

[Beratertool](#) > [Toolbox Berater](#) > [Wissenstransfer](#)

Checkliste Wissenstransfer Handlungstipps und Anregungen





Für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit ist das Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zentrale erfolgskritische Faktor. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels kommt es darauf an, nicht nur das Wissen kontinuierlich weiterzuentwickeln, sondern beim Ausscheiden von Beschäftigten für das Unternehmen zu erhalten.

Dazu ist es notwendig, das **wettbewerbskritische Wissen der Beschäftigten regelmäßig zu ermitteln** und zu bewerten, Strukturen zu schaffen, die einen **kontinuierlichen Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen den Beschäftigtengruppen ermöglichen** und das **Know-how von ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern systematisch zu sichern**. Eine direkte **Verzahnung des Wissensmanagements mit der Unternehmens- und Innovationsstrategie sowie der Kompetenzentwicklung** sorgt für eine gezielte Unterstützung dieses Prozesses.

Überprüfen Sie gemeinsam mit Ihren Ansprechpartnern im Unternehmen anhand der folgenden Checkliste, welche Fragen und Aspekte für den Betrieb von Bedeutung sind. Ist es notwendig und sinnvoll, vor dem Hintergrund der absehbaren Veränderungen durch den demographischen Wandel bestimmte Themen anzupacken?



Halten Sie Ihre Überlegungen, Ideen und Ergebnisse im **Handlungsplan „Das demographiefeste Unternehmen“** im Bereich **Wissenstransfer** fest! Tragen Sie den konkreten **Handlungsbedarf** ein und formulieren Sie gemeinsam mit dem Unternehmen ein **Ziel**. Notieren Sie die **Maßnahmen**, die der Betrieb ergreifen soll, und tragen Sie ein, bis wann das Thema angepackt werden soll. Legen Sie unbedingt fest, wer dafür **verantwortlich** ist!

Die mit  und  gekennzeichneten Checklisten und Informationen können durch Mausklick direkt aufgerufen werden. Sie können sich die Dokumente aber auch auf der Seite „ Checklisten für Berater von A-Z“ bzw. „ Informationen für Berater von A-Z“ im Beratertool herunterladen.

© Modellprojekt „Mit älter werdenden Beschäftigten wachsen – AGE-Management in KMU“

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds





Identifikation des wettbewerbskritischen Wissens

Machen Sie eine Bestandsaufnahme des wettbewerbskritischen Wissen in Ihrem Betrieb. Wer verfügt über besondere Erfahrungen mit bestimmten Technologien, Maschinen etc.? Wer besitzt spezifisches Prozesswissen? Bei wem liegen spezifische Kenntnisse bezogen auf Schlüsselkunden? ⓘ

Machen
wir schon

Sollten
wir machen

Keine
Bedeutung

Ermitteln Sie, wann die Personen, an die dieses Wissen gebunden ist, das Unternehmen verlassen werden? Gibt es Schlüsselpersonen, die innerhalb des Unternehmens im Rahmen ihrer Berufslaufbahn in einen anderen Bereich oder ggf. an einen anderen Standort wechseln werden?

Analysieren Sie frühzeitig, an wen das Know-how weitergegeben werden soll. Legen Sie einen Zeitraum fest, in dem der Transferprozess stattfinden soll. Sprechen Sie die an diesem Prozess zu beteiligenden Personen rechtzeitig an.

Beachten Sie Hemmnisse speziell älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihr Wissen weiterzugeben. Oft bestehen Ängste, bei Abgabe des Wissens den eigenen „Wettbewerbsvorteil“ im Unternehmen einzubüßen, einen erreichten Status zu verlieren oder sogar ungewollt in den Ruhestand versetzt zu werden.

Überlegen Sie, eine umfangreichere Wissensbilanz für Ihren Betrieb zu erstellen, die nicht nur den Wissenstransfer von Alt auf Jung im Blick hat. ⓘ ✘

ⓘ Management von erfolgskritischem Wissen (Aufsatz)

[\[http://www.age.aroew.spirito.de/data/erfolgskrit_wissen.pdf\]](http://www.age.aroew.spirito.de/data/erfolgskrit_wissen.pdf)

ⓘ Wissensbilanz [\[www.akwissensbilanz.org\]](http://www.akwissensbilanz.org)

✘ Wissensbilanz als strategisches Instrument für den Mittelstand (Leitfaden)

[\[http://www.age.aroew.spirito.de/data/leitfaden_wissensbilanz.pdf\]](http://www.age.aroew.spirito.de/data/leitfaden_wissensbilanz.pdf)

Strukturen zum kontinuierlichen Wissensaustausch

Sorgen Sie dafür, dass in Ihrem Unternehmen ein kontinuierlicher Austausch von Wissen und Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stattfindet.

