

ROADMAP

KI-Einführung im eigenen Fachbereich

In 21 Schritten zum KI-Erfolg im eigenen Fachbereich · Praxisleitfaden für Teamleiter:innen

Begleitdokument zum Lehrgang „Führen im Zeitalter der Künstlichen Intelligenz“

ROADMAP AUF EINEN BLICK

KI-Transformation ist kein IT-Projekt – sie ist eine Führungsaufgabe. In seinem Buch Führen im Zeitalter der Künstlichen Intelligenz beschreibt Peter Huber 21 Schritte zum KI-Erfolg im eigenen Fachbereich. Diese Roadmap übersetzt sie in einen strukturierten Umsetzungsfahrplan. Sie zeigt Teamleiter:innen die sinnvolle Reihenfolge, die erwartbaren Ergebnisse jeder Phase und den Weg vom ersten Momentum bis zur nachhaltigen Verankerung.

Die Roadmap ergänzt den gleichnamigen Lehrgang als praxisorientierter Umsetzungsbegleiter.



SO NUTZEN SIE DIESE ROADMAP

Diese Roadmap ist Ihr Fahrplan für die KI-Einführung im Fachbereich. Sie können sie auf zwei Arten einsetzen:

- 1. Als Umsetzungsfahrplan:** Nutzen Sie die Roadmap als Fahrplan für die KI-Einführung in Ihrem Fachbereich. Die Zeitrahmen geben Orientierung, sind aber an Ihre Situation anpassbar.
 - 2. Als Führungsinstrument:** Kommunizieren Sie die Roadmap an Ihr Team und Ihre Stakeholder. Transparenz über den geplanten Weg schafft Vertrauen und Orientierung.
- Struktur:** 3 Phasen = 3 Hauptkategorien des Transformationskompasses. 21 Schritte mit konkreten Aktivitäten, erwartbaren Ergebnissen, Zeitrahmen und Change-Impulsen.

ROADMAP AUF EINEN BLICK

PHASE A VERSTEHEN	PHASE B VERTRAUEN	PHASE C VERÄNDERN
Bewusstsein schaffen Schritte 01–07 Wirkungsfelder 01–03 ca. Monat 1–3	Sicherheit & Identifikation Schritte 08–14 Wirkungsfelder 04–06 ca. Monat 3–6	Umsetzung & Wirkung Schritte 15–21 Wirkungsfelder 07–09 ca. Monat 6–12

Kontakt

Ing. Peter Huber
 NBD Skill Management GmbH
 Kollmannsberg 62; 4814 Neukirchen bei Altmünster
 +43 6644144283
huber@nbd.at; www.nbd.at

A: VERSTEHEN – Bewusstsein schaffen

Schritte 01–07: Die Grundlage für die KI-Transformation im Fachbereich legen

Leitfrage: Was bedeutet KI für meinen Fachbereich – und wie erzeuge ich die Energie für den Aufbruch?

01	SCHRITT 01 Momentum entfachen & träumen <i>Initialzündung und Dringlichkeit schaffen – ohne Angst zu schüren</i>
	Jede Transformation beginnt mit Energie. Bevor Prozesse verändert oder Tools eingeführt werden, braucht es einen emotionalen Impuls: Warum ist jetzt der richtige Moment? Was ist das Bild der Zukunft, das uns anzieht? In diesem Schritt entwickeln Sie eine überzeugende Change-Story, die Fakten und Emotionen verbindet, und erzeugen einen Sense of Urgency, der Neugier statt Angst weckt. Sie formulieren eine erste Vision, geben Richtung und machen den „Mountain Stupid“ bewusst – die Phase der ersten Euphorie, bevor die Komplexität sichtbar wird. Schlüsselaktivitäten: Change-Story mit Fakten & Emotionen erzählen · Gemeinsames „Wofür“ klären · Vision emotional und verständlich verankern · Elevator Pitch formulieren · FAQs vorbereiten · Freewriting nutzen, um Gedanken zu sammeln Erwartbare Ergebnisse: Change-Story (1 Pager), Vision Statement, Zielbild-Folie, Elevator Pitch, Freewriting-Notizen, FAQ-Liste Zeitraumen: Woche 1–2 Wirkungsfeld im Lehrgang: 01 – Strategische Ausrichtung & Identität Change-Impuls: Dringlichkeit entsteht nicht durch Bedrohungsszenarien, sondern durch eine attraktive Zukunftsvision, die Menschen emotional erreicht. Zeigen Sie, was möglich wird – nicht nur, was verloren geht.
02	SCHRITT 02 Spielfeld klären & Brücken bauen <i>Handlungsspielräume sichern und Schlüsselpartner früh einbinden</i>
	KI-Transformation findet nicht im luftleeren Raum statt. Bevor der Fachbereich loslegt, müssen Spielräume und Grenzen geklärt sein: Was darf der Fachbereich eigenständig entscheiden? Wo braucht es Abstimmung mit IT, Legal, HR oder Betriebsrat? In diesem Schritt bauen Sie proaktiv Brücken zu den entscheidenden Stakeholdern, vermeiden frühzeitige Blockaden und entwickeln einen KI-Kodex als gemeinsame Spielregel für den Fachbereich. Schlüsselaktivitäten: Handlungsspielraum mit Vorgesetzten klären · Betriebsrat, Datenschutz und HR proaktiv einbeziehen · KI-Kodex als gemeinsame Spielregel entwickeln · Rollen und Grenzen transparent machen Erwartbare Ergebnisse: Freigegebener Handlungsspielraum, abgestimmte Verantwortungsbereiche, KI-Kodex (Pilotsteckbrief), Dokumentation der Spielregeln Zeitraumen: Woche 2–4 Wirkungsfeld im Lehrgang: 02 – Kundenorientierung & Leistungsversprechen Change-Impuls: Wer die Gatekeeper ignoriert, scheitert später an ihrem Widerstand. Frühe Einbindung ist kein Zeichen von Schwäche – sie ist strategische Klugheit.
03	SCHRITT 03 In KI eintauchen und erste eigene Use-Cases entdecken <i>Sich selbst befähigen, bevor man andere führt</i>

