



Nova.PE

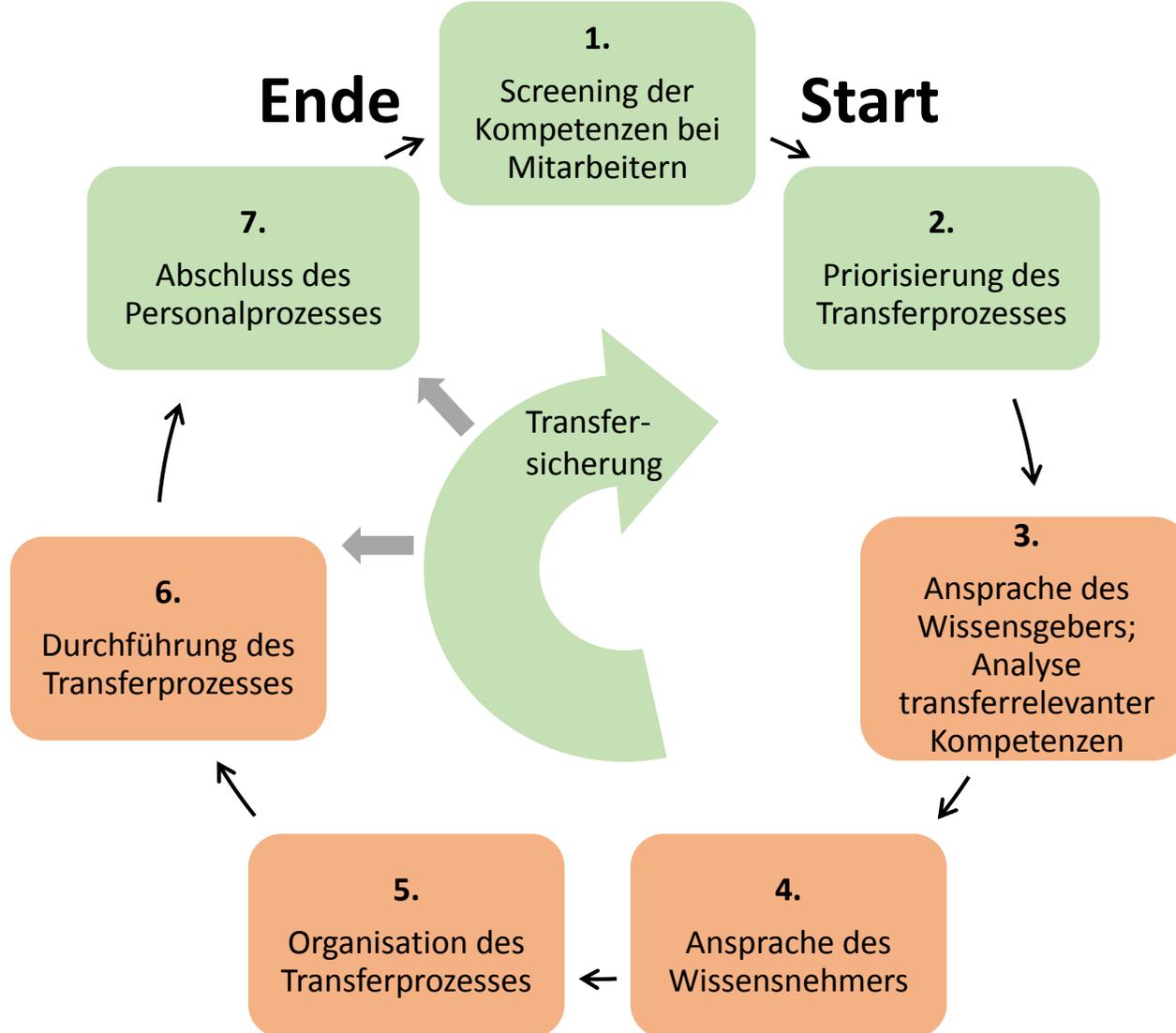


... damit Wissen und Erfahrung
nicht in Rente gehen

Wissenstransfer im Diakoniewerk Essen - Status und Erfahrungen

- im Rahmen der Transferveranstaltung des SeneX-Projektes am 8.11.2017,
Dr. Dirk Kuntscher, bkp Team GbR

