

Von Content zur Capability

Der globale Shift von klassischen Trainingsangeboten zu kompetenz- und performanceorientierten Lernökosystemen

Bianca Baumann, CTDP



Ab morgen haben wir
50% weniger Inhalte...

**Wo würde das im
Arbeitsalltag zuerst
wehtun?**



**Wenn wir 50%
weniger Inhalte
hätten, dann
könnten wir
nicht mehr...**

**Inhalte sind nur Mittel
zum Zweck!**

1

Vom Jobprofil zur Aufgaben- und Skill-Logik

2

Qualifizierungslücke

3

Führungskräfte Befähigung

4

KI Agenten als digitale Mitarbeitende

5

Arbeit neu denken statt automatisieren

6

Stabiler Kern + schnelles Experimentieren

Kompetenz- aufbau als Betriebs- system

Vom Kurs zur
Handlungsfähigkeit

KI Readiness

Voraussetzungen für
wirksamen KI-Einsatz –
jenseits von Tools

1

Kompetenzaufbau als Betriebssystem

Vom Kurs zur Handlungsfähigkeit

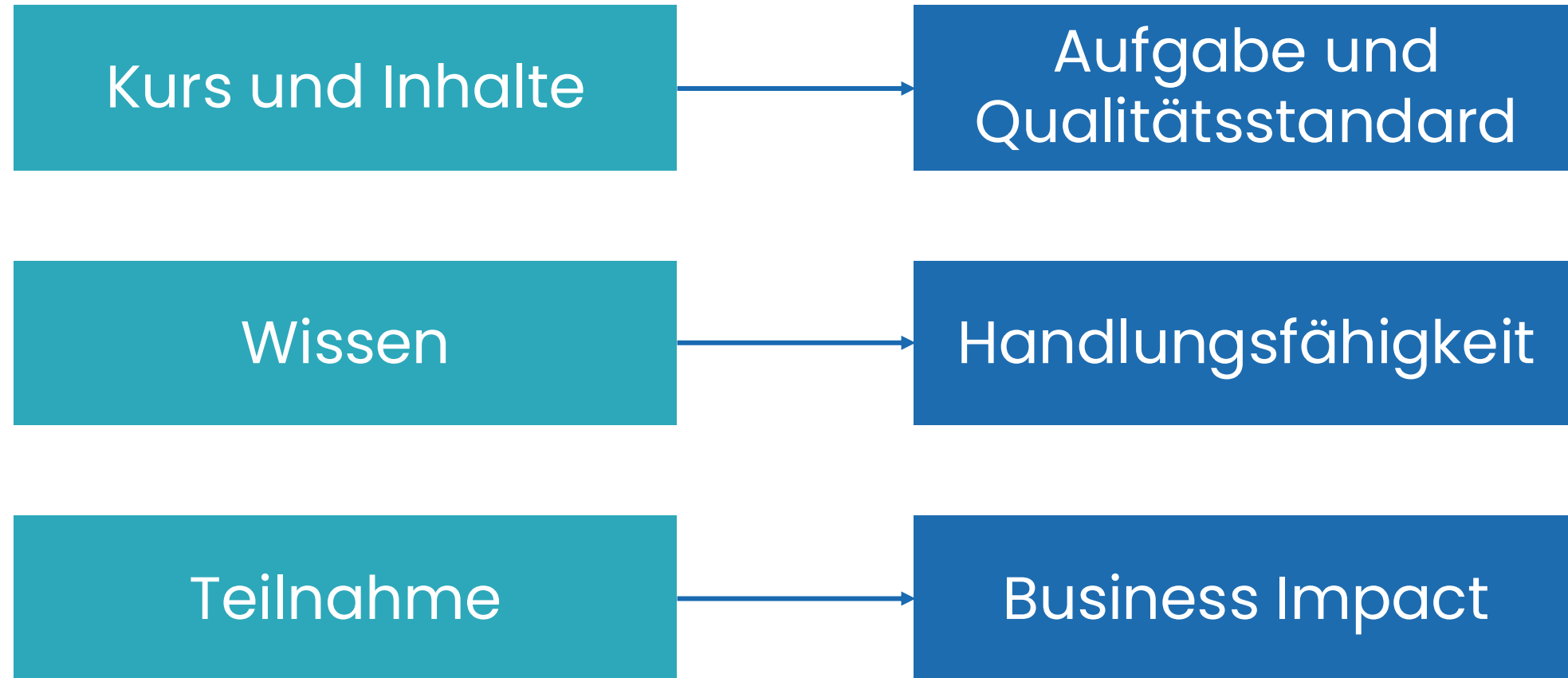
**Global verschiebt sich
Corporate Learning von
Content bereitstellen zu
Capability aufbauen**



Welche Aufgabe macht bei euch den größten Unterschied und wird heute nicht gut genug beherrscht?

**Woran erkennt man
die Lücke im Alltag?
Was sind die
sichtbaren Symptome?**

Kompetenzaufbau Statt Inhaltslogik



Vom Rollenfokus zur Kompetenz

Rollen fokussieren

Kernaufgaben
wählen

Standards
definieren

Fähigkeiten
ableiten

Vom Rollenfokus zur Kompetenz

Rollen

Teamleitung
Kundenservice

Kernaufgaben

Eskalation
deeskalieren und
innerhalb von 24-
48 Stunden lösen

Standards

Kunde fühlt sich
verstanden,
Lösung ist
regelkonform,
nächste Schritte
sind konkret,
Ergebnis ist
dokumentiert

Fähigkeiten

Gesprächs-
führung und
Deeskalation,
Problemanalyse,
Entscheidungs-
fähigkeit,
schriftliche
Kommunikation

Vom Wissen Zur Handlungsfähigkeit

Praxisnah
befähigen

Unterstützung
liefern

Zugang
ermöglichen

Manager
einbinden



Welche Team Routine könnte ein Manager ab nächster Woche einführen, damit wir von purem Wissen zur Handlungsfähigkeit kommen?

