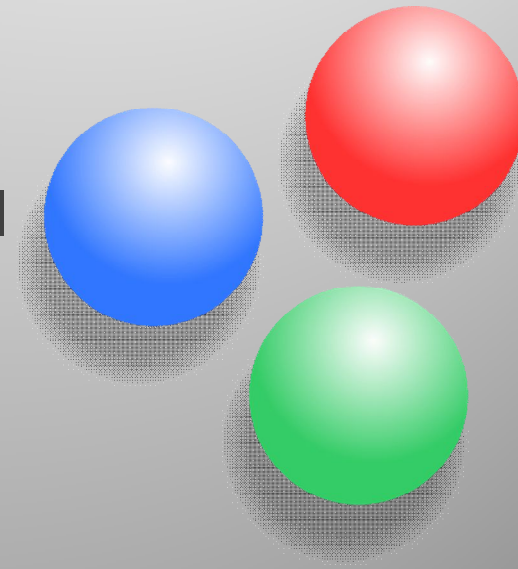


WEISE[®] - Wissensweitergabe

Ein Werkzeug für den
Wissenstransfer bei Mitarbeiterwechsel

Wissen-Effizient-Innovativ

Schnell-Einsetzen



Anlassszenarien

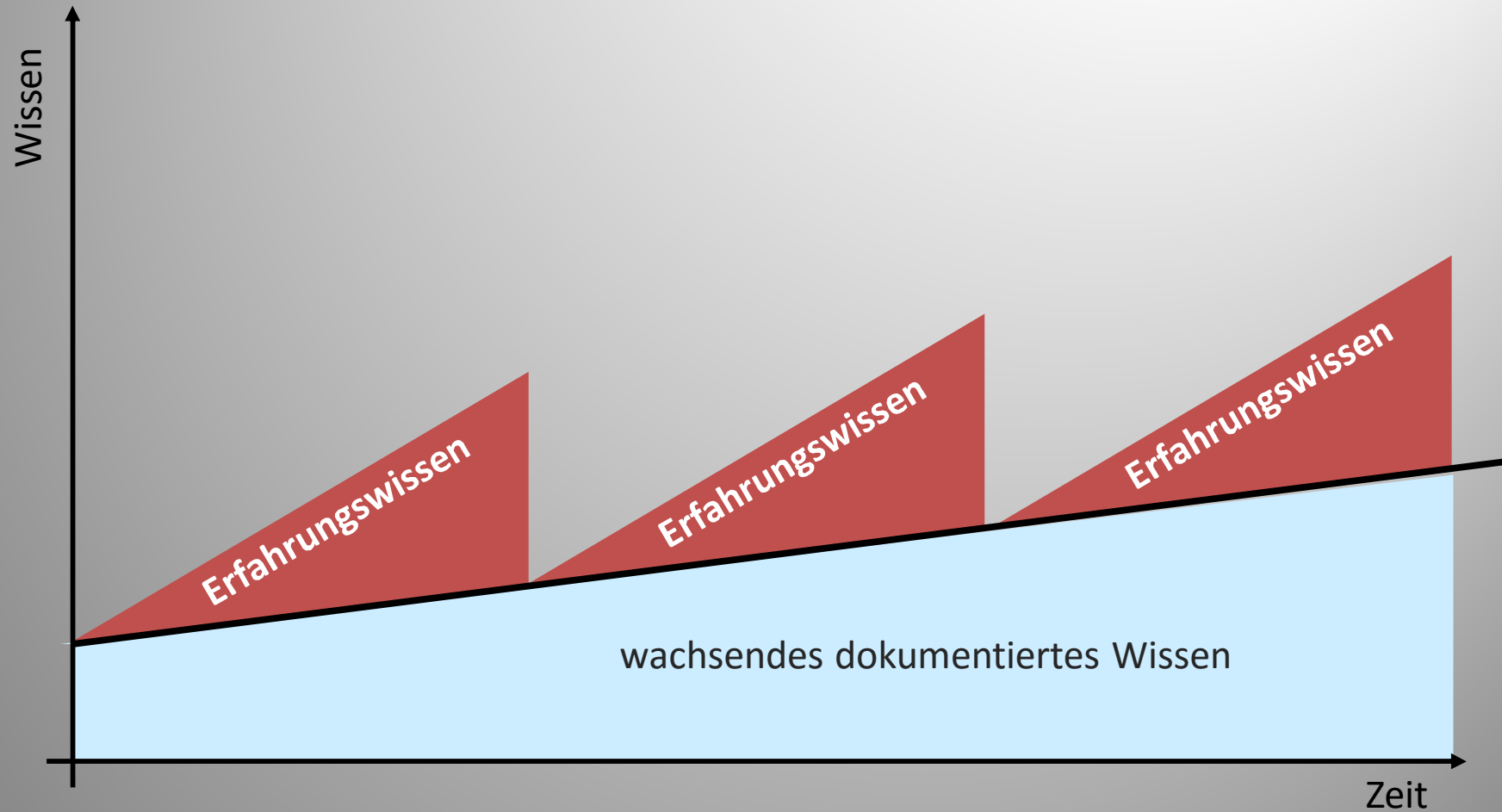
Der kompetente Kollege, der immer beratend zur Seite stand und über firmenweite Kontakte verfügt, geht nach 35 Jahren in den Ruhestand. „Das dauert lange bis sein Nachfolger so gut wird – wenn er’s überhaupt jemals schafft“, meinen viele Kollegen und auch der Vorgesetzte.

