

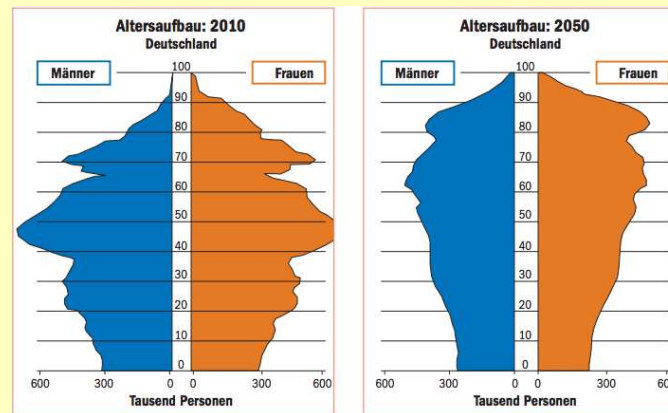
Wissens- und Erfahrungstransfer bei der Polizei Baden-Württemberg

3. BW-Forum Personalverantwortliche im öffentlichen Dienst

Forum 3

Ausgangslage / Herausforderungen

- zu erwartende „Pensionierungswelle“
- Verlust von Wissen und Erfahrung
- fehlendes Know-how



Landesweite Projektgruppe

- Erstellen konkreter **Handlungsempfehlungen** im Referenzmodell.
- Projektstart: November 2010, sechs Teilprojekte, neun gemeinsame Sitzungen.
- Einbindung von Demografieexperten der Ludwig-Maximilians-Universität München sowie des Fraunhofer Instituts Magdeburg.
- Pilotlauf bei den Polizeidirektionen Balingen, Pforzheim sowie dem Polizeipräsidium Mannheim.
- Vorlage eines Abschlussberichts, einer „WET-Konzeption“ sowie weiterer notwendiger Unterlagen.
- Landesweite Umsetzung in der Polizei BW: **April 2012**

WET-Zielsetzung

- Wissen- und Erfahrungsübertrag in die nächste Generation
- ganzheitliche Nachfolgeplanung
- frühzeitiger Aufbau notwendiger Kompetenzen
- ressourcenschonend und qualitätssicher



WET-Konzept (fünfstufig)

1. Lagebild durch Frühwarnsystem

2. WET-Bedarfsgespräch

3. WET-Transfergespräch

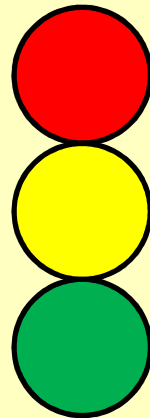
4. WET-Transferplan / ggf. weitere
WET-Maßnahmen

5. Abschlussgespräch / Geschäftsübergabe

1. Frühwarnsystem (edv-gestützt)

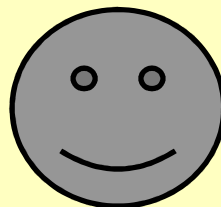
Frühwarnsystem signalisiert:

Möglicher Wissensgeber scheidet in 18 – x Monaten aus

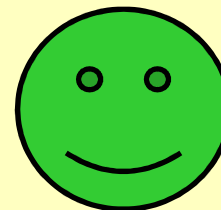


2. WET-Bedarfsgespräch

- Gemeinsames Reflektieren der Lebensleistung
- Beleuchtung der zuletzt betreuten Tätigkeitsfelder
- Ermittlung von besonderem Wissen / Erfahrungen



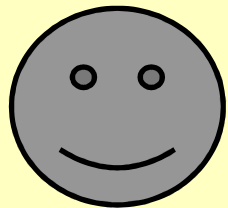
potentielle /r
Wissensgeber / in



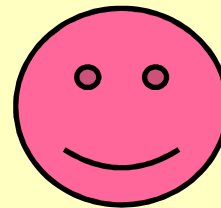
Vorgesetzte / r
OE-Leiter / in

3. WET-Transfergespräch

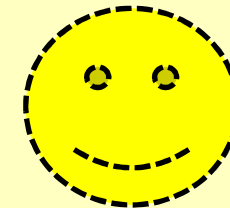
- Betreuung von Wissensgeber und -nehmer durch den WET-Moderator
- Vorbereitung der Beteiligten mit strukturiertem Erfassungsformular (T 2.1)
- OE-Leiter gibt Richtung vor



