

Scheer IMC

Stand der Lerntechnologien 2026

scheer-imc.com

Scheer IMC

Inhalt

Einleitung 3

Lernstrategie & Technologie 8

Wirkung messen 14

Budget & Investment 17

Skills & Kompetenzaufbau 23

Zukunftstrends & KI 28

Implementierung & Engagement 34

Demografie & Fazit 38

Scheer IMC

Stand der Lerntechnologien 2026

Bereits im dritten Jahr in Folge haben wir gemeinsam mit Moweb Research analysiert, was in der betrieblichen L&D-Bereich wirklich passiert – und zwar jenseits der Versprechen der Softwareanbieter. Die diesjährige Studie spiegelt die Perspektiven von 420 L&D-Entscheiderinnen und -Entscheidern aus Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden in Europa, Nordamerika und im asiatisch-pazifischen Raum wider.

Das zentrale Ergebnis ist eindeutig: KI hat den Sprung aus den PowerPoint-Folien in die tatsächliche Umsetzung geschafft. Die meisten Unternehmen merken aktuell, dass die Umsetzung schwieriger ist als die erste Einführung. Die Integration in bestehende Systeme, Anforderungen an die Datensicherheit sowie die notwendige zuverlässige Governance haben sich als der eigentliche Engpass in der Personalentwicklung entpuppt. Gleichzeitig steigen die Erwartungen: Erfolg wird nicht mehr an den Abschlussquoten, sondern an echten Ergebnissen gemessen. Doch die Verknüpfung von Lernen und geschäftlichen Ergebnissen bleibt ohne vernetzte Daten und fundierte Analytics-Fähigkeiten eine Herausforderung.

Besonders spannend finde ich in diesem Jahr, wie alles zusammenwächst: Die Lerninfrastruktur konzentriert sich immer mehr auf ein zentrales LMS als Basis, das durch Analytics- und KI-Elemente ergänzt wird. Investitionen fließen nicht mehr in das Ersetzen von Plattformen, sondern in die Erweiterung von Skills. Zudem setzen sich Delivery-Modelle durch, die auf Blended Learning direkt im Arbeitsalltag setzen anstatt als unabhängige Maßnahme integriert werden.

Die praktische Agenda für L&D-Verantwortliche liegt auf der Hand: Den Learning-Stack konsolidieren, Lernaktivitäten dort verankern, wo wirklich gearbeitet wird, und letztendlich die Brücke von Lerninhalten zu Skills und von dort aus direkt zu echter Performance meistern. Denn: die Gewinnenden werden nicht diejenigen mit den meisten Tools sein, sondern diejenigen, die den Mehrwert in messbare Geschäftserfolge übersetzen können.

Viel Freude beim Lesen!

Sven R. Becker
Co-CEO und Executive Board Member, Scheer IMC



Sven R. Becker

Scheer IMC

Einleitung



Die 2026 Studie zum Stand der Lerntechnologien zeigt, dass Corporate Learning an einem Wendepunkt steht: KI ist kein bloßes Diskussionsthema in den Vorstandsetagen mehr, sondern operative Realität. Dabei haben sich Integration, Sicherheit und technische Komplexität als die primären Hürden herauskristallisiert. Aktuell bildet das LMS das stabile Fundament der Technologielandschaft. Investiert wird jedoch vor allem dort, wo die Content-Erstellung beschleunigt wird und Skills sichtbar gemacht werden – insbesondere durch KI-gestützte Authoring-Tools, Coaching und Skill-Infrastrukturen.

Die Erfolgsmessung entwickelt sich weg vom reinen Tracking von Aktivitäten hin zu Ergebnis-Metriken. Skill-Entwicklung und Produktivitätssteigerungen rücken dabei in den Fokus des L&D-Narrativs. Dennoch kämpfen viele Unternehmen weiterhin damit, Lerndaten mit geschäftlichen Auswirkungen zu verknüpfen, da sie durch fragmentierte Systeme und begrenzte Analytics-Fähigkeiten eingeschränkt sind.

Bei den Delivery-Modellen setzt sich der Trend zum Blended Learning fort, das die Weiterbildung von Mitarbeitenden direkt in den Arbeitsalltag einbettet – unterstützt durch die Einbindung von Führungskräften und kontinuierliches Feedback. Die Ergebnisse für 2026 setzen eine globale Benchmark, wobei regionale Muster unterschiedliche Adoptionsgeschwindigkeiten und strategische Schwerpunkte offenbaren. Die Marktführer dieser nächsten Phase werden jene Unternehmen sein, denen es gelingt, Lernen mit Skills und Skills mit Performance zu verknüpfen – und zwar auf eine Weise, die für das Business vertrauenswürdig und skalierbar ist.

Scheer IMC

Zentrale Erkenntnisse & strategische Takeaways



KI ist die neue Herausforderung in der Umsetzung

Die Integration von KI und neuen Lerntechnologien ist mit 53% die größte Hürde für L&D-Verantwortliche. Diese Barrieren sind typisch für das Enterprise-Umfeld und betreffen die Systemintegration, technische Komplexität und Sicherheitsanforderungen. Dabei stehen Unternehmen im APAC-Raum unter stärkerem Budgetdruck als in Nordamerika.



Der Learning-Stack wird konsolidiert

Fast drei Viertel der Unternehmen setzen auf ein zentrales LMS, ergänzt durch Analytics und Learning Hubs als Schwerpunkte. Während Nordamerika bei der LMS-Nutzung mit 81% vorne liegt, besteht der Schwerpunkt in der APAC-Region stärker auf der Einführung von Analytics. Die Ära des unkontrollierten Plattform-Wildwuchses geht zu Ende.



Investments wandern hin zu Skills

Die Budgets bleiben stabil, aber die Ausgaben werden zugunsten von KI-Tools und Skill-Infrastrukturen umgeschichtet. Neun von zehn Unternehmen investieren mindestens 10% ihres L&D-Budgets in Technologie. KI-gestütztes Authoring und Coaching dominieren die geplanten Investitionen.



Messung nach Wirkung, nicht nach Aktivität

Produktivitäts- und Skill-Kennzahlen gewinnen an Bedeutung, während reine Teilnahmeraten als Erfolgsbeweis in den Hintergrund rücken. Die größte Hürde bleibt mit 44% die Verknüpfung von Lernen mit dem Business-Impact.



Skill-Management weit verbreitet, Wirkungsnachweis fehlt

Skill-Management ist mit einer Verbreitung von 86% längst im Mainstream angekommen und die Dringlichkeit ist hoch. Dennoch kämpfen viele mit der Sichtbarkeit und Bewertung von Kompetenzen. KI-Kompetenz ist mit 49% der wichtigste Schwerpunkt bei den Skills.



Engagement entfaltet sich am besten direkt im Arbeitsalltag

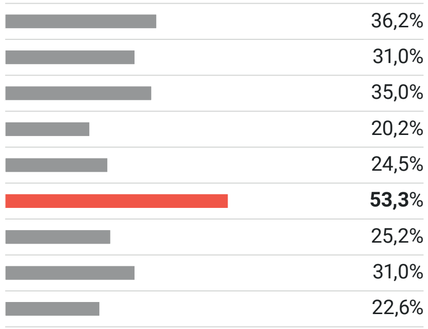
Die Einbindung in den Arbeitsalltag und personalisierte Lernpfade gelten als wirksamste Hebel für Engagement, während Gamification schlecht abschneidet. Akzeptanz entsteht vor allem durch Management-Unterstützung, KPI-Ausrichtung und messbaren Wirkungsnachweis.

Scheer IMC

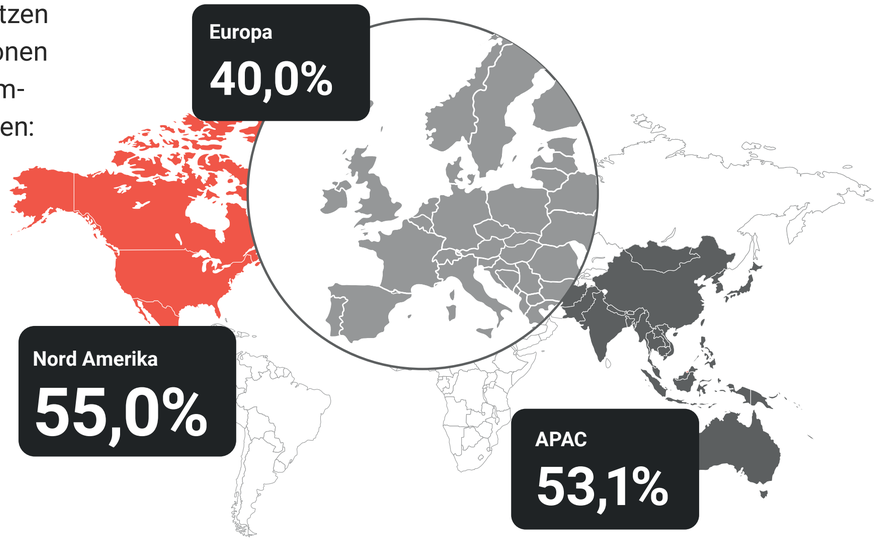
Fakten

53,3%

der Befragten sehen die größte Herausforderung in KI oder der effektiven Integration von neuen Lerntechnologien in bestehende Systeme.

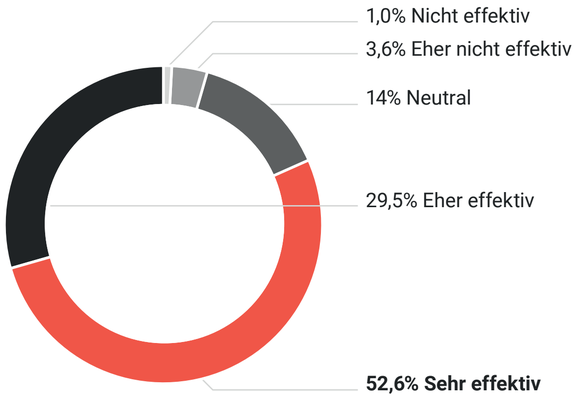


In diesem Maße setzen verschiedene Regionen auf KI, um ihre Team-Trainings zu skalieren:



4 von 5

Entscheidungsträgern stufen ihre bestehenden Lösungen als mindestens „eher effektiv“ ein.



Ist systematisches Skill-Management für Ihr Unternehmen 2026 eine strategische Priorität?

Ja 86%

Nein 14%

62,1%

der Entscheidungsträger sehen in KI-gestütztem adaptivem Lernen oder virtuellen KI-Lernassistenten den Faktor mit dem größten Potenzial für Branchenveränderungen in den nächsten drei Jahren.

Scheer IMC

Lernstrategie & Technologie

Scheer IMC

Lernstrategie & Technologie
KI ist der neue Engpass

Der große Umbruch 2026 besteht nicht im fehlenden Willen von L&D KI überhaupt zu integrieren, sondern dass L&D nun dafür verantwortlich ist, sie effektiv zu machen. Die Integration von KI und neuen Lerntechnologien steht ganz oben auf der Liste der Herausforderungen und wird von etwas mehr als der Hälfte der Entscheiderinnen und Entscheider genannt. Klassische Probleme sind dabei nicht vollständig verschwunden: Schwierigkeiten beim Engagement folgen dicht dahinter. Die Einbindung von Trainings in bestehende HR- und IT-Systeme sowie die technische Komplexität rangieren als Barrieren direkt hinter der KI-Integration; Daten- und Datenschutzbedenken werden ähnlich hoch bewertet. Auch Budgetdruck bleibt relevant, doch Unternehmen stellen heute zuerst die Frage: „Können wir das alles verbinden und steuern?“, bevor sie zum Thema Kosten kommen.

Regionaler Fokus

Der Budgetdruck ist im APAC-Raum mehr als doppelt so ausgeprägt wie in Nordamerika, wo wiederum komplexe Workflows häufiger als Reibungspunkte genannt werden.

