



Corporate Learning im Realitätscheck

Zwischen knappen Budgets, New Work und
Next Gen Learning: Was kann HR aus 2025
lernen?

Einfach auf den Titel klicken und zum gewünschten Text springen.

Inhaltsverzeichnis

- 3 – Weiterbildung im Krisenmodus
- 5 – Zahlen, Daten, Fakten
- 6 – Best Practice: Von Einordnung zu Umsetzung bei Daimler Truck & Fresenius Kabi
- 7 – Auf dem Weg zu Digitaler Barrierefreiheit
- 9 – Chatbots als Lernpartner: Individuelles Lernen mit KI
- 12 – Best Practice: Vom Tool zur Transformation bei ebalta
- 13 – Fokus statt Stillstand: Wie Lernen wieder handlungsfähig wird
- 14 – Kontakt

Weiterbildung im Krisenmodus

Zwischen Kostendisziplin und Fachkräftemangel musste Weiterbildung 2025 neu eingeordnet werden. In vielen Organisationen rückte Lernen hinter kurzfristige operative Themen zurück.

Wirtschaftliche Stagnation und fehlende Reformimpulse führten dazu, dass Investitionen zurückhaltend bewertet oder vertagt wurden. Diese Zurückhaltung zeigte sich auch innerhalb der Organisationen: Budgets standen unter Druck, Strukturen wurden angepasst und Weiterbildungsmaßnahmen verloren an Verbindlichkeit. Der Begriff „Transformation“, lange Zeit mit Aufbruch und Innovation verbunden, stand zunehmend für Restrukturierung und Personalabbau.

Gleichzeitig verschärfte sich ein altbekanntes Problem: Der Fachkräftemangel blieb trotz rückläufiger Zahlen real. Zwar schrumpfte die rechnerische Fachkräftelücke im ersten Quartal um 17,5 Prozent, aber über 387.000 Stellen blieben im März unbesetzt. 86 Prozent der Arbeitgeber in Deutschland geben an, Schwierigkeiten bei der Besetzung qualifizierter Positionen zu haben – so viele wie in keinem anderen Land weltweit. Der Blick nach außen zeigt Engpässe, aber intern fehlten oft die Mittel, gezielt gegenzusteuern.

Denn statt den eigenen Talenten den roten Teppich zur Weiterentwicklung auszurollen, wird vielerorts gespart. Eine aktuelle Umfrage legt offen: Nur 16 Prozent der Unternehmen planen, ihr E-Learning-Budget im kommenden Jahr zu erhöhen. 44 Prozent rechnen mit Stagnation, 18 Prozent sogar mit Kürzungen. Und 22 Prozent wissen schlicht nicht, wie es weitergeht.

Gründe für Budgetkürzungen

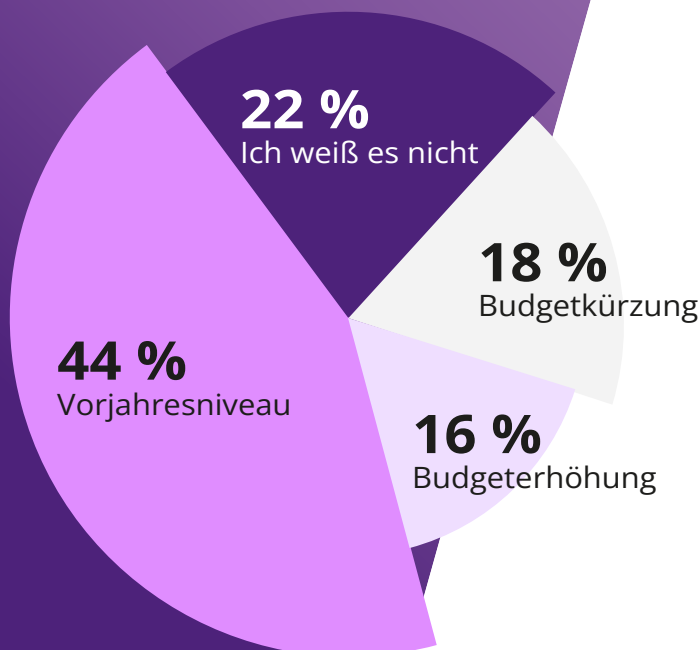


Die Hoffnung liegt auf den eigenen Reihen und auf Technologie

Dabei wissen viele längst, was zu tun ist. Wenn neue Fachkräfte fehlen, braucht es neue Wege, um bestehende Mitarbeitende weiterzuentwickeln. 23 Prozent der Unternehmen nennen die Weiterqualifizierung ihres Personals als wichtigste Maßnahme gegen den Fachkräftemangel. Und doch diktiert der Alltag etwas anderes.

Digitales Lernen hat sich in der Theorie als strategisches Werkzeug etabliert – mit Zielen, die auf dem Papier überzeugen: mehr Flexibilität und nahtlose Integration in den Arbeitsalltag. In der Praxis aber zeigt sich ein anderes Bild. Zeit bleibt der große Knackpunkt.

Veränderung im E-Learning-Budget 2026



Über 80 Prozent der Unternehmen geben an, dass ihre Mitarbeitenden schlicht nicht genug davon haben, um sich regelmäßig weiterzubilden. Fast die Hälfte beklagt mangelnde interne Ressourcen für digitale Lernangebote. Und viele Lernkonzepte scheitern daran, dass sie sich nicht genug an individuelle Bedarfe anpassen lassen.

