Personio

KI-Fahrplan für HR-Leader

Wie Sie die KI-Transformation souverän begleiten



Masterclass mit Dr. Daniel Mühlbauer

Agenda

01 Prioritäten setzen

02 Vorbild sein

03 Daten-Fundament angehen

04 Mitarbeitende mitnehmen

05 Business Case für die Geschäftsführung

Ihr HR-Experte



Dr. Daniel Mühlbauer

Experte auf dem Gebiet der KI und HR-Daten-Arbeit, Speaker, Buchautor und Gründer des People Tech Blogs „HR.DATEN.LIEBE“. Mit seinen Beiträgen, Impulsen und Kursen inspiriert Daniel zu datenbasierter, KI-gestützter und personalisierter Zukunftsgestaltung im modernen People Management.

Speaker

Buchautor

Gründer HR.DATEN.LIEBE

01

Die richtigen KI-Prioritäten setzen

Fast alle probieren KI, kaum jemand kommt in die Tiefe

89 %

der HR-Teams nutzen KI

14 %

haben KI tief in ihre Personaldaten integriert

65 % der HR-Führungskräfte haben eine wichtige Entscheidung getroffen, ohne ihren Daten zu vertrauen.

Quelle: Personio HR Insights Report 2026

Problem 1: Überforderung durch falsche Prioritäten

> “Produktiv macht Ihr Team nicht das Tool, sondern die Routine.”
>
> – Daniel Mühlbauer

15 % sehen fehlende Datenkompetenz als zentrale Hürde: ein Wahrnehmungsproblem

Das Laute gewinnt gegen das Wichtige: zu viele KI-Baustellen gleichzeitig.

TEST FÜR JEDE KI-IDEE

Verändert sie einen Ablauf, den mein Team jede Woche macht?

Ja: prüfen | **Nein: Liste für später**

Hebel 1: Weniger Baustellen, mehr Tiefe

1 Std.

Ablauf-Inventur

Aufgaben sammeln und je 1–3 Punkte vergeben für Häufigkeit, Zeitaufwand und Nervfaktor. Die Top 3 sind Ihre KI-Baustellen im Quartal.

4 Wochen

KI-zuerst-Regel

Bei einer Aufgabe erst mit KI starten, dann selbst nacharbeiten. Die Zeit zum Verlernen fest im Kalender einplanen.

Erfolg = veränderte Abläufe, nicht die Zahl der Tools

02

Als Vorbild vorangehen

Problem 2: Fehlende Vorbildfunktion

WENN SIE KI NUR EINFORDERN

„Die meint das nicht ernst.“

„Die kann das selbst nicht.“

„Das liegt an mir.“

WENN SIE VORANGEHEN

„Ich habe das letzte Woche ausprobiert, es ging schief, und das habe ich gelernt.“

Vormachen statt einfordern. Vorbild heißt nicht perfekt, sondern vorne mit dabei.

Hebel 2: Sichtbar vorangehen

2 Wochen

KI-Tagebuch

1 Satz pro Tag: Wofür habe ich KI genutzt, und hat es geklappt? Danach live im Team zeigen.

jede Woche

Fail der Woche

Reihum erzählt jemand in der Teamrunde von einem KI-Versuch, der schiefging. Die Führungskraft beginnt.

30 Min.

Lernen von unten

Eine KI-erfahrene Person im Team zeigt Ihnen, wie sie arbeitet (Reverse Mentoring).

03

Datenfundament angehen

Problem 3: Wackliges Datenfundament

21 %

haben vollständige, korrekte Personaldaten, 37 % erhebliche Lücken

49 % vs. 21 %

Selbstbild „datenstrategisch gut“ vs. tatsächlich gute Daten

6x

häufiger tief integriert, wo KI Erwartungen übertroffen hat (42 % vs. 7 %)

8x

höhere Enttäuschung über KI bei schwacher Datenlage

Neue Kollegin, erster Tag

Hochintelligent und top ausgebildet, aber ohne Kontext arbeitet sie nur mittelmäßig. Mit KI ist es genauso.

Allgemeinwissen + Kontext = echter Mehrwert

Erst der Kontext, dann das Modell.

Quelle: Personio HR Insights Report 2026

Hebel 3: Mit einem Anwendungsfall starten

Kontext-Steckbrief

1 Seite pro Anwendungsfall

- **Ziel**
- **Kontext**
- **Daten**
- **Programme**
- **Woran erkennen wir ein gutes Ergebnis?**

3 FRAGEN PRO ANWENDUNGSFALL

Welchen Kontext braucht die KI? Welche Daten? Welche Programme?

LÜCKENLISTE

Jede Datenlücke bekommt eine verantwortliche Person und einen Termin.

Diese Woche: 1 Stunde, 1 Anwendungsfall, 1 Steckbrief

03

Mitarbeitende mitnehmen

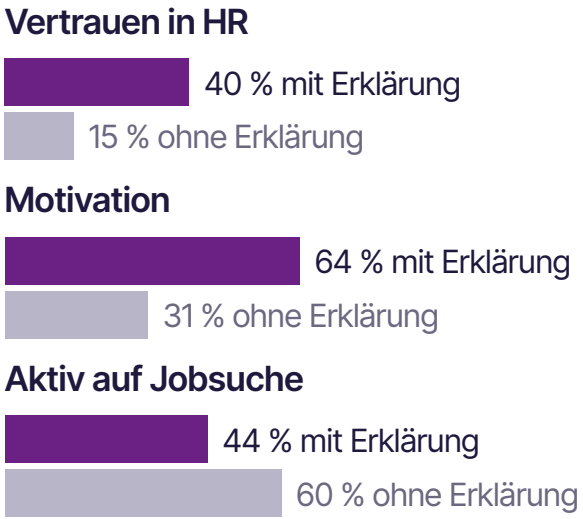
Problem 4: Mitarbeitende nicht mitgenommen

