

Menschenorientierte Nutzung der KI-Potenziale

Chancen strategisch erschließen und
Herausforderungen proaktiv begegnen

Lunch & Learn-Impuls für Entscheider:innen,
Führungskräfte sowie HR- und OE-Spezialisten

Dr. Gernot Znidar, M.A., MSc * 21. September 2026



Worum geht es in den nächsten 30 Minuten?

Orientierung, Entscheidungsgrundlagen und konkrete OE-Hebel

- Verstehen: Welche organisationalen Ebenen sind durch Künstliche Intelligenz betroffen?
- Einordnen: Wo liegen Chancen, Risiken und blinde Flecken?
- Gestalten: Welche Führungs- und OE-Schritte sind jetzt sinnvoll?



Leitfragen:

- Wie werden wir durch KI nicht nur schneller, sondern besser?
- Wie können wir verantwortungsvoll mit diesem komplexen Thema umgehen?



**MENSCH IN
BEWEGUNG**

FORUM FÜR PERSÖNLICHKEITS-
& ORGANISATIONSENTWICKLUNG





Universitätslehrgang

Organisationsentwicklung und Change (DAS)

ANGEBOTE

Infomaterial anfordern

Was ist Organisationsentwicklung und Change? Wer heute Führungs- oder Projektverantwortung trägt, muss Veränderung aktiv anstoßen: neue Strukturen aufbauen, Teams neu ausrichten und Abläufe verbessern. Genau dafür braucht es fundierte Konzept und ein passendes Handwerkszeug. Im Lehrgang lernen Sie, wie Sie Veränderungen in Teams und in der gesamten Organisation wirksam begleiten. Am Ende können Sie Organisationsentwicklungs- und Change Projekte selbstständig – und angepasst an die jeweiligen Erfordernisse der Organisation - planen und durchführen.

Lehre ‚Technikethik‘ Masterstudium Informatik



Wiener Neustadt

Studium & Weiterbildung



MASTER

Informatik

Im Master Informatik können Sie aus drei Spezialisierungen wählen: Data Science and AI, IT-Management, Software- und Security Engineering. Für welche Sie sich auch entscheiden, die Berufsfelder sind breit gefächert & Ihre Job-Aussichten hervorragend.

Institut für angewandte Ethik & Organisationsentwicklung

(Komplementärberatungsansatz)





KI-Nutzen auf drei Ebenen der Organisation



Individuum – Team – Gesamtorganisation

Individuum

Routine reduzieren und die eigenen Fähigkeiten verstärken.

Zeit gewinnen für das Wichtige.

Neue Freiräume erhalten.



KI-Nutzen auf drei Ebenen der Organisation

Individuum – Team – Gesamtorganisation

Team

Wissen teilen.

Miteinander Lernen.

Abstimmung erleichtern.

Qualität sichern.



KI-Nutzen auf drei Ebenen der Organisation



Individuum – Team – Gesamtorganisation

Organisation

Produktivität & Effizienz deutlich verbessern (z.B. Prozesse).

Innovationsgrad und Effektivität steigern (Strategie).

Organisationales Wissen & Lernfähigkeit erhöhen.