Trotzdem gibt es Hoffnungsschimmer und sie kommen wie so oft aus der Tech-Ecke. Künstliche Intelligenz gilt inzwischen als Schlüssel, um Lernen wirksam, effizient und vor allem individuell zu gestalten. Über 80 Prozent der befragten Unternehmen sehen in KI-gestützten Systemen die wichtigste Entwicklung für die kommenden Jahre. Lernpfade lassen sich personalisieren, Fortschritte präziser messen. Das Versprechen lautet: mehr Wirkung bei weniger Aufwand.

Doch selbst die smarteste Technologie braucht eines: ein Budget.

Ausblick: Lernen unter Handlungsdruck

Mit Blick auf 2026 zeigt sich ein ambivalentes Bild: Viele wissen, dass etwas passieren muss – aber nur wenige haben bereits den Weg aus der Passivität gefunden. Vielleicht ist genau das die eigentliche Lektion des Jahres. Strategische Personalentwicklung in Krisenzeiten muss ihren Platz behaupten. Denn wer in der Krise nur spart, verliert am Ende doppelt: Motivation und Anschlussfähigkeit. Gleichzeitig wächst der Druck, endlich wirksame Antworten auf eine Reihe offener Fragen zu finden: Wo stehen Unternehmen aktuell wirklich, wenn es um Weiterbildung geht? Wie groß ist die Lücke zwischen strategischem Anspruch und gelebter Praxis? Welche Wege finden Organisationen, um interne Hürden zu überwinden – sei es mit Technologie, mit Kulturwandel oder mit gezieltem Ressourceneinsatz?

Und vor allem: Was muss eigentlich gelernt werden, damit Lernen seine Wirkung entfalten kann?

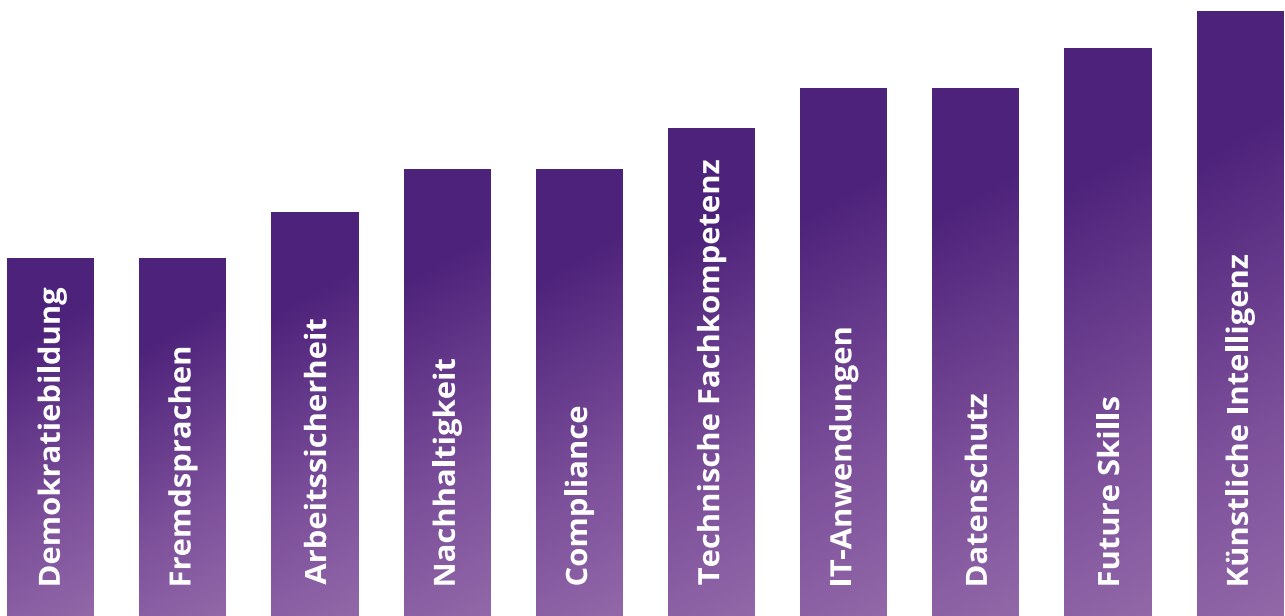
Quellen: Institut der deutschen Wirtschaft, mmb Learning Delphi, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, Global Talent Shortage, eLearning Journal, Know How! AG Umfrage 2025

Nutzung von E-Learning



Wichtigkeit der Lernthemen

Quelle: mmb Learning Delphi 2025



Erfolgsmessung Weiterbildung

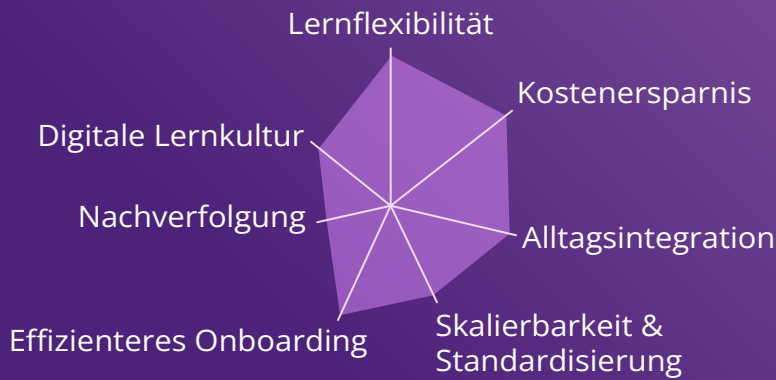
Platz 1 Teilnahme- & Abschlussquoten

Platz 2 Feedback der Teilnehmenden

Platz 3 Lernerfolg

4. Erfolgsmessung findet nicht statt
5. Nutzungsstatistik
6. Andere
7. Einfluss auf die Arbeitsleistung
8. Langfristige Wissensverankerung
9. Veränderung in der Fluktuations- oder Bindungsrate

