

Personalentwicklung und KI – warum der Mensch gerade jetzt gebraucht wird

Künstliche Intelligenz hat die Personalentwicklung in der Weiterbildungsbranche nicht nur erreicht, sie verändert sie bereits fundamental – in der Praxis, in der Didaktik und in der Rolle derjenigen, die Lernen gestalten. Was sich dabei abzeichnet, ist kein Ersatz des Menschen, sondern eine Verschiebung seines Wirkungsfeldes. Daniel Herzog, Co-CEO der Lernwerkstatt Olten (LWO), gehört zu den Stimmen, die diesen Wandel beobachten und aktiv einordnen.

Statt abstrakter Zukunftsszenarien konfrontiert Daniel Herzog die KI direkt mit Fragen zur eigenen Rolle – und unterzieht die Antworten einem Realitätscheck. Der Ausgangspunkt ist dabei klar: «KI verändert die Personalentwicklung grundlegend und wird dies auch in den kommenden Jahren weiter tun.» Denn KI greift nicht nur punktuell ein, sondern verändert die Logik von Lernen und der Lernmuster selbst.

Was heisst dies konkret? Inhalte werden individualisiert, Lernpfade dynamisch angepasst, Kompetenzlücken datenbasiert erkannt. Die klassische Seminarplanung verliert an Bedeutung, während Systeme entstehen, die Lernen in Echtzeit steuern. Für Bildungsanbieter bedeutet das nichts weniger als einen Paradigmenwechsel: weg vom standardisierten Angebot, hin zu adaptiven Lernarchitekturen.

Der Weiterbildungsmarkt definiert sich gerade neu...

Gerade in der Weiterbildungsbranche zeigt sich diese Entwicklung besonders deutlich. Institutionen wie die Lernwerkstatt Olten stehen dabei exemplarisch für einen Markt, der sich

neu definieren muss. Die LWO, als eines der führenden Bildungszentren für Erwachsenenbildung in der Schweiz, bewegt sich genau in diesem Spannungsfeld zwischen technologischer Innovation und menschlicher Lernbegleitung. Die Herausforderung besteht nicht darin, KI zu integrieren – das ist längst Realität. Die Herausforderung zeigt sich dahingehend, den Mehrwert des Menschen neu zu definieren. Daniel Herzog: «Die KI wird die Personalentwicklung grundlegend verändern. Wir Bildungsexpertinnen und -experten werden nicht durch die KI ersetzt, sondern durch Kolleginnen und Kollegen, die virtuos mit der KI umgehen können.»

Ergo: Die Bedrohung geht also nicht primär von der Technologie aus, sondern von der eigenen Anpassungsfähigkeit. Damit verschiebt sich auch das Kompetenzprofil in der Personalentwicklung. Wer heute Lernprozesse gestaltet, muss nicht nur didaktisch denken, sondern auch technologisch. Datenkompetenz, Verständnis für Algorithmen und der Umgang mit Lernplattformen werden zur Voraussetzung. Gleichzeitig gewinnen klassische menschliche Fähigkeiten an Gewicht. Empathie,



Bild: KI generiert

Zukunftsvision oder bereits jetzt Realität? KI als «Support» für Erwachsenenbildner/innen (Symbolbild)

Kontextverständnis und die Fähigkeit, Veränderung zu begleiten, lassen sich nicht automatisieren.

Raum für strategische Arbeit und neue «Lern-Ökosysteme»

In der Praxis bedeutet das eine doppelte Bewegung. Einerseits übernimmt KI operative Aufgaben, von der Organisation von Trainings bis zur Auswertung von Feedbacks. Andererseits entsteht Raum für strategische Arbeit. Personalentwickler werden zu Architekten von Lern-Ökosystemen, die Technologie bewusst einsetzen, ohne sich von ihr treiben zu lassen. Herzog beschreibt diesen Wandel indirekt, wenn er auf die neue Rollenverteilung verweist: weg vom Lernorganisator, hin zum Gestalter von Lernkulturen.

