



Qualifizierungsbaustein Führung
Lernsequenz Füh 2 Rahmenbedingungen

Ziel

Die Teilnehmenden kennen die Faktoren einer erfolgreichen Technologieeinführung und wissen, wie KI den Mitarbeitenden nähergebracht und erklärt werden kann. Zudem wissen Führungskräfte, wie sie die Technologieakzeptanz fördern und Ängste nehmen und Mitarbeitende von der Planung an mit einbeziehen, Rückmeldungen einholen und Kompetenzen bei den Beschäftigten aufbauen können. Teilnehmende wissen, wie sie das Change-Management für die KI-Einführung nutzen können. Berater*innen kennen Kriterien erfolgreicher Technologieeinführung zur Unterstützung im Rahmen der Betriebsberatung von Unternehmen, KI produktiv, gesund und sicher einzuführen.

Zielgruppe

Berater*innen, Führungskräfte, Beschäftigte, Betriebsrat

Dauer: 2h

Qualifizierungsinhalte u. a.

Wie kann die neue Technologie erfolgreich im Unternehmen eingeführt werden? Wie kann ich KI Mitarbeitenden näherbringen und sie bei der Einführung mitnehmen? Wie kann ich den Einführungsprozess verständlich machen und die Gebrauchstauglichkeit sicherstellen? Welche Faktoren gibt es, um eine Überlastung zu vermeiden (*information overload*)?

- *Hinführung zur Thematik/Kennenlernen*

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernen / <i>warm-up</i> • Lernziele / Erwartungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Lernförderliche Grundstimmung erzeugen z. B. durch Musik (online/Präsenz mgl.), direkte Ansprache, kleiner Input wie „Speed-Dating“: Zu einer bestimmten Frage (muss nicht themenbezogen sein) zweier Teams zum Kennenlernen bilden und kurze Gespräche ermöglichen; weitere Warm-ups online: Warm-up Finder: Welches Kennenlerspiel passt zu deinem Online-Meeting (workshop-spiele.de) (ca. 10 Minuten) • Kennenlernen der Lerngruppe untereinander, z.B. durch Fragen wie: <ul style="list-style-type: none"> - Name und Funktion im Betrieb - Erfahrungen mit KI (oder wenn nicht vorhanden, allgemein mit 4.0-Technologien/digitale Transformation) (ca. 10 Minuten) • Den Teilnehmenden vermitteln, dass sie keine „Konsumenten“ sind, sondern aktiv gefordert sind (ca. 1 Minute) • Lernziele der Lernsequenz vorstellen (ggf. mit Erwartungen an das Seminar / individuelle Ziele, die erreicht werden wollen) (ca. 5 Minuten)



	<ul style="list-style-type: none"> Im Präsenzfall ggf. Rollen vergeben (Stimmungswächter, Zeitwächter, Head of Organisation), ggf. Themenspeicher anlegen für wichtige Punkte, die die Teilnehmenden bearbeiten wollen, aber erstmal nicht zentral für das Seminarthema wären (ca. 2 Minuten)
--	--

• *Warum ist das Thema wichtig? (kurz Relevanz für KMU)*

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> Potenziale und Möglichkeiten der KI können nur ausgeschöpft werden, wenn bekannt ist, welche Daten erfasst und anhand welcher dahinterliegenden Entscheidungsregeln diese miteinander in Verbindung gebracht werden sowie die Akzeptanz für den Veränderungsprozess im Unternehmen flächendeckend gegeben ist Wenn Prozesse im Betrieb von einer KI (teil)gesteuert werden und von dieser auch Entscheidungen getroffen werden, dann <u>ist KI Teil des Führungsprozesses</u>. ☑Veränderungsprozesse im Betrieb werden angestoßen: Führungskraft muss z. B. entscheiden, wo die KI und wo die Menschen und ihre sozialen Beziehungen Vor- und Nachteile für die jeweilige Arbeitsaufgabe besitzen. 	<p>Einstiegsmöglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> Austauschgespräch in der Gruppe: Wurde bereits etwas im Betrieb digitalisiert und wenn ja, wie wurde hier vorgegangen/welche Rahmenbedingungen waren wichtig, welche Probleme sind aufgetreten, aber auch welche positiven Erfahrungen wurden gemacht?, Gibt es ein Praxisbeispiel aus dem Teilnehmendenkreis (KI)? Welche Erfahrungen wurden hier gemacht?, Wie lange hat der „Anpassungsprozess“ gedauert?, ect.. (ca. 5-10 Minuten) Oder über „bad practise“: Ein Beispiel geben, wie man KI nicht einführen sollte und dabei aufzeigen, was alles schief laufen kann, z. B. Beschäftigte MA verwirrt und überfordert, keiner ist informiert, keiner nutzt die KI, die veränderten Prozesse sind nicht ausreichend durchdacht, Datensicherheit ist nicht gegeben, es wird viel Geld ausgegeben... TN sammeln, was am Beispiel nicht so optimal war und warum etwas schief gelaufen ist Wichtige Reflexion: die Gefahren und Tücken bei der Einführung in den Blick nehmen. Ggf. mittels Beispielen aus dem Projekt „akkord“ (Förderkennzeichen: 02P17D210): https://akkord-projekt.de/veroeffentlichung-interviewstudie

