

Anlass: Tribal Knowledge messbar machen

Eine Vorlage für COO, CHRO und Bereichsleitung: Schlüsselpersonen-Risiko sichtbar machen — welche Prozesse nur in Köpfen leben — und in ein Ergebnis überführen, bevor jemand kündigt.

Tribal Knowledge wird messbar, sobald du es kartierst: Liste die tragenden Prozesse, ordne jedem die Köpfe zu, die ihn übernehmen könnten, und markiere jeden, an dem nur eine Person hängt — das ist dein Bus-Faktor. Aus den teuersten Lücken baut ProcessForge dann aus dem schon vorhandenen Kontext ein übergebbares Ergebnis, bevor jemand kündigt.

Der Anlass: Du weißt, dass „kritisches Wissen an einzelnen Leuten hängt“ — aber niemand kann sagen, *an welchen* und *wie viel*. Das Risiko bleibt ein Bauchgefühl, bis die erste Kündigung es zur Krise macht. Als COO, CHRO oder Bereichsleitung brauchst du es vorher auf dem Tisch: greifbar, nicht anekdotisch.

Wie mache ich Tribal Knowledge messbar?

Tribal Knowledge wird erst steuerbar, wenn es aufhört, unsichtbar zu sein. Die Vorlage macht aus dem diffusen Gefühl eine Landkarte.

1. **Prozesse listen** — die zehn, fünfzehn Abläufe, die dein Geschäft wirklich tragen. Nicht das Org-Chart, sondern was täglich laufen *muss*.
2. **Köpfe zuordnen** — wer könnte jeden davon morgen ohne Rückfrage übernehmen? Wo die Antwort „nur eine Person“ lautet, hast du die Lücke gefunden. Genau dort sitzt dein Bus-Faktor.
3. **Lücken priorisieren** — hohes Geschäftsrisiko mal hohe Personen-Abhängigkeit. Das ist die Liste, die du zuerst schließt — nicht alles auf einmal, sondern dort, wo ein Abgang am meisten kostet.

Von der Lücke zum Ergebnis

Eine Risiko-Liste allein verwaltet das Problem nur. Den Unterschied macht der nächste Schritt: ProcessForge nimmt den lebenden Kontext, der zu einem markierten Prozess schon existiert — Tickets, Notizen, ein kurzes Gespräch — und formt daraus ein **Resultat**. Ein konsistentes Prozessmodell, lesbar als BPMN für die Übersicht, als Checkliste für den Alltag, als Podcast für das *Warum*. Aus dem, was du schon hast, ohne Mammut-Interview.

Schlüsselpersonen-Risiko ist nichts, was man verwaltet — es ist eine Lücke, die man schließt, solange die Person noch da ist.

So wird aus der roten Zelle in deiner Landkarte ein dokumentierter, übergebbarer Ablauf. Messbar vorher, messbar nachher: eine Lücke weniger.

Die Vorlage in einem Satz

Kartiere einmal pro Quartal, welche tragenden Prozesse an einzelnen Köpfen hängen, priorisiere die teuersten Lücken und lass ProcessForge daraus Ergebnisse bauen — bevor eine Kündigung dir die Reihenfolge diktiert.

Zum Ausprobieren: Bring deine größte Wissens-Lücke mit ins Demo-Gespräch — wir machen das Risiko sichtbar und bauen live das erste Ergebnis daraus.