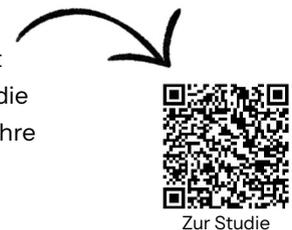


Netzwerken ermöglichen: Was Führungskräfte jetzt tun können

Netzwerken als zentraler Hebel für Transformation

Die **NEXT-Studie „Erfolgsfaktor Community of Practice in der öffentlichen Hand“** zeigt deutlich: Vernetzung und fachlicher Austausch stiften nicht nur individuellen Nutzen für die Beteiligten. Sie entfalten insbesondere auch Wirkung für die Verwaltung insgesamt und ihre dringend erforderliche Transformation. Das kann Vernetzung alles bringen:

- Weniger Insellösungen und mehr Effizienz durch Wissensaustausch
- Höhere Qualität durch Abbau von Silos und gemeinsame Lösungsfindung
- Schließen von Kompetenzlücken durch informelles und praxisnahes Lernen
- Gesteigerte Veränderungsbereitschaft aller Beteiligten
- Stärkung der Attraktivität der Verwaltung als Arbeitgeber
- Ausgleich fehlender Ressourcen und Fachkräfte durch Wissenstransfer



Fehlende Unterstützung durch Führung als Hemmnis

Warum gelingt es vielen Beschäftigten nicht, sich aktiv zu vernetzen? Ein zentrales Ergebnis der Studie zeigt: Führungskräfte haben eine Schlüsselrolle für den Erfolg von Netzwerkaktivitäten. Sie setzen dabei nicht nur Impulse für das Netzwerkverhalten ihrer Mitarbeitenden, sondern gestalten auch die Bedingungen mit, unter denen Netzwerken überhaupt als sinnvoller und legitimer Teil der Arbeit wahrgenommen werden kann. Wird der Nutzen nicht gesehen, droht die Einstufung als Zeitverschwendung, mit bremsender Wirkung auf Motivation und Engagement.

“Mein Chef hätte es auch nicht gerne gesehen. Er meinte das ist unnütze Zeit.“

Formen der Unterstützung

1. Bewusstsein für den Mehrwert von Vernetzung

Ein fehlendes Bewusstsein für den Mehrwert kann zu Blockaden, Skepsis und einem zusätzlichen Rechtfertigungsdruck für Mitarbeitende führen.

- ➔ **Netzwerkwert erkennen und weitertragen:** Machen Sie sich bewusst, dass stärkere Vernetzung auch die Qualität der Arbeit ihrer Mitarbeitenden verbessern kann. Agieren Sie als Fürsprecher und verbreiten Sie intern, welchen strategischen Nutzen Netzwerke haben, z.B. in Führungsrunden und gegenüber Mitarbeitenden.

2. Proaktive Ermutigung

Nur 36 Prozent der Mitarbeitenden ohne Führungsrolle erleben aktive Ermutigung durch ihre Führungskraft, während 83 Prozent der Führungskräfte angeben, dies zu tun. Diese Wahrnehmungslücke zeigt: Gute Absicht allein reicht nicht. Kommunikation und konkrete Handlungen zählen.

- ➔ **Aktiv fördern und koordinieren:** Ermutigen Sie gezielt zur Teilnahme, priorisieren Sie relevante Netzwerke, schaffen Sie Anreize. Klare Kommunikationsregeln – etwa darüber welche Arbeitsinhalte geteilt werden dürfen und welche nicht – helfen zusätzlich.

3. Vorbildfunktion

Führungskräfte, die selbst netzwerken und offen Wissen teilen, stärken das Vertrauen und die Bereitschaft im Team, sich ebenfalls zu engagieren.

- ➔ **Vorbild sein:** Leben Sie Netzwerken vor, durch eigenes Engagement, durch das Teilen von Erfahrungen und durch Offenheit gegenüber neuen Kontakten und Impulsen.

4. Vertrauen und Freiräume

Auch ohne explizite Förderung wirkt sich Vertrauen positiv aus. Mitarbeitende, die eigenständig über ihre Arbeitszeit verfügen können, nutzen diesen Spielraum häufiger für Netzwerkarbeit.

- ➔ **Ressourcen ermöglichen:** Genehmigen Sie Zeit, Mittel und Freiräume für Netzwerkarbeit – auch wenn der Nutzen nicht sofort sichtbar ist. Vertrauen Sie darauf, dass sich das Engagement langfristig auszahlt.

Fazit

Führungskräfte sind entscheidende Ermöglicher einer modernen, vernetzten Verwaltung. Wer als Führungskraft Netzwerkarbeit nicht nur zulässt, sondern bewusst fördert, trägt zur Lernfähigkeit, Innovationskraft und letztlich zur erfolgreichen Transformation der öffentlichen Verwaltung bei.