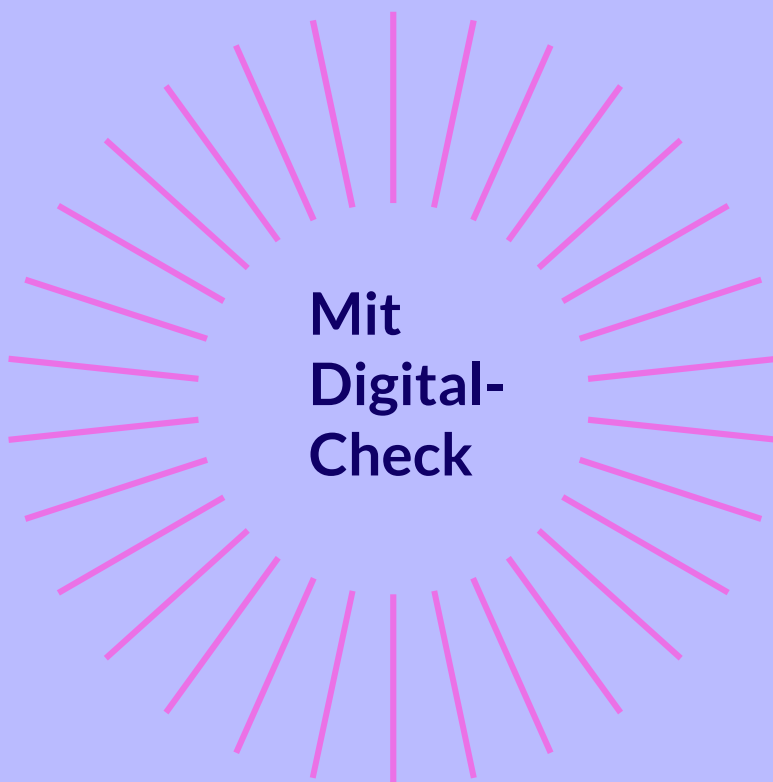


White Paper 5

Kompetenzen für KI in der Arbeitswelt

So meistern Sie den Einstieg



Dr. Ursula Meyerhofer Fahlbusch
www.menschundzukunft.com

White Paper 5



Impressum:

Dr. Ursula Meyerhofer Fahlbusch

www.menschundzukunft.com

meyerhofer_fahlbusch_projekte

St. Alban-Ring 262

CH-4052 Basel

+41 (0)79 415 13 97

April 2024

Was KI verändert



Der Einzug von KI in den Alltag hat begonnen. Sie wird integriert in Instrumente wie Office Pakete und Suchmaschinen. Das hat Konsequenzen für die Art, wie wir arbeiten.

Zwar bedeutet das einen Zeitgewinn: gerade Wissensarbeitende gewinnen 30% Zeit. Aber sind es sicher die repetitiven Tätigkeiten, die entfallen und braucht es dort weniger Menschen? Oder braucht es dennoch mehr für Koordination, weil die Nachfrage danach steigt? Wie stark trifft es die ausgewiesenen Fachkräfte und Köpfer, deren Job KI besser und schneller macht?

Vertraute Tätigkeitsprofile werden hinterfragt:

- Die Arbeit verändert sich dynamisch, weil noch nicht klar ist, was genau anders wird.
- Es entsteht Unsicherheit, ob der Job überhaupt noch sicher ist.
- Es benötigt gemeinsame Anstrengungen herauszufinden, wo man KI am besten einsetzt.

Einmal gelernte Fähigkeiten müssen laufend erweitert werden, vor allem um:

1. Veränderungen zu initiieren und durchzuführen,
2. alle Mitarbeitenden einzubinden und zu motivieren,
3. sich zu entfernen vom 0815-Denken.

😊 Und: vermehrte Kontrolle und Leistungsmessung sind keine Option.

Lassen Sie sich von diesem Whitepaper inspirieren und kontaktieren Sie mich als Gesprächspartnerin für Ihre anstehenden Veränderungen.

