
SAP Learning & Adoption Forum 2025

KI-unterstützte Dokumentation

Version 0.1 (25.06.2025)

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Willkommen | 4 |
| 2 | Programm | 4 |
| 3 | Workflow der KI-generierten Zusammenfassung | 7 |
| 3.1 | Interview mit Yemisi Ogunleye | 8 |
| 3.1.1 | Aufbau und Struktur des Interviews | 8 |
| 3.1.2 | Kernaussagen | 9 |
| 3.1.3 | Offene Fragestellungen | 10 |
| 3.1.4 | Handlungsempfehlungen für die Unternehmenspraxis | 10 |
| 4 | Impulsvorträge | 11 |
| 4.1 | Timo Deiner: Appet-ai-te for disruption | 11 |
| 4.1.1 | Gliederung und Aufbau des Vortrags | 12 |
| 4.1.2 | Kernaussagen des Vortrags | 12 |
| 4.1.3 | Offene Fragestellungen | 13 |
| 4.1.4 | Handlungsempfehlungen | 13 |
| 4.2 | Jochen Robes - Trends in Corporate Learning - mehr als KI! | 14 |
| 4.3 | Eva Stock: Superkräfte bei Mitarbeitenden - Was ist wichtig aus HR und People Sicht? | 16 |
| 4.3.1 | Gliederung und Aufbau des Vortrags | 16 |
| 4.3.2 | Kernaussagen des Vortrags | 17 |
| 4.3.3 | Offene Fragestellungen | 17 |
| 4.3.4 | Handlungsempfehlungen | 18 |
| 5 | Lightning Talks | 18 |
| 5.1 | Frédéric Heinemann - Collaborative Learning im SAP-Ecosystem - Key-User als Mentoren der Zukunft | 18 |
| 5.1.1 | Gliederung und Aufbau des Vortrags | 19 |
| 5.1.2 | Kernaussagen des Vortrags | 19 |
| 5.1.3 | Offene Fragestellungen | 20 |
| 5.1.4 | Handlungsempfehlungen | 20 |
| 5.2 | Simon Dückert - State of GenAI - was in meiner Wissensarbeit wirklich, wirklich funktioniert | 21 |
| 5.3 | Aufbau und Gliederung des Vortrags | 21 |
| 5.4 | Kernaussagen | 21 |
| 5.5 | Offene Fragestellungen | 22 |
| 5.6 | Handlungsempfehlungen | 22 |
| 5.6.1 | Für AI Literacy in Organisationen: | 22 |

| | | |
|--------|---|----|
| 5.6.2 | Für die Dokumentenverarbeitung: | 22 |
| 5.6.3 | Für die Modellauswahl: | 22 |
| 5.6.4 | Für praktische Anwendungen: | 23 |
| 5.6.5 | Technische Empfehlungen: | 23 |
| 5.7 | Bernhard Rupp und Andreas Kübli - 12 Freunde müsst ihr sein | 23 |
| 5.7.1 | Gliederung und Aufbau des Vortrags | 23 |
| 5.7.2 | Kernaussagen | 24 |
| 5.7.3 | Offene Fragestellungen | 24 |
| 5.7.4 | Handlungsempfehlungen | 24 |
| 5.8 | Florence Streif - Weichenstellung fürs digitale Zeitalter - Zwischen Bahnhof und Be- sprechungsraum | 25 |
| 5.9 | Moritz Huber - KI im Lern-Lifecycle - PoC für KI-gestütztes Anwenderlernen | 25 |
| 5.9.1 | Gliederung und Aufbau des Vortrags | 26 |
| 5.9.2 | Kernaussagen | 26 |
| 5.9.3 | Technische Funktionsweise | 26 |
| 5.9.4 | Offene Fragestellungen | 27 |
| 5.9.5 | Handlungsempfehlungen | 27 |
| 5.10 | Mike Fritz und Christoph Kernke - SAP Enable Now trifft auf WalkMe und die SAP Inte- grated Toolchain | 27 |
| 5.10.1 | Gliederung und Aufbau des Vortrags | 28 |
| 5.10.2 | Kernaussagen | 28 |
| 5.10.3 | Offene Fragestellungen | 29 |
| 5.10.4 | Handlungsempfehlungen | 29 |
| 5.11 | Patrick Fuedner - Von der Einführung zur Skalierung - Nestlé's Digital Adoption-Strategie mit WalkMe | 30 |
| 5.11.1 | Gliederung und Aufbau des Vortrags | 30 |
| 5.11.2 | Kernaussagen | 31 |
| 5.11.3 | Hauptanwendungsfälle von WalkMe | 31 |
| 5.11.4 | Offene Fragestellungen | 31 |
| 5.11.5 | Handlungsempfehlungen | 32 |
| 5.12 | Katja Sommerer - Big Bang - 40 Länder, 800 neue Mitarbeitende - Herausforderungen des Trainings in einem M+A-Projekt | 32 |
| 5.12.1 | Gliederung und Aufbau des Vortrags | 32 |
| 5.12.2 | Kernaussagen des Vortrags | 33 |
| 5.12.3 | Offene Fragestellungen | 33 |
| 5.12.4 | Handlungsempfehlungen | 34 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 5.13 | Andrea Flöth - HR neu gedacht - BARMERs digitale Evolution mit Hilfe von SAP Preferred Success | 34 |
| 5.13.1 | Gliederung und Aufbau des Vortrags | 34 |
| 5.13.2 | Kernaussagen | 35 |
| 5.13.3 | Konkrete Serviceleistungen von SAP Preferred Success | 35 |
| 5.13.4 | Offene Fragestellungen | 36 |
| 5.13.5 | Handlungsempfehlungen | 36 |
| 5.14 | Mareike Muth - Übersetzer der Moderne - Das Learning Team als Katalysator zwischen Fachbereich und Enduser | 36 |
| 5.14.1 | Gliederung und Aufbau des Vortrags | 37 |
| 5.14.2 | Kernaussagen | 37 |
| 5.14.3 | Offene Fragestellungen | 38 |
| 5.14.4 | Handlungsempfehlungen | 38 |
| 6 | Sessions & Workshops | 38 |
| 6.1 | Promptathon | 38 |
| 6.2 | Discovery Workshop AI UseCases im Learning | 39 |
| 6.3 | Good Practices & Lessons Learned SAP S/4HANA Transformationen | 39 |

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. Eine Zusammenfassung der Veranstaltung könnt ihr euch auch als Podcast anhören² (mit NotebookLM³ generiert).