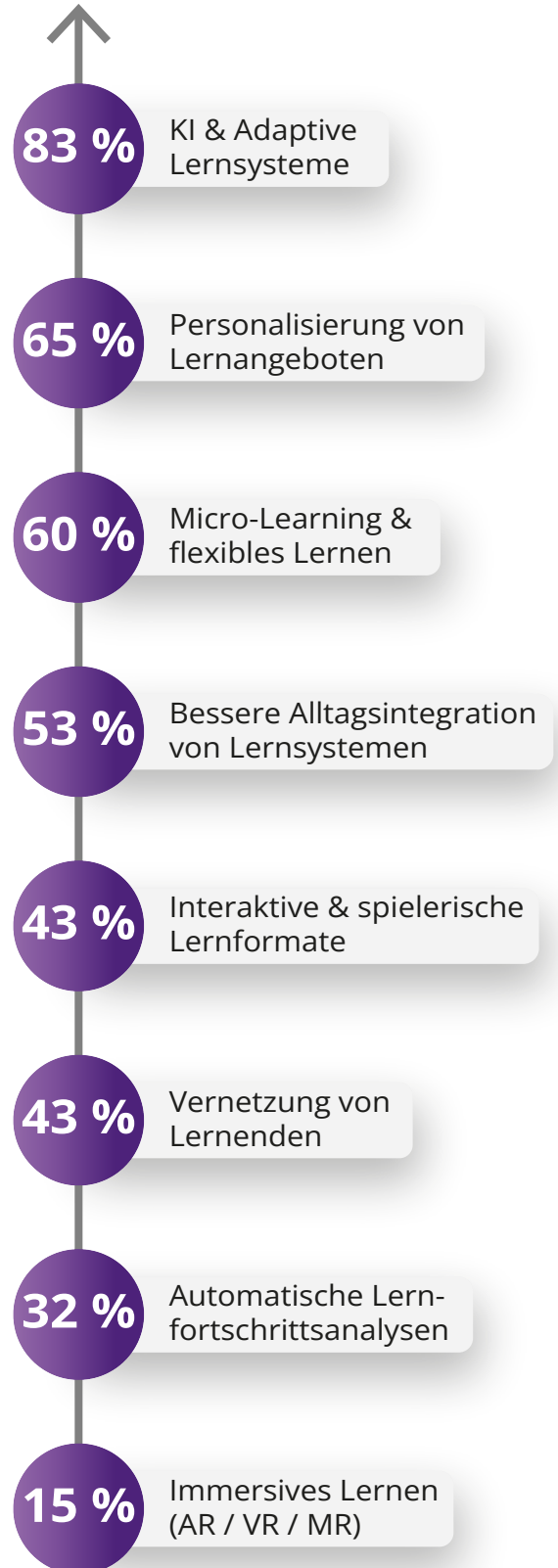
Strategische Ziele



Hürden bei der Nutzung von E-Learning



KI-Einflussfaktoren in Unternehmen



Von der Einordnung zu Umsetzung

Die vorangegangenen Ergebnisse zeigen, unter welchen Rahmenbedingungen E-Learning aktuell stattfindet und wo Organisationen an Grenzen stoßen. Gleichzeitig machen sie deutlich, dass wirksames Lernen auch unter diesen Bedingungen möglich ist. Die folgenden Praxisbeispiele zeigen, wie Unternehmen E-Learning konkret gestalten, in bestehende Strukturen integrieren und dabei nachhaltige und prämierte Wirkung erzielen.

Wenn Führung weltweit dieselbe Sprache spricht

Bei Daimler Truck wurde ein Web Based Training entwickelt, das Führungskräfte und Mitarbeitende weltweit auf ein gemeinsames Führungsverständnis ausrichtet. Ziel war es, zentrale Führungsprinzipien standortübergreifend zu vermitteln und dabei unterschiedliche kulturelle und organisatorische Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.

Das Training greift typische Führungssituationen aus dem Arbeitsalltag auf und übersetzt sie in praxisnahe, szenariobasierte Lerneinheiten. Durch die Kombination aus interaktiven Elementen, realistischen Fallbeispielen und einer mehrsprachigen, global zugänglichen Lernumgebung wird Führung als konkretes Handlungsfeld erfahrbar. Teilnehmende reflektieren ihr eigenes Verhalten und entwickeln Handlungsmöglichkeiten für den Umgang mit Veränderung, Feedback und Zusammenarbeit.

Besonderer Fokus liegt auf der Unterstützung von Change-Prozessen. Führung wird dabei nicht nur als Rolle verstanden, sondern als aktiver Beitrag zur Gestaltung von Wandel. Die modulare Struktur ermöglicht eine flexible Integration in unterschiedliche Lernkontexte und stellt gleichzeitig eine konsistente Qualität über alle Regionen hinweg sicher.

