



„TransferWerk“
strukturierter Wissenstransfer



Salzgitter AG Konzern

Außenumsatz kons.: 8,4 Mrd. €
Innenumsatz: 3,0 Mrd. €

Mitarbeiter: 16.892

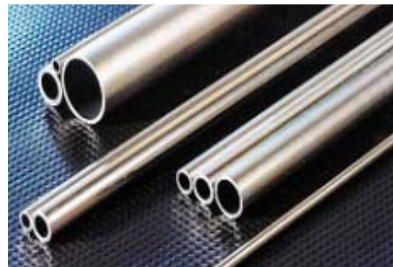
Stahl Salzgitter Stahl GmbH

- Gesamtumsatz:
3,3 Mrd. €
- Mitarbeiter:
6.830



Röhren

- Gesamtumsatz:
2,2 Mrd. €
- Mitarbeiter:
4.191



Handel

- Gesamtumsatz:
4,5 Mrd. €
- Mitarbeiter:
1.835



Dienstleistungen

- Gesamtumsatz:
1,0 Mrd. €
- Mitarbeiter:
3.916



Salzgitter AG (Holding)

Salzgitter Mannesmann GmbH – Zwischenholding

<u>Stahl</u> Salzgitter Stahl GmbH	<u>Röhren</u> Mannesmannröhren- Werke GmbH	<u>Handel</u>	<u>Technologie</u> Klöckner-Werke AG (86%) (ca. 5500 Beschäftigte)	<u>Dienstleistungen</u>
Salzgitter Flachstahl	Europipe (50%)	Salzgitter Mannesmann Handel Gruppe	KHS-Gruppe	DEUMU
Ilseburger Grobblech	Mannesmann Fuchs Rohr	Universal	Klöckner DESMA Elastomertechnik	Salzgitter Service und Technik
Peiner Träger	MHP Mannesmann Präzisrohr	Hövelmann&Lueg	Klöckner DESMA Schuhmaschinen	Verkehrsbetriebe Peine-Salzgitter
HSP Hoesch Spundwand und Profil	Mannesmann DMV Stainless		Klöckner Hänsel Processing	SIT telcat
Salzgitter Bauelemente	Salzgitter Großrohre			GESIS
Salzgitter Europlatinen	Hüttenwerke Krupp Mannesmann (30%)			Hansaport (51%)
				Salzgitter Mannesmann Forschung
				Salzgitter Automotive Engineering

SZST – 120 Mio € Umsatz mit ca. 1.150 Mitarbeitern

TECHNIK:	Dienstleistungen	390	Mitarbeiter
	Werkstattleistungen	320	Mitarbeiter
SERVICE:	Arbeitsmedizin	50	Mitarbeiter
	Bildung, Training und Beratung	80	Mitarbeiter
	Brand- und Atemschutz, Rettungsdienst	120	Mitarbeiter
	Druck-Center	20	Mitarbeiter
	Sicherheitsdienst	130	Mitarbeiter

**Personalentwicklung
und -qualifizierung**

**Unternehmenskultur
und Führung**

**Personalmarketing
und -recruiting**



*Die Generationen-Offensive 2025
der Salzgitter AG*

**Arbeitsorganisation,
-zeit und Entgelt**

**Integrations-
management**

**Gesundheit/Fitness
und Ergonomie**

Ziel: Erhalt von wertvollem Erfahrungs- und Fachwissen bei anstehendem Wechsel von Führungskräften und Experten, bei Neueinstellungen, Rotation oder beim Ausscheiden älterer Mitarbeiter

Ziel: Erhalt von wertvollem Erfahrungs- und Fachwissen bei anstehendem Wechsel von Führungskräften und Experten, bei Neueinstellungen, Rotation oder beim Ausscheiden älterer Mitarbeiter

Prozessschritte:

- **Klärung der Rahmenbedingungen**

Ziel: Erhalt von wertvollem Erfahrungs- und Fachwissen bei anstehendem Wechsel von Führungskräften und Experten, bei Neueinstellungen, Rotation oder beim Ausscheiden älterer Mitarbeiter

Prozessschritte:

- Klärung der Rahmenbedingungen
- **Vorbereitung von Wissensträger und -empfänger**

