

MEGATREND KI

WIE EMPOWERE ICH MEINE MITARBEITENDEN FÜR DIE TRANSFORMATION?



Künstliche Intelligenz verändert grundlegend, wie wir leben und arbeiten.

Unternehmen müssen sich dabei auf mindestens drei Ebenen mit dem Thema auseinandersetzen:

1. Wie verändert KI unser Produkt und Geschäftsmodell?
2. Wie verändert KI unsere internen Prozesse und Kundeninteraktionen?
3. Wie können unsere Mitarbeitenden für diesen Wandel befähigt werden?

Bei der Befähigung der Mitarbeitenden liegt der Fokus in vielen Organisationen aktuell auf der Vermittlung technischer Skills, einem grundlegenden Verständnis von KI und der Fähigkeit, mit ihr zu arbeiten, z.B. durch Prompt-Writing-Kurse. Der emotionale Aspekt dieses tiefgreifenden Wandels der Arbeitswelt wird jedoch häufig vernachlässigt: Mitarbeitende sorgen sich um die Zukunft ihrer Arbeitsplätze oder haben Ängste, den technischen Entwicklungen nicht gewachsen zu sein.

Um den KI-getriebenen Wandel erfolgreich zu gestalten, müssen Unternehmen nicht nur in fachliche Skills investieren, sondern auch sicherstellen, dass ihre Mitarbeitenden sich befähigt und sicher fühlen. Dieses Whitepaper zeigt, wie gezielte Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen dabei helfen können, die Belegschaft für das KI-Zeitalter fit zu machen.





Der Unternehmen in Deutschland beschäftigen sich aktuell mit KI.²



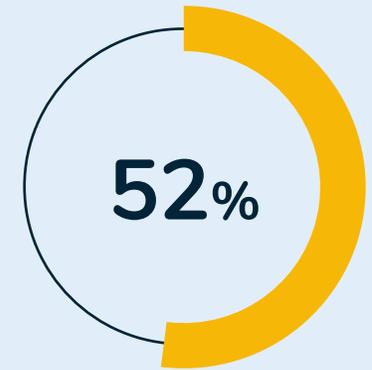
Der in Deutschland geleisteten **Arbeitsstunden** werden sich durch KI bis 2030 maßgeblich verändern.¹



Der Mitarbeitenden weltweit befürchten, dass ihre Jobs in den nächsten zehn Jahren **durch Automatisierung wegfallen** könnten.³



Der Arbeitnehmenden erwarten, dass KI einen **positiven Einfluss** auf ihre Jobs haben wird.³



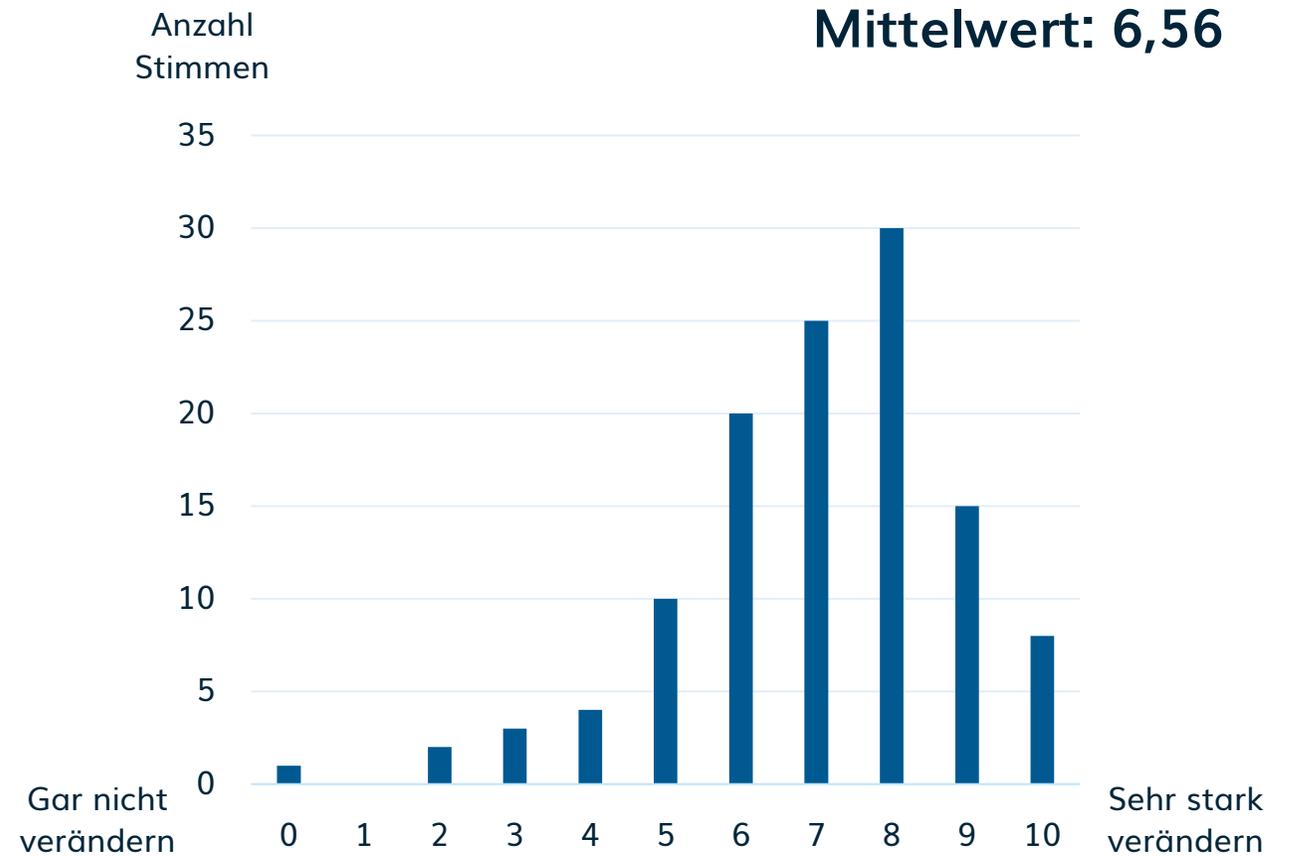
1 [Accenture \(2023\). A new era of generative AI for everyone](#)

2 [Bitkom \(2024\).](#)

3 [PwC \(2023\). PwC Global Workforce Hopes and Fears Survey](#)