Glaubwürdigkeit entsteht durch eigene Erfahrung. Bevor Sie Ihr Team in die KI-Transformation führen, tauchen Sie selbst ein: Lernen Sie grundlegendes KI-Wissen, probieren Sie Tools aus, identifizieren Sie erste Use-Cases für Ihren Führungsalltag. Kleine Aha-Momente erzeugen die Energie, die Sie für die nächsten Schritte brauchen. Führen Sie ein persönliches Lernjournal, um Ihre Erkenntnisse zu dokumentieren.

Schlüsselaktivitäten: Grundlegendes KI-Wissen aneignen · Tools kennenlernen und ausprobieren · Erste eigene Use-Cases identifizieren · Persönliches Lernjournal führen

Erwartbare Ergebnisse: Erste persönliche Use-Case-Beschreibungen, individuelles Lernjournal, Übersicht relevanter Tools & Apps

Zeitraumen: Woche 2–6 (parallel zu Schritt 2)

Wirkungsfeld im Lehrgang: 02 – Kundenorientierung & Leistungsversprechen

Change-Impuls: Transformation beginnt beim Führenden selbst. Wer KI nur delegiert, ohne sie selbst zu erleben, verliert die Glaubwürdigkeit als Vorbild.

04

SCHRITT 04

Mitstreiter:innen gewinnen & Kultur anstoßen

Wandel als Teamsache gestalten – Koalitionen und Netzwerke aufbauen

Einzelkämpfer verändern keine Organisationen. In diesem Schritt führen Sie eine Stakeholder- und Umfeldanalyse durch, identifizieren Verbündete und mobilisieren Ressourcen. Sie bauen Botschafter-Formate und Champions auf, bilden Tandems und Peer-Groups, und nutzen Diversität als Ressource. Das Ziel: Eine kritische Masse an Unterstützer:innen, die den Wandel mittragen – und eine erste Roadmap, die Sie kommunizieren können.

Schlüsselaktivitäten: Stakeholder-Map erstellen · Koalition und Kernteam organisieren · Champions und Poweruser identifizieren · Peer-Groups und Tandems bilden · Neue Lern- und Feedbackkultur fördern · Erfolge sichtbar machen (Awards, interne Würdigungen)

Erwartbare Ergebnisse: Stakeholder-Map, Projekt-Kernteam, Profile der Schlüsselressourcen, erste Roadmap-Visualisierung

Zeitraumen: Woche 3–6

Wirkungsfeld im Lehrgang: 03 – Ressourcensteuerung & Investitionsfokus

Change-Impuls: Die Führungskoalition ist das Rückgrat jeder Transformation. Investieren Sie mindestens so viel Zeit in den Aufbau von Allianzen wie in die Planung von Maßnahmen.

05

SCHRITT 05

Quickwins im Fachbereich identifizieren & Experimente starten

Erste Erfolge erzeugen – Vertrauen durch Handeln aufbauen

Nichts überzeugt mehr als ein sichtbarer Erfolg. In diesem Schritt schaffen Sie Spielräume für Quick-Prototypen und Mini-Piloten. Sie fördern informelles Ausprobieren, stärken die Fehlerfreundlichkeit und nutzen Testlizenzen. Der Ideenpool wächst durch Formate wie „Best Practice des Monats“ oder „Crazy Friday“. Entscheidend ist: Früh sichtbare Ergebnisse erzeugen, die emotionales Commitment fördern und Vertrauen in KI aufbauen.

Schlüsselaktivitäten: Use-Case-Canvas und Experiment-Sheets erstellen · Prototypen mit begrenztem Risiko umsetzen · KI-Kodex finalisieren · Projektkommunikation strukturieren (MS Teams Channel, Projektplan) · Jour Fixes einrichten · Quickwins früh sichtbar machen

Erwartbare Ergebnisse: Use-Case-Canvas, Experiment-Sheet, Dokumentation erster Prototypen, „Best Practice des Monats“, Kommunikationsplan

Zeitraumen: Woche 4–10

Wirkungsfeld im Lehrgang: 03 – Ressourcensteuerung & Investitionsfokus

Change-Impuls: Kurzfristige Erfolge sind keine nette Zugabe – sie sind überlebenswichtig für jede Transformation. Planen Sie Quickwins bewusst ein und feiern Sie sie sichtbar.

