

Roundtable

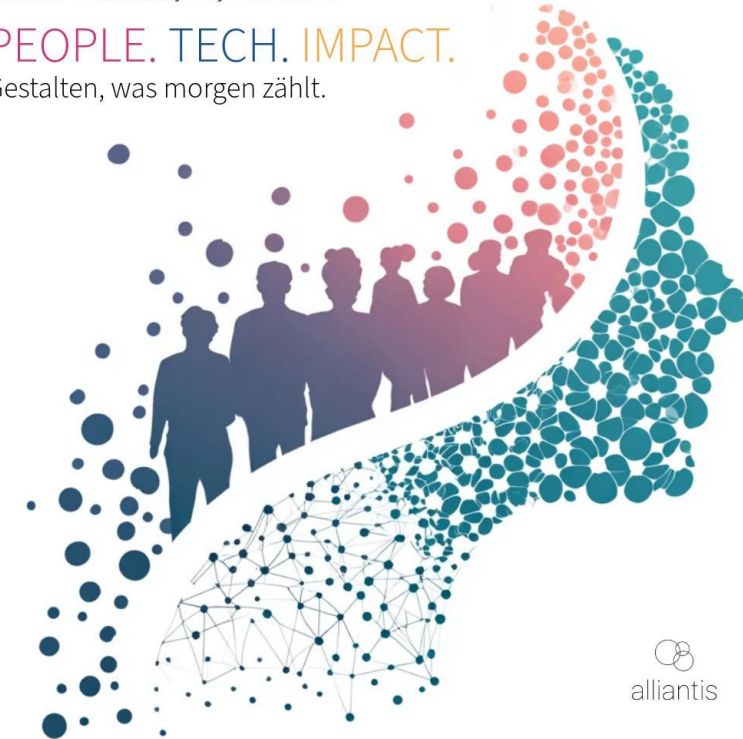
Erfolgsrezept 2026: Skills als Brücke zwischen Mensch & KI

