

# Mensch und Maschine im Einklang

Anna Kopp  
21.02.2025



***Wenn der Wind des Wandels  
weht, bauen die einen  
Schutzmauern und die anderen  
Windmühlen.***

***Chinesische Weisheit***



# Digitale Transformation, hier geht es um Menschen



1. Change Management: Transformation ist kein Hobby
2. Tech Transformation: Cloud Adoption und Technologieplattformen
3. Daten und Kommunikations- Transformation: One source of truth
4. Mitarbeiter Transformation: Learning/Skilling und Vergütungssysteme
5. Kulturwandel: Fokus auf Manager (Leadership Principles)

# Technologie verbindet Menschen in Teams und Mensch mit Maschine

- Verschiedene Generationen, Teams, Stellenprofile, Persönlichkeiten haben unterschiedliche Bedürfnisse und Kommunikationspräferenzen.
- Flexibilität bedeutet, es braucht verschiedene Kommunikationsplattformen und Kanäle
- Inhalte haben verschiedene MHB (Beispiel eine kurze Danke-Mail vs. eine Betriebsratsinformation) und werden reaktiv oder proaktiv aufgerufen (push/pull)
- Technologie macht vieles leichter für die meisten, aber auch vieles überhaupt möglich für andere (Inklusion)



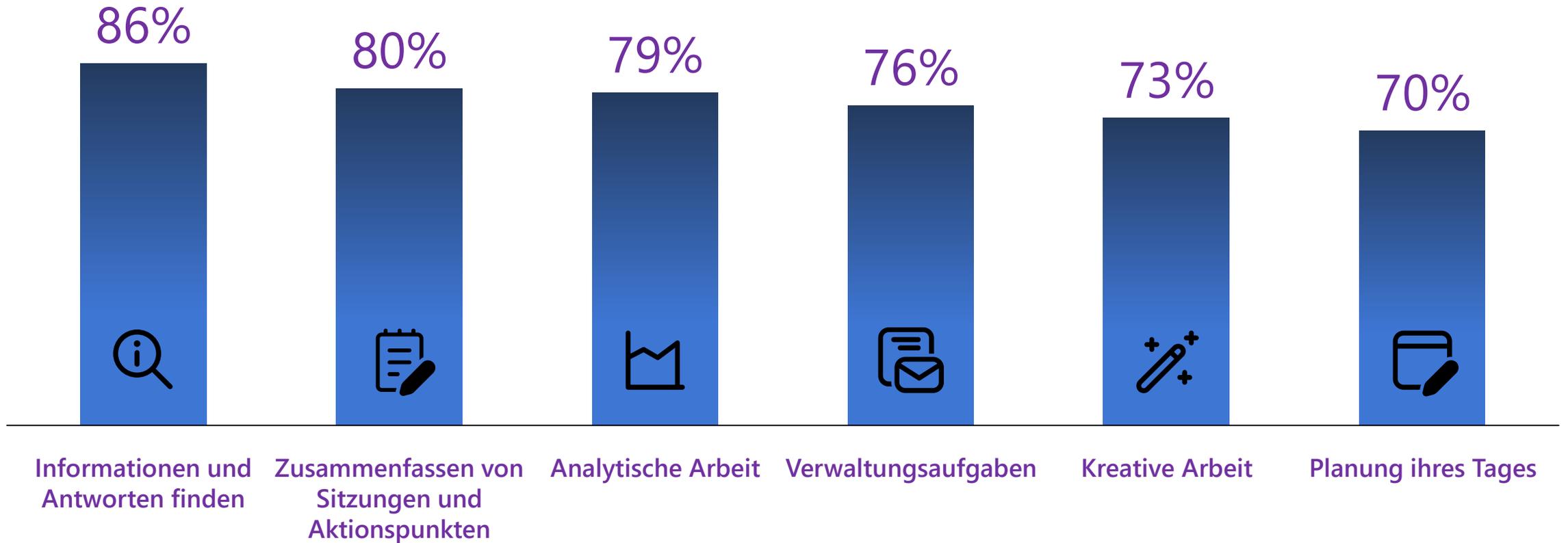
**KI wird Ihren Job nicht übernehmen,  
aber jemand, der KI effizient einsetzt,  
könnte es.**