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

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

Jeder dieser Wechsel bedeutet **Wissensverlust** für ein Unternehmen.

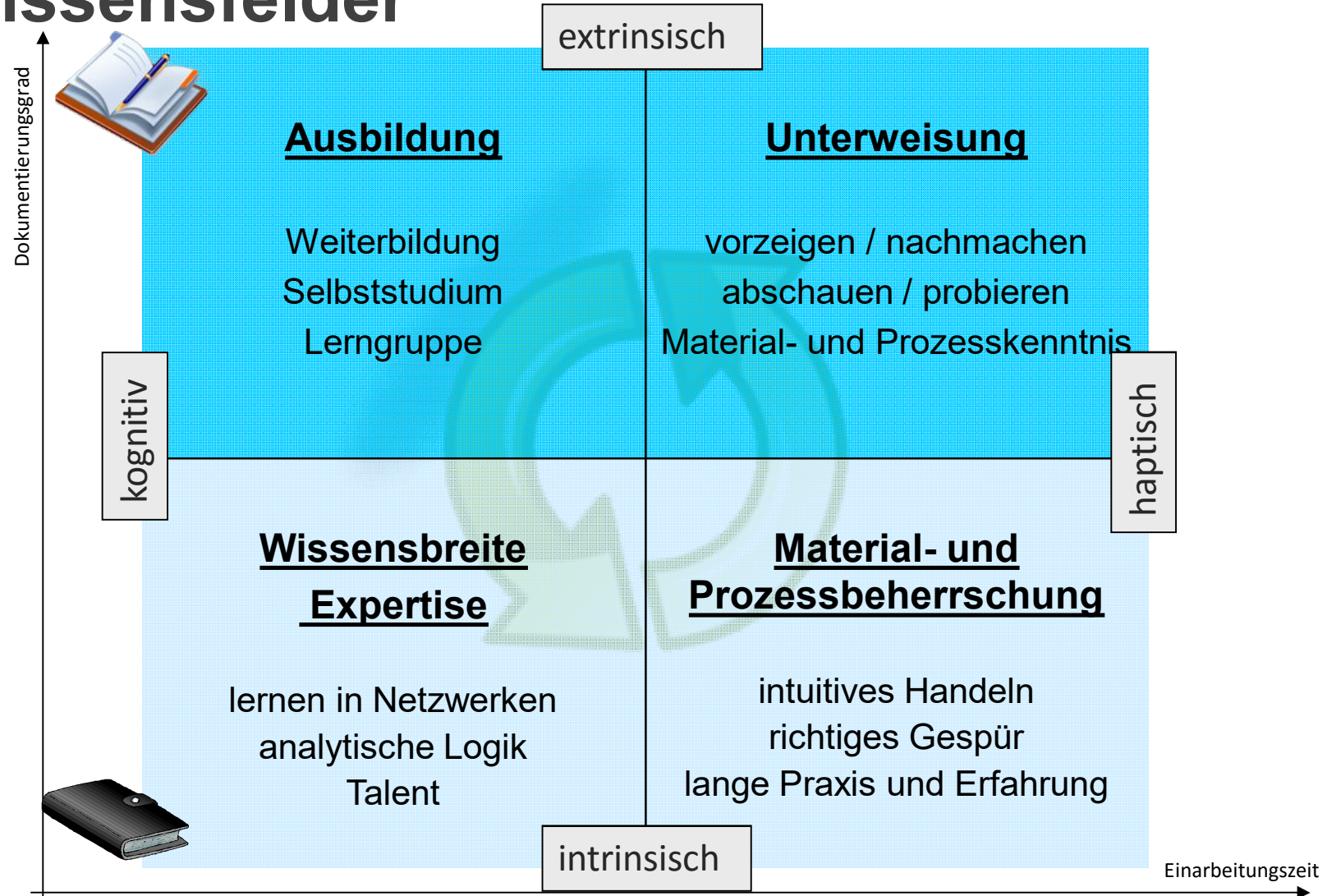
Wissensverlust bei Jobwechsel



Wissenszuwachs im Unternehmen

- Jedes Unternehmen **erweitert**, ihrer Profession entsprechend, stetig **das KNOW-HOW**
- 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
- Wenn Spitzenfachkräfte ausscheiden geht **Wissen** dem Unternehmen **verloren**
- Die Nachfolger müssen auf dem **bekanntem Dokumentationsgrad aufbauen** und erwerben erst mehr durch Praxis, Erfahrung und Netzwerken.
- Nur ein **Teil des Wissens** ist wirklich dokumentierbar und kognitiv erlernbar

Wissensfelder



Wissenserwerb

Kognitives Lernen Zahlen, Daten, Fakten

- Selbststudium (Bücher, Filme, Tonträger, Webinare, Online-vorträge)
- Weiterbildung Kurse, Lehrgänge, Masterstudien, Vorträge und Konferenzen besuchen, usw.
- Schule, Ausbildung, Fachhochschule, Universität (Basisausbildung)

Information Persönlicher Bezug und Nutzen

- Recherchen anstellen, Zugänge und Möglichkeiten nutzen
- Datenmaterial und effiziente Suchwerkzeuge
- Seminare, Workshops und Besprechungen, Kongress

Können Leistung umsetzen

- Unterweisung, anschauen und praktisches Tun
- Peergroup für Erfahrungsaustausch sowie kollegiale Supervision, Lerncoaching, individuelles Training
- Erfahrung – es klappt, man kann es alleine

