

WEBINAR

# Von Skepsis zu Adaption

HR-Playbook für KI-Einführung  
im Unternehmen

Personio



# Agenda

01 Warum KI ein HR-Thema ist

---

02 5 Bausteine für das HR-Playbook zur KI-Einführung

---

03 So fängt HR an: Der 30/60/90 Tage-Plan

---

04 Live Q&A

---

05 Blick in die Praxis mit Personio

# Warum sich über 16.000 Kunden für Personio entscheiden

**2015**

Gegründet



**Marktführer**

in Cloud HR

**39.000 €**

durchschnittliche  
Ersparnis pro Jahr

**über  
1 Mio.**

Mitarbeitende in  
Europa nutzen  
Personio



**13%**

Kosteneinsparungen  
im Personalwesen

**9%**

gesteigerte  
Mitarbeiterbindung





## Über Mina Saidze

Als mehrfach ausgezeichnete Tech-Managerin und Autorin von „FairTech“ zählt sie zu den sichtbaren Stimmen der Branche (LinkedIn Top Voice). Mit über 10 Jahren Erfahrung setzt sie Schwerpunkte in Big Data Analytics, KI und Technical Product Management.

**KI-Adaption ist nicht nur Tech,  
sondern ein Kulturwandel.**

**Es geht um Menschen  
und Vertrauen.**

# KI gibt das Tempo vor – und Unternehmen müssen reagieren

**1,1 Mrd.**

Arbeitsplätze verändern sich in den nächsten 10 Jahren durch KI

**66%**

schneller verändern sich die Anforderungen in Berufen, die von KI betroffen sind

**3x**

höheres Umsatzwachstum pro Arbeitnehmer:in in Branchen, die stärker von KI betroffen sind

# Vier HR-Typen – vier Wege zur KI-Adoption

So unterscheiden sie sich in Haltung, Nutzung und Investitionsgrad rund um KI.

**1**

## Skeptischer Avider

*“KI bringt mir (noch) nichts.”*

- Sieht **wenig Nutzen** im HR-Alltag
- Nutzt KI gar nicht oder **vermeidet sie aktiv**
- **Geringe Motivation** für Upskilling/Change

**2**

## Zögerlicher Nutzer

*“Ich weiß nicht, wie ich KI nutzen soll.”*

- Umfeld nutzt KI, selbst kaum Anwendung
- Hürden: Wissen, Zeit, Budget
- **Braucht Guidance** & einfache Startpunkte

**3**

## Aktiver Explorer

*Probiert KI aus, mit begrenztem Rahmen.*

- Setzt KI punktuell ein (Content, Research, Automatisierung)
- Hohe Eigenmotivation, lernt „on the job“
- **Sucht Use Cases & sichere Leitplanken**

**4**

## Adaption-Champion

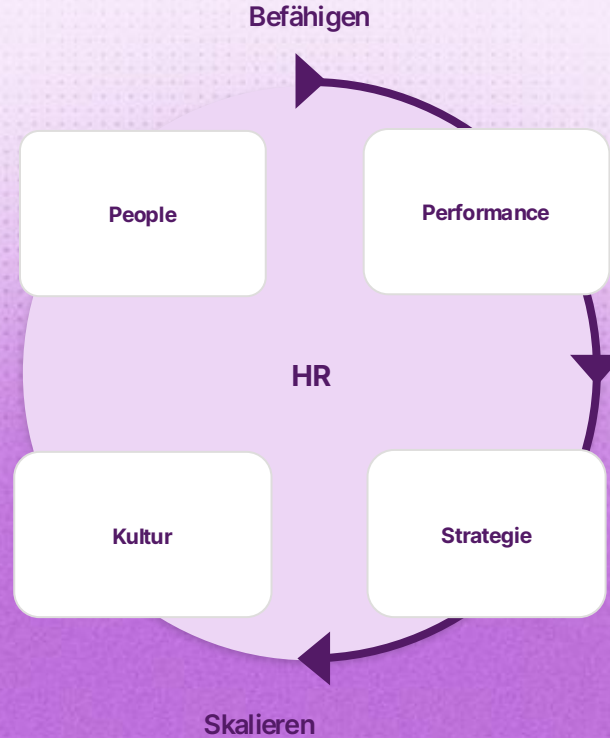
*Treibt Nutzen, Skalierung und Investment.*

