loscon25 Un-Konferenzband

KI-unterstützte Dokumentation der lernOS Convention 2025

Table of Contents

# 1 Willkommen



Die [lernOS Convention 2025](https://loscon.lernos.org) findet vom 1.-2. Juli 2025 in Nürnberg, an drei Satelliten Lokationen (München, Hamburg, Berlin) und Online statt. Die Inhalte dieser Dokumentation stammen aus den Aufzeichnungen der Impulsvorträge, Lightning Talks, Sessions, Workshops und Podcasts. Mit der Dokumentation könnt ihr sogar [mit diesem Chatbot](https://chatgpt.com/g/g-685e35df934c8191bdfbd56cd136038b-loscon25-doku-bot) (CustomGPT, Modell GPT-4o) “reden” … das funktioniert sogar in natürlicher Sprache mit dem Voice Mode. Die KI-generierten Zusammenfassungen wurden **NICHT** nachberarbeitet. Die KI kann Fehler machen ;-)



## 1.1 Programm

Im Programm der loscon gab es Impulsvorträge, Lightning Talks, Sessions, Workshops und Live-Podcasts:

| ID | Titel | Referent |
| --- | --- | --- |
|  | **Impulsvorträge** |  |
|  | [Ni lernOS – Wenn wir nur wüssten, was wir wissen (sollten)](1-1-dueckert.md) | Simon Dückert (Cogneon Akademie) |
|  | [Mind the AI Safety Gap](1-2-laugwitz.md) | Bettina Laugwitz (SAP) |
|  | **Lightning Talks** |  |
|  | [Modellierung als ‘Mind the knowledge gap’-Ansatz bei der Interaktion mit KI-Sprachmodellen](2-1-hirsch.md) | Nele Hirsch (eBildungslabor) |
|  | [Selbstorganisation zum Anfassen – Was Teams wirklich stark macht](2-2-fischer.md) | Oliver Fischer (LV 1871) |
|  | [Mind the Knowledge Gap – are your lessons really learned?](2-3-koestner.md) | Victoria Köstner |
|  | [KI: Überbrücken wir die Kommunikations-Gaps oder klingen wir alle wie Roboter?](2-4-prial.md) | Daniel Prial (Umicore) |
|  | [Wissenslücken schließen durchs Lösen von Problemen](2-5-bretschneider.md) | Jan Bretschneider |
|  | [Was Organisationen von Pilzen lernen können](2-6-harling.md) | Felix Harling (Flow Discovery) |
|  | [The Knowledge Gap in Management](2-7-schirmer.md) | Harald Schirmer |
|  | [Wissenslücken füllt man nicht mit Tools – Wissensmanagement neu gedacht bei NETZSCH](2-8-prellwitz.md) | Dajana Prellwitz |
|  | [Mind the AI Gap](2-9-zoike.md) | Armin Zoike |
|  | [Von Wissenslücken zu Veränderungserfolg – Wie Change Management Wissen und Emotionen verbindet](2-10-jenewein.md) | Thomas Jenewein (SAP) |
|  | **Sessions und Workshops** |  |
|  | Was braucht eine Community, die “unbekanntes Unwissen” erkunden will? | Achim Brueck (Mercedes-Benz) |
|  | Never Prompt Alone! | Marcel Kirchner (Continental), Thomas Schmidt (Continental) |
|  | Der Working-Learning Gap | Simone Engelhard, Simon Qualmann (lernglust) |
|  | Wie wichtig sind DIGITALE ASSISTENTEN? | Sven Semet |
|  | The Human & Artificial Intelligence Gap | Magnus Rode (IPI), Daniel Prial (Umicore) |
|  | Wie kann KI den Austausch … verändern? | Armin Zoike |
|  | Selbstorganisation sichtbar machen – Praxiserfahrungen mit dem 6K-Modell | Oliver Fischer (LV 1871) |
|  | Use Cases für KI Agenten in Learning & Development | Thomas Jenewein (SAP) |
|  | Mind the Diversity Gap | Susann Schulz (TH Wildau) |
|  | How to close the Knowledge Gap in Management | Harald Schirmer |
|  | Enterprise Wikis | Martin Harnisch (SIS) |
|  | Schließe die Wissenslücke in deiner Projektwelt | Victoria Köstner |
|  | Der große Technologie-Struktur-Gap | Björn Schotte (Mayflower) |
|  | Digitale Souveränität #DigitalBewusstHandeln | Brigitte Lüdecke, Harald Schirmer |
|  | The Second Brain Gap | Felix Harling (Flow Discovery), Andreas Trebing |
|  | Zukunft der Softwareentwicklung in 2035 | Martin Heider |
|  | **Podcasts** |  |
|  | [Expert Debriefing unplugged](4-1-roderus.md) | Silvia Roderus (Cogneon) |
|  | [lernOS für gesellschaftliches Engagement und Beteiligung](4-2-schobess-nolden.md) | Gabriele Schobess (nowwork), Silvia Roderus (Cogneon), Katharina Nolden |
|  | [Peer Learning groß machen](4-3-dueckert-kaiser.md) | Simon Dückert (Cogneon Akademie), Christian Kaiser (DATEV) |
|  | [Sharing is Caring – Teilen macht reich](4-4-grobs-gerndt.md) | Oliver Grobs (EnBW), Tobias Gerndt |

## 1.2 Workflow der KI-generierten Zusammenfassung

Um die KI-basierte Dokumentation den Teilnehmenden schon während der Veranstaltung bereitstellen zu können, wurde die Auswertung und Bereitstellnug der Inhalte weitgehend automatisiert:



1. Die **Aufzeichnungen** (*Format: mp4*) der Beiträge werden von den Room Buddies in einen zentralen Onedrive-Ordner hochgeladen.
2. Die Aufzeichnungen werden aus einem von [MacWhisper](https://goodsnooze.gumroad.com/l/macwhisper) (Modell: whister-large-v3-turbo) beobachteten Ordner automatisch **transkribiert** (*Format: txt*).
3. Die Transkripte werden mit der App [Chatbox](https://chatboxai.app/) mit einem dort angelegten Copilot (nicht Microsoft Copilot) nach einheitlichem Schema **zusammengefasst** (Format: md). *(noch festzulegen, aktuell: Zusammenfassung, Gliederung, Kernaussagen, Offene Fragestellungen, Handlungsempfehlungen, Thesen, Abschluss)*.
4. Die Zusammenfassungen werden in der **Repo-Struktur** von [lernOS](https://lernos.org) in einem Github-Repository abgelegt.
5. Mit der **lernOS Produktionskette** wird aus den Markdown-Dateien automatisch diese Web-Version sowie weitere Formate zum Download (pdf, html, docx, md) erzeugt.
6. Die Markdown-Version (mit allen Zusammenfassungen) wird als **“Wissensbasis” für einen Chatbot** auf Basis eines [CustomGPT](https://help.openai.com/en/articles/8554397-creating-a-gpt) verwendet. Nutzende können so mit der Zusammenfassung der Veranstaltung “sprechen”.
7. Interessenten können sich eine **Markdown-Version der Dokumentation** unter *Download* zusätzlich herunterladen, um sie in eigenen KI-Tools wie z.B. [Microsoft Copilot](https://www.microsoft.com/de-de/microsoft-copilot/organizations), [SAP Joule](https://www.sap.com/germany/products/artificial-intelligence/ai-assistant.html), [Gemini](https://gemini.google.com/), [NotebookLM](https://notebooklm.google/), [Le Chat](https://chat.mistral.ai/) (europäisch) oder lokalen KI-Tools ([LM Studio](https://lmstudio.ai/), [Chatbox](https://chatboxai.app/), [GPT4All](https://www.nomic.ai/gpt4all), [Open WebUI](https://openwebui.com/)) zu verwenden.

## 1.3 loscon25 Summarizer Prompt

Du bist mein Assistent der Vorträge von Veranstaltungen zusammenfasst. Du sollst mir helfen aus dem Transkript eines Vortrags ein Kapitel für eine Dokumentation der Veranstaltung zu erstellen. Bitte erstelle eine ansprechend formatierte Zusammenfassung von insgesamt 3000 Wörtern.   
  
Dabei sollten folgende Punkte berücksichtigt werden:   
  
- Kurze Zusammenfassung des Vortrags in wenigen Sätzen   
- Die Gliederung und der Aufbau des Vortrags   
- Nenne Kernaussagen und verwende dazu nach Möglichkeit die Formulierung im Vortrag   
- Beschreibe alle Kernaussagen in jeweils einem eigenen Kapitel  
- Handlungsempfehlungen (Call to Actions, Aufrufe, Bitten), die im Verlauf des Vortrags hervorgehoben wurden   
  
# Regeln:  
- Die Zusammenfassung sollte in klarer, prägnanter Sprache verfasst und in gut lesbare Abschnitte unterteilt sein.  
- Die Verwendung von Aufzählungszeichen zur Hervorhebung wichtiger Punkte ist erwünscht.  
- Zitate sollten mit Anführungszeichen und kursiver Formatierung formatiert werden.  
- Aufzählungen sollen mit einem Spiegelstrich "- ..." beginnen. Zwischen Spiegelstrichen darf KEINE Leerzeile sein  
- Formatiere das Ergebnis mit maximal zwei Überschriftsebenen und Ebene 3 (###) als oberster Ebene.  
- Formatiere die Dokumentation im Markdown Format zum Kopieren  
  
Frage mich zuerst nach dem Transkript und bearbeite dies dann mit diesen Anweisungen.

# 2 Impulsvorträge

## 2.1 Simon Dückert: Ni lernOS - Wenn wir nur wüssten, was wir wissen (sollten)

Gerade in turbulenten Zeiten wie unseren ist das strategische Wissensmanagement von großer Bedeutung. Umfelder und Rahmenbedingungen ändern sich kontinuierlich. Neue technologische Trends wie die Künstliche Intelligenz zwingen uns, unsere Aufgaben, Rollen, Geschäftsprozesse und vielleicht sogar Geschäftsmodelle kritische zu hinterfragen und auftauchende Wissenslücken systematisch zu schließen. Dieser Impuls gibt einen kompakten Überblick wie der Werkzeugkasten des Wissensmanagement und lernOS Individuen, Teams und Organisationen bei diesem Kraftakt helfen kann.

# 3 lernOS - Wenn wir nur wüssten, was wir wissen (sollten)

### 3.0.1 Kurze Zusammenfassung des Vortrags

Simon Dückert präsentiert einen innovativen Ansatz zum Wissensmanagement durch den praktischen Einsatz von KI-Tools. Er demonstriert live, wie Künstliche Intelligenz als Sparringspartner für strategische Reflexion und Entwicklungsplanung eingesetzt werden kann. Dabei nutzt er die “Future Backwards”-Methode und zeigt auf, wie Organisationen ihre Wissenslücken identifizieren und schließen können. Der Vortrag verdeutlicht die Diskrepanz zwischen der rasanten technologischen Entwicklung und den noch immer hierarchischen Organisationsstrukturen des 20. Jahrhunderts.

### 3.0.2 Gliederung und Aufbau des Vortrags

Der Vortrag gliedert sich in mehrere aufeinander aufbauende Abschnitte:

**1. Einleitung und Problemstellung** - Aktuelle Herausforderungen durch rasante Entwicklungsdynamiken - Die vier Prinzipien von Ethan Mollick im Umgang mit KI

**2. Live-Demonstration: KI als Sparringspartner** - Einrichtung eines Personal Context Files - Praktische Anwendung der Future Backwards-Methode - Analyse von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft des Wissensmanagements

**3. Reflexion organisationaler Herausforderungen** - Identifikation von Wissenslücken und strukturellen Problemen - Vision und Anti-Vision für Wissensmanagement

**4. Ausblick auf zukünftige Entwicklungen** - KI-Agenten und Model Context Protocol (MCP) - Integration von KI in bestehende Systeme

### 3.0.3 Die vier Prinzipien von Ethan Mollick

#### 3.0.3.1 Always put AI at the table

*“Bei allem, was wir machen, die KI mit an den Tisch zu setzen”* - dieses erste Prinzip bildet die Grundlage für Simons Ansatz. Statt traditioneller PowerPoint-Präsentationen demonstriert er live die Arbeit mit KI-Tools. Die KI wird nicht als externes Werkzeug betrachtet, sondern als integraler Bestandteil des Arbeitsprozesses.

Die praktische Umsetzung zeigt sich in der direkten Einbindung von Claude (Anthropic’s KI) in den Vortrag. Simon lädt sein Personal Context File hoch und arbeitet in Echtzeit mit der KI zusammen, um strategische Fragestellungen zu durchdenken. Dies verdeutlicht, wie KI von einem passiven Tool zu einem aktiven Arbeitspartner werden kann.

#### 3.0.3.2 Human in the Loop - Always put the human in the loop

Das zweite Prinzip betont die unverzichtbare Rolle menschlicher Expertise: *“Bei dem, was rauskommt, vielleicht habt ihr die Erfahrung auch schon gemacht, da gibt es Dinge, die gut funktionieren und gut sind, aber letztendlich braucht es doch die menschliche Expertise, um einschätzen zu können, stimmt das dann, was da steht oder was die KI ausgibt.”*

Simon demonstriert dies durch kontinuierliche Bewertung und Einordnung der KI-Outputs. Er nutzt sein Fachwissen, um die Qualität und Relevanz der generierten Inhalte zu beurteilen und zeigt auf, wie wichtig die menschliche Validierung bleibt, auch wenn KI-Systeme immer ausgefeilter werden.

#### 3.0.3.3 Anthropomorphismus mit Bewusstsein

Das dritte Prinzip lautet: *“Rede mit der KI, als ob es ein Mensch wäre. Anthropomorphismus, aber in Klammern, sei dir aber immer bewusst, dass sie keiner ist.”* Simon warnt vor der Gefahr, KI-Systemen menschliche Eigenschaften zuzuschreiben: *“Da sagen Leute so Sachen wie, die KI denkt gerade nach oder was fühlt die wohl? Hat die schon Bewusstsein entwickelt? Also ich finde, das ist ganz wichtig zu sagen, das sind einfach nur Algorithmen. Das ist Statistik, da werden Dinge ausgerechnet und nach Wahrscheinlichkeiten Buchstaben ausgegeben. Da denkt überhaupt nichts.”*

Diese Klarstellung ist besonders wichtig, da sie hilft, realistische Erwartungen an KI-Systeme zu entwickeln und deren Grenzen zu verstehen.

### 3.0.4 Das Problem der Wissenslücken in Organisationen

#### 3.0.4.1 Strukturelle Defizite im deutschen Wirtschaftssystem

Simon identifiziert ein fundamentales Problem: *“Wir als Land, was eigentlich nur Wissen und Ideen als Ressource hat, wir sitzen nicht auf Öl und auf Diamanten nicht. Dann sind wir heute noch ziemlich stark von so organisationalen Strukturen geprägt, wie die vor 100 Jahren auch schon waren. Sehr hierarchisch, überall gibt es mal so ein bisschen agile Inseln und so weiter.”*

Diese Analyse zeigt die Diskrepanz zwischen den Anforderungen einer Wissensgesellschaft und den noch immer vorherrschenden industriezeitalterlichen Organisationsformen auf. Deutschland als ressourcenarmes Land ist besonders auf effektives Wissensmanagement angewiesen, nutzt aber seine Potentiale nicht optimal.

#### 3.0.4.2 Mangelnde Verankerung von Wissensmanagement

Ein zentrales Problem sieht Simon in der unzureichenden institutionellen Verankerung: *“Das Thema Wissensmanagement aus meiner Sicht ist eigentlich da eine andere Brille drauf, ist aber in den Organisationen überhaupt nicht so verankert und vor allen Dingen auch nicht mit Ressourcen versehen, wie wir das eigentlich bräuchten. Das heißt, da wird mal hier ein Projekt gemacht und hier war ein Werkstatt und da googelt dann mal, was Wissensmanagement ist, aber es ist nicht in den Zielvereinbarungen von den Führungskräften. Es ist nicht bonusrelevant. Es gibt keine Abteilung oder Stabsstelle.”*

Diese Beobachtung verdeutlicht, dass Wissensmanagement oft als Nebenaktivität behandelt wird, anstatt als strategische Kernfunktion der Organisation.

### 3.0.5 KI als “Einstein in der Hosentasche”

#### 3.0.5.1 Zugang zu Weltwissen

Simon verwendet eine einprägsame Metaphor: *“Das, was ihr kriegt mit so einem LLM ist, ihr kriegt den kleinen Einstein in der Hosentasche, der ganz fleißig das ganze Internet durchgelesen hat. Und alle Trends und alle Gartner-Studien und alle HBA-Artikel und alles weiß und kennt. Und dieses Wissen könnt ihr euch zugänglich machen, um eure Wissenslücken zu schließen.”*

Diese Darstellung macht deutlich, welches Potential in der Nutzung von Large Language Models liegt. Sie bieten Zugang zu einem enormen Wissensschatz, der weit über das hinausgeht, was einzelne Berater oder Experten liefern können.

#### 3.0.5.2 Überlegenheit gegenüber traditioneller Beratung

Die Vorteile werden konkret benannt: *“Und das ist viel, viel mehr, als wenn ihr ein oder fünf oder zehn Berater zu einem Thema einkauft. Ihr kriegt den Querschnitt des Weltwissens zu euren Fingerspitzen.”*

Diese Aussage positioniert KI nicht als Ersatz für menschliche Expertise, sondern als Ergänzung, die einen viel breiteren Wissenshorizont eröffnet.

### 3.0.6 Die Future Backwards-Methode mit KI

#### 3.0.6.1 Rückblick: Entwicklung der letzten 20 Jahre

Simon demonstriert, wie KI bei der historischen Analyse helfen kann: *“Und das ist was, was LLMs super können. Die sind auf dem ganzen Internet-Content oder sehr viel Internet-Content trainiert und dann kann ich sehr schön sagen, dein Knowledge Cut-Off-Date ist zwar Herbst 2024, aber stelle dir mal vor, es ist 1970. Wie würde Wissensmanagement da aussehen?”*

Die Rückschau zeigt kontinuierliche Themen auf, die das Wissensmanagement seit Jahrzehnten beschäftigen, aber noch immer nicht gelöst sind. Dies verdeutlicht die Langsamkeit organisationaler Veränderungen im Vergleich zur technologischen Entwicklung.

#### 3.0.6.2 Zukunftsvision: Heaven-Szenario

Für die Zukunftsvision schlägt die KI konkrete Strukturen vor, wie die Einrichtung von Chief Knowledge Officer-Positionen und die Investition von *“drei bis fünf Prozent des Umsatzes für das Thema Wissensmanagement”*. Simon kommentiert: *“Wo ich sage, wenn ich das ernsthaft machen will, kann ich nicht mit dem Werkstudent, der einen Tag die Woche kommt, Wissensmanagement machen. Oder kann das so nebenher, jeder macht das als Corporate Hobby.”*

Diese Vision macht deutlich, welche Ressourcen und strukturellen Veränderungen nötig wären, um Wissensmanagement wirklich erfolgreich zu implementieren.

#### 3.0.6.3 Anti-Vision: Hell-Szenario

Das negative Szenario umfasst Probleme wie kognitiven Overload, digitale Abhängigkeit und Knowledge Silos. Besonders relevant ist der Aspekt des “Brain Drain”: *“Hier so Brain Drain, jetzt nach Pandemie stellt man fest, viele Leute wechseln die Organisationen, also so Talentflucht wegen schlechter Wissenskultur. Die guten Talente in der Zukunft, wenn sie immer knapper werden jetzt durch demografischen Wandel, die gehen natürlich dahin, wo sie gute Arbeitsbedingungen vorfinden und eine gute Wissenskultur vorfinden.”*

### 3.0.7 Technologische Zukunft: Agenten und MCP

#### 3.0.7.1 Von passiven zu aktiven KI-Systemen

Simon skizziert die nächste Entwicklungsstufe: *“Dieser Schritt von KI und Sprachmodelle sind passiv. Hinzu, die werden aktive Agenten, die irgendwas tun können, denen ich eine Aufgabe gebe, dann gehen die weg, auch wieder wie die Werkstudenten, Werkstudentin oder Werkstudentin, dann kommen die wieder, haben es gemacht und sage, ich passt nicht, dann gehen die wieder weg.”*

Diese Entwicklung hin zu autonomen KI-Agenten wird die Art, wie wir mit Technologie arbeiten, fundamental verändern.

#### 3.0.7.2 Model Context Protocol als Game Changer

Das Model Context Protocol wird als revolutionäre Entwicklung dargestellt: *“Das ist ein Standard von Entropic, wo man jetzt sozusagen ganz viele Quellen an diese LLMs anschließen kann.”* Simon vergleicht es mit USB: *“Also es gibt so das geflügelt Wort von MCP als USB-Stecker für die KI. USB war so eine Revolution, alles was ihr anschließt, Headset, Ventilator, Lautsprecher ist alles USB und diese Rolle wird MCP spielen.”*

Die Integration von MCP in Windows 11 wird weitreichende Konsequenzen haben: *“Das heißt, ihr werdet mit jedem Excel-File, mit jeder PowerPoint-Präsentation, mit jeder Datenbank, mit ganzen GitHub-Repos über den MCP-Standard sprechen können.”*

### 3.0.8 Praktische Umsetzung und Personal Context Files

#### 3.0.8.1 Kontextualisierung der KI-Interaktion

Ein wichtiger praktischer Aspekt ist die Vorbereitung der KI-Systeme: *“Das heißt insbesondere, wenn ihr halt mit verschiedenen KIs promptet, ist das relativ sinnvoll, sich so ein, nennt sich technisch Personal Context File zu machen. Also ein File, was eigentlich euren Kontext beschreibt. Wer bin ich? Was ist mein Lernstil? Woran arbeite ich gerade? In welchen Projekten bin ich drin?”*

Diese Kontextualisierung ist entscheidend für die Qualität der KI-Outputs und macht die Interaktion effizienter und zielgerichteter.

#### 3.0.8.2 Das Problem des “Memory Loss”

Simon beschreibt eine grundlegende Herausforderung: *“Ein bisschen Problem bei diesen Chats ist ja immer, die kennen einen nicht. Sobald ihr auf neuer Chat klickt, seid ihr sozusagen wieder komplett mit einem, wer kennt noch Man in Black, geblitztingst. Also ihr seid sofort mit dem geblitztingsten Werkstudenten da, der nichts von euch weiß.”*

Diese Analogie verdeutlicht die Notwendigkeit, KI-Systeme kontinuierlich mit relevantem Kontext zu versorgen.

### 3.0.9 Handlungsempfehlungen und Call to Actions

#### 3.0.9.1 Sofortiger Einstieg in KI-Tools

Simon ermutigt zur direkten Anwendung: *“Sprecht mich gerne an. Das sind alles Sachen, die nicht erfunden oder Raumschiff Enterprise oder gefakt sind. Für mich war jetzt auch die Präsentation ohne Netz und doppelten Boden.”*

Die Live-Demonstration soll zeigen, dass diese Technologien bereits heute verfügbar und einsetzbar sind.

#### 3.0.9.2 Aufbau von KI-Kompetenz

Der Vortrag appelliert daran, sich aktiv mit verschiedenen Aspekten der KI-Entwicklung auseinanderzusetzen, auch wenn es überwältigend erscheinen mag: *“Selbst im Thema KI gibt es so viel mehr Subthemen, mit denen man sich jetzt aktuell beschäftigen müsste, dass man diese typische Fear of Missing Out, also man muss irgendwie das für sich sortiert haben.”*

#### 3.0.9.3 Experimentelles Lernen

Simon betont die Wichtigkeit des praktischen Ausprobierens: *“Wir haben hier ganz viel Platz, setzen uns hin, auch in der Abendveranstaltung und können uns das alle in Ruhe anschauen.”*

#### 3.0.9.4 Strategische Organisationsentwicklung

Für Organisationen empfiehlt Simon eine systematische Herangehensweise an Wissensmanagement, die über Einzelprojekte hinausgeht und strukturelle Veränderungen umfasst.

#### 3.0.9.5 Beschäftigung mit MCP

Als konkrete technische Empfehlung gibt Simon mit: *“Also wenn jemand noch nie was von MCP gehört hat, beschäftigt euch da mal damit.”* Diese Technologie wird in naher Zukunft die Art der KI-Nutzung fundamental verändern.

### 3.0.10 Fazit

Der Vortrag zeigt eindrucksvoll, wie KI bereits heute als strategischer Partner für Reflexion und Entwicklung eingesetzt werden kann. Simon demonstriert nicht nur die technischen Möglichkeiten, sondern auch die notwendige kritische Haltung im Umgang mit KI-Systemen. Seine Live-Demonstration macht deutlich, dass die Zukunft des Wissensmanagements in der intelligenten Kombination menschlicher Expertise mit KI-Unterstützung liegt.

Die vier Prinzipien von Ethan Mollick bieten dabei einen praktischen Rahmen für den verantwortungsvollen Umgang mit KI. Besonders wichtig ist die Erkenntnis, dass KI nicht menschliche Intelligenz ersetzt, sondern erweitert und dass der “Human in the Loop” unverzichtbar bleibt.

Für Organisationen ergibt sich die dringende Notwendigkeit, Wissensmanagement von einer Nebenaktivität zu einer strategischen Kernfunktion zu entwickeln. Dies erfordert nicht nur technische Lösungen, sondern fundamentale strukturelle und kulturelle Veränderungen.