# Frage: Warum KI? 2 Extreme Sichten:

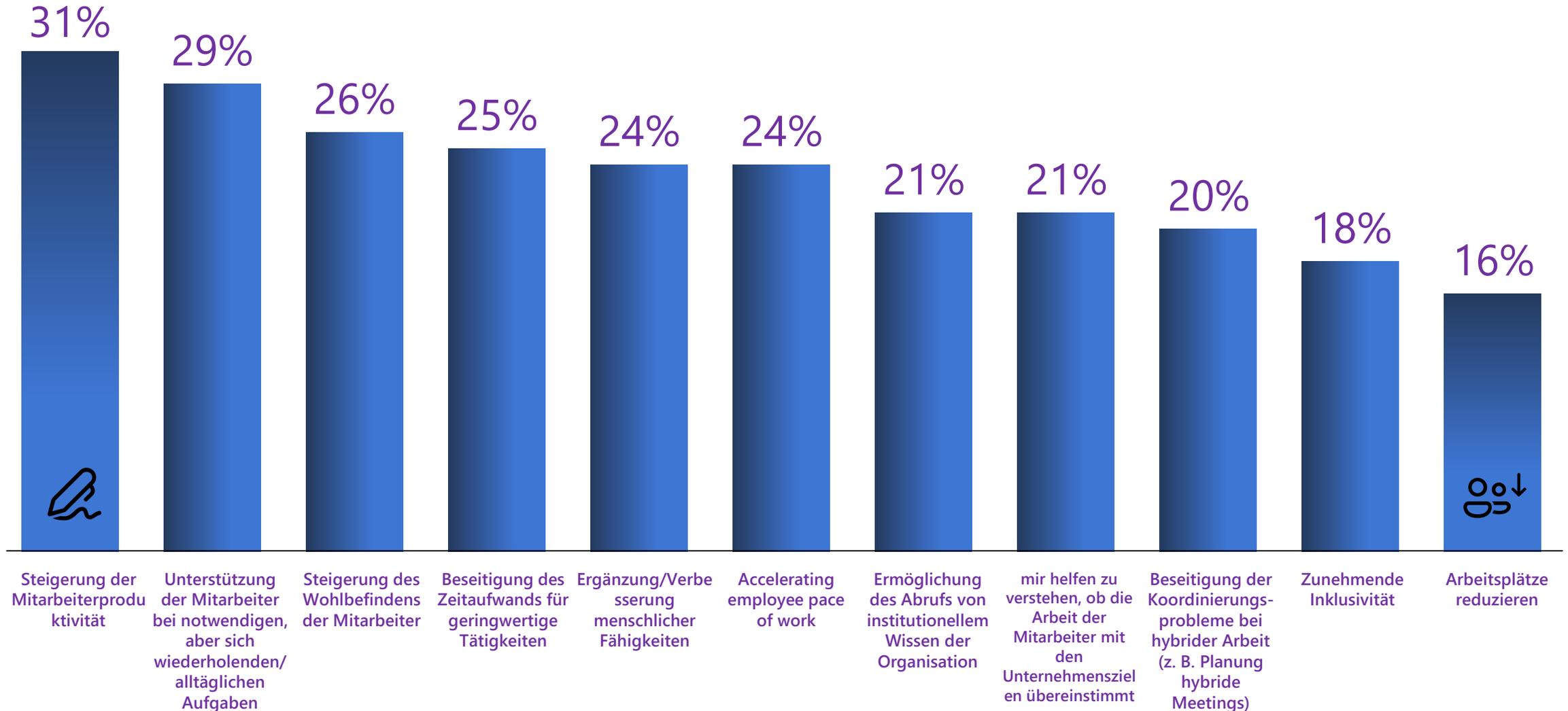


Automatisierung + Up/Cross skilling

# Was Mitarbeiter von KI erwarten



# Was Manager von KI erwarten



# Drei von vier Menschen nutzen KI bei der Arbeit

Anzahl hat sich in den letzten 6 Monaten verdoppelt

75 % nutzen bereits  
KI bei der Arbeit

46 % von ihnen startet damit  
vor weniger als 6 Monaten



# Einführung von KI

1. KI ist hier!
2. Einbindung des Betriebsrats und Mitbestimmung: Frühzeitige Aufnahme von Gesprächen zum Entwurf und zur Aushandlung einer Nutzungsvereinbarung.
3. Bei der Erprobung von KI-Lösungen sollte der Betriebsrat in der Testgruppe vertreten sein.
4. Governance: IT, HR Employee Relations, BR, Rechtsabteilung, Datenschutzbeauftragter. Klarheit wo Probleme, die bei der Einführung von KI auftreten, vorgebracht werden können
5. Klare Verantwortung : z. B. Chief AI Transformation Officer
6. SW-Lösungen: Identifizierung von Problemen, Szenarien, Rollen, Segmenten und Abteilungen, Priorisierung Kosten vs. Gewinn, um zu entscheiden, wo mit KI begonnen werden soll
7. Eine Landing Page für alle AI-Informationen
8. Klarer Lernpfad: Akademie mit rollenbasiertem End-to-End-Lernpfad; Thematische Ad-hoc-Schulungen; Learning Days bei denen Teams zusammenkommen, um in Workshops Prompts zu erarbeiten, speziell für ihr Segment und ihre Teams. Nutzung von Schwarmwissen zur Steigerung des Engagements
