




Grudzień 2015

Retencja i Transfer Wiedzy



W tym numerze 

- [Problem RTW](#)
- [Strategiczna wizja RTW](#)
- [Plan selekcji wiedzy](#)
- [Taktyki RTW](#)
- [Plan RTW](#)
- [Knoco news](#)

Other News 

Oferta KM Starter

W swojej ofercie mamy grupę niskobudżetowych usług dla firm, które chcą rozpocząć pracę z KM.

Obejmuje to między innymi metody:

The Silver Tsunami, the Demographic Cliff, the Great Crew Change, początek korporacyjnego Alzheimera – jak byśmy to nie nazwali, przewidywana wraz z odejściem doświadczonych pracowników na emeryturę utrata wiedzy, stanowi potężne ryzyko biznesowe dla wielu organizacji.

Wiedza ekspertów odchodzących na emerytury, powinna być nie tylko zatrzymana w organizacji, ale również przekazana pracownikom, którzy w niej pozostają i którzy będą kontynuować pracę. Jeśli tak się nie stanie, organizacja utraci swoje kompetencje i stanie przed ryzykiem większych błędów, większych kosztów i utraconych klientów.

Niniejszy Newsletter pochyla się nad problemem Retencja i Transfer Wiedzy (RTW) i podejmuje dyskusję na temat możliwości radzenia sobie z tym, zarówno na poziomie strategicznym, jak i taktycznym

Problem RTW

- [Oceny KM w Twojej organizacji](#)
- [Budowy Strategii KM](#)
- [Skan wiedzy, aby zidentyfikować tę, która wymaga największej uwagi](#)
- [Budowa zaangażowania poprzez warsztaty](#)
- [Zrozumienie swojej kultury organizacyjnej](#)
- [Tworzenie "dowodów koncepcji"](#)

[Forward](#)



If you have people you would like to forward this email to, please forward using the button above

[Subscribe](#)



If you are not subscribed to this newsletter and would like to be, please subscribe using the button above.

[Unsubscribe](#)

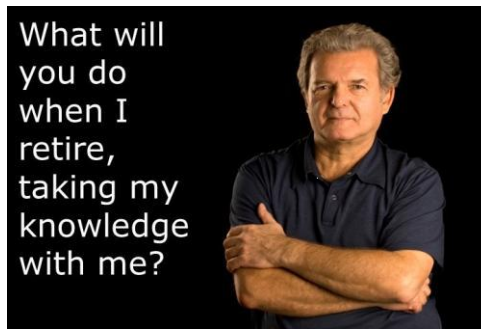


You're receiving this letter because you signed up at **knoco.com** or **ordered free templates from us**. If you no longer want to receive this newsletter, please unsubscribe using the button above.

[Contact us](#)



[Our Website](#)
[Our contact details](#)
[Previous newsletters](#)
[Email us](#)
[Our facebook page](#)
[Our Linked-in page](#)
[Nick's blog](#)



Wiele zachodnich firm inżynierskich, produkcyjnych, sektora energetycznego stoi w obliczu nadchodzącego kryzysu. Poniżej zamieszczamy przykładową analizę dotyczącą firm z amerykańskiego sektora dostawy mediów.

- Średni wiek pracownika z tego sektora wynosi 44 lata, a średni wiek wykwalifikowanego monterów 50 (dla porównania średni wiek pracownika we wszystkich sektorach wynosi 37 lat).
- W ciągu 4 lat aż 60% dzisiejszych wykwalifikowanych pracowników odejdzie na emeryturę.
- Kurczące się zasoby siły roboczej doprowadzają do rosnącej rywalizacji o talenty.
- 80% Dyrektorów HR wskazuje starzejące się zasoby ludzkie jako ich największy problem.
- Mniej niż 50% ma strategię rozwiązania tego problemu.