Ihre
Ursula Meyerhofer Fahlbusch



*"Anything
you
imagine
is real"*

*Pablo
Picasso*



Inhalte Whitepaper

- 5** Was sich ändert
- 6** Zukunftskompetenzen
- 8** Digital-Test: wie weit sind Sie?
- 10** Im Projekt digital fähig sein
- 11** Persönliche Kompetenzen
- 12** Umsetzung: Beispiele für Handlungsbedarf
- 15** Service: Downloads

Was sich ändert



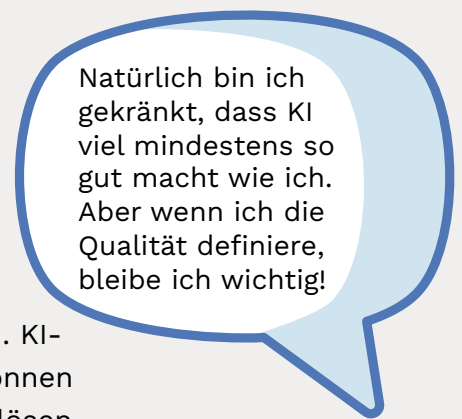
- ! Entscheidungen werden verbessert
- ! Produktivität steigt
- ! Kundenbeziehungen profitieren

In der Regel ist der Einsatz von KI mit einem 30% Gewinn an Produktivität verbunden 💡



WER NICHT
ENTSCHEIDET

hat schlechte Karten. KI-geleitete Systeme können komplexe Probleme lösen helfen, die ein einzelner Kopf kognitiv nicht zu lösen vermag. Das erfordert eine genaue Vorbereitung, was entschieden werden soll.



Natürlich bin ich gekränkt, dass KI viel mindestens so gut macht wie ich. Aber wenn ich die Qualität definiere, bleibe ich wichtig!



REPETITIVE
UND KREATIVE
ARBEITEN
WERDEN
ERLEDIGT

Nicht nur Geschäftsberichte oder Anleitungen werden automatisiert; auch Arbeiten mit der kreativen Art werden automatisiert wie Reden, Präsentationen, Berichte und Datenauswertungen. Sie benötigen wesentlich weniger Zeit.

KI KANN UND
SOLL BEIM
AUSWERTEN
HELFE

Wir müssen nicht darüber reden, ob KI "intelligent" ist, sondern deren Vorteile nutzen:

- automatisches Zusammenfassen von Meetings
- Analyse von Kundengesprächen
- das Auswerten von Abläufen und Tätigkeiten

Die Zukunft ist da



Mit KI in der Westentasche, wie es jeder auf seinem Smartphone ausprobieren kann, und Zehntausenden von Apps, sind wir in einem neuen Zeitalter angekommen. Aber es hapert mit der Umsetzung der wirklich wichtigen Zukunftskompetenzen. Wunschprofile stehen neben dem mageren Umsetzungsgrad.

Dabei heisst es für Firmen: wer nicht darauf einsteigt, hat rasch verloren.

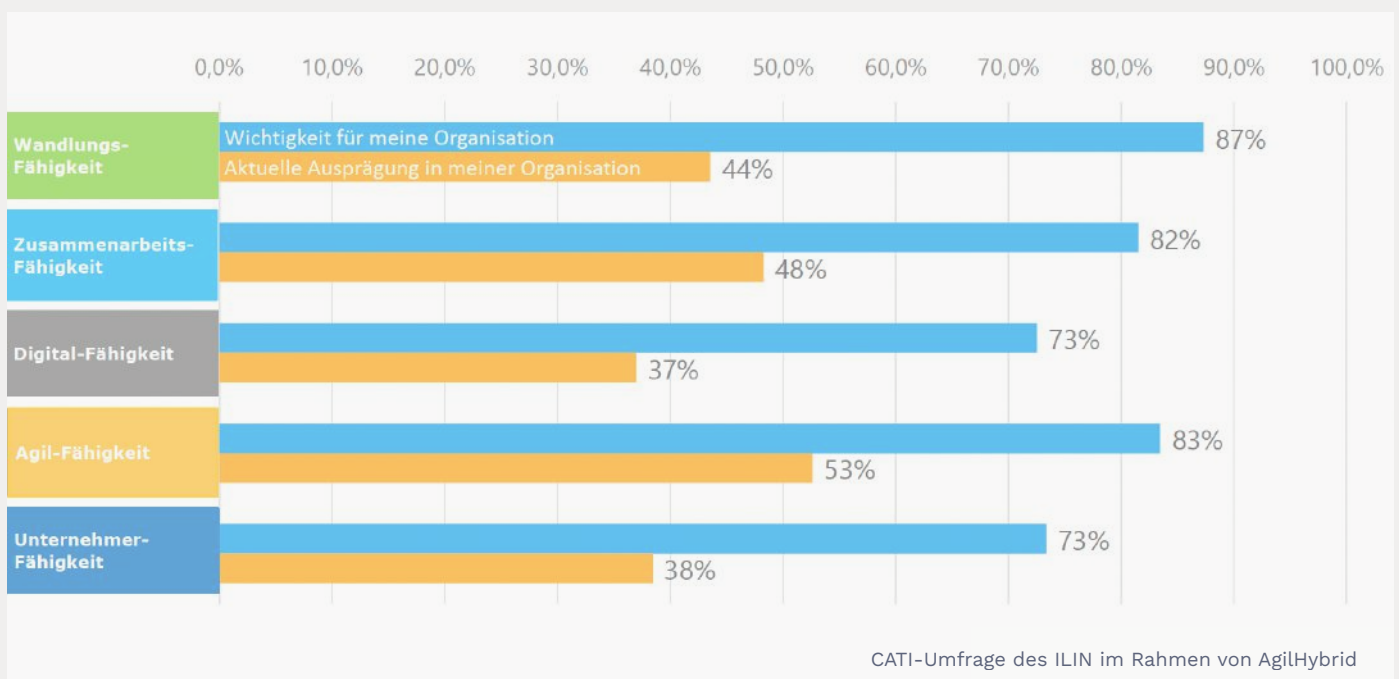
87% von 200 deutschen Firmen finden Wandel wichtig. Aber nur 44% geben an, wandlungsfähig zu sein.