Expertise Neues entwickeln

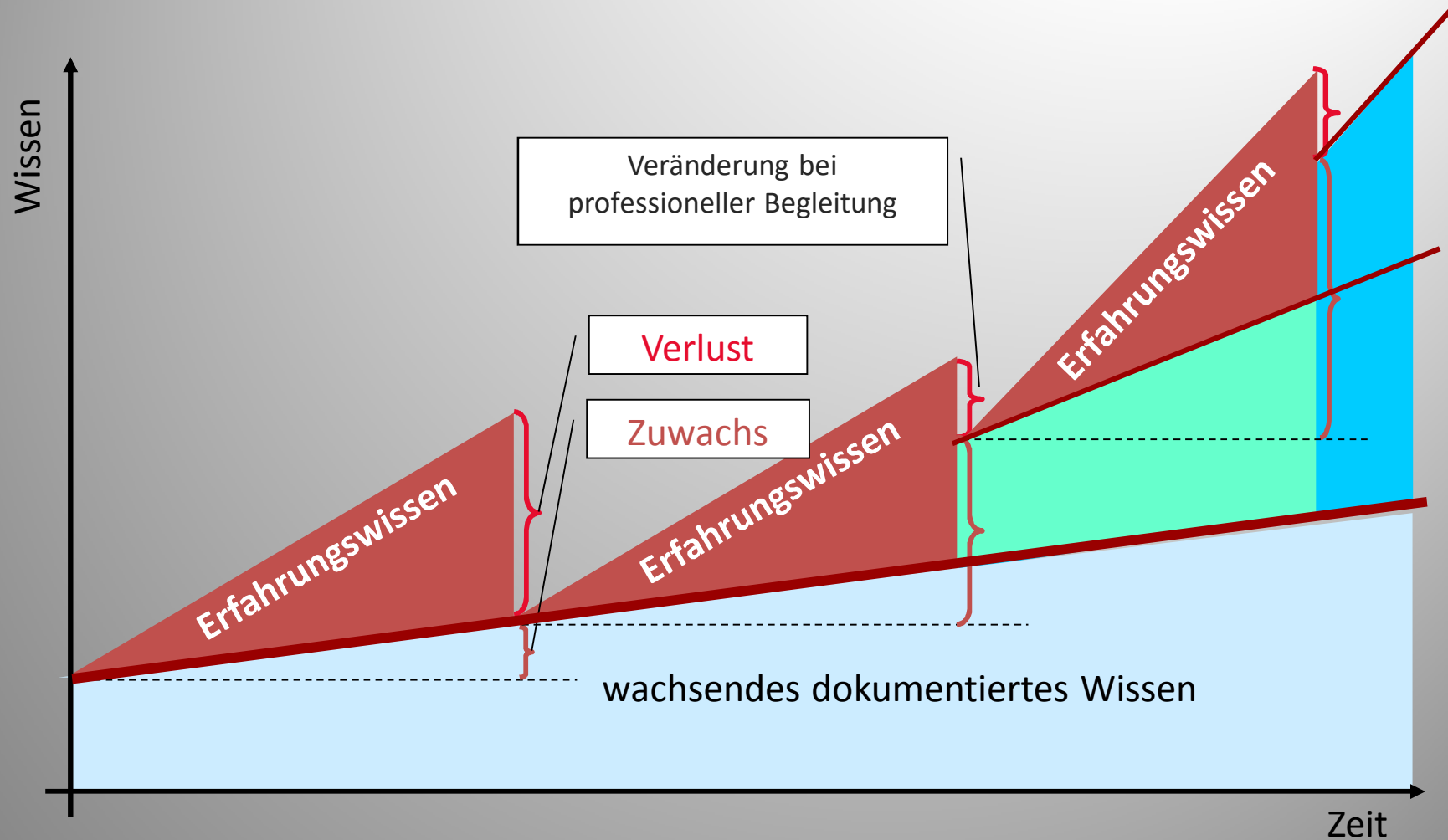
- Ständiges wiederholen und ausbauen, viele Fehler überwinden, ausbügeln
- Intensives Reflektieren und verbessern
- Persönliches Wissensmanagement, individuelle Aufzeichnungen

