
SAP Learning & Adoption Forum 2025

KI-unterstützte Dokumentation

Version 0.1 (25.06.2025)

Inhaltsverzeichnis

1 Willkommen	3
2 Programm	3
3 Workflow der KI-generierten Zusammenfassung	6
3.1 Interview mit Yemisi Ogunleye	7
3.1.1 Aufbau und Struktur des Interviews	7
3.1.2 Kernaussagen	8
3.1.3 Offene Fragestellungen	9
3.1.4 Handlungsempfehlungen für die Unternehmenspraxis	9
4 Impulsvorträge	10
4.1 Timo Deiner: Appet-ai-te for disruption	10
4.1.1 Gliederung und Aufbau des Vortrags	11
4.1.2 Kernaussagen des Vortrags	11
4.1.3 Offene Fragestellungen	12
4.1.4 Handlungsempfehlungen	12
4.2 Jochen Robes - Trends in Corporate Learning - mehr als KI!	13
4.3 Eva Stock: Superkräfte bei Mitarbeitenden - Was ist wichtig aus HR und People Sicht?	15
4.3.1 Gliederung und Aufbau des Vortrags	15
4.3.2 Kernaussagen des Vortrags	16
4.3.3 Offene Fragestellungen	16
4.3.4 Handlungsempfehlungen	17
5 Lightning Talks	17
5.1 Frédéric Heinemann - Collaborative Learning im SAP-Ecosystem - Key-User als Mentoren der Zukunft	17
5.1.1 Gliederung und Aufbau des Vortrags	18
5.1.2 Kernaussagen des Vortrags	18
5.1.3 Offene Fragestellungen	19
5.1.4 Handlungsempfehlungen	19
5.2 Simon Dückert - State of GenAI - was in meiner Wissensarbeit wirklich, wirklich funktioniert	20
5.3 Bernhard Rupp und Andreas Kübli - 12 Freunde müsst ihr sein	20
5.3.1 Gliederung und Aufbau des Vortrags	20
5.3.2 Kernaussagen	20
5.3.3 Offene Fragestellungen	21
5.3.4 Handlungsempfehlungen	21

5.4	Florence Streif - Weichenstellung fürs digitale Zeitalter - Zwischen Bahnhof und Besprechungsraum	22
5.5	Moritz Huber - KI im Lern-Lifecycle - PoC für KI-gestütztes Anwenderlernen	22
5.6	Mike Fritz und Christoph Kernke - SAP Enable Now trifft auf WalkMe und die SAP Integrated Toolchain	22
5.7	Patrick Fuedner - Von der Einführung zur Skalierung - Nestlés Digital Adoption-Strategie mit WalkMe	22
5.8	Katja Sommerer - Big Bang - 40 Länder, 800 neue Mitarbeitende - Herausforderungen des Trainings in einem M+A-Projekt	22
5.9	Andrea Flöth - HR neu gedacht - BARMERs digitale Evolution mit Hilfe von SAP Preferred Success	23
5.10	Mareike Muth - Übersetzer der Moderne - Das Learning Team als Katalysator zwischen Fachbereich und Enduser	23
6	Sessions & Workshops	23
6.1	Promptathon	23
6.2	Discovery Workshop AI UseCases im Learning	23
6.3	Good Practices & Lessons Learned SAP S/4HANA Transformationen	23

1 Willkommen

Das SAP Learning and Adoption Forum 2025¹ fand am 25. Juni 2025 in Walldorf statt. Die Inhalte dieser Dokumentation stammen aus den Aufzeichnungen der Lightning Talks, Knowledge Cafes und Workshops.

!!! note “Hinweis” Mit der Dokumentation könnt ihr sogar mit diesem Chatbot² (CustomGPT, Modell GPT-4o) “reden” ... das funktioniert sogar in natürlicher Sprache mit dem Voice Mode. Die KI-generierten Zusammenfassungen wurden **NICHT** nachbearbeitet. Die KI kann Fehler machen.

Offen: wer steht im Impressum? Unter welcher Lizenz stehen die Inhalte?



2 Programm

ID	Programmpunkt	Referent:innen	Affiliation
0-1	Interview mit Yemisi Ogunleye ³		
1	Lightning Talks		
1-1	Appet-ai-te for disruption ⁴	Timo Deiner	Head of Innovation & Technology MEE, SAP
1-2	Trends in Corporate Learning - mehr als KI! ⁵	Jochen Robes	Hochschullehrer und Gründungsmitglied Corporate Learning Community

¹https://go4.events.sap.com/eur-learning-adoption-forum/de_de/home.html

²<https://chatgpt.com/g/g-68591dbd8fd081918d7be3eaef14596e-sap-learning-adoption-forum-2025>

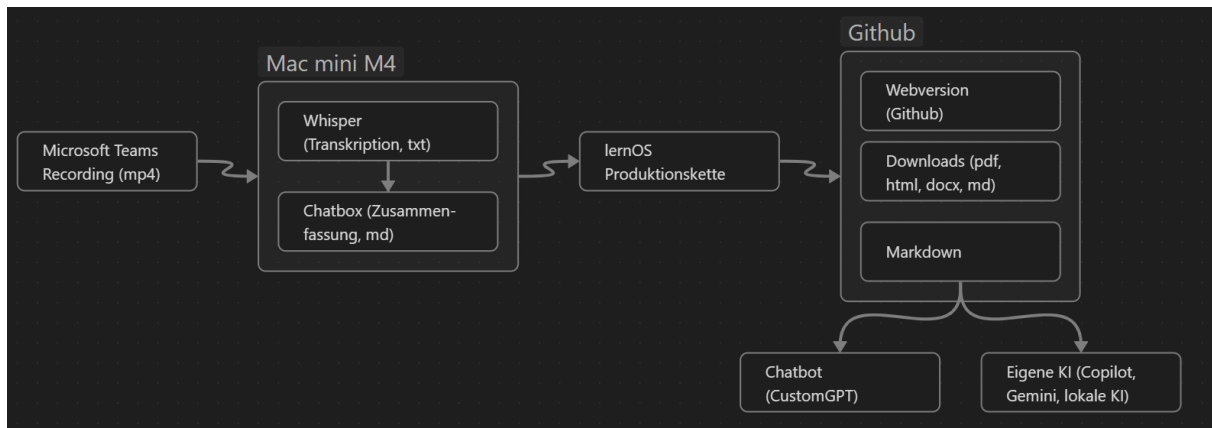
ID	Programmpunkt	Referent:innen	Affiliation
1-3	Superkräfte bei Mitarbeitenden - Was ist wichtig aus HR und People Sicht? ⁶	Eva Stock	Chief People & Marketing Officer, comspace
2	Knowledge Cafes		
2-1	Collaborative Learning im SAP-Ecosystem: Key-User als Mentoren der Zukunft ⁷	Frédéric Heinemann	Head of SAP Transformation Portfolio, Kyndryl
2-2	12 Freunde müsst ihr sein ⁸	Bernhard Rupp, Andreas Kübli	Kreislead HR-IT & Support, Transformationsmanager, BLS AG
2-3	Weichenstellung fürs digitale Zeitalter: Zwischen Bahnhof und Besprechungsraum ⁹	Florence Streif	Senior Change Consultant & systemisches Coaching, ÖBB
2-4	KI im Lern-Lifecycle: PoC für KI-gestütztes Anwenderlernen ¹⁰	Moritz Huber	Head of SAP Learning Services MEE, SAP
2-5	SAP Enable Now trifft auf WalkMe und die SAP Integrated Toolchain ¹¹	Mike Fritz, Christoph Kernke	Product Expert Enable Now, Head of Integrated Toolchain Services, SAP
2-6	Von der Einführung zur Skalierung: Nestlés Digital Adoption-Strategie mit WalkMe ¹²	Patrick Fuedner	Senior IT Product Manager Digital Enablement, Nestlé