82% der Firmen finden Zusammenarbeit wichtig, aber nur 48% können wirklich gut zusammenarbeiten.

73% finden Digitalisierung wichtig, aber nur 37% fühlen sich fit darin.

83% finden agiles Arbeiten, wichtig; nur 53% tun es.

73% finden unternehmerisches Denken wichtig, nur 38% haben es implementiert.



Ausbilden wird Trend



Die Verwendung von Künstlicher Intelligenz ist vergleichbar mit der Einführung der Glühbirne: heute ist Elektro die Norm.

Es ist undenkbar, dass eine Marketing-Agentur keine KI nutzt. Unverständlich, wenn Sitzungen nicht mit Hilfe von KI zusammengefasst werden.

KI nutzen heisst, sich von ausgetretenen Pfaden zu lösen. Der Wandel ist hier:

1. **Textgenerierung aus Daten:** KI kann Texte jeglicher Art aus Rohdaten erstellen
2. **Grafiken und Bilder erstellen:** KI ermöglicht das perfekte Erstellen und Analysieren von Diagrammen und Abbildungen jeglicher Art.
3. **Datenanalysen jeder Art:** KI wertet Daten effizient aus, wenn sie als solche bekannt und erfasst und gepflegt sind.
4. **Kompetenzbewertung:** KI hilft bei der Bewertung und der Festlegung von Zielen für die weitere Entwicklung
5. **Effizientere Prozesse:** repetitive Prozesse sparen mit Automatisierung Zeit und Ressourcen
6. **Förderung einer Lernkultur:** Tools der KI unterstützen individuelles und teambasiertes Lernen
7. **Sitzungs- und Agendamanagement:** KI unterstützt die Vorbereitung und Auswertung von Besprechungen

Heute ist die Integration von KI nicht nur sinnvoll, sondern auch notwendig, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Welche Auswirkungen dies auf die Zahl und die Qualifikation des bestehenden Personals hat, bleibt zu analysieren.



Machen Sie Mitarbeitende fit für den Wandel:

- Umgang mit Wissen: eine Kultur des Teilens und Vertrauens schaffen
- Keine Angst vor KI haben, sondern sie kennenlernen
- im Team wertschätzend kommunizieren
- Keine Angst vor Konflikten: vorausschauend und aktiv Spannungen ansprechen

Wie digital sind Sie?



Machen Sie den Test und werten Sie Ihren Reifegrad aus:

Frage 1: Mediennutzung für interne Kommunikation

- a) Wir verlassen uns hauptsächlich auf E-Mails und Telefon.
- b) Wir nutzen moderne Kommunikationsplattformen (z.B. Slack, Teams), aber nicht systematisch.
- c) Unsere Kommunikation läuft hauptsächlich über integrierte digitale Plattformen, inkl. sozialer Medien und neuer Kollaborationstools.