Gerade in der Weiterbildungsbranche stellt sich somit die Frage

nach der Identität neu. Denn mit der technologischen Entwicklung geht eine Verschiebung von Informationsflüssen einher. Wer die Daten besitzt, gestaltet die Lernprozesse und definiert die Standards. Für Anbieter wie die Lernwerkstatt Olten bedeutet das, sich bewusst zu positionieren als kuratierender, begleitender und interpretierender Akteur.

Lernen ist aber auch immer mehr als Informationsaufnahme. Es ist ein sozialer, emotionaler und oft auch widersprüchlicher Prozess. Genau hier bleibt der Mensch unersetzlich. Die entscheidende Frage lautet daher, welche Rolle sie einnehmen. Herzog: «Als Gestalter von Lernkulturen sind die Menschen und ihre Kernkompetenzen zentral, während KI unterstützende, datenbasierte Aufgaben übernimmt.» Für die

Weiterbildungsbranche bedeutet das eine Phase der Neuorientierung. Anbieter wie die Lernwerkstatt Olten stehen exemplarisch für einen Weg, der Technologie nicht als Selbstzweck versteht, sondern als Werkzeug. Die Zukunft liegt nicht in der Automatisierung von Bildung, sondern in ihrer intelligenten Gestaltung.

Am Ende ist die Entwicklung weniger eine technische als eine kulturelle Frage. Wer Lernen als Prozess versteht, der Menschen verändert, wird auch in einer KI-getriebenen Welt relevant bleiben. Wer hingegen nur Inhalte vermittelt, wird austauschbar. Die eigentliche Transformation findet deshalb nicht in den Systemen statt, sondern in den Köpfen derjenigen, die sie nutzen.

JoW/DaH/LWO

ANZEIGE

lernwerkstatt

Lernen mit Begeisterung

50%
Kursgelderückstattung
BUNDESBEITRÄGE
EIDGENÖSSISCHE
PRÜFUNGEN

HR-Assistent/in HRSE

Buchen Sie jetzt
ein kostenloses
Beratungsgespräch
im Wert von
CHF 165.–
Telefon 062 291 10 10
www.lernwerkstatt.ch/beratung

Ihr Plus bei der Lernwerkstatt:

- 100% online per Zoom, keine Anreise notwendig
- E-Übungs-Tool mit 1000 Musterlösungen für die Zertifikatsprüfung
- Anschlussprogramm HR-Fachfrau/HR-Fachmann FA

Jetzt Informationen anfordern: 062 291 10 10

www.hr-ausbildungen.ch



Wie die LWO konkret KI einsetzt

Die Lernwerkstatt Olten (LWO) versteht künstliche Intelligenz nicht als isoliertes Tool, sondern als integralen Bestandteil moderner Weiterbildung. Im Zentrum steht dabei die konsequente Befähigung von Fach- und Führungskräften im praktischen Umgang mit KI. In spezifischen Weiterbildungsformaten vermittelt die LWO beispielsweise, wie KI Systeme im beruflichen Alltag produktiv eingesetzt werden können.

Gleichzeitig wird KI nicht unkritisch übernommen. In entsprechenden Seminaren und Webinaren werden Chancen und Risiken gleichermassen thematisiert. Fragen zu Datenschutz, Bias, Transparenz und verantwortungsvollem Einsatz sind fester Bestandteil der Ausbildung. Damit verbindet die LWO technologische Kompetenz mit reflektierter Anwendung – ein Ansatz, der über reines Tool-Wissen hinausgeht.

Diese Kombination aus Anwendung, Einordnung und Transfer in den beruflichen Alltag zeigt, wie sich die Rolle eines Bildungsanbieters im KI-Zeitalter verändert: weg vom reinen Wissensvermittler, hin zum Kompetenzentwickler für eine zunehmend technologiegetriebene Arbeitswelt.

www.digital-training.ch