!!! note “Hinweis” Mit der Dokumentation könnt ihr sogar mit diesem Chatbot⁴ (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 ⁵ | | |
| 1 | Lightning Talks | | |
| 1-1 | Appet-ai-te for disruption ⁶ | Timo Deiner | Head of Innovation & Technology MEE, SAP |

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

²<https://cloud.cogneon.de/s/f7AEtBdm9mdQeLN>

³<https://notebooklm.google>

⁴<https://chatgpt.com/g/g-68591dbd8fd081918d7be3eaf14596e-sap-learning-adoption-forum-2025>

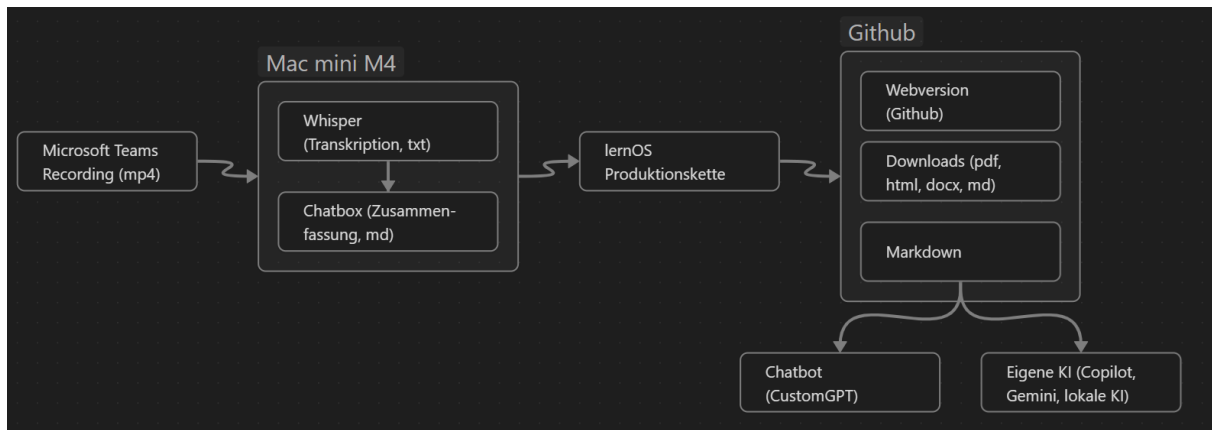
| ID | Programmpunkt | Referent:innen | Affiliation |
|-----|---|------------------------------|---|
| 1-2 | Trends in Corporate Learning - mehr als KI! ⁷ | Jochen Robes | Hochschullehrer und Gründungsmitglied Corporate Learning Community |
| 1-3 | Superkräfte bei Mitarbeitenden - Was ist wichtig aus HR und People Sicht? ⁸ | Eva Stock | Chief People & Marketing Officer, comspace |
| 2 | Knowledge Cafes | | |
| 2-1 | Collaborative Learning im SAP-Ecosystem: Key-User als Mentoren der Zukunft ⁹ | Frédéric Heinemann | Head of SAP Transformation Portfolio, Kyndryl |
| 2-2 | 12 Freunde müsst ihr sein ¹⁰ | Bernhard Rupp, Andreas Kübli | Kreislead HR-IT & Support, Transformationsmanager, BLS AG |
| 2-3 | Weichenstellung fürs digitale Zeitalter: Zwischen Bahnhof und Besprechungsraum ¹¹ | Florence Streif | Senior Change Consultant & systemisches Coaching, ÖBB |
| 2-4 | KI im Lern-Lifecycle: PoC für KI-gestütztes Anwenderlernen ¹² | Moritz Huber | Head of SAP Learning Services MEE, SAP |
| 2-5 | SAP Enable Now trifft auf WalkMe und die SAP Integrated Toolchain ¹³ | 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 ¹⁴ | 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 ¹⁵ | Katja Sommerer | Leading IT Project Manager, Endress+Hauser Gruppe |
| 2-8 | HR neu gedacht: BARMERs digitale Evolution mit Hilfe von SAP Preferred Success ¹⁶ | Andrea Flöth | Manager HR Transformation, BARMER |
| 2-9 | Übersetzer der Moderne: Das Learning Team als Katalysator zwischen Fachbereich und Enduser ¹⁷ | Mareike Muth | Gruppenleitung Wissensmanagement, MEWA |
| 2-10 | State of GenAI - was in meiner Wissensarbeit wirklich, wirklich funktioniert ¹⁸ | Simon Dückert | Spezial-Experte Wissensmanagement & Lernende Organisationen, Scholarch Cogneon Akademie |
| 3 | Hands-on Workshops | | |
| 3-1 | Promptathon ¹⁹ | | |
| 3-2 | Discovery Workshop AI UseCases im Learning ²⁰ | | |
| 3-3 | Good Practices & Lessons Learned SAP S/4HANA Transformationen ²¹ | | |

⁵0-1.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 MacWhisper²² (Modell: whister-large-v3-turbo) beobachteten Ordner automatisch **transkribiert** (Format: txt).
3. Die Transkripte werden mit der App Chatbox²³ mit einem dort angelegten Copilot (nicht Microsoft Copilot) nach einheitlichem Schema **zusammengefasst** (Format: md). (Modell: Claude 4 Sonnet).
4. Die Zusammenfassungen werden in der **Repo-Struktur** von lernOS²⁴ in einem Github-Repository abgelegt.

⁶1-1.md

⁷1-2.md

⁸1-3.md

⁹2-1.md

¹⁰2-2.md

¹¹2-3.md

¹²2-4.md

¹³2-5.md

¹⁴2-6.md

¹⁵2-7.md

¹⁶2-8.md

¹⁷2-9.md

¹⁸2-10.md

¹⁹3-1.md

²⁰3-2.md

²¹3-3.md

²²<https://goodsnooze.gumroad.com/l/macwhisper>

²³<https://chatboxai.app/>

²⁴<https://lernos.org>

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 CustomGPT²⁵ 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 Copilot²⁶, SAP Joule²⁷, Gemini²⁸, NotebookLM²⁹, Le Chat³⁰ (europäisch) oder lokalen KI-Tools (LM Studio³¹, Chatbox³², GPT4All³³, Open WebUI³⁴) 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.