Frage 2: Digitale Handlungskompetenz der Mitarbeiter

- a) Digitale Tools werden selten genutzt; Mitarbeiter sind unsicher im Umgang damit.
- b) Mitarbeiter nutzen digitale Tools, sind aber bei fortgeschrittenen Anwendungen unsicher.
- c) Mitarbeiter sind in der Nutzung einer breiten Palette digitaler Tools versiert und nutzen diese effizient.

Frage 3: Digitale Organisationskultur

- a) Digitale Technologien werden als notwendiges Übel angesehen.
- b) Es gibt ein grundlegendes Bewusstsein für die Bedeutung digitaler Technologien, aber keine Verankerung in der Unternehmenskultur.
- c) Digitale Technologien sind Bestandteil unserer DNA; Innovation und digitale Experimente haben Vorrang.

Frage 4: Wahrgenommene Nützlichkeit digitaler Tools in Ihrem Unternehmen

- a) Digitalen Tools wird wenig Bedeutung beigemessen; ihre Nützlichkeit ist nicht klar erkennbar.
- b) Digitale Tools werden als nützlich angesehen, aber ihre Nutzung ist nicht vollständig in alle Geschäftsprozesse integriert.
- c) Digitale Tools werden als unverzichtbar angesehen und sind tief in alle Geschäftsprozesse integriert und akzeptiert.

Frage 5: Einsatz von KI in Ihrem Unternehmen

- a) KI wird in unserem Unternehmen nicht eingesetzt.
- b) Es gibt erste Ansätze zur Nutzung von KI, aber diese sind noch nicht verbreitet und nicht systematisch implementiert.
- c) KI wird umfassend genutzt, sowohl für operative Prozesse als auch für strategische Entscheidungen.

Frage 6: Nutzerzufriedenheit mit digitalen Tools

- a) Generell niedrige Nutzerzufriedenheit: es gibt Beschwerden und Widerstände.
- b) Gemischte Gefühle herrschen vor: einige Tools werden angenommen, andere weniger.
- c) Hohe Nutzerzufriedenheit: Die Mitarbeiter schätzen die digitalen Tools und nutzen sie gerne.

Auswertung des Quizzes

Bewertung:

- a = 1 Punkt, b = 2 Punkte, c = 3 Punkte
- **6-9 Punkte: Anfangsphase** – Sie stehen am Anfang seiner digitalen Transformation. Es gibt Raum für die Entwicklung und die Integration digitaler Technologien in die Geschäftsprozesse.
- **10-15 Punkte: Übergangsphase** – Sie haben Schritte in Richtung Digitalisierung gemacht. Die Herausforderung besteht nun darin, zu vertiefen und eine umfassende Integration zu erreichen.
- **16-18 Punkte: Fortgeschrittene Phase** – Sie sind in Bezug auf digitale Technologien und KI gut aufgestellt. Nun sollten Sie den Vorsprung halten und kontinuierlich Technologien und Mitarbeiterkompetenzen entwickeln.

Kompetenzen erkennen



Fach-, Führungs- und Sozialkompetenzen reichen nicht mehr aus

In erster Linie ist gefragt

- ob Mitarbeitende und die Chefs Veränderungen überhaupt wollen.

Dann wird gefragt

- ob Mitarbeitende und die Chefs Veränderungen überhaupt tolerieren.

Und schliesslich wird gefragt

- ob sie fähig sind, Veränderungen zu initiieren und umzusetzen

Das eröffnet neue Perspektiven, Personen mit neuen oder bisher ungenutzten Kompetenzen anzuerkennen und einzusetzen.

Nur so geht es, Chancen der Digitalisierung zu nutzen.

Leistung definiert sich immer mehr über

- die Befähigung, zu Offenheit für digitale Fragen
- die Fähigkeit, wertschätzend zu handeln
- das Können, Mitarbeiterfähigkeiten zu entdecken und zu entwickeln jenseits von vorhandenen Zertifikaten und Abschlüssen
- den Willen, die gegenseitige und autonome Vernetzung der Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens zu fördern und zuzulassen

Realitätscheck:

Sind Ihre Mitarbeitenden resilient?

Oder erleben Sie ihre Arbeit und Kollegen und Kolleginnen als Quelle von ständigem Ärger?

Schätzen Sie Ihre Kultur ein: gibt es Wertschätzung?

