

# Vom Herumprobieren zur Alltagsroutine: Wie KI die Personalentwicklung transformiert

KI IM BERICHT ZUR  
PERSONALENTWICKLUNG 2026

## **Zusammenfassung für Führungskräfte** 01

---

## **Unsere Experten für Personalentwicklung** 03

---

## **Umfragemethodik** 04

---

## **Mehr als Herumprobieren** 06

---

## **Wie Personalentwicklung KI nutzt: Heute und morgen** 09

---

## **Aktueller und zukünftiger Nutzen** 11

---

## **Budgets, Bereitschaft und Blockaden** 13

---

## **Das zukünftige Ökosystem und agentische KI** 16

---

## **Was kommt als Nächstes für Personalentwicklungsteams?** 19

---

## **Einblicke von Dr. Philippa Hardman** 21

---



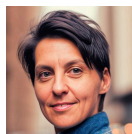
# Zusammenfassung für Führungskräfte

## KI hat die Phase des Herumprobierens hinter sich gelassen und ist Teil der täglichen Personalentwicklungsarbeit geworden

87 % der Befragten nutzen KI bereits, nur 2 % haben keine Pläne zur Einführung. Die meisten sind über die Phase des Herumprobierens hinaus, 36 % nutzen KI in definierten Arbeitsabläufen und 9 % beginnen, sie in ihrem Unternehmen zu skalieren.

## Der größte Nutzen der KI liegt heute in der Geschwindigkeit

Personalentwicklungsteams nutzen KI heute hauptsächlich zur Spracherzeugung (63 %), für Entwürfe von Inhalten und Quizfragen (60 %), für Videoproduktion (52 %) und Übersetzung (38 %) in der Entwurfs- und Entwicklungsphase. Hauptvorteile sind schnellere Produktion (84 %) und bessere Lernerfahrung (66 %).



„KI hat eine Schwelle in der Personalentwicklung überschritten. Sie hat sich von einem experimentellen Werkzeug zur täglichen Praxis entwickelt – und für eine immer größere Minderheit zu etwas, das näher an der operativen Infrastruktur liegt.“

- DR. PHILIPPA HARDMAN

## Die nächste Phase dreht sich um den Lernerfolg

Die größten zukünftigen Gewinne erwarten Aus- und Weiterbildungsteams bei stärker personalisiertem Lernen (72 %), größerer interner Reichweite (65 %) und besserer Interaktion der Lernenden (56 %). Die geplante Einführung nimmt bei Bewertungen und Simulationen (36 %), adaptiven Lernpfaden (33 %), Kompetenzzuordnung (32 %) und KI-Tutoren (29 %) zu. Dieser Wert verschiebt sich von Zeiteinsparungen (88 %) zu messbarem Geschäftserfolg (55 %) und vereinfachter globaler Lokalisierung (54 %).

## Das Lernökosystem wird dezentraler

Nur 47 % glauben, dass das Lernmanagementsystem (LMS) weiterhin das Rückgrat ihres Ökosystems bleibt. Die Erwartungen, wo KI künftig eingesetzt wird, verteilen sich wie folgt: eingebettete Funktionen (19 %), Produktivitätstools (17 %), eigenständige Systeme (17 %) und systemübergreifende agentische Ebenen (19 %). 27 % sind unsicher.

## Agentische KI (KI, die autonom handeln kann) weckt großes Interesse, aber die Teams sind zurückhaltend

Viele sind begeistert (27 %), aber zurückhaltend (39 %) oder sagen, sie müssen erst mehr lernen (29 %). Sondiert wird der Einsatz als KI-Moderator (49 %), im Coaching und Mentoring (43 %), für personalisierte Anleitungen (43 %) und die Automatisierung der Verwaltung (38 %).

## Die Budgets bleiben niedrig und fragmentiert

39 % geben maximal 5 % ihres Aus- und Weiterbildungsbudgets für KI aus, 30 % kennen ihre Ausgaben nicht. Eine dedizierte Finanzierung entwickelt sich noch.

## Fehlende KI Bereitschaft bremst den Fortschritt

Sicherheit (58 %), Genauigkeit (52 %), rechtliche Hürden (41 %) und Integrationsprobleme (36 %) sind nach wie vor große Hindernisse. Obwohl 74 % behaupten, ihre Unternehmenskultur fördere ein Ausprobieren, fühlen sich nur 45 % von der IT bei der Einführung von KI unterstützt.



Wir haben endlich die Werkzeuge, um dynamische Lerninhalte mit einer Geschwindigkeit und in einem Umfang zu erstellen wie nie zuvor. Die Chance ist riesig, aber der Erfolg hängt weiterhin von den Fähigkeiten ab. Da KI zu einem alltäglichen Teil der Personalentwicklung wird, dürfen wir nicht länger herumprobieren, sondern müssen neue Fähigkeiten erlernen – damit wir ein Lernumfeld gestalten, das nicht nur schneller, sondern auch intelligenter ist.

-KRISTEN BUDD

## Trotz dieser Reibungen ist der Optimismus groß

66 % glauben, dass KI den Einfluss der Aus- und Weiterbildung stärkt, und 72 %, dass die Funktion durch Anpassung besser wird. Aus- und Weiterbildungsteams wünschen sich praktische Unterstützung, beispielsweise KI-Kompetenzen und Design-Schulungen (67 %), Anleitungen zum Arbeitsablauf (63 %), zur Erfolgsmessung (63 %) und Integrationshilfen (50 %).



Die Aus- und Weiterbildung tritt in eine neue „KI-integrierte“ Ära ein, in der die eigentliche Frage nicht mehr lautet, welche Werkzeuge man nutzt, sondern wie man ein Lernökosystem aufbaut, das Leistung fördert.

-KEVIN ALSTER

# Unsere Experten für Personal- entwicklung



## Dr. Philippa Hardman

Dr. Philippa Hardman ist eine führende Expertin für Lernforschung und KI-gestütztes Instructional Design, die seit über 20 Jahren Forschung zum menschlichen Lernen mit der Gestaltung digitaler Lernangebote verbindet. Sie ist die Schöpferin des DOMS™-Lerndesignprozesses, der weltweit zur Erstellung evidenzbasierter Lernerfahrungen eingesetzt wird. Philippa Hardman ist Mitbegründerin von Epiphany AI, Affiliated Scholar der Universität Cambridge und Beraterin von Organisationen, die KI zur Skalierung des Lernerfolgs einsetzen. Sie berät regelmäßig globale Unternehmen und ist Hauptrednerin auf großen Bildungs- und Technologiekonferenzen.



## Kevin Alster

Kevin Alster ist Strategic Advisor bei Synthesia und unterstützt globale Unternehmen beim Einsatz generativer KI zur Verbesserung des Lernens, der Kommunikation und der Leistung. In seiner Arbeit konzentriert er sich darauf, neue Technologien in praktische, skalierbare Geschäftslösungen zu übersetzen.

Er bringt über ein Jahrzehnt Erfahrung in Bildungswesen, Lerndesign und Medieninnovation mit und hat Unternehmensprogramme beispielsweise für General Assembly, The School of The New York Times und das Sotheby's Institute of Art entwickelt. Kevin verbindet kreatives Denken mit strukturierten Problemlösungen, um Unternehmen beim Aufbau von Fähigkeiten zu unterstützen, die sie für Anpassung und Wachstum benötigen.



## Kristen Budd

Kristen Budd ist Learning Experience Designer bei Synthesia und konzentriert sich darauf, Menschen bei der Erstellung wirkungsvoller Lehrinhalte im Zeitalter der KI zu unterstützen. Sie verfügt über ein Jahrzehnt Erfahrung in Lerndesign, Bildungsmedien und Kognitionswissenschaft und vermittelt der Personalentwicklungs-Community begeistert das Selbstvertrauen, die Fähigkeiten und das Wissen, wie Lernen so gestaltet werden kann, dass es wirklich Wirkung zeigt.

Sie hat Lernprogramme für Technologie, Bildung und berufliche Weiterbildung entworfen und skaliert; ihre Forschungsergebnisse wurden im Journal of Research on Educational Effectiveness veröffentlicht. Kristen hat auf der AERA und AEA präsentiert und legt den Fokus weiterhin auf evidenzbasiertes, multimodales Lernen.

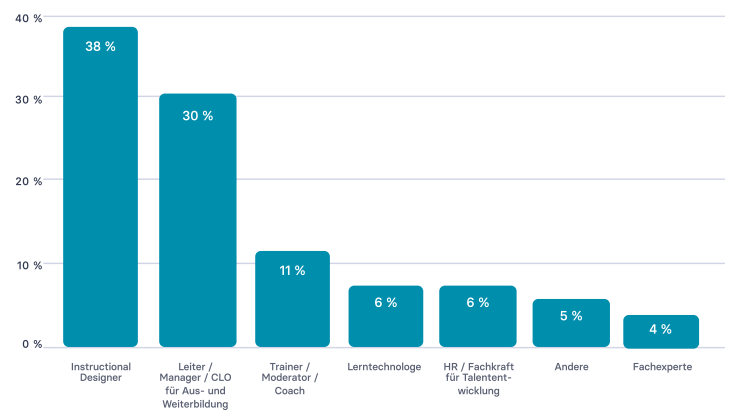
# Umfrage- methodik

## Die Umfrage

Die Umfrage wurde im Oktober/November 2025 unter Fachleuten aus dem Bereich der Personalentwicklung durchgeführt. Sie wurde über die Zielgruppe von Synthesia, das Netzwerk von Dr. Hardman und mehrere Personalentwicklungs- sowie Instructional Design-Communities verteilt, um eine vielfältige und repräsentative Stichprobe von Praktikern zu erhalten.