Vorbereitung von Wissensträger und -empfänger

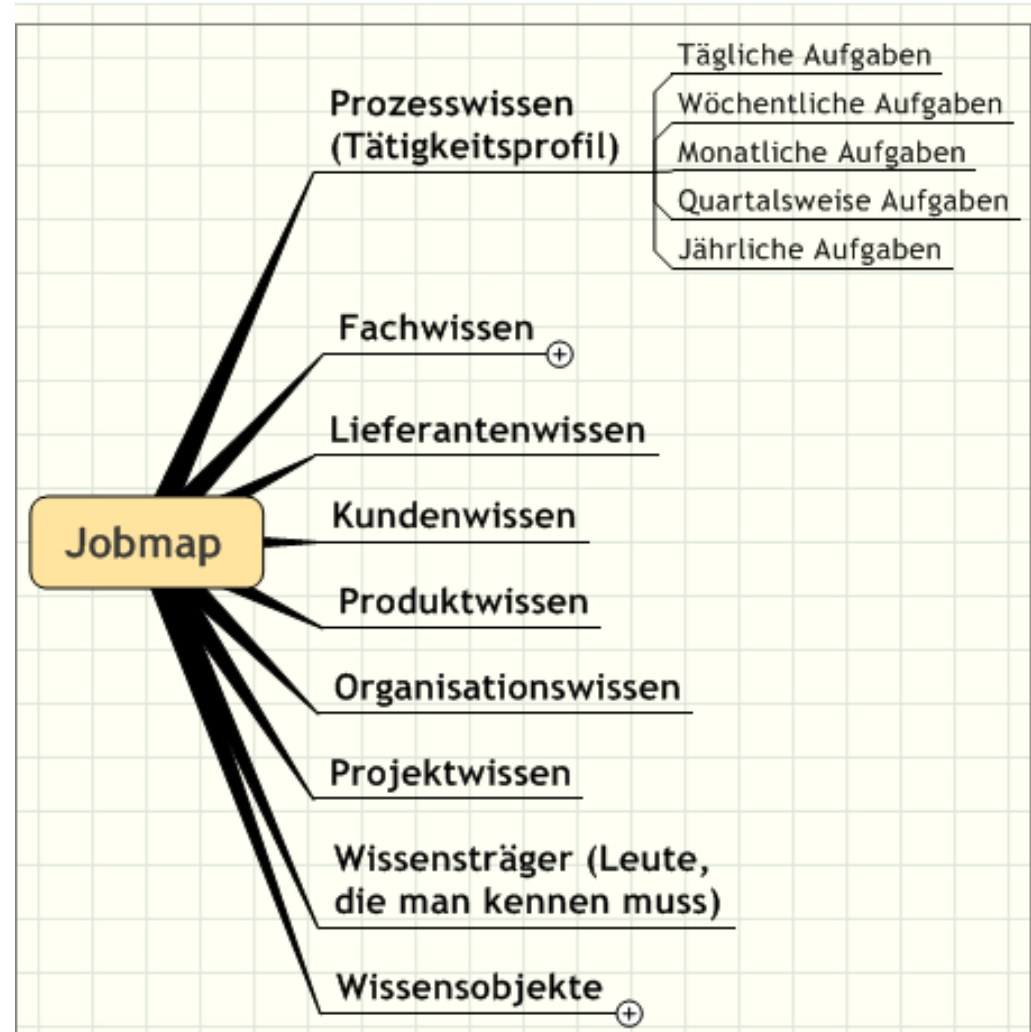
- Würdigung des Wissensschatzes
- Bewusstmachung der Wissensarten
- Motivierung zur Wissensweitergabe bzw. -aufnahme
- Klärung unterstützender Rahmenbedingungen
- Vorstellung der Werkzeuge zum Wissenstransfer

Ziel: Erhalt von wertvollem Erfahrungs- und Fachwissen bei anstehendem Wechsel von Führungskräften und Experten, bei Neueinstellungen, Rotation oder beim Ausscheiden älterer Mitarbeiter