Wird auf Augenhöhe miteinander gesprochen?

Werden Probleme, die sich abzeichnen, zeitnahe an die Hand genommen?



Im Projekt digital fähig

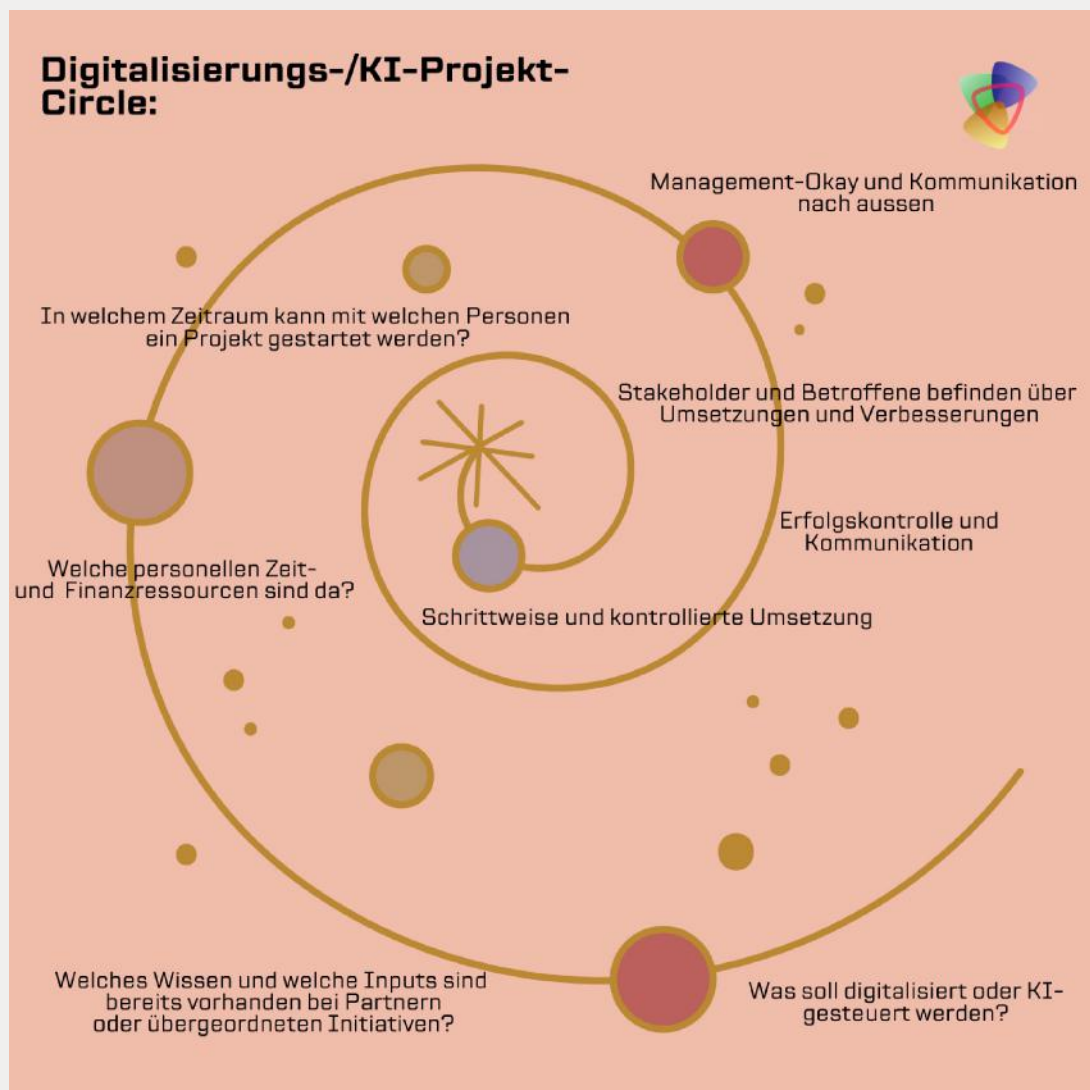


37% mehr Produktivität bei Wissensarbeitenden

Es ist herausfordernd, einmal eingebrannte Denkweisen zu ändern: nimmt man KI ernst, bedeutet das einen Zeitgewinn. Das ist ungewohnt, denn man geht davon aus, keine Zeit zu haben. Gemeinsam können Möglichkeiten entdeckt werden, wie Abläufe effizienter werden und sich Rollen verändern.

