



Von Meyers Lexikon zu ChatGPT – wenn Wissen als Weg auf einen Wisch trifft

Impuls: Ella Oelmann
(Freie Personalentwicklerin)

24.3.26, 18.00 Uhr, Leipzig

www.netzwerktreffen-personal.de

Von
Meyers Lexikon

ZU
CHATGPT

Wenn Wissen als **Weg** auf einen **Wisch** trifft.



So verhalten wir uns unteren
ander und geg. anderen Kollegen

1. Wir achten auf eine gute Stimmung im Team
2. Wir achten auf klare Kommunikation
3. Wir helfen uns gegenseitig
4. Wir sind offen für neue Ideen
5. Wir sind lösungsorientiert

DAS ist uns wichtig
um...

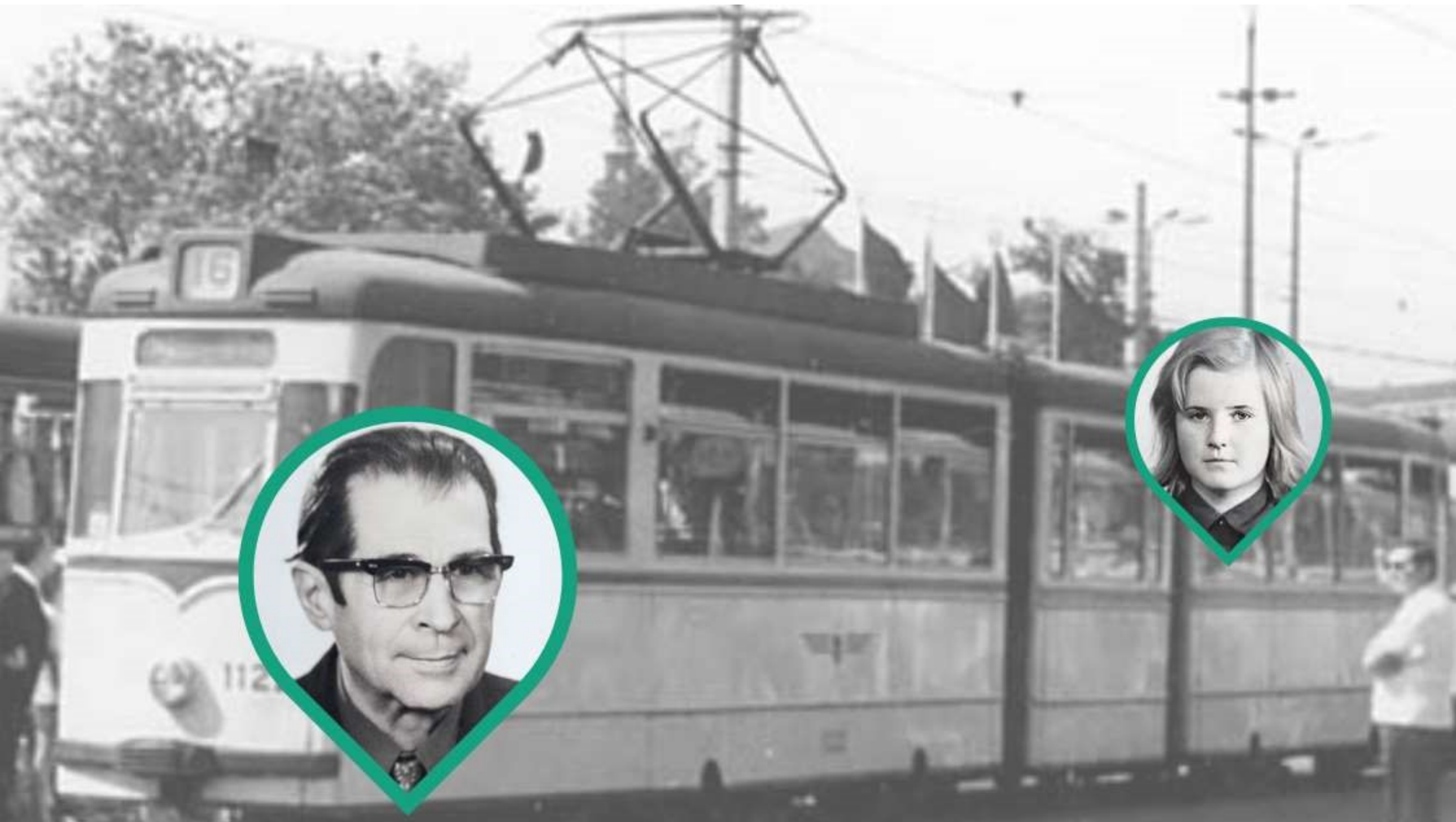
BLITZLICHT

DAS ist uns wichtig,
zu werden:

