

Von Wissen zu Verhalten

Wie KI-gestützte Microlearning-Formate Lernen im Arbeitsalltag verändern



Klassische Weiterbildungsformate können nicht mehr mithalten. Was gefragt ist, ist nicht mehr nur Wissen, sondern die Fähigkeit, in konkreten Situationen sicher zu handeln. Und das möglichst ohne lange Vorbereitung. Gleichzeitig schrumpft das Zeitfenster für Weiterbildung. Wer ständig mit veränderten Anforderungen und wachsenden Erwartungen jongliert, fragt sich irgendwann zu Recht: Wann soll das Lernen eigentlich noch stattfinden?

Microlearning liefert eine erste Antwort: kurze Lernimpulse, die sich zwischen die täglichen Aufgaben fügen. Doch selbst die kompakteste Lerneinheit bleibt wirkungslos, wenn der persönliche Bezug zur eigenen Arbeit fehlt. Genau hier setzen KI-gestützte Microlearning-Formate an: Sie machen Lernen nicht nur kurzweiliger, sondern wirklich praxisnah. Lerninhalte werden im Dialog mit der KI adaptiv auf die Person, ihre Rolle und die Herausforderung, vor der sie gerade steht, zugeschnitten. Echte Personalisierung von Lerninhalten wird mit Künstlicher Intelligenz in der Personalentwicklung erstmals greifbar.



Inhalte

Neue Anforderungen an Weiterbildung: Wissen allein reicht nicht	3
Microlearning als Grundlage moderner Lernstrategien	4
KI als Verstärker: Vom Lerninhalt zur Lernerfahrung	6
Dialogisches Lernen mit KI	7
Produktives Lernen	9
Datenschutz und Qualität beim KI-Einsatz	11
Content Kit – Wie die Haufe Akademie KI-gestütztes Lernen ermöglicht	12

Neue Anforderungen an Weiterbildung: Wissen allein reicht nicht



Neue Technologien, veränderte Rollen und wachsende Komplexität im Arbeitsalltag verlangen neben dem eigentlichen Fachwissen, dass Mitarbeitende schnell und sicher in konkreten Situationen handeln können. Der Anspruch an Weiterbildung hat sich damit grundlegend verschoben: Reiner Wissenstransfer weicht dem Bedarf nach nachhaltiger Verhaltensänderung.

Doch genau hier klafft eine Lücke. Weiterbildung hat lange primär auf Wissensvermittlung gesetzt, doch Wissen allein verändert kein Verhalten. Dafür braucht es Anwendung, Wiederholung und gezieltes Feedback. Je realer die Situation, in der das Gelernte gebraucht wird, desto besser.

Präsenzseminare, Webinare und klassische E-Learning-Formate sind dabei keineswegs wertlos – im Gegenteil: Sie sind stark darin, Orientierung zu geben Grundlagen – aber auch vertiefendes Wissen oder neue Kompetenzen zu erwerben. Aber sie alleine reichen nicht mehr aus. Was ihnen strukturell fehlt, ist die Möglichkeit, Lernen spontan und exakt auf die individuelle Situation einer Person zuzuschneiden: auf ihre konkreten Herausforderungen und die Gespräche, die sie heute führen muss, nicht erst in drei Monaten.

Lernen wird erst wirksam, wenn es

- **situiert** (nah an der realen Arbeitssituation),
- **transfer-angemessen** (passend zum eigenen Kontext) und
- **unmittelbar anwendbar** ist.

Wirksame Weiterbildung muss deshalb um Formate ergänzt werden, die nahtlos in den Arbeitsalltag einfließen. Lernmöglichkeiten, die Lösungen für konkrete Probleme liefern, sobald diese entstehen. Nicht statt klassischer Formate, sondern als konsequente Erweiterung davon.

Microlearning als Grundlage moderner Lernstrategien

Microlearning verkörpert bereits genau diese Erweiterung. Kleine, fokussierte Lernimpulse, die flexibel in den Arbeitsalltag hineinpassen. Zwischen zwei Meetings, am Tag vor einem Mitarbeitergespräch oder in der Vorbereitung auf eine neue Aufgabe. Lernen passiert genau dann, wenn eine Frage auftaucht oder eine unbekannte Herausforderung wartet.

Damit schließt Microlearning die Lücke, die klassische Formate strukturell offen lassen: Es hält das Gelernte lebendig, auch wenn der Präsenzkurs schon mehrere Wochen zurückliegt. In der Praxis lassen sich diese Lernhäppchen auf verschiedenen Ebenen einsetzen:

- **Ergänzung zu bestehenden Trainings:** Nach einem zweitägigen Führungskräfte-seminar zum Thema Feedback erhalten Teilnehmende in den folgenden Wochen kurze Impulse – etwa eine Reflexionsfrage zum letzten Mitarbeitergespräch.
- **Individuelle Lernpfade:** Statt eines einheitlichen Lernplans für alle erhält jede Person im Vertrieb Inhalte passend zu ihrer aktuellen Pipeline-Phase und ihrem jeweiligen Erfahrungsgrad.
- **Selbstgesteuertes Lernen:** Eine Mitarbeiterin merkt, dass sie in Präsentationen unsicher wirkt. Sie wählt eigenständig aus einer Bibliothek kurze Module zu Storytelling und Körpersprache. Das Lernen passiert in ihrem eigenen Tempo, ohne starr vorgegebenen Pfad.
- **Performance Support:** Eine Führungskraft steht kurz vor einem Kritikgespräch. Zwei Minuten, eine kurze Checkliste zur Gesprächsstruktur und sie geht vorbereitet in den Raum. Das Wissen ist da, genau wenn es gebraucht wird.





Keine neue Mode, sondern ein strategischer Baustein

Microlearning wird gelegentlich noch als Hype abgetan. Dabei hat es sich in der Praxis längst bewährt: Das zeigt eine aktuelle [Microlearning Studie](#) mit 200 HR-Expert:innen.

88%

der Personal-verantwortlichen sind mit Microlearning zufrieden

65%

binden es in strukturierte Lern- und Entwicklungspfade ein

66%

nutzen es zur Erweiterung ihres bestehenden E-Learning-Angebots

61%

setzen es ergänzend in Trainings und Workshops ein

Was diese Zahlen vor allem verdeutlichen: Microlearning wird nicht als Ersatz gedacht, sondern als Ergänzung. Es fügt sich in bestehende Lernstrategien und Trainingsformate ein und wertet sie auf.

Und doch stößt auch Microlearning in seiner klassischen Form an seine Grenze: Die Inhalte sind zwar kurz und kontextnah, sie bieten Flexibilität, aber sie sind weiterhin für alle gleich. Echte Situationsnähe bedeutet nicht nur zur richtigen Zeit, sondern für die richtige Person, mit dem richtigen Inhalt, und im besten Fall mit der Möglichkeit, direkt an einer aktuellen Situation zu üben und individuelles Feedback zu bekommen. Genau hier eröffnet KI eine neue Dimension: Sie macht Inhalte erlebbar und schafft somit aus guten Lerninhalten echte Lernerfahrungen, die nachhaltig im Gedächtnis bleiben.

KI als Verstärker: Vom Lerninhalt zur Lernerfahrung

KI greift die richtigen Inhalte zur richtigen Zeit auf und tritt in Interaktion. Statt statischer Einheiten, die jede:r gleich konsumiert, reagieren Lerninhalte auf die Person, die mit ihnen interagiert. Dabei wird auf Vorwissen, Fragen und beispielsweise ein Projekt referenziert. Plötzlich entsteht ein Dialog zwischen den Lerninhalten und den Lernenden. In der Konsequenz wandelt sich Lernen vom starren Konsum zur lebendigen Interaktion.

Möglich wird das durch eine neue Generation von Lernformaten: von interaktiven Audioformaten über simulierte Dialoge bis hin zu KI-generierten Inhalten, die sich in Echtzeit anpassen. In ihnen erwachen statische Inhalte dank KI zum Leben. Wie das in der Praxis aussieht, veranschaulichen die folgenden zwei Beispielformate: „**Dialogisches Lernen**“⁷ und „**Produktives Lernen**“⁷.





Dialogisches Lernen mit KI

Wissen abfragen ist einfach. Verhalten trainieren ist schwer. Doch genau das wird mithilfe von dialogischem Lernen und KI plötzlich leicht. Hierbei werden Lernende in realistische Arbeitsszenarien hineingezogen. Sie stehen nicht mehr vor einheitlichen Multiple-Choice Fragen, sondern müssen bei jedem Schritt selbst überlegen: Wie reagiere ich in dieser Situation am besten? Es sind Entscheidungen, wie sie auch täglich im eigenen Job anfallen. Hier serviert schließlich auch keiner die richtige Antwort auf dem Silbertablett.

Die KI wird zum Sparringpartner: Sie reagiert auf jede Entscheidung, reflektiert sie sofort und passt den weiteren Verlauf des Szenarios dynamisch an die getroffenen Entscheidungen an. Wer anders entscheidet, erlebt eine andere Geschichte und lernt aus den Konsequenzen der eigenen Handlungen.

Was dieses Format bewirkt:

- **Verhaltensbasierte Kompetenzanalyse:** Durch das Verhalten in Form von Entscheidungen und Aussagen lassen sich Kompetenzen anhand des realen Verhaltens bestimmen. Sichtbar wird dies für die Lernenden in Form eines unmittelbaren Feedbacks.
- **Gesteigerte Motivation der Lernenden:** Weil die Szenarien nah an realen Arbeitssituationen gebaut sind, erleben Lernende den Nutzen des Trainings unmittelbar. So bleiben sie deutlich länger am Ball.
- **Selbstgesteuertes Lernen:** Lernende übernehmen die Verantwortung für ihren eigenen Entwicklungsprozess. Sie bestimmen selbst über das Tempo, die Entscheidungen und die Anzahl der Durchläufe. So lange, bis das Gelernte sich im eigenen Handeln verankert hat.

Bei der Haufe Akademie nennen wir es „MicroStory“

Das Wichtigste auf einen Blick

- Kurze Einheiten von 5 – 10 Minuten pro Szenario
- Entscheidungsbasierte Übungen: Freie Texteingaben statt vorgegebener Antwortoptionen
- Adaptive Szenarien
- Zugeschnitten auf das persönliche Erfahrungslevel
- Individuelle Rückmeldung mit Punkten, Stärken und konkreten Entwicklungsfeldern
- Unbegrenzt wiederholbar

Beispiel: Feedbackgespräch üben

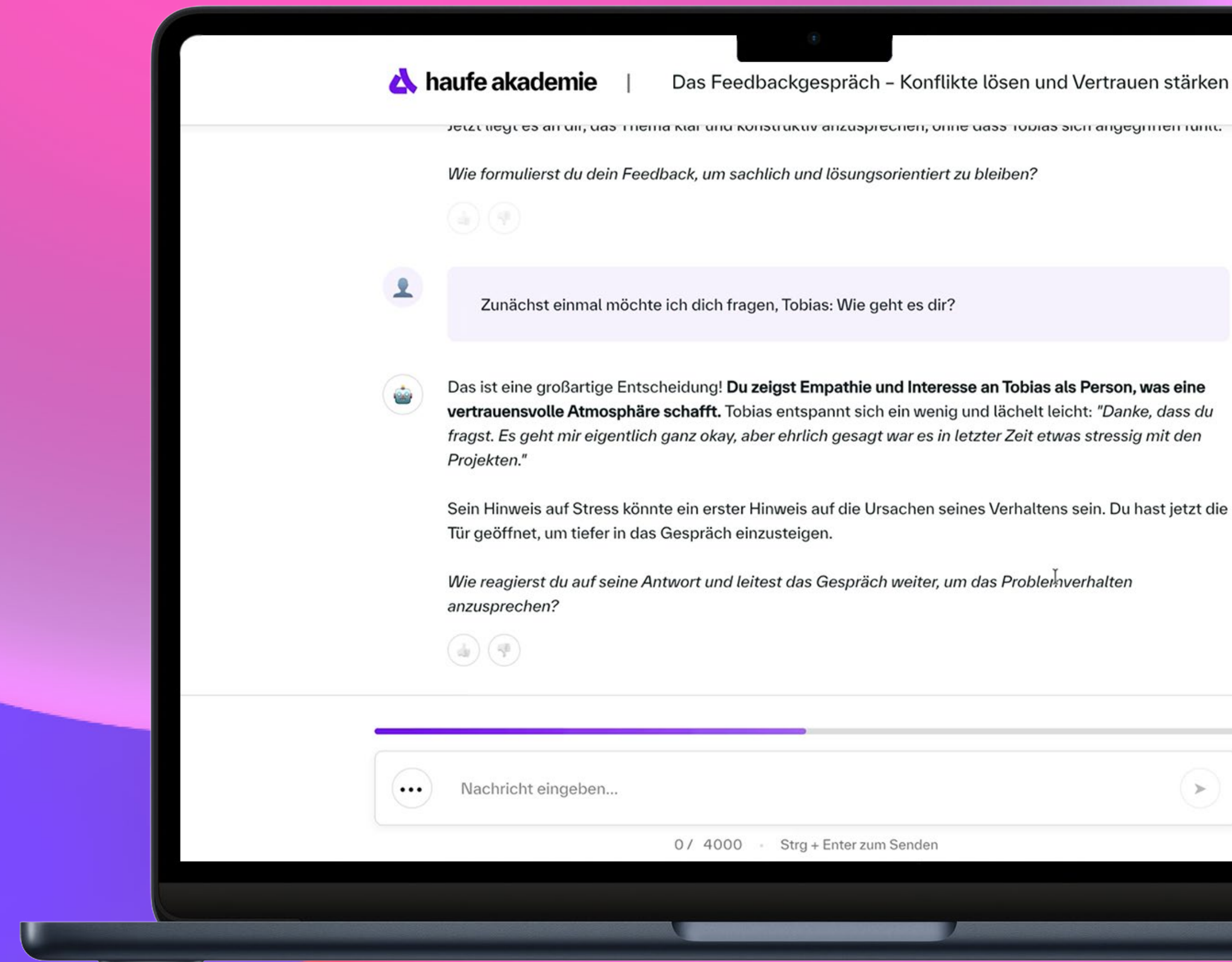
Der Lernende wählt zunächst sein Erfahrungslevel, bevor das Szenario individuell auf ihn zugeschnitten startet. Von da an übernimmt er selbst das Steuer: Er formuliert seine Gesprächsbeiträge frei in einem Textfeld und entscheidet Schritt für Schritt, wohin er die Situation lenkt.

Die KI reagiert auf jede Eingabe. Die KI...

- bewertet die Entscheidung des Nutzers,
- spiegelt die Konsequenzen unmittelbar zurück und
- führt das Szenario adaptiv weiter.

Die Situationen werden dabei zunehmend komplexer. Nach maximal zehn Minuten führt die KI das Gespräch zu einem natürlichen Abschluss und liefert eine individuelle Auswertung: Auf Basis der persönlichen Lernziele des Nutzers vergibt sie Punkte und benennt klar Stärken sowie Entwicklungsfelder.

Danach kann der Nutzer das Szenario erneut durchlaufen oder die Erkenntnisse aus der Auswertung direkt in die Praxis umsetzen.



Produktives Lernen



Die MicroStory trainiert Verhalten in simulierten Situationen. Produktives Lernen geht einen Schritt weiter: Es verlässt die Simulation vollständig und bringt das Lernen direkt in die echte Arbeit. Der Ausgangspunkt ist ein reales, aktuelles To-Do der lernenden Person. Statt eine Methode an einem Beispiel zu üben, das nichts mit dem eigenen Alltag zu tun hat, wenden Lernende sie sofort auf ihre eigene Situation an. Das Ergebnis ist kein Lernartefakt, das abgeheftet wird, sondern ein konkreter Arbeitsfortschritt. Möglich wird das durch KI, die nicht einfach Inhalte ausliefert, sondern Lernende aktiv begleitet: bei der Einordnung des eigenen Problems, bei der Anwendung der Methode und beim nächsten konkreten Schritt. Theorie und Praxis greifen so von Anfang an ineinander.

Das löst ein strukturelles Problem: Methoden werden klassischerweise losgelöst vom eigenen Kontext gelernt. Der Moment, in dem sie gebraucht werden, liegt Wochen später, in einem anderen Kontext, unter echtem Druck. Die Verbindung zwischen dem Gelernten und dem eigenen Handeln ist bis dahin längst verblasst.

Ein Beispiel aus der Praxis

Eine Marketing Managerin arbeitet sich durch ein kurzes E-Learning zur AIDA-Methode. Die Beispiele sind fiktiv, der Bezug zu ihrem Alltag dünn. Sechs Wochen später steht in ihrer Marketing-Abteilung die nächste echte Kampagne an. Und AIDA? Ist so weit weg wie die gleichnamigen Kreuzfahrtschiffe auf hoher See. Von der gelernten Methode keine Spur mehr.

Dabei müsste das gar nicht so sein. Stattdessen steigt sie direkt mit ihrem nächsten Kampagnentext ein, im „Moment of Need“. Was bei der investierten Zeit herauskommt, ist kein Lernergebnis, das auf dem Papier bleibt, sondern bereits ein konkreter Arbeitsfortschritt. Mithilfe von KI verschmelzen somit Lernen und Arbeiten – und „Learning in the flow of work“ wird zum ersten Mal wirklich greifbar.

Was dabei für L&D zählt:

- **Lerntransfer durch echten Kontext:** Weil Lernende die Methode direkt an ihrem eigenen Thema anwenden, entsteht die Verbindung zwischen Theorie und Praxis bereits im Moment des Lernens.
- **Messbare Arbeitsoutputs als Lernnachweis:** Das Ergebnis einer Lerneinheit ist kein einfaches Testergebnis, sondern bereits ein konkreter Arbeitsoutput, etwa ein SMART formuliertes Projektziel.
- **Methodenbegleitung, die skaliert:** Was früher einen Workshop oder eine Einzelbegleitung erforderte, übernimmt die KI – individuell, jederzeit verfügbar und ohne zusätzlichen Aufwand für L&D-Teams. Wichtige Methoden lassen sich so breiter ausrollen.

Bei der Haufe Akademie nennen wir es „MicroTool“

Das Wichtigste auf einen Blick

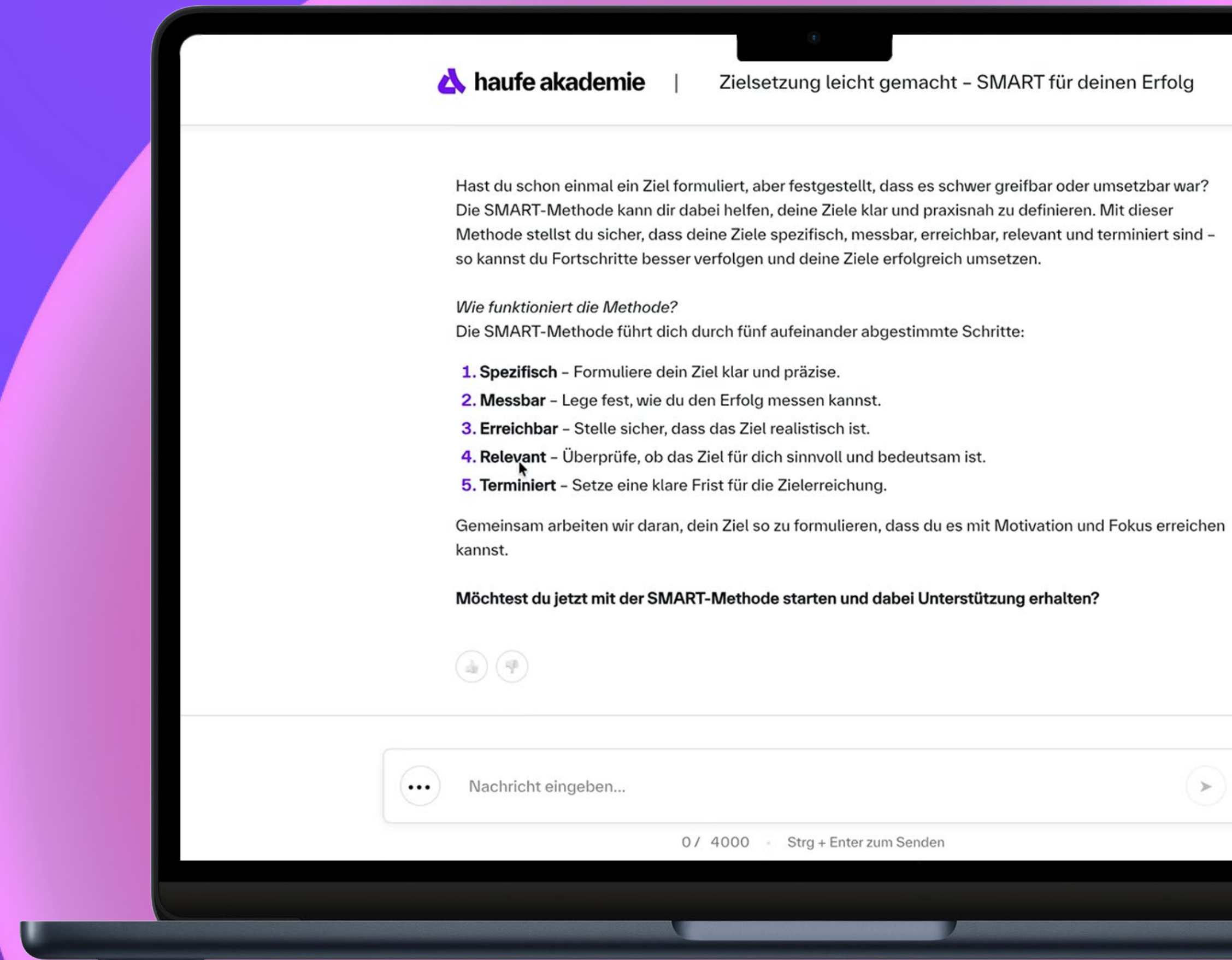
- Geführter KI-Dialog zur Methodenanwendung
- Zwei Modi: Methoden kennenlernen oder direkt geführt anwenden, je nach Wissensstand
- Individuelle Freitexteingaben, adaptives Feedback der KI
- Learning on the Job
- Output: Ausformuliertes Ergebnis aus dem eigenen Arbeitskontext
- Für viele Methoden möglich (z. B. Eisenhower-Matrix oder Design Thinking)
- Unbegrenzt wiederholbar

Beispiel: SMART-Ziele formulieren

Eingangs wird die SMART-Methode erklärt und ein Überblick über die folgenden Schritte gegeben. Dann beginnt der eigentliche Mehrwert: Die Nutzerin kann im Eingabefeld beschreiben, in welchem konkreten Kontext sie ein Ziel formulieren möchte, etwa zu ihrem bevorstehenden Projekt.

Von da an führt der KI-Assistent durch die Methode, bevor der Dialog beginnt: Der Assistent bewertet die Eingaben der Nutzerin und hakt nach, wenn eine Antwort noch zu vage ist. Bleibt die Nutzerin beim Punkt „Spezifisch“ zu allgemein, lädt die KI sie zur Präzisierung ein.

Am Ende fasst der KI-Assistent die Gedanken der Nutzerin zusammen und überführt sie in ein vollständig ausformuliertes SMART-Ziel. Nach dieser Übung steht die Nutzerin nicht nur mit neu gelerntem Wissen da, sondern hält ein konkretes Ergebnis in den Händen, das sie direkt in ihren Arbeitsalltag mitnehmen kann.



Datenschutz und Qualität beim KI-Einsatz

KI-gestützte Lernformate funktionieren nur dann nachhaltig, wenn Qualität und Datenschutz von Anfang an mitgedacht und in die Formate eingebaut sind. Denn sobald der Begriff KI-gestütztes Lernen in der Personalentwicklung fällt, sind die Fragen nicht weit: Woher stammen die Inhalte, die die KI ausgibt? Wie vermeidet man Halluzinationen? Werden die Eingaben der Lernenden irgendwo gespeichert oder weiterverwendet? Die Bedenken sind berechtigt und der verantwortungsvolle Umgang damit, bildet die Grundlage dafür, dass KI-gestützte Formate überhaupt Vertrauen gewinnen.

Die folgenden Punkte sollten bei der Einführung von KI-gestützten Lernformaten geprüft werden:

Bedenken	Worauf es zu achten gilt
Unsaubere Datenbasis	Die KI greift auf Inhalte zu, die ausschließlich auf einer kontrollierten, von Fachexpert:innen geprüften Datenbasis beruhen.
Nutzung von Lernerdaten für Modelltraining	Eingaben der Lernenden werden nicht für das Training von KI-Modellen verwendet.
Sensible Unternehmensdaten	KI-gestützte Formate funktionieren ohne die Eingabe sensibler oder personenbezogener Daten.
Nachweisbare Verlässlichkeit	EU-Hosting sowie Zertifizierungen wie DSGVO-Konformität und ISO-Standards schaffen Transparenz und belegen den verantwortungsvollen Umgang mit Daten.

KI-gestützte Lernformate verantwortungsvoll einzusetzen bedeutet, sie so zu gestalten, dass sie das Vertrauen verdienen, das gute Weiterbildung braucht. Wenn die oben genannten Eckpunkte erfüllt sind, steht einem verantwortungsvollen Einsatz und vor allem personalisierten Lernformaten nichts im Weg.

Content Kit – Wie die Haufe Akademie KI-gestütztes Lernen ermöglicht

Das **Content Kit** der Haufe Akademie ist ein digitaler Baukasten mit über 2.000 Learning Nuggets, der es Unternehmen ermöglicht schnell und einfach individuelle Lernszenarien zu erstellen. Die Learning Nuggets decken dabei eine große Formatvielfalt ab – von klassischen Medien wie Videos und Audios bis hin zu den oben beschriebenen MicroStories und MicroTools.

Die KI-gestützten Formate wurden im Rahmen einer Pilotphase von einer Gruppe aus L&D-Fachleuten und Lernenden getestet; das dabei gewonnene Feedback floss in die Weiterentwicklung ein.

Die Erkenntnisse

- KI-Dialoge können im L&D-Kontext eine lernwirksame und zugängliche Alternative zu klassischen Formaten sein.
- KI-Formate wurden kaum als kognitiv überfordernd oder hemmend empfunden – ein häufiges Gegenargument bei KI-gestütztem Lernen ist damit entkräftet.
- Die Lernenden bleiben dran: 70 % der Teilnehmenden bearbeiteten die KI-Formate vollständig.^[1]

^[1] Zum Vergleich: Übliche Drop-off-Raten in E-Learning-Studien liegen bei 20 – 50 %, was eine Abschlussquote von 70 % zu einem positiv auffälligen Wert macht.



Bewertungen der Teilnehmenden auf einer 5-stufigen Likert-Skala (0 = gar nicht, 5 = vollständig)

„Ja, es hat mir gefallen, dass der Dialog interaktiv war und ich konnte mir dann selbst überlegen, was mir wichtig ist und ob das Ziel wirklich realisiert werden kann.“

Teilnehmer:in,
MicroTool SMART

„Der Dialog hat mir gut gefallen, weil ich mir die Situation gut vorstellen konnte und sich das fast echt anfühlte, weil man nicht direkt weiß, was kommt bzw. was hinter dem Verhalten steckt.“

Teilnehmer:in,
MicroStory Feedbackgespräch

Fazit

Weiterbildung, die Verhalten verändert – heute und morgen

Die Kombination aus Microlearning und KI markiert einen echten Wendepunkt in der betrieblichen Weiterbildung. Nicht weil sie klassische Formate ersetzt, sondern weil sie eine Lücke schließt, die in der betrieblichen Bildung strukturell klafft: den Weg vom Wissen zum Handeln. Lernen wird praxisnäher, individueller und tiefer in den Arbeitsalltag eingebettet. Für Unternehmen entsteht daraus eine neue Qualität der Kompetenzentwicklung. Stärken lassen sich gezielter fördern, Lerninhalte näher an reale Situationen heranzuführen und Mitarbeitende nachhaltiger begleiten, ohne den zeitlichen und organisatorischen Aufwand klassischer Begleitformate. Die Frage ist damit nicht mehr, ob KI-gestütztes Microlearning einen Platz in modernen Lernstrategien verdient. Die Frage ist nur noch, wie schnell Unternehmen diesen Platz besetzen.





Content Kit
Microlearning-Bausteine
für moderne PE

Über das **Content Kit**

Das Content Kit bringt Microlearning in Ihr Unternehmen – gezielt, flexibel und effektiv. Unterstützen Sie Lernen im „Moment of Need“ und fördern Sie den Aufbau relevanter Kompetenzen. Mit Formaten wie Videos, Audios, Worksheets und Learning Units bietet es ein vielseitiges Lernerlebnis für alle Erfahrungslevel.

Jetzt neu: Unsere Themen Kits zu Leadership, Künstlicher Intelligenz oder Change Management ermöglichen es Ihnen, in wenigen Klicks individuelle Learning Journeys zu gestalten – perfekt abgestimmt auf aktuelle Herausforderungen und strategische Ziele.

Jetzt informieren

+49 761 898-4060
digital-suite@haufe-akademie.de
haufe-akademie.de/content-kit

