

# Achtung Wissensverlust: Die Babyboomer gehen in Pension

*Wissensträger vieler Unternehmen gehen in den nächsten Jahren in Pension. Daher ist es jetzt dringend an der Zeit, als Führungskraft zu reagieren und sich den unschätzbaren Erfahrungsschatz dieser Mitarbeiter zu sichern: Denn der Fachkräftemangel spitzt sich ab 2023 noch zu.*

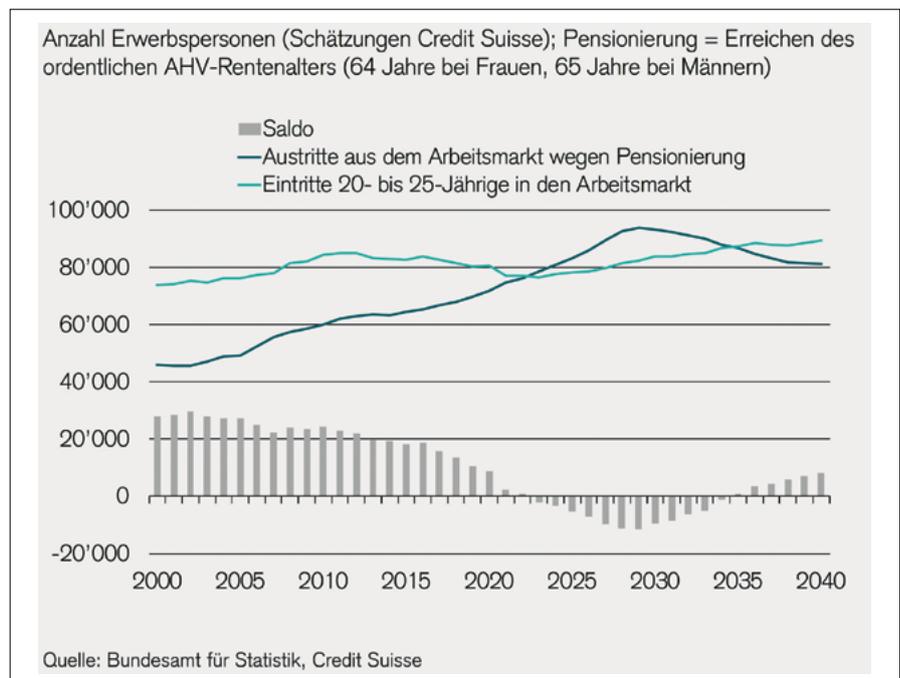
VON MARCEL ENZ UND TIM MOITZI

**A**ls Babyboomer werden die Geburtsjahrgänge zwischen 1946 und 1964 bezeichnet. Sie sind die erste Generation nach dem Zweiten Weltkrieg, haben das Wirtschaftswunder erlebt und gehören zu den geburtenstärksten Jahrgängen. In sehr vielen Betrieben bilden die Babyboomer das Rückgrat der Belegschaft, der Begriff «Workaholic» wurde von den Babyboomern massgeblich geprägt.

## Die Generation Babyboomer verschwindet!

Es ist für Unternehmen jetzt sehr wichtig, sich in den nächsten Jahren das Wissen der Mitarbeiter aus diesen Jahrgängen zu sichern und nachfolgenden Generationen digital zugänglich zu machen. Folgende Beispiele können bei dieser kommenden Herausforderung helfen:

1. **«Reduce»:** Welches Wissen ist in den nächsten 5–10 Jahren wichtig? Wenn in einer Abteilung eine Schlüsselperson kurz vor der Pensionierung steht, wird häufig von Vorgesetzten gefordert, dass das vorhandene Wissen noch schnell dokumentiert und übergeben wird. Ohne Struktur und Tools wird dies aber kaum gelingen. Zuerst einmal sollten alle involvierten Parteien festlegen, welches Wissen unternehmenskritisch ist. Hier liegt der Fokus klar auf Reduktion: Was ist wichtig und was hat sich mittlerweile überlebt? Die Übergabe des Wissens kann in ein Knowledge-System übertragen werden, wie z.B. interne Wiki-Seiten oder vergleichbare Plattformen. Jüngere Mitarbeiter weisen eine hohe Affinität zu diesen Plattformen auf, somit wird das «Kernwissen» für den



## Demografische Entwicklung der nächsten Jahre.

2. **«Engage»:** Involvieren der Babyboomer bei der digitalen Transformation als Coaches! Viele Unternehmen modernisieren gerade mithilfe der digitalen Transformation und moderner Cloud-Systeme ihre Systemlandschaft. Dabei steht «back to standard» im Vordergrund, Prozesse werden standardisiert und an das ERP von SAP oder Microsoft angeglichen. Jedoch involvieren viele Unternehmen erfahrene Mitarbeiter eher nur am Rande, anstatt sie in den Mittelpunkt zu stellen. Laufen diese Mitarbeiter nur noch am Rande mit, so geht erneut Wissen verloren. Es ist Vorsicht geboten,

nicht in diese Falle zu tappen. Erfahrene Programm-Manager und Key-User können gezielt jüngere Projektleiter und Key-User während der Modernisierung coachen und so das Wissen weitergeben. Die Babyboomer sollen zu Akteuren gemacht werden und ihre vielfältigen Fähigkeiten als Coaches oder, bei entsprechender Eignung, sogar als erfahrene Change Agents genutzt werden.