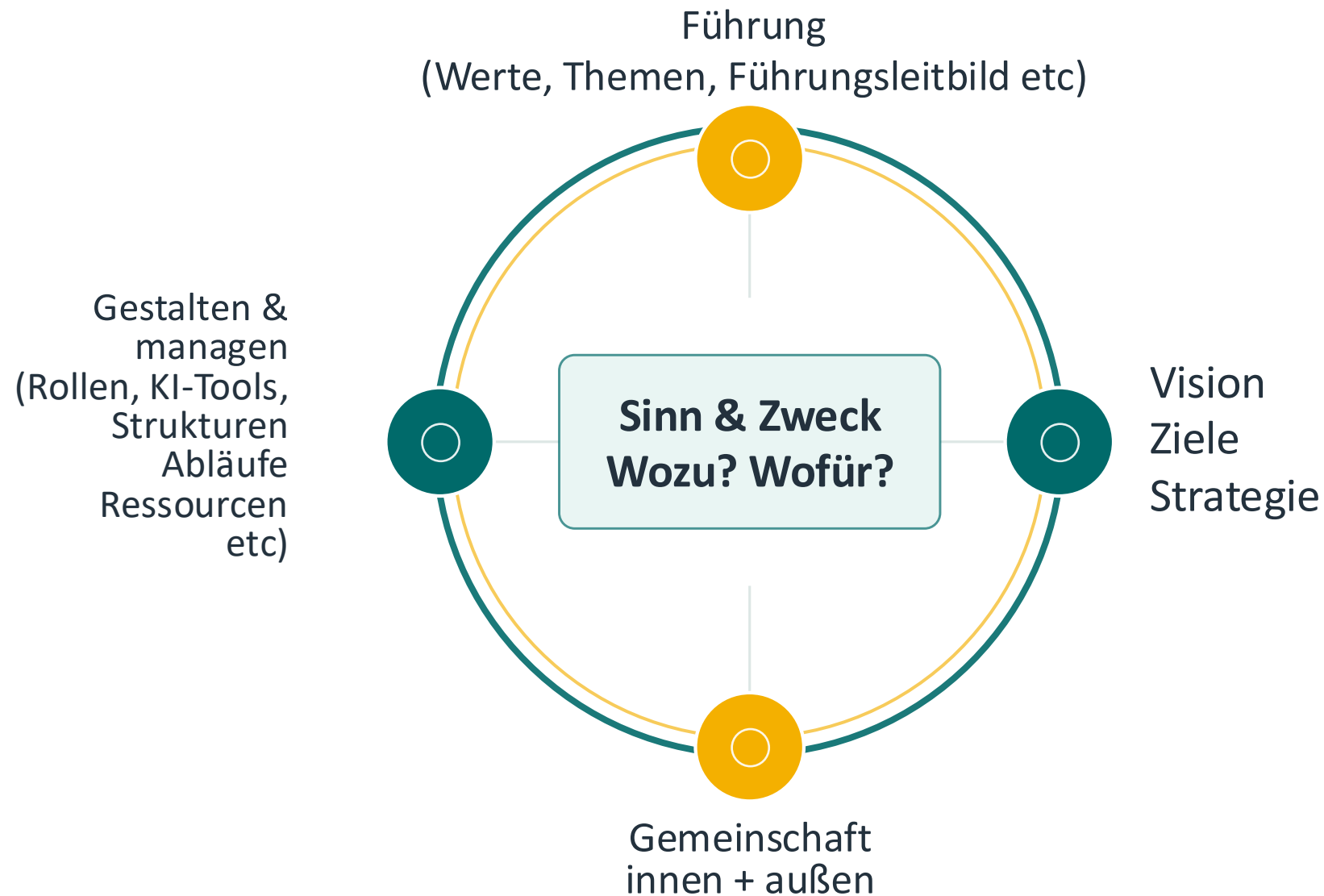
KI-Nutzen auf drei Ebenen der Organisation

Individuum – Team – Gesamtorganisation

- **Individuum:** Routine reduzieren und die eigenen Fähigkeiten verstärken. Zeit & Freiräume gewinnen.
- **Team:** Wissen teilen, Abstimmung erleichtern und Qualität sichern.
- **Organisation:** Produktivität (z.B. Prozesse), Innovation und Lernfähigkeit erhöhen.

Leitfrage: Wo entsteht bei uns der größte Nutzen – und was braucht es, damit er wirklich ankommt?

Der Organisationskompass als Diagnose-, Entwicklungs- und Steuerungstool



Warum das Thema jetzt entscheidend wird

Drei Treiber verändern Organisationen zugleich

30 %

der Arbeitsstunden könnten bis 2030
automatisiert werden

47 → 33 %

Anteil überwiegend menschlich erledigter
Aufgaben bis 2030

7 Ebenen

KI wirkt auf Mensch, Führung, Teams,
Organisation, Kultur, Technik und Markt

**Für HR und OE entscheidet nicht die Einzelschulung,
sondern die Fähigkeit, Arbeit als Ganzes neu zu gestalten.**





Die 7 Ebenen der KI-Wirkung

Ein Orientierungsraster für Entscheider, HR und OE

- 1 Mitarbeitende**
Rollen, Belastung, Kompetenzen
- 2 Führung**
Entscheidungen, Verantwortung
- 3 Teams**
Zusammenarbeit, Kommunikation
- 4 Organisation**
Prozesse, Struktur, Rollen
- 5 Kultur**
Lernen, Vertrauen, Werte
- 6 Technik**
Daten, Recht, Sicherheit
- 7 Markt & Kunden**
Wettbewerbsdruck, Erwartungen



Chancen nutzen & Risiken minimieren

Gestaltungsaufgabe statt Techniksicksal

- KI kann entlasten und zugleich Druck erzeugen.
- KI kann Kompetenzen stärken und Denken schwächen.
- KI kann Chancen eröffnen und neue Verlierer erzeugen.



