

Snåljåpar göra sig icke besvär

Läser i en artikel i sommar att kollegor är dåliga på att dela med sig av sin kunskap. Trots dyra kunskapsöverföringssystem har många organisationer stora problem med kunskapsutbytet mellan kollegor. Huvudanledningen är att de anställda helt enkelt inte vill dela med sig, kommer den kanadensiska forskaren professorn David Sweig på Rotman School of Management och hans forskarkollegor fram till i en ny studie.

De anställda vill inte dela med sig

De vanligaste sätten att neka att dela med sig av information, förutom att inte berätta det man fått höra på möten eller av chefen, är att undvika att svara på frågor via mejl, hävda att man inte kan dela med sig för att det är konfidentiellt eller att låtsas att man helt enkelt inte har informationen.

Forskarna har kommit fram till två huvudanledningar till varför anställda inte delar med sig:

1. Information och kunskap är lika med makt. Om jag delar med mig av min information eller kunskap till någon annan finns risken att andra "kommer ikapp" mig eller den position som jag har i företaget.
2. Företagskulturen uppmuntrar inte att man delar med sig av information och kunskap.

Handen på hjärtat, hur bra är du på att dela med dig av kunskap och information?

Information och kunskap är lika med makt

I min bok "Ta skit! Och gör det till guld" trycker jag på hur viktigt det är att uppfattas som ärlig om jag vill få andra att lyssna på mig (t ex när jag vill ge dem feedback). Ett av de absolut starkaste sätten att agera ärligt och därigenom öka sin trovärdighet är att konsekvent vara generös med kunskap och information. Människor som inte berättar det de vet, eller verkar "hålla inne" med information uppfattar vi som oärliga och får följaktligen mindre förtroende för.

Kunskap och information är medel att stärka vårt ego, men får inte gå så långt att vi njuter av att känna oss utvalda och speciella för att vi sitter på en viss mängd information eller kunskap som andra inte har. Dela med dig istället, så uppfattas du som ärlig och trovärdig. Det är tio gånger bättre för ditt genomslag.

En av de första ledarskapsregler jag fick lära mig som ung säljledare var: "Du måste ge för att få". Som ledare är den insikten avgörande, du måste ge ansvar för att andra ska känna ansvar, du måste ge information om medarbetarna ska känna sig delaktiga och betydelsefulla och du måste ge kraft och energi om du vill ha detsamma tillbaka. Faktum är att regeln inte bara är tillämpbar för chefer, varenda medarbetare, konsult, egenföretagare kan intyga att deras egen popularitet stiger i takt med deras vilja och förmåga att dela med sig av värdefulla tips, kontakter och kunskap.

Om du är aktiv på sociala medier som Facebook och Twitter är logiken densamma. De som är generösa med att kommentera andras inlägg och frikostigt nämner andra personer i sina tweets och inlägg får mest följare och störst respons. De som klagat över att ingen "gillar" eller kommenterar deras inlägg kan fundera på hur aktiva de själva är på andras sidor.

Stärk din trovärdighet genom att vara generös med kunskap och information:

1. Säkerställ att det finns en fungerande organisation för dig och dina arbetskamrater att dela med er av er kunskap och era erfarenheter. Jobbar ni i team, finns det tid för kreativa möten osv?
2. Skapa en rutin med interna gästtalare på era egna möten och event. Låt alla få dela med sig av någon god idé eller en upptäckt de gjort.
3. Uppmärksamma och belöna de som är generösa med att dela med sig.
4. Fundera själv på hur andra skulle beskriva dig? Egocentrisk och självupptagen eller generös och intresserad av att hjälpa andra?
5. Vill du ha mer återkoppling på facebook och twitter? Börja då med att kommentera och visa intresse för vad andra har skrivit så ska du se att det gör skillnad.

Vill du lära dig mer om hur man stärker sin trovärdighet och vinner respekt? Läs, om du inte redan gjort det min bok: Ta skit! Och gör det till guld. Vi trycker femte upplagan just nu. Beställ på min hemsida: www.annikarmalmberg.se