



Wir können den technologischen Wandel nicht verlangsamen – aber wir können bestimmen, wie schnell unsere Organisation lernt



People & AI

Befähigung, Hiring und Change im KI-Zeitalter –
Ansätze und Lessons Learned von adesso



Kornelia Schaffranka
Managing Consultant



Diana Trinkle
Managing Consultant



○ Unser Weg in 30 Minuten

01

**Kontext:
Warum KI
eine People
Frage ist**

02

**Befähigung:
KI sicher und
wirksam im
Alltag nutzen**

03

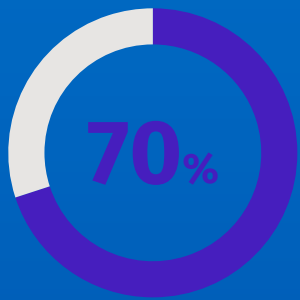
**Workforce:
Rollen, Skills
und Hiring
neu denken**

04

**Transfer:
adesso
Learning &
90 Tage**

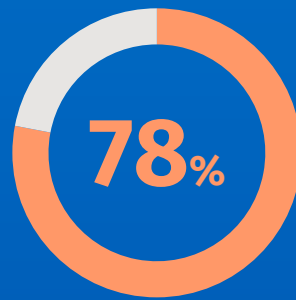
○ KI-Transformationen scheitern in der Anwendbarkeit

Nicht nur der Zugang zu KI zählt, entscheidend ist die sichere Anwendung



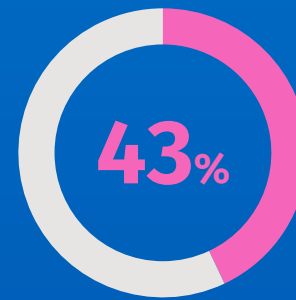
aller digitalen Transformationen scheitern

- nicht an der Technik, sondern an mangelndem Change Management



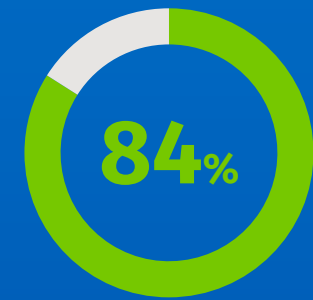
der Mitarbeitenden nutzen Schatten-KI – ein Sicherheitsrisiko