ID	Programmpunkt	Referent:innen	Affiliation
2-7	Big Bang - 40 Länder, 800 neue Mitarbeitende - Herausforderungen des Trainings in einem M+A-Projekt ¹³	Katja Sommerer	Leading IT Project Manager, Endress+Hauser Gruppe
2-8	HR neu gedacht: BARMERs digitale Evolution mit Hilfe von SAP Preferred Success ¹⁴	Andrea Flöth	Manager HR Transformation, BARMER
2-9	Übersetzer der Moderne: Das Learning Team als Katalysator zwischen Fachbereich und Enduser ¹⁵	Mareike Muth	Gruppenleitung Wissensmanagement, MEWA
2-10	State of GenAI - was in meiner Wissensarbeit wirklich, wirklich funktioniert ¹⁶	Simon Dückert	Spezial-Experte Wissensmanagement & Lernende Organisationen, Scholarch Cogneon Akademie
3	Hands-on Workshops		
3-1	Promptathon ¹⁷		
3-2	Discovery Workshop AI UseCases im Learning ¹⁸		
3-3	Good Practices & Lessons Learned SAP S/4HANA Transformationen ¹⁹		

³0-1.md

3 Workflow der KI-generierten Zusammenfassung

Um die KI-basierte Dokumentation den Teilnehmenden schon während der Veranstaltung bereitstellen zu können, wurde die Auswertung und Bereitstellung 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 MacWhisper²⁰ (Modell: whister-large-v3-turbo) beobachteten Ordner automatisch **transkribiert** (Format: txt).
3. Die Transkripte werden mit der App Chatbox²¹ 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 lernOS²² in einem Github-Repository

⁴¹1-1.md

⁵1-2.md

⁶1-3.md

⁷2-1.md

⁸2-2.md

⁹2-3.md

¹⁰2-4.md

¹¹2-5.md

¹²2-6.md

¹³2-7.md

¹⁴2-8.md

¹⁵2-9.md

¹⁶2-10.md

¹⁷3-1.md

¹⁸3-2.md

¹⁹3-3.md

²⁰<https://goodsnooze.gumroad.com/l/macwhisper>

²¹<https://chatboxai.app/>

²²<https://lernos.org>

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 CustomGPT²³ 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 Copilot²⁴, SAP Joule²⁵, Gemini²⁶, NotebookLM²⁷, Le Chat²⁸ (europäisch) oder lokalen KI-Tools (LM Studio²⁹, Chatbox³⁰, GPT4All³¹, Open WebUI³²) zu verwenden.

3.1 Interview mit Yemisi Ogunleye

Am Vorabend des Forums führten Thomas Jenewein und Seyde Sosnovski ein Interview mit der Olympiasiegerin im Kugelstoßen Yemisi Ogunleye^a.

^ahttps://de.wikipedia.org/wiki/Yemisi_Ogunleye

Das Interview mit Yemisi Ogunleye, der amtierenden Olympiasiegerin im Kugelstoßen, zeigt eindrucksvoll auf, wie Prinzipien und Methoden aus dem Spitzensport erfolgreich auf die Unternehmenswelt übertragen werden können. Die Athletin teilt ihre Erfahrungen zu Veränderungsmanagement, mentaler Stärke, Teamarbeit und kontinuierlichem Lernen und bietet dabei konkrete Handlungsempfehlungen für Führungskräfte und Teams in der Wirtschaft.

3.1.1 Aufbau und Struktur des Interviews

Das Gespräch gliederte sich in mehrere thematische Schwerpunkte:

- **Umgang mit Veränderungen:** Ogunleye erklärt ihre Herangehensweise an berufliche und persönliche Wendepunkte. Sie betont die Wichtigkeit, Veränderungen als Chancen zu begreifen und positiv anzunehmen.

²³<https://help.openai.com/en/articles/8554397-creating-a-gpt>

²⁴<https://www.microsoft.com/de-de/microsoft-copilot/organizations>

²⁵<https://www.sap.com/germany/products/artificial-intelligence/ai-assistant.html>

²⁶<https://gemini.google.com/>

²⁷<https://notebooklm.google/>

²⁸<https://chat.mistral.ai/>

²⁹<https://lmstudio.ai/>

³⁰<https://chatboxai.app/>

³¹<https://www.nomic.ai/gpt4all>

³²<https://openwebui.com/>

- **Aktivierung von “Superkräften” und mentalem Training:** Die Olympiasiegerin teilt ihre Methoden zur mentalen Vorbereitung und Visualisierung. Sie beschreibt konkrete Techniken, um in entscheidenden Momenten Höchstleistungen abzurufen.
- **Rolle von Emotionen und Authentizität:** Ein zentrales Thema ist die Bedeutung emotionaler Offenheit im professionellen Umfeld. Ogunleye plädiert für mehr Authentizität und das Zulassen von Freude am Arbeitsplatz.
- **Lernen und Entwicklung im Spitzensport:** Die Athletin erläutert ihre Lernstrategien und betont besonders den Wert des Scheiterns. Sie zeigt auf, wie Rückschläge als wichtige Entwicklungschancen genutzt werden können.
- **Teamarbeit und Wertschätzung:** Trotz ihrer individuellen Erfolge hebt Ogunleye die Bedeutung ihres Unterstützungsteams hervor. Sie gibt konkrete Tipps zur praktischen Wertschätzung von Teammitgliedern.
- **Umgang mit Erfolg und Misserfolg:** Die Olympiasiegerin teilt ihre Strategien für den Umgang mit Höhen und Tiefen. Sie erklärt, wie sie sowohl Siege als auch Niederlagen konstruktiv verarbeitet.

