



Demografieberatung
für Beschäftigte + Betriebe

WISSEN. ERFRAGEN.

Leitfaden HANSE-Interview



Dieses Tool ist entstanden im Zuge der Demografieberatung für Beschäftigte + Betriebe 2017-2022.
Diese Maßnahme wurde aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus
sowie des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft finanziert.

WAS IST DAS HANSE-INTERVIEW?

Das HANSE-Interview basiert auf dem HANSE-Modell (im Englischen: ASHEN-Modell) nach Dave Snowden. Es hilft dabei, zu konkreten Themen-/Projektschwerpunkten Wissen zu identifizieren und durch einige wenige Fragen systematisch zu erfassen.

Dabei geht es nicht nur um explizites Fachwissen, sondern auch um implizites Erfahrungswissen einzelner Mitarbeiter*innen, es geht um die Begabungen und Fähigkeiten, die für die Bewältigung von Unternehmensaufgaben unerlässlich sind – und natürlich um das Know-how, das die Basis für wichtige Entscheidungen darstellt. Das HANSE-Interview dient in weiterer Folge dazu, Expert*innen und Wissensträger*innen zu identifizieren und ihr Wissen für das Unternehmen längerfristig zu konservieren.

Führungskräfte und Personalverantwortliche können in diesen Interviews herausfinden, welche Talente und Fähigkeiten im Unternehmen und bei der Mitarbeit an konkreten Projekten besonders zum Einsatz kommen. Dadurch lässt sich besser abschätzen, auf welche Fähigkeiten bei einer (internen oder externen) Nachbesetzung besonderes Augenmerk zu legen ist.



Demografieberatung Digi+
Beschäftigte + Betriebe

WER FRAGT, BLEIBT KLUG

Der Erfolg eines Unternehmens steht und fällt mit dem Wissen und dem Können seiner qualifizierten Mitarbeiter*innen. Dabei ist es im laufenden Tagesgeschäft oft gar nicht so einfach, die Gründe für das gute Gelingen einzelner Projekte zu erkennen und Schlüsse für die Zukunft zu ziehen. Mit einer Handvoll gezielter Fragen können Sie ein besseres Verständnis dafür bekommen, wie Sie an die bisherigen Erfolge Ihres Unternehmens anknüpfen und sie sogar noch übertreffen können – auch in Zeiten großer Veränderungen.

Das HANSE-Interview bildet eine bewährte Möglichkeit, Ihr Unternehmen besser zu verstehen, Fach- und Erfahrungswissen in der Belegschaft zu halten und auch im Falle von kritischen Nachbesetzungen den erfolgreichen Betrieb reibungslos aufrecht zu erhalten.

IN WELCHEN FÄLLEN SIE MIT HANSE NACHFRAGEN SOLLTEN:

- Bei Übergaben zwischen ausscheidender*in Mitarbeiter*in und Nachfolger*in, beim Shadowing (das ist eine Begleitung von austretenden Mitarbeiter*innen während der Austrittsphase durch Dritte, z. B. Lehrlinge, Praktikant*innen, Kolleg*innen, die diese Aufgaben übernehmen werden) etc.
- Nach Beendigung von Projekten oder projektähnlichen komplexen Aufgaben – z. B. zur Befragung einzelner Projektteammitglieder oder auch als Gruppeninterview/Workshop des gesamten Projektteams.
- Im Rahmen von Austrittsgesprächen mit HR und/oder Führungskraft.
- Bei (altersgemischten) Lerntandems.



DAS HANSE-INTERVIEW IM ÜBERBLICK

ZIELE DES TOOLS:

Das HANSE-Interview nach Dave Snowden dient dazu, zu einem konkreten Themen-/Projektschwerpunkt

- explizites und implizites Wissen sowie wertvolles Erfahrungs- und Hintergrundwissen sichtbar zu machen,
- erforderliche Begabungen und Fähigkeiten zur Aufgabenbewältigung und Entscheidungsfindung transparent aufzuzeigen,
- Wissensträger*innen bzw. Expert*innen zu identifizieren, die über Wissen, Fähigkeiten und Begabungen verfügen.

ANWENDUNG DES TOOLS:

Wie der Name schon sagt, erfolgt das HANSE-Interview in Form von Interviews oder Workshops mit Wissensträger*innen und unterstützt Sie beim transparent machen,

- welche Talente und Fähigkeiten im Unternehmen und bei der Mitarbeit an z. B. konkreten Themen bzw. Projekten besonders zum Einsatz kommen und
- auf welche Fähigkeiten und Talente bei der (internen oder externen) Nachbesetzung von ausscheidenden Mitarbeiter*innen besonderes Augenmerk zu legen ist.





DAS HANSE-INTERVIEW IM ÜBERBLICK

DIE FRAGEN UND INHALTE DES TOOLS:

Bei der Durchführung des HANSE-Interviews achten Sie auf fünf wesentliche Komponenten – diese geben dem Tool auch seinen charakteristischen Namen. Im Laufe des Interviews können Sie wichtige Inhalte bei Wissensträger*innen abfragen und so das entscheidende Wissen für das Unternehmen erfassen.

