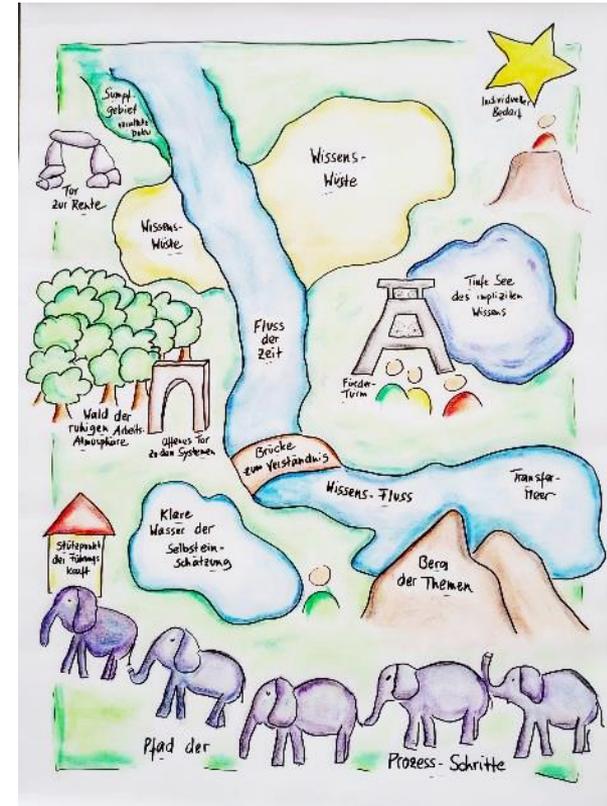


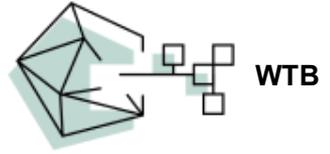
"Erfolgreicher Wissenstransfer: Rollen, Ablauf und Bewältigung von Widerständen"

Wie durch ein systematisches Vorgehen wertvolles Erfahrungswissen für Nachfolger:innen und ihre Teams nutzbar wird

Fachtag der VEK am 20.05.2025
mit Jenny Stumper und Amelie Funcke

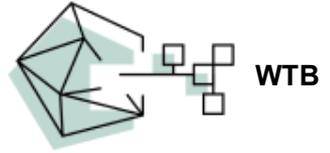


Schwerpunkte - Agenda



- Definition "Wissenstransfer"
- Idealtypischer Ablauf
- Voraussetzungen
- Anlässe
- Widerstände und Stolpersteine
- Fragen

Wissenstransfer – Ein Überblick



Wissenstransfer ist die zielgerichtete Übertragung des Wissens einer Person auf eine andere.



Besonderes Augenmerk liegt auf dem Erfahrungswissen der/ des Wissensgeber:in.



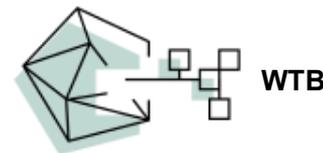
Die Übergabe soll durch die Auseinandersetzung beider Beteiligten mit der Materie erfolgen.



Beteiligte und was sie tun



Prozessablauf



Wichtig!

Der Prozess orientiert sich an den Bedürfnissen der Teilnehmer:innen. Er wird situationsbedingt angepasst und variiert daher stark in Tempo und Länge.



1 h **Auftakt**
Ablauf, Rollen & Aufgaben kennenlernen



3 h **Wissenslandkarte**
Aufnahme der zu besprechenden Oberpunkte



1 h **Selbsteinschätzung I**
geschätzter Wissensstand



1 h **Feinabstimmung**
Prioritäten setzen



1,5 h **Transfer- & Zwischentreffen**
abwechselnd jeweils mit und ohne Moderation
x5



1 h **Selbsteinschätzung II**
Wissenszuwachs dokumentieren, Aktionsplan



1 h **Abschlusstreffen**
Übergabe Aktionsplan, Feedback

Voraussetzungen für einen gelungenen Wissenstransfer



Ausreichend Zeit



Vertrauensbasis aller Beteiligten



Zugang zu den Systemen



Bereitschaft zur Erfahrungsweitergabe und Wissensaufnahme



Ruhige Arbeitsatmosphäre

Bitte tauschen Sie sich aus:

Welche wichtigen Wissensträger:innen in Ihrem Bereich fallen Ihnen ein?

Sie ist die Einzige, die sich wirklich auskennt mit...

Diese Aufgabe erfordert gute Kontakte + ein funktionierendes Netzwerk. Das hat nur er...