Veränderung aufgrund von KI heisst,

- gemeinsam im Unternehmen eine Grundhaltung dazu einzunehmen,
- möglichst viele Betroffene einzubinden in einen ergebnisoffenen Prozess,
- Wertschöpfungs- und Service-Prozesse einer Inspektion zu unterziehen.



Weniger Chefs – dafür gute!



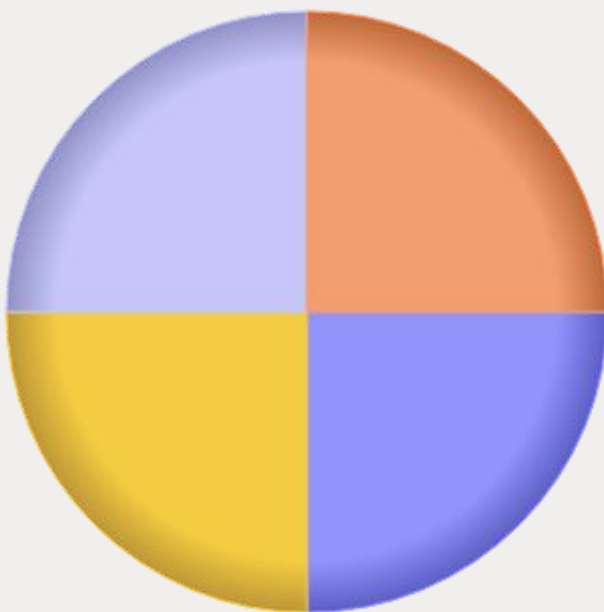
Hierarchien werden zunehmend flacher. Das bedeutet, es gibt weniger Vorgesetzte oder mehr Teamführungen auf einer unteren Ebene.

Im Vordergrund sollen deshalb nicht Beförderungen auf der Basis linearer Vorgaben stehen.

Chef:innen-Fähigkeiten zeichnen sich durch Selbstführung und ego-befreites Denken für alle aus. Und über einen freien Blick fürs Ganze über die Silos hinweg.



Meine Selbstkompetenz als Vorgesetzte/r



- Resilienz
- Vision
- Empowern
- Menschenbild

KI und Chatbots in der Umsetzung



Gerade bei digitalisierten Prozessen, dem Einsatz von KI zählt der Einzelne immer noch viel. Es wird sich herausstellen, wo die KI entlastet und wo humane Arbeit gefragt ist. Wie diese Herausforderung bewältigt wird, ist kein Einzelakt, sondern Teamsache.

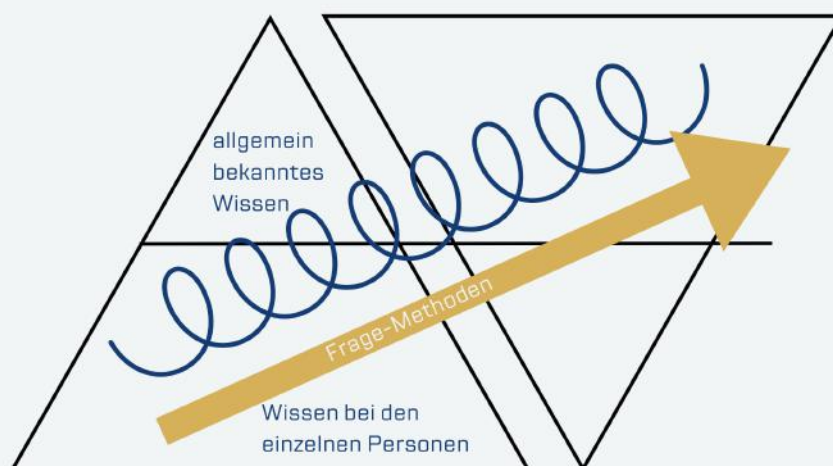
Einsatzbereiche von KI und Chatbots



Dr. Ursula Meyerhofer Fahlbusch | menschundzukunft.com



Lernen mit Fragetechniken via Chatbots



Dr. Ursula Meyerhofer Fahlbusch | menschundzukunft.com



Erfolg ist immer das Erreichen der gesetzten Ziele.

ABER: gleisen Sie Digitalisierungs-Projekte (und dazu gehört auch der Umgang mit ChatBots) wirklich kollaborativ, mit allen gemeinsam, auf? Sind Bedürfnisse und Ängste angesprochen?