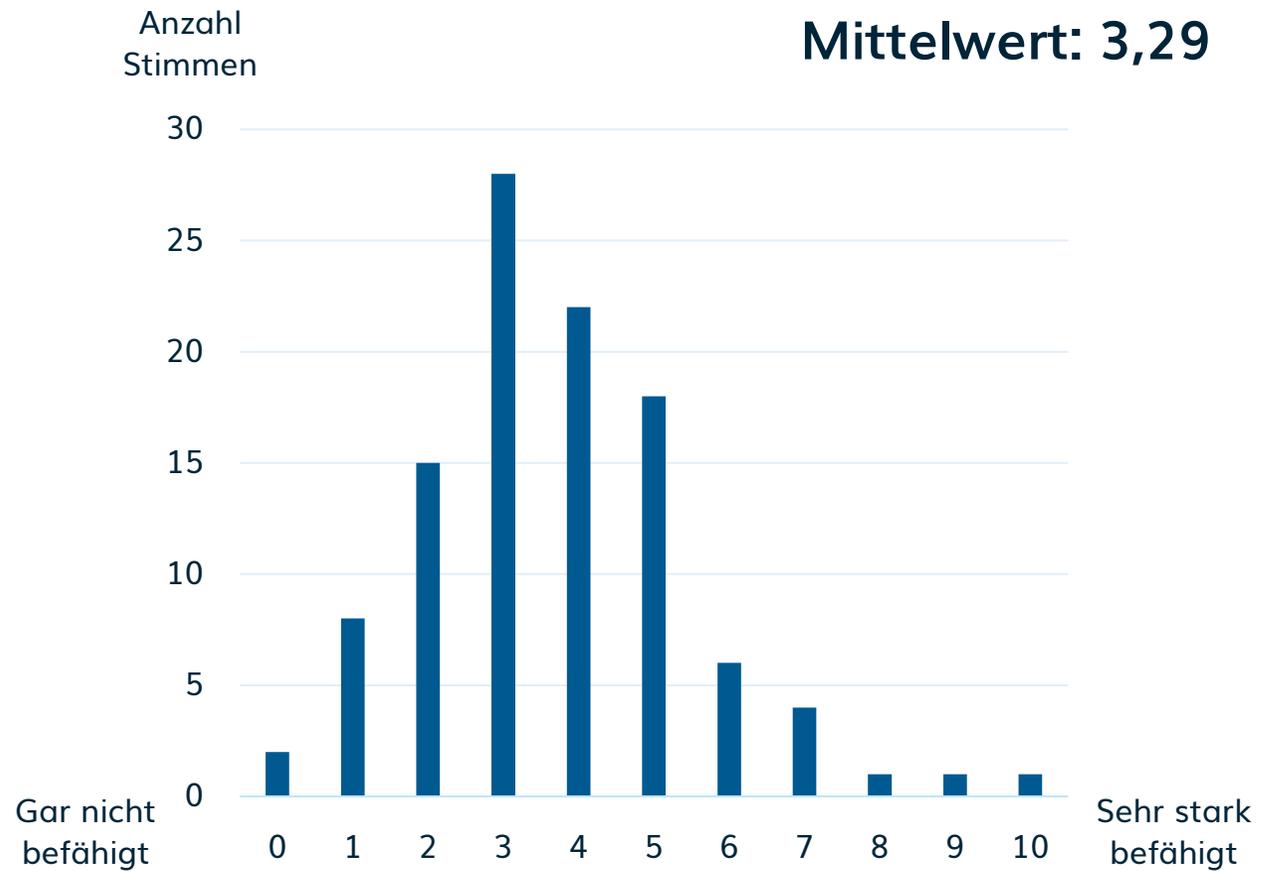


Wie sehr wird sich deine Organisation deiner Meinung nach in den nächsten 5 Jahren durch KI verändern?





Wie befähigt sind die Mitarbeitenden in deiner Organisation aktuell für diese Transformation?



FAZIT STATUS QUO



Diese Zahlen zeigen: KI wird unsere Arbeitswelt massiv verändern, die meisten Organisationen sind darauf aber noch nicht hinreichend vorbereitet. Die damit einhergehenden Veränderungen werden von Mitarbeitenden unterschiedlich erlebt. Revolutionäre Veränderungen, wie die Einführung der Dampfmaschine, Elektrifizierung, Digitalisierung oder des Internets, haben anfangs ebenfalls zu Widerständen geführt, da sie ganze Berufszweige ersetzt haben.

Ein Beispiel aus der Geschichte: Früher wurden Menschen von sogenannten „Knocker Uppers“ morgens geweckt – ein Beruf, der mit der Erfindung des mechanischen Weckers überflüssig wurde.¹

Vergleich zur Digitalisierung: Stellen wir uns vor, eine Person aus den 1980er-Jahren, die ohne Internet gelebt hat, würde in die heutige Zeit versetzt. Sie wäre von all den Tools, die wir selbstverständlich nutzen (WhatsApp, E-Mail, Videocalls, Online-Shopping, Streaming, etc.), überwältigt. Dennoch navigieren wir mittlerweile souverän durch die digitale Welt – weil wir Stück für Stück gelernt haben, sie zu verstehen.

Das Internet entwickelte sich vergleichsweise langsam über mehr als 30 Jahre. KI hingegen schreitet wesentlich schneller voran. Darauf reagieren Menschen unterschiedlich.



¹ [BBC \(2023\). Knocker uppers: Waking up the workers in industrial Britain](#)

UNTERSCHIEDLICHE REAKTIONEN AUF VERÄNDERUNG



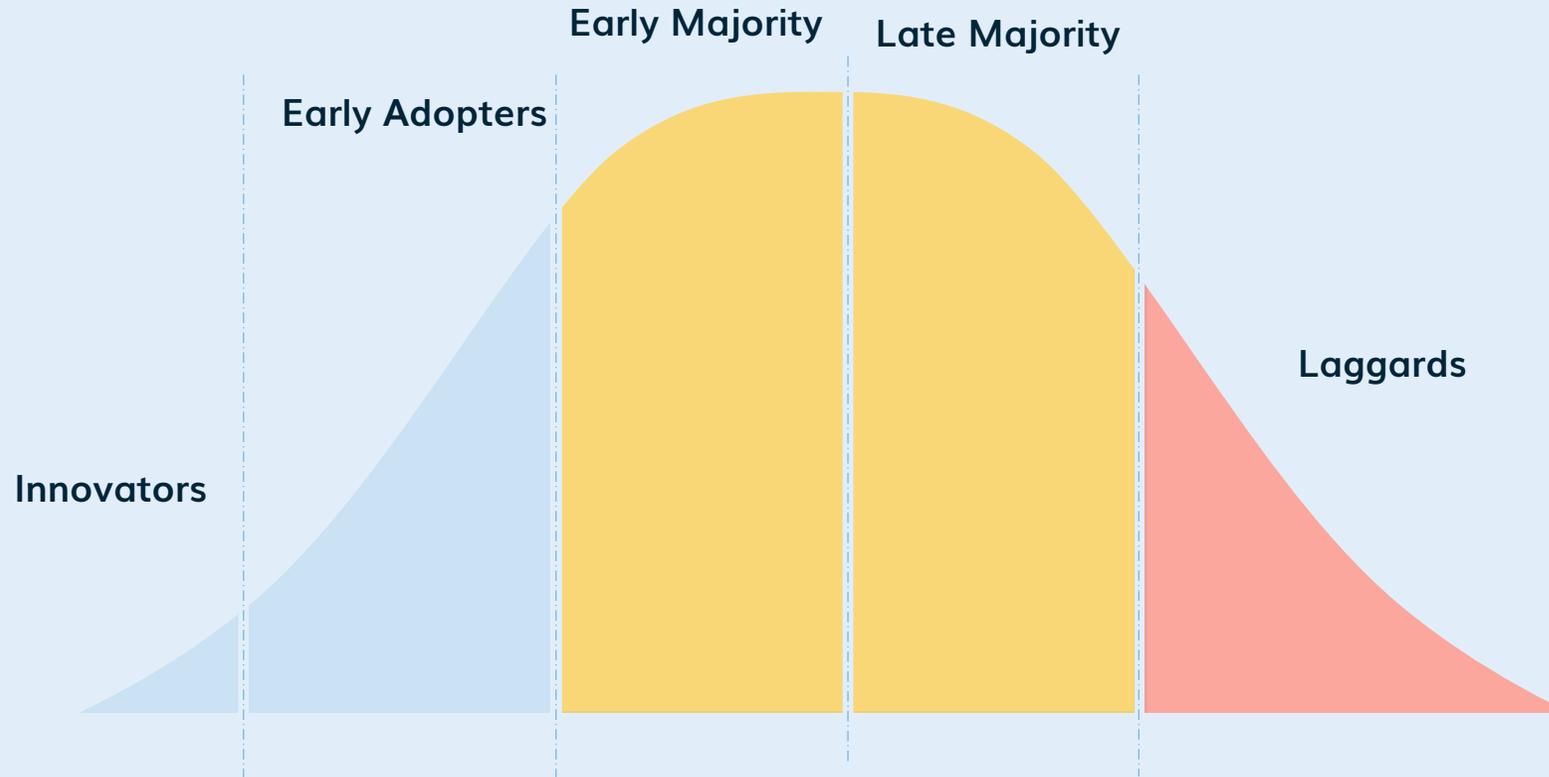
Eine Metapher zur Veranschaulichung – KI ist wie ein Berg, den wir gemeinsam erklimmen müssen. Die Reaktionen der Menschen darauf sind unterschiedlich:

- **Neugierige:** Sie sind begeistert, voller Tatendrang und starten sofort den Aufstieg.
- **Orientierungssuchende:** Sie sehen das Potenzial, wissen aber nicht genau, wie sie beginnen sollen, und brauchen Unterstützung.
- **Besorgte:** Sie fürchten, den Anforderungen nicht gewachsen zu sein, zurückgelassen zu werden oder von der Technologie überwältigt zu werden.