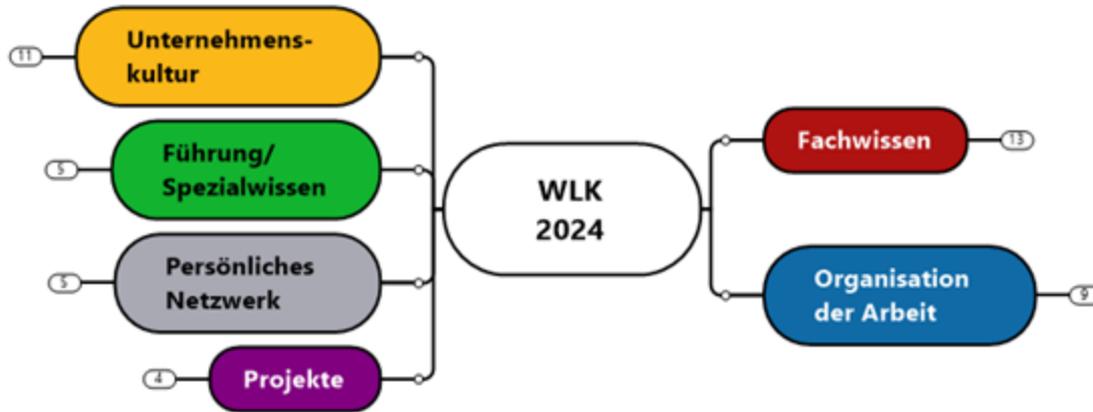
Sie verfügt über viel Erfahrung in...

Ein moderierter Wissenstransfer lohnt sich, wenn ein:e Mitarbeiter:in mit

- ✓ singulärem Wissen
- ✓ Führungsverantwortung
- ✓ aufzuteilendem Wissen
- ✓ hoher Arbeitsbelastung
- ✓ großen Widerständen

die Einrichtung verlässt.

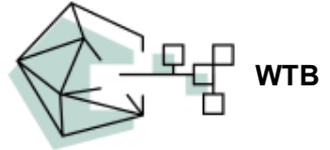
Die Kategorien der Wissenslandkarte





RUNDUM

SEMINARE



Wissenslandkarte aufnehmen

© Jenny Stumper und Amelie Funcke

W-landkarte aufnehmen - Ablauf

Mit guter Frage beginnen
Nur „Sammelfragen“: Was?

← Kategorie wechseln, wenn nichts mehr einfällt
Reihenfolge der Fragen an Situation anpassen
Redefluss von vertiefenden Erklärungen weglenken