Diagramm 01

Welche der folgenden Beschreibungen trifft am besten auf deine Rolle in der Personalentwicklung zu?



## Antworten

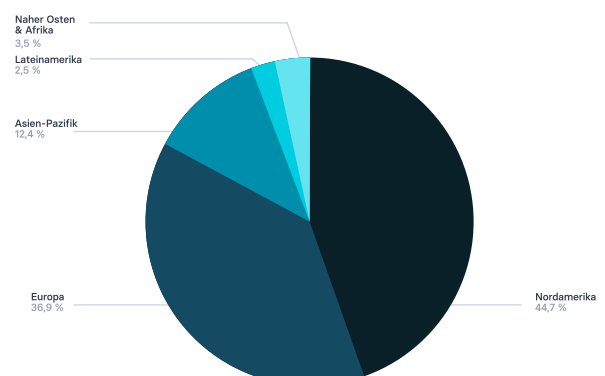
Es wurden 421 Antworten erfasst, die mehr als 20.000 Datenpunkte lieferten.

## Statistische Signifikanz

Mit einer geschätzten Zahl von etwa 600.000 Fachleuten für Personalentwicklung und Instruktionsdesign weltweit enthält diese Stichprobe eine Fehlermarge von  $\pm 5\%$  bei einem Konfidenzniveau von 95 %, so dass die Ergebnisse in ihrer Tendenz verlässlich sind.

Diagramm 02

Wo bist du ansässig?



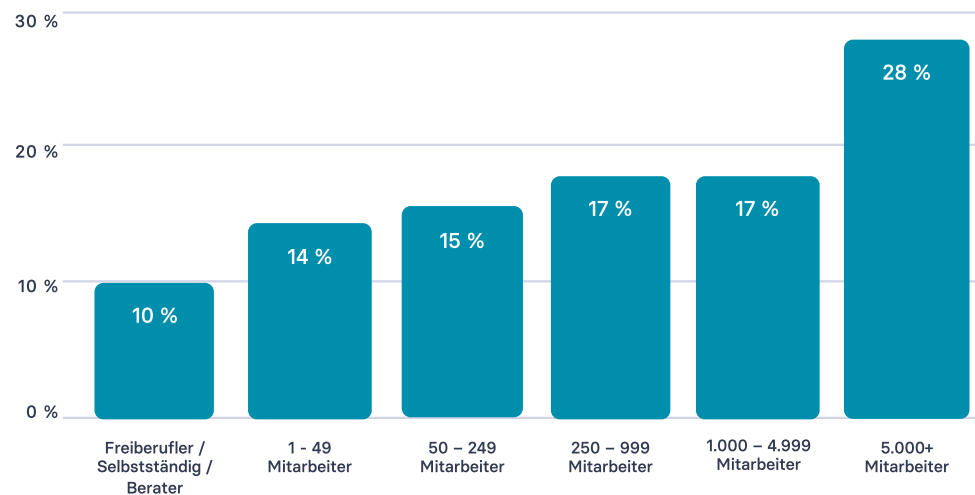


## Unternehmensfokus

Die Umfrage spiegelt eine vielfältige Teilnehmerbasis aus verschiedenen Rollen, Branchen und Regionen wider, mit einem starken Unternehmensfokus, da fast die Hälfte der Teilnehmer in Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern arbeitet.

Diagramm 03

Wie groß ist dein Unternehmen?

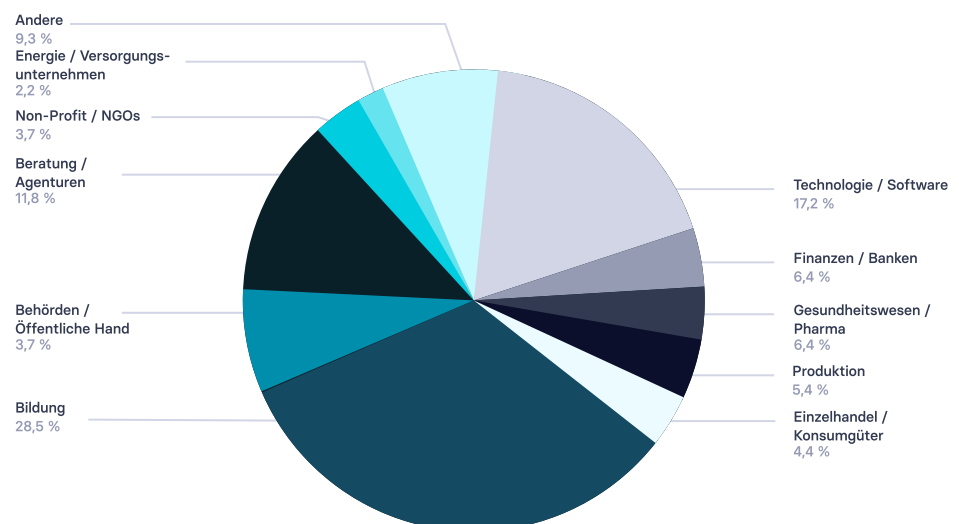


## Bias durch Pioniere

Da die Umfrage hauptsächlich in KI-affinen Netzwerken verbreitet wurde, überrepräsentiert die Stichprobe wahrscheinlich Pioniere der Branche gegenüber der breiteren Population der Personalentwicklungsexperten.

Diagramm 04

In welcher Branche arbeitest du?



# Mehr als Herumprobieren

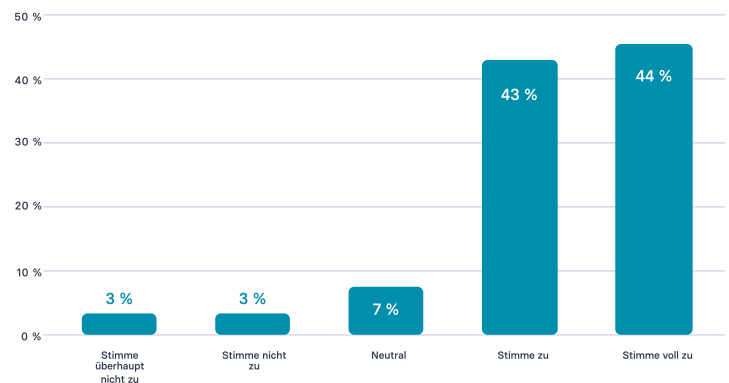
## KI-Nutzung in der Personalentwicklung ist üblich, auch wenn sie noch nicht unternehmensweit ist.

KI ist ein normaler Bestandteil der Personalentwicklungsangebote geworden, auch wenn die meisten Teams noch am Anfang stehen. Eine große Mehrheit (87 %) der Befragten fühlt sich sicher im Umgang mit KI.

Nur 6 % äußern Unbehagen. Dieses Vertrauen entspricht der weiten Verbreitung von KI in Personalentwicklungsteams.

Diagramm 05

Ich fühle mich sicher im Umgang mit KI in meiner Personalentwicklungsarbeit.



## Die meisten Teams berichten von aktiver oder entstehender KI-Nutzung

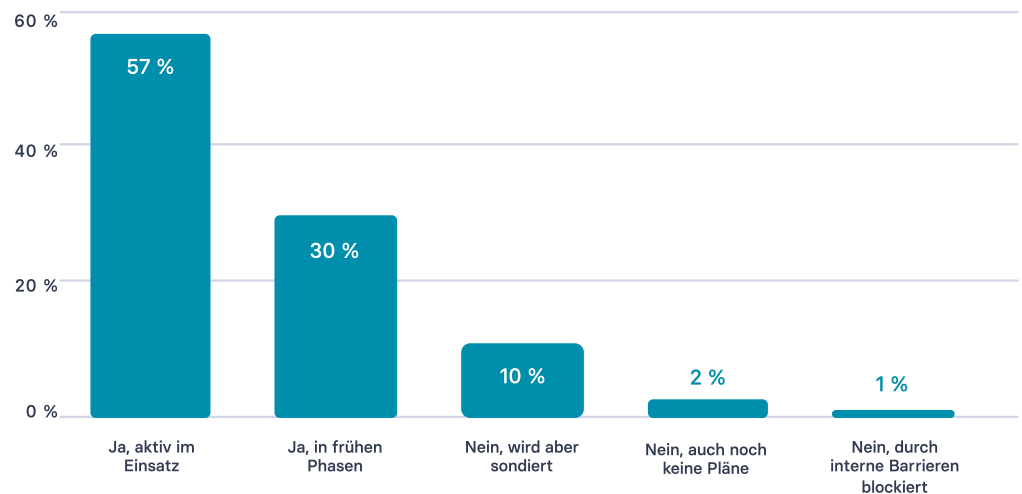
Die Mehrheit gibt an, ihr Team nutze KI bereits in Lernprogrammen. 57 % setzen KI heute aktiv ein, weitere 30 % führen erste Pilotprojekte durch. Das bedeutet, dass fast neun von zehn Teams die Phase des Herumprobierens hinter sich haben.