Die Adoption Curve zeigt, wie sich die Nutzung von Innovationen in Organisationen entwickelt und wie Menschen in diesem Prozess begleitet werden können.



ADOPTION CURVE



Innovatoren (**Innovators**) sind die ersten, die neue Technologien einführen. Sie sind offen für neue Ideen, scheuen keine Risiken und erkennen sofort das Potenzial von Entwicklungen wie KI, um diese direkt zu nutzen.

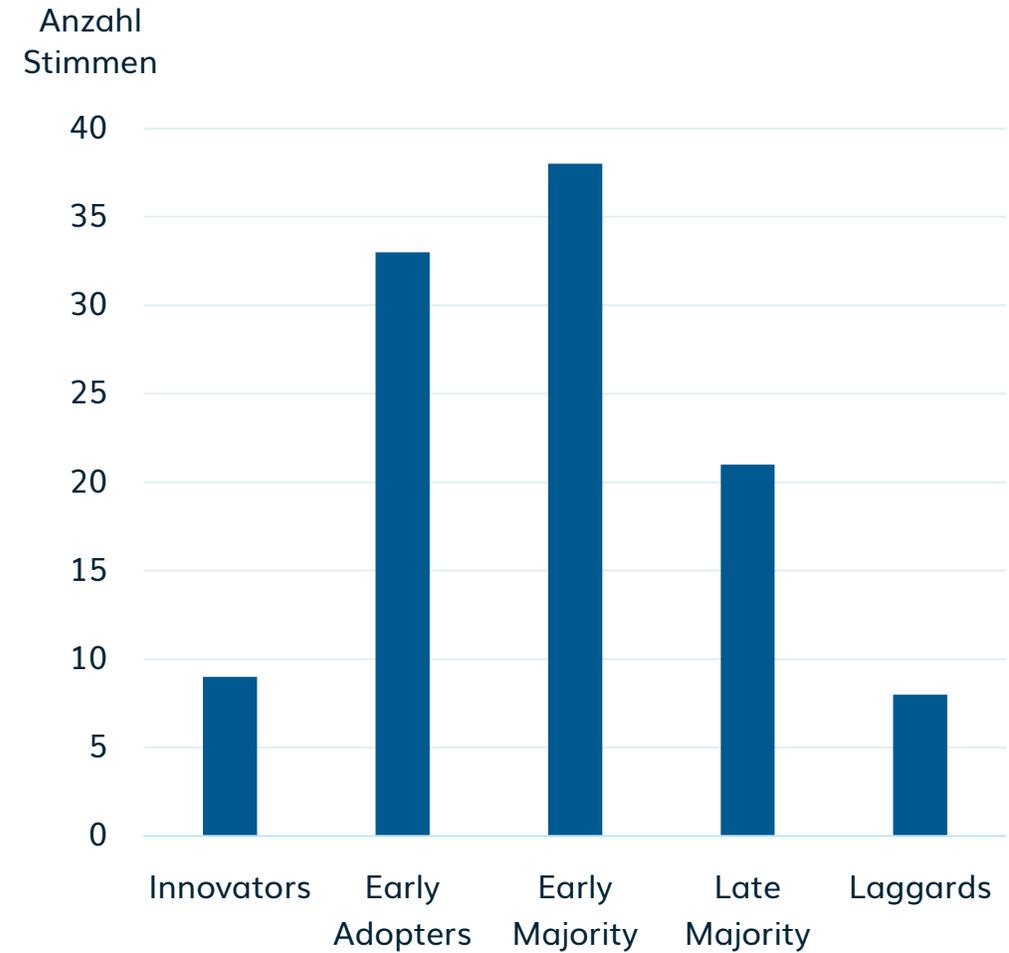
Die frühen Anwender (**Early Adopters**) folgen den Innovatoren und sind technologieaffin, aber vorsichtiger. Sie spielen eine Schlüsselrolle in der Organisation, indem sie als Meinungsführer die Akzeptanz neuer Technologien fördern.

Die frühe Mehrheit (**Early Majority**) wartet auf die Bestätigung des Nutzens und Mehrwerts durch Early Adopters. Die späte Mehrheit (**Late Majority**) ist skeptischer und greift erst dann zu, wenn der Druck zur Implementierung unvermeidbar wird.

Nachzügler (**Laggards**) sind stark resistent gegenüber Veränderungen und nutzen neue Technologien nur, wenn alte Lösungen nicht mehr funktionieren. Sie passen sich erst an, wenn KI-basierte Systeme unvermeidbar werden.



An welcher Stelle in der Adoption Curve steht eure Organisation aktuell?



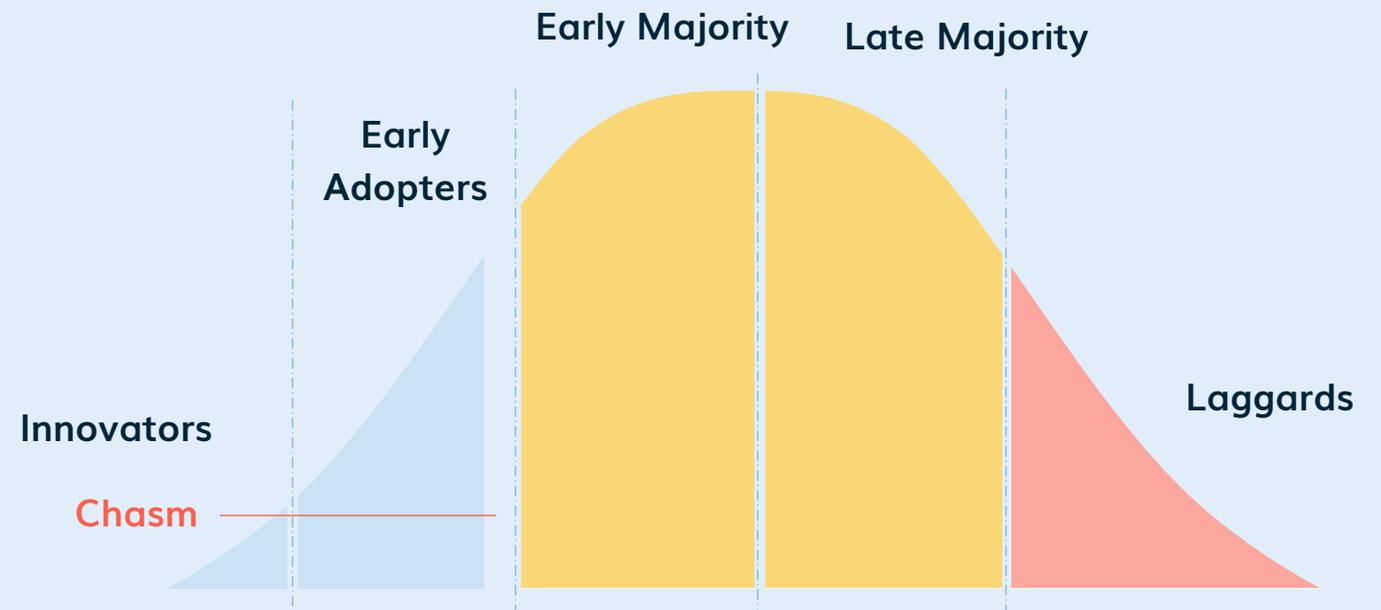
UMGANG MIT WIDERSTAND ALS SCHLÜSSEL FÜR DIE ERFOLGREICHE TRANSFORMATION



Unsere Beobachtung ist, dass viele Organisationen derzeit an einem kritischen Punkt stehen: Sie befinden sich bei den **Early Adopters** und stehen kurz davor, zur **Early Majority** überzugehen. Genau an dieser Stelle, dem sogenannten **Chasm**, scheitern jedoch viele Innovationen. Die Nutzung Künstlicher Intelligenz (KI) wird sich langfristig in den meisten Organisationen durchsetzen, doch je schneller die Mehrheit der Mitarbeitenden dies umsetzt, desto größer ist der Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Marktteilnehmenden.

