

DAS SUMMIT HANDBOOK FÜR DIE PRAXIS

Alle Sessions. Alle Take-aways.

Die zentralen Erkenntnisse aus zwei Tagen **Lern geschehen! Summit:**
verdichtet zu Impulsen, die du direkt in deinem Arbeitsalltag
umsetzen kannst.



ÜBER DEN SUMMIT · 14. UND 15. OKTOBER 2026 · HEERESBÄCKEREI BERLIN

Zwei Tage für die Personalentwicklung **von morgen.**

Im Oktober kamen in der Heeresbäckerei in Berlin L&D-Profis, HR-Verantwortliche und Führungskräfte zusammen, um voneinander zu lernen. Keynotes und Panels auf der Main Stage, Impulse und Workshops in kleiner Runde, Roundtables und Live-Podcasts: Zwei Tage lang ging es darum, wie Lernen in Organisationen wirkt. Für alle, die nicht dabei waren, und für alle, die noch einmal nachlesen möchten, bündelt dieses Handbook die wichtigsten Erkenntnisse.



400+

Teilnehmende
aus Personalentwicklung,
HR und L&D



50+

Sessions

auf der Main Stage und in
den Workshop-Räumen



3

Lernpfade

KI, Lernmotivation und
L&D-Operations



VIELEN DANK AN UNSERE SPEAKER:INNEN

Die Köpfe hinter den Ideen.

INHALTSVERZEICHNIS

Viele Perspektiven. Ein roter Faden.



Jeder Track erzählt eine eigene Geschichte: vom großen Bild zu konkreten Ansätzen und Erfahrungen. Dieses Handbook verbindet die Perspektiven und zeigt die Hauptlearnings. Direkt nach jedem Kapitel findest du ausführlichere Recaps zu allen zugehörigen Sessions.

1	KI	05
Von der großen Veränderung zur konkreten Anwendung: welche Kompetenzen Menschen brauchen, wie KI in der Organisation ankommt und welche Rolle L&D übernimmt.		
2	Lernmotivation	20
Von den Bedingungen wirksamen Lernens zu Formaten, die Menschen erreichen. Gestalte Lernen so, dass es im Arbeitsalltag einen Platz findet.		
3	L&D-Operations	29
Vom L&D-Auftrag zu Rollen, Lernkultur und konkreten Abläufen. Nutze Frameworks und Best Practices anderer Organisationen für die Weiterentwicklung deiner eigenen Arbeit.		
	Und: Action!	40
Viele Ideen im Gepäck. Und jetzt? Sechs Schritte, wie aus guten Ideen gelebte Praxis wird.		
	Weiterlernen	41
Lernen hört nach dem Summit nicht auf: mit der Lern geschehen! Community und der Lernplattform von Masterplan.com.		
	Alle Sessions	43
Alle Programmpunkte auf einen Blick, mit Speaker:innen, Termin, Bühne und Lernpfad.		

LERNPFAD 01

KI in der Organisation wirksam machen.

Von der großen Veränderung zur konkreten Anwendung. Entdecke, welche Kompetenzen Menschen brauchen, wie KI im Team und in der Organisation ankommt und welche Rolle L&D dabei übernimmt.

VON DER VERÄNDERUNG DER ARBEIT BIS ZUR NEUEN ROLLE VON L&D

01	Das große Bild: Wohin KI uns bringt	06	04	Wandel mit KI gestalten	12
02	Von der KI-Nutzung zur Produktivität	08	05	Menschliche Stärken in der KI-Zeit	15
03	KI-Adoption ist Verhaltenssache	10	06	L&D im KI-Zeitalter	18

KAPITEL 01

Das große Bild: Wohin KI uns bringt.

Die großen Linien der KI-Zeit.

Den Auftakt machten Marc, Laura und Stefan auf der Main Stage, durchaus kontrovers. Stefan warnte, dass wir den Wandel durch KI noch immer unterschätzen. Marc beobachtete in Unternehmen eher Ernüchterung und forderte Führungskräfte auf, sich selbst die Hände schmutzig zu machen. Laura riet, vor lauter Tools das Nachdenken nicht zu verlernen. Einig waren sich alle drei: Nicht die Tools machen den Unterschied, sondern Menschen und Kultur. Genau dort liegt die Stärke von HR und Personalentwicklung.

Wie dringend das ist, zeigte Maximilian: 2019 verkaufte Apple mehr Uhren als die gesamte Schweizer Uhrenindustrie. Technologie entwickelt sich exponentiell, Menschen und Organisationen dagegen linear. KI schenkt vor allem Zeit: IKEA in England schulte Mitarbeitende aus dem Kundenservice zu Remote Interior Designern um und erzielte damit rund 1,3 Milliarden Dollar Neuumsatz. Zugleich warnte er vor German Angst: In Deutschland kommen auf einen Optimisten zwölf Pessimisten.



KI-Panel auf der Main Stage

KI ist kein IT-Projekt. KI ist eine kulturelle Transformation.

”



Prof. Dr. Maximilian Lude
Founder & CEO · philoneos GmbH

KEYNOTE

Irgendwie fängt Irgendwann, Irgendwo die Zukunft an

USA, China oder Europa?

Stefan und Nick weiteten den Blick auf die Weltbühne: Nvidia ist doppelt so viel wert wie alle deutschen Börsenunternehmen zusammen, China installiert neunmal so viele Industrieroboter wie die USA. Europas Chance liegt laut den beiden im Application Layer, also in Kundenzugang, Prozesswissen und tiefer Integration. Doch nur 40 Prozent der Deutschen fühlen sich auf das KI-Zeitalter vorbereitet, und 87 Prozent der KI-nutzenden Unternehmen schöpfen das Potenzial kaum aus. Ihr Bild: Das Fitness-Abo ist da, jetzt geht es ans Training.

Zusammen zeichneten die drei Sessions das große Bild des Summits zum Thema KI: Veränderung ist kein Ausnahmezustand mehr, sondern Dauerzustand, und die Technik wartet nicht. Für L&D heißt das, nicht auf Stabilität zu warten, sondern die Fähigkeit zur Veränderung selbst zum Lernziel zu machen.

WEITERLERNEN MIT
[MASTERPLAN.COM](https://masterplan.com)

WEBINAR
Arbeitswelt 2050: So wird KI unsere Zukunft prägen ➔

WEBINAR
Die hybride Organisation: KI als Teil des Teams ➔

NEWSLETTER
Der Lern geschehen! Newsletter ➔

KAPITEL 01 • SESSION-RECAPS

Die Sessions im Überblick.

Das große Bild: Wohin KI uns bringt

KEYNOTE



Irgendwie fängt Irgendwann, Irgendwo die Zukunft an

Prof. Dr. Maximilian Lude · philoneos

DIE ZENTRALE THESE

Technologie entwickelt sich exponentiell, Menschen und Organisationen linear. KI ist kein IT-Projekt, sondern eine kulturelle Transformation.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Die Lücke zwischen technologischer und organisationaler Geschwindigkeit verkleinern: laufend schulen, die richtigen Fragen stellen lernen und gewonnene Zeit bewusst neu einsetzen.

ZUM MITNEHMEN

Wenn alles so bleiben soll, wie es ist, muss sich alles ändern.

PRÄSENTATION ↗

IMPULS



The State of AI and Robotics: Wie Unternehmen jetzt handeln müssen

Stefan Peukert, Nick Pfisterer · Masterplan.com

DIE ZENTRALE THESE

Europas Chance liegt im Application Layer: Kundenzugang, Prozesswissen und tiefe Integration statt eigener Chips und Modelle.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

87 Prozent der KI-nutzenden Unternehmen schöpfen das Potenzial kaum aus. Erst Strategie und klare Regeln, dann Training, dazu feste Zeitfenster und KI-Botschafter.

ZUM MITNEHMEN

Die KI-Lizenz habt ihr schon. Jetzt kommt es aufs Training an.

PRÄSENTATION ↗

PANEL



KI als Treiber für lernende Organisationen

Prof. Dr. Marc Drüner (eduBites), Laura Lewandowski (Smart Chiefs), Stefan Peukert (Masterplan.com) · Moderation: Linus Stieldorf

DIE ZENTRALE THESE

Alle haben dieselben Tools. Den Unterschied machen Menschen, die KI richtig einsetzen, und eine Kultur, die das trägt.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

HR wird als Kulturträger zum Wettbewerbsvorteil. Führungskräfte müssen KI selbst erleben, statt sie nur zu delegieren.

ZUM MITNEHMEN

It's always about culture. It's never about tech.

AUFZEICHNUNG ↗

KAPITEL 02

Von der KI-Nutzung zur Produktivität.

Produktivität entsteht nicht durch neue Tools.



Sohrab begann mit einer Lücke: Laut McKinsey sehen 80 Prozent der Befragten durch KI mehr eigene Produktivität, doch nur 6 Prozent arbeiten in Firmen, in denen KI spürbar Gewinn bringt. Ein Blick in die Geschichte: Elektrizität brauchte vierzig Jahre, der Computer ein Jahrzehnt, bis sie in den Produktivitätszahlen auftauchten. Der Effekt kam jedes Mal erst, als Unternehmen ihre Abläufe umbauten.

Die Hebel liegen laut Sohrab nicht im nächsten Tool, sondern in drei Veränderungen: einem anderen Produkt, einer anderen Arbeitsweise und anderen Fähigkeiten. Gestalten müssen das Redesign die Führungskräfte vor Ort, mit der Aufzugsfrage statt der Treppenfrage: Was ist jetzt möglich, was vorher undenkbar war?

„Wert stiftet KI nie bei der ersten Antwort, sondern bei dem, was danach kommt.“



Johanna Schirm & Dr. Felix Dübbers
Forever Day One

WORKSHOP

KI-Beidhändigkeit: Vom Tool zum Sparringspartner

Wo bleibt der Auto-Pilot?

Kolja kam zu einem ähnlichen Befund: Laut einer Studie spart KI 3,8 Prozent Arbeitszeit, der Effekt auf die Produktivität: „essentially zero“. Wie beim Solow-Paradox entscheidet die Absorptionskapazität der Organisation. Vier Bremsen nannte er: Shiny Object Syndrome, die Illusion, Prozesse zu verstehen, Workslop und die Lücke zwischen Fähigkeit und Zuverlässigkeit. Sein Gegenmittel: Prozesse verstehen, anpassen, anwenden und scheitern dürfen. Das zu erlauben, ist Aufgabe der Führung.

Bei Johanna und Felix ging es direkt an den Laptop. KI-Beidhändigkeit heißt laut den beiden: KI nicht nur als Werkzeug nutzen, sondern als Sparringspartner. In der Übung deckte ein Sparring Board aus Geschäftsleitung, Zielgruppe, Führungskraft, Kampagnenmanagerin und Mentorin die wichtigste ungeprüfte Annahme auf und spielte per Premortem durch, woran das Vorhaben scheitern könnte. Für L&D heißt das: Produktivität entsteht nicht mit der Lizenz, sondern dort, wo Menschen ihre Arbeit umbauen.

WEITERLERNEN MIT
[MASTERPLAN.COM](https://masterplan.com)

WEITERBILDUNG
KI-Weiterbildung für alle
Mitarbeitenden ↗

WEBINAR
KI-Kniffe, die das L&D-Leben
erleichtern ↗

KI-COACH
Masterplan PACE: Echte Skills
statt Wissen ↗

KAPITEL 02 · SESSION-RECAPS

Die Sessions im Überblick.

Von der KI-Nutzung zur Produktivität

VORTRAG



Was es wirklich braucht, um mittels KI produktiver zu werden

Sohrab Salimi · Agile Academy

DIE ZENTRALE THESE

Zugang und Enablement reichen nicht. Den Unterschied macht das Redesign ganzer Workflows.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Führungskräfte brauchen das Warum und das Können für Redesign. Beides aufzubauen ist Aufgabe von HR und L&D.

ZUM MITNEHMEN

Nicht fragen, was schneller geht, sondern was jetzt neu möglich ist.

[PRÄSENTATION ↗](#)

IMPULS



Ey Mann, wo ist mein Auto-Pilot?

Kolja Wohlleben · Masterplan.com

DIE ZENTRALE THESE

KI spart Zeit, doch laut einer Studie ist der Effekt auf echte Produktivität bisher „essentially zero“. Entscheidend ist die Absorptionskapazität der Organisation.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Arbeitsprozesse verstehen und anpassen, lernen, anwenden und scheitern dürfen, und sich auf Arbeit konzentrieren, die Mehrwert schafft.

