Checkliste: „Wie gut sind wir im Wissenstransfer aufgestellt?“

Wissenstransfer ist ein zentraler Erfolgsfaktor für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen, insbesondere im Kontext demografischer Veränderungen, zunehmender Spezialisierung und tiefgreifender Transformationsprozesse. Das JOBvision-WIN-Netzwerk unterstützt Unternehmen dabei, genau diese Herausforderungen gemeinsam anzugehen: durch Austausch, Lernimpulse und praxisnahe Formate, die Erfahrungs- und Fachwissen sichtbar, teilbar und nutzbar machen.

Mit dieser Checkliste erhalten Sie eine kompakte Orientierung, um ihren aktuellen Reifegrad im Wissenstransfer zu beurteilen. Der Selbsttest zeigt auf, welche Strukturen bei Ihnen bereits gut funktionieren, wo Potenziale liegen und welche Schritte priorisiert werden können, um Wissen nachhaltig zu sichern – im eigenen Betrieb und im Verbund des JOBvision-WIN-Netzwerks.

Bewertung pro Checklistenpunkt

Jede Antwort wird mit **0–2 Punkten** bewertet:

- **0 Punkte** = nicht vorhanden / trifft nicht zu
- **1 Punkt** = teilweise vorhanden / wird unregelmäßig umgesetzt
- **2 Punkte** = klar vorhanden / wird verlässlich gelebt

1. Strategie & Zielsetzung (maximal 8 Punkte möglich)

- Gibt es eine klare Zielsetzung für Wissenstransfer im Unternehmen?
  Punkte: ___

- Ist definiert, welches Erfahrungs- und Fachwissen besonders kritisch ist (z. B. Know-how-Träger, Schlüsselprozesse)?
  Punkte: ___

- Existiert eine strategische Verankerung im Leitbild, in der Personalstrategie oder im Transformationskonzept?
  Punkte: ___

- Wird Wissenstransfer als Bestandteil der Zukunftssicherung verstanden (z. B. demografischer Wandel, Fachkräftesicherung)?
  Punkte: ___

  Insgesamt: ____

2. Strukturen & Verantwortlichkeiten (maximal 6 Punkte)

- Gibt es Verantwortliche oder Rollen für Wissensmanagement bzw. Wissens-transfer?
  Punkte: ___

- Sind Zuständigkeiten für das Dokumentieren, Weitergeben und Aktualisieren von Wissen definiert?
  Punkte: ___

- Werden Übergaben strukturiert begleitet (z. B. bei Rente, internen Wechseln, Nachwuchskräften)?
  Punkte: ___

  Insgesamt: ____

3. Methoden & Prozesse (maximal 8 Punkte)

- Werden feste Routinen genutzt, um Wissen zu teilen (z. B. Lessons Learned, Review-Meetings, Rückkehrgespräche nach Projekten)?
  Punkte: ___

- Gibt es funktionierende Mentoring-, Tandem- oder Patenschaftsmodelle?
  Punkte: ___

- Werden kritische Tätigkeiten durch Hospitation oder Job Shadowing gesichert?
  Punkte: ___

- Existieren standardisierte Prozesse zur Wissensdokumentation?
  Punkte: ___

  Insgesamt: ____

4. Digitalisierung & Tools (maximal 8 Punkte)

- Werden digitale Wissensplattformen, Wikis, DMS oder Kollaborationstools aktiv genutzt?
  Punkte: ___

- Gibt es eine strukturierte Ablage, die leicht auffindbar und einheitlich gepflegt ist?
  Punkte: ___

- Kommen KI-basierte Lösungen zum Einsatz, um Wissen aufzubereiten, zu dokumentieren oder zugänglich zu machen?
  Punkte: ___

- Sind Mitarbeitende im Umgang mit digitalen Wissenswerkzeugen geschult?
  Punkte: ___

  Insgesamt: ____

5. Kultur & Zusammenarbeit (maximal 6 Punkte)

- Wird Wissen im Unternehmen offen geteilt, oder ist es eher personengebunden?
  Punkte: ___