13 % der Befragten nutzen KI derzeit nicht, 10 % davon sondieren noch die Möglichkeiten, und 3 % haben keine Pläne oder stießen auf Hindernisse. Im letzten Jahr nutzten 20 % KI nicht.

Der Einsatz wird professioneller, ist aber weit davon entfernt, einheitlich zu sein. Viele Teams befinden sich noch in der Anfangsphase; eine kleine Gruppe sprintet voraus.“

- DR. PHILIPPA HARDMAN

Diagramm 06 Nutzt dein Personalentwicklungsteam derzeit KI-Tools in euren Lern- und Entwicklungsprogrammen?

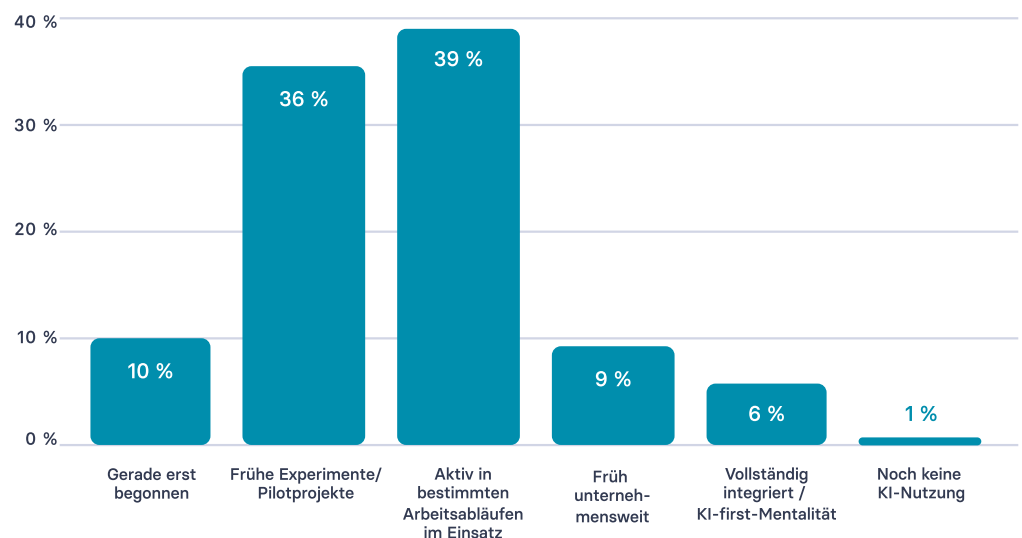


## Die Einführung ist flächendeckend, aber ungleichmäßig

Auf die Frage nach dem Reifegrad ihrer Projekte sehen sich die meisten Teams in der Mitte der Kurve. 36 % ordnen sich in einer frühen Experimentier- oder Pilotphase ein, und 39 % geben an, sie nutzen KI aktiv in spezifischen Arbeitsabläufen. Nur 9 % haben KI unternehmensweit skaliert, und nur 6 % geben an, KI sei vollständig integriert oder Teil einer „KI-first“-Mentalität. Nur 1 % sagen, sie nutzten KI überhaupt nicht.

Die Nutzung ist weit verbreitet, aber der Reifegrad variiert noch erheblich.

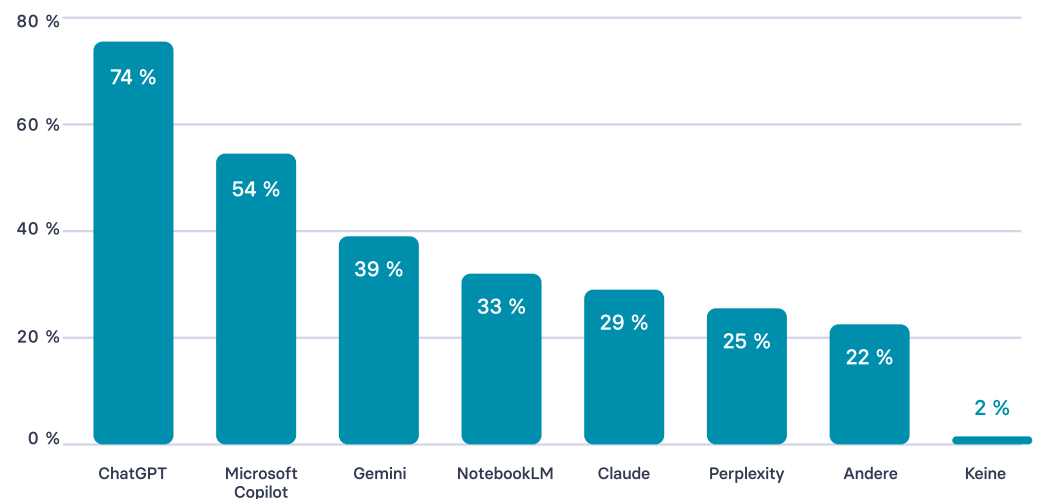
Diagramm 07 Wie würdest du den Reifegrad deines Teams im Bereich KI in der Aus- und Weiterbildung beschreiben?



## KI ist ein nahezu universeller Bestandteil der Personalentwicklungswerkzeuge.

Der Einsatz der KI verschiebt sich von der individuellen Nutzung zu teamweiten Arbeitsabläufen und ist jetzt ein nahezu universeller Bestandteil der Personalentwicklungswerkzeuge. Nur 2 % der Befragten geben an, sie nutzten keine allgemeinen KI-Tools, während die große Mehrheit auf Tools wie ChatGPT (74 %), Copilot (54 %) und Gemini (39 %) setzt. Viele Befragte beschreiben die Nutzung von KI für spezifische Aufgaben in Design und Entwicklung, unterstützt durch geteilte Prompts, Vorlagen oder entstehende Teamnormen. Dies markiert eine klare Verschiebung vom isolierten Experimentieren und einer ad-hoc „Asset-Beschleunigung“ hin zu konsistenteren, ganzheitlichen Arbeitsabläufen.

Diagramm 08 Welche allgemeinen KI-Tools nutzt du derzeit in deiner Personalentwicklungsarbeit?





# Wie Personal- entwicklung KI nutzt: Heute und morgen

## KI ist jetzt fest im täglichen Personalentwicklungsprozess verankert

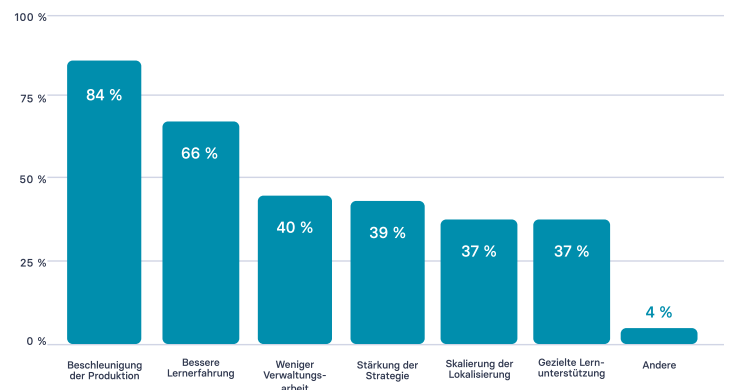
84 % der Befragten gaben an, dass die Geschwindigkeit der größte Anreiz für die Nutzung von KI in ihren Arbeitsabläufen ist.

Die intensivste Nutzung betrifft in Kernaufgaben in der Produktion wie Text-zu-Sprache (63 %), Quiz-Erstellung (60 %), Videoproduktion (52 %) und Übersetzung/Lokalisierung (38 %).

Diese Aktivitäten konzentrieren sich auf die Design- und Entwicklungsphasen von ADDIE (Analysieren, Entwerfen, Entwickeln, Implementieren und Evaluieren), wobei mehr als 65 % der Befragten KI routinemäßig zur Erstellung von Lernmaterialien einsetzen.

Diagramm 09

Für welche dieser Aufgaben „engagierst“ du KI in deiner Personalentwicklung?



## KI hilft, die Inhaltserstellung zu beschleunigen

Teams geben an, dass sie die KI für Ideenfindung, Skripterstellung, Storyboarding, Übersetzung und Zusammenfassung von Forschungsergebnissen nutzen, unterstützt durch menschliche Qualitätskontrolle.

Zwei Drittel (66 %) geben an, dass sie KI nutzen, um die Lernerfahrung zu verbessern. KI reduziert auch die operative Belastung durch Verwaltungsabbau (40 %) und Lokalisierung (37 %).

40 % der Befragten nutzen derzeit KI-gestützte Such- und Wissensassistenten.