3.1.2 Kernaussagen

3.1.2.1 Veränderungen als Chance begreifen Ogunleye betont die fundamentale Bedeutung der richtigen Einstellung zu Veränderungen: *“Veränderungen sind nicht immer unbedingt was Negatives und ich versuche Veränderungen erstmal mit einer positiven Art und Weise anzunehmen.”* Ihre eigene Karriere illustriert dies eindrucksvoll – der verletzungsbedingte Wechsel vom Siebenkampf zum Kugelstoßen führte letztendlich zu olympischem Gold.

Die Athletin beschreibt ihre anfänglichen Ängste vor der Spezialisierung: *“Von sieben Disziplinen plötzlich nur noch eine Disziplin und dann ausgerechnet Kugelstoßen.”* Doch sie erkannte, dass *“Kugelstoßen an sich auch so viele Facetten hat und eine extrem schöne, aber gleichzeitig auch eine sehr herausfordernde Disziplin ist.”*

3.1.2.2 Mentale Stärke als entscheidender Erfolgsfaktor Der Schlüssel zu Höchstleistungen liegt laut Ogunleye in der mentalen Vorbereitung: *“Man kann so fit sein, wie man will und so gut sein im Kraftraum, wie man will. Aber wenn ich an Tag X nicht in der Lage bin, meinen Körper so zu steuern, dass ich an dem Tag Höchstleistungen bringe, bringt mir auch die ganze harte Arbeit nichts.”*

Ihre Visualisierungstechniken umfassen sowohl positive als auch negative Szenarien: *“Ich stelle mir oft vor, wie ich auch auf Versagen reagiere. Es gehört auch dazu, dass im Wettkampf nicht immer alles läuft.”* Diese mentale Vorbereitung bewährte sich bei den Olympischen Spielen, als sie im ersten Versuch ausrutschte, aber dennoch Gold gewann.

3.1.2.3 Emotionen als Erfolgskatalysator Ogunleye plädiert für mehr Authentizität und emotionale Offenheit: *“Die Freude, die man hat, auch mit in die Arbeitswelt zu nehmen, auch in die Sportlerwelt mit reinzunehmen.”* Sie empfiehlt, sich an den ursprünglichen Grund der Begeisterung zu erinnern: *“Mir hilft es immer wieder, mich an den Punkt zurückzuerinnern, wo ich mich das erste Mal in diesen Sport verliebt habe.”*

3.1.2.4 Lernen durch Scheitern Ein zentraler Baustein ihrer Entwicklung ist der konstruktive Umgang mit Rückschlägen: *“Was wirklich der größte Lerneffekt für mich in den letzten Jahren war, ist das Versagen.”* Sie betont: *“Ich finde, dass auch Herausforderungen oder auch Verletzungen oder wie auch immer man das nennt, Teil von dem Prozess sind, Teil des Lernprozesses, der Entwicklung sind, die man aktiv annehmen sollte.”*

3.1.2.5 Teamarbeit und Wertschätzung Trotz ihrer individuellen Erfolge hebt Ogunleye die Bedeutung ihres Teams hervor: *“Ich sage immer nicht, ich bin Olympiasiegerin geworden, sondern das war eine Teamarbeit. Wir haben das gemeinsam auf die Beine gestellt und hinbekommen.”*

Konkrete Wertschätzung zeigt sie durch: *“Ganz praktisch, nach jedem Training mich zu bedanken”* und *“ein einfaches Dankeschön wird, glaube ich, einfach auch oftmals unterschätzt und wird einfach so sehr gebraucht.”*

3.1.3 Offene Fragestellungen

Während des Interviews wurden mehrere wichtige Fragen aufgeworfen:

- **Nachhaltigkeit von Motivation:** Wie können Teams langfristig ihre Begeisterung aufrechterhalten, besonders in schwierigen Phasen?
- **Balance zwischen Individualität und Teamleistung:** Wie lassen sich persönliche Emotionen und Authentizität in teamorientierten Arbeitsumgebungen optimal einsetzen?
- **Übertragbarkeit von Visualisierungstechniken:** Welche Anpassungen brauchen mentale Trainingsmethoden für verschiedene Unternehmensbereiche?
- **Messbarkeit von “weichen” Faktoren:** Wie können Unternehmen den Erfolg von emotionaler Intelligenz und mentaler Stärke quantifizieren?

3.1.4 Handlungsempfehlungen für die Unternehmenspraxis

Sofortige Umsetzungsmaßnahmen:

- **Tägliche Dankbarkeitsrituale einführen:** *“Ein einfaches Dankeschön”* nach Meetings oder Projektabschlüssen etablieren
- **Visualisierungstechniken implementieren:** 5-10 Minuten täglich für mentale Vorbereitung auf wichtige Termine oder Herausforderungen einplanen
- **Positive Selbstgespräche fördern:** *“Morgen wird ein besserer Tag, die Sonne wird wieder scheinen”* als Grundhaltung in schwierigen Situationen

Strategische Entwicklungsansätze:

- **Scheitern als Lernchance etablieren:** Eine Unternehmenskultur schaffen, die Fehler als wertvollen Teil des Entwicklungsprozesses betrachtet
- **Emotionale Authentizität fördern:** *“Zu sein, wie man einfach ist”* und Freude am Arbeitsplatz zulassen
- **Teamziele gemeinsam definieren:** *“Als Team zusammenzuarbeiten, sich gewisse Ziele als Team zu stecken”*
- **Langfristige Vision entwickeln:** Das große Ziel im Blick behalten, auch wenn einzelne Tage nicht optimal verlaufen

Führungsempfehlungen:

- **Regelmäßige Wertschätzung ausdrücken:** Nicht nur bei großen Erfolgen, sondern auch für tägliche Beiträge danken
- **Mentale Gesundheit priorisieren:** Zeit und Ressourcen für die psychische Vorbereitung und Regeneration einplanen
- **Diversität in Herangehensweisen fördern:** Verschiedene Methoden der Zielerreichung respektieren und unterstützen

Die Erkenntnisse aus Ogunleyes Spitzensport-Erfahrung zeigen, dass erfolgreiche Unternehmensführung weit über fachliche Kompetenz hinausgeht. Mentale Stärke, emotionale Intelligenz und authentische Teamarbeit sind entscheidende Faktoren für nachhaltigen Erfolg – sowohl im Sport als auch in der Wirtschaft.