- Nutzt KI regelmäßig mit klaren Ergebnissen
- Arbeitet eng mit Tech/IT
- Sieht KI als **strategischen Hebel**

# Warum HR die KI-Transformation mitführt



HR-Entscheidung



# 3 Fragen für die KI-Transformation in HR

Von der hierarchischen Arbeitswelt zur Skill-based Economy

## Frage 1 – Welche Arbeit verändert sich?

- Welche **Tasks und Prozesse** verändern sich konkret?
- Es geht nicht um die Jobs, sondern das Tätigkeitsfeld

## Frage 2 – Welche Skills fehlen?

- Welche **Fähigkeiten** braucht es für den Alltag oder ein Projekt?
- Wie schnell bekommen wir sie (Build/Buy/Borrow)?

## Frage 3 – Wer entscheidet und haftet?

- Welche **Rollen** gibt es und mit welchen **Freigaben** und Risiken gehen diese einher?

# 5 Bausteine für das HR- Playbook zur KI-Einführung

# Baustein 1: Strategisches Alignment

**KI ohne Strategie ist  
viel Fahrt mit wenig  
Richtung.**

# KI folgt dem Business – nicht umgekehrt

Fangen Sie mit der Problemstellung an, statt mit der Überlegung, wo man KI einsetzen kann.

## **Business First**

Business Needs vor KI-Technologien priorisieren

## **Mehrwert identifizieren**

Den Nutzen von KI in Business-KPIs übersetzen

## **Strategie-Alignment**

Sicherstellen, dass KI kein Selbstzweck ist, sondern das Business unterstützt

## **Stakeholder Engagement**

Leaders, Teams und Experten in Diskussion involvieren

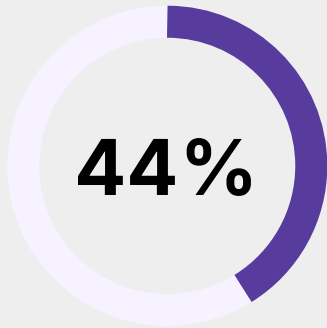
## **Realistisch einschätzen**

Evaluieren, welche Skills, Funktionalitäten und Maturity Level nötig ist

# Baustein 2: Skills & Personalplanung

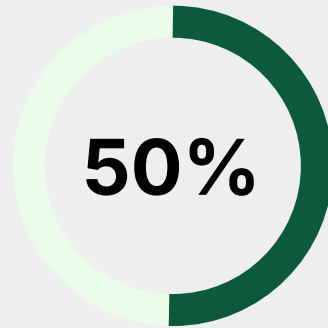
**Lebenslanges Lernen führt  
zu echter Job-Sicherheit.**

# Lernfähigkeit wird zur Kernkompetenz



44%

der heutigen **technischen Fähigkeiten** werden bis 2027 **irrelevant** sein.



50%

ihres Wertes **verlieren** die meisten technischen Fähigkeiten bereits innerhalb von nur **zwei Jahren**.



# Build, Buy, Borrow, Bot: Talentstrategie im KI-Zeitalter

Der 4B-Frameworks hilft, eine Talent-, Rekrutierungs- und Lernstrategie zu entwickeln.

## **BUILD**

Mitarbeitende durch  
gezielte Trainings  
entwickeln

## **BUY**

Externe Talente  
rekrutieren, um Skill Gaps  
langfristig zu füllen

## **BORROW**

Freelancer oder Berater für  
begrenzte Zeit nutzen

## **BOT**

Technologie (z.B.  
Automatisierung, KI) für  
Prozesse nutzen

# Skill-based HR: In 3 Schritten startklar

Vom starren Karrierepfad zum Karriereportfolio

## Schritt 1 – Skills sichtbar machen (Ist → Soll)

- **Top-Rollen priorisieren**, die sich gerade am stärksten ändern
- **Skills & Level definieren** (einfach starten, später verfeinern)

## Schritt 2 – Lernen & Einsatz verbinden

- **Lernpfade an reale Aufgaben koppeln** (Projekte, Cases, Mentoring)
- **Zeitfenster und Erwartungen** verdeutlichen

## Schritt 3 – Hiring & Mobilität auf Skills ausrichten

- Interviews auf **Transferfähigkeit & Lernagilität** auslegen
- Interne **Stellenveränderungen vereinfachen**

# Baustein 3: Operating Model

**KI ohne Operating  
Model ist ein teures  
Spielzeug – Spaß  
ohne Nutzen.**

# Governance für KI: Wer entscheidet, wer haftet, wer prüft

Erfolgreiche KI-Einführung braucht klare Ownership – und verankert Skills, Kultur und Sicherheit von Beginn an.