Abstraktes (träges) Wissen

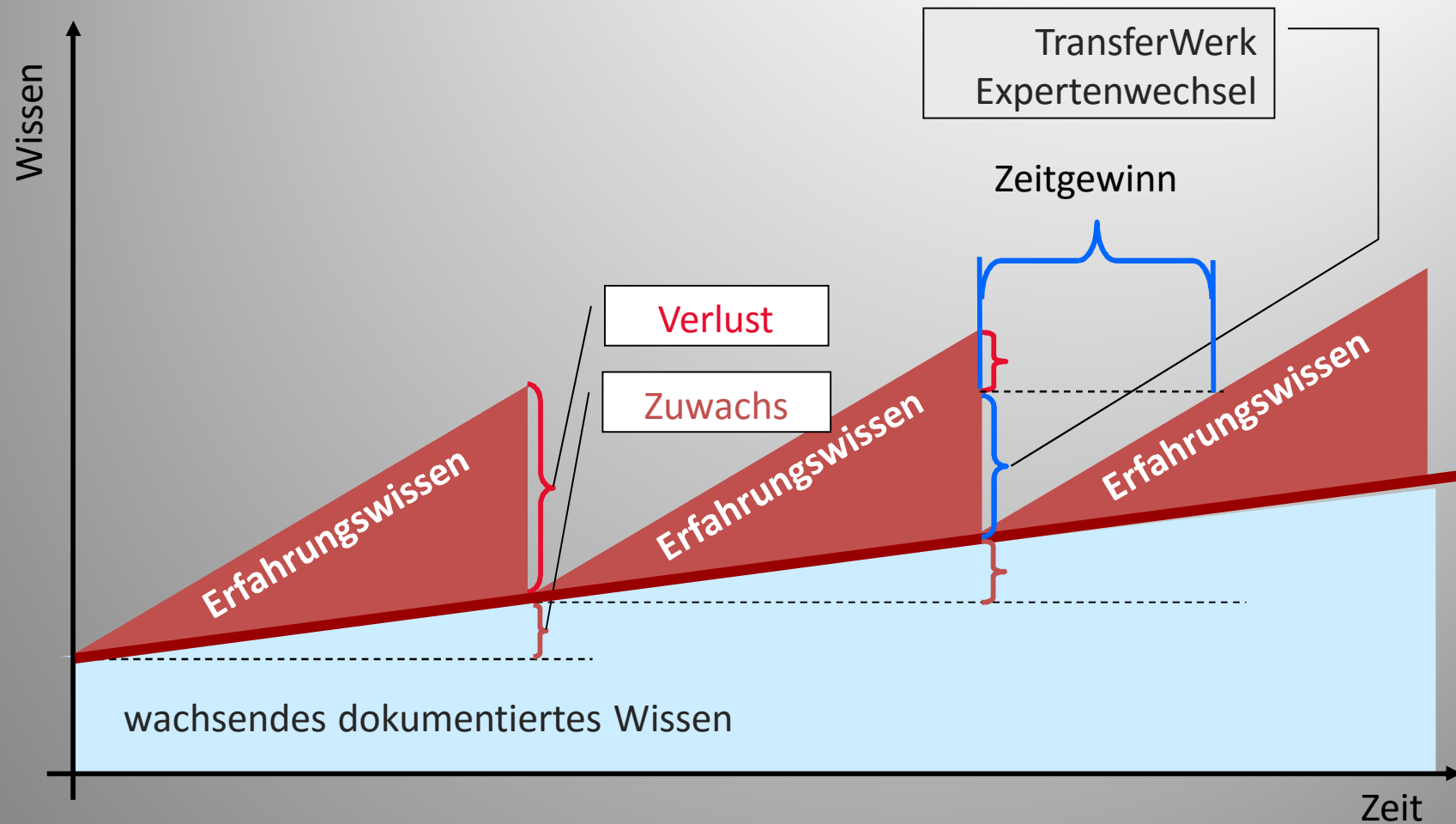


Handlungspraxis, Kompetenz

Die Chance bei begleiteten Jobwechsel

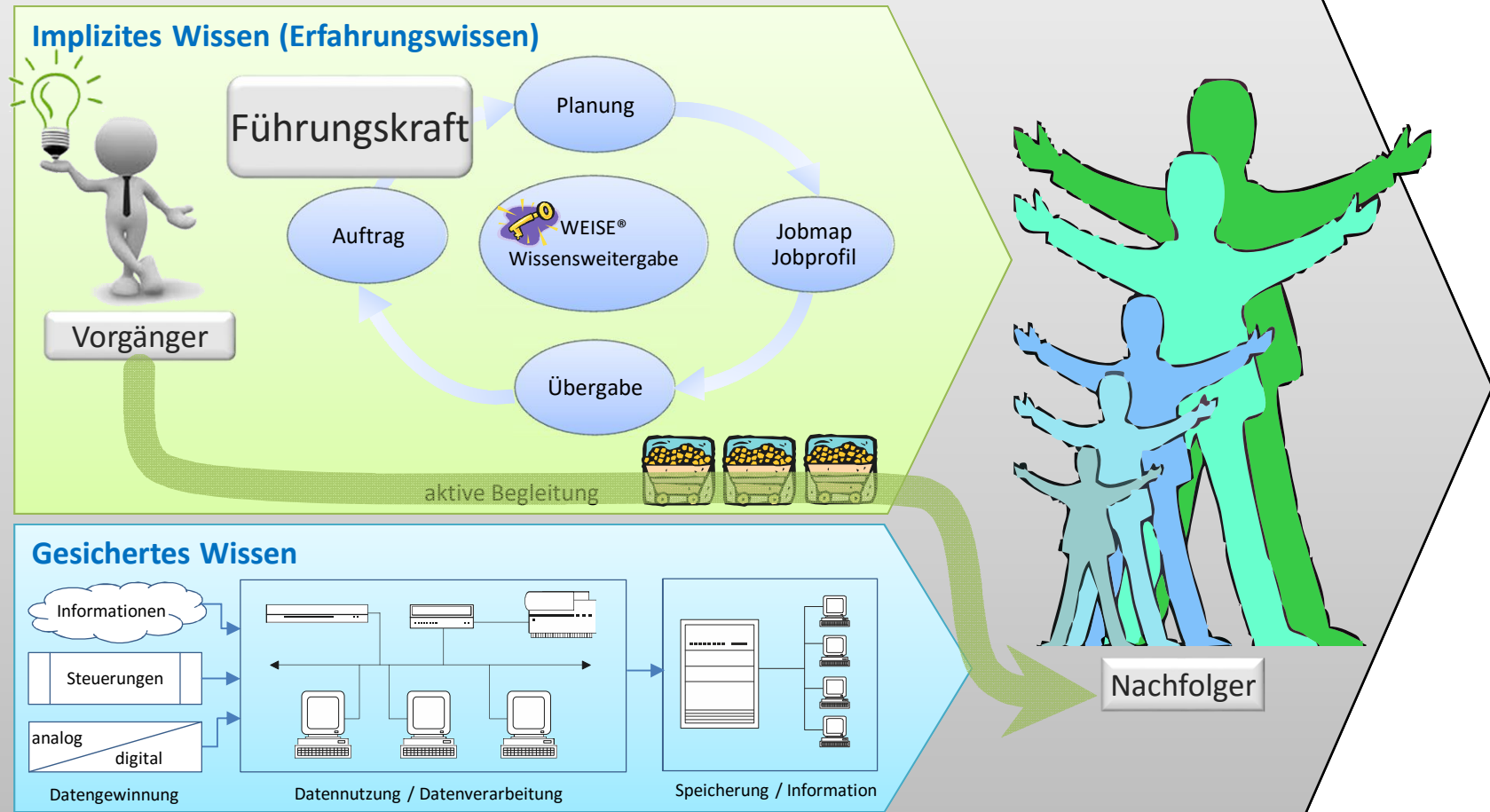


Der Gewinn bei begleiteten Jobwechsel



Elemente von WEISE® Wissensweitergabe

Gesamtes Wissensfeld



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.