4 Impulsvorträge

4.1 Timo Deiner: Appet-ai-te for disruption

Timo präsentierte in seinem Vortrag eine eindringliche Analyse der exponentiellen Entwicklung von Technologien, insbesondere der Künstlichen Intelligenz. Mit kreativen Analogien zu Guns N' Roses und historischen Beispielen verdeutlichte er die Notwendigkeit, traditionelle Denkweisen zu überwinden

und die disruptive Kraft neuer Technologien zu verstehen. Der Vortrag fokussierte auf SAPs AI-Strategie mit Joule als zentralem Interface und betonte die Bedeutung der menschlichen Komponente bei der technologischen Transformation.

4.1.1 Gliederung und Aufbau des Vortrags

4.1.1.1 Exponentielles vs. lineares Denken Deiner begann mit einer fundamentalen Unterscheidung zwischen linearem und exponentiellem Wachstum. Er verdeutlichte dies durch ein einprägsames Beispiel: *“Wenn jetzt aber 30 exponentielle Schritte vorangeht, dann geht ihr quasi erst ein Meter, dann zwei Meter, dann vier, acht, 16 und so weiter und so fort. Am Ende seid ihr nach diesen 30 exponentiellen Schritten 26 Mal um die Welt gelaufen.”*

4.1.1.2 Historische Perspektive auf AI Der Referent verwies auf die historischen Wurzeln der AI-Entwicklung, beginnend mit Alan Turing und dem Turing-Test von 1950 sowie Josef Weizenbaum und dem ersten Chatbot “Elisa” in den 1960er Jahren. Diese historische Einordnung unterstrich, dass der Wunsch nach menschenähnlichen Maschinenfähigkeiten kein neues Phänomen ist.

4.1.1.3 SAPs AI-Strategie und Joule Ein zentraler Teil des Vortrags widmete sich SAPs konkreter AI-Implementierung. Deiner stellte Joule als einheitliches Interface vor, das als *“euer UI der Zukunft”* fungiert und die Komplexität verschiedener Systeme für den Anwender reduziert.

4.1.1.4 Von Hype zur Realität: Agenten als Game-Changer Der Referent identifizierte 2025 als das Jahr des Übergangs vom AI-Hype zur praktischen Anwendung. Besonders betonte er die Bedeutung von AI-Agenten: *“Agenten sind letztendlich wie Mitarbeitende für mich, wie extrem gute Werkstudenten, vielleicht New Hires etc., die einfach selbstständig die Arbeit finden und selbstständig Lösungen erarbeiten.”*

4.1.2 Kernaussagen des Vortrags

- **Exponentielles Wachstum verstehen:** *“Das ist typisches lineares Denken, das ist ganz, ganz normal. In Wahrheit sieht die Welt aber halt vor allem bei Technologie eigentlich eher so aus.”* Deiner warnte vor der Unterschätzung exponentieller Entwicklungen.
- **SAPs rasante AI-Entwicklung:** Die Zahlen sprechen für sich - von 90 AI Use Cases im Oktober auf über 230 im Mai bis zu geplanten 430 Ende des Jahres.
- **Der iPhone-Moment:** *“Nur irgendwann, weil es ja immer wieder besser wird [...] kommt dieser berühmte iPhone-Moment. Dann kommt was, wo keiner damit gerechnet hat.”*

- **Technologie und Mensch vereinen:** *“Alles, was wir machen, sollte nie rein aus einer IT-Perspektive betrachtet werden, sondern immer IT und End-User zusammen.”*
- **Zeit für Kreativität gewinnen:** AI sollte helfen, *“dass wir wieder ein bisschen mehr Zeit haben, Dinge zu tun, kreativ zu werden, Dinge neu zu denken.”*

4.1.3 Offene Fragestellungen

4.1.3.1 Strategische Herausforderungen

- Wie können Unternehmen den Übergang von linearem zu exponentiellem Denken erfolgreich vollziehen?
- Welche Rolle spielt die menschliche Komponente bei der zunehmenden Automatisierung durch AI-Agenten?
- Wie kann die Balance zwischen technologischer Innovation und Anwenderakzeptanz gewährleistet werden?

4.1.3.2 Technische Implementierung

- Wie entwickelt sich die Integration verschiedener AI-Systeme in einer einheitlichen Plattform?
- Welche neuen Kompetenzanforderungen entstehen für Mitarbeitende im Umgang mit AI-Agenten?
- Wie kann die Komplexität der IT-Infrastruktur trotz vereinfachter Benutzeroberflächen bewältigt werden?

4.1.4 Handlungsempfehlungen

4.1.4.1 Sofortmaßnahmen

- **Aktive Auseinandersetzung beginnen:** *“Jetzt ist die Zeit loszulegen, auch wenn noch nicht alles perfekt ist, aber jetzt ist die Zeit, sich mit diesen Sachen zu beschäftigen.”*
- **Praxisorientierung statt Hype:** *“Wir sollten aufhören, irgendwelche Actionfiguren auf LinkedIn zu posten und dafür Ressourcen zu verschwenden, sondern jetzt mal wirklich gucken, wo kann uns AI im Alltag dann eben helfen.”*

4.1.4.2 Strategische Ansätze

- **Doppelte Transformation:** Sowohl technologische als auch menschliche Transformation vorantreiben, da *“alle Mitarbeitenden”* mitgenommen werden müssen

- **Challenge-Mentalität entwickeln:** Wie Gutenberg mit seinem *“Challenge accepted”* sollten Unternehmen weniger Energie darauf verwenden zu erklären, *“warum was nicht funktioniert”*
- **Ganzheitlicher Ansatz:** Integration von IT und End-User-Perspektiven von Beginn an

4.1.4.3 Langfristige Positionierung

- Vorbereitung auf die Ära der AI-Agenten als *“nächster Hot Shit”*
- Aufbau einer einheitlichen Plattformstrategie zur Vermeidung der *“Welcome to the Jungle”*-Komplexität
- Fokus auf die Aktivierung menschlicher Superkräfte durch AI-Unterstützung

Der Vortrag schloss mit einem eindringlichen Appell: Die Zeit des reinen Experimentierens mit AI ist vorbei - jetzt geht es um die praktische Umsetzung und die Nutzung von AI als Werkzeug zur Befreiung menschlicher Kreativität und Produktivität.