- 1. Nova.PE-Wissenstransferprozesse - Vorgehensweise im Überblick**
 - 2. Status Wissenstransferprozesse im Diakoniewerk Essen**
 - 3. Erfahrungen in den einzelnen Arbeitsschritten**
 - 4. Anforderungen aus der Diskussion der Auftaktveranstaltung**
- Diskussion/ Arbeitsfragen**



- Die Nova.PE-Transfersystematik wird derzeit in acht Fällen eingesetzt:

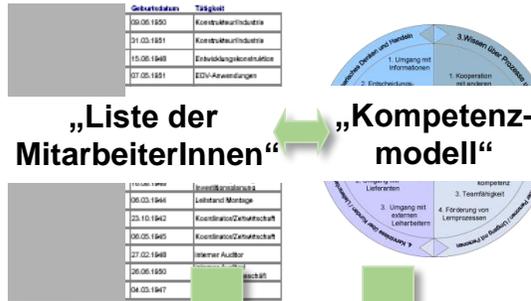
➔ Acht Transferprozesse in folgenden Bereichen:
Verwaltung (Liegenschaften, Buchhaltung), Einrichtungsleitung,
Hauswirtschaft einer Einrichtung, Verwaltung einer Einrichtung

➔ Folgende Schritte wurden bislang umgesetzt:
Acht einschätzende Interviews, acht mal zentrale Transferbereiche
inkl. Priorisierung, drei Wissensbäume, einmal Wissensnehmerin
angesprochen

- Es werden derzeit 2 WissenstransfermoderatorInnen ausgebildet.

- Die Systematik lässt sich nach bisherigen Erfahrungen dauerhaft, nachhaltig im Unternehmen einsetzen.

3. Erfahrungen in den einzelnen Arbeitsschritten



Start

1. Screening der Kompetenzen bei Mitarbeitern

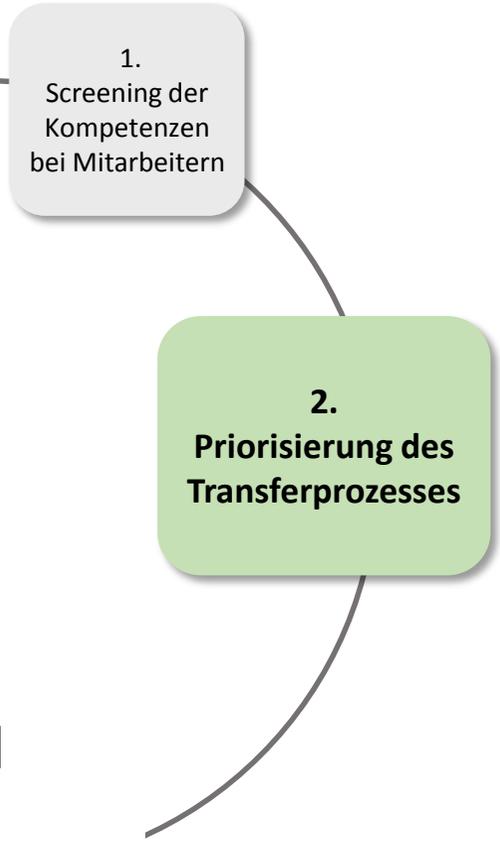
Schritt 1:
Führungskräfte schätzen unverzichtbares Know-how Ihrer MitarbeiterInnen im Interview ein

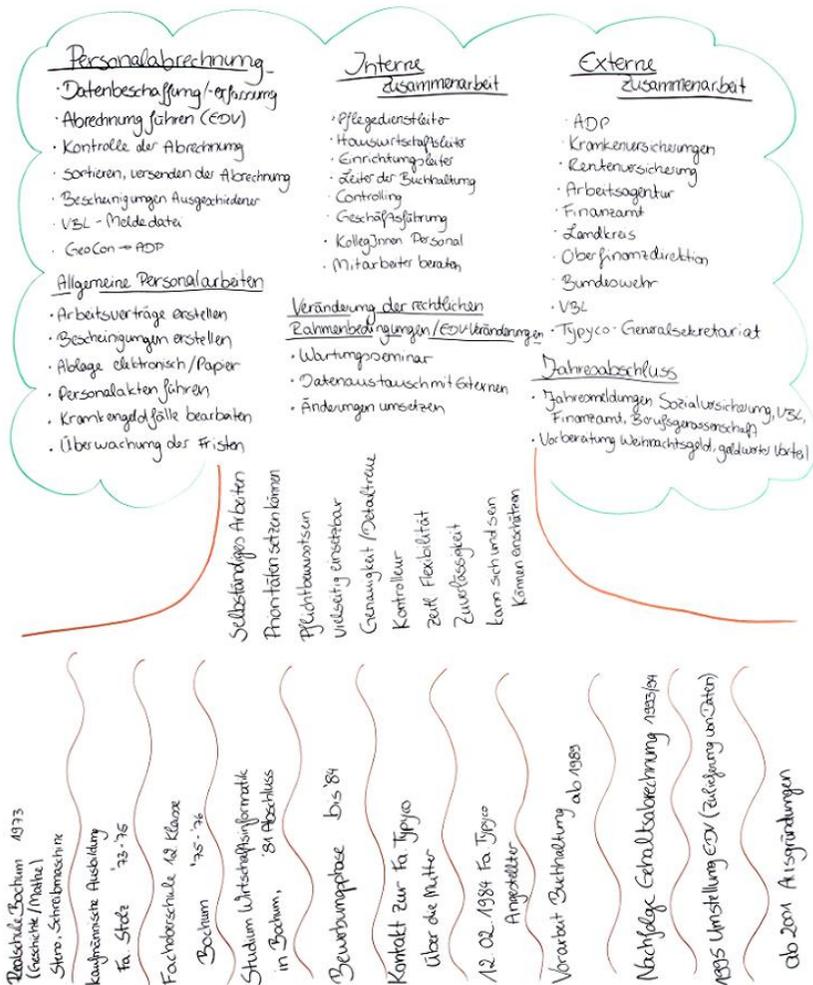


Schritt 2:

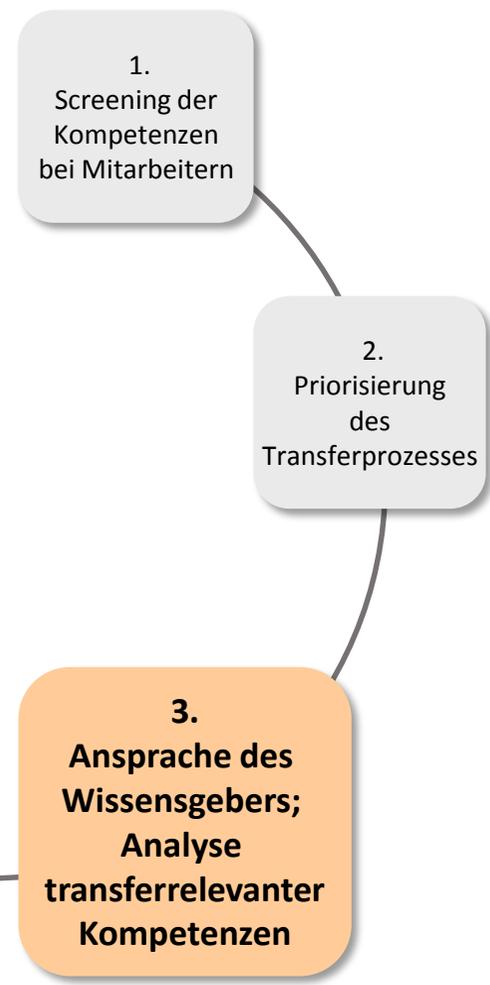
Führungskraft entscheidet über Aufnahme eines Transferfalls

Führungskraft priorisiert den Transferprozess inhaltlich und zeitlich





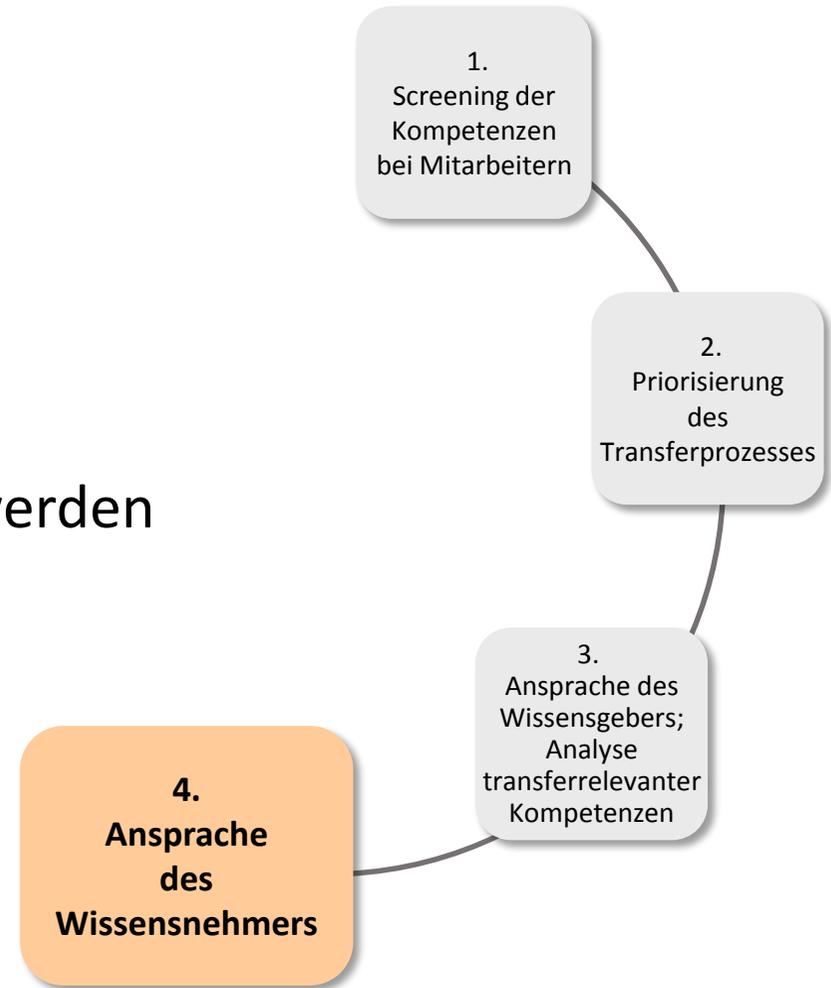
Schritt 3: Im Beisein der Führungskraft wird ein Wissensbaum angefertigt



Schritt 4:

Im Beisein der Führungskraft wird der Wissensnehmer über den Prozess informiert,

seine Wünsche und Erwartungen werden aufgenommen

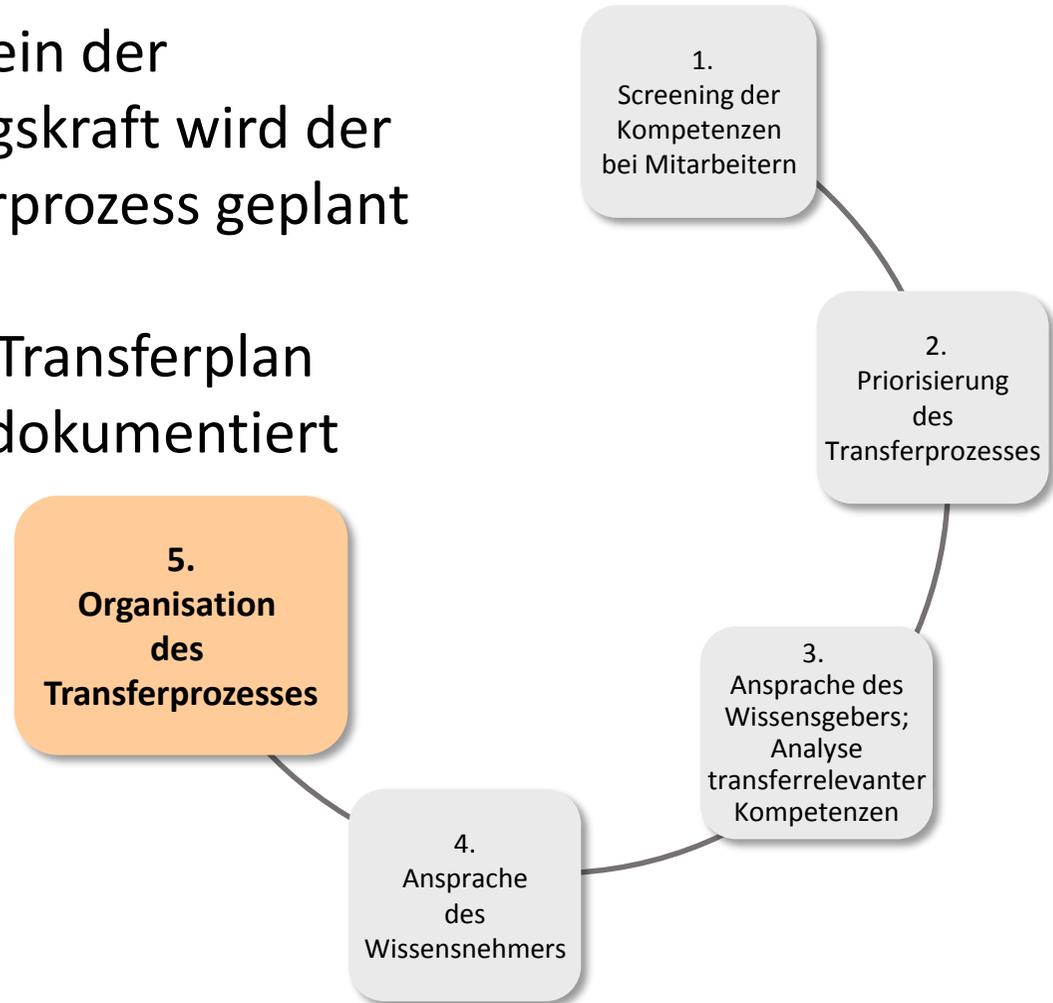


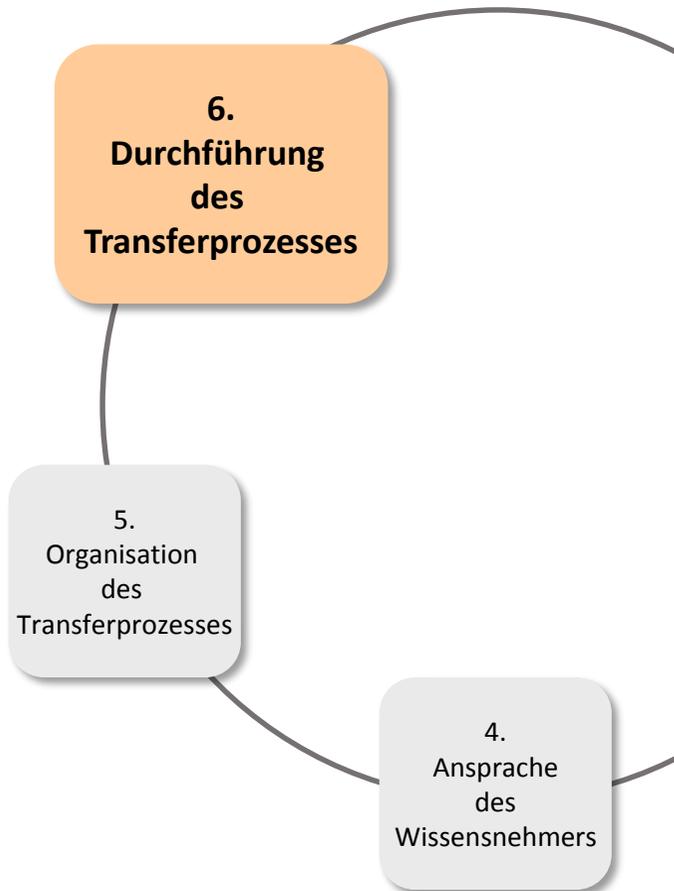
Transferplan  

Der Transferplan bildet für die Beteiligten die Grundlage des Transferprozesses und dokumentiert:

- Transfer(teil)bereiche
- Transferinhalte
- Fortschritt und Erfolge
- Transfermethoden
- zeitliche Feinplanung

Schritt 5:
Im Beisein der Führungskraft wird der Transferprozess geplant und im Transferplan formal dokumentiert





Schritt 6:

Transferplan wird durch Geber und Nehmer „on the job“ umgesetzt

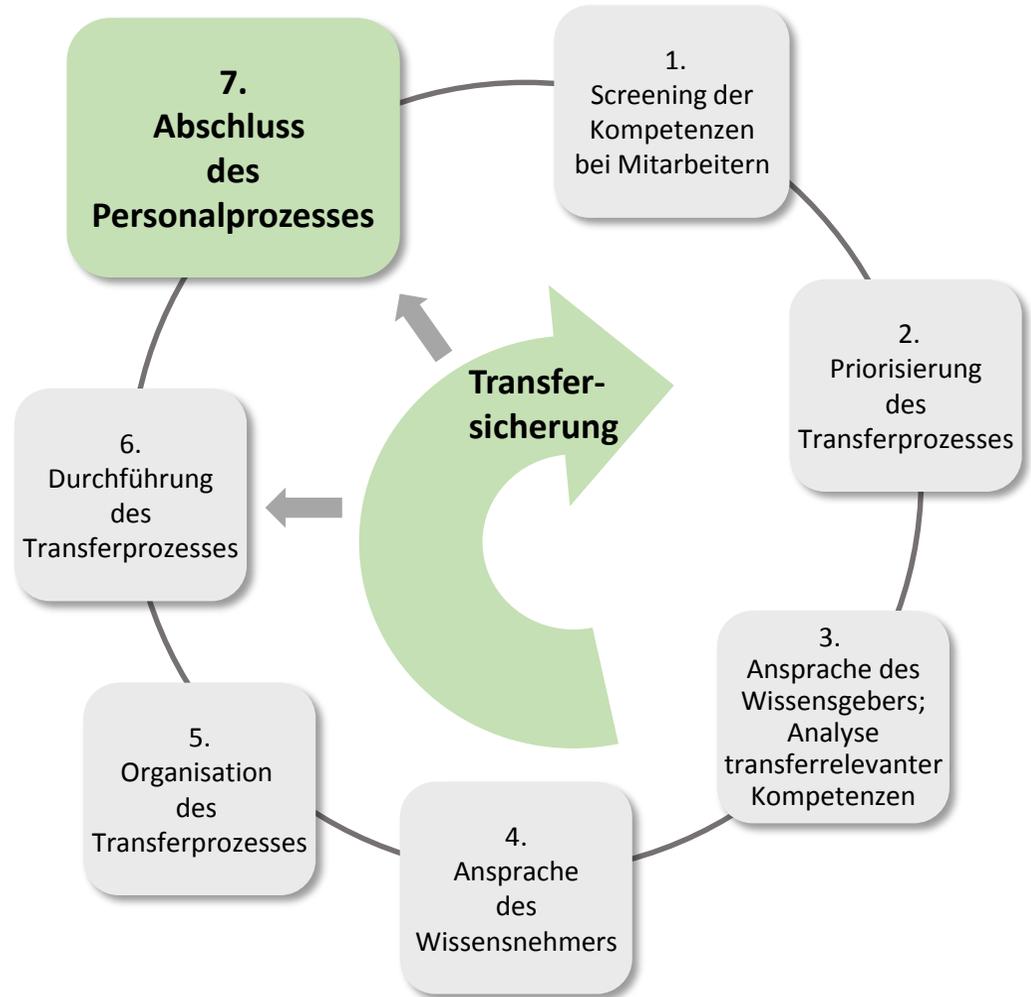


Transferfortschritt wird begleitend formlos durch den Nehmer dokumentiert

In Reflektions- und Abschlussgesprächen wird der Transferfortschritt im Beisein der Führungskraft formal dokumentiert



Schritt 7:
Fortschrittsdokumentationen
aller Transferprozesse gehen
in den Kompetenzpiloten
bereichsspezifisch ein



Die schriftlich festgehaltenen Diskussionsbeiträge vom 8.11.2017:

- Wertschätzung auch über den Wissenstransfer hinaus, z.B. passende Kündigungsbestätigung für den Ruhestand
- Wissensbaum eine Methode die auch früher erstellt werden könnte
- Zeitnahe Rückmeldungen innerhalb des Wissenstransfer Prozesses sind wichtig – z.B. frühzeitige Informierung der Führungskraft bei Schwierigkeiten

Die schriftlich festgehaltenen Diskussionsbeiträge vom 8.11.2017:

- Freistellung für Wissenstransfer möglich?
- Viel Zeit wird benötigt
- Überschneidungszeit von Wissensgeber*in & -nehmer/in
- Was ist mit befristeten Stellen? Werden diese auch aufgeführt? Was ist mit Personen die gehen *müssen*?
- Regelmäßige Personalentwicklungsgespräche

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !



Dr. Dirk Michael Kuntscher

Dipl.-Ökonom, Coach (DGfC)
dirk.kuntscher@bkp-team.de



Prof. Dr. Rüdiger Piorr

Dipl. Soz.- Wiss.
ruediger.piorr@bkp-team.de