²⁵<https://help.openai.com/en/articles/8554397-creating-a-gpt>

²⁶<https://www.microsoft.com/de-de/microsoft-copilot/organizations>

²⁷<https://www.sap.com/germany/products/artificial-intelligence/ai-assistant.html>

²⁸<https://gemini.google.com/>

²⁹<https://notebooklm.google/>

³⁰<https://chat.mistral.ai/>

³¹<https://lmstudio.ai/>

³²<https://chatboxai.app/>

³³<https://www.nomic.ai/gpt4all>

³⁴<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

Simon präsentierte in seinem Vortrag eine praxisnahe Bestandsaufnahme der aktuellen Nutzung von Generativer KI in Unternehmen. Der Fokus lag dabei bewusst auf *“was wirklich, wirklich funktioniert”* jenseits der Marketingversprechen der Anbieter. Als Wissensmanagement-Experte mit langjähriger Erfahrung bei größeren Unternehmen wie Siemens und Audi beleuchtete er konkrete Anwendungsfälle, technische Entwicklungen und praktische Herausforderungen beim Einsatz von KI-Tools im Arbeitsalltag.

5.3 Aufbau und Gliederung des Vortrags

Der Vortrag gliederte sich in folgende Hauptbereiche:

1. **Einordnung und Kontext:** Historische Entwicklung von Technologiewellen im Wissensmanagement
2. **Aktuelle Nutzungstrends:** Auswertung der HBR-Studie zu realen Use Cases
3. **Technische Entwicklungen:** Überblick über Modelle, Parameter und neue Funktionen
4. **Agentic AI und neue Paradigmen:** Von Chatbots zu intelligenten Agenten
5. **Praktische Anwendungsbeispiele:** Konkrete Workflows und Tools
6. **Vibe-Coding:** Programmierung durch natürliche Sprache

5.4 Kernaussagen

Zur kognitiven Kränkung der Menschheit: *“Im Moment scheint immer mehr durch, dass uns so eine kognitive Kränkung erwischt. Also dass wir sagen, Sachen, wo wir bisher gesagt haben, das muss aber auf jeden Fall Mensch machen, diesen Text muss ein Mensch schreiben, auf einmal können das Maschinen.”*

Zur Diskrepanz zwischen Erwartung und Realität: *“Was so auf Folien gezeigt wird und was die Hersteller uns erzählen, was man damit alles tun könnte. Und wenn man dann mal die Leute fragt, was sie denn wirklich damit tun, da gibt es doch einen ziemlich großen Gap dazwischen.”*

Zu den vier Prinzipien im Umgang mit KI: *“Sprich mit der KI, als wäre es ein Mensch. Und dann steht in Klammern, aber denk dran, es ist keiner.”*

Zur Modellauswahl: *“Wenn Leute die Wahl haben, mache ich irgendwas im Microsoft Copilot oder nutze ich ChatGPT, hat ChatGPT immer das bessere Ergebnis und schnellere Ergebnis.”*

Zu Vibe-Coding: *“Die einzige Programmiersprache, die man in Zukunft noch kennen muss, ist Deutsch. Also ich sage der KI einfach, was ich haben will und die KI entwickelt die Software dazu.”*

5.5 Offene Fragestellungen

Während des Vortrags wurden verschiedene ungeklärte Aspekte angesprochen:

- Wie können Unternehmen den optimalen Weg zwischen verschiedenen KI-Modellen und -Anbietern finden?
- Welche Auswirkungen haben die hohen Betriebskosten (geschätzt 1 Milliarde Dollar monatlich bei OpenAI) auf die zukünftige Verfügbarkeit und Preisgestaltung?
- Wie kann die Qualität von dokumentenbasierten KI-Anwendungen systematisch verbessert werden?
- Welche Rolle wird das Model Context Protocol (MCP) als “USB für AI” in der Praxis spielen?
- Wie entwickelt sich die Balance zwischen lokalen und Cloud-basierten KI-Lösungen unter Datenschutzaspekten?

5.6 Handlungsempfehlungen

5.6.1 Für AI Literacy in Organisationen:

- Durchführung von Promptathons, Barcamps und Communities für peer-to-peer Lernen
- Aufbau von internen Meetups und Erfahrungsaustausch nach der Basisqualifikation
- Fokus auf schnelles voneinander Lernen und gegenseitiges Abschauen von Anwendungsfällen

5.6.2 Für die Dokumentenverarbeitung:

- Vorzuverarbeitung von PDFs und Office-Dokumenten mit Tools wie Dockling, Lama Parse oder Tesseract
- Konvertierung in maschinenlesbare Formate wie Markdown für bessere KI-Performance
- Kuratierte Sammlungen anlegen statt ungefilterte Datenbanken anzubinden

5.6.3 Für die Modellauswahl:

- Bewusste Entscheidung zwischen verschiedenen Sprachmodellen je nach Anwendungsfall
- Bei komplexen Aufgaben Reasoning-Modelle wie O3 oder O1 verwenden
- Für literarische Texte Claude gegenüber ChatGPT bevorzugen
- Web-Search aktivieren für aktuelle Informationen jenseits des Knowledge Cut-Off

5.6.4 Für praktische Anwendungen:

- Deep Research für Markt- und Wettbewerbsanalysen einsetzen
- Vibe-Coding für einfache Automatisierungsaufgaben ausprobieren
- Agentic AI-Ansätze für komplexere Workflows evaluieren
- Model Context Protocol (MCP) für standardisierte Tool-Integration vorbereiten

5.6.5 Technische Empfehlungen:

- Parameter wie Web-Search, Deep Research und Canvas-Funktionen bewusst einsetzen
- Lokale Modelle für datenschutzkritische Anwendungen evaluieren
- Multimodale Fähigkeiten (Text, Bild, Sprache) systematisch nutzen
- Memory-Funktionen für projektbezogene Kontinuität implementieren

5.7 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.

5.7.1 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)

5.7.2 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 Success Factors.

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.

5.7.3 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?

5.7.4 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 Einführungsstermin 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 - Modulverantwortliche 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.

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

...

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

Moritz von SAP Learning Services stellte einen innovativen Proof of Concept vor, der Künstliche Intelligenz zur automatisierten Erstellung von Schulungsunterlagen und Lernbedarfsanalysen einsetzt. Das System integriert verschiedene Datenquellen wie SAP-Standarddokumentation, Signavio-Prozessinformationen und kundenspezifische Daten, um den Aufwand für die Schulungsunterlagengenerierung erheblich zu reduzieren. Erste Pilotprojekte zeigen vielversprechende Zeitersparnisse von bis zu 60%.

