



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

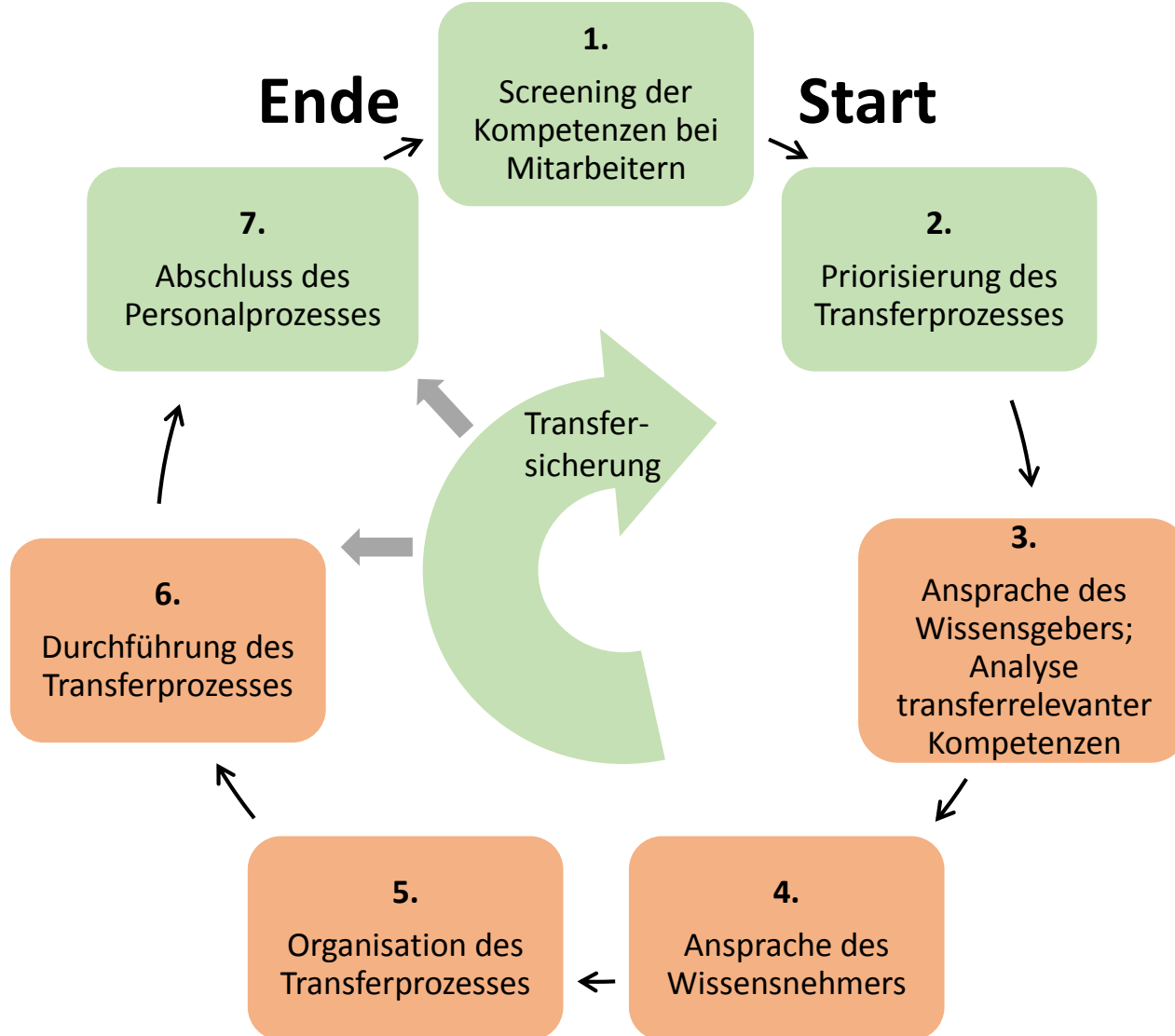
1. Nova.PE-Wissenstransferprozesse - Vorgehensweise im Überblick

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:

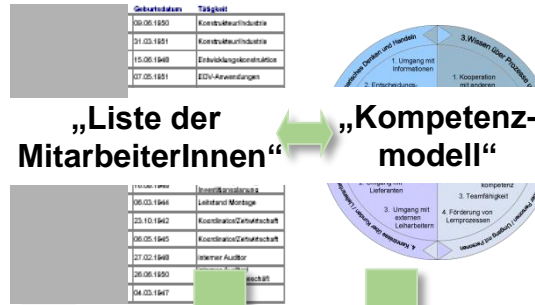
➔ Acht Transferprozesse in folgenden Bereichen:
Verwaltung (Liegenschaften, Buchhaltung), Einrichtungsleitung,
Hauswirtschaft einer Einrichtung, Verwaltung einer Einrichtung

➔ 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



Personenreport



Kompetenzpilot

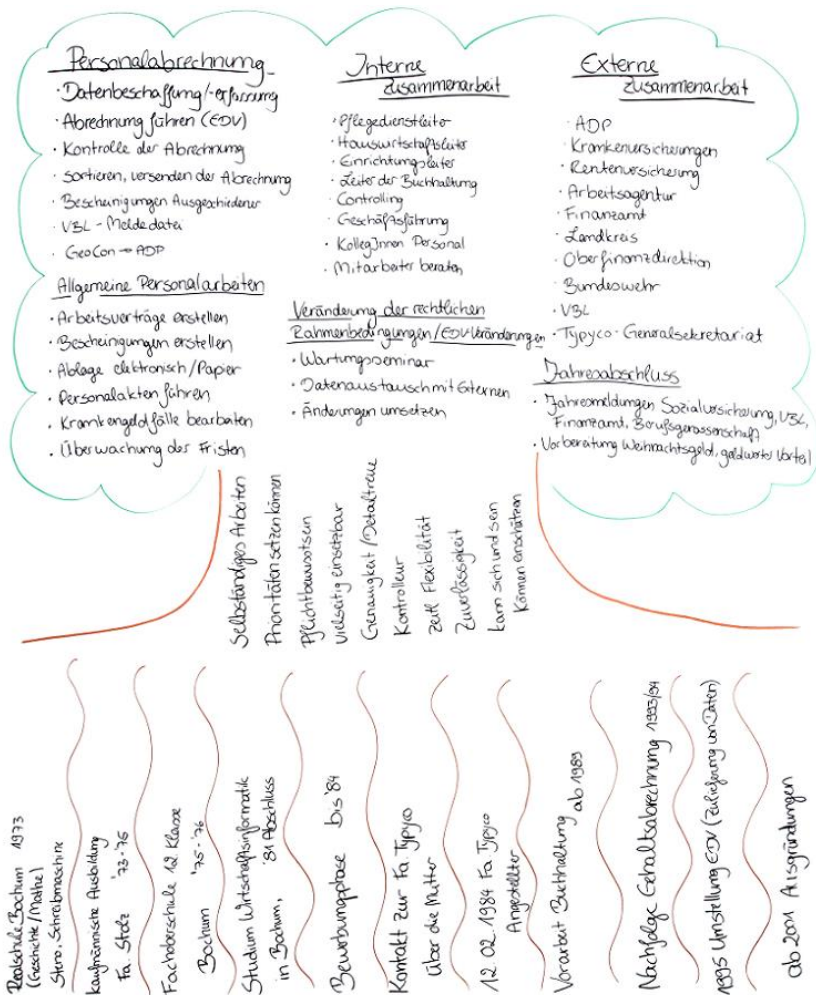
Schritt 2:

Führungskraft entscheidet über Aufnahme eines Transferfalls

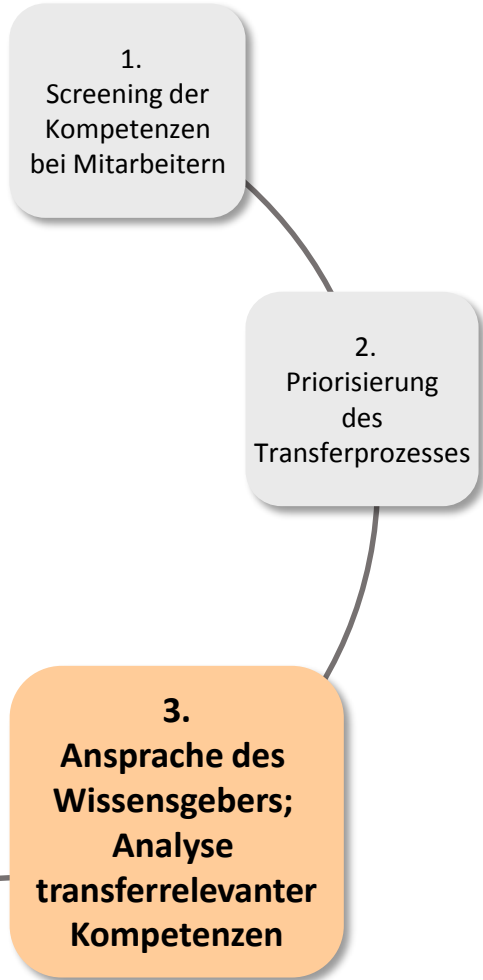
Führungskraft priorisiert den Transferprozess inhaltlich und zeitlich

1.
Screening der
Kompetenzen
bei Mitarbeitern

2.
Priorisierung des
Transferprozesses



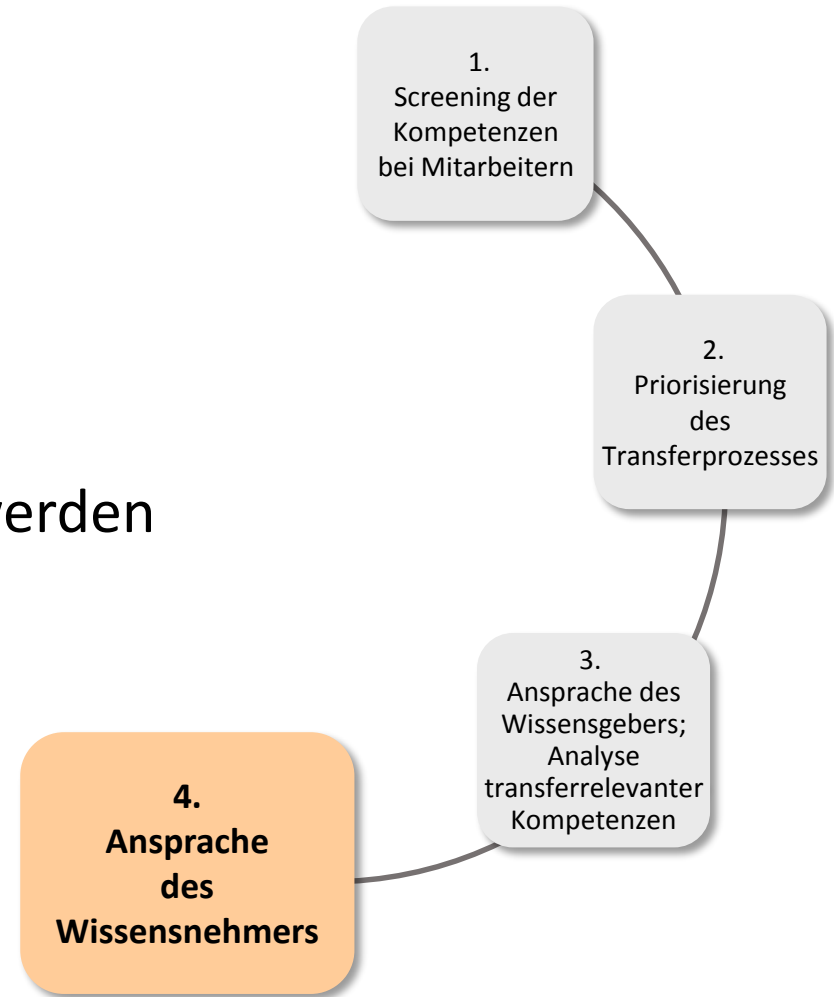
Schritt 3: Im Beisein der Führungskraft wird ein Wissensbaum angefertigt



Schritt 4:

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

seine Wünsche und Erwartungen werden aufgenommen

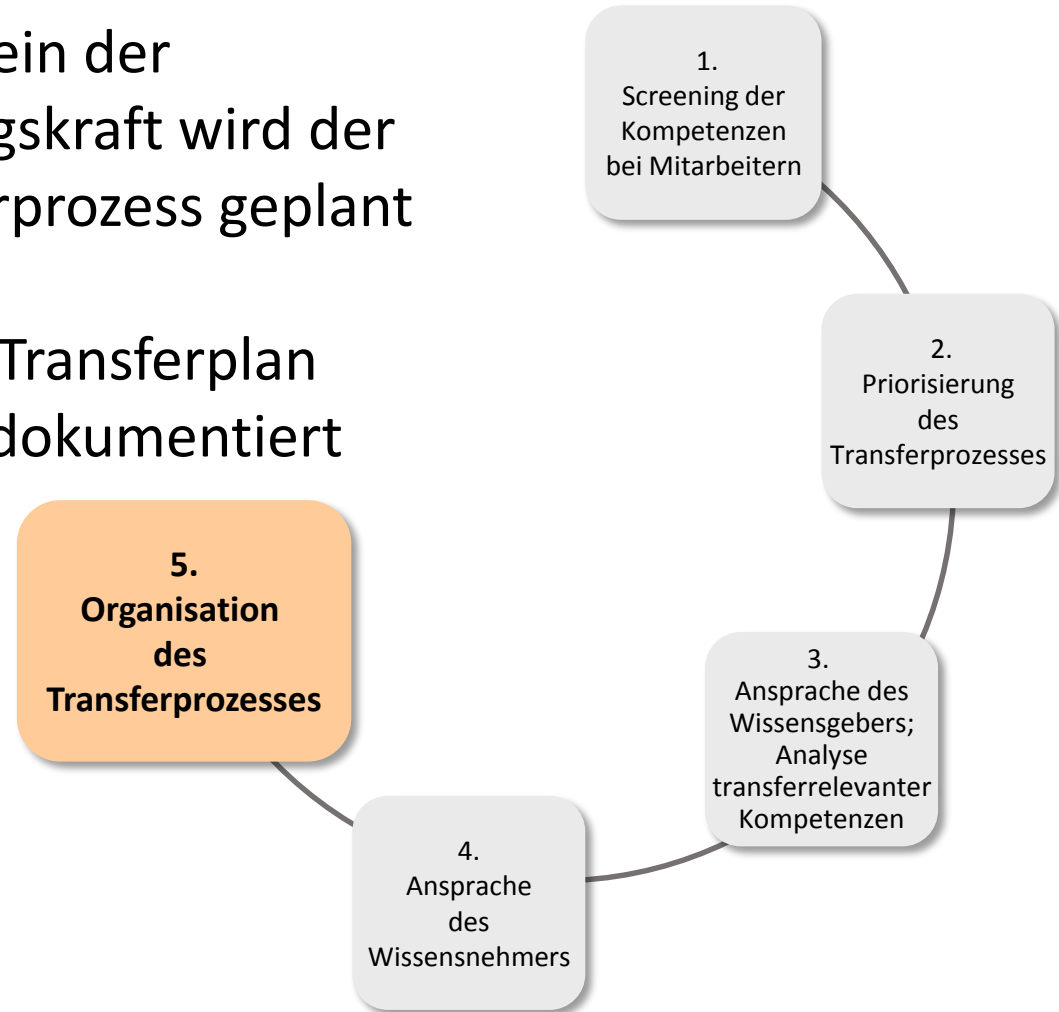


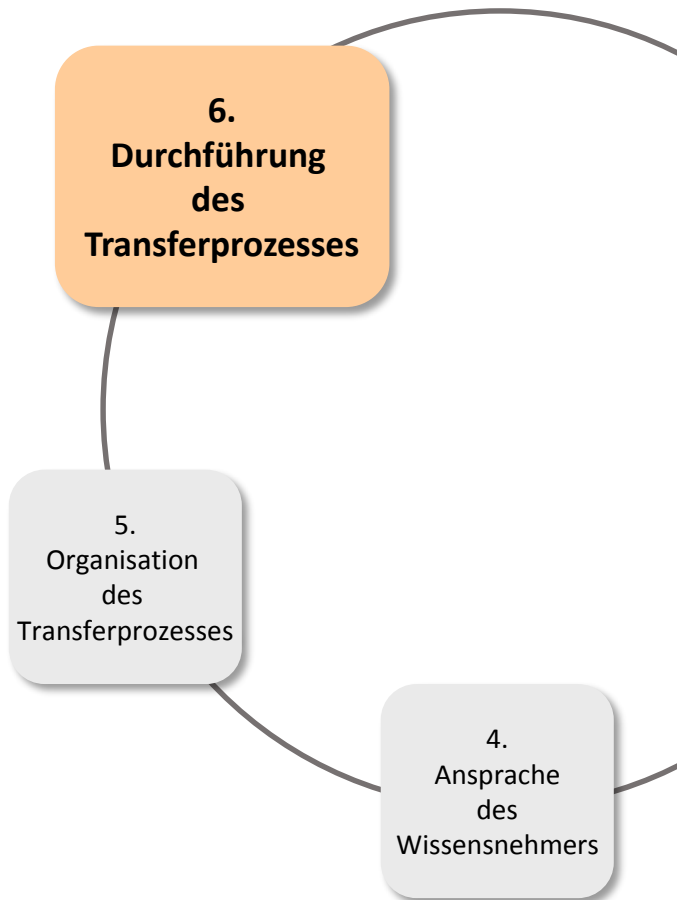
Schritt 5:
Im Beisein der
Führungskraft wird der
Transferprozess geplant
und im Transferplan
formal dokumentiert

Transferplan  

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

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





Schritt 6:

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

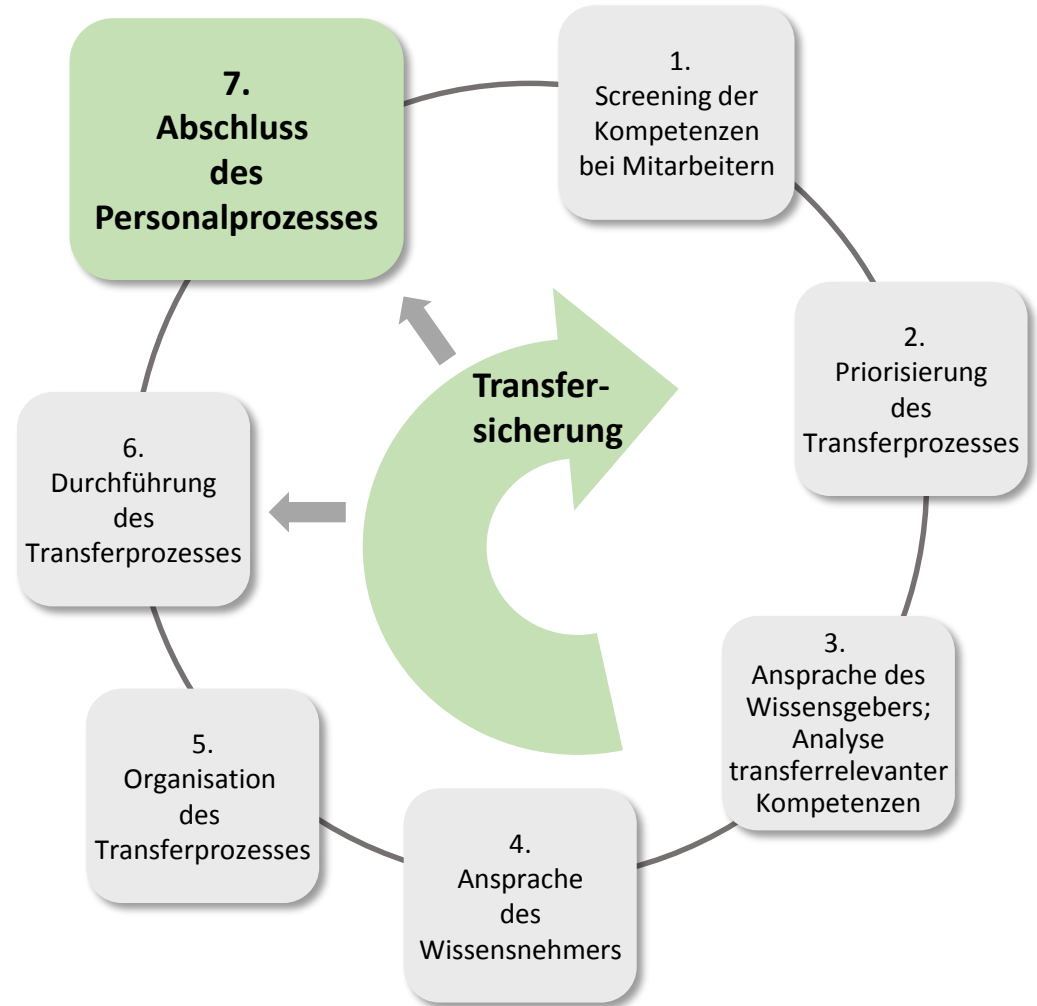


Transferfortschritt wird begleitend formlos durch den Nehmer dokumentiert

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