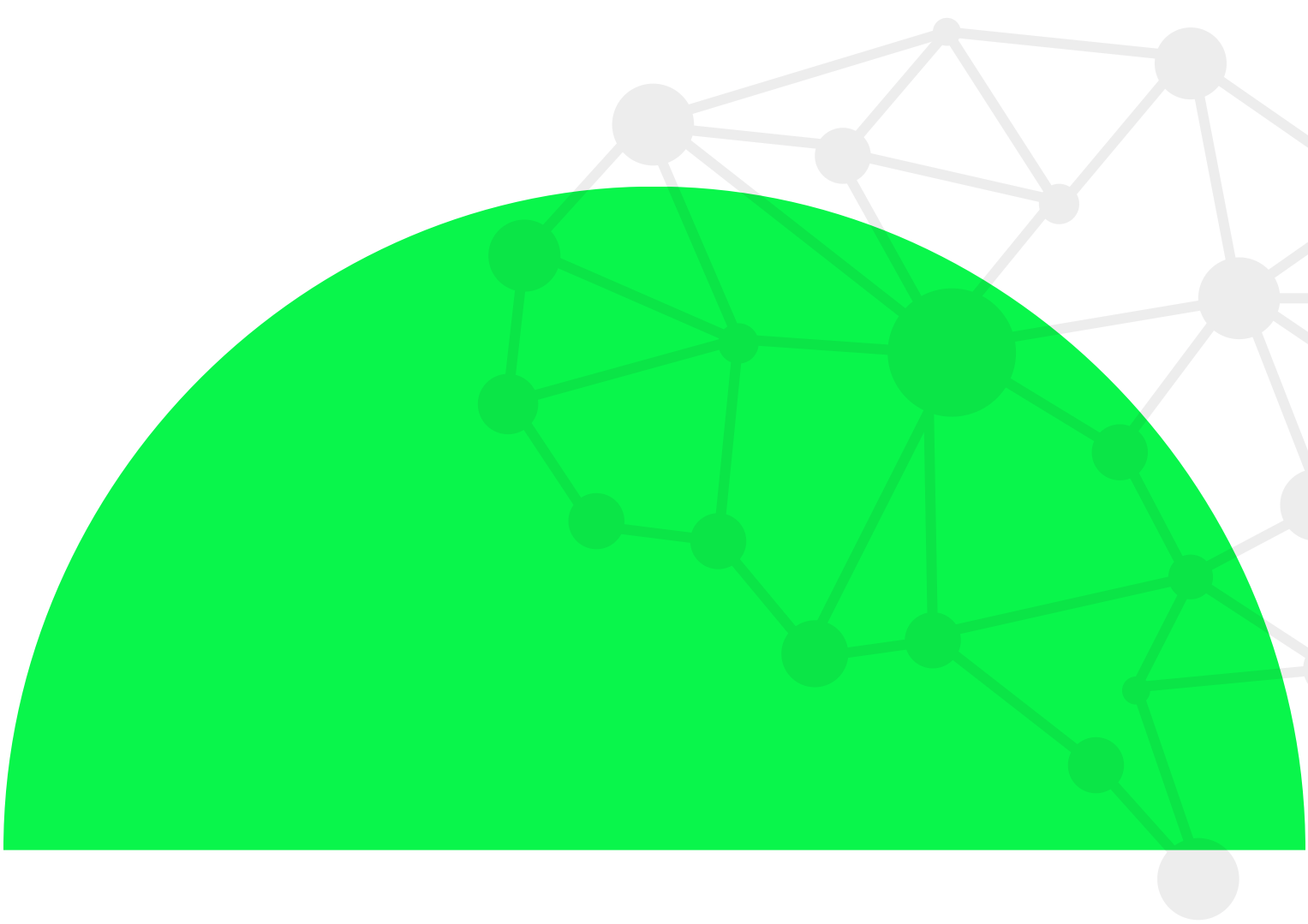


LEITFADEN GENERATIONENMANAGEMENT III

**Wissen sichern
und weitergeben**





EINORDNUNG

In vielen Organisationen ist Wissen vorhanden, aber nicht systematisch verfügbar. Es liegt in Köpfen, Erfahrungen und individuellen Arbeitsweisen und wird oft erst dann sichtbar, wenn es fehlt.