5.9.1 Gliederung und Aufbau des Vortrags

Problemstellung und Motivation - Herausforderungen der manuellen Schulungsunterlagenerstellung
- Zeitdruck in Projektphasen und Aktualisierungsproblematik

Lösungsansatz mit KI - Integration verschiedener Input-Quellen - Automatisierte Content-Generierung
- Beibehaltung des Human Factors

Technische Demonstration - Live-Demo der Plattform - Prozess von der Lernbedarfsanalyse bis zum fertigen Content - Integration mit Drittsystemen wie Synthesia

Ausblick und Verfügbarkeit - Aktueller Entwicklungsstand - Pricing und Markteinführung

5.9.2 Kernaussagen

Zielsetzung der KI-Lösung: *“Es geht mir nicht darum, dass die KI unsere Arbeit im Thema Lerncontent-Erstellung wegnimmt, sondern erleichtert. Es geht darum, Effort zu reduzieren, Aufwand zu reduzieren, Zeit bis zum Go-Live zu reduzieren.”*

Qualitätsfaktor Input: *“Je mehr Input ich vom Projekt habe, umso besser wird die Qualität des AI-Outputs. Je mehr wir von SAP Standard ausgehen, umso mehr standardisiert ist der Endanwender-Content.”*

Praxiserfahrung: *“Einer der größten Kunden, mit denen wir jetzt gerade machen, Schneider Electric in Frankreich, die haben selbst von sich aus gesagt, dass sie 60% ihrer Zeit für Schulungsunterlagenerstellung dadurch sparen.”*

Human Factor: *“Es wird immer einen Human Factor im Learning geben und das ist umstritten, da bin ich dabei.”*

Methodische Unterstützung: *“Wir machen in der Lösung nicht nur die Content-Erstellung, sondern der Hintergrund ist auch, dass wir die Lernbedarfsanalyse mit einbauen wollen.”*

5.9.3 Technische Funktionsweise

Input-Quellen: - SAP-Standarddokumentation (Subhelp, Learning.sap.com) - Signavio-Prozessinformationen
- Kundenspezifische Konfigurationsdaten - Master- und Transaktionsdaten für Übungsbeispiele

Output-Formate: - Textbasierte Inhalte für verschiedene Lernformate - Automatische Zuordnung von Delivery-Methoden - Integration mit Video-Tools wie Synthesia - HTML-Export für verschiedene Plattformen

Technische Basis: Das System basiert auf SAP AI-Core und nutzt Prompting-Technologien zur Content-Generierung.

5.9.4 Offene Fragestellungen

- **Skalierbarkeit:** Wie verhält sich das System bei sehr großen, internationalen Rollout-Projekten?
- **Customizing-Grenzen:** Welche Grenzen gibt es bei stark kundenindividuellen Anpassungen?
- **Learning-Capabilities:** Kann das System aus Kundenfeedback lernen und sich kontinuierlich verbessern?
- **Content-Type-Flexibilität:** Wie flexibel ist die Anpassung an unternehmensspezifische Trainingsstrategien?
- **Qualitätssicherung:** Welche Mechanismen gewährleisten die fachliche Korrektheit der generierten Inhalte?

5.9.5 Handlungsempfehlungen

Für Projektverantwortliche: - Frühzeitige Einbindung der KI-Lösung in die Projektplanung - Sicherstellung qualitativ hochwertiger Input-Daten aus Signavio und anderen Quellen - Definition einer klaren Trainingsstrategie vor Systemnutzung

Für Learning-Experten: - Kontinuierliches Review und Nachbearbeitung der AI-generierten Inhalte - Nutzung der Challenge-Funktionen zur Verfeinerung der Ergebnisse - Integration der Lösung in bestehende Autorensysteme wie EnableNow

Für Unternehmen: - Evaluation der Lösung in Pilotprojekten vor Vollimplementierung - Berücksichtigung der Standalone-Architektur bei der Tool-Landschaft - Vorbereitung auf Change Management Integration in zukünftigen Versionen

Strategische Überlegungen: - Aufbau interner Kompetenzen für KI-gestützte Content-Erstellung - Definition von Qualitätsstandards für automatisch generierte Lerninhalte - Planung für kontinuierliche Updates und Maintenance

Die vorgestellte Lösung zeigt das Potenzial von KI zur Transformation traditioneller Schulungserstellungsprozesse, wobei der Fokus auf Effizienzsteigerung bei gleichzeitiger Beibehaltung menschlicher Expertise liegt.

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

Der Vortrag behandelt die Herausforderungen und Lösungsansätze für kontinuierliche Transformationen in Unternehmen im Zeitalter der Künstlichen Intelligenz. Die Referenten Christoph und Maik erläutern, wie sich Transformationszyklen drastisch verkürzen und warum traditionelle Ansätze nicht mehr ausreichen. Sie stellen das Konzept der "Human Superpowers" vor, das durch die Integration von

Menschen, Prozessen, Daten und Technologie entstehen soll. Ein zentraler Punkt ist die SAP Integrated Toolchain, die verschiedene SAP-Tools miteinander verbindet, um Transformationen zu digitalisieren. Zusätzlich wird die strategische Neuausrichtung von EnableNow und die Integration von WalkMe als neue Digital Adoption Platform erläutert.

5.10.1 Gliederung und Aufbau des Vortrags

1. Einführung: Die neue Realität der Transformationen - Zunehmende Komplexität und verkürzte Transformationsintervalle - Historischer Rückblick auf SAP-Generationen (R1, R2, R3) - Zeitdruck durch AI-Innovationen

2. Die vier Säulen der Continuous Transformation - People: Individueller Content und Bildschirmhilfen - Process: Umgang mit 160.000 Transaktionen in S/4HANA - Data: Intelligenz aus bestehenden Systemen ziehen - Technology: Planerisches Vorgehen und permanente Transparenz

3. SAP Integrated Toolchain - Integration verschiedener SAP-Tools - Praktische Anwendungsbeispiele - Umfrage zur aktuellen Tool-Integration bei Kunden

4. EnableNow und WalkMe: Strategische Neuausrichtung - Feature Freeze für EnableNow - Entwicklung von WalkMe Learning - Migrationspfade und Wartungsgarantien

5.10.2 Kernaussagen

Zur Transformation der Zukunft: *“Wenn ich irgendeine AI-Innovation habe und eine Firma, ein Konkurrent von Ihnen lässt das laufen für sechs Monate oder für ein Jahr, kann der so viel Savings generieren in dem Bereich, dass man einfach nicht mehr diese Iterationen von Transformationszyklen aus der Vergangenheit anwenden kann in der Gegenwart und in der Zukunft.”*

Zur Bedeutung des Menschen: *“Der Erfolg einer Transformation ist ungefähr zwischen 59 und 64 Prozent abhängig von Personen.”* Diese Aussage basiert auf einer Studie der Boston Consulting Group und unterstreicht die zentrale Rolle des Faktors Mensch.