Fit bleiben: Ihr Know-How-Score



Menschlichkeit und Selbstkenntnis bleibt im Arbeitsleben wichtiger denn je.

Es geht um

- Selbststeuerungsfähigkeit
- Das eigene Gefühl kennen
- offen sein und initiativ, damit gemeinsam gelernt wird

Indikatoren für starke Intuition sind

- schnelles Entscheidungsvermögen
- Empathie
- reaktives Problemlösen bei Komplexen Ausgangslagen.

Wege zu einer Lernkultur

Weg zu einer Lernkultur

Alle bilanzieren Erfahrungen mit dem Ziel, zu lernen.

Inspirationen sind Geschenke und führen zu Ideen und zu Prototypen.

Reines Check-Box-Denken, da Schritte abgehakt werden ohne zu lernen.

Innovationen werden mit verschiedenen Massnahmen gesucht.

sich inspirierende und erneuernde Kultur

Dr. Ursula Meyerhofer Fahlbusch | menschundzukunft.com



Selbstmanagement-Tipps



Artikel auf morehandigital.info



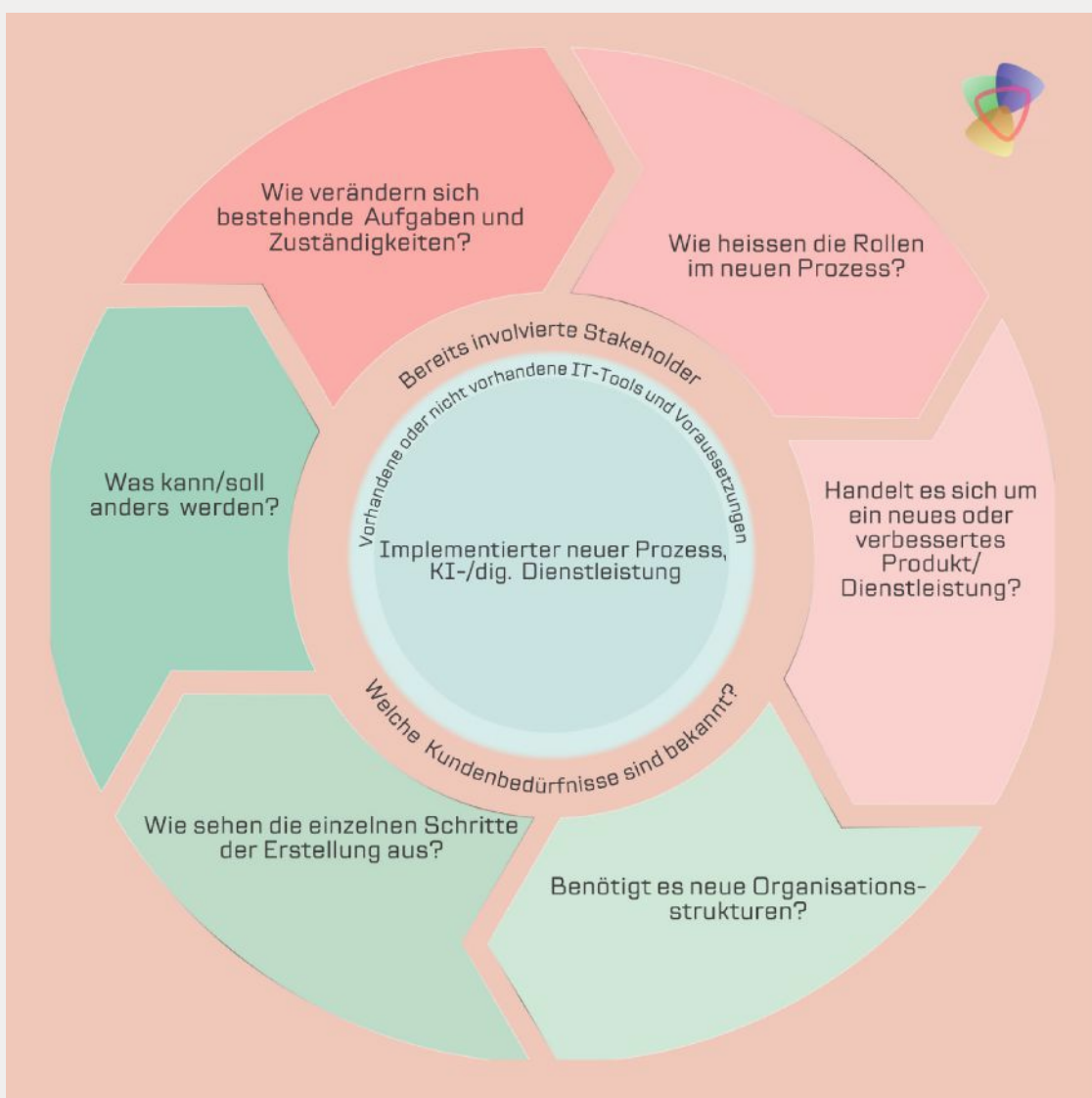
Aus Aufgaben werden Rollen



Wird mehr digitalisiert, verbleibt den Mitarbeitenden das eigentliche Problemlösen zusammen. On-the-Job in einem Team kreativ Lösungen zu finden, bedeutet sich von herkömmlichen Mustern zu verabschieden. Weil Aufgaben immer vielfältiger und anspruchsvoller, ja komplexer werden, ist Zusammenarbeit gefragt. Bei der Problemlösung im Team geht es oft auch um Rollen: wer bewältigt was und wer hat welche Teilaufgaben auf Zeit.

Bei diesen Aufgaben geht es weniger darum, was jemand gelernt hat, sondern welche Rollen jemand einnehmen kann.

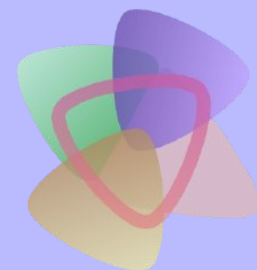
Alleine schon eine effiziente Entscheidungsfindung erfordert die vorherige Definition von Rollen: Zuträger von Information, Wissensjägerin, Agendaführung und Moderation zum Beispiel. Sie sind somit weniger generisch geschult für eine sich gleichende Tätigkeit, sondern sie werden selbst zu Creatoren, ihren Job optimal zu erledigen.



