

CHECKLISTE

F&E-WISSEN SICHERN

Wie abhängig ist Ihre F&E von dem Wissen und der Erfahrung einzelner Mitarbeiter?

Kritisches Rezeptur- und Prozesswissen ist häufig auf wenige Fachleute konzentriert. Wenn diese das Unternehmen verlassen, droht auch das über Jahre aufgebaute Erfahrungswissen verloren zu gehen.

Vorgehen und Auswertung

Kreuzen Sie pro Abschnitt genau eine Aussage an, die den aktuellen Stand Ihres Unternehmens am besten beschreibt. Addieren Sie anschließend die fünf Punktwerte zu Ihrem Gesamtscore.

Wissen sichtbar machen

Ziel: Kritische Wissensträger und Lücken identifizieren

☐	Wir wissen nicht, welches F&E-Wissen nur bei einzelnen Personen liegt.	1 Punkt
☐	Einzelne Führungskräfte kennen die wichtigsten Wissensträger informell.	2 Punkte
☐	Eine dokumentierte Übersicht kritischer Wissensträger und Abhängigkeiten existiert.	3 Punkte
☐	Wissensrisiken werden regelmäßig bewertet, inklusive Altersstruktur und Fluktuation.	4 Punkte
☐	Wissenslandkarte wird kontinuierlich aktualisiert und steuert aktiv die Personalplanung.	5 Punkte

Score (1–5): ____ (nur eine Aussage ankreuzen)

Entscheidungslogik dokumentieren

Ziel: Das „Warum“ hinter Rezepturen bewahren

☐	Nur Endergebnisse werden gespeichert, keine Entscheidungsgründe.	1 Punkt
☐	Manche Projekte enthalten Notizen zu Entscheidungen, aber unsystematisch.	2 Punkte
☐	Ein einheitliches Format erfasst Ergebnisse, Entscheidungsgründe und Fehlversuche.	3 Punkte
☐	Dokumentation ist zentral auffindbar und wird bei Reviews geprüft.	4 Punkte
☐	Entscheidungskontext ist vollständig nachvollziehbar, auch ohne Rückfrage beim Autor.	5 Punkte

Score (1–5): ____ (nur eine Aussage ankreuzen)

Übergabe und Vertretung

Ziel: Wissenstransfer bei Personalwechsel sichern

☐	Es gibt keinen definierten Übergabeprozess für F&E-Schlüsselpersonen.	1 Punkt
☐	Übergaben erfolgen ad hoc, meist erst nach Kündigung oder Rentenankündigung.	2 Punkte
☐	Ein standardisierter Übergabeprozess mit Checkliste ist definiert und bekannt.	3 Punkte
☐	Für jede Schlüsselposition ist eine eingearbeitete Vertretung dokumentiert.	4 Punkte
☐	Vertretungsfähigkeit wird regelmäßig getestet und Lücken sofort geschlossen.	5 Punkte

Score (1–5): ____ (nur eine Aussage ankreuzen)

Verantwortlichkeit und Pflege

Ziel: Wissenspflege als laufende Aufgabe verankern

☐	Niemand ist für die Pflege der F&E-Wissensbasis verantwortlich.	1 Punkt
☐	Verantwortung existiert informell, Pflege geschieht nur bei Gelegenheit.	2 Punkte
☐	Eine Rolle ist benannt, Pflege ist expliziter Teil der Arbeitszeit.	3 Punkte
☐	Neue Mitarbeitende werden aktiv aufgefordert, Wissen einzupflegen und zu nutzen.	4 Punkte
☐	Wissensqualität wird gemessen und kontinuierlich verbessert.	5 Punkte

Score (1–5): ____ (nur eine Aussage ankreuzen)

Risikobewertung durch die Geschäftsführung

Ziel: Wissensrisiko als Geschäftsrisiko steuern

☐	Wissenskontinuität ist kein Thema auf Geschäftsführerebene.	1 Punkt
☐	Das Thema wird erst nach einem konkreten Personalverlust akut behandelt.	2 Punkte
☐	Wirtschaftliche Auswirkungen eines Wissensverlusts sind grob geschätzt und bekannt.	3 Punkte
☐	Betroffene Kunden und Produktlinien sind identifiziert, Maßnahmen priorisiert.	4 Punkte
☐	Wissenskontinuität steht regelmäßig auf der Agenda mit klaren KPIs.	5 Punkte

Score (1–5): ____ (nur eine Aussage ankreuzen)

IHR ERGEBNIS

Addieren Sie alle fünf Abschnittswerte:

Gesamtscore (von 25): _ _ _ _

Interpretation

✗ 5–10 → Kritisches Risiko

Ihr F&E-Wissen hängt stark an einzelnen Köpfen und ein Ausfall hätte sofortige operative Folgen.

Fokus: Wissensträger identifizieren und Übergaben starten

! 11–18 → Teilweise abgesichert

Erste Strukturen bestehen, aber Lücken in Dokumentation oder Vertretung erzeugen vermeidbare Risiken.

Fokus: Entscheidungslogik systematisch erfassen

✓ 19–25 → Gut aufgestellt

Wissenskontinuität ist strukturiert verankert und wird aktiv gesteuert.

Fokus: Qualität sichern und kontinuierlich optimieren

Nächste Schritte

Score 5–10 (Kritisches Risiko):

Listen Sie sofort Ihre drei bis fünf kritischsten Wissensträger auf und starten Sie strukturierte Wissenssicherungsgespräche, bevor der nächste Mitarbeiter das Unternehmen verlässt.

Score 11–18 (Teilweise abgesichert):

Führen Sie ein zentrales System ein, das Ergebnisse, Entscheidungsgründe und Fehlversuche gemeinsam erfasst, und verankern Sie Wissenspflege in der regulären Arbeitszeit.

Score 19–25 (Gut aufgestellt):

Prüfen Sie regelmäßig die Vertretungsfähigkeit durch Praxistests und integrieren Sie Wissenskontinuität als festen KPI in Ihre Geschäftsführungsagenda.

Wissen, das nur im Kopf eines Mitarbeiters existiert, ist kein Unternehmenswissen. Es ist ein offenes Risiko.