Zur technologischen Entwicklung: *“Ein ECC-System hatte 90.000 Transaktionen. Es sind [in S/4HANA] 160.000 da. Das ist der Innovationssprung, den wir ausgeführt haben.”*

Zum Paradox aktueller Transformationen: *“Wir machen Transformationen, um AI zu haben, um in der Cloud zu sein, um die coolen Dinge zu machen. Aber den Weg dahin machen wir noch immer mit Steinen und Meißel.”*

Zur EnableNow-Zukunft: *“Die Wartung von EnableNow Cloud läuft uneingeschränkt bis 2030 weiter. Da gibt es Gerüchte im Markt, die sind schlicht unwahr.”*

5.10.3 Offene Fragestellungen

Während des Vortrags wurden mehrere wichtige Fragestellungen aufgeworfen:

- Wie können Unternehmen den Innovationszyklen der SAP folgen und dabei alle verfügbaren Features nutzen?
- Welche konkreten Schritte sind notwendig, um von traditionellen Transformationsansätzen zu Continuous Transformation überzugehen?
- Wie lassen sich bestehende Investitionen in EnableNow-Content bei der Migration zu neuen Plattformen schützen?
- Wann ist der optimale Zeitpunkt für den Umstieg von EnableNow auf WalkMe Learning?
- Wie können Unternehmen die Value-Leakage vermeiden, die durch nicht konsumierte Innovationen entsteht?

5.10.4 Handlungsempfehlungen

5.10.4.1 Sofortige Maßnahmen:

- Akzeptanz, dass Transformationen selbst digitalisiert werden müssen
- Beginn der Integration vorhandener SAP-Tools zur Schaffung einer “Transformationsmaschine”
- Nutzung von AI zur Analyse von Systemdaten und Prozessen statt manueller Erfassung

5.10.4.2 Mittelfristige Strategien:

- Aufbau einer SAP Integrated Toolchain mit mindestens 14 verfügbaren Integrationen
- Implementierung von Tools zur automatischen Erkennung von Prozess- und UI-Problemen
- Entwicklung einer Governance-Struktur für kontinuierliche Transformationen

5.10.4.3 Langfristige Planung:

- Vorbereitung auf einen Zeithorizont von maximal drei bis vier Jahren für Continuous Transformation
- Investition in die Verbindung von AI und menschlichen Fähigkeiten zu “Human Superpowers”
- Strategische Planung für die Migration von EnableNow zu WalkMe Learning

5.10.4.4 Konkrete Tool-Empfehlungen:

- Integration von Signavio mit LeanIX für automatische Prozessmodell-Generierung
- Verknüpfung von Cloud ALM mit EnableNow für strukturierte Dokumentation
- Nutzung von WalkMe für erweiterte Digital Adoption Platform-Funktionalitäten

5.10.4.5 Für EnableNow-Bestandskunden:

- Fortsetzung der Content-Erstellung bis 2030 ohne Bedenken
- Vorbereitung auf Migrationspfade, die voraussichtlich Q1/Q2 2025 verfügbar werden
- Nutzung der bestehenden Integrationen zur Maximierung des ROI

Der Vortrag macht deutlich, dass Unternehmen nicht nur ihre Geschäftsprozesse, sondern auch ihre Transformationsansätze grundlegend überdenken müssen, um in der beschleunigten digitalen Welt erfolgreich zu sein.

5.11 Patrick Fuedner - Von der Einführung zur Skalierung - Nestlé's Digital Adoption-Strategie mit WalkMe

Patrick von Nestlé präsentierte umfassende Erfahrungen mit der Digital Adoption Plattform WalkMe, die seit 2019 erfolgreich im Unternehmen eingesetzt wird. Der Vortrag zeigte anhand konkreter Beispiele auf, wie WalkMe digitale Reibungsverluste reduziert und die User Experience verbessert. Besonders beeindruckend war das Beispiel einer Kaffeemaschinen-Verwaltungsplattform, bei der die Datenqualität innerhalb von drei Monaten um 80% gesteigert werden konnte. Der Fokus lag dabei auf der klaren Abgrenzung zwischen WalkMe als Productivity-Tool und traditionellen Lernansätzen.

5.11.1 Gliederung und Aufbau des Vortrags

1. Einführung und theoretische Grundlagen - Der Faktor Mensch in der digitalen Transformation - Zusammenhang zwischen Technologie, Daten, Prozessen und User Experience - Definition digitaler Reibungsverluste

2. Praktisches Beispiel: Kaffeemaschinen-Verwaltung - Live-Demo der Vendentelemetry-Plattform - Darstellung der WalkMe-Funktionalitäten - Erfolgsmessung und ROI

3. Evolutionsgeschichte bei Nestlé (2019-2025) - Schrittweise Einführung und Skalierung - Aufbau von Centers of Excellence - Entwicklung zu strategischen Initiativen

4. Hauptanwendungsfälle und Use Cases - Support und Produktivität - User Experience und Feature Adoption - Datenqualität und Compliance

5. Organisatorische Aspekte - Teamstruktur und Governance - Update-Management - Champions-Programme

5.11.2 Kernaussagen

WalkMe ist kein Learning-Tool *“WalkMe ist nicht Learning. Es geht nicht darum, dass die Leute was lernen, indem sie da mit den WalkMe-Inhalten interagieren.”* Patrick betonte die wichtige Unterscheidung zwischen Productivity-Tools und Lernformaten.

