

Wissensmanagement in Nordhessen

Auswertung der Online-Umfrage des Projekts IWADIKA

Intergenerationaler Wissenstransfer und Ansätze
zur Diversitätsförderung in KMU durch
KI-gestützte Ansätze

Autor:innen

Vera Lieder
Konrad Schmidt

Herausgeber

ItF e.V.

Kassel | 2026

Gefördert durch:

Inhaltsverzeichnis

Theoretische Fundierung	3
Methodik der Datenerhebung	5
Zentrale Ergebnisse in der Übersicht	5
Ausführliche Ergebnisbeschreibung	6
Formale Auswertung: Welche Betriebe haben mitgemacht?	7
Inhaltliche Auswertung: Wissensprioritäten der Betriebe im Vergleich	7
Wissensmanagement mit KI	11
Fazit: Zwischen Dringlichkeit und ungenutztem Potenzial	12
Kernbefunde: Wo stehen die Betriebe Nordhessens?	13
Offene Fragen und Handlungsfelder	13
Von der Quantität zur Qualität: Vertiefende Interviews	15
Literaturverzeichnis	16
Anhang	17

Theoretische Fundierung

Fachkräftemangel und die zunehmenden Renteneintritte der älteren Generationen stellen die hessische Wirtschaft zunehmend vor Herausforderungen. Denn mit dem Ausscheiden der Babyboomer-Generation droht ein massiver Wissensverlust in den Betrieben, wenn nicht rechtzeitig Strukturen geschaffen werden, um deren Wissen systematisch zu sichern. Aber wie steht es eigentlich mit dem Einsatz von Wissensmanagement, um vorhandenes Wissen in den Betrieben zu halten? Welche Ansätze werden in der Praxis eingesetzt, was läuft in den Betrieben bereits gut und welche Herausforderungen gibt es für sie?

Mit diesen Fragen im Gepäck hat das vom Bund geförderte Projekt IWADIKÄ (Intergenerationaler Wissenstransfer und Ansätze zur Diversitätsförderung im KMU durch KI-gestützte Ansätze) im Februar 2026 eine Online-Umfrage konzipiert und durchgeführt, um die Ergebnisse des zuvor aufbereiteten Forschungsstands weiter zu vertiefen. Dieser zeigt bereits, dass die Nutzung von digitalen Tools für ein systematisches Wissensmanagement längst nicht neu ist¹ und bereits in vielen Betrieben interne Wikis, kollaborative Plattformen oder interne Foren genutzt werden. Wegen des anhaltenden KI-Booms ist es zudem wenig verwunderlich, dass sich die Forschung bereits “mit der praktischen Umsetzung von KI-gestütztem Wissensmanagement auseinandersetzt, insbesondere im Kontext von KMU (kleine und mittlere Betriebe) und demografischem Wandel”². Denn KI bietet zahlreiche Chancen, um Prozesse zum Wissensmanagement zu vereinfachen und effizienter zu gestalten.

Über den tatsächlichen Einsatz solcher Systeme in den Betrieben und über die Erfahrung damit gibt es bislang aber nur wenig Informationen. Vor allem mit einem Regionalbezug auf Nordhessen konnten keine Studien identifiziert werden. Deshalb setzt genau an dieser Stelle die Online-Umfrage des Projekts IWADIKÄ an und analysiert, inwiefern es in den regionalen Betrieben bereits ein systematisches Wissensmanagement gibt, wie dieses ausgestaltet ist, welche Erfahrungen es damit gibt und ob sich die Teilnehmenden eine Verknüpfung mit Künstlicher Intelligenz vorstellen könnten oder diese bereits einsetzen. Dafür wurde ein Online-Fragebogen mit 31 Fragen entwickelt, der neben inhaltlichen Fragen auch Informationen zu den Betrieben der Teilnehmenden erhebt, wie Größe und Fluktuation der Mitarbeitenden sowie zu deren Digitalisierungsgrad. Den Fragebogen finden Sie im Anhang.

Ausgehend vom Forschungsstand und den dort identifizierten Desideraten, insbesondere zum regionalen Kontext Nordhessens, wurden weiterhin acht Hypothesen aufgestellt, die die quantitative Erhebung leiten. Diese spiegeln typische Herausforderungen von KMU wider, die sich sowohl aus dem Forschungsstand als auch der Praxiserfahrung des ItF im regelmäßigen Austausch mit KMU ableiten. Die Hypothesen zielen darauf ab, implizite Annahmen über den Umgang mit Wissen in der Praxis zu überprüfen. Diese beruhen auf folgenden Annahmen:

1 vgl. Lieder, Vera; Schmidt, Konrad 2026: Wissensmanagement mit KI. Chancen und Herausforderungen für KMU im Zeitalter des demografischen Wandels. Eine Literaturanalyse zum aktuellen Stand der Forschung. Kassel: 5.

2 Ebd.: 11.

1. **Unbewusster Wissensverlust:** KMU ist nur selten bewusst, dass beim Ausscheiden von Mitarbeitenden relevantes Wissen verloren geht. Studien zeigen, dass viele Betriebe erst bei akuten Personalengpässen (z. B. Renteneintritt) reagieren, obwohl Wissen bereits vorher „schleichend“ verloren geht³.
2. **Informelle Wissensweitergabe:** Wissen wird in KMU oft informell und nicht systematisch weitergegeben. Gerade in Handwerksbetrieben dominieren mündliche Traditionen, während formale Systeme (z. B. Wikis) oft als „bürokratisch“ wahrgenommen werden⁴.
3. **Reaktive statt proaktive Strategien:** Maßnahmen zur Wissenssicherung setzen meist erst beim Weggang von Mitarbeitenden ein. Unsere Befragung soll klären, ob Betriebe Wissen laufend sichern oder erst unter Zeitdruck (z. B. bei Kündigungen).
4. **Fehlende Priorisierung von Wissensarten:** KMU wissen nicht genau, welches Wissen besonders wichtig ist. Während Prozesswissen als essenziell gilt, bleibt oft unklar, wie Betriebe die Relevanz anderer Wissensbereiche (z. B. Netzwerke) bewerten.
5. **Personengebundene Wissensmonopole:** Wissen ist häufig an einzelne Personen gebunden. Die Abhängigkeit von „Schlüsselpersonen“ deutet auf strukturelle Risiken hin, etwa bei Krankheit oder Renteneintritt.
6. **Unausgesprochene Hemmnisse:** Es gibt Hemmnisse beim Teilen von Wissen, die nicht offen thematisiert werden. Knowledge Hiding ist ein bekanntes Phänomen, doch welche konkreten Gründe (z.B. Konkurrenzdenken, Zeitmangel) spielen in nordhessischen KMU eine Rolle?
7. **Wissen versus praktischer Einsatz:** KMU haben wenig Orientierung, welche einfachen Maßnahmen möglich wären. Obwohl Betriebe viele Methoden kennen, setzen nur wenige digitale Tools ein. Dies könnte ein Hinweis auf Umsetzungsbarrieren sein.
8. **Dringlichkeit versus Ressourcenmangel:** KMU sehen grundsätzlich Nutzen in Wissensmanagement, scheitern aber an Zeit und Struktur. Die hohe Bedeutung von Wissenssicherung steht im Widerspruch zur geringen Systematisierung (nur wenige feste Abläufe).

Diese Hypothesen wurden für den standardisierten Online-Fragebogen operationalisiert, der sowohl geschlossene Skalen (z. B. zur Wichtigkeit von Wissensbereichen) als auch offene Fragen (z. B. zu Hemmnissen) umfasst.

3 vgl. Lieder/Schmidt 2026: 6f.

4 Teufner, Martina 2024: Wissenstransfer im Unternehmen: Wie Mentoring den Unterschied machen kann. Online verfügbar unter: <https://resource-minds.com/wissenstransfer-im-unternehmen-wie-mentoring-den-unterschied-macht/> (Eingesehen am 09.04.2026).