Das gemeinsame Projekt hat 2025 den eLearning AWARD in der Kategorie „Web Based Training – Schwerpunkt Change Management“ erhalten. Eine ausführliche [Projektbeschreibung](#) ist im [eLearning Journal](#) online verfügbar.



Ohne Umwege

„Lernen neu gedacht mit Workflow Learning“ verknüpft bei Fresenius Kabi verstreute Lerninhalte aus globalen Systemen zu einer einheitlichen Architektur, die Lernen direkt in den Arbeitsfluss integriert. Gemeinsam mit der Know How! AG wurde ein Ansatz umgesetzt, der durch klare Strukturen, abgestimmte Terminologien und rollenbasierte Zugänge Wissen genau dort verfügbar macht, wo es im täglichen Arbeitsalltag gebraucht wird. So entsteht ein flexibles, kontextbezogenes Lernökosystem, das lokale Besonderheiten berücksichtigt und gleichzeitig globale Konsistenz schafft.

Das gemeinsame Projekt wurde 2026 mit dem eLearning AWARD in der Kategorie „Kompetenzentwicklung – Schwerpunkt Workflow Learning“ ausgezeichnet. Eine ausführliche [Projektbeschreibung](#) ist im [eLearning Journal](#) nachzulesen.

Auf dem Weg zu Digitaler Barrierefreiheit

Digitale Barrierefreiheit ist durch das neue Barrierefreiheitsstärkungsgesetz in aller Munde. Gemeinsam mit unserer Expertin Julia Cramer haben wir zentrale Aspekte rund um Barrierefreiheit im Lernen zusammengefasst.

Wie ist Barrierefreiheit allgemein definiert?

Barrierefrei ist gemäß Behindertengleichstellungsgesetz, was für Menschen mit Behinderungen bei Bedarf mit einem Hilfsmittel, aber „in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar“ ist (§ 4 BGG).

Worum geht es bei Digitaler Barrierefreiheit?

Digitale Barrierefreiheit zielt darauf ab, dass Informations- und Kommunikationstechnologien wie Webseiten, elektronische Dokumente, Apps, Softwarelösungen und Hardware von allen Menschen genutzt werden können.

Was spricht für Barrierefreiheit?

Viele Menschen sind auf barrierefreie Angebote angewiesen. Laut Statistischem Bundesamt leben in Deutschland 7,9 Millionen schwerbehinderte Menschen. Aber auch für alle anderen Menschen und insbesondere Senior:innen, Nicht-Muttersprachler:innen und Menschen mit einer zeitweisen Einschränkung kann Barrierefreiheit das Leben leichter machen, denn ein „Universelles Design“ verbessert oft die generelle User Experience („Curb-cut-Effekt“).

Wie kann Barrierefreiheit erreicht werden?

Wie Barrierefreiheit im Einzelfall aussieht, hängt von der Behinderung, ihrer Ausprägung und der Frage ab, ob diese Behinderung mit anderen Behinderungen



Julia Cramer

Studiendekanin und Leiterin Weiterbildung Gebärdensprachdolmetschen der Hochschule Fresenius

zusammenfällt. Viele denken bei Barrierefreiheit zuerst an Rampen für Rollstuhlnutzer:innen oder Leitsysteme für blinde Menschen. Menschen mit anderen Behinderungen brauchen aber oft ganz andere Lösungen: Das gilt besonders für die so genannten „unsichtbaren“ Behinderungen und gerade auch bei digitalen Lernangeboten.

Wer Barrierefreiheit anstrebt, sollte also genau hinschauen und im besten Fall nachfragen. Werden Untertitel oder Transkripte, Gebärdensprachvideos oder Texte in Leichter Sprache benötigt? Bei visuellen Behinderungen reicht in manchen Fällen eine leichte Vergrößerung der Textgröße – in anderen ist es wichtig, dass eine Webseite für die Nutzung von Screenreadern optimiert oder ihr Kontrast anpassbar ist.

Vielen Menschen ist es auch eine große Hilfe, wenn Inhalte bei digitalen Angeboten über die Tastatur oder eine Spracheingabe gesteuert werden können, andere profitieren möglicherweise von einer reizarmen Gestaltung und der Möglichkeit von Pausen in Bearbeitungsverläufen.

Welche rechtlichen Vorgaben gibt es für Digitale Barrierefreiheit?

Digitale Barrierefreiheit ist auf verschiedenen rechtlichen Stufen mit unterschiedlichem Geltungsbereich geregelt.

Global fordert die UN-Behindertenrechtskonvention „Nichtdiskriminierung“, „Chancengleichheit“ und „Zugänglichkeit“ für Menschen mit Behinderungen (Artikel 3). Neben dem „Recht auf Zugang zu Information“ (Artikel 21) werden dort explizit auch die Themen Bildung, Berufsausbildung und Weiterbildung thematisiert.

Weitere Gesetze und Richtlinien machen in Deutschland die digitale Barrierefreiheit für öffentliche Stellen und private Anbieter konkret verpflichtend: die Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) und das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) mit der konkretisierenden Verordnung (BFSGV), die beide europäische Vorgaben umsetzen.

Wie sehen die Anforderungen bezüglich Digitaler Barrierefreiheit konkret aus?

Richtlinien für barrierefreie Webinhalte sind beispielsweise in den Accessibility Guidelines WCAG 2.1 des World Wide Web Consortium (W3C) konkretisiert.