ZUM MITNEHMEN

Mehr Output kann zu weniger Produktivität führen.

[PRÄSENTATION ↗](#)

WORKSHOP



KI-Beidhändigkeit: Vom Tool zum Sparringspartner

Johanna Schirm, Dr. Felix Dübbers · Forever Day One

DIE ZENTRALE THESE

Mit KI beidhändig arbeiten: als Werkzeug und als Sparringspartner, der Annahmen hinterfragt. Du bleibst der Thought Leader.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Ein Sparring Board aus Geschäftsleitung, Zielgruppe, Führungskraft, Kampagnenmanagerin und Mentorin bringt fehlende Perspektiven, hinterfragt Annahmen und widerspricht, statt nur zuzustimmen.

ZUM MITNEHMEN

Die KI fragt, du denkst.

[PRÄSENTATION ↗](#)

KAPITEL 03

KI-Adoption ist Verhaltenssache.

Neue Gewohnheiten statt neuer Lizenzen.



Jule nannte es Shadow Coaching: 57 Prozent der Beschäftigten verbergen ihre KI-Nutzung, fast die Hälfte aller ChatGPT-Nachrichten sucht Rat, Information oder Entscheidungshilfe. Ihr Beispiel: Lena, seit drei Monaten Teamleiterin, fragt abends um 22:40 Uhr eine KI, wie sie ihrem Team eine schlechte Nachricht überbringt, und bekommt sieben generische Tipps.

Generische KI ist auf Zustimmung optimiert, Entwicklung braucht aber manchmal Widerspruch. Jule zeigte deshalb, wie L&D eigene KI-Coaches baut: ein klarer Use Case statt eines Coachs für alles, eine Gesprächslogik mit nur einer Frage pro Nachricht, feste Leitplanken und Tests vor dem Pilot. Denn ein schlechter Bot verbrennt das ganze Thema.

„ Messt nicht, wie viele Agenten ihr gelauncht habt. Messt, was Menschen danach anders machen.“



Jule Deges

Organisationspsychologin · Executive & Team Coach

IMPULS

Warum AI Adoption kein Technologie-, sondern ein Verhaltensproblem ist

Community statt Rollout

Wie das im großen Maßstab funktioniert, zeigten Tanja und Jill von der Otto Group. Dort wurde aus freiwilligem Erkunden im Jahr 2023 eine strategische Frage mit Mandat des Vorstands. Ein AI Hub bündelt alle KI-Lernangebote, Learning Nuggets von drei bis zehn Minuten setzen auf Use Case statt Tool-Tour, und die L&D Community ist der Skalierungshebel. Ihr Learning: Anwendung schlägt Angebotsbreite.

Gemeinsam zeigten beide Sessions, dass Adoption ein sozialer Prozess ist: Menschen übernehmen neues Verhalten von Menschen, denen sie vertrauen, ob im Coaching-Gespräch oder in der Community. Für L&D heißt das, Communities gezielt zu befähigen, Führungskräfte einzubinden und Wirkung am veränderten Verhalten zu messen, nicht an der Zahl gelaunchter Agenten.

WEITERLERNEN MIT
[MASTERPLAN.COM](https://masterplan.com)

WEBINAR
**AI Adoption: So kommt KI in
den Arbeitsalltag** ➔

WEBINAR
Die 4 Ebenen der KI-Fitness ➔

COMMUNITY
**Die Lern geschehen!
Community** ➔

KAPITEL 03 · SESSION-RECAPS

Die Sessions im Überblick.

KI-Adoption ist Verhaltenssache

IMPULS



Warum AI Adoption kein Technologie-, sondern ein Verhaltensproblem ist

Jule Deges · Organisationspsychologin

DIE ZENTRALE THESE

Beschäftigte holen sich längst Rat bei KI, ohne Kontext und Grenzen: 57 Prozent verbergen ihre Nutzung, fast die Hälfte aller ChatGPT-Nachrichten sucht Rat, Information oder Entscheidungshilfe. Jule nennt das Shadow Coaching. Generische KI ist auf Zustimmung optimiert und sagt Ja, Entwicklung braucht aber manchmal Widerspruch.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Eigene KI-Coaches bauen, statt das Coaching dem Zufall zu überlassen: ein klarer Use Case statt eines Coachs für alles, eine Gesprächslogik mit nur einer Frage pro Nachricht und feste Leitplanken. Erst pilotieren, dann launchen, denn ein schlechter Bot verbrennt das ganze Thema.

ZUM MITNEHMEN

Misst, was Menschen anders machen, nicht wie viele Agenten laufen.

PRÄSENTATION ↗

VORTRAG



Becoming AI Native: Wie die OTTO Group AI Enablement über Community & Learning Nuggets skaliert

Tanja Frick, Jill Barske · Otto Group

DIE ZENTRALE THESE

Aus dem freiwilligen KI-Erkunden im Jahr 2023 wurde eine strategische Frage mit Mandat des Vorstands. AI Hub, Community und Learning Nuggets greifen ineinander: Der Hub bündelt alle KI-Lernangebote an einem Ort, die Community trägt das Thema in die Breite. Bei 30 Unternehmensgruppen in 30 Ländern startet der Hub bewusst als SharePoint-MVP.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Learning Nuggets von 3 bis 10 Minuten, die auf einen konkreten Use Case setzen statt auf eine Tool-Tour. Die L&D Community wird zum Skalierungshebel, weil Kolleg:innen voneinander lernen. So wächst KI-Kompetenz dort, wo gearbeitet wird. Die Nuggets setzen auf Tools, die im Konzern verfügbar sind, etwa OGPT statt ChatGPT.

ZUM MITNEHMEN

Wenige Angebote, die genutzt werden, schlagen viele ungenutzte.

PRÄSENTATION ↗

KAPITEL 04

Wandel mit KI gestalten.

Wandel braucht HR als Gestalterin.



Mina Saidze bei ihrem Impuls

Mina von Personio rückte die Zahlen zurecht: 1,1 Milliarden Arbeitsplätze verändern sich in den nächsten zehn Jahren durch KI, doch nur fünf Prozent der Organisationen erzielten 2025 mit generativer KI eine messbare finanzielle Wirkung. Sie riet, Mitarbeitende je nach Typ abzuholen, vom skeptischen Vermeider bis zum Adoption Champion. KI empfahl sie als Reviewer, Rollenspielpartner oder Sparringspartner und eine Einführung in Etappen von 30, 60 und 90 Tagen, die mit dem Geschäftsproblem beginnt.

Wie das in einer stark regulierten Branche aussieht, berichteten Kerstin von der DZ BANK und Guido von der LBBW. Die DZ BANK hat über 400 KI-Use-Cases gesammelt, 100 laufen im Regelbetrieb. Die LBBW erreichte mit einer freiwilligen Sommerakademie rund 1.600 Mitarbeitende. Den Tool-Zugang koppeln beide an eine Grundschulung, denn oft bremst die Angst, etwas falsch zu machen.

„ KI-Adaption ist nicht nur Tech und Code, sondern es geht auch um Kultur, Kommunikation und Vertrauen.



Mina Saidze
KI-Managerin und Autorin · Personio

IMPULS

Von Skepsis zu Adoption: HR-Playbook für KI-Einführung im Unternehmen

Change im KI-Zeitalter

Steffi von der LBBW und Tatevik von IKEA sahen KI nicht als Auslöser ihrer Transformation, sondern als Ermöglicher. Bei IKEA wird L&D kleiner und orchestriert Lernen, das Mitarbeitende im Self-Service selbst steuern. Die LBBW gibt mit einer pragmatischen KI-Skill-Matrix Orientierung. Steffi warnte: Mit alten Methoden lässt sich das neue Tempo nicht managen.

Marc von eduBites ergänzte die Führungsperspektive: Nicht das beste KI-Modell entscheidet, sondern die Befähigung. Laut seiner Studie mit der Allianz der Chancen steuern vier von fünf Unternehmen blind.

Die vier Sessions ergänzten sich: Mina lieferte die Zahlen, die Banken den Rahmen, das Change-Panel die Praxis und Marc die Führung. Für HR und L&D heißt das: Sie sind in diesem Wandel keine Zuschauer, sondern Gestalter.

WEITERLERNEN MIT
[MASTERPLAN.COM](https://masterplan.com)

DEEP DIVE
Der EU AI Act: Alles, was du wissen musst ↗

WEBINAR
KI-Transformation: Eine Frage des Leaderships ↗

WEBINAR
Change Management beginnt mit Lernen ↗

KAPITEL 04 · SESSION-RECAPS

Die Sessions im Überblick.

Wandel mit KI gestalten

IMPULS



Von Skepsis zu Adoption: HR-Playbook für KI-Einführung im Unternehmen

Mina Saidze · Personio

DIE ZENTRALE THESE

1,1 Milliarden Arbeitsplätze verändern sich in den nächsten zehn Jahren durch KI, doch nur fünf Prozent der Organisationen sahen 2025 mit generativer KI eine messbare finanzielle Wirkung. KI-Adoption ist deshalb nicht nur Technik, sondern auch eine Frage von Kultur, Kommunikation und Vertrauen. Skeptische Vermeider brauchen andere Ansprache als aktive Explorer oder Adoption Champions.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

KI als Reviewer, Rollenspielpartner oder Sparringspartner nutzen. Einführung in Etappen von 30, 60 und 90 Tagen: erst Geschäftsprobleme klären, dann mit dem einfachsten Use Case starten, dann skalieren. Ein interdisziplinärer KI-Beirat hilft bei der Governance.

ZUM MITNEHMEN

Business first: erst das Problem, dann die KI.

PRÄSENTATION ↗

PANEL



KI im Banking: Wie HR den Wandel mitgestaltet

Kerstin Manser (DZ BANK), Guido Baur (LBBW) · Moderation: Henrike Rudnick

DIE ZENTRALE THESE

Auch in einer stark regulierten Branche lässt sich KI schnell verankern: Die DZ BANK hat über 400 Use Cases gesammelt, 100 laufen im Regelbetrieb. Neben der Regulierung, die Zeit kostet, bremst oft die Angst, etwas falsch zu machen. Dafür braucht es Teamwork aus IT, Strategie und HR und einen Vorstand, der vorlebt: Bei der DZ BANK lernte er MS Teams in fünf Sessions gemeinsam mit seinen drei Dezernaten kennen.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Den Tool-Zugang an eine Grundschulung koppeln, alles Weitere freiwillig und niedrigschwellig anbieten: Die Sommerakademie der LBBW erreichte 1.600 Mitarbeitende. Führungskräften einen geschützten Raum geben und die 20 Prozent gewinnen, die für das Thema brennen. Rollen staffeln: Starter wenden an, Creator passen Tools an, AI Champions tragen das Wissen weiter.

ZUM MITNEHMEN

KI-Enablement ist ein Marathon, kein Sprint.

KAPITEL 04 · SESSION-RECAPS

Die Sessions im Überblick.

Wandel mit KI gestalten

PANEL



Wie steuert man Change in Zeiten von KI?

Steffi Ludwig (LBBW), Tatevik Mkrtchyan (IKEA) · Moderation: Henrike Rudnick

DIE ZENTRALE THESE

KI ist selten Auslöser der Transformation, sondern Ermöglicher. Zuerst kommt die Frage, wie sich das Geschäftsmodell verändert, dann die Frage, was KI dafür tun kann. Bei IKEA treibt vor allem die Standardisierung der Matrixorganisation den Wandel. Tatevik unterscheidet für Führungskräfte drei Ebenen: KI für sich selbst, fürs Team und für die Organisation. Die dritte wird oft vergessen.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Bei IKEA orchestriert ein kleineres L&D-Team Lernen, das Mitarbeitende im Self-Service selbst steuern. Die LBBW weckt Neugier mit niedrigschwelligen Formaten wie einer Sommerakademie und entwickelt eine KI-Skill-Matrix für sieben Rollen, deren Kopplung an Performance- und Entwicklungsprozesse geprüft wird. Bei IKEA ist im KI-Bereich nur ein E-Learning zur ethischen Nutzung Pflicht, ohne das keine Lizenz aktiviert wird.

ZUM MITNEHMEN

Pragmatisch loslegen statt perfekt planen.