Machen
wir schon

Sollten
wir machen

Keine
Bedeutung

Steuern Sie diesen Prozess gezielt an, in dem Sie bewusst – dort wo es in den Arbeitszusammenhang passt – Teams aus unterschiedlichen Beschäftigten-gruppen bilden (Alt – Jung, Frauen – Männer, Gelernte – Angelernte etc.).

Schaffen Sie auch informelle Möglichkeiten und Gelegenheiten, damit die Beschäftigten untereinander in einen Austausch treten können. Das können z.B. speziell eingerichtete Kaffee-Ecken, gemeinsamer Mittagstisch, die Einrichtung von Fachgruppen und Arbeitskreisen oder die Durchführung von Ausflügen und Betriebsfesten sein.

Wissenstransfer ist kein „naturwüchsiger“ Prozess – vielen fehlen die (pädagogischen) Fähigkeiten, ihr Wissen weiterzugeben. Unterstützen Sie Ihre Beschäftigten dabei, ziehen Sie ggf. externe Experten hinzu. ⓘ

ⓘ "Easy Knowledge" – Wissensmanagement für KMU

[\[www.easyknowledge.net\]](http://www.easyknowledge.net)



Know-how-Erhalt beim Ausscheiden von Beschäftigten

Achten Sie besonders bei älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darauf, deren Erfahrungswissen für den Betrieb zu sichern. Angesichts „schlanker“ Belegschaften ist deren Wissen häufig singulär und würde mit in den Ruhestand gehen.

Machen Sie das Thema „Wissenstransfer“ zu einem festen Bestandteil der Nachfolgeplanung in Ihrem Unternehmen.

Informieren Sie sich über die verschiedenen Möglichkeiten zur Gestaltung des Wissenstransfers und wählen Sie die für Ihren Betrieb geeignete Form. ⓘ

Versuchen Sie, neben dem direkten Erfahrungs- und Know-how-Austausch zwischen Personen das implizite Wissen – soweit möglich – auch schriftlich zu dokumentieren (z.B. Informationen zur Maschinenbedienung, Störungsbeseitigung, spezielle Daten und Informationen zu den Kunden).

Sprechen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, ob sie auch nach dem Eintritt in den Ruhestand noch für das Unternehmen da sein wollen, z.B. stundenweise Beschäftigung, Einbindung in Projekte, Beratertätigkeit. Sie erhalten so nicht nur das Know-how für den Betrieb, sondern ermöglichen dem Beschäftigten auch einen gleitenden Übergang in die Rente.

ⓘ **Formen und Instrumente des Wissenstransfers (Infoblatt)**

[\[http://www.age.aroew.spirito.de/data/infoblatt_wissenstransfer_25.pdf\]](http://www.age.aroew.spirito.de/data/infoblatt_wissenstransfer_25.pdf)

Machen wir schon
Sollten wir machen
Keine Bedeutung

Verzahnung von Wissenstransfer und Innovationsstrategie

Verbinden Sie Ihr Wissensmanagement mit Ihren strategischen Planungen zur Unternehmensentwicklung und Innovation. Ermitteln Sie, welches heutige und welches neue Wissen zukünftig für Ihren Betrieb erfolgskritisch sein wird. Leiten Sie daraus den Qualifizierungsbedarf ab.

Machen Sie Ihre Beschäftigten fit, indem sie Projektteams für den gezielten Austausch von „altem“ und „neuem“ Wissen bilden. Nutzen Sie dabei die Möglichkeiten des informellen Lernens im Prozess der Arbeit. ⓘ

Nutzen Sie unternehmensübergreifende Netzwerke, um verstärkt Entwicklungs- und Innovationsprozesse mit externen Partnern durchzuführen, neues Wissen zu generieren und ggf. neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen.

ⓘ **Demographischer Wandel und Wissenstransfer im Innovationsprozess**

(Artikel) [\[http://www.age.aroew.spirito.de/data/wt_innovation.pdf\]](http://www.age.aroew.spirito.de/data/wt_innovation.pdf)

Machen wir schon
Sollten wir machen
Keine Bedeutung