

# Übergang in den Ruhestand – Übergang gestalten, nicht verwalten.

Wie Unternehmen, Unternehmer:innen und Führungskräfte den Übergang in den Ruhestand als strategische Chance nutzen – statt als unvermeidlichen Wissensverlust hinzunehmen.

Sentaris GmbH

MARKTBANDE

Prof. Dr. Lioba Werth

## DIE AUSGANGSLAGE

Bis 2035 verlassen rund 12,9 Millionen Baby-Boomer den deutschen Arbeitsmarkt. Für Unternehmen bedeutet das mehr als Stellennachbesetzung: Ein erheblicher Teil des betrieblichen Erfahrungswissens ist implizit – es steckt in Köpfen, nicht in Dokumenten.

Gleichzeitig betrifft der Übergang die Person in ihrer Identität und Lebensgestaltung. Wer 30 oder 40 Jahre gearbeitet hat, verliert mit dem Berufsausstieg nicht nur eine Rolle – sondern einen zentralen Teil des Selbstbilds. Dieser Umbruch wird zu oft administrativ abgehandelt.

Der vorliegende Ansatz verbindet beide Seiten: persönliche Übergangsgestaltung und organisatorische Wissenssicherung – wissenschaftlich fundiert, praxisorientiert und in drei Partnerschaften gebündelt.

### 12,9 Mio.

Baby-Boomer verlassen D-Arbeitsmarkt bis 2035

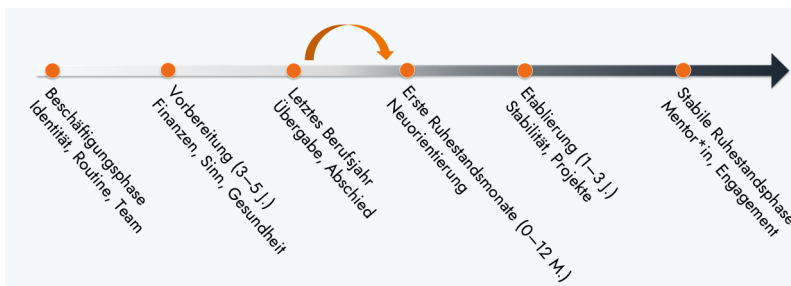
### 42 %

des Unternehmenswissens liegt nur in Köpfen – nicht in Systemen

### 5 – 7 J.

dauert eine Unternehmensnachfolge im Mittelstand im Durchschnitt

Quellen: Destatis, IDC 2023, IfM Bonn –



## DREI DIMENSIONEN

Wo der Übergang scheitert – und warum.

<b>PERSON</b> Führungskraft · Mitarbeitende	<b>UNTERNEHMEN</b> KMU · Konzern · Klinik	<b>UNTERNEHMER:IN</b> Inhaberin · Gründer
<ul style="list-style-type: none"> <li>› Rollen- &amp; Identitätsbruch nach Berufsaustritt</li> <li>› Sinn- &amp; Perspektivlücke: aktiver Ruhestand bleibt vage</li> <li>› Emotionaler Widerstand: Loslassen fällt schwer</li> <li>› Umbruchkompetenz fehlt: Neuorientierung gelingt nicht ohne Unterstützung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Know-how-Verlust: Erfahrung ist implizit &amp; geht mit der Person</li> <li>› Übergabe zu spät &amp; ohne Transferdesign geplant</li> <li>› Produktivitätseinbrüche &amp; Entscheidungsstaus nach Ausscheiden</li> <li>› Abhängigkeit von Schlüsselpersonen unterschätzt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Nachfolge ist nicht nur Deal: Macht, Rolle &amp; Lebenswerk</li> <li>› Übergaben scheitern an unausgesprochenen Erwartungen</li> <li>› Governance &amp; Rollenklärung zwischen Alt- und Neuinhaber fehlen</li> <li>› Transformation läuft parallel zur Übergabe</li> </ul>



## DER ANSATZ

Doppelte Perspektive – ein gemeinsamer Prozess.

Wirksame Übergangsgestaltung setzt an zwei Stellen gleichzeitig an: der persönlichen Entwicklung und der organisatorischen Sicherung.

<p><b>Ebene Person: Orientierung &amp; aktiver Ruhestand</b></p> <p>Rollenklärung, Sinnarbeit und konkrete Anschlussprojekte. Die Person verlässt das Berufsleben nicht ins Leere, sondern in einen gestalteten nächsten Lebensabschnitt – mit Selbstwirksamkeit und Verbindung.</p>	<p><b>Ebene Unternehmen: Wissenstransfer &amp; Kompetenzpool</b></p> <p>Strukturierter Transfer von Erfahrungswissen, Entscheidungslogiken und Netzwerken. Kompetenz bleibt nach dem Ausscheiden nutz- und abrufbar – über Mentoring, Projektrollen und digitale</p>
--	--