WORKSHOP



Nicht die beste KI gewinnt, sondern die am besten geführte Belegschaft

Prof. Dr. Marc Drüner · eduBites

DIE ZENTRALE THESE

Nicht das beste KI-Modell gewinnt, sondern die Befähigung. Laut Studie mit der Allianz der Chancen steuern vier von fünf Unternehmen blind. In der Praxis vergehen teils 13 bis 14 Monate, bis ein Pilot startet. Den Begriff Skill Assessment hat eduBites aufgegeben, weil er Angst macht. Heute heißt es Potenzialanalyse.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Mit KI-Interviews den Arbeitsalltag erfassen und daraus Potenzialanalyse und Lerncontent zugleich gewinnen, etwa 13 Use Cases aus 431 Tagesabläufen. Denn rund 60 Prozent der Leadership-Themen sind Führungs- und Change-Fragen, nicht KI. Mit synthetischen Gegenübern wie Sounding Boards oder Trainer-Buddies üben Führungskräfte etwa Feedbackgespräche.

ZUM MITNEHMEN

Wissen kann man lesen, Können muss man üben.

KAPITEL 05

Menschliche Stärken in der KI-Zeit.



Rosemarie Thiedmann in ihrem Workshop

Wer mit KI arbeitet, braucht mehr Mensch, nicht weniger.

Nina stellte die Fähigkeiten in den Mittelpunkt, die in der KI-Diskussion oft untergehen. Ihre Leitfrage: Welche Kompetenzen brauchen Menschen, um in der KI-Zeit erfolgreich zu lernen, sich weiterzuentwickeln und Veränderung aktiv zu gestalten?

Rosemarie zeigte, dass dazu auch das Miteinander der Generationen gehört: 80 Prozent der 14- bis 29-Jährigen gehen selbstverständlich mit digitalen Tools um, bei den 50- bis 69-Jährigen sind es 47 Prozent. Sie sprach Altersdiskriminierung in beide Richtungen an und zeigte, dass hinter Widerstand oft drohender Statusverlust steckt. Gegenmittel aus der Praxis: Digital Leadership, KI-Ambassadors, Generationentandems und ein Forum der Generationen.

Is AI making people better, or only faster?

”



Helin Yontar
Partnerships Lead · AI Academy

WORKSHOP

AI Nature vs. Human Nature: A Practical Framework to Keep People Growing

Wachsen statt nur nutzen

Helin warnte vor einer Nebenwirkung: KI liefert plausible, stimmige Ergebnisse, perfekt für unser schnelles Denken. Auf das langsame, prüfende Denken umzuschalten, wird dadurch immer schwerer. Mit ihrem Framework Trace, Test, Protect zeigte sie, wie Teams bewusst entscheiden, welche Aufgaben KI übernimmt und welche Menschen behalten, weil sie daran Urteilsvermögen aufbauen. Gängige Adoption-Kennzahlen zählen dagegen nur Lizenzen und gesparte Stunden. Ob Menschen durch KI besser werden, zeigen sie nicht.

Um dieselbe Verschiebung ging es im Live-Podcast mit HR Weekly. Alina von Statista erklärte, warum ihr L&D-Team auf Meta Skills setzt: Mit KI werden alle besser, aber auch gleicher. Den Unterschied machen kritisches Denken und Urteilsfähigkeit, bei Führungskräften Konfliktfähigkeit und aktives Zuhören. Für L&D heißt das, Lernangebote so zu gestalten, dass Menschen mit KI wachsen, statt nur schneller zu werden.

WEITERLERNEN MIT
MASTERPLAN.COM

GUIDE
7 Power Skills für erfolgreichen Wandel ↗

WEBINAR
KI Skills für alle?! ↗

KI-COACH
Masterplan PACE: Echte Skills statt Wissen ↗

KAPITEL 05 · SESSION-RECAPS

Die Sessions im Überblick.

Menschliche Stärken in der KI-Zeit

VORTRAG



The Human Era! Die unterschätzten Kompetenzen der KI-Zeit

Nina Kraft · Nina Kraft Coaching & Consulting

DIE ZENTRALE THESE

KI verändert, wie wir arbeiten, lernen und Karriere gestalten. Während die Technologie rasant voranschreitet, stellt sich eine grundlegende Frage: Welche Kompetenzen brauchen Menschen, um auch in Zukunft erfolgreich zu lernen, sich weiterzuentwickeln und Veränderung aktiv zu gestalten? Nina rückte genau diese oft unterschätzten, menschlichen Fähigkeiten in den Mittelpunkt.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

L&D kann gezielt stärken, womit Menschen lernen, sich entwickeln und Veränderung gestalten, und diese Kompetenzen genauso ernst nehmen wie technisches KI-Wissen.

ZUM MITNEHMEN

Je mehr KI kann, desto wichtiger werden menschliche Fähigkeiten.

WORKSHOP



Viele Generationen, ein Team: Gemeinsam stark im Job mit KI

Rosemarie Thiedmann · Mensch und Veränderung

DIE ZENTRALE THESE

Technologie entwickelt sich exponentiell, und nicht alle im Team gehen gleich selbstverständlich damit um: 80 Prozent der 14- bis 29-Jährigen wissen ohne großes Nachdenken, wie sie mit digitalen Tools umgehen, bei den 50- bis 69-Jährigen sind es 47 Prozent (Trendstudie Jugend in Deutschland 2023). Rosemarie sprach auch offen über Altersdiskriminierung, die in beide Richtungen wirkt.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Vier Hebel bringen die Generationen zusammen: Digital Leadership mit moderiertem Dialog, KI-Ambassadors aus allen Zielgruppen, Generationentandems und ein Forum der Generationen. Die Jüngeren bringen digitale Affinität mit, die Älteren ihr Erfahrungswissen.

ZUM MITNEHMEN

Jung und Alt lernen KI am besten gemeinsam.

PRÄSENTATION ↗

KAPITEL 05 · SESSION-RECAPS

Die Sessions im Überblick.

Menschliche Stärken in der KI-Zeit

WORKSHOP



AI Nature vs. Human Nature: A Practical Framework to Keep People Growing

Helin Yontar · AI Academy

DIE ZENTRALE THESE

KI liefert plausible, stimmige Ergebnisse und ist damit perfekt für unser schnelles Denken (System 1). Das langsame, prüfende Denken (System 2) einzuschalten, wird immer schwerer: Der Output wirkt perfekt und erfüllt trotzdem nicht seinen Zweck. Kognitives Auslagern ist in Ordnung, solange es bewusst geschieht und positive Feedbackschleifen entstehen.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Mit Trace, Test, Protect zerlegen Teams ihre Aufgaben: Wie habe ich das gelernt, wer hat mich korrigiert? Baut die Aufgabe Urteilsvermögen auf? Und wer übernimmt sie künftig: KI, KI mit menschlicher Prüfung oder der Mensch? Für Unternehmen heißt das auch, KI-Adoption nicht nur an Lizenzen und gesparten Stunden zu messen.

ZUM MITNEHMEN

KI soll Menschen besser machen, nicht nur schneller.

PRÄSENTATION ↗

LIVE-PODCAST



Live Podcast mit HR Weekly: Meta Skills statt Fachwissen: Wie Statista Lernen im KI-Zeitalter neu denkt

Alina Hack (Statista) · Katharina Schulze (HR Weekly Podcast)

DIE ZENTRALE THESE

Mit KI werden alle besser, aber auch gleicher. Statista hat seine Meta Skills aus der Strategie und den Reviews der High Performer abgeleitet: kritisches Denken und Urteilsfähigkeit, für Führungskräfte Konfliktfähigkeit und aktives Zuhören. Weil Output nicht mehr Performance misst, soll kritisches Denken verhindern, dass Denkarbeit an die KI wandert.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Meta Skills verantwortet L&D, fachliche KI-Skills das Business. Lernen braucht weniger Reibung: kürzere Formate, Präsenz nur dort, wo sie Mehrwert bietet, und Wirkung per Vorher-nachher-Messung statt Happiness Score, die gerade pilotiert wird. Das Drei-Personen-Team für über 1.000 Mitarbeitende arbeitet beratend und, wo nötig, trainierend.

ZUM MITNEHMEN

L&D darf viel mutiger sein.

KAPITEL 06

L&D im KI-Zeitalter.

Verfügbar heißt nicht gelernt.

Noch nie war Wissen so leicht verfügbar. Mit wenigen Prompts liefert KI Antworten, Erklärungen und Schritt-für-Schritt-Anleitungen. Katherina und Emily von HRpepper stellten deshalb die provokante Frage, ob es L&D überhaupt noch braucht. Ihre erste These: L&D hat jahrelang vor allem den Zugang zu Wissen organisiert. Ihre zweite: KI trainiert uns darin, ein Stück weit aufzuhören zu denken.

Lernen heißt für die beiden dagegen, dass es ein Vorher und ein Nachher gibt: für Einzelne, für Teams und für die Organisation. Dafür muss L&D an den Rahmenbedingungen arbeiten, statt nur Angebote auszuspielen. Ihr Bild für die Zukunft: L&D als Brücke zwischen Menschen, Teams und Organisation, idealerweise mit eigenem Mandat.



Teilnehmende im Gespräch an einem der Roundtables

KI automatisiert Leistungen, aber nicht Verantwortung.

”



Anja Rampf
Handtmann Service

WORKSHOP

Personalentwicklung im KI-Zeitalter: Wie L&D neue Wirkung entfaltet

Vom Kurskatalog zur Befähigung

Anja von Handtmann stellte die Grundannahmen der PE auf den Prüfstand: 2010 organisierte die PE Maßnahmen, 2020 gestaltete sie Lernerfahrungen, 2030 stärkt sie die Fähigkeit der Organisation zur Veränderung. Wenn KI Wissen verfügbar macht, werden Kontext, Urteilsfähigkeit und Anwendung zum knappen Gut. Eine ihrer sieben Thesen: Aktivität ist keine Wirkung.

Sebastian zeigte, wie L&D KI für die eigene Arbeit nutzt, statt gute Arbeit in Hunderten Chats zu begraben. Sein Loop hat drei Phasen: Klären, Machen, Einbauen. Am Beispiel Trainingsdesign wurde daraus ein wiederverwendbarer Baustein, aus dem wie bei Lego Stück für Stück ein eigenes Arbeitssystem wächst.

Die drei Sessions waren sich einig: KI macht L&D nicht überflüssig, sie verändert den Auftrag. Für L&D heißt das, weniger Wissen zu verteilen und mehr Lernprozesse, Kontext und die eigene Arbeitsweise zu gestalten.

WEITERLERNEN MIT
[MASTERPLAN.COM](https://masterplan.com)

WEBINAR
**Baut euch eure L&D-Vision
2026** ➔

REPORT
**L&D Report 2025:
Weiterbildung im Wandel** ➔

LERNPLATTFORM
**Masterplan: Die Lernplattform
für Unternehmen** ➔

KAPITEL 06 · SESSION-RECAPS

Die Sessions im Überblick.

L&D im KI-Zeitalter

WORKSHOP



Braucht es L&D überhaupt noch?

Katherina Orlinska, Emily Maßera · HRpepper

DIE ZENTRALE THESE

KI liefert Wissen in Sekunden und trainiert uns, weniger selbst zu denken. Lernen heißt aber: Es gibt ein Vorher und ein Nachher.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

L&D gestaltet künftig weniger den Zugang zu Wissen und mehr Rahmenbedingungen für Lernen. Dafür braucht es ein eigenes Mandat.

ZUM MITNEHMEN

L&D als Brücke, nicht als Gatekeeper.

WORKSHOP



Personalentwicklung im KI-Zeitalter: Wie L&D neue Wirkung entfaltet

Anja Rampf · Handtmann Service

DIE ZENTRALE THESE

Wenn KI Wissen verfügbar macht, wird nicht Content knapp, sondern Kontext, Urteilsfähigkeit und Anwendung.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

PE muss beim Geschäftsproblem einsteigen statt bei der Seminarbestellung, und 2030 eher begleiten und vernetzen als Content produzieren.

ZUM MITNEHMEN

Aktivität ist keine Wirkung.

