

---

# **SAP Learning & Adoption Forum 2025**

KI-unterstützte Dokumentation

Version 0.1 (25.06.2025)

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Willkommen</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Programm</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Workflow der KI-generierten Zusammenfassung</b>	<b>6</b>
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
<b>4</b>	<b>Impulsvorträge</b>	<b>10</b>
4.1	Timo Deiner: Appet-ai-te for disruption . . . . .	10
4.2	Jochen Robes - Trends in Corporate Learning - mehr als KI! . . . . .	10
4.3	Eva Stock: Superkräfte bei Mitarbeitenden - Was ist wichtig aus HR und People Sicht? . . . . .	10
<b>5</b>	<b>Lightning Talks</b>	<b>11</b>
5.1	Frédéric Heinemann - Collaborative Learning im SAP-Ecosystem - Key-User als Mentoren der Zukunft . . . . .	11
5.2	Simon Dückert - State of GenAI - was in meiner Wissensarbeit wirklich, wirklich funktioniert . . . . .	11
5.3	Bernhard Rupp und Andreas Kübli - 12 Freunde müsst ihr sein . . . . .	11
5.4	Florence Streif - Weichenstellung fürs digitale Zeitalter - Zwischen Bahnhof und Besprechungsraum . . . . .	11
5.5	Moritz Huber - KI im Lern-Lifecycle - PoC für KI-gestütztes Anwenderlernen . . . . .	11
5.6	Mike Fritz und Christoph Kernke - SAP Enable Now trifft auf WalkMe und die SAP Integrated Toolchain . . . . .	11
5.7	Patrick Fuedner - Von der Einführung zur Skalierung - Nestlés Digital Adoption-Strategie mit WalkMe . . . . .	11
5.8	Katja Sommerer - Big Bang - 40 Länder, 800 neue Mitarbeitende - Herausforderungen des Trainings in einem M+A-Projekt . . . . .	12
5.9	Andrea Flöth - HR neu gedacht - BARMERs digitale Evolution mit Hilfe von SAP Preferred Success . . . . .	12
5.10	Mareike Muth - Übersetzer der Moderne - Das Learning Team als Katalysator zwischen Fachbereich und Enduser . . . . .	12
<b>6</b>	<b>Sessions &amp; Workshops</b>	<b>12</b>
6.1	Promptathon . . . . .	12

6.2	Discovery Workshop AI UseCases im Learning . . . . .	12
6.3	Good Practices & Lessons Learned SAP S/4HANA Transformationen . . . . .	12

## 1 Willkommen

Das SAP Learning and Adoption Forum 2025<sup>1</sup> 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" 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
1	<b>Lightning Talks</b>		
1-1	Appet-ai-te for disruption <sup>2</sup>	Timo Deiner	Head of Innovation & Technology MEE, SAP
1-2	Trends in Corporate Learning - mehr als KI! <sup>3</sup>	Jochen Robes	Hochschullehrer und Gründungsmitglied Corporate Learning Community
1-3	Superkräfte bei Mitarbeitenden - Was ist wichtig aus HR und People Sicht? <sup>4</sup>	Eva Stock	Chief People & Marketing Officer, comspace

<sup>1</sup><https://community.sap.com/t5/sap-training-and-change-management/sap-learning-and-adoption-forum-2025-save-the-date/ba-p/14048737>

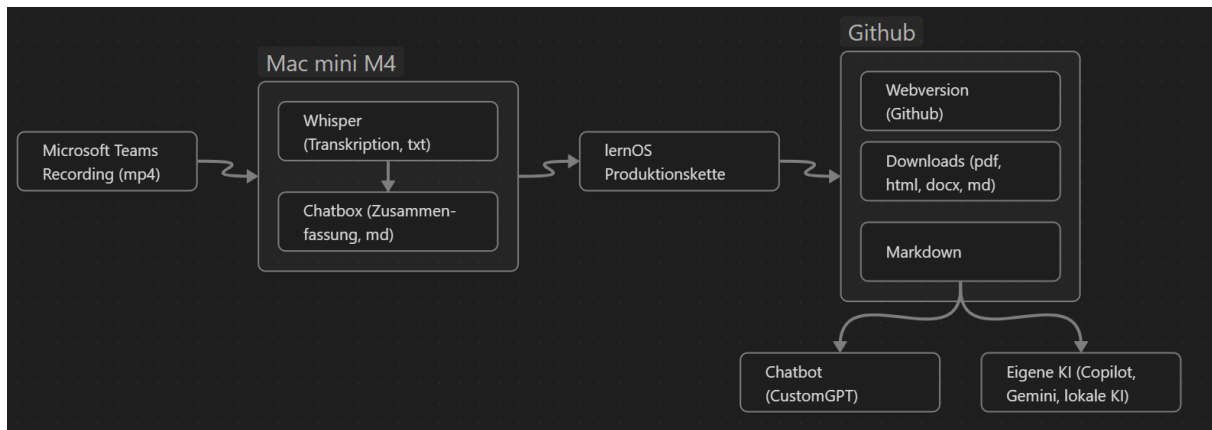
ID	Programmpunkt	Referent:innen	Affiliation
2	<b>Knowledge Cafes</b>		
2-1	Collaborative Learning im SAP-Ecosystem: Key-User als Mentoren der Zukunft <sup>5</sup>	Frédéric Heinemann	Head of SAP Transformation Portfolio, Kyndryl
2-2	12 Freunde müsst ihr sein <sup>6</sup>	Bernhard Rupp, Andreas Kübli	Kreislead HR-IT & Support, Transformationsmanager, BLS AG
2-3	Weichenstellung fürs digitale Zeitalter: Zwischen Bahnhof und Besprechungsraum <sup>7</sup>	Florence Streif	Senior Change Consultant & systemisches Coaching, ÖBB
2-4	KI im Lern-Lifecycle: PoC für KI-gestütztes Anwenderlernen <sup>8</sup>	Moritz Huber	Head of SAP Learning Services MEE, SAP
2-5	SAP Enable Now trifft auf WalkMe und die SAP Integrated Toolchain <sup>9</sup>	Mike Fritz, Christoph Kernke	Product Expert Enable Now, Head of Integrated Toolchain Services, SAP
2-6	Von der Einführung zur Skalierung: Nestlé's Digital Adoption-Strategie mit WalkMe <sup>10</sup>	Patrick Fuedner	Senior IT Product Manager Digital Enablement, Nestlé
2-7	Big Bang - 40 Länder, 800 neue Mitarbeitende - Herausforderungen des Trainings in einem M+A-Projekt <sup>11</sup>	Katja Sommerer	Leading IT Project Manager, Endress+Hauser Gruppe