Entscheidungskriterium für WalkMe-Einsatz *“Wir überlegen, bevor wir entscheiden, machen wir WalkMe oder nicht, ist die Frage, soll was hängen bleiben beim Anwender? Soll der hinterher wissen, was er macht? Oder spielt das keine Rolle? Soll er einfach das Richtige machen im richtigen Moment?”*

Messbare Erfolge *“Wir haben in dem Quartal 163.000 Produktivitätsstunden eingespart durch User-Interaktionen mit WalkMe-Inhalten, was um die 86 Employees entspricht.”*

Datenqualität als Schlüsselfaktor Bei der Kaffeemaschinen-Plattform konstatierte ein Subject Matter Expert: *“Introduction of WalkMe, we’re seeing improvements. It’s one-stop-shop approach. Not only makes it easier to identify problems, but it also helps prevent bad data entry from occurring in the first place.”*

5.11.3 Hauptanwendungsfälle von WalkMe

Support und Produktivität - Direkte Beantwortung von Anwenderfragen in der App - Automatisierung wiederholbarer Arbeitsabläufe - Vermeidung von Support-Tickets

User Experience und Enablement - Kontextbezogene Inhalte zur Schulungsverstärkung - Verbesserung der Anwenderzufriedenheit - Onboarding neuer Mitarbeiter

Feature Adoption - Sichtbarmachung unbekannter Funktionen - Beispiel: Translation Tool mit Datei-Upload-Funktion

Datenqualität und Compliance - Reduzierung von Eingabefehlern - Durchsetzung von Pflichtfeldern ohne Systemanpassungen - Compliance-Hinweise bei externen Tools (Google Translate, AI-Tools)

Data Collection und Analytics - Nutzung auf ~400 Apps zur Datenerfassung - Erkennung von Shadow IT (30.000 Apps/Monat) - Einfluss auf strategische Entscheidungen (Canva-Einführung)

5.11.4 Offene Fragestellungen

Lerneffekt vs. Produktivität - Wie kann verhindert werden, dass WalkMe-Inhalte nach dem Onboarding als störend empfunden werden? - Welche Segmentierungsstrategien sind für verschiedene Nutzergruppen optimal?

Content-Governance - Wie kann sichergestellt werden, dass WalkMe-Inhalte nicht veralten? - Welche Methoden eignen sich zur kontinuierlichen Qualitätssicherung?

Skalierung und Autonomie - Wie können dezentrale Teams befähigt werden, eigene WalkMe-Inhalte zu erstellen und zu warten? - Welche Balance zwischen zentraler Kontrolle und lokaler Flexibilität ist optimal?

5.11.5 Handlungsempfehlungen

Strategische Einführung - Beginnen Sie mit einem konkreten Use Case und messbarem ROI - Integrieren Sie WalkMe in bestehende Release-Zyklen der Anwendungen - Etablieren Sie eine klare Governance-Struktur von Beginn an

Organisatorische Verankerung - Positionieren Sie WalkMe im IT-Bereich mit enger Anbindung an User Experience - Bauen Sie Centers of Excellence für kritische Anwendungen auf - Implementieren Sie ein Champions-Programm für breitere Adoption

Content-Management - Führen Sie halbjährliche Reviews aller WalkMe-Inhalte durch - Unterscheiden Sie klar zwischen Productivity-Tools und Learning-Formaten - Nutzen Sie Segmentierung für zielgruppenspezifische Inhalte

Erfolgsmessung - Etablieren Sie ein Value-Framework zur ROI-Berechnung - Nutzen Sie WalkMe-Analytics für strategische IT-Entscheidungen - Messen Sie sowohl quantitative (Produktivitätsstunden) als auch qualitative Erfolge (NPS-Scores)

Integration und Skalierung - Kombinieren Sie WalkMe mit traditionellen Learning-Formaten - Nutzen Sie die Plattform für Compliance und Security-Hinweise - Erwägen Sie Hackathon-Formate für innovative Use Cases

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

Katja und Can präsentierten ihre Erfahrungen bei der Integration von 800 neuen Mitarbeitern aus 40 Ländern im Rahmen eines M&A-Projekts. Das Projekt umfasste die strategische Partnerschaft mit der SIG AG zur Gründung eines Joint Ventures im Gas Measurement Business. Trotz erheblicher rechtlicher Beschränkungen und zeitlicher Herausforderungen gelang es dem Team, innerhalb von neun Monaten eine erfolgreiche Integration durchzuführen.

5.12.1 Gliederung und Aufbau des Vortrags

Projektkontext und Herausforderungen - Vorstellung der Endress+Hauser Gruppe als “People for Process Automation” mit 17.000 Mitarbeitern weltweit - Entstehung der strategischen Partnerschaft

mit SIG AG ab Oktober 2023 - Rechtliche Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen auf die Projektdurchführung

Projektumfang und Komplexität - Integration von 800 Mitarbeitern aus ursprünglich 20, später 42 Ländern - Parallele Gründung eines Joint Ventures mit weiteren 730 Mitarbeitern - Migration von ECC auf S4 HANA bei komplexer SAP-Systemlandschaft

Training-Strategie und Umsetzung - Entwicklung eines Key-User-Konzepts mit 200 Key-Usern - Erstellung von Learning Journeys für verschiedene Rollen - Einsatz von SAP Enable Now für Simulationen und E-Learning-Content

5.12.2 Kernaussagen des Vortrags

Rechtliche Beschränkungen als größte Herausforderung: *“Alles war hochvertraulich. Keiner durfte über irgendwas reden... es war strikt untersagt, die neuen Kollegen vor Tag 1 anzusprechen.”*

Bedeutung der Unternehmenskultur: *“Wir sind ein Familienunternehmen... das ist ein Riesenvorteil, wenn man nicht DAX notiert ist und sowas macht, dann kann man auch tatsächlich ein Stück weit den Menschen mal in den Mittelpunkt stellen.”*

Erfolg durch Fokussierung: *“Die ganze Firma, diese ganzen 17.000 Hanseln... waren konzentriert darauf, diese 800 Menschen an Bord zu nehmen... wir hatten Executive Board Attention auf Tagesbasis.”*

Key-User-Konzept als Lösung: *“Ein Key-User kann ungefähr zehn End-User betreuen... das sollte dann auch langfristig in der Hypercare-Phase auch noch eine weitere Betreuung stattfinden.”*

Pragmatischer Ansatz bei fehlenden Informationen: *“Wir haben mit ganz vielen Annahmen gearbeitet... wir wussten ungefähr zu einem bestimmten Zeitpunkt, ja, da sind so um die 100 in Deutschland... aber was wir nicht wussten ist, was kommt denn da?”*

5.12.3 Offene Fragestellungen

- **Sprachbarrieren:** Wie kann man Blue-Collar-Mitarbeiter in verschiedenen Ländern effektiv in ihrer Muttersprache trainieren?
- **Rollenabgrenzung:** Wie ordnet man Jobtitel aus Fremdsystemen den eigenen Unternehmensrollen zu, wenn diese *“total anders”* heißen?
- **Skalierbarkeit:** Wie kann ein Training-Konzept bei unbekannter Zielgruppe und Skills der neuen Mitarbeiter entwickelt werden?
- **Kapazitätsmanagement:** Wie bewältigt man die Überlastung kleiner Büros, die plötzlich doppelt so viele Mitarbeiter betreuen müssen?