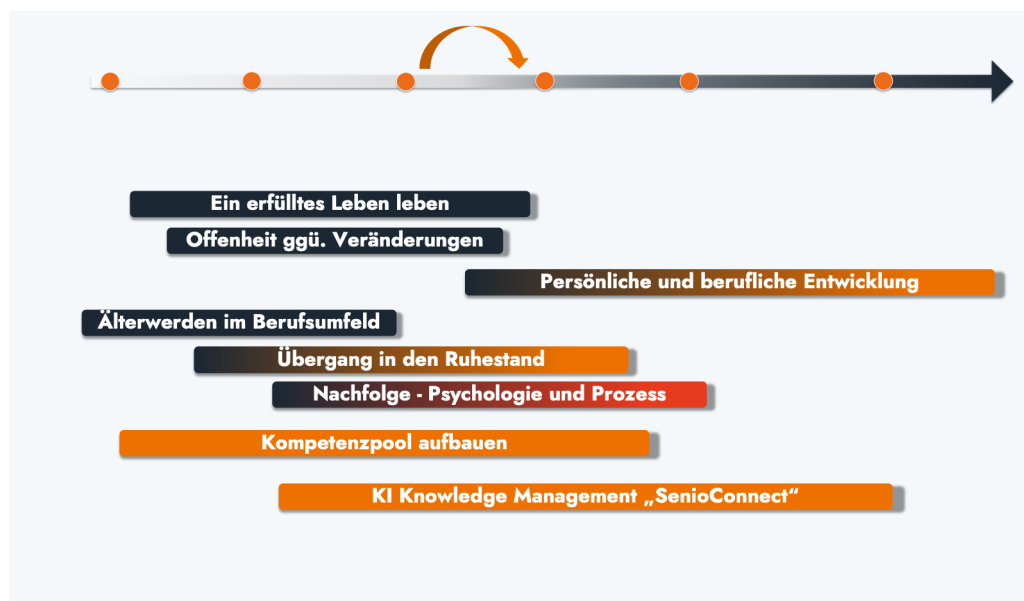
Der Prozess in vier Schritten

01	02	03	04
<b>Standortbestimmung</b>	<b>Handlungsplan</b>	<b>Umsetzung</b>	<b>Stabilisierung</b>
Rollenbild, Transferkритikalitäten & Nachfolge-Setup als gemeinsame Basis	Was wird wie übergeben? Wissen, Routinen, Netzwerke, Entscheidungen.	Coaching, Workshops & Beratung mit messbaren Meilensteinen	Mentoring, Projektrollen & dauerhafter Wissenszugriff nach dem Ausscheiden

**UMSETZUNGSFORMATE**

Modular. Kombinierbar. Kontextgerecht.

Keynote & Impuls Aktivierung & gemeinsames Problemverständnis im Unternehmen oder auf Veranstaltungen	Workshop Standortbestimmung, Transferdesign & Handlungsplanung – in Gruppen oder mit Einzelpersonen	Coaching Individuelle Begleitung: Rollenklärung, Sinnarbeit, Umbruchkompetenz & Selbstwirksamkeit
Beratung Org. & strategische Umsetzung: Nachfolge-Setup, Governance, Transferorganisation	Kompetenzpool Strukturierter Zugriff auf erfahrene Ruheständler:innen für Mentoring & Projektarbeit	Nachfolge-Management Operative Umsetzung der Unternehmensnachfolge mit langfristiger Transformationsperspektive



## SenioConnect – KI-gestütztes Knowledge-Management (in Entwicklung)

Erfahrungswissen auffindbar und nutzbar machen: SenioConnect soll als digitale Plattform implizites Wissen strukturieren und nach dem Ausscheiden zugänglich halten.

Hinweis: SenioConnect befindet sich in der Konzept- & Entwicklungsphase. Konkrete Funktionen werden im Rahmen der Pilotierung definiert.

## DIE PARTNER

### Drei Kompetenzen. Ein Ansatz.

<p><b>Sentaris GmbH</b> ERFAHRUNGSWISSEN &amp; TRANSFER</p> <p>Kompetenzpool, Mentoring-Logiken und digitale Wissenszugänge (SenioConnect). Sentaris sichert, dass Erfahrung das Unternehmen nicht verlässt – sondern nutzbar bleibt.</p> <p>sentaris.works</p>	<p><b>MARKTBANDE</b> NACHFOLGE &amp; TRANSFORMATION</p> <p>Unternehmerische Nachfolge mit Umsetzungsorientierung: Kapitalbeteiligung, Digitalisierung, Wachstum, Strukturierung – als langfristiger Partner in der Übergabe.</p> <p>marktbande.de</p>	<p><b>Prof. Dr. Lioba Werth</b> WISSENSCHAFTLICHE RAHMUNG</p> <p>Wirtschafts-, Organisations- und Sozialpsychologie: Übergänge, Identität, Veränderungsdynamiken und Nachfolgekongflikt. Fundierung, die aus Praxis Wirkung macht.</p> <p>liobawerth.de</p>
---	---	---

## DER NÄCHSTE SCHRITT

### Jeder gute Übergang beginnt mit einem ehrlichen Gespräch.

Ob Einzelperson, Unternehmen oder Unternehmer:in im Nachfolgeprozess – wir analysieren Ihre Situation und zeigen auf, wo wirksame Unterstützung ansetzen kann. Ohne Verpflichtung, ohne Standard-Pitch.

## KONTAKT

welcome@sentaris.works

sentaris.works