



tkohns

Wissensmanagement & organisationales Lernen

REPORT 05 / 2026



Wissen bleibt. Oder es geht.

Was Unternehmen täglich verlieren –
und wie sie es aufhalten.

Für KMU · Mittelstand · Solo-Selbstständige (DACH)

78 %

ohne WM-Strategie

12 Mo.

Einarbeitungszeit

11 Mrd.

€ Verlust / Jahr

Was passiert, wenn Ihr bester Mitarbeiter morgen kündigt?

60%

der Unternehmen sehen
Wissensverlust als
größtes Risiko

Die meisten Unternehmen merken es erst, wenn es zu spät ist.

Wenn eine Schlüsselkraft geht, geht auch ihr Wissen. Prozesse, Kundenkontakte, Erfahrungen – alles, was nicht dokumentiert wurde, verschwindet mit ihr.

1 Erfahrungswissen geht verloren

Wissen verlässt das Unternehmen mit ausscheidenden Personen

2 Onboarding dauert zu lange

Neues Personal braucht Monate, um produktiv zu werden

3 Solo-Selbstständige besonders exponiert

100 % des Wissens liegt bei einer einzigen Person



Mitarbeiter gehen. Ihr Wissen auch.

Wissen lebt in Köpfen – nicht in Systemen. Sobald eine erfahrene Person das Unternehmen verlässt, nimmt sie Prozesswissen, Kundenbeziehungen und jahrelange Erfahrungen mit. Was bleibt, sind Lücken.

11 Mrd.

Euro / Jahr

jährl. Umsatzverlust
deutscher IT-Unternehmen
durch Wissensabgang

430 Tsd.

Dollar / MA

Kosten pro ausscheidendem
Mitarbeiter durch Verlust
des Unternehmensgedächtnisses

60 %

der Führungskräfte
beobachten mangelnden
Wissenstransfer im Betrieb

Die Folgen:

- Produktivitätsverlust durch doppelt geleistete Arbeit
- Mehr Fehler und Reklamationen durch fehlendes Know-how
- Wegfall der Innovationskraft erfahrener Mitarbeitender



Neues Personal. Halbe Leistung. Für Monate.

12

Monate bis zur
vollen Produktivität

Jeder Mitarbeiterwechsel ist ein Wissenstransfer-Problem. Neues Personal muss erst verstehen, was die Vorgängerin wusste – ohne Dokumentation dauert das über ein Jahr.

Zeit bis zur vollen Produktivität

Einarbeitung
0–3 Mo.

Integration
3–6 Mo.

Produktiv
6–12 Mo.

Voll produktiv
12+ Mo.

–50 %

kürzere
Einarbeitungszeit
durch strukturierten
Wissenstransfer

–25 %

geringere
Fluktuation in den
ersten 6 Monaten

1/4

der Arbeitszeit geht
verloren – allein
durch unnötige
Informationssuche

Solo-Selbstständige: Das unsichtbare Risiko.

100 %

des Wissens = 1 Person

Bei Solo-Selbstständigen existiert kein Puffer. Jedes Kundengespräch, jede Methode, jeder Prozess – alles liegt ausschließlich im Kopf einer Person.

Ohne dokumentiertes Wissen ist keines dieser Szenarien lösbar:



Krankheitsausfall

Kein Backup, keine Vertretung – das Geschäft kommt zum Stillstand.



Wachstum & Delegation

Neue Mitarbeitende oder Freelancer können nicht eingearbeitet werden.



Unternehmensübergabe

Ohne Wissensbasis ist keine Übergabe, kein Verkauf, kein Exit möglich.

Was Unternehmen glauben. Und warum das trügt.

Viele Unternehmen unterschätzen das Wissensrisiko – weil es unsichtbar ist. Erst wenn jemand geht oder ein Projekt scheitert, wird das fehlende Wissen schmerzhaft sichtbar.



Mythos

Unsere Mitarbeiter wissen, was zu tun ist.



Realität

Ja – aber nur solange sie da sind. Implizites Wissen ist personengebunden und geht verloren, sobald die Person das Unternehmen verlässt.