Führung heißt: das Steuerbare bewusst gestalten – nicht Begeisterung verordnen.

KI-Transformation ist kein IT-Projekt

Sie ist ein organisationsweiter Veränderungsprozess

Der entscheidende Fehler wäre, KI nur als Einführung neuer Werkzeuge zu behandeln.

- KI verändert Arbeit, Rollen und Verantwortung.
- Sie verändert Lernen, Führung und Kultur.
- Deshalb braucht die Technik eine klare Veränderungsarchitektur.



Erfolg umfassend messen – nicht nur Geschwindigkeit

- Zeitersparnis allein reicht nicht. KI soll Qualität, Kundennutzen und Arbeitsbelastung verbessern.
- Erfolg braucht mehrere Kriterien: Wirkung für Menschen, Teams und Organisation.
- Nach 6–12 Wochen prüfen: Was behalten, verbessern, ausweiten oder stoppen?

***Ziel:** menschliche Arbeit mit KI bewusst neu gestalten – produktiver, lernfähiger und zugleich menschlicher.*

Mitarbeitende: Rollen werden beweglicher

Kompetenzaufbau wird zum Kern der Zukunftsfähigkeit

Routine kann verschwinden. Gleichzeitig entstehen anspruchsvollere Tätigkeiten und neue Verantwortung.

- Lernen braucht Zeit, Priorität und Budget.
- Kompetenzaufbau darf nicht nur „oben drauf“ kommen.
- Die zentrale Frage: Wie lernen Menschen schnell genug – ohne Überforderung?



Kultur: Lernfähigkeit wird zur Kernkultur

Umgang mit Unsicherheit entscheidet über Qualität und Tempo

- Fragen, Zweifel und Fehler dürfen ausgesprochen werden.
- Teams prüfen regelmäßig: Was verbessert KI – und was verschlechtert sie?
- Technikbegeisterung, Erfahrung und Verantwortung müssen neu ausbalanciert werden.



Kultur ist kein weiches Zusatzthema. Sie entscheidet über Umsetzung und Qualität.

Zusammenfassend: 5 Erfolgsfaktoren für gutes Gelingen

OE als Leuchtturm für verantwortungsvolle KI-Transformation

- 1 Kulturarbeit leisten** Lernen, Miteinander und Reflexion stärken
- 2 Nebenwirkungen sehen** Arbeitsverdichtung und Unsicherheit begrenzen
- 3 Kompetenzen aufbauen** KI-Können, Fachwissen und Urteilsfähigkeit planen
- 4 Voneinander lernen** bereichsübergreifende Lernräume schaffen
- 5 Veränderung führen** Rollen, Ressourcen und Umsetzung absichern



Dr. Sonja Strohmer

Initiatorin, Work Smart Circle
#gernperdu
#HRTop30InfluencerAT

**Neues Arbeiten
gemeinsam einfacher
umsetzen**

*... mit deinem Work Smart
Unternehmensnetzwerk*

Work Smart Circle

Der Work Smart Circle ist ein **Unternehmensnetzwerk für Neues Arbeiten**. In unserer vertrauensvollen **Denkwerkstatt** für MacherInnen genießen wir den Can-Do Spirit und nutzen innovative **Social-Learning-Formate**. Unsere Community steht zukunftsorientierten Unternehmen aus **Österreich, Deutschland und der Schweiz** offen, die sich auf **Work Smart Kulturentwicklungsreise** befinden.



Join the Community

<https://www.worksmartcircle.net/>



MULTI CHANCEN ZUKUNFT

22. Oktober 2026

KULTUR.PARK.TRAUN bei Linz

10:00 - 18:00

mit anssl. After-Business-Beats mit dem
HOT PANTS ROAD CLUB.
Entertainment auf höchstem Niveau!

Melden Sie sich jetzt an!

Ticket sichern!

Aufbruch
in eine neue Zeit.



Was erwartet Sie?

Eine Krise jagt die nächste. Viele Unternehmen sehen den Wald vor lauter Bäumen nicht.

Multichancenzukunft ist ein Tag für Menschen, die Zukunft gestalten wollen. Eine gelungene Mischung aus zukunftsweisenden Impulsen zur **Persönlichkeits- und Organisationsentwicklung**.

MULTICHANCENZUKUNFT

Ein Tag voll positivem Esprit,
Klarheit, Vernetzung,
Hoffnung & Spaß.

Inspiration, Strategie und Netzwerken für die Zukunft von morgen.

<https://www.multichancenzukunft.at/>