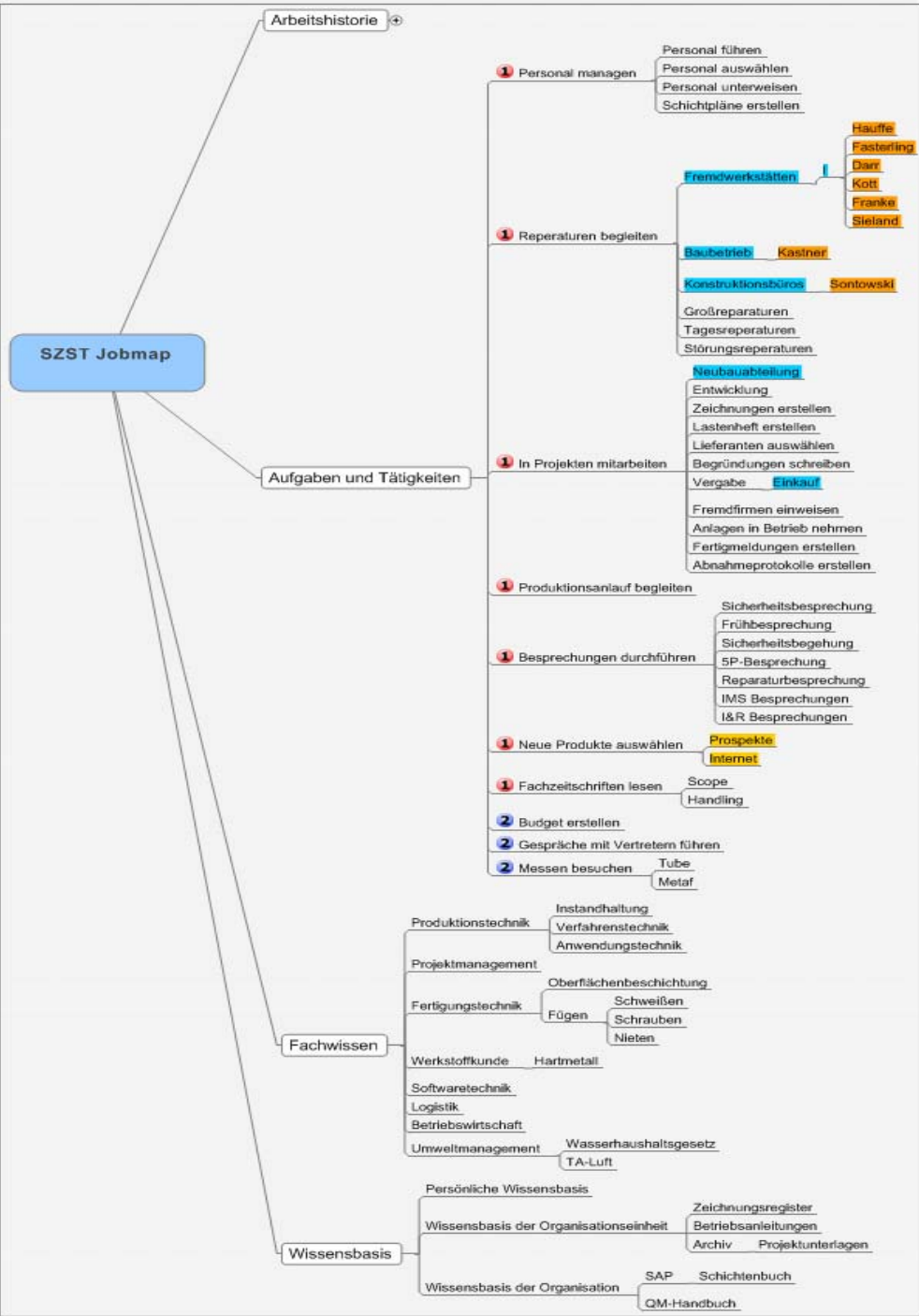
Prozessschritte:

- Klärung der Rahmenbedingungen
- Vorbereitung von Wissensträger und -empfänger
- **Erstellung einer Jobmap**

**Beteiligte: Wissensträger und
ggf. Wissensempfänger**



TransferWerk – strukturierter Wissenstransfer Jobmap 2



GAZ

Ziel: Erhalt von wertvollem Erfahrungs- und Fachwissen bei anstehendem Wechsel von Führungskräften und Experten, bei Neueinstellungen, Rotation oder beim Ausscheiden älterer Mitarbeiter

Prozessschritte:

- Klärung der Rahmenbedingungen
- Vorbereitung von Wissensträger und -empfänger
- Erstellung einer Jobmap
- **Auswahl der geeigneten Transfermaßnahmen**

Transfermaßnahmen und -werkzeuge

- Erfolgsgeschichten
- Lessons learned
- Netzwerkdiagramme
- Ereignisprozessketten
- Visualisierungen
- strukturierte Interviews
- Reflexionsgespräche
- Schulungen, Ein- und Unterweisungen
- Hospitationen

Ziel: Erhalt von wertvollem Erfahrungs- und Fachwissen bei anstehendem Wechsel von Führungskräften und Experten, bei Neueinstellungen, Rotation oder beim Ausscheiden älterer Mitarbeiter

Prozessschritte:

- Klärung der Rahmenbedingungen
- Vorbereitung von Wissensträger und -empfänger
- Erstellung einer Jobmap
- Auswahl der geeigneten Transfermaßnahmen
- **360°- Abstimmung des Transferplans mit allen Beteiligten**

Ziel: Erhalt von wertvollem Erfahrungs- und Fachwissen bei anstehendem Wechsel von Führungskräften und Experten, bei Neueinstellungen, Rotation oder beim Ausscheiden älterer Mitarbeiter