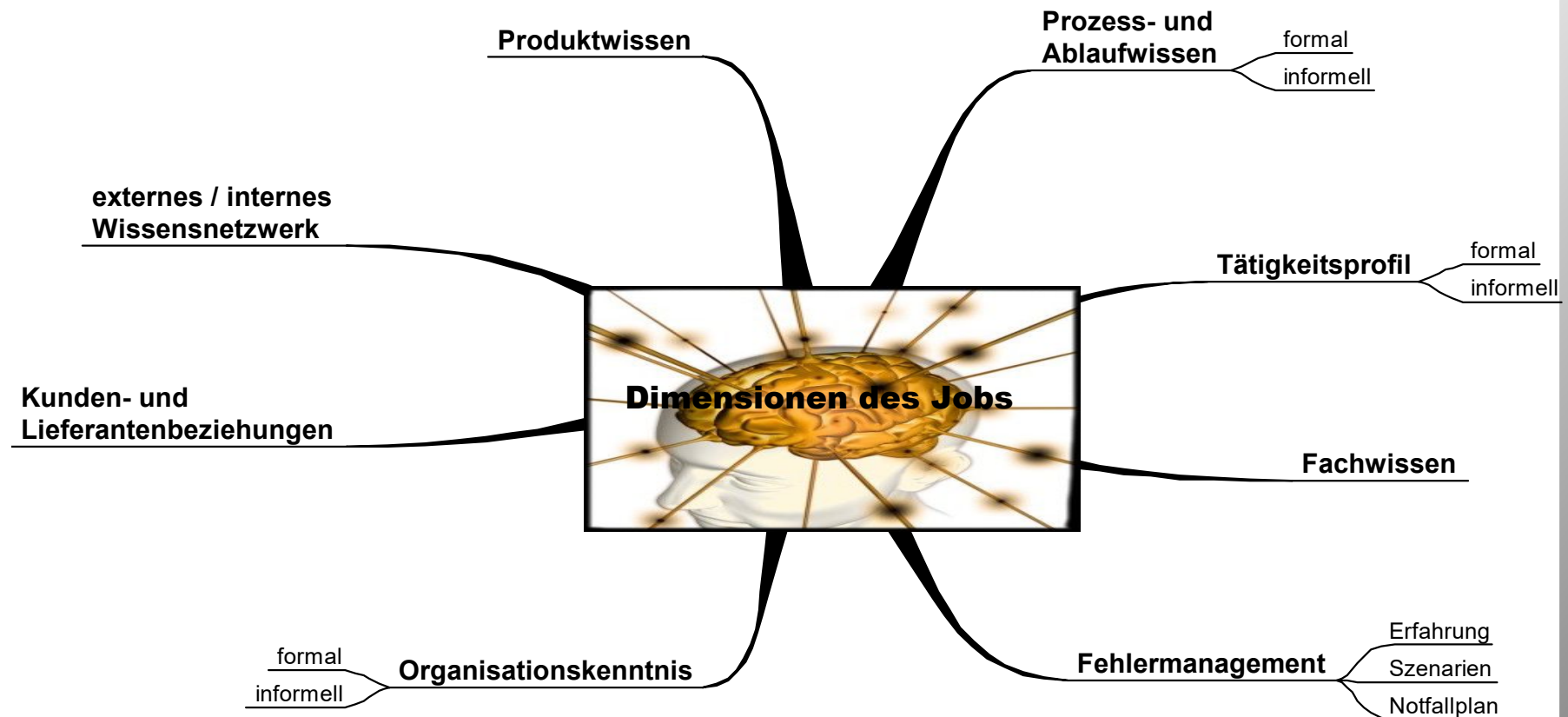
Das/die Übergabegespräch/e

- 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.