- Selbst
- Neugier
- Freundlichkeit

Victor's
RESIDENZ-HOTELS

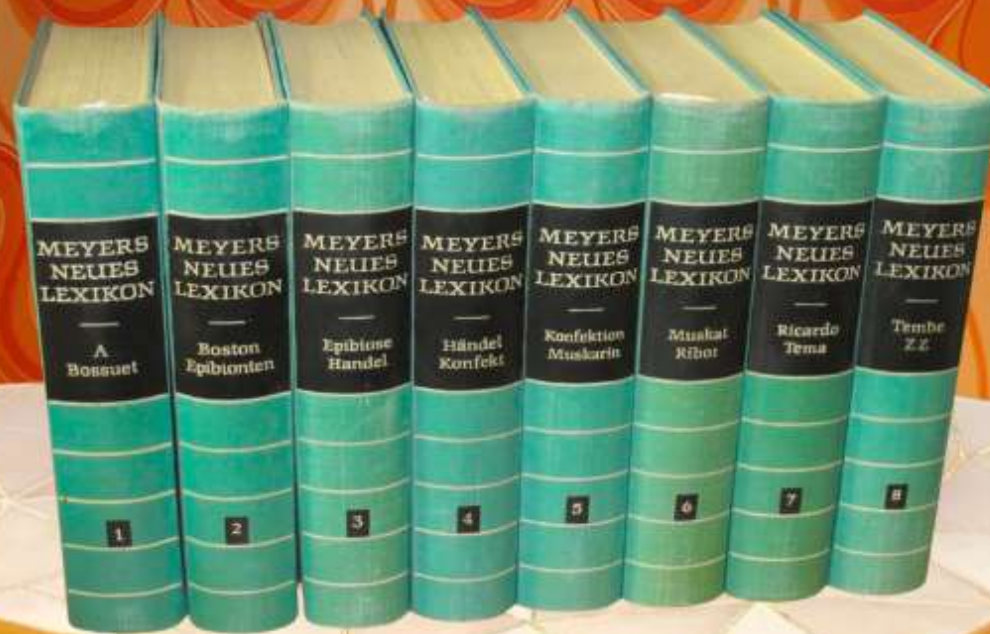
A₁ Z₃ U₁ B₃ I₁





Um etwas über das
Holzblasinstrument “Klarinette”
zu erfahren,
war ich in Summe
4 Stunden unterwegs.

Damals war **Wissen knapp** und **Zeit reichlich** vorhanden.





Heute ist **Wissen** im Überfluss da, aber **Zeit** knapp.





**Wodurch entsteht
▶ diese
▶ Zeitknappheit?**



- Reizüberflutung

- Informationsüberfluss

- Differenzierungsarmut

- Entbehrungs-Mangel



- Fokussierung

- Portionierung

- Separierung

- Herausforderungen



Viele junge Menschen sind in einen Modus von:
Viel Input - wenig Verarbeitung.



Zwei Lern-Logiken machen den Unterschied.



Zwei Lern-Logiken machen den Unterschied.



erst Theorie, dann Praxis



klare Regeln



Präsenz



Agenda



**STRUKTUR-
LOGIK**



Zertifikat

Zwei Lern-Logiken machen den Unterschied.

interaktiv



Warum machen wir das?



digital stark unterstützt



kurz und direkt nutzbar



Feedback



**ON-DEMAND-
LOGIK**

Tiefe
Durchhaltevermögen
Systematik

Tempo
Lernen muss Sinn machen
Digitalität



Es geht nicht darum, welche Logik richtig und welche falsch ist!

Ein Problem entsteht nur dann, wenn "einer" gewinnen will.

Die HR-Aufgabe:

**Mache aus zwei Lernlogiken
ein gemeinsames Spielfeld!**




Wo stoßt ihr beim Thema
Lernen & Entwicklung
gerade mit Jüngeren an
Grenzen?




Was glaubt ihr, was die
Jüngeren über EUCH
denken könnten?





Wir erklären und erklären, doch die Jüngeren wollen trotzdem wissen, wozu das gut ist.

Wir haben tolle Programme, aber kaum jemand hat Zeit, Wissen von Erfahrenen an die Jungen abzugeben.

A young man with short brown hair, wearing a black and white striped t-shirt and an orange smartwatch, is shown from the chest up. He has a thoughtful expression, with his right hand resting on his chin. The background is a solid dark orange color. Two white speech bubbles with black outlines are positioned around him. The left bubble contains the text 'Die Älteren vertrauen uns nicht so richtig, die wollen immer alles kontrollieren.' The right bubble contains the text 'Wenn wir Vorschläge machen, heißt es schnell: "Das haben wir aber schon immer so gemacht."' data-bbox="0 0 1000 1000"/>

Die Älteren vertrauen uns nicht so richtig, die wollen immer alles kontrollieren.