mit

Dr. Sebastian Duda
Regional Director ·
Cornerstone onDemand



Hannah Wippey
Senior Solution Consultant ·
Cornerstone onDemand





cornerstone

**Erfolgsrezept 2026: Skills
als Brücke zwischen
Mensch & KI**



SPEAKER



DR. SEBASTIAN DUDA

**REGIONAL DIRECTOR,
ACCOUNT MANAGEMENT**



SPEAKER



HANNAH WHIPPEY

**SENIOR
SOLUTION CONSULTANT**



**Schön,
dass ihr da
seid!**



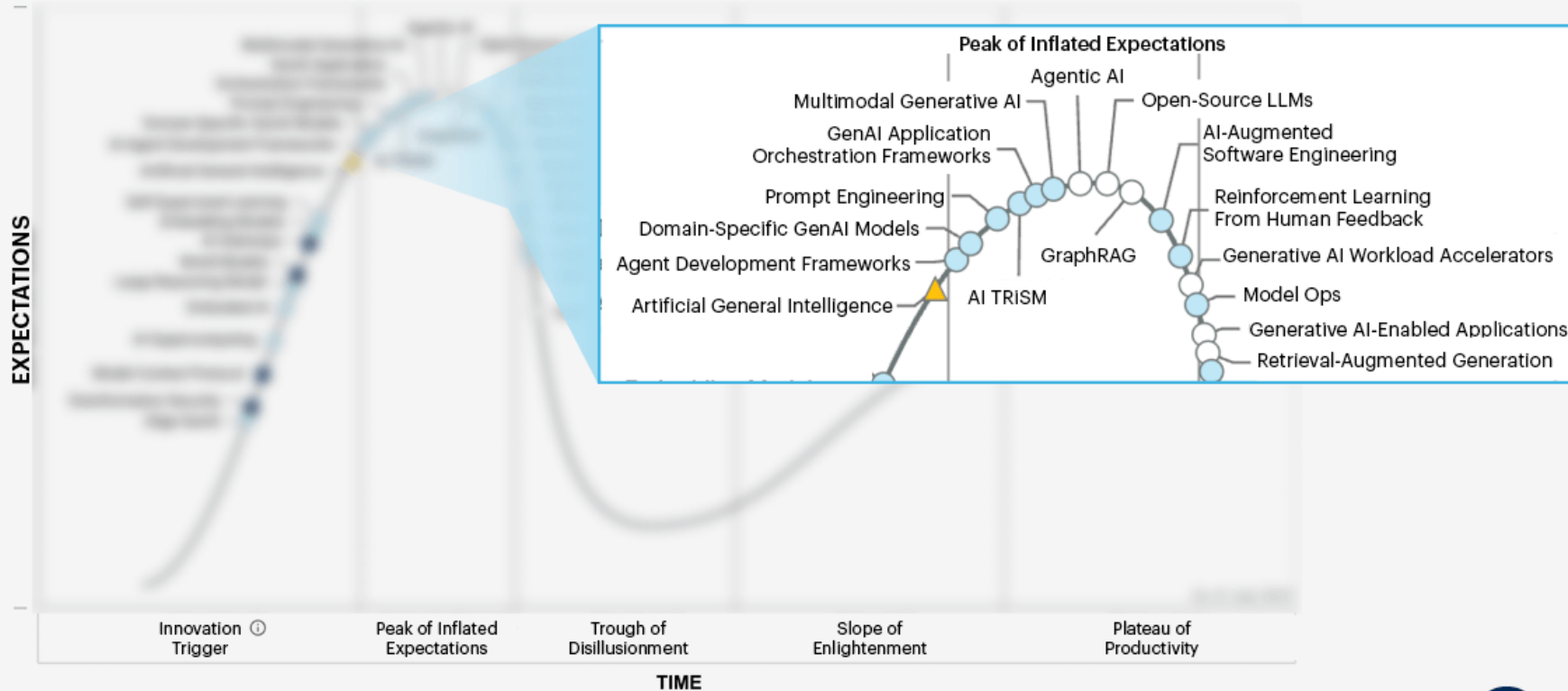
Himanshu Palsule
CEO, Cornerstone

“

Im Jahr 2026 werden weitere Milliarden in KI investiert, KI-Vorgaben werden fortgesetzt und Unternehmen werden weiterhin Schwierigkeiten haben, deren Wirkung zu maximieren.

Hype Cycle for Generative AI, 2025

Plateau will be reached: ○ < 2 yrs. ● 2-5 yrs. ● 5-10 yrs. ▲ >10 yrs.



Source: Gartner
© 2025 Gartner, Inc. and/or its affiliates. All rights reserved. CTMKT_3881100

Gartner®

Session Agenda

1

Einstieg & Kontext

Die globale Skills-Economy und was sie für uns bedeutet

2

KI trifft Mensch

Das 50/50-Gleichgewicht: Warum beide Seiten zählen

3

Zahlen, Daten & Fakten

Marktkräfte, Skills-Gap und der DACH-Report 2025/26

4

Best Practice

Wie funktioniert es und wie wird Erfolg gemessen

5

Fazit & Next Steps

Konkrete Maßnahmen für morgen früh

Einstieg & Kontext

Fünf Ausblicke für 2026

Der rote Faden der Session

01

CHROs & CIOs kollaborieren

Der Mensch & Technologie. Die Arbeitswelt wird neu gestaltet

02

KI ROI hängt an Kontext & Daten

Personaldaten werden zum Rückgrat intelligenter KI. Skills sind der Schlüssel zum Erfolg

03

Skills sind der Schlüssel

Der Mensch – AI Workforce & Skills Economy. Warum 2026 ein Wendepunkt ist

04

Die letzte Grenze verschwimmt

Die Differenzierung zwischen Tech und People Jobs wird sich immer mehr auflösen

05

“Lernen“ wird neu definiert

“In the Flow of Work“ ist das neue Thema. KI-Agenten geben uns neue Möglichkeiten für die Skalierung.

Das KI ROI Problem



Nur 5 % der Unternehmen erzielen echte Renditen aus ihren KI-Investitionen.

*Das Schlüssel-Problem ist der **Kontext**.*

CHROs

Möchten eine KI, welche die Skills und die Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter stärkt

CIOs

Fordern eine sichere Integration & Governance

CTOs

Streben nach Innovation durch nahtlose Zusammenarbeit zwischen Mensch & Agent

Unterschiede in der KI Nutzung

Private Nutzung von KI

Keine Voraufmalensetzungen

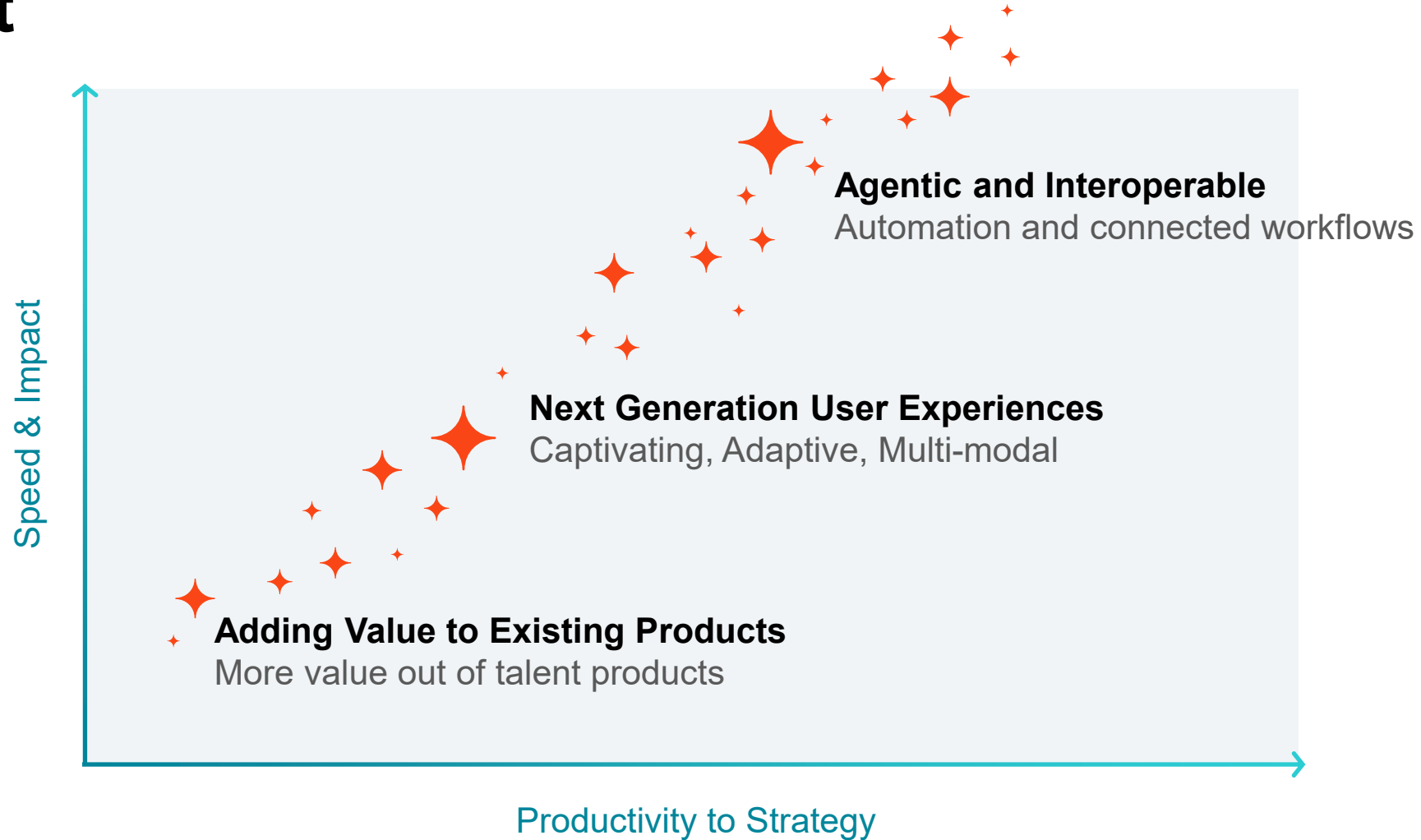
Sofortiger Zugang ohne Genehmigung
Keine Dokumentationspflicht
Keine Risikoklassifizierung
Keine Schulungsnachweise

Nutzung im Unternehmen

Umfassende Governance erforderlich

Compliance: AI-Officer, Audits, EU-Registrierung (AI Act)
Prozesse: Risikoklassifizierung, Freigabe-Workflow
Kontrolle: Human Oversight, Dokumentationspflicht
Skills: Verpflichtende Schulungen (Art. 4 EU AI Act)

Von smarter Produktverbesserung bis zur agentischen Zukunft



Von KI zu Skills – Was Daten damit zu tun haben.

Zahlen & Daten & Fakten

Die globale Skills Economy

Vier Kräfte verändern alles gleichzeitig

74 %

der Arbeitgeber

Finden keine qualifizierten
Talente weltweit

11,5 Mrd.

USD jährlich

Gehen durch Skill-Lücken
an Produktivität verloren

+245 %

KI & ML-Skills

Nachfragewachstum
2023-2025

90%

DACH
Unternehmen

sehen Skill Gaps als
spürbares Risiko

Was die Skill-Nachfrage antreibt

KI & Automatisierung

+245% KI & ML Skills

+125% Robotik

- 45% Kundenservice

- 45% Junior - Entwickler

Ökologischer Wandel

+185% Nachhaltigkeit

+125% Erneuerbare Energie

+156% Grüne Technologien

Globalisierung

+220% Virtuelle Zusammenarbeit

+175% Blockchain

+85% KI-Analysten Lieferkette

Demografischer Wandel

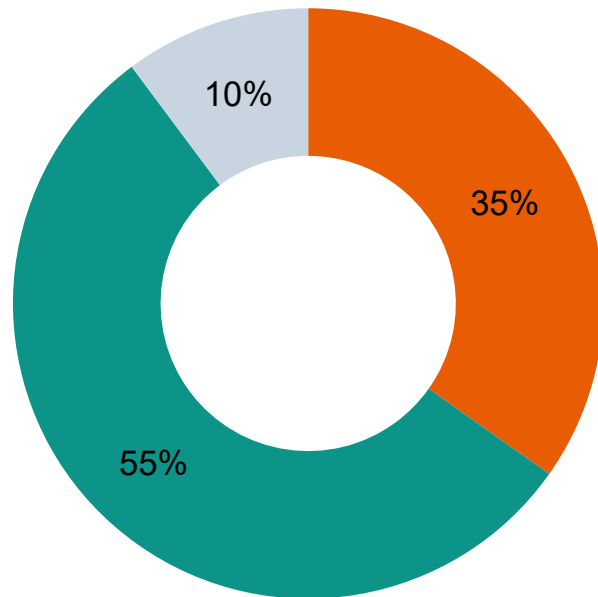
+999% Begeisterung

+850% Selbstständiges Arbeiten

+278% Ausgebild. Pflege

Was sagen Unternehmen in DACH wirklich?

Verbreitung von Skill Gaps



■ Deutliche Skill Gap (34,8 %) ■ Teilweise Skill Gap (55,0 %)
■ Kein Handlungsbedarf (10,2 %)

Was bremst Unternehmen?

Größte Hürden im Skill-Management

60.4 % Schwierige Datenlage & fehlende Skill-Transparenz



58.6 % Keine klaren Prozesse zur Skill-Identifikation



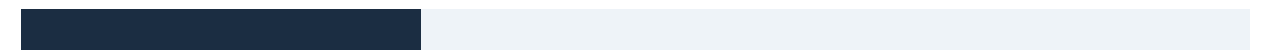
48.1 % Unklare Zuständigkeiten und Rollen



46 % Fehlende technische Lösungen & Tools



32.5 % Widerstände bei Führungskräften oder Mitarbeitenden



Das KI-Paradoxon

KI schafft Skills Nachfrage – und vernichtet gleichzeitig Entwicklungswege

> 30%

Einstiegsjobs verschwinden

Automatisierungspotenzial
in Einstiegspositionen,
genau jene Jobs, die
Skills-Entwicklung
ermöglichen.

↑ Tempo

Wandel überholt Reskilling

Skills ändern sich schneller
als Bildungssysteme
reagieren können. Wer
Skills braucht, kann sie
nicht schnell genug
aufbauen.

- 30%

Demografie verschärft alles

Bis 2060 sinkt die
erwerbsfähige
Bevölkerung in 25% der
OECD-Länder um 30%.
Die Lücke wächst
strukturell.

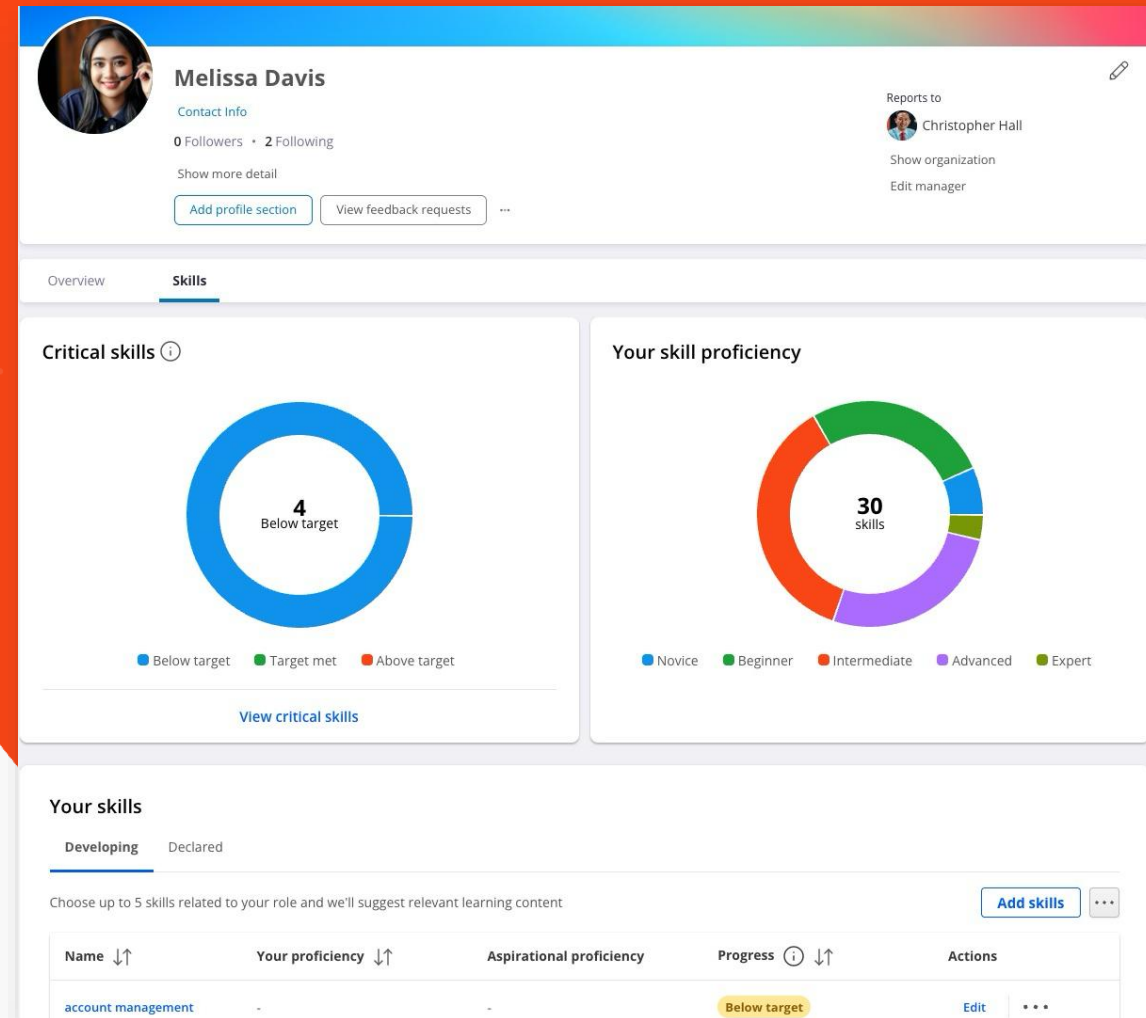
Best Practices

Ein Blick ins System

Welche Skills habe ich?

Welche Skills brauche ich?

Wie kann ich mich weiterentwickeln?





Melissa Davis

Contact Info

0 Followers • 2 Following

Show more detail

Add profile section

View feedback requests



Reports to



Christopher Hall

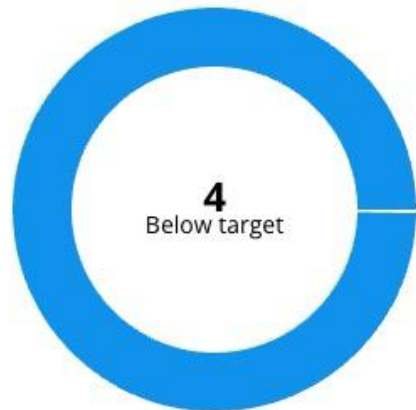
Show organization

Edit manager

Overview

Skills

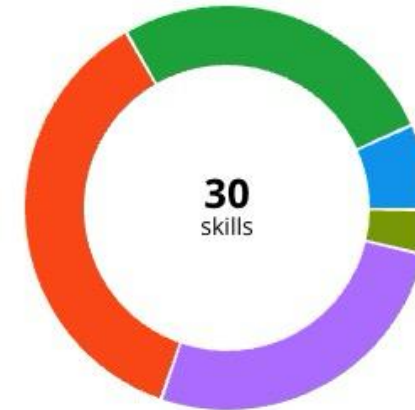
Critical skills ⓘ



Below target Target met Above target

[View critical skills](#)

Your skill proficiency



Novice Beginner Intermediate Advanced Expert

Your skills

Wie wird Skill Landschaft Dreidimensional? Verknüpfung mit Job Architektur

Description

Supervises inside sales representatives and specialists. Determines work procedures, prepares work schedules, and expedites workflow. Hire, evaluate, coach, and counsel personnel in the performance of their duties. Studies and standardize procedures to improve efficiency. The Inside Sales Supervisor leads a team of sales representatives to achieve revenue targets through effective selling strategies. This role involves training, coaching, and motivating the team to enhance performance and customer engagement. The supervisor will analyze sales data to identify trends and opportunities for improvement. Strong communication and organizational skills are essential for success in this position.

Fair match

Show match details

Job family
Sales
Sales Managers

ABC LEVEL
Mid-Senior



Career paths

Marked as Aspirational Role

Change path

Path A

Path B

Next Job Roles

Inside Sales Supervisor

Inside Sales Account Manager

Outside Sales Consultant

Sales Lead

Sales Operations Manager

Customer Service Manager

Let's get you ready for your next step

Use our plan to develop skills related to Inside Sales Supervisor Role

Sharpen your skills

Do you want to start on this path?

Start

Customer Service Manager

Inside Sales Supervisor

Action Plan for Inside Sales Supervisor

Expand your skills with learning content

management (5)

leadership (5)

cold calling (5)



There's more to learn! Complete the earlier modules, and we'll send you a new skill set, or you can [add more skills](#) to your plan now.

Put your skills in practice

Mentor (1)



Patrice Smith

Request Sent

See details

Project (1)



Job Shadowing: Sales Management

5 openings | Remote possible

Wie misst man den Erfolg von Skill-Programmen?

Ein häufiger Fehler: Teilnahmequoten messen, statt Skill-Entwicklung.

L1	Zufriedenheit & Reaktion <i>Zufriedenheitsscore, NPS des Lernenden</i>	Was ist passiert? -> Leicht messbar, geringe Aussagekraft
L2	Lernzuwachs <i>Pre/Post-Tests, Skill-Assessment-Scores</i>	Was wurde gelernt? -> Mittelmäßig komplex
L3	Verhaltenstransfer <i>360-Feedback, Manager-Beobachtung, OKR-Tracking</i>	Was wurde angewendet? -> Komplex, aber entscheidend
L4	Business-Ergebnis <i>Produktivität, Qualität, Kundenzufriedenheit</i>	Was hat es bewirkt? -> Höchster Wert
ROI	Return on Investment <i>$(\text{Nutzen} - \text{Kosten}) / \text{Kosten} \times 100 \%$</i>	Was hat es gekostet und gebracht?

Lernen dort, wo Arbeit entsteht - nicht daneben, sondern mittendrin

Micro-Learning

2–5 Minuten Lerneinheiten direkt im Tool (MS Teams etc.). Kontext-sensitiv.

KI-Lernbegleiter

Personalisierte Lernempfehlungen basierend auf Skill-Profil und Projekten.

On-the-Job-Learning

70 % des Lernens passiert durch Erfahrung. Strukturierte Aufgaben als Lernmomente.

Social Learning

Peer-to-Peer, Mentoring, Communities of Practice. 20 % des Lernens.

Formal Learning

Kurse, Zertifizierungen, Trainings. Nur 10 % - aber strategisch unverzichtbar.

Skill-Validation

Badges, Skill-Assessments, Microcredentials. Sichtbarkeit schaffen.

Fazit & Next Steps

Was jetzt konkret hilft

Für Führungskräfte

✓ Workforce Intelligence investieren: Skill-Gaps frühzeitig erkennen und sichtbar machen

✓ Skills als Wachstumsressource betrachten - ROI nicht nur an Produktivität messen

✓ KI implementieren, die Mitarbeitende fördert - nicht nur Prozesse automatisiert

✓ Skill-Entwicklung in Unternehmensstrategie einbetten, nicht nur in HR verorten

Für L&D & HR

✓ Künftige Skill-Bedarfe mit Marktdaten und internen Analysen kombiniert vorhersagen

✓ AI-Fluency + kritisches Denken + Empathie gemeinsam entwickeln - keine Silos

✓ Lernerlebnisse gestalten, die reale Arbeitsabläufe widerspiegeln

✓ Apprenticeships, Praktika und projektbasiertes Lernen gezielt einsetzen

Für Mitarbeitende

✓ KI-Tools aktiv nutzen lernen - nicht als Bedrohung, sondern als Verstärker

✓ Skillset wie ein Portfolio behandeln: regelmäßig neu ausbalancieren

✓ Proaktiv Upskilling betreiben - nicht reaktiv auf Anforderungen warten

✓ Menschliche Stärken ausbauen: Problemlösung, Urteilsvermögen, Einfluss

Die 5 wichtigsten Schritte für 2026

1

Skill- Transaprenz herstellen

Wer Skills hat und wer Skills braucht. Ohne Datenbasis kein Fortschritt. Starte klein, aber starte jetzt.

2

KI als Lernpartner einsetzen

Personalisiere Lernpfade durch KI. Learning in the Flow of Work. Nicht ein neues Pflichtprogramm.

3

50/50 Balance etablieren

Technische und menschliche Skills gleichwertig entwickeln. Soft Skills sind keine Ergänzung, sie sind der Kern.

4

Interne Mobilität aktivieren

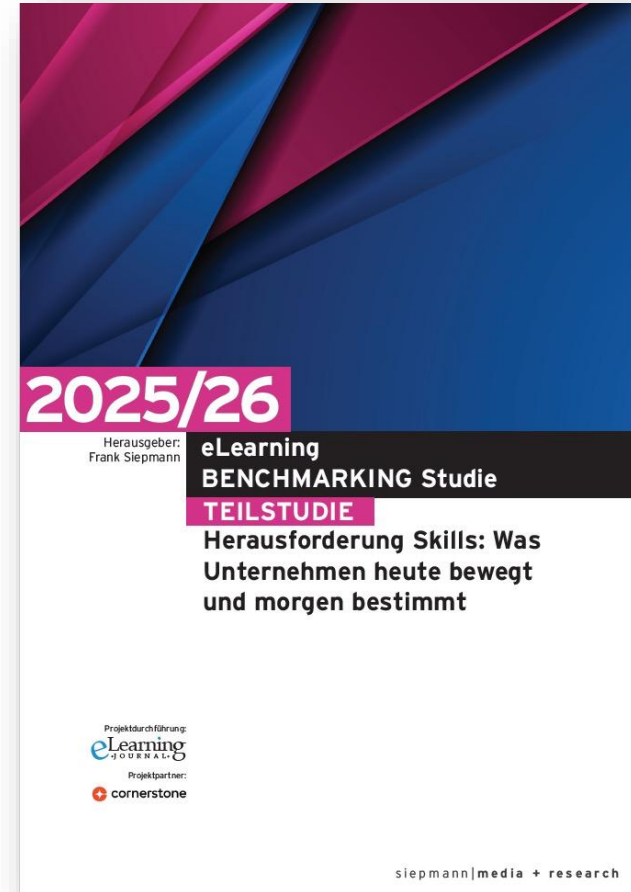
Offene Stellen zuerst intern besetzen. Skill-Matching statt Titel-Matching. Karrierepfade sichtbar machen.

5

Wirksamkeit messen und zeigen

ROI definieren, KPIs festlegen, Ergebnisse kommunizieren. Skill-Investment braucht Sichtbarkeit im Board.

Quellen für dieses Roundtable



 cornerstone
CONNECT

2026 TOUR • MUNICH

June 9, 2026 | München Hoch 5



Save the Date!