Demnach sind vier Prinzipien zu berücksichtigen, die in 13 Richtlinien noch detaillierter definiert werden:

- **Wahrnehmbarkeit:** Struktur und Inhalte sollen für alle wahrnehmbar sein
- **Bedienbarkeit:** die Bedienung muss für alle möglich sein
- **Verständlichkeit:** Inhalte und Bedienoberflächen müssen verständlich, ihre Struktur nachvollziehbar sein
- **Robustheit:** die Nutzung auf verschiedenen Plattformen, mit unterschiedlichen Browsern und mit verschiedenen Assistenztechnologien muss möglich sein

Auf dieser Basis kann Barrierefreiheit überprüft nach drei Konformitätsstufen eingeordnet werden.

Was kann ich selbst tun, insbesondere in Bezug auf digitale Lernumgebungen?

Wer es noch nicht getan hat, sollte sich einmal mit den Anforderungen auseinandersetzen. Auf dem Weg zu der besten Konformitätsstufe (AAA) können aber schon kleine Maßnahmen eine große Verbesserung darstellen.

Wer ein Content Management System (CMS) verwendet, kann dort in vielen Fällen eine grundlegend barrierefreie Ausgabe voreinstellen. Darüber hinaus sollte eine zumindest barrierearme Nutzung angestrebt werden.

Dabei gilt u. a.:

Sprache soll gut verständlich sein. Nutze klare, einfache Begriffe und Satzstrukturen. Biete Texte auch in Leichter Sprache an.

Strukturiere Deine Texte visuell, z. B. durch Überschriften, Absätze und Aufzählungen.

Achte darauf, dass Buttons und Überschriften aussagekräftig und die Navigation logisch sind.

Stelle Alternativen für lautsprachliche Informationen (Transkripte, Untertitel) und schriftsprachliche Informationen (Gebärdensprache) bereit.

Denke auch an Alternativen für visuelle Informationen (Alternativtexte für Bilder und Grafiken, Audio- deskription in Videos).

Der Beitrag macht deutlich: Digitale Barrierefreiheit beginnt nicht erst bei gesetzlichen Vorgaben, sondern bei einem bewussten Perspektivwechsel. Wer Lernangebote entwickelt oder verantwortet, muss sich fragen, ob wirklich alle mitgemeint sind – auch jene, deren Bedürfnisse nicht laut oder offensichtlich sind.

Dabei geht es nicht nur um rechtliche Konformität oder technische Standards, sondern um ein Verständnis von Bildung, das Teilhabe ernst nimmt. Barrierefreie Inhalte sind oft auch die besseren Inhalte: klarer strukturiert, einfacher zugänglich, breiter nutzbar. Der oben genannte Curb-Cut-Effekt zeigt ganz klar, dass Lösungen, die ursprünglich für eine bestimmte Gruppe gedacht sind, häufig allen zugutekommen, von älteren Mitarbeitenden bis zu mobilen Nutzer:innen.

Für Organisationen bedeutet das: Barrierefreiheit ist kein Randthema, sondern ein zentraler Aspekt qualitativer Lernkultur. Wer heute barrierefrei denkt, baut eine Weiterbildungslandschaft, die auch morgen noch funktioniert – für alle.

Wenn digitale Lernangebote wirklich inklusiv sein sollen, müssen sie nicht nur barrierefrei gestaltet, sondern auch flexibel nutzbar sein – für Menschen mit unterschiedlichsten Voraussetzungen, Lerntempo und Vorwissen. Genau hier setzt Künstliche Intelligenz an. Als Technologie, die sich adaptiv verhält, eröffnet sie neue Möglichkeiten für individualisiertes Lernen im Arbeitskontext.

Mehr zum Thema gefällt? Erlebe Julia Cramer und weitere Experten im Live-Talk:

[Zur Aufnahme](#)

Chatbots als Lernpartner: Individuelles Lernen mit KI

KI-gestützte Chatbots eröffnen neue Wege für Weiterbildung: didaktisch fundiert, praxisnah und individuell an den Bedarf angepasst – wenn sie gut umgesetzt werden.

KI ist längst im Arbeitsalltag angekommen. Ob schnelle Recherchen, automatisierte Textvorschläge oder Unterstützung bei alltäglichen Aufgaben – viele greifen bereits auf KI-Tools zurück, um effizienter zu arbeiten. Damit stellt sich ganz selbstverständlich die Frage: Warum nicht auch beim Lernen? Wer ohnehin Chatbots nutzt, um Informationen zu beschaffen, kann diesen Zugang auch für individuelle Lernprozesse nutzbar machen – vorausgesetzt, die Systeme sind didaktisch sinnvoll gestaltet.

Individuelle Lernbegleitung statt starrer Inhalte

Gerade im betrieblichen Kontext eröffnet der Einsatz von Chatbots neue didaktische Möglichkeiten. Als digitale Lernbegleiter:innen können sie nicht nur Inhalte vermitteln, sondern Lernprozesse strukturieren, Rückfragen stellen oder komplexe Themen in kleine, verständliche Einheiten aufteilen. Wenn er klug aufgebaut ist, kann ein Chatbot mehr sein als ein Fragenbeantworter – er wird zu einem Lernpartner, der sich wirklich an den einzelnen Menschen anpasst. Lernende können im eigenen Tempo arbeiten, gezielt nachfragen und Inhalte wiederholen, ohne sich beobachtet oder bewertet zu fühlen. Das fördert nicht nur das Verständnis, sondern auch das Vertrauen in den Lernprozess.