53,3%

der Befragten sehen die größte Herausforderung in KI oder der effektiven Integration von neuen Lerntechnologien in bestehende Systeme.

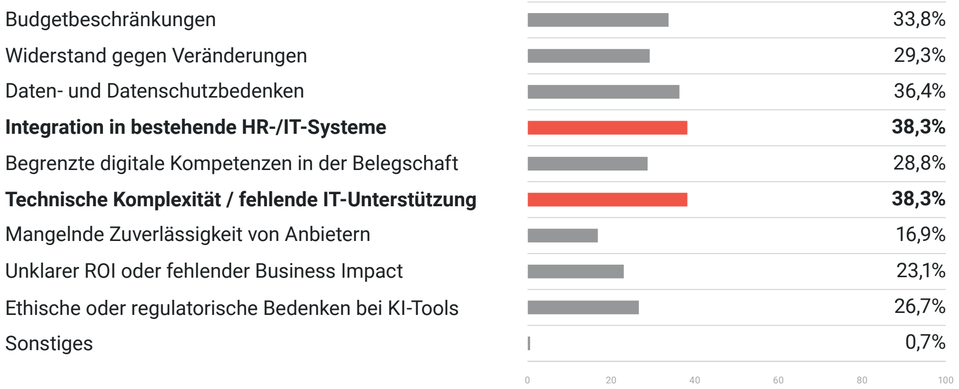
Callout

KI ist keine Debatte mehr. Jetzt geht es um das „Wie“: Das heißt: Integration, Vertrauen und Skalierbarkeit.

Was sind die größten Herausforderungen bei der Schulung Ihrer Zielgruppe(n)? Bitte wählen Sie bis zu 3 aus:



Was sind die größten Hürden bei der Einführung oder dem Ausbau von Learning Technologies in Ihrem Unternehmen? Bitte wählen Sie bis zu 3 aus:



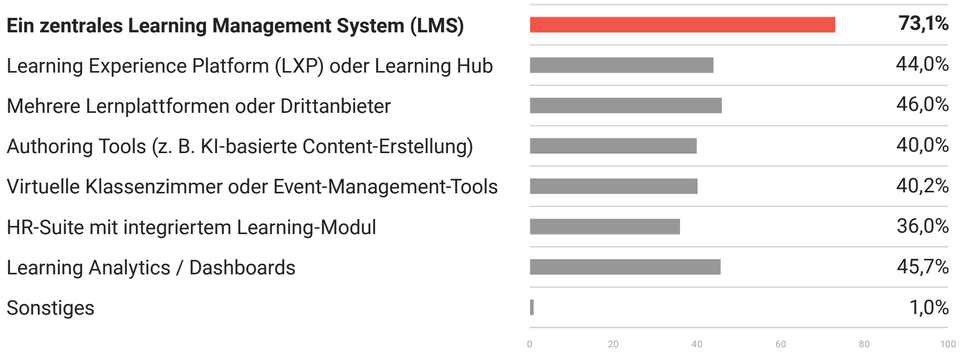
Scheer IMC

Lernstrategie & Technologie
Der Learning-Stack findet seinen Kern

73,1%

der Unternehmen setzen auf ein zentrales LMS, um ihr L&D-Angebot zu steuern.

Welche Technologien nutzt Ihr Unternehmen für die Bereitstellung und Verwaltung von L&D-Trainings? Bitte wählen Sie alle zutreffenden aus:



Die Technologielandschaft im Jahr 2026 gleicht weniger einer fragmentierten Sammlung von Tools als vielmehr einem kohärenten System. Ein zentrales LMS bleibt für 73% der Unternehmen das Fundament für L&D. Um diesen Kern herum konzentrieren sich die häufigsten Ergänzungen auf Steuerung und Nutzererfahrung: Analytics und Dashboards werden von weniger als der Hälfte der befragten Unternehmen verwendet. Auch Learning Hubs und Learning Experience Platforms (LXPs) erreichen ähnliche Werte. Content-Geschwindigkeit hat sich von einem „Nice-to-have“ zu einer Kernanforderung entwickelt; Authoring-Tools sind mit 40% fest im Mainstream etabliert. Einst populäre Remote-Optionen wie Virtuelles Klassenzimmer und Event-Tools verlieren weiter an Bedeutung und liegen in der Nutzung deutlich hinter dem LMS-Kern.

Regionaler Fokus

Die Nutzung eines zentralen LMS erreicht in Nordamerika mit 81% ihren Spitzenwert, gepaart mit einer generell höheren Akzeptanz von Multi-Plattform-Umgebungen. Im APAC-Raum sticht hingegen die Verbreitung von Analytics (50%) hervor, während deutlich weniger auf Virtual Classroom Tools gesetzt wird.

Scheer IMC

Lernstrategie & Technologie
Trainingsprioritäten verschieben sich Richtung Transformation

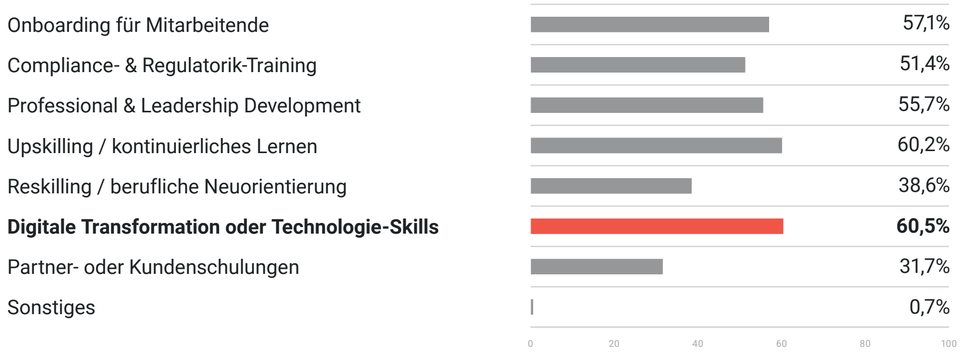
Die Trainingsagenda 2026 spiegelt eine Belegschaft wider, von der kontinuierliche Anpassung erwartet wird. Die gängigsten Programme beschränken sich nicht mehr auf Pflichtschulungen: Digitale Transformation und Technologie-Skills stehen mit 61% an der Spitze. Upskilling & kontinuierliches Lernen folgen dicht mit 60%. Auch Onboarding bleibt eine tragende Säule. Zudem spielen Professional Development & Leadership weiterhin eine zentrale Rolle. Dies zeigt, dass der Kompetenzaufbau heute beides umfasst: wie wir arbeiten und wie wir führen. Compliance-Trainings bleiben wichtig, sind aber nicht mehr das prägende Aushängeschild des Lernportfolios. Das Gesamtmuster ist deutlich in Richtung Veränderungsbereitschaft ausgerichtet: Es geht darum, digitale Fähigkeiten aufzubauen, Skills aktuell zu halten und Performance durch laufende Entwicklung statt durch punktuelle Interventionen unterstützen.

60,5%

der Organisationen priorisieren die digitale Transformation und Technologie-Skills.



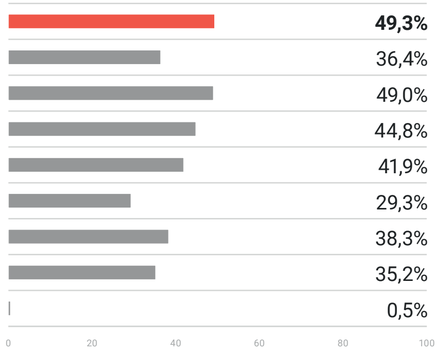
Welche Trainingsarten bietet Ihr Unternehmen an? Bitte wählen Sie alle zutreffenden aus:



Scheer IMC

Lernstrategie & Technologie
Skills und KI als Hebel für Skalierbarkeit

Welche der folgenden Maßnahmen unterstützt Ihr Team am stärksten beim Skalieren von Trainingsprogrammen? Bitte wählen Sie alle zutreffenden aus:



Wenn L&D-Verantwortliche im Jahr 2026 von Skalierbarkeit sprechen, beschreiben sie einen Wettlauf gegen den schnellen Wandel von Kompetenzen bei gleichzeitig begrenzten Kapazitäten. Die stärksten Hebel vereinen Sichtbarkeit und Geschwindigkeit: Die Identifizierung von Skill-Gaps mittels Analytics steht ganz oben, gleichauf mit Faktoren wie KI-basierter Content-Erstellung und Personalisierung, was jeweils von etwa der Hälfte der Befragten genannt wurde. Darauf folgt ein zentralisiertes Ökosystem-Management, das unsere Erkenntnis betont, dass Skalierung von der Kohärenz abhängt – und nicht von einer noch größeren Anzahl an Plattformen. Die Kernbotschaft lautet: Skalierung bedeutet heute nicht, dass Content-Bibliotheken angehäuft werden. Vielmehr kommt es darauf an, Bedarfe präzise zu ermitteln, zielgerichtete Inhalte schnell zu produzieren und das Ganze datengestützt zu steuern.

Regionaler Fokus
Nordamerika liegt bei der Nutzung von Skill-Analytics mit 57% am weitesten vorn. Europa zeigt sich bei KI-basierter Erstellung und Personalisierung mit 40% vorsichtiger im Vergleich zu über 55% in Nordamerika und 53% im APAC-Raum. Selbst wenn die Prioritäten ähnlich sind, unterscheidet sich das Tempo bei der Einführung.

Callout

Skalierung bedeutet 2026 nicht mehr, größere Lernbibliotheken aufzubauen, sondern Skill-Gaps zu diagnostizieren und schnell maßgeschneiderte Inhalte zu erstellen.

Scheer IMC

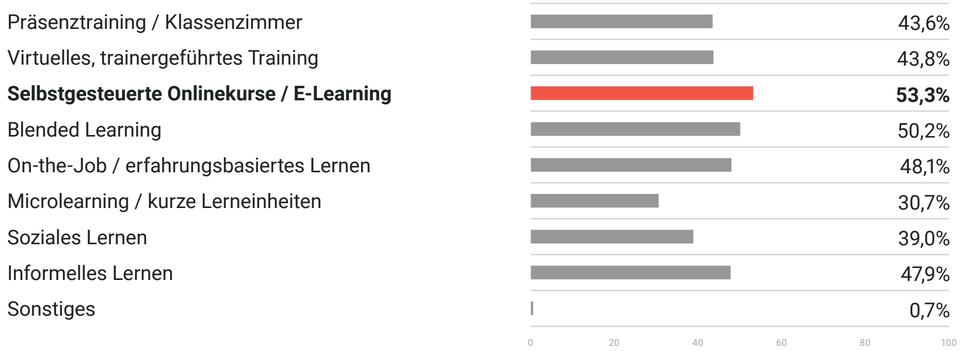
Lernstrategie & Technologie
Blended Learning wird zum Standard-Betriebsmodell

Im Jahr 2026 scheint die Debatte über das Lernformat beendet zu sein, denn die Wissensvermittlung konvergiert in einem Blended-Betriebsmodell, das selbstgesteuertes Lernen, strukturierte Lernpfade und Praxisübungen im Job kombiniert. Selbstgesteuerte Onlinekurse und Blended Learning sind mit jeweils rund 50% Nutzung am weitesten verbreitet. Beide gewinnen zudem massiv an Dynamik: Etwa 40% der Befragten geben an, dass diese Formate im letzten Jahr an Bedeutung gewonnen haben. On-the-Job-Learning folgt dicht dahinter und belegt, dass „Lernen während der Arbeit“ mehr als nur ein Schlagwort ist. Die praktische Konsequenz: Lernsysteme müssen kontinuierliche Lernreisen über verschiedene Delivery-Modelle hinweg unterstützen, ohne das Nutzererlebnis oder die Erfolgsmessung zu unterbrechen.