- Gibt es ein Klima, in dem Fehler, Erfahrungen und Verbesserungsideen offen besprochen werden?
  Punkte: ___

- Wird Wissenstransfer positiv anerkannt (z. B. sichtbar, messbar, wertgeschätzt)?
  Punkte: ___

  Insgesamt: ____

6. Personalentwicklung & Qualifizierung (maximal 6 Punkte)

- Werden Mitarbeitende aktiv auf zukünftige Rollen vorbereitet (z. B. Nachfolgeplanung, Qualifizierungsrouten)?
  Punkte: ___

- Wird Wissenstransfer in Weiterbildungen berücksichtigt (z. B. Schulungen, interne Lernangebote)?
  Punkte: ___

- Gibt es Kompetenzprofile, die systematisch gepflegt und genutzt werden?
  Punkte: ___

  Insgesamt: ____

7. Ergebnisse & Wirksamkeit (maximal 6 Punkte)

- Wird überprüft, ob Wissenstransfermaßnahmen wirken?
  Punkte: ___

- Werden Engpässe bei Wissensträgern frühzeitig erkannt (z. B. Ruhestand, Fluktuation, Spezialisierung)?
  Punkte: ___

- Gibt es messbare Verbesserungen (z. B. weniger Einarbeitungszeit, geringere Fehlerquote, stabilere Prozesse)?
  Punkte: ___

  Insgesamt: ____

8. In welchem Rhythmus wünschen Sie sich Veranstaltungen des WIN-Netzwerks?

- monatlich ☐
- vierteljährlich ☐
- halbjährlich ☐

9. Welche Inhalte und Formate zum Wissenstransfer sind für Sie besonders relevant?

_____

_____

_____

_____

_____

1. Bewertung pro Checklistenpunkt

Jeder Punkt wird mit **0–2 Punkten** bewertet:

- **0 Punkte** = nicht vorhanden / trifft nicht zu
- **1 Punkt** = teilweise vorhanden / wird unregelmäßig umgesetzt
- **2 Punkte** = klar vorhanden / wird verlässlich gelebt

Optional: Auslassungen zählen als 0.

---

2. Kategorien & Maximalwerte

Die Checkliste umfasst sieben Kategorien:

Kategorie	Anzahl Punkte	Max. Punkte
Strategie & Zielsetzung	4 Punkte x 2	**8**
Strukturen & Verantwortlichkeiten	3 Punkte x 2	**6**
Methoden & Prozesse	4 Punkte x 2	**8**
Digitalisierung & Tools	4 Punkte x 2	**8**
Kultur & Zusammenarbeit	3 Punkte x 2	**6**
Personalentwicklung & Qualifizierung	3 Punkte x 2	**6**
Ergebnisse & Wirksamkeit	3 Punkte x 2	**6**

Gesamt: 48 Punkte möglich

---

3. Auswertung: Reifegrad-Matrix

0–15 Punkte → „Reaktiv“

Wissenstransfer findet kaum strukturiert statt.
Hohe Abhängigkeit von Einzelpersonen, Risiko bei Personalwechseln.
Empfehlung: Einstieg mit klaren, einfachen Tools (z. B. Rollen klären, digitale Ablage, erste Mentoring-Paare).

16–30 Punkte → „Aufbauend“

Es gibt erste gute Ansätze, aber ohne Konsistenz.
Einzelne Abteilungen arbeiten bereits systematisch, das Gesamtbild fehlt.
Empfehlung: Prozesse vereinheitlichen, digitale Lösungen einführen, Mentoring formalisieren.

31–40 Punkte → „Strukturiert“

Wissenstransfer ist in vielen Bereichen verankert.
Unternehmen arbeitet überwiegend proaktiv und nutzt Methoden bewusst.
Empfehlung: Stärkere Integration von Digitalisierung und KI, Wirkungsmessung ausbauen.

41–48 Punkte → „Exzellent“

Wissenstransfer ist strategisch, kulturell und operativ voll integriert.
Wissen wird geteilt, dokumentiert und kontinuierlich weiterentwickelt.
Empfehlung: Wissenstransfer für Transformation und Innovationsprozesse nutzen.