[PRÄSENTATION ↗](#)

IMPULS



Nicht chatten, sondern verdichten: Wie dein L&D-Arbeitssystem Schicht für Schicht wächst

Sebastian Kamilli · QuintSmart

DIE ZENTRALE THESE

In Chats ist Wissen überall und nirgendwo. L&D braucht ein wiederholbares Arbeitssystem aus Bausteinen.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Drei Phasen (Klären, Machen, Einbauen) machen aus KI-Gesprächen wiederverwendbare Bausteine. Klein anfangen, nicht zu groß bauen.

ZUM MITNEHMEN

Hör auf, gute Arbeit in einem Chat zu begraben.

[PRÄSENTATION ↗](#)

LERNPFAD 02

Lernen ermöglichen. Lust aufs Lernen machen.

Von den Bedingungen wirksamen Lernens zu Formaten, die Menschen erreichen. Gestalte Lernen so, dass es im Arbeitsalltag einen Platz findet.

VON DEN BEDINGUNGEN DES LERNENS BIS ZUR ANWENDUNG IM ALLTAG

01	Was uns antreibt	21	03	Aufmerksamkeit gewinnen	25
02	Lernen ohne Schreibtisch	23	04	Lernen in den Alltag holen	27

KAPITEL 01

Was uns antreibt.

Motivation entsteht im Inneren.



Was macht uns bei der Arbeit langfristig zufrieden, jenseits von Gehalt, Status und dem nächsten Karriereschritt? Bülent von der ESMT stellte vier Quellen vor, aus denen sich ein erfülltes Arbeitsleben speist: Progress, Purpose, People und Pleasure. Gute Arbeitstage sind Tage mit kleinen Fortschritten, und laut Harvard-Langzeitstudie sagen gute Beziehungen ein glückliches Alter am besten voraus. Führung ist für Bülent deshalb ein besonders sinnstiftender Beruf.

Teresa übertrug diesen Gedanken auf das Design von Trainings. Ob Gelerntes ankommt, hängt laut Transferforschung unter anderem an drei Hebeln: Ich will, ich kann, ich bleibe dran. Dahinter steht das Selbstnarrativ, die Geschichte, die wir uns über Lernen erzählen. Ob daraus „Ich kann das nicht“ oder „Ich fange gerade an“ wird, lässt sich in Reflexionsphasen gestalten. „Was nimmst du heute mit?“ ist dafür eine schwache Frage, sagte sie. Besser wirken Fragen, die eine konkrete Situation aufgreifen und die Deutung ansprechen.

„Eine Reflexionsfrage ist eine Designentscheidung, die beeinflussen kann, welche Deutung entsteht.“



Teresa Moreno
Learning Experience Designerin

WORKSHOP

Reflexion, die wirkt: Selbstnarrative und Selbstwirksamkeit als Designhebel in Trainings

Klarheit unter Druck

Nina erzählte von Susi, einer Führungskraft, die „morgens keine fünf Minuten“ hat. Unter Dauerstress greift das Gehirn zu dem, was es kennt: schnell, selbst, sofort. Gelernt wird im Kopf, gehandelt wird im Alarm. Ihr Neuro-Performance-System setzt deshalb auf kurze Routinen im Alltag, etwa Gefühle benennen, den physiologischen Seufzer und drei Fragen vor der wichtigsten Übergabe des Tages.

Gemeinsam war allen drei Sessions die Botschaft, dass Wirkung von innen kommt. Sie entsteht dort, wo Menschen Sinn erleben, Fortschritt spüren und sich selbst als wirksam erfahren. Für L&D heißt das, Lernangebote so zu gestalten, dass sie diese inneren Quellen ansprechen, statt nur Wissen zu vermitteln.

WEITERLERNEN MIT
[MASTERPLAN.COM](https://masterplan.com)

KI-COACH
Masterplan PACE: Echte Skills
statt Wissen ↗

GUIDE
24 Kriterien für erfolgreiches E-
Learning ↗

ANALYSE
Lernkultur-Analyse ↗

KAPITEL 01 • SESSION-RECAPS

Die Sessions im Überblick.

Was uns antreibt

IMPULS



Happiness and Meaning: Die vier Quellen eines erfüllten Arbeitslebens

Bülent Gögdün · ESMT

DIE ZENTRALE THESE

Langfristige Zufriedenheit speist sich aus vier Quellen: Progress, Purpose, People und Pleasure. Führungskräfte wünschen sich mehr Berufung als Karriere.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

An 76 Prozent der besten Arbeitstage erleben Menschen Fortschritt. Lernangebote, die Fortschritt, Sinn und Beziehungen ermöglichen, stärken Motivation nachhaltig.

ZUM MITNEHMEN

Gut gemacht, ist Führung einer der sinnstiftendsten Berufe.

PRÄSENTATION ↗

WORKSHOP



Reflexion, die wirkt: Selbstnarrative und Selbstwirksamkeit als Designhebel in Trainings

Teresa Moreno · Learning Experience Designerin

DIE ZENTRALE THESE

Ob Lernende wollen, können und dranbleiben, hängt auch davon ab, wie sie Erfahrungen deuten. Reflexion kann dieses Selbstnarrativ formen.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Reflexionsfragen gezielt gestalten: konkrete Situation, klare Aufgabe, Deutung ansprechen, nicht nur Wissen abfragen.

ZUM MITNEHMEN

Jede Reflexionsfrage ist eine Designentscheidung.

PRÄSENTATION ↗

VORTRAG



Stop getting through. Start leading. Führen statt funktionieren.

Nina Schwarting · opyr

DIE ZENTRALE THESE

Unter Druck greift das Gehirn zu Gewohntem. Was wir in Ruhe lernen, ist im Alarm schwer abrufbar.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Führung dort trainieren, wo es brennt: vor der wichtigsten Übergabe Ergebnis, „gut genug“ und Spielraum des Teams klären.

ZUM MITNEHMEN

Klarheit vor Kontrolle.

PRÄSENTATION ↗

KAPITEL 02

Lernen ohne Schreibtisch.

Lernen muss dorthin, wo gearbeitet wird.

Am Standort Haldensleben von Hermes Fulfilment arbeiten 2.500 gewerbliche Mitarbeitende aus 69 Nationen im Schichtbetrieb, ohne festen PC-Arbeitsplatz und ohne Firmen-E-Mail. Gleichzeitig zogen Roboter für Etikettierung, Entladung und Staplerverkehr ein. Maximilian zeigte, was das hieß. Alle aus der manuellen Entladung mussten sich weiterentwickeln: Ein Drittel übernahm Spezialaufgaben, ein Drittel wurde zu Robo-Advisern, ein Drittel wechselte den Bereich.

Offen sprach er über drei Fehlstarts: Man hatte den PC vorausgesetzt, den ersten Lernpfad gab es nur auf Deutsch, und einzelne Führungskräfte verteilten Abmahnungen, bis der Betriebsrat keine Pflichtlernpfade mehr genehmigte. Die Wende brachten Lernstationen am Arbeitsplatz, 8 Audiosprachen, kurze Module, Führungskräfte als Lernbegleiter und Lern-Reifegrade in den Prämien der Top-Führungskräfte.



VR-Session mit Merle Bekemeier

„Druck erzeugt keine Lernkultur. Er kostet die Erlaubnis zu lernen.“



Maximilian Heinemann

Experte Personal- und Organisationsentwicklung ·
Hermes Fulfilment

IMPULS

Blue-Collar-Lernen trifft Robotics: Warum lebenslanges Lernen in der Logistik zur Überlebensfrage wird

Virtual Reality im LKW

Auch Merle von Hermes Einrichtungs Service brachte Lernen direkt an den Arbeitsplatz. Im VR-Pilot zur Ladungssicherung beladen die Mitarbeitenden eine Wechselbrücke mit Packstücken, per Hand-Tracking statt Controller und mit wenig Text. Fehler sind erlaubt, Feedback kommt sofort. Am Testtag fragten die Kolleg:innen vor allem: Wann kann ich das nochmal machen?

Und Florian von der Brandenburger Firmengruppe zeigte, was hinter „Ich muss arbeiten, dafür habe ich keine Zeit!“ steckt: ein Verständnis, in dem Arbeit nur Kernarbeit ist. Für ihn gehören Lernen, Prozesse und Gesundheit in dieselben 100 Prozent Arbeitszeit. Für L&D heißt das: Lernen muss in die Arbeit hinein, nicht neben sie, und Organisation und Führung müssen es legitimieren.

WEITERLERNEN MIT
MASTERPLAN.COM

GUIDE
Blended Learning: 4 Best
Practices ➔

WEBINAR
Digitale Lernformate im
Arbeitsalltag ➔

COMMUNITY
Die Lern geschehen!
Community ➔

KAPITEL 02 · SESSION-RECAPS

Die Sessions im Überblick.

Lernen ohne Schreibtisch

IMPULS



Blue-Collar-Lernen trifft Robotics: Warum lebenslanges Lernen in der Logistik zur Überlebensfrage wird

Maximilian Heinemann · Hermes Fulfilment

DIE ZENTRALE THESE

Als Roboter die Entladung übernehmen, mussten sich alle Beschäftigten dort weiterentwickeln, um relevant zu bleiben.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Lernstationen am Arbeitsplatz, viele Sprachen, kurze Module, Führungskräfte als Lernbegleiter und Reifegrade in den Prämien der Top-Führungskräfte.

ZUM MITNEHMEN

Als die Roboter kamen, mussten sich alle weiterentwickeln.

PRÄSENTATION ↗

IMPULS



Neue Perspektiven für gewerbliches Lernen, mit Virtual Reality

Merle Bekemeier · Hermes Einrichtungs Service

DIE ZENTRALE THESE

Erst das Ziel, dann die Technik: Ladungssicherung wird per VR erlebbar, mit Eintauchen, Handeln, Feedback und Wiederholen.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Wenig Text und intuitive Bedienung senken Sprach- und Technikbarrieren. Ob skaliert wird, entscheidet die Evidenz aus dem Pilot.

ZUM MITNEHMEN

Die Brille ist nicht die Innovation, sondern der Lernraum.

PRÄSENTATION ↗

IMPULS



„Ich muss arbeiten.“ Warum nehmen unsere Blue-Collar-Worker das Geschenk Lernen nicht an?

Florian Martin · Brandenburger

DIE ZENTRALE THESE

Hinter „Ich muss arbeiten.“ steckt ein altes Verständnis: Arbeit ist nur Kernarbeit.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Lernen integrieren statt zusätzlich anbieten, sichtbaren Nutzen zeigen und durch Organisation und Führung legitimieren.

ZUM MITNEHMEN

Ich muss arbeiten, und genau deshalb darf ich lernen!

PRÄSENTATION ↗

KAPITEL 03

Aufmerksamkeit gewinnen.

Lernen muss um Aufmerksamkeit werben.



Roman Rackwitz in seinem Workshop

Punkte, Badges und Rankings: Roman nahm in seinem Workshop auseinander, was jahrelang unter dem Etikett Gamification lief, und zeigte, was Spiele tatsächlich antreibt. Sein Punkt: Belohnung ist Bestechung. Punkte können den Anstoß geben, bleiben werden Menschen nur, wenn sie Fortschritt spüren, scheitern dürfen und die Herausforderung mitwächst. Training gehört in die Sache, nicht über die Sache.

Melody, Ausbildungsleiterin bei EDEKA Südbayern, machte Lernmarketing zum Prinzip: Lernen soll sich nicht wie eine Pflicht anfühlen, sondern wie echter Mehrwert. Junge Zielgruppen lernen snackable, just in time, gamified und mit Peers. Für ihre rund 100 Azubis setzt sie auf Azubi-Buddies, QR-Codes mit kurzen Lernimpulsen etwa an der Kaffeemaschine, Seminarthemen, die sich die Azubis selbst wünschen, und einen Reverse-Mentoring-Podcast von Jung und Alt.

Social Media hat Reichweite demokratisiert.

”



Céline Flores Willers

Unternehmerin & Gründerin
The People Branding Company

KEYNOTE

Corporate Influencing: So werdet ihr auf LinkedIn zum Magneten für Kunden & Talente

Sichtbarkeit als Motivation

Céline drehte die Perspektive: Sichtbarkeit motiviert nicht nur, sie macht Unternehmen zum Magneten für Kunden und Talente. Trotzdem haben nur 35 Prozent der DAX-Unternehmen ein Corporate-Influencer-Programm, obwohl Aktive auf LinkedIn achtmal häufiger passende Kandidat:innen finden. Ihr Rat: klein starten mit maximal 15 Personen, Wirkung messen und Commitment aktiv einfordern. Wie viel das bringen kann, zeigte ihr Praxisbeispiel: 15 Corporate Influencer erreichten mit rund 260 Postings pro Quartal mehr als 1,8 Millionen Impressionen.