Die zentralen Wissenskomponenten betreffen sowohl explizites als auch implizites Wissen, ohne sie scharf voneinander abzugrenzen. Denn Wissen kann auch als Mischform auftreten oder sich von implizitem zu explizitem Wissen entwickeln. Der Fokus liegt daher nicht auf der Trennung, sondern auf dem möglichst umfassenden Sichtbarmachen der folgenden fünf Komponenten:

- **HEURISTIKEN:** Welche Heuristiken (= Handlungsanweisungen oder Daumenregeln, die auf früheren Entscheidungen und Handlungen basieren) wurden bei der Entscheidungsfindung angewandt?
- **ARTEFAKTE:** Welche Artefakte (= dokumentiertes, explizites Wissen des Betriebs, z. B. Datenbanken, Dokumente etc.) wurden berücksichtigt?
- **NATÜRLICHE BEGABUNGEN:** Welche natürlichen Begabungen (= Talente bzw. Genialität, die einer einzelnen Person zugeschrieben werden und die weder managebar noch übertragbar sind) kamen zum Einsatz? Wer verfügt darüber?
- **SKILLS:** Welche Skills (= Fähigkeiten und Fertigkeiten, die erlernbar sind) waren notwendig? Wer verfügt darüber?
- **ERFAHRUNGEN:** Auf welche Erfahrungen (= zumeist in Gruppen und Teams gemeinsam gemachte Erfahrungen, die häufig implizit bestehen und daher immer wieder bei der Reflexion untergehen) von Einzelnen bzw. Teams / Arbeitsgruppen wurde zurückgegriffen? Wer verfügt darüber?





DAS HANSE-INTERVIEW IM ÜBERBLICK

TIPPS, DIE SIE WISSEN SOLLTEN:

- Es empfiehlt sich, das HANSE-Interview immer mit einem konkreten Wissensziel einzusetzen.
- Die Bereitschaft zu einem sehr offenen, detaillierten HANSE-Interview steigt mit der unmittelbaren Umsetzung der daraus erworbenen Erkenntnisse, wie z.B. durch
 1. die Berücksichtigung beim Talent Management und im Recruiting,
 2. die Verbreitung, Nutzung und Weiterentwicklung des Wissens innerhalb der Organisation.
- Planen Sie für das Interview ausreichend Zeit ein und wählen Sie einen ruhigen Ort aus.
- Das Interview profitiert von einem narrativen Stil, d.h. den*die Wissensträger*in am besten zu jeder Komponente frei erzählen lassen.
- Die Anwendung der Regeln des aktiven Zuhörens unterstützen dabei,
 1. eine angenehme, wertschätzende Atmosphäre herzustellen,
 2. Details zu den 5 Komponenten des HANSE-Interviews erfragen.

HIER EIN PAAR ERGÄNZENDE TIPPS ZUM AKTIVEN ZUHÖREN:

- Achten Sie auf die Ziele und Anliegen der*des Interviewpartners*in!
- Nehmen Sie Gefühle, Werte und auch Bedenken wahr und sprechen Sie sie an.
- Achten Sie auf Unterschiede zwischen der verbalen (dem Gesagten) und der nonverbalen Kommunikation (Stimme, Ton, Körpersprache).
- Bestätigen Sie Ihre*n Interviewpartner*in sach- und auch gefühlsbezogen.
- Stellen Sie weiterführende Fragen zur Klärung angesprochener Sachverhalte.
- Fassen Sie das Gesagte in eigenen Worten zusammen und wiederholen Sie es regelmäßig, um größtmögliche Klarheit und gegenseitiges Verständnis zu schaffen.
- Bemühen Sie sich, Gesprächspausen auszuhalten.
- Vermeiden Sie eigene Interpretationen und Wertungen über das Gesagte.





DER EUROPÄISCHE SOZIALFONDS:

Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist das wichtigste und älteste (seit 1957) Finanzinstrument der Europäischen Union (EU) für Sozialpolitik und **Investitionen in Menschen**. Er zielt darauf ab, die Beschäftigungs- und Bildungschancen in der EU sowie den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt in der Europäischen Union zu verbessern. Die Mittel aus dem Fonds werden direkt über die Mitgliedsstaaten verwaltet und umgesetzt.

Im Förderzeitraum von 2014 bis 2020 standen Österreich mehr als **442 Millionen Euro** (das sind **876 Millionen Euro insgesamt inkl. nationaler Kofinanzierung**) für Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsprojekte zur Verfügung. Der wesentliche Schwerpunkt in Österreich liegt auf der sozialen Eingliederung insbesondere von benachteiligten bzw. von Ausgrenzung bedrohten Personengruppen. Fast die Hälfte der Mittel wird in **Bildung und lebenslanges Lernen investiert**.

Im Zentrum dieses Schwerpunktes stehen Bildungs- und Coaching-Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs Schule-Ausbildung-Beruf sowie Angebote, um Bildungsabschlüsse nachzuholen und das Qualifikationsniveau zu erhöhen. Ebenso investiert der ESF in die **Eingliederung von Personen, die besonders von Armut bedroht sind**, durch die Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit. Die Beratungs- und Beschäftigungsprojekte richten sich hauptsächlich an NEETS (Not in Education, Employment or Training), Working Poor und Bezieher*innen von Sozialhilfe. Außerdem werden Betriebe mit Beratungen unterstützt zur Verbesserung **der Gleichstellung von Frauen und Männern** sowie zum Umgang mit dem **demografischen Wandel**. Über das europäische Aufbauprogramm zur Abfederung der Folgen der Covid-19-Krise „**REACT-EU**“ werden außerdem zusätzliche Mittel auch für den ESF in Österreich bereitgestellt, um Personen zu unterstützen, die besonders von der Krise betroffen sind, darunter Jugendliche, Frauen und Arbeitssuchende.

Das inhaltliche Programm für die nächste Förderperiode 2021-2027 wird derzeit finalisiert.

Stand April 2022



 **Bundesministerium
Arbeit**



ARGE Demografieberatung
Obere Donaustraße 33
A-1020 Wien

info@demografieberatungplus.at
www.demografieberatungplus.at



Demografieberatung Digi+
Beschäftigte + Betriebe