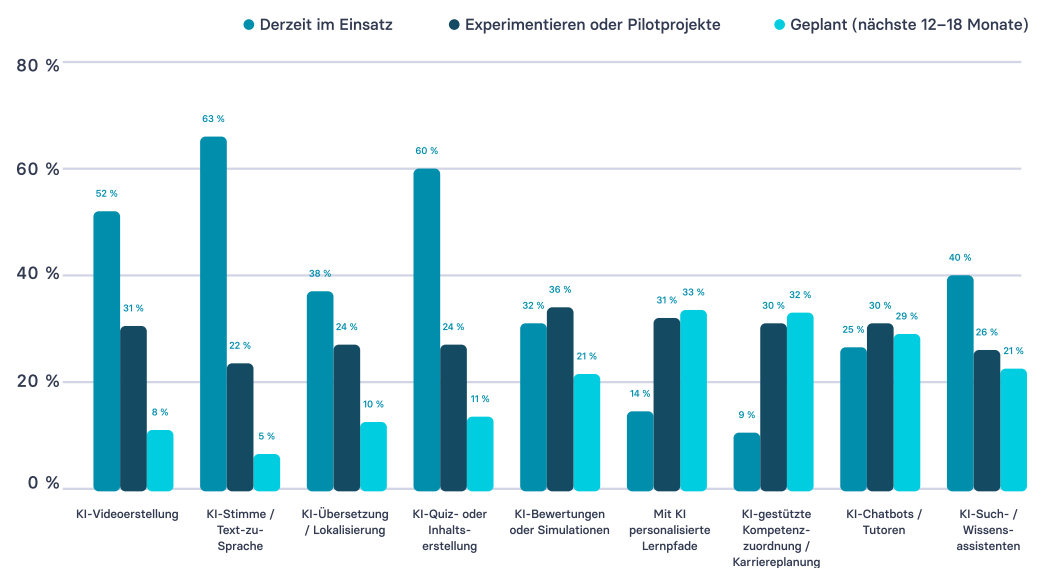
„Wir bewegen uns von „Maria nutzt ChatGPT, um ihre Skripterstellung zu beschleunigen“ zu „Unser ganzes Team nutzt gemeinsame KI-Playbooks, wobei KI in unsere Gestaltung, Erstellung und Überprüfung integriert ist.“

- DR. PHILIPPA HARDMAN

## Die nächsten Entwicklungsschritte der KI

Die nächste Welle dreht sich weniger um schnellere Produktion, sondern eher um adaptives, intelligenzgesteuertes Lernen. Das stärkste Wachstum gibt es bei adaptiven Anwendungsfällen: Bewertungen/Simulationen (36 % in Pilotphase), personalisierte Lernpfade (31 % in der Pilotphase; 33 % in Planung), Kompetenzzuordnung (30 %; 32 %) und KI-Tutoren/Chatbots (30 %; 29 %). Teams erwarten außerdem, dass KI stärker in die späteren ADDIE-Phasen vordringt, insbesondere Implementierung und Evaluation, wo das Interesse an Unterstützung im Lernfluss und frühzeitigeren Einblicken in die Lerneffektivität steigt.

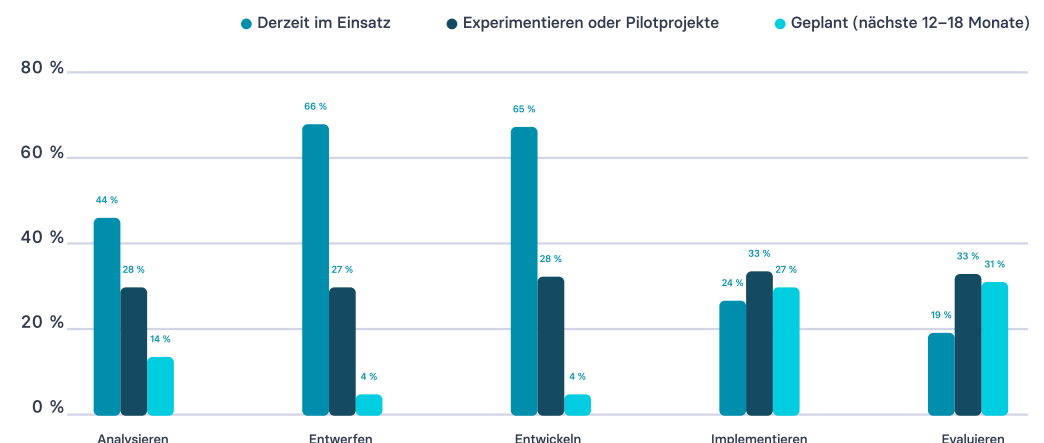
Diagramm 10 Wie nutzt dein Team KI in der Personalentwicklung (oder plant dies)?



## Ausblick

Die Befragten erwarten, dass KI die Personalisierung vertieft, mehr Routinearbeiten automatisiert und reichhaltigere Erfahrungen wie Simulationen, Coaching und Rollenspiele ermöglicht. Die Zukunft der KI in der Personalentwicklung liegt weniger in der Produktion einzelner Inhalte, sondern viel stärker darin, intelligente Funktionen im gesamten Learning-Ökosystem zu integrieren.

Diagramm 11 In welchen Phasen des ADDIE-Modells (Analysieren, Entwerfen, Entwickeln, Implementieren, Evaluieren) nutzt dein Team KI-Tools (oder sondiert deren Nutzung)?



# Aktueller und zukünftiger Nutzen

## Der sofortige Mehrwert ist nicht nur die Schnelligkeit

Die meisten Befragten geben an, KI helfe ihnen bereits, Lerninhalte schneller zu produzieren, wobei 88 % den Wert anhand der bei der Inhaltserstellung eingesparten Zeit angeben.

Kosteneinsparungen beginnen sich ebenfalls abzuzeichnen, 45 % bestätigten schon heute finanzielle Vorteile, wobei viele deutlichere und besser messbare Gewinne erwarten, wenn die KI in mehr Arbeitsabläufe eingebettet ist.

Ein ähnlicher Anteil (41 %) gibt an, KI trage bereits zum Geschäftserfolg bei, oft durch schnellere Lieferung, Steigerung der Produktion und reibungslosere Abstimmung mit Stakeholdern.

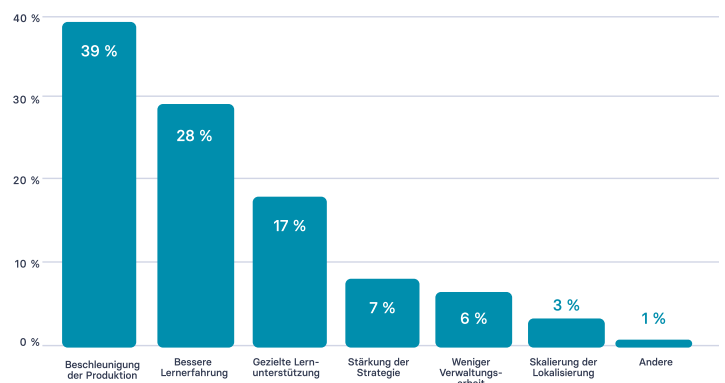
Verbesserungen beim Engagement stehen zwar noch am Anfang, sind aber erheblich: 40 % verzeichnen eine höhere Zufriedenheit und ein höheres Engagement der Lernenden in den Programmen, bei denen KI eingesetzt wird.

Lokalisierung entwickelt sich ebenfalls zu einem bedeutenden Wertschöpfungsbereich, wobei 32 % bereits Verbesserungen bei Übersetzung und regionaler Anpassung feststellen.

Diese Effekte sind noch nicht konstant, deuten aber auf ein breiteres Nutzungsprofil hin, auch wenn sich die meisten Teams noch in den Anfangsphasen der Einführung befinden.

Diagramm 12

Wo erwartest du in den nächsten 2 Jahren den größten Einfluss von KI in deiner Aus- und Weiterbildungsarbeit?



Derzeit liegt der Nutzen der KI in der Personalentwicklung in der Geschwindigkeit: schnellere Produktion, hochwertigere Inhalte und präzisere Lernerfahrungen. Eine kleinere Gruppe rechnet damit, dass die Zukunft von etwas anderem geprägt sein wird: durch personalisiertes, situatives Lernen, das sich an Kontext und Bedarf anpasst, statt einem einheitlichen Standard zu folgen.

-KEVIN ALSTER

## Zukünftig Fokus auf messbare Ergebnisse für das Unternehmen

Die Erwartungen für die nächsten zwei Jahre verschieben sich klar auf messbare Ergebnisse.

Teams erwarten eine deutliche Verbesserung der Lernerfahrung, wobei 72 % davon ausgehen, dass KI stärker personalisiertes Lernen ermöglicht, während dieser Vorteil heute nur von 24 % erkannt wird.