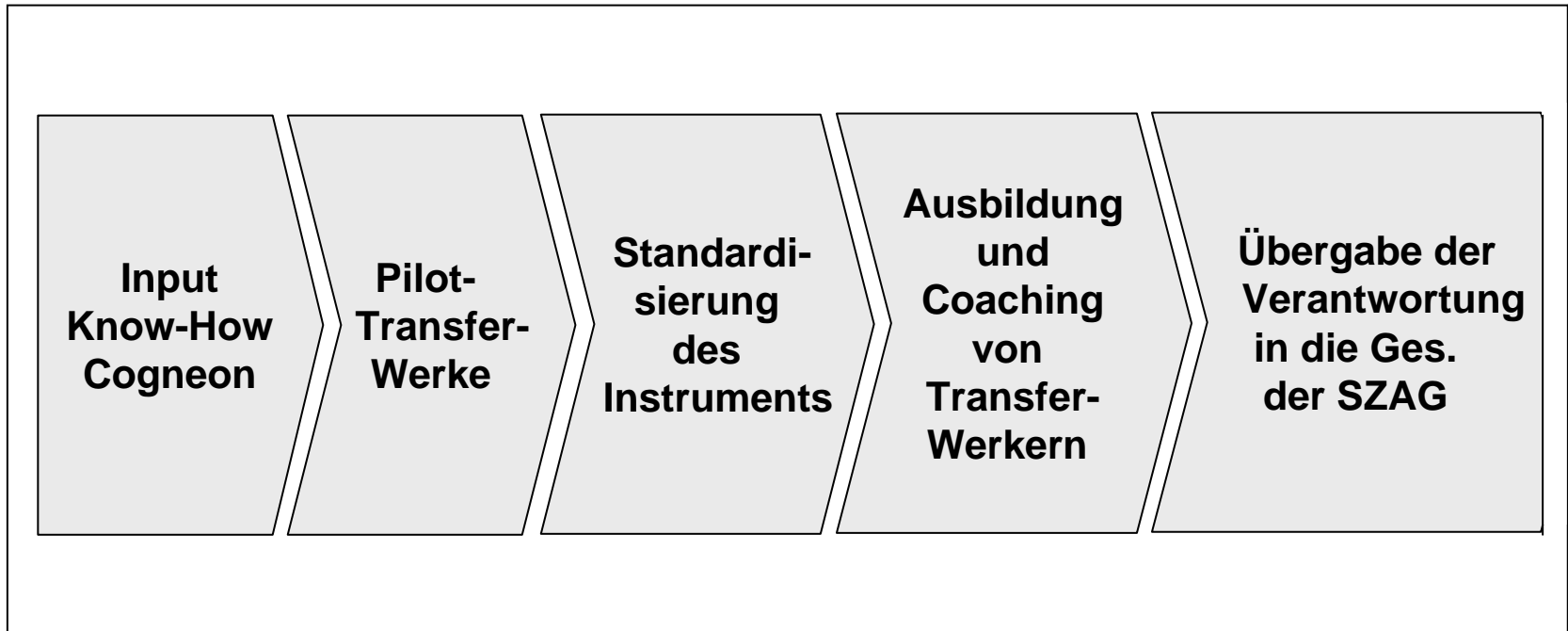
Prozessschritte:

- Klärung der Rahmenbedingungen
- Vorbereitung von Wissensträger und -empfänger
- Erstellung einer Jobmap
- Auswahl der geeigneten Transfermaßnahmen
- 360°- Abstimmung des Transferplans mit allen Beteiligten
- **Begleiteter Wissenstransfer**

Ziel: Erhalt von wertvollem Erfahrungs- und Fachwissen bei anstehendem Wechsel von Führungskräften und Experten, bei Neueinstellungen, Rotation oder beim Ausscheiden älterer Mitarbeiter

Prozessschritte:

- Klärung der Rahmenbedingungen
- Vorbereitung von Wissensträger und -empfänger
- Erstellung einer Jobmap
- Auswahl der geeigneten Transfermaßnahmen
- 360°- Abstimmung des Transferplans mit allen Beteiligten
- Begleiteter Wissenstransfer
- **Dokumentation und Projektabschluss**



Erfahrungen aus TransferWerken 2006/2007

- unterschiedlicher zeitlicher Aufwand
- wert- und kompetenzschöpfender Prozess
 - fördert respektvollen Umgang für- und miteinander
 - schafft positive Arbeitsatmosphäre
 - liefert damit die Basis für persönliche u. fachliche Weiterentwicklung
- sichert größtmöglichen Wissenstransfer
- liefert Grundlage und Impulse für strukturierten Verbesserungsprozess
- sehr positive Rückmeldungen von allen Beteiligten