Methodik der Datenerhebung

Die nachfolgenden Ergebnisse basieren sowohl auf dem aktuellen Forschungsstand⁵ sowie der hypothesengeleiteten quantitativen Online-Befragung, die mithilfe der Plattform Microsoft Forms durchgeführt wurde. Der Erhebungszeitraum erstreckte sich vom Mitte Februar bis Anfang April 2026. Um die Anonymität der Teilnehmenden zu gewährleisten, wurden keine personenbezogenen Daten erhoben.

Die Einladung zur Teilnahme erfolgte per E-Mail an eine zufällig ausgewählte Stichprobe von etwa 10.000 KMU (kleine und mittlere Betriebe) aus der Zielregion. Die Stichprobenauswahl erfolgte über öffentlich zugängliche Branchenverzeichnisse, um eine möglichst breite Repräsentativität innerhalb der untersuchten Population zu erreichen. Insgesamt beteiligten sich 107 Personen an der Befragung, was einer Rücklaufquote von 1% entspricht⁶.

Die niedrige Response-Rate lässt sich vermutlich auf drei zentrale Faktoren zurückführen: Erstens sind Handwerksbetriebe als typische Kleinstunternehmen oft durch tägliche operative Herausforderungen so stark belastet, dass strategische Themen wie Wissensmanagement trotz ihrer langfristigen Relevanz in der Priorisierung zurücktreten. Zweitens fehlt es in dieser Zielgruppe häufig an Ressourcen und digitaler Affinität, um an Online-Befragungen teilzunehmen, besonders wenn ihr individueller Nutzen nicht unmittelbar erkennbar ist. Drittens führt die zunehmende Überflutung mit Umfrageanfragen (Survey Fatigue) in Kombination mit fehlenden Anreizen zu einer systematischen Nicht-Teilnahme.

Zentrale Ergebnisse in der Übersicht

Die Online-Umfrage des Projekts IWADIKa liefert erstmals systematische Einblicke in den Status quo des Wissensmanagements in nordhessischen KMU, eine Region, für die bis dato keine repräsentativen Daten vorlagen. Die folgenden kurzen und zentralen Ergebnisse zeigen sowohl die hohe Bedeutung, die Wissen in der Praxis zugemessen wird, als auch die Lücken zwischen Erkenntnis und Umsetzung.

- **Relevanz:** Wissen im Betrieb zu erhalten ist für 73% sehr wichtig und für 23% der Befragten eher wichtig.

5 Vgl. Lieder/Schmidt 2026.

6 Es kann davon ausgegangen werden, dass an der Umfrage hauptsächlich Betriebe/Personen teilgenommen haben, die sich bereits für das Thema "Wissensmanagement" interessieren. Aufgrund der niedrigen Response-Rate von 1 % und der damit verbundenen Limitationen hinsichtlich statistischer Repräsentativität, müssen die Ergebnisse als explorativ bewertet werden. Dennoch bieten sie wertvolle Einblicke in die Praxis des Wissensmanagements von Betrieben in der Region Nordhessen. Im nächsten Schritt werden zudem qualitative Interviews durchgeführt, um die identifizierten Trends systematisch zu validieren und um weitere, bisher nicht erfasste Perspektiven zu erweitern. Dies ermöglicht eine fundiertere Analyse der regionalen Gegebenheiten und praxisnahen Handlungsempfehlungen.

- **Weitergabe von Wissen:** 57% der Betriebe organisieren die Wissensweitergabe derzeit situativ und nur 25% arbeiten mit festen Arbeitsabläufen. Bei 18% ist die Wissensweitergabe nicht bewusst organisiert.
- **Wissensbereiche:** Prozesswissen und Praxiserfahrung werden als wertvoller eingestuft als technisches/fachliches Wissen oder Kund:innen-Netzwerke. Wissen wird als wichtig für den Berufsalltag eingestuft.
- **Kritische Abhängigkeiten:** In 78% der Betriebe gibt es „Schlüsselpersonen“, ohne die Abläufe stocken oder Wissen verloren geht. Wenn diese ausfallen, wären ca. 20% der Betriebe nur eingeschränkt arbeitsfähig.
- **Methoden:** Die untersuchten Betriebe setzen mehrheitlich auf informelle Methoden wie die Einarbeitung durch erfahrene Mitarbeitende (Mentoring). Zudem werden in ca. 64% Betrieben regelmäßige Besprechungen durchgeführt.
- **Digitale Tools:** Nur 25% nutzen Wikis, Microsoft Teams, SharePoint oder Branchensoftware. Der Funktionsumfang dieser Tools wird mit 3,48 von 5 möglichen Punkten bewertet.
- **Verknüpfung mit KI:** Von den befragten Handwerksbetrieben bewerten 50% die Verknüpfung von Wissensmanagement mit KI positiv, während 38% eine neutrale Haltung einnehmen. Nur 12% stehen dem Einsatz skeptisch gegenüber, wobei vor allem Datenschutzbedenken und die Frage der Datenhoheit als zentrale Kritikpunkte genannt werden.

Ausführliche Ergebnisbeschreibung

Zusätzlich zu den Kernfragen zum Wissensmanagement erfasste unsere Umfrage auch betriebsstrukturelle Merkmale (Betriebsgröße, Branche, Digitalisierungsgrad usw.) sowie die Altersstruktur der Belegschaft, um auch Subgruppenvergleiche (z. B. nach Betriebsgröße) vergleichen zu können. Denn Anforderungen, Prozesse und Strukturen von kleinen Betrieben lassen sich nur bedingt auf große Betriebe übertragen, weil dort insgesamt viel mehr Personen und Abteilungen involviert sind. Im Folgenden wird daher zunächst ein Blick auf die formale Zusammensetzung der Ergebnisse gelegt. Im Fokus stehen hier Aspekte wie Betriebsgröße, Branchen, Altersstruktur und Fluktuation in den Belegschaften.

Darauf aufbauend haben wir anschließend die Ergebnisse zum Wissensmanagement und der Verknüpfung mit KI ausgewertet. In diesem Abschnitt werden auch bisherige Prozesse diskutiert und analysiert, inwiefern Wissensmanagement bereits ein fester Bestandteil der untersuchten Betriebe ist. Ein weiterer wichtiger Faktor sind die Antworten im Hinblick auf die Verwendung von KI, da das Projekt IWADIK:KA möglichst passgenaue und akzeptierte Verknüpfungen zwischen Wissensmanagement und KI herstellen möchte.

Formale Auswertung: Welche Betriebe haben mitgemacht?

Wie bereits in der Einleitung beschrieben, haben an der Umfrage insgesamt 107 Personen anonym teilgenommen. Diese sind zu 50% in Kleinbetrieben mit 1 bis 9 Mitarbeitenden tätig, während 27% in Betrieben mit 10 bis 49 Mitarbeitenden arbeiten. Nur rund ein Viertel der Teilnehmenden ist in größeren Betrieben mit 50 und mehr Mitarbeitenden beschäftigt⁷.

Dabei deckt die Umfrage insgesamt eine sehr große Bandbreite an Branchen ab, die von der Logistik über Visuelle Kommunikation, die Bahnbranche, Elektrotechnik, Einzelhandel, Baugewerbe, KFZ-Betriebe und Tonträgerproduktion bis hin zu sozialen Berufen und viele weitere reicht. Laut den Teilnehmenden verfügen diese insgesamt über einen mittleren Digitalisierungsgrad von 3,37 auf einer Skala von 1 (gering) bis 5 (hoch). Nur ein Viertel der Betriebe verfügt über eine eigene IT-Abteilung⁸.

Überraschend zeigt die Umfrage, dass die Altersstruktur in den Betrieben mehrheitlich ausgewogen zwischen jungen und älteren Mitarbeitenden verteilt ist (36%). Lediglich in 16% der Betriebe gehen in den nächsten fünf Jahren mehrere Beschäftigte in Rente und in 29% ist die Mehrheit der Mitarbeitenden 50 Jahre oder älter. Demgegenüber ist die Belegschaft aber in rund 20% der Fälle mehrheitlich unter 40 Jahren alt. Zudem gibt es in 56% der Betriebe kaum Personalwechsel und nur 7% gaben an, dass es häufig zu Personalwechseln kommt⁹.

