ANGEBOTSÜBERSICHT

Stand September 2026

New Learning Lab

Experimentieren. Co-Kreieren. Gemeinsam Wachsen.

Lernen wirkt erst, wenn das ganze System mitzieht.

Einzelne Trainings verändern selten etwas. Wirkung entsteht, wenn Strategie, Teams und die einzelnen Menschen in dieselbe Richtung arbeiten. Wir setzen deshalb auf allen drei Ebenen gleichzeitig an. Einzelne Störfeuer bewegen kein System. Wir gemeinsam schon.

Die Organisation	Richtung, Strukturen, Lernkultur
Die Teams	Angebote, Methoden, Lernbegleitung
Die Menschen	Upskilling im Fluss der Arbeit

newlearning.team

eeight.io

learningdevelopment.institute

UNSERE DENKWEISE

Drei Ebenen werden zu einem Ecosystem.

Wenn Lernen nicht wirkt, liegt das selten am Training. Meist spielen Strategie, Team und Arbeitsalltag nicht zusammen. Wir schauen deshalb auf alle drei Ebenen einer Organisation und auf das Umfeld, in dem sie sich bewegt.

UMFELD

Was sich draußen tut

Rahmenbedingungen, Forschung, Marktentwicklung. Wir beobachten das nicht nur, wir nur, wir forschen mit: im LearningDevelopment.institute, gemeinsam mit Prof. Dr. Anja Dr. Anja Schmitz (Top 40 HR-Köpfe in Deutschland) und Prof. Dr. Timo Kortsch (Kultur und (Kultur und DLOQ-Experte).

EBENE 01 · MAKRO

Die Organisation

Die Strategie- und Strukturebene. Wohin soll Lernen bei Ihnen gehen, und welche welche Strukturen, Rollen und Systeme müssen sich dafür verändern?
Hier helfen wir bei der Ausrichtung der Lernkultur und des Learning Ecosystems.

EBENE 02 · MESO

Die Teams

Die Ebene der konkreten Lernangebote: Formate, Methoden, Upskilling-Programme und Programme und die Rolle der Lernbegleitung. Hier wirken Führungskräfte am stärksten. stärksten. Hier entscheidet sich auch, ob Neues angenommen wird.

EBENE 03 · MIKRO

Die Menschen

Die Ebene der einzelnen Mitarbeitenden. Unterstützung dann, wenn sie gebraucht wird: im gebraucht wird: im Arbeitsfluss, über KI-Lernassistenten, gesichertes Erfahrungswissen und Erfahrungswissen und individuelles Upskilling.

WIE WIR ARBEITEN

01

Orientieren

Eine gemeinsame Zielrichtung herstellen, bevor investiert wird.

02

Befähigen

Können aufbauen im Tun, an echten Aufgaben. Siehe Vierklang bei AI Upskilling.

03

Verankern

Etablierung eines Lernsystems, dass dass auch ohne uns weiterläuft.

UMFELD

Forschung und Orientierung.

00

Bevor Sie investieren, lohnt der Blick nach außen: Was verändert sich gerade wirklich, und was ist nur “Noise"? Wir gehen dieser Frage forschend nach und geben weiter, was wir dabei herausfinden.

Forschung im LearningDevelopment.institute

Gemeinsam mit Prof. Dr. Anja Schmitz und Prof. Dr. Timo Kortsch untersuchen wir, wie sich Lernen in Organisationen verändern muss, und wie sich KI darauf auwirken kann. Daraus entstehen auch immer wieder neue Instrumente, mit denen wir auch in Projekten arbeiten.

Keynotes und Impuls-Workshops

Ein Überblick darüber, was sich im Lernen gerade verschiebt und was davon Ihre Organisation betrifft. 45 bis 120 Minuten, oder als Intro-Workshop mit erster Standortbestimmung.

Auf Anfrage

Offene Ressourcen

Newsletter „New Learning News" und „KI News", freie Downloads, Future Skills Board, KI-Use-Cases auf ai4lnd.de, YouTube-Kanal @jansnet.
Wir Teilen sehr viel unserer Arbeit zumeist auf LinkedIn und im New Learning Lab.