## Rollen: Wer entscheidet?

- **AI/HR Lead:** KI-Roadmap & Prioritäten
- **Produkt/Process Owner:** Freigabe der Use Cases im Fachbereich
- **IT/Security:** Tool-Freigabe, Zugriff, Security-Standards
- **Legal/Compliance:** regulatorische Einordnung & Guardrails

## Verantwortlichkeiten: Wer trägt Risiko?

- **Unternehmen** tragen das Risiko zur Produkthaftung
- **Reputationsschaden** möglich
- **Compliance** muss eingehalten werden
- **Rechtliche Haftung**, auch durch Verstöße gegen Datenschutzrecht und EU AI Act, möglich

## Kontrolle: Wer prüft?

- **4-Eyes-Prinzip:** jede Applikation muss von jemanden geprüft werden
- **Tipp: Tools zu KI-Compliance**, die speziell eingesetzt werden können

# 3 Schritte für ein erfolgreiches KI-Operating-Model

KI ohne Verantwortlichkeiten ist wie ein Fußballspiel ohne Schiedsrichter.

## #1 Stakeholder-Kreis etablieren

- **Interdisziplinären Stakeholder-Kreis schaffen**, wo HR, Unternehmenskommunikation, Product, Tech, Legal zusammenkommen
- **Regelmäßigen Austausch mit Kommunikationskanal und Guidelines festlegen**

## #2 RASCI für effektives Projektmanagement

- **Responsible:** erledigt Aufgabe
- **Accountable:** trägt Verantwortung für Erledigung
- **Supporting:** stellt Ressourcen/Support zur Erledigung bereit
- **Consulted:** gibt Expertenmeinung
- **Informed:** erhält Updates

## #3 AI Target Operating Model entwickeln

- **Business-Strategie nachvollziehen** und passende KPIs zur Erfolgsmessung festlegen
- **IT-Strategie identifizieren**
- **KI-Strategie** auf Grundlage von Business und IT entwickeln, um agil und effizient zu agieren

# Baustein 4: Kommunikation & Vertrauen

**Ohne Vertrauen in die  
KI gibt es keinen  
Kulturwandel.**

# Misstrauen kostet Bindung.

**+39%**

Erhöhte Wahrscheinlichkeit, dass Mitarbeitende kündigen, wenn diese der KI misstrauen.

# KI-Agenten in HR: 4 sinnvolle Startfelder

KI-Agenten revolutionieren den Arbeitsalltag von HR und können vielseitig eingesetzt werden:

- **Recruiting:** Überprüfung von Bewerbern und Terminierung von Interviews
- **Employee Service:** Bearbeitung von Anträgen und Sozialleistungen
- **Learning & Development:** Durchführung von Einarbeitungs-, Austritts- und Schulungsmaßnahmen
- **Analytics:** Aufdeckung von Risiken für die Mitarbeiterbindung



# KI-Adoption braucht Change & klare Leitplanken

KI-Adoption gelingt, wenn Kultur, Skills und Sicherheit von Beginn an mitgedacht werden.

## Transparenz & Dialog

- Zentraler KI-Kanal für Updates, Fragen, Bedenken (FAQ + Office Hours)
- Use Cases & Grenzen offen kommunizieren: „Was geht / was nicht?“
- Feedback-Schleifen: Ideen sammeln, Risiken früh sichtbar machen

## Governance & Verantwortung

- **KI-Beirat:** Policy, Rollen, Freigaben, Risikostufen
- **Community of Practice:** Best Practices, Vorlagen, Showcases
- **Security & Compliance** by design (statt „nachträglich reparieren“)

## Befähigung & Skalierung

- **Upskilling-Pfade:** Basics → Prompting → KI-Agenten
- **Rollenbasiert** (HR, Führung, Admins, Ops) statt „one size fits all“
- **Champions-Netzwerk** für schnelle Hilfe & Multiplikation

# Baustein 5: Compliance & Governance

# **KI braucht Spielregeln - wie beim Fußball**

# Die 4 Säulen von Responsible AI

Diese Leitplanken machen KI sicher und nutzbar.