06

SCHRITT 06

Gemeinsames Lagebild & Zielbild klären

Ehrlich spiegeln, wo der Fachbereich wirklich steht

Nach den ersten Erfahrungen ist es Zeit für eine ehrliche Bestandsaufnahme: Wo steht der Fachbereich wirklich – intern und extern? Sie analysieren den KI-Reifegrad, führen eine SWOT-Analyse durch, nutzen Heatmaps und Interviews. Stärken und Schwächen im KI-Kontext werden sichtbar. Darauf aufbauend schärfen Sie Zwischen- und Fernziele und unterscheiden bewusst zwischen Zielen, Visionen und Wünschen.

Schlüsselaktivitäten: Reifegrad-Check und SWOT Light durchführen · Datenreife und KI-Reifegrad messen · Heatmaps und Interviews nutzen · Zwischen- und Fernziele schärfen · „Große Ziele“ klar formulieren

Erwartbare Ergebnisse: Reifegrad-Check (Heatmap), SWOT Light, Statusbericht mit interner/externer Analyse, Zielkorridor-Darstellung

Zeitraumen: Woche 6–8

Wirkungsfeld im Lehrgang: 01 – Strategische Ausrichtung & Identität

Change-Impuls: Ohne ehrliches Lagebild gibt es keine glaubwürdige Vision. Der Mut zur Transparenz ist die Basis für Vertrauen – auch wenn die Ergebnisse unbequem sind.

07

SCHRITT 07

Die eigene Führungsrolle im KI-Zeitalter definieren

Klarheit über den eigenen Zweck im Wandel gewinnen

Führung im KI-Zeitalter erfordert ein neues Selbstverständnis. In diesem Schritt reflektieren Sie, welche Führung den Unterschied macht: Selbstbild, Haltung und Führungsstil klären. Sie verstehen und wenden vier Führungsrollen an, entwickeln ein Führungsverständnis für KI und identifizieren die Kompetenzen, die Sie brauchen. Zentrale Frage: Was würden Mitarbeitende vermissen, wenn Ihre Rolle nicht existierte?

Schlüsselaktivitäten: Reflexionsblatt zur Führungsrolle bearbeiten · Persönlichen Führungsstil klären · Vier Führungsrollen verstehen und anwenden · Kompetenzkompass erstellen · Persönliche Zeitgestaltung reflektieren

Erwartbare Ergebnisse: Reflexionsblatt zur Führungsrolle, schriftliches Rollenstatement, Kompetenzkompass, Persönlichkeitsprofil, Abstimmungsnotiz mit Vorgesetzten

Zeitraumen: Woche 8–10

Wirkungsfeld im Lehrgang: 01 – Strategische Ausrichtung & Identität

Change-Impuls: Transformation scheitert, wenn Führungskräfte die eigene Rolle nicht klären. Wer andere durch Veränderung führen will, muss zuerst wissen, worin seine eigene Wirksamkeit liegt.

B: VERTRAUEN – Sicherheit & Identifikation aufbauen

Schritte 08–14: Den Fachbereich leistungsfähig für KI machen

Leitfrage: Wie entsteht das Vertrauen, das mein Team und mein Fachbereich für die KI-Transformation brauchen?