potentielle / r
Wissensgeber / in



Transferbegleiter / in
(WET-Moderator / in)





potentielle / r
Wissensnehmer / in

4. WET-Transferplan / weitere WET-Maßnahmen

Lerntandem / Mentoring  

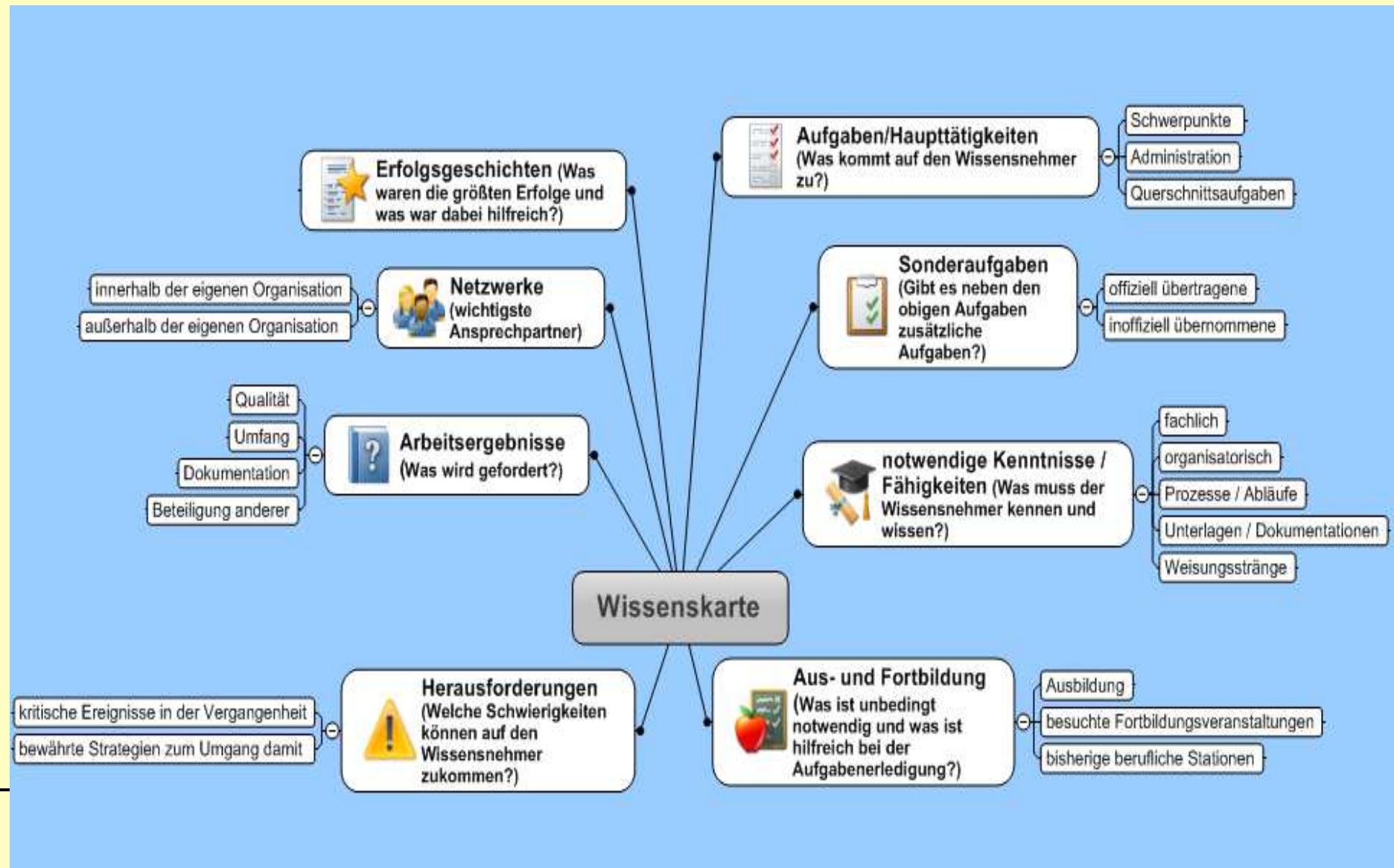
Jobrotation   Hospitation  

Fortbildung  Selbststudium 

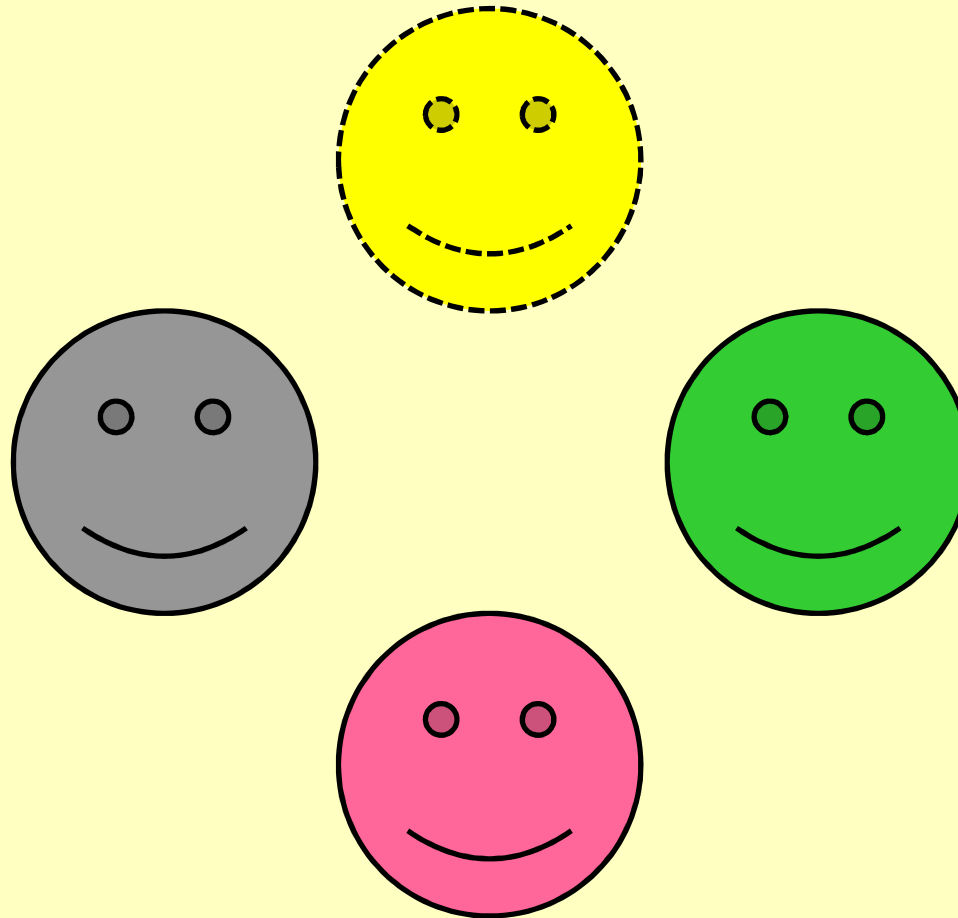
