Tech Industry Leadership
KI, Automatisierung und Führung



Der stille Killer deutscher Unternehmen:

Wenn Wissen einfach geht

Der beste Entwicklungsleiter geht in drei Monaten in Rente, und mit ihm das Wissen aus 30 Jahren. Wie Unternehmen dieses Wissen sichern, bevor es verschwindet, und was Herr Schulze und sein KI-Buddy damit zu tun haben, erfährst du in diesem Newsletter.

Liebe LinkedIn-Community,

letzte Woche saß ich mit einem Geschäftsführer zusammen, der mir folgendes erzählte:

"Anita, unser bester Entwicklungsleiter geht in drei Monaten in Rente. 30 Jahre Erfahrung, alle kritischen Prozesse laufen über ihn. Ehrlich gesagt – ich weiß nicht, wie wir das schaffen sollen."

Diese Geschichte höre ich überall in Deutschland.

Die bitteren Zahlen

Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) werden bis 2035 rund **7 Millionen Fachkräfte** in Deutschland in Rente gehen. Gleichzeitig zeigt eine Studie des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI):

→ **42% der deutschen Unternehmen** leiden bereits heute unter kritischem Fachkräftemangel

→ **75% des Fachwissens** geht mit einem Mitarbeiter verloren (Quelle: McKinsey Global Institute)

→ **Durchschnittlich 6-12 Monate** braucht ein Nachfolger, um die Produktivität des Vorgängers zu erreichen

Für deutsche Mittelständler, die vom Know-how leben, ist das eine existenzielle Bedrohung.

Der perfekte Sturm

Deutschland steht vor einem dreifachen Problem:

1. Demografischer Wandel Die geburtenstarken Jahrgänge gehen in Rente oder machen sich selbstständig – mit ihnen verschwindet jahrzehntelange Erfahrung.

2. Fachkräftemangel Qualifizierte Nachfolger sind rar gesät. Und das hat mehrere Gründe, die ich beiden beim Namen nennen möchte, auch wenn ich den einen oder anderen bösen Kommentar damit ernte. Aber es entspricht meiner ehrlichen Erfahrung. Der erste ist sicher: Wer als Fachkraft richtig gut ist, hat die Wahl zwischen Arbeitgebern und kann durch Wechsel seine Karriere ausbauen.

3. Gewollter Generationswechsel Aber es gibt noch einen zweiten, der nicht gerne angesprochen wird. Viele ältere Fachkräfte sind zwar sehr erfahren und haben wichtiges Wissen, aber Gesundheit und Leistungsfähigkeit nehmen mit der Zeit ab. Das führt nicht selten dazu, dass sich Unternehmen fragen, ob sie die recht hohen Gehälter für die älteren Kollegen noch mit deren Leistung für das Unternehmen rechtfertigen können.

Und nein, das ist nicht bei jedem Mitarbeiter der Fall. Es gibt Ausnahmen. Aber wir können und sollten die Augen nicht davor verschließen, dass die Jahre der ständigen geistigen und psychischen Belastung bei Menschen ihre Spuren hinterlassen. Und das ist kein Manko und keine Schande. Nichtsdestotrotz ist es eine Tatsache.

Nicht umsonst bieten Unternehmen ihren hochverdienten Mitarbeitern eine Frührente-Regelung an. Sie suchen nach einem Weg, die hohen Gehälter zu reduzieren. Und das würden sie nicht tun, wenn die Gegenleistung noch in dem Maße vorhanden wäre, wie sie das war, als sie diesen Mitarbeiter auf seine Gehaltsstufe gehoben haben.

Alle diese Gründe führen dazu, dass Fachkräfte den Unternehmen nicht mehr voll oder gar nicht mehr zur Verfügung stehen.

4. Wissenstransfer-Krise Das meiste Wissen steckt in den Köpfen der Mitarbeiter – nicht in Systemen oder Dokumenten. Es wird bei der Übergabe des Laptops, Firmenhandys und Dienstwagens nicht mit übergeben. Es geht mit dem Mitarbeiter.

Was clevere Unternehmer anders machen

Während deutsche Mittelständler noch auf "Einarbeitung neuer Kollegen" setzen, haben einige innovative Unternehmen längst erkannt:

Wissen muss systematisch gesichert werden – bevor es verschwindet. Die Lösung lautet "Intelligente Wissenserhaltung" - Uns so geht es...

Herr Schulze ist nicht mehr da. Aber in seinem Unternehmen kann er auch nach seinem Renteneintritt noch immer alle Fragen beantworten. Und das wird auch so bleiben. Während der echte Herr Schulze längst seinen wohlverdienten Cocktail auf Mallorca schlürft, sitzt sein digitaler Zwilling weiterhin am virtuellen Schreibtisch.

Schulze-KI-Buddy wurde von Herrn Schulze eingearbeitet, wie ein menschlicher Nachfolger. Er kennt jeden Kniff, jede Besonderheit und jeden Prozess – genau wie sein menschliches Vorbild. Wie das möglich ist?