Flexibilität für heterogene Zielgruppen

Besonders in Unternehmen mit sehr unterschiedlichen Belegschaften ist das ein Vorteil. Unterschiedliche Vorkenntnisse, Sprachniveaus oder Lernziele

lassen sich mit klassischen Formaten oft nur schwer abbilden. Ein gut trainierter Lern-Chatbot kann hier differenzieren, Lernpfade personalisieren und auf Verständnisprobleme direkt reagieren. Für die Lernenden entsteht dadurch ein interaktiver Lernprozess, der an den eigenen Arbeitskontext angeschlossen ist.

Entlastung bestehender Lernstrukturen

Ein weiterer Vorteil: Chatbots entlasten. Sie beantworten häufig gestellte Fragen, erklären Begriffe, führen durch komplexe Prozesse oder machen auf weiterführende Inhalte aufmerksam. Das entlastet die Lernenden – sie können nicht nur üben, sondern auch innehalten, reflektieren und gemeinsam besprechen, was wirklich hängenbleibt. Dabei ersetzen sie weder menschliche Lernbegleitung noch klassische digitale Formate für tiefgehende Wissensermittlung. Vielmehr ergänzen sie bestehende Lernangebote dort, wo diese an Grenzen stoßen. Gerade wenn es darum geht, Lernende schnell, unkompliziert und situationsbezogen zu unterstützen, sind Chatbots ein wertvolles Werkzeug. Gleichzeitig schaffen sie Verbindungslinien zwischen formellem Lernen und informellen Lernmomenten, zum Beispiel durch interaktive Reflexion des neuen Wissens oder bei der Anwendung im Moment des Bedarfs.

Wissensqualität und Didaktik

Voraussetzung für all das ist ein didaktisch fundierter Einsatz. Nicht jeder Chatbot ist automatisch ein Lernbot. Reine Wissensabfragen oder statische Dialoge führen schnell zu Frustration. Wirklich hilfreich wird ein Lernbot erst dann, wenn er merkt, wo jemand hängt, nachhakt und passende Beispiele liefert. Dafür braucht es konzeptionelle Klarheit: Welche Rolle übernimmt der Bot im Lernprozess? Welche Lernziele stehen im Vordergrund? Und wie wird sichergestellt, dass Lernende aktiviert und nicht nur abgefragt werden? Ebenso zentral ist die inhaltliche Grundlage: Chatbots müssen mit relevantem, unternehmensspezifischem Wissen gefüllt werden. Wird dies

vernachlässigt, drohen gleich zwei Risiken: Zum einen kann das Einpflegen sensibler Informationen in externe Systeme ein Datenschutz- oder Sicherheitsproblem darstellen. Zum anderen führt externes, generisches Wissen im betrieblichen Kontext häufig zu falschen Rückschlüssen – etwa wenn Prozesse abweichen, Verantwortlichkeiten anders verteilt sind oder bestimmte Fachbegriffe unternehmensspezifisch genutzt werden. Nur wenn der Bot im jeweiligen Kontext verankert ist, kann er wirklich beim Lernen unterstützen.

Vertrauen schaffen, auch bei KI-Skepsis

Denn genau hier liegt eine der größten Herausforderungen: Vertrauen schaffen. Nicht alle Mitarbeitenden sind mit KI vertraut – manche begegnen der Technologie mit Unsicherheit oder Ablehnung. Umso wichtiger ist es, Chatbots so zu gestalten, dass sie als unterstützend und entlastend wahrgenommen werden, nicht als Ersatz für menschliche Expertise. Transparenz, einfache Sprache und eine klare Nutzer:innenführung sind dabei ebenso entscheidend wie die Möglichkeit, den Bot unverbindlich auszuprobieren. Schulungsangebote, Erfahrungsberichte oder die Einbindung erfahrener Kolleg:innen können zusätzlich helfen, Berührungsängste abzubauen.

Risiken und Chancen von Chatbots im Lernkontext

Risiken

- Geringe Akzeptanz bei fehlender Einführung oder Skepsis gegenüber KI
- Falsche Ergebnisse und Qualitätsprobleme durch schlecht trainierte Systeme und nicht kontextualisierte Inhalte
- Reduktion auf rein kognitive Lernziele, ohne Reflexionsräume für die reale Anwendung
- Datenschutz- und Compliancefragen im Umgang mit Lerndaten
- Gefahr der Übernutzung ohne Lernbezug

Chancen

- Individualisierung von Lernpfaden und Inhalten
- Niedrigschwelliger Zugang zu Wissen – jederzeit und überall
- Entlastung von Trainer:innen, Kolleg:innen und Führungskräften
- Förderung digitaler Selbstlernkompetenz
- Unterstützung in mehrsprachigen oder heterogenen Teams

Fazit: Mit KI Lernräume erweitern

Richtig eingesetzt, kann der Chatbot zum Katalysator einer neuen Lernkultur werden. Eine Lernkultur, die individuell fördert, situativ unterstützt und die digitale Selbstlernkompetenz nachhaltig stärkt. Er stellt keinen Ersatz für gemeinsames Lernen dar, sondern vielmehr ein intelligentes Werkzeug, das Wissen präzise und bedarfsorientiert zugänglich macht – genau in dem Moment, in dem es benötigt wird. Dabei fungiert er als persönlicher Lernbegleiter, der sich an den individuellen Rhythmus und die spezifischen Bedürfnisse des Lernenden anpasst. Entscheidend bleibt jedoch: Der Mensch steht im Mittelpunkt.