• *Worum geht es bei dem Thema? (Detailinfos und Hintergründe)*

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
<p>Was braucht es für eine gelungene Einführung von KI im Betrieb?</p> <ul style="list-style-type: none"> Strategie 4.0 KI wird für die Strategie nach außen (z.B. Erschließung von Märkten) und nach innen (z.B. Organisation, Prozesse) genutzt <p>Hierrunter fällt z.B. auch <i>Transparenz</i></p>	<p>Mögliches Material für die Einführung</p> <ul style="list-style-type: none"> Potenzialanalyse 4.0: https://www.check-arbeit40.de/check-arbeit40/daten/mittelstand/pdf/Potentialanalyse_Arbeit_4.0.pdf (siehe Infos links), als Präsentation aufbereiten; gerne auch eine Art „Landkarte“ aufzeichnen, was braucht es alles für



schaffen:

Aktionen und Funktionen der KI müssen nachvollziehbar sein (maximale Transparenz aufgrund der Komplexität einer KI meist nicht zu erreichen)

Hinweis: genug Zeit verwenden, um deutlich zu machen wie viele Projekte scheitern, weil Transparenz bzw. der Nutzen und die "Chancen" nicht erkannt werden

Zudem geht es um *Führung* (Veränderung der Führungsaufgaben) und die *Führungsrolle* im Zusammenhang mit KI

- **Planung von 4.0-Prozessen**

Sorgfältige Planung, bei welchen Schritten KI in Produkte, Arbeitsprozesse und Arbeitsmittel integriert werden können, um strategischen Unternehmensziele zu erreichen. Dabei muss darauf geachtet werden, dass die autonomen technischen Systeme produktiv, sicher und gesundheitsgerecht eingeführt werden und arbeiten. (Klare Zieldefinition, Kosten-/Nutzenabwägung, Begründung des Gesamtaufwandes/Investitionen und dem erwarteten Nutzen)

- **Umgang mit Daten**

Berücksichtigung der Datensicherheit, des Schutzes personenbezogener Daten sowie der Datenqualität bei der Anschaffung und Integration von 4.0-Technologien, damit bewusst störungsfreies Arbeiten, die Akzeptanz der Führungskräfte und Beschäftigten sowie verlässliche Prozesse mit KI gefördert werden.

Hierunter fällt z. B. auch die *Datensouveränität*: Nutzer*innen (Führungsperson, Mitarbeitende im Betrieb) der KI weiß, was mit seinen Daten geschieht und er/sie stimmt der Verwendung dieser Daten explizit zu + Umfang der Datensouveränität hängt vom Umfang der Transparenz und Erklärbarkeit der 4.0 Prozesse ab +

Datenkompetenz („Data-Literacy“)

Datenkompetenz wird immer wichtiger. Durch die immer größeren Mengen an Daten, wird die Fähigkeit diese Datenmengen richtig zu analysieren und zu schauen, welche dieser Daten gewinnbringend im Unternehmen eingesetzt werden können, immer wichtiger.

- **Beschaffung von 4.0-Technologien**

eine gelungene KI-Einführung? Teilnehmende unter den „Oberkategorien“ (links) selbst sammeln lassen, dann weitere Ausführungen geben (ca. 15-20 Minuten)

Hinweis: Frühzeitige Information (§ 80 BetrVG „rechtzeitig und umfassend“) Entwicklung einer IT-/Digitalstrategie. Handlungs- und Beurteilungsgrundlagen aller entscheidungsrelevanten Akteure (GF/BR/IT etc.). Evtl. Verträge mit externen Dienstleistern (§ 90 BetrVG) (Hierzu gibt es im Methodenkatalog unterstützende Materialien)

- **Abbildung: Rahmenmodell der Führung 4.0**

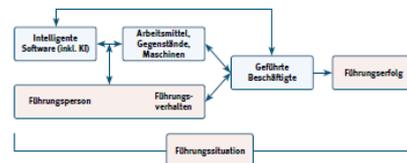


Abbildung 1: Rahmenmodell der Führung 4.0 (eigene Darstellung in Anlehnung an Nerding 2012)

(aus Umsetzungshilfe 1.2.1)

- KI-Campus des Forschungsministeriums (<https://ki-campus.org/node/203>) --> Hier gibt es ein Video, aus dem verschiedene Sequenzen gezeigt werden können, um das Thema Daten und deren Wichtigkeit kurz und präzise darstellen zu können

Hinweis für den Referenten: Der Punkt Datenschutz mit dem Verweis auf die DSGVO und des BDSG sollte noