



Wissen für die nächste Generation sichern!

Wissenstransfer-Begleitung



SHS - STAHL - HOLDING - SAAR

DILLINGER 



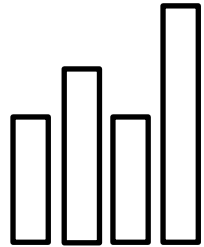
saarstahl

Vor welchem Hintergrund wird eine Wissenstransferbegleitung angeboten?



Hintergrund

Gemessen am Durchschnitt der letzten 10 Jahre verlassen pro Jahr ca. **600** Mitarbeitende die Hütten. Die meisten von ihnen scheiden altersbedingt aus. Viele unserer Mitarbeitenden halten unserem Unternehmen lange die Treue: zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens waren sie im Durchschnitt **31 Jahre** Teil der Unternehmen.



Problematik

Aus diesen beiden Zahlen ergeben sich rein rechnerisch **über 18.000 Erfahrungsjahre**, die unsere Unternehmen pro Jahr verlassen. In den meisten Fällen ist das kein Problem, da das Wissen in vielen Personen redundant gebündelt vorliegt (z.B. innerhalb einer Schicht). Daneben gibt es aber auch einige Personen, die über sehr **spezielles, einzigartiges oder komplexes (Erfahrungs-)wissen** verfügen. Ein Verlust dieses Wissens kann für einen Bereich dramatisch sein und das Unternehmen teuer zu stehen kommen (Stichwort: Beraterverträge).



Zielsetzung

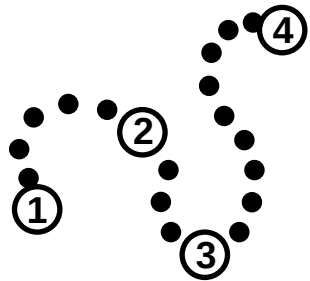
Wissenstransfers sind so angelegt, dass sie

- dem ausscheidenden Mitarbeiter eine wertschätzende Übergabe zukommen lassen
- dem neuen Mitarbeiter einen strukturierten Transfer von Erfahrungswissen ermöglichen
- dem Unternehmen wichtiges Wissen bewahren und Optimierungspotenzial auf der Stelle ausschöpfen

Wie läuft eine Wissenstransferbegleitung ab?

Prozess

Zwei Wissenstransferbegleiter führen den Wissensgeber (= ausscheidende Person) und den Wissensnehmer (= neu in der Position) durch einen strukturierten Gesprächsprozess. Der Fokus liegt dabei auf den Erfahrungswissensgebieten, in die der Wissensnehmer eine verstärkte Einarbeitung benötigt. Das zentrale Hilfsmittel im Wissenstransfer ist die Jobmap.



Wie können wir darin gut zusammenarbeiten?



Vorplanung von Wissenstransfers

Erreichen der Altersgrenze

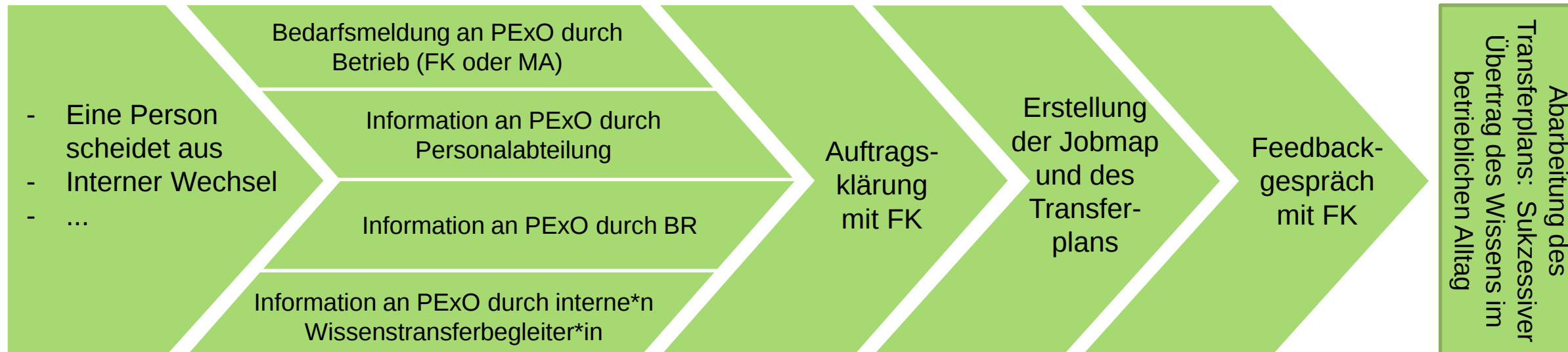
Kündigungen

Elternzeit

Interner Wechsel

Eintritt in Freiphase der Altersteilzeit

...



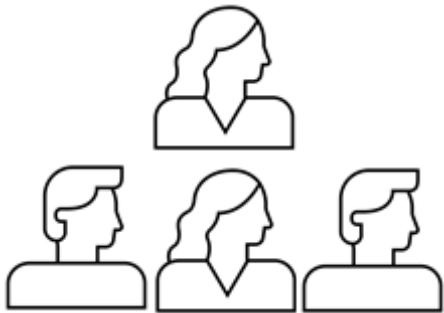
Wie läuft eine Wissenstransferbegleitung ab?



Zeitbedarf

In der Regel werden 3-4 Termine à 3 Stunden zum Erarbeiten der Jobmap und des strukturierten Transferplans benötigt.

Idealerweise startet die Wissenstransferbegleitung 6-12 Monate vor dem Ausscheiden des Wissensgebers.



Unterschiedliche Transfer-Konstellationen

In den meisten Fällen laufen die Transfers 1:1 ab, d.h. mit einem Wissensgeber und einer Wissen aufnehmenden Person.

Es sind bei uns aber auch bereits Transfers 1:n (= mehrere Wissensnehmer), n:1 (= mehrere Wissensgeber) und n:n (mehrere Wissensgeber und Wissensnehmer) durchgeführt worden.

Gibt es Rückfragen oder Bedarf für mehr Details?



SHS HR Strategie und Entwicklung
Führungskräfte-, Team- und Organisationsentwicklung
Nico Götze
Telefon: +49 6831 47 7144
Mobil: +49 173 72 81175
E-Mail: nico.goetze@stahl-holding-saar.de