Im Zweifel eher zuviel als zuwenig aufschreiben.
Auf Pausen achten! 😊

W-landkarte aufnehmen - Tipps

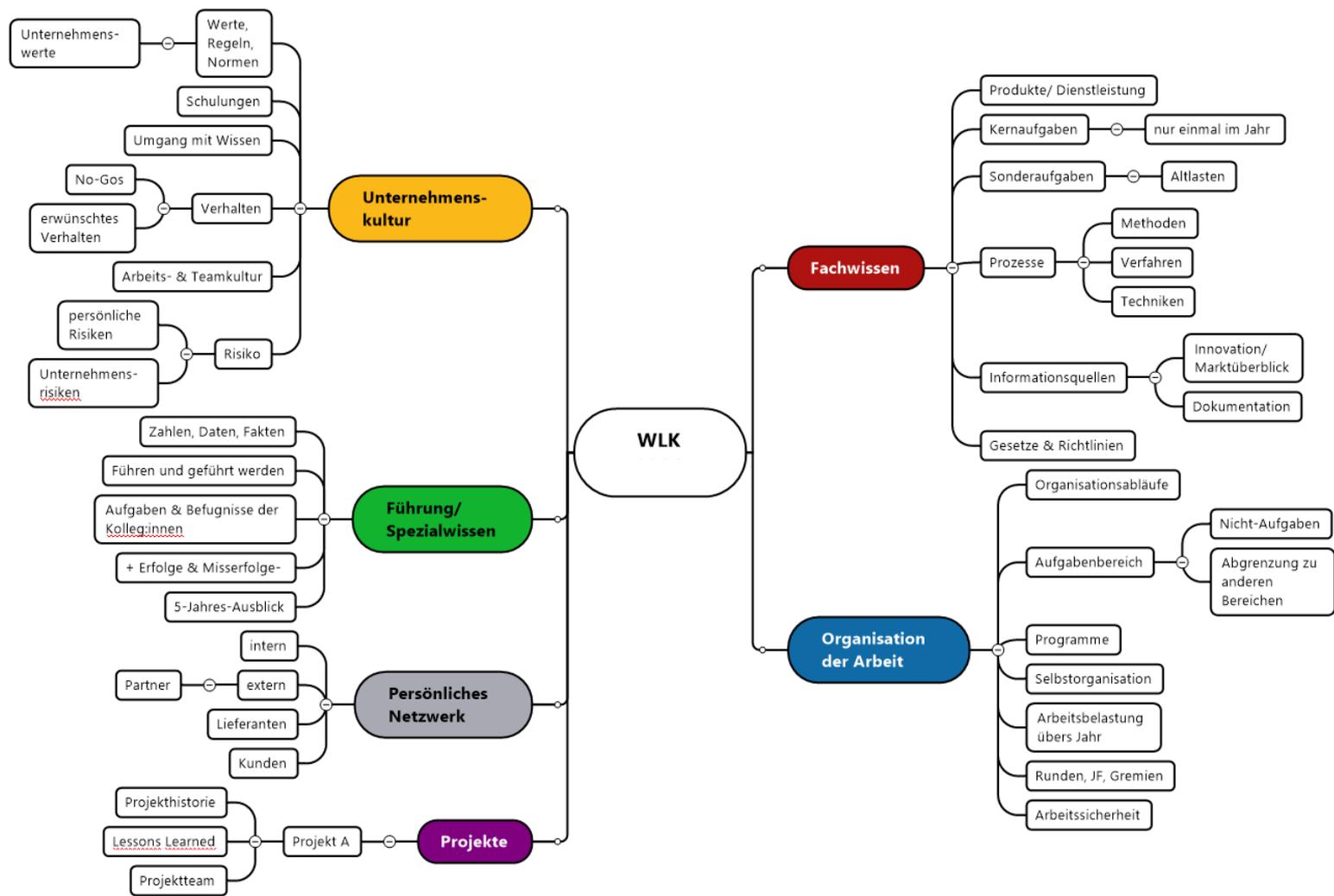
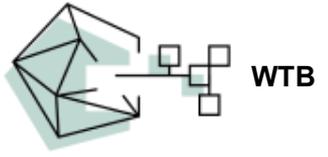
Die Form: Interview

Zur Visualisierung Mind-Map oder ähnliches Format

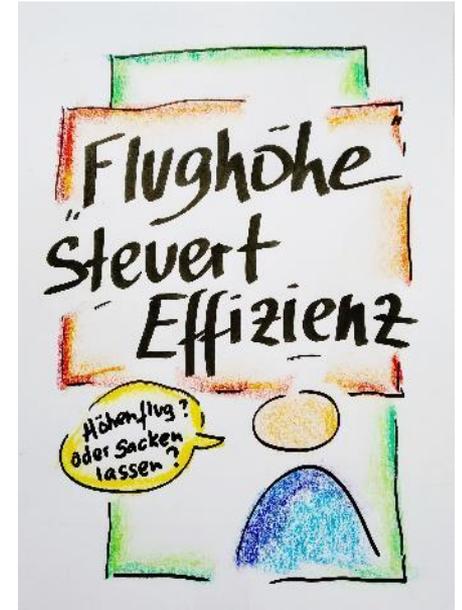
Sichtbar visualisieren
Kategorien mit Stichworten füllen!

Worte der W-geberin verwenden

bla bla



In allen Phasen des
Wissenstransfers:
Flughöhe beachten!!



Bewältigung von Stolpersteinen & Widerständen

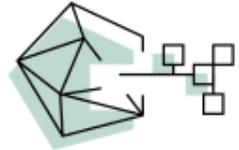
Fehlende Unterstützung durch die FK





RUNDUM

SEMINARE



WTB

Bewältigung von Stolpersteinen & Widerständen

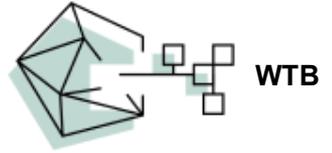
Schweigegebot





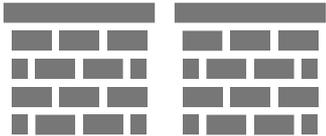
S E M I N A R E

Bewältigung von Stolpersteinen & Widerständen

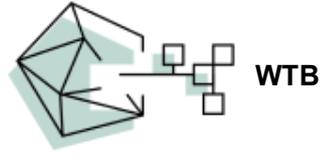


Und jetzt Sie:

Denken Sie an akute Fälle und werfen Sie uns mögliche oder tatsächliche Widerstände zu.