Von Teilnahme zu Business Impact

Impact wählen

Belege nutzen

Routine messen

Wirkung steuern

**In den nächsten 5 Jahren
verändern sich ca. 40%
der Kern-Skills**

30-Tage Action Plan

01

Fokus Setzen

2-3 Rollen
wählen und
die top 5
Aufgaben
identifizieren

02

Standards Definieren

Datenschutz
und
Compliance.
Pro Aufgabe
Qualitäts-
standards und
Belege
definieren

03

Umsetzung Sichern

1 Vorlage oder
Checkliste, 1
Übungsformat
bauen und 1
Team Routine
festlegen

04

Wirkung Messen

1-2 Impact
KPIs messen
und
nachsteuern

2

KI Readiness

Voraussetzungen für wirksamen KI-Einsatz –
jenseits von Tools



**Was würdet ihr
morgen machen,
wenn GenAI eure
Trainingsabteilung
verdoppeln könnte?**



**Wenn wir alle die
beste KI hätten,
würden wir bessere
Arbeit leisten, oder
nur schneller falsch
liegen?**



**Was müsste sich
ändern, damit wir
bessere Arbeit leisten
könnten?**

KI Readiness = Betriebsfähigkeit

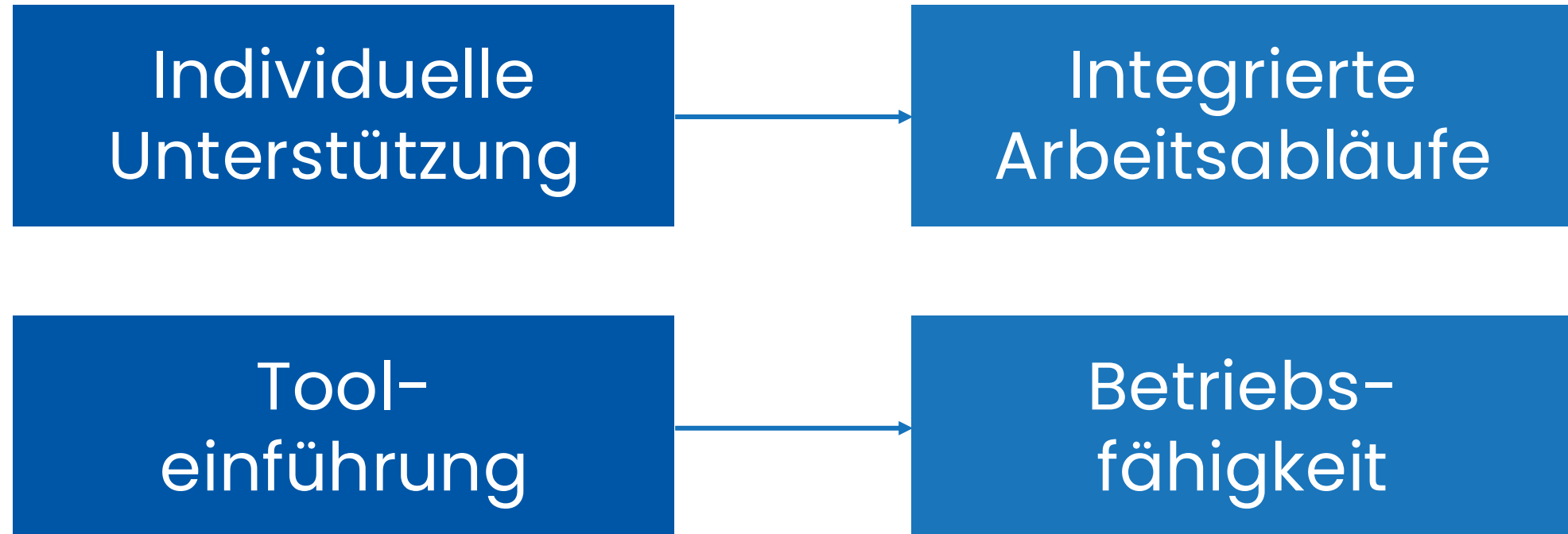
Rollen

Standards

Ethik und
Governance

Enablement

Von "KI Hilft" zu "KI Arbeitet Mit"



**Gewinner sind nicht die mit
den meisten Tools, sondern
die mit den besten Arbeits-
und Qualitätsregeln**



**Wenn KI ein Teil eures
Workflows über-
nimmt, was müssen
Mitarbeitende dann
anders können als
heute?**

Von Tool Schulung zu Arbeitsfähigkeit

Rollenbasiert
statt für alle
gleich

Qualität und
Standards als
Lernziel

Im
Arbeitsfluss
verankern

30-Tage KI Readiness Sprint

01

Workflow Priorisieren

3 Workflows
Wertstark
Risikoreich
Häufig

02

Standards Definieren

Output
Standards,
Review Regeln,
Do/Don't
(Qualität,
Prüfung,
Grenzen)

03

Rollen Befähigen

Checkliste,
Beispiel-
artefakte (gute
vs. schlechte
Beispiele)

04

Wirkung Messen

Nutzung im
Workflow,
Qualität,
Zeitgewinn
(Adoption
statt
Completion)



- Was wollt ihr befähigen?
- Welche Standards gelten?
- Wie misst ihr die Wirkung?

Beispiel: Kundenemail Entwurf | Tonalität nach Vorlage | Eskalation

Vervollständigt den Satz...

Ich habe gelernt, dass ...

Ich frage mich ...

Ich war überrascht, dass ...

Ich werde nun ...