Besonders in generationengemischten Teams entsteht ein Spannungsfeld: Erfahrungswissen trifft auf neue Arbeitsweisen, Geschwindigkeit auf Routine, implizites Wissen auf digitale Prozesse.

In der Praxis wird Wissenstransfer häufig als Aufgabe verstanden, die „nebenbei“ erfolgt. Informationen werden weitergegeben, Übergaben gemacht oder Dokumentationen erstellt. Trotzdem zeigt sich, dass Wissen nicht nachhaltig verfügbar bleibt.

Der Grund liegt darin, dass Wissen nicht automatisch übertragen wird. Ohne klare Struktur bleibt es personengebunden und geht mit Veränderungen im Team verloren.

Typische Situationen:

- Wissen ist an einzelne Personen gebunden
- Übergaben führen zu Rückfragen oder Informationslücken
- Prozesse sind bekannt, aber nicht dokumentiert
- neue Mitarbeitende benötigen lange Einarbeitungszeiten

WAS TATSÄCHLICH PASSIERT

Wissen entsteht im Arbeitsalltag durch Erfahrung. Es wird aufgebaut, angepasst und in individuellen Arbeitsweisen verankert. Genau darin liegt seine Stärke und gleichzeitig seine größte Schwäche.

Ohne Struktur bleibt Wissen implizit:

- Abläufe werden „so gemacht, wie man es kennt“
- Entscheidungen basieren auf Erfahrung, sind aber nicht nachvollziehbar dokumentiert
- Zusammenhänge werden verstanden, aber nicht erklärt
- Wissen wird weitergegeben, aber nicht systematisiert

Dadurch entsteht ein Zustand, in dem Wissen zwar vorhanden ist, aber nicht zuverlässig genutzt werden kann.

Im weiteren Verlauf wird dieses Problem oft erst sichtbar, wenn Schlüsselpersonen ausfallen oder Teams sich verändern.

Typische Frühsignale:

- häufige Rückfragen zu bestehenden Abläufen
- Abhängigkeit von einzelnen erfahrenen Mitarbeitenden
- unterschiedliche Vorgehensweisen bei gleichen Aufgaben
- Unsicherheit bei neuen oder komplexen Themen
- Aussagen wie „Das weiß nur Person X“



WAS SIE KONKRET TUN KÖNNEN

Wissen lässt sich nicht einfach übertragen, aber strukturiert zugänglich machen. Entscheidend ist, es aus individueller Erfahrung in nachvollziehbare Formen zu überführen.

Wissen sichtbar machen

Erfassen Sie zentrale Abläufe, Entscheidungen und Zusammenhänge, nicht nur Ergebnisse, sondern auch Hintergründe.

Strukturen für Weitergabe schaffen

Definieren Sie klare Prozesse für Übergaben, Einarbeitung und Wissensaustausch.

Erfahrungswissen einordnen

Beschreiben Sie, warum Dinge so gemacht werden, nicht nur wie.

Abhängigkeiten reduzieren

Sorgen Sie dafür, dass Wissen nicht an einzelne Personen gebunden bleibt.



IMPULS ZUR ANWENDUNG

Betrachten Sie Wissen in Ihrem Team nicht nur als vorhandene Ressource, sondern als strukturierte Grundlage für Zusammenarbeit.

- Wo ist Wissen personengebunden?
- Welche Abläufe sind nicht nachvollziehbar dokumentiert?
- Wo entstehen regelmäßig Rückfragen?

Diese Fragen zeigen, ob Wissen verfügbar ist oder nur vorhanden.

Wissen geht selten verloren, weil es fehlt, sondern weil es nicht strukturiert zugänglich gemacht wird.



RAYANI WISSENSTRANSFER

WEITERFÜHRENDE INHALTE

Dieser Leitfaden bietet Ihnen eine erste Einordnung und konkrete Impulse für den Arbeitsalltag. In vielen Fällen reicht bereits ein klarer Gedanke, um Situationen neu zu strukturieren und eigenständig weiterzuarbeiten.

Wenn Sie das Thema vertiefen oder systematisch in Ihrem Team bearbeiten möchten, finden Sie passende Inhalte und Formate auf unserer Website.

- Wissen & Leitfäden
- Firmenseminare

Auf Wunsch unterstützen wir Sie auch bei der Entwicklung passender Lösungen für Ihre Organisation.

www.eliasrayani.de



SCANNEN UND
VERTIEFEN