Um diese Kluft zu überwinden, muss gezielt überlegt werden, wie die Early Majority gewonnen werden kann. Hierbei ist es entscheidend, die verschiedenen Widerstände zu erkennen und ihre Ursachen zu verstehen. Was hält Personen davon ab, KI vollständig zu akzeptieren und in den Arbeitsalltag zu integrieren? Welche Ängste oder Vorbehalte bestehen?

Nur wenn diese Hindernisse gezielt adressiert werden, kann die breite Akzeptanz und Einführung von KI in der Organisation erfolgreich gelingen. Fünf häufige Gründe für Widerstände sind dabei besonders hervorzuheben.



GRUND 1 - UNWISSENHEIT



Viele Mitarbeitende wissen schlichtweg nicht, was generative KI bereits heute leisten kann und dass diese Technologie auch für ihre eigene Rolle relevant ist. Oft wird KI als vorübergehender Hype abgetan, als „die nächste Sau, die durchs Dorf gejagt wird“.

Um dem entgegenzuwirken, ist es entscheidend, die Relevanz des Themas aufzuzeigen und umfassende „Education“ zu betreiben. Dazu gehört, die Funktionsweise generativer KI verständlich zu erläutern, konkrete Beispiele für deren aktuellen Einsatz zu präsentieren und auf mögliche zukünftige Entwicklungen hinzuweisen. So lässt sich ein Bewusstsein dafür schaffen, wie KI den Arbeitsalltag verbessern und langfristig einen Mehrwert bieten kann.



GRUND 2 – (GESUNDE) SKEPSIS



Manche Mitarbeitende zweifeln an der Relevanz von KI, da sie die Technologie als unausgereift wahrnehmen, ihr Fokus liegt auf den Fehlern und Biases von KI.

Hier ist es wichtig, die Skepsis ernst zu nehmen und den Dialog suchen. Der Versuch durch „Education“ überzeugen zu wollen (vgl. Grund 1), kann hier sogar kontraproduktiv sein, da sich Mitarbeitende mit ihrer Skepsis nicht ernst genommen fühlen könnten.

Mögliche Maßnahmen liegen im Führen von offenen Diskussionen und darin, Chancen und Risiken ganzheitlich zu betrachten. Wichtig ist es, die Gespräche im „Circle of Influence“ zu halten, um konstruktive Lösungen zu fördern.



GRUND 3 – ÜBERFORDERUNG



Überforderung und fehlende Orientierung sind ein weiterer häufiger Grund für Widerstände. Manche Mitarbeitende fühlen sich von der Komplexität des Themas KI eingeschüchtert, sie wissen schlichtweg nicht, wie sie sich diesem großen Thema konstruktiv näher können.

Hier empfiehlt sich ein Vorgehen frei nach dem Prinzip „How to eat an elephant? One bite at a time“ – große Aufgaben in kleine, machbare Schritte unterteilen. Als Organisation ist es wichtig, diesen Mitarbeitenden eine klare Orientierung zu geben, die KI-Strategie der Organisation aufzuzeigen, Prioritäten zu setzen und die Einführung von KI in überschaubare Etappen zu unterteilen.



GRUND 4 - ANGST



Eine große Rolle bei Widerständen spielt die Angst zu versagen und mit der technischen Entwicklung nicht mithalten zu können: Laut einer Studie von Deloitte gaben 42 % der befragten Mitarbeitenden an, dass sie Angst haben, sich nicht schnell genug an die neuen digitalen Anforderungen anpassen zu können¹.

Angst ist nicht nur auf ein mögliches Versagen bezogen, sie kann auch aus einer Bedrohung des Selbstkonzepts resultieren, zum Beispiel aus der Sorge, dass KI Elemente meines Jobs verändert, die mir wichtig sind. Ängste spielen auch deshalb eine große Rolle, da sie häufig nicht direkt kommuniziert werden.

Um Ängste zu reduzieren, ist es wichtig, diese ernst zu nehmen und einen sicheren Raum zu schaffen, in denen Mitarbeitende Fragen stellen können und Fehler passieren dürfen. Hier sind vor allem die Führungskräfte in der Organisation gefordert, in ihren Teams **Psychologische Sicherheit** zu schaffen. Darüber hinaus ist es hilfreich, den Fokus auf die bei den Mitarbeitenden vorhandenen Qualitäten und Ressourcen zu lenken („**Ressourcen-Aktivierung**“).



¹ Deloitte (2024). [Global human capital trends report](#)

GRUND 5 - MISSTRAUEN



Ein weiterer häufiger Grund für Widerstand ist Misstrauen: Mitarbeitende vermuten hinter der Einführung von KI verdeckte Motive, z.B. das Ziel, durch den Einsatz von KI, Arbeitsplätze abzubauen und Lohnkosten senken zu können. Misstrauen entsteht immer dann, wenn Wissenslücken mit Spekulationen gefüllt werden.

Um dem entgegenzuwirken ist es wichtig, frühzeitig Transparenz zu schaffen über die Ziele, welche die Organisation mit der Einführung von KI verfolgt. Die kurz- und langfristigen Pläne der Organisation sollten klar und verständlich kommuniziert werden, um Vertrauen zu fördern. Beispielsweise sollte aufgezeigt werden, wie Personengruppen, deren Rollen sich durch KI stark verändern oder wegfallen, durch Up- und Reskilling Programme geschult werden sollen.