3. **«Drive the change»:** Gemeinsam ist man stark! Das Wichtigste in Change-Prozessen ist und bleibt die offene Kommunikation. Jede Generation ist unterschiedlich geprägt und die Werte und Vorstellungen unterscheiden sich von der nachfolgenden Generation. Der Be-

griff des Generationenkonflikts ist bestens bekannt. Jedoch liegt mehrheitlich kein Konflikt zwischen den verschiedenen Generationen vor, sondern die Spannungsfelder entstehen, weil erfahrene Wissensträger schlichtweg nicht in neue Projekte eingebunden werden bzw. die Kommunikation auf diese Zielgruppen nicht ausgerichtet ist. Mitarbeiter entwickeln dann das Gefühl, das ihre über Jahrzehnte gewachsene Erfahrung nicht mehr gefragt ist. Bewusste und aktive Kommunikation mit den unterschiedlichen Zielgruppen ist unumgänglich.

### Jetzt planen – es wird nicht besser!

Wenn es Firmen gelingt, das Wissen der Babyboomer-Generation in der digitalen Transformation aktiv zu nutzen, eröffnen sich für die Betriebe neue Möglichkeiten. Durch engagiertes Involvement aller Generationen wird der Wettbewerbsvorteil des Unternehmens am Markt gesichert,

respektive sogar ausgebaut. Im Jahr 2023 werden sich erstmals mehr Personen pensionieren lassen, als neue in den Arbeitsmarkt eintreten. Da ist es wichtig, dass dieses Wissen nicht verloren geht.

#### Autoren

**Marcel Enz** ist Lead Corporate ERP bei Komax.

**Tim Moitzi** ist Resident Manager bei Hospitality Visions Lake Lucerne AG.

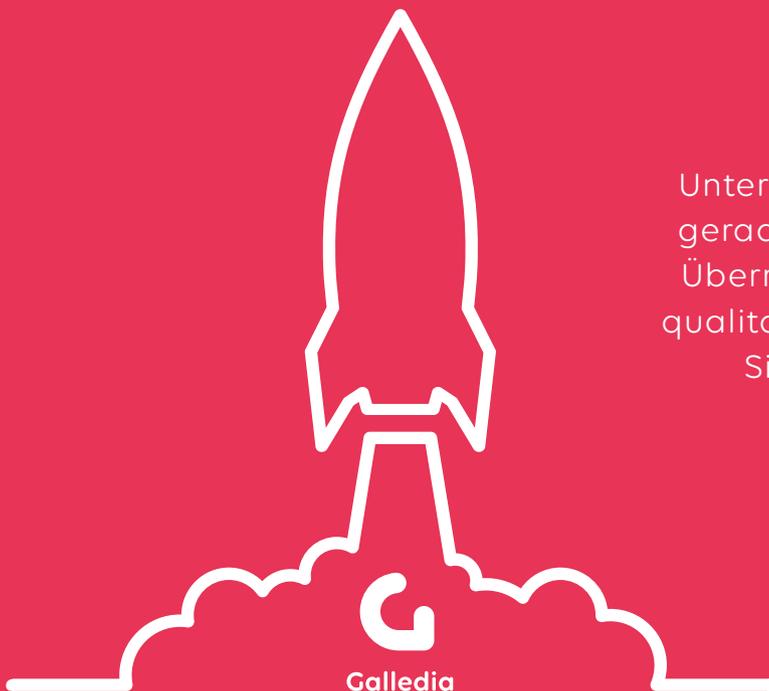
Die Autoren sind Teilnehmer des Executive MBA der Hochschule Luzern – Wirtschaft.

> [www.hslu.ch](http://www.hslu.ch)

Um den Respekt vor den Leistungen der älteren Arbeitnehmer zu wahren und den Einstieg von jüngeren Kollegen einfacher zu gestalten, ist Kommunikation elementar. Es muss proaktiv mit den betroffenen Babyboomern über deren Zeitplan bis zur Pensionierung gesprochen werden: Wie kann «Kernwissen» aus jahrelanger Erfahrung archiviert und den nachfolgenden Generationen zugänglich gemacht werden? Am besten macht man dies, indem man die Babyboomer-Generation zu Akteuren des Change macht. Bei neuen IT-Projekten sollte immer auch ein Austausch aus erfahrenen und jüngeren Mitarbeitern entstehen, denn nur so kann jedes Unternehmen auf die Herausforderungen der Zukunft passend reagieren. Nutzen Sie also das unendliche Wissen Ihrer Babyboomer-Generation, indem Sie diverse Teams aus allen Generationen an der Zukunft Ihres Unternehmens schaffen lassen. Nur gemeinsam ist man stark.

ANZEIGE

# Jetzt durchstarten!



Galledia

Unternehmerischer Erfolg braucht gerade jetzt gute Kommunikation. Überraschende Web-Botschaften, qualitative Printprodukte – erfahren Sie mehr unter [galledia.ch](http://galledia.ch)

einfach, persönlich, wirkungsvoll