

Triadengespräch

Inhalt

1. Kurzbeschreibung.....	1
2. Was bringt die Maßnahme?	1
3. Wie können Sie vorgehen?	1
4. Worauf sollten Sie achten?	1
5. Beispiel	2
6. Bezug zu anderen Handlungsempfehlungen.....	2
7. Weiterführende Informationen	2

1. Kurzbeschreibung

Ein Triadengespräch ist ein moderiertes und methodisch unterstütztes Gespräch zur Wissensweitergabe, das insbesondere auf die Sicherung von Erfahrungswissen zielt (vgl. Dick 2006).

2. Was bringt die Maßnahme?

Am Triadengespräch sind drei Personen beteiligt: Wissensträger/-in mit Wissenstransferaufgabe, ein Novize/eine Novizin (fachlicher Neuling) als Zuhörer/-in und ein Laie/eine Laiin als Moderator/-in. Ziel ist es, Wissen zu einem beruflichen Thema weiterzugeben, um künftige Arbeits- und Managementaufgaben besser bewältigen zu können. Dabei lassen sich Triadengespräche zu unterschiedlichen Anlässen einsetzen, z.B. bei der Einarbeitung von neuen Mitarbeitern/-innen, beim Nachfolgemanagement, bei der Wissenssicherung von Senior Experten und Expertinnen, beim strategischen Wissensaufbau in Abteilungen oder Projekten. Die Dokumentation kann durch den Laien/die Laiin oder den Moderator/die Moderatorin erfolgen (vgl. Dick 2006, Wehner & Dick 2001).

Das Triadengespräch hat folgende Vorteile (vgl. Dick 2006, Pircher 2010):

- Berufliches Handlungswissen wird verbalisiert.
- Wissen wird direkt von der Quelle zum Ziel weitergegeben.
- Schnellere Arbeitsfähigkeit und bessere (unternehmensinterne) Vernetzung des Novizen.
- Stärken, Routinen und Wissensprofile werden bewusst gemacht.
- Bestehendes Wissen wird bewahrt und wertgeschätzt.
- Erfahrungen, Begriffe und Deutungen werden synchronisiert.
- Einbindung in Arbeits- und Geschäftsprozesse ist möglich.

3. Wie können Sie vorgehen?

Es handelt sich um einen Prozess in fünf Phasen (vgl. Pircher 2010):

1. Signal der Geschäftsleitung, dass die Implementierung unterstützt wird
2. Terminkoordination (durch den Moderator/die Moderatorin)
3. Gemeinsame Durchführung
4. Aufbereitung (Transkription/ Dokumentation) und Verwertung (kann durch den Moderator/die Moderatorin unterstützt werden)
5. Rückmeldung an die Geschäftsleitung

4. Worauf sollten Sie achten?

Sollte der Experte/die Expertin (Wissensgeber/-in) nicht von sich aus motiviert sein, den Transfer des Erfahrungswissens voranzutreiben, ist die Unterstützung der Geschäftsführung bzw. eines Managers/einer Managerin notwendig. Auch der Einsatz einer neutralen Moderation, die auch eine externe Person übernehmen kann, kann hier helfen und empfiehlt sich. Bei frühzeitiger Planung kann ein Triadengespräch als Teil der Zielvorgaben für den Wissensgeber/die Wissensgeberin definiert werden (vgl. Wirth 2006, ZA-RLP 2015).

5. Beispiel

Einführung und Begleitung von Triadengesprächen in verschiedenen Unternehmen (Bremer Stadtwerke, RWE): <http://www.rwe.com/web/cms/mediablob/de/2089090/data/496266/3/rwe-power-ag/nachbarschaft/nachbarschaftsmagazine/hier-rheinisches-braunkohlenrevier/Ausgabe-Rhein-Erft-Kreis-September-2013.pdf>

6. Bezug zu anderen Handlungsempfehlungen

Gelbe Seiten

7. Weiterführende Informationen

Dick, M. (2006). Triadengespräche als Methode der Wissenstransformation in Organisationen. In V. Luif, G. Thoma & B. Boothe (Hrsg.), Beschreiben - Erschliessen - Erläutern. Psychotherapieforschung als qualitative Wissenschaft. (S. 141- 166). Lengerich: Pabst Verlag.

Die Zeitschrift für Führung und Organisation liefert eine Ausgabe zum Wissenstransfer mit Hilfe von Triadengesprächen:

http://www.academia.edu/7835873/Zeitschrift_F%C3%BChrung_Organisation_Wissenstransfer_per_Triadengespr%C3%A4ch_Eine_Methode_f%C3%BCr_Praktiker. Abruf: 10.01.2016

Pircher, R. (Ed.). (2010). Wissensmanagement, Wissenstransfer, Wissensnetzwerke: Konzepte, Methoden und Erfahrungen. John Wiley & Sons.

Triadengespräche als Methode der Wissenstransformation in Organisationen:

<http://www.fhnw.ch/aps/ifk/projekte/abgeschlossene-projekte/Triadengespraech/triadengespraech>. Abruf: 08.02.2016

Wehner, T. & Dick, M. (2001): Die Umbewertung des Wissens in der betrieblichen Lebenswelt: Positionen der Arbeitspsychologie und betroffener Akteure. In G. Schreyögg (Hrsg.), Wissen in Unternehmen. Konzepte, Maßnahmen, Methoden. (S. 89-117). Berlin: Erich Schmidt Verlag.

Wirth, I. (2006): Wissenstransfer in Unternehmen. Die Überwindung personeller Barrieren bei der Kommunikation von implizitem Wissen.

ZA-RLP (2015): Erfolgreicher Erfahrungs- und Wissenstransfer in kleinen und mittleren Unternehmen. Newsletter Zukunftsfähige Arbeit in Rheinland-Pfalz. <http://za-rlp.de/wp-content/uploads/2016/08/Newsletter-1-2015-Zukunftsf%C3%A4hige-Arbeit.pdf>. Abruf: 08.02.2016.

Die Links in dieser Handreichung führen zu externen Websites. Das Projekt AlFaClu hat keinerlei Einfluss auf die Gestaltung und den Inhalt dieser Seiten. AlFaClu macht sich die Inhalte dieser Seiten nicht zu Eigen.