Inhaltliche Auswertung: Wissensprioritäten der Betriebe im Vergleich

Prozesswissen und Praxiserfahrung gehören laut der Online-Umfrage zu den wichtigsten Wissensbereichen der untersuchten Betriebe. Dabei ist dieses Wissen laut der Einschätzung der Teilnehmenden sogar wertvoller als technisches bzw. fachliches Wissen. Kenntnisse im Hinblick auf Kund:innen oder Netzwerke demgegenüber wird deutlich geringer eingeschätzt. Besonders interessant ist hierbei außerdem, dass Wissen von 90% der Befragten als essenzielle Alltagsressource eingeschätzt wird, die nicht nur für Übergaben wichtig ist oder wenn eine Person den Betrieb verlässt¹⁰.

Diese Einschätzungen sind im Hinblick auf ein systematisches Wissensmanagement besonders relevant, weil es neben dem vergleichsweise einfach zu dokumentierenden Prozesswissen, das dem expliziten Wissen zugeschrieben werden kann, auch das schwer in Worte zu fassende implizite Erfahrungswissen umfasst. Vor allem letzteres lässt sich nur schwer dokumentieren, weil es stark an Persönlichkeit und Erfahrungen geknüpft ist und auch unbewusste Routinen und praktische Fertigkeiten umfasst¹¹. In beiden Wissensbereichen könnte sich KI dabei als Schlüsseltechnologie erweisen, indem es durch Natural Language Processing (NLP) die Systematisierung von Prozesswissen vereinfacht und Erfahrungswissen z.B. durch Auswertung von

7 Auswertung Frage 1

8 Auswertung Frage 4, 5 und 6.

9 Auswertung Frage 2 und 3.

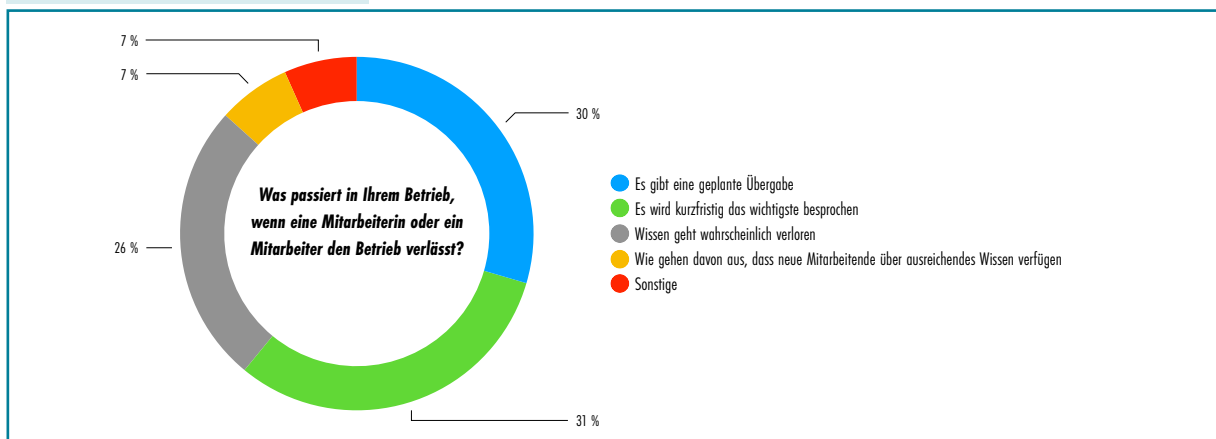
10 Auswertung Frage 9 und 12.

11 vgl. Frost, Jetta o.J.: Definition – Was ist "Wissensmanagement"? In: Gabler Wirtschaftslexikon.

Interviews zugänglich macht. Die hohe Relevanz von Wissen im Betriebsalltag spiegelt weiterhin wider, dass Wissensmanagement ein kontinuierlicher Prozess sein sollte, um Wissen jederzeit verfügbar zu machen.

So zeigt die Umfrage, dass ein gutes Wissensmanagement für reibungslose Abläufe essenziell ist: Denn in 78% der Betriebe gibt es laut der Teilnehmenden einzelne Personen, ohne die vieles nicht funktionieren würde¹². Wenn diese Person ausfällt, hätte das zur Folge, dass Aufgaben nur mit zusätzlichem Aufwand von anderen Mitarbeitenden bewältigt werden könnten, sich Abläufe verzögern und Fach- oder Erfahrungswissen vorübergehend nicht verfügbar wäre. Ca. 20% der Betriebe vermuten sogar, dass sie nur eingeschränkt arbeitsfähig wären. Bei lediglich 5% der Betriebe könnten die Aufgaben einfach und problemlos von anderen Mitarbeitenden übernommen werden¹³.

Grafik: Weitergabe von Wissen



Grafik in Anlehnung an Frage 10 der Umfrage.

Ein systematisch implementiertes Wissensmanagement könnte Betrieben einen erheblichen Mehrwert bieten, indem es den strukturierten Zugang zu internem Wissen ermöglicht und so die Verfügbarkeit und Nutzung von Prozess- und Praxiserfahrungen im Team verbessert. Wenn eine Person kurzfristig ausfällt, können deren Aufgaben von Kolleg:innen leichter übernommen werden, weil Prozesse und notwendiges Fachwissen dokumentiert und nachlesbar sind. Daher ist es verwunderlich, dass die Wissensweitergabe bei 57% der befragten Betriebe nur situativ erfolgt und es nur bei 25% feste Abläufe gibt. Bei 18% ist die Wissensweitergabe nicht bewusst organisiert¹⁴.

¹² Auswertung Frage 14.

¹³ 56 Personen geben an, dass Aufgaben nur mit zusätzlichem Aufwand von anderen Mitarbeitenden bewältigt werden könnten und 57 Personen, dass sich bestimmte Abläufe deutlich verzögern würden. 51 Personen sind der Meinung, dass Fach- und Erfahrungswissen vorübergehend nicht verfügbar wäre. Zudem würde es zu organisatorischen Problemen kommen (27 Personen), Aufträge wären unmittelbar betroffen (26 Personen) und der Betrieb wäre nur eingeschränkt arbeitsfähig (21 Personen) (Auswertung Frage 15).

¹⁴ Auswertung Frage 8.

Die eingangs formulierte These, dass der hohe zeitliche Aufwand für Einführung und Pflege „klassischer“ Wissensmanagement-Systeme ein entscheidendes Hindernis ist, scheint sich somit zu bestätigen: Die hohe Arbeitsbelastung und wenig Zeit im Alltag sind genau die Faktoren, die laut der Umfrage das Teilen von Wissen im Betrieb am meisten erschweren. Hinzu kommt, dass es häufig keine festen Abläufe oder Routinen dafür gibt. Weitere Faktoren sind unklare Zuständigkeiten in vielen Betrieben sowie persönliche Zurückhaltung bei der Weitergabe von Spezialwissen¹⁵. Dabei wurde bereits in der Aufarbeitung des Forschungsstands deutlich, dass solches Knowledge Hiding ein typisches Problem des Wissensmanagements ist, weil es Wissen an einzelne Personen bindet. „Wenn dieses Wissen nicht geteilt wird, gehen Erfahrungen verloren, etwa bei Krankheit, Kündigung oder Renteneintritt“¹⁶.

Trotzdem wird die hohe Relevanz von Wissen und der Sicherung von Wissen insgesamt von den Betrieben anerkannt und rund 68% schreiben ihr eine hohe Bedeutung zu¹⁷. Zudem sind bereits Strategien zum Wissensmanagement in den Betrieben bekannt: So kennen 82% der Betriebe die Methode „Einarbeitung durch erfahrene Mitarbeitende“, 66% kennen Übergabegespräche z.B. vor Stellenwechsel oder der Rente und 65% regelmäßige Besprechungen (Jour Fixe) sowie ca. 64% die schriftliche Dokumentation von Abläufen oder Arbeitsanweisungen. Weiterhin kennen rund die Hälfte der Teilnehmenden digitale Tools wie Wikis¹⁸.

