Steckbrief

faktor4
Talent- und Wissensmanagement

catch2keep

Das Transfer-Tool für Erfahrungswissen

Ausgangssituation

Wenn Führungskräfte oder Mitarbeiter an wichtigen Stellen ihre Position wechseln, stellen sich drei wesentliche Fragen:

- Wie kann das Erfahrungswissen des Vorgängers erhalten werden?
- Wie kann der Transfer dieses Wissens auf den Nachfolger sichergestellt werden?
- Wie kann der wechselbedingte Performancerückgang so gering wie möglich gehalten werden?

Beschreibung

Bei catch2keep handelt es sich um ein reflektierendes Verfahren zur Ermittlung und Transfer des nicht dokumentierten, erfolgskritischen Erfahrungswissens:

Der Vorgänger wird als Experte und Wissensgeber hinsichtlich der Lessons Learned, Fallstricke, Ansprechpartner etc. interviewt und die Ergebnisse werden dokumentiert. Der Nachfolger wird insbesondere mit Blick auf die Aspekte, die bei einer Übergabe unbedingt angesprochen werden müssen, vorbereitet. In einem dritten Schritt erfolgt zwischen Vorgänger und Nachfolger die gezielte Wissens- und Erfahrungsübergabe in moderierter Form.

Anwendung

Das Verfahren eignet sich

- für alle Situationen, bei denen für das Unternehmen wertvolles Wissen verloren gehen könnte, wie z. B. bei Jobwechseln, Kündigungen und Umstrukturierungen.
- für alle Mitarbeiter, Experten und Führungskräfte, die über relevantes Erfahrungswissen verfügen.

Ergebnis

- Identifikation, Strukturierung und Dokumentation von Wissen, insbesondere von nicht dokumentiertem Erfahrungswissen
- Konzentration auf erfolgskritische Wissensbestandteile
- Verkürzung der Übergabezeiten
- Wertschätzung des Vorgängers und Motivation des Nachfolgers
- Eindruck aller Beteiligten, nichts Wichtiges vergessen zu haben

Durchführung

Zielgruppe:	Mitarbeiter und Führungskräfte, die über wichtiges Wissen verfügen
Dauer:	Ca. 3 x 0,5 Tage für eine einfache 1:1 Situation, größere Maßnahmen werden individuell konzipiert
Ablauf:	catch2keep: Je ein qualifiziertes Einzelinterview mit dem Vorgänger und dem Nachfolger. Diese werden als Mindmap festgehalten. Danach folgt eine moderierte Übergabe.

Bei Sonderfällen (z. B. wenn der Vorgänger oder Nachfolger fehlt) wird der Ablauf je nach Bedarf konzipiert.