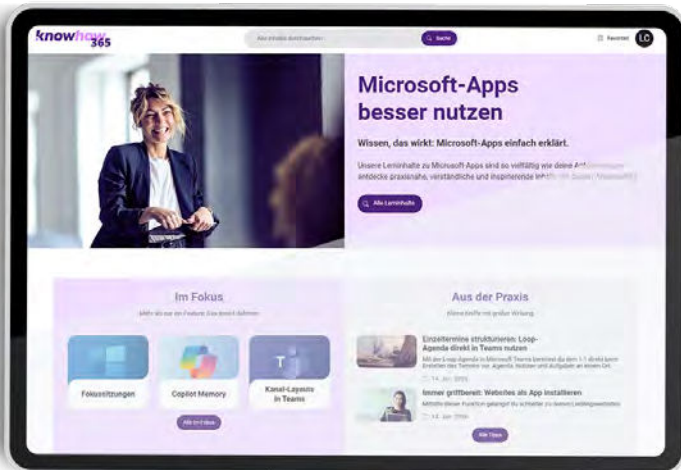
Doch wie lässt sich das Zusammenspiel aus Technologie, Lernkultur und konkreten Weiterbildungszielen in der Praxis gestalten – gerade in mittelständischen Unternehmen, die unter hohem Veränderungsdruck stehen? Ein Blick zu ebalta zeigt, wie der Einsatz digitaler Tools, individuelle Lernangebote und Change-Kommunikation miteinander verzahnt werden können, um nachhaltige Wirkung zu erzielen.

Einordnung Anderer zur EU-KI-Reglungen im Lernkontext



Vom Tool zur Transformation bei ebalta

Technologischer Wandel funktioniert nicht ohne Lernkultur – das zeigt das Beispiel der ebalta Kunststoff GmbH. Das mittelständische Unternehmen hat die Einführung von Microsoft 365 nicht nur als IT-Projekt verstanden, sondern als Chance, die Zusammenarbeit grundlegend zu modernisieren. Ziel war es, eine kollaborative, digitale Arbeitsweise im Unternehmen zu verankern – mit konkreten Lernangeboten, klaren Rollen und einer Strategie, die technologische Einführung und persönliche Befähigung zusammendenkt.



Von Beginn an wurde das Projekt bei ebalta bewusst strukturiert aufgesetzt. Den Auftakt bildete eine unternehmensweite Umfrage, die ein realistisches Bild über den digitalen Ist-Zustand und die Nutzung von Microsoft 365 lieferte. Die Ergebnisse flossen direkt in die Entwicklung eines Change- und Qualifizierungskonzepts ein, das nicht nur technische Kompetenzen stärken, sondern auch Orientierung in der neuen Arbeitsweise schaffen sollte.

Im Mittelpunkt stand die Befähigung der sogenannten Key User – Mitarbeitende, die nicht nur das nötige Wissen aufbauen, sondern auch als Multiplikator:innen im Unternehmen wirken sollten. In intensiven Bootcamps wurden sie auf ihre neue Rolle vorbereitet: mit didaktischen Grundlagen, technischer Tiefe und Raum für individuelle Fragen.

Parallel wurde ein breiteres Lernangebot für alle Mitarbeitenden aufgebaut. Digitale Live-Webinare machten konkrete

Anwendungsfälle erfahrbar, kurze Lernnuggets und Web Based Trainings sorgten für flexible Unterstützung im Alltag. Diese Kombination aus strategischer Qualifizierung und alltagsnaher Begleitung ermöglichte es, Lernen direkt im Arbeitskontext zu verankern.

Flankiert wurde das Qualifizierungsprogramm von einem durchdachten Kommunikationskonzept, das Veränderung erklärt und greifbar macht. So ist ein Lernrahmen entstanden, der nicht nur Wissen vermittelt, sondern die gewünschte Veränderung ermöglicht – von der Toolnutzung bis zur Haltung gegenüber digitalem Arbeiten.

Oliver Keß

Leiter IT-, ERP- und Managementsysteme
Umweltmanagementbeauftragter
Qualitätsmanagementbeauftragter

„Durch unsere Workshops mit Know How brachten wir Struktur in das Thema Microsoft 365. Mit Hilfe der Use-Case-Schulungen haben wir viel Wissen bei den Usern aufgebaut, die Ways of Working und die Toolmatrix haben uns viel Klarheit gebracht und unser Key-User-Team hat tolle Hilfestellungen an die Hand bekommen.“

ebalta
Lösung zur Form

Fokus statt Stillstand: Wie Lernen wieder handlungsfähig wird

Das letzte Jahr hat gezeigt, wo betriebliche Weiterbildung an Grenzen stößt und wo sie neu ansetzen muss.

Viele Unternehmen stecken mitten in der Transformation. Ob ausgelöst durch äußeren Druck oder aus strategischer Entscheidung – Wandel ist zum Dauerzustand geworden. Trotzdem: Die Budgets sind knapp, der Handlungsspielraum begrenzt. Umso wichtiger ist ein strukturierter Blick nach vorn: Welche Themen verdienen künftig besondere Aufmerksamkeit, und welche Schwerpunkte müssen neu gesetzt werden?