Kostenfrei

Veröffentlichungen

Jan Foelsing und Prof. Dr. Anja Schmitz schreiben seit Jahren über die Transformation von Lernen und Arbeit. Eine Auswahl der mittlerweile weit über 100 Veröffentlichungen in Verlags- und Onlinemedien:

2021 **New Work braucht New Learning.** Eine Perspektivreise durch die Transformation unserer Organisations- und Lernwelten. Springer Gabler, über 30 Mitwirkende, mehr als 160.000 Kapitel-Downloads.

2021 **Lernökosysteme gestalten.** Personalmagazin, Heft 3, S. 64–69.

2019 **Baut Baumhäuser! Neues Corporate Learning Framework.** managerSeminare, Heft 258, S. 76–83.

2018 **Reifegradmodell für die Personalentwicklung: Welche Farbe hat das Lernen?** managerSeminare, Heft 245, S. 62–68.

Buchhandel und Fachzeitschriften

Was wir behaupten, haben wir vorher untersucht.
Auch dann, wenn das Ergebnis gegen den Trend läuft.

EBENE 01 · MAKRO · DIE ORGANISATION

01

Richtung, Strukturen, Lernkultur.

Ohne passenden Rahmen läuft auch das beste Lernangebot ins Leere. Auf dieser Ebene klären wir zuerst, wohin Lernen sich bei Ihnen entwickeln soll. Danach, welche Strukturen, Rollen und Systeme das tragen müssen.

New Learning Zielbild

Mit Ihren Schlüsselpersonen entwickeln wir ein gemeinsames Bild davon, wohin Lernen in Ihrer Organisation gehen soll. Ein Zielbild, das Entscheidungen im Alltag trägt und nicht in einer Ablage endet.

Workshop-Serie · auf Anfrage

Learning Ecosystem Strategie

Rahmen, Rollen, Governance und Toolentscheidungen greifen ineinander. Wir entwickeln das Ökosystem als Ökosystem als Ganzes, auf Basis der LDi-Methodik. Sonst stehen am Ende wieder nur Einzelteile nebeneinander, nebeneinander, die kaum Wirkung zeigen.

Auf Anfrage

Lernkulturanalyse

Lernkultur wird oft behauptet und selten gemessen. Wir arbeiten mit dem DLOQ, einem wissenschaftlich validierten wissenschaftlich validierten Instrument, schlank gehalten für den Praxiseinsatz. Hier arbeiten wir eng mit Prof. Dr. mit Prof. Dr. Anja Schmitz und Prof. Dr. Timo Kortsch zusammen.

Als Starter für einen Fachbereich oder als Vollerhebung · auf Anfrage

EdTech- und KI-Auswahl

Wir testen neue Tools laufend selbst, im eigenen Betrieb und in der Community. Sie bekommen, passend zu Ihren Anforderungen eine vorgefilterte Anbieterliste, um schneller und zukunftssicherer investieren zu können.

Auf Anfrage

Erst die Richtung, dann die Struktur, dann das Lernangebot = Wirksamkeit

EBENE 02 · MESO · DIE TEAMS

02

Angebote, Methoden, Lernbegleitung.

Diese Formate bauen wir nicht nur für andere. Das New Learning Lab ist seit Jahren unser eigenes Versuchsfeld: über 100 Sessions im Jahr mit mehr als 100 Professionals aus über 100 Organisationen. Was sich dort bewährt, bringen wir mit. Den Rest ersparen wir Ihnen.

New Learning Lab

Die Community für Learning Professionals, die Lernen in ihrer Organisation wirklich verändern wollen. Über 100 Sessions im Jahr, fünf bis zehn Power Circles, Zugang zu meinGPT und Langdock und die Learning Strategy & Design Toolbox. Dazu ein Netzwerk, in dem Fragen in einem sicheren Raum bearbeitet werden können.

Pro Jahr und Person: Unternehmen 1.290 €, NPO 990 €, Privat 790 €

Power Circles

Kurze Lerngruppen zu einem Thema, zwei bis vier vier Sessions, acht bis sechzehn Personen. Am Ende Ende steht ein Ergebnis, das Sie am Montag benutzen können.

Im Lab enthalten

Ausbildung zur Lernbegleiterin

Vom Training zur Lernbegleitung: die Rolle, die in die in Personalentwicklung, Fachbereich und Führung gleichzeitig gebraucht wird. Genau wie für wie für angehende AI Coaches.