Powyższe liczby są typowe. Szacuje się, że w USA ponad 25% pracujących osób odejdzie w ciągu najbliższych 5 lat na emeryturę, a w Wielkiej Brytanii, większość aktywnych zawodowo ludzi będą wkrótce stanowili ci pomiędzy 45 a 59 rokiem życia. Strategiczne i wymagające wysokich kompetencji stanowiska są w większości zapełnione przez Baby Boomers (powojenne pokolenie urodzone pomiędzy 1946 a 1964), którzy w najbliższej przyszłości osiągną wiek emerytalny.

Jeżeli nic nie zostanie zrobione, wiedza, którą posiadają w swoich głowach odejdzie razem z nimi, a wraz z tym umiejętności organizacji.

[Rupert's blog](#)

[Vedalis blog](#) in French

[Ewa's blog](#) in Polish

[Knoco on YouTube](#)

Przemysł zmierza w kierunku demograficznej krawędzi, a Zarządzanie Wiedzą może dostarczyć spadochron.

Strategiczna wizja RTW



Strategia [Retencja i Transfer Wiedzy](#) zakłada zorientowane na potrzeby biznesowe oceny ryzyka i pilności zagrożonej wiedzy, ustanawia priorytety dla ludzi i tematów oraz wprowadza zaplanowany i monitorowany proces przechwytywania tej wiedzy i jej transferu do nowych i młodszych pracowników.

Zakres strategii powinien obejmować wszystkie stanowiska i wszystkie funkcje w organizacji, gdzie tylko istnieje znaczące ryzyko utraty wiedzy; innymi słowy tam, gdzie personel zbliża się do wieku emerytalnego. Kluczowym etapem w przygotowaniu Strategii Retencji Wiedzy jest określenie skali i pilności problemu. Skan wiedzy ([knowledge scan](#)) może dotyczyć dwóch wymiarów:

- Skan obszarów wiedzy i przypisanie do nich takich atrybutów, jak ważność, poziom udokumentowania, stopień rozpowszechnienia w organizacji, ryzyko utraty lub
- Skan ludzi i określenie wiedzy, jaką posiadają oraz ryzyka ich szybkiego odejścia.

Rezultatem skanu będzie mapa wiedzy organizacyjnej, identyfikacja obszarów, gdzie ryzyko jej utraty jest największe, gdzie konsekwencje tego ryzyka są największe, a potrzeba działania najbardziej pilna. To pozwala na przypisanie w strategii, odpowiednich priorytetów

obszaram reprezentującym krytyczną wiedzę, a to z kolei ustanawia priorytety wysiłków w najbliższej perspektywie.

[Skontaktuj się z Knoco](#) aby uzyskać pomoc w przygotowaniu strategii KRT lub przeprowadzić Skan Wiedzy (Knowledge Scan).

Plan selekcji wiedzy

Time needed to transfer knowledge	Long	Too much knowledge, too little time <ul style="list-style-type: none">•Prioritise•Interviews, debriefs	Lots of knowledge, enough time <ul style="list-style-type: none">•Take strategic view
	Short	Little knowledge, Little time <ul style="list-style-type: none">•Act now•Prioritise on content	Plenty of time <ul style="list-style-type: none">•Introduce KMremove the problem
		Short	Long
		Time Available	

Strategia retencji wiedzy jest strategią nietypową przez to, że jest dyktowana przez ograniczenia czasowe. Zastosowana metoda zależy od różnych okoliczności, a zwłaszcza od tego jak dużo mamy czasu na przejęcie wiedzy. Jest też konsekwencją poprzedzającej selekcji.

Każdy z istotnych obszarów wiedzy powinien być rozpisany na planie macierzy BCG pokazanej powyżej. Dwie osie macierzy reprezentują czas, jaki będzie potrzebny do transferu wiedzy i czas, jaki jest do dyspozycji.