Erstellen von Checklisten 

Weitere Transfergespräche   

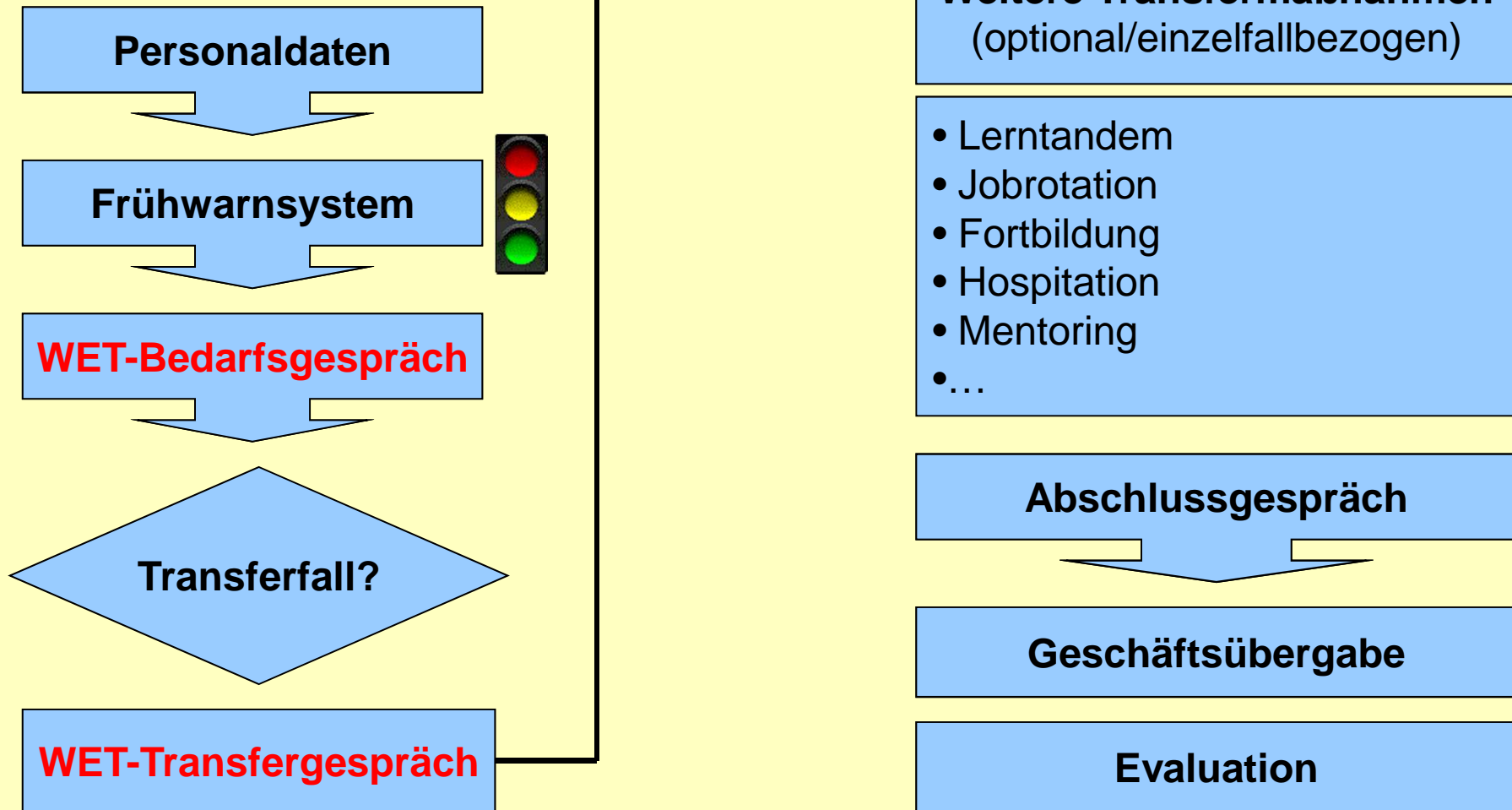
Muster - Wissenskarte



5. Abschlussgespräch / Geschäftsübergabe



Zusammenfassung



Bedeutung für die Alltagsorganisation

Eignung auch für

- Sonstige Personalwechsel
- Qualitätssicherung bei erfolgskritischen Positionen
- Auch bei Aufgabenverlagerungen im Rahmen der
Polizeireform

Anforderungsprofil für WET-Moderatorinnen und WET-Moderatoren

- Mehrjährige Dienst erfahrung gPVD (HfPolBW) / hPVD
- Blick für die Gesamtdienststelle
- hohe spartenübergreifende Akzeptanz
- Moderationskompetenz
- Kommunikationskompetenz
- hohe Sozialkompetenz

Vielen Dank!

Haben Sie Fragen?

