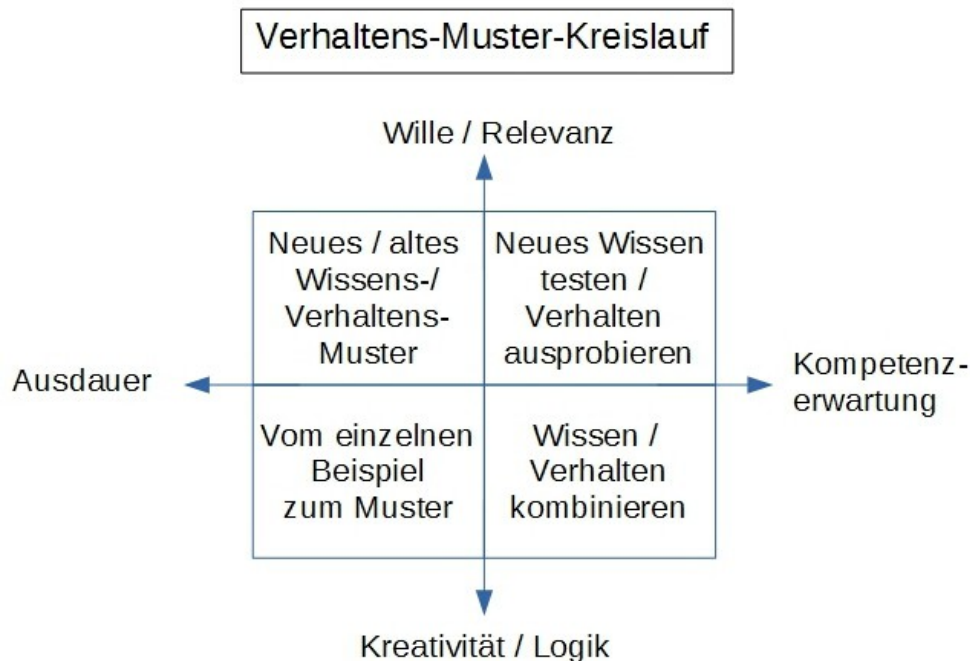


7.1.2 Erlernen neuer Verhaltensweisen und neuen Wissens



Der Verhaltenskreislauf zeigt die Stellschrauben an, an denen zu drehen ist, wenn Mitarbeiter neues Wissen erwerben sollen:

1. Um sich neues Wissen anzueignen und damit alte Muster (links oben) zu überwinden oder erweitern, ist es am sinnvollsten, sich Beispiele aus der Praxis anzusehen und eine erste Testphase zu durchlaufen (rechts oben). Typische Fragen zur Testung der persönlichen Relevanz für Mitarbeiter lauten in dieser Phase: Will ich das? Traue ich es mir zu, das neue Verhalten auszuprobieren oder Wissen anzuwenden?
2. Nun sollte das neue Wissen oder Verhalten immer wieder angewendet werden (rechts unten). Dazu braucht es eine positive Kompetenzerwartung, Logik und Kreativität. Fragen dazu lauten: Kann das neue Wissen mit vorhandenem kombinieren? Traue ich es mir zu, das Wissen auch langfristig anzuwenden?
3. Wenn nun noch Ausdauer hinzukommt (links unten), entstehen neue Muster, die in die Erfahrungen der alten Muster eingebettet werden (links oben).

Aus diesem Kreislauf können Führungskräfte im Falle einer mangelnden Verankerung neuen Wissens ablesen, woran es hakt und entsprechende Gegenmaßnahmen ergreifen.

Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre „Wissensmanagement in der öffentlichen Verwaltung“ der Innovationsstiftung Bayerische Kommune und der Bayerischen Akademie für Verwaltungs-Management GmbH, 2015, Seite 46.