ID	Programmpunkt	Referent:innen	Affiliation
2-8	HR neu gedacht: BARMERs digitale Evolution mit Hilfe von SAP Preferred Success <sup>12</sup>	Andrea Flöth	Manager HR Transformation, BARMER
2-9	Übersetzer der Moderne: Das Learning Team als Katalysator zwischen Fachbereich und Enduser <sup>13</sup>	Mareike Muth	Gruppenleitung Wissensmanagement, MEWA
2-10	State of GenAI - was in meiner Wissensarbeit wirklich, wirklich funktioniert <sup>14</sup>	Simon Dückert	Spezial-Experte Wissensmanagement & Lernende Organisationen, Scholarch Cogneon Akademie
3	<b>Hands-on Workshops</b>		
3-1	Promptathon <sup>15</sup>		
3-2	Discovery Workshop AI UseCases im Learning <sup>16</sup>		
3-3	Good Practices & Lessons Learned SAP S/4HANA Transformationen <sup>17</sup>		

<sup>2</sup>1-1.md<sup>3</sup>1-2.md<sup>4</sup>1-3.md<sup>5</sup>2-1.md<sup>6</sup>2-2.md<sup>7</sup>2-3.md<sup>8</sup>2-4.md<sup>9</sup>2-5.md<sup>10</sup>2-6.md<sup>11</sup>2-7.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 MacWhisper<sup>18</sup> (Modell: whister-large-v3-turbo) beobachteten Ordner automatisch **transkribiert** (Format: txt).
3. Die Transkripte werden mit der App Chatbox<sup>19</sup> 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<sup>20</sup> 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<sup>21</sup> verwendet. Nutzende können so mit der Zusammenfassung der Veranstaltung “sprechen”.

<sup>12</sup>2-8.md

<sup>13</sup>2-9.md

<sup>14</sup>2-10.md

<sup>15</sup>3-1.md

<sup>16</sup>3-2.md

<sup>17</sup>3-3.md

<sup>18</sup><https://goodsnooze.gumroad.com/l/macwhisper>

<sup>19</sup><https://chatboxai.app/>

<sup>20</sup><https://lernos.org>

<sup>21</sup><https://help.openai.com/en/articles/8554397-creating-a-gpt>

7. Interessenten können sich eine **Markdown-Version der Dokumentation** unter *Download* zusätzlich herunterladen, um sie in eigenen KI-Tools wie z.B. Microsoft Copilot<sup>22</sup>, SAP Joule<sup>23</sup>, Gemini<sup>24</sup>, NotebookLM<sup>25</sup>, Le Chat<sup>26</sup> (europäisch) oder lokalen KI-Tools (LM Studio<sup>27</sup>, Chatbox<sup>28</sup>, GPT4All<sup>29</sup>, Open WebUI<sup>30</sup>) 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<sup>a</sup>.

<sup>a</sup>[https://de.wikipedia.org/wiki/Yemisi\\_Ogunleye](https://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.
- **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.

<sup>22</sup><https://www.microsoft.com/de-de/microsoft-copilot/organizations>

<sup>23</sup><https://www.sap.com/germany/products/artificial-intelligence/ai-assistant.html>

<sup>24</sup><https://gemini.google.com/>

<sup>25</sup><https://notebooklm.google/>

<sup>26</sup><https://chat.mistral.ai/>

<sup>27</sup><https://lmstudio.ai/>

<sup>28</sup><https://chatboxai.app/>

<sup>29</sup><https://www.nomic.ai/gpt4all>

<sup>30</sup><https://openwebui.com/>



- **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

**3.1.4.1 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

**3.1.4.2 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

...

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

...

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

...

## **5 Lightning Talks**

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

...

### **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**

...

### **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.