



FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE-MANGEL INTERN BEHEBEN

... die Methodik ermöglicht es business-relevantes Wissen strukturiert und effizient im Unternehmen weiterzugeben: „Grow your own“. Resultat: schneller und besser eingearbeitete Schlüsselpersonen in Ihrer Unternehmung.

EINFLUSS DER DEMOGRAPHISCHEN ENTWICKLUNG MINDERN

...Schlüsselpersonen werden pensioniert, ihr Wissen bleibt in der Unternehmung

SCHLÜSSELPERSOENEN EFFIZIENT EINARBEITEN

...durch Transparenz mehr Erfolg im Recruiting und Onboarding von kostspieligen Schlüsselpersonen und im Unternehmens-Alltag. Mehr Effizienz und weniger Leerlauf bewirken eine erhebliche Kostensenkung während Change Massnahmen.

OUTSOURCING

...Transparenz erreichen und Prioritäten im Arbeitsumfeld definieren, Outsourcing Aktivitäten planen und erfolgreich umsetzen



IHRE HERAUSFORDERUNG

FACH-, FÜHRUNGSKRÄFTEMANGEL / DEMOGRAPHIE / REORGANISATION

Sie besitzen in Ihrer Organisation fast alles, was es für eine erfolgreiche Wissensweitergabe braucht: Motivierte Mitarbeitende, welche Wissen aufbauen möchten und Experten, die Wissen weitergeben würden... Die Verantwortung, eine erfolgreiche Einarbeitung zu ermöglichen, liegt zu oft beim Wissensträger allein, der damit überfordert ist. Häufig werden dann bereits x-fach verwendete Unterlagen und Präsentationen hervorgeholt, die jedoch nicht auf den Bedürfnissen und dem Vorwissen der Wissensempfänger aufbauen.

WIR UNTERSTÜTZEN, ENTLASTEN UND BESCHLEUNIGEN

UNSERE BEGLEITUNG IST BERATUNG, COACHING UND UNTERSTÜTZUNG VOR ORT, IM ARBEITSUMFELD

Wir unterstützen alle Beteiligten mit einem entsprechenden Coaching, das Struktur und Transparenz ermöglicht. Bauen Sie auf unsere methodische Kompetenz, damit sich die Beteiligten auf das Wesentliche in ihrem Arbeitsumfeld konzentrieren können: das Erfahrungswissen, die wichtigen Stakeholder und Prioritäten.

Das Coaching durch wissenstransfer.ch ermöglicht auch unter erschwerten Rahmenbedingungen wie Nachfolge mit zeitlicher Lücke, Reorganisationen oder Outsourcing eine optimierte und visualisierte Weitergabe von komplexen Arbeitsabläufen, persönlichem Netzwerk im Kontext, Arbeits-Szenarien, Stakeholder Analysen, Worst und/oder Best Practices, ...

Gemeinsam erreichen wir, dass Arbeitsumfelder und Tätigkeiten in ihrer Gesamtheit verstanden werden und Erfahrungswissen explizit gemacht werden kann.

Das Wissen wird Schritt für Schritt aufgebaut, in steigender Komplexität und auf die Bedürfnisse der Empfänger zugeschnitten. Parallel dazu läuft die Praxis: Mit dem neu aufgebauten Wissen können Arbeitsaufgaben im Alltag erfolgreich und effizient gelöst werden.

SBB

„Bereits im ersten Pilotversuch beschleunigte sich die Einführung eines von Extern neu eintretenden Mitarbeiters in die neue Funktion massiv. Dies zeigte sich insbesondere beim Ankommen in einem Grossunternehmen und beim damit verbundenen Aufwand für die Einführung in übergeordnete Themen. Während die Linie die Reduktion der Einarbeitungszeit ins fachliche Tagesgeschäft mit 10-20% deklarierte, attestierte sie in den allgemeinen Themen sogar eine Halbierung der Einführungszeit“