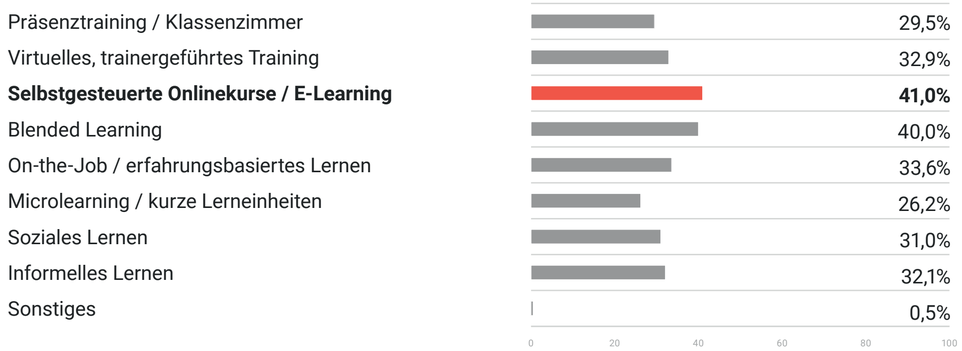
Regionaler Fokus

Nordamerika nutzt virtuelles, trainergeführtes Training (VILT) mit 50% deutlich häufiger als andere Regionen (APAC: 35%). Im APAC-Raum ist der Anteil an klassischen Präsenztrainings höher (49%), zudem gewinnt soziales und kollaboratives Lernen dort so schnell Bedeutung wie nirgendwo sonst (39%). Dies zeigt: Ein Blended Learning-Ansatz kann regional unterschiedlich aussehen, führt aber in die gleiche strategische Richtung.

Welche Lernformate werden in Ihrem Unternehmen genutzt?
Bitte wählen Sie alle zutreffenden aus:



Welche dieser Lernformate haben in den letzten 12 Monaten am stärksten an Bedeutung gewonnen?
Bitte wählen Sie bis zu 3 aus:



Scheer IMC

Wirkung messen

Scheer IMC

Wirkung messen
Von der Aktivität zum Ergebnis

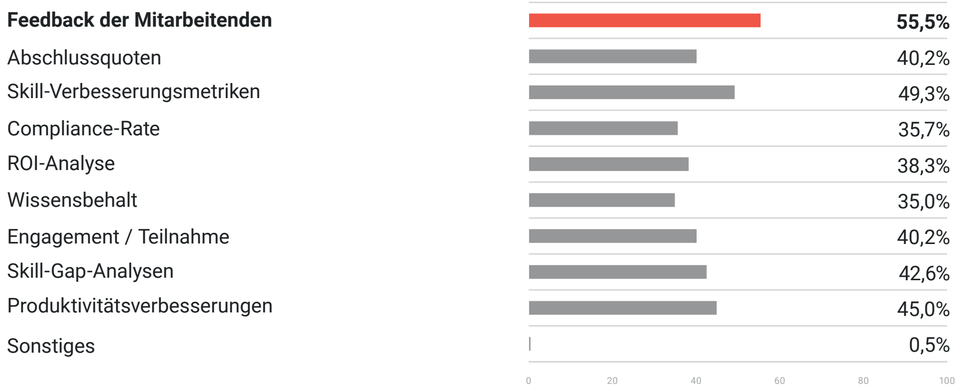
Eine weitere entscheidende Entwicklung im Jahr 2026 ist die Messung von Trainingseffekten jenseits der bloßen Frage, ob Trainings absolviert wurde, sondern hin zu: „Hatte das einen Effekt?“. Den größten Zuwachs verzeichneten ergebnisorientierte Kennzahlen: Die Verbesserung der Produktivität wird mittlerweile von 45% der Unternehmen getrackt, dicht gefolgt von der Verbesserung der Skills. Auch die Skill-Gap-Analyse hat sich zu einer zentralen Messgröße entwickelt und ist keine reine Expertenaufgabe mehr. Traditionelle Indikatoren bleiben zwar relevant, verlieren aber ihre Rolle als Hauptaussage. Hohe Abschlussquoten und Compliance-Raten gelten nicht mehr automatisch als Erfolgstory und das Feedback von Teilnehmenden wird zunehmend als unterstützender Kontext und nicht mehr als finales Urteil betrachtet. L&D steht unter Druck, seinen Beitrag zum Unternehmenserfolg auf Basis von Performance nachzuweisen – nicht mehr nur durch reine Teilnehmerzahlen.

Mitarbeiter-Feedback

bleibt die beliebteste Möglichkeit, um die Wirksamkeit von Learning-Lösungen zu bewerten.



Wie misst Ihr Unternehmen die Wirksamkeit von Learning-Lösungen?
Bitte wählen Sie alle zutreffenden aus:



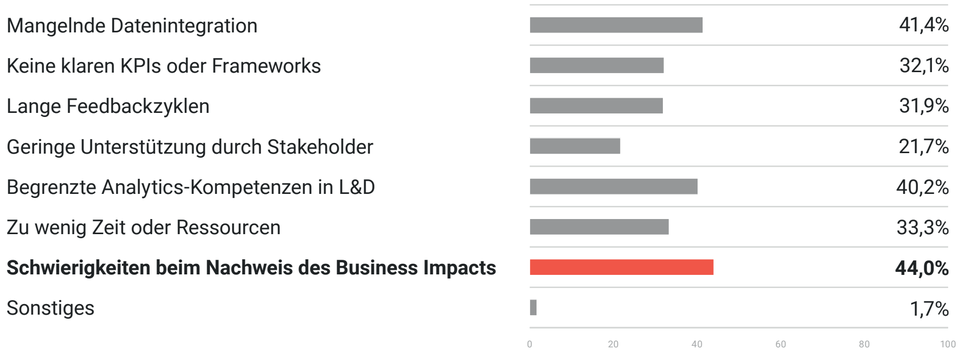
Scheer IMC

Wirkung messen
Die ROI-Hürde: Die fehlende Brücke zum Business

44 %

der Unternehmen fällt es schwer, Lernen mit konkreten Geschäftsergebnissen zu verknüpfen – die größte Hürde bei der Messung des L&D-ROI.

Was sind die größten Hürden bei der Messung des L&D-ROI?
Bitte wählen Sie bis zu 3 aus:



Der schwierigste Teil der Wirkungsmessung ist nicht das Sammeln von Lerndaten, sondern der Nachweis des Business-Impacts. Diese Herausforderung wird von knapp der Hälfte der befragten Unternehmen als größte Barriere für den Erfolg genannt. Eine mangelnde Datenintegration ist fast ebenso problematisch und ein ähnlicher Anteil gibt an, dass die erforderlichen Analytics-Fähigkeiten zur Interpretation der Zahlen noch nicht das nötige Niveau erreicht haben. Dies führt zu einem bekannten Teufelskreis: Teams möchten einen stärkeren ROI erreichen, aber es fehlt ihnen an vernetzten Systemen, gemeinsamen Definitionen sowie an Zeit und Skills, um ein Modell aufzubauen, das den wahren Wert belegt.

Regionaler Fokus
Nordamerika sieht den größten Schmerzpunkt bei der Datenintegration und begrenzten Analytics-Funktionen, was nicht nur auf hohe Ambitionen beim Messen hindeutet, sondern auch auf Reibungsverluste in der Umsetzung. In Europa sind Zeit- und Ressourcenmangel die größten Hürden, während der APAC-Raum damit kämpft, Lernergebnisse mit Business-Auswirkungen zu verknüpfen.

Callout

Die Erfolgsmessung verlagert sich weg von der reinen Aktivität hin zu Skills und Performance. Ohne vernetzte Systeme gerät der ROI jedoch ins Stocken: Es fehlt weiterhin an integrierten Daten und Analysemöglichkeiten.

Scheer IMC

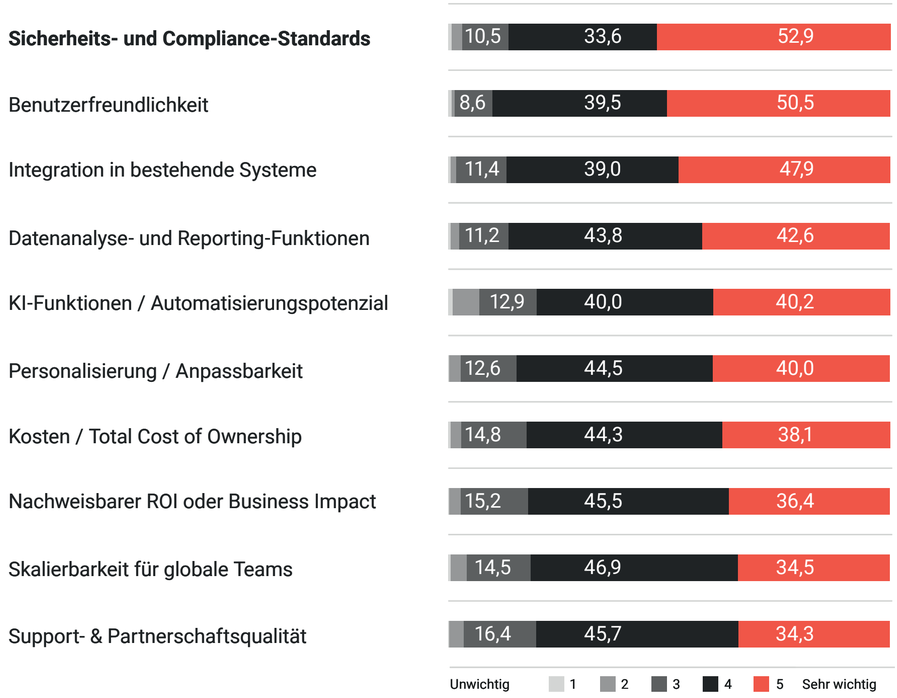
Wirkung messen
Was „gute“ Lerntechnologie beweisen muss

Bei der Bewertung von Technologien im Jahr 2026 sind die Grundlagen nicht verhandelbar: Benutzerfreundlichkeit ist für fast alle Unternehmen eine Grundvoraussetzung. Auch Sicherheit, Compliance, Integration und Reporting werden als hochrelevant eingestuft. KI spielt eine wichtige Rolle, scheint aber im Vergleich zu diesen Fundamenten weniger ein Hygienefaktor zu sein: Sie dient als wichtiger Differenzierungspunkt, löst jedoch unter den Befragten stärkere Kontroversen aus als die Basisanforderungen. Dies spiegelt die unterschiedliche Bereitschaft und variierendes Vertrauen wider. Das Takeaway für die Praxis ist: Wirkungsmessung ist nicht nur ein Reporting-Thema, denn sie beginnt bereits bei der Kaufentscheidung. Tools müssen einfach einführbar sein, sich ins Ökosystem integrieren lassen und zuverlässige Belege liefern, bevor sie Teil einer Erfolgsgeschichte werden können.

90%

der Unternehmen nannten die Benutzerfreundlichkeit als ihren wichtigsten oder zweitwichtigsten Faktor bei der Bewertung von Lerntechnologien.

Welche Elemente sind aus Ihrer Sicht am wichtigsten bei der Bewertung von Learning-Technology-Produkten?



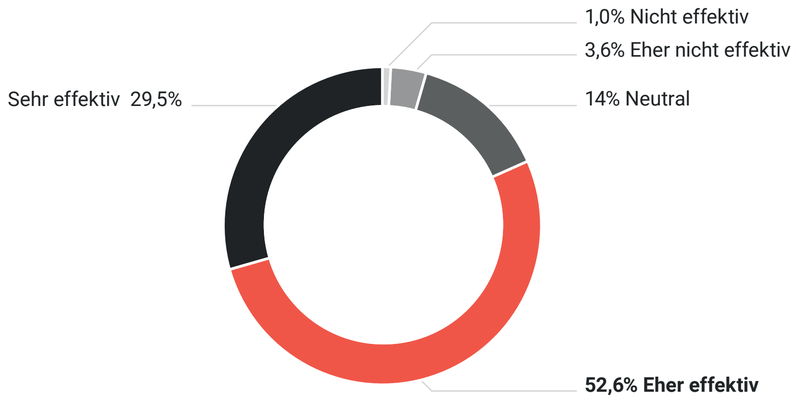
Scheer IMC

Wirkung messen
Das Vertrauen steigt – die Erwartungen auch

4 von 5

Entscheidungsträgern stufen ihre bestehenden Lösungen als mindestens „eher effektiv“ ein.