Obwohl die Methoden bekannt sind, kommen sie in der Praxis deutlich seltener zum Einsatz. Am häufigsten wird dabei die Einarbeitung durch erfahrene Mitarbeitende durchgeführt¹⁹, was nicht grundlegend überraschend ist: Diese informelle Variante der Wissensweitergabe wird häufig in kleinen und mittleren Betrieben eingesetzt, weil sie schnell und kostengünstig ist und auf das Vertrauen in die direkte Kommunikation baut. Das schafft Vertrauen und Bindung an den Betrieb²⁰. Gleichzeitig liegt darin aber auch die größte Schwäche der Methode, weil das vermittelte Wissen subjektiv ist und stark von der Person abhängt, es kann unvollständig, veraltet oder sogar falsch sein. Zudem werden solche Prozesse nur selten schriftlich dokumentiert, was die Qualitätssicherung zusätzlich erschwert.

Anders sieht es mit regelmäßigen Besprechungen aus, die in rund 64% der untersuchten Betrieben durchgeführt werden²¹. Diese bieten den Vorteil, dass daran mehrere Personen beteiligt sind und es zu einem Austausch von Wissen kommt. Zudem werden die Ergebnisse idealerweise in einem Protokoll dokumentiert, sodass diese auch für abwesende Personen zugänglich und überprüfbar werden.

¹⁵ 78 Personen sehen die hohe Arbeitsbelastung als Hauptfaktor, der das Teilen von Wissen erschwert. Hinzu kommen in 38 Betrieben fehlende Abläufe oder Routinen. Hinzu kommen unklare Zuständigkeiten in 24 Betrieben sowie persönliche Zurückhaltung bei der Weitergabe von Spezialwissen (Auswertung Frage 16).

¹⁶ 16 Lieder/Schmidt 2026: 6f.

¹⁷ Auswertung Frage 20.

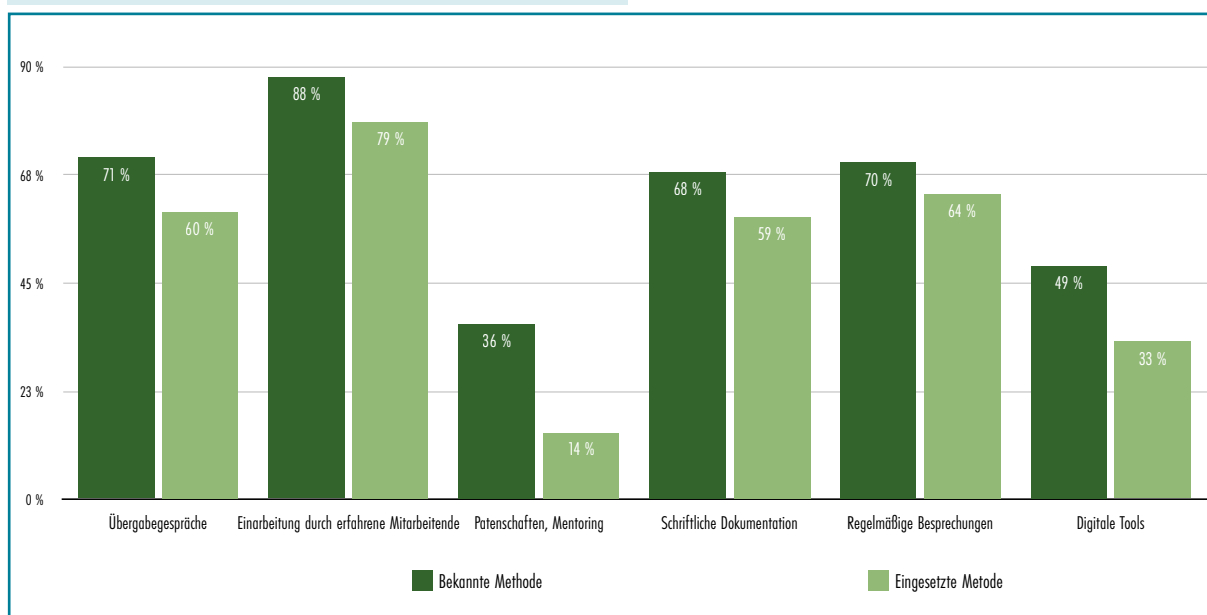
¹⁸ Auswertung Frage 17.

¹⁹ Auswertung Frage 18.

²⁰ Vgl. Teufner 2024.

²¹ Auswertung Frage 18.

Grafik: Bekannte und eingesetzte Methoden in Prozent



Grafik in Anlehnung Frage 17 und 18 der Umfrage

Digitale Tools zum Wissensmanagement kommen in nur 25% der Betriebe zum Einsatz²², wobei das Spektrum an Software sehr weitreichend ist. Darunter sind z.B. klassische Wikis (z.B. QWiki), Microsoft Dienste wie Teams, OneNote und SharePoint sowie unterschiedliche Branchensoftware (z.B. WinWorker, DATEV, Dexheimer Agzess), elektronische Projektakten und diverse KI-Tools²³. Dabei sind die Befragten mit dem Funktionsumfang der Tools insgesamt eher zufrieden, d.h. 3,48 Punkte auf einer Skala von 1 (gering) bis 5 (hoch) und schätzen die Übergabe von Wissen im Betrieb allgemein als mittelmäßig ein, d.h. 3,19 Punkte auf einer Skala von 1 (gering) bis 5 (hoch)²⁴.

Der Verknüpfung von solchen Tools mit KI stehen dabei die Hälfte der Personen positiv gegenüber und 38% neutral. Lediglich 12% äußern Vorbehalte und Bedenken²⁵, weil KI nach wie vor fehleranfällig ist und zu Halluzinationen neigt. Zudem wird die Mehrzahl der KI-Tools von amerikanischen Firmen zur Verfügung gestellt und läuft auf deren Servern. Dabei bleibt unklar, was mit den Daten passiert und wie diese verarbeitet werden. Zudem wird kritisiert, dass für das Training von KIs frei zugängliches Wissen genutzt wurde, ohne dass die Urheber:innen entschädigt oder an den Gewinnen beteiligt werden²⁶.

Insgesamt lässt sich hier erkennen, dass den Befragten Datenhoheit wichtig ist und sie skeptisch gegenüber nichteuropäischen Konzernen wie Open AI, Microsoft usw. sind. Dieses Ergebnis deckt sich auch mit dem Befund einer Studie der FOM von 2025. Diese kommt zu dem Ergebnis, dass 66% der Befragten Datenschutzbedenken bei der Nutzung von KI äußern und

22 Auswertung Frage 21.

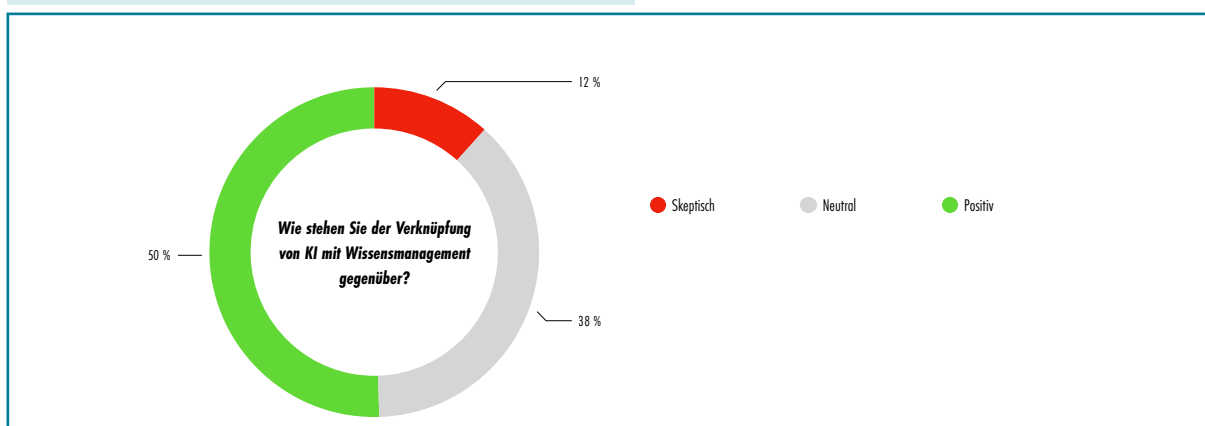
23 Auswertung Frage 22.