08	SCHRITT 08 In sich vertrauen <i>Innere Sicherheit als Fundament für glaubwürdige Führung</i>
	Vertrauen beginnt bei der Führungskraft selbst. In diesem Schritt stärken Sie Ihr Selbstbild und Ihre Haltung. Präsenz zeigen, Rollenklarheit erzeugen, durch Handeln Vertrauen vermitteln – das sind die Bausteine innerer Sicherheit. Sie gestalten bewusst Ihre „Marke Ich“ und schaffen die Grundlage dafür, dass Ihr Team Ihnen in der Veränderung folgt. Schlüsselaktivitäten: Leadership-Selbstcheck durchführen · Persönliche Haltungsklärung · „Marke Ich“ bewusst gestalten · Abstimmungsnotiz mit Vorgesetzten erstellen Erwartbare Ergebnisse: Leadership-Selbstcheck, Persönliche Haltungsklärung, Abstimmungsnotiz mit Vorgesetzten, Profil „Marke Ich“ Zeitraumen: Woche 10–12 Wirkungsfeld im Lehrgang: 05 – Menschen & Stärken Change-Impuls: Führungskräfte, die ihre eigene Unsicherheit nicht reflektieren, übertragen sie unbewusst auf ihr Team. Innere Arbeit ist keine Schwäche – sie ist die härteste Form von Führungskompetenz.
09	SCHRITT 09 Team ins Boot holen & befähigen <i>Stärken sichtbar machen und Lernkultur etablieren</i>
	AI-Readiness entsteht nicht durch Anordnung, sondern durch Befähigung. Sie machen Stärken und Ressourcen im Team sichtbar, fördern Selbstwirksamkeit und bauen digitale Kompetenzen systematisch auf. Peer-Learning, Upskilling-Programme und Lernpfade helfen, Unsicherheit abzubauen und kontinuierliches Lernen zu verankern. Der Unterschied zwischen Team und Gruppe wird erlebbar. Schlüsselaktivitäten: Team-Potenzialanalyse durchführen · Stärkenprofil erstellen · Upskilling-Plan und Lernpfade gestalten · Peer-Learning etablieren · Digitale Kompetenzen systematisch aufbauen Erwartbare Ergebnisse: Team-Potenzialanalyse, Stärkenprofil, Upskilling-Plan, Lernpfade für Team, Kompetenzkompass (Team) Zeitraumen: Woche 12–16 Wirkungsfeld im Lehrgang: 05 – Menschen & Stärken Change-Impuls: Menschen verändern sich nicht, weil sie müssen, sondern weil sie können. Befähigung ist der stärkste Hebel gegen Widerstand.
10	SCHRITT 10 Zielbild Mensch & Technik verknüpfen, Leistung neu denken <i>Zusammenarbeit zwischen Mensch und KI neu ausrichten</i>
	KI verändert nicht nur Aufgaben, sondern die Art der Zusammenarbeit. Sie richten die Zusammenarbeit zwischen Mensch und Technik neu aus, bauen Vertrauen in Systeme auf und konkretisieren Rollenveränderungen. Arbeitsstile werden überdacht, kulturelle Voraussetzungen geschaffen und ein Soll-Zustand definiert. Das Ergebnis: Ein klares Bild, wie Leistung im KI-Zeitalter aussieht.

Schlüsselaktivitäten: Soll-Zustandsbeschreibung erarbeiten · Rollenveränderungen konkretisieren · Arbeitsstile überdenken · Leitfaden „Bewahren – Abstellen – Neu – Ändern“ erstellen · Leistungskriterien für heute und morgen klären

Erwartbare Ergebnisse: Soll-Zustandsbeschreibung, Rollenveränderungs-Skizze, Leitfaden „Bewahren – Abstellen – Neu – Ändern“

Zeitraumen: Woche 14–18

Wirkungsfeld im Lehrgang: 06 – Strukturen & Abläufe

Change-Impuls: Wer nur die Technik einführt, ohne die Zusammenarbeit neu zu gestalten, erzeugt Effizienz ohne Akzeptanz. Technik folgt der Kultur – nicht umgekehrt.

11

SCHRITT 11

KI-Potenziale klar identifizieren

Systematisch erkennen, wo KI den größten Hebel hat

Nach der kulturellen Grundlagenarbeit folgt die analytische Schärfe: Wo liegen die größten KI-Potenziale im Fachbereich? Sie gleichen Fremd- und Selbstbild ab, nutzen Kundenfeedback und Benchmarks, identifizieren Wirkungstreiber und clustern Handlungsfelder. Eine GAP-Analyse zeigt, wo der größte Handlungsbedarf besteht. Projektscope und Zeitachse werden bestimmt.

Schlüsselaktivitäten: Fremd- und Selbstbild abgleichen · Kundenfeedback und Benchmarks nutzen · SWOT Light durchführen · Wirkungstreiber identifizieren · GAP-Analyse durchführen · Handlungsfelder clustern

Erwartbare Ergebnisse: Hebel-Matrix, Handlungsfeld-Cluster, Reality-Check-Bericht (Selbst- vs. Fremdbild)

Zeitraumen: Woche 16–20

Wirkungsfeld im Lehrgang: 04 – Digitale Technologien & Daten-Infrastruktur

Change-Impuls: Nicht jedes KI-Potenzial ist ein guter erster Schritt. Fokussieren Sie auf Hebel mit hoher Wirkung und überschaubarer Komplexität – das baut Momentum.

12

SCHRITT 12

Use-Cases konkretisieren

Vom Potenzial zur konkreten Beschreibung

Potenziale werden erst wirksam, wenn sie konkret beschrieben sind. In diesem Schritt detaillieren Sie die wichtigsten Use-Cases: Nutzen, Aufwand, Scope, beteiligte Rollen. Die Klarheit, welche Use-Cases priorisiert und umgesetzt werden, entscheidet über Erfolg oder Verzettlung. Ein Scoping-Dokument bildet die Grundlage für die Umsetzungsentscheidung.

Schlüsselaktivitäten: Konkrete Use-Cases detailliert beschreiben (Nutzen, Aufwand, Scope, Rollen) · Priorisierung vornehmen · Scoping-Dokument erstellen

Erwartbare Ergebnisse: Use-Case-Spezifikationen, Scoping-Dokument

Zeitraumen: Woche 18–22

Wirkungsfeld im Lehrgang: 04 – Digitale Technologien & Daten-Infrastruktur

Change-Impuls: Klarheit schlägt Ambition. Ein präzise beschriebener Use-Case mit begrenztem Scope erzeugt mehr Wirkung als fünf vage Ideen gleichzeitig.