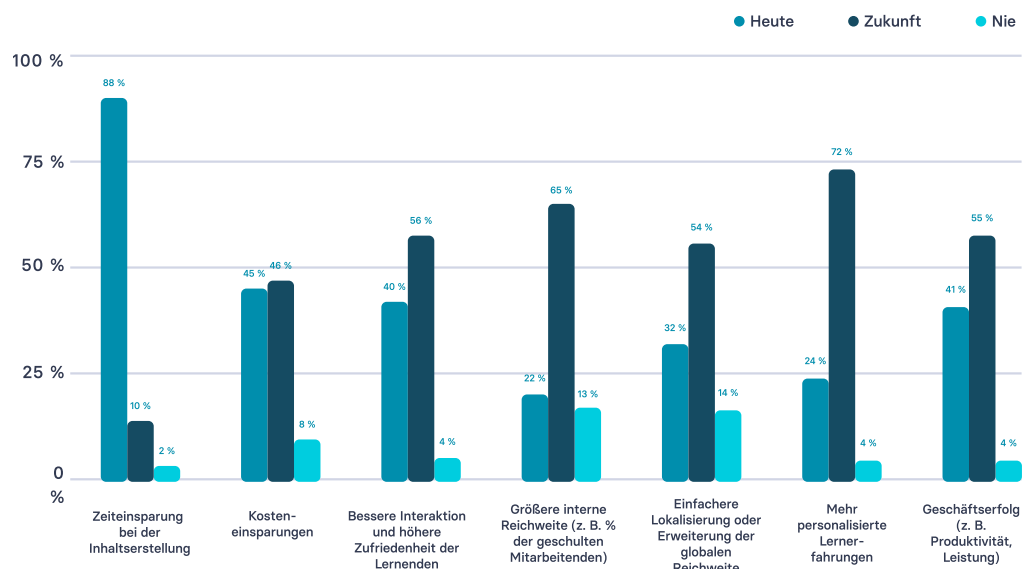
Höhere Erwartungen gibt es auch an die interne Reichweite (65 %), verbesserte Interaktion und Zufriedenheit der Lernenden (56 %), besser messbare Geschäftserfolge (55 %) und einfachere Lokalisierung (54 %), was auf eine Entwicklung hin zu skalierbaren, maßgeschneiderten Lernangeboten bei geringeren Betriebskosten hinweist.

Insbesondere im Bereich Lokalisierung gibt es viel Optimismus. Obwohl Lokalisierung heute nicht der Faktor mit dem größten Effekt ist, zeigen die Daten für die Zukunft, dass Teams zunehmend erwarten, dass KI die langjährigen Hindernisse für regionale Anpassung und Übersetzung beseitigt und eine schnellere sowie konsistentere Massennutzung weltweit ermöglicht.

Eine kleinere, aber wichtige Gruppe erwartet, dass KI direkt als leistungsunterstützender Faktor Einfluss gewinnt, wobei 17 % davon ausgehen, dass in den nächsten 2 Jahren der größte Effekt durch die Unterstützung der Mitarbeitenden im Arbeitsfluss durch Coaching, Antworten und kontextuelle Anleitung entsteht.

Der Schwerpunkt verschiebt sich von der Inhaltserstellung in Richtung Lernerfahrung, Skalierung und messbare Geschäftsergebnisse.

Diagramm 13 Welchen Wert hat KI für deine Personalentwicklungsarbeit (oder soll sie haben)?





# Budgets, Bereitschaft und Blockaden

## Die Budgets wachsen, aber die meisten Unternehmen befinden sich noch in den Anfangsphasen

Die Ausgaben für KI in der Personalentwicklung sind noch bescheiden und oft unklar. Die meisten Teams investieren nur geringe Beträge, wobei 26 % 1–5 % ihres Budgets und 15 % 6–10 % einplanen. Weitere 30 % kennen ihre Ausgaben überhaupt nicht, was darauf hindeutet, dass ihre KI-Aktivitäten noch verstreut und ungeplant sind.

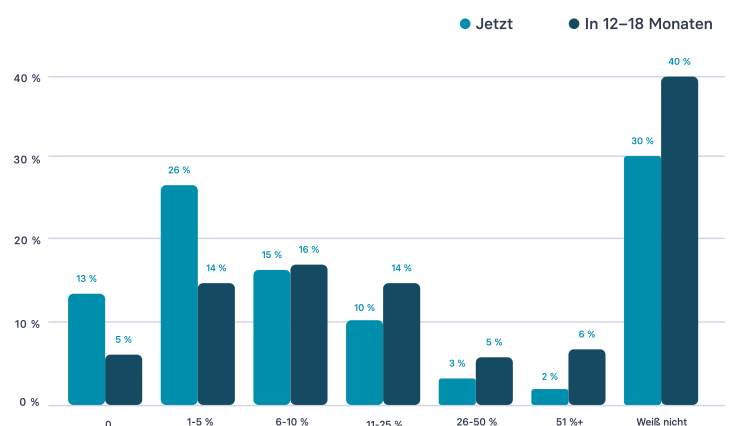
In den nächsten 12–18 Monaten sinkt der Anteil derer, die nichts für KI ausgeben, von 13 % auf 5 %, und mehr Teams wollen zweistellige Investitionen tätigen. Die Budgets beginnen mit der Akzeptanz Schritt zu halten, auch wenn die Governance hinterherhinkt.

## Ursachen für Blockaden sind Risiken, Infrastruktur- und Fähigkeitslücken

Als Blockaden am häufigsten genannt werden Sicherheitsbedenken (58 %), gefolgt von Bedenken zur Richtigkeit (52 %), Integrationsproblemen (46 %) und rechtlichen Einschränkungen (41 %). Budgetfreigaben (44 %) und Beschaffungsprozesse (19 %) verursachen Reibungen, während Fähigkeitslücken, insbesondere fehlende interne Expertise (46 %) und Widerstand von Stakeholdern (29 %), den Fortschritt weiter bremsen. Nur 6 % sehen gar keine Blockaden.

Diagramm 14

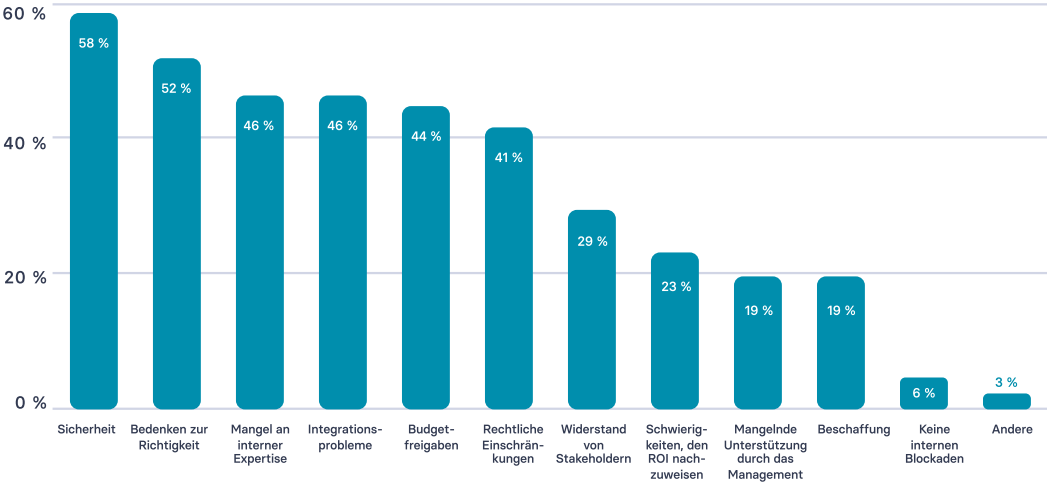
Welcher Prozentsatz deines Personalentwicklungsbudgets ist derzeit für KI-Tools oder Initiativen vorgesehen?



## Die Unternehmenskultur unterstützt, aber die operative Abstimmung ist gemischt

Die Unternehmenskultur unterstützt Experimente stark, 74 % sagen, dass ihr Unternehmen das Ausprobieren von KI-Tools fördert. Die operative Unterstützung ist weniger konsistent, nur 45 % sind der Ansicht, dass die IT die KI-Einführung in der Personalentwicklung aktiv unterstützt.

Diagramm 15      Bist du bei der Einführung von KI auf interne Blockaden gestoßen?



Die Regelwerke, Prozesse und Zuständigkeiten für Daten und Systeme sind noch in der Entwicklung

Die meisten Teams vermeiden den Einsatz personenbezogener oder sensibler Lerndaten mit KI (59 %), so dass sich Experimente auf risikoarme Inhaltsaufgaben konzentrieren.

Bei Teams, die personenbezogene Daten (PII) verarbeiten, erfolgt die Aufsicht typischerweise durch die Abteilungen für IT, Informationssicherheit oder Recht (13 %); 18 % sagen, ihr Genehmigungsprozess sei unklar. Mit der zunehmenden Personalisierung könnten diese Lücken einschränkend wirken.

Diagramm 16      Unsere Unternehmenskultur fördert Experimente mit KI.

