



Überall werden wir mit aktuellen Herausforderungen der Arbeitswelt aufgrund dynamischer Anforderungen konfrontiert. Besonders stellen die unterschiedlichen Generationen auf dem Arbeitsmarkt uns alle vor große Herausforderungen, die aber auch großes Potenzial mit sich bringen. Während erfahrene Mitarbeitende auf wertvolles Wissen und jahrzehntelange Erfahrung zurückgreifen können, bringen jüngere Generationen frische Perspektiven und technologische Fähigkeiten mit. Der Wissenstransfer ist heute wichtiger denn je, da die geburtenstarke Generation der Babyboomer kurz vor dem Ruhestand steht.

Diese Situation stellt Unternehmen nicht nur vor die Herausforderung, die frei werdenden Arbeitsplätze zu besetzen, sondern auch das wertvolle Wissen der erfahrenen Mitarbeitenden zu bewahren.

Die erfolgreiche Kombination dieser Stärken kann einen entscheidenden

Wettbewerbsvorteil darstellen. Warum ist die Kombination des Wissens so wichtig und wie kann sie vor allem in der Praxis aussehen?

Wissenstransfer: Welcher Bedeutung hat er für Unternehmen?

Der Wissenstransfer ist entscheidend, um die Kontinuität und Effizienz innerhalb eines Unternehmens sicherzustellen. Im Handel, wo Trends schnell kommen und gehen und Kundenanforderungen sich ständig ändern, ist es besonders wichtig, dass Wissen nicht verloren geht, sondern weitergegeben wird. Langjährige Mitarbeitende verfügen über tiefgehendes Verständnis der Unternehmensprozesse, Kundenpräferenzen und bewährten Praktiken. Gleichzeitig können junge Mitarbeitende innovative Ideen und digitale Kompetenzen einbringen, die für die moderne Welt des Handels unverzichtbar sind.

4 Tipps zur Gestaltung des Wissenstransfers im Handel

1. **Mentoring-Programme:** Die Einführung von Mentoring Programmen verbindet erfahrene Mitarbeitende mit jüngeren. Erfahrene Mitarbeitende können als Mentoren für jüngere Kolleg*innen fungieren, um Wissen und Erfahrungen in einer strukturierten Umgebung weiterzugeben - und andersrum. Schon mal was von Reverse-Mentoring gehört? Hierbei wird das klassische Konzept einfach auf den Kopf gestellt. Jüngere Mitarbeitende fungieren als Mentor und unterstützen ältere Generationen zum Beispiel im Umgang mit neuen Technologien.
2. **Generationsgemischte Teams:** Die Bildung von Teams, die aus Mitgliedern verschiedener Altersgruppen bestehen, fördert den täglichen Austausch und das Lernen voneinander. Zudem fördert es die Vielfalt der Perspektiven, Sichtweisen und Denkansätze innerhalb des Teams. Diese Vielfalt kann zu kreativeren und fundierteren Entscheidungsprozessen führen. Gleichzeitig kann es das Wissen über unterschiedliche Kundenbedürfnisse und -verhalten vertiefen, da die unterschiedlichen Altersgruppen eine breite Palette von Kunden bedienen.
3. **Einführung eines Wissensmanagementsystems:** Der Einsatz von digitalen

Plattformen zur Dokumentation und zum Austausch von Wissen kann den Zugang zu wichtigen Informationen erleichtern. Insbesondere kann dies ortsunabhängig geschehen und Mitarbeitende können jederzeit auf das Wissen zugreifen, unabhängig davon, wo sie sich befinden. Außerdem spart das Zurückgreifen auf bestehendes Wissen, wie Kundenvorlieben und Trends, Zeit und beschleunigt das Treffen von Entscheidungen.

4. **Beratungsmodell durch Rentner*innen:** Das Unternehmen Rewe hat ein innovatives Konzept entwickelt, um das wertvolle Wissen und die umfangreiche Erfahrung seiner ehemaligen Mitarbeitenden auch nach deren Austritt aus dem aktiven Berufsleben weiterhin zu nutzen. In diesem Modell fungieren Rentner*innen oder Personen in Altersteilzeit als Berater*innen. Sie stehen dem Unternehmen mit Rat und Tat zur Seite und können bei Bedarf gezielt „gebucht“ werden.

Fazit

Rewe zeigt mit diesem Ansatz, wie Unternehmen dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel innovativ begegnen können. Durch die Einbindung von ehemaligen Mitarbeitern als Berater wird nicht nur der Wissensverlust minimiert, sondern auch ein wertvoller Beitrag zur nachhaltigen Personalentwicklung geleistet. Das Beratermodell von Rewe ist ein gelungenes Beispiel dafür, wie Unternehmen und Mitarbeitende gleichermaßen von einer strategischen und flexiblen Herangehensweise profitieren können.

Der Wissenstransfer zwischen Generationen ist ein essenzieller Bestandteil für den langfristigen Erfolg im Handel. Indem Unternehmen die Stärken und das Wissen aller Mitarbeitenden nutzen und gezielte Strategien zur Wissensweitergabe implementieren, können sie nicht nur die Effizienz und Innovation fördern, sondern auch eine inklusive und zukunftsorientierte Unternehmenskultur schaffen.

Der Handel steht vor ständigen Veränderungen und Herausforderungen. Ein gut strukturierter Wissenstransfer kann sicherstellen, dass Unternehmen nicht nur heute erfolgreich sind, sondern auch für die Zukunft gerüstet bleiben.



Über die Autorin: Giulia Schmitz ist Wirtschaftspsychologin und Co-Founderin von workminds. Sie unterstützt und begleitet Unternehmen auf ihrem Weg zu Zukunftsfähigkeit, mit Fokus auf die Themen New Work und Organisationsentwicklung. Dabei betont sie die Bedeutung einer organisationsweiten Kultur, die auf gemeinsam gelebten Werten basiert.