24 Auswertung Frage 19 und 23.

25 Auswertung Frage 27.

26 Auswertung Frage 29 und 30.

Grafik: Offenheit für KI-gestütztes Wissensmanagement



Grafik in Anlehnung an Frage 27 der Umfrage.

eine unkontrollierte Datensammlung durch KI-gestützte Systeme ablehnen²⁷. Diese Bedenken sollten ernst genommen werden, um Daten einerseits zu schützen und gleichzeitig Vertrauen für KI-gestützte Systeme zu gewinnen. Das gilt in besonderem Maß auch für die Ansätze, die im Projekt IWADIK entwickelt werden.

Von digitalen Tools im Allgemeinen wünscht sich die Mehrheit eine einfache und schnelle Bedienung, möglichst ohne IT-Vorkenntnisse, sowie Zugriff für alle Mitarbeitenden, hohe Datensicherheit und eine nahtlose Integration in die Arbeit²⁸. Die eigenen Computerkenntnisse werden dabei insgesamt als eher hoch mit 3,6 Punkten auf einer Skala von 1 (gering) bis 5 (hoch) bewertet und die bevorzugten Geräte für ein Wissensmanagement sind mit 75% der Computer, 16% das Smartphone und 10% das Tablet²⁹.

Wissensmanagement mit KI

Die Ergebnisse der Online-Umfrage zeigen, dass Wissen im Betriebsalltag eine hohe Bedeutung zukommt und dieses neben explizitem Wissen auch implizite Elemente wie Erfahrung umfasst, die sich nur schwer dokumentieren lassen. Die Befragten sind sich der Relevanz des Themas für ihre Betriebe dabei bewusst. Trotzdem konzentriert sich das Wissen in vielen Betrieben noch immer auf einzelne Personen, ohne die vieles nicht funktionieren würde oder Prozesse sogar zum Stillstand kommen. Auch wurde das Problem des Knowledge Hiding in einzelnen Betrieben sichtbar.

Als gängigste Methode zum Wissensmanagement zeigt sich die Einarbeitung durch erfahrene Mitarbeitende (Mentoring bzw. Patenschaften), während digitale Tools nur in 25% der Betriebe genutzt werden. Das birgt neben Vorteilen, wie der Kosteneffizienz, das Risiko, dass subjektives

²⁷ vgl. JewKo, Nils 2025: Zwischen Hoffnung und Sorge: So blickt Deutschland auf KI. In: FOM. Die Hochschule. Für Berufstätige. Online verfügbar unter: <https://newsroom.fom.de/zwischen-hoffnung-und-sorge-so-blickt-deutschland-auf-ki/> (Eingesehen am 08.04.2026).

²⁸ Auswertung Frage 24.

²⁹ Auswertung Frage 25 und 26.

Wissen von einer Person an eine andere weitergegeben wird und dieses unvollständig, veraltet oder falsch sein kann. Zudem werden solche Prozesse in der Regel nicht dokumentiert, weshalb eine Qualitätssicherung oder das spätere Nachlesen nicht möglich ist.

Ebenfalls häufig angewendet werden regelmäßige Besprechungen im Team. Diese bieten eine gute Grundlage für ein solides Wissensmanagement, weil sich die Belegschaft oder die Abteilung dabei untereinander austauscht und alle erfahren, woran die Anderen gerade arbeiten, was es für Neuerungen gibt oder welche Herausforderungen anstehen. Solche Besprechungsunden sollten protokolliert werden, sodass die Inhalte auch für abwesende Personen (Krankheit oder Urlaub) nachvollziehbar werden. Zudem werden wichtige Punkte dadurch auch nachlesbar, falls Unklarheiten bestehen.

Solche Besprechungsprotokolle können eine solide Grundlage für KI-gestützte Systeme zum Wissensmanagement bieten: Diese könnten der KI zur Verfügung gestellt werden, sodass sie ihre Wissensgrundlage laufend aktualisiert. Das bietet den Vorteil, dass besprochene Neuerungen nicht manuell in eine Art Wiki oder anderes System abgelegt werden müssen. Darüber hinaus kann KI bei der Erstellung der Protokolle unterstützen, komplexe Inhalte zusammenfassen oder sprachlich so aufbereiten, dass sie für alle verständlich werden.

Um den genannten Bedenken im Hinblick auf Datenhoheit und Datensicherheit entgegenzukommen, sollten hierfür europäische Modelle wie “Le Chat” von Mistral aus Frankreich genutzt werden oder lokale Systeme, die auf dem eigenen Server/Computer betrieben werden können. Hierfür gibt es mittlerweile zahlreiche Möglichkeiten, die sich z.B. über Open Source Software wie Ollama oder LM Studio realisieren lassen. Der zuverlässige und sichere Betrieb setzt allerdings einige IT-Kenntnisse voraus und ist (derzeit) nicht trivial. Zudem wird leistungsfähige (und damit teure) Hardware benötigt. Obwohl die befragten Personen ihre IT-Kenntnisse insgesamt als gut bewerten, ist es unwahrscheinlich, dass solche Systeme ohne IT-Abteilung “nebenbei” betrieben werden können. Hierfür müsste eher auf Dienstleister, europäische Plattformen wie Mistral oder weniger komplexe Tools zurückgegriffen werden, die z.B. als App auf dem Smartphone funktionieren³⁰.

Fazit: Zwischen Dringlichkeit und ungenutztem Potenzial

Die quantitative Umfrage des Projekts IWADIKKA zeigt: Nordhessische Betriebe erkennen die hohe Relevanz von Wissensmanagement, besonders vor dem Hintergrund von Fachkräftemangel und demografischem Wandel. 73 % der Befragten stufen die Sicherung von Wissen als (sehr) wichtig ein, doch die Umsetzung hinkt teilweise hinterher. Während Prozesswissen und Praxiserfahrung als wertvollste Ressourcen gelten, bleibt deren systematische Erfassung und Weitergabe oft informell, subjektiv und risikobehaftet.

³⁰ Es gibt verschiedene KI-Modelle beispielsweise zur Transkription von Texten, die als App und ohne Internetzugriff auf Computern und Smartphones funktionieren. Dazu zählen z.B. Meetly, Aiko und WhisperBoard. iPhones und manche Android Smartphones unterstützen das Transkribieren von Text mittlerweile sogar nativ.

Kernbefunde: Wo stehen die Betriebe Nordhessens?

- **Abhängigkeit von Schlüsselpersonen:** In 78 % der Betriebe gibt es Mitarbeitende, ohne die Abläufe stocken oder Wissen verloren geht. Ca. 20% der Betriebe wären bei deren Ausfall nur eingeschränkt arbeitsfähig.
- **Informelle Methoden dominieren:** Die Einarbeitung durch erfahrene Kolleg:innen (Mentoring) ist die gängigste Praxis – schnell und kostengünstig, aber nicht nachhaltig. Wissen wird selten dokumentiert, ist subjektiv und geht bei Fluktuation verloren.
- **Digitale Tools unterrepräsentiert:** Nur 25 % setzen Wikis, Microsoft Teams oder Branchensoftware ein – obwohl die Zufriedenheit mit diesen Tools und die eigenen IT-Kenntnisse als gut bewertet werden.
- **KI als Chance – aber mit Vorbehalten:** 50 % stehen KI-gestütztem Wissensmanagement positiv gegenüber, 38 % neutral. Allerdings sind einzelne Vorbehalte bezüglich des Datenschutzes und Abhängigkeiten zu nichteuropäischen Anbietern erkennbar. Lokale oder europäische Lösungen (z.B. Mistral) könnten hier Vertrauen schaffen.