5.12.4 Handlungsempfehlungen

Frühe Vorbereitung trotz Beschränkungen: - Aufbau von Awareness und Offenheit bei bestehenden Mitarbeitern - Etablierung von Coaching- und Buddy-Systemen zur Angstreduzierung - Nutzung bestehender Communities und Strukturen für die Integration

Key-User-Konzept implementieren: - Nominierung von etwa einem Key-User pro zehn End-User - Intensive Vorab-Schulung der Key-User zwischen Oktober und Dezember - Langfristige Betreuung über die Hypercare-Phase hinaus

Technologie-gestützte Lösungen: - Einsatz von SAP Enable Now für Simulationen bei fehlendem Systemzugang - Erstellung von E-Learning-Content für Grundlagen-Trainings - Nutzung von Teams Channels für kontinuierliche Kommunikation

Strukturierte Learning Journeys: - Zweiteilige Aufteilung: Allgemeine Onboarding-Trainings gefolgt von System-Prozess-Trainings - Prozesstrainings vor System-Trainings zur Vermittlung des End-to-End-Verständnisses - Optionale E-Learning-Module für unterschiedliche Vorerfahrungen

Monitoring und Support: - Klare Kommunikationsstrategie zwischen End-Usern und Key-Usern - Ticket-System für IT-Probleme mit schneller Bearbeitung durch Projektteam - Tracking des Support-Volumens zur frühzeitigen Problemerkennung

Das Projekt demonstrierte eindrucksvoll, wie durch strategische Planung, pragmatische Lösungsansätze und konsequente Fokussierung auf die Menschen eine erfolgreiche Integration auch unter schwierigsten Rahmenbedingungen gelingen kann.

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

Andrea von der Barmer Krankenkasse berichtete über die dreijährige digitale Transformation des HR-Bereichs von dezentralen Pen & Paper-Prozessen hin zu zentralen digitalen Prozessen mit SAP SuccessFactors. Besonders hervorgehoben wurde die Rolle des SAP Preferred Success Services bei der Bewältigung technischer und organisatorischer Herausforderungen. Der Vortrag vermittelte authentische Einblicke in die Schwierigkeiten und Erfolge einer großangelegten HR-Digitalisierung in einem traditionellen Unternehmen mit einer heterogenen Mitarbeiterstruktur.

5.13.1 Gliederung und Aufbau des Vortrags

Ausgangssituation und Herausforderungen - Unternehmenskontext der Barmer Krankenkasse - Demografische Herausforderungen der Mitarbeiterschaft - Technische Ausgangslage und Projektrahmen

Projektstruktur und strategische Entscheidungen - Dreijahresplan und Wellenvorgehen - Face-to-Customer Workstream als gleichberechtigter Projektbereich - Change Management und Schulungsansätze

SAP Preferred Success im Detail - Überblick über die Serviceleistungen - Praktische Anwendung und Nutzen - Konkrete Erfahrungen und Bewertung

Lessons Learned und kritische Reflexion - Besondere Herausforderungen der Zeitwirtschaft - Change Management Erkenntnisse - Handlungsempfehlungen für ähnliche Projekte

5.13.2 Kernaussagen

Zur Ausgangssituation: *“Als ich eingestiegen bin vor viereinhalb Jahren bei der Barmer, war der Altersschnitt 47. Und ihr müsst im Kopf behalten, wir schieben jedes Jahr 150, 200 Azubis rein. Das heißt, wir haben die Spreizung.”*

Zur Projektphilosophie: *“Jeder, der technische Projekte macht, weiß, am Ende rennt man nur und versucht, dass das Ding irgendwie läuft und alle weichen Themen hast du vergessen. Und das bedeutet, wir wollten das Projekt von Anfang an so aufgleisen, dass wir die weichen Themen nicht hinten überfallen lassen.”*

Zu SAP Preferred Success: *“Der ist auch sowas wie der verlängerte Arm in die SAP rein. Also der ist nicht ganz preiswert, der Service.”*

Zur Zeitwirtschaft als kritisches Thema: *“Völlig unterschätzt von meiner Seite, ganz ehrlich. [...] Weil das ist Brot und Butter. Wenn Gehalt nicht kommt und Zeit nicht geht, dann sind die Mitarbeiter angefressen.”*

5.13.3 Konkrete Serviceleistungen von SAP Preferred Success

- **SAP Learning Hub:** Eingeschränkt nutzbar aufgrund der Sprachbarriere (überwiegend englische Inhalte)
- **Solution Launch Checks:** Qualitätsprüfung der Partnerkonfiguration gegen SAP-Standards
- **Enhanced Release Guides:** Aufbereitung neuer Releases (wurde an Partner delegiert)
- **Escalation Support:** Intensiv genutzt bei kritischen Partnerproblemen bis hin zur Global Escalation
- **Advisory Services:** Strategische Beratung für HR-Aufstellung und Best Practices

5.13.4 Offene Fragestellungen

- Wie kann die Zeitwirtschaft in SAP SuccessFactors besser für traditionelle Unternehmen mit komplexen Arbeitszeitmodellen optimiert werden?
- Welche Rolle sollten englischsprachige Lerninhalte in deutschen Unternehmen mit geringer Englischaffinität spielen?
- Wie können Change Management-Prozesse speziell für die Zeitwirtschaft verbessert werden?
- Welche Alternativen gibt es für Unternehmen mit Schichtarbeit und Mitarbeitern ohne IT-Zugang?
- Wie kann die Balance zwischen Standardsoftware und spezifischen Unternehmensanforderungen besser gemanagt werden?

