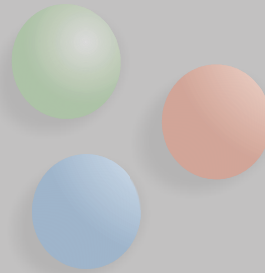


TransferWerk

Ein Werkzeug für den **Erfahrungswissens**Transfer bei
Führungs- oder Expertenwechsel



TransferWerk
15.10.2008



Anlassszenarien

Der kompetente Kollege, der immer beratend zur Seite stand und über firmenweite Kontakte verfügt, geht nach 35 Jahren in den Ruhestand. „Das dauert lange bis sein Nachfolger so Kompetenz wird“, meinen viele Kollegen und auch der Vorgesetzte.

Derartige Vorgänge sind immer wieder, auch in anderen Zusammenhängen, beobachtbar. Beispielsweise ein Schlüsselmitarbeiter wechselt in einen anderen Bereich oder ein Mitarbeiter, Experte seines Fachs, verlässt das Team in Richtung Ausland.

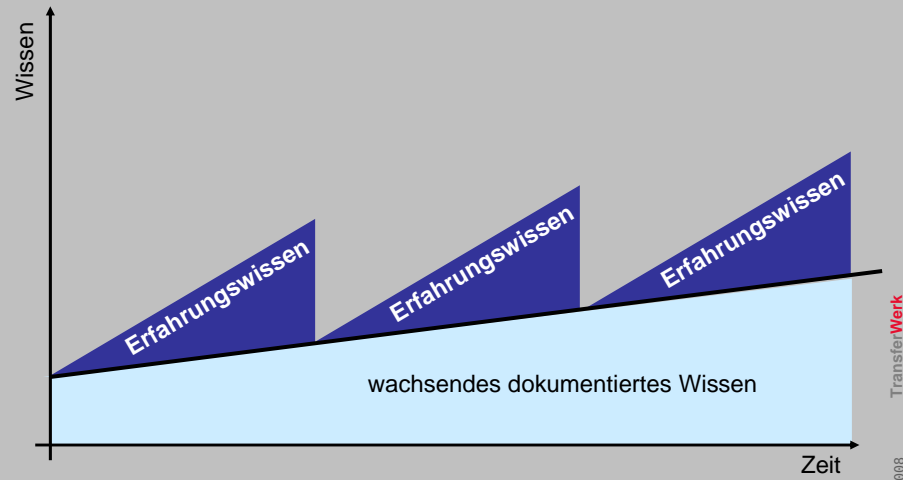
Im Rahmen von Wissensaustausch werden Experten zu anderen Firmen in Trainee Programme oder Jobaustausch geschickt oder es gibt Karenzierungen für längere Zeit.

Jeder dieser Wechsel bedeutet Wissensverlust für ein Unternehmen.

