Konkrete Tipps zu „Wie fördere ich Kommunikation und Lernen in meinem Team?“

Patrick Perret / 06.10.2020

Interne Kommunikation und internes Lernen sind in der heutigen Zeit wichtige Herausforderungen. Welcher Geschäftsführer oder welche Führungskraft wird nicht damit konfrontiert, zu wenig oder zu viel kommuniziert zu haben? Oftmals fühlen sich die Mitarbeiter nicht richtig abgeholt, obwohl man doch angeblich schon so viel kommuniziert. Oder die Situation, dass Mitarbeiter auf Weiterbildung und Schulungen zu bestimmten neuen Anforderungen warten.

Eigentlich würden wir heute von einem eigenverantwortlichen Mindset bei unseren Mitarbeitern ausgehen, aber als Führungskraft kann ich diese Themen auch aktiv gestalten, wenn es noch nicht so läuft wie ich mir das vorstelle.

Hier einige konkrete Tipps für Führungskräfte zur Umsetzung im eigenen Unternehmen.

„Das inspirierende Frühstück“

Organisiere regelmäßig ein gemeinsames Frühstück mit deinem Team, wo jeder über ein Thema berichtet, was ihn in der letzten Woche besonders inspiriert hat. Das kann ein Buch, ein Film, ein Podcast, ein Video, eine Dokumentation, eine Begegnung, ein Erlebnis o.ä. sein und sie/er erzählt, warum es ihn/sie so inspiriert hat. Ihr könnt euch aussuchen, ob es im beruflichen Kontext sein muss oder auch eine persönliche Inspiration sein kann. In jedem Fall lernt man viel übereinander und seine Kollegen besser kennen und im beruflichen Kontext kann die Inspiration im besten Fall zu neuen Geschäftsideen oder Entwicklungen in der Firma führen.

„Gemeinsame Veränderungen“

Das Team trifft sich und es wird ein TED Talk oder ein podcast zu einem interessanten und aktuell relevanten Thema gemeinsam angeschaut oder angehört. In der darauffolgenden Woche wird das Thema besprochen und eventuelle Ableitungen oder Umsetzungen für das eigene Team festgelegt (oder eben auch nicht).

Das können Themen wie New Work, Transformation, Digitalisierung, Corporate Culture, agile Arbeitsmethoden, Führung, Feedback- und Fehlerkultur, Kommunikation, Working out loud- oder Getting things done Methoden und vieles mehr sein.

Je nach Zeitaufwand kann dies auch in einer Session umgesetzt werden oder eine weitere Möglichkeit ist, dass sich jeder das Thema im Vorwege alleine anschaut und vorbereitet in das Meeting geht. Im Anschluss entscheidet man gemeinsam, ob und wie diese Themen weiterverfolgt und umgesetzt werden sollen.

„Das interne Interview.““
Jede Woche gibt es eine Videokonferenz in dem ein Mitarbeiter interviewt wird und über seine Arbeit und Projekte berichtet. Es sollte sich einer aus der Firma finden, der diese Interviews gut moderieren kann. So fällt es dem Mitarbeiter leicht, über seine Projekte zu sprechen und die anderen Kollegen erfahren auf unterhaltsame Weise mehr über ihn, seine Abteilung und seine Arbeit. Dies führt zu gegenseitigem Verständnis und mehr Transparenz.

Die Funktion des Moderators ist in diesem Fall sehr wichtig, damit es spielerisch gut rüberkommt und der Aufwand bei den einzelnen Mitarbeitern gering bleibt. Natürlich muss der Moderator sich die Zeit nehmen, aber das ist ein absolut sinnvolles Investment in die Kultur der Firma. Hier sollte man im Unternehmen nachfragen, wer Lust dazu hat oder schon immer mal Interviews durchführen wollte und ein gewisses Talent dafür hat. Demjenigen gilt es dann natürlich den entsprechenden Freiraum zu geben.

Weitere Tools

Lern-Plattformen
Zusätzlich kann man viele übergreifende und fachliche Inhalte heute schon über Abo-Modelle auf Lern-Plattformen wie z.B. **LinkedIn Learning** oder auch gratis wie z.B. in der **google Zukunftswerkstatt** nutzen und diese im eigenen Unternehmen einführen.

Google Zukunftswerkstatt

Es gibt mittlerweile eine Menge Möglichkeiten, man sollte nur vorher sicherstellen, dass die Qualität der Lerninhalte den eigenen Anforderungen entspricht. Mit diesen Formaten kann ich das eigenständige Lernen im Unternehmen enorm fördern.

Cloudbasierte Tools
Wahrscheinlich hat jedes Unternehmen bereits entsprechende Tools im Einsatz, aber jedes Tool ist nur so gut wie seine Anwender es nutzen bzw. wie der Input ist.

Mit dem entsprechenden Mindset und gewissen festgelegten Regeln verbessern Tools, wie z.B. Slack eindeutig die Kommunikationsmöglichkeiten, das haben wir nicht zuletzt im Rahmen der Coronakrise festgestellt. Und nicht zuletzt haben die vielen Video-Conferencingtools dazu beigetragen, dass die Kommunikation über die Entfernungen sehr gut aufrecht erhalten werden konnte und oft sogar verbessert wurde.

Auch die expliziten Projektmanagementtools wie z.B. Asana, Trello, factro etc. bieten viele gute Möglichkeiten die Kommunikation projektbezogen extrem zu verbessern und die eingebundenen Mitarbeiter optimal informiert zu halten und den permanenten Austausch zu fördern. Jedes Unternehmen sollte sich Gedanken machen excel-Serverlisten und eMail Wahnsinn durch die genannten Tools zu ersetzen. Im ersten Moment wird es eine große Umstellung, aber mit zunehmender Nutzung und gelernten Regeln liegen die Vorteile auf der Hand.

Alle genannten Punkte dienen dazu, dass Mitarbeiter so gut wie möglich informiert werden und kontinuierlich dazu lernen. Dies führt zu einer höheren Identifikation und mehr Transparenz.
Jeder Kollege bekommt die Möglichkeit die Zusammenhänge und seine Rolle im Unternehmen besser zu verstehen.