

WISSENSTRANSFERPROZESS

zur Sicherung von Expertenwissen

Warum moderierter Wissenstransfer?

Beschäftigte mit wissensintensiven Aufgaben verfügen über langjähriges Erfahrungswissen, das ihnen oft selbst nicht vollständig bewusst ist. Dieses Wissen kann nicht einfach direkt weitergegeben werden. Die Sicherung dieses Expertenwissens ist nicht zuletzt durch den Fachkräftemangel essentiell für den Erfolg der TU Dortmund.

Der Wissenstransferprozess dient dazu,

- ➔ das exklusive (und oft implizite) Erfahrungswissen strukturiert zu erheben und
- ➔ dieses systematisch in moderierten Gesprächen an die nachfolgende Person zu übergeben.

Welche Voraussetzungen gibt es?

Voraussetzungen sind **eine frühzeitige Nachfolgeplanung** sowie eine **zeitweise Doppelbesetzung** der Zielstelle. Vor dem eigentlichen Wissenstransfer werden

1. das Anforderungsprofil für die Schlüsselstelle entwickelt
2. ein Zeitplan erstellt (Wann scheidet die Person aus?)
3. die Stelle ausgeschrieben (intern/extern)
4. das Stellenauswahlverfahren durchgeführt und die Stelle (doppelt) besetzt

Wie gestaltet sich der Wissenstransferprozess?

- I. **Vorgespräch:** mit Wissensgeber/in, Wissensnehmer/in und Führungskraft, moderiert durch die Personalentwicklung
- II. **Transferplan mit Meilensteinen**, erstellt durch die Personalentwicklung gemeinsam mit der/dem Wissensgeber/in und Wissensnehmer/in
- III. **moderierte Wissenstransfergespräche und Erarbeitung einer JobMap** mit dem Aufgaben-/Tätigkeitsspektrum des/r Wissensträgers/-in
- IV. **Feedback - Termine** mit den Beteiligten
- V. **Abschluss- und Auswertungsgespräch**

Ansprechpartnerin:

Aira Schöttelndreier
Dez. 3.3/Personalentwicklung
Tel. 755-4702
aira.schoettelndreier@tu-dortmund.de