1

## Organisation: Neue Art des Arbeitens

- Management-Buy-in
- Kultur des Vertrauens
- Incentives und Metriken
- Bildung und Aufklärung

2

## Operativ: Governance & Systeme

- Cross-domain-Struktur mit Rollenprofilen und Verantwortlichkeiten

3

## Technisch: Ethics by Design

- Domain-spezifische Metriken für nachhaltigen Erfolg definieren

4

## Reputation: Mission artikulieren

- Responsible AI-Mission, Prinzipien auf Basis von Risikomanagement, Domain, Marke und Zielen entwickeln

## 5 Maßnahmen, damit KI sicher und nutzbar ist

KI-Nutzung braucht Leitlinien zur Orientierung der Mitarbeitenden, um Klarheit, Vertrauen und Struktur zu schaffen.

**Interdisziplinäre**  
Zusammenstellung der Teams

**AI Working Agreement**  
für klare Leitlinien

**AI Council**  
für Governance-Struktur

**AI Community of Practice**  
für KI-Adaption

**AI Academy**  
mit mind. einem KI-Pflichttraining

# So fängt HR an: Der 30/60/90Tage-Plan

# So fängt HR an: Der 30/60/90 Tage-Plan

KI-Adaption im HR erfordert Fingerspitzengefühl, Geduld und das richtige Tempo für die jeweilige Phase.

## 30 Tage: KI-Grundlage & Auswahl von Pilotprojekt

- **Audit & Strategie:** repetitive Aufgaben identifizieren (z. B. Content-Generierung)
- **Metriken:** KPIs festlegen (z. B. Fehlerrate)
- **Pilot:** 1–3 KI-Use Cases auswählen
- **Tool-Auswahl:** passende KI-Software identifizieren

## 60 Tage: KI-Integration & Flow-Automatisierung

- **Pilotprojekt** im jeweiligen Bereich umsetzen (z. B. HR, Marketing)
- **Workflows** mithilfe von KI-Tools optimieren
- **Upskilling** durchführen (z. B. Prompt Engineering)
- **ROI messen**, um das KI-Investment zu begründen