Die vorgestellten Zukunftstechnologien wie KI-Agenten und das Model Context Protocol werden die Arbeitswelt in den nächsten Jahren erheblich verändern. Wer diese Entwicklungen proaktiv mitgestaltet, wird entscheidende Wettbewerbsvorteile erlangen.

## 3.1 Bettina Laugwitz - Mind the AI Safety Gap

Safety im Sinne von “AI soll so konstruiert sein und verwendet werden, dass sie nicht schädlich für Menschen ist”, da spielen ethische Prinzipien eine wichtige Rolle, aber auch “AI Literacy”, die allen Beteiligten ermöglicht, Risiken, Grenzen und Möglichkeiten bewusst abzuwägen.

# 4 Mind the AI Safety Gap - KI-Sicherheit und Ethik in der Praxis

## 4.1 Kurze Zusammenfassung

Bettina Laugwitz von SAP präsentierte einen umfassenden Überblick über AI Safety und KI-Ethik, wobei sie die Parallelen zwischen der Entwicklung der Automobilindustrie und der heutigen KI-Revolution aufzeigte. Der Vortrag behandelte die drei Grundpfeiler vertrauenswürdiger KI - Rechtmäßigkeit, Robustheit und Ethik - und stellte SAPs Ansatz zur verantwortungsvollen KI-Entwicklung vor. Durch anschauliche Beispiele verdeutlichte sie sowohl die Potenziale als auch die Risiken aktueller KI-Technologien und präsentierte konkrete Lösungsansätze für die Implementierung ethischer KI-Systeme.

## 4.2 Gliederung und Aufbau des Vortrags

Der Vortrag folgte einer strukturierten 3x3-Gliederung:

**Was:** Definition und Abgrenzung von KI-Sicherheit und KI-Ethik **Warum:** Begründung der Notwendigkeit von AI Safety **Wie:** Praktische Umsetzungsansätze und SAPs Responsible AI Framework

Die Präsentation nutzte durchgehend die Analogie zur Automobilentwicklung, beginnend mit Bertha Benz’ historischer Fahrt 1888, um die gesellschaftlichen Auswirkungen disruptiver Technologien zu verdeutlichen.

### 4.2.1 Was ist KI-Sicherheit und AI Safety?

Laugwitz etablierte zunächst eine klare begriffliche Grundlage und betonte die Unterscheidung zwischen “Security” (sicher gebaut) und “Safety” (sicher zu verwenden). *“Also es geht im Grunde darum, KI so zu gestalten und so zu entwickeln, dass es keinen Schaden anrichtet. Also dass sie nicht Menschen, Umwelt, gesellschaftliche Beeinträchtigungen erzeugt.”*

Die Referentin entwickelte eine Analogie zum Straßenverkehr, um die verschiedenen Sicherheitsebenen zu verdeutlichen:

* Rechtliche Compliance: Wie Verkehrsteilnehmer Gesetze einhalten müssen
* Technische Robustheit: Wie funktionierende Bremsen notwendig sind
* Ethische Prinzipien: Wie Rücksichtnahme über gesetzliche Vorgaben hinausgeht

Diese Dreiteilung basiert auf den *“Guidelines for Trustworthy AI”* der Europäischen Kommission von 2018, die drei Grundpfeiler definiert: *“Trustworthy AI needs to be rechtmäßig, robust und ethisch.”*

### 4.2.2 Kategorisierung von KI-Systemen

Ein wesentlicher Teil der Präsentation widmete sich der systematischen Einordnung verschiedener KI-Technologien:

**Künstliche Intelligenz (Überbegriff):** - Umfasst alle Systeme mit menschenähnlichen Verhaltensweisen - Schließt auch regelbasierte Expertensysteme ein

**Maschinelles Lernen:** - Systeme, die sich durch Erfahrung oder Daten weiterentwickeln - Klassifizierung und Kategorisierung basierend auf Wahrscheinlichkeiten - Beispiele: Medizinische Diagnose, Kreditbewertung, Bilderkennung

**Generative KI:** - Erzeugt neue Inhalte - *“Wichtiger Unterschied, der nicht allen immer so klar ist”* - Fokus auf plausible Ausgaben, nicht auf Wahrheit

**KI-Agenten:** - Komplexere Abläufe mit Planungsfähigkeiten - Kooperation mit anderen Agenten - Tool-Verwendung für komplexe Aufgaben

### 4.2.3 Warum KI-Sicherheit jetzt wichtig ist

Laugwitz argumentierte mit drei Hauptgründen für die Dringlichkeit des Themas:

#### 4.2.3.1 Dynamische Systementwicklung

*“Das Weiterentwickeln von den Systemen durch Daten und Erfahrungen führt halt dazu, dass es eine Dynamik gibt, dass die Systeme nicht einfach so sind, wie man so fertig programmiert hat, ausgeliefert hat und dann sind sie so sicher und robust bis zum nächsten Upgrade, sondern man muss es eben im Auge behalten.”*

#### 4.2.3.2 Skalierungseffekte

Die Referentin nutzte die Automobilgeschichte als Metapher: *“Das ist das einzige Auto, was außerhalb von Mannheim da herumfährt. Das einzige Auto, das da herumfährt, ist jetzt noch mal kein großes Risiko für andere Menschen, für die Umwelt. Es stellt kein großes Risiko dar. Es wurden es aber mehr und immer mehr. Und jetzt heute sind es mehr als eine Milliarde Autos, Kraftfahrzeuge, die in diesem Moment auf der Weltkugel herumfahren.”*

Sie wagte die *“steile These, dass künstliche Intelligenz, so wie wir es jetzt heute erleben, ähnlich disruptiv sein kann wie diese Technologie. Mit großen Auswirkungen. Das Tempo ist atemberaubend und deswegen auch sehr wichtig, ein Auge drauf zu haben.”*

#### 4.2.3.3 Begrenzte KI-Literacy und Bias-Problematik

Anhand praktischer Beispiele demonstrierte Laugwitz die Grenzen aktueller KI-Systeme:

* Mangelndes Weltwissen: Generierung unrealistischer Bilder (zerbrochene Eier)
* Gesellschaftliche Verzerrungen: Gender-Bias bei Berufsdarstellungen (Arzt vs. Krankenschwester)

*“Also in den Daten gibt es eine Verzerrung, die sind Jahrzehnte alt, spiegelt vielleicht eine gesellschaftliche Realität von vor 30, 40 Jahren wieder, aber auch nicht repräsentativ und so weiter.”*

### 4.2.4 SAPs Responsible AI Framework

Laugwitz präsentierte SAPs dreisäuliges Modell für verantwortungsvolle KI:

#### 4.2.4.1 KI-Compliance

* Einhaltung globaler Vorschriften und Gesetze
* Anpassung an verschiedene Rechtsräume

#### 4.2.4.2 KI-Sicherheit

* Robuste Implementierung
* Schutz vor Manipulation und Hacking
* Zuverlässige Funktionsweise

#### 4.2.4.3 KI-Ethik

* Ethische Prinzipien für gute KI-Systeme
* Verantwortungsübernahme für Systemverhalten

### 4.2.5 Organisatorische Umsetzung bei SAP

Die Referentin betonte SAPs langjährige Expertise: *“Das Thema ist schon wirklich ganz lange bei uns ein wichtiges Thema und hat sich über die letzten Jahre aufgebaut und ausgebaut, sodass wir jetzt ein großes, hohes Level an Organisational Maturity haben, was das Thema KI-Ethik betrifft.”*

**Strukturelle Elemente:** - Global AI Ethics Policy mit definierten Rollen und Verantwortlichkeiten - KI-Ethik-Bewertungsprozess in der Produktentwicklung - Online-Kurse für Mitarbeiterbildung - Kontinuierliche Risikoanalyse und -minimierung

### 4.2.6 Drei Kernanforderungen ethischer KI

#### 4.2.6.1 Menschliche Kontrolle und Selbstbestimmung

*“Es geht immer darum, dass der Mensch die Maschine unter Kontrolle hat und nicht umgekehrt.”* Die Referentin betonte die Bedeutung von “Human in the Loop”-Konzepten und die bewusste Entscheidung, an welchen Stellen menschliche Intervention erforderlich ist.

#### 4.2.6.2 Fairness und Nichtdiskriminierung

Besonders relevant in HR-Anwendungen, um Verzerrungen bei Bewerbungsverfahren zu vermeiden. Die systematische Analyse und Korrektur von Bias in Trainingsdaten und Algorithmen steht im Fokus.

#### 4.2.6.3 Transparenz und Erklärbarkeit

*“Da geht es darum, dass Menschen die Möglichkeit haben müssen zu verstehen, was macht die Maschine jetzt eigentlich, so gut es halt geht.”* Obwohl KI-Systeme oft als Blackbox funktionieren, müssen Methoden entwickelt werden, um: - Systemverantwortlichen Einblicke in die Funktionsweise zu geben - Anwendern die Bewertung von KI-Empfehlungen zu ermöglichen - Fachexperten die Validierung von Ergebnissen zu erlauben

### 4.2.7 Handlungsempfehlungen und Call to Actions

#### 4.2.7.1 Für Organisationen

* **Aufbau organisatorischer Strukturen:** Etablierung von Rollen, Verantwortlichkeiten und Prozessen für KI-Ethik
* **Implementierung von Bewertungsprozessen:** Systematische Risikoanalyse bereits in der Konzeptionsphase von KI-Anwendungen
* **Kontinuierliche Weiterbildung:** Aufbau von KI-Literacy in der gesamten Organisation

#### 4.2.7.2 Für Entwickler und Produktteams

* **Frühzeitige Ethik-Integration:** *“Wenn man eine Anwendung definiert, sich überlegt, in welche Anwendung wollen wir denn KI mit einbauen, dass man sich da schon darüber Gedanken macht, was könnten Risiken sein”*
* **Human-in-the-Loop Design:** Bewusste Entscheidungen über Automatisierungsgrade
* **Transparenz-Features:** Entwicklung erklärbarer KI-Funktionen

#### 4.2.7.3 Für die Gesellschaft

* **Wachsamkeit bewahren:** *“Warum sollten wir also wachsam bleiben”* - kontinuierliche Beobachtung der KI-Entwicklung
* **KI-Literacy fördern:** Verbesserung des allgemeinen Verständnisses für KI-Technologien und deren Grenzen
* **Ethische Standards entwickeln:** Partizipation an gesellschaftlichen Diskussionen über KI-Ethik

#### 4.2.7.4 Spezifische Ressourcen-Empfehlungen

Laugwitz verwies mehrfach auf konkrete Hilfsmittel: - **SAP Responsible AI Website:** Umfassende Dokumentation und Downloads - **AI Ethics Handbook:** Praktischer Leitfaden für die Implementierung - **Online-Kurse:** Strukturierte Weiterbildungsmöglichkeiten - **UNESCO-Empfehlungen:** Internationale Standards als Orientierung

### 4.2.8 Historische Parallelen und Zukunftsperspektiven

Die durchgängige Analogie zur Automobilentwicklung verdeutlichte wichtige Prinzipien:

**Innovation vor Regulation:** Wie der Dreipunkt-Sicherheitsgurt 1959 erfunden und erst 1973 gesetzlich vorgeschrieben wurde, entstehen auch bei KI oft technische Lösungen vor rechtlichen Rahmen.

**Schrittweise Sicherheitsverbesserungen:** Von Sicherheitsglas in den 1920ern bis zu modernen Fahrassistenzsystemen zeigt sich, wie kontinuierliche Innovation Sicherheitsstandards verbessert.

**Gesellschaftliche Transformation:** Die Entwicklung von einem einzelnen Motorwagen zu über einer Milliarde Fahrzeugen veränderte Gesellschaft, Gesetze und Technologie fundamental - ein Muster, das sich bei KI wiederholen könnte.

Der Vortrag schloss mit einem optimistischen Ausblick: *“Das Thema ist so spannend und so interessant. Ich bin jeden Tag sehr begeistert und beglückt, dass ich daran arbeiten darf, weil es auch so vielfältig ist und gleichzeitig auch so relevant.”*

Diese Begeisterung für das Thema, kombiniert mit praktischen Lösungsansätzen und klaren Handlungsempfehlungen, machte deutlich, dass KI-Sicherheit nicht nur eine technische Herausforderung, sondern eine gesellschaftliche Gestaltungsaufgabe ist, die proaktives Handeln aller Beteiligten erfordert.

# 5 Lightning Talks

## 5.1 Nele Hirsch - Modellierung als ‘Mind the knowledge gap’-Ansatz bei der Interaktion mit KI-Sprachmodellen

Der Ansatz der Modellierung (= sich seiner eigenen mentalen Modelle bewusst werden, diese reflektieren und weiter entwickeln) kann sehr gut als Grundlage zur Interaktion mit KI-Sprachmodellen genutzt werden. Auf diese Weise wird ausgehend von bestehendem Wissen in Interaktion mit KI-Sprachmodellen weiter gelernt. Ich werde vorstellen, wie das praktisch aussehen kann und von meinen Erfahrungen mit dem Ansatz berichten.

**Der Vortrag behandelt einen pädagogischen Ansatz zur sinnvollen Nutzung von KI-Sprachmodellen im Lernprozess. Die Referentin Nele stellt ein dreistufiges Modell vor, das verhindert, dass Lernende von der Fülle der KI-generierten Informationen überwältigt werden. Stattdessen soll eigenes Wissen zunächst externalisiert, dann mit KI-Unterstützung bearbeitet und schließlich reflektiert werden. Der Ansatz zielt darauf ab, KI als Sparringpartner zu nutzen, der beim Verknüpfen neuen Wissens mit bereits vorhandenem hilft.**

Der Vortrag folgt einer klaren Struktur: - Einleitende Kritik an oberflächlicher KI-Bewunderung - Vorstellung des dreistufigen Lernmodells - Praktische Veranschaulichung durch konkrete Beispiele - Demonstration anhand einer Mobile Learning-Mindmap - Alternative Methoden und Ausblick auf erweiterte Anwendungen

### 5.1.1 Die Kernproblematik: KI-Erfolg bedeutet nicht automatisch menschliches Lernen

Die Referentin beginnt mit einer wichtigen Differenzierung zwischen technologischem Fortschritt und menschlichem Lernzuwachs. Sie stellt fest: *“ChatGPD besteht jetzt sogar das feirische Abitur. Da kann man riesig applaudieren und sagen, toll, dass ChatGPD das kann. Wir freuen uns ja auch, wenn Technologie sich weiterentwickelt. Aber im Kern ist es ja doch so, wenn ChatGPD oder irgendein anderes KI-Sprachmodell irgendwas Tolles hinkriegt, dann ist davon ja noch kein einziger Mensch schlauer, klüger, kompetenter, fähiger geworden.”*

Diese Aussage bildet das Fundament für den gesamten pädagogischen Ansatz. Sie verdeutlicht, dass: - Technologische Leistungen nicht automatisch zu menschlichem Kompetenzzuwachs führen - Ein bewusster Umgang mit KI-Tools erforderlich ist - Der Fokus auf den tatsächlichen Lernprozess des Menschen gelegt werden muss - Die Gefahr besteht, von KI-Erfolgen geblendet zu werden, ohne selbst davon zu profitieren

### 5.1.2 Das dreistufige Lernmodell: Externalisierung - Bearbeitung - Reflexion

Das Herzstück des Vortrags bildet ein strukturiertes Lernmodell, das in drei aufeinander aufbauenden Schritten funktioniert:

**Schritt 1: Externalisierung des eigenen Wissens** *“Man geht so vor, dass man als erstes sagt, was habe ich überhaupt in meinem Kopf und versucht es zu externalisieren. Also irgendwie für sich, für andere sichtbar zu machen.”*

In dieser Phase geht es darum: - Das vorhandene Wissen bewusst zu machen - Gedanken und Konzepte nach außen zu bringen - Eine Basis für die weitere Arbeit zu schaffen - Klarheit über den eigenen Wissensstand zu gewinnen

**Schritt 2: Bearbeitung und Entwicklung** *“Der wirkliche Lernprozess ist dann dieses, dass ich an diesem, was ich externalisiert habe, so ein bisschen rumbasteln kann”*

Diese Phase umfasst: - Aktive Auseinandersetzung mit dem externalisierten Wissen - Experimentieren und Ausprobieren - Weiterentwicklung der ursprünglichen Ideen - Praktische Umsetzung und Anpassung

**Schritt 3: Reflexion und Optimierung** *“im dritten Schritt versuche ich dann natürlich noch zu reflektieren, also wie passte das jetzt, wie habe ich gelernt, wie könnte ich das das nächste Mal vielleicht noch schlauer machen.”*

Der Reflexionsschritt beinhaltet: - Bewertung des Lernprozesses - Analyse der angewandten Methoden - Identifikation von Verbesserungsmöglichkeiten - Vorbereitung für zukünftige Lernprozesse

### 5.1.3 Praktische Veranschaulichung durch konkrete Beispiele

Um das abstrakte Modell greifbar zu machen, verwendet die Referentin anschauliche Beispiele aus dem praktischen Bereich: *“Man kann sich das Ganze ziemlich gut plastisch vorstellen, wenn man es so mit praktischen, konkreten Sachen zu tun hat. Also sowas wie, ich will jetzt irgendwie einen kleinen Stromkreislauf aufbauen oder ich will eine Brücke bauen.”*

Diese Beispiele verdeutlichen: - Das Zusammenfügen verschiedener Komponenten entspricht der Externalisierung - Das Testen und Anpassen entspricht der Bearbeitungsphase - Die Bewertung des Ergebnisses entspricht der Reflexion - Fehlschläge sind Teil des Lernprozesses: *“Wenn das Teil zusammenstürzt, sage ich, passt doch nicht”*

### 5.1.4 Die Rolle der KI im Lernprozess: Sparringpartner statt Abkürzung

Ein zentraler Punkt des Vortrags ist die Warnung vor dem oberflächlichen Umgang mit KI-Tools. Die Referentin identifiziert eine *“ganz, ganz große Gefahr bei KI-Stachmodellen”* aus pädagogischer Sicht: *“dass wir verleitet werden, eher Abkürzungen zu machen und so ein bisschen auch verleitet werden, wow, da ist das riesige Wissen, was da eigentlich drinnen liegt und ich kann einfach klick, klick, klick, klick und das wird mir alles so ein bisschen zugeworfen”*

Die Lösung liegt in der bewussten Integration von KI in den Lernprozess: - KI als Werkzeug zur Bewusstmachung eigenen Wissens: *“hilf mir doch mal rauszufinden, was ich eigentlich kann”* - KI als Sparringpartner für die Bearbeitung externalisierter Inhalte - KI zur Unterstützung der Reflexion über Lernprozesse - Verknüpfung neuer Informationen mit vorhandenem Wissen: *“damit ich wirklich was damit anfangen kann, muss ich das ja verknüpfen und vernetzen mit dem, was ich schon in meinem Kopf habe”*

### 5.1.5 Praktische Anwendung: Das Mobile Learning-Beispiel

Die Referentin demonstriert ihr Modell anhand eines konkreten Projekts zum Thema Mobile Learning. Sie beschreibt ihren Ansatz folgendermaßen: *“Ich mache das gerne, dass ich den ersten Schritt mit der Externalisierung tatsächlich so mache, dass ich das noch gar nicht digital mache und lieber eben sowas aufzeichne. Super eignet sich zum Beispiel sowas wie eine Mindmap.”*

Der Prozess umfasste: - Analoge Erstellung einer Mindmap als Externalisierung - Systematische Eingabe in ein KI-Sprachmodell - Gezielte Gespräche zu einzelnen Bereichen - Ergänzung und Weiterentwicklung der ursprünglichen Ideen

Konkret beschreibt sie: *“Ich habe es hier versucht, indem ich einfach mal gesagt habe, okay, was weiß ich denn zu Mobile Learning? Da wollte ich ein kleines Lernangebot dazu gestalten und habe einfach darum umgeschrieben, was fällt mir dazu ein.”*

Die Bearbeitung erfolgte dann strukturiert: *“schau doch mal, was ich als Definition festgelegt habe. Was sagst du denn da dazu? Was sagst du zu meinen Herausforderungen? Was fällt dir da sonst noch ein?”*

### 5.1.6 Alternative Methoden und erweiterte Anwendungen

Neben der Mindmap-Methode erwähnt die Referentin weitere Ansätze für die Externalisierung: - Storytelling als narrative Methode - Thesenformulierung als strukturierter Ansatz - Entwicklung spezifischer KI-gestützter Lernwerkzeuge

Besonders interessant ist der Ausblick auf erweiterte Anwendungen: *“richtig cool wird es dann […] wenn ich gar nicht in diesem klassischen Chatbot-Ding drinnen bleibe, sondern zum Beispiel KI-Sprachmodelle auch nutze, um mir gezielt ein Lernwerkzeug zu entwickeln.”*

Diese Entwicklung eigener Lernwerkzeuge stellt eine Weiterentwicklung des Grundmodells dar: - Das Lernwerkzeug selbst wird zur Externalisierung - Die Nutzung des Werkzeugs entspricht der Bearbeitungsphase - Die Bewertung der Werkzeugeffektivität bildet die Reflexionsebene

### 5.1.7 Handlungsempfehlungen und Call to Actions

Obwohl der Vortrag primär konzeptionell ausgerichtet ist, lassen sich mehrere implizite Handlungsempfehlungen ableiten:

**Bewusste Anwendung des dreistufigen Modells:** Die Referentin empfiehlt, das vorgestellte Modell bewusst anzuwenden: *“mir hilft es, sich dieses Prinzip ziemlich gut erstmal zu vergegenwärtigen, immer dann, wenn ich in eine Interaktion mit KI-Sprachmodellen gehen möchte”*

**Vermeidung von KI-Abkürzungen:** Ein wichtiger Aufruf liegt in der Warnung vor oberflächlicher KI-Nutzung. Lernende sollen sich nicht von der scheinbaren Einfachheit verführen lassen, sondern bewusst den längeren, aber nachhaltigeren Weg des strukturierten Lernens gehen.

**Experimentieren mit verschiedenen Externalisierungsmethoden:** Die Referentin ermutigt dazu, verschiedene Ansätze auszuprobieren - von Mindmaps über Storytelling bis hin zur Thesenformulierung.

**Entwicklung eigener KI-gestützter Lernwerkzeuge:** Als fortgeschrittene Anwendung empfiehlt sie die Entwicklung spezifischer Lernwerkzeuge, die über einfache Chatbot-Interaktionen hinausgehen.

### 5.1.8 Fazit und Ausblick

Der Vortrag schließt mit einer pragmatischen Einschätzung: *“ich bin in den fünf Minuten geblieben. Kategorien kann ich empfehlen als ein Ansatz.”* Diese Aussage unterstreicht die Praktikabilität des vorgestellten Ansatzes und lädt zur weiteren Auseinandersetzung ein.

Das vorgestellte Modell bietet einen strukturierten Rahmen für die pädagogisch sinnvolle Integration von KI-Tools in Lernprozesse. Es adressiert die zentrale Herausforderung, wie technologische Möglichkeiten in tatsächlichen menschlichen Kompetenzzuwachs übersetzt werden können. Durch die Betonung von Externalisierung, bewusster Bearbeitung und Reflexion wird verhindert, dass Lernende passiv konsumieren, stattdessen werden sie zu aktiven Gestaltern ihres Lernprozesses.

Die Stärke des Ansatzes liegt in seiner Übertragbarkeit auf verschiedene Lernkontexte und seine Anpassungsfähigkeit an unterschiedliche Externalisierungsmethoden. Gleichzeitig bietet er einen Schutz vor den Verlockungen oberflächlicher KI-Nutzung und fördert nachhaltiges, reflektiertes Lernen.

## 5.2 Thomas Jenewein: Von Wissenslücken zu Veränderungserfolg – Wie Change Management Wissen und Emotionen verbindet

Change Management minimiert Risiken und Widerstände, fördert die Akzeptanz bei den Mitarbeitern und stellt sicher, dass Veränderungen nachhaltig und erfolgreich umgesetzt werden können. Wir schauen auf die wesentlichen Praktiken anhand des neuen lernOS Leitfadens.

**In diesem Vortrag stellt Thomas einen praxisorientierten Ansatz für erfolgreiches Change Management vor, der sich auf den Zusammenhang zwischen Emotionen und Wissenslücken konzentriert. Er präsentiert zehn fundamentale “Gebote” für effektives Change Management, die von der Schaffung von Dringlichkeit und Klarheit bis hin zur agilen und iterativen Herangehensweise reichen. Der Vortrag betont besonders die Bedeutung emotionaler Aspekte in Veränderungsprozessen und schließt mit einem Aufruf zur Teilnahme am LernOS Leitfaden Change Management.**

Der Vortrag folgt einer klaren, strukturierten Gliederung in drei Hauptteilen:

1. **Einführung und Relevanz**: Warum Change Management aktuell wichtiger denn je ist
2. **Hauptteil**: Vorstellung der zehn Gebote für gutes Change Management
3. **Abschluss**: Handlungsaufruf zur Teilnahme am LernOS Leitfaden

### 5.2.1 Die Relevanz von Change Management in der heutigen Zeit

Thomas beginnt seinen Vortrag mit einer fundierten Analyse der aktuellen Situation: *“Warum überhaupt Change Management? ist eigentlich nichts Neues. Also gibt es, glaube ich, schon seit vielen Jahren, früher hieß es auch ein bisschen anders, Organisationsentwicklung.”* Er stellt jedoch klar, dass die Dringlichkeit in der heutigen Zeit durch verschiedene Faktoren erheblich zugenommen hat.