13

SCHRITT 13

Prototyping starten

Iterativ erproben – schnell lernen – besser werden

Aus Beschreibungen werden Prototypen. Sie übersetzen die priorisierten Use-Cases in erste funktionierende Lösungen, erproben sie iterativ und holen systematisch Feedback ein. Lernerfahrungen werden dokumentiert und in die nächste Iteration überführt. Das Prinzip: Lieber schnell ausprobieren und anpassen als lange planen und hoffen.

Schlüsselaktivitäten: Erste Use-Cases in Prototypen übersetzen · Iterativ erproben · Feedback systematisch einholen · Lessons Learned dokumentieren · Erkenntnisse in nächste Iteration überführen

Erwartbare Ergebnisse: Prototypen-Beschreibung, Lessons-Learned-Dokument, Feedback-Log, Mini-Cases (als Vorlage)

Zeitraumen: Woche 20–24

Wirkungsfeld im Lehrgang: 04 – Digitale Technologien & Daten-Infrastruktur

Change-Impuls: Prototypen sind keine Vorentwürfe – sie sind Lerninstrumente. Jeder Prototyp, der scheitert, spart später Monate an Fehlentwicklung.

14

SCHRITT 14

Zukunftsbild für das KI-Zeitalter adaptieren

Vision, Mission und strategische Ausrichtung für den Fachbereich konkretisieren

Nach den ersten Prototypen und Lernerfahrungen ist es Zeit, das Zukunftsbild zu schärfen. Sie konkretisieren Vision, Mission und strategische Ausrichtung für Ihren Fachbereich, entwickeln Guiding Principles und formulieren ein Leitbild für Wandel und Arbeitskultur. Erfolgskriterien werden definiert: Wie erkennen Stakeholder den Projekterfolg? Das Zukunftsbild wird mit der Digitalisierungsstrategie verzahnt.

Schlüsselaktivitäten: Guiding Principles entwickeln · Golden Circle erarbeiten · Zielbilder pro Beteiligtem erstellen · Erfolgskriterien definieren · Zukunftsbild mit Digitalisierungsstrategie verzahnen

Erwartbare Ergebnisse: Zukunftsbild-Grafik, Guiding Principles, Golden Circle, Zielbild pro Beteiligtem

Zeitraumen: Woche 22–26

Wirkungsfeld im Lehrgang: 06 – Strukturen & Abläufe

Change-Impuls: Eine Vision, die sich nicht weiterentwickelt, wird zur Illusion. Nutzen Sie die Erkenntnisse aus den Prototypen, um Ihr Zukunftsbild realistischer und überzeugender zu machen.

C: VERÄNDERN – Umsetzung & Wirkung erzeugen

Schritte 15–21: Die KI-Transformation im Fachbereich wirksam umsetzen und verankern

Leitfrage: Wie setze ich die KI-Transformation im Fachbereich wirksam um – und wie stelle ich sicher, dass sie bleibt?

15	SCHRITT 15 Business Cases entwickeln <i>Nutzen belegen – Entscheidungen vorbereiten</i>
	Begeisterung allein reicht nicht – jetzt braucht es Zahlen. Sie erstellen Aufwand-Nutzen-Betrachtungen, zeigen die Wirkung für verschiedene Stakeholdergruppen auf und kombinieren datenbasierte Argumente mit Erfahrungswerten aus den Prototypen. Prototypen dienen als Quick-Proof. Das Ergebnis: Eine Entscheidungsvorlage, die klar beantwortet, was es wem bringt. Schlüsselaktivitäten: Aufwand-Nutzen-Betrachtung erstellen · Wirkung für Stakeholdergruppen aufzeigen · Datenbasierte Argumente und Erfahrungswerte kombinieren · Entscheidungsvorlage formulieren · Prototypen als Quick-Proof einsetzen Erwartbare Ergebnisse: Business Case Sheet, Nutzen-Kalkulation, Stakeholder-Argumentationsvorlage Zeitraumen: Monat 6–7 Wirkungsfeld im Lehrgang: 07 – Umsetzungsstärke & Resilienz Change-Impuls: Ein Business Case ist kein Zahlenwerk für das Controlling – er ist ein Überzeugungsinstrument. Erzählen Sie die Geschichte hinter den Zahlen.
16	SCHRITT 16 Go/No-Go entscheiden & Rahmen schaffen <i>Governance definieren und Umfeld für Umsetzung schaffen</i>
	Jetzt fällt die Entscheidung: Go oder No-Go. Sie definieren die Governance-Struktur für KI-Projekte (Systeme, Spielregeln, Verantwortlichkeiten), klären Ressourcen und Zeitrahmen und verankern eine KI-Policy. Das Center of Excellence wird mit der Linienorganisation verzahnt, die Architektur für eine KI-fähige Datenlandschaft wird gesichert. Schlüsselaktivitäten: Governance-Struktur definieren · Ressourcen und Zeitrahmen klären · KI-Policy verankern · Center of Excellence mit Linienorganisation verzahnen · Datenarchitektur sichern Erwartbare Ergebnisse: Governance-Rahmen, Stakeholderstruktur, KI-Policy-Dokument Zeitraumen: Monat 7–8 Wirkungsfeld im Lehrgang: 07 – Umsetzungsstärke & Resilienz Change-Impuls: Governance ist kein Bürokratie-Hindernis – sie ist der Rahmen, der Geschwindigkeit ermöglicht. Ohne klare Spielregeln entsteht Chaos, nicht Agilität.
17	SCHRITT 17 Wandel steuern & messbar machen <i>Fortschritte sichtbar machen – Steuerungsimpulse setzen</i>
	Was man nicht misst, kann man nicht steuern. Sie legen Erfolgs- und Leistungsindikatoren fest, definieren KPIs und Meilensteine und machen Fortschritte durch Dashboards und Reports sichtbar. Feedbackschleifen werden eingebaut, Steuerungsimpulse gesetzt. Ein Führungssystem für kontinuierliche Steuerung wird etabliert – damit die Transformation nicht im Tagesgeschäft untergeht.