Die drei Sessions verband eine Erkenntnis: Aufmerksamkeit muss man sich verdienen. Spielmechanik erklärt, warum Menschen dranbleiben, Lernmarketing sorgt dafür, dass sie überhaupt anfangen, und Sichtbarkeit macht aus Lernenden Botschafter:innen. Für L&D heißt das, Lernangebote selbstbewusst zu vermarkten und Führungskräfte zu Begleitern zu machen, nicht nur zu Absendern.

WEITERLERNEN MIT
MASTERPLAN.COM

WHITEPAPER

Gamification: Der Motivationsbooster für Weiterbildungen ➔

WEBINAR

Lernkampagnen, die Mitarbeitende aktivieren ➔

WEBINAR

Lerneraktivierung leicht gemacht ➔

KAPITEL 03 · SESSION-RECAPS

Die Sessions im Überblick.

Aufmerksamkeit gewinnen

WORKSHOP



Punkte, Badges & Rankings adé: Wie Gamification wirklich motiviert

Roman Rackwitz · Engaginglab

DIE ZENTRALE THESE

Was als Gamification verkauft wurde, hatte mit dem, was Spiele antreibt, wenig zu tun.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Lernen gestalten wie alles, was man freiwillig tut: Fortschritt durch Können, Scheitern mit sofortigem Feedback, mitwachsende Herausforderung und Entscheidungen mit Folgen.

ZUM MITNEHMEN

Gute Spiele belohnen mit Können, nicht mit Punkten.

PRÄSENTATION ↗

IMPULS



Swipe Right on Learning!

Melody Achilles · EDEKA Südbayern

DIE ZENTRALE THESE

Junge Zielgruppen lernen snackable, just in time, gamified und am liebsten mit Peers.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Lernmarketing verbindet die Bedürfnisse der Azubis mit den Zielen des Unternehmens, etwa mit Reverse Mentoring und einem Mobbing-Training im Stil einer Serie.

ZUM MITNEHMEN

Fragt eure Azubis, was sie lernen wollen.

PRÄSENTATION ↗

KEYNOTE



Corporate Influencing: So werdet ihr auf LinkedIn zum Magneten für Kunden & Talente

Céline Flores Willers · The People Branding Company

DIE ZENTRALE THESE

Social Media hat Reichweite demokratisiert. LinkedIn ist die einfachste Plattform für Corporate Influencing, und die Wirkung ist messbar.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Klein starten mit maximal 15 Personen, das Programm strategisch verankern und den Buy-in des CEO sichern.

ZUM MITNEHMEN

Fordert Commitment aktiv ein!

PRÄSENTATION ↗

KAPITEL 04

Lernen in den Alltag holen.

Lernen braucht Zeit, Relevanz und Orte.



Regel Austausch im Workshop von Gesine Engelage-Meyer

Gesine begann mit einem vollen Kalender: Wonach entscheidest du, zu welchem Termin du gehst? Der Lernbedarf ist überall groß, und trotzdem sagt die Hälfte ab. Das liegt selten am Thema: Wissensarbeiter:innen werden im Schnitt alle vier Minuten unterbrochen, Lernen konkurriert mit Meetings, Mails und Chats. Ein Angebot muss deshalb relevant sein und sich gegen viel Dringendes durchsetzen.

Sie hat das selbst schmerzhaft gelernt: Ihre hybride Toolbox „Change Management“ erntete ein „Ja, aber ...“. Erst als sie fragte, welches konkrete Problem ihre Zielgruppe frustriert, entstanden gefragte Lernreisen. Ihr Rezept: erst das Problem klären, dann den Nutzen mit der Zielgruppe prüfen und zuletzt einen Titel formulieren, der FOMO auslöst. Dahinter steckt die „Ich bin dabei“-Formel: Vision, Leidensdruck und nächste Schritte müssen zusammen stärker sein als der Widerstand.

Wichtig allein bekommt noch keinen Platz im vollen Kalender.

”



Gesine Engelage-Meyer

Change-Begleiterin · teamElephant GmbH

WORKSHOP

Lernbedarf überall, und trotzdem sagt die Hälfte ab. Wie Lernformate wieder hohe Nachfrage erzeugen.

Lernen sichtbar machen

Andre setzte bei einem anderen Problem an: Lernen ist nicht sichtbar. Bei der PIN AG stellen rund 900 Mitarbeitende in Berlin Briefe und Päckchen per Fahrrad zu, ihr Arbeitsplatz ist analog. In den Schulungsdepots entstehen Lern-Oasen: kleine Lerneckeln im PIN-Grün, in denen ein Tablet fest gesichert wird, bewusst nicht im Pausenraum. Dazu kommen Zeichen, die Lernen zeigen, etwa ein Drehschild „Ich trainiere gerade“.

Beide Sessions zeigten, dass Lernen im Alltag gelingt, wenn es einen echten Nutzen, einen Platz im Kalender und einen sichtbaren Ort bekommt. Für L&D heißt das, nicht nur Inhalte zu produzieren, sondern auch die Gelegenheiten zu gestalten, in denen Lernen erlebbar und wirksam wird.

WEITERLERNEN MIT
[MASTERPLAN.COM](https://masterplan.com)

DEEP DIVE
[Der Weg zum aktiven Lernen ➔](#)

WEBINAR
[Fachwissen in wirksame Trainings übersetzen ➔](#)

NEWSLETTER
[Der Lern geschehen! Newsletter ➔](#)

KAPITEL 04 · SESSION-RECAPS

Die Sessions im Überblick.

Lernen in den Alltag holen

WORKSHOP



Lernbedarf überall, und trotzdem sagt die Hälfte ab. Wie Lernformate wieder hohe Nachfrage erzeugen.

Gesine Engelage-Meyer · teamElephant

DIE ZENTRALE THESE

Der Lernbedarf ist überall groß, und trotzdem sagt die Hälfte ab. Das liegt selten am Thema. Wissensarbeiter:innen werden im Schnitt alle vier Minuten unterbrochen, Lernen konkurriert mit Meetings, Mails und Chats. Priorisieren heißt, fast überall Nein zu sagen. Wichtig allein bekommt deshalb noch keinen Platz im vollen Kalender: Ein Angebot muss relevant sein und sich gegen viel Dringendes durchsetzen.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Drei Schritte aus ihrem Workshop: Erst nach dem ganz konkreten Problem fragen, bevor ein Angebot geplant wird. Dann den Nutzen mit der Zielgruppe prüfen: Was wird im Alltag leichter? Und zuletzt einen Titel formulieren, der FOMO auslöst. Die „Ich bin dabei“-Formel hilft dabei: Eine positive Vision, spürbarer Leidensdruck und klare nächste Schritte müssen zusammen stärker sein als der Widerstand.

ZUM MITNEHMEN

Nachfrage entsteht, wenn ein echtes Problem gelöst wird.

PRÄSENTATION ↗

WORKSHOP



Lern-Oasen schaffen

Andre Rases Kühlewein · PIN AG

DIE ZENTRALE THESE

Eins der Hauptprobleme: Lernen ist nicht sichtbar. Gerade wo der Arbeitsplatz analog ist, wie bei rund 900 Fahrradzusteller:innen der PIN AG in Berlin, braucht es Orte und Zeichen, die zeigen, dass Lernen zur Arbeit dazugehört. Die Fluktuation liegt bei rund 300 Prozent im Jahr, die Belegschaft kommt aus rund 70 Nationen.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Die PIN AG plant Lern-Oasen mit gesichertem Tablet in ihren Schulungsdepots, bewusst nicht im Pausenraum. Ein Drehschild „Ich trainiere gerade“ an Bürotüren oder Ideen wie eine LED-Kerze für Lernstunden machen Lernen sichtbar. Für Pflichtschulungen sind die Mitarbeitenden selbst zuständig, nicht mehr die Führungskräfte.

ZUM MITNEHMEN

Lernen braucht einen sichtbaren Ort im Arbeitsalltag.

LERNPFAD 03

L&D neu aufstellen. Wirkung organisieren.

Vom Auftrag von L&D zu Rollen, Lernkultur und konkreten Abläufen. Nutze Frameworks und Unternehmensfälle für die Weiterentwicklung deiner eigenen Arbeit.

VOM L&D-AUFTRAG BIS ZU TRAGFÄHIGEN ARBEITSWEISEN

01 Welchen Beitrag L&D künftig leisten muss 30

02 Weniger Content, mehr Wirkung 32

03 Führung gezielt entwickeln 34

04 Lernkultur gestalten 36

05 Lernen in Tempo und Größe 38

KAPITEL 01

Welchen Beitrag L&D künftig leisten muss.

L&D muss seinen Wert zeigen.

Braucht es die Personalabteilung noch? Julian und Cawa sorgten mit #NoHR für eine der lebhaftesten Diskussionen des Summits. Angelehnt an No-Code schlagen sie drei Schritte vor: automatisieren, was KI besser kann, etwa das Vorscreening von Bewerbungen, Aufgaben wie Interviews und Onboarding zurück zu den Führungskräften geben und erst dann klären, was bei HR bleibt. Bis zu 70 Prozent der HR-Arbeit sind Administration. Statt einer HR-Person auf 70 Beschäftigte peilen erste Unternehmen 1:150 bis 1:200 an. Die gewonnene Zeit soll in Workforce Planning, Skilling und Change fließen, auch wenn Einsparungen wahrscheinlich sind.

Thomas stellte die Gegenfrage: Wie belegt L&D seine Wirkung? Laut Deloitte nutzen 95 Prozent der L&D-Teams Daten nicht gut, um Lernen am Geschäft auszurichten. Seine Antwort ist eine Impact Story entlang von Input, Output, Outcome und Impact: als Hypothese formuliert, mit KPIs für jede Stufe und am besten gemeinsam mit den Lernenden entwickelt.



#NoHR-Keynote auf der Main Stage

L&D ist nicht gut genug darin, die eigene Wirksamkeit zu belegen.



Dr. Thomas Tillmann
Co-Founder · Lernhacks

KEYNOTE

Was wirklich wirkt. Wie L&D seinen Wertbeitrag steuern und belegen kann

Lernen braucht Struktur

Dass Wirkung Struktur braucht, zeigten Alexander und Sabine. Den Satz „Lernprogramme bringen nichts.“ nahmen sie zum Anlass für ein Plädoyer. Sie lösten den Widerspruch auf, warum Lernen ohne passende Struktur nicht wirkt und trotzdem immer wirkt: Laut einer Studie werden direkt danach 64 Prozent des Gelernten angewendet. Frust nach dem Workshop ist für die beiden ein Struktur-, kein Lernproblem. Den Schlüssel sehen sie im Zusammenspiel von Personal-, Organisations- und Strategieentwicklung.

Die drei Perspektiven trafen sich in einem Punkt: L&D kann sich nicht mehr allein über sein Angebot definieren. Für L&D heißt das, den eigenen Beitrag sichtbar an Strategie und Wertschöpfung zu knüpfen.

WEITERLERNEN MIT
[MASTERPLAN.COM](https://masterplan.com)

WEBINAR
Insights aus dem McKinsey HR
Monitor 2026 ↗

GUIDE
Handbook: Return on Learning
↗

RECHNER
Return-on-Learning-Rechner ↗

KAPITEL 01 • SESSION-RECAPS

Die Sessions im Überblick.

Welchen Beitrag L&D künftig leisten muss

KEYNOTE



#NoHR: Personaler abschaffen

Julian Kirchherr (McKinsey), Cawa Younosi (Charta der Vielfalt) · Moderation: Linus Stieldorf

DIE ZENTRALE THESE

HR-Prozesse konsequent automatisieren, People-Aufgaben zurück ins Management. Das Ende der Personalabteilung, nicht des Personalmanagements.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Führungskräfte übernehmen Interviews, Onboarding und Entwicklung. Bei HR bleibt, was übergreifend ist: Workforce Planning, Skill Management und Employer Branding.

ZUM MITNEHMEN

#NoHR heißt: mehr Verantwortung für Führung, mehr Zeit für Strategie in HR.