Die zentralen Herausforderungen, die Change Management notwendig machen, umfassen:

* **Makrostressoren**: Kriege, Umwelt- und Klimawandel schaffen ein Umfeld permanenter Unsicherheit
* **Technologische Disruption**: Besonders KI wird als *“super disruptiv”* bezeichnet, wobei oft unklar ist, *“was passiert jetzt überhaupt mit unseren Aufgaben, mit unseren Jobs?”*
* **Psychische Belastungen**: Zunehmende Ängste und Burnouts als Folge der Veränderungsgeschwindigkeit
* **Organisationale Veränderungen**: *“Viele Veränderungen in Firmen. Also das nimmt eigentlich überall zu”*

Thomas betont, dass Change Management, *“wenn es richtig gemacht wird, helfen”* kann, diese Herausforderungen zu bewältigen.

### 5.2.2 Die zehn Gebote für gutes Change Management

### 5.2.3 Erstes Gebot: Dringlichkeit und Klarheit erzeugen

Das fundamentale erste Gebot lautet: *“Du sollst Dringlichkeit und Klarheit erzeugen, also sprich kläre Visionen, Ziele und das Warum.”* Thomas unterstreicht die Bedeutung eines klaren Rahmens, der den Beteiligten Orientierung gibt. Dies umfasst:

* Klare Visionen formulieren
* Eindeutige Ziele definieren
* Das “Warum” der Veränderung transparent machen
* Einen strukturierten Rahmen bieten

### 5.2.4 Zweites Gebot: Rollen klären

*“Du sollst Rollen klären, also Stakeholder identifizieren, analysieren und auch entsprechend einbinden.”* Dieses Gebot betont die systematische Herangehensweise an das Stakeholder-Management:

* Stakeholder identifizieren und analysieren
* Manager als wichtige Stakeholdergruppe berücksichtigen
* Weitere relevante Gruppen wie Betriebsräte einbeziehen
* Entsprechende Einbindungsstrategien entwickeln

### 5.2.5 Drittes Gebot: Emotionen ernst nehmen

Ein besonders wichtiger Aspekt, der *“oft total unterschlagen”* wird: *“Wir ticken einfach emotional, wir Menschen. Wir entscheiden aufgrund von Emotionen.”* Thomas hebt hervor:

* Emotionen müssen absolut ernst genommen werden
* Emotionen können versachlicht, aber nicht ignoriert werden
* Widerstände sind *“der einen Geschenk”* und oft *“der Schlüssel”*
* Verstehen, erkennen und adressieren von emotionalen Reaktionen ist entscheidend

### 5.2.6 Viertes Gebot: Klar und transparent kommunizieren

*“Du sollst klar, transparent, adressatengerecht kommunizieren.”* Thomas betont die Qualität der Kommunikation und macht eine wichtige Unterscheidung:

* Dialogformate sind *“super hilfreich”*
* *“E-Mails sind keine Kommunikation, das ist meistens nur Top-Down”*
* E-Mails sind nur Informationen ohne Einbindung
* Adressatengerechte Kommunikation ist essentiell

### 5.2.7 Fünftes Gebot: Wissenslücken systematisch schließen

Als zentrales Thema der Veranstaltung formuliert Thomas: *“Wissenslücken, klar, hier ein großes Thema die Tage. Die sollst du systematisch schließen.”* Der Ansatz umfasst:

* Nicht nur formelle Wissensvermittlung
* Austausch und kollaborative Ansätze
* Konkretes Tun als Lernmethode
* Systematische Herangehensweise

### 5.2.8 Sechstes Gebot: Communities und Netzwerke nutzen

*“Du sollst Communities nutzen und Netzwerke fördern”* - dieses Gebot zielt auf Skalierung und Multiplikation:

* Change Agents als Katalysatoren
* Multiplikatoren für die Verbreitung
* Early Adopter als Vorbilder
* Schnelle Skalierung ermöglichen
* Lernen und Kommunizieren in Netzwerken

### 5.2.9 Siebtes Gebot: Kontinuierlich messen und analysieren

Thomas betont die Bedeutung des *“datengestützten Ansatzes”*: *“Du sollst kontinuierlich messen und analysieren.”* Die Messung sollte verschiedene Kriterien umfassen:

* Awareness (Bewusstsein)
* Akzeptanz
* Enablement (Befähigung)
* Empowerment (Ermächtigung)
* Adoption (Übernahme)
* Commitment (Engagement)

Das Ziel ist es, *“immer so den Puls fühlen, wo man steht, wie sich die Leute fühlen”*, um nicht *“im Blindflug”* zu sein.

### 5.2.10 Achtes Gebot: System- und Organisationsebene mitdenken

*“Du sollst die Adaption und Transformation von Aufgaben und Jobs und der Organisation mitdenken.”* Thomas warnt vor Individualisierung:

* Veränderungen werden oft fälschlicherweise individualisiert
* *“Wenn ich nichts am System mache, dann ist es meistens nicht nachhaltig”*
* Fokus nicht nur auf Mindset oder Individuen
* Systemische Veränderungen sind notwendig

### 5.2.11 Neuntes Gebot: Kultur berücksichtigen und weiterentwickeln

Ein kurz erwähntes, aber wichtiges Gebot: *“Die Kultur zu berücksichtigen und weiterzuentwickeln.”* Kultur als fundamentaler Baustein erfolgreicher Transformation.

### 5.2.12 Zehntes Gebot: Flexibilität und Agilität

Das paradoxe letzte Gebot: *“Es gibt eigentlich keine Gebote.”* Thomas warnt vor starrer Anwendung:

* Nicht blind nach Checklisten vorgehen
* Sich nicht an fixe Modelle halten
* Agil und iterativ vorgehen
* Emergenz und Selbstorganisation berücksichtigen
* Auch in Veränderungsprojekten flexible Ansätze wählen

### 5.2.13 Handlungsempfehlungen und Call to Actions

Thomas schließt seinen Vortrag mit einem konkreten Handlungsaufruf: *“Genau, wenn ihr Lust habt, könnt ihr mitmachen.”* Er lädt zur Teilnahme am LernOS Leitfaden Change Management ein, der seine Gebote als Grundlage hat.

Die spezifischen Handlungsempfehlungen umfassen:

* **Teilnahme am LernOS Leitfaden**: *“Die Gebote orientieren sich am LernOS Leitfaden Change Management. Der ist endlich online.”*
* **Aktive Mitgestaltung**: *“Danke für alle, die mitgeholfen haben”* - ein Aufruf zur weiteren Beteiligung
* **Learning Circle Experience**: *“Wir machen eine Learning Circle Experience”* - eine konkrete Lernformat-Empfehlung
* **Praktische Umsetzung**: Der Verweis auf verfügbare Links für die direkte Teilnahme

### 5.2.14 Fazit und Ausblick

Thomas’ Vortrag zeichnet sich durch eine pragmatische Herangehensweise an Change Management aus, die sowohl bewährte Prinzipien als auch moderne, agile Ansätze integriert. Besonders hervorzuheben ist die Betonung der emotionalen Komponente in Veränderungsprozessen, die oft vernachlässigt wird, aber entscheidend für den Erfolg ist.

Die zehn Gebote bieten einen strukturierten, aber flexiblen Rahmen für Change Management, der von der strategischen Ebene (Dringlichkeit und Klarheit) bis zur operativen Umsetzung (kontinuierliche Messung) alle relevanten Aspekte abdeckt. Die Betonung von Wissenslücken als systematisch zu schließende Herausforderung unterstreicht die Relevanz für wissensintensive Organisationen.

Der paradoxe Charakter des letzten Gebots - dass es keine starren Gebote geben sollte - spiegelt die moderne Auffassung von Change Management als adaptive, kontextspezifische Disziplin wider. Dies macht den Ansatz besonders wertvoll für Organisationen, die in einem sich schnell wandelnden Umfeld agieren müssen.

Die Verknüpfung mit dem LernOS Leitfaden bietet den Zuhörern eine konkrete Möglichkeit, die vorgestellten Konzepte in der Praxis anzuwenden und weiterzuentwickeln. Dies unterstreicht den kollaborativen und kontinuierlichen Lernansatz, der für erfolgreiches Change Management in der heutigen Zeit unerlässlich ist.

## 5.3 Oliver Fischer: Selbstorganisation zum Anfassen – Was Teams wirklich stark macht

Was haben Kommunikation, Kontrolle und Kollegialität gemeinsam? Sie gehören zu den sechs Dimensionen, mit denen wir bei der LV 1871 die Selbstorganisation unserer Teams sichtbar machen. In diesem 5-Minuten-Impuls zeige ich, wie ein einfaches Modell echte Aha-Momente erzeugen kann – nicht nur im Team, sondern auch bei Führungskräften und im Change-Prozess. Wer wissen will, wie sich agile Reife nicht nur fühlen, sondern auch messen lässt, sollte am nächsten Tag unbedingt beim ausführlichen Vortrag vorbeischauen. Plus: Das Modell gibt’s für Neugierige auch zum Ausprobieren.

**Der Vortrag stellt das 6K-Modell vor, ein wissenschaftlich fundiertes Instrument zur Messung und Entwicklung von Selbstorganisation in Teams. Die LV 1871, ein mittelständischer Lebensversicherer aus München, entwickelte dieses Modell vor vier Jahren gemeinsam mit der Ludwig-Maximilians-Universität. Das Modell basiert auf sechs Dimensionen, die alle mit dem Buchstaben “K” beginnen und ermöglicht es, selbstorganisierte Teams systematisch zu bewerten und weiterzuentwickeln.**

Der Vortrag folgt einer klaren, aufbauenden Struktur:

1. **Einführung und Unternehmensvorstellung**: Vorstellung der LV 1871 als mittelständischer Lebensversicherer mit vielen selbstorganisierten Teams
2. **Problemstellung**: Die zentrale Frage nach dem, was Teams wirklich stark macht
3. **Entwicklung des Lösungsansatzes**: Vorstellung der sechs K-Dimensionen als gemeinsame Grundlage
4. **Modellpräsentation**: Detaillierte Erläuterung des 6K-Modells
5. **Praxiserfahrungen und Validierung**: Betonung der wissenschaftlichen Fundierung und praktischen Erprobung
6. **Ausblick und Verfügbarkeit**: Ankündigung der Weitergabe des Modells an andere Organisationen

### 5.3.1 Die Ausgangsfrage: Was macht Teams wirklich stark?

Der Referent beginnt mit einer fundamentalen Fragestellung, die sich die LV 1871 vor vier Jahren gestellt hat: *“Was Teams wirklich stark macht”*. Diese Frage bildete den Ausgangspunkt für die Entwicklung eines systematischen Ansatzes zur Bewertung von Selbstorganisation. Die Herausforderung bestand darin, die komplexen Dynamiken selbstorganisierter Teams messbar und entwickelbar zu machen.

Das Unternehmen erkannte, dass trotz der Existenz vieler selbstorganisierter Teams ein strukturierter Ansatz fehlte, um deren Effektivität zu bewerten und gezielt zu verbessern. Diese Erkenntnis führte zur Suche nach einem wissenschaftlich fundierten Modell, das praktisch anwendbar ist.

### 5.3.2 Die sechs K-Dimensionen: Grundpfeiler der Selbstorganisation

Das Herzstück des vorgestellten Ansatzes bilden sechs Dimensionen, die alle mit dem Buchstaben “K” beginnen:

* **Kollegialität**: Die zwischenmenschliche Dimension der Teamarbeit
* **Koordination**: Die organisatorische Abstimmung von Aktivitäten
* **Kooperation**: Die Zusammenarbeit im Team
* **Kontrolle**: Die Steuerungs- und Überwachungsmechanismen
* **Kompetenzen**: Die fachlichen und methodischen Fähigkeiten
* **Kommunikation**: Der Informationsaustausch und Dialog

Der Referent betont, dass diese *“6 Dimensionen, mit denen man die Selbstorganisation von Teams messen kann”*, zunächst nicht offensichtlich zusammenhängen. Die bewusste Auswahl dieser sechs Bereiche erfolgte jedoch auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse über erfolgreiche Teamarbeit.

### 5.3.3 Wissenschaftliche Fundierung und Entwicklungsprozess

Ein wesentlicher Aspekt des 6K-Modells ist seine wissenschaftliche Basis. Der Referent erklärt: *“Das haben wir vor knapp vier Jahren zusammen mit Studenten von der Ludwigs-Maximilians-Universität in München entwickelt”*. Diese Kooperation mit der akademischen Welt verleiht dem Modell Glaubwürdigkeit und stellt sicher, dass es auf fundierten theoretischen Grundlagen basiert.

Die Entwicklung erfolgte nicht isoliert im Unternehmen, sondern in enger Zusammenarbeit mit Forschenden, was eine Balance zwischen theoretischer Fundierung und praktischer Anwendbarkeit gewährleistet. Diese Herangehensweise unterscheidet das 6K-Modell von rein praxisbasierten oder ausschließlich theoretischen Ansätzen.

### 5.3.4 Praktische Anwendung und Bewährung

Die praktische Erprobung des Modells steht im Mittelpunkt der Darstellung. Der Referent berichtet von umfangreichen Erfahrungen: *“Ich glaube, wir haben insgesamt 80 Bewertungen damit durchgeführt”*. Diese beeindruckende Anzahl von Anwendungen zeigt die intensive Nutzung des Modells im Unternehmen.

Besonders hervorzuheben ist die kontinuierliche Begleitung der Teams: *“Wir haben jedes Team mehrmals begleitet”*. Dies deutet auf einen iterativen Entwicklungsprozess hin, bei dem Teams nicht nur einmalig bewertet, sondern über einen längeren Zeitraum in ihrer Entwicklung unterstützt werden.

### 5.3.5 Nachhaltigkeit und Leistungssteigerung

Ein zentrales Versprechen des 6K-Modells ist die nachhaltige Leistungssteigerung von Teams. Der Referent formuliert dies als klares Ziel: *“dadurch werden sie nachhaltig leistungsfähiger”*. Diese Aussage impliziert, dass die Anwendung des Modells nicht nur kurzfristige Verbesserungen bewirkt, sondern langfristige Entwicklungen fördert.

Die Nachhaltigkeit ergibt sich vermutlich aus der systematischen Herangehensweise, die alle relevanten Dimensionen der Teamarbeit berücksichtigt und somit ganzheitliche Verbesserungen ermöglicht.

### 5.3.6 Einfachheit und Ressourceneffizienz

Ein wichtiger Vorteil des 6K-Modells liegt in seiner praktischen Handhabung. Der Referent betont: *“das Ganze lässt sich mit einem minimalen Aufwand an Material überall einsetzen und einfach anwenden”*. Diese Eigenschaft macht das Modell besonders attraktiv für Organisationen, die effiziente Lösungen suchen.

Die Betonung der einfachen Anwendung deutet darauf hin, dass das Modell bewusst so gestaltet wurde, dass es ohne aufwändige Schulungen oder komplexe Infrastrukturen eingesetzt werden kann. Dies senkt die Hürden für die Implementierung erheblich.

### 5.3.7 Wissenstransfer und Open-Source-Ansatz

Ein bemerkenswerter Aspekt des Vortrags ist die Ankündigung, das Modell anderen Organisationen zur Verfügung zu stellen. Der Referent erklärt: *“wir haben uns entschlossen, das Modell auch anderen Organisationen zur Verfügung zu stellen, inklusive Material, Leitfaden, Poster, Kartenset, Einführung und Zeitung”*.

Diese Entscheidung zeigt eine bemerkenswerte Offenheit und den Willen zum Wissenstransfer. Statt das entwickelte Know-how als Wettbewerbsvorteil zu hüten, wird es der Community zur Verfügung gestellt. Das umfassende Materialpaket deutet auf eine durchdachte Aufbereitung hin, die anderen Organisationen eine einfache Implementierung ermöglichen soll.

### 5.3.8 Handlungsempfehlungen und Call to Actions

Der Vortrag enthält mehrere konkrete Handlungsempfehlungen:

**Sofortige Maßnahmen:** - Interessierte vor Ort können sich bereits verfügbare Flyer beim Kollegen André Kobus in Nürnberg abholen - Erste Informationen über das Modell können bereits vor der ausführlichen Präsentation eingeholt werden

**Mittelfristige Schritte:** - Teilnahme am ausführlichen Vortrag am nächsten Tag um 11 Uhr: *“kommt einfach in den Vortrag”* - Detaillierte Informationen über Praxiserfahrungen mit dem 6K-Modell anhören - Klärung der praktischen Implementierung des Modells in der eigenen Organisation

**Langfristige Perspektive:** - Evaluation der Anwendbarkeit des 6K-Modells für die eigene Organisation - Implementierung des Modells zur systematischen Entwicklung selbstorganisierter Teams - Nutzung der zur Verfügung gestellten Materialien für die praktische Umsetzung

### 5.3.9 Ausblick und Weiterführung

Der Vortrag schließt mit einem klaren Ausblick auf die Fortsetzung am folgenden Tag. Der Referent verspricht eine ausführlichere Darstellung: *“Da würde ich euch gerne über unsere Praxiserfahrungen mit dem 6K-Modell berichten”*. Dies deutet darauf hin, dass der aktuelle Vortrag als Appetizer fungiert und die eigentlichen Details in der Folgesession präsentiert werden.

Die Struktur zeigt eine durchdachte Veranstaltungsplanung, bei der zunächst Interesse geweckt und dann in einer separaten Session vertieft wird. Dies ermöglicht es Interessierten, sich gezielt für die relevanten Inhalte zu entscheiden.

## 5.4 Fazit

Das 6K-Modell der LV 1871 präsentiert sich als praxiserprobter, wissenschaftlich fundierter Ansatz zur Messung und Entwicklung von Selbstorganisation in Teams. Die Kombination aus theoretischer Fundierung, praktischer Erprobung und der geplanten Verfügbarmachung für andere Organisationen macht es zu einem vielversprechenden Instrument für die Organisationsentwicklung. Die sechs Dimensionen Kollegialität, Koordination, Kooperation, Kontrolle, Kompetenzen und Kommunikation bieten einen ganzheitlichen Rahmen für die systematische Verbesserung von Teamleistung.

## 5.5 Victoria Köstner: Mind the Knowledge Gap – are your lessons really learned?

Viele Projekte dokumentieren Erkenntnisse – aber lernen sie auch daraus? In diesem Lightning Talk zeige ich, warum Lessons Learned oft ins Leere laufen und wie kollektives Lernen mit dem Projekt-Trialog gelingt.

**Viktoria Köstner zeigt in ihrem Vortrag auf, warum traditionelle Lessons-Learned-Prozesse in vielen Unternehmen scheitern und eher zu “Project Documented” als zu echtem Lernen führen. Anhand einer praxisnahen Geschichte über die Projektleiter John und Sonja verdeutlicht sie, wie Wissenslücken entstehen und sechs Jahre später zu erheblichen Projektverzögerungen führen können. Sie identifiziert vier zentrale Schwachstellen in herkömmlichen Lessons-Learned-Ansätzen und präsentiert einen dreistufigen Lösungsansatz für strategisches Wissensmanagement.**

Der Vortrag folgt einer klaren Struktur, die von einem konkreten Praxisbeispiel ausgeht und zu systematischen Lösungsansätzen führt:

1. **Einstieg mit Praxisbeispiel**: Geschichte von John und Sonja zur Veranschaulichung des Problems
2. **Problemanalyse**: Identifikation von vier zentralen Schwachstellen
3. **Grundlegendes Problem**: Die Rolle der Lernkultur als Fundament
4. **Lösungsansatz**: Dreistufiges Modell für effektive Lessons Learned
5. **Call to Action**: Appell für einen Paradigmenwechsel

### 5.5.1 Die Geschichte von John und Sonja: Ein typisches Szenario

Köstner beginnt mit einem anschaulichen Beispiel, das die Problematik verdeutlicht: *“Das ist John, 59 Jahre alt, seit 25 Jahren im Unternehmen, IT-Projektleiter. 2019 hat er eine große dreijährige Migration mit Kunde Z in Frankfurt abgeschlossen.”*

John führte vorbildlich einen Lessons-Learned-Prozess durch - zumindest auf dem Papier. Er organisierte ein 60-minütiges Meeting mit seinem Team und brachte bereits vorbereitete PowerPoint-Folien mit. Das Ergebnis wurde vom Team abgenickt und als Dokument abgelegt. *“Damit wurde der Meilenstein abgehakt und alle anderen begaben sich in das nächste Projekt.”*

Sechs Jahre später entsteht ein neues Projekt mit demselben Kunden, diesmal unter der Leitung von Sonja aus dem Vertriebsbereich. Die Konsequenz: *“Was sie noch nicht weiß, ist, dass ihr Projekt sechs Monate Verzug haben wird, denn es gibt eine große Wissenslücke. Dokumentiert ist eben nicht gleich gelernt.”*

Das zentrale Problem lag darin, dass John zwar schwerwiegende Schnittstellenprobleme in seinem Projekt hatte, die nur durch mehrere Workarounds gelöst wurden, diese jedoch nicht in den Lessons Learned reflektiert wurden. *“In seinem Lessons Learned hat er das aber nicht mehr reflektiert, demnach sind diese Workarounds unter den Tisch gefallen.”*

### 5.5.2 Vier zentrale Schwachstellen traditioneller Lessons-Learned-Prozesse

#### 5.5.2.1 Mangelnde Priorität und Zeitinvestition

Die erste Schwachstelle liegt in der unzureichenden Priorität, die Lessons Learned eingeräumt wird. Köstner stellt fest: *“Zum einen die Priorität für Lessons Learned. In 60 Minuten können wir nur an der Oberfläche kratzen.”*

Die zeitliche Beschränkung auf eine Stunde zeigt, dass der Prozess eher als notwendiges Übel denn als wertvolle Investition in die Zukunft betrachtet wird. Diese oberflächliche Behandlung verhindert eine tiefgreifende Analyse der Projekterfahrungen.

#### 5.5.2.2 Fehlende echte Reflexion

Der zweite kritische Punkt betrifft die Art der Durchführung: *“Zum anderen, zum zweiten, die Reflexion, die echte Reflexion. Wenn der Projektleiter das Meeting selbst hält und die Folien schon vorbereitet mitbringt, nur noch zum Abnicken, dann können wir nicht mehr miteinander reflektieren und Dinge aufdecken, die wichtig wären.”*

Diese Vorgehensweise führt zu einer Scheinreflexion, bei der bereits vorgefasste Meinungen bestätigt werden, anstatt gemeinsam neue Erkenntnisse zu gewinnen. Der partizipative Charakter echter Reflexion geht verloren.

#### 5.5.2.3 Mangelnde Vernetzung zwischen Unternehmensbereichen

Die dritte Schwachstelle liegt in der organisatorischen Struktur: *“Drittens, die Vernetzung. Sonja im Vertrieb, John in der Entwicklung, diese Bereiche liegen im Unternehmen sehr weit auseinander. Es braucht den Austausch zwischen den Silos, um das Wissen weiterzutragen.”*

Ohne systematischen Wissenstransfer zwischen verschiedenen Unternehmensbereichen bleiben wertvolle Erfahrungen in den jeweiligen Silos gefangen und können nicht organisationsweit genutzt werden.

#### 5.5.2.4 Fehlende strukturelle Nachverfolgung

Der vierte Punkt betrifft die Umsetzung: *“Viertens, es fehlt auch an Struktur. Denn selbst wenn richtig gelernt werden würde und da etwas Wichtiges herauskäme, dann müsste es ja noch weiter nachgefasst werden im Unternehmen, damit sich auch was tut.”*

Selbst wenn wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden, fehlen oft die strukturellen Mechanismen, um diese in konkrete Verbesserungen umzusetzen.

### 5.5.3 Die Lernkultur als Fundament

Köstner identifiziert die Lernkultur als den entscheidenden Erfolgsfaktor: *“Was haben alle diese Punkte gemeinsam? Sie werden getragen von der jeweiligen Lernkultur des Unternehmens. Ihr könnt das ausgeklügelste Lessons Learn System haben. Es bringt euch aber nichts, wenn ihr im Unternehmen nicht über Fehler sprechen könnt.”*

Diese Erkenntnis ist fundamental: Technische Systeme und Prozesse allein reichen nicht aus, wenn die kulturellen Voraussetzungen für offenes Lernen und Fehlerkultur fehlen. Die Investition in die Lernkultur wird als strategisch wichtig eingestuft: *“Das Investment in eure Lernkultur lohnt sich.”*

### 5.5.4 Die Notwendigkeit strategischen Wissensmanagements

Die Dringlichkeit des Themas unterstreicht Köstner mit einer aussagekräftigen Statistik: *“Warum? Weil jedes sechste Projekt scheitert, die Versprechen bezüglich Zeit, Geld und Qualität an den Kunden zu erfüllen.”*

Die Lösung liegt im strategischen Ansatz: *“Das können wir besser, wenn wir anfangen, unsere Wissenslücken strategisch zu schließen.”*

### 5.5.5 Dreistufiger Lösungsansatz für effektive Lessons Learned

#### 5.5.5.1 Stufe 1: Faktenbasierte Analyse

Der erste Schritt umfasst die klassischen Projektmanagement-Methoden: *“Zum einen die faktenbasierte Analyse. Denn ja, natürlich im Projektmanagement, wir brauchen auf jeden Fall den Soll-Ist-Vergleich. Wir müssen uns Zeitbudget angucken. Was hatten wir geplant? Was haben wir erreicht? Was war der Gap?”*

Köstner anerkennt, dass *“auf dieser Ebene des expliziten Wissens kommen die meisten Unternehmen noch mit.”* Allerdings reicht diese Ebene allein nicht aus, da sie nur die Oberfläche der Projekterfahrungen erfasst.