4.2 Jochen Robes - Trends in Corporate Learning - mehr als KI!

Jochen Robes, bekannt für seinen Weiterbildungsblog und Gründungsmitglied der Corporate Learning Community, präsentierte in seinem Vortrag aktuelle Trends im Corporate Learning mit einem spezifischen Fokus auf zwei zentrale Bereiche: KI-Kompetenzen und Peer-Learning. Der Vortrag beleuchtete die Diskrepanz zwischen theoretisch vorhandenen KI-Kompetenzmodellen und der praktischen Umsetzung in Unternehmen und stellte Peer-Learning als mögliche Lösung zur Schließung dieser Lücke vor.

4.2.0.1 Gliederung und Aufbau des Vortrags KI-Kompetenzen im Kontext von Future Skills

Robes ordnete KI-Kompetenzen zunächst in den größeren Rahmen der Future Skills ein und betonte deren nahtlose Integration in bestehende Kompetenzmodelle. Er stellte fest: *“Wir haben ein relativ klares Bild davon, was hinter KI-Kompetenzen steckt”* und verwies auf bereits vorhandene, prominente Kompetenzmodelle für KI-Kompetenzen.

Ein zentraler Aspekt war die Verbindung zu Handlungskompetenzen. Der Referent betonte: *“Es muss darum gehen, KI-Kompetenzen in der Praxis zu erwerben”*, wodurch deutlich wurde, dass es nicht um reine Wissensansammlung geht, sondern um praktische Anwendungskompetenz.

Die Kompetenzlücke in der Praxis

Trotz vorhandener theoretischer Konzepte diagnostizierte Robes eine erhebliche Lücke zwischen Theorie und Praxis. Er verwies auf aktuelle Studien, die zeigen, dass *“es mit der KI-Kompetenz, was Schulung, Entwicklung, Praxis angeht, noch nicht so gut bestellt ist”*.

Besonders problematisch sei die Diskrepanz zwischen zwei Geschwindigkeiten: - Einerseits die Integration von KI in Geschäftsmodelle und -strategien - Andererseits Mitarbeitende, die *“da einfach noch deutlich hinterherhinken”*

L&D und der Fokus auf Effizienz

Im Bereich Learning & Development (L&D) beobachtete Robes eine starke Konzentration auf Effizienzsteigerung. KI-Tools werden primär genutzt, um *“bestehende Prozesse effizienter zu machen”*, beispielsweise bei der Herstellung, Übersetzung und Individualisierung von Lernmaterialien.

Kritisch merkte er an, dass Experten dazu raten, *“nicht nur auf diese Automatisierungsschiene”* zu schauen, sondern KI-Möglichkeiten zu nutzen, um *“Weiterbildung auch mal ganz anders zu denken”*.

Peer-Learning als Lösungsansatz

Als Alternative zu traditionellen Trainingsformaten stellte Robes Peer-Learning vor. Er definierte es als Lernen *“voneinander und miteinander, ohne dass Trainerinnen, Expertinnen, Referentinnen eine tragende Rolle haben”*.

Das Praxisbeispiel der Deutschen Telekom verdeutlichte die Umsetzung: Eine Plattform, auf der Mitarbeitende eigenständig 45-minütige Wissenssessions anbieten können, ohne dass eine Trainingsabteilung involviert ist. *“Jeder kann dort den Kalender nutzen und kann sagen, ich habe Wissen zum Thema XY und möchte das gerne mit anderen teilen.”*

4.2.0.2 Kernaussagen des Vortrags

- **Theorie-Praxis-Gap:** *“Wir haben einen großen Gap, was das Thema KI-Kompetenzen angeht, was Schulungen angeht”*
- **Handlungsorientierung:** *“Es kann nicht darum gehen, Wissen in diesem Gebiet anzusammeln, sondern es muss darum gehen, KI-Kompetenzen in der Praxis zu erwerben”*
- **Peer-Learning als Brücke:** *“Aus meiner Sicht könnte Peer-Learning hier eine Lücke schließen”*
- **Vielfalt der Formate:** Robes präsentierte eine breite Palette an Peer-Learning-Formaten, von Communities of Practice über Working Out Loud bis hin zu Learning Circles und Promptatons

4.2.0.3 Offene Fragestellungen Während des Vortrags wurden mehrere zentrale Fragen aufgeworfen:

- Wie kann die Lücke zwischen vorhandenen KI-Kompetenzmodellen und der praktischen Umsetzung in Unternehmen geschlossen werden?
- Wie können Mitarbeitende ohne traditionelle Trainingsformate an KI-Kompetenzen herangeführt werden?
- Welche Rolle sollte L&D jenseits der reinen Effizienzsteigerung bei der KI-Integration spielen?

- Wie kann Peer-Learning systematisch in Unternehmen verschiedener Größen implementiert werden?

4.2.0.4 Handlungsempfehlungen Aus dem Vortrag lassen sich folgende konkrete Handlungsempfehlungen ableiten:

- **Praxisorientierung fördern:** Unternehmen sollten KI-Kompetenzen durch praktische Anwendung entwickeln, nicht durch reine Wissensvermittlung
- **Peer-Learning-Formate einführen:** Implementation von einfachen Formaten wie Kalenderbasierten Wissenssessions nach dem Telekom-Vorbild
- **Über Effizienz hinausdenken:** L&D sollte KI nicht nur zur Prozessoptimierung nutzen, sondern grundsätzlich neue Lernansätze entwickeln
- **Niedrigschwellige Angebote schaffen:** Peer-Learning-Formate mit geringen Einstiegshürden etablieren, die Mitarbeitende eigenständig nutzen können
- **Vielfalt der Formate nutzen:** Verschiedene Peer-Learning-Methoden (Barcamps, Learning Circles, Working Out Loud) je nach Unternehmenskontext einsetzen
- **Kontinuierliche Weiterbildung:** Regelmäßige Beschäftigung mit aktuellen Trends durch Newsletter und Fachpublikationen

Der Vortrag verdeutlichte, dass die Zukunft des Corporate Learning in der Kombination aus technologischer Innovation und menschenzentrierten, kollaborativen Lernformaten liegt. Peer-Learning bietet dabei einen vielversprechenden Ansatz, um die Kluft zwischen theoretischen KI-Kompetenzmodellen und praktischer Anwendung zu überbrücken.