KEYNOTE



Was wirklich wirkt. Wie L&D seinen Wertbeitrag steuern und belegen kann

Dr. Thomas Tillmann · Lernhacks

DIE ZENTRALE THESE

Laut Deloitte nutzen 95 Prozent der L&D-Organisationen Daten nicht gut, um Lernen am Geschäft auszurichten. Wirkung entsteht von Input bis Impact.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Eine Impact Story als Hypothese formulieren, KPIs je Stufe festlegen und Lernende einbinden. Wo Messen an Grenzen stößt, hilft die Reflexion über die eigene Hypothese.

ZUM MITNEHMEN

Wirkung nicht nur belegen, sondern steuern.

PRÄSENTATION ↗

VORTRAG



„Lernprogramme bringen nichts.“ Sagt wer?

Alexander Kluge, Sabine Kluge · Kluge + Konsorten

DIE ZENTRALE THESE

„Lernen wirkt nicht ohne passende Struktur“ und „Lernen wirkt immer“ können gleichzeitig wahr sein.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Personal-, Organisations- und Strategieentwicklung sollten als gut kuratiertes Zusammenspiel gedacht werden.

ZUM MITNEHMEN

Frust nach dem Workshop liegt meist an Strukturen, nicht am Lernen.

PRÄSENTATION ↗

KAPITEL 02

Weniger Content, mehr Wirkung.



Wirkung entsteht, wenn L&D nicht alles selbst produziert.

Vibe Learning, KI-Lernassistenten, Gamification, Microlearning: Lernangebote wachsen schneller, als sich ihr Nutzen belegen lässt. Und nach dem Training bleibt die erhoffte Wirkung oft aus. Yvonne setzte deshalb bei der Entscheidung vor dem nächsten Training an und fragte, welche Angebote überhaupt eine belastbare Grundlage haben.

Sie brachte einen Entscheidungsrahmen mit, um Trends evidenzbasiert zu prüfen, bevor sie Budget binden. Den Goldfisch-Mythos, Lerntypen oder 70-20-10 nahm sie auseinander, ohne den wahren Kern zu verwerfen. Ihr Bild: Brokkoli mit Schokoladensauce. Kein Tool rettet ein schwaches didaktisches Konzept.

Die Qualität zeigt sich daran, was die Lernenden anders machen.



Dr. Yvonne Konstanze Behnke
L&D-Strategin und Lernmythen-Detektivin

WORKSHOP

Teuer, beliebt, unbelegt: Wie du Lernmythen aussortierst und das nächste Training evidenzbasiert gestaltest

Content dezentral gestalten

Marisa und Alexander von TicTac Learn griffen eine Angst auf, die viele in L&D kennen: Fear of Becoming Obsolete. Ihre Antwort: Fachbereiche erstellen mit KI selbst Inhalte, und L&D wird eher zum Dirigenten, mit Raum für Lernkultur, Kreativität und Business Impact.

Simon und Christian setzten einen Kontrapunkt zur Angebotslogik: Mit lernOS Learning Circles und Working Out Loud wächst Lernen, ohne dass L&D jedes Angebot selbst produziert. Content ist mit KI kein Engpass mehr, knapp bleibt der Austausch mit Menschen, die etwas schon gemacht haben. Vier bis sechs Leute treffen sich zwölf Wochen lang wöchentlich, 90 Prozent würden es weiterempfehlen.

Die drei Sessions teilten eine unbequeme Wahrheit: Mehr Angebot bedeutet nicht mehr Wirkung. Für L&D heißt das, vorher klug auszusortieren, Fachbereiche selbst Inhalte erstellen zu lassen und Menschen den Rahmen zu geben, voneinander zu lernen.

WEITERLERNEN MIT
MASTERPLAN.COM

WEBINAR
Return on Learning mit KI? Wie
man Lernen messen kann ➔

VIDEOS
Lern geschehen! Clips auf
YouTube ➔

DEEP DIVE
Return on Learning ➔

KAPITEL 02 · SESSION-RECAPS

Die Sessions im Überblick.

Weniger Content, mehr Wirkung

WORKSHOP



Teuer, beliebt, unbelegt: Wie du Lernmythen aussortierst und das nächste Training evidenzbasiert gestaltest

Dr. Yvonne Konstanze Behnke

DIE ZENTRALE THESE

Lernmythen wie der Goldfisch oder Lerntypen halten sich, weil sie einen wahren Kern stark vereinfachen.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Methoden daran prüfen, ob sie das Denken fördern oder umgehen. Mythen wertschätzend widerlegen und Alternativen begründen.

ZUM MITNEHMEN

Kein Tool rettet eine schlechte Idee.

PRÄSENTATION ↗

WORKSHOP



Goodbye #FOBO: Content Dezentral & Agil Gestalten

Marisa Steinmetz, Alexander Schmelter · TicTac Learn

DIE ZENTRALE THESE

Wenn Fachbereiche mit KI selbst Inhalte erstellen, wird L&D nicht überflüssig. Es wird eher zum Dirigenten als zum Produzenten.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Anfragen sortieren: Was erstellt die KI, was übernehmen Fachexpert:innen, was gestaltet L&D selbst? Wirkung mit neuen KPIs wie Time-to-Launch messen.

ZUM MITNEHMEN

Einfaches abgeben, Anspruchsvolles selbst gestalten.

WORKSHOP



Peer Learning: Mit lernOS Learning Circles das formelle Lernen in Unternehmen erweitern

Simon Dückert (Cogneon Akademie), Christian Kaiser (DATEV)

DIE ZENTRALE THESE

Mit wachsender Erfahrung bringen Kurse weniger, der Austausch mit Peers mehr. Learning Circles bieten dafür einen Rahmen ohne Trainer.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Trainings mit anschließenden Learning Circles koppeln und informelles Lernen messen.

ZUM MITNEHMEN

Menschen lernen viel voneinander, wenn man ihnen den Rahmen gibt.

KAPITEL 03

Führung gezielt entwickeln.

Der größte Hebel: die Führungskräfte.



Deep Dive mit Veronika Birkheim und Jonas Rodenberg

Marius und Andreas von Junto zeigten, wie KI-Training für Führungskräfte ins Machen kommt: mit Use Cases für den Führungsalltag statt weiterer KI-Theorie, etwa einem Agenten, der Feedbackgespräche trainiert. Lizenzen und Prompting-Workshops allein sind keine Capability-Strategie. Teams mit KI-positiver Führungskraft erleben laut Gallup 8,7-mal häufiger echte Veränderung.

Im Live-Podcast von GOOD MORNING L&D widersprach Julian Kirchherr direkt: In Deutschland werde nicht zu viel, sondern viel zu wenig in Führung investiert. Viele Führungskräfte sind nach Jahren der Dauerkrise ausgelaugt, nun kommt KI obendrauf. Sein Rat: KI-Kompetenz verbindlich einfordern, im Alltag üben, etwa in Surgery Sessions statt Seminaren, und 70 Prozent der Energie in Prozesse und Change stecken statt in Code. Die Zukunft sieht er in hyperindividualisierten Programmen, die beim echten Arbeitsalltag ansetzen.

„Wenn die Führungskraft sich nicht echt mit KI auseinandersetzt, wird es für den Rest der Organisation schwierig, KI-native zu werden.“



Julian Kirchherr
Partner · McKinsey

LIVE-PODCAST

Leadership Development is broken: Der größte Hebel liegt nicht dort, wo ihr ihn sucht

Führung messbar machen

Wie Führung messbar wird, zeigten Veronika und Jonas in ihrem Deep Dive. Ihr Rat: nicht sofort Maßnahmen bauen, sondern Hypothesen mit vorhandenen Daten prüfen, Führungskräfte clustern statt Gießkanne und den Transfer von Anfang an mitdenken. In einem Fall wirkte erst ein Eingriff in die Struktur: Führungszeit stieg von 10 auf 40 Prozent.

Die drei Sessions ergaben ein schlüssiges Bild: Führungskräfteentwicklung wirkt, wenn sie konkret am Alltag ansetzt, KI und Führung zusammendenkt und ihre Ergebnisse messbar macht. Damit schlossen sie direkt an die #NoHR-Debatte aus Kapitel 01 an, in der es um die Verantwortung der Führung ging. Für L&D heißt das, Führungskräfte nicht nur zu schulen, sondern im Alltag zu begleiten.

WEITERLERNEN MIT
MASTERPLAN.COM

WEBINAR
So geht Leadership-Training in
Zeiten von KI ↗

KURS
Führungskräfte-schulung ↗

WEBINAR
Welche KI-Skills
Führungskräfte jetzt brauchen
↗

KAPITEL 03 · SESSION-RECAPS

Die Sessions im Überblick.

Führung gezielt entwickeln

VORTRAG



KI-Training für Führungskräfte: Mit praktischen Use Cases endlich ins Machen kommen

Marius Hepp Kemper, Andreas Rosellen · Junto

DIE ZENTRALE THESE

Führungskräfte wollen keine KI-Theorie, sondern Use Cases für ihren Alltag. Prompting-Workshops allein sind keine Capability-Strategie.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

KI-Lernen in Leadership-Journeys einbetten, Schritt für Schritt nach Reifegrad und in einem sicheren Raum.

ZUM MITNEHMEN

Wer sich selbst nicht führen kann, kann auch nicht andere führen.

LIVE-PODCAST



Leadership Development is broken: Der größte Hebel liegt nicht dort, wo ihr ihn sucht

Moritz Ettl (Forever Day One), Julian Kirchherr (McKinsey) · GOOD MORNING L&D

DIE ZENTRALE THESE

Julian hält dagegen: Es wird zu wenig in Führung investiert. Viele Führungskräfte sind nach Jahren der Dauerkrise ausgelaugt, und KI kommt obendrauf.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

KI-Kompetenz von Führungskräften verbindlich machen und im Alltag üben: Surgery Sessions statt Seminar, individuell statt Frontalbeschallung.

ZUM MITNEHMEN

Don't ask for permission, ask for forgiveness.

DEEP DIVE



Leadership Development: Von der Umfrage zur messbaren Entwicklung

Veronika Birkheim (PEOPLETALENT), Jonas Rodenberg (Materna)

DIE ZENTRALE THESE

Führung lässt sich messen und gezielt entwickeln, wenn L&D Hypothesen datenbasiert prüft und die Wirkung bis zu den Business Outcomes verfolgt.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Führungskräfte nach Bedarf clustern, Transferziele früh festlegen und per Nullmessung sowie nach sechs und zwölf Monaten die Wirkung prüfen.

ZUM MITNEHMEN

Nicht alle Führungskräfte brauchen die gleiche Maßnahme.

KAPITEL 04

Lernkultur gestalten.

Wandel braucht Struktur und Kultur.



Judith Muster im Metaplan-Workshop

„Läuft bei uns“: Trainings liefen, Anfragen wurden beantwortet, Beschwerden gab es keine. Julia von der HDI Group griff die Frage ihrer Führungskraft auf, ob Funktionieren reicht. Ihr Team fragte nicht mehr zuerst, welches Training es braucht, sondern was danach anders sein soll. Dafür ließ es Einzelorganisation los und arbeitete vier Rollen aus vom Learning Culture Mover bis zu Learning Operations. Die KI-Lernreise erreichte 4.500 Mitarbeitende in einem Jahr. Julias Erfahrung: Loslassen schafft Freiraum, klare Rollen geben Halt.

Judith von Metaplan und Mariann von der Sparkasse Münsterland Ost weiteten den Blick auf die gesamte Organisation. Kultur ist für Judith die informale Seite der Organisation, nicht die Schauseite aus Leitbildern. Ihr Grundsatz: Verhältnisse bestimmen das Verhalten, Wandel setzt also an Zielen, Gremien und Abläufen an. Die Sparkasse vertiefte nach einer Fusion ihre Mitarbeiterbefragung per Kulturanalyse, daraus entstand mit rund 30 Mitarbeitenden ein Fokusplan Kultur.

Veränderung zeigt sich im Alltag. Nicht im Rollenmodell.

”



Julia Heidecke
Learning & Training · HDI Group

IMPULS

Neue Rollen, alte Muster, und jetzt? Von der Trainingsorganisation zur Lernkulturgestaltung

Lernen in der Teeküche

Im Workshop mit Alexander vertiefte Judith diesen Gedanken. Wirksames Lernen findet nicht nur im Seminarraum statt, sondern in der Teeküche, wo einem die Kollegin steckt, wie der Hase wirklich läuft. Anhand von Schauseite, formaler und informaler Seite der Organisation ging es darum, wo die eigene Kultur Lernen unterstützt und wo sie es ausbremst. Der Leitgedanke: Die Organisationskultur ist der größte Hebel für Lernen.