5.13.5 Handlungsempfehlungen

Projektstruktur: - Gleichberechtigten Workstream für “weiche Faktoren” (Change Management, Schulungen, User Experience) etablieren - Face-to-Customer Aktivitäten von Projektbeginn an mitdenken und budgetieren

Change Management: - Besondere Aufmerksamkeit für die Zeitwirtschaft als emotionales Kernthema - Frühzeitige und intensive Einbindung von Betriebsrat/Personalvertretung - *“Man muss sich da so ein bisschen überlegen, wie führe ich meine User an die Stellen, die die wirklich interessieren und welche Reports gebe ich denen auch von Tag 1 an die Hand”*

Technische Umsetzung: - Solution Launch Checks nutzen zur Qualitätssicherung der Partnerkonfiguration - Maximale Transparenz bei Zeitberechnungen und -anzeigen schaffen - Reports und Darstellungen von Beginn an mitplanen, nicht nachträglich entwickeln

Servicestrategie: - SAP Preferred Success als Risikominimierung für kritische Projekte erwägen - Escalation Support als “Versicherung” für Partnerprobleme einkalkulieren - Advisory Services für strategische HR-Entscheidungen nutzen

Realistische Erwartungen: - *“Ich glaube, ich hätte es nicht gemacht, wenn ich Rollover-Schicht gehabt hätte. Dann hätte ich es auf gar keinen Fall gemacht.”* - Zeitwirtschaft als potentiellen Projektkiller ernst nehmen und entsprechend vorbereiten - Bei heterogener Mitarbeiterstruktur besondere Schulungskonzepte entwickeln

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

Mareike präsentierte die Herausforderungen und Lösungsansätze beim unternehmensinternen Wissensmanagement. Der Vortrag beleuchtete den gescheiterten Versuch, Fachbereiche zu eigenstän-

digen Autoren in SAP EnableNow zu befähigen, und die erfolgreiche Umstellung auf ein zentrales Workshop-Modell. Dabei wurde deutlich, wie wichtig die richtige Balance zwischen zentraler Expertise und dezentraler Umsetzung für nachhaltiges Wissensmanagement ist.

5.14.1 Gliederung und Aufbau des Vortrags

Unternehmenskontext und Team-Struktur - Vorstellung von MEWA als B2B-Textilservice-Unternehmen - Positionierung des Wissensmanagement-Teams in der IT-Abteilung - Teamzusammensetzung: 10 Mitarbeiter mit unterschiedlichen Expertisen

Das gescheiterte Autorenkonzept - Ursprüngliche Strategie zur Befähigung der Fachbereiche - Implementierung von SAP EnableNow - Gründe für das Scheitern des Konzepts

Das neue Workshop-Modell - Entwicklung der alternativen Herangehensweise - Prozessablauf und Verantwortlichkeiten - Qualitätssicherung und Wartung

Tools und technische Umsetzung - Eingesetzte Systeme und deren Integration - Aufbau einer Wissensbibliothek

5.14.2 Kernaussagen

Zur Organisationsstruktur: *“Wir sitzen in der IT, wir verstehen uns allerdings nicht als ITler bei uns, sondern wir wollen wirklich das Gesicht zum internen Kunden sein.”*

Zum gescheiterten Autorenkonzept: *“Die Fachbereiche, die wollten das zwar haben, die wollten gerne ihre Inhalte dort haben, aber sie hatten überhaupt keine Ressource, das umzusetzen. Denn leider ist es zumindest bei uns so, dass das Tagesgeschäft doch so Themen wie Dokumentation häufig einfach killt.”*

Zur Realität im Arbeitsalltag: *“Sind wir ehrlich, wenn ich nicht weiß, wie ich im System was klicke, dann rufe ich halt eben gerade mal den Kollegen XY an und der wird es mir schon sagen.”*

Zum Workshop-Modell: *“Wir machen gemeinsame Termine. Wir machen Workshops, wir machen Werbung intern und sagen, was wir können, was man bei uns ablegen kann und wie wir unterstützen können.”*

Zur Qualitätssicherung: *“Nach wie vor ist es bei uns so, dass alles, was erstellt wird, immer nur von uns veröffentlicht wird.”* Dies umfasst Datenschutz, Corporate Identity-Konformität und interne Qualitätssicherung.

5.14.3 Offene Fragestellungen

Während des Vortrags wurden mehrere strategische Fragen aufgeworfen:

- **Ressourcenverteilung:** Wie kann die Balance zwischen zentraler Expertise und dezentraler Umsetzung optimiert werden?
- **Technologische Weiterentwicklung:** Werden neue Tools wie WalkMe die Komplexität reduzieren und Fachbereichen wieder eigenständige Autorschaft ermöglichen?
- **Skalierbarkeit:** Wie kann ein 10-köpfiges Team die Dokumentationsanforderungen eines gesamten Unternehmens bewältigen?
- **Aktualität:** *“Wie stellt ihr denn sicher, dass das Wissen auch aktuell gehalten wird?”* - Eine zentrale Herausforderung für nachhaltiges Wissensmanagement
- **Messbarkeit:** Wie können Nutzungsdaten zur Optimierung der Wissensinhalte verwendet werden, wenn betriebsratliche Beschränkungen bestehen?

5.14.4 Handlungsempfehlungen

Für die Einführung von Wissensmanagement-Systemen: - Realistische Einschätzung der verfügbaren Ressourcen in Fachbereichen - Berücksichtigung des Tagesgeschäfts bei der Planung von Autorenschulungen - Aufbau einer zentralen Expertise als Alternative zu dezentralen Ansätzen

Für die Organisationsgestaltung: - Positionierung des Wissensmanagement-Teams als *“Übersetzer”* zwischen IT und Endanwendern - Etablierung als *“Gesicht zum internen Kunden”* für bessere Change-Management-Prozesse - Integration in alle IT-Projekte von Beginn an

Für die Qualitätssicherung: - Zentrale Kontrolle über Veröffentlichungsprozesse - Systematische Berücksichtigung von Datenschutz und Corporate Identity - Regelmäßige Wartung und Aktualisierung der Inhalte

Für die Zukunftsplanung: - Kontinuierliche Evaluation neuer Technologien auf ihre Benutzerfreundlichkeit - Aufbau von Feedback-Mechanismen zur Bewertung der Inhaltsrelevanz - Entwicklung von Train-the-Trainer-Konzepten für Großprojekte

Der Vortrag verdeutlichte, dass erfolgreiches Wissensmanagement weniger von der gewählten Technologie abhängt als von der realistischen Einschätzung organisatorischer Gegebenheiten und der Bereitschaft, bewährte Konzepte zu überdenken, wenn sie in der Praxis nicht funktionieren.

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.