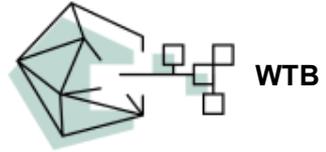


Stolpersteine und Widerstände



- Fehlende Unterstützung durch die FK
- Schweigegebot
- Missverständnisse bzgl. Rollenvorstellungen
- Keine Zeit, zu viel Arbeit
- Laberbacken und mundfaule Wissensgeber:innen
- Überforderung der Wissensnehmer:in
- Frust

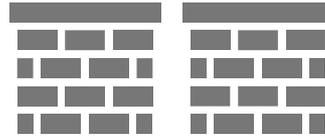
Stolpersteine und Widerstände



Exkurs zum Generationenmodell

- Babyboomer (* ca. 1946 – 1960)
- Generation X (* ca. 1965–1980)
- Generation Y / Millennials (* ca. 1981–1996)
- Generation Z (* ca. 1997–2012)

Erfahrungen



Interpersonelle Unterschiede innerhalb -, sind häufig größer als die zwischen den Generationen. Besonders innerhalb von Berufsgruppen.

Umgang: vorbeugen und Missverständnisse vermeiden

- Austausch zu bevorzugtem Umgang mit potentiellen Konfliktthemen (Stichwortmail vs. Fließtext; früher gehen; digitales Arbeiten)
- Fragen zu Werten als Kennenlernenspiel/ Warmup

Zusammenfassend: Umgang mit Widerständen/ Stolpersteinen

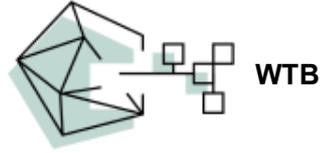
Was können Sie tun?

- 1 Die Sache offen ansprechen
... wir kommen nicht in die Details - was tun...?
- 2 Den Widerstand benennen, als Aufhängernutzen
Man Eindruck wenig Energie bei Ihnen... was ist los?
- 3 Sekundäre Wissensgeber finden
- 4 Ortswechsel
Büro → *An den Arbeitsplatz* → *Achtung! Dilemma*
- 5 Führungskraft einbeziehen
wichtig: Lösungen Suchen
Nicht über die Person, sondern über den Prozess sprechen
Transparenz!
Niemals hinter dem Rücken der WG!



RUNDUM

S E M I N A R E



Zeit für Fragen...

Das Buch zum Workshop



Amelie Funcke, Jenny Stumper, Ingo Sell

„Wissenstransfer in der Praxis“

Wie Sie bei Personalwechsel Wissenstransferprozesse moderieren, begleiten und in der Organisation implementieren.

managerSeminare 2025

Nehmt Kontakt auf!



Jenny Stumper

info@wissenstransferberlin.de

+49 (0)174 9714815

[LinkedIn](#)/[XING](#)/[Website](#)



Amelie Funcke

funcke@rundumseminare.de

+49 (0)179 4982501

[Website](#)

Backup

Ewinger (2016) – *Arbeitswelt im Zeitalter der Individualisierung*

Holly Schroth – *Are You Ready for Gen Z in the Workplace*

Deloitte (2022) – *Gen Z & Millennial Survey*

Parment (2013) – *Die Generation Y*

Welk (2015) – *Die Bedeutung von Führung für die Gen Y*

Schlotter-Hubert (2020) – *Generation Z: Personalmanagement und Führung*

Klauffke – *Generationen Management*

Shell Jugendstudie (2019)

Signium – *Studie: Generation Y*

Calmbach (2016) – *Wie Ticken Jugendliche 2016*

7 Argumente

Sicherung von Wissen +
Erfolgreichen Vorgehensweisen 

 Verkürzte, reibungslose
Einarbeitung

Vermeidung von Wissenslücken
Reduktion von Fehlern

Bessere Steuerungsmög-
lichkeit für Führungskräfte

Integration, Stärkung von
Zusammenhalt 

 Innovationsimpulse

Attraktives Unternehmen
Mitarbeitergewinnung + -bindung

Ein moderierter Wissenstransfer
lohnt sich, wenn ein:e Mitarbeiter:in mit

- ✓ singulärem Wissen
- ✓ Führungsverantwortung
- ✓ aufzuteilem Wissen
- ✓ hoher Arbeitsbelastung
- ✓ großen Widerständen

die Einrichtung verlässt.