Hypothesenprüfung

Hypothesen	Bestätigt	Befund	Implikation für IWADIKÄ
Unbewusste Risiken (H1, H5)	Ja	Wissen ist personengebunden und geht verloren	KI-Tools sollten „Wissensträger:innen“ identifizieren (z. B. durch Netzwerkanalysen)
Informelle Praktiken (H2)	Ja	Wissensweitergabe erfolgt ad hoc	Lösungen müssen an informelle Kulturen anknüpfen und niedrigschwellig funktionieren (z. B. KI-gestützte Sprachmemos)
Reaktive Strategien (H3)	Teilweise	Wissen wird erst bei Weggang gesichert	Proaktive Ansätze (z. B. „Wissens-Sprints“ vor der Rente) entwickeln
Wissensprioritäten (H4)	Teilweise	Prozesswissen klar priorisiert; andere Wissensarten unterschätzt oder nicht systematisch erfasst	Bewusstsein schärfen, z. B. durch „Wissenslandkarten“, die explizites und implizites Wissen abbilden; KI-gestützte Analysen
Hemmnisse (H6)	Teilweise	Zeitmangel > Knowledge Hiding	Zeitersparnis betonen (z. B. „KI reduziert Dokumentationsaufwand um 80%“)
Umsetzungslücken (H7, H8)	Teilweise	Methoden sind bekannt – Scheitern an Umsetzung	„Low-Threshold“-Lösungen (z. B. Smartphone-Apps mit Spracherkennung) priorisieren

Offene Fragen und Handlungsfelder

Die Ergebnisse der Online-Umfrage liefern wertvolle Einblicke in den Status quo des Wissensmanagements in nordhessischen KMU, werfen jedoch gleichzeitig weitere zentrale Fragen auf, die eine vertiefende qualitative Analyse erfordern. Besonders drei Aspekte gilt es näher zu untersuchen:

1. **Wie lässt sich der Sprung von der Theorie in die Praxis schaffen?** Die Analyse zeigt eine Diskrepanz zwischen Bekanntheit und Umsetzung von Wissensmanagementmethoden, denn die Mehrheit der Betriebe kennt Methoden wie Mentoring, Übergabegespräche oder Dokumentation. Systematisch eingesetzt werden diese jedoch deutlich seltener. Das zeigt: KMU brauchen nicht primär Aufklärung über Methoden. Sie brauchen Unterstützung bei der Implementierung.
2. **Warum werden bekannte Instrumente nicht genutzt?** Die quantitativen Daten deuten auf Zeitmangel, fehlende Ressourcen und unklare Zuständigkeiten hin. Doch wie genau äußern sich diese Barrieren im Betriebsalltag? Wird Wissensmanagement als „zusätzliche Belastung“ wahrgenommen oder fehlt schlicht das Wissen, wie KMU es praktikabel umsetzen können? Gibt es betriebsinterne Widerstände (z. B. „Das haben wir immer so gemacht“) oder externe Hürden (z. B. fehlende Beratungsangebote)? Welche alternativen Lösungen entwickeln die Betriebe?

Die Umfrage zeigt, dass informelle Praktiken wie z.B. die mündliche Weitergabe von Wissen in der Praxis dominieren. Doch wie gestalten Betriebe diese Prozesse konkret? Werden z. B. „Wissensträger:innen“ in den KMU gezielt identifiziert oder entsteht Wissenstransfer eher zufällig? Wie bewerten Beschäftigte diese „unsichtbaren“ und dadurch auch intransparenten Methoden? Fühlen sie sich ausreichend vorbereitet, wenn Schlüsselpersonen ausscheiden?

3. **Wie kann implizites Wissen systematisch erfasst werden?** Die Daten zeigen, dass nur 25 % der befragten KMU digitale Tools nutzen. Doch wie gehen die übrigen 75 % mit subjektivem Erfahrungswissen um? Werden z. B. „Erzählrunden“ oder gemeinsame Reflexionsgespräche genutzt, um Wissen kollektiv zugänglich zu machen? Gibt es Branchenunterschiede – z. B. zwischen Betrieben mit standardisierten Abläufen (z. B. Elektrotechnik) und solchen mit hohem Anteil an „Handgriff-Wissen“ (z. B. Restaurierung)? Wie ist die Akzeptanz von KI als „Übersetzer“ impliziten Wissens? Rund die Hälfte der befragten Betriebe stehen KI-gestütztem Wissensmanagement positiv gegenüber. Doch unter welchen Bedingungen wäre ein Einsatz denkbar? Würden Betriebe z. B. KI-basierte Interviewtools akzeptieren, die Erfahrungswissen von Schlüsselpersonen systematisch erfassen? Welche Datenschutz-Bedenken müssen adressiert werden, um Vertrauen in KI-Lösungen zu schaffen?

Zusätzlich zu diesen Aspekten spielt auch die Unternehmenskultur eine entscheidende Rolle, damit Wissen gerne und offen im Team geteilt und Knowledge Hiding vermieden wird. Dieser Aspekt wurde bereits in der Aufarbeitung des Forschungsstands zum Wissensmanagement mit KI diskutiert. Für eine erfolgreiche Umsetzung muss daher im Einzelfall auch die Unternehmenskultur analysiert und so verändert werden, damit sie offen und partizipativ wird und Wissen wegen Konkurrenzdenken nicht zurückgehalten wird. Denn auch die Umfrage identifiziert „persönliche Zurückhaltung“ bei der Wissensweitergabe als Hindernis. Dies verweist auf ein kulturelles Problem: Warum wird Wissen zurückgehalten? Der Forschungsstand verweist auf

Konkurrenzdenken, Machtgefälle oder fehlende Anreize³¹. Doch wie äußert sich dies in nordhessischen Betrieben? Gibt es Generationenkonflikte, z. B. ältere Mitarbeiter:innen, die Wissen als „Machtinstrument“ nutzen? Wie lässt sich eine „offene Wissenskultur“ im KMU fördern?

Die Umfrage zeigt, dass regelmäßige Besprechungen bereits genutzt werden. Doch wie könnten diese systematischer gestaltet werden? Würden z. B. „Wissens-Champions“ (verantwortliche Personen pro Abteilung) die Weitergabe verbessern? Wie bewerten Mitarbeiter:innen Transparenz vs. Kontrollverlust, z.B. wenn Wissen digital dokumentiert wird? Durch unsere qualitative Vertiefung können unbewusste Normen offengelegt werden, z.B. ob Wissensteilung als „Pflicht“ oder „Chance“ wahrgenommen wird.

Von der Quantität zur Qualität: Vertiefende Interviews

Die vorliegende quantitative Erhebung zielt darauf ab, Daten zum Status quo, Prioritäten und Hindernissen für ein systematisches Wissensmanagement zu enttarnen. Doch sie kann nicht erklären, warum Betriebe handeln, wie sie handeln. Gerade vor dem Hintergrund der niedrigen Response-Rate von nur 1% und der Selbstselektion (teilnehmende Betriebe interessieren sich bereits für Wissensmanagement) ist eine qualitative Ergänzung essenziell, um den Kontext präziser zu verstehen. Die qualitativen Interviews sollen zeigen, woran Wissensmanagement konkret scheitert.

Damit dies gelingt, werden in der nächsten Projektphase exemplarisch leitfadengestützte Interviews mit Expert:innen aus sechs ausgewählten Betrieben durchgeführt. Dabei ist es für die Betriebe nicht nur möglich Wünsche und Herausforderungen bezüglich des Wissensmanagements zu äußern, sondern auch über individuelle Lösungen zu sprechen. Die Auswahl der Betriebe erfolgt nach folgenden Kriterien:

- **Diversität:** Repräsentation verschiedener Branchen (z. B. Handwerk, Handel), Betriebsgrößen (1 bis 9 vs. 10 bis 49 Mitarbeiter:innen) und Digitalisierungsgrade.
- **Extremfälle:** Einbeziehung von Betrieben mit hoher Abhängigkeit von Schlüsselpersonen (vgl. Fußnote 9) sowie solchen, die bereits digitale Tools einsetzen.
- **Thematischer Fokus:** Betriebe, die besonders innovative Ansätze (z. B. KI-Experimente) oder herausfordernde Konstellationen (z. B. hohe Fluktuation) beschrieben haben.