Mythos

Das lässt sich bei Bedarf schnell dokumentieren.



Realität

In der Praxis passiert das nie. Übergaben werden unterschätzt, Zeitdruck schlägt Qualität – und neues Personal fängt trotzdem von Null an.



Mythos

Wir haben doch Ordner-Ablagen und SharePoint.



Realität

Ablagen ersetzen kein Wissensmanagement. Informationen ohne Struktur und Auffindbarkeit sind wertlos – sie erzeugen mehr Suchaufwand als Nutzen.

Was bisher versucht wurde. Und warum es scheitert.

Unternehmen sind nicht untätig – sie versuchen das Problem zu lösen. Nur meist mit den falschen Mitteln.



Ordnerstrukturen & Ablage

Dateisysteme wachsen unkontrolliert. Niemand weiß, was wo liegt. Ohne Pflege und Suchfunktion: digitale Schubladen.

⚠️ Kein Kontext, keine Aktualität



Mündliche Übergaben

Übergabegespräche decken nur einen Bruchteil ab. Implizites Erfahrungswissen lässt sich nicht in einer Woche übertragen.

⚠️ Zu wenig Zeit, zu viel Implizit-Wissen



Wikis & Tools ohne Kultur

Confluence, SharePoint oder Notion werden eingerichtet – und dann nicht gepflegt. Ohne Routinen veralten Inhalte schnell.

⚠️ Tool ≠ System. Ohne Routine: wertlos



Reaktives Handeln

Viele Unternehmen beginnen mit Wissensmanagement erst, wenn der Abgang bereits angekündigt ist. Dann bleibt keine Zeit mehr.

⚠️ Zu spät – der Schaden ist entstanden

Wenn Wissensverlust teuer wird.

NASA: Challenger & Columbia

Die Unfälle von 1986 und 2003 haben eine erschreckende Gemeinsamkeit: Implizites Wissen erfahrener Ingenieure wurde nicht weitergegeben, Expertenmeinungen ignoriert – und institutionelles Gedächtnis fehlte an entscheidenden Stellen.

Dieselben Organisationsversagen, die Challenger verursachten, führten 17 Jahre später erneut zur Katastrophe.

Columbia Accident Investigation Board, 2003

Das Wissen existierte – aber es war nicht zugänglich.

Was das für Ihr Unternehmen bedeutet:

- Ein langjähriger Kundenberater geht – die Kundenbeziehung bricht ein.
- Ein Projektleiter verlässt das Unternehmen – das Team startet von Null.
- Eine Spezialistin kündigt – die Einarbeitung dauert ein Jahr.

Wie es funktionieren kann.

Unternehmen, die Wissensmanagement konsequent umsetzen, berichten von klaren Vorteilen: schnelleres Onboarding, weniger Fehler, mehr Innovation.



Siemens & Bosch

Konzernweites Wissensmanagement

Beide Konzerne setzen auf konsequentes, digital gestütztes Wissensmanagement – mit messbaren Ergebnissen: höhere Innovationskraft, effizientere Zusammenarbeit und beschleunigter Wissenstransfer.



Wissensmanagement als strategischer Wettbewerbsvorteil



Toyota Production System

Externalisiertes Erfahrungswissen

Toyota hat Erfahrungswissen über Jahrzehnte systematisch externalisiert. Prozesse und Lessons Learned sind so institutionalisiert, dass sie unabhängig von einzelnen Personen funktionieren.



Wissen als Unternehmens-DNA – personenunabhängig



Washington State DRS

Zentrale Plattform für 800.000+ Nutzer

Nach Einführung einer zentralen Wissensplattform konnte die Behörde schnelleren und präziseren Service bieten – bei gleichzeitig deutlich reduzierter interner Suchzeit und weniger Doppelarbeit.



Messbar: kürzere Antwortzeiten, weniger Doppelarbeit

Wie es wirklich geht.

Drei Prinzipien für funktionierendes Wissensmanagement.

78 %

haben keine WM-Strategie
implementiert

Dabei ist die Lösung kein Hexenwerk – sie erfordert Klarheit, Struktur und Konsequenz.

