

Impulse zu

**Wissenstransfer
Erfahrungsaustausch Alt – Jung**

Sabine Axt
AG Generation Erfahrung

Inhalt



- **Was ist eigentlich Wissen ?**
- **Wie identifiziere ich Wissen ?**
- **Wie vermittele ich Wissen ?**
- **Wie schaffe ich gute Voraussetzungen ?**
- **Wissens-Organisation mit System**
- **Wer hilft ?**

Was ist eigentlich Wissen ?

- **Explizites Wissen**

mit Sprache und Schrift eindeutig kommunizierbares Wissen

- **Implizites Wissen**

das Wissen steckt im praktischen Können, ohne dass man es erklären kann



Was ist eigentlich Wissen ?

- **Formelles Wissen**

mit Zeugnissen und Zertifikaten belegt; aus Schule, Ausbildung, Fortbildung

- **Informelles Wissen**

73 % (!) dessen, was wir können, ist informell erworben: einfach so im Tun



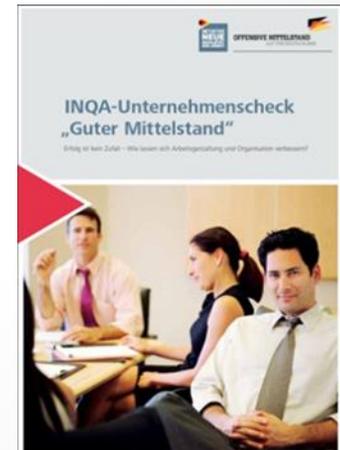
Wie identifiziere ich Wissen ?

- Infos aus Arbeitsplatzbeschreibung
- Gedanken über Arbeitsabläufe
- Gedanken über daran Beteiligte (nah / fern)
- Gespräche / Austausch
- Wissenslandkarten



Wie vermittele ich Wissen ?

- Handbuch, Betriebsanweisung etc.
- E-learning
- Offene (!) Fragen / Antworten
- Zeigen
- Erklären
- Selbst machen lassen
- Kontrolle
- Wertschätzendes Feedback



Wie schaffe ich gute Bedingungen ?

- **Für Sicherheit auf beiden Seiten sorgen**

- Sicherheit: Gewohntes, wie immer
- Unsicherheit: Ungewohntes, Neues
- Fehlerkultur: Fehler sind zum Lernen da

- **Für Motivation sorgen**

- Loben
- Wertschätzung
- Feedback Regeln



Wie schaffe ich gute Bedingungen ?

- **Generationen-Werte berücksichtigen**
 - „Alt“: Ordnung, Sauberkeit, Pünktlichkeit, Respekt. Betrieb = Familie?
 - „Jung“: wenig Obrigkeitsdenken, eher Wunsch nach Augenhöhe, digital = sofort Rückmeldung/Bewertung/Lob/Feedback. Betrieb = Sprungbrett?

Wie schaffe ich gute Bedingungen ?

- **Prozesse im Betrieb anpassen**
 - damit Neues eingebaut/angewendet werden kann
- **Beteiligten Zeit und Raum geben**
- **Wissenshelfer organisieren**



Wie schaffe ich gute Bedingungen ?

- **Weiterbildung Alt und Jung zum Thema**
 - Verständnis füreinander
 - wie tickt die andere Generation
 - Methoden erfolgreicher Wissensübergabe
 - Einmaleins guter Kommunikation
- **Ist Wissen Macht ?**



Wissens-Orga mit System



Schritte Wissenstransfer (Nachfolge)

Beteiligte: Wissensgeber, W.-nehmer, Führungskraft, Moderator

1. **Vorbereitungsgespräch** zur Motivation von W.G. und W.N.
2. Systematische **Erfassung** der entsprechenden Wissens-Happen
Wissenslandkarte anfertigen
3. Abstimmung Wissenslandkarte
Priorisierung der Erfahrungs-Wissens-Happen
4. Auswahl und Zuordnung von **Transfer-Aktivitäten**
5. Zeitliche **Planung** des Transfers
Meilensteine, Lernzielkontrollen
6. **Umsetzung** und Begleitung der Transfer-Aktivitäten
7. Kontrolle, Abschluss und **Übergabe** der Tätigkeiten



Paxisbeispiele

www.inqa.de

Rubrik „Angebote“

Unterpunkt „Impulse aus
der Praxis“

Wissenstransfer / Führung in reduzierter Arbeitszeit

Gründe für Führung in reduzierter Arbeitszeit

- Mehr Zeit für die Familie / Kinder (92 %)
- Mehr Zeit für zu pflegende Angehörige (79 %)
- Mehr Zeit für Weiterbildung (55 %)
- Sanfter Rentenübergang (52 %)

Modelle für geteilte Führungsaufgaben

- Delegationsmodell (Aufgabendelegation ins Team)
- Co-Leitungsmodell (Aufgabenteilung auf 2 FK)
- Andere bedürfnisorientierte Führungsmodelle in unterschiedlichen Lebensphasen



Quelle: Artikel Dr. T. Moldzio u. Prof.Dr. T. Ellwart in PERSPEKTIVEN 5-6/2017

Wissenstransfer / Führung in reduzierter Arbeitszeit

Chancen:

- Von der Präsenz- hin zur Ergebniskultur
- Selbstverwirklichung u. Weiterentwicklung
- auch Frauen in Führung
- Positive gesundheitliche Auswirkungen (FK und MA)
- Mehr Motivation durch Übernahme von mehr Verantwortung
- Abmildern des Führungskräftemangels
- Gut gerüstet für Herausforderungen von Arbeit 4.0



Wichtig:

- Gute, ausreichende, regelmäßige Kommunikation
- Klare Prozess-Strukturen Teilung bzw. Delegation
- Transparente Vorbereitung
- KVP /was läuft gut, wo nachsteuern, was funktioniert mit wem nicht

Wer hilft ?

- Kammern
- Sabine Axt, Oldenburg in Holstein
www.axt-beratung.de
- Programm unternehmensWert:Mensch
www.unternehmens-wert-mensch.de
- Praxishilfen der Offensive Mittelstand
www.offensive-mittelstand.de



Ein paar Informationen zu

Sabine Axt

- Spezialistin für informelle Kompetenzen
- Beraterin unternehmensWert:Mensch
- Beraterin Offensive Mittelstand
- Demografie-Lotsin
- Fachkraft **B**etriebl. **G**esundheits**M**an. (IHK)
- CDMP (disability managerin, für BEM)
- BGM Trainerin
- Coach



OFFENSIVE MITTELSTAND
Netzwerk Lübeck – West-Mecklenburg

Nehmen Sie Kontakt auf:

Sabine Axt – Beratung / Coaching / Gesundheit
23758 Oldenburg in Holstein

04361-7730

0170-4777878

axt@axt-beratung.de www.axt-beratung.de

- ENDE -