Die Interviews sollen nicht nur beschreiben, sie sollen Erklärungsmuster liefern, wie etwa: Warum setzt Betrieb A trotz bekannter Risiken auf mündliche Weitergabe, während Betrieb B ein Wiki nutzt? Wie bewerten Mitarbeiter:innen den Einsatz von KI und welche Bedingungen müssten erfüllt sein, um Skepsis abzubauen? Die Ergebnisse fließen in unsere Handlungsempfehlungen ein, die praktikable Lösungen für nordhessische KMU entwickeln.

³¹ vgl. Lieder/Schmidt 2026

Literaturverzeichnis

Frost, Jetta o.J.: Definition – Was ist "Wissensmanagement"? In: Gabler Wirtschaftslexikon. Online verfügbar unter: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/wissensmanagement-47468> (Eingesehen am 05.01.2026).

Jewko, Nils 2025: Zwischen Hoffnung und Sorge: So blickt Deutschland auf KI. In: FOM. Die Hochschule. Für Berufstätige. Online verfügbar unter: <https://newsroom.fom.de/zwischen-hoffnung-und-sorge-so-blickt-deutschland-auf-ki/> (Eingesehen am 08.04.2026).

Lieder, Vera; Schmidt, Konrad 2026: Wissensmanagement mit KI. Chancen und Herausforderungen für KMU im Zeitalter des demografischen Wandels. Eine Literaturanalyse zum aktuellen Stand der Forschung. Kassel. Online verfügbar unter: <https://www.itf-kassel.de/wp-content/uploads/2026/02/Wissensmanagement-mit-KI-IWADIKa-2026.pdf> (Eingesehen am 19.02.2026).

Teufner, Martina 2024: Wissenstransfer im Unternehmen: Wie Mentoring den Unterschied machen kann. Online verfügbar unter: <https://resource-minds.com/wissenstransfer-im-unternehmen-wie-mentoring-den-unterschied-macht/> (Eingesehen am 09.04.2026).

Herausgegeben von

ItF Institut Kassel e.V.
Wilhelmshöher Allee 164
34119 Kassel

Fon: 0561 3160049
Mail: info@itf-kassel.de
www.itf-kassel.de

Autor:innen

Vera Lieder
Konrad Schmidt

Die veröffentlichten Informationen beruhen auf unserer gewissenhaften Recherche und den verwendeten Quellen. KI-generierte Inhalte wurden sorgfältig geprüft und überarbeitet. Für die fachlichen Inhalte der externen Links übernimmt die Redaktion keine Haftung. D.h. für den Inhalt der verlinkten Websites sind ausschließlich deren Betreiber:innen verantwortlich.

Stand: April 2026



Umfrage Wissensmanagement in kleinen und mittleren Betrieben

Viele kleine Betriebe stehen vor der Herausforderung, dass erfahrene Mitarbeitende in den kommenden Jahren in Rente gehen oder Ihren Betrieb verlassen. Oft fehlt im Alltag die Zeit, sich systematisch mit der Sicherung von Wissen zu beschäftigen. Mit dieser kurzen Umfrage möchten wir besser verstehen, wie Betriebe in der Praxis damit umgehen und wo konkrete Unterstützungsbedarfe bestehen. Ihre Rückmeldung hilft uns, Lösungen zu entwickeln, die wirklich zum betrieblichen Alltag passen und keine zusätzliche Bürokratie verursachen. Als Dank erhalten Sie eine Zusammenfassung der Ergebnisse mit praxisnahen Impulsen für Ihren Betrieb - wenn Sie dies wünschen. Weitere Informationen zum Projekt finden Sie hier: <https://www.itf-kassel.de/nationale-projekte/iwadika-wissensmanagement-mit-kuenstlicher-intelligenz/>.

Über den Betrieb

Wie viele Personen arbeiten in Ihrem Betrieb?

- 1-9
- 10-49
- 50-249
- 250 und mehr

Wie verteilt sich das Alter Ihrer Beschäftigten?

- Die Mehrheit (mehr als 60 %) ist unter 40 Jahre alt
- Die Altersgruppen sind etwa gleichmäßig verteilt
- Die Mehrheit (mehr als 60 %) ist 50 Jahre oder älter
- In den nächsten 5 Jahren gehen mehrere Beschäftigte in Rente

Kommt es in Ihrem Betrieb häufig zu Personalwechseln?

- Es gibt kaum Personalwechsel
- Mittel
- Es gibt häufig Personalwechsel

In welcher Branche ist der Betrieb hauptsächlich tätig?

Wie schätzen Sie den Digitalisierungsgrad Ihres Betriebs ein? (1 = gering; 5 = hoch)



Verfügt der Betrieb über eine eigene IT-Abteilung?

Ja

Nein

Wissensmanagement in Ihrem Betrieb

Wie wird Wissen in Ihrem Betrieb meistens weitergegeben? *(Mehrere Antworten möglich)*

- Durch Gespräche im Arbeitsalltag
- Durch gemeinsames Arbeiten
- Durch feste Übergaben
- Durch schriftliche Unterlagen
- Durch regelmäßigen Austausch im Team (Jour Fixe)
- Durch ein digitales Tool (Wiki, etc.)
- Nicht bewusst organisiert
- Sonstiges

Wie *organisiert* ist die Wissensweitergabe in Ihrem Betrieb? (Z.B. bei Einarbeitung einer neuen Kolleginnen oder vor/nach einer langen Abwesenheit).

- Feste Abläufe
- Je nach Situation
- Nicht bewusst organisiert

In welchen Momenten ist Wissen bei Ihnen im Betrieb besonders wichtig? *(Mehrere Antworten möglich)*

- Laufend im Alltag
- Bei der Übergabe von Aufgaben an neue/andere Mitarbeitenden
- Wenn eine Person den Betrieb verlässt (z.B. bei Kündigung oder Rente)
- Gar nicht
- Sonstiges

Was passiert in Ihrem Betrieb, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter den Betrieb verlässt?

- Es gibt eine geplante Übergabe mit z.B. klaren Checklisten oder Einweisung für die Nachfolge
- Es wird kurzfristig das Wichtigste besprochen: Wir sagen kurz, was die neue Person wissen muss
- Wissen geht wahrscheinlich verloren: Vieles bleibt sicher ungesagt
- Wir gehen davon aus, dass die/der neue Mitarbeitende selbst über ausreichendes Wissen verfügt und dies in den Betrieb einbringt
- Sonstiges

Wie häufig kommt es vor, dass langjährige Mitarbeitende den Betrieb verlassen? (Z.B. Renteneintritte)

- Häufig
- Gelegentlich
- Selten
- Nie

Identifizierung von wichtigem Wissen für den Betrieb

Welches Wissen ist für Ihren Betrieb am wertvollsten? *(Mehrere Antworten möglich)*

- Kund:innenwissen, z.B. Wer sind unsere Stammkund:innen? Was sind ihre Wünsche oder Besonderheiten?
- Arbeitsabläufe, z.B. wie organisieren wir Projekte, Bestellungen oder Termine?
- Technisches/fachliches Wissen, z.B. technische Details, Materialkenntnisse oder spezielle Handgriffe
- Praxiserfahrung: Tipps und Tricks, die Mitarbeitende nur durch jahrelange Arbeit erlernt haben
- Netzwerke/Kontakte, z.B. wichtige Lieferant:innen, Kooperationspartner:innen oder Ansprechpersonen
-

Ist im Betrieb transparent geregelt, wer über welches Fach- oder Erfahrungswissen verfügt?

- Ja, das ist eindeutig
- Teilweise
- Nein, das ist oft unklar

Gibt es in Ihrem Betrieb einzelne Personen, ohne die vieles nicht funktionieren würde?