Schlüsselaktivitäten: KPIs und Meilensteine definieren · Dashboard-Mockup erstellen · Feedbackschleifen einbauen · Steuerungskonzept entwickeln · Führungssystem für kontinuierliche Steuerung etablieren

Erwartbare Ergebnisse: KPI-Dashboard (Mockup), Steuerungskonzept, Feedback-Report

Zeitraumen: Monat 7–9 (parallel zu Schritt 16)

Wirkungsfeld im Lehrgang: 08 – Kultur & Werteorientierung

Change-Impuls: Messen Sie nicht nur Output, sondern auch Adoption und Kulturveränderung. Die beste KI-Lösung nützt nichts, wenn niemand sie nutzt.

18

SCHRITT 18

Umsetzung planen & absichern

Vom Plan zur Realität – operative Exzellenz sicherstellen

Die Umsetzung braucht operative Präzision. Sie entwickeln einen Projektplan mit klaren Arbeitspaketen und Schnittstellen, operationalisieren Prozesse, identifizieren technische Hürden und sichern die IT-Integration ab. Compliance- und Audit-Fähigkeit wird hergestellt. Die Roadmap für die Umsetzung wird finalisiert – mit der Nüchternheit, die nach der Begeisterung nötig ist.

Schlüsselaktivitäten: Projektplan mit Arbeitspaketen und Schnittstellen entwickeln · Prozesse operationalisieren · Technische Hürden identifizieren · IT-Integration absichern · Compliance- und Audit-Fähigkeit herstellen

Erwartbare Ergebnisse: Projektplan, Arbeitspakete-Übersicht, Ressourcenübersicht, Audit-Checkliste

Zeitraumen: Monat 8–10

Wirkungsfeld im Lehrgang: 07 – Umsetzungsstärke & Resilienz

Change-Impuls: Pläne sind Hypothesen – keine Garantien. Bauen Sie Flexibilität in Ihre Planung ein und rechnen Sie mit Anpassungsbedarf ab Tag eins.

19

SCHRITT 19

Couragiert handeln & Teamwork Mensch–KI gestalten

Führungsverantwortung übernehmen – auch wenn es unbequem wird

In der Umsetzungsphase zeigt sich, wer wirklich führt. Sie übernehmen Führungsverantwortung, treffen mutige Entscheidungen und kommunizieren den Wandel klar und aktiv. Haltung zeigen, Unsicherheit ansprechen und adressieren, Vorbild sein – das sind die Anforderungen an Courage im Alltag. Entscheidungen werden mit Konsistenz und Klarheit getroffen.

Schlüsselaktivitäten: Mutige Entscheidungen treffen · Wandel klar und aktiv kommunizieren · Unsicherheit ansprechen und adressieren · Führungssignale bewusst setzen · Konsistenz und Klarheit in Entscheidungen sicherstellen

Erwartbare Ergebnisse: Entscheidungsprotokoll, Führungssignale-Checkliste, Reflexionsnotiz „Courage im Alltag“

Zeitraumen: Monat 9–11 (fortlaufend)

Wirkungsfeld im Lehrgang: 08 – Kultur & Werteorientierung

Change-Impuls: Courage ist nicht die Abwesenheit von Unsicherheit – sie ist die Entscheidung, trotz Unsicherheit zu handeln. Ihr Team beobachtet genau, ob Sie das vorleben, was Sie einfordern.

20

SCHRITT 20

Erfolge sichtbar machen & feiern

Motivation hochhalten – Wirkung nach innen und außen erzeugen

Transformation braucht emotionale Energie – und die kommt durch sichtbare Erfolge. Sie kommunizieren Quickwins und Fortschritte transparent, würdigen Business Champions und verbreiten Use-Case-Stories. Interne und externe Wirkung wird erzeugt. Kontinuierliche Nutzenüberwachung (Value Monitoring) stellt sicher, dass der Erfolg nicht nur gefühlt, sondern belegt wird.