Wie effektiv waren Ihre Learning-Technology-Lösungen bei der Unterstützung Ihrer L&D-Ziele?



Trotz der gestiegenen Erwartungen beschreiben die meisten Entscheider ihre Lerntechnologien weiterhin als effektiv. Mehr als vier von fünf Befragten bewerten ihre Lösungen als zumindest „eher effektiv“ und der Anteil derer, die sie als „sehr effektiv“ bezeichnen, ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen. Dies ist auch entscheidend für das Gesamtbild: Unternehmen wenden sich nicht von Lerntechnologien ab, sondern legen die Messlatte für deren Leistung höher. Die Zukunft der Erfolgsmessung gehört Trainingsprogrammen, die Skill-Entwicklung mit Performance-Signalen verknüpfen, und Plattformen, die ihren Wert ohne manuelle komplexe Workarounds belegen können.



Budget & Investment

Scheer IMC

Budget & Investment
KI-Investitionen werden zum Mainstream

Die Budgets schießen 2026 nicht in astronomische Höhen, aber sie bleiben stabil, während sich die Schwerpunkte verschieben. Nur etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen verzeichnet steigende Budgets für Lerntechnologien, während etwa ein Drittel von gleichbleibenden Budgets berichtet. Die interessantere Änderung liegt in der Planung: Neun von zehn Unternehmen wenden mittlerweile mindestens 10% ihres L&D-Budgets für Technologie auf. Dabei haben die meisten Befragten eine Vorstellung davon, wie hoch dieser Prozentsatz in etwa ist. Das deutet darauf hin, dass Technologie zu einem fest definierten Budgetposten geworden ist, der nach seinem eigenen Wert beurteilt wird, statt nur ein vager Randfaktor zu sein.

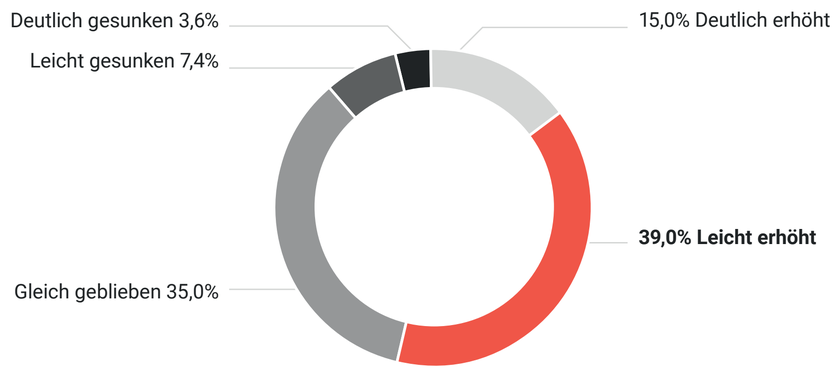
Nur 11%

der Unternehmen verzeichneten für 2026 einen Rückgang ihres Learning-Technology-Budgets.

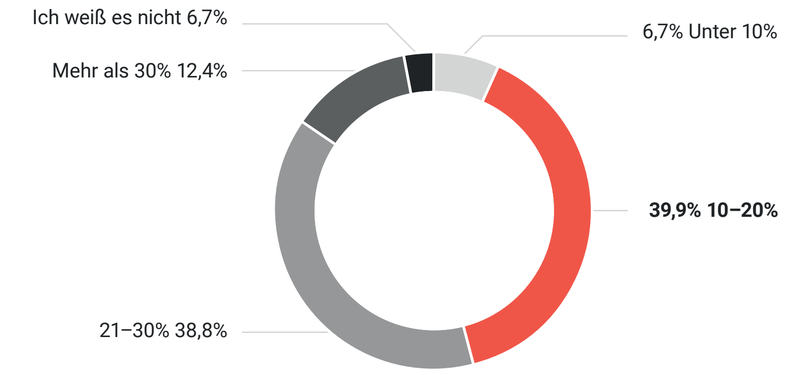
Regional Lens

Nordamerika zeigt sich am stärksten in der Expansion, denn hier berichteten 71% von einer Erhöhung des Budgets. Europa folgt mit 52%. Die APAC-Region ist insgesamt am vorsichtigsten: Nur 38% erhöhen ihre Budgets, während stagnierende Ausgaben und sogar Budgetkürzungen dort häufiger vorkommen als in jeder anderen Region.

Wie hat sich Ihr Learning-Technology-Budget 2025 im Vergleich zu 2024 verändert?



Welcher Anteil Ihres L&D-Budgets entfällt auf Learning Technologies und E-Learning?



Scheer IMC

Budget & Investment
Investitionen verschieben sich von Plattformen hin zu Funktionen

Rund 60%

der Unternehmen planen, in den nächsten 12 Monaten in KI-gestützte Lernlösungen zu investieren.

In welche Learning-Technologien plant Ihr Unternehmen innerhalb der nächsten 12 Monate zu investieren? Bitte wählen Sie alle zutreffenden aus:



Die eigentliche Strategie wird dadurch verraten, wohin die neuen Investitionen fließen: Die größte Dynamik liegt bei KI-Funktionen und Skill-Infrastrukturen statt beim Austausch der Kernplattformen. KI-gestütztes Authoring und KI-basiertes Coaching führen die Liste der geplanten Investitionen an, was von sechs von zehn Befragten genannt wurde. Auch Investitionen in das Skill-Management haben hohe Priorität. Im Gegensatz dazu investieren deutlich weniger Unternehmen in den Ausbau von LMS- oder LXP-Systemen. Dies signalisiert, dass der Markt sich vom reinen Plattform-Rollout hin zu gezielten Upgrades bewegt, die Geschwindigkeit, Personalisierung und Performance-Support ermöglichen.





Budget & Investment
Warum Unternehmen investieren

Der Haupttreiber ist offensichtlich: Die Integration von KI oder intelligenten Lernfunktionen ist für mehr als die Hälfte der wichtigste Grund für geplante Ausgaben. Darüber hinaus sind die Investitionsgründe eher pragmatisch und geschäftsorientiert: Viele streben ein besseres Lerner-Engagement, stärkere Analytics und Messbarkeit sowie eine effizientere Skalierung des Lernens an. Die Botschaft für 2026 lautet nicht „mehr Tools“, sondern bessere Ergebnisse durch intelligentere Systeme, bessere Daten und KI, insbesondere dort, wo sie Reibungsverluste reduziert.

Regionaler Fokus

Nordamerika priorisiert stärker Engagement und Lernerfahrung (48%), während Europa bei Analytics und Messung hinterherhinkt. Im APAC-Raum stehen die Ablösung von Legacy-Systemen (24%) und verbessertes Compliance-Management (35%) im Vordergrund.

55,5%

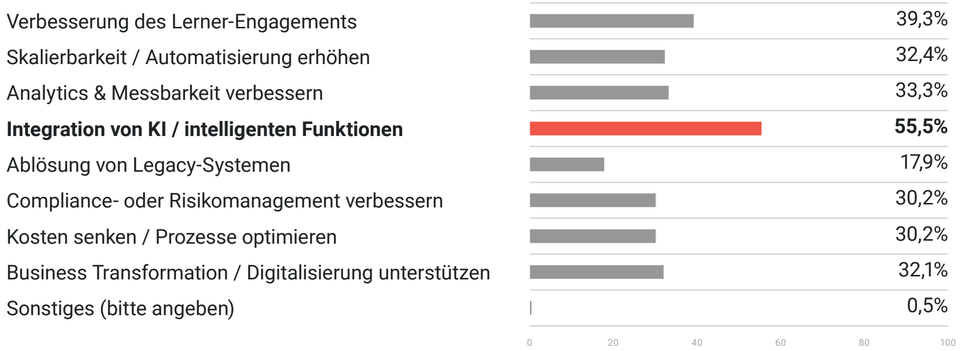
der Befragten gaben als Hauptgrund für ihre Investitionen die Integration von KI oder intelligenten Lernfunktionen an.

Callout

Es geht nicht einfach um „größere Budgets“, sondern um „smartere Ausgaben“ mit Fokus auf KI-Befähigung und die Skills-Infrastruktur.

KI-Investitionen dienen weniger dem Experimentieren als vielmehr der großflächigen Reduzierung von Reibungsverlusten.

Was sind die Haupttreiber für Ihre geplanten Learning-Technology-Investitionen in 2026? Bitte wählen Sie bis zu 3 aus:



Skills & Kompetenzaufbau

Scheer IMC

Skills & Kompetenzaufbau
Skills-Management erreicht den Mainstream

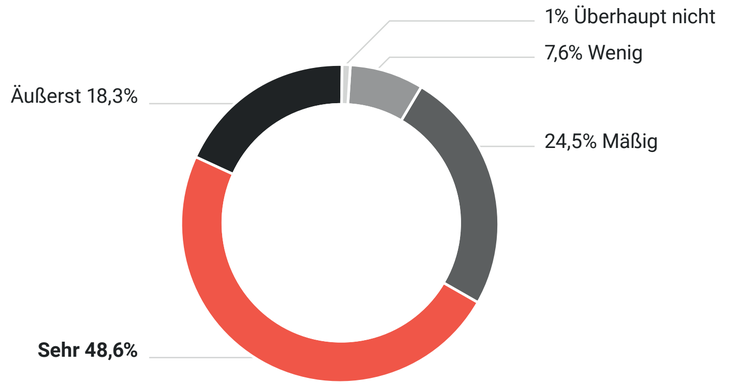
Die Entwicklung und das Tracking von Skills am Arbeitsplatz haben sich von einer „Nice-to-have“-Initiative zu einer operativen Notwendigkeit gewandelt. 86% der Unternehmen geben an, dass systematisches Skills-Management im kommenden Jahr eine strategische Priorität darstellt. Das Thema zeigt zudem eine hohe Dringlichkeit auf: Rund zwei Drittel sagen, dass Up- und Reskilling in den nächsten zwei Jahren von entscheidender Bedeutung sein werden. Das Risiko der Untätigkeit wird heute zunehmend geschäftlich betrachtet anstatt im HR-Kontext. Die größten Befürchtungen drehen sich um Wettbewerbsfähigkeit und Leistungsfähigkeit: Etwa 40% der Verantwortlichen sorgen sich vor allem darum, den Anschluss an den Wettbewerb zu verlieren oder mit immer größeren Skill-Gaps konfrontiert zu sein. Dies ist gefolgt von der Unfähigkeit, neue Technologien einzuführen. Skills werden heute als Hebel für Resilienz verstanden, weshalb Unternehmen auch investieren. Sie sind davon überzeugt, dass Skills darüber entscheiden, wie schnell Anpassung möglich ist, wie effektiv sich neue Technologien implementieren lassen und wie selbstsicher sie ihre Arbeitsprozesse gestalten können.

Ist systematisches Skill-Management für Ihr Unternehmen 2026 eine strategische Priorität?