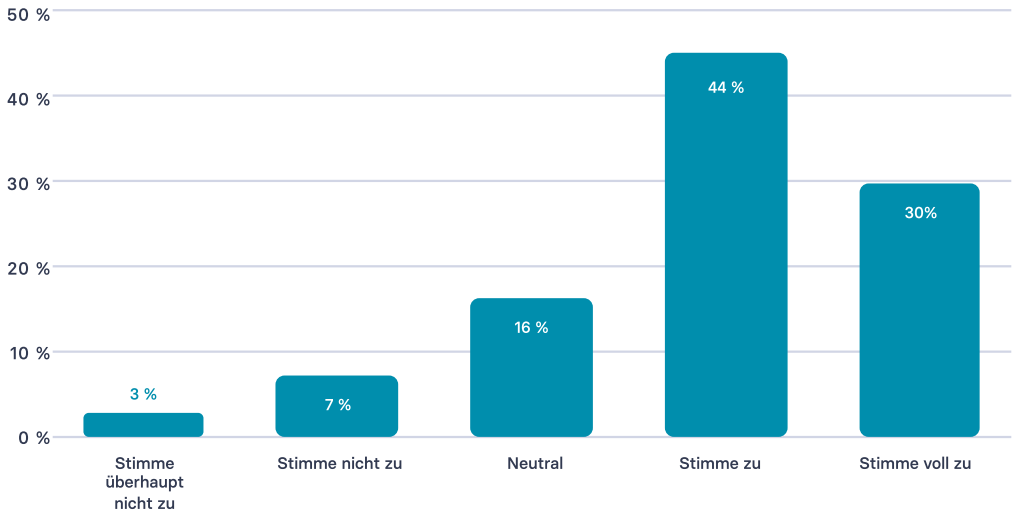
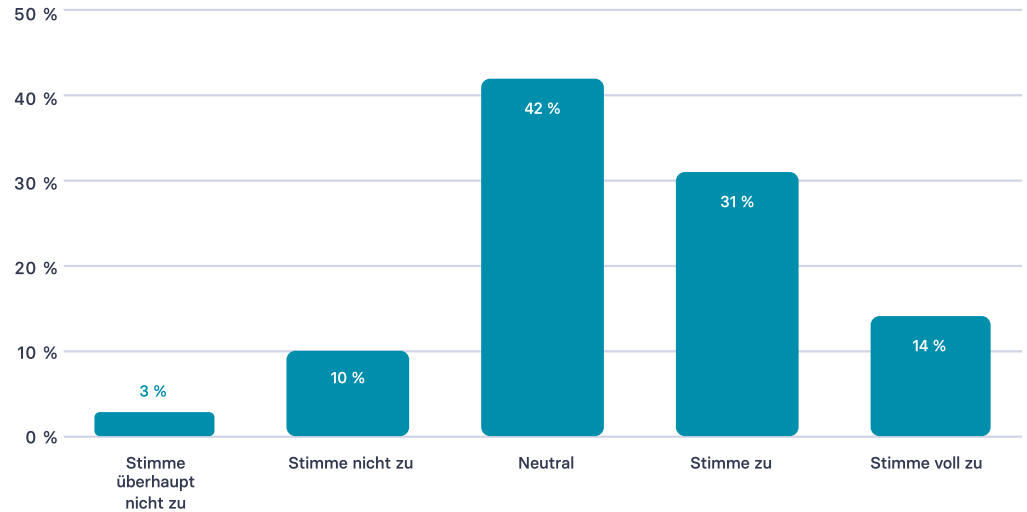


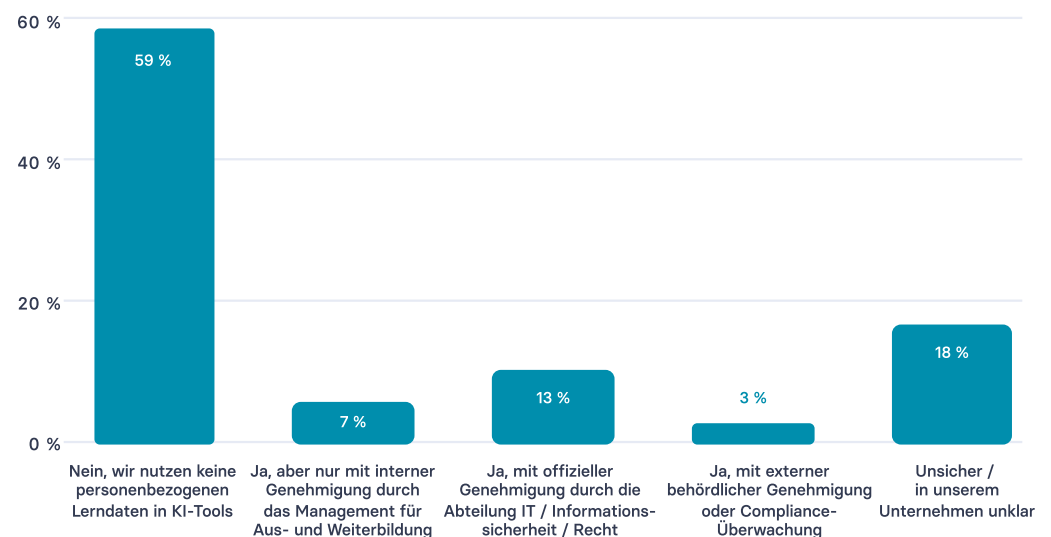
Diagramm 17 Unser IT-Team unterstützt und fördert aktiv die Einführung von KI in der Personalentwicklung.



Mit der Akzeptanz steigen die Budgets; echte Effekte und einen ROI durch KI werden nicht die Teams verzeichnen, die nur Tools kaufen, sondern diejenigen, die in menschliche Fähigkeiten investieren. Der eigentliche Unterschied liegt weiterhin in durchdachtem Lerndesign und Problemlösungen. Du kannst zwar die Produktion automatisieren, aber nicht das Denken auslagern. Durch den menschlichen Faktor – unsere Fähigkeit, sinnvoll, ethisch und mit klarer Absicht zu gestalten, wird der Wert der Personalentwicklung im KI-Zeitalter weiter wachsen.

- KRISTIN BUDD

Diagramm 18 Betrifft deine Nutzung von KI in der Personalentwicklung personenbezogene oder sensible Lerndaten (z. B. Leistungsdaten, personenbezogene, eindeutig zuordenbare Informationen)? Wenn ja, welcher Genehmigungsprozess ist vorhanden?



# Das zukünftige Ökosystem und agentische KI

## Es ist in Zukunft weniger klar, welche Rolle das LMS spielen soll

Das LMS bildet für viele Teams weiterhin das Rückgrat des Lernökosystems, aber das Vertrauen in seine langfristige Rolle ist unterschiedlich. Nur 47 % glauben, dass es in den kommenden drei Jahren das Rückgrat ihres Systems bleibt, während der Rest neutral ist oder erwartet, dass sich der Schwerpunkt verschiebt.

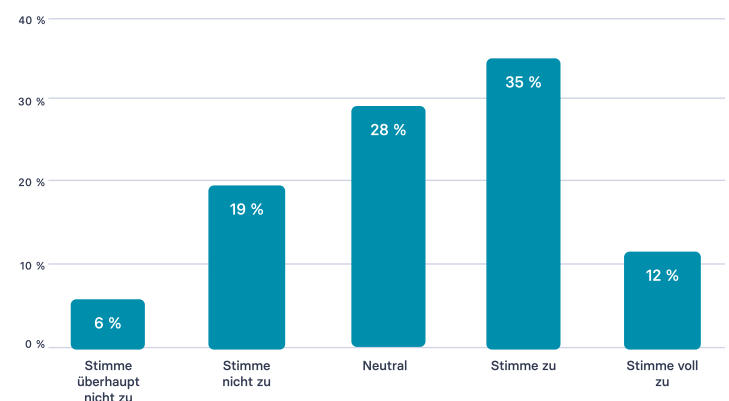
Gerechnet wird somit nicht mit einem Ersatz, sondern einer Umverteilung. Das LMS wird Teil eines breiteren, stärker vernetzten Ökosystems, in dem Lerninhalte, Daten und KI-gesteuerte Dienste ungehinderter zwischen den Tools fließen und in dem die Personalentwicklungsteams von Einzellösungen zu Bausteinen aus multimodalen KI-Stacks auf Basis allgemeiner KI wechseln.

Wo die KI in diesem Ökosystem existieren wird, ist noch nicht klar. Die Antworten verteilen sich fast gleichmäßig auf vier Möglichkeiten: eingebettet im LMS oder LXP (19 %), eingebettet in Produktivitätstools (17 %), Bereitstellung über eigenständige KI-Plattformen (17 %) oder als systemübergreifende agentische Schicht (19 %).

Die größte Gruppe mit 27 % weiß es einfach noch nicht. Diese Unsicherheit widerspiegelt einen Markt, der sich so schnell entwickelt, dass sich noch kein dominantes Muster herausbilden konnte.

Diagramm 19

Das LMS wird auch in 3 Jahren das Rückgrat unseres Personalentwicklungssystems sein.