Schlüsselaktivitäten: Erfolge transparent kommunizieren · Business Champions sichtbar machen · Use-Case-Stories verbreiten · Value Monitoring integrieren · Interne und externe Wirkung erzeugen

Erwartbare Ergebnisse: Erfolgskommunikation, Use-Case-Stories, Business-Champions-Liste, Value-Monitoring-Bericht

Zeitraumen: Monat 10–12 (fortlaufend)

Wirkungsfeld im Lehrgang: 08 – Kultur & Werteorientierung

Change-Impuls: Feiern Sie nicht nur die großen Meilensteine, sondern auch die kleinen Fortschritte. Jede gewürdigte Anstrengung sendet das Signal: Dieser Wandel lohnt sich.

21

SCHRITT 21

Veränderung verankern

Nachhaltigkeit sichern – vom Projekt zur Gewohnheit

Die letzte und entscheidende Phase: Aus dem Projekt wird Alltag. Sie etablieren Standards und Playbooks, verankern Feedback- und Lernschleifen, passen Rollen- und Stellenbeschreibungen an und dokumentieren Prozess- und Aufgabenbeschreibungen. Gewohnheiten werden stabilisiert – die 66-Tage-Regel zeigt, wie lange es dauert, bis neues Verhalten zur Routine wird. Das Ziel: Die KI-Transformation wird dauerhaft abgesichert.

Schlüsselaktivitäten: Playbooks und SOPs etablieren · Feedback- und Lernschleifen verankern · Rollen- und Stellenbeschreibungen anpassen · Prozess- und Aufgabenbeschreibungen dokumentieren · Gewohnheiten stabilisieren (66-Tage-Regel)

Erwartbare Ergebnisse: Playbook/SOP, Verstetigungsplan, Feedbackschleifen-Dokumentation, Prozesslandkarte

Zeitraumen: Monat 11–12+ (fortlaufend)

Wirkungsfeld im Lehrgang: 09 – Innovation & Zukunftsfähigkeit

Change-Impuls: Verankerung ist die am meisten unterschätzte Phase jeder Transformation. Ohne systematische Verstetigung fällt die Organisation in alte Muster zurück – oft schneller, als die Veränderung gedauert hat.

IHR NÄCHSTER SCHRITT

Diese Roadmap ist Ihr Kompass für die KI-Einführung im eigenen Fachbereich. Sie ersetzt keine Strategie – sie macht Strategie operativ. Beginnen Sie dort, wo Sie stehen:

Wenn Sie am Anfang stehen: Starten Sie mit Schritt 1 – Momentum entfachen. Eine gute Change-Story ist der wirkungsvollste erste Schritt.

Wenn Sie bereits mittendrin sind: Nutzen Sie die Roadmap als Standortbestimmung. Welche Schritte haben Sie bereits gemacht? Welche fehlen noch? Wo braucht es Nacharbeit?

Wenn Sie den Lehrgang besuchen: Arbeiten Sie die Schritte parallel zu den Modulen durch. Die Wirkungsfeld-Zuordnung zeigt Ihnen, welche Schritte zu welchem Modul gehören.

Transformation ist kein Sprint – sie ist ein Marathon mit Zwischensprints. Die 21 Schritte geben Ihnen den Rhythmus. Diese Roadmap gibt Ihnen den Weg.

DER LEHRGANG ZUR ROADMAP

LEHRGANG

Führen im Zeitalter

der Künstlichen Intelligenz

KI-Technologie verstehen · Vertrauen schaffen · Veränderung begleiten

Diese Roadmap ist das Begleitdokument zum Lehrgang „Führen im Zeitalter der Künstlichen Intelligenz“. Der Lehrgang macht Teamleiter:innen fit für die KI-Transformation im eigenen Fachbereich – systematisch, praxisnah und messbar.

Was der Lehrgang bietet: Neun Module entlang der neun Wirkungsfelder des Transformationskompasses führen vom initialen AI-Readiness-Assessment über neun Fachmodule bis zum abschließenden Reality Check. Die 21 Schritte dieser Roadmap sind den Modulen als praxisorientierte Handlungsanleitungen zugeordnet.

Für wen: Teamleiter:innen aller Fachbereiche · Abteilungsleiter:innen mit operativer Verantwortung · Fachbereichsverantwortliche vor oder in der KI-Transformation · Nachwuchsführungskräfte, die KI-Readiness als Führungskompetenz aufbauen wollen

Programmstruktur: Kickoff (Standortbestimmung) → Module 01–03: Verstehen → Module 04–06: Vertrauen → Module 07–09: Verändern → Abschluss (AI-Readiness-Assessment & Reality Check)

USP: Der erste ganzheitliche Entwicklungsansatz für Teamleiter:innen, der maßgeschneidert für die KI-Transformation im eigenen Fachbereich ist. Wissenschaftlich fundiert, praxiserprobt und publiziert bei Springer Gabler. Jedes Modul zeigt konkret: Was lernen Teamleiter:innen? Und welchen Nutzen hat es für ihren Fachbereich?

Teilnehmende lernen, KI als Hebel zu nutzen und gleichzeitig die Fähigkeiten zu entwickeln, die Maschinen nicht ersetzen können: Haltung, Vertrauen und den Mut zur Veränderung.