Damit wurde deutlich, warum gute Lernangebote im Alltag oft wenig verändern: Sie treffen auf eine Kultur, die stärker ist als jedes Seminar. Für L&D heißt das: Lernkultur wächst dort, wo L&D die eigene Rolle verändert, die informellen Spielregeln ernst nimmt und Menschen im Wandel aktiv beteiligt.

WEITERLERNEN MIT
MASTERPLAN.COM

WEBINAR
How to: Lernkultur ➔

MANAGEMENT PAPER
Lernkultur-Metaanalyse ➔

ANALYSE
Lernkultur-Analyse ➔

KAPITEL 04 · SESSION-RECAPS

Die Sessions im Überblick.

Lernkultur gestalten

IMPULS



Neue Rollen, alte Muster, und jetzt? Von der Trainingsorganisation zur Lernkulturgestaltung

Julia Heidecke · HDI Group

DIE ZENTRALE THESE

Funktionieren reicht nicht. L&D fragt nicht zuerst nach dem Training, sondern danach, was sich verändern soll.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Loslassen schafft Freiraum, klare Rollen geben Halt. Wirkung von Anfang an mitdenken: Wen erreichen wir, was verändert sich?

ZUM MITNEHMEN

Neue Aufgaben brauchen Freiraum, neue Rollen Klarheit.

PRÄSENTATION ↗

INTERVIEW



Was braucht die Organisation, um sich zu wandeln?

Judith Muster (Metaplan), Mariann Lange (Sparkasse Münsterland Ost) · Moderation: Toni Willkommen

DIE ZENTRALE THESE

Kultur ist die informale Seite der Organisation, nicht die Schauseite aus Leitbildern. Wandel setzt an Strukturen an: Ziele, Entscheidungswege, Gremien.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Kultur erst beobachten, dann besprechbar machen: Die Sparkasse leitete aus einer Kulturanalyse fünf Handlungsfelder ab.

ZUM MITNEHMEN

Wer Verhalten ändern will, muss die Strukturen ändern.

WORKSHOP



Ich weiß was, das du nicht weißt!

Judith Muster, Alexander Heindl · Metaplan

DIE ZENTRALE THESE

Die Organisationskultur ist der größte Hebel für Lernen, und er liegt oft in der Teeküche, nicht im Seminarraum.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

L&D sollte Schauseite, formale und informale Seite der Organisation verstehen, um Lernen wirksam zu unterstützen.

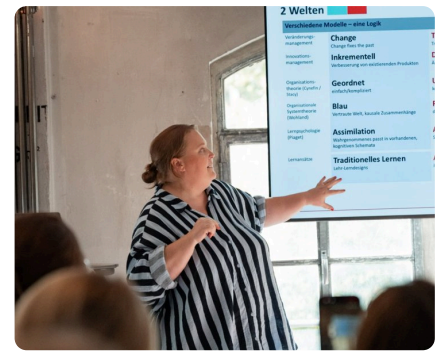
ZUM MITNEHMEN

Informelles Lernen ernst nehmen.

KAPITEL 05

Lernen in Tempo und Größe.

Schneller lernen, größer denken.



Nele Graf in ihrem Workshop

Wenn sich Anforderungen ständig verschieben, kommen klassische Trainingspläne nicht mehr hinterher. Nele Graf zeigte: Beim agilen Lernen gibt der Prozess die Struktur, die Inhalte bleiben offen. Trainingspläne passen, wenn Ziel und Expertise feststehen. Der neue Engpass: Lernkompetenz. Im „Museum 2035“ landeten Seminarkatalog, Teilnahmebescheinigung und Pflicht-E-Learning.

Antje und Thorsten von der Fielmann Group zeigten, was passiert, wenn Lernen zusätzlich über Ländergrenzen wirken soll. Aus „ein digitales Training zu Kurzsichtigkeit“ wurden schnell zehn Varianten: Sprachen, Azubis oder Gesellen, global oder lokal. Dabei wird der Mittelwert schnell zum Mittelmaß. Ihre Antworten: ein internationales Playbook, etwa mit maximal neun Wörtern pro Satz, und mit LINA eine eigene Lernplattform im Aufbau nach dem Prinzip „Less Push, More Pull“, mit KI-Chat und Beratungssimulation.

Wir sind angetreten, guten Content zur Verfügung zu stellen.

„ Für möglichst viele Personen.



Antje Schmidt & Thorsten Jörns
Fielmann Group

IMPULS

Grenzenlos lernen: Was wir über Lernen gelernt haben, als wir aufgehört haben, in Ländern zu denken

Sprache als Erfolgsfaktor

Wie sich Sprachtraining skalieren lässt, zeigten Antonia und Héctor. Sprachkompetenz ist in globalen Teams kein Nice-to-have mehr. Bei Boehringer Ingelheim lernen über 15.000 Mitarbeitende in mehr als 64 Ländern, 94 Prozent berichten von mehr Selbstvertrauen. Die Lösung ist fast immer Blended Learning. Und KI ersetzt nie die menschliche Intelligenz.

Gemeinsam zeigten die drei Sessions, dass Tempo und Größe kein Widerspruch zu wirksamem Lernen sein müssen. Für L&D heißt das: Agilität im Kleinen, eine gemeinsame Strategie im Großen und der menschliche Faktor in jedem Format machen Lernen skalierbar, ohne die Realität der Menschen aus dem Blick zu verlieren.

WEITERLERNEN MIT
MASTERPLAN.COM

GUIDE
In 4 Schritten zur passenden
Lernplattform ➔

WEBINAR
So geht Interorganisationales
Lernen (IOL) ➔

WEBINAR
Competitiveness by Learning ➔

KAPITEL 05 · SESSION-RECAPS

Die Sessions im Überblick.

Lernen in Tempo und Größe

WORKSHOP



Lernen, wenn die Welt schneller ist als der Trainingsplan

Prof. Dr. Nele Graf · Lernhacks

DIE ZENTRALE THESE

In Umbrüchen fehlen Ziel, Expertise und klarer Weg. Lernen wird zur gemeinsamen Expedition.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Fragen: Ist das Ziel stabil, gibt es Expertise? Nur dann Trainingsplan, sonst Workplace Learning, Mentoring oder agiles Lernen. Klein starten, als Beiboot.

ZUM MITNEHMEN

Der Prozess gibt die Struktur, die Inhalte bleiben offen.

PRÄSENTATION ↗

IMPULS



Grenzenlos lernen: Was wir über Lernen gelernt haben, als wir aufgehört haben, in Ländern zu denken

Antje Schmidt, Thorsten Jörns · Fielmann Group

DIE ZENTRALE THESE

Ein globales Netzwerk bringt viele Anforderungen: Sprachen, Zielgruppen, Kulturen. Doch der Mittelwert wird schnell zum Mittelmaß.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

Ein internationales Playbook festlegen, von Push auf Pull umstellen und Lernende künftig den Content mitgestalten lassen.

ZUM MITNEHMEN

Am Ende entscheiden die Lernenden, ob es passt.

PRÄSENTATION ↗

VORTRAG



Skalierbares Sprachtraining zwischen E-Learning, KI und Mensch

Antonia Fleck-Seeger, Héctor Navarro · goFLUENT

DIE ZENTRALE THESE

Sprachtraining ist kein Nice-to-have mehr. Die Kernfragen: Skalierbarkeit und Individualität, Motivation, ROI und die Einbindung in die IT.

WAS DAS FÜR L&D BEDEUTET

E-Learning, KI und Trainer:innen verbinden und Lernen in den Arbeitsfluss bringen, etwa per Anbindung an Copilot.

ZUM MITNEHMEN

Der Mensch steht weiterhin im Vordergrund.

ACTION SHEET

Viele Ideen im Gepäck. Und jetzt?

Damit deine Impulse vom Summit zwischen Tagesgeschäft und internen Widerständen eine Chance bekommen: sechs Schritte und ein Masterplan-Kurs für die erfolgreiche Umsetzung in deiner Organisation.

Gute Idee ≠ Selbstläufer

Volle Kalender, andere Prioritäten oder offene Fragen: Ideen scheitern selten, weil sie nicht gut sind, sondern an Hürden im Arbeitsalltag.

Deshalb: Eine Idee. Ein erster Schritt.

Du musst nicht gleich alles umkrempeln. Suche dir einen Impuls aus und überlege: Was kannst du als Nächstes tun, und wer hilft dir dabei?

So wird aus deinem Impuls gelebte Praxis

6 Schritte

01 Picke dir eine Idee raus

Was willst du als Erstes ausprobieren? Nimm einen Summit-Impuls und schreibe in einem Satz auf, welches Problem er bei euch lösen soll.

Dein Leitsatz: „Ich möchte ..., damit ...“

02 Verstehe den Widerstand

Andere Teams haben andere Ziele. Frage sie nach Zeitdruck, Risiken und Mehraufwand. Wer Bedenken versteht, kann gemeinsam Lösungen finden.

Deine Leitfrage: „Was macht die Idee für euch schwierig?“

03 Hol dir jemanden ins Boot

Wer findet die Idee gut? Wer kann Zeit freischaufeln, entscheiden oder Türen öffnen? Sprich diese Menschen gezielt an und bitte um Unterstützung.

Deine Leitfrage: „Wen brauchen wir, damit es losgeht?“

04 Lass andere mitgestalten

Deine Idee verändert den Alltag anderer? Dann hole sie früh dazu. Klärt gemeinsam, was sie brauchen und wo sie mitentscheiden können.

Deine Einladung: „Wie müsste das für euch aussehen?“

05 Teste gemeinsam im Kleinen

Startet mit Freiwilligen in einem begrenzten Rahmen. Legt Dauer, Erfolgskriterium und einen Termin zur Auswertung fest.

Dein Anspruch: Die kleinste Version, die ihr testen könnt!

06 Schaffe eine Perspektive im Alltag

Der Test war erfolgreich? Legt fest, wer dranbleibt und wann das Neue stattfindet. Klärt auch, was dafür wegfällt, sonst bleibt es beim guten Vorsatz.

Deine Leitfrage: „Was machen wir ab jetzt konkret anders?“



EIN L&DEEPDIVE VON MASTERPLAN

Lass deinen Ideen Taten folgen!

Im kostenlosen Masterplan-Kurs „Was Innovation (außer guten Ideen) wirklich braucht“ lernst du, wie du Widerstände verstehst, Mitstreiter:innen gewinnst und deine Ideen im Alltag etablierst.

📅 12 Lektionen

🕒 1 h 2 min

🗣️ Sprache: 

Jetzt Kurs starten >



DRANBLEIBEN

Lernen hört nach dem Summit **nicht auf.**

In der Lern geschehen! Community vernetzt ihr euch mit anderen L&D-Profis, teilt Erfahrungen und bleibt an den Themen dran, die euch auf dem Summit bewegt haben.

Tritt der Lern geschehen! *Community bei!*

**Lern
geschehen!**
Die L&D Community von Masterplan.com

Der Place to be für alle L&D-Profis

- 1.600+ L&D-Professionals aus der DACH-Region
- Live-Events, Ressourcen, täglicher Austausch
- Von- und miteinander lernen für eine starke Personalentwicklung



L&D-Operations



Lernaktivierung



Künstliche Intelligenz

Und viele weitere Themen...



1.800+ L&D-Profis

Aus der DACH-Region, die von- und miteinander lernen und die Personalentwicklung gemeinsam weiterbringen.

Live-Events & Ressourcen

Regelmäßige Live-Events, Materialien und täglicher Austausch, auch zwischen den Summits.

Eure Themen

L&D-Operations, Lernaktivierung, Künstliche Intelligenz und viele weitere Themen aus dem L&D-Alltag.



Was auf dem Summit begonnen hat, geht in der Community weiter.

Jetzt Community beitreten ↗

WEITERLERNEN MIT MASTERPLAN.COM

Die Lernplattform, die **Lernende begeistert**.

Die E-Learning Plattform von Masterplan bringt Lernmanagement und Lernende zusammen: mit Kursen und Weiterbildungen zu KI, Führung und Zukunftskompetenzen, die sich in den Arbeitsalltag einfügen.

