



troodi

L&D Trend
Report 2026

Liebe*r Leser*in,

mit dem troodi L&D Trend Report 2026 möchten wir dir einen aktuellen Überblick zu zentralen Entwicklungen im Learning & Development geben.

Personalentwicklung ist in vielen Organisationen vermehrt mit Herausforderungen konfrontiert. Wirtschaftliche Unsicherheit, sich wandelnde Geschäftsmodelle und der rasante Fortschritt im Bereich Künstliche Intelligenz verändern die Anforderungen an Mitarbeitende und Unternehmen gleichermaßen. L&D Teams sind stärker gefordert, die Kompetenzen der Mitarbeitenden im Sinne einer Resilienz und Zukunftsfähigkeit der Organisation zu entwickeln.

Mit dem L&D Trend Report 2026 geben wir einen kompakten Einblick, wie L&D diese Rolle aktuell ausfüllt und weiterentwickeln kann. Grundlage ist eine Online-Befragung von 119 Personen, überwiegend aus internen HR und L&D Teams aus Organisationen mit Sitz in Deutschland. Ergänzt werden die Ergebnisse um ausgewählte Vergleichswerte aus dem Vorjahr.

Dieser Bericht soll dir frische Inspiration, strategische Denkanstöße und praktische Ansatzpunkte für deine L&D Arbeit liefern.

Bei Fragen oder Rückmeldungen zu den Inhalten melde dich gern bei uns. Nun wünschen wir dir viel Freude beim Lesen.

Herzliche Grüße,



Mona Markmann
Head of Digital Product bei troodi und
Autorin des L&D Trend Reports



Inhalte

L&D Trends 2026	4
KI in L&D: Zwischen strategischem Anspruch und gelebter Praxis	7
L&D als strategischer Partner in volatilen Zeiten	11
Inhaltliche Fokusthemen & Lernformate	18
Fazit: Implikationen für L&D Teams	22
Stichprobe	25
Über troodi	26



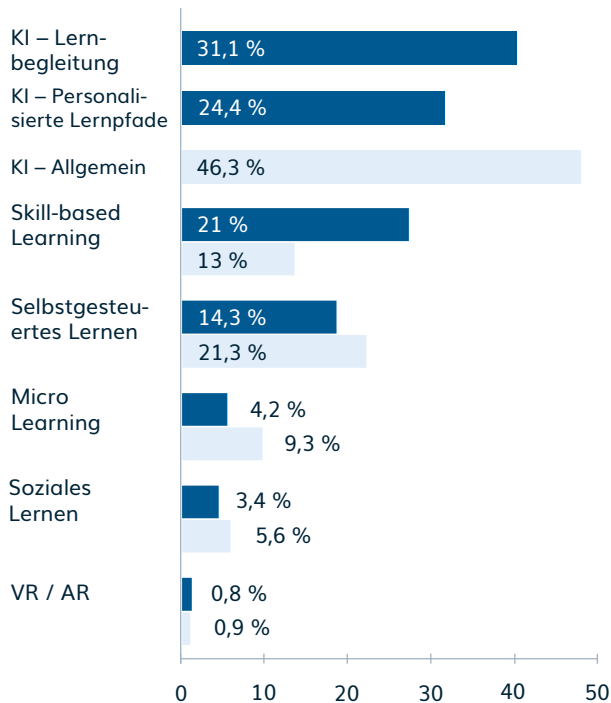


troodi 

L&D Trends 2026

L&D Trends 2026

Was ist aus deiner Sicht der wichtigste L&D Trend im Jahr 2026?



Welche Themen werden für 2026 als wichtigste Trends wahrgenommen – und wie unterscheidet sich dieses Bild vom Blick auf 2025?

Künstliche Intelligenz als anhaltender Trend

Im Trend Survey 2025 schätzte die eindeutige Mehrheit der Befragten „Künstliche Intelligenz“ als den mit Abstand wichtigsten Trend ein.

Dieser Trend setzt sich auch 2026 fort. Um ein differenzierteres Bild zeichnen zu können, wurde im diesjährigen Survey unterschieden zwischen Lernbegleitung durch KI (31,1 %) sowie KI-gestützte personalisierte Lernpfade (24,4 %). Unter KI-Lernbegleitung werden Anwendungen verstanden, die Lernende im Arbeitsalltag unterstützen, etwa durch Feedback, Reflexionsimpulse oder punktuelle Hilfestellung. KI-gestützte personalisierte Lernpfade zielen darauf ab, Inhalte und Lernschritte individuell an Rolle, Vorkenntnisse und Lernbedarf anzupassen.

Zusammengenommen steigt damit die Relevanz von Künstlicher Intelligenz in der Einschätzung der Befragten auf 55,5 %. Dies verdeutlicht die anhaltend hohen bzw. noch gestiegenen Erwartungen in die Technologie.



Skillbasiertes Lernen gewinnt an Bedeutung

Neben KI bleiben auch andere Themen sichtbar. **Selbstgesteuertes Lernen** verliert im Vergleich zu 2025 an Relevanz (14,3 %) während **Skill-based Learning** an Bedeutung gewinnt (21,0 %). Diese Entwicklung deutet auf eine Verschiebung hin: weg von selbstgesteuertem Lernen hin zu einer gezielteren Entwicklung konkreter fachlicher Kompetenzen.

Damit entsteht das Bild, dass Unternehmen die Kompetenzentwicklung stärker dort verankern, wo sie unmittelbar auf Geschäftsziele einzahlt: Lernen soll in verstärktem Maße nicht nur der individuellen Weiterentwicklung nützen, sondern messbar zur Leistungsfähigkeit, Wettbewerbsstärke und langfristigen Zukunftsfähigkeit der Organisation beitragen.

Andere Themen rücken in den Hintergrund

Trends der vergangenen Jahre wie Micro-Learning und Soziales Lernen verlieren weiter an Bedeutung: VR/AR werden nur vereinzelt genannt.



KI in L&D

Zwischen strategischem
Anspruch und gelebter
Praxis

Künstliche Intelligenz

Für mehr als die Hälfte der Befragten ist KI in Form von Lernbegleitung oder personalisierten Lernpfaden der wichtigste L&D Trend 2026. Wie weit sind Organisationen bei der tatsächlichen Integration von KI in ihre L&D Strategie gekommen?

Hohe Erwartungen, selektive Umsetzung

Während im Vorjahr noch rund ein Drittel der Befragten angab, dass Künstliche Intelligenz in ihrer L&D Strategie keine Rolle spielt, ist dieser Anteil deutlich gesunken. Gleichzeitig hat die teilweise Integration von KI in L&D Prozesse zugenommen. Im Laufe des vergangenen Jahres hat KI also stärker Einzug gehalten in Abläufe und strategische Planungen von Organisationen. Wie bereits im Vorjahr befindet sich die Umsetzung von KI in vielen Organisationen weiterhin im Pilotstadium. Eine umfassende, strategisch verankerte KI-Strategie ist nach wie vor die Ausnahme und zeigt kaum Entwicklung gegenüber dem Vorjahr.

KI in der L&D Strategie

Inwieweit ist Künstliche Intelligenz derzeit in eure L&D Strategie integriert?

Gar nicht – KI spielt (aktuell) keine Rolle in unserer L&D Strategie.

21 %

30,6 %

Erste Schritte – Die Bedeutung von KI ist erkannt, und erste Diskussionen oder kleine Pilotprojekte existieren.

46,2 %

44,4 %

Teilweise integriert – KI wird in einigen Prozessen oder Kursangeboten genutzt, ist aber nicht tief verankert.

29,4 %

21,3 %

Voll integriert – Unsere L&D Strategie setzt umfassend auf KI und eine weitreichende Nutzung von KI in L&D-spezifischen Prozessen und Inhalten.

3,4 %

3,7 %

0 10 20 30 40 50

2026 2025

Damit wird ein Spannungsfeld sichtbar: Organisationen identifizieren KI als strategisch relevant, die breite Verankerung in Strukturen und Prozessen entwickelt sich dagegen nur schrittweise. Das kann als Hinweis darauf verstanden werden, dass ein durchgängig KI-gestützter Arbeitsalltag für viele Organisationen weder realistisch noch sinnvoll ist. Stattdessen zeigt sich ein zunehmend differenzierter Umgang mit KI, bei dem gezielt Mehrwert stiftende Anwendungsfelder genutzt werden. Gleichzeitig zeigen externe Untersuchungen, dass viele KI-Initiativen in Unternehmen zunächst hinter den Erwartungen zurückbleiben. Eine aktuelle Studie des MIT-Projekts NANDA zum „State of AI in Business 2025“ kommt beispielsweise zu dem Ergebnis, dass rund 95 % der betrachteten generativen KI-Projekte noch keinen messbaren finanziellen Return erzielen, weil Pilotprojekte häufig nicht in tragfähige, prozessintegrierte Lösungen überführt werden.¹

Organisationen stoppen KI-Vorhaben oder skalieren sie nicht weiter, wenn zentrale Voraussetzungen fehlen, etwa:

- **Unklare Zielbilder:** kein gemeinsames Verständnis des Problems, diffuse Erwartungen, fehlende Erfolgskriterien und KPIs
- **Technische Komplexität:** heterogene Systemlandschaft, aufwendige Integration, hohe Abhängigkeit von IT-Ressourcen und Dienstleistern
- **Akzeptanz im Unternehmen:** Vorbehalte bei Führungskräften, Mitarbeitenden und Betriebsrat, Unsicherheit, fehlende Begleitung
- **Ressourcen & Prioritäten:** KI-Initiativen konkurrieren mit anderen Transformationsprojekten, limitiertes Budget und zeitliche Kapazitäten

Solche Faktoren tragen dazu bei, dass KI trotz hoher Sichtbarkeit vielerorts noch nicht als „voll integrierter“ Bestandteil der L&D Strategie wahrgenommen wird. Für L&D Teams verschiebt sich der Fokus damit von der Frage, ob KI eingesetzt werden sollte, hin zu der Frage, wofür und mit welchem Ziel sich ihr Einsatz lohnt.



¹ MIT NANDA (2025): The GenAI Divide. State of AI in Business 2025.



Rückschlüsse für L&D Teams

Aus den Ergebnissen der Befragung und den beschriebenen Stolpersteinen lassen sich für L&D Teams mehrere Ansatzpunkte ableiten:

- ✔ **Klarer Fokus:** KI-Einsatz auf wenige, klar definierte Use Cases fokussieren z. B. Lernempfehlungen, FAQ-Bots für Lerninhalte, Unterstützung bei der Erstellung von Lernmaterialien
- ✔ **Anbindung an die L&D Strategie:** KI-Initiativen konsequent mit übergeordneten L&D und Unternehmenszielen verknüpfen; keine isolierten Experimente ohne klaren Zielbezug
- ✔ **Enge Zusammenarbeit mit IT und Fachbereichen:** frühzeitige Klärung von Datenbasis, Schnittstellen, Security- und Compliance-Anforderungen; gemeinsame Verantwortung für Betrieb und Weiterentwicklung
- ✔ **Akzeptanz und Transparenz:** klare Kommunikation gegenüber Lernenden und Führungskräften, wo und wie KI eingesetzt wird, welchen Mehrwert sie bietet und welche Grenzen bestehen
- ✔ **Kompetenzaufbau im eigenen Bereich:** L&D Teams gezielt befähigen, KI-gestützte Tools reflektiert zu nutzen; sowohl zur Gestaltung von Lernangeboten als auch in der Zusammenarbeit mit dem Business

Werden diese Aspekte berücksichtigt, kann KI ihre Stärke als Ergänzung menschlicher Expertise ausspielen und einen nachvollziehbaren Beitrag zur Zielerreichung leisten, ohne dass der Anspruch entsteht, Lern- und Entwicklungsarbeit vollständig zu automatisieren.



troodi 

**L&D als
strategischer
Partner in
volatilen Zeiten**

Herausforderungen

Was ist aus deiner Perspektive im Jahr 2026 die größte Herausforderung für L&D?



Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen vieler Unternehmen sind aktuell von Unsicherheit, Kostendruck und häufigen Veränderungsprozessen geprägt. Vor diesem Hintergrund rückt die Frage in den Fokus, welche Rolle L&D für die Zukunftsfähigkeit der Organisation spielt.

Die Ergebnisse zeigen, dass es nicht den einen zentralen „Pain Point“ gibt, sondern mehrere Themen die Rolle von L&D in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten prägen.

Etablierung einer aktiven (Selbst-)Lernkultur (23,5 %)

Auch wenn selbstgesteuertes Lernen nicht mehr als Trendthema genannt wird, bleibt eine aktive Lernkultur eine Kernaufgabe von L&D. Organisationen benötigen Mitarbeitende, die Verantwortung für ihre Weiterentwicklung übernehmen und flexibel auf neue Anforderungen reagieren können. L&D ist gefordert, Rahmenbedingungen und Formate so zu gestalten, dass Lernen als selbstverständlicher Teil der Arbeit erlebt wird.

Nachhaltige Wirksamkeit sicherstellen (21,8 %)

In wirtschaftlich angespannten Situationen rückt die Frage nach dem Beitrag zum Geschäftserfolg stärker in den Vordergrund. L&D muss zeigen, dass Angebote messbar auf Leistungs- und Veränderungsfähigkeit sowie strategische Ziele einzahlen.



Geringes Budget für L&D Aktivitäten

19,3 %

Knapp ein Fünftel der Befragten nennt das Budget als größte Herausforderung. In Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit werden Mittel kritisch geprüft, obwohl die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden ein zentraler Hebel für Erfolg und Zukunftsfähigkeit bleibt. Für L&D bedeutet das, Prioritäten noch schärfer zu setzen und knappe Ressourcen auf strategisch relevante Themen zu fokussieren.

Stakeholder von der Bedeutung von L&D überzeugen

10,9 %

Rund jede zehnte befragte Person sieht die größte Herausforderung darin, zentrale Stakeholder – etwa Geschäftsführung oder Bereichsleitungen – von der Relevanz von L&D zu überzeugen. Unter Kostendruck und kurzfristigen Prioritäten muss L&D seinen Beitrag klar benennen, die Verbindung zu strategischen Zielen sichtbar machen und Wirkung nachvollziehbar kommunizieren.

Die Organisation in ihrer Zukunftsfähigkeit unterstützen

18,5 %

L&D Verantwortliche verstehen sich als Mitgestaltende der Unternehmensentwicklung. Zukunftsfähigkeit heißt, Kompetenzen für neue Geschäftsmodelle, Technologien und Arbeitsweisen aufzubauen und die Organisation bei Veränderungen zu begleiten. L&D kann zum Motor werden, indem es mit Fachbereichen und Führungskräften Skill-Bedarfe identifiziert, weiterentwickelt und Veränderungsprozesse begleitet.

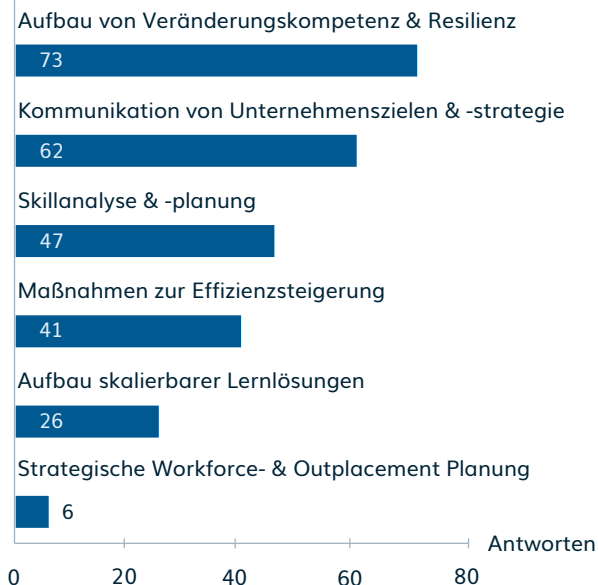
Performance-Steigerung der Mitarbeitenden

5,9 %

Gerade wenn das wirtschaftliche Umfeld angespannter wird, gewinnen leistungsstarke Teams als Erfolgsfaktor zusätzlich an Bedeutung. L&D kann hier unterstützen, indem Entwicklungsmaßnahmen eng an Rollanforderungen ausgerichtet werden und Führungskräfte in ihrer Rolle als Performance- und Entwicklungspartner gestärkt werden.

L&D als Partner

Wie unterstützt ihr als L&D Bereich die Entwicklung in eurer Organisation in einer zunehmend wirtschaftlich volatilen Lage?



Aufbau von Veränderungskompetenz und -resilienz (73 Antworten)

Der mit Abstand am häufigsten genannte Aspekt unterstreicht die Rolle von L&D als Begleiter von Veränderungsprozessen. In unsicheren Zeiten geht es vor allem darum, wie gut Mitarbeitende und Führungskräfte mit Wandel umgehen können. Praktisch bedeutet das, Mitarbeitende und Führungskräfte brauchen Programme zu Change-Kompetenz, Resilienz, Kommunikation in Veränderungsprozessen und Führung in unsicheren Zeiten. Um diese Skills praxisnah zu vermitteln, kann L&D Entwicklungsprogramme gezielt an reale Transformationsprojekte anbinden. Toolkits für Change-Kommunikation, kurze, leicht zugängliche Lernimpulse (z. B. Lern-Snacks, Reflexionsfragen, Checklisten) sowie regelmäßige Lern- und Dialogformate fördern das Bewusstsein zusätzlich.

Tip: Um Organisationen beim Aufbau von Veränderungskompetenz in ihren Teams zu unterstützen, bietet troodi passende Lernprogramme und maßgeschneiderte Blended Learning Journeys an. Ein beispielhaftes Konzept ist die Journey „**Leading Change – Führen in Unsicherheit und Wandel**“, die sich gezielt an Führungskräfte in Veränderungssituationen richtet. Aufgeteilt in vier Module beinhaltet die Journey einen stimmigen Mix aus Lernprogrammen, Live-Sessions sowie Social Learning Einheiten. [Mehr dazu in unserem Portfolio.](#)

Interne Kommunikation von Unternehmenszielen und -strategie (62 Antworten)

Mehr als die Hälfte der Befragten sieht L&D in der Rolle, Unternehmensstrategie in den Arbeitsalltag zu übersetzen. Lernangebote und Kommunikationsformate helfen dabei, Ziele und Prioritäten verständlich zu machen und Orientierung zu geben, insbesondere in unsicheren Zeiten. Konkret kann L&D strategische Schwerpunkte in Programme und Pflichtformate integrieren, kurze Erklärformate zu Strategie-Updates anbieten und gemeinsam mit Führungskräften den Transfer in die Praxis unterstützen. So wird Strategie nicht nur kommuniziert, sondern handlungsnah vermittelt.

Skill-Analyse und -Planung (47 Antworten)

Mit der Skill-Analyse und -Planung legt L&D eine Grundlage dafür, Personalentwicklung gezielt auf die strategisch relevanten Kompetenzen auszurichten. Ein schlankes Kompetenzmodell, erste Pilotierungen sowie Assessments und Abstimmungen mit den Fachbereichen helfen, den Bedarf zu erfassen. Darauf aufbauend lassen sich Lernpfade definieren, Trainingsbudgets priorisieren und Skill-Entwicklung schrittweise in bestehende HR-Prozesse integrieren.

Maßnahmen zur Effizienzsteigerung (41 Antworten)

Gerade in wirtschaftlich herausfordernden Phasen können Initiativen zur Effizienzsteigerung spürbar dazu beitragen, Ressourcen gezielter einzusetzen. Praktisch heißt das: L&D kann gemeinsam mit Fachbereichen identifizieren, wo im Arbeitsalltag Reibungsverluste entstehen und hierzu gezielte Lern- und Unterstützungsangebote entwickeln. Dazu gehören kurze, problemorientierte Lernmodule, Prozessschulungen sowie Begleitformate wie Sprechstunden oder Peer-Learning, in denen Best Practices geteilt und weiterentwickelt werden.





Aufbau skalierbarer Lernlösungen (26 Antworten)

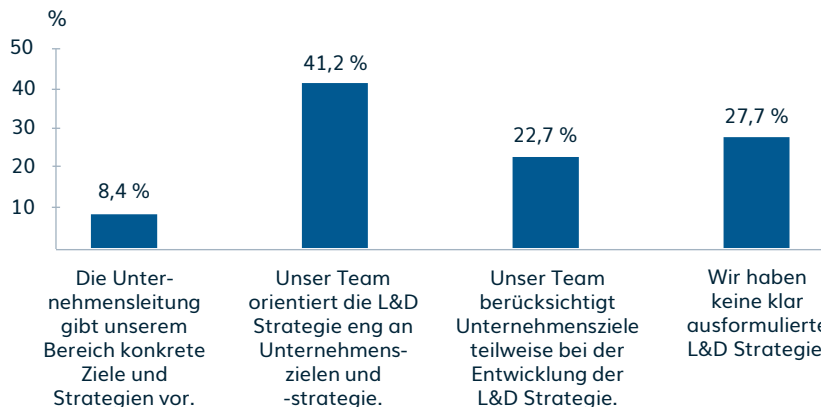
Knapp ein Viertel der Befragten nennt den Aufbau skalierbarer Lernlösungen als wichtigen Beitrag von L&D. Diese Skalierbarkeit ist ein zentraler Hebel, um kritische Kompetenzen effizient und konsistent im gesamten Unternehmen zu verankern. In der Praxis heißt das, modulare Programme zu entwickeln, die sich flexibel über Standorte, Rollen und Sprachen hinweg einsetzen lassen. Zentrale Inhalte können digital vermittelt und mit lokalen Praxisformaten zu Blended Learning Angeboten kombiniert werden. L&D kann hierfür einheitliche Qualitätsstandards definieren.

Strategische Workforce- und Outplacement-Planung (6 Antworten)

Eine kleinere Gruppe der Befragten sieht ihren Beitrag in der Workforce- und Outplacement-Planung. Hier wirkt L&D in sensiblen Transformationsphasen mit, in denen es um Rollenveränderungen, Personalumbau oder Standortentscheidungen geht. Konkret kann L&D gemeinsam mit HR und Fachbereichen skillbasierte Alternativpfade für gefährdete Rollen entwickeln, Qualifizierungsprogramme für interne Mobilität aufsetzen und Mitarbeitende beim Übergang in neue Aufgabenfelder (intern oder extern) unterstützen – etwa durch Career-Workshops, Coaching-Angebote oder Outplacement-Begleitung.

L&D Strategie & Unternehmensziele

Inwieweit ist eure L&D Strategie mit strategischen Unternehmenszielen verknüpft?



Beim Großteil der Organisationen (41,2 %) ist L&D klar in die strategische Steuerung eingebunden und kann seine Rolle als Partner in volatilen Zeiten gezielt ausfüllen.

22,7 % der Befragten berücksichtigen relevante Unternehmensziele zumindest teilweise; hier besteht Potenzial, die Verknüpfung zu schärfen und Prioritäten noch enger gemeinsam mit der Unternehmensleitung zu definieren. Gleichzeitig arbeitet knapp ein Drittel (27,7 %) der Befragten in Organisationen ohne klar ausformulierte L&D Strategie. Dort bleibt die Verbindung zur Unternehmensstrategie häufig diffus, was es erschwert, den Beitrag von L&D in wirtschaftlich schwierigen Phasen überzeugend zu begründen. Weitere 8,4 % berichten, dass die Unternehmensleitung dem Bereich konkrete Ziele und Strategien vorgibt. Hier ist das Alignment zur Unternehmensstrategie zwar besonders stark ausgeprägt, zugleich entsteht jedoch eine eher Top-down geprägte Steuerung: Fachliche Impulse, Erfahrungswissen und Bedarfe aus den Bereichen fließen weniger systematisch in die Zielsetzung ein.

Für die Rolle von L&D als strategischer Partner ergibt sich daraus: Je klarer Unternehmensziele und L&D Aktivitäten miteinander verknüpft sind und je stärker dabei sowohl Führungsperspektiven als auch Praxiswissen aus den Fachbereichen einfließen, desto wirksamer kann L&D seine Rolle als strategischer Partner ausfüllen.



troodi 

Inhaltliche Fokus- themen & Lernformate

Führungskompetenzen als stabiler Kern (39,5 %)

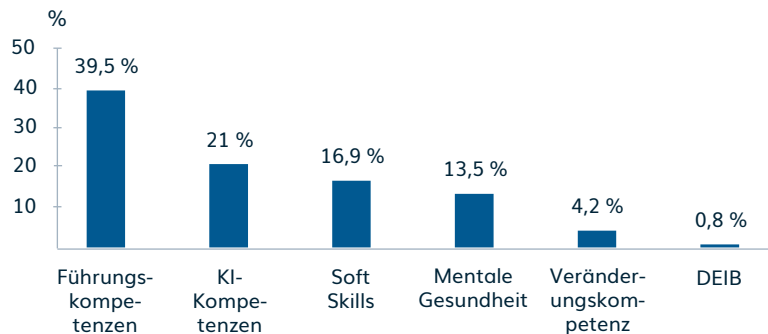
Viele Organisationen investieren weiterhin in klassische Führungsthemen – ergänzt um Aspekte wie Führen auf Distanz, laterale Führung oder Führung in Transformation. Damit knüpfen die Prioritäten unmittelbar an die in Kapitel 3 beschriebenen Herausforderungen und an den Aufbau von Veränderungskompetenz an.

KI-Kompetenzen als zweiter Schwerpunkt (21,0 %)

L&D steht vor der Aufgabe, Mitarbeitende und Führungskräfte so zu qualifizieren, dass sie KI-Lösungen sinnvoll einsetzen können. Hier geht es einerseits um das Verständnis von KI-Grundlagen und Einsatzmöglichkeiten, andererseits um den reflektierten Umgang mit KI-Tools. Dies ist eine zentrale Voraussetzung für die in Kapitel 2 beschriebene strategische Umsetzung von KI-Projekten.

Fokusthemen 2026

Welches inhaltliche Thema hat in eurer Organisation in 2026 die höchste Priorität?





Soft Skills und Zusammenarbeit als Fundament 16,9 %

Soft Skills – insbesondere Kommunikation und Zusammenarbeit – bleiben für viele Organisationen ein zentrales Entwicklungsfeld. In herausfordernden Phasen steigt der Bedarf an klarer Abstimmung, konstruktivem Umgang mit Konflikten und effizienter Zusammenarbeit. Soft Skills bilden damit die Grundlage für wirksame Führung sowie für den Einsatz neuer Technologien und Arbeitsformen.

Mentale Gesundheit als Bestandteil nachhaltiger Entwicklung 4,2 %

Mentale Gesundheit wird seltener als wichtigstes Thema genannt, bleibt aber vor dem Hintergrund hoher Arbeitsbelastung und stetiger Veränderung ein wichtiger Bestandteil eines nachhaltigen L&D Portfolios. Angebote zur Stressbewältigung, Selbstfürsorge, Workload-Management oder zum Umgang mit Belastungsspitzen tragen dazu bei, Leistungsfähigkeit und Gesundheit langfristig zu sichern.

Veränderungskompetenz im Fokus 13,4 %

Die explizite Nennung von Veränderungskompetenz zeigt, wie stark Organisationen den Umgang mit Unsicherheit und Wandel in den Blick nehmen. L&D kann hier eine Schlüsselrolle übernehmen, indem es Mitarbeitende und Führungskräfte systematisch auf Veränderungsprozesse vorbereitet, Reflexionsräume schafft und praxisnahe Werkzeuge für den Umgang mit Dynamik und Unsicherheit bereitstellt.

DEIB und weitere Themen 5 %

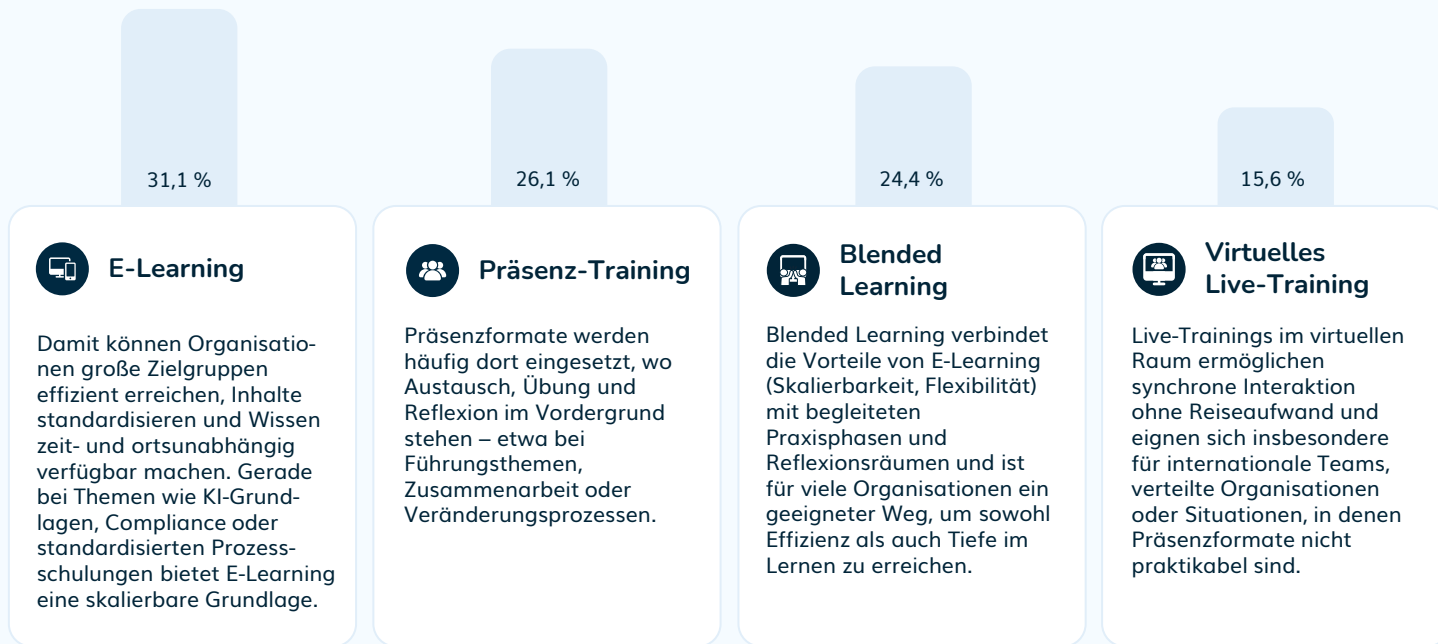
DEIB (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging) werden nur von einem kleineren Teil der Befragten als Top-Priorität genannt. Unter „Anderes“ nennen Befragte stärker fachlich ausgerichtete Themen wie Qualitätsstandards, Vertriebs- und Produkttrainings.

L&D fokussiert sich 2026 stark auf Führung, KI-Kompetenzen und die Befähigung zum Umgang mit Veränderung – und legt damit inhaltlich genau dort Schwerpunkte, wo Organisationen in Phasen wirtschaftlicher Unsicherheit besonders gefordert sind.

Lernformate

Welches Lernformat wird in eurer Organisation 2026 voraussichtlich am häufigsten eingesetzt?

Kein einzelnes Format dominiert deutlich. Stattdessen ergibt sich ein klarer Formatmix, der unterschiedliche Bedürfnisse und Rahmenbedingungen abbildet. E-Learning bildet oft die skalierbare Grundlage, Präsenz und Blended-Formate sorgen für Tiefe und Transfer, virtuelle Live-Trainings schaffen Flexibilität.





troodi 

Fazit

Implikationen für
L&D Teams

Implikationen für L&D Teams

L&D bewegt sich in einem Spannungsfeld aus technologischer Dynamik, wirtschaftlicher Volatilität und hohen Erwartungen an Wirksamkeit. Gleichzeitig zeigt sich, dass L&D Teams heute über zentrale Hebel verfügen, um Organisationen durch diese Zeit zu begleiten.

Trendschwerpunkt KI – aber nicht um jeden Preis

KI-gestützte Lernbegleitung und personalisierte Lernpfade stehen 2026 klar an der Spitze der wahrgenommenen L&D Trends. Andere Themen wie Skill-based Learning und Selbstlernkultur bleiben wichtig, rücken aber im Schatten des KI-Fokus etwas zurück. Für L&D bedeutet das: KI kann eine wesentliche Unterstützung sein, ersetzt jedoch nicht die grundlegenden Bausteine wirksamer Lern- und Entwicklungsarbeit.

KI in der Praxis – Lücke zwischen Anspruch und Integration

Die Integration von KI in die L&D Strategie hat gegenüber 2025 sichtbar zugenommen, bleibt aber häufig in der Phase von Piloten und Teilintegration. Nur wenige Organisationen berichten von einer umfassend verankerten KI-Strategie. Daraus ergibt sich für L&D die Aufgabe, KI-Einsatz gezielt zu fokussieren: mit klar definierten Use Cases, einer Anbindung an strategische Ziele und einer realistischen Einschätzung der organisatorischen Voraussetzungen.





L&D als Partner für Zukunftsfähigkeit und Stabilität

Die größten Herausforderungen für L&D drehen sich um Lernkultur, Wirksamkeit, Budget und die Unterstützung der Zukunftsfähigkeit der Organisation. Gleichzeitig leistet L&D schon heute zentrale Beiträge: beim Aufbau von Veränderungskompetenz und Resilienz, in der Übersetzung von Unternehmensstrategie in den Arbeitsalltag und in der Skill-Analyse. Je enger diese Beiträge mit den strategischen Zielen des Unternehmens verknüpft sind, desto stärker wird L&D als Partner auf Augenhöhe wahrgenommen. Eine klar formulierte L&D Strategie, die explizit an Unternehmenszielen andockt, ist dafür ein wichtiger Anker.

Inhalte und Formate gezielt orchestrieren

Inhaltlich stehen Führungskompetenzen, KI-Kompetenzen, Soft Skills und Veränderungskompetenz im Mittelpunkt. Formalseitig zeigt sich ein bewusster Formatmix aus E-Learning, Präsenz-, Blended Learning- und virtuellen Formaten. Für L&D Teams bedeutet das: Wirkung entsteht durch das abgestimmte Zusammenspiel von Themen, Zielgruppen und Formaten. Führung und Veränderung benötigen andere Lernräume als der Aufbau von Basiswissen zu KI oder Prozessen; entsprechend lohnt sich eine konsequente Portfolio- und Formatsteuerung.

L&D ist ein zentraler Hebel, um Organisationen in technologisch und wirtschaftlich herausfordernden Zeiten zukunftsfähig zu machen. Wer KI mit Augenmaß einsetzt, L&D Strategie eng an Unternehmenszielen ausrichtet und Lernkultur, Veränderungskompetenz sowie passende Lernformate gezielt weiterentwickelt, stärkt nicht nur die Handlungsfähigkeit von Mitarbeitenden, sondern auch die Widerstandskraft des gesamten Unternehmens. Für L&D Teams liegt darin die Chance, ihre Rolle als strategische Partnerfunktion weiter zu schärfen und den eigenen Beitrag zur Unternehmensentwicklung sichtbar zu machen.

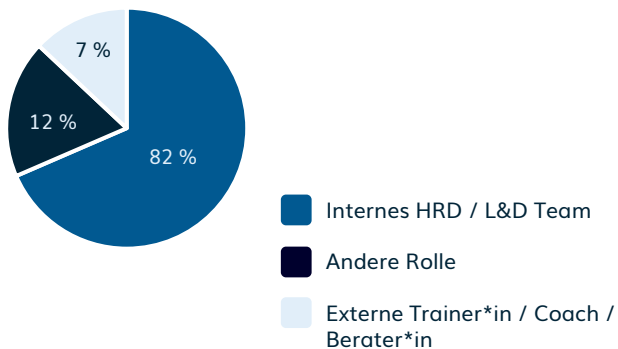


Stichprobe

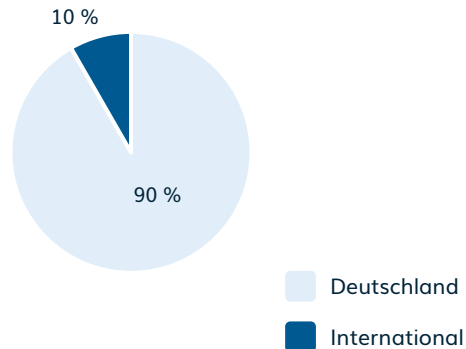
An der Befragung für den L&D Trend Report 2026 nahmen insgesamt **119 Personen** teil.

Die Ergebnisse spiegeln vor allem die Perspektive von Personen wider, die direkt in die Gestaltung und Steuerung von Learning & Development in Organisationen eingebunden sind. Externe Perspektiven aus Beratung, Training und Coaching ergänzen dieses Bild, bleiben aber in der Minderheit. Die Ergebnisse sind in erster Linie im Kontext des deutschsprachigen Marktes zu interpretieren, mit einzelnen internationalen Impulsen.

Was ist deine Rolle?



In welcher Region arbeitest du?





troodi 

Über
troodi

Über troodi



Gegründet im Januar 2020 | 17 Mitarbeitende | Hauptsitz in Köln | Netzwerk aus über 40 Trainer*innen

Unser Ziel ist es, persönliche und kontinuierliche Weiterentwicklung zu ermöglichen, um Unternehmen langfristig zukunftsfähig aufzustellen. Wir entwickeln Trainingskonzepte, die wirken – nachhaltig, praxisnah und passgenau zu den Herausforderungen unserer Kunden.



Modulare Lernarchitektur

Wir entwickeln maßgeschneiderte Konzepte – mit eigener Lernplattform, eigener Methodik und eigenen Trainer*innen.



Partnerschaftliche Zusammenarbeit

Als Sparringspartner arbeiten wir eng und strategisch mit unseren Ansprechpersonen aus HR und Personalentwicklung zusammen.



Fokus auf messbare Wirkung

Durch klare Lernziele, begleitende Evaluation und passende Messgrößen stellen wir Transfer und Wirksamkeit sicher.



Kontakt

troodi L&D Consulting & Training Team

✉ info@troodi.de

📅 Direkt zur Terminbuchung

🌐 www.troodi.de

📍 troodi GmbH
Lichtstr. 25
50825 Köln



Samuel Lopez

Head of L&D Consulting & Training



Franziska Iwan

L&D Consultant & Trainerin



Meike Ohm

L&D Consultant & Trainerin



Erfahre mehr auf

www.troodi.de

Folge uns auf

[LinkedIn](#)