Start: Herbst 2026

Termine und Kosten: auf Anfrage

Trainer: Ing. Peter Huber, MBA; huber@nbd.at; www.nbd.at; +43 664 4144283

MODULE DES LEHRGANGES IM ÜBERBLICK:

K	Standortbestimmung & Zielbild
01	Strategische Ausrichtung & Identität – Wirkungsfeld 01
02	Kundenorientierung & Leistungsversprechen – Wirkungsfeld 02
03	Ressourcensteuerung & Investitionsfokus – Wirkungsfeld 03
04	Digitale Technologien & Daten-Infrastruktur – Wirkungsfeld 04
05	Menschen & Stärken – Wirkungsfeld 05
06	Strukturen & Abläufe – Wirkungsfeld 06
07	Umsetzungsstärke & Resilienz – Wirkungsfeld 07
08	Kultur & Werteorientierung – Wirkungsfeld 08
09	Innovation & Zukunftsfähigkeit – Wirkungsfeld 09
A	AI-Readiness-Assessment & Reality Check

Basierend auf: **Peter Huber: Führen im Zeitalter der Künstlichen Intelligenz – KI-Technologie verstehen, Vertrauen schaffen, Veränderung begleiten.** Springer Gabler Jänner 2026.

KI, DIE ANPACKT

KI WERKSTATT

KI-Agenten & Assistenten für Ihr Unternehmen

AI Coding · AI Consulting · AI Academy

Die Roadmap zeigt den Weg – wir gehen ihn mit Ihnen. Mit LEADING AI begleiten wir Unternehmen ganzheitlich auf dem Weg in die KI-Zukunft: von der Strategie bis zur funktionierenden Lösung. Keine Konzeptpapiere – funktionierende KI-Agenten und Assistenten ab Tag 1.

Was wir tun: Wir entwickeln fleißige KI-Agenten und schlaue Assistenten, die Ihre Teams entlasten – sicher, integriert, auf dem Boden geblieben. Von spezialisierten Micro-Agenten für Vertrieb, HR, Service und Innendienst bis zu unternehmensweiten KI-Plattformen (CompanyGPT).

So begleiten wir Sie: Briefing-Workshop (erste Quick Wins ab Tag 1) → Strategieworkshop (Zukunftsbild, Roadmap, erste Prototypen) → Führungskräfte-Workshops (Bewusstsein, Klarheit, gemeinsames Verständnis) → Laufende Begleitung (Jour Fixes, Coaching, kontinuierliches Prototyping, Systemintegration).

Unser Ansatz – pragmatisch, geerdet, integriert: Schnelle Prototypen statt PowerPoints. Schrittweise Integration statt Big Bang. Struktur- und Kulturarbeit statt nur Code. Erster Prototyp in zwei Wochen.

Was uns unterscheidet: Umsetzungsteam statt Einzelberater – ein eingespieltes Team aus erfahrenen Beratern und Entwicklern rund um Peter Huber. Strategie und Umsetzung aus einer Hand. Technik, Prozesse, Kultur und Menschen werden gemeinsam betrachtet. AI-Act-Konformität, Ethik und Akzeptanz von Anfang an integriert.

Arbeit soll Freude machen. Weniger Routinechaos, mehr Unterstützung bei komplexen Alltagsaufgaben und mehr Fokus auf das Wesentliche.

LEISTUNGEN IM ÜBERBLICK

KI-Agenten & Micro-Agenten	Spezialisierte Agenten für Vertrieb, HR, Projektmanagement, Innendienst u.v.m. – aufgabenbezogen, wiederverwendbar, in Ihren Systemen. Z.B. Bewerbungs-Screening, Service-Berichte per Spracheingabe, Meeting-Protokolle.
CompanyGPT	Ihre eigene KI-Plattform. Eine Zentrale für Wissen, Prompts, Assistenten und Workflows. Unabhängig vom Modell. Ihre Daten bleiben bei Ihnen. Wissensintegration: PDFs, E-Mails, Richtlinien, Angebote – strukturiert nutzbar statt irgendwo abgelegt. Ihr Unternehmenswissen wird KI-fähig.
AI Consulting	Von der Potenzialanalyse bis zur Roadmap – strategische Begleitung des KI-Einstiegs inkl. Strategieworkshop, Führungskräfte-Entwicklung und laufendem Coaching.
AI Academy	Workshops und Trainings für Teams, Führungskräfte und Entscheider. Kompetenz aufbauen, nicht nur Tools kaufen – vom Prompt-Einmaleins bis zur strategischen Nutzung.

Ihr Einstieg: Der Start-Workshop

Halber Tag, volle Power. Wo bringt KI Ihrem Unternehmen wirklich etwas? Im Start-Workshop finden wir gemeinsam konkrete Einsatzgebiete für KI-Agenten – schnell, effizient und mit echten Ergebnissen. Erster Prototyp in zwei Wochen.

Kontakt: office@misax.at | +43 660 8792 840 | www.misax.at

Arbeit soll Freude machen. Weniger Routinechaos, mehr Fokus auf das Wesentliche.