9. Aufbau von spezifischen Segment-Sites (Labs, Toolkits) zur Unterstützung von Abteilungen (kundenorientierte Mitarbeiter, z. B. mit CRM, Marketing, HR, Recht und Finanzen)

# Projekt Vasa





# Führungs- prinzipien und -praxis

## Kreiere Klarheit

Fasse komplexe Zusammenhänge zusammen.  
Stelle ein gemeinsames Verständnis sicher.  
Lege das Vorgehen fest.

---

## Erzeuge Energie

Inspiriere zu Optimismus, Kreativität und Wachstum.  
Schaffe eine Umgebung, in der jeder sein Bestes geben kann.  
Erschaffe Organisationen die morgen stärker sind als heute.

---

## Liefer Erfolge

Treibe Innovationen voran, die Menschen begeistern.  
Kenne keine Grenzen bei der Suche nach Lösungen.  
Verfolge hartnäckig die richtigen Ziele.

# Die Job Chancen in Deutschland

*Minus*  
**1,6 Mio.**  
*Jobs*

*Plus*  
**2,3 Mio.**  
*Jobs*

# Globale Herausforderung rund um KI



808 Mio.

Menschen  
benötigen neue  
digitale Skills für  
ihren Job.  
Gestern!

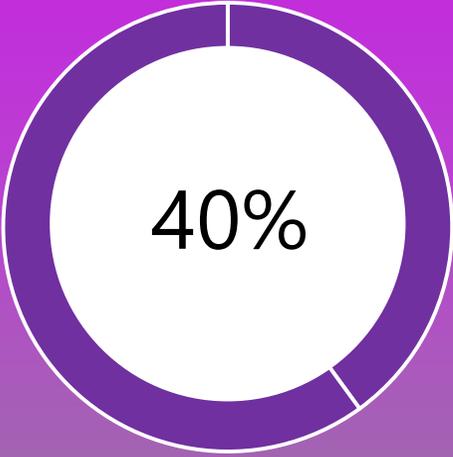
*(Quelle: LinkedIn)*



50 Mio.

Menschen  
benötigt für  
technische Jobs  
bis 2030

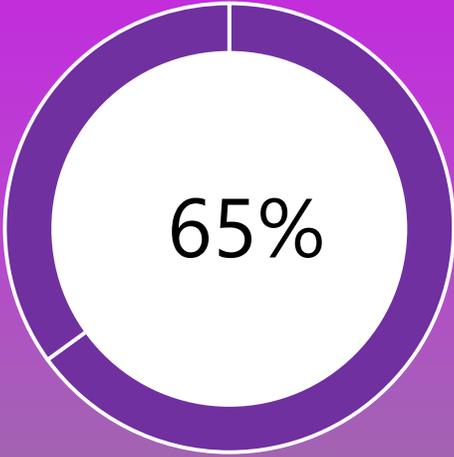
*(Quelle: Burning Glass  
Technologies)*



40%

Arbeitgeber  
befürchten negative  
Auswirkungen durch  
wachsenden Skills  
Gap

*(Quelle: Manpower Group)*



65%

Heutige Studenten  
werden Berufe  
ausüben, die heute  
noch nicht existieren

*(Quelle: The Future Laboratory)*