#### 5.5.5.2 Stufe 2: Erfahrungsbasierte Reflexion

Der zweite Schritt geht deutlich tiefer: *“Aber wir müssen auch unter die Wasseroberfläche kommen. Wir müssen da hinschauen, also eine erfahrungsbasierte Reflexion machen.”*

Diese Stufe erfordert eine systematische Analyse der Projekterfahrungen: *“Wir müssen die Wendepunkte, die Tiefpunkte anschauen und vor allem dann gucken, zu unterscheiden zwischen Ursachen und Auswirkungen.”*

Das Ziel ist die Identifikation der wahren Erfolgsfaktoren: *“Erst daran kommen wir zu den Knackpunkten, die in der Zukunft uns davor bewahren können, Doppelarbeiten und Ressourcenverschwendung zu machen.”*

#### 5.5.5.3 Stufe 3: Umsetzung und Transfer

Die dritte Stufe wird oft vernachlässigt, ist aber entscheidend für den organisationalen Nutzen: *“Dann der letzte Punkt, Umsetzung und Transfer. Kommt in den wenigsten Lessons-Learn-Systemen vor.”*

Köstner betont die Notwendigkeit einer organisationsweiten Perspektive: *“Aber es bringt natürlich dem einen Projekt schon was, sich selbst zu reflektieren und zu lernen. Aber was ist mit den anderen Projekten? Dann erst können wir richtig Wert schöpfen.”*

Für diese Stufe sind strukturelle Voraussetzungen erforderlich: *“So, das heißt, der letzte Punkt, da braucht es Prozesse und Rollen und Verantwortlichkeiten, um die Veränderungsimpulse weiterzutragen ins Unternehmen.”*

### 5.5.6 Ganzheitlicher Ansatz für nachhaltiges Lernen

Die Integration aller drei Stufen führt zu einem ganzheitlichen Ansatz: *“Die drei Schritte beachten und dann seid ihr ganzheitlich unterwegs für die Lessons learned in eurem Unternehmen.”*

Dieser umfassende Ansatz unterscheidet sich fundamental von traditionellen Methoden, da er sowohl die technische als auch die kulturelle Dimension des organisationalen Lernens berücksichtigt.

### 5.5.7 Handlungsempfehlungen und Call to Action

Köstner schließt mit einem klaren Appell für einen Paradigmenwechsel: *“Also ein Reminder für euch, versteht Lessons learned nicht als lästigen Teil am Ende eures Projekts, als Pflichtteil, sondern als Chance zur Entwicklung und vor allem zum Schließen eurer Wissenslücken.”*

Die zentrale Handlungsempfehlung lautet:

* **Priorität neu setzen**: Lessons Learned nicht als Pflichtübung, sondern als strategische Investition verstehen
* **Echte Reflexion ermöglichen**: Partizipative Formate schaffen, die über oberflächliche Dokumentation hinausgehen
* **Vernetzung fördern**: Systematischen Wissensaustausch zwischen verschiedenen Unternehmensbereichen etablieren
* **Strukturen schaffen**: Prozesse und Verantwortlichkeiten für die Umsetzung von Erkenntnissen definieren
* **Lernkultur entwickeln**: In eine offene Fehler- und Lernkultur investieren
* **Dreistufigen Ansatz implementieren**: Faktenanalyse, Reflexion und Transfer systematisch verknüpfen

Das Ziel ist klar definiert: *“Damit es euch nicht so geht wie John und Sonja.”* Die Vermeidung von Wissenslücken und daraus resultierenden Projektverzögerungen steht im Mittelpunkt der Empfehlungen.

### 5.5.8 Fazit: Von der Dokumentation zum strategischen Lernen

Köstners Vortrag verdeutlicht eindrücklich die Diskrepanz zwischen formalen Lessons-Learned-Prozessen und echtem organisationalem Lernen. Die Geschichte von John und Sonja zeigt exemplarisch, wie gut gemeinte Dokumentationsprozesse zu einer falschen Sicherheit führen können, während kritisches Wissen verloren geht.

Der vorgestellte dreistufige Ansatz bietet einen systematischen Weg, um von oberflächlicher Projektdokumentation zu strategischem Wissensmanagement zu gelangen. Besonders hervorzuheben ist die Betonung der Lernkultur als Fundament aller technischen Systeme und Prozesse.

Die praktische Relevanz des Themas unterstreicht die Statistik, dass jedes sechste Projekt scheitert. In diesem Kontext wird deutlich, dass effektive Lessons-Learned-Prozesse nicht nur eine operative Verbesserung darstellen, sondern einen strategischen Wettbewerbsvorteil bedeuten können.

Der Vortrag endet mit einer offenen Einladung zum Austausch, was die kollaborative Haltung der Referentin unterstreicht und den partizipativen Charakter effektiver Lernprozesse widerspiegelt.

## 5.6 Daniel Prial: KI: Überbrücken wir die Kommunikations-Gaps oder klingen wir alle wie Roboter?

Bringt uns KI als Menschen näher zusammen oder treibt sie uns weiter auseinander? Einer der größten Anwendungsfälle für KI-basierte LLM ist das Übersetzen und Verbessern des Schreibens. Dies wirft eine tiefgreifende Frage über die Auswirkungen von KI auf die menschliche Kommunikation auf. Verbessert KI das Verständnis und überbrückt die Kommunikations-Gaps zwischen Kolleg\*Innen, die über Sprachgrenzen hinweg sprechen, oder nimmt sie die Authentizität unserer Fehler und Missverständnisse weg? Verbinden wir uns mehr auf der Welt, oder klingen wir alle wie Klone von ChatGPT? So erstaunlich diese Technologie auch ist, die Frage bleibt bestehen.

**Daniel Prial, ein US-Amerikaner, der für eine belgische Firma arbeitet und in Deutschland lebt, hinterfragte in seinem Vortrag die Auswirkungen von KI-gestützter Übersetzung auf zwischenmenschliche Kommunikation. Er stellte die zentrale Frage, ob uns die Fähigkeit, durch KI jede Sprache zu sprechen, wirklich näher zusammenbringt oder eine robotische Fassade zwischen uns aufbaut. Anhand persönlicher Erfahrungen und Beobachtungen aus seinem multinationalen Arbeitsumfeld beleuchtete er sowohl die Chancen als auch die Risiken des Universal Translators für authentische Kommunikation.**

Der Vortrag folgte einer klaren argumentativen Struktur:

1. **Persönliche Einführung und Kontext**: Vorstellung des Sprechers und seiner multinationalen Arbeitsumgebung
2. **Zentrale Fragestellung**: Die grundlegende Frage nach dem Wert KI-gestützter Übersetzung
3. **Persönliche Reflexion**: Eigene Erfahrungen mit Spracherwerb und KI-Nutzung
4. **Globale Perspektive**: Chancen für weltweite Zusammenarbeit
5. **Kritische Betrachtung**: Risiken für Authentizität und Individualität
6. **Offener Schluss**: Rückführung zur Ausgangsfrage ohne definitive Antwort

### 5.6.1 Die Ausgangsfrage: Nähe oder robotische Fassade?

Prial stellte gleich zu Beginn die zentrale These seines Vortrags vor: *“Wenn KI uns hilft, jede Sprache zu sprechen, bringt das uns wirklich näher zusammen? Oder baut das eine robotische, eine KI unterstützte Fassade zwischen uns?”* Diese Frage durchzog den gesamten Vortrag wie ein roter Faden und verdeutlichte das Spannungsfeld zwischen technologischen Möglichkeiten und menschlicher Authentizität.

Der Sprecher positionierte sich dabei bewusst nicht als Experte mit fertigen Antworten, sondern als jemand, der aus eigener Erfahrung heraus Fragen aufwirft. Seine Rolle als US-Amerikaner in Deutschland, der für eine belgische Firma arbeitet, machte ihn zu einem authentischen Zeitzeugen der Herausforderungen multilingualer Kommunikation.

## 5.7 Das persönliche Dilemma: Authentizität versus Eloquenz

Ein zentraler Baustein von Prials Argumentation war seine persönliche Reflexion über den Sprachgebrauch. Er bekannte: *“Ich spreche seit über die Hälfte meines Lebens Deutsch […] Aber zu Professor Baldwins Missfallen heute schreibe ich alle meine ersten Entwürfe auf Englisch und KI übersetzt es.”*

Diese Selbstoffenbarung führte zu zwei entscheidenden Fragen:

* *“Also, wenn ich einen akkusativen Fall falsch dekliniere, versteht ihr dann besser, wer ich bin? Wie viel Mühe es gebracht hat, dass ich hier vor euch stehen könnte?”*
* *“Oder, wenn ich KI nutze, um meine Gedanken mit der Eloquenz meiner englischen Wortschätze auszudrücken, wirke ich dann intelligenter? Versteht ihr meine Ideen besser, weil ich die besser erzählen kann?”*

Diese Gegenüberstellung verdeutlichte das Kerndilemma: Sprachfehler als Ausdruck von Authentizität und persönlicher Anstrengung versus KI-unterstützte Perfektion, die möglicherweise die wahre Persönlichkeit verschleiert.

### 5.7.1 Die Vision globaler Zusammenarbeit

Prial erweiterte seine Perspektive auf die globale Arbeitswelt und skizzierte eine optimistische Vision: *“Wir stehen gerade an der Türschwelle zu einem neuen Zeitalter, wenn wir alle in unseren Muttersprachen reden können und trotzdem einander verstehen.”*

Die Vorteile dieser Entwicklung sah er besonders in der Inklusion bisher stummgeschalteter Stimmen:

* Besseres Verständnis für Kollegen aus Brasilien, China und Korea
* Einbeziehung von Menschen, die *“nicht mutig genug waren, um in ihren Nicht-Muttersprachen zu sprechen”*
* Verstärkung der weltweiten Zusammenarbeit durch Überbrückung von Sprachbarrieren

Diese Vision zeichnete das Bild einer demokratischeren Kommunikationslandschaft, in der nicht länger die Beherrschung einer Unternehmenssprache über die Teilhabe an Diskussionen entscheidet.

### 5.7.2 Die Gefahr der Uniformierung

Trotz der positiven Aussichten warnte Prial vor den Schattenseiten der KI-gestützten Übersetzung. Seine zentrale Sorge galt der möglichen Uniformierung der Kommunikation: *“Wenn wir alle dasselbe Large Language Model benutzen, werden wir denn alle miteinander im gleichen Rhythmus sprechen? In den gleichen Ton? In den gleichen Mustern?”*

Diese Befürchtung mündete in der existenziellen Frage: *“Wie viel von unserer Individualität, unserer Authentizität wird noch durchkommen?”* Prial stellte damit die Hypothese auf, dass KI-Übersetzung zwar Sprachbarrieren abbaut, aber gleichzeitig neue Barrieren in Form von standardisierten Kommunikationsmustern errichten könnte.

Die Sorge vor dem Verlust der individuellen Stimme stand im direkten Kontrast zu den Vorteilen der erweiterten Partizipation. Prial fragte implizit: Was nützt es, wenn mehr Menschen sprechen können, aber alle mit derselben künstlichen Stimme?

### 5.7.3 Der Unterschied zwischen Sprachbeherrschung und Kommunikation

Gegen Ende seines Vortrags vertiefte Prial die philosophische Dimension seiner Fragestellung: *“Ist das Beherrschen einer Sprache wirklich Kommunikation? Oder brauchen wir etwas mehr? Etwas, das ein Universal Translator nicht bieten kann?”*

Diese Unterscheidung zwischen technischer Sprachkompetenz und echter Kommunikation deutete auf die Grenzen der KI-Übersetzung hin. Prial suggerierte, dass authentische Kommunikation Elemente enthält, die über die reine Übertragung von Wörtern hinausgehen – kulturelle Nuancen, emotionale Subtexte und persönliche Eigenarten, die möglicherweise in der algorithmischen Übersetzung verloren gehen.

### 5.7.4 Die bewusste Nicht-Antwort

Bemerkenswert war Prials Verzicht auf eine definitive Antwort: *“Ich weiß es wirklich nicht. Ich überlasse euch die Frage.”* Diese Haltung unterstrich die Komplexität des Themas und die Notwendigkeit eines gesellschaftlichen Diskurses über die Zukunft der Kommunikation.

Statt als Experte aufzutreten, der Lösungen präsentiert, positionierte sich Prial als Katalysator für eine Diskussion, die alle Beteiligten zum Nachdenken anregen sollte. Diese Bescheidenheit verstärkte paradoxerweise die Wirkung seiner Botschaft.

### 5.7.5 Handlungsempfehlungen und Aufrufe

Obwohl Prial keine expliziten Handlungsanweisungen gab, enthielt sein Vortrag mehrere implizite Aufrufe:

* **Kritische Reflexion**: Die Aufforderung, über die Auswirkungen von KI-Übersetzung auf die eigene Kommunikation nachzudenken
* **Bewusste Entscheidungen**: Die Notwendigkeit, bewusst zu wählen, wann KI-Unterstützung hilfreich ist und wann sie der Authentizität schadet
* **Gesellschaftlicher Dialog**: Die Einladung zu einer breiteren Diskussion über die Zukunft der multilingualen Kommunikation
* **Wertschätzung der Vielfalt**: Die implizite Bitte, sprachliche und kulturelle Unterschiede als wertvoll zu betrachten

### 5.7.6 Technologie als Werkzeug, nicht als Ersatz

Ein wichtiger Subtext des Vortrags war die Botschaft, dass Technologie ein Werkzeug sein sollte, das menschliche Fähigkeiten erweitert, nicht ersetzt. Prials eigene Nutzung der KI-Übersetzung während des Vortrags demonstrierte diese Haltung: Er nutzte die Technologie pragmatisch, ohne seine eigene Stimme und Persönlichkeit aufzugeben.

Diese ausgewogene Herangehensweise zeigte einen möglichen Weg auf, wie KI-gestützte Übersetzung genutzt werden könnte, ohne die menschliche Authentizität zu opfern.

### 5.7.7 Fazit: Eine Frage für die Zukunft

Daniel Prials Vortrag war weniger eine Antwort als eine gut formulierte Frage an die Zukunft der menschlichen Kommunikation. Er verdeutlichte, dass technologischer Fortschritt nicht automatisch zu besserer Verständigung führt, sondern bewusste Entscheidungen über den Umgang mit neuen Möglichkeiten erfordert.

Die Stärke seines Beitrags lag in der persönlichen Authentizität und der Bereitschaft, Unsicherheit zuzugeben. Indem er seine eigenen Zweifel und Erfahrungen teilte, schuf er einen Raum für ehrliche Reflexion über ein Thema, das alle Teilnehmenden in ihrem beruflichen und privaten Leben betrifft.

Der Vortrag endete symbolisch mit der Feststellung, dass *“der Universal Translator war immer noch an”* – eine Erinnerung daran, dass die Technologie bereits da ist und wir als Gesellschaft entscheiden müssen, wie wir mit ihr umgehen wollen.

## 5.8 Jan Bretschneider: Wissenslücken schließen durchs Lösen von Problemen

Ausgehend von Gerd Wohlands Definition eines Problem, will ich zeigen, dass Probleme auch Wissenslücken sind. Methodisches Vorgehen kann uns helfen, diese Lücken zu schließen.

**Jan präsentiert in seinem Vortrag ein systematisches Framework zur Problemlösung, basierend auf Dave Snowdens Kategorisierung von Problemauslösern. Er argumentiert, dass regelmäßige strukturierte Problemlösung wie ein Muskeltraining funktioniert und Organisationen befähigt, sowohl mit bekannten als auch mit unvorhersehbaren Herausforderungen umzugehen. Der Kern seiner These: Wer strukturierte Problemlösung praktiziert, entwickelt die Fähigkeit zur Improvisation in kritischen Situationen.**

Der Vortrag folgt einer klaren, aufbauenden Struktur:

1. **Definition von Problemen** - Grundlegendes Verständnis schaffen
2. **Kategorisierung von Problemauslösern** - Vier-Felder-Matrix nach Dave Snowden
3. **Identifikation von Lücken** - Was fehlt uns in jeder Kategorie?
4. **Lösungsansätze** - Wie schließen wir diese Lücken?
5. **Die Muskel-Metapher** - Training führt zu Improvisation
6. **Abschlussthese** - Der Wert regelmäßiger Problemlösungspraxis

### 5.8.1 Kernaussagen des Vortrags

#### 5.8.1.1 Definition von Problemen

Jan beginnt mit einer klaren Definition von Problemen, die er aus seinem Konzept “Lernfahrt Probleme strukturiert lösen” übernimmt. Er definiert ein Problem als *“eine Veränderung im Umfeld, durch die die Dinge nicht so bleiben können, wie sie bisher waren, weil sonst Schaden entsteht”*. Diese Definition nach Roland legt den Grundstein für das gesamte Framework und betont den präventiven Aspekt der Problemlösung.

Die Definition macht deutlich, dass Probleme nicht erst dann existieren, wenn bereits Schaden entstanden ist, sondern bereits dann, wenn eine Veränderung im Umfeld eine Anpassung erfordert. Dies ermöglicht proaktives Handeln und verhindert, dass Organisationen erst reagieren, wenn es bereits zu spät ist.

#### 5.8.1.2 Die vier Kategorien von Problemauslösern

Das Herzstück von Jans Framework bildet die Kategorisierung von Problemauslösern nach Dave Snowden. Er unterscheidet vier grundlegende Typen:

* **Bekannte Auslöser**: Probleme, deren Ursachen und Lösungswege bereits verstanden sind
* **Unbekannte Auslöser**: Probleme, deren Ursachen noch erforscht werden müssen
* **Unvorstellbare Auslöser**: Probleme, die außerhalb unseres aktuellen Vorstellungsvermögens liegen
* **Unmöglich zu wissende Auslöser**: Probleme, deren Ursachen grundsätzlich nicht vorhersagbar sind

Diese Kategorisierung hilft dabei, angemessene Lösungsstrategien zu entwickeln, da jede Kategorie unterschiedliche Herangehensweisen erfordert.

#### 5.8.1.3 Identifikation spezifischer Lücken

Für jeden Typ von Problemauslöser identifiziert Jan eine spezifische Lücke, die geschlossen werden muss:

**Umsetzungslücke bei bekannten Auslösern**: Wenn die Lösung bekannt ist, aber nicht implementiert wird, entsteht eine Umsetzungslücke. Hier geht es darum, vorhandenes Wissen in die Tat umzusetzen und organisatorische Hindernisse zu überwinden.

**Wissenslücke bei unbekannten Auslösern**: Wenn die Ursache eines Problems unklar ist, fehlt uns Wissen. Diese Lücke erfordert systematische Forschung und Analyse, um die zugrundeliegenden Mechanismen zu verstehen.

**Diversitätslücke bei unvorstellbaren Auslösern**: Jan führt den Begriff der *“Diversitätslücke”* ein, wenn wir mit unvorstellbaren Auslösern konfrontiert werden. Diese Lücke macht sichtbar, dass unsere Perspektive zu eingeschränkt ist und wir andere Blickwinkel benötigen.

**Sicherheitslücke bei unmöglich zu wissenden Auslösern**: Wenn Auslöser grundsätzlich nicht vorhersagbar sind, haben wir eine Sicherheitslücke. Diese erfordert robuste Systeme und die Fähigkeit zur schnellen Anpassung.

#### 5.8.1.4 Lösungsstrategien für jede Kategorie

Jan bietet für jede identifizierte Lücke eine spezifische Lösungsstrategie:

**Umsetzen bei Umsetzungslücken**: *“Bei bekannten Auslösern ist es ganz klar, wir müssen sie halt umsetzen und etwas machen.”* Dies erfordert oft weniger neue Erkenntnisse als vielmehr Disziplin und organisatorische Veränderungen.

**Forschen bei Wissenslücken**: *“Wenn wir etwas nicht wissen und eine Wissenslücke haben, müssen wir forschen und herausfinden, wo denn das Problem oder der Auslöser liegt.”* Systematische Analyse und Experimentierung stehen hier im Vordergrund.

**Perspektive wechseln bei Diversitätslücken**: *“Bei unvorstellbaren Auslösern hilft uns in der Diversitätslücke nur die Perspektive zu wechseln und in eine andere Richtung zu gucken bzw. unseren Horizont zu erweitern.”* Dies erfordert bewusste Anstrengungen, andere Standpunkte einzunehmen und diverse Teams zu bilden.

**Improvisieren bei Sicherheitslücken**: Für unmöglich zu wissende Auslöser entwickelt Jan die Metapher des trainierten Muskels, der Improvisation ermöglicht.

#### 5.8.1.5 Die Muskel-Metapher: Training ermöglicht Improvisation

Jan verwendet die kraftvolle Metapher des Muskeltrainings, um den Wert regelmäßiger Problemlösungspraxis zu illustrieren. Er vergleicht strukturierte Problemlösung mit dem Training eines Fußballprofis: *“So wie Lionel Messi auf dem Fußballplatz, der auch angefangen hat, einfache Dinge zu trainieren, kann er jetzt improvisieren und egal was die Abwehr macht, Bälle zum Beispiel versenken.”*

Diese Metapher macht deutlich, dass Improvisation nicht aus dem Nichts kommt, sondern das Ergebnis systematischen Trainings ist. Durch regelmäßige Anwendung strukturierter Problemlösungsmethoden entwickeln Teams und Organisationen die Fähigkeit, auch in völlig unvorhersehbaren Situationen effektiv zu reagieren.

Das Framework zeigt auf, dass *“all diese drei Dinge beim Probleme strukturiert lösen angegangen werden”*. Die Methode trainiert gleichzeitig: - Umsetzungskompetenzen - Forschungsfertigkeiten  
- Perspektivenwechsel

#### 5.8.1.6 Die zentrale These: Problemlösung als Organisationsmuskel

Jans Kernthese lautet: *“Die, die regelmäßig strukturierte Problemlösung betreiben, trainieren quasi einen Muskel, der ihnen hilft, besser mit unbekannten und bisher unvorstellbaren Auslösern umzugehen. Und auch nur diese Leute sind auch in der Lage, mit unmöglich zu kennenden Problemauslösern wirksam umzugehen.”*

Diese These hat weitreichende Implikationen für Organisationsentwicklung und Führung. Sie besagt, dass strukturierte Problemlösung nicht nur einzelne Probleme löst, sondern die grundlegende Problemlösungsfähigkeit einer Organisation stärkt. Teams, die regelmäßig strukturierte Problemlösung praktizieren, entwickeln:

* Bessere Mustererkennung
* Flexiblere Denkansätze
* Schnellere Anpassungsfähigkeit
* Erhöhte Resilienz gegenüber Ungewissheit

#### 5.8.1.7 Der Feuerwehr-Vergleich

Jan schließt mit einer einprägsamen Metapher: Teams, die in strukturierter Problemlösung trainiert sind, können *“spontan wie eine Feuerwehr eurer Organisation oder in eurem Umfeld helfen”*. Diese Metapher unterstreicht zwei wichtige Aspekte:

1. **Schnelle Reaktionsfähigkeit**: Wie eine Feuerwehr können gut trainierte Teams sofort auf unerwartete Probleme reagieren
2. **Zuverlässige Hilfe**: Sie werden zu einer verlässlichen Ressource für die gesamte Organisation

### 5.8.2 Handlungsempfehlungen und Call to Actions

#### 5.8.2.1 Zentraler Aufruf zur Praxis

Jan formuliert eine klare Handlungsempfehlung: *“Übt euch in der Problemlösung, auch wenn es total unsexy klingt, weil es nach Schwierigkeiten ist.”* Dieser Aufruf erkennt ein wichtiges psychologisches Hindernis an - Problemlösung wird oft als mühsam und wenig attraktiv wahrgenommen.

Die Empfehlung umfasst mehrere Dimensionen:

**Regelmäßiges Training**: Strukturierte Problemlösung sollte nicht nur in Krisenzeiten angewendet werden, sondern als kontinuierliche Praxis etabliert werden. Wie bei jedem Muskeltraining führt nur regelmäßige Anwendung zu dauerhaften Verbesserungen.

**Überwindung der Komfortzone**: Jan erkennt an, dass Problemlösung *“unsexy”* erscheinen kann. Dennoch ermutigt er dazu, diese Hürde zu überwinden, da die langfristigen Vorteile die kurzfristige Unbequemlichkeit überwiegen.

**Proaktive Haltung**: Statt zu warten, bis Probleme auftreten, sollten Teams proaktiv ihre Problemlösungsfähigkeiten entwickeln.