TransferWerk
15.10.2008



Wissensverlust bei Jobwechsel



TransferWerk
15.10.2008



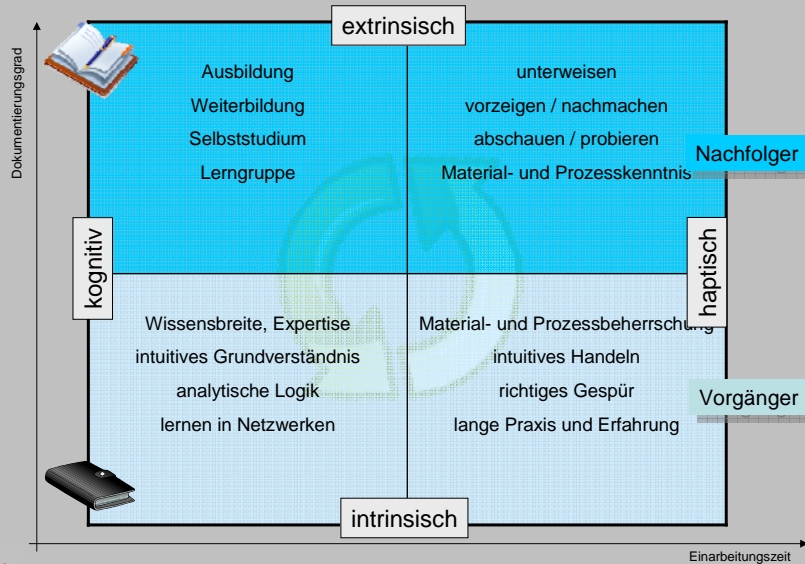
Wissenszuwachs im Unternehmen

- Jedes Unternehmen baut ihrer Profession entsprechend stetig ihr KNOW-HOW auf
- Der Gradient ist abhängig von der Kultur und dem aktiven Wissensmanagement
- Spezialwissen ist mit Personen verbunden, die Weitergabe ist von Teamqualität, Führungskultur und Klima abhängig
- Der Wissenszuwachs entsteht zwischen den Menschen und nicht auf der Festplatte
- Jedes Unternehmen verliert Spitzenfachkräfte immer wieder und damit geht Wissen dem Unternehmen verloren
- Die Nachfolger können auf dem bekannten Dokumentationsgrad aufbauen und erwerben mehr durch Praxis, Netzwerken usw.
- Nur ein geringer Teil von Wissen ist wirklich dokumentierbar und kognitiv erlernbar

TransferWerk
15.10.2008



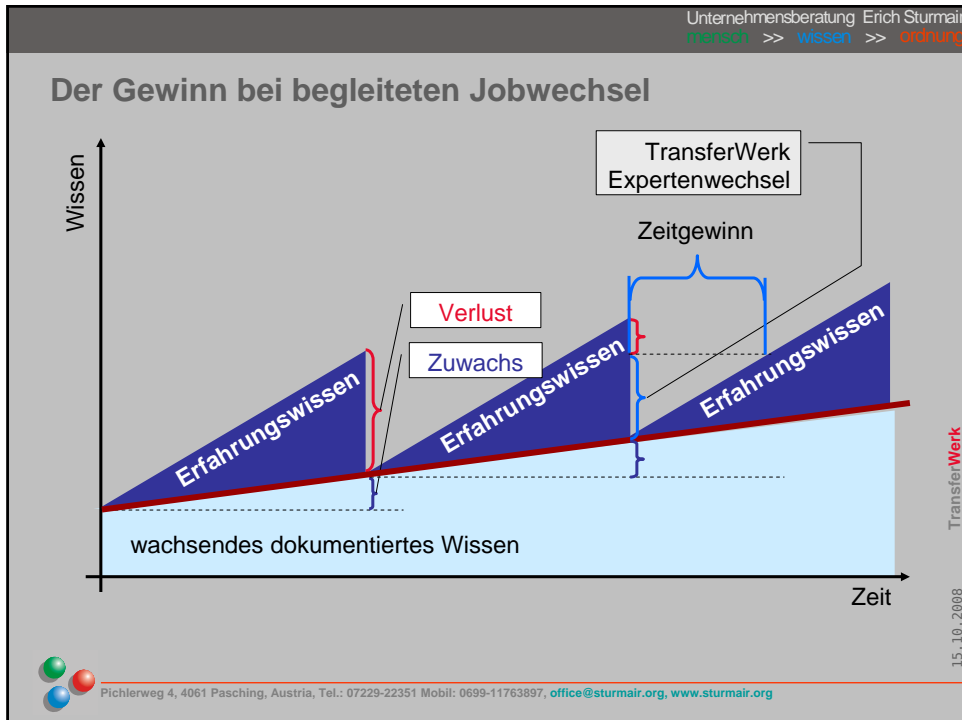
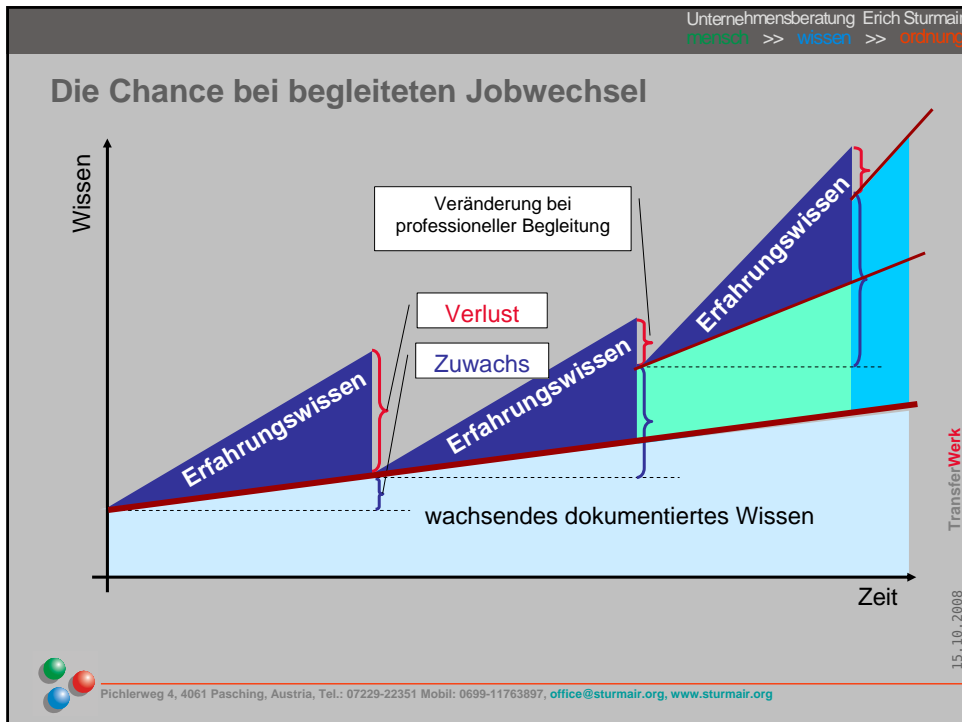
Wissensfelder



