

WIE FÜHRUNGSKRÄFTE IHRE MITARBEITENDEN DAZU MOTIVIEREN, IHR WISSEN ZU TEILEN

Die meisten Führungskräfte möchten ihre Teams dazu ermutigen, Wissen zu dokumentieren und innerhalb des Betriebes zum Wohle der vorhandenen und zukünftigen Beteiligten zu teilen. Ob Mitarbeitende das tatsächlich tun, hängt von vielen Faktoren ab: ihrer beruflichen Rolle, der Branche, der Unternehmenskultur und der Persönlichkeit des Einzelnen. Hier sind neun Tipps:

Manche 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, Mitarbeiter trotzdem zum Wissensaustausch zu ermutigen.

1. Perspektive verändern

Tatsächlich ist es so, dass wir umso mehr an Wert gewinnen, je grösszügiger wir mit unserem Wissen umgehen. 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. Der Wert steigt.

2. Die 5%-Regel

Wenn der Widerstand sehr hoch ist, lieber klein anfangen. Mitarbeiter tun sich leichter, wenn sie mit einem geringen Teil ihres Wissens beginnen können. Veröffentlichen sie erst einmal fünf Prozent davon, entsteht daraus oft eine Kettenreaktion: Der Mitarbeitende erlebt, wie viele Kollegen auf seine Informationen zugreifen und erhält positives Feedback. Er stellt fest, wie sein Wert und seine Attraktivität für das Unternehmen zunehmen.

3. Der Zeitspareffekt

Durch das Teilen seines Wissens vergeudet der Experte weniger Zeit für das aufwändige Bearbeiten von Fachproblemen.

4. Mit gutem Beispiel vorangehen

Bei Führungskräften werden Handlungen und Haltung intensiver beobachtet und nachgeahmt. Je offener diese also in Bezug auf die Weitergabe ihres eigenen Wissens sind, umso besser. Hilfreich ist darüber hinaus eine aktive, positive Bestärkung der Mitarbeitenden darin, Informationen auszutauschen, die für das Geschäft von Nutzen sind.

5. Was 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. Sind diese identifiziert und gibt es Wege, dass Mitarbeiter dort mehr Energie einsetzen können, werden diese qualitativ hochwertigere Arbeit leisten. Von Vorteil ist es, wenn Mitarbeiter aktiv erfahren, wie sie dadurch den Betrieb erfolgreicher machen.

6. Kollaboration statt Konkurrenz

Konkurrenz unbedingt abbauen, also lieber auf Teamziele statt auf individuelle Zielvereinbarungen und Leistungsboni setzen. Die Zurückhaltung Wissen zu teilen ist bei Mitarbeitern dann besonders gross, wenn sie völlig autonom arbeiten können. Unternehmen

sollten diese Mitarbeiter also in kollaborative Aufgaben einbinden. So wird es ganz normal, Wissen zu teilen.

7. Das grössere Bild zeigen

Führungskräfte sollten erklären, warum etwas getan werden muss und nicht nur, dass es getan werden muss. Was zählt ist Transparenz, d.h. dass die Mitarbeitenden über den Fortschritt aller Projekte, an denen sie beteiligt sind, auf dem Laufenden sind.

8. Den Wissensaustausch identifizieren und lenken

Menschen teilen ihr Wissen auf vielfältige Weise – durch Gespräche, E-Mails, Messaging-Anwendungen und Meetings. Sind die Personen im gesamten Geschäft und in einzelnen Teams identifiziert, kann man diese bitten, Vorschläge zu machen, wie und wo Inhalte weitergegeben werden sollten.

9. Es leicht(er) machen

Mitarbeiter lassen sich umso leichter zum Wissensaustausch ermutigen, je besser potenzielle Hindernisse beseitigt werden.

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, zum Beispiel sogar das Filmen einer Demonstration. Unternehmen und Führungskräfte, die beginnen den Wissensaustausch aktiv zu fördern, stellen schnell fest, dass viele 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, Brandenburg an der Havel (D),
Expertin für Zusammenarbeit und das neue Wir im Business,
Autorin und Rednerin, ulrike-stahl.com