GRÜNDE FÜR WIDERSTÄNDE - FAZIT

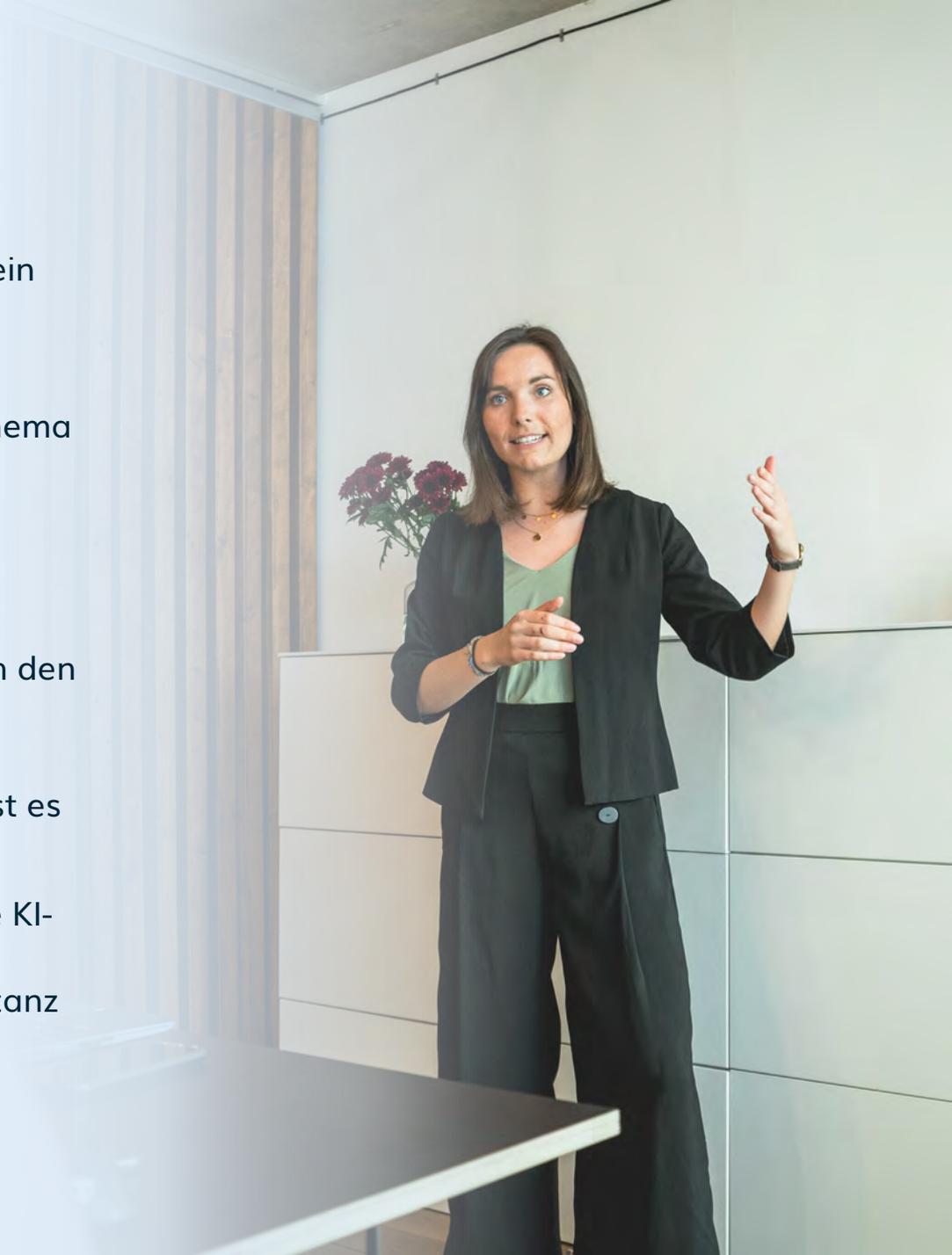
Widerstände gegenüber der Einführung von KI sind vielfältig und erfordern ein tiefgehendes Verständnis, um passende Maßnahmen zu entwickeln.

Ein wichtiger Hebel liegt in den Innovators und Early Adopters, die als Multiplikator*innen fungieren können, um auch die Early Majority für das Thema zu begeistern.

Führungskräfte spielen dabei eine besonders wichtige Rolle. Als Vorbilder schaffen sie Transparenz, unterstützen aktiv den Wandel und beeinflussen entscheidend, wie schnell Veränderungen in der Organisation angenommen werden. Ihre Haltung und ihr Umgang mit Widerständen prägen maßgeblich den Erfolg des Transformationsprozesses.

Um die Schwelle von den Early Adopters zur Early Majority zu überwinden, ist es essenziell, Widerstände gezielt anzusprechen und zu adressieren.

Darüber hinaus ist es wichtig, bei der Befähigung der Mitarbeitenden für die KI-Transformation über reine Upskilling-Maßnahmen hinauszugehen. Psychologisches Empowerment sollte aktiv gefördert werden, um die Akzeptanz und das Engagement nachhaltig zu stärken.



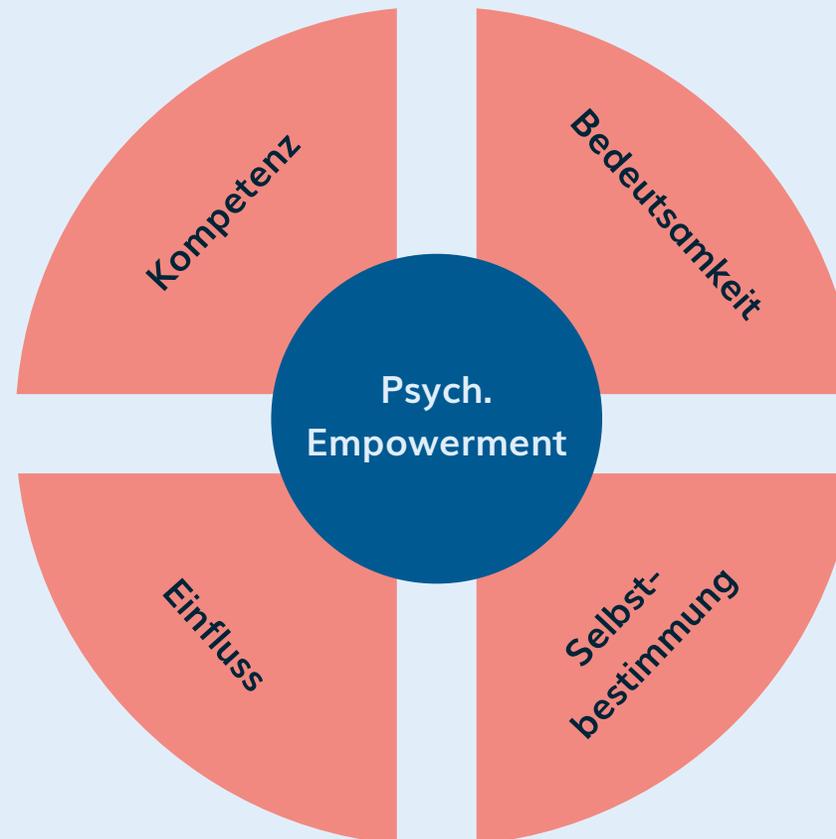
PSYCHOLOGISCHES EMPOWERMENT ALS ZWEITER SCHLÜSSEL FÜR DIE ERFOLGREICHE TRANSFORMATION



Um ihre Mitarbeitenden optimal auf die KI-Transformation vorzubereiten, sollten Organisationen nicht nur in die fachliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden investieren, sondern auch sicherstellen, dass diese sich befähigt und gestärkt fühlen, diesen Wandel aktiv mitzugestalten. Psychologisches Empowerment umfasst dabei vier zentrale Dimensionen:

„Ich kann“: Mitarbeitende sind der Überzeugung, über alle nötigen Fähigkeiten zu verfügen oder diese im Unternehmen erwerben zu können, um ihre Arbeit gut zu bewältigen.

„Ich verändere“: Mitarbeitende haben die Wahrnehmung, einen wesentlichen Einfluss auf ihr Arbeitsumfeld zu haben.



„Ich will“: Mitarbeitende haben das Gefühl, einen sichtbaren Mehrwert für die Ziele der Organisation zu leisten und erleben eine Übereinstimmung der beruflichen Anforderungen mit ihren persönlichen Werten.

„Ich darf“: Mitarbeitende erfahren individuelle Entscheidungsfreiheit, wann und wie sie ihre Arbeit ausführen.

PSYCHOLOGISCHES EMPOWERMENT ALS SCHLÜSSEL ZUR KI-TRANSFORMATION



Wie in der Adoption Curve dargestellt reagieren Mitarbeitende unterschiedlich auf die Herausforderungen der KI-Transformation, und nur durch ein flexibles, unterstützendes Vorgehen können sie auf diesem Weg erfolgreich begleitet werden.