#### 5.8.2.2 Organisationale Bereitschaft entwickeln

Die implizite Handlungsempfehlung lautet, Teams und Organisationen so zu entwickeln, dass sie *“jederzeit in der Lage”* sind zu helfen. Dies erfordert:

* Systematische Schulung in strukturierten Problemlösungsmethoden
* Schaffung von Übungsmöglichkeiten in sicheren Umgebungen
* Aufbau einer Kultur, die Problemlösung wertschätzt
* Integration von Problemlösungstraining in reguläre Entwicklungsprogramme

#### 5.8.2.3 Mindset-Veränderung fördern

Jan appelliert daran, Problemlösung nicht als Belastung, sondern als Entwicklungschance zu sehen. Die Handlungsempfehlung beinhaltet eine Neuausrichtung der Einstellung zu Problemen:

* Probleme als Trainingsmöglichkeiten betrachten
* Den Wert des “langweiligen” Grundlagentrainings erkennen
* Die Verbindung zwischen heutiger Übung und zukünftiger Leistungsfähigkeit verstehen

### 5.8.3 Fazit und Ausblick

Jans Vortrag bietet ein praktisches und theoretisch fundiertes Framework für organisationale Problemlösungskompetenz. Seine zentrale Botschaft ist sowohl einfach als auch kraftvoll: Regelmäßige Praxis in strukturierter Problemlösung entwickelt organisationale Muskeln, die in kritischen Situationen den Unterschied zwischen Erfolg und Versagen ausmachen können.

Das Framework ist besonders wertvoll, weil es: - Eine klare Kategorisierung verschiedener Problemtypen bietet - Spezifische Lösungsstrategien für jede Kategorie vorschlägt - Die Verbindung zwischen Training und Improvisationsfähigkeit herstellt - Praktische Handlungsempfehlungen für Organisationen liefert

Die Metapher des Muskels macht das abstrakte Konzept der Problemlösungskompetenz greifbar und motivierend. Sie zeigt auf, dass außergewöhnliche Leistungen in Krisensituationen nicht durch Zufall entstehen, sondern das Ergebnis systematischen Trainings sind.

Für Führungskräfte und Organisationsentwickler bietet Jans Ansatz einen klaren Weg, ihre Teams für eine ungewisse Zukunft zu stärken. Anstatt nur auf bekannte Probleme zu reagieren, können sie proaktiv die Fähigkeiten entwickeln, die für den Umgang mit unvorhersehbaren Herausforderungen erforderlich sind.

## 5.9 Felix Harling: Was Organisationen von Pilzen lernen können.

Wer Peer Learning Enthusiast:in in einer Organisation ist, fühlst sich sicher manchmal als Untergrund-Agent:in. Was können wir von den Untergrund-Stars - den Pilzen - lernen? Inspiriert von “Verwobenes Leben” (Merlin Sheldrake) ist dieser Lightning Talk ein Plädoyer für Wissensökologie. Mit einem Augenzwinkern - und drei Fragen für alle, die tiefer graben wollen. Dieser Talk ist ein Ergebnis aus meiner Lernreise mit dem Zettelkasten Leitfaden.

**Der Vortrag von Felix führt die Teilnehmenden in die faszinierende Welt der Pilze ein und zieht dabei Parallelen zu organisationalen Lernprozessen. Inspiriert von Merlin Sheldrakes Buch “Verwobenes Leben” werden Pilze als “Underground Stars” präsentiert, deren unsichtbare Netzwerke (Mycel) als Metapher für Peer-Learning und organisationale Transformation dienen. Der interaktive Vortrag ermutigt die Teilnehmenden, sich als Teil eines Mycel-Netzwerks zu verstehen und organisationale Herausforderungen durch die Brille der Pilzwelt zu betrachten.**

### 5.9.1 Aufbau und Gliederung des Vortrags

Der Vortrag folgt einer klaren Struktur, die von einer atmosphärischen Einführung über konkrete Pilz-Eigenschaften bis hin zu praktischen Reflexionsfragen für Organisationen reicht:

1. **Einstimmung und Inspiration** - Schaffung einer “Pilzatmosphäre” und Vorstellung der Buchquelle
2. **Die Metapher der Untergrundsagent:innen** - Verbindung zwischen Peer-Learning-Enthusiast:innen und Pilzen
3. **Das Mycel als zentrales Konzept** - Erklärung der unsichtbaren Netzwerkstrukturen
4. **Verdauung und Transformation** - Pilze als Problemlöser und Wandlungsagenten
5. **Entscheidungswege und Flexibilität** - Die Fähigkeit der Pilze, multiple Pfade zu erkunden
6. **Praktische Reflexion und Anwendung** - Übertragung der Erkenntnisse auf die eigene Organisation

### 5.9.2 Die Underground Stars: Pilze als verborgene Netzwerker

Felix eröffnet seinen Vortrag mit einer eindrucksvollen Feststellung: *“Nur 10% der Pilzarten bilden überhaupt oberflächliche Pilzkörper. Der wahre Underground Star ist das Mycel.”* Diese Erkenntnis bildet das Fundament seiner gesamten Argumentation und verdeutlicht, dass die wahre Kraft der Pilze nicht in dem liegt, was wir sehen, sondern in dem, was verborgen unter der Oberfläche wirkt.

Das Mycel wird als *“Geflecht aus Pilzfäden, das eben im Untergrund die Welt zusammenhält”* beschrieben. Diese Metapher ist besonders kraftvoll für Organisationen, da sie verdeutlicht, wie wichtig unsichtbare Verbindungen, informelle Netzwerke und verdeckte Lernprozesse für das Funktionieren komplexer Systeme sind.

Die Parallele zu Peer-Learning-Enthusiast:innen als *“Untergrundsagent:innen”* ist dabei besonders treffend. Wie Pilze arbeiten diese oft im Verborgenen, schaffen Verbindungen zwischen verschiedenen Bereichen einer Organisation und ermöglichen Wissenstransfer und Innovation auf Wegen, die in traditionellen Hierarchien nicht vorgesehen sind.

### 5.9.3 Verdauung und Transformation: Der Abbau für Neues Wachstum

Ein zentraler Aspekt der Pilzfunktion liegt in ihrer außergewöhnlichen Fähigkeit zur Transformation. Felix erklärt: *“Ein Pilz als Mycel verdaut ihr außerhalb eures Körpers und verwandelt Komplexes wie Erdöl oder Radioaktivität oder auch Blätter in Nährstoffe.”* Diese Eigenschaft macht Pilze zu wahren Alchemisten der Natur.

Die ökologische Bedeutung dieser Fähigkeit wird dramatisch unterstrichen: *“Ohne Pilze würde die Welt unter einer meterhohen Schicht Abfall versinken.”* Diese Aussage verdeutlicht, dass Pilze nicht nur Zersetzer sind, sondern essenzielle Recycling-Systeme, die komplexe, oft toxische Materialien in lebensnotwendige Nährstoffe umwandeln.

Für Organisationen bedeutet dies, dass es Strukturen und Prozesse geben muss, die *“Verdauen und Verwandeln”* ermöglichen. Veraltete Systeme, überholte Prozesse und hinderliche Strukturen müssen abgebaut werden, damit Raum für Innovation und Wachstum entstehen kann. Dieser Prozess erfordert oft Mut, da er bedeutet, Bewährtes loszulassen, um Platz für Unbekanntes zu schaffen.

Die externe Verdauung der Pilze ist dabei ein besonders interessantes Konzept: Sie zersetzen Materialien außerhalb ihres eigenen Körpers und nehmen dann die verwertbaren Nährstoffe auf. Übertragen auf Organisationen könnte dies bedeuten, dass Probleme und Herausforderungen nicht intern “verschluckt” werden sollten, sondern extern bearbeitet und transformiert werden müssen, bevor die gewonnenen Erkenntnisse in die Organisation integriert werden.

### 5.9.4 Multiple Entscheidungswege: Die Kraft der Parallelität

Eine weitere faszinierende Eigenschaft der Pilze liegt in ihrer Fähigkeit zur parallelen Exploration. Felix beschreibt dies als Superkraft: *“Dann können Pilze durch zwei oder mehr Türen gleichzeitig gehen. Das ist wirklich eine super Kraft.”* Diese Metapher eröffnet völlig neue Perspektiven für organisationale Entscheidungsfindung.

In traditionellen Organisationsstrukturen werden Entscheidungen oft linear getroffen: Ein Weg wird ausgewählt, andere Optionen werden verworfen. Pilze hingegen erkunden multiple Pfade gleichzeitig und lernen dabei. Dieser Ansatz ermöglicht es ihnen, Ressourcen effizienter zu nutzen und sich schneller an verändernde Umgebungen anzupassen.

Die Frage *“Was wäre denn eine aktuelle Entscheidung in deiner Organisation, die du gerne auf mehrere Wege gehen würdest?”* fordert die Teilnehmenden auf, konkret über Situationen nachzudenken, in denen parallele Exploration vorteilhaft wäre. Dies könnte bei Produktentwicklung, Strategieentscheidungen oder Organisationsveränderungen besonders wertvoll sein.

Der Ansatz des parallelen Entscheidens ermöglicht es auch, *“dabei zu lernen”*. Anstatt sich für einen Weg zu entscheiden und dann zu hoffen, dass er richtig ist, können Organisationen verschiedene Ansätze gleichzeitig testen und aus den Ergebnissen lernen. Dies reduziert Risiken und erhöht die Wahrscheinlichkeit erfolgreicher Outcomes.

### 5.9.5 Das Mycel-Netzwerk: Verbindung und kollektive Intelligenz

Die Aufforderung an die Teilnehmenden, sich als Mycel zu verstehen, ist mehr als nur eine metaphorische Übung. Felix lädt dazu ein: *“Stellt euch vor, ihr werdet jetzt ein Mycel. Das heißt ein Geflecht aus Pilzfäden, das eben im Untergrund die Welt zusammenhält und auch natürlich euch verbindet mit allen Anwesenden rund um euch.”*

Diese Visualisierung schafft ein Bewusstsein für die unsichtbaren Verbindungen zwischen Menschen in einer Organisation oder Lerngemeinschaft. Wie ein Mycel sind auch menschliche Netzwerke oft nicht sichtbar, aber dennoch essentiell für den Informationsaustausch, die Problemlösung und die kollektive Intelligenz.

Die Mycel-Metapher verdeutlicht auch, dass jeder Einzelne sowohl Empfänger als auch Sender von Informationen und Ressourcen ist. In einem gesunden Mycel-Netzwerk fließen Nährstoffe dorthin, wo sie gebraucht werden, unabhängig davon, wo sie ursprünglich aufgenommen wurden. Übertragen auf Organisationen bedeutet dies, dass Wissen und Ressourcen flexibel und bedarfsorientiert verteilt werden sollten.

### 5.9.6 Praktische Anwendung und Reflexion

Der Vortrag zeichnet sich durch seinen hochgradig interaktiven Charakter aus. Anstatt nur theoretische Konzepte zu präsentieren, fordert Felix die Teilnehmenden kontinuierlich zur Reflexion auf. Die Methode der *“drei Atemzüge Zeit”* für Reflexionsfragen schafft dabei einen rhythmischen, meditativen Charakter, der das Eintauchen in die Pilzwelt unterstützt.

Die erste Reflexionsfrage zielt direkt auf konkrete organisationale Herausforderungen ab: *“Das ist eine veraltete Struktur oder ein veralteter Ablauf, der in deiner Organisation abgebaut werden sollte, damit Neues wachsen kann.”* Diese Frage verbindet die biologische Realität der Pilze mit praktischen Organisationsproblemen.

Die zweite Frage zur parallelen Entscheidungsfindung ermutigt zu experimentellem Denken und könnte zu innovativen Ansätzen in der Organisationsentwicklung führen.

### 5.9.7 Inspiration und Methodenintegration

Felix’ Inspiration durch Merlin Sheldrakes Buch *“Verwobenes Leben”* zeigt, wie externe Impulse neue Perspektiven auf bekannte Probleme eröffnen können. Die Integration dieser Erkenntnisse in einen Zettelkasten-Ansatz demonstriert zudem, wie Wissen systematisch gesammelt, vernetzt und für neue Anwendungen nutzbar gemacht werden kann.

Die Erwähnung der Zettelkasten-Methodik und der Verweis auf eine weiterführende Session mit Andreas Trebing verdeutlichen, dass der Vortrag Teil eines größeren Lernökosystems ist. Dies unterstreicht die Mycel-Metapher: Einzelne Lerneinheiten sind miteinander vernetzt und verstärken sich gegenseitig.

### 5.9.8 Handlungsempfehlungen und Call to Actions

Der Vortrag enthält mehrere implizite und explizite Handlungsempfehlungen:

* **Organisationale Reflexion**: Die Teilnehmenden werden aufgefordert, eine vertraute Organisation auszuwählen und diese durch die Pilz-Brille zu betrachten
* **Struktureller Abbau**: Identifikation veralteter Strukturen oder Abläufe, die Entwicklung behindern
* **Parallele Entscheidungsfindung**: Überlegung zu aktuellen Entscheidungen, die von einem Multi-Path-Ansatz profitieren könnten
* **Netzwerkdenken**: Verstehen der eigenen Rolle als Teil eines größeren, verbundenen Systems
* **Wissensaustausch**: *“Teile es gerne auch im Chat oder auch mit deinen Nachbarinnen”* - Ermutigung zum direkten Austausch
* **Vernetzung**: *“Lasst uns gerne Fäden spinnen. Ich freue mich auf neue Kontakte”* - Aufbau neuer Verbindungen

### 5.9.9 Zukunftsperspektiven und Lösungsansätze

Der Vortrag endet mit einem Ausblick auf die praktischen Anwendungsmöglichkeiten von Pilztechnologie. Das Beispiel des *“Schuh hier aus Myzel hergestellt”* zeigt, dass Pilze nicht nur metaphorisch, sondern auch ganz konkret Lösungen für aktuelle Probleme bieten können.

Die Aussage *“Pilze sind wirklich Lösungen für viele von unseren Problemen”* unterstreicht das Potenzial dieser Organismen für nachhaltige Innovation. Dies könnte Organisationen inspirieren, biomimetische Ansätze in ihrer eigenen Entwicklung zu berücksichtigen.

### 5.9.10 Methodische Erkenntnisse

Der Vortrag demonstriert erfolgreich, wie komplexe organisationale Konzepte durch biologische Metaphern zugänglich gemacht werden können. Die Pilzwelt bietet dabei einen reichen Fundus an Modellen für: - Netzwerkorganisation - Dezentrale Intelligenz - Adaptive Problemlösung - Nachhaltige Transformation - Kollaborative Systeme

Die Integration von Reflexionsphasen und die Ermutigung zur direkten Anwendung machen den Vortrag zu mehr als einer reinen Wissensvermittlung - er wird zu einer Lernerfahrung, die die Teilnehmenden dazu befähigt, neue Perspektiven auf ihre eigenen organisationalen Herausforderungen zu entwickeln.

Die Verbindung zwischen der unsichtbaren Welt der Pilze und den oft ebenfalls unsichtbaren Lernprozessen in Organisationen schafft eine kraftvolle Metapher, die nachhaltig wirken und zu veränderten Denkweisen führen kann.

## 5.10 Harald Schirmer: The Knowledge Gap in Management

Der Pitch zur Session - je weiter oben in der Karriere, je älter, um so weniger Zeit und Lernlust im Management … wir werfen einen Blick auf eine “Referenzgruppe” - das globale GUIDE Netzwerk und vergleichen.

**Harald präsentiert eine kritische Analyse der unterschiedlichen Lernkulturen zwischen Management und operativen Mitarbeitern (Guides) in der digitalen Transformation. Er zeigt auf, dass kontinuierliches, soziales Lernen deutlich effektiver ist als sporadisches, hierarchisches Lernen und erklärt, warum komplexe digitale Themen nicht durch Vereinfachung, sondern durch schrittweises Verstehen von Grundprinzipien gemeistert werden können.**

### 5.10.1 Gliederung und Aufbau des Vortrags

Der Vortrag gliedert sich in folgende Hauptthemen: - Analyse der unterschiedlichen Lernkurven zwischen Management und Guides - Der Teufelskreis des ineffektiven Lernens im Management - Grundlagen des wirklichen Lernens versus oberflächlicher Wissensvermittlung - Umgang mit Komplexität und Dynamik in der digitalen Welt - Toolkategorien statt Einzeltools verstehen - Praktische Handlungsempfehlungen für digitales Aufräumen

### 5.10.2 Die Lernkluft zwischen Management und operativen Mitarbeitern

### 5.10.3 Das Problem der hierarchischen Lernresistenz

Harald beginnt seinen Vortrag mit einer wichtigen Klarstellung: *“Mir geht es hier nicht um Management Bashing, es sind ja keine Manager da oder fast keine. Mir geht es darum, rauszufinden, rauszuarbeiten, wieso ist Lernen so schwierig, je weiter man nach oben kommt.”* Diese Schwierigkeit liegt nicht primär am Alter, sondern an der hierarchischen Entwicklung und den damit verbundenen Strukturen wie Assessment-Centern.

Das traditionelle Managementverständnis basiert auf dem Prinzip: *“Wer es Wissen hat, hat die Macht, kann entscheiden und so weiter.”* Diese Haltung führt dazu, dass auch heute noch viele Entscheidungen im Hinterzimmer getroffen werden, weil Wissen als Machtinstrument verstanden wird.

### 5.10.4 Kontinuierliches versus sporadisches Lernen

Der Referent illustriert den fundamentalen Unterschied zwischen zwei Lernansätzen anhand einer 14-jährigen Beobachtung:

**Die Guides (grüne Linie):** *“Die haben von Anfang an mitgelernt.”* Bei jeder neuen Software-Einführung, jedem neuen Produkt oder Prozess waren es nur noch *“kleine zusätzliche Investments”*, da sie das Gelernte kontinuierlich in der Praxis anwendeten. Durch diese konstante Anwendung *“haben sie natürlich die ganze Zeit weitergelernt”* und konnten auf bereits vorhandenem Wissen aufbauen.

**Das Management:** Hier folgt ein völlig anderes Muster: *“Da kommt was, es muss sich delegieren. Dann haben sie es delegiert, dann kam es, dann mussten sie es nutzen. Dann haben sie es kurz verwendet, großes Investment, großer Aufschrei, am nächsten Tag wieder vergessen und wieder genauso weiter gemacht wie vorher.”*

Das Ergebnis ist eindeutig: *“Aufwand riesig, Wirkung klein”* beim Management, während bei den Guides *“immer weniger Aufwand eigentlich und die Wirkung immer größer”* wird.

### 5.10.5 Der unaufholbare Gap

Harald warnt vor einer besorgniserregenden Entwicklung: *“Und diesen Gap zwischen Lernern, Social Learnern, die sich ständig austauschen, die ständig von und miteinander lernen, und anderen, die ständig im Konkurrenzkampf sind und in Meetings hocken, wird halt nicht mehr aufholbar.”*

### 5.10.6 Der Teufelskreis des ineffektiven Lernens

### 5.10.7 Die negative Spirale

Der Referent beschreibt einen *“ganz einfacher Kreislauf”* des ineffektiven Lernens: - Keine Zeit für Lernen - Keine Wirksamkeit - Keine Zeitersparnis

### 5.10.8 Die positive Spirale

Im Gegensatz dazu steht der positive Kreislauf der kontinuierlich Lernenden: - Die Guides lernen - Werden wirksamer - Erreichen schneller Ergebnisse - Haben damit noch mehr Zeit zum Lernen

Harald betont: *“In beide Richtungen ist dieser Kreislauf entweder super oder halt leider nicht gut.”*

### 5.10.9 Wahres Lernen versus oberflächliche Wissensvermittlung

### 5.10.10 Das Mikroformat-Problem

Ein zentrales Problem sieht Harald in der Erwartungshaltung des Managements bezüglich Lernen: *“Im Management reden wir von Lernen ja immer so, Kurs, 10 Minuten bitte machst du als One-Pager, Elevator-Pitch oder sonst irgendwas für ein Mikroformat und danach möchte ich aber bitte Klavier spielen können. Nein.”*

### 5.10.11 Die Komponenten echten Lernens

Basierend auf seiner Erfahrung definiert Harald, was wirkliches Lernen ausmacht. Dabei gehören folgende Elemente dazu: - Zeit - Disziplin - Gemeinschaft - Wirksamkeit - Kulturwandel

*“Aber das ist eigentlich Lernen. Nicht, ich zeige euch, wie man Knöpfe drückt.”*

### 5.10.12 Umgang mit Komplexität und Dynamik

### 5.10.13 Die Herausforderung moderner Arbeitswelt

Harald stellt fest: *“Jetzt ist das Ganze noch komplex und dynamisch. Komplexität und Dynamik heißt ja im Endeffekt, es ist nicht mehr einfach.”* Diese Erkenntnis ist fundamental für den Umgang mit modernen digitalen Herausforderungen.

### 5.10.14 Der typische Reaktionsverlauf

Der Referent beschreibt einen typischen Verlauf beim Konfrontieren mit Komplexität:

1. **Realisierung:** *“Erstmal muss ich realisieren, okay, das ist nicht einfach. Es ist nicht Schuhe binden. Sondern es ist komplex, es ist KI, es entwickelt sich weiter.”*
2. **Vereinfachungsdrang:** *“Da habe ich erstmal den Drang zur Vereinfachung. Schreib mir das mal auf den One-Pager. Erklär mir mal KI in drei Minuten. Geht nicht.”*
3. **Überforderung:** *“Wenn ich dann akzeptiere, dass das groß ist, dann bin ich überfordert. Natürlich. Was mache ich als Überforderter? Aufhören.”*
4. **Erste Schritte:** *“Wenn ich dann irgendwann ins Lernen und ins Umsetzen komme, dann merke ich plötzlich, wie viel größer das eigentlich noch ist. Bin ich eigentlich auch noch im Überforderten, aber ich mache Schritte in die richtige Richtung.”*

### 5.10.15 Das Ziel: Bewusster Umgang mit Komplexität

Harald formuliert das eigentliche Ziel: *“Und das eigentliche Ziel wäre ja, dass wir in dieses grüne Feld, in das bewusste Einsetzen von Komplexität und Dynamik kommen. Also nicht mehr runter regulieren.”*

### 5.10.16 Toolkategorien statt Einzeltools verstehen

### 5.10.17 Das Überforderungsproblem

Harald erkennt ein verbreitetes Problem: *“Es waren hier auch einige, die haben gesagt, völlig überfordert. Ja, dann reden sie hier von Conceptboard und da von Slack und da von Teams und da von Menti. Verständlich, weil das sind lauter verschiedene Tools.”*

### 5.10.18 Der Kategorienansatz

Die Lösung liegt nicht in der Einzelerklärung jedes Tools, sondern im Verständnis der Kategorien: *“Wenn man aber nicht mehr hergeht und den Leuten jedes Tool einzeln und die Knöpfe erklärt, sondern erstmal verständlich macht, was ist ein Chat-Client? Und der hat nur fünf Funktionen und egal von welcher Firma, die sind immer die gleichen.”*

Dieser Ansatz lässt sich auf verschiedene Bereiche übertragen: - Enterprise Social Networks - KI-Tools - Tabellenkalkulationen

Das Prinzip: *“Wenn ich mal verstanden habe, wann wende ich welche Toolart an, dann ist auch wurscht, welches Tool ich verwende.”*

### 5.10.19 Handlungsempfehlungen und Call to Actions

### 5.10.20 Digital aufräumen als Basis

Harald präsentiert konkrete Schritte für das “Digital aufräumen” als Grundlage für effektives digitales Arbeiten:

**Grundausstattung - Passwortmanager:** Eine der wichtigsten Handlungsempfehlungen betrifft die Sicherheit: *“Wer hat alles einen Passwortmanager? Alle, die jetzt die Hand nicht hochheben, ohne den geht es nicht.”*

**Weitere Basiselemente:** - Medien organisieren - Sicherheit gewährleisten - Backup-Strategien implementieren

**Optimierung und Automatisierung:** Nach der Grundausstattung folgen weitere Schritte zur Optimierung und Automatisierung der digitalen Arbeitsweise.

### 5.10.21 Aufruf zum Paradigmenwechsel

Der zentrale Aufruf des Vortrags richtet sich an einen grundlegenden Wandel im Lernverständnis: - Weg von der Erwartung sofortiger, einfacher Lösungen - Hin zu kontinuierlichem, sozialem Lernen - Akzeptanz von Komplexität statt Vereinfachungsdrang - Fokus auf Toolkategorien statt Einzeltools

### 5.10.22 Praktische Umsetzungsschritte

Harald empfiehlt einen strukturierten Ansatz: - Zunächst die digitale Grundausstattung schaffen - Verstehen lernen, welche Toolkategorien für welche Zwecke geeignet sind - Kontinuierliches Lernen in der Gemeinschaft etablieren - Komplexität als Chance begreifen, nicht als Hindernis

### 5.10.23 Fazit und Ausblick

Haralds Vortrag macht deutlich, dass die digitale Transformation nicht nur eine technische, sondern vor allem eine kulturelle Herausforderung darstellt. Der Unterschied zwischen erfolgreichen und weniger erfolgreichen Lernenden liegt nicht in der Intelligenz oder dem verfügbaren Budget, sondern in der Herangehensweise an Lernen und Veränderung.