Tam, gdzie czas potrzebny do transferu wiedzy przekracza czas, jaki mamy do dyspozycji (lewy górny róg), tam działamy w trybie reaktywnym i koncentrujemy się na przechwytywaniu wiedzy, dopóki jeszcze mamy czas. Odchodzący ekspert pracuje z osobami przeprowadzającymi wywiady i przechwytujacymi wiedzę tak, aby była pewność, że najbardziej cenna wiedza jest przejęta i udokumentowana.

Tam, gdzie czas potrzebny do transferu wiedzy jest zgodny z czasem, jaki mamy do dyspozycji (prawy górny i lewy dolny róg), tam

koncentrujemy się zarówno na przechwytywaniu, jaki i na transferze wiedzy. Odchodzący ekspert współpracuje ze swoimi następcami poprzez coaching i mentoring, a także poprzez wywiady. W tym samym czasie kluczowa wiedza jest dokumentowana. Jeżeli jest dużo wiedzy wymagającej działania, wówczas powinna zostać stworzona [strategia Retencji i Transferu Wiedzy](#).

Tam, gdzie mamy wystarczająco dużo czasu do dyspozycji (prawy dolny róg) odchodzący ekspert powinien przyjąć na siebie istotne role KM, na przykład jako lider *Community of Practice* i właściciel zasobu wiedzy. Wiedza może być przechwytywana i przekazywana dalej jako element jego normalnej pracy, redukując w ten sposób ryzyko jej utraty. Jeżeli taka sytuacja występuje w Twojej organizacji, wówczas nie potrzebujesz dedykowanej Strategii Retencji Wiedzy, ale raczej pełnej [Strategii Zarządzania Wiedzą](#).

[Skontaktuj się z Knoco](#) aby uzyskać pomoc na temat selekcji wiedzy.

Taktyki Retencji i Transferu Wiedzy



[Image from www.jisc.ac.uk/](http://www.jisc.ac.uk/)

Jest wiele sposobów pozwalających na przechwycenie i transfer wiedzy. Do najważniejszych należą m.in.:

- Osoba odchodząca może, jako coach, przygotować swojego następcę;
- Osoba odchodząca może przygotować materiały szkoleniowe dla warsztatów stacjonarnych, dla szkoleń opartych o system egzaminacyjny albo szkoleń symulacyjnych;
- Osoba odchodząca może udokumentować swoją wiedzę w postaci poradnika, procedur czy innych materiałów referencyjnych. Często dobrym rozwiązaniem jest

zaangażowanie młodszego członka zespołu, aby przeprowadzić wywiad z odchodzącym ekspertem i udokumentować przejętą wiedzę. W takim przypadku należy przeszkolić osobę, przeprowadzając wywiad w umiejętności przejmowania wiedzy.

- Specjalista Zarządzania Wiedzą może dokonać podsumowania wiedzy i stworzyć zasób wiedzy (*knowledge asset*) na podstawie wiedzy osoby odchodzącej.
- Odchodzący ekspert może być sfilmowany w trakcie wykonywania swojej pracy i dostarczyć narrację.
- Odchodzący ekspert może przejąć rolę wiodącą w Community of Practice albo wziąć udział w wymianie wiedzy.

Decyzja o wyborze najlepszej taktyki KRT będzie podyktowana naturą i stopniem skomplikowania wiedzy oraz ilości czasu i umiejętności, jakie są do dyspozycji.

[Skontaktuj się z Knoco](#) aby uzyskać pomoc na temat wyboru odpowiedniej taktyki KRT.

Plan Retencji i Transferu Wiedzy



[Image from ND Strupler](#)

Aby być pewnym, że retencja i transfer wiedzy są przeprowadzane zgodnie z planem, należy włączyć do strategii KRT elementy zarządzania, aby kontrolować główne elementy planu. Te elementy to na przykład - zespół KM pracuje z odchodzącym ekspertem i jego następcą, aby wytworzyć szczegółowy plan działań dla przejęcia i transferu wiedzy. Plan ma przypisanego właściciela, eksperta i jego następcę oraz serię działań, w tym przechwycenie wiedzy, udokumentowanie jej, mentoring, szkolenia i coaching.