Kompetenz ("Ich kann"): Der Aufbau von Kompetenzen ist ein essenzieller Bestandteil der Transformation. Dazu gehören z.B. **Schulungen**, die den Umgang mit generativer KI vermitteln. Entscheidend ist auch die **Selbstwirksamkeitserwartung** der Mitarbeitenden – also die Überzeugung, diese Fähigkeiten tatsächlich erlernen zu können. Um dies zu fördern, sind **niedrigschwellige Angebote** nötig, die das Kompetenzerleben stärken.

Bedeutsamkeit ("Ich will"): Mitarbeitende müssen intrinsisch motiviert sein, sich mit dem Thema KI auseinanderzusetzen. Sie sollten **KI als Chance** statt als Bedrohung wahrnehmen. Ziel ist es, **Begeisterung für das Thema zu wecken** und Neugierde zu fördern. Was nicht funktioniert: Pflichtschulungen ohne weiterführende Impulse. Stattdessen **positive Beispiele** zeigen, die Lust auf das Experimentieren mit KI machen.

Einfluss ("Ich verändere"): Mitarbeitende sollen sich in der Lage fühlen, **aktiv Einfluss auf die Veränderungen** im Rahmen der KI-Transformation zu nehmen. Um Ängste und das Gefühl von Hilflosigkeit gegenüber technologischen Neuerungen abzubauen, sollten Mitarbeitende **Gestaltungsspielraum** und Einflussmöglichkeiten erleben. Hierbei spielen Führungskräfte eine zentrale Rolle und müssen dafür sensibilisiert werden.

Selbstbestimmung ("Ich darf"): Die Organisation muss die richtigen **Rahmenbedingungen** schaffen, damit Mitarbeitende ihr erworbenes Wissen auch anwenden können. Dazu gehört, **datenschutzkonforme KI-Tools** bereitzustellen und deren Nutzung aktiv zu erlauben. Nur wenn Mitarbeitende die Freiheit haben, mit KI zu arbeiten, kann das Gelernte in den Arbeitsalltag integriert werden.

KONKRETE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DIE FÖRDERUNG VON PSYCHOLOGISCHEM EMPOWERMENT



Psychologisches Empowerment ist ein wichtiger Faktor zur erfolgreichen Bewältigung des Megatrends KI. Im Folgenden sind sieben konkrete praktische Handlungsempfehlungen dargestellt, welche die Entstehung von Psychologischem Empowerment positiv beeinflussen können.

Kommunikation, Transparenz & Orientierung

Durch gezielte Kommunikation Transparenz herstellen und Orientierung geben.

Zukunftswerkstatt KI

Partizipative Arbeit an einer geteilten KI-Vision, für einzelne Bereiche oder die gesamte Organisation.

KI-Lernpfade

Gestaltung von Lernkonzepten, passend zu Zielgruppe und Wissenstand.

Lernräume schaffen

Förderung von Social Learning in geschützten Räumen.

KI-zentrierte Führungskräfte-Schulung

Sensibilisierung für den Change-Prozess und Nutzung der Vorbildfunktion.

Knowledge Leads

Fachexpert*innen, die das Thema KI in die Organisation tragen und als Ansprechpartner*innen für andere fungieren.

KI-Mentoring Programm

Aufbau eines internen Expertennetzwerkes durch offizielle und informelle Formate.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG 1 - KOMMUNIKATION, TRANSPARENZ & ORIENTIERUNG

Um Mitarbeitende in den KI-Transformationsprozess einzubinden, ist eine transparente und offene Kommunikation entscheidend. Nichts sollte beschönigt werden: Wenn Einschnitte oder tiefgreifende Veränderungen anstehen, erwarten Mitarbeitende Ehrlichkeit und spüren, ob sie ernstgenommen werden. Die Organisation muss sich aktiv mit ihren Anliegen befassen.

- ✓ **Transparenz schaffen:** Veränderungen offen ansprechen, um Vertrauen zu fördern.
- ✓ **Orientierung geben:** Auswirkungen auf Berufsbilder klar kommunizieren und Chancen durch Re- und Upskilling aufzeigen.
- ✓ **Lernpfade gestalten:** Klare Wege für einen möglichen Rollenwechsel entwickeln, um Mitarbeitende zu motivieren und zu begeistern.
- ✓ **Vorbildfunktion übernehmen:** Führungskräfte sollten Veränderungen aktiv vorleben und zeigen, wie sie die neuen Möglichkeiten nutzen, um Vertrauen und Motivation zu schaffen.



HANDLUNGSEMPFEHLUNG 2 - ZUKUNFTSWERKSTATT KI

Eine **Zukunftswerkstatt KI** bietet die Möglichkeit, eine gemeinsame Vision für den Einsatz von KI in einzelnen Bereichen und der gesamten Organisation zu entwickeln. Durch einen partizipativen Ansatz werden Mitarbeitende aktiv in den Prozess eingebunden, was das Gefühl der Mitgestaltung und Zugehörigkeit stärkt.

- ✓ **Partizipation fördern:** Mitarbeitende in die Entwicklung einer KI-Vision einbinden.
- ✓ **Gemeinsame Vision erarbeiten:** Ziele und Strategien für den Einsatz von KI in der Organisation entwickeln.
- ✓ **Zugehörigkeit stärken:** Mitgestaltung sorgt für höhere Akzeptanz und Engagement.
- ✓ **Kontinuierliche Kommunikation:** Ergebnisse und Fortschritte transparent und regelmäßig kommunizieren.