Analysieren Sie, wie sich Aufgaben mit KI-Hilfe zu einer Reihe neuer Rollen verändern.

Damit können Sie Teams und Jobs neu kalibrieren und nachhaltigen Mehrwert schaffen.

So sind Sie attraktiver im Arbeitsmarkt und offener für Quereinsteigende.



Tipps für Ihr Führungswissen als Download

Wie ist Ihr Wissensmanagement organisiert? Verlaufen On- und Offboarding befriedigend?

Funktioniert die Weitergabe von Wissen zwischen Mitarbeitenden?

Bieten Sie Stellen auch im Job-Sharing an und kommen so dem Bedürfnis nach geteilter Führung nach?

Haben die Führungspersonen eigene Werte definiert? Gibt es eine ausgewiesene Philosophie, wie mit Mitarbeitenden umgegangen wird?

Gelingt Ihnen eine gute Kommunikation über Grenzen und Sprache hinaus? Erlauben Sie Sichtweisen verschiedener Herkunft und nutzen Sie sie?



Alle White Paper können Sie hier downloaden oder als print anfordern



MIT WISSENSMANAGEMENT DIE KULTUR PRÄGEN



BEWUSST FÜHRUNG PFLEGEN MIT EIGENEN GRUNDSÄTZEN



FÜHRUNG TEILEN FUNKTIONIERT: WENN MAN ES RICHTIG TUT



ARBEITEN MIT VERSCHIEDENEN KULTUREN

Das tue ich für Sie:



- Ein Team aufstellen: die richtigen Aufgaben bei den richtigen Leuten
- Scheinbar nicht mögliche Lösungen schaffen mit moderiertem Gespräch
- Mitarbeiter:innen zu mehr Selbstverantwortung führen
- Entscheide so vorbereiten, damit sie sicherer beschliessen können
- Den Wissenstransfer zwischen Mitarbeitenden gestalten
- Schulungen | Workshops | Retraiten

RUFEN SIE AN: 079 415 13 97

"WIR
FANDEN DIE
RETRAITE
SEHR
GELUNGEN!"

"VIELEN DANK
FÜR DIE
WERTVOLLEN
INPUTS!"



"We're not perfect,
but we want to do the
right thing"



Charlie Bell,
ehem. Chef Amazon
Webservices