Fachwissen: Tiefer und gleichzeitig breiter

Der Fachkräftemangel bleibt ein Dauerthema, insbesondere in qualifikationsintensiven Bereichen. Die logische Konsequenz: Weiterbildung muss nicht nur auffrischen, sondern aufbauen. Es braucht echtes Spezialwissen – zugeschnitten auf den Arbeitsbereich, die Organisation und die individuellen Rollen.

Gleichzeitig wird deutlich: Reines Fachwissen reicht nicht aus. Beschäftigte müssen Zusammenhänge verstehen – zwischen Abteilungen, Prozessen und Systemen. Systemkompetenz wird zur Schlüsselressource. Wer Entscheidungen trifft, muss deren Wirkung im Gesamtgefüge einschätzen können. Das gilt besonders für Branchen im Umbruch, von der Industrie bis zur Verwaltung.

Zurück ins Büro – zurück zur Interaktion

Während viele Unternehmen in den Vorjahren auf Remote Work setzten, fordern sie laut aktueller Schlagzeilen nun wieder mehr Präsenz. Das verändert auch die Anforderungen an das Miteinander. Wer den Arbeitsalltag teilt, braucht soziale Kompetenz: Gesprächsführung, Konfliktlösung, Empathie. Führungskräfte

stehen besonders unter Druck, denn die Rückkehr ins Büro löst nicht automatisch alte Probleme.

Zeitgleich zeigt sich ein gesellschaftlicher Gegentrend: Immer mehr Menschen ziehen sich aus sozialen Medien zurück, besonders Jüngere. Was bleibt, ist ein Wunsch nach Verbindung, nach relevanter Interaktion. Für Unternehmen ergibt sich daraus eine Chance, wenn sie das Bedürfnis nach Austausch ernst nehmen und gezielt soziale Kompetenzen fördern. Denn wer Begegnungen auf Augenhöhe fördert, schafft ein produktiveres Miteinander und stärkt gleichzeitig die emotionale Bindung ans Unternehmen. In Zeiten von Fachkräftemangel und innerer Kündigung wird soziale Interaktion damit zum strategischen Faktor.

Nachhaltigkeit als Lernfeld der Zukunft

Noch werden ökologische Themen in vielen Unternehmen unter der Rubrik „Pflicht“ abgelegt. Dabei zeigen regulatorische Entwicklungen auf EU-Ebene und veränderte Kundenanforderungen: Nachhaltigkeit wird zur ökonomischen Notwendigkeit. Wer jetzt Kompetenzen aufbaut, sei es im Bereich Energiemanagement, Kreislaufwirtschaft oder ESG-Reporting, verschafft sich einen Vorsprung. Die Vermittlung sogenannter Green Skills gehört auf die Agenda. Nicht als Symbolpolitik, sondern als Investition in die Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells.

Kreativität als Innovationsmotor

Mit KI, Automatisierung und Prozessoptimierung bleibt mehr Zeit für einen unersetzlichen Faktor: Kreativität. Sie ist der Ausgangspunkt für Innovation, Problemlösung und strategische

Weiterentwicklung. Doch auch Kreativität lässt sich trainieren. Eingebettet in eine Lernkultur, die Spielräume zulässt, Irritationen aushält und Neues nicht sofort bewertet.

Resilienz – individuell und organisatorisch

Die Zahl der gleichzeitigen Krisen nimmt zu. Wirtschaftliche Unsicherheit, geopolitische Spannungen, Klimafolgen – Organisationen bewegen sich in einem Umfeld permanenter Veränderung. Resilienz wird dabei zu einer doppelten Aufgabe: Beschäftigte brauchen Werkzeuge, um psychisch stabil zu bleiben. Unternehmen benötigen Strukturen, die schnelle Anpassung ermöglichen, ohne die Menschen zu überfordern. Resilienztrainings, Mental-Health-Angebote und Führungskräfteentwicklung sind ein wichtiger Teil einer vorausschauenden Personalstrategie.

Was jetzt zählt

2026 geht es nicht um „mehr Wissen“, sondern um die Fähigkeit, in komplexen Situationen handlungsfähig zu bleiben. Das bedeutet auch: Weniger Theorie, mehr Anwendung. Weniger Standardangebote, mehr passgenaue Lernpfade. Weiterbildung muss sich stärker an realen Aufgaben orientieren und Raum für Transfer schaffen. Wer Lernen strategisch einsetzen will, muss deshalb zuerst eine Bestandsaufnahme machen: Wo liegen Potenziale? Welche Kompetenzen fehlen konkret? Und welche Formate führen wirklich zu messbarem Fortschritt? Nur so wird sie ein Unterstützer und Treiber der Zukunftsfähigkeit des eigenen Unternehmens.

Quellen: Future Skills 2025, Stirbt Social Media?, Future Skills Bundesagentur für Arbeit

Im Gespräch bleiben

Die Fragen rund um wirksame Weiterbildung lassen sich selten pauschal beantworten. Gerne tauschen wir uns dazu aus.



[Zum Kontakt-Formular](#)

[Zur Webseite](#)

Dein Kontakt zu uns:

info@knowhow.de
+49 (0) 711 780 59-0

Know How! AG
Magellanstraße 1
70771 Leinfelden-Echterdingen