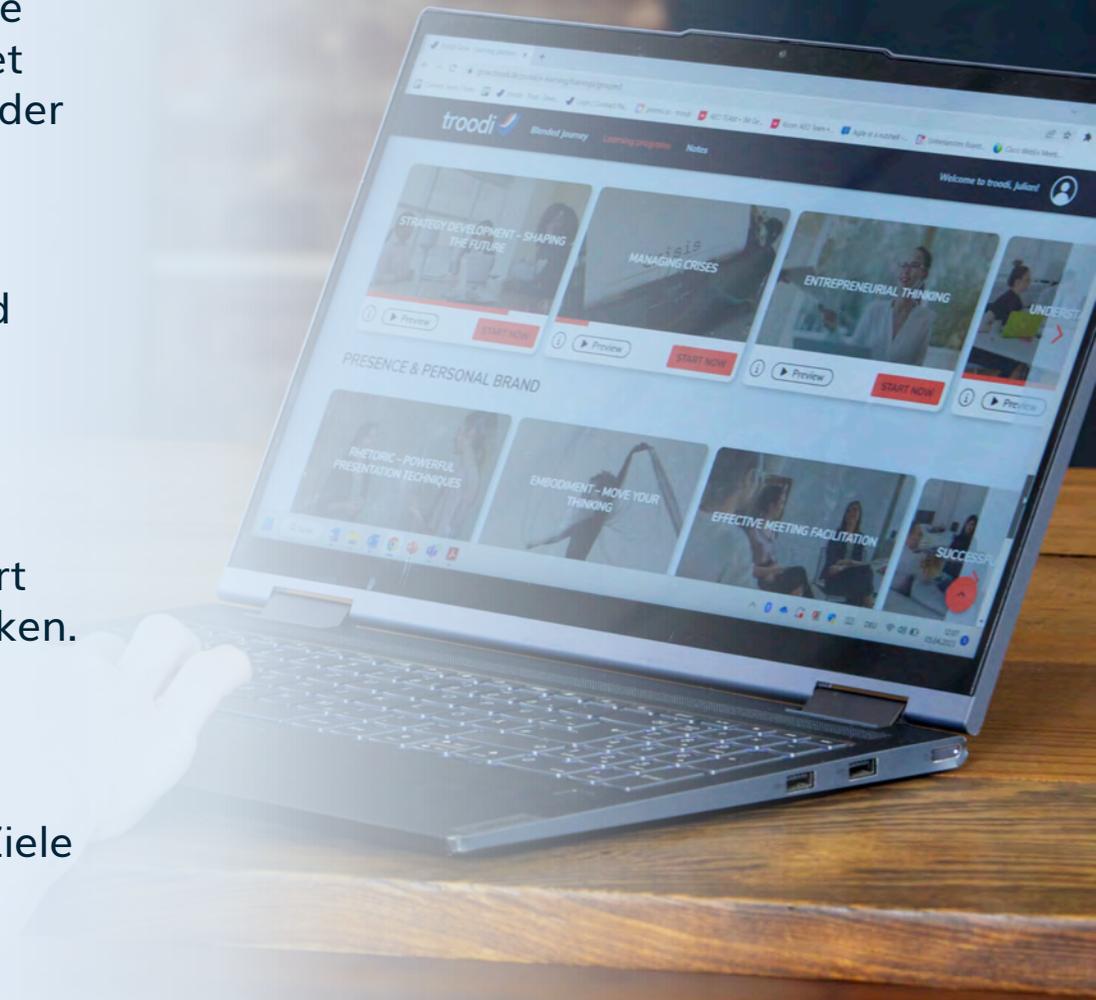


HANDLUNGSEMPFEHLUNG 3 - KI-LERNPFADE

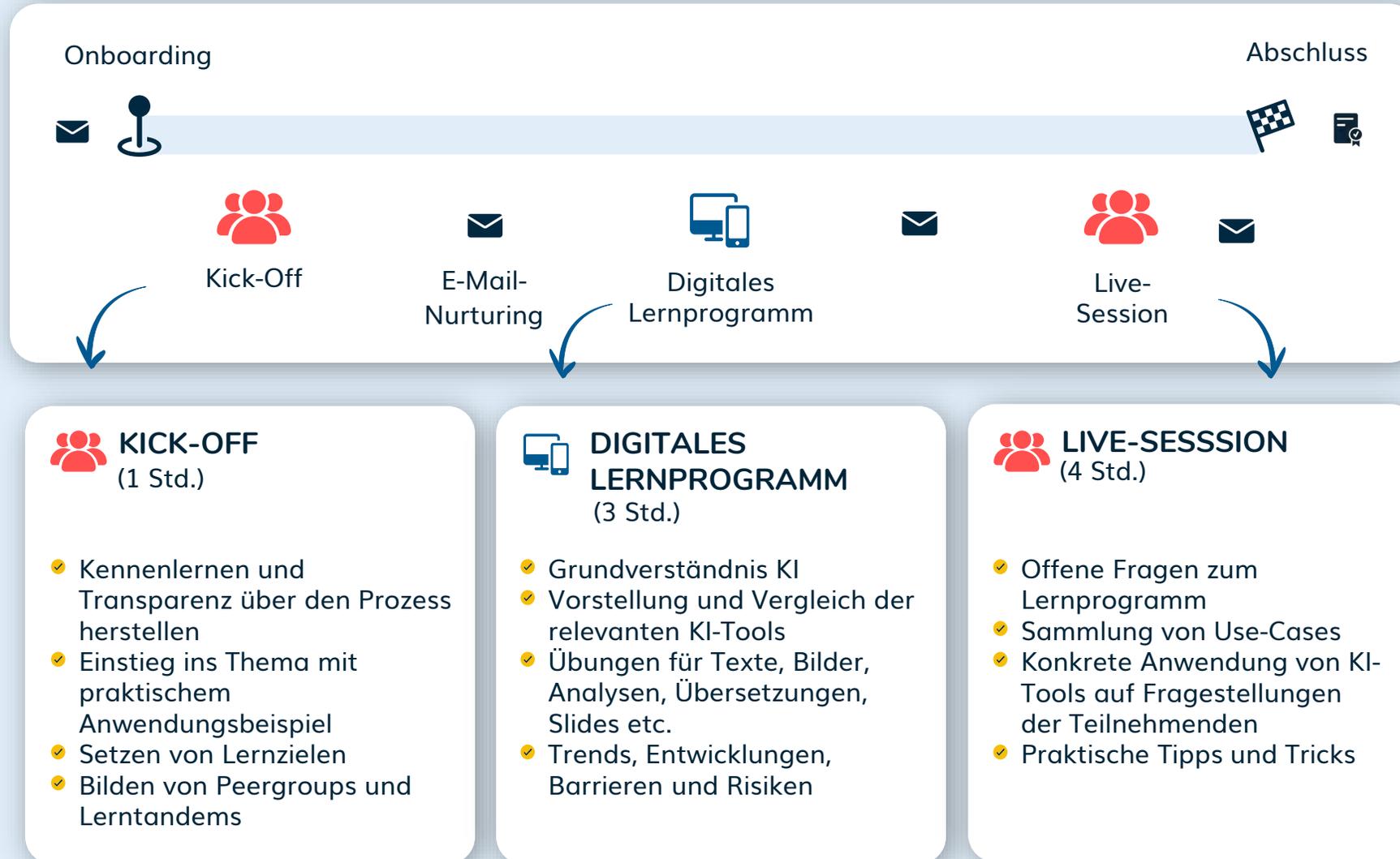
Um den Einsatz von KI in der Organisation zu fördern, sollten **KI-Lernpfade** für verschiedene Zielgruppen angeboten werden. Diese können als rein digitale oder Blended Learning Konzepte gestaltet sein, angepasst an die unterschiedlichen Wissensstände entlang der Adoption Curve.

Mögliche Inhalte eines Basiskurses KI:

- ✓ **Relevanz aufzeigen:** Wie KI den Arbeitsalltag unterstützen und Chancen schaffen kann.
- ✓ **Praktische Skills:** Vermittlung von Kompetenzen wie Prompt-Writing oder Datenanalyse.
- ✓ **Selbstwirksamkeit fördern:** Durch kleine Projekte den Mehrwert von KI erkennen und das Vertrauen in eigene Fähigkeiten stärken.
- ✓ **Sozialen Austausch fördern:** Gemeinsame Lernformate zur Aktivierung von Ressourcen und Steigerung der Motivation.
- ✓ **Anwendungsbezug schaffen:** Mitarbeitende sollten konkrete Ziele setzen, um das Gelernte direkt im Arbeitsalltag umzusetzen.



BEISPIEL EINER BLENDED LEARNING JOURNEY „KI EMPOWERMENT“



HANDLUNGSEMPFEHLUNG 4 – SOZIALE LERNRÄUME FÜR KI-ERPROBUNG SCHAFFEN

Social Learning und gemeinsames Experimentieren mit KI fördern die Motivation, erleichtern den Wissenstransfer und stärken die Zusammenarbeit:

- ✓ **Lernräume schaffen:** Virtuelle oder physische Orte einrichten, um gemeinsam KI zu erkunden, beispielsweise virtuelle Learning Hubs oder physische KI-Courts, an denen kollaborativ mit KI experimentiert werden kann.
- ✓ **Interne KI-Hackathons** sind ein weiteres Format zur bereichsübergreifenden Zusammenarbeit. Bei diesem für alle Mitarbeitenden offenen Event kann praxisnah an einem Projekt gearbeitet werden, beispielsweise an der Entwicklung eines Chatbots für den Kundenservice oder einem KI-basierten internem Wissensspeicher.
- ✓ Auch KI-Lernpfade lassen sich mit **Social Learning Elementen anreichern:**
 - ✓ **Learning-Buddys:** Regelmäßiger Austausch mit einem Lernpartner.
 - ✓ **Peergroups:** Inhalte in kleinen Gruppen anhand eines definierten Prozesses vertiefen, z.B. mit Hilfe von kollegialer Fallberatung.