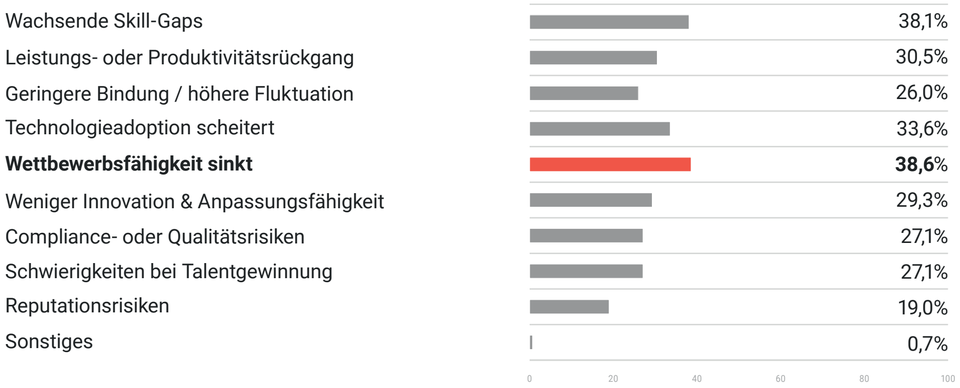
Ja 86%

Nein 14%

Wie wichtig werden Re- und Upskilling in den nächsten 2 Jahren für Ihren Unternehmenserfolg sein?



Was sehen Sie als die größten Risiken, wenn Skills-Entwicklung nicht priorisiert wird?
Bitte wählen Sie bis zu 3 aus:

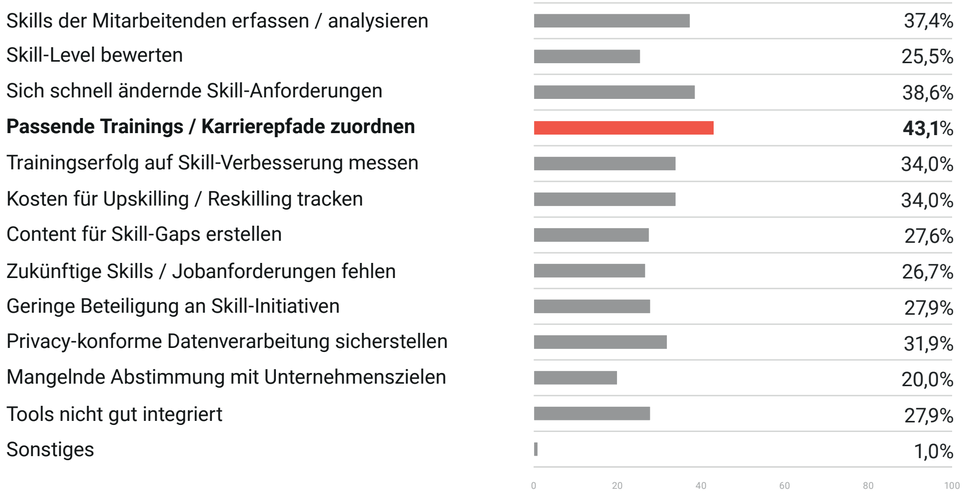


Scheer IMC

Skills & Kompetenzaufbau
Die Lücke in der Skills Intelligence



Was sind die größten Herausforderungen beim Ausbau der Skill-Entwicklung?
Bitte wählen Sie bis zu 5 aus:



Selbst dort, wo Qualifizierungsprogramme bereits etabliert sind, stößt die Umsetzung einer verlässlichen Strategie auf altbekannte Hürden: Das größte Problem ist es, Mitarbeitenden die jeweils relevanten Trainings und Karrierepfade gezielt zuzuordnen. Hinzu kommen Herausforderungen, mit den sich rasant ändernden Skill-Anforderungen Schritt zu halten und vorhandene Skills präzise abzugleichen, um Lücken zu identifizieren. Das zeigt: Die Schwierigkeit liegt nicht nur in der Messbarkeit, sondern vor allem in der Geschwindigkeit.

Regionaler Fokus

Während Unternehmen in Nordamerika mit 46% vor allem bei der praktischen Zuordnung und dem Skill-Mapping Reibungsverluste melden, liegt der Fokus im APAC Bereich stärker auf dem Fortschrittsnachweis. 44% geben an, dass die Messung des Lernfortschritts nach einem Training die größte Hürde darstellt. Die Engpässe variieren zwar je nach Region, doch die Herausforderung bleibt gleich. Es geht darum, aus reinem Streben nach Skills echte Skills Intelligence zu machen, die aktuell, glaubwürdig und handlungsorientiert ist.

Scheer IMC

Skills & Kompetenzaufbau
Wie Unternehmen versuchen, die Lücke zu schließen

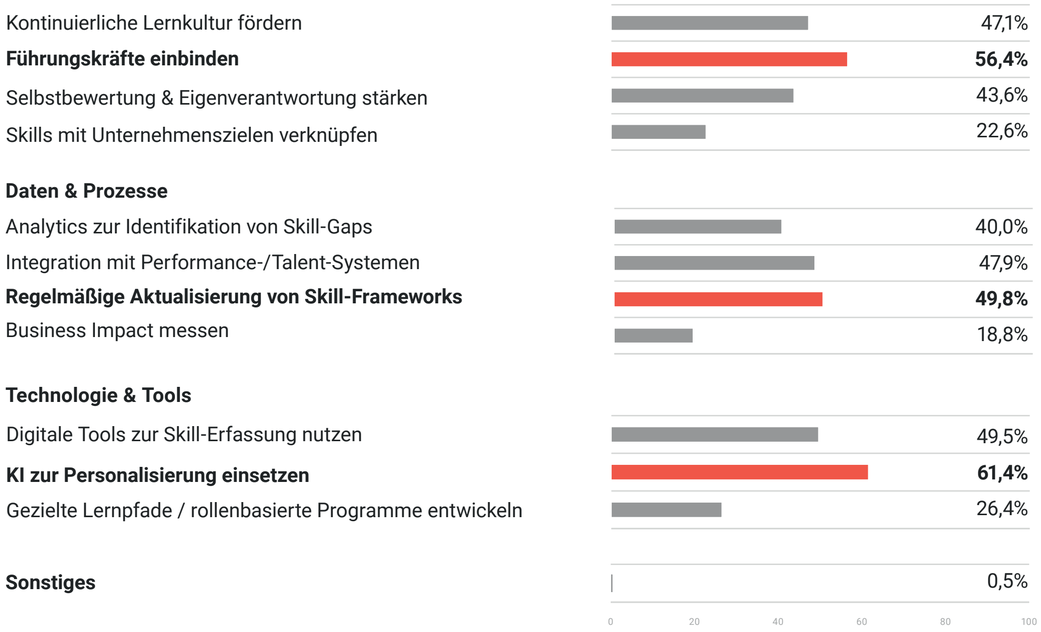
Die häufigste Reaktion auf diese Lücke besteht darin, die Relevanz der Trainings zu erhöhen und Unterstützung flächendeckend auszubauen, anstatt die gesamte Strategie grundlegend zu überdenken. Laut Umfrage ist KI-gestützte Personalisierung mit 61% der wichtigste Ansatz, um Inhalte relevant zu machen, dicht gefolgt von einer stärkeren Einbindung der Führungskräfte mit 56%. Etwa die Hälfte der Befragten aktualisiert regelmäßig ihre Skill-Frameworks und nutzt digitale Tools für die Erfassung von Skills. Hier wird jedoch ein deutlicher Bruch sichtbar: Viele Unternehmen bauen zwar die technologische Infrastruktur auf, aber der Rückschluss auf das Kerngeschäft fehlt. Weniger als jede vierte Organisation verknüpft die Skill-Entwicklung explizit mit den Unternehmenszielen und nur etwa jede fünfte Organisation misst tatsächlich den geschäftlichen Impact dieser Initiativen.

Regionaler Fokus
Nordamerika ist Vorreiter bei der operativen Umsetzung, denn 59% nutzen digitale Tools zur Skill-Erfassung und 54% haben diese in ihre Talent- und Performance-Systeme integriert. Hingegen liegt Europa bei dieser Integration mit 39% deutlich zurück.

Callout
KI bestimmt die Skills-Agenda, doch Skills Intelligence bremst den Fortschritt: Das Erfassen, Korrelieren und Belegen des Effekts gehören für viele Unternehmen zu den größten Hürden.

Kompetenzen werden schneller erfasst, als sie mit Geschäftsergebnissen verknüpft werden können.

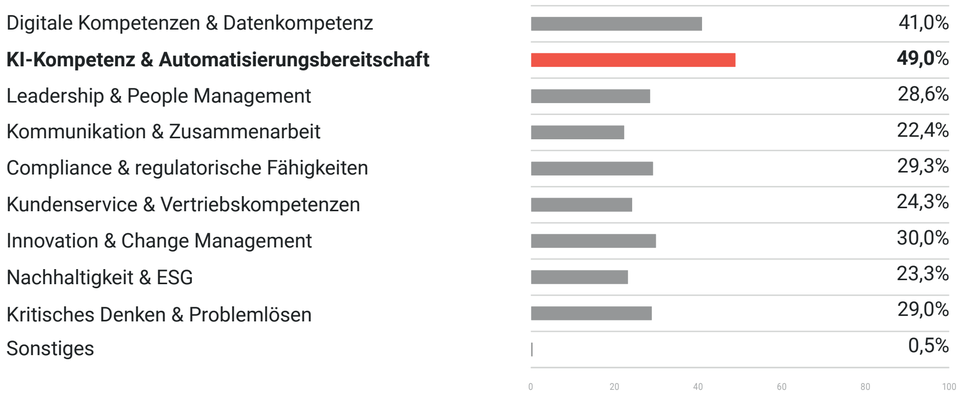
Wie adressiert Ihr Unternehmen diese Herausforderungen?
Bitte wählen Sie alle zutreffenden aus:



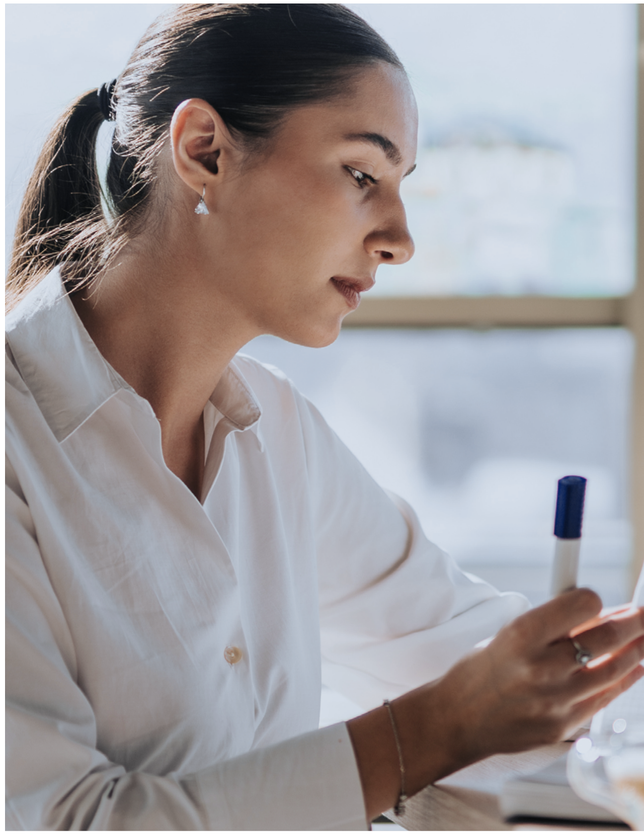
Scheer IMC

Skills & Kompetenzaufbau
KI-Kompetenz wird der neue Skill-Northstar

Welche Skill-Bereiche haben 2026 die höchste Priorität?
Bitte wählen Sie bis zu 3 aus:



Bei der Frage, was als Nächstes aufgebaut werden soll, steht KI-Kompetenz ganz oben: KI-Literacy und die Automatisierungsbereitschaft führen mit jeweils 49% die Prioritätenliste an – noch vor allgemeinen Digital- und Datenkompetenzen mit 41%. Dies ist das deutlichste Signal dafür, dass der KI-Wandel nicht nur die Lerntools verändert, sondern die Personalentwicklung insgesamt neu definiert. Für L&D-Abteilungen unterstreicht dies die Notwendigkeit, Skill-Frameworks mit praxisnahen Befähigungen zu kombinieren: durch rollenbasierte Lernpfade, Unterstützung durch Führungskräfte und eine belastbare Erfolgsmessung.