Die Botschaft ist klar: Kontinuierliches, soziales Lernen schlägt sporadische, hierarchische Wissensvermittlung. Wer Komplexität annimmt statt sie zu vereinfachen, wer Toolkategorien versteht statt nur Knöpfe zu drücken, und wer eine solide digitale Grundausstattung schafft, wird in der digitalen Arbeitswelt erfolgreich sein.

Der Vortrag endet mit einem praktischen Aufruf: Jeder sollte zunächst seine digitale Grundausstattung überprüfen und vervollständigen - beginnend mit einem Passwortmanager. Denn ohne diese Basis ist effektives digitales Arbeiten und Lernen nicht möglich.

Die Erkenntnisse aus 14 Jahren Beobachtung zeigen: Der Gap zwischen kontinuierlich Lernenden und sporadisch Lernenden wird immer größer. Es ist höchste Zeit, auf die Seite der kontinuierlich Lernenden zu wechseln, bevor dieser Gap unaufholbar wird.

## 5.11 Dajana Prellwitz: Wissenslücken füllt man nicht mit Tools – Wissensmanagement neu gedacht bei NETZSCH

Wie gelingt es, Wissenslücken in einem internationalen Industrieunternehmen systematisch zu schließen – und dabei nicht nur Tools, sondern vor allem Kultur zu verändern? In diesem Lightning Talk gibt Dajana Prellwitz Einblicke in das Strategieprojekt „Knowledge Culture“ der NETZSCH-Gruppe – mit Blick auf die Roadmap, erste Umsetzungsschritte und die Herausforderungen auf dem Weg zu einer gelebten Wissenskultur.

**Der Vortrag von Dajana behandelt die Herausforderungen eines traditionellen Unternehmens beim Aufbau eines strategischen Wissensmanagements. Sie beschreibt, wie ihr 150 Jahre altes Unternehmen mit einer alternden Belegschaft vor der Aufgabe steht, Wissen zu bewahren und zu vernetzen. Dabei betont sie, dass Wissensmanagement weit über IT-Tools hinausgeht und eine ganzheitliche Herangehensweise erfordert, die Kultur, Führung und Prozesse umfasst. Trotz guter Voraussetzungen kämpft das Unternehmen damit, aus einzelnen Maßnahmen eine nachhaltige Bewegung zu entwickeln.**

### 5.11.1 Gliederung und Aufbau des Vortrags

Der Vortrag gliedert sich in folgende Hauptbereiche:

* Ausgangssituation und Problemstellung (alternde Belegschaft)
* Erkenntnisprozess zum ganzheitlichen Wissensmanagement
* Strategische Projektansätze und Dimensionen
* Aktueller Status und Roadmap
* Herausforderungen und Hindernisse
* Komplexität der Unternehmensstruktur
* Aufruf zum Erfahrungsaustausch

### 5.11.2 Wissensmanagement ist mehr als nur IT-Tools

Eine der zentralen Botschaften des Vortrags ist die Erkenntnis, dass Wissensmanagement nicht auf technische Lösungen reduziert werden kann:

*“Häufiger, wenn wir Wissensmanagement sagen, dann denken viele an ein Tool. Irgendein IT-Tool, das löst dann all unsere Probleme, wir dokumentieren das und damit ist der Job dann.”*

Das Projektteam stellte schnell fest, dass diese Herangehensweise zu kurz greift. Dajana erklärt: *“das wird es nicht alleine lösen, sondern es geht wirklich darum, die richtigen Leute zusammenzubringen, dass die Expertinnen bei uns im Unternehmen sich vernetzen und einfach an neuen Ideen arbeiten.”*

Diese Erkenntnis führte zu einem Paradigmenwechsel im Unternehmen. Anstatt sich ausschließlich auf technische Lösungen zu fokussieren, wurde ein ganzheitlicher Ansatz entwickelt, der verschiedene Dimensionen des Wissensmanagements berücksichtigt. Die Betonung liegt auf der Vernetzung von Expertinnen und der gemeinsamen Entwicklung neuer Ideen, da das Unternehmen von Innovation lebt.

### 5.11.3 Strategischer Projektansatz mit vier Dimensionen

Das Unternehmen entwickelte 2023 ein strategisches Projekt, das vier wesentliche Dimensionen umfasst:

* **Culture und Leadership**: Die Unternehmenskultur und Führung spielen eine zentrale Rolle
* **Prozesse**: Etablierung von Unternehmensprozessen, die Wissenstransfer unterstützen
* **Technologie**: IT-Tools und KI-Anwendungen als wichtige Enabler
* **Content**: Verwaltung und Strukturierung der Wissensinhalte

Dajana betont besonders die Bedeutung der kulturellen Dimension: *“auch das Thema Culture und Leadership. ein ganz wichtiger Punkt, die Leute auch zu befähigen, ihr Wissen überhaupt weiterzugeben, Prozesse im Unternehmen zu etablieren, die das unterstützen.”*

Die Technologie wird nicht vernachlässigt, aber in den richtigen Kontext eingeordnet: *“Technologie ist natürlich trotzdem auch ein wichtiger Punkt, also auch KI ist bei uns ein riesen Hype gerade und auch das Thema Content dürfen wir natürlich nicht vernachlässigen.”*

### 5.11.4 Fortschritte und aktuelle Roadmap

Das Unternehmen kann bereits auf erste Erfolge verweisen. Dajana erklärt: *“alles was zu grün ist, da sind wir eigentlich schon gut auf dem Weg, haben Themen auch abgeschlossen und haben gerade auch für das nächste Geschäftsjahr bei uns jetzt uns eine Roadmap gegeben, mit was wir uns jetzt weiterhin fokussiert im nächsten zwölf Monaten auseinandersetzen wollen.”*

Die Roadmap zeigt eine strukturierte Herangehensweise mit klaren Prioritäten für die kommenden zwölf Monate. Gleichzeitig werden einige Themen gestrichelt dargestellt, was auf Herausforderungen oder noch offene Fragen hindeutet. Diese ehrliche Darstellung des Projektstatus zeigt die Komplexität von Wissensmanagement-Initiativen in großen Organisationen.

### 5.11.5 Die Herausforderung der nachhaltigen Bewegung

Trotz optimaler Voraussetzungen steht das Unternehmen vor einer zentralen Herausforderung. Dajana beschreibt die paradoxe Situation: *“obwohl wir sehr gute Voraussetzungen haben, wir haben einen Sponsor im Topmanagement, also einer unserer Geschäftsführer der Gesellschaft, der ist Sponsor für das Projekt. Wir haben Budget. Das ganze Thema ist in unserer Strategie verankert”*

Dennoch gelingt es nicht, die gewünschte Dynamik zu erzeugen: *“trotzdem ist es für uns oft gefühlt so, wir machen bestimmte Maßnahmen und es ist dann wie so ein Stein, der uns fällt. Gläht schon Wellen, aber irgendwann ebbt es dann wieder ab.”*

Diese Metaphor des Steins, der ins Wasser fällt, verdeutlicht das Problem vieler Wissensmanagement-Initiativen: Einzelmaßnahmen erzeugen kurzfristige Aufmerksamkeit, aber keine nachhaltige Veränderung. Das Unternehmen sucht nach dem Übergang von isolierten Aktivitäten zu einer selbsttragenden Bewegung: *“wir haben diesen Schritt zu einer, ich nenne es mal Bewegung. also dass wirklich an vielen Stellen Wissensmanagement bei uns im Unternehmen stattfindet, bisher nicht geschafft”*

### 5.11.6 Komplexität der Unternehmensstruktur als Hindernis

Ein weiterer erschwerender Faktor ist die gewachsene Komplexität des 150 Jahre alten Unternehmens:

*“wir sind ein sehr kompliziertes Unternehmen, würde ich sagen. Also wir haben drei Geschäftsbereiche, die haben alle sehr unterschiedliche IT-Landschaften teilweise. Das Unternehmen ist vor ein paar Jahren 150 Jahre alt geworden. Also wir haben auch eine wahnsinnige Historie”*

Diese historisch gewachsene Struktur mit unterschiedlichen IT-Landschaften in drei Geschäftsbereichen erschwert die Implementierung einheitlicher Wissensmanagement-Lösungen erheblich. Die lange Unternehmensgeschichte bringt sowohl wertvolles Wissen als auch gewachsene Komplexität mit sich.

### 5.11.7 Das Problem der einen Plattform

Eine besondere Herausforderung stellt der Wunsch nach einer einheitlichen Lösung dar. Dajana berichtet: *“wenn wir Leute bei uns fragen, was wollt ihr denn eigentlich oder was erwartet ihr euch vom Business Management, dann kommt immer, wir wollen die eine Plattform, wo ich alles finde”*

Dieser Wunsch nach *“diesen einen Go-To-Place zu schaffen, wo jeder das findet, was er sucht”* gestaltet sich aufgrund der Unternehmenskomplexität als *“beliebig schwierig”*. Die Erwartung einer Universallösung steht im Spannungsfeld zur gewachsenen, heterogenen IT-Landschaft des Unternehmens.

### 5.11.8 Aufruf zum Erfahrungsaustausch und Lernen

Der Vortrag schließt mit einem klaren Aufruf zum Erfahrungsaustausch. Dajana formuliert konkrete Bitten um Unterstützung:

*“da würden wir uns sehr über einen Austausch freuen. Vielleicht sind andere Unternehmen da weiter, haben da Ideen, weil wir da so ein bisschen momentan hängen.”*

Sie spezifiziert diesen Wunsch weiter: *“wenn da jemand Ideen hat, wie man das tatsächlich erreichen kann für alle so diesen einen Go-To-Place zu schaffen”* und lädt explizin zum Dialog ein: *“würden wir uns da sehr freuen, im Austausch heute Abend oder auch gern morgen, da über Lösungen zu sprechen und uns da an dem Projekt auch weiterzubringen und davon euch zu lernen, wenn ihr da schon weiter seid.”*

### 5.11.9 Handlungsempfehlungen und Aufrufe

Der Vortrag enthält mehrere implizite und explizite Handlungsempfehlungen:

* **Ganzheitlicher Ansatz**: Wissensmanagement sollte nicht auf IT-Tools reduziert werden, sondern Kultur, Führung, Prozesse und Technologie gleichermaßen berücksichtigen
* **Vernetzung fördern**: Der Fokus sollte darauf liegen, *“die richtigen Leute zusammenzubringen”* und Expertinnen zu vernetzen
* **Befähigung der Mitarbeiter**: Es ist wichtig, *“die Leute auch zu befähigen, ihr Wissen überhaupt weiterzugeben”*
* **Prozessintegration**: Unternehmensprozesse sollten etabliert werden, die Wissenstransfer aktiv unterstützen
* **Von Maßnahmen zu Bewegungen**: Der Übergang von einzelnen Aktivitäten zu einer nachhaltigen, selbsttragenden Wissensmanagement-Bewegung ist entscheidend

### 5.11.10 Explizite Aufrufe zum Handeln

Dajana richtet konkrete Bitten an die Zuhörerschaft:

* **Erfahrungsaustausch**: Teilnahme am Austausch über Lösungsansätze und Best Practices
* **Ideenaustausch**: Teilen von Erfahrungen zur Schaffung einer einheitlichen Wissensplattform
* **Gemeinsames Lernen**: Bereitschaft zum gegenseitigen Lernen von Unternehmen, die bereits weiter fortgeschritten sind
* **Netzwerkbildung**: Aufbau von Kontakten für kontinuierlichen Erfahrungsaustausch über die Veranstaltung hinaus

Der Vortrag zeigt exemplarisch die Herausforderungen traditioneller Unternehmen beim Wissensmanagement auf und macht deutlich, dass trotz optimaler Rahmenbedingungen der Übergang zu einer lebendigen Wissenskultur eine der schwierigsten Aufgaben darstellt. Die Offenheit, mit der Dajana sowohl Erfolge als auch Hindernisse thematisiert, schafft eine authentische Grundlage für den gewünschten Erfahrungsaustausch.

## 5.12 Armin Zoike: Mind the AI Gap: Warum dokmentiertes Wissen das wichtigste Asset im KI-Zeitalter ist und wie man es einfach aufbaut

Das bestehenden Ansätze zum Wissensmanagement es nur begrenzt schaffen Wissen aus den Köpfen von Mitarbeitern zu digitalisieren, führt nicht nur zu direkten Produktivitätsverlusten durch Wissensverlust, Wissenssilos und verlorener Zeit bei der Suche und beim Teilen von Informationen, sondern bedroht fundamental die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen im KI-Zeitalter. Ich gehe kurz darauf ein warum Unternehmen nur in dem Maße von KI profitieren können, in dem sie dieser ihr Wissen digital dokumentiert zur Verfügung stellen können und zeige dann auf wie das am effektivsten gelingt.

**Armin, Mitgründer des Nürnberger Startups Complemental AI, präsentierte einen innovativen Ansatz zur Verbindung von Wissensmanagement und Künstlicher Intelligenz. In seinem Vortrag stellte er dar, wie Unternehmen durch besseres Wissensmanagement ihre KI-Initiativen deutlich effektiver gestalten können. Seine zentrale These: Wissensmanagement und KI müssen strategisch zusammen gedacht werden, um echten wirtschaftlichen Wert zu schaffen. Dabei präsentierte er eine Lösung, die menschliche Kommunikationsmuster nachahmt und automatisch Wissen aus Gesprächen extrahiert und für zukünftige Anfragen verfügbar macht.**

### 5.12.1 Gliederung und Aufbau des Vortrags

Der Vortrag gliederte sich in vier Hauptteile:

1. **Vorstellung und Mission**: Einführung des Speakers und seines Startups Complemental AI
2. **Problemanalyse**: Darstellung der typischen Herausforderungen im Wissensmanagement
3. **Neues Framing**: Verbindung von Wissensmanagement und KI als strategische Notwendigkeit
4. **Lösungsansatz**: Präsentation einer innovativen KI-Lösung zur automatischen Wissenserfassung

### 5.12.2 Die Mission von Complemental AI

Armin stellte sich als Entwickler und Mitgründer des Nürnberger Startups Complemental AI vor. Das Unternehmen hat sich eine klare Mission gesetzt: *“Unternehmen KI zur Verfügung zu stellen, die ihren Mitarbeitern mehr Wissen zugänglich macht, es bewahrt vor Verlust und auch effektiver mit KI nutzbar macht.”*

Die Gründung basierte auf einer fundamentalen Erkenntnis über den Zustand des Wissensmanagements in Unternehmen: *“meist internes Wissen in Unternehmen schafft es halt nicht in zuverlässige und leicht zugängliche Daten.”* Diese Beobachtung führte zur Identifikation klassischer Probleme:

* Schwierigkeiten beim Überbrücken von Silos
* Mangelnde Zugänglichkeit von Wissen für Mitarbeiter
* Kontinuierlicher Wissensverlust

### 5.12.3 Neues strategisches Framing für Wissensmanagement

Armins zentrale Botschaft richtete sich speziell an Personen im Wissensmanagement: *“Das ist ein schwieriges Thema, um wirklich viel Budget locker zu machen oder das so zu framen, dass die Geschäftsleitung da voll hinter steht.”* Als Lösung bot er ein revolutionäres neues Framing an: *“Wissensmanagement und KI strategisch zusammen gedacht werden müssen.”*

### 5.12.4 Die DNA eines KI-Use-Cases

Armin erläuterte die typische Struktur erfolgreicher KI-Anwendungen:

* **Input**: Nutzer-Prompt oder Anfrage
* **Large Language Model**: Generelle Intelligenz und Weltwissen von großen Anbietern
* **Eigenes Wissen**: Integration unternehmensinterner Daten
* **Tool-Integration**: Einbindung in bestehende Prozesse
* **Output**: Wertschöpfendes Ergebnis

### 5.12.5 Der entscheidende Differenzierungsfaktor

Bei der wirtschaftlichen Betrachtung von KI-Projekten identifizierte Armin einen kritischen Punkt: *“Wir kriegen generelle Intelligenz von OpenAI, aber die kriegt jeder. Wir können es in unsere Prozesse integrieren. Das ist auch nicht die allergrößte Kunst. Aber das große, große Problem, was viele haben, ist halt genau dieser Punkt, dem LLM den eigenen Kontext verständlich zu machen.”*

Der Zugang zum internen Wissen wird damit zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Ohne diesen Zugang bleiben KI-Initiativen oberflächlich und austauschbar.

### 5.12.6 Wirtschaftliche Dimension des Wissensmanagements

Armin präsentierte eine überzeugende wirtschaftliche Argumentation für besseres Wissensmanagement. Er betonte, dass *“die Qualität und die Quantität von verfügbarem Wissen für KI beeinflusst, wie effektiv uns KI helfen kann, einerseits, und andererseits, wie häufig wir es nutzen können.”*

Die Rechnung ist beeindruckend: *“wenn man es schafft, durch bessere Daten nur 10% häufiger oder effektiver KI nutzen zu können im Unternehmen, dann reden wir oft von einem vierstelligen Betrag pro Mitarbeiter und Jahr.”*

Diese Kalkulation macht deutlich, warum Investitionen in Wissensmanagement nicht mehr als Kostenfaktor, sondern als strategische Investition betrachtet werden sollten.

### 5.12.7 Analyse der klassischen Wissensmanagement-Situation

Armin skizzierte die typischen Herausforderungen des traditionellen Wissensmanagements:

**Ausgangssituation**: Unternehmen wollen *“aus Wissen Wert schöpfen, gerade in so einem Wissensstandort wie Deutschland.”*

**Probleme der klassischen Herangehensweise**: - Wenig Wissen wird in dokumentierte Daten überführt - Dokumentation ist aufwendig ohne entsprechende Anreize - Governance-Systeme sind oft ineffektiv - Wissenspflege erfordert Antizipation zukünftiger Anfragen - Geringe Wertschöpfung aus vorhandenem Wissen

**Konsequenz**: *“Als Ergebnis kann ich daraus relativ wenig Wert schöpfen.”*

### 5.12.8 Das KI-Zeitalter als Wendepunkt

Armin argumentierte, dass sich im KI-Zeitalter die Prioritäten fundamental ändern: *“Im KI-Zeitalter ändert sich dieses Bild jetzt und wenn das erste Bild des Management nicht überzeugt, dass man was tun muss, dann tut es vielleicht das zweite Bild.”*

Der entscheidende Punkt: *“existierende KI-Ansätze begrenzt auf existierende Daten.”* Ohne qualitativ hochwertige, gut strukturierte Wissensbasis bleibt auch die beste KI-Technologie limitiert in ihrem Output.

### 5.12.9 Innovative Lösungsstrategie: Menschliche Kommunikation nachahmen

Complemental AI entwickelte einen innovativen Ansatz zur Lösung des Wissensmanagement-Problems: *“Wir haben uns gedacht, wir bauen einfach eine KI, die das Gleiche macht, was ein Mensch macht.”*

### 5.12.10 Funktionsweise der Lösung

Das System funktioniert nach einem natürlichen Kommunikationsmuster:

1. **Problemerkennung**: Wenn eine Nutzerfrage nicht mit existierenden Daten beantwortet werden kann
2. **Expertenidentifikation**: Das System *“findet einfach die richtigen Ansprechpartner”*
3. **Kommunikation initiieren**: Es *“erstellt einen Gruppenchat mit den richtigen Ansprechpartnern”*
4. **Wissensextraktion**: Das System *“lernt vor allem von den Antworten”*
5. **Wissensbewahrung**: *“wenn der nächste Nutzer die gleiche Frage stellt, dann ist das Wissen jetzt verfügbar”*

### 5.12.11 Philosophie der natürlichen Wissensteilung

Die Grundidee basiert auf einer einfachen Erkenntnis: *“was gibt es denn für einen einfacheren Weg, Wissen zu teilen als über Sprache. Also irgendwie muss es ja aus meinem Kopf rauskommen. Und das kann ich durch Reden oder Schreiben halt noch relativ effektiv machen.”*

Dieser Ansatz eliminiert die künstlichen Barrieren traditioneller Wissensmanagement-Systeme und nutzt die natürlichste Form menschlicher Kommunikation.

### 5.12.12 Handlungsempfehlungen und Call to Actions

Während des Vortrags vermittelte Armin mehrere implizite und explizite Handlungsempfehlungen:

### 5.12.13 Für Wissensmanagement-Verantwortliche

* **Strategisches Umdenken**: Wissensmanagement nicht isoliert betrachten, sondern strategisch mit KI-Initiativen verknüpfen
* **Neues Framing nutzen**: Die wirtschaftliche Argumentation über KI-Effektivität verwenden, um Budget und Unterstützung der Geschäftsleitung zu gewinnen
* **Quantifizierung der Auswirkungen**: Die 10%-Regel nutzen, um konkrete ROI-Berechnungen für Wissensmanagement-Investitionen zu erstellen

### 5.12.14 Für Unternehmensentscheider

* **Priorität setzen**: Erkennen, dass der Zugang zu internem Wissen der entscheidende Differenzierungsfaktor bei KI-Projekten ist
* **Investitionsperspektive ändern**: Wissensmanagement als strategische Investition statt als Kostenfaktor betrachten
* **Sofortiges Handeln**: Die Dringlichkeit erkennen, da Konkurrenten mit besseren Daten deutliche Wettbewerbsvorteile erlangen können

### 5.12.15 Direkter Aufruf zur Kontaktaufnahme

Armin schloss mit einer konkreten Handlungsempfehlung: *“Wer dazu mehr lernen will, der spricht mich nachher am besten an.”* Diese Einladung zum persönlichen Gespräch unterstreicht die Bereitschaft, das Thema individuell zu vertiefen und konkrete Lösungsansätze zu diskutieren.

### 5.12.16 Fazit und strategische Implikationen

Armins Vortrag revolutioniert die Betrachtung von Wissensmanagement, indem er es aus der traditionellen IT-Ecke herauslöst und als strategischen Enabler für KI-Erfolg positioniert. Seine Argumentation macht deutlich, dass Unternehmen, die weiterhin isoliert über Wissensmanagement und KI nachdenken, erhebliche Wettbewerbsnachteile riskieren.

Die präsentierte Lösung von Complemental AI zeigt einen vielversprechenden Weg auf, wie die natürlichen Kommunikationsmuster von Menschen genutzt werden können, um die traditionellen Barrieren des Wissensmanagements zu überwinden. Durch die Automatisierung des Wissenstransfers über Gespräche wird eine kontinuierliche und organische Wissensbasis geschaffen, die KI-Systeme deutlich effektiver macht.

Für Unternehmen bedeutet dies eine fundamentale Neubewertung ihrer Wissensmanagement-Strategien. Die Zeit der isolierten Betrachtung ist vorbei – wer im KI-Zeitalter erfolgreich sein will, muss Wissensmanagement und KI als untrennbare strategische Einheit verstehen und entsprechend handeln.

# 6 Sessions & Workshops

## 6.1 Narcel Kirchner, Thomas Schmidt: Never Prompt Alone! Erfahrungsbericht zum globalen Einsatz des lernOS KI-Leitfadens

Nachdem wir im vergangenen Jahr den lernOS KI-Leitfaden neben dem offenen KI-MOOC auch bei Continental intern mit etwa 200 KollegInnen pilotieren konnten, durften wir diesen von Januar bis Mai 2025 in enger Zusammenarbeit von IT, Communications und Learning allen anbieten. Das (e)skalierte gleich mal richtig und so konnten wir die Lernreise nun mit über 3.000 Interessierten durchführen. Was dabei alles zu beachten war, wie der Leitfaden ankam, was für eine besondere Prompting Challenge wir zum Abschluss mit allen durchgeführt haben und welche Lessons Learned wir daraus ziehen konnten, wollen wir Euch hier einmal vorstellen. Gerne möchten wir uns auch mit Euch über vergleichbare KI-Upskilling Maßnahmen und aktuelle Wissenslücken im Leitfaden austauschen.

## 6.2 Promptathon

Entwicklung und Optimierung von KI-Prompts für Herausforderungen und Use Cases in Weiterbildung und Change Management im SAP-Bereich.

## 6.3 Promptathon

Entwicklung und Optimierung von KI-Prompts für Herausforderungen und Use Cases in Weiterbildung und Change Management im SAP-Bereich.

## 6.4 Promptathon

Entwicklung und Optimierung von KI-Prompts für Herausforderungen und Use Cases in Weiterbildung und Change Management im SAP-Bereich.

## 6.5 Promptathon

Entwicklung und Optimierung von KI-Prompts für Herausforderungen und Use Cases in Weiterbildung und Change Management im SAP-Bereich.

## 6.6 Promptathon

Entwicklung und Optimierung von KI-Prompts für Herausforderungen und Use Cases in Weiterbildung und Change Management im SAP-Bereich.

## 6.7 Promptathon

Entwicklung und Optimierung von KI-Prompts für Herausforderungen und Use Cases in Weiterbildung und Change Management im SAP-Bereich.

## 6.8 Promptathon

Entwicklung und Optimierung von KI-Prompts für Herausforderungen und Use Cases in Weiterbildung und Change Management im SAP-Bereich.

## 6.9 Magnus Rode, Daniel Prial: The Human & Artificial Intelligence Gap – Impact der KI auf die (digitale) Zusammenarbeit

In dieser Session diskutieren wir, ob Künstliche Intelligenz (KI) uns dabei hilft, besser (digital) zusammenzuarbeiten, oder ob sie uns menschlich weiter auseinanderbringt. Ein zentrales Thema ist die Eigenverantwortung: Wie gehen wir damit um?