HANDLUNGSEMPFEHLUNG 5 - KI-ZENTRIERTE FÜHRUNGSKRÄFTE-SCHULUNGEN

Führungskräften kommt beim Empowerment der Mitarbeitenden für die KI-Transformation eine besondere Rolle zu. Sie sind nicht nur Vorbilder, sondern auch wichtige Multiplikatoren für die Akzeptanz und erfolgreiche Umsetzung neuer Technologien. Daher ist es unerlässlich, Führungskräfte gezielt für den Megatrend KI sowie die damit verbundenen Veränderungsprozesse zu sensibilisieren.

- ✓ **Sensibilisierung und Weiterbildung:** Führungskräfte sollten auf die Herausforderungen und Chancen der KI-Transformation vorbereitet werden.
- ✓ **Austauschformate für Führungskräfte:** Die Einrichtung von geschützten Austauschformaten ermöglicht es Führungskräften, sich über Erfahrungen, Herausforderungen und Best Practices auszutauschen
- ✓ **Ansprechpartner*innen bereitstellen:** Führungskräfte sollten auf kompetente Ansprechpartner*innen zurückgreifen können, die sie bei spezifischen Fragen zur KI-Transformation oder zu Change-Prozessen unterstützen.
- ✓ **Vorbildfunktion aktiv nutzen:** Führungskräfte sollten KI aktiv nutzen und die Möglichkeiten der Technologie sichtbar in ihre Arbeit integrieren. Durch diese Vorbildfunktion motivieren sie Mitarbeitende – insbesondere jene, die sich weiter hinten in der Adoption Curve befinden – dazu, sich mit KI auseinanderzusetzen und deren Potenziale zu erkennen.





MÖGLICHE INHALTE EINER WEITERBILDUNG FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

KI-Basics

Aufbau eines Grundverständnisses für die Technologie und ihre Einsatzmöglichkeiten. Praxisnahe Beispiele und konkrete Anwendungsmöglichkeiten stehen dabei im Fokus.

Change-Kompetenz

Vermittlung von Strategien für erfolgreiche Veränderungsprozesse. Dazu gehören der Umgang mit Widerständen sowie effektive Methoden der Change-Kommunikation.

Growth Mindset

Förderung einer offenen, lernbereiten Haltung. Eine starke Fehlerkultur etablieren, Mitarbeitende gezielt coachen und in ihrer Entwicklung unterstützen.

Psychological Safety

Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem sich Mitarbeitende sicher und motiviert fühlen, Neues auszuprobieren. Mitarbeitende gezielt fördern und gleichzeitig fordern, um ihre Potenziale auszuschöpfen.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG 6 - KNOWLEDGE LEADS FÜR KI

Nicht nur Führungskräfte, auch Fachexpert*innen spielen eine wichtige Rolle bei der Einführung von KI:

- ✓ **Knowledge Leads etablieren:** Expert*innen als Multiplikatoren einsetzen, die als Ansprechpartner*innen zur Verfügung stehen und KI in ihrem Bereich fördern.
- ✓ **Rollenkonzept:** Personen übernehmen dauerhaft oder zeitlich begrenzt eine Rolle mit definierten Rechten und Pflichten, um KI-Initiativen zu unterstützen.
- ✓ **Umsetzungsmöglichkeiten:** Inhalte wie Wikis, How-Tos, selbst erstellte E-Learnings anbieten und Workshops oder Hackathons veranstalten.
- ✓ **Erfolgreiches Modell:** Das Konzept als zeitlich begrenztes Assignment umsetzen, mit der Möglichkeit zur Verlängerung.



HANDLUNGSEMPFEHLUNG 7 - KI-MENTORING-PROGRAMM

Ein KI-Mentoring-Programm mit internen Expert*innen kann den Wissenstransfer und die Akzeptanz von KI in der Organisation erheblich fördern:

- ✓ **Struktur:** Das Programm kann sowohl in Form offizieller Mentoring-Programme als auch durch informelle Formate wie „Lunch & Learn“-Veranstaltungen gestaltet werden.
- ✓ **Expert*innen als Mentor*innen:** Interne KI-Expert*innen stehen den Mitarbeitenden als Mentor*innen zur Seite, um Fragen zu beantworten, Best Practices zu teilen und praktische Anwendungsfälle zu erklären.
- ✓ **Ziel:** Mitarbeitende erhalten gezielte Unterstützung, um KI besser zu verstehen und anzuwenden, während der Austausch über die Technologie gefördert wird und Hemmschwellen abgebaut werden.





Um Mitarbeitende für die KI-Transformation zu befähigen, braucht es mehr als reine Prompt-Writing-Kurse. Es bedarf eines ganzheitlichen Konzepts, das gezielt das **psychologische Empowerment** fördert und Mitarbeitende auf die tiefgreifenden Veränderungen vorbereitet.

Ein entscheidender Punkt dabei ist, Mitarbeitende dort abzuholen, wo sie in der Adoption Curve stehen, Widerstände zu verstehen und passgenaue, zielgruppenspezifische Angebote zu entwickeln.

Das **psychologische Empowerment** lässt sich konkret in vier Dimensionen fördern:

- 1.Kompetenzen:** Fachliche Fähigkeiten und Selbstwirksamkeit stärken.
- 2.Intrinsische Motivation:** Neugierde wecken und Begeisterung für KI schaffen.
- 3.Einflussmöglichkeiten:** Mitarbeitende ermutigen, aktiv mitzugestalten.
- 4.Rahmenbedingungen:** Ein Umfeld schaffen, das Experimentieren und Lernen ermöglicht.

Zur Förderung des Empowerments in Organisationen bieten sich **konkrete Handlungsempfehlungen** an. Dazu gehören:

- ✓ **KI-Lernpfade** für Mitarbeitende und Führungskräfte,
- ✓ Angebote für **soziales Lernen**, und
- ✓ die Schaffung von **Transparenz und Orientierung** im Transformationsprozess.

Mit diesen Methoden können Organisationen ihre Mitarbeitenden gezielt befähigen und sich nachhaltig für die Herausforderungen der KI-Transformation rüsten.

ÜBER TROODI



Troodi wurde Anfang 2020 gegründet, mit dem Ziel, die Chancen der Digitalisierung für die Personal- und Organisationsentwicklung zu nutzen. Troodi entwickelt hochwertige Personalentwicklungslösungen, die Organisationen bei der Potenzialentfaltung ihrer Mitarbeitenden unterstützen.

Mit digitalen Lernprogrammen und Blended Learning Journeys vermitteln wir Fach- und Führungskräften die wichtigsten Zukunftskompetenzen. Dabei legen wir Wert auf eine partnerschaftliche Zusammenarbeit und wirkungsvolle, interaktive Trainings mit Expert*innen.

Wir streben danach, digitale und blended Lernerfahrungen zu schaffen, die eine hohe Wirksamkeit erzielen – für unsere Nutzer*innen und unsere Kundenorganisationen.



Abschlussquote
unserer
Lernprogramme



4,4/5 Sterne
Nutzer*innen-
bewertung für
unsere
Lernprogramme



Empfehlungsrate
für unsere
Blended Learning
Pfade



KONTAKT

Wende dich gern jederzeit an uns, wenn du Fragen hast oder weitere Informationen benötigst.



-  L&D Consulting Team
-  hello@troodi.de
-  +49 221 56095669
-  Direkt zur Terminbuchung
-  troodi GmbH
Lichtstr. 25
50825 Köln

CWS

airup

sky

 **TRUSTED SHOPS**

IBM iX

 **Eurowings Digital**

GO!
EXPRESS & LOGISTICS

METRO MARKETS

hellmann
Worldwide Logistics

trivago

Sparda-Bank
www.sparda-m.de

iu GROUP



Erfahre mehr auf

www.troodi.de

Abonniere unseren

[Newsletter](#)

Folge uns auf