## 90 Tage: Skalierung und Governance

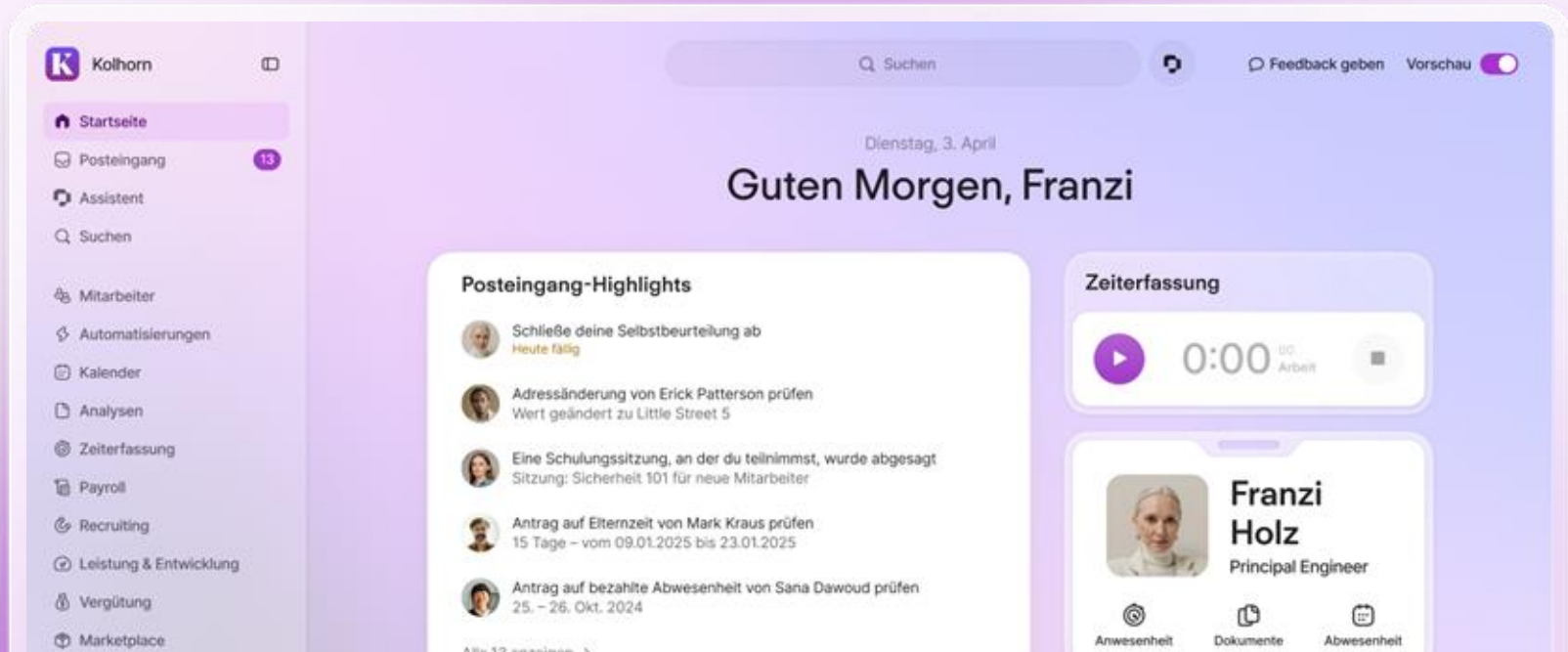
- **Skalierung** von KI-Applikationen sicherstellen
- **Governance & Compliance** für KI etablieren
- **KI in Standardprozesse** integrieren
- **Strategie evaluieren** und langfristig ausrichten

**Die KI-  
Transformation ist  
eine Chance für HR,  
sich neu zu erfinden.**

# Die intelligente HR-Plattform

KI-gestützt und nahtlos integriert: Core HR, Talent Management und Payroll.

Intelligente Automatisierungen | Skalierbare Individualisierung | Proaktive Insights



Personio Assistant

# Echtzeit-Antworten. Bessere Entscheidungen.

Schluss mit zeitraubender Datensuche – stellen Sie Fragen und erhalten Sie sofortige Antworten mit Personio Assistant

Verstehen Sie Ihre Personaldaten in wichtigen Bereichen wie Mitarbeiterbindung, Personalbestand, Vergütung und mehr

Teilen Sie Erkenntnisse durch anpassbare Diagramme und Berichte, um wichtige Stakeholder auf dem Laufenden zu halten



## Kompetenzmodelle

# Begleiten Sie Ihre Mitarbeitenden auf ihrem nächsten Karriereschritt

Karriererahmen schneller aufbauen – mit KI-gestütztem Import Ihres bestehenden Frameworks

Schaffen Sie Klarheit über Erwartungen – mit transparenten Kompetenzstufen und klar definierten Karrierepfaden

Steigern Sie die Wirksamkeit von Leistungsbeurteilungen, indem Karriereerwartungen direkt im Reviewprozess sichtbar werden

### Kompetenzen

Problemlösung

Fokus auf die Kundschaft

Zusammenarbeit

Befähigt andere

M4

Sales Manager



M5

Senior Sales Manager



Problemlösung

Fokus auf die Kundschaft

Zusammenarbeit

+ Genehmigen

# Für alle HR-Teams, die die KI-Transformation erfolgreich steuern wollen

**Buchen Sie eine Demo bei Personio und sehen Sie, wie Ihre HR mit Klarheit, Anpassungsfähigkeit und Erkenntnissen schneller handlungsfähig wird.**



A photograph of three business professionals sitting around a table in a meeting. On the left, a woman with short grey hair, wearing a dark blazer over a white collared shirt, looks towards the center. In the middle, a woman with brown hair, wearing a green sweater, is speaking and gesturing with her hands. On the right, a man with a beard and glasses, wearing a dark suit jacket over a white shirt, looks towards the woman in the middle. The background is a blurred office setting. The text 'Q & A' is overlaid in large white font in the center of the image.

Q & A

**Danke für  
eure Wissbegierde  
und Energie!**

**Personio**