Vemeidbar durch verständliche Richtlinien, Wissensnetzwerke und Schulungen



der Unternehmen bieten keine Schulungen an,

obwohl der EU AI Act eine nachweisbare KI-Kompetenz fordert

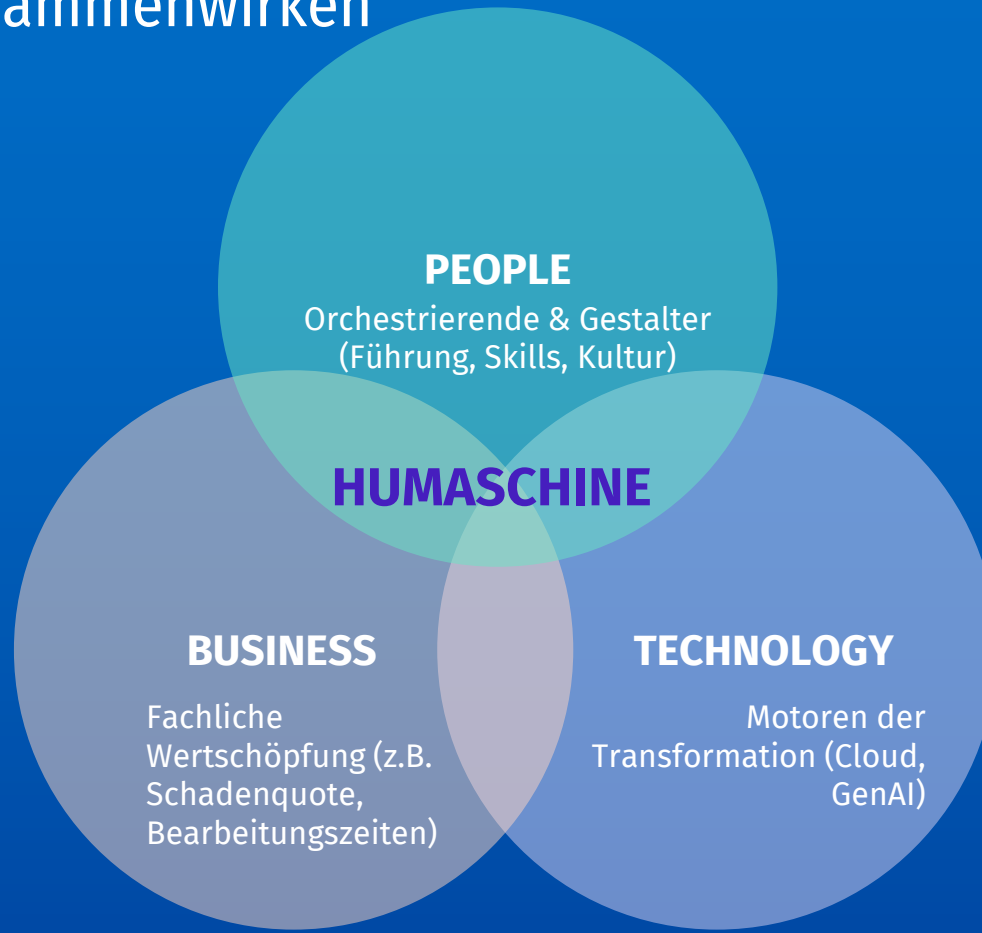


der Unternehmen haben Jobs nicht auf KI angepasst

Mitarbeitende mit KI-Kompetenzen können diesen Prozess fördern

Der Business-People-Technology-Dreiklang

KI schafft Wert, wenn Fachziele, Technologie und menschliche Expertise zusammenwirken



Das HuMaschine-Setup: Die nahtlose, wertschöpfende Kollaboration zwischen menschlichen Experten und KI

Der KI Shift: Vom Bearbeiter zum Orchestrator

Aufgaben können sich verschieben – Prüfung, Einordnung & Verantwortung müssen klar bleiben

Die Konsequenz: Der „Job“ bleibt, aber die Tätigkeitsstruktur verändert sich massiv.

Der Mensch wird vom Ausführenden zum **Orchestrator**

Gestern

Menschen führen Prozesse aus und bedienen Maschinen

Heute

Aufgaben werden an einen Copilot delegiert – der Mensch arbeitet mit dem Assistenten.

Morgen

KI-Agenten prüfen Schadenmeldungen, generieren Underwriting-Scorings und steuern Output-Management

○ **Sicheres Ausprobieren braucht klare Bedingungen**

Verantwortung, psychologische Sicherheit und Lernzeit ermöglichen sicheres Ausprobieren

Verantwortung lässt sich nicht automatisieren – entscheidend sind die Menschen, die AI steuern und bewerten.

Psychologische Sicherheit aktiv managen.



Dedizierte Lernzeit für KI-Upskilling einplanen (privat & im Büro).



Mitarbeitende und Führung werden Steuerer und Partner von Agenten – Digital Teammates statt Ersatz.



Das bringt Kultur, Menschenbild und die Rollenveränderung zusammen!

Befähigung wirkt, wenn Lernen im Arbeitsalltag ankommt

Vom Verstehen über das Ausprobieren bis zur dauerhaften Anwendung



AWARENESS



DESIRE



KNOWLEDGE



ABILITY



REINFORCEMENT

Auszug Toolbox

(KI) Change
Readiness Analyse

Aufbau & Coaching
Change Team

Change Strategie &
Maßnahmenplanung

Qualifizierungs-
bedarfsanalyse &
Strategie

Schulungskonzept /
-planung

Schulungs-
administration und
-durchführung

Trainer Enablement
(Train-the-Trainer)

Stakeholder Analyse
(generell + learning)

