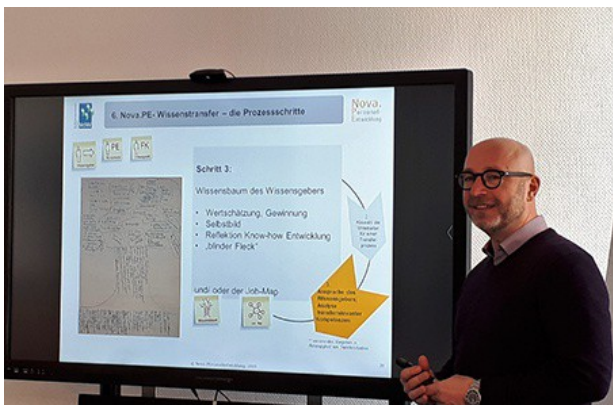


Fachausschuss für Berufliche Bildung und Personalentwicklung

„Ich bin dann mal weg!“ – Wissenstransfer bei Personalveränderungen

Die Generation der Babyboomer kommt in die Jahre. Die geburtenstarken Jahrgänge von 1955 bis 1969 nähern sich dem Renteneintrittsalter und nehmen viel an Wissen und Erfahrung mit, besonders bei langer Betriebszugehörigkeit. Hinzu kommt, dass nach einer aktuellen Studie der Bergischen Universität Wuppertal 30 Prozent der Babyboomer schon mit 60 Jahren den Eintritt in den Ruhestand planen, 26 Prozent diesen Schritt mit 63 Jahren vollziehen wollen und weitere 15 Prozent als Wunschzeitpunkt 65 Jahre nennen. Damit geben 71 Prozent an, deutlich vor der regulären Altersgrenze in den Ruhestand gehen zu wollen.



Wie man diesem Wissensverlust, sei es bei Ruhestand oder auch durch Arbeitgeberwechsel, entgegensteuern kann, war das zentrale Thema der Sitzung des Fachausschusses für Berufliche Bildung und Personalentwicklung am 21. März 2019 in der Geschäftsstelle des VdW südwest. Als Gastreferent konnte Jürgen Büscher gewonnen werden, der die Teilnehmer über das Tool des systematischen Wissensmanagements der Nova.Personalentwicklung e. K. (Nova.PE),

Dortmund, informierte.

In den meisten Fällen kann dem Wissensverlust durch selbstgesteuerte Methodik wie beispielsweise altersgemischte Teams, Mentorenprogramme oder Tandemmodelle vorgebeugt werden. Rund zehn Prozent aller Mitarbeiterwechsel sind allerdings risikobehaftet, sodass ein Unternehmen unverzichtbares Know-how verliert. Hier ist strukturierte Wissensweitergabe sinnvoll. In einer ersten Analyse werden beim Tool der Nova.PE die sogenannten „Risiko-Stellen“ sowie die wichtigen Transferthemen festgelegt, denn in den verschiedenen Unternehmensbereichen sind meistens nur Teilmengen des kompletten Wissens für eine reibungslose Nachfolgeregelung relevant. Im Anschluss folgt der Transferprozess, in dessen Mittelpunkt die Sensibilisierung des Wissensgebers steht. Dies erfolgt durch einen Wissensbaum, der symbolisch für den gesamten beruflichen Werdegang des ausscheidenden Mitarbeiters steht. Mittels dieser Allegorie wird zum einen das Bewusstsein des Wissensgebers für seine Leistungen und seinen Kenntnisstand verdeutlicht und geschärft, zum anderen wird er durch die Versinnbildlichung auch motiviert, sich

aktiv am Prozess des Wissenstransfers zu beteiligen, da eine sichtbare personalisierte Wertschätzung erfolgt. In den Wurzeln des Wissensbaum findet der Wissensgeber seine beruflichen Grundlagen, im Stamm seine individuellen Eigenschaften und in der Krone seine Kenntnisse und Kompetenzen. Die Umsetzung des systematisierten Transferprozesses erfolgt dann in einem individualisierten Transferplan, der mit der Führungskraft abgesprochen wird. Den Abschluss bildet immer ein Reflektionsgespräch.

Eine Diskussion über aktuellen Themen aus dem Kreis der Fachausschussmitglieder zur Motivation der Fachausbilder und Digitalisierungskompetenzen der Auszubildenden sowie aktuellen Informationen aus dem VdW südwest rundeten die Sitzung ab.



Ihre Ansprechpartnerin
Sabine Oefner

Berufliche Bildung
Telefon: 069 97065-128
sabine.oefner@vdwsuedwest.de

Copyright © VdW südwest