Wenn wir Vorschläge machen, heißt es schnell: "Das haben wir aber schon immer so gemacht."



Sinnvermittlung kostet
Zeit und Nerven!

Wissensweitergabe
passiert “nebenbei”,
oft ohne Struktur.

Das Leben kann doch
nicht nur aus Arbeit
bestehen, oder?

Die meckern nur rum -
machen wir eigentlich
gar nichts gut?

WAS
BRAUCHT'S?



Zwischen den **Lernwelten** der unterschiedlichen Generationen braucht es **Brücken** - genau hier kann **Personalarbeit** unterstützen.





Formate
für echten
Wissenstransfer

Das kann HR konkret tun – damit Generationen mit- und voneinander lernen



- Geplante Begegnungen zwischen „Alt & Jung“ schaffen: Azubi-Senior-Tandems; Sprechstunden mit erfahrenen Kolleg:innen, kurze Lern-Sessions („15–30-Minuten-Shots“ statt nur 1-2 Tages-Seminare).
- Erfahrungswissen bewusst einbauen: Storytelling-Runden, „Fehler aus denen wir gelernt haben“, Shadowing im Alltag.
- Dafür sorgen, dass diese Formate strukturiert eingeplant werden – nicht „wenn mal Zeit ist“.

Lernkultur,
statt
Seminarkalender



Das kann HR konkret tun – damit Generationen mit- und voneinander lernen



- Führungskräfte zu Mit-Gestalter:innen von Lernen machen: klare Vor- und Nachbereitung von Trainings, Feedback zum Transfer, kurze Lernimpulse im Teamalltag.
- Räume für offenes Feedback und Fehlerkultur schaffen: „Was probieren wir aus? Was lernen wir aus dem, was nicht klappt?“
- Lernziele und Nutzen immer mit den Beteiligten klären („Wofür machen wir das?“), nicht nur Inhalte „abspulen“.

Haltung und (An)Sprache

D I A L O G

Das kann HR konkret tun – damit Generationen mit- und voneinander lernen



- Typische Sätze („Die sind nicht belastbar“, „Die meckern nur rum“) zum Thema machen – in moderierten Dialogformaten, statt im Flurfunk.
- Gemeinsame Werte- und Erwartungsrunden aufsetzen: „Was ist uns wichtig? Was brauchen wir voneinander, damit Lernen klappt?“
- Führung und Ausbilder:innen darin unterstützen, Gen Z ernst zu nehmen, klar zu führen und gleichzeitig die eigene Geschichte sichtbar zu machen (Lernbiografie, Erfahrungen).

Erkenntnisse aus der Praxis von Ella:

Es sind unsere Kinder - wir haben ihnen vieles abgenommen und vieles auch ausgelagert!

Sie wuchsen vornehmlich im Wohlstand auf.

Hervorragende Leistungen vs. Anstrengungen wurden gleich belohnt.

“Daumen nach unten” gibt es bei Social Media nicht.

Werte, Bildung & Erziehung wurden oft an Institutionen delegiert - Kita, Schule, Betreuung.



Erkenntnisse aus der Praxis von Ella:

Sie wollen das Richtige tun und später mehr für ihre Kinder da sein.

Es baut sie auf, wenn man auch sie um Hilfe bittet.

Sie lauschen gern alten Geschichten!

Lust auf Ausprobieren ist immer da.

Ihnen gehört die Zukunft, so wie einst uns!



Menschen entscheiden zunächst immer intuitiv.
Bruchteile später erklären sie sich ihr Vorgehen kognitiv,
auf Grundlage ihrer Erfahrungen.

Alte haben mehr **sinnenverstärkt** gelernt und rufen
Erfahrungswissen anders ab.

Junge greifen blitzschnell auf **Speicherwissen** zurück und
gehen eher in die **Beweisführung** mit der KI im Rücken.

Zurück zu erlebbaren Lerneinheiten, wie:

Spiel, Experiment und echtem Erfahren

Sorgt für ein aktives Lern-Miteinander
zwischen Alt und Jung,
statt sie nur konsumieren zu lassen!



FOLKTALES – Erwachsenwerden in der Wildnis



“Rettet das Spiel” - Gerald Hüther & Christoph Quarch



DANKESCHÖN
für die Aufmerksamkeit!
Jetzt gern der Austausch dazu.



[www.linkedin.com/Elia-Geimann](https://www.linkedin.com/in/Elia-Geimann)



www.createnovus.de