Stakeholder-
management

Change Botschafter
Konzept

Leadership Alignment
& Coaching

Change Botschafter
Community

Widerstands-
management

Lessons
Learned Workshops

Kommunikations-
strategie & -planung

Change Story

Change Impact Analyse

Durchführung
Kommunikations-
maßnahmen

Pulse Checks &
Sounding Boards

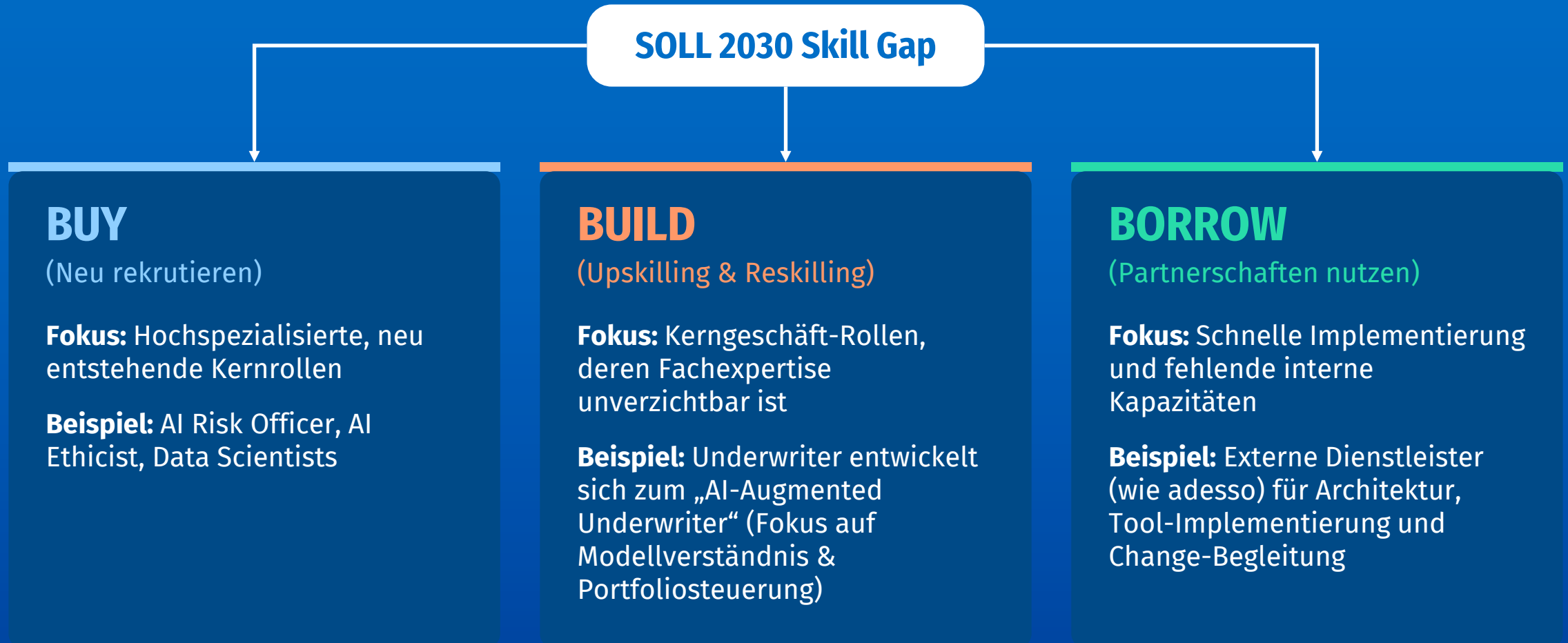
Adoption- und
Literacy Messung

Begleitung Handover in
die Linienorganisation

Umsetzung & Anpassung der Maßnahmen sowie kontinuierliches Controlling

Die Buy/Build/Borrow Strategie

KI-Kompetenzen sind sehr gefragt – Strategien helfen, Lücken gezielt zu schließen



Was wir aus unserer Enablement-Arbeit mitnehmen

Orientierung, Praxis und Lernzeit sind genauso wichtig wie Motivation

Status Quo verstehen & Orientierung geben

- › KI-Readiness Check
- › AI Force als Single Point of Trut
- › Quick Start Guides

Rollenbezogen lernen & Upskilling

- › Grundlagen und Leitplanken
- › Gestufte Learning Journeys
- › AI-infused Roles

Microlearnings direkt mit Anwendung verbinden

- › Kurze Lernimpulse & direkte Anwendungen
- › Braindrops
- › „How to AI“

Anwendung begleiten & Erfahrungen teilen

- › KI-Sprechstunden
- › KI-Communities
- › Spotlight Talks
- › Code Trek

Führung als Voraussetzung

- › **Lernzeit ermöglichen** und Anwendung im Alltag unterstützen
- › **Klare Erwartungen** setzen: Wo soll KI helfen, wo bleibt menschliche Prüfung erforderlich?
- › **Raum** für Fragen und Unsicherheit schaffen
- › **Veränderte Aufgaben** und Skill-Bedarfe in Entwicklungsgesprächen berücksichtigen
- › Nicht nur Teilnahme betrachten: Auch **Anwendung**, **Ergebnisqualität** und **Nutzen** überprüfen

○ Drei Schritte, um in den nächsten 90 Tagen ins Handeln zu kommen

Klein starten, Arbeit betrachten und erfahrungsbasiert entscheiden



Tag 1 - 30

Choose your Focus

- > Wirkung & Nutzen, Dringlichkeit, Aufwand, Schmerzpunkte, Quick Wins, Risiko, Strategische Bedeutung
- > Konkrete Prozesse und beteiligten Rollen auswählen
- > Relevante Probleme und Ziele der Versuche benennen
- > Verantwortliche und ein Pilotteam festlegen



Tag 31 - 60

Auswirkungen verstehen

- > Pulse Check: Wo steht die Organisation gerade?
- > Menschliche Verantwortung und Leitplanken klären
- > Aufgaben und mögliche KI-Unterstützung betrachten
- > Entwicklungsbedarfe erfassen und passende Lernimpulse vorbereiten



Tag 61 - 90

Sicher erproben und lernen

- > Begrenzte Anwendungs- und Lernversuche starten
- > Experimente zulassen und teilen
- > Rückmeldungen zu Nutzen, Qualität und Handhabbarkeit auswerten
- > Entscheiden: ausweiten, anpassen oder stoppen

○ KI & Mensch: Die befähigte Organisation

Wissen, Können und Wollen schaffen die Basis, gemeinsam weiterzuwachsen

Wissen: Die Basis der Akzeptanz schaffen.

Können: Die Produktivität im Alltag heben.

Wollen: Den Kulturwandel aktiv gestalten.

Wachsen: Wissen als Innovations-Lauffeuer.