Sechs Online-Sessions in sechs Wochen · auf Anfrage

AI Adoption Circle

Für alle, die KI im Unternehmen gestalten sollen und dabei zwischen Erwartungsdruck und Realität stehen. Drei Intro-Videos und ein Whitepaper zum Einstieg, drei Workshops, zwei Einzelcoachings am eigenen Vorhaben, danach zwölf Monate Begleitung im Lab. Begleitet durch Jan Foelsing und Thomas Jenewein (Education Newscast / SAP).

Nächste Runde Anfang 2027 · Warteliste ist offen

Learning Design

Unterstützung bei der Entwicklung moderner Lernangebote: Formate, die an echten Arbeitsanlässen ansetzen, relevant sind und deshalb besser angenommen werden.

Projektbezogen · auf Anfrage

Lernsystem (HILL-System)

Wir unterstützen dabei ein Lernsystem zu etablieren, bei welchem Lernbegleitung ein entscheidender Anker ist und welches Lernen zu einem natürlichen Teil der Arbeit werden lässt.

auf Anfrage

Ein Format ist erst gut, wenn Menschen es freiwillig ein zweites Mal besuchen und man die Wirkung im Fluss der Arbeit erkennt.

EBENE 03 · MIKRO · DIE MENSCHEN

03

Upskilling im Fluss der Arbeit.

Kompetenz entsteht nicht in einem Pflichtkurs. Wir bauen sie in vier Stufen auf, vom Grundverständnis bis zur Routine im Arbeitsalltag, und tragen sie von der Pilotgruppe in ganze Bereiche.

DER VIERKLANG AM BEISPEIL: AI UPSKILLING

Foundation

Grundverständnis für alle: was was KI kann, wo Grenzen liegen, welche Regeln gelten. gelten. EU-AI-Act-konform als als eLearning, auch als SCORM-SCORM-Paket für Ihr LMS.

Exploration

Erstes eigenes Ausprobieren an Ausprobieren an echten Aufgaben, in geschütztem Rahmen und mit Begleitung. Begleitung. Hier fällt die Hemmschwelle.

Application

Anwendung im eigenen Arbeitskontext. Aus Spielereien werden Use Cases, die einen Arbeitsschritt tatsächlich verkürzen.

Integration

Was funktioniert, wird Teil des des Arbeitsalltags: Prozesse, Prozesse, Rollen, Routinen. Ohne diesen Schritt verpufft verpufft alles Vorherige.

Praxis-Sessions und Rollout

Begleitete Sessions entlang der vier Stufen, einzeln oder als Rollout für ganze Bereiche. Erprobt bis in dreistellige Teilnehmendenzahlen.

Auf Anfrage

KI-Lernassistenten

Ein themenspezifischer Learning Concierge auf Ihren eigenen Daten: beantwortet Fragen im Arbeitsmoment, mit Quellenangabe. EU-Hosting, DSGVO-konform.

Auf Anfrage

Siara KI. Erfahrungswissen sichern, bevor es geht.

WIRKT AUF ALLEN DREI EBENEN

Lernangebote arbeiten mit dem, was dokumentiert ist. Der wertvollste Teil steckt in den Köpfen Ihrer Expertinnen. Siara erfasst dieses Erfahrungswissen über KI-geführte Interviews, rund 15 Minuten pro Woche und Person, macht es auswertbar und speist es zurück in Assistenten, Onboarding und Lernangebote. So lässt sich Upskilling auch in der Breite tragen. Wir reden nicht nur über KI, wir entwickeln experimentieren aktiv mit ihr und entwickeln neue Lösungen.

01 Erfassen: geführte Interviews und Screen Recordings.

02 Analysieren: Muster, Lücken und Widersprüche im Wissensgraph.

03 Nutzen: Antworten mit Quelle, Dashboards, Onboarding.

Hosting komplett in Deutschland · DSGVO · DORA-konform · ISO 27001 · Pilot auf Anfrage

Wo Sie einsteigen, hängt davon ab, wo es klemmt. Das klärt ein Gespräch schneller als jede Broschüre.

book.newlearning.team/janfoelsing
www.newlearning.team · www.eeight.io
www.learningdevelopment.institute

New Learning Lab
Experimentieren. Co-Kreieren. Gemeinsam Wachsen.