31 % der Mitarbeitenden fühlen sich beim Thema KI unterstützt

23 % nutzen KI heimlich, bei spürbarem Produktivitätsgewinn sogar 45 %

67 % der heimlichen Nutzer:innen suchen aktiv einen Job (Nicht-Nutzer:innen: 42 %)

Nur 20 % erhalten immer eine klare Erklärung zu HR-Entscheidungen. Mit Erklärung:



Quelle: Personio HR Insights Report 2026

Hebel 4: Ehrlich reden, klare Regeln geben

Aufgaben-Landkarte

90 Min. im Team, pro Rolle drei Spalten:

Übernimmt KI

Bleibt beim Menschen

Kommt neu dazu

Zukunftsgespräch

Drei Fragen im nächsten Eins-zu-eins:

- Was beschäftigt dich beim Thema KI?
- Welche Aufgaben würdest du gern abgeben?
- Was möchtest du dazulernen?

KI-Ampel

- **Grün**: erlaubt, z. B. Texte entwerfen
- **Gelb**: nach Rücksprache, z. B. interne Dokumente
- **Rot**: tabu, z. B. personenbezogene Daten in offenen Tools

Business Case für die Geschäftsführung

Ihre Geschäftsführung kauft keine KI. Sie kauft Ergebnisse.

1 Ein Problem der GF wählen

Einen teuren, langsamen oder fehleranfälligen Ablauf, kein Tool.

2 Die vier Hebel übersetzen

Fokus → Tempo
Vorbild → echte Nutzung
Kontext → Wirkung
Gespräche → Bindung

3 Bedingung mitliefern

2 Wochen Ist-Messung (Dauer, Nacharbeit), dann erst die neue Routine einführen.

„Ich will nicht mehr Budget. Ich will, dass das Budget, das wir haben, endlich wirkt.“

DE: Ø 17.900 € KI-Budget, aber nur 12 % tief integriert

Quelle: Personio HR Insights Report 2026

Key Takeaways: Ihr Start am Montag

1 · ÜBERFORDERUNG
Hebel: Fokus
Ablauf-Inventur · KI-zuerst-Regel

2 · VORBILD
Hebel: Vorbild
Tagebuch · Fail der Woche · Mentoring

3 · DATEN
Hebel: Kontext
Steckbrief · Lückenliste

4 · MITARBEITENDE
Hebel: Gespräche
Landkarte · Zukunftsgespräch · Ampel

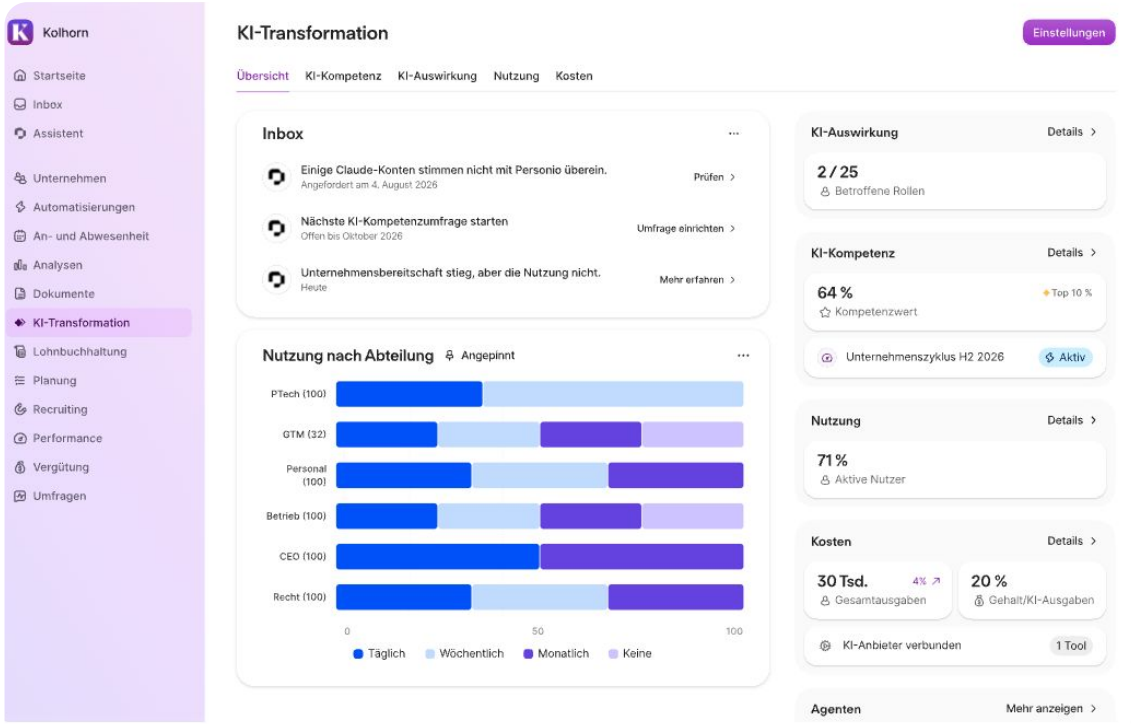
Montag: 1 Ablauf auswählen · 1 Satz ins KI-Tagebuch · 1 Steckbrief anlegen

Personio

KI-Transformation mit Personio steuern

Personio liefert die Datengrundlage für Ihre KI-Transformation: Der KI-Assistent beantwortet Fragen zu Ihren Personaldaten in Sekunden, People Analytics bündeln Ihre HR-Kennzahlen zentral und die KI-Transformation Hub (Beta) zeigt, wo Ihre Teams bei KI stehen.

Personio kostenlos testen



Personio