

# Teilen Sie Ihr Wissen!

Führungskräfte möchten ihre Teams dazu ermutigen, Wissen zu dokumentieren und innerhalb der Organisation zu teilen. Wie das gelingen kann, verrät **Ulrike Stahl**

**M**anche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben regelrecht Angst, Informationen zu teilen. Ihre Vermutung: Wenn ich den anderen mein Expertenwissen zur Verfügung stelle, bin ich nicht mehr so wichtig und werde womöglich zu einer austauschbaren Ressource. Sie fürchten, dass der eigene „Marktwert“ sinkt. Hier sind einige Möglichkeiten, wie Sie Ihre Mitarbeiter trotzdem zum Wissensaustausch ermutigen können:

## 1. Verändern Sie Ihre Perspektive – und die Ihrer Mitarbeiter

Tatsächlich ist es so, dass wir umso mehr an Wert gewinnen, je großzügiger wir mit unserem Wissen umgehen. Wenn niemand von der



Expertise weiß, kann derjenige auch nicht als Fachmann wahrgenommen werden. Nur wer sein Wissen teilt, sorgt dafür, dass sein Wert im Unternehmen sichtbar und greifbar wird. Dadurch zeigen wir, dass wir die Person sind, die andere in der Zusammenarbeit bereichern kann. Und das spricht sich natürlich im Unternehmen herum. Der Wert steigt.

### **2. Nutzen Sie die 5%-Regel**

Wenn der Widerstand sehr hoch ist, fangen Sie klein an. Ermutigen Sie Ihren Mitarbeiter, mit einem geringen Teil seines Wissens zu beginnen. Schlagen Sie ihm vor, erst einmal fünf Prozent davon auf der Wissensplattform zu veröffentlichen. Daraus entsteht meist eine Kettenreaktion: Der Mitarbeiter erlebt, wie viele Kollegen auf seine Informationen zugreifen und erhält positives Feedback. Es werden sich andere Experten an ihn wenden, sein Netzwerk vergrößert sich, er wird zu wichtigeren Projekten hinzugezogen. Er stellt fest, wie sein Wert und seine Attraktivität für das Unternehmen zunehmen.

### **3. Kommunizieren Sie den Zeitspareffekt**

Durch das Teilen ihres Wissens auf der Wissensplattform vergeuden Ihre Mitarbeiter weniger Zeit für das aufwändige Bearbeiten von Fachproblemen via E-Mail. Standard-Anfragen von Kollegen werden zurückgehen oder sind durch den Hinweis auf die Wissensplattform schneller beantwortet.

Die gesparte Zeit kann genutzt werden, um sich stärker in Projekten zu engagieren. Je besser

Sie dies kommunizieren, umso leichter holen Sie Ihre Mitarbeiter an Bord.

### **4. Gehen Sie mit gutem Beispiel voran**

Wenn Sie Führungskraft sind, werden Ihre Handlungen und Ihre Haltung intensiver beobachtet und nachgeahmt. Nutzen Sie die positive Bestärkung, wenn Mitarbeiter Informationen austauschen, die für die Organisation von Nutzen sind, und seien Sie offen in Bezug auf die Weitergabe Ihres eigenen Wissens.

### **5. Identifizieren Sie, was Ihre Mitarbeiter motiviert**

Wir alle haben mehr und weniger bevorzugte Bereiche unserer Arbeit; das bedeutet, dass es bestimmte Gebiete gibt, in denen wir uns besonders motiviert fühlen. Wenn Sie diese identifizieren und Wege finden, wie Ihre Mitarbeiter dort mehr Energie einsetzen können, werden diese qualitativ hochwertigere Arbeit leisten. Außerdem fühlen sich diese wohler dabei, ihr Wissen weiterzugeben.

Zeigen Sie den Mitarbeitern, wie sie dadurch die Organisation erfolgreicher machen. Ein innovativer/kreativer Vertriebsmitarbeiter könnte zum Beispiel seine Vorgehensweise dokumentieren, so dass der Rest des Verkaufsteams sich darauf beziehen und Wege finden kann, seine eigenen Ansätze zu verbessern.

**Wenn Menschen verstehen, wie ihre Arbeit zu einem größeren Projekt beiträgt, fühlen sie sich mehr geschätzt und sind eher bereit, ihre Ideen und ihr Wissen zu teilen.**

Ulrike Stahl

### **6. Kollaboration statt Konkurrenz**

Bauen Sie Konkurrenz ab. Setzen Sie auf Teamziele statt auf individuelle Zielvereinbarungen und Leistungsboni. Die Zurückhaltung Wissen zu teilen ist bei Mitarbeitern dann besonders groß, wenn sie völlig autonom arbeiten können.

Finden Sie Wege, diese Mitarbeiter in kollaborative Aufgaben einzubinden. So wird es ganz normal, Wissen zu teilen.

### **7. Zeigen Sie das größere Bild**

Erklären Sie, warum etwas getan werden muss und nicht nur, dass es getan werden muss. Seien Sie transparent und halten Sie die Mitarbeiter über den Fortschritt aller Projekte, an denen sie beteiligt sind, auf dem Laufenden. Wenn Menschen verstehen, wie ihre Arbeit zu einem größeren Projekt beiträgt, fühlen sie sich mehr geschätzt und sind eher bereit, ihre Ideen und ihr Wissen zu teilen.

### **8. Lenken Sie den Wissensaustausch**

Menschen teilen ihr Wissen auf vielfältige Weise – durch E-Mails, Gespräche auf dem Flur, Messaging-Anwendungen und Meetings. Identifizieren Sie Personen in der gesamten Organisation und in einzelnen Teams, die sich für die Dokumentation dieses Wissens begeistern, und bitten Sie diese, Vorschläge zu machen, wie und wo diese Inhalte weitergegeben werden sollten.

### **9. Machen Sie es leicht(er)**

Ermutigen Sie Mitarbeiter zum Wissensaustausch, indem Sie potenzielle Hindernisse beseitigen. Etablieren Sie eine Plattform für den Wissensaustausch, damit jeder im Unternehmen einen zentralen Knotenpunkt hat, von dem aus er Inhalte hochladen kann, die für andere nützlich sind.

Nicht jeder ist gut darin, Informationen für andere zu schreiben oder anderweitig zu verpacken. In manchen Fällen hat jemand Wissen, das so wichtig ist, dass es sich lohnt, ihm jemanden zur Seite zu stellen, der dabei hilft, es zu erschließen. Es gibt viele Möglichkeiten, dies zu tun: ein Interview, das Zusammenfassen vorhandener E-Mails und Dokumente oder sogar das Filmen einer Demonstration.

Wenn Sie beginnen, den Wissensaustausch aktiv zu fördern, werden Sie wahrscheinlich feststellen, dass viele Ihrer Teammitglieder bereit sind zu helfen. Die Mitarbeiter wissen bereits, wie wertvoll es ist, von den Erfahrungen und dem Fachwissen anderer zu lernen. Sobald sie die positiven Ergebnisse der Weitergabe ihres eigenen Wissens sehen, werden sie zu begeisterten Teilnehmern in ihrer Wissensaustauschgemeinschaft..

Ulrike Stahl ist Expertin für Zusammenarbeit und das neue WIR im Business und Autorin von „So geht WIRTSCHAFT! Kooperativ. Kollaborativ. Kokreativ.“ (metropolitan Verlag).

 **Klick! [www.ulrike-stahl.com](http://www.ulrike-stahl.com)**