4.3 Eva Stock: Superkräfte bei Mitarbeitenden - Was ist wichtig aus HR und People Sicht?

Eva thematisiert in ihrem Vortrag die Bedeutung individueller menschlicher Stärken - sogenannte "Superkräfte" - im Arbeitskontext. Sie plädiert für einen Paradigmenwechsel von der traditionellen Schwächenfokussierung hin zur bewussten Wahrnehmung und Förderung der einzigartigen Qualitäten jedes Mitarbeitenden. Dabei betont sie die zentrale Rolle von HR und Führungskräften als "Superkräfte-Scouts" und fordert eine Unternehmenskultur, die Menschen als Ganzes sieht und wertschätzt.

4.3.1 Gliederung und Aufbau des Vortrags

Der Vortrag gliedert sich in vier wesentliche Themenbereiche:

- **Definition und Abgrenzung von "Superkräften"** - Klärung des Begriffs jenseits übermenschlicher Fähigkeiten

- **Problematik der aktuellen Bewertungssysteme** - Kritik am Schwächenfokus in Unternehmen
- **Rolle von HR und Führungskräften** - Verantwortlichkeiten bei der Erkennung und Förderung
- **Kulturelle Voraussetzungen und Handlungsempfehlungen** - Notwendige Rahmenbedingungen für erfolgreiche Umsetzung

4.3.2 Kernaussagen des Vortrags

Definition von Superkräften: *“Wenn wir hier jetzt über Superkräfte sprechen, dann meine ich nicht übermenschliche Kräfte... sondern mir geht es vor allem um individuelle menschliche Stärken.”* Stock definiert Superkräfte als Qualitäten wie Empathie, Klarheit, Humor, Geduld, Beharrlichkeit, strukturelles Denken oder Konfliktfähigkeit.

Ganzheitliche Betrachtung des Menschen: *“Menschen wollen als Ganzes gesehen werden... Es geht ja nicht nur darum, eine Rolle zu erfüllen, zu funktionieren, irgendwie abzuarbeiten, Haken zu machen, sondern ich bin ja auch ein Individuum.”* Die Referentin betont die Wichtigkeit, Mitarbeitende nicht nur in ihrer beruflichen Rolle zu sehen.

Kritik am Schwächenfokus: *“Wir rutschen in Feedback oder Bewertungsgesprächen quasi fast automatisch... in den Schwächenfokus. Also es geht immer darum, was fehlt eigentlich noch... als zu gucken, was kannst du eigentlich wirklich gut.”* Stock kritisiert die traditionelle Fokussierung auf Defizite statt auf Stärken.

Führungskräfte als Schlüsselakteure: *“Führungskräfte sind für mich schon auch diese Superkräfte-Scouts.”* Sie sieht Führungskräfte in einer zentralen Position bei der Identifikation individueller Stärken.

Psychologische Sicherheit als Grundvoraussetzung: *“Es braucht natürlich psychologische Sicherheit... damit man überhaupt in diese Gespräche gehen kann, weil wenn ich Angst habe, mich zu zeigen, auch vielleicht mit meinen Schwächen, kann das Gespräch überhaupt nicht in diese Richtung geleitet werden.”*

4.3.3 Offene Fragestellungen

Während des Vortrags werden mehrere zentrale Fragen aufgeworfen, die zur Reflexion anregen:

- *“Was gelingt dir eigentlich gut, was anderen schwerfällt?”*
- *“Was macht dir Freude? Wo kommst du in den Flow rein?”*
- *“Was fällt dir leicht, was anderen schwerfällt?”*
- *“Welche Superkräfte habe ich eigentlich selbst, die eben nicht auf meinem CV stehen?”*

Diese Fragen zielen darauf ab, sowohl bei Führungskräften als auch bei Mitarbeitenden ein Bewusstsein für verborgene Stärken zu schaffen und neue Gesprächsräume zu öffnen.

4.3.4 Handlungsempfehlungen

Für HR-Verantwortliche: - Entwicklung guter Prozesse, Frageformate und Instrumente zur Stärkenerkennung - Schaffung von Awareness für die Existenz und Bedeutung individueller Stärken - Bereitstellung von Tools und Systemen zur Aufbereitung und Messbarmachung der Erkenntnisse - Implementierung von Peer-Feedback-Systemen

Für Führungskräfte: - Anwendung stärkenorientierter Fragetechniken in One-on-One-Gesprächen - Entwicklung einer Sensibilität für individuelle Verhaltensweisen und Stimmungen - Übernahme der Rolle als "Superkräfte-Scout" im Team - Praktizierung individueller Führung je nach Bedürfnissen der Mitarbeitenden

Für die Unternehmenskultur: - Schaffung psychologischer Sicherheit als Grundvoraussetzung - Ermöglichung einer Kultur der Entwicklung statt reiner Skill-Verwaltung - Akzeptanz, dass *"es okay ist, mal nicht zu funktionieren... und nicht immer High Potential zu sein"* - Offenheit für Entwicklungsmöglichkeiten auch außerhalb des Unternehmens

Für alle Beteiligten: - Regelmäßige Selbstreflexion über eigene Superkräfte - Aktive Kommunikation über individuelle Bedürfnisse und Stärken - Wertschätzender Umgang mit unterschiedlichen Persönlichkeitstypen

Stock schließt mit einem eindringlichen Appell: *"Ich würde mir einfach wünschen, dass ihr rausgeht und merkt, es gibt diese Superkräfte überall."* Sie fordert eine grundlegende Veränderung in der Art, wie Unternehmen mit ihren Mitarbeitenden umgehen - weg von standardisierten Bewertungsschablonen hin zu einer individuellen, wertschätzenden Betrachtung jedes Menschen mit seinen einzigartigen Stärken und Potenzialen.