SCHWEIZER GROSSBANK

„Die moderierte Methodik für Wissenstransfer war dabei eine grosse Hilfe: Der Wissenstransfer wurde von A-Z organisiert, strukturiert und durchgeführt. Unter dem Strich konnte ich dadurch ca.50 Stunden sparen, die ich zur Einarbeitung der neuen Mitarbeiter verwendet hätte... Zusätzlich möchte ich noch erwähnen, dass meine neuen Mitarbeiter mit der optimierten Wissenstransfer Methodik zwischen 2 und 7 Monate schneller eingearbeitet waren, als mit der bisher üblichen Einarbeitung“

DSM NUTRITIONAL PRODUCTS

„Neben der Suche nach einem geeigneten Nachfolger ging es auch darum, einen effektiven und effizienten Prozess für die Übergabe dieses Spezialwissens zu finden. In der Einführungsphase des neuen Stelleninhabers wurde die Wissenslandkarte und die Struktur des Transferdokuments erstellt. Aus meiner Sicht besteht der grosse Vorteil dieses moderierten Wissenstransfers im Schaffen der Sicherheit, dass das Wissensgebiet vollständig erfasst wird und dadurch die Wissensübergabe ohne Hektik geordnet, gezielt, umfassend und in kurzer Zeit erfolgen kann.“

NESTLÉ - NESTEC

„In einem ersten Fall wurde die Methodik durch die moderierte Erstellung einer strukturierten Wissenslandkarte für die Position des Leiters eines regionalen Entwicklungs-Centers in Asien getestet.

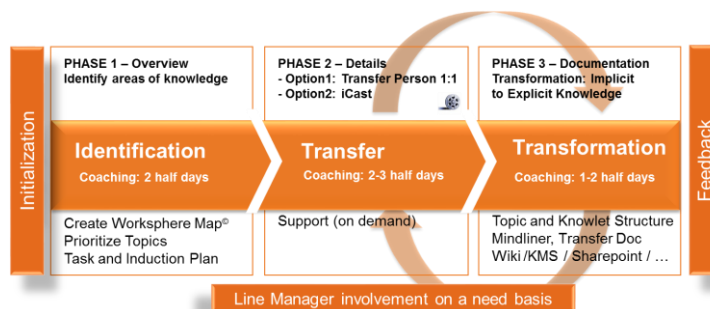
Der grosse Vorteil und Nutzen dieser Methodik ist die Erstellung eines umfassenden, visualisierten Überblicks des gesamten, mit einer Position zusammenhängenden, relevanten Erfahrungswissens und des beruflich-sozialen Beziehungsnetzwerkes des gegenwärtigen Positionsinhabers. „

DER WEG ZUM ERFOLG – VORGEHENSWEISE

WORKSPHERE MAP®: METHODIK SCHAFFT TRANSPARENZ

SCHRITT FÜR SCHRITT

Damit sich Schlüsselpersonen möglichst effizient einarbeiten können, werden ein Wissenstransfer „Massanzug“ mit Visualisierung des gesamten Arbeitsumfeldes, den entsprechenden Stakeholdern, wichtigen Prozessen, Kunden, Deliverables und daraus abgeleitet eine Heatmap erstellt. Weitere Ergänzungen und die Priorisierung von Themen und Tasks sind sehr individuell und vervollständigen den ersten Teil der Begleitung am Arbeitsplatz.



Wir setzen auf eine in mehr als 650 Wissenstransfers bewährte und laufend für unterschiedliche Branchen ergänzte Methodik: Workshpere Map®

UNSER ANGEBOT

Wissenstransfer-Begleitungen

Verkürzung und Optimierung der Einarbeitungszeit um 20-30%

-Platin: Onboarding von Senior Führungskräften und Spezialisten

-Gold: Effiziente Einarbeitung für komplexe Spezialisten, Reorganisationen

-Silber: Wissenstransfers für Expertenwissen

Train the Trainer

Ausbildung von firmeninternen Wissenstransfer-Begleitern und

Lizenzierung der Methodik zur firmeninternen Verwendung

WISSENSTRANSFER GmbH

Benno Ackermann, Geschäftsführer

Niederlenzer Kirchweg 3, 5600 Lenzburg

+41 79 463 61 97

benno.ackermann@wissenstransfer.ch

<http://www.wissenstransfer.ch>