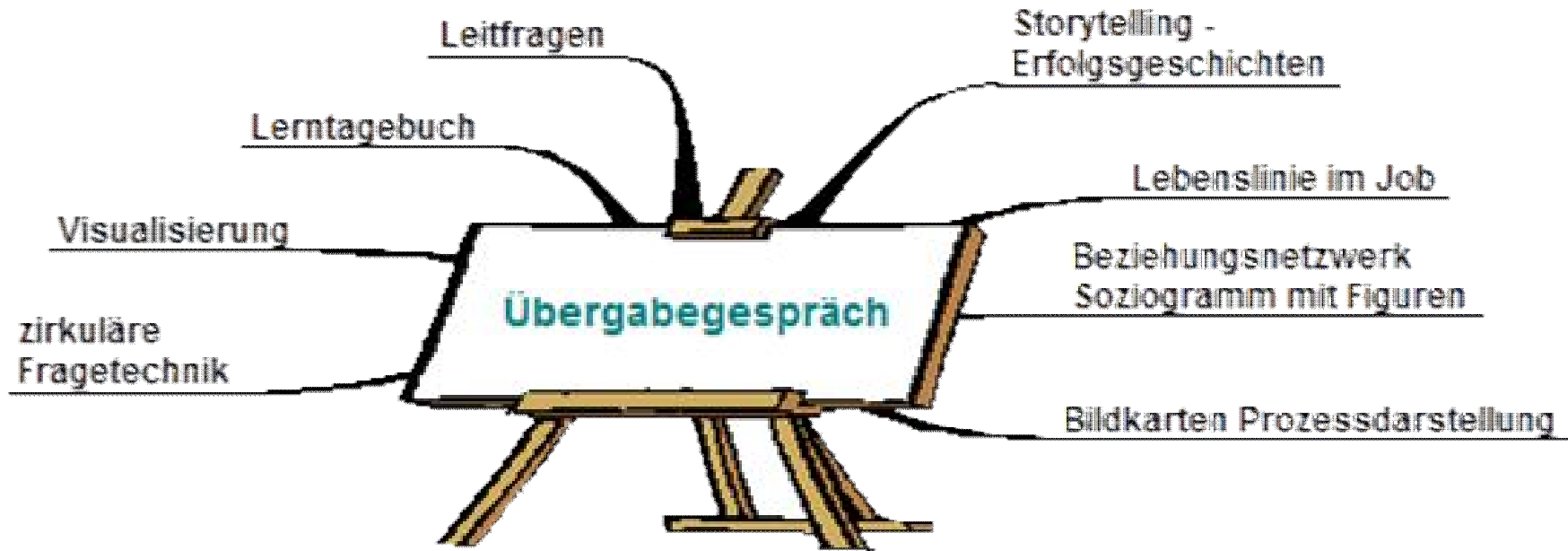
Der Transitionworkshop

- 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

Inhalte – Dimensionen des Jobs



Methoden



Rückmeldungen von Teilnehmern und Kunden

Wissensnehmer:

- Als ich den Leitfaden gelesen habe erkannte ich, meinen Job in der ehemaligen Firma, übernimmt nicht wirklich jemand.
- Alle Kontakte die ich aufgebaut habe, nehme ich mit oder brechen ab.
- Ich bin jetzt schon länger da, aber anhand der Leitfragen erkenne ich, was mir noch alles abgeht.

Wissensgeber:

- Ich dachte, ich geben ehrlichen Herzens wirklich alles weiter. Jetzt sehe ich jedoch, was alles nicht gesagt worden wäre.
- Es beruhigt mich sehr, dass meine Arbeit von so großen Nutzen ist und mit mir nicht aus dem Unternehmen verschwindet.
- Die Begleitung ist der Schlüsselfaktor gewesen, denn sonst hätten wir vieles nicht ausgetauscht, weil es für mich so selbstverständlich.
- Mein Telefon in der letzten Arbeitswoche war so still. Ich freue mich, dass die geordnete Übergabe der Agenden so erfolgreich verlaufen ist.

Kunde:

- Die Teilnehmer waren zufrieden, denn da ist hochkonzentriert ausgetauscht worden.
- Die Teilnehmer meinten die Begleitung brachte sehr viel mehr als sie vorher erwarteten.