5 Lightning Talks

5.1 Frédéric Heinemann - Collaborative Learning im SAP-Ecosystem - Key-User als Mentoren der Zukunft

Frederik von Kyndril präsentierte in diesem Knowledge Café innovative Ansätze zur Transformation der Key User-Rolle in SAP-Projekten. Der Vortrag beleuchtete die chronischen Herausforderungen traditioneller Key User-Konzepte und stellte collaborative Learning-Methoden als Lösung vor. Dabei stand die Aktivierung der "Human Superpowers" im Mittelpunkt - ein Paradigmenwechsel von passiven Trainingsempfängern hin zu aktiven Mentoren und Multiplikatoren der Transformation.

5.1.1 Gliederung und Aufbau des Vortrags

Problemanalyse traditioneller Key User-Ansätze Frederik begann mit einer ehrlichen Bestandsaufnahme der aktuellen Situation: *“Ich beobachte das Thema Key User schon die ganze Zeit. Ich weiß nicht, wie es anderen hier geht, aber ich habe so das Gefühl, dass sich das nicht wirklich weiterentwickelt.”* Er identifizierte strukturelle Probleme, die seit Jahrzehnten bestehen.

Ursachenforschung und Symptome Der Vortrag analysierte systematisch die Gründe für das Scheitern von Key User-Konzepten, von mangelnder Freistellung bis hin zu fehlender Wertschätzung durch Führungskräfte.

Lösungsansätze durch Collaborative Learning Frederik stellte konkrete Methoden vor, wie Key User zu echten Mentoren entwickelt werden können, einschließlich praktischer Beispiele wie dem *“Mitmachmittwoch”* bei Kyndril.

Implementierungsstrategien Abschließend wurden konkrete Handlungsempfehlungen für die Praxis vorgestellt, mit Fokus auf Empowerment, Sichtbarkeit und nachhaltiger Wissensverankerung.

5.1.2 Kernaussagen des Vortrags

Die Tool-Falle vermeiden *“Ich versteige mich jetzt mal, auch wenn ich mich in den SAP-Hallen befinde, aber ich behaupte, es liegt nicht an den Tools.”* Frederik betonte, dass technologische Lösungen ohne den Menschen nicht funktionieren können.

Key User als Schlüssel zum Erfolg *“Die Key-User sind einfach der Schlüssel zum Erfolg”* - diese Erkenntnis zog sich wie ein roter Faden durch den Vortrag. Dabei ging es nicht nur um fachliche Kompetenz, sondern um die Rolle als Multiplikatoren und Mentoren.

Motivation durch Sinn und Zweck Ein zentraler Punkt war die Erkenntnis: *“Wenn ich selber nicht hinter der Lösung stehe, wie soll ich dann die Motivation auf andere übertragen?”* Frederik verwies auf aktuelle Studien zur Mitarbeitermotivation, die zeigen, dass Sinn und Zweckhaftigkeit wichtiger sind als reine monetäre Anreize.

Frühzeitige Einbindung als Erfolgsfaktor *“Key User frühzeitig einbinden”* wurde als fundamentale Voraussetzung identifiziert. Dabei ging es nicht nur um Information, sondern um aktive Mitgestaltung der Lösung.

Demos statt Diktat Eine besonders prägnante Formulierung war: *“Die Key-User, die sollen selbst den Fortschritt des Projektes demonstrieren. Und zwar gegenüber den eigenen Verantwortlichen, den Stakeholders, den Fachbereichen.”*

5.1.3 Offene Fragestellungen

Während des Vortrags wurden mehrere wichtige Fragestellungen aufgeworfen, die zur weiteren Diskussion anregen:

- Wie kann die Balance zwischen Tagesgeschäft und Projektarbeit für Key User optimal gestaltet werden?
- Welche Rolle spielen Führungskräfte bei der Unterstützung von Key User-Initiativen?
- Wie können gewerbliche Mitarbeiter ohne Büroarbeitsplatz effektiv in collaborative Learning-Prozesse eingebunden werden?
- Wann ist der richtige Zeitpunkt, um unfertige Lösungen zu präsentieren, ohne Verwirrung zu stiften?
- Wie kann die Kontinuität des Wissens nach Projektabschluss sichergestellt werden?

5.1.4 Handlungsempfehlungen

Neue Rollendefinition etablieren Frederik empfahl eine grundlegende Neudefinition der Key User-Rolle: *“Key User als Dolmetscher, Fachbereich, IT, Dolmetscher, aber auch zu den Unternehmenszielen.”* Diese erweiterte Rolle umfasst: - Vermittlung zwischen IT und Fachbereich - Hinterfragen von Standards und Lösungsansätzen - Aktive Teilnahme an Entscheidungsprozessen

Implementierung regelmäßiger Formate Als praktisches Beispiel wurde der “Mitmachmittwoch” vorgestellt - ein regelmäßiges Format, bei dem Key User ihre Themen präsentieren und Fachbereiche zur Beteiligung einladen. Dies schafft Sichtbarkeit und Einfluss für die Key User.

Empowerment durch Eigenverantwortung - Key User sollen selbst Implementierungspiloten durchführen - Frühzeitige Einbindung in Workshops und Ideation-Prozesse - Transparenz über Projektfortschritte und Entscheidungen

Führungskräfte-Enablement Ein wichtiger Punkt war die Notwendigkeit, Führungskräfte zu sensibilisieren: *“Die Führungskräfte müssen verstehen, dass die Mitarbeiter, die sie da jetzt haben, die Key-User, nach dem Projekt noch sehr viel wertvoller sind in ihren Abteilungen.”*

Adoption als Erfolgsmessung Frederik betonte abschließend: *“Adoption, Adoption, Adoption, das ist unser Megamonster KPI, wenn ich die Keyuser rankriege, dann habe ich schon mal die erste Schlacht gewonnen.”*

Der Vortrag machte deutlich, dass erfolgreiche Transformation nicht durch bessere Tools, sondern durch bessere Einbindung und Entwicklung der Menschen erreicht wird. Die vorgestellten collaborative Learning-Ansätze bieten einen vielversprechenden Weg, um Key User von passiven Trainingsempfängern zu aktiven Mentoren der digitalen Transformation zu entwickeln.

5.2 Simon Dückert - State of GenAI - was in meiner Wissensarbeit wirklich, wirklich funktioniert

...

5.3 Bernhard Rupp und Andreas Kübli - 12 Freunde müsst ihr sein

Bernhard Rupp und Andreas Kübli von der BLS AG präsentierten ihre Erfolgsstory der SAP SuccessFactors-Einführung unter dem Titel "FC HR Pro". Anhand einer kreativen Fußball-Metapher zeigten sie auf, wie ein erfolgreiches Projektteam funktioniert und welche Learnings sie während der dreijährigen Systemeinführung gesammelt haben. Der Vortrag verdeutlichte, dass erfolgreiche Transformationsprojekte vor allem auf Teamwork, klarer Kommunikation und der richtigen Vorbereitung basieren.