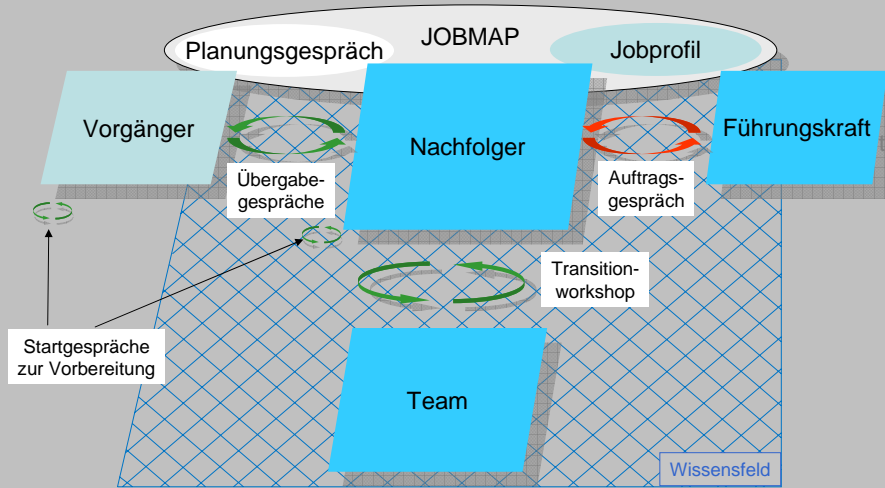
Wissenserwerb

- 🔗 **Kognitives Lernen – Zahlen, Daten, Fakten**
 - Selbststudium wie Bücher lesen, Filme und Tonträger sehen und hören
 - Weiterbildung Kurse, Vorträge und Konferenzen besuchen usw.
 - Schule und Ausbildung
- 🔗 **Information - Persönlicher Bezug und Nutzen**
 - Recherchen anstellen, Zugänge und Möglichkeit haben,
 - Seminare, Workshops und Besprechungen
 - Datenmaterial und effiziente Suchwerkzeuge
- 🔗 **Können – Leistung umsetzen**
 - Unterweisung, abschauen und praktisches Tun
 - Lerngruppen für Erfahrungsaustausch und kollegiale Supervision, trainiert werden
 - Erfahrung – es klappt, man kann es alleine
- 🔗 **Expertise – Neues entwickeln**
 - Ständiges wiederholen und ausbauen, viele Fehler überwinden, ausbügeln
 - Intensives Reflektieren und verbessern
 - Persönliches Wissensmanagement, individuelle Aufzeichnungen