6 Monate für das Vermächtnis eines Kollegen

Herr Schulze wurde dazu die letzten **6 Monate seiner Tätigkeit freigestellt** von anderen Aufgaben, mit der Bitte, seinem virtuellen Klon die Fragen zu beantworten, die seine Kollegen immer wieder wissen wollen. Er konnte mit seinen Kollegen sprechen, um zu erfahren, was ihnen besonders fehlen würde, wenn er nicht mehr da wäre (abgesehen von seinem Humor und seinem Charme.)

Er hatte 6 Monate Zeit, **sein Vermächtnis für das Unternehmen** zu sichern, für das das Unternehmen im Laufe der Jahre viel in ihn investiert hat. Dazu konnte er verschiedene Dokumente nutzen, um sie in der Wissensdatenbank von Schulze-KI-Buddy hochzuladen: Word-Files, FAQ-Listen in Excel, Präsentationen, teilweise sogar exportierte E-Mails.

Der Geschäftsführer war sich der Bedeutung dieses Projektes durchaus bewusst und hatte seine Anerkennung **mit einem entsprechenden Incentive** für Herrn Schulze ergänzt. In den letzten 3 Wochen waren Praxistests durch die Kollegen vereinbart worden, die Schulze-KI-Buddy mit ihren Fragen testen durften. Das Incentive war an ein erfolgreiches Testergebnis gekoppelt.

Der Clou dabei: **Schulze-KI-Buddy, der heute Dienst hat, schläft nicht, hat nie Urlaub und spricht alle Sprachen.**

Der Geschäftsführer will von der anderen Seite der Erdkugel um 23 Uhr wissen: „Wie war das mit dem Sonderverfahren von 2019…?“ Schulze-KI-Buddy antwortet gut gelaunt, als hätte er gerade erst seinen Kaffee geholt.

Der Praxis-Check: So geht Wissenserhaltung heute

Wie stellst du also sicher, dass dein Unternehmen nicht von dem Wissens-Drain durch Fluktuation und ausscheidende Ruheständler gebeutelt wird?

Entscheidend ist, dass du jetzt schon anfängst, dich um das Thema zu kümmern und die **Infrastruktur für solche Wissensdatenbanken** aufzusetzen. Wenn die Kündigung von Herrn Schulze auf deinen Tisch flattert, ist es in der Regel zu spät. Denn du wirst etwas Vorbereitungszeit benötigen.

Welche Schritte solltest du angehen?

Schritt 1:	**Kritische Wissensträger identifizieren** *Wer sind deine "Schulzes"? Bei wem würde ein Ausfall richtig wehtun?*
Schritt 2:	**Wissen digitalisieren** *E-Mails, Präsentationen, Handbücher, sogar Gesprächsnotizen – alles wird zur Wissensbasis. Lass wichtige Gespräche transkribieren und Learnings in FAQ Listen festhalten.*

Regelmäßige „Fuck-up-Parties“, wie sie in einigen agilen Unternehmen veranstaltet werden, sind gar keine schlechte Idee, wenn die Learnings als wertvoller Input für alle festgehalten und auch abgelegt werden.

Schritt 3:	*Eine sichere KI-Plattform mit DSGVO konformen Servern und deutschem Hosting, die deine Unternehmensdaten strikt von den KI-Modellen trennt, wird dringend empfohlen. Wahrscheinlich möchtest du das wertvolle Wissen deines Unternehmens nicht zum Training von ChatGPT hergeben.*
Schritt 4:	**KI-Agent trainieren.** *Aus Dokumenten wird ein intelligenter Assistent, der wie der Original-Experte antwortet.*
Schritt 5:	**Team onboarden** *Kollegen lernen, den KI-Buddy wie einen echten Kollegen zu nutzen. Im Idealfall **testen sie ihn**, solange der Mentor selbst noch da ist und helfen, ihn zu optimieren.*

Warum das keine Zukunftsmusik ist

Ein Maschinenbau-Unternehmen aus Baden-Württemberg hat genau das gemacht:

→ **6 Monate** vor Renteneintritt ihres Chefingenieurs starteten sie

→ **Über 90 Dokumente** wurden in die Wissensbasis eingepflegt

→ Ergebnis: Neue Mitarbeiter sind **60% schneller produktiv**

"Es ist, als hätten wir unseren besten Mann geklont", so der Geschäftsführer.

Wie sieht es in deinen Abteilungen aus?

Welche 3 Personen in deinem Unternehmen sind unersetzlich? Was passiert, wenn sie morgen nicht mehr da sind? Wie viel ist dir Wissenserhaltung wert?

Die Antworten zeigen dir, wie dringend du handeln musst. **Deutsche Unternehmen leben von ihrem Know-how.** Lass es nicht mit dem nächsten Mitarbeiter verschwinden.

👉 **Teile diesen Newsletter** gerne mit Geschäftsführern, die das Thema angeht

Herzliche Grüße,

Anita

P.S.: In der nächsten Ausgabe geht's um "KI im Kundenservice – warum 90% der Chatbots scheitern und wie die 10% es richtig machen". Bis dahin!



Über die Autorin

Anita Renc

KI-Consultant und Business Coach mit über 30 Jahren Industrie- und Führungserfahrung

info@futuresetup.de **futuresetup.de**