## Agentische KI weckt Interesse, auch wenn das Verständnis noch ausbaufähig ist

Die meisten Befragten erkennen das Potenzial agentischer KI. Rund 27 % sagen, sie sondieren bereits die Möglichkeiten, weitere 39 % sind interessiert, aber zurückhaltend. Nur 4 % haben Bedenken, und niemand lehnt sie komplett ab.



Die Zurückhaltung scheint eher aus Unkenntnis als aus Ablehnung zu resultieren.

Die Sondierungsmuster zeigen, wo agentische KI an Bedeutung gewinnt. KI-Tutoren führen mit 49 %. Personalisierte Anleitung und Coaching liegen jeweils bei 43 %, was auf eine Verschiebung zu Tools hinweist, die Lernende kontinuierlich unterstützen, nicht nur bei geplanten Schulungen.

Zwar ist das Interesse am stärksten bei lernerorientierten Erfahrungen, die sich in Echtzeit anpassen und in Echtzeit reagieren, aber 37 % der Befragten erwähnten auch Agenten zur Kurserstellung.

Die Automatisierung der Verwaltung (38 %) und KI-gestützte Bewertungen (34 %) liegen ebenfalls im Trend, da Teams den manuellen Aufwand reduzieren und die Messung von Kompetenzen modernisieren wollen.

Diagramm 20

Wo werden KI-Fähigkeiten deiner Meinung nach in deinem Lernökosystem hauptsächlich angesiedelt sein?

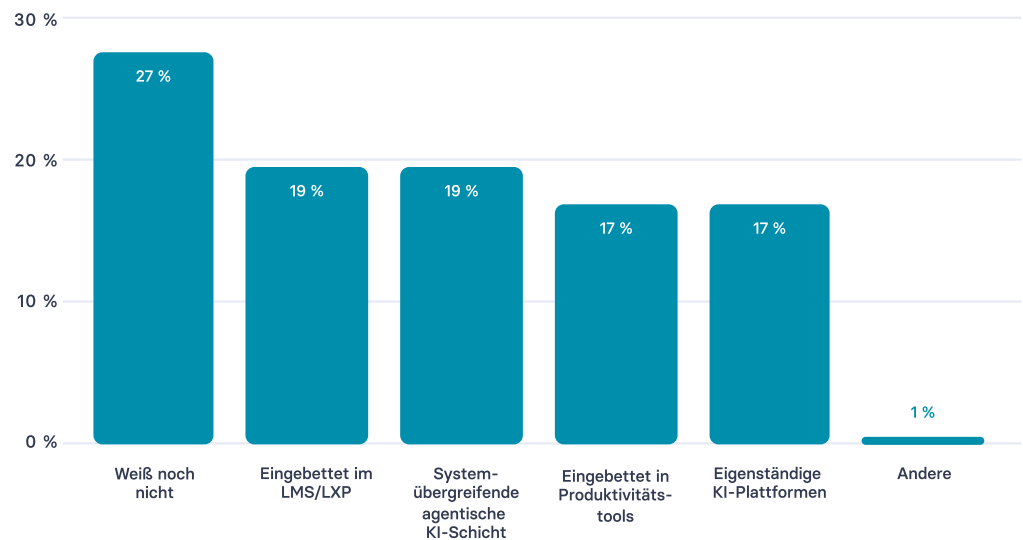


Diagramm 21

Wie stehst du zur Nutzung agentischer KI in Lernprogrammen?

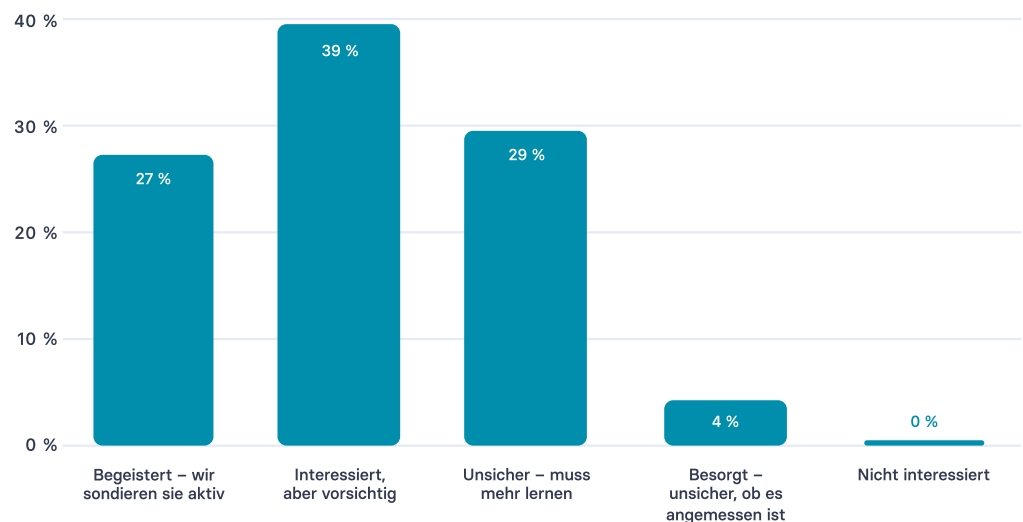
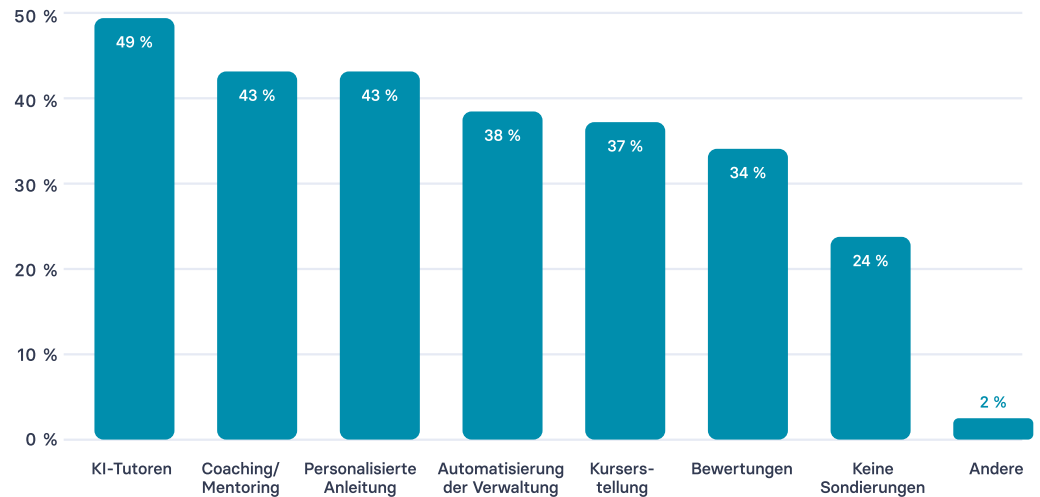


Diagramm 22 Welche der folgenden agentischen KI-Fähigkeiten sondierst du in deiner Personalentwicklungsarbeit?



Das LMS wurde für eine Welt entwickelt, die es so nicht mehr gibt. Es löste vor zwanzig Jahren die Probleme von Compliance und Inhaltsbereitstellung, aber Lernkonzepte haben sich deutlich weiterentwickelt. Die heutigen Lernenden erwarten fließende, personalisierte und KI-gestützte Erfahrungen, keine statischen Kurskataloge. Die Zukunft des Lernens wird nicht auf das LMS begrenzt und stärker vernetzt sein. Lernen wird in Zukunft ganz natürlich über Tools, Momente und Gespräche hinweg erfolgen, ohne dass ein System alles zusammenhalten muss.

-KRISTIN BUDD

# Was kommt als Nächstes für Personal- entwicklungst- teams?

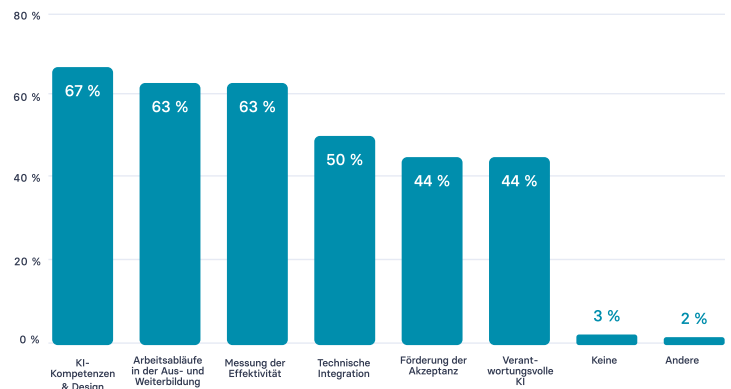
Diagramm 23

## Was kommt als Nächstes für Personalentwicklungsteams?

Personalentwicklungsteams wechseln vom Herumprobieren zum praktischen Kompetenzaufbau. Der Fokus hat sich von abstrakten Gesprächen zu praktischen Fähigkeiten wie Prompting, KI-gestütztem Design und der Integration von Tools in den Alltag verschoben.

Die meisten Befragten wünschen sich strukturierte Unterstützung, 67 % davon Schulungen zu KI-Kompetenzen und Design, 63 % Hilfe bei Personalentwicklungsabläufen und 44 % bei verantwortungsvoller KI-Anleitung.

Welche Art von Schulungen oder Unterstützung würden deinem Team helfen, KI in der Personalentwicklung effektiver zu nutzen?



## Nachweis des Nutzens

Personalentwicklungsteams stehen unter wachsendem Druck, den Nutzen von KI zu belegen. Die Messung des Nutzens beim Einsatz von KI ist eine der größten Kompetenzlücken, wobei 63 % sagen, sie benötigten Unterstützung bei der Bewertung des Nutzens, und nicht nur höhere Geschwindigkeit.

Teams wollen zeigen, dass KI Engagement, Personalisierung und Effektivität verbessert, nicht nur die Effizienz in der Produktion.



„In den nächsten 12–24 Monaten erwarte ich eine deutliche Trennung zwischen Teams, die KI nutzen, um schneller zu werden, und Teams, die mit KI intelligentere, personalisierte und evidenzbasierte Lernökosysteme aufbauen.“

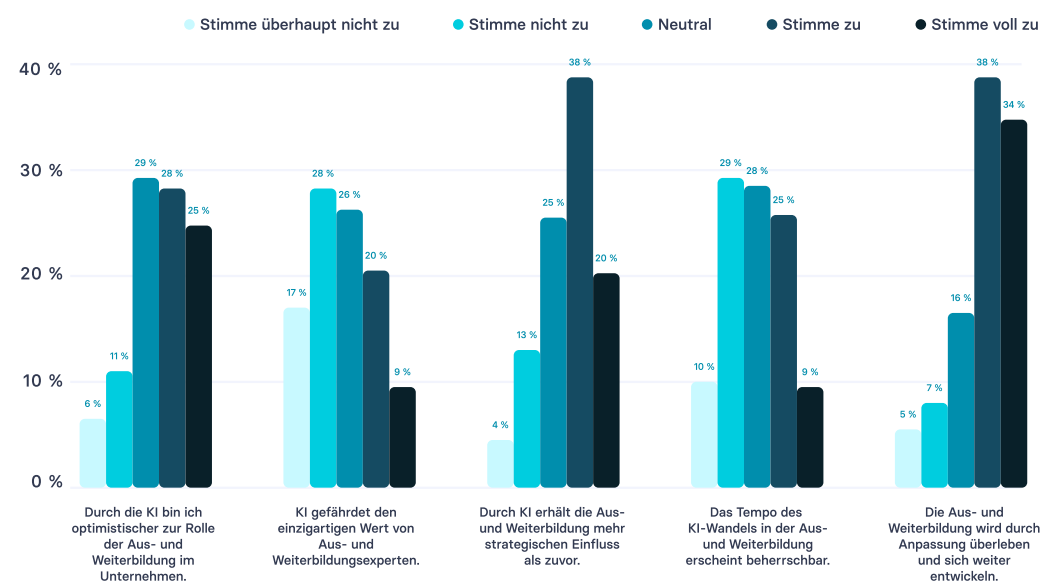
-DR PHILIPPA HARDMAN

## Integration und Architektur

Integration bleibt eines der größten Hindernisse. Ein Pilotprojekt der KI ist einfach, die Anbindung an LMS, HRIS (Human Resource Information Systems) und Wissensplattformen aber deutlich komplexer.

Die Hälfte der Befragten (50 %) gibt an, sie benötige mehr Unterstützung bei der technischen Integration. Wenn Teams mehrstufige KI-Stacks zusammenführen, gewinnen Fragen zu Datenfluss, Governance und Systemarchitektur an Bedeutung.

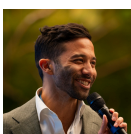
Diagramm 24 Wie sehr stimmst du den folgenden Aussagen zu oder widersprichst ihnen?



## Schneller Wandel

Trotz der Herausforderungen ist die Aussicht positiv. Viele glauben, dass KI die strategische Rolle der Personalentwicklung stärken wird, wobei 72 % zustimmen, dass sich die Funktion durch Anpassung weiter entwickeln wird, und 58 %, dass die Personalentwicklung durch KI mehr strategischen Einfluss erhält. Bedenken wegen eines möglichen Wertverlusts des Berufs gibt es zwar (29 % stimmen zu), aber der Optimismus überwiegt deutlich.

Die größte Unsicherheit betrifft das Tempo. Nur 34 % halten das Tempo des KI-Wandels für beherrschbar, während viele neutral oder unsicher sind. Das Vertrauen in die Zukunft der Personalentwicklung ist hoch, aber echter Fortschritt hängt vom Aufbau der Fähigkeiten, der Governance und der Infrastruktur ab, die für die verantwortungsvolle und effektive Nutzung der KI nötig sind.



Als nächsten Schritt müssen Personalentwicklungsteams lernen, wie sie alles verbinden. Die Aussicht ist positiv, aber die Herausforderung klar: es geht nicht mehr um reine Inhaltserstellung, sondern um echte Leistungsunterstützung. Der einzigartige Wert der Personalentwicklung lag schon immer darin, Transformation voranzutreiben. Die Frage ist jetzt nicht mehr, ob KI uns ersetzt, sondern ob wir unsere Rolle weiterentwickeln und dem Unternehmen bei der Anpassung helfen können, indem wir den Fokus auf geschäftliche Anforderungen und Enablement legen und nicht nur auf Didaktik.

-KEVIN ALSTER

# Einblicke von Dr. Philippa Hardman

## Die KI entwickelt sich schneller als die Strategie

Die meisten Teams setzen KI in den täglichen Arbeitsabläufen routinemäßig ein, aber viele befinden sich noch in der Anfangsphase der Einführung. Das entstehende Risiko ist nicht die geringe Nutzung, sondern eine zu oberflächliche Nutzung, die nicht zu einer datenbasierten oder ergebnisorientierten Arbeitspraxis führt.

## Der Schwerpunkt hat sich auf die Integration in Arbeitsabläufe verschoben

Die Mehrheit der Teams arbeitet jetzt in Stufe 2 der Reifekurve, wobei einige Gruppen Stufe 3 (datenbasierte Entscheidungsfindung) und Stufe 4 (intelligente Automatisierung) erreichen, und eine kleine Pioniergruppe sogar Stufe 5.

## Die KI-Nutzung entwickelt sich von einzelnen Tools zu einer Full-Stack-Architektur

Teams verlassen sich zunehmend auf mehrstufige, multimodale Ökosysteme, die allgemeine KI, Personalentwicklungs-Tools und interne Co-Piloten oder private LLMs kombinieren. Dieser Wandel bringt neue Anforderungen an Governance, Integration und Datenschutz mit sich.

## KI breitet sich über den gesamten Lernzyklus aus

Die Nutzung erweitert sich über die Produktion hinaus auf Analyse, Implementierung und Evaluation, wobei Teams mit KI Feedback synthetisieren, Lerndaten zusammenführen, Inhaltslücken identifizieren und Portfolioentscheidungen unterstützen.

## Die Content-Strategie wird datenbasierter

Fortgeschrittene Teams beginnen, mit KI zu bestimmen, was erstellt, verbessert oder eingestellt werden soll, und verlagern den Fokus von der Produktion von mehr Inhalt auf die Priorisierung der Inhalte mit der größten Wirkung.

## **Agentische KI bewegt sich in die Phase der aktiven Erprobung**

Erste Pilotprojekte betreffen KI-Tutoren und KI-Mentoren, personalisierte Anleitungssysteme, in Arbeitsplatztools eingebettete Frage-Antwort-Assistenten und halbautomatisierte Lokalisierungsabläufe. Diese Prototypen signalisieren einen Trend zur Verschiebung von statischen Kursen zu responsiven, KI-gestützten Lernerfahrungen.

## **Der Mensch bleibt unverzichtbar**

KI beschleunigt zwar die Produktion und unterstützt die Datenbereitstellung, Aus- und Weiterbildungsteams behalten aber weiterhin die Verantwortung für Lernforschung, kontextuelles Urteilsvermögen, ethische Standards, Qualitätssicherung und Wiedererkennbarkeit einer Marke. Der Mensch behält klar die Kontrolle über Relevanz und fachliche Strenge.

## **Die Einführung erfolgt schneller, als die Regelwerke, Prozesse und Zuständigkeiten vorliegen**

Mit der Einbettung der KI in Tools und Arbeitsabläufe wächst der Bedarf an klarer Orientierung, Listen genehmigter Tools, Datenrichtlinien und Aufteilung der Verantwortung zwischen den Abteilungen Aus- und Weiterbildung, IT, Recht und Sicherheit. Die Einführung erfolgt schneller, als die zugrunde liegende Infrastruktur verfügbar ist.

## **Der zukünftige Nutzen entsteht durch Personalisierung und messbare Wirkung**

Effizienzgewinne sind zum neuen Standard geworden. Die nächste Phase konzentriert sich auf adaptive Lernpfade, Unterstützung im Lernfluss, reichhaltigere Anleitung und klarere Verbindung zwischen Lernaktivität, Leistung und Geschäftsergebnissen.

# Erfahre mehr über Synthesia

Demo buchen