- Ja
- Nein

Was würde passieren, wenn diese Person für längere Zeit ausfällt? *(Mehrere Antworten möglich)*

- Die Aufgaben könnten problemlos von anderen Mitarbeitenden übernommen werden
- Die Aufgaben könnten nur mit zusätzlichem Aufwand von anderen Mitarbeitenden übernommen werden
- Bestimmte Abläufe würden sich deutlich verzögern
- Bestimmtes Fach- oder Erfahrungswissen wäre vorübergehend nicht verfügbar
- Kund:innen oder Aufträge wären unmittelbar negativ betroffen
- Es gäbe erhebliche organisatorische Probleme
- Der Betrieb wäre nur eingeschränkt arbeitsfähig
- Das kann ich schwer einschätzen
-

Was erschwert Ihrer Meinung nach im Moment das Teilen von Wissen im Betrieb? *(Mehrere Antworten möglich)*

- Es gibt keine festen Abläufe oder Routinen dafür
- Hohe Arbeitsbelastung / wenig Zeit im Alltag
- Unsicherheit, ob Wissen vollständig oder korrekt weitergegeben wird
- Sorge, bei Fehlern verantwortlich gemacht zu werden
- Persönliche Zurückhaltung bei der Weitergabe von Spezialwissen
- Keine klaren Zuständigkeiten
- Aktuell sehe ich hier keine besonderen Herausforderungen
-

Wissensmanagement in der Praxis

Welche der folgenden Möglichkeiten kennen Sie, um Wissen im Betrieb zu sichern oder weiterzugeben? *(Mehrere Antworten möglich)*

- Übergabegespräche (z. B. vor Stellenwechsel oder Rente)
- Einarbeitung durch erfahrene Mitarbeitende („Mitlaufen“, „Mitlernen“)
- Feste Patenschaften oder Mentoring
- Schriftliche Dokumentation von Abläufen oder Arbeitsanweisungen
- Regelmäßige Besprechungen (Jour Fixe)
- Digitale Tools (z. B. Wiki, geteilte Ordner, Projekttools)
- Keine dieser Möglichkeiten ist mir bekannt
-

Welche dieser Methoden werden bei Ihnen bereits genutzt? *(Mehrere Antworten möglich)*

- Übergabegespräche
- Einarbeitung durch erfahrene Mitarbeitende
- Patenschaften, Mentoring
- Schriftliche Dokumentation von Abläufen
- Regelmäßige Besprechungen
- Digitale Tools
- Keine
-

Wie bewerten Sie die Übergabe von Wissen in Ihrem Betrieb ganz allgemein? (1 = nicht gut; 5 = sehr gut)



Wie wichtig ist es für Ihren Betrieb, Wissen zu erhalten?

- Sehr wichtig
- Eher wichtig
- weniger wichtig
- Nicht wichtig

Nutzung digitaler Tools zum Wissensmanagement

Nutzen Sie bereits ein digitales Tool zum Wissensmanagement?

- Ja
- Nein

Welches Tool nutzen Sie?

Wie zufrieden sind Sie mit dem Funktionsumfang? (1 = gar nicht; 5 = sehr zufrieden)



Was würden Sie sich von einem digitalen Tool als Wissensdatenbank wünschen? (*Mehrere Antworten möglich*)

- Es sollte sich nahtlos in meine Arbeit integrieren
- Einfache und schnelle Bedienung (ohne IT-Vorkenntnisse)
- Zugriff für alle Mitarbeitenden (auch mobil)
- Datensicherheit
- Anbindung an meine bestehenden Systeme (z. B. Office, Handwerkersoftware)
- Weiß ich noch nicht / kann ich schwer einschätzen
- Sonstiges

Wie würden Sie Ihre Computerkenntnisse bewerten? (1 = gering; 5 = hoch)



Auf welchen Geräten würden Sie ein Tool zum Wissensmanagement am ehesten nutzen?

- Smartphone
- Tablet
- Computer (Laptop oder Desktop)

Wie stehen Sie der Verknüpfung von KI mit Wissensmanagement gegenüber?

- Skeptisch
- Neutral
- Positiv

Würden Sie ein KI-gestütztes System zum Wissensmanagement nutzen, wenn die Bedienung einfach wäre?

- Ja
- Nein

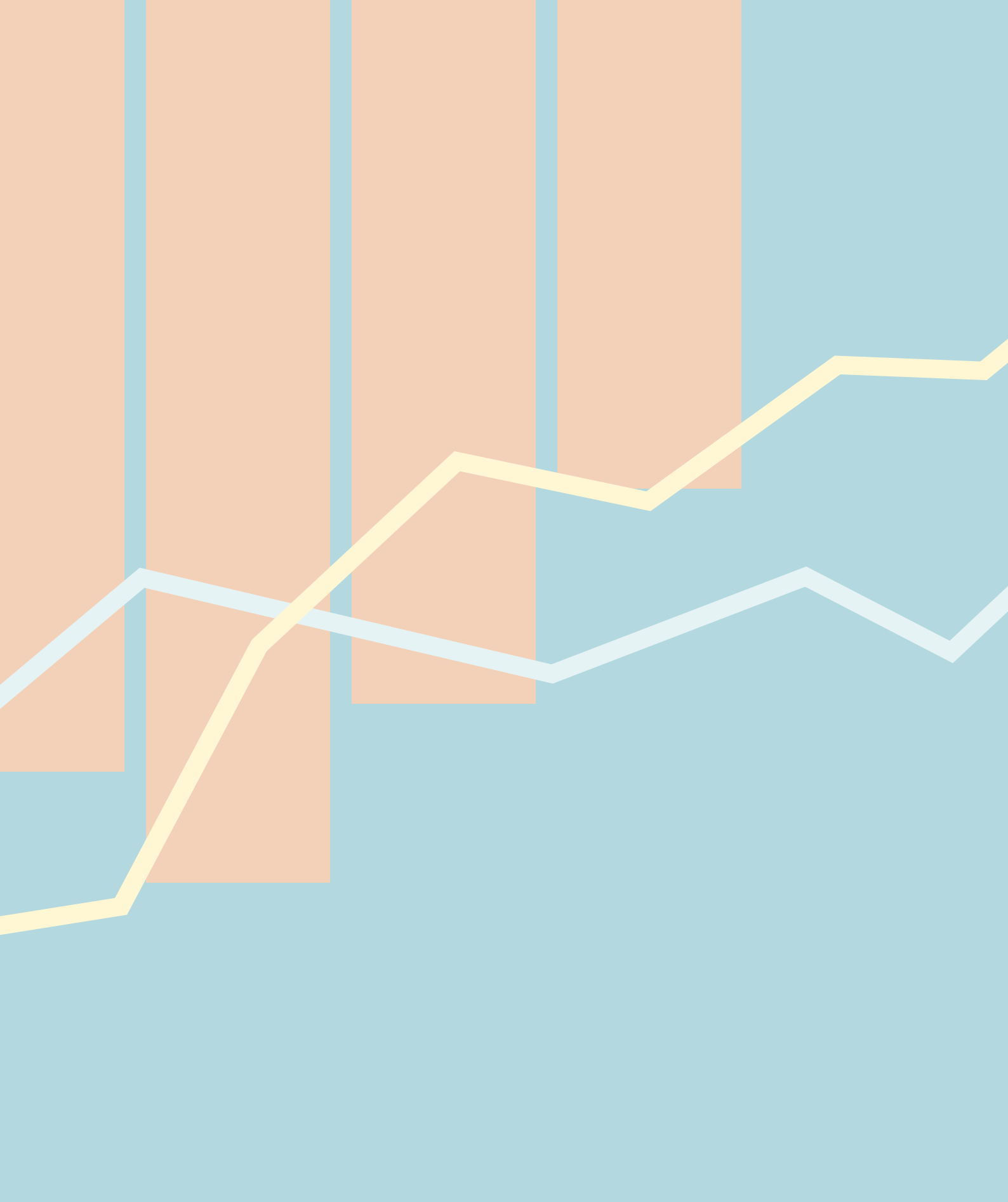
Warum würden Sie ein KI-gestütztes System nicht nutzen?

Das möchten Sie uns außerdem noch mitteilen:

Gerne informieren wir Sie über unsere Projektfortschritte per E-Mail (*Freiwillige Angabe*)

Dieser Inhalt wurde von Microsoft weder erstellt noch gebilligt. Die von Ihnen übermittelten Daten werden an den Formulareigentümer gesendet.





Das Projekt IWADKA „Intergenerationaler Wissenstransfer und Ansätze zur Diversitätsförderung in KMU durch KI-gestützte Ansätze“ wird im Rahmen des Programms „Wandel der Arbeit“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:

