

PERSPEKTIVE NEXTGEN

LERNKULTUR FÜR KI: OFFENHEIT ZÄHLT MEHR ALS ALTER



VON SABINE
MATSCHEDOLNIG

Der Einsatz von KI in Organisationen erfordert neue Lernwege und Denkformen. Zwischen steiler Lernkurve und großen Erfahrungsspannen gilt es, Lernkultur aktiv zu gestalten. Wie das gelingen kann, bespricht Sabine Matschedolnig im Gespräch mit Pascal Aeschlimann von Epic Fusion, dem Schweizer Spezialisten für Modern Workplace Lösungen.

Als wir dich für dieses Interview angefragt haben – was war dein erster Gedanke zur GenZ-Perspektive?

Pascal: Spannend! Ich wurde noch nie aus dieser Perspektive gefragt. Aber ich finde, bei KI ist Neugier wichtiger als Alter.

Wo entstehen Spannungsfelder beim Lernen mit KI – zwischen Generationen, Hierarchien oder Funktionen?

Pascal: Zum Generationenthema: Es wird oft pauschalisiert, dass Jüngere digital affiner seien. Ich habe schon erwähnt, dass unsere Erfahrung zeigt: Es ist keine Einbahnstraße. Auch junge Menschen sind mitunter skeptisch, während ältere bereits intensiv mit KI arbeiten. Generell ist die Spannweite zwischen Erfahrungsniveaus groß. Einige haben bislang kaum oder gar nicht mit Generative AI gearbeitet. Gleichzeitig gibt es andere, die bereits sehr weit sind. Diese Lücken gilt es ernst zu nehmen und aktiv zu adressieren. Wir haben Communities aufgebaut, in denen Menschen aus verschiedenen Bereichen

ohne Hierarchie zusammenkamen. Besonders spannend war, wie unterschiedlich Personen KI sehen – C-Level, HR, junge Mitarbeitende. Das hat gegenseitig zum Lernen angeregt. Menschen haben ein anderes Bild, wobei Generative AI in ihrem Alltag helfen könnte.

Auf funktionaler Ebene sehen wir klare Unterschiede: Marketing, HR, Finanzen – jede Abteilung hat andere Anforderungen. Hierarchisch entsteht Spannung, wenn strategische KI-Entscheidungen nicht zu den operativen Bedürfnissen passen.

Wie unterstützt ihr diesen Lernprozess konkret?

Pascal: Klassische Schulungen allein reichen meist nicht. Wir setzen auf iterative, wiederkehrende Ansätze. Dazu gehören 1:1-Shadowings: Wir gehen gemeinsam mit Mitarbeitenden den normalen Arbeitstag durch und schauen, wo KI sinnvoll integriert werden kann. Community-Meetings haben sich bewährt: Zwei bis drei Personen bekommen die Aufgabe, einen alltäglichen Prozess mithilfe von Generative KI zu verbessern und das Ergebnis der Gruppe vorzustellen.

Wir arbeiten mit Superuser- und Ambassador-Programmen. Wir nehmen eine Gruppe von Personen, die schon sehr weit im Thema sind. Sehr oft arbeiten wir hier mit jungen Mitarbeitenden. Ein Format ist das „Change Cockpit“ – monatlich oder alle zwei Monate treffen sich Superuser, um sich über Neuerungen zu informieren und dieses Wissen an die Organisation weiterzugeben.

Was braucht es, damit unterschiedliche Perspektiven konstruktiv zusammenkommen?

Pascal: Sicherlich Geduld und Empathie. Veränderungen durch KI können ein längerer Prozess sein. Wichtig ist: auf Augenhöhe agieren. Keine Generation sollte die andere belächeln. Workshops oder ein Prototyping-Ansatz helfen: ausprobieren, Risiken mitbewerten, gemeinsam reflektieren. Jüngere Mitarbeitende bringen oft Experimentierfreude mit. Erfahrene Kolleg:innen bringen tiefes Prozess- und Organisationswissen mit. Beide Perspektiven zusammen ermöglichen tragfähige Lösungen – vorausgesetzt, man schafft Räume für echten Dialog. 

Anmerkung der Redaktion: An dieser Stelle möchten wir mit der Kolumne der "Perspektive NextGen" Raum und Stimme geben.