## 6.10 Susann Schulz: Mind the Diversity Gap: Wie KI unsere blinden Flecken re(pro)duziert

Künstliche Intelligenz reproduziert unseren Bias nicht nur – sie verstärkt ihn sogar. Gleichzeitig kann sie helfen, diese blinden Flecken sichtbar zu machen. In dieser interaktiven Session analysieren wir KI-generierte Texte und Bilder, reflektieren über fehlende Perspektiven und erproben, wie wir durch bewusste Beschreibungen und gezielte Perspektivwechsel vielfältigere, inklusivere Darstellungen anstoßen können. Gemeinsam nähern wir uns dem Diversity Gap – und werfen einen bewussten Blick auf das, was oft übersehen wird.

## 6.11 Björn Schotte: Der große Technologie-Struktur-Gap: Warum KI nicht an Technologie, sondern an Strukturen scheitert

KI verändert radikal, wie Produkte entstehen: Hypothesen werden aus Daten generiert, funktionierender Programmcode entsteht automatisch on the fly, Prototypen werden live validiert, und Entscheidungen durch KI vorbereitet und ausgelöst – ohne, dass Teams klassisch „arbeiten“ müssen. Wir erleben den Aufstieg hyperautomatisierter Produktarbeit, ermöglicht durch Agentic Meshes (dynamisch koordinierte Netzwerke spezialisierter KI-Agenten), adaptive Systeme und kontinuierlich ablaufende Feedback- und Release-Schleifen. Doch während die Technologie längst bereit ist, bleibt eine Sache zurück: die Organisation selbst. In traditionellen Strukturen stoßen AI-first Ansätze schnell an Grenzen – sei es durch Rollenbilder, Freigabeprozesse oder das vorherrschende, durch KI sehr schnell veraltende Verständnis von Produktarbeit. Die eigentliche Limitierung ist nicht mehr technologisch – sie ist strukturell: Die Organisation und ihre Architektur sind nicht dafür gebaut, mit KI Schritt zu halten. Und wer das nicht erkennt, wird nicht nur ausgebremst – sondern verliert den Anschluss. Relevanz, Innovationskraft und Entscheidungsfähigkeit stehen auf dem Spiel. KI verändert das Spielfeld – und Organisationen, die sich nicht mitverändern, werden ersetzt. In dieser Session wird zeigt, warum es nicht reicht, KI-Tools einzuführen oder Prozesse zu modernisieren. Nur wer auch die Organisation neu denkt – ihre Struktur, Schnittstellen, Entscheidungswege – wird das Potenzial von KI wirklich freisetzen. Mit Beispielen aus der Praxis wird deutlich, wie dieser Wandel gelingt, bevor das eigene Setup zum Bremsklotz wird – oder einen überrollt.

## 6.12 Simone Engelhard, Simon Qualmann: Der Working-Learning Gap – Zwischen Alltagsstress und Lernanspruch

Wir glauben: Wer sich im Job weiterentwickeln soll, braucht mehr als gute Inhalte – nämlich Zeit, Struktur und Motivation. In dieser Session nehmen wir den Working-Learning Gap unter die Lupe: die Lücke zwischen dem Wunsch nach Weiterbildung und den realen Möglichkeiten im Arbeitsalltag. Wie viel Zeit fürs Lernen ist realistisch – und wie viel wird erwartet? Welche Formate helfen wirklich weiter, ohne zusätzlich zu belasten? Und was motiviert Menschen überhaupt, sich mit Freude weiterzubilden? Gemeinsam wollen wir Lösungen finden, wie Lernen im Alltag gelingt – ohne Druck, sondern mit klugen Formaten, passenden Medien und einer realistischen Dosierung.

## 6.13 Oliver Fischer: Selbstorganisation sichtbar machen – Praxiserfahrungen mit dem 6K-Modell der LV 1871

Wie selbstorganisiert arbeiten unsere Teams wirklich – und wie können wir das zuverlässig messen? Bei der LV 1871 setzen wir seit drei Jahren das eigens entwickelte 6K-Modell ein, um den Reifegrad agiler Teams systematisch zu erfassen und weiterzuentwickeln. Anhand von sechs Dimensionen (Kompetenzen, Kollegialität, Kommunikation, Kontrolle, Kooperation, Koordination) erfolgt eine regelmäßige Selbst- und Fremdeinschätzung, die eine wertvolle Grundlage für Teamdialoge, Reflexion und gezielte Entwicklung bietet. Der Vortrag zeigt, wie das Modell im Alltag eingesetzt wird, welche Erkenntnisse daraus gewonnen werden und welche Impulse es für die Teamentwicklung liefert. Interessierte Teilnehmende sind eingeladen, das Modell im eigenen Kontext zu verproben – wir stellen dafür Materialien und Begleitung zur Verfügung.

## 6.14 Martin Harnisch: Enterprise Wikis: Warum alle alles lesen und bearbeiten können sollten

In vielen Organisationen sind Wikis stark eingeschränkt – und bleiben damit unter ihren Möglichkeiten. In dieser Session zeige ich, warum ein offenes Wiki, in dem alle alles lesen und bearbeiten können, die Zusammenarbeit und den Wissenstransfer massiv verbessern kann. Wir sprechen über Vorteile, typische Bedenken und sinnvolle Grenzen – und darüber, wie ein Wiki zur lernenden Organisation beiträgt.

## 6.15 Andreas Trebing, Felix Harling: The Second Brain Gap - Sammelst du noch oder denkst du schon?

Ein Diskurs über den Nutzen des Zettelkastens, um mehr aus deinem angesammelten Wissen zu machen.

## 6.16 Promptathon

Entwicklung und Optimierung von KI-Prompts für Herausforderungen und Use Cases in Weiterbildung und Change Management im SAP-Bereich.

# 7 Podcasts

## 7.1 Silvia Roderus: Expert Debriefing unplugged: Wissen strukturiert bewahren und weitergeben

Wenn Mitarbeitende die Organisation verlassen, droht wertvolles Wissen verloren zu gehen. Der Expert Debriefing Prozess bietet hier einen strukturierten und moderierten Weg, dieses Wissen systematisch zu sichern und weiterzugeben - unterstützt durch geeignete Tools und GenAI (Generative Künstliche Intelligenz). In diesem interaktiven Podcast beantworte ich deine Fragen zur praktischen Umsetzung des Prozesses. Lass uns über Erfahrungen, Herausforderungen und Lösungsansätze sprechen.

**Der Podcast-Vortrag behandelt die Methode des Expertenbriefings als systematischen Ansatz zur Wissenssicherung beim Ausscheiden von Mitarbeitern. Die Diskussion zwischen den Teilnehmern Carsten (Conti Tech), Benjamin (Brose Fahrzeugteile) und Jean-Claude (Omega Consulting) beleuchtet praktische Erfahrungen, technische Möglichkeiten mit KI-Tools und die Herausforderungen bei der Umsetzung. Zentrale Themen sind die Wertschätzung von Erfahrungswissen, der Einsatz moderner Technologien zur Unterstützung des Prozesses und die Notwendigkeit, Wissen nicht nur zu dokumentieren, sondern auch für Nachfolger attraktiv und zugänglich zu gestalten.**

## 7.2 Gliederung und Aufbau des Vortrags

### 7.2.1 Einführung und Vorstellung der Teilnehmer

* Begrüßung und Vorstellungsrunde
* Bisherige Erfahrungen mit Expertenbriefing

### 7.2.2 Die Expertenbriefing-Methode im Überblick

* Sechs-Schritte-Prozess
* Wissenslernkarte als zentrales Element
* Maßnahmenableitung und Priorisierung

### 7.2.3 Praktische Erfahrungen und Herausforderungen

* Erfolgsgeschichten und Negativbeispiele
* Rolle der Führungskräfte und des Betriebsrats
* Wertschätzung als Erfolgsfaktor

### 7.2.4 Technische Unterstützung durch KI-Tools

* Einsatz von Transkription und automatischer Zusammenfassung
* Podcast-Erstellung und Mindmapping
* Grenzen und Möglichkeiten der Automatisierung

### 7.2.5 Zukunftsperspektiven und Handlungsempfehlungen

* Kollaboratives Arbeiten als Präventionsmaßnahme
* Kontextbezogene Wissensvermittlung
* Nachhaltige Implementierung im Unternehmen

## 7.3 Kernaussagen

### 7.3.1 Die Expertenbriefing-Methode als bewährter Ansatz

*“Die Methode gibt es schon relativ lang, haben wir bei Cognion schon seit über 20 Jahren im Einsatz. Es besteht aus letztlich sechs Schritten.”* Die Methode folgt einem strukturierten Prozess: Bedarfsermittlung, Vorgespräch, Erstellung einer Wissenslernkarte, Priorisierung, Feedback-Schleife und Maßnahmenumsetzung mit abschließendem Reflexionsgespräch.

Das Herzstück bildet die Wissenslernkarte, die systematisch das Erfahrungswissen erfasst: *“Und da geht es dann wirklich darum, eben dieses Erfahrungswissen, was eben im Kopf steckt und was sonst mit der Person besonders viel verlässt, eben zu sichern.”* Dabei gilt der Grundsatz *“the map is not the territory”* - es geht um eine strukturierte Übersicht, nicht um vollständige Detailerfassung.

### 7.3.2 Wertschätzung als Erfolgsfaktor

Ein zentraler Erfolgsfaktor ist die Wertschätzung des ausscheidenden Mitarbeiters: *“Das ist das große Thema, warum das viele Mitarbeiter auch generell machen, weil sie eben sagen, das Wissen geht weiter. Das geht jetzt nicht verloren, wenn ich weg bin, gerade nach 30, 40 Jahren.”*

Die Visualisierung des Wissens durch die Landkarte erzeugt oft Überraschung: *“Da ist ein riesiger Aha-Effekt da. Da ist das Wissen mal visualisiert und das ist unglaublich. Das habe ich in jedem Bibliothek, wo dann alle sagen, okay, das habe ich gemacht, habe ich gar nicht gewusst.”*

### 7.3.3 Herausforderungen bei der Nachfolge

Moderne Arbeitsstrukturen erfordern neue Ansätze: *“Ich glaube, die eine Nachfolgeperson, die gibt es heutzutage nicht mehr. Oft werden Positionen gestrichen oder reduziert oder verteilt.”* Dies führt zu 1-zu-N-Übergaben, bei denen das Wissen einer Person auf mehrere Nachfolger verteilt werden muss.

Ein Negativbeispiel verdeutlicht die Risiken: *“Der kam dann an und hatte etwas andere Designvorstellungen bei seinem Büro und an den Aktenschrank passt er da nicht rein. Da wollte er lieber ein schönes Bild hinhängen und meinte, was soll der Mist, der kommt hier raus, das brauche ich nicht zu wissen.”*

### 7.3.4 KI-Tools als Unterstützung

Moderne Technologien können den Prozess erheblich verbessern: *“Wir haben dann das Ding aufgezeichnet, haben es transkribiert durch Microsoft, haben dann das über Clean Voice, diese AS und M rausgeschmissen, haben dann das in Mappify reingeschmissen, das Tool für automatische Mindmap-Einstellung.”*

Besonders wertvoll ist die Unterstützung bei der Fragenerstellung: *“Als Inspiration, welche Fragen kann ich stellen? Denke mal an das, denke an das. Und das ist als Spallingspartner zu nutzen gigantisch.”*

### 7.3.5 Grenzen der Automatisierung

Trotz technischer Möglichkeiten bleibt die menschliche Komponente entscheidend: *“Ich glaube, da wird sich wahrscheinlich dann irgendwann mal, ich hoffe mal, die Spreu vom Weizen trennen, mir versus der KI.”* Der Aufbau von Vertrauen und emotionaler Bindung ist für das Erreichen des Erfahrungswissens unerlässlich.

*“Da passiert, zumindest von meiner Frage nach, die erste Viertelstunde, wenn so diese kleineren Themen gefragt werden, welche Serientermine hast du, was sind deine Laufwerke, deine Quellen, dann kommen die in dieses Fragen-Antwort-Fragen-Antwort rein, dann vergessen die alles drumherum und dann haben die Vertrauensverhältnisse.”*

### 7.3.6 Zukunft des Wissensmanagements

Die Diskussion zeigt auf, dass kollaboratives Arbeiten das Expertenbriefing ergänzen, aber nicht ersetzen kann: *“Wenn wir wirklich auf eine neue Arbeitsmethodik umsteigen, dass wir einfach von vornherein kollaborativ arbeiten, unser Wissen eben nicht auf dem Notebook konzentriert mit Passwort schützen, sondern in wohl administrierten Sharepoints mit den Leuten teilen.”*

Dennoch bleibt Erfahrungswissen oft implizit: *“Aber je höher ich dann in der Pyramide gehe, gerade in der Verantwortung her, ist es so, dass meistens dann tatsächlich auch der Disconnect passiert.”*

### 7.3.7 Wirtschaftliche Bewertung

Die Quantifizierung des Nutzens bleibt eine Herausforderung: *“Das ist der heilige Graal, so ein Price Tag, den Management verkaufen könnte.”* Ansätze liegen in der Verkürzung der Einarbeitungszeit: *“Das ist der Wirkzeug an den Onboarding. Das kann man, glaube ich, schon am ehesten messen generell, wenn der Nachfolger das Ding auch nutzt. Anstatt nach einem halben Jahr ist der in zwei, drei Nolten schon drinnen.”*

## 7.4 Handlungsempfehlungen

### 7.4.1 Für Unternehmen

* **Frühzeitige Planung**: Beginnen Sie mit dem Expertenbriefing 3-6 Monate vor dem Ausscheiden wichtiger Mitarbeiter
* **Wertschätzung zeigen**: Kommunizieren Sie deutlich die Wichtigkeit des Wissens und würdigen Sie die Expertise der ausscheidenden Person
* **Technische Unterstützung nutzen**: Setzen Sie KI-Tools für Transkription, Zusammenfassung und Strukturierung ein, aber behalten Sie die menschliche Moderation bei
* **Systematische Integration**: Integrieren Sie Expertenbriefing in bestehende Austrittsprozesse, besonders für kritische Rollen

### 7.4.2 Für Moderatoren

* **Vertrauen aufbauen**: Beginnen Sie mit einfachen, nicht-bedrohlichen Fragen zu Terminen und Routinen
* **KI als Sparringspartner**: Nutzen Sie KI-Tools zur Vorbereitung von Fragen und zur Nachbereitung von Gesprächen
* **Aufzeichnung und Dokumentation**: Zeichnen Sie Gespräche auf und nutzen Sie automatische Transkription zur Entlastung
* **Feedback-Schleifen**: Holen Sie systematisch Rückmeldungen von Kollegen und Vorgesetzten ein

### 7.4.3 Für ausscheidende Mitarbeiter

* **Proaktive Dokumentation**: Beginnen Sie frühzeitig mit der Dokumentation Ihres Wissens, idealerweise 2 Jahre vor dem geplanten Ausscheiden
* **Offenheit zeigen**: Teilen Sie auch informelle Arbeitsweisen und “Workarounds” mit
* **Lessons Learned dokumentieren**: Erfassen Sie nicht nur Erfolge, sondern auch Fehler und deren Vermeidung
* **Kollaborative Haltung**: Sehen Sie das Expertenbriefing als Chance, Ihr Lebenswerk zu würdigen und weiterzugeben

### 7.4.4 Für Nachfolger

* **Aktive Teilnahme**: Beteiligen Sie sich wenn möglich bereits am Expertenbriefing-Prozess
* **Wertschätzung des Vorhandenen**: Nutzen Sie das dokumentierte Wissen als Fundament, bevor Sie eigene Wege entwickeln
* **Kontinuierlicher Kontakt**: Halten Sie wenn möglich Kontakt zum Vorgänger für Rückfragen
* **Eigene Dokumentation**: Beginnen Sie von Anfang an mit der Dokumentation Ihrer eigenen Erkenntnisse und Weiterentwicklungen

## 7.5 Gabriele Schobess, Katharina Nolden: lernOS für gesellschaftliches Engagement und Beteiligung

lernOS für gesellschaftliches Engagement und Beteiligung unterstützt Menschen dabei, ihre eigenen Stärken zu entdecken und sich aktiv in die Gestaltung unserer Gesellschaft einzubringen. In einer Zeit großer gesellschaftlicher Herausforderungen wollen wir Mut machen, Verantwortung zu übernehmen und Demokratie sowie Vielfalt mitzugestalten. lernOS bietet Impulse, Reflexionsfragen und praxisnahe Werkzeuge, um aus eigener Motivation heraus aktiv zu werden. Dabei geht es nicht nur um große Projekte – auch kleine Schritte bewirken Veränderung. Gemeinsam schaffen wir Räume für Beteiligung, in denen Hoffnung und Zusammenhalt wachsen können

**Der Vortrag stellt ein innovatives Projekt vor, das einen Lernpfad für gesellschaftliches Engagement entwickelt. Initiiert durch die Sorge um demokratische Entwicklungen nach den Wahlen, arbeitet ein Team um Gabriele Schobess und Katharina Nolden an einem strukturierten Weg, der Menschen dabei unterstützt, den Einstieg in zivilgesellschaftliches Engagement zu finden. Der Lernpfad basiert auf einem Canvas-Format und soll sowohl für Einzelpersonen als auch für Gruppen nutzbar sein, um Menschen von der ersten Motivation bis zur konkreten Umsetzung ihres gesellschaftlichen Engagements zu begleiten.**

## 7.6 Gliederung und Aufbau des Vortrags

### 7.6.1 Entstehungsgeschichte und Motivation

Der Vortrag beginnt mit der persönlichen Geschichte der Entstehung des Projekts, ausgelöst durch die Wahlergebnisse und den Wunsch nach aktivem Handeln.

### 7.6.2 Konzeptioneller Aufbau des Lernpfads

Vorstellung der verschiedenen Felder des Canvas-Formats, die den strukturierten Weg zum Engagement bilden.

### 7.6.3 Praktische Erfahrungen und Beispiele

Konkrete Beispiele aus der eigenen Engagementpraxis der Vortragenden.

### 7.6.4 Entwicklungsprozess und Zusammenarbeit

Einblicke in die Arbeitsweise des Entwicklungsteams und den aktuellen Stand.

### 7.6.5 Zukunftsperspektiven und Verbreitung

Diskussion über Marketing, Zielgruppen und Multiplikatoren.

## 7.7 Kernaussagen des Vortrags

### 7.7.1 Die Notwendigkeit strukturierter Zugänge zum Engagement

*“Wir haben uns dann getroffen und haben dann gesagt, okay, wir möchten uns erstmal, also wir haben angefangen uns damit zu beschäftigen. Was bedeutet gesellschaftliches Engagement? Was bedeutet Demokratieverständnis? Was bedeutet Engagement für die Demokratie?”*

Die Vortragenden erkannten, dass viele Menschen zwar den Wunsch haben, sich gesellschaftlich zu engagieren, aber nicht wissen, wie sie den Zugang finden können. Der Lernpfad soll diese Lücke schließen, indem er einen strukturierten Weg vom ersten Impuls bis zur konkreten Umsetzung bietet.

Die Entwicklung entstand aus der persönlichen Erfahrung heraus, dass der Weg ins zivilgesellschaftliche Engagement oft unklar und schwer zugänglich ist. Besonders Menschen, die bisher nicht engagiert waren, benötigen Orientierung und Struktur, um ihre Motivation in konkretes Handeln umzusetzen.

### 7.7.2 Der Canvas-Ansatz als strukturierender Rahmen

*“Also wir sind relativ schnell dann dazu gekommen, dass wir gesagt haben, wir möchten den Lernpfad in Form eines Canvas aufbauen und haben uns dann mit den Feldern beschäftigt, die wir eben da letztendlich sozusagen befüllen müssen oder wie eben der Weg durch den Lernpfad geht.”*

Das Team entwickelt den Lernpfad als Canvas mit verschiedenen Feldern, die systematisch bearbeitet werden:

* **Werte und Why**: Klärung der persönlichen Motivation und Grundwerte
* **Problemidentifikation**: Gegen welche Probleme möchte ich etwas unternehmen?
* **Utopie-Entwicklung**: Wo möchte ich hin? Was ist meine Vision?
* **Zielgruppen**: Für wen tue ich es? Wer sind die Interessengruppen?
* **Vernetzung**: Wo finde ich Gemeinschaft? Mit wem kann ich wirken?
* **Ressourcen**: Welche zeitlichen und anderen Ressourcen kann ich einbringen?
* **Kompetenzen**: Was kann ich einbringen? Welche Fähigkeiten habe ich?

### 7.7.3 Die Bedeutung persönlicher Kompetenzen für erfolgreiches Engagement

*“Und da haben sowohl Katharina wie ich gute Erfahrungen gemacht. Also Katharina hat zum Beispiel, die war auch bei so einem Neumitgliedertreffen und fand es irgendwie eher so ein bisschen so, und hat dann eingebracht, hey, ich kann facilitieren, ich kenne Methoden, mit denen wir solche Meetings anders gestalten können.”*

Ein zentraler Erfolgsfaktor für nachhaltiges Engagement ist die Identifikation und der Einsatz der eigenen Kompetenzen. Die Vortragenden betonen, dass Menschen oft nicht erkennen, welche wertvollen Fähigkeiten sie in bestehende Strukturen einbringen können.

Das Beispiel zeigt, wie durch das bewusste Einbringen von Facilitationsfähigkeiten nicht nur persönliche Wirksamkeit entsteht, sondern auch die Qualität der Gruppenarbeit verbessert wird. Diese Win-Win-Situation motiviert sowohl die engagierte Person als auch die aufnehmende Organisation.

### 7.7.4 Strukturelle Barrieren und Lösungsansätze

*“Weil die haben einfach definitiv oft keine Zeit für zivilgesellschaftliches Engagement. Die bringen dann zivilgesellschaftliches Engagement in Form von Elternbeirat zu sein oder da eben über Eltern etwas zu treiben, aber eben nicht noch im größer gedachten Umfeld noch abends an Sitzungen oder an sonst was teilnehmen zu können.”*

Ein wichtiger Aspekt des Lernpfads ist die Auseinandersetzung mit strukturellen Barrieren, insbesondere für berufstätige Eltern. Die traditionellen Engagementstrukturen sind oft auf Menschen ausgerichtet, die mehr zeitliche Flexibilität haben.

Der Lernpfad soll Menschen dabei helfen, realistische Einschätzungen ihrer Möglichkeiten zu entwickeln und Wege zu finden, wie sie sich entsprechend ihrer Lebenssituation einbringen können. Dies kann durch projektbezogenes Engagement oder durch das Einbringen spezifischer Kompetenzen geschehen.

### 7.7.5 Der Generationenwandel im Ehrenamt

*“Meine Befürchtung ist im Moment ein bisschen, dass wenn diese Gruppe wegbricht, also diese Alt-68er, die noch gemerkt haben, sie müssen sich wehren, weil ansonsten, dass das zum einen eine große Lücke hinterlassen wird.”*

Die Vortragenden thematisieren den demografischen Wandel im ehrenamtlichen Engagement. Die Generation der 68er, die viele zivilgesellschaftliche Strukturen aufgebaut hat, geht in den Ruhestand oder wird weniger aktiv. Gleichzeitig haben jüngere Generationen oft andere Lebensumstände und Engagementformen.

Diese Entwicklung macht es umso wichtiger, neue Menschen für gesellschaftliches Engagement zu gewinnen und dabei auch neue, flexiblere Formen der Beteiligung zu entwickeln. Der Lernpfad soll dabei helfen, diese Lücke zu schließen.

### 7.7.6 Vielfalt der Engagementmöglichkeiten

*“Also man kann sich auch bei der Feuerwehr zivilgesellschaftlich engagieren. Es ist so viel, wo man im Ehrenamt arbeiten muss oder kann. Und manche wissen auch gar nicht, dass sie schon im Ehrenamt sind.”*

Ein wichtiger Baustein des Lernpfads ist die Bewusstmachung der Vielfalt gesellschaftlichen Engagements. Viele Menschen sind bereits ehrenamtlich aktiv, ohne es als solches zu erkennen. Der Lernpfad soll diese Vielfalt aufzeigen und Menschen dabei helfen, das für sie passende Engagement zu finden.

Dies umfasst sowohl traditionelle Formen wie Vereinsarbeit oder Feuerwehr als auch neue Formen wie Online-Communities oder projektbezogenes Engagement. Wichtig ist dabei, dass nicht alle Formen für alle Menschen gleich geeignet sind.

### 7.7.7 Graswurzelbewegungen versus etablierte Strukturen

*“Also ich würde mal behaupten wollen, dass viele der zumindest umweltpolitischen Gruppen Graswurzbewegungen sind. Also so wie ich es jetzt im Moment beobachte. Also top down passiert eigentlich, finde ich, in vielen dieser aktiven Gruppen nichts.”*

Der Vortrag thematisiert auch die Unterscheidung zwischen Graswurzelbewegungen und etablierten Strukturen. Während manche Menschen sich eher in bestehende Organisationen einbringen möchten, bevorzugen andere die Gründung neuer Initiativen oder die Arbeit in informelleren Strukturen.

Der Lernpfad soll beide Wege aufzeigen und Menschen dabei helfen zu erkennen, welcher Ansatz besser zu ihrer Persönlichkeit und ihren Zielen passt.