Elemente von TransferWerk



TransferWerk
15.10.2008



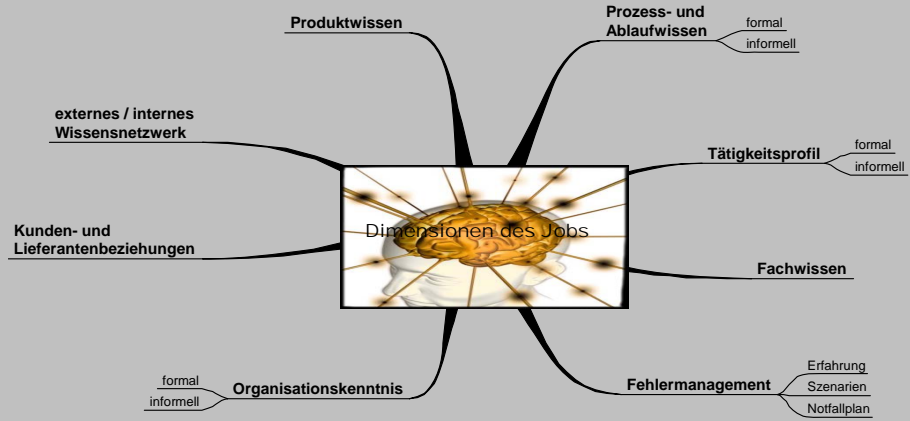
Gespräche und Meetings im Prozess

- ❖ **Das Anforderungsgespräch**
 - Führungskraft (1 Stunde)
 - Auftragsklärung zwischen Beteiligten und Führungskraft sowie die Beauftragung der Begleiter.
- ❖ **Das Startgespräch**
 - Einzelgespräch mit Wissensgeber und -nehmer (je 1 Stunde):
 - Einzelgespräche mit den Wissensgeber und dem Wissensnehmer zur Vorbereitung
- ❖ **Das Planungsgespräch**
 - Gemeinsam mit Wissensgeber und -nehmer (2 bis 3 Stunden)
 - Herstellung einer gemeinsamen Grundstruktur (Bild) der sogenannten „Jobmap“ von Wissensgeber und -nehmer bezüglich aller Dimensionen des Jobs.
 - Abstimmung und Vereinbarung des Planungsblattes.
- ❖ **Das/die Übergabegespräch/e**
 - Gemeinsam mit Wissensgeber und -nehmer (je 2 Stunden und einen Abstand von min. 1 Woche):
 - Jeweils 2 Begleiter zur Sicherstellung der Visualisierung (Plakatprotokoll) im Prozess
 - Strukturiertes und moderiertes Interview von Wissensgeber und -nehmer. Die Dokumentation der Inhalte übernimmt die Begleitung. Die Gespräche sind vertraulich und die Protokolle bekommen nur die Teilnehmer.
- ❖ **Der Transitionworkshop**
 - Workshop mit Wissensnehmer, Team und Führungskraft (½ Tag bis 3 Wochen nach Jobübernahme)
 - Jeweils 2 Begleiter zur Sicherstellung der Visualisierung (Plakatprotokoll) im Prozess
 - Einbindung des neuen Mitarbeiters und Kollegen
 - Abstimmung der Nahtstellen und Neuverhandlung der Spielregeln

TransferWerk
15.10.2008



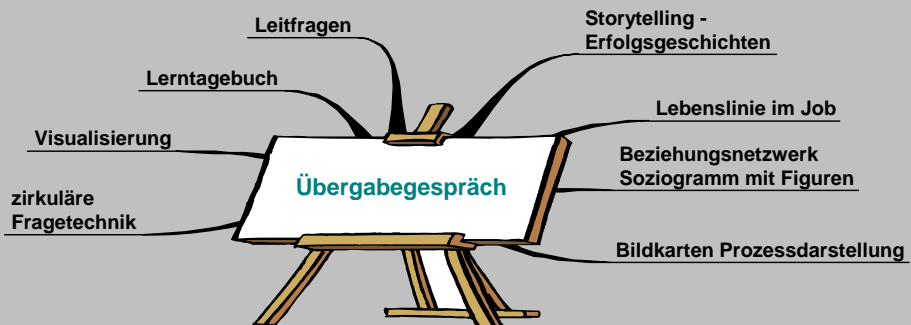
Inhalte – Dimensionen des Jobs



TransferWerk
15.10.2008



Methoden



TransferWerk
15.10.2008