Zukunftstrends & KI

Scheer IMC

Zukunftstrends & KI
KI dominiert die Agenda für neue Technologien

Wenn L&D-Verantwortliche in die Zukunft blicken, wird der Begriff „Emerging Technology“ zunehmend zum Synonym für KI in ihren verschiedenen Formen. Die beiden am häufigsten genannten Game-Changer sind KI-gestütztes adaptives Lernen und virtuelle Lernassistenten. Die Mehrheit der Unternehmen traut ihnen auch den größten Einfluss auf die nahe L&D-Zukunft zu. Auch Datenanalyse und Automatisierung rangieren weit oben. Dies unterstreicht: Bei KI geht es nicht nur um Inhalte, sondern um Entscheidungshilfe und optimierte Workflows. Im Gegensatz dazu bleiben immersive Technologien eine Nische: AR und VR liegen im Interesse der Befragten weit hinter dem KI-Cluster. Der Markt konzentriert sich auf praktische KI-Anwendungsfälle, die Abläufe vereinfachen und die Relevanz erhöhen, während experimentelle Technologien eine untergeordnete Rolle spielen.

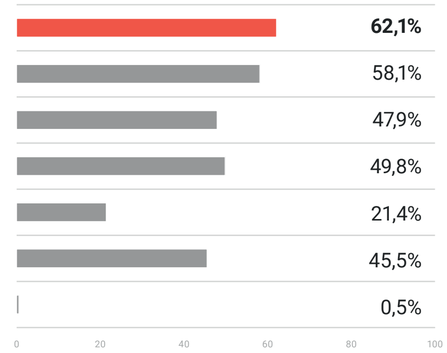
Regionaler Fokus

Nordamerika liegt bei virtuellen Lernassistenten mit 64% vorn. Die APAC-Region zeigt das stärkste Interesse an kontextabhängiger Personalisierung und Workflow-Integration, wie 53% der befragten Unternehmen angegeben haben. Europa hinkt bei Datenanalyse und Learning Insights hinterher, ist aber gleichzeitig auch die Region, in der AR und VR noch das größte Interesse wecken.

62,1 %

der Entscheidungsträger sehen in KI-gestütztem adaptivem Lernen oder virtuellen KI-Lernassistenten den Faktor mit dem größten Potenzial für Branchenveränderungen in den nächsten drei Jahren.

Welche neuen Lerntechnologien werden in den nächsten 3 Jahren den größten Einfluss haben? Bitte wählen Sie alle zutreffenden aus:



Scheer IMC

Zukunftstrends & KI
Die Bereitschaft steigt, aber der Reifegrad bleibt ungleichmäßig

Unternehmen fühlen sich heute besser auf die Einführung neuer Technologien vorbereitet als im Vorjahr; nur eine kleine Minderheit beschreibt sich als unvorbereitet. Vorbereitet zu sein bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, technologisch voll ausgereift zu sein. Die meisten Organisationen befinden sich in mittleren Stadien der KI-Integration: Viele lassen die reine Explorations- und Pilotphase hinter sich und nutzen KI aktiv in spezifischen Prozessen. Nur ein kleiner Teil berichtet, dass KI bereits vollständig in alle L&D-Bereiche eingebettet ist.

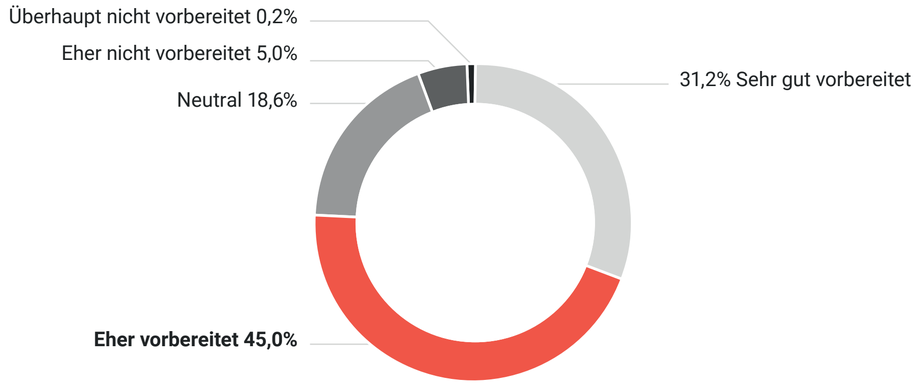
Regionaler Fokus

Europa und Nordamerika bezeichnen sich eher als „sehr gut vorbereitet“, während der APAC-Raum sich häufiger in der Kategorie „eher vorbereitet“ sieht. Das Vertrauen steigt überall, aber in unterschiedlichem Tempo. Nordamerika führt bei der aktiven Nutzung mit 47%, während Europa mit 16% den höchsten Anteil an Unternehmen aufweist, in denen KI bereits vollständig in die Prozesse eingebettet ist.

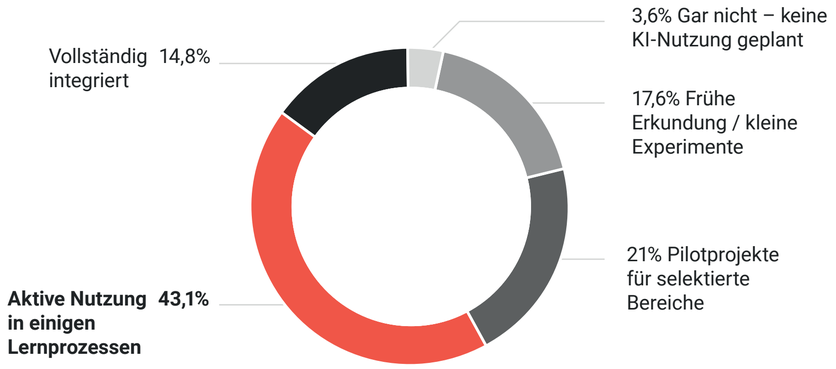
Nur 5,2%

der Befragten geben an, sich auf die Einführung und Integration neuer Technologien nicht vorbereitet zu fühlen.

Wie gut ist Ihr Unternehmen auf die Einführung dieser Technologien vorbereitet?



In welchem Umfang ist KI bereits in Ihre L&D-Strategie integriert?



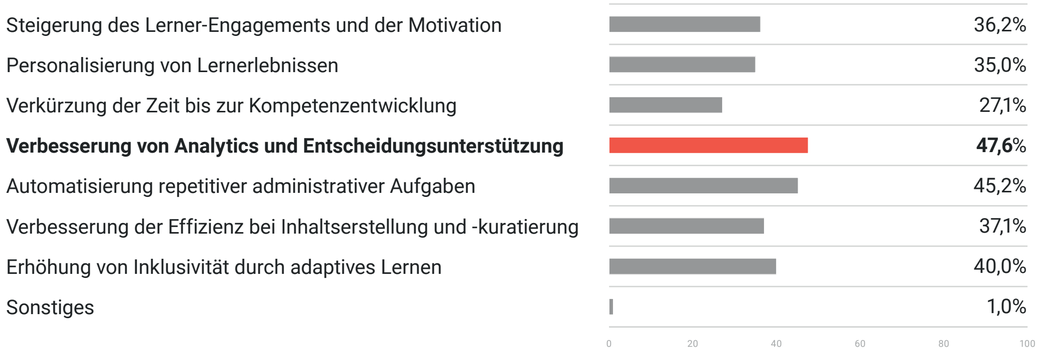
Scheer IMC

Zukunftstrends & KI
Warum KI – und was sie bremst

92,9%

der Unternehmen haben Bedenken aufgrund von Datensicherheit und Datenschutz bei KI-basierten Lösungen.

Was sind die Hauptziele Ihres Unternehmens für den Einsatz von KI im L&D?
Bitte wählen Sie bis zu 3 aus:



Die stärksten Motive für den Einsatz von KI sind weitgehend praktischer Natur: Verbesserte Analytics und Entscheidungsunterstützung führen die Liste an, denn fast die Hälfte der Befragten zeigten ihre Zustimmung, ebenso wie die Automatisierung repetitiver administrativer Aufgaben. Die Nutzung von KI zur Personalisierung ist für 35% der Unternehmen relevant, aber längst nicht der einzige Treiber. Was Implementierungsentscheidungen am stärksten beeinflusst, sind Vertrauen und Governance. Datensicherheit und Privatsphäre sind über alle Regionen hinweg die Hauptbedenken, dicht gefolgt von der Zuverlässigkeit und Qualität der KI-Ergebnisse sowie der Einhaltung der Compliance-Vorschriften. Viele Unternehmen ergreifen bereits konkrete Maßnahmen: Schulungen zu verantwortungsvoller KI-Nutzung, Datenschutzrichtlinien und die Kontrolle durch den Menschen selbst. Weniger verbreitet sind formale Governance-Strukturen oder spezielle Prüfprozesse für Anbieter, was zugleich auch auf die nächste mögliche Entwicklungsphase hinweist

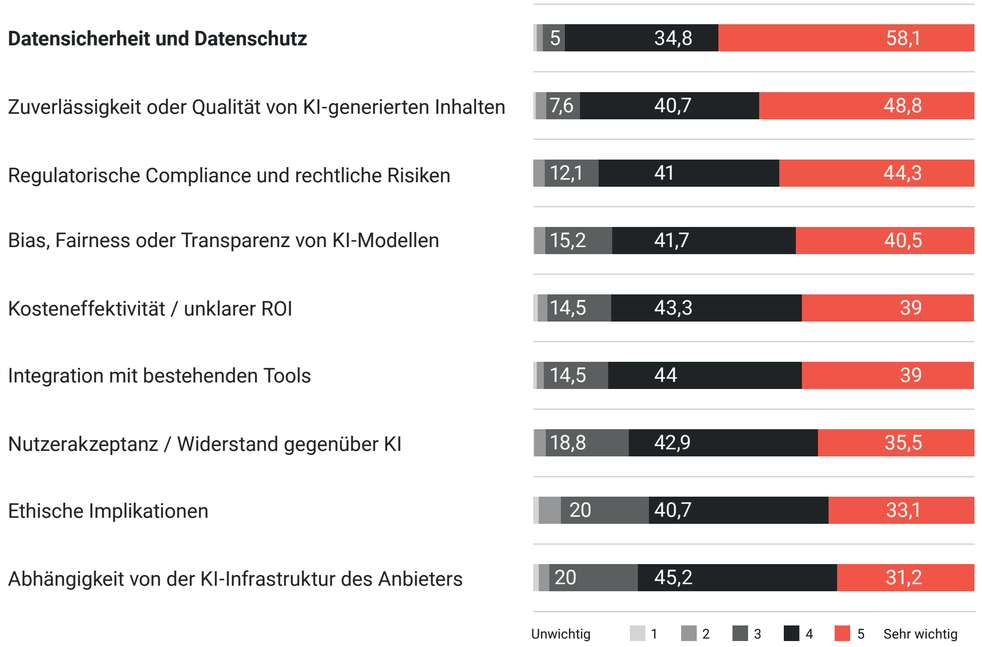
Regionaler Fokus

Europa legt mit 41% mehr Wert auf Personalisierungsziele, während der APAC-Raum die Automatisierung von Administrations-Aufgaben (54%) stärker priorisiert als andere Regionen. Nordamerika führt bei den Zielen Inklusion und Barrierefreiheit mit 49% und liegt auch bei Datenschutz- und Sicherheitsrichtlinien mit 55% vorn.