## 7.8 Handlungsempfehlungen und Call to Actions

### 7.8.1 Für potentiell Engagierte

* **Selbstreflexion beginnen**: Sich Gedanken über die eigenen Werte, Motivationen und verfügbaren Ressourcen machen
* **Kompetenzen identifizieren**: Bewusst werden, welche Fähigkeiten man in gesellschaftliches Engagement einbringen kann
* **Realistische Einschätzung**: Ehrlich bewerten, welche zeitlichen und anderen Ressourcen tatsächlich verfügbar sind
* **Vielfalt erkunden**: Sich über die verschiedenen Möglichkeiten gesellschaftlichen Engagements informieren
* **Kleine Schritte wagen**: Auch kleine Beiträge wie regelmäßige Spenden können ein Anfang sein

### 7.8.2 Für bestehende Organisationen

* **Niedrigschwellige Zugänge schaffen**: Verschiedene Formen der Beteiligung anbieten, die unterschiedlichen Lebenssituationen gerecht werden
* **Kompetenzen abfragen**: Neue Mitglieder nach ihren Fähigkeiten fragen und entsprechende Einsatzmöglichkeiten schaffen
* **Projektbezogenes Engagement ermöglichen**: Nicht nur dauerhafte Mitgliedschaft, sondern auch zeitlich begrenzte Projekte anbieten
* **Moderne Kommunikationswege nutzen**: Online-Präsenz aufbauen, um Engagement sichtbar zu machen

### 7.8.3 Für Multiplikatoren

* **Lernpfad bekannt machen**: Den fertigen Lernpfad in relevanten Netzwerken verbreiten
* **Zielgruppen identifizieren**: Besonders Menschen ansprechen, die Interesse an Engagement haben, aber nicht wissen, wie sie anfangen sollen
* **Infrastruktur nutzen**: Bestehende Strukturen wie Freiwilligenagenturen, Unternehmen oder Bildungseinrichtungen als Verbreitungskanäle nutzen

### 7.8.4 Für das Entwicklungsteam

* **Flow optimieren**: Den Lernpfad so gestalten, dass die einzelnen Schritte logisch aufeinander aufbauen
* **Zielgruppengerechte Gestaltung**: Sowohl Solo-Teilnehmende als auch Gruppen berücksichtigen
* **Praxistauglichkeit sicherstellen**: Den Lernpfad mit verschiedenen Testgruppen erproben
* **Marketing-Strategie entwickeln**: Frühzeitig überlegen, wie der fertige Lernpfad bekannt gemacht werden kann

Der Vortrag macht deutlich, dass gesellschaftliches Engagement ein komplexes Thema ist, das strukturierte Unterstützung benötigt. Der entwickelte Lernpfad verspricht, eine wichtige Lücke zu schließen und Menschen dabei zu helfen, von der ersten Motivation bis zur konkreten Umsetzung ihres gesellschaftlichen Engagements zu gelangen. Dabei berücksichtigt er sowohl individuelle Unterschiede als auch strukturelle Herausforderungen und bietet praktische Lösungsansätze für beide Seiten - sowohl für Menschen, die sich engagieren möchten, als auch für Organisationen, die neue Mitstreiter suchen.

## 7.9 Simon Dückert, Christian Kaiser: Peer Learning groß machen - wie wir das selbstorganisierte Lernen als neues Normal etablieren (wollen)

Beim Corporate Learning MOOC (clmooc24) und beim Corporate Learning Camp gab es Sessions zum Thema Peer Learning groß denken mit dem Ziel eine Allianz zu gründen, die mit Peer Learning Wissen und Erfahrungen über Unternehmensgrenzen hinweg überträgt. In diesem Podcast wollen wir darüber sprechen, ob und wie das gelingt und welche Barrieren und Wissenslücken es zu überwinden gibt. Simon wird einen kurzen Überblick über die bisherigen Aktivitäten geben und Christian über die Praxiserfahrungen bei DATEV berichten. Danach können sich alle mit ihren Gedanken einbringen. Fokus liegt auf der praktischen Umsetzbarkeit und welche Rolle die lernOS Community dabei spielen kann. Wir haben die Inhalte der bisherigen Session in maschinenlesbare Form gebracht und daraus einen Peer Learning Bot als CustomGPT gebaut. So könnt ihr euch vorab mit dem bisherigen Diskussionsstand vertraut machen. Für die Nutzung von CustomGPTs ist ein kostenpflichtiges Konto notwendig. Wenn ihr das nicht habt, könnt ihr auch diese Markdowndatei herunterladen und in das KI-Tool eurer Wahl hochladen (Coplilot, Gemini, LeChat etc.).

**Die Session “Peer Learning groß machen” auf der LosCon behandelte die Herausforderungen und Möglichkeiten, Peer-Learning-Formate in Organisationen zu etablieren und zu verbreiten. Die Diskussion umfasste Erfahrungen aus verschiedenen Unternehmen wie der Deutschen Telekom (Lex), DATEV und Bosch sowie die Entwicklung von LernOS-Formaten. Zentrale Themen waren die Überwindung von Barrieren zwischen formellem und informellem Lernen, die Schaffung von Vertrauen in Peer-Learning-Ansätze und konkrete Strategien zur breiteren Implementierung.**

### 7.9.1 Einführung und Vorgeschichte

* Setup der Session mit Discord-Integration
* Rückblick auf Corporate Learning MOOC und Camp-Sessions
* Vorstellung des Peer-Learning-Bots als Custom-GPT

### 7.9.2 Entwicklung von Peer-Learning-Formaten

* Telekom Lex als Pionierformat
* Adaptionen bei DATEV und Bosch
* Definition von Peer-Learning nach Jöran Muuß-Merholz

### 7.9.3 Aktuelle Herausforderungen und Barrieren

* Qualitätssicherung und Vertrauen
* Organisatorische Hürden
* Integration in bestehende Lernsysteme

### 7.9.4 Erfolgsbeispiele und Best Practices

* Updates von Telekom Lex
* DATEV-Erfahrungen
* LernOS Learning Circles

### 7.9.5 Zukunftsperspektiven und Handlungsempfehlungen

* Monatliche Meetups ab September
* Peer-Learning-Allianz
* Konkrete nächste Schritte

## 7.10 Kernaussagen

### 7.10.1 Die Evolution von Peer-Learning-Formaten

*“Telekom Lex ist eigentlich gestartet als eine Community im Social Intranet bei der Telekom mit einer Liste von Experten und einer Liste von Communities of Practice. Das war eigentlich der Ausgangspunkt.”*

Die Entwicklung zeigt, wie aus einfachen Expertenlisten komplexe Lernökosysteme entstehen können. Shaquille berichtete über die beeindruckende Entwicklung: *“Wir haben aufgezeichnet. Ah, juhu. Ja, das tun wir bei uns ganz selten. Also für die, die mich nicht kennen, ich bin der Shaquille. bei der Deutschen Telekom, heute in der Personalentwicklung seit fünf Jahren und bin der Erfinder von Lex. Lex ist die Abkürzung von Learning from Experts oder Lernen von Experten. Und das ist eine Plattform, die es heute gibt innerhalb der Deutschen Telekom, circa 20.000 Mitglieder. Wir bieten an offene Sessions von Mitarbeitenden für Mitarbeitende. Im letzten Jahr hatten wir 6.500 in unserer Liste.”*

### 7.10.2 Das Vertrauensproblem als zentrale Barriere

*“Das Thema Peer Learning auf Augenhöhe gleichwertig anerkannt im Unternehmen zum formellen Lernen, das spüre ich so in meiner Realität noch nicht. Die Frage treibt mich um, wie schafft man es?”*

Heidi von Schaeffler brachte das Kernproblem auf den Punkt: Die Notwendigkeit, Vertrauen in alle Richtungen zu schaffen - sowohl beim Management als auch bei den Lernenden selbst. *“Und das ist eine offene Frage, wahrscheinlich ohne gute Lösung. Und ich denke, da geht es unterm Strich egal, welche Möglichkeit man nutzt, um Vertrauen zu schaffen in alle Richtungen.”*

### 7.10.3 Die Messbarkeits-Paradoxie

Ein wichtiger Diskussionspunkt war die unterschiedliche Bewertung von formellem und informellem Lernen bezüglich der Wirksamkeitsmessung. *“Genau, richtig. Also da ist, denke ich, Vertrauen wieder das richtige Wort. Warum vertrauen eigentlich alle darauf, dass der Besuch eines Classroom-Trainings unmittelbar zur Verbesserung des Outcomes, der Performance im Job oder was auch immer führt? Warum auch immer das Vertrauen da ist, aber es scheint da zu sein.”*

### 7.10.4 Storytelling als Erfolgsfaktor

Christian betonte die Bedeutung von Erfolgsgeschichten: *“Naja, mein Geheimrezept des Storytelling habe ich dir ja schon verraten. Wir machen sehr nah an dem Konzept der LernOS-Idee auch die übergreifenden Boxen-Stops. Und es ist für mich immer wieder berührend, wenn mittelalte Menschen sagen, ich habe wegen dem Lernzeitel mein Leben verändert.”*

### 7.10.5 Integration von formellem und informellem Lernen

Ein Durchbruch bei Telekom Lex war die Integration in das offizielle Lernsystem: *“Unsere Inhalte finden sich mittlerweile seit kurzem auch im offiziellen Lerntool der Deutschen Telekom wieder. Das heißt, mehr oder weniger alles an einer Stelle.”*

### 7.10.6 Die Bedeutung arbeitsplatznaher Themen

Marcel identifizierte einen wichtigen Erfolgsfaktor: *“Ich glaube, dass es sinnvoll ist, und das probieren wir ja auch schon, aber wir haben mit den Leitfäden natürlich Grundlagen geschaffen für relativ generische Themen. Change Management, Podcasting lernen, Sketchnoten lernen, E-Portfolio bauen, Content Curation. Das sind ja alles Themen, die ganz viele umtreiben, aber im Arbeitsalltag dann manchmal nicht anknüpfen gleich. Und ich glaube, wir müssen halt Themen schaffen, wo sich Lernreisen lohnen, wo du tatsächlich ein Arbeitsalltagsproblem hast.”*

### 7.10.7 Technische Einfachheit als Erfolgsfaktor

Die Diskussion zeigte, dass technische Komplexität oft ein Hindernis darstellt: *“Und wenn jemand eine Session anbieten will, drückt er auf Plus, trägt seinen Titel ein, trägt seine Kurzbeschreibung ein, schmeißt seinen Teams-Link da rein und dann ist das im Kalender.”*

### 7.10.8 Das Henne-Ei-Problem der Bekanntheit

Christian beschrieb ein fundamentales Problem: *“Und mein wirkliches Problem ist, dass sich einfach niemand eingeladen fühlt, weil ich dieses Henne-Ei-Problem kenne, dass ganz viele nicht wissen, was es ist. Und weil sie nicht wissen, was es ist, kommen, stell dir vor, im März kam eine Steuerbehörterin und hat einfach missverstanden.”*

### 7.10.9 Räume schaffen statt nur predigen

Ellen Braun brachte eine wichtige Erkenntnis ein: *“Und da waren wir zur Quintessenz gekommen, nicht nur die Aufklärung, also immer wieder predigen, wir ziehen uns in Talar über, sondern auch Räume schaffen. Und das hatten wir vor zwei Jahren auch schon mal. Crafting Rooms war damals das Motto von der LOSCON. Aber das hatte ich dann auch nochmal definiert. Und da haben dann die Führungskräfte dann auch gesagt, ja, wir müssen Raum schaffen für Sollen und Dürfen. Ihr sollt und ihr dürft.”*

## 7.11 Handlungsempfehlungen und Call to Actions

### 7.11.1 Monatliche Meetups etablieren

*“Wir wollen ab September so ein monatliches Meetup auf die Beine stellen. Dass man halt jetzt so ähnlich seite, wie ihr das macht, mit Kaffee-Ecke irgendwie monatlich und dann gibt es das Forum einmal groß.”*

Die Community soll regelmäßige Austauschmöglichkeiten schaffen, um kontinuierlich an der Verbreitung von Peer-Learning zu arbeiten.

### 7.11.2 Aktive Teilnahme an der LernOS-Community

*“Also wer da Lust hat, ein bisschen mitzuhirnen, wäre ich froh, wenn da ein paar Leute Gehirnzellen mit in den Hut reinwerfen. Herzliche Einladung, am 9. Juli, 11 Uhr, ist der Tinder-Moment, um in Lern-Circle-Gruppen zu kommen.”*

Konkrete Termine und Möglichkeiten zur Beteiligung wurden genannt, um die Community zu stärken.

### 7.11.3 Newsletter-Anmeldung für kontinuierliche Information

*“Also wer da Bock hat, auf der LinkedIn-Seite LernOS gibt es mittlerweile auch ein Newsletter, da kann man sich eintragen. Wir werden aber auch in Nachkommunikation jetzt von der Loscon einmal da einen Link rumschicken, wo man sich anmelden kann.”*

### 7.11.4 Experimentierbereitschaft fördern

*“Aber ja, also das ist die Frage, die mich umtreibt, wo ich auch bereit bin zu experimentieren auf Basis von vorgelebten Beispielen.”*

Die Teilnehmenden wurden ermutigt, selbst Experimente zu wagen und von erfolgreichen Beispielen zu lernen.

### 7.11.5 Peer-Learning-Bot nutzen

Der entwickelte Custom-GPT mit allen Session-Transkripten wurde als Ressource zur Verfügung gestellt, um die Vergangenheit zu erschließen und Input zu erhalten.

### 7.11.6 Übergreifende Zusammenarbeit stärken

Die Idee einer Peer-Learning-Allianz wurde wieder aufgegriffen, auch wenn sie bisher nicht umgesetzt wurde. Die Bereitschaft zur unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit wurde betont.

### 7.11.7 Führungskräfte als Multiplikatoren gewinnen

Das Beispiel “Leaders at Lex” zeigt, wie Führungskräfte als Vorbilder und Türöffner fungieren können: *“Explizit werden Führungskräfte gesucht, damit die ihr Wissen bei uns teilen über Lex in sogenannten Lex Sessions. Einerseits ist es schön, mal zu hören, was der Chef sagt und die Chefin. Andersherum sollen die auch so die Tür öffnen für Menschen aus ihren Teams.”*

Die Session endete mit der klaren Botschaft, dass Peer-Learning nur durch gemeinsame Anstrengungen und kontinuierliche Experimentierfreude in Organisationen etabliert werden kann. Die verschiedenen Erfolgsbeispiele zeigen, dass es möglich ist, aber individueller Mut und organisatorische Unterstützung gleichermaßen erforderlich sind.

## 7.12 Oliver Grobs, Tobias Gerndt: Sharing is Caring - Teilen macht reich

Viele Menschen in den großen Organisationen glauben immer noch, das ihr Wissen einzigartig ist und sie durch ihre Erfahrung einzigartig und unersetzbar sind. Wir wollen uns Gedanken machen, wie wir diese Menschen dazu bewegen können, ihr Wissen gerne zu teilen und ihnen auch Wege zeigen, wie sie das bewerkstelligen.

**In diesem Podcast diskutieren Tobias Gerndt (EnBW) und Oliver Grobs (SAP) gemeinsam mit dem Publikum auf der LernOS Convention (LosCon) in Nürnberg die zentrale Frage: Wie können Unternehmen ihre Mitarbeitenden dazu motivieren, ihr Wissen zu teilen? Die Diskussion beleuchtet die Herausforderungen beim Übergang vom reinen Lernen hin zum aktiven Wissensaustausch und stellt praktische Ansätze vor, wie Unternehmen eine Kultur des Teilens etablieren können.**

### 7.12.1 Einführung und Problemstellung

* Vorstellung der Sprecher und des Kontexts (LosCon 2024)
* Definition des “Working Learning Gap”
* Übergang von der Lernbereitschaft zur Teilungsbereitschaft

### 7.12.2 Kernherausforderungen beim Wissensaustausch

* Das “Unkündbarkeits-Paradigma”
* Kulturelle Barrieren in Unternehmen
* Die Rolle von Führungskräften

### 7.12.3 Praktische Lösungsansätze

* Multiplikatoren und Aktivatoren
* Zertifizierungsprogramme als Motivationsinstrument
* Community-Building und direkte Ansprache

### 7.12.4 Diskussion mit dem Publikum

* Erfahrungsaustausch verschiedener Unternehmen
* Rolle von Multiplikatoren
* Mehrwert des Wissensteilens

## 7.13 Kernaussagen

### 7.13.1 Der Working Learning Gap als zentrale Herausforderung

*“Wie bekomme ich jetzt die Menschen dazu, dass sie auch bereit sind, ihr Wissen zu teilen? Denn wenn ich nichts teile, bin ich unkündbar. Denn das Wissen ist ja in meinem Kopf, da wird man mich schon nicht rauswerfen.”*

Tobias Gerndt identifiziert eine zweistufige Herausforderung: Während viele Unternehmen bereits erfolgreich Lernformate etabliert haben, bleibt die Bereitschaft zum Wissensaustausch oft gering. Das traditionelle Denkmuster, Wissen als persönlichen Schutz vor Kündigung zu betrachten, stellt dabei ein zentrales Hindernis dar.

### 7.13.2 Wissensteilung als Katalysator für persönliches Wachstum

*“Wenn ich mein Wissen teile und andere mein Wissen weitergeben, dann habe ich ja wieder etwas mehr Zeit, was Neues zu lernen, was ich dann wieder weitergeben kann.”*

Oliver Grobs argumentiert, dass Wissensteilung paradoxerweise zu mehr persönlichem Wissen führt. Durch das Erklären und Diskutieren entstehen neue Erkenntnisse und Freiräume für weiteres Lernen. Dieser Multiplikationseffekt wird jedoch oft übersehen.

### 7.13.3 Die Bedeutung des Erklärens für das eigene Verständnis

*“Wir beide haben das ja ganz oft, wir sitzen zu zweit vor irgendeinem Problem, du erklärst mir, in dem Moment geht dir nochmal extra ein Licht auf, dass du sagst, auf den Aspekt bin ich noch gar nicht gekommen, gut, dass ich es dir gerade erklärt habe.”*

Das Erklären von Wissen führt zu tieferem Verständnis beim Erklärenden selbst. Dieser Lerneffekt durch Lehren wird als wichtiger Motivationsfaktor für Wissensteilung identifiziert.

### 7.13.4 Kulturelle Unterschiede in der Teilungsbereitschaft

*“Tatsächlich ist das bei uns eigentlich Unternehmenskultur, dass wir tatsächlich teilen, weil ich meine letztendlich, ihr habt die Frage gestellt, was hat der Teilende davon? Er ist ja auch Teilnehmer quasi.”*

Die SAP-Erfahrung zeigt, dass Wissensteilung als etablierte Unternehmenskultur funktionieren kann, wenn sie als gegenseitiger Austausch verstanden wird. Die Teilenden profitieren gleichzeitig als Empfänger von Wissen anderer.

### 7.13.5 Die Rolle von Führungskräften

*“Es kommt auf die Persönlichkeit des Managers, der Managerin an und es kommt auf das Team an. Also ich glaube, da gibt es keine pauschale Antwort.”*

Die Anwesenheit von Führungskräften in Wissensaustausch-Formaten kann sowohl förderlich als auch hinderlich sein, abhängig von der individuellen Führungskultur und Teamdynamik.

### 7.13.6 Multiplikatoren als Schlüssel zur Skalierung

*“Ich glaube, ohne Multiplikatoren geht es nicht. Das ist ein ganz großer Faktor.”*

Die Identifikation und Entwicklung von Multiplikatoren wird als essentiell für die Verbreitung einer Teilungskultur erkannt. Diese Personen fungieren als Brücken zwischen verschiedenen Organisationseinheiten und Hierarchieebenen.

### 7.13.7 Zertifizierung als Motivationsinstrument

*“Wir bieten eine Zertifizierung an. Und diese Zertifizierung, die machen wir ganz niedrigschwellig. Basic-Zertifizierung.”*

Ein strukturiertes Zertifizierungsprogramm kann Menschen schrittweise vom Lernen zum Lehren führen. Die EnBW-Erfahrung zeigt, wie durch gestufte Zertifizierungen (Basic, Advanced, Expert, Engineer) eine Lernreise gestaltet werden kann, die letztendlich zur Wissensteilung motiviert.

### 7.13.8 Der Mehrwert muss transparent werden

*“Ich glaube, da ist für mich der größte Hebel, wenn wir es schaffen, die Leute dazu zu bewegen, Sachen nicht als Hoheitswissen zu behalten, sondern eben zu sagen, in dem Moment, wo ich es teile, wird es mehr.”*

Die mathematische Logik des Wissens - es ist das Einzige, was durch Teilung vermehrt wird - muss den Mitarbeitenden bewusst gemacht werden. Der persönliche Mehrwert durch Wissensteilung muss klar kommuniziert werden.

### 7.13.9 Direkte Ansprache als wirksames Instrument

*“Ich spreche die Leute direkt an. […] Und dann sage ich, Mensch, Max Mustermann, warum hast du denn die Kamera aus? Sag doch mal was, du kennst dich doch da ganz gut aus. Auf einmal geht die Kamera an.”*

Persönliche, direkte Ansprache erweist sich als effektives Mittel, um passive Teilnehmer zu aktivieren. Diese Methode ist jedoch nicht skalierbar für große Organisationen.

### 7.13.10 Die 90-10-Regel in Communities

*“Wir haben tatsächlich so fünf bis zehn Prozent Superaktive haben und der Rest mit Sicherheit was zum Beitragen hat, aber es nicht tut bis dato.”*

Die typische Verteilung in Communities zeigt, dass nur ein kleiner Prozentsatz aktiv beiträgt, während die Mehrheit passiv konsumiert. Diese Erkenntnis ist wichtig für realistische Erwartungen und gezielte Aktivierungsmaßnahmen.

## 7.14 Handlungsempfehlungen

### 7.14.1 Für Unternehmen und Führungskräfte

* **Multiplikatoren-Netzwerke aufbauen**: Identifizieren und entwickeln Sie Personen, die als Wissensbrücken zwischen verschiedenen Bereichen fungieren können
* **Niedrigschwellige Zertifizierungsprogramme etablieren**: Schaffen Sie strukturierte Lernpfade, die schrittweise zur Wissensteilung führen
* **Den Mehrwert transparent kommunizieren**: Machen Sie deutlich, welche persönlichen und beruflichen Vorteile Wissensteilung bringt
* **Kulturwandel aktiv vorantreiben**: Etablieren Sie Wissensteilung als selbstverständlichen Teil der Unternehmenskultur
* **Verschiedene Formate anbieten**: Nutzen Sie Sprechstunden, virtuelle Kaffeerunden und Community-Plattformen für unterschiedliche Teilungsbedarfe

### 7.14.2 Für Wissensarbeiter

* **Aktiv das Gespräch suchen**: Nutzen Sie direkte Ansprache und Cross-Posting, um aus der eigenen “Bubble” herauszukommen
* **Klein anfangen**: Beginnen Sie mit der Teilung kleiner Erkenntnisse und Lifehacks
* **Lerneffekt durch Lehren nutzen**: Erkennen Sie das Erklären als Möglichkeit zur eigenen Weiterentwicklung
* **Netzwerk erweitern**: Suchen Sie aktiv den Austausch mit Kollegen aus anderen Bereichen
* **Mut zur Unperfektion**: Teilen Sie auch unvollständiges Wissen und Erfahrungen mit Fehlern

### 7.14.3 Für Community-Manager

* **Gezielte Aktivierung statt generisches Wachstum**: Sprechen Sie potenzielle Beitragende direkt an, anstatt auf spontane Beteiligung zu hoffen
* **Verschiedene Beteiligungsebenen schaffen**: Ermöglichen Sie unterschiedliche Formen der Teilnahme, von passivem Konsum bis zu aktiver Moderation
* **Erfolgsgeschichten sichtbar machen**: Kommunizieren Sie positive Beispiele von Karriereentwicklung durch Wissensteilung
* **Barrieren abbauen**: Identifizieren und beseitigen Sie kulturelle, technische und organisatorische Hindernisse für Wissensaustausch

*“Das Einzige, was mehr wird, wenn man es teilt, ist Wissen”* - diese mathematische Wahrheit sollte zur Grundlage einer neuen Unternehmenskultur werden, in der Sharing is Caring nicht nur ein Slogan, sondern gelebte Realität ist.

# 8 Anhang

## 8.1 Dokumentation der KI-basierten Dokumentation

Falls jemand einen ähnlichen Ansatz der KI-basierten Dokumentation verwenden möchte, hier ein paar Informationen zu unserer Konfiguration:

1. Alle Programmpunkte haben wir in Microsoft Teams (Vorträge, Sessions) oder Discord/Reaper (Podcasts) aufgezeichnet (mp4, mp3).
2. Die Aufzeichnungen haben wir mit Whisper auf einem Mac Mini M4 transkribiert (txt).
3. Die Transkripte haben wir mit einem Prompt (s.u.) in eine Dokumentation transformiert (md).
4. Alle Dokumentationen haben wir in eine vorgefertigte Struktur in einem Github Repository kopiert (<github.com/cogneon/loscon25doku>).
5. Mit der lernOS Produktionskette haben wir die Inhalte im Repository in eine [Web-Version](https://cogneon.github.io/loscon25doku/de) und weitere Download-Formate transformiert.

**Prompt:** folgt.