Plan obejmuje takie elementy jak:

- Listę tematów, dla których wiedza powinna być zatrzymana i przekazana w firmie.
- Priorytet przypisany do każdego tematu.
- Preferowana taktyka i działania dla wskazanych tematów.
- Termin, w jakim działania powinny być zakończone.

Każdy z odchodzących ekspertów powinien mieć przypisany indywidualny plan. W trakcie przechwytywania i transferu wiedzy, plany są monitorowane i stan jest raportowany do kierownictwa, które w ten sposób może być pewne, że skutecznie zapobiega się ryzyku utraty wiedzy.

[Skontaktuj się z Knoco](#) aby uzyskać pomoc na temat formatu planu KRT i procesu jego kreowania.

Knoco news



W listopadzie Nick brał udział w konferencji KM World, prowadząc warsztaty (z Patrickiem Lambe), podpisując swoją książkę i wygłaszając referat na temat "The Knowledge Supply Chain". Następną jego konferencją będzie konferencja w Kuwejcie, na początku lutego.

Stephanie chciałaby zapewnić wszystkim, że po przeniesieniu się do Berlina, będzie nadal świadczyć swoje usługi w obszarze KM i można się z nią skontaktować [tutaj](#).

Książka Stephanie and Nicka "[Designing an Effective KM Strategy](#)" jest dodrukowywana obecnie, jak również jest tłumaczona na język chiński.

Następna książka Nicka, "The Knowledge Manager's Handbook" (pisana wspólnie z Patrickiem Lambe) jest już kompletna i przekazana do wydawnictwa. Termin publikacji jest przewidziany na koniec marca.

[Knoco Chile](#) przeprowadziło [3 konferencje na temat Innovation in Education](#) w Meksyku dla Cobach, drugie szkolenie KM dla Venezuelan Oil Giant PDVSA razem z Knoco Venezuela, przygotowuje konferencję w ramach międzynarodowego seminarium "[Neuropedagogy. The new educational paradigm of the 21st century](#)" i aktualnie przygotowuje strategię KM dla dwóch organizacji.

[Knoco South Africa](#) uruchomiło w listopadzie nowy interaktywny warsztat przygotowujący Knowledge Managerów do ISO 9001:2015 Clause 7.1.6. Warsztat prowadzony przez Iana Corbetta w Johannesburgu jest oparty o jeden z krytycznych czynników sukcesu Knoco – dostarczanie wartości i korzyści organizacjom.

Nowa rewizja standard ISO potencjalnie pozwala Knowledge Managerom proaktywnie wspierać swoją organizację w dostarczaniu produktów i usług wysokiej jakości, jeśli tylko będą wiedzieć jak to efektywnie robić. Według Iana, wyzwaniem, przed którym stoi wielu Knowledge Managerów, jest rozwijanie umiejętności zidentyfikowania gdzie i na czym skoncentrować KM i jak przekonwertować działanie na wartość i korzyści. W trakcie warsztatu Ian dzieli się swoim doświadczeniem i umiejętnościami, które zdobył wspierając tak firmy z różnych sektorów biznesowych, jak i organizacje rządowe w budowaniu strategii opartych na dostarczaniu wartości.

Nie było nigdy lepszego czasu, aby szukać dróg do wykorzystywania wiedzy organizacji dla zbiorowych korzyści, niż czas, kiedy gospodarka przechodzi, jak obecnie, przez trudny okres. Jeśli chcecie wiedzieć więcej na ten temat proszę skontaktować się: ian.corbett@knoco.co.za.

Knoco is the registered trademark of Knoco Ltd.

All company details can be found at www.knoco.com

Don't want to receive these emails anymore? You can [Unsubscribe](#)