5.3.1 Gliederung und Aufbau des Vortrags

Der Vortrag folgte einer durchdachten Struktur entlang der Fußball-Metapher:

- **Vorstellung des "Vereins"** (BLS AG als Unternehmen)
- **Saisonvorbereitung** (Projektplanung nach dem Golden Circle)
- **Zusammenstellung der Startelf** (Teamaufbau und Rollen)
- **Der Anpfiff** (Projektstart und erste Phase)
- **Das Spiel** (Projektumsetzung mit Halbzeitpause)
- **Spielanalyse** (Learnings und Erkenntnisse)
- **Ausblick** (Aktuelle Situation und zukünftige Pläne)

5.3.2 Kernaussagen

Zur Projektzielsetzung: *"Wir wollten die ganzen Personalprozesse vereinfachen, professionalisieren, auch optimieren und standardisieren"* und dabei *"die enormen Medienbrüche eliminieren"*, die im bestehenden System vorhanden waren.

Zur Bedeutung des Teamworks: *"Es braucht Vertrauen. Also das Team muss einander vertrauen können. Es muss auch ein gemeinsames Ziel haben"* und *"eine offene Gesprächskultur"*.

Zur Systemkomplexität: *"SAP ist nicht SAP, weil Success Factors ist zwar das gleiche Spiel, aber es ist ein anderer Boden"* - eine zentrale Erkenntnis über die Unterschiede zwischen SAP HCM und SuccessFactors.

Zur Zeitplanung: Die ursprünglich geplanten drei Jahre wurden von SAP-Beratern auf ein Jahr reduziert, am Ende benötigte das Projekt tatsächlich drei Jahre. *“Als SAP dann die Berater das erste Mal vor Ort waren und unsere Planung gesehen haben, haben sie gelacht und gesagt, in einem Jahr haben wir es alles durch. Am Schluss haben wir drei Jahre gebraucht.”*

Zu den Erfolgen: *“Wir haben heute von der Rekrutierung bis zum Austritt alles integriert”* und erhielten den *“Cloud Transformation Award 2023”* von SAP für das erfolgreiche Projekt.

5.3.3 Offene Fragestellungen

Während des Vortrags wurden verschiedene Herausforderungen und offene Punkte angesprochen:

- Wie kann die Balance zwischen kontinuierlicher Weiterentwicklung und Stabilisierungsphasen optimal gestaltet werden?
- Welche Strategien helfen dabei, den Fokus zu behalten, wenn das System *“sehr viel zu machen”* einlädt?
- Wie lassen sich Wissensabgänge von Schlüsselpersonen während kritischer Projektphasen vermeiden?
- Wie kann die Belastung für Mitarbeitende bei der Einführung mehrerer Module optimal gesteuert werden?

5.3.4 Handlungsempfehlungen

Teamzusammenstellung und -führung: - Klare Rollenverteilung etablieren mit bewährten Positionen wie Projektleiter als *“Torwart”*, Fach und IT als *“Sturmduo”* - Auswechselspieler und Stellvertreter definieren, da *“wir während des Projektes auch gewisse Abgänge”* hatten - *“Never Change a Winning Team”* - Kernteam möglichst stabil halten

Projektplanung und -durchführung: - Realistische Zeitplanung basierend auf der eigenen Organisationskenntnis - 80/20-Regel befolgen: 80% Standardfunktionen, nur 20% Anpassungen - Schrittweise Annäherung an das System ermöglichen - Regelmäßige Retrospektiven und Halbzeitpausen einplanen

Change Management und Kommunikation: - *“Kommunikation, Kommunikation, Kommunikation”* als zentrales Element - Frühzeitige Einbindung der Anwender durch Systemzugang - AbleNow für Schulungen nutzen statt umfangreicher Handbücher - *“Verbindlichkeit schaffen, dass der Einführungstermin klar verbindlich kommuniziert wird”*

Betrieb und Weiterentwicklung: - Fokus behalten und nicht in zu viele parallele Aktivitäten verzetteln - *“Durchschnaufen, das Tool wirken lassen”* zwischen den Moduleinführungen - Modulverantwortli-

che für koordinierte Weiterentwicklung etablieren - Release-Management für halbjährliche Updates implementieren

Erfolgsfaktoren: - Erfolge gemeinsam feiern und das Team würdigen - Kontinuierliches Lernen durch externe Unterstützung (SAP Preferred Success als “Personaltrainer”) - Integration aller Module für maximalen Nutzen anstreben

Der Vortrag schloss mit dem inspirierenden Zitat von Michael Jordan: *“Talente Spieler gewinnen, aber das Teamwork und Diligenz dann die Meisterschaft”* - eine treffende Zusammenfassung der zentralen Botschaft über die Bedeutung erfolgreicher Teamarbeit in Transformationsprojekten.

5.4 Florence Streif - Weichenstellung fürs digitale Zeitalter - Zwischen Bahnhof und Besprechungsraum

...

5.5 Moritz Huber - KI im Lern-Lifecycle - PoC für KI-gestütztes Anwenderlernen

...

5.6 Mike Fritz und Christoph Kernke - SAP Enable Now trifft auf WalkMe und die SAP Integrated Toolchain

...

5.7 Patrick Fuedner - Von der Einführung zur Skalierung - Nestlés Digital Adoption-Strategie mit WalkMe

...

5.8 Katja Sommerer - Big Bang - 40 Länder, 800 neue Mitarbeitende - Herausforderungen des Trainings in einem M+A-Projekt

...

5.9 Andrea Flöth - HR neu gedacht - BARMERs digitale Evolution mit Hilfe von SAP Preferred Success

...

5.10 Mareike Muth - Übersetzer der Moderne - Das Learning Team als Katalysator zwischen Fachbereich und Enduser

...

6 Sessions & Workshops

6.1 Promptathon

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

6.2 Discovery Workshop AI UseCases im Learning

Exploration und Identifizierung von relevanten Use Cases für den Einsatz von KI für Change Management und Training in SAP Projekten.

6.3 Good Practices & Lessons Learned SAP S/4HANA Transformationen

Strategien für erfolgreiches OCM und Learning - Wichtige Do's & Dont's und deren Umsetzung mit dem SAP Activate Framework.