

WAGE-Netzwerk

→ Das WAGE-Netzwerk

Das WAGE-Netzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“ greift praxisrelevante Fragestellungen zum Thema „Arbeit und Alter“ auf und erarbeitet gemeinsam mit Unternehmen, arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen und ExpertInnen Lösungsansätze, um altersgerechte Arbeitsbedingungen zu ermöglichen und der demografischen Entwicklung proaktiv zu begegnen.

WAGE = **WinningAGE** = das WAGE-Netzwerk

→ Aktuelles

Neuer WAGE-Partner - AUVA

Wir freuen uns, die AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt) als aktiven WAGE-Partner begrüßen zu dürfen. Die AUVA bietet ein breites Spektrum an Tools und Know-How im Bereich altersgerechten Arbeitens. Dadurch wird das Angebot des WAGE-Netzwerkes für Unternehmen ergänzt und verbessert. Herzlich willkommen!



→ Einladung

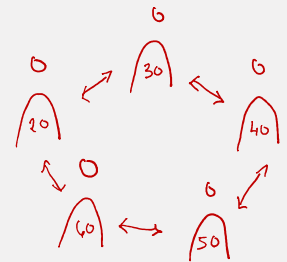
WAGE-Unternehmensforum - Wissenstransfer zwischen den Generationen gestalten

Im Zuge der demographischen Entwicklung gewinnt Wissenstransfer zwischen den Generationen zunehmend an Bedeutung. Diesen Trend bestätigen auch die Ergebnisse einer WAGE-Mitgliederbefragung.

Nutzen Sie die Möglichkeit des **WAGE-Unternehmensforums** um Einblick in die Wissenskonzeption der Tabakfabrik zu erhalten. Sie treffen auf dort ansässige Unternehmen, haben die Möglichkeit zum **gemeinsamen Erfahrungsaustausch** und bekommen **Impulse von ExpertInnen**.

Das WAGE-Unternehmensforum findet am **28. Februar 2018 von 13 bis 17 Uhr** in der Tabakfabrik Linz statt. Mehr Informationen erhalten Sie unter www.wage.at. Wir bitten Sie um **Anmeldung** bis zum 22. Februar 2018 bei der Koordinierungsstelle des WAGE-Netzwerkes per E-Mail info@kost-af.at oder unter +43 (0) 732 772720-20.

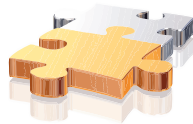
Die Teilnahme ist kostenfrei.



→ Rückblick

Im Herbst 2017 fanden in Steyr und Steinhaus bei Wels die regionalen **WAGE-Workshops** zum Thema **Wissensaustausch** statt. Die TeilnehmerInnen erhielten dabei einen Einblick in die Grundprinzipien von Wissensaustausch. Neben der Sensibilisierung zum Thema durch Spielsequenzen und einem theoretischen Input gestalteten die TeilnehmerInnen eigene Wissenslandkarten und visualisierten Beziehungsnetzwerke. Besonders die Wissenstransfer Methoden der Wissensstafette und des Story Tellings fanden großes Interesse. Als Expertin für diese WAGE-Workshops stand uns Frau DIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Angelika Mittelmann zur Verfügung.

Für mehr Informationen stehen Ihnen die Unterlagen der Workshops unter www.wage.at zur Verfügung.

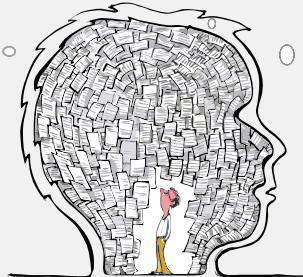


→ Themenschwerpunkt Wissenstransfer

Ressource Wissen

Eine betriebliche Herausforderung

Welche Möglichkeiten der Wissensweitergabe zwischen den Generationen gibt es?



Welche Bedeutung hat Wissen für Ihr Unternehmen?

Was macht Wissen zu einem erfolgskritischen Faktor?

Ist es möglich, Wissen zu organisieren?

Wissen als erfolgskritischer Faktor

Diese Fragen werden im betrieblichen Alltag dann relevant, wenn MitarbeiterInnen den Arbeitsplatz wechseln, den Job kündigen oder das Unternehmen aufgrund einer bevorstehenden Pensionierung verlassen. Oft geht mit diesen MitarbeiterInnen nicht nur das fachliche Wissen, sondern auch das mehrjährige Erfahrungswissen. Diese Unternehmen verlieren dem zu Folge erfolgskritisches Wissen, welches in den Köpfen dieser WissensträgerInnen verankert und im Unternehmen weder dokumentiert noch mündlich den verbleibenden MitarbeiterInnen weitergegeben wurde.

Wissensverlust minimieren und strukturelle Risiken vermeiden

Unternehmen, die in unserer Wissensgesellschaft bestehen und ihre Position im Wettbewerb sichern wollen, stehen vor der großen Herausforderung, den Wissensverlust zu minimieren, indem sie das Wissen ihrer MitarbeiterInnen entsprechend managen, transferieren und generationenübergreifend verfügbar halten.

Das Ausscheiden der WissensträgerInnen birgt zudem ein strukturelles Risiko, denn aufgrund der Altersstruktur der MitarbeiterInnen wird in den nächsten Jahrzehnten der Anteil an jüngeren MitarbeiterInnen spürbar sinken und der Anteil an älteren MitarbeiterInnen steigen. Als Folge dieses Wandels werden die MitarbeiterInnen bereits heute länger im Arbeitsprozess gehalten als je zuvor und es arbeiten mehr Generationen gleichzeitig an einem Arbeitsplatz als früher. Neben dem Erhalt der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit spielen künftig auch der Erhalt und die Weitergabe von Wissen zunehmend eine wichtige Rolle. Hinzu kommt, dass sich die jüngeren Generationen nicht mehr so lange wie ihre älteren KollegInnen an die Unternehmen binden und ihr Wissen, ihre Denk- und Handlungsmuster sich stark unterscheiden.

Potenzial der älteren Generation nutzen

Aus Sicht der Personalentwicklung empfiehlt sich ein Blick auf die Bedürfnisse und Ängste, aber auch auf die Aufgaben und Kompetenzen der älteren Generation, die aufgrund ihrer Erfahrungen und ihres erworbenen Wissens hohes Potenzial in sich birgt. Dieses Potenzial gilt es zu nutzen und das vorhandene Wissen systematisch von den Älteren an die Jüngeren weiterzugeben.

Betriebliche Voraussetzungen für systematischen Wissenstransfer

Ein systematischer Wissenstransfer zwischen den Generationen stellt in vielerlei Hinsicht eine betriebliche Herausforderung dar. Dieser setzt ein strukturiertes Vorgehen, das frühzeitige Erkennen der Notwendigkeit eines Wissenstransfers, das Identifizieren erfolgsrelevanter Wissensbereiche, das Systematisieren der Wissensweitergabe und letztlich auch die Verankerung in der Unternehmenskultur und Führungsarbeit voraus.

Mag.^a (FH) Ursula Haider, Personalentwicklerin, gspag

Literaturhinweis: Mittlmann, Angelika (2011): Systematischer Wissenstransfer – eine betriebliche Notwendigkeit. In: GfWM THEMEN, Ausgabe 1, Dezember 2011, S. 4-9.