01

Wissen externalisieren – bevor es zu spät ist

Erfahrungswissen muss aktiv aus Köpfen in zugängliche Formate überführt werden: Prozesse, Entscheidungslogiken, Kundenwissen, Best Practices – systematisch, nicht ad hoc.

02

Struktur statt Ablage

Wissensmanagement braucht klare Strukturen: Wer pflegt was? Wo ist was? Wie wird Wissen aktuell gehalten? Ein gutes System ist so gebaut, dass jeder ohne Hilfe findet, was er braucht.

03

Wissen zur Unternehmens-Infrastruktur machen

Wissen ist kein Nice-to-have – es ist strategische Infrastruktur. Unternehmen, die das verstehen, investieren proaktiv: in Dokumentation, Systeme und eine Kultur des Teilens.

Wissensmanagement im Team.

Kleine und mittlere Unternehmen haben oft spezialisiertes Wissen bei wenigen Personen. Das ist eine Stärke – und ein Risiko. Der erste Schritt: sichtbar machen, was wirklich gewusst wird.

1

Wissensträger identifizieren

Wer weiß was? Wo liegt kritisches Wissen bei einzelnen Personen? Eine Wissenskarte zeigt Abhängigkeiten und Risiken – bevor es zu Ausfällen kommt.

2

Prozesse dokumentieren

Abläufe, Entscheidungslogiken und Kundenwissen in klaren, zugänglichen Formaten festhalten – nicht als PDF-Grab, sondern als lebendiges System.

3

Onboarding beschleunigen

Strukturiertes Wissen verkürzt die Einarbeitungszeit neuer Mitarbeitender messbar. Neue Personen werden schneller produktiv – und machen weniger Fehler.

4

Routinen einführen

Wissen veraltet. Regelmäßige Pflege, klare Verantwortlichkeiten und einfache Workflows sichern die Qualität langfristig – ohne Mehraufwand.

Wissen aus dem Kopf – ins System.

Wer allein arbeitet, trägt das volle Wissensrisiko – aber auch die volle Kontrolle. Als Einzelperson lässt sich Wissen schneller systematisieren als in Großunternehmen – wenn man weiß, wie.

Arbeits- und Methodenwissen



Wie erbringe ich meine Leistung? Welche Methoden, Tools und Vorgehensweisen nutze ich? Externalisiert als Prozesse und Templates wird daraus skalierbare Infrastruktur – auch für Delegation und Wachstum.

→ Skalierbarkeit & Effizienz

Kundenwissen



Was weiß ich über meine Kunden? Kommunikationsstile, Präferenzen, Projekthistorie – dokumentiert schützt es vor Informationsverlust und erleichtert Übergaben und Follow-ups erheblich.

→ Kundenpflege & Vertretung

Unternehmenswissen



Wie funktioniert mein Geschäft? Preisgestaltung, Partnernetzwerk, Prozesse – alles, was bei Erkrankung, Sabbatical oder Übergabe sofort verfügbar sein muss.

→ Risikominimierung & Verkaufbarkeit

Der nächste Schritt.

Wissen sichern. Heute.

Wissensmanagement ist keine Frage der Unternehmensgröße. Es ist eine Frage des richtigen Zeitpunkts – und der ist jetzt, nicht nach dem nächsten Abgang.



WissensHub · tkohns UG

- ✓ Systematische Aufnahme und Strukturierung Ihres Unternehmenswissens
- ✓ Aufbau einer zugänglichen, pflegbaren Wissensbasis
- ✓ Individuelle Begleitung – kein generisches Tool, sondern maßgeschneidert
- ✓ Für KMU-Teams und Solo-Selbstständige optimiert
- ✓ Beratung von Praktikern aus der Erwachsenenbildung

Jetzt Erstgespräch vereinbaren → tkohns.de

info@tkohns.de · Leipzig 2026 · tkohns.de



WissensHub

Aus den Köpfen – ins Unternehmen.

Wissen von uns. Für uns.

tkohns.de

info@tkohns.de

[linkedin.com/in/thomas-kohns/](https://www.linkedin.com/in/thomas-kohns/)