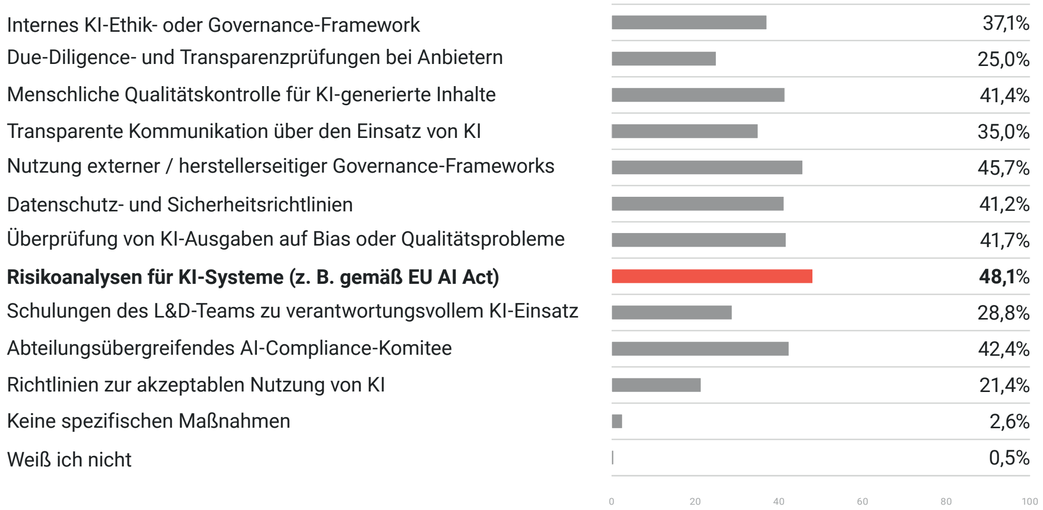
Scheer IMC

Zukunftstrends & KI
Warum KI – und was sie bremst

Welche Bedenken beeinflussen Ihre Entscheidungen zur Einführung von KI-Lösungen?



Wie stellt Ihr Unternehmen sicher, dass KI im Bereich Learning & Development verantwortungsvoll und sicher eingesetzt wird? Bitte wählen Sie alle zutreffenden aus:



Zukunftstrends & KI
Was wird der nächste Game-Changer in L&D?

Auf die Frage nach der Zukunft fielen die Antworten der L&D-Entscheiderinnen und -Entscheider bemerkenswert ähnlich aus. Fast drei Viertel der Befragten sehen in KI den nächsten großen Game-Changer – oft nur mit diesem einen Schlagwort beantwortet. Doch die ausführlicheren Antworten verraten, was sie tatsächlich unter KI verstehen: praktische Unterstützung, die Menschen hilft, direkt während der Arbeit zu lernen, schnellere Content-Erstellung und Systeme, die sich an individuelle Bedürfnisse anpassen. Die zweite Ebene der Prognosen dreht sich darum, Lernen messbar und vernetzt zu machen. Viele Befragte erwähnen Skill-Tracking, Skills Intelligence und eine bessere Integration in die Tools, die bereits im Arbeitsalltag genutzt werden. Eine kleinere Gruppe verweist auf immersive Simulationen – allerdings weniger als Hype, sondern eher als Trainingsmöglichkeit für reale Szenarien. Über alle Themen hinweg taucht eine Bedingung immer wieder auf: Vertrauen. KI wird nur dann zu einem echten Game-Changer, wenn sie zuverlässig, sicher und bereit für den Unternehmenseinsatz ist.

Callout

Die Chancen von KI konzentrieren sich auf praktische Anwendungsfälle, die Relevanz, Entscheidungsfindung und Workflows verbessern.

Die KI-Einführung beschleunigt sich, doch Vertrauen und Governance entscheiden darüber, wer sie skalieren kann.

KI im Arbeitsalltag

„KI als Lernbegleiter direkt im Arbeitsalltag.“

„Agentic AI, nicht nur Chatbots.“

„KI wird personalisiertes Lernen weiter vorantreiben.“

Skills werden sichtbar

„Ein Ort, der Skills, Job und Lernen vereint.“

„Skills-Tracking-Tools – endlich messbar.“

„Mehr Skill-basierte Organisationen. Skills > Jobtitel.“

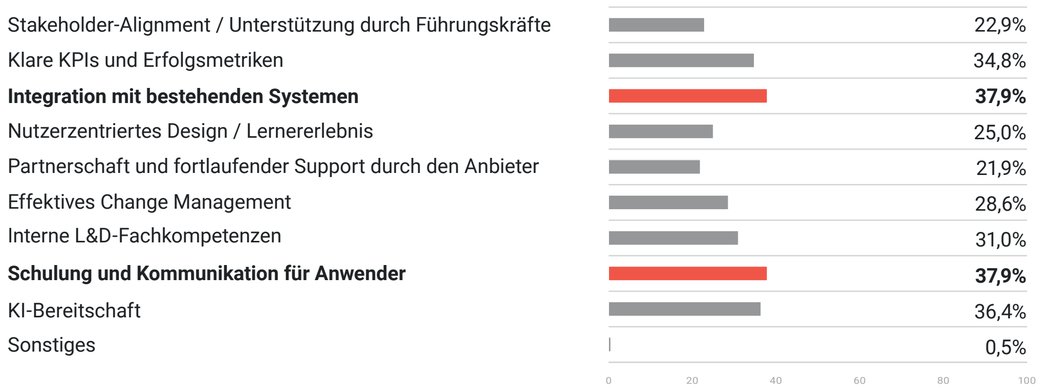
Scheer IMC

Implementierung & Engagement

Scheer IMC

Implementierung & Engagement
Was Rollouts erfolgreich macht

Was betrachten Sie als die wichtigsten Faktoren für eine erfolgreiche Implementierung von Learning Technologies? Bitte wählen Sie bis zu 3 aus:



Ein erfolgreicher Rollout im Jahr 2026 hat weniger mit der Auswahl der spektakulärsten Features zu tun, sondern vielmehr damit, das Lernen innerhalb des Unternehmensgefüges erfolgreich zu machen. Die wichtigsten Erfolgsfaktoren sind pragmatisch und operativ: Die Integration in bestehende Systeme sowie starke Schulungen und Kommunikation für die Nutzenden werden von jeweils 38% der Entscheiderinnen und Entscheider genannt. Die KI-Bereitschaft siedelt sich in derselben Spitzenkategorie an, dicht gefolgt von klaren KPIs. Die Botschaft deckt sich mit den vorangegangenen Abschnitten: Unternehmen verlangen nach Lerntechnologien, die sich nahtlos in ihr Ökosystem einfügen, schnell akzeptiert werden und messbare Ergebnisse liefern.

Callout

Engagement entsteht direkt im Arbeitsalltag und Buy-in wird erreicht durch echte Belege.

Regionaler Fokus:
Nordamerika berichtet tendenziell von einer höheren Komplexität und größeren Ambitionen bei Erfolgsmetriken, was sich in einem stärkeren Fokus auf Integration und die Lernerfahrung während des Rollouts widerspiegelt. Die APAC-Region gewichtet Training und Kommunikation mit 40% sowie klare KPIs mit 39% überdurchschnittlich hoch, während Europa seinen Schwerpunkt vor allem auf die KI-Bereitschaft mit 38% legt.

37,9%

der Unternehmen sehen die Integration in bestehende Systeme und die Schulung und die Kommunikation für die Nutzenden als Schlüsselfaktoren bei der Einführung von Lerntechnologien 2026.

Scheer IMC

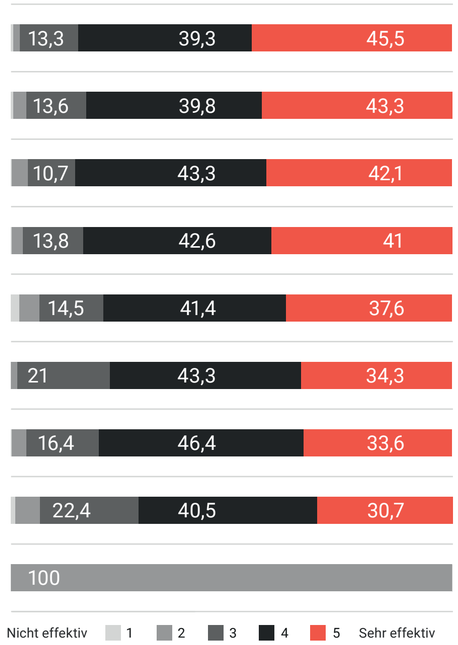
Implementierung & Engagement
Was Engagement wirklich antreibt

Die effektivsten Taktiken für mehr Engagement sind keine Spielereien. Die zentralen Treiber bestehen darin, dass das Lernen in den Arbeitsalltag eingebettet wird und personalisierte Lernpfade angeboten werden. Beides wird von einer deutlichen Mehrheit als sehr effektiv bewertet. Ebenfalls in dieser Spitzengruppe finden sich die Einbindung von Führungskräften und regelmäßige Feedbackschleifen. Dies betont: Engagement entsteht durch Relevanz und Verstärkung – nicht durch Anreize allein. Social Learning und KI-gestützte Empfehlungen werden ebenfalls positiv bewertet. Die am schlechtesten bewertete Taktik auf der gesamten Liste ist hingegen Gamification. Das Fazit ist simpel: Menschen lernen dann am liebsten, wenn es ihnen bei ihrer täglichen Arbeit hilft und wenn ihre Vorgesetzten dem Thema Bedeutung beimessen.

85,5 %

der Entscheiderinnen und Entscheider sind überzeugt: Die Integration von Lernen in den Arbeitsalltag ist der effektivste Hebel für mehr Engagement.

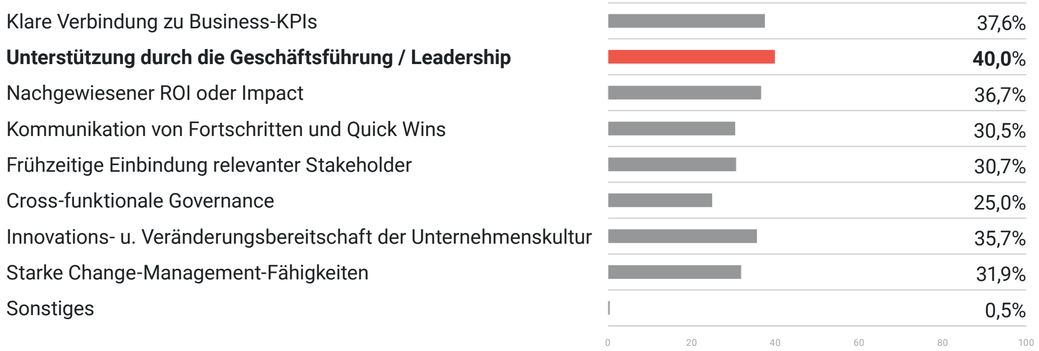
Welche der folgenden Praktiken waren am effektivsten, um das Engagement der Mitarbeitenden mit Learning Technologies zu fördern?



Scheer IMC

Implementierung & Engagement
Wie Buy-in gewonnen wird

Welche Faktoren helfen Ihnen am meisten, Stakeholder-Buy-in für Learning-Technology-Initiativen zu gewinnen? Bitte wählen Sie bis zu 3 aus:



Die Unterstützung durch die Geschäftsführung ist mit 40% der am häufigsten genannte Faktor, um Stakeholder zu überzeugen. Doch das ist nur ein Teil der Gleichung: Eine klare Verknüpfung mit den Business-KPIs sowie ein nachgewiesener ROI oder Impact folgen dicht dahinter. Hier schließt sich der Kreis zwischen Implementierung und Messung: Der beste Weg, um dauerhafte Unterstützung zu sichern, besteht darin, Fortschritte in einer Sprache zu präsentieren, die die Unternehmensführung versteht.