Die E-Learning Plattform, die Lernmanagement und Lernende *zusammenbringt*



92,4%
... der Nutzer bevorzugen die Masterplan Plattform gegenüber anderen E-Learning Anbietern

3,7x
... höheres Lernengagement verzeichnet Masterplan im Vergleich zu anderen Lernplattformen.

94,7%
... gefallen die Lerninhalte von Masterplan besser als bei anderen E-Learning Anbietern



otto group

Marc O'Pollo
EST. IN STOCKHOLM

krivago

ottobock.

Jägermeister

WEITERBILDUNG

KI-Weiterbildung für alle Mitarbeitenden ↗

Vom ersten Prompt bis zum eigenen Use Case: KI-Kompetenz für die ganze Belegschaft.

KI-COACH

Masterplan PACE: Echte Skills statt Wissen ↗

Der KI-Coach von Masterplan: Skills im Gespräch üben, statt nur Wissen zu konsumieren.

KURS

Führungskräfteschulung ↗

Führungskompetenzen gezielt entwickeln, für neue und erfahrene Führungskräfte.

Lernen, das im Arbeitsalltag ankommt: für alle Mitarbeitenden.

Demo buchen ↗

ALLE SESSIONS

Schnell wiederfinden.

Chronologisch nach Programm

01	Opening Manfred Rump, Stefan Peukert, Linus Stieldorf · Masterplan.com	Mi 12:00 Main Stage Rahmen
02 S. 07	KI als Treiber für lernende Organisationen Panel · Prof. Dr. Marc Drüner (eduBites), Laura Lewandowski (Smart Chiefs), Stefan Peukert (Masterplan.com) · Moderation: Linus Stieldorf	Mi 12:15 Main Stage KI
03 S. 26	Corporate Influencing: So werdet ihr auf LinkedIn zum Magneten für Kunden & Talente Keynote · Céline Flores Willers · The People Branding Company	Mi 13:00 Main Stage Lernmotivation
04 S. 13	Von Skepsis zu Adoption: HR-Playbook für KI-Einführung im Unternehmen Impuls · Mina Saidze · Personio	Mi 13:00 Workshop 1 KI
05 S. 22	Happiness and Meaning: Die vier Quellen eines erfüllten Arbeitslebens Impuls · Bülent Gögdün · ESMT	Mi 13:00 Workshop 2 Lernmotivation
06 S. 09	Was es wirklich braucht, um mittels KI produktiver zu werden Vortrag · Sohrab Salimi · Agile Academy	Mi 13:30 Workshop 1 KI
07 S. 39	Lernen, wenn die Welt schneller ist als der Trainingsplan Workshop · Prof. Dr. Nele Graf · Lernhacks	Mi 13:30 Workshop 2 L&D-Operations
08 S. 31	„Lernprogramme bringen nichts.“ Sagt wer? Vortrag · Alexander Kluge, Sabine Kluge · Kluge + Konsorten	Mi 13:30 Main Stage L&D-Operations
09 S. 16	The Human Era! Die unterschätzten Kompetenzen der KI-Zeit Vortrag · Nina Kraft · Nina Kraft Coaching & Consulting	Mi 14:15 Workshop 3 KI
10 S. 33	Peer Learning: Mit lernOS Learning Circles das formelle Lernen in Unternehmen erweitern Workshop · Simon Dückert (Cogneon Akademie), Christian Kaiser (DATEV)	Mi 14:15 Workshop 1 L&D-Operations

11	Neue Perspektiven für gewerbliches Lernen, mit Virtual Reality	Mi 14:15
S. 24	Impuls · Merle Bekemeier · Hermes Einrichtungs Service	Workshop 2
		Lernmotivation
12	Wie steuert man Change in Zeiten von KI?	Mi 14:15
S. 14	Panel · Steffi Ludwig (LBBW), Tatevik Mkrtchyan (IKEA) · Moderation: Henrike Rudnick	Main Stage
		KI
13	Was wirklich wirkt. Wie L&D seinen Wertbeitrag steuern und belegen kann	Mi 15:00
S. 31	Keynote · Dr. Thomas Tillmann · Lernhacks	Main Stage
		L&D-Operations
14	Grenzenlos lernen: Was wir über Lernen gelernt haben, als wir aufgehört haben, in Ländern zu denken	Mi 15:00
S. 39	Impuls · Antje Schmidt, Thorsten Jörns · Fielmann Group	Workshop 2
		L&D-Operations
15	KI-Beidhändigkeit: Vom Tool zum Sparringspartner	Mi 15:00
S. 09	Workshop · Johanna Schirm, Dr. Felix Dübbers · Forever Day One	Workshop 1
		KI
16	Swipe Right on Learning!	Mi 15:30
S. 26	Impuls · Melody Achilles · EDEKA Südbayern	Workshop 2
		Lernmotivation
17	Leadership Development: Von der Umfrage zur messbaren Entwicklung	Mi 16:00
S. 35	Deep Dive · Veronika Birkheim (PEOPLETALENT), Jonas Rodenberg (Materna)	Workshop 1
		L&D-Operations
18	Irgendwie fängt Irgendwann, Irgendwo die Zukunft an	Mi 16:00
S. 07	Keynote · Prof. Dr. Maximilian Lude · philoneos	Main Stage
		KI
19	Leadership Development is broken: Der größte Hebel liegt nicht dort, wo ihr ihn sucht	Mi 16:45
S. 35	Live-Podcast GOOD MORNING L&D · Moritz Ettl (Forever Day One), Julian Kirchherr (McKinsey)	Main Stage
		L&D-Operations
20	Braucht es L&D überhaupt noch?	Mi 16:45
S. 19	Workshop · Katherina Orlinska, Emily Maßera · HRpepper	Workshop 2
		KI
21	Personalentwicklung im KI-Zeitalter: Wie L&D neue Wirkung entfaltet	Mi 16:45
S. 19	Workshop · Anja Rampf · Handtmann Service	Workshop 1
		KI
22	Teuer, beliebt, unbelegt: Wie du Lernmythen aussortierst und das nächste Training evidenzbasiert gestaltest	Mi 17:30
S. 33	Workshop · Dr. Yvonne Konstanze Behnke	Workshop 2
		L&D-Operations

23	#NoHR: Personaler abschaffen	Mi 17:30
S. 31	Keynote · Julian Kirchherr (McKinsey), Cawa Younosi (Charta der Vielfalt) · Moderation: Linus Stieldorf	Main Stage
		L&D-Operations
24	Blue-Collar-Lernen trifft Robotics: Warum lebenslanges Lernen in der Logistik zur Überlebensfrage wird	Mi 17:30
S. 24	Impuls · Maximilian Heinemann · Hermes Fulfilment	Workshop 1
		Lernmotivation
25	Networking powered by Amadeus Fire	Mi 18:15
	Rahmenprogramm	Alle Räume
		Rahmen
26	Live Podcast mit HR Weekly: Meta Skills statt Fachwissen: Wie Statista Lernen im KI-Zeitalter neu denkt	Do 09:15
S. 17	Live-Podcast · Alina Hack (Statista) · Host: Katharina Schulze (HR Weekly)	Main Stage
		KI
27	Lernbedarf überall, und trotzdem sagt die Hälfte ab. Wie Lernformate wieder hohe Nachfrage erzeugen.	Do 09:15
S. 28	Workshop · Gesine Engelage-Meyer · teamElephant	Workshop 2
		Lernmotivation
28	Ey Mann, wo ist mein Auto-Pilot?	Do 09:15
S. 09	Impuls · Kolja Wohlleben · Masterplan.com	Workshop 1
		KI
29	Viele Generationen, ein Team: Gemeinsam stark im Job mit KI	Do 09:45
S. 16	Workshop · Rosemarie Thiedmann · Mensch und Veränderung	Workshop 1
		KI
30	Warum AI Adoption kein Technologie-, sondern ein Verhaltensproblem ist	Do 10:00
S. 11	Impuls · Jule Deges · Organisationspsychologin	Main Stage
		KI
31	„Ich muss arbeiten.“ Warum nehmen unsere Blue-Collar-Worker das Geschenk Lernen nicht an?	Do 10:00
S. 24	Impuls · Florian Martin · Brandenburger	Workshop 2
		Lernmotivation
32	Skalierbares Sprachtraining zwischen E-Learning, KI und Mensch	Do 10:30
S. 39	Vortrag · Antonia Fleck-Seeger, Héctor Navarro · goFLUENT	Workshop 1
		L&D-Operations
33	Neue Rollen, alte Muster, und jetzt? Von der Trainingsorganisation zur Lernkulturgestaltung	Do 10:30
S. 37	Impuls · Julia Heidecke · HDI Group	Main Stage
		L&D-Operations
34	Lern-Oasen schaffen	Do 10:30
S. 28	Workshop · Andre Rases Kühlewein · PIN AG	Workshop 2
		Lernmotivation
35	The State of AI and Robotics: Wie Unternehmen jetzt handeln müssen	Do 11:00
S. 07	Impuls · Stefan Peukert, Nick Pfisterer · Masterplan.com	Main Stage
		KI

36	Nicht chatten, sondern verdichten: Wie dein L&D-Arbeitssystem Schicht für Schicht wächst	Do 11:15
S. 19	Impuls · Sebastian Kamilli · QuintSmart	Workshop 2
		KI
37	Punkte, Badges & Rankings adé: Wie Gamification wirklich motiviert	Do 11:15
S. 26	Workshop · Roman Rackwitz · Engaginglab	Workshop 1
		Lernmotivation
38	Becoming AI Native: Wie die OTTO Group AI Enablement über Community & Learning Nuggets skaliert	Do 11:35
S. 11	Vortrag · Tanja Frick, Jill Barske · Otto Group	Main Stage
		KI
39	KI im Banking: Wie HR den Wandel mitgestaltet	Do 12:15
S. 13	Panel · Kerstin Manser (DZ BANK), Guido Baur (LBBW) · Moderation: Henrike Rudnick	Main Stage
		KI
40	AI Nature vs. Human Nature: A Practical Framework to Keep People Growing	Do 12:15
S. 17	Workshop · Helin Yontar · AI Academy	Workshop 1
		KI
41	Goodbye #FOBO: Content Dezentral & Agil Gestalten	Do 12:15
S. 33	Workshop · Marisa Steinmetz, Alexander Schmelter · TicTac Learn	Workshop 2
		L&D-Operations
42	Was braucht die Organisation, um sich zu wandeln?	Do 13:00
S. 37	Interview · Judith Muster (Metaplan), Mariann Lange (Sparkasse Münsterland Ost) · Moderation: Toni Willkommen	Main Stage
		L&D-Operations
43	Reflexion, die wirkt: Selbstnarrative und Selbstwirksamkeit als Designhebel in Trainings	Do 13:00
S. 22	Workshop · Teresa Moreno · Learning Experience Designerin	Workshop 2
		Lernmotivation
44	KI-Training für Führungskräfte: Mit praktischen Use Cases endlich ins Machen kommen	Do 13:00
S. 35	Vortrag · Marius Hepp Kemper, Andreas Rosellen · Junto	Workshop 1
		L&D-Operations
45	Nicht die beste KI gewinnt, sondern die am besten geführte Belegschaft	Do 13:45
S. 14	Workshop · Prof. Dr. Marc Drüner · eduBites	Workshop 1
		KI
46	Ich weiß was, das du nicht weißt!	Do 14:00
S. 37	Workshop · Judith Muster, Alexander Heindl · Metaplan	Workshop 3
		L&D-Operations
47	Stop getting through. Start leading. Führen statt funktionieren.	Do 14:30
S. 22	Vortrag · Nina Schwarting · opyr	Main Stage
		Lernmotivation
48	Closing	Do 15:00
S. 40	Rahmenprogramm	Main Stage
		Rahmen

DANKE

Gemeinsam ist mehr **Lern** **geschehen.**

Ein Summit wie dieser entsteht nicht allein. Wir danken allen Partnern, die den Lern
geschehen! Summit 2026 mit ihrer Expertise, ihren Ideen und ihrer Unterstützung
möglich gemacht haben.

Hauptpartner



Premium-Partner



Partner



Und danke an alle Teilnehmer:innen!

Für eure Ideen, euren Mut und eure Offenheit.