



DEMOGRAFIEBEDINGTER ABFLUSS VON WISSEN

Die Fakten: der demografisch bedingte Verlust von Wissen

In den vergangenen Jahren von 2013 bis 2020 ist laut Deutscher Rentenversicherung die Anzahl der Arbeitnehmer:innen im Alter über 55 Jahre um 50% gestiegen. Damit stellt diese Gruppe derzeit etwa ein Viertel aller Arbeitnehmer:innen in Deutschland.

Ein Viertel aller Arbeitskräfte:

„Pensionierungs- und Verrentungsunami“



Als Unternehmer:innen oder Führungskräfte müsst Ihr jetzt aktiv werden, denn es wird erwartet, dass in den nächsten zehn Jahren 7,3 Millionen Menschen in Deutschland das Arbeitsleben mit dem Eintritt in den Ruhestand verlassen – bis zum Jahr 2036 sollen es 12,9 Millionen sein. Über zwei Millionen von ihnen arbeiten in Berufen, in denen bereits jetzt ein Fachkräftemangel herrscht.

Noch dringlicher ist die Situation in der Gruppe der Führungskräfte: Bereits 2017 lag ihr Durchschnittsalter sechs Jahre über dem aller Beschäftigten. Bildlich gesprochen steht deutschen Organisationen und Unternehmen ein unausweichlicher „eine unausweichliche Welle von Pensionierungen und Verrentungen“ bevor.



Die Herausforderung: Know-how weitergeben und aufbauen

Auch Ihr müsst Euch folglich – wie viele andere Verantwortliche in unterschiedlichen Organisationen – auf den Verlust an Arbeitskraft und vor allem einen Abfluss von Know-how in einem bislang nicht dagewesenen Umfang vorbereiten. Gleichzeitig und vielleicht noch wichtiger müsst Ihr den Wegfall der dafür nötigen Führungskompetenz kompensieren.

Auch die Menschen der geburtenstarken Jahrgänge selbst stehen vor einer enormen Herausforderung: Häufig sind sie es, die Betriebe aufgebaut und über Jahre oder Jahrzehnte ihre Geschicke erfolgreich gelenkt haben. Sie müssen einerseits rechtzeitig Nachfolger:innen finden, fördern und ihnen den nötigen Freiraum für eigenständiges Agieren eröffnen. Andererseits stehen sie in der Pflicht, wichtige Erfahrungen und Kenntnisse für das Unternehmen zu sichern und möchten gewissermaßen ihr Vermächtnis weitergeben.

Die Herausforderungen werfen mehrere Fragen auf:

Wie können Menschen jeden Alters in Unternehmen für die anstehenden Herausforderungen sensibilisiert werden, damit der verbleibende Handlungsspielraum genutzt wird?

Wie lassen sich neuralgische Stellen in Organisationen identifizieren, an denen durch Verrentung / Pensionierung Engpässe an Arbeitskraft und ein Lack an Know-how erwartbar sind?

Wie kann das wertvolle Wissen – vor allem die impliziten und prozeduralen Anteile – von erfahrenen Kolleg:innen, die den verdienten Ruhestand antreten, erfasst und gesichert werden?

Wie stellt man dieses Wissen so bereit, dass Nachfolger:innen flexibel darauf zugreifen können?

Wie gestaltet man Übergabeprozesse zielführend und mit möglichst wenig Reibungsverlusten?

Nutzt mit uns den Handlungsspielraum der nächsten Jahre.



Die gute Nachricht ist, dass der „Verrentungs- / Pensionierungsunami“ niemand überraschend treffen muss. In Relation zu den Herausforderungen der letzten Jahre – u.a. Pandemie und kriegerische Auseinandersetzungen – ist diese Herausforderung zwar nicht weniger komplex, aber dennoch absehbar. Es besteht ein Handlungsspielraum von mehreren Jahren, den es zu nutzen gilt.

QualityMinds hat ein mehrschichtiges Konzept entwickelt, mit dem Organisationen und Unternehmen sogar gestärkt aus der anstehenden Transformation hervorgehen können:



1. Discovery and Awareness:

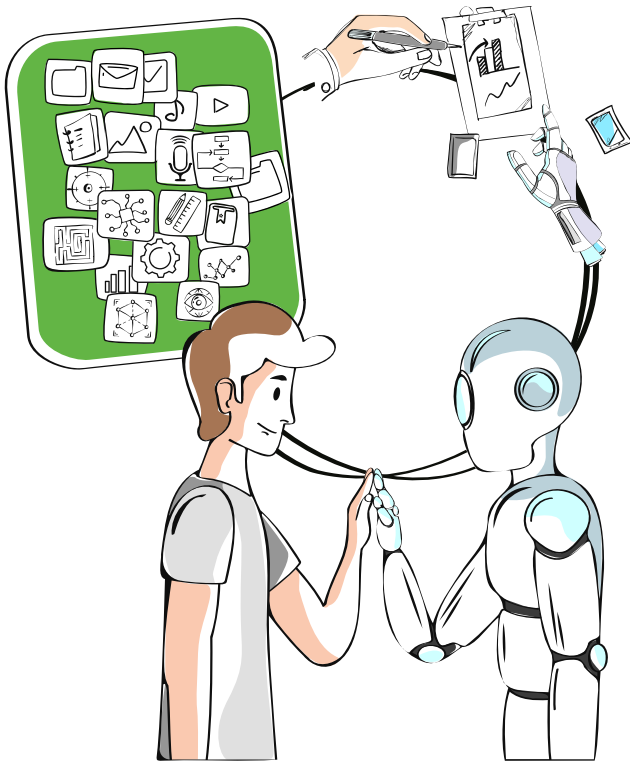
Ziel der Analyse- und Sensibilisierungsphase ist es, unternehmensweit das Bewusstsein für die anstehende Herausforderung zu schaffen bzw. dies zu schärfen. Hierzu werden Ansätze des Simulationsbasierten als auch des Problembasierten Lernens angewandt. Andererseits werden z.B. mithilfe von Discovery-Workshops jene relevanten Bereiche, Prozesse und Personenkreise identifiziert, in denen die anstehenden Herausforderungen durch Verrentung bzw. Pensionierung besonders wichtig oder sogar geschäftskritisch werden können.

2. Safe the Best:

Die zweite Phase ist geprägt durch eine intensive Sondierung und Sicherung vorhandenen Wissens und Erfahrungen an den zuvor als neuralgisch identifizierten Stellen.

Mit fundierten Methoden, wie beispielsweise semi-strukturierten Interviews, Storytelling-Workshops und Problemzyklen kann QualityMinds das erfassen, was Menschen in ihren Köpfen über Jahre und Jahrzehnte erarbeitet haben. Hierbei wurden Verfahren und Methoden entwickelt, mit denen gerade auch wichtige Teile des impliziten, prozeduralen Wissens expliziert werden können. Ein Aspekt, der häufig in Übergabegesprächen völlig vernachlässigt wird.





3. Unlock the treasure chest:

In der dritten Phase steht eine flexible Aufbereitung des Gesicherten im Zentrum. Mithilfe von künstlicher Intelligenz, speziell Large Language Models (LLM), kann Menschen im Unternehmen ermöglicht werden, genau die Antworten zu finden, die sie suchen. Schließlich geht es nicht darum, die zuvor erfassten Erfahrungen und das Know-how als Blaupause für künftige Zeiten zu verstehen. Stattdessen erlauben LLMs gezielt jene Schätze zu erschließen, die für eine konkrete Frage, in einer konkreten Situation benötigt werden. Künstliche Intelligenz ermöglicht gewissermaßen eine virtuelle Konsultation jener Menschen, die das Unternehmen verlassen haben.

Wenn Ihr für Euch die Dringlichkeit des demographischen Know-how Drains erkannt habt und mit uns eine Strategie der Sicherung von Erfahrungen und Wissen entwickeln möchtet, freuen wir uns auf ein persönliches Gespräch.



Susanne Ambros,
Head of Relations



Namrata Gurung,
Sr. Data Scientist



Manuel Illi
Learning Consultant

Für ein erstes
Kennenlernen stehe ich
Euch gerne zur Verfügung.
manuel.illi@qualityminds.de



Quellen:

In den nächsten zehn Jahren gehen sieben Millionen Beschäftigte in Rente, in: RVaktuell - Fachzeitschrift und amtliche Mitteilungen der Deutschen Rentenversicherung. Aus Politik und Gesellschaft, 2022/02, In den nächsten zehn Jahren gehen sieben Millionen Beschäftigte in Rente | RVaktuell (abgerufen am 05.07.2023).

Bis 2036 gehen 30 Prozent aller Erwerbstätigen in Rente, MDRaktuell, Babyboomer verlassen Arbeitsmarkt: Bis 2036 gehen 30 Prozent aller Erwerbstätigen in Rente | MDR.DE (abgerufen am 05.07.2023)

Durchschnittsalter von Erwerbstätigen 44 Jahre 2018, Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 448 vom 19. November 2018, Erwerbstätige im Durchschnitt 44 Jahre alt (abgerufen am 05.07.2023).

Durchschnittsalter von Führungskräften in Deutschland nach Bundesländern im Jahr 2018, Statista, Durchschnittsalter von Führungskräften in Deutschland nach Bundesländern 2018 | Statista (abgerufen am 05.07.2023).

Beschäftigte mit Leitungsfunktion, Grundlagen: Methodenbericht der Bundesagentur für Arbeit, April 2019, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Beschaeftigungsstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Beschaeftigte-mit-Leitungsfunktion.pdf?__blob=publicationFile (abgerufen am 05.07.2023).

*A place for
Quality
and great
Minds!*