Regional Lens

In Nordamerika sind die Unterstützung durch die Geschäftsführung (44%) und ROI-Nachweise (42%) die stärksten Hebel für das Buy-in von Stakeholdern. Im APAC-Raum liegt der Schwerpunkt eher auf der Verbindung zu Business-KPIs (42%) und der Kommunikation von Quick Wins (35%). Europa setzt ebenfalls auf die Unterstützung durch die Geschäftsführung (39%), kombiniert dies jedoch mit einer ausgeprägten Innovationskultur (39%).

Callout

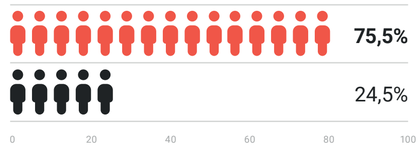
Der Erfolg einer Implementierung zeigt sich in dem, was tatsächlich genutzt wird, und nicht daran, was beeindruckend aussieht.

Demografie & Fazit

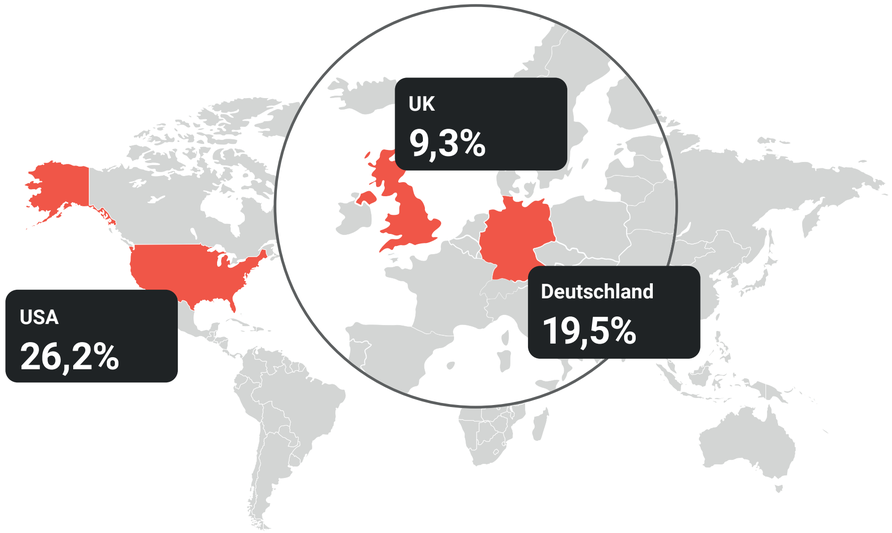
Scheer IMC

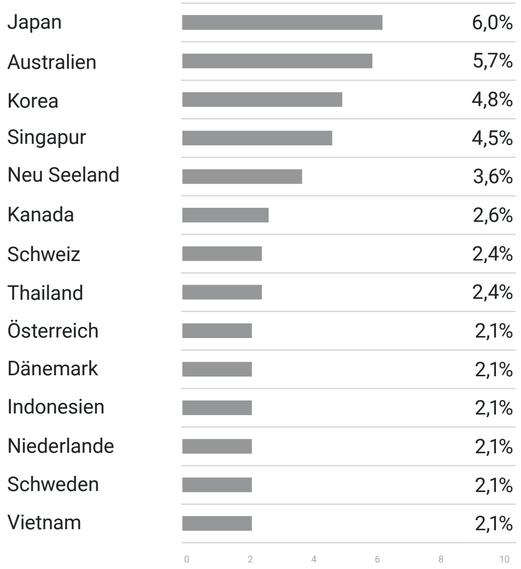
Demografie

Wie groß ist Ihr Unternehmen?



Bitte wählen Sie die Region, in der sich der Hauptsitz Ihres Unternehmens befindet:





Die diesjährige Studie zum Stand der Lerntechnologien basiert auf den Antworten von 420 L&D-Entscheiderinnen und -Entscheidern, die für Lernstrategie, Technologie und deren Umsetzung verantwortlich sind. Alle Befragten arbeiten in Organisationen mit mindestens 1.000 Mitarbeitenden. Damit spiegelt die Studie die Realität komplexer Lernökosysteme und den Aufbau von Skills im großen Stil wider.

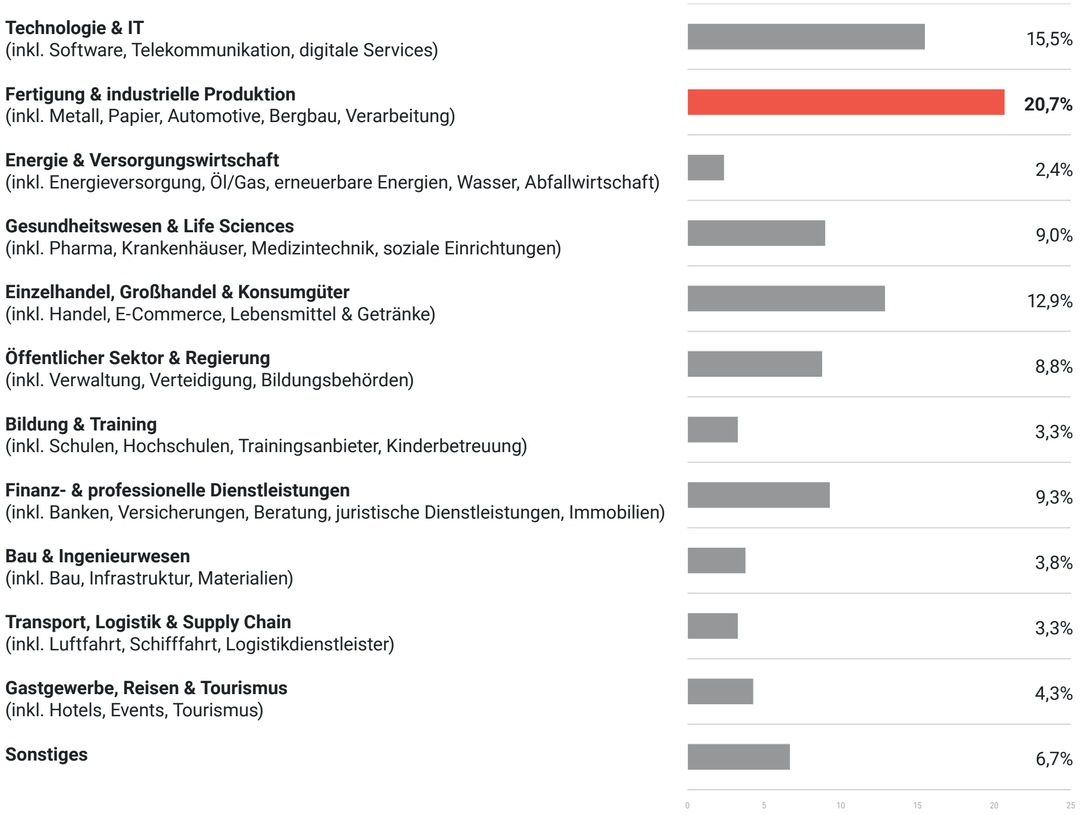
Die Studie wurde von Moweb Research, einem unabhängigen und seriösen Forschungsinstitut, durchgeführt und bietet Einblicke in die zentralen Herausforderungen, Schwerpunkte und technologischen Fortschritte, die die betriebliche Weiterbildung heute prägen. Die Ergebnisse zeigen die vielfältigen Strategien auf, mit denen Unternehmen die moderne Personalentwicklung gestalten.

Scheer IMC

Demografie

2026 wurde die Stichprobe erweitert, um eine globale Perspektive auf das Corporate Learning widerzuspiegeln. Neben Europa haben wir Nordamerika und den asiatisch-pazifischen Raum einbezogen, um umfassende regionale Vergleiche zu ermöglichen. Zudem wurden die Branchenkategorien aktualisiert und neu gruppiert, um mehr Klarheit sowie Sektor-Clustering auf höherer Ebene zu ermöglichen. Daher sollte die Studie 2026 eher als globale Baseline und weniger als strikter Jahresvergleich betrachtet werden. Einige Unterschiede zum Vorjahr könnten eher auf die neue regionale und sektorale Zusammensetzung zurückzuführen sein als auf tatsächliche Marktverschiebungen.

In welcher Branche sind Sie derzeit für die Durchführung, Verwaltung oder Bereitstellung von Corporate Training verantwortlich?



Fazit:
Perspektiven für die Zukunft der Lerntechnologien

Im Jahr 2026 tritt das betriebliche Lernen in eine anspruchsvollere Phase ein. Die Frage ist nicht mehr, ob man modernisieren sollte, sondern die Frage besteht darin, ob L&D messbare Skills auf Unternehmensebene liefern kann – in einer Welt, in der KI gleichermaßen im Zentrum der Chancen wie der Komplexität steht. Jedoch zieht sich ein Muster wie ein roter Faden durch die gesamte Studie: Die Ambitionen sind hoch, doch die Umsetzung ist schwierig. Daher kommt es heute vor allem auf drei Dinge an: KI reibungslos in die vorhandenen Ökosysteme zu integrieren, für Vertrauen und Compliance zu sorgen und schwarz auf weiß zu beweisen, dass sich der Aufwand lohnt.

Die Daten zeigen, dass Unternehmen einen pragmatischeren Ansatz wählen. Statt vieler einzelner Tools gibt es jetzt ein stabiles Grundgerüst. Investitionen verschieben sich aktuell in die Richtung neuer Funktionen, die Reibungsverluste minimieren, die Content-Erstellung beschleunigen und Skills sichtbar machen. Die Erfolgsmessung entwickelt sich von reinen Aktivitätskennzahlen hin zu Ergebnissen wie Skills und Produktivität – auch wenn viele Unternehmen noch immer damit kämpfen, Lerndaten direkt mit geschäftlichen Ergebnissen zu verknüpfen. Gleichzeitig wird immer mehr ein Blended- Learning-Ansatz genutzt, der sich in den Arbeitsalltag integrieren lässt, von Führungskräften unterstützt wird und durch die Praxis gefestigt wird.

Der Ausblick ist eindeutig: Die erfolgreichsten L&D-Ansätze im Jahr 2026 werden nicht die Ansätze sein mit den meisten Tools, Inhalten oder Automatisierungsversprechen. Es werden diejenigen sein, denen es gelingt, Lernen mit Skills und Skills mit Performance zu verknüpfen – und zwar auf eine Weise, der das Unternehmen vertrauen kann.



Scheer IMC

more than technology

information multimedia communication AG

Scheer Tower
Uni-Campus Nord
66123 Saarbrücken

T. +49 681 9476-0
info@im-c.com

Scheer IMC weltweit

Deutschland (Saarbrücken, Freiburg, München)
Australien (Melbourne)
Großbritannien (London)
Niederlande (Vianen)
Österreich (Graz)
Rumänien (Sibiu)
Schweiz (Zürich)
Singapur
USA (Dover)

Über Scheer IMC

Scheer IMC ist führender Anbieter von E-Learning-Technologien mit mehr als 25 Jahren Erfahrung. Als Full-Service-Dienstleister bietet das Unternehmen modernste Lernplattformen, Lerninhalte und strategische L&D-Expertise für globale Marken, um komplexe Lernziele zu erreichen. Die imc AG wurde Ende der 1990er Jahre von IT-Pionier Professor August-Wilhelm Scheer gegründet und ging aus einem wegweisenden universitären Bildungsprojekt hervor.

Heute beschäftigt das Unternehmen mit Hauptsitz in Saarbrücken über 400 Mitarbeitende an 12 Standorten weltweit. Als zuverlässiger Partner im Bereich Corporate Learning hat Scheer IMC das Lernen für mehr als 10 Millionen Lernende in über 1.300 Unternehmen und Organisationen revolutioniert. Als innovativer Vorreiter für Lernstrategien bietet Scheer IMC nicht nur preisgekrönte Technologien, sondern schafft mit einzigartigen, nutzerzentrierten Learning Journeys einen echten Mehrwert.

Erfahren Sie mehr unter

scheer-imc.de