



MOVANO
Wir bewegen uns.

Erfahrungswissen weitergeben – Wissenslücken schließen

Vortrag anlässlich der Tagung
„Wettbewerbsfähigkeit sichern – den
betrieblichen Wissenstransfer optimieren“

Rolf Schumacher
Michael Zirlik



ffw GmbH Gesellschaft für
Personal- und Organisationsentwicklung



seit 1558

Friedrich-Schiller-Universität
Institut für Soziologie

MOVANO
Wir bewegen uns.

MOOG

Organisation des internen Wissenstransfers

Herausforderung:

- Wie kann sichergestellt werden, dass wichtiges, Moog - spezifisches KnowHow (v.a. Reparatur / Wartung) rechtzeitig in strukturierter Form von den ausscheidenden an die ausgewählte verbleibende Mitarbeiter weitergegeben wird?
- Wie gehen wir dabei mit Widerständen, Frustration, Angst usw. um?

Organisation des internen Wissenstransfers

I. Idealtypen im Umgang mit Wissen:

1. Der Out-Law



Umgang mit Wissen:

- viel Erfahrungswissen
- Wenig dokumentiert
- nicht gewohnt Wissen zu teilen

2. Die Strukturkaiserin



Umgang mit Wissen:

- ausgeprägte Wissens-Struktur
- Viel explizites Wissen
- Nachvollziehbarkeit für andere oft schwierig

Organisation des internen Wissenstransfers

I. Idealtypen im Umgang mit Wissen:

3. Der kooperative Netzwerker



Umgang mit Wissen:

- Arbeitet vernetzt
- Gewöhnt Wissen auszutauschen
- hohe Empathie
- Wenig dokumentiert
- Denkt, dass andere wissen was er weiß

Instrument „Strukturierte Übergabe in Lerntandems“:

Definition „Lerntandem“:

- Zwei oder mehr fest definierte Lernpartner
- Feste inhaltliche Zuordnung, worum es in der Lernpartnerschaft geht
- Klare Struktur, nach der die Inhalte vermittelt werden
- Regelmäßige *und* unregelmäßige Zeiten und Orte des Lernens („Da kommt plötzlich ein Anruf aus der Fertigung, da gehen wir gemeinsam hin“)

Erfolgsfaktoren

Sie sind gefragt:

Was, glauben Sie, ist wichtig, bzw. sollte beachtet werden, damit das Projekt „Lerntandems“ bei Moog unter den gegebenen Umständen ein Erfolg werden kann?

Erfolgsfaktoren

- Ausreichend relevantes Wissen vorhanden
- Das „Lernen“ erfolgt in der Situation der Arbeit und ist nicht isoliert
- Die Chemie zwischen den Lernpartnern muss stimmen
- Wissensgeber und -nehmer sind offen für die Weitergabe und Aufnahme
- Es darf keine Angst vor der Weitergabe von Erfahrungswissen bestehen
- Die Unternehmenskultur muss auf Offenheit und Vertrauen ausgerichtet sein, die Vergangenheit muss das bewiesen haben
- „Lernpartnerschaften sind Idealismus und persönliche Einstellung“
- Nachverfolgung / Zwischenauswertung

Instrument „Strukturierte Übergabe in Lerntandems“:

Step 6: Permanentes Controlling / Zwischen- und Endbilanz

Step 5: Arbeit in den Tandems

Wissenstransfer anhand eines Leitfadens

Step 4: Matching

Bildung von Tandems, Organisatorische Verabredungen

Step 3: WS mit Zielgruppe:

Erläuterung des Konzepts

Step 2: Workshop mit Wissensträgern:

Einführung / „Wissenslandkarte“

Step 1: Kick-Off – WS Projektgruppe:

Bedarfe , Themen und Inhalte Definition der Wissensträger, Zielgruppe,

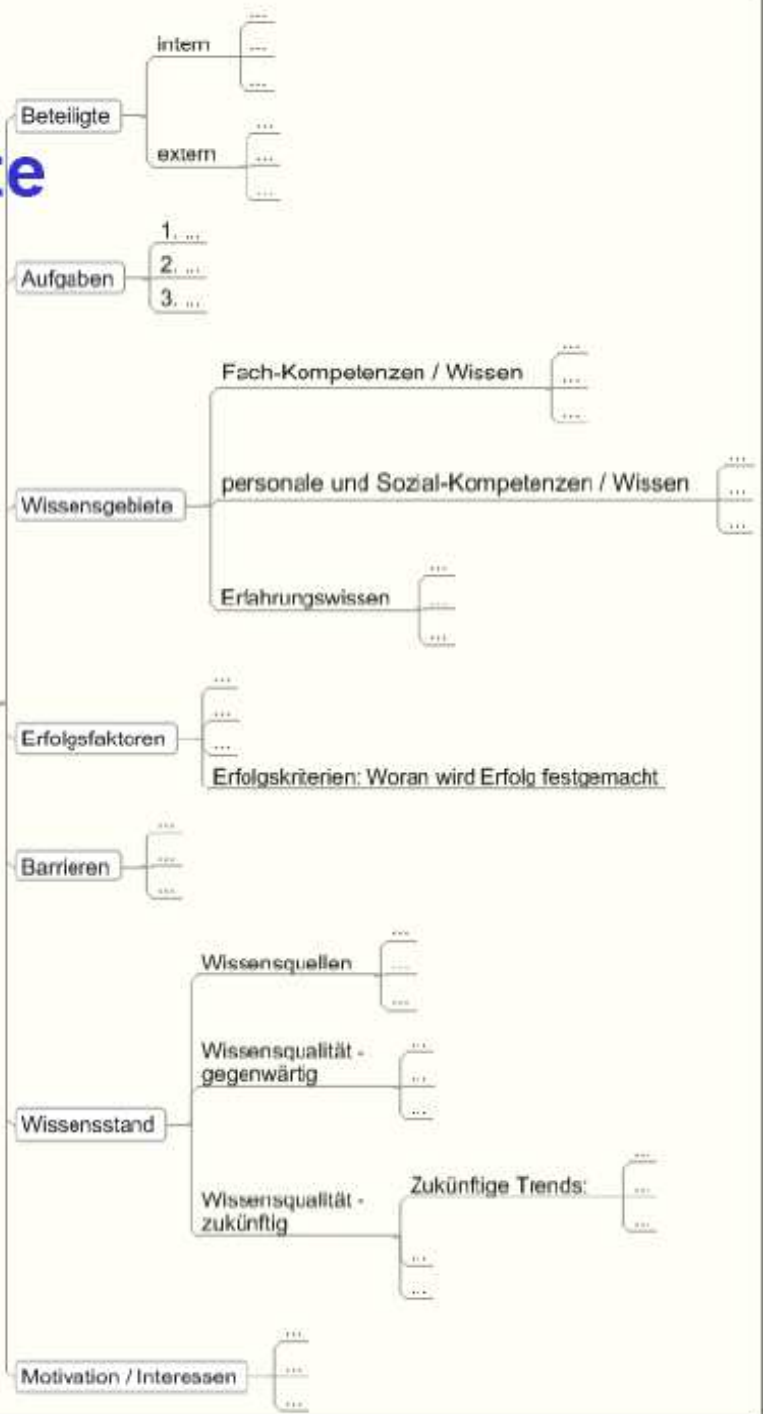
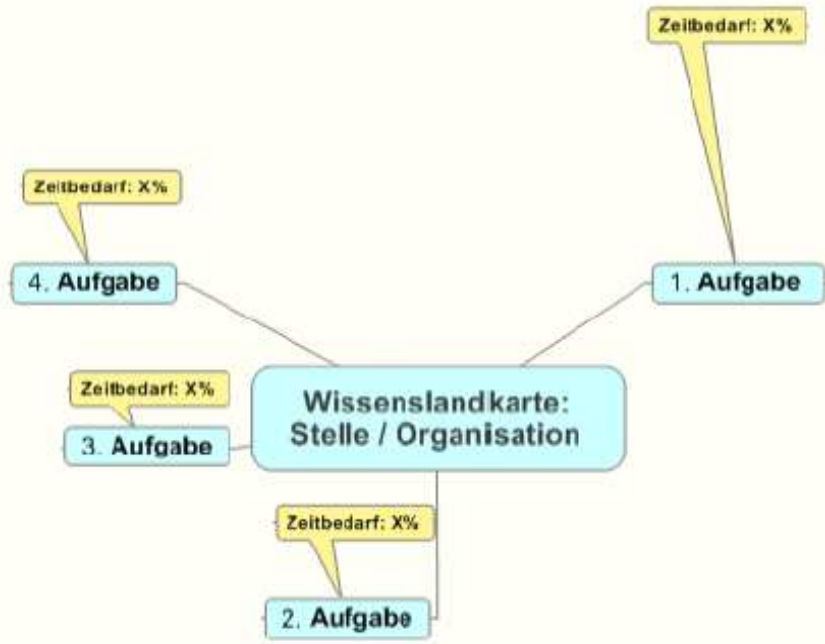
Bedarf und Identifikation von Lernthemen

Welche Themen müssen vermittelt werden?

Kriterien:

- Ist das Themenfeld hinreichend konkret?
- Ist es abgrenzbar zu anderen Themenbereichen?
- Ist es in sich abgeschlossen?
- Ist das Themenfeld einem Know – How – Träger eindeutig zuzuordnen?

III. a: Die Wissenslandkarte



Konzept dieser Wissenslandkarte:
 Core Business Development GmbH www.cbd-berlin.de

Wer kann welches Thema vermitteln?

Wer kann welches Thema vermitteln?

Kriterien für geeignete Know – How - Träger:

- Offenheit und Bereitschaft, dieses trotz der bekannten Begleitumstände weiter zu geben
- Entsprechendes Wissen und Erfahrung
- Akzeptanz bei den Mitarbeitern
- Sprachlich geeignet und in der Lage, Inhalte einigermaßen anschaulich zu vermitteln.

Matching

Wer passt zu wem?

Kriterien:

- Beziehung zwischen Wissensträger und Wissensnehmer
- Gleichmäßige Auslastung der Wissensträger

Übergabestruktur

Nach welcher Gliederung sollen die Themen vermittelt werden?

Wissensträger:	Arbeitsplatz:	MOOG	Seite: Stand:
1. Prozessschritt:			
<p style="text-align: center;"><u>Tätigkeiten:</u></p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>			
1. Was ist besonders wichtig?	2. Was ist besonders schwierig?	3. Wo können Gefahren entstehen?	4. Was gefährdet am meisten die Produktqualität?
5. Ein besonderes Erlebnis, das ich an diesem Arbeitsplatz / bei diesem Prozess hatte:			

Controlling und Review des Prozesses

- Wer ist für den Gesamtprozess verantwortlich?
- Mögliche Instrumente:
 - Formular mit Datum, Zeitdauer, Thema und Unterschriften
 - Unterschrift beider Mitglieder des Tandems auf dem strukturierten Übergabeblatt
 - Mehrmals Kontrolle durch Teamleiter und Prozessverantwortlichen
 - Zielvereinbarung mit den Wissensnehmern: Mind. 50% sind *Mitte* Februar abgearbeitet, mind. 75% *Ende* Februar
 - Überprüfung durch die Teamleiter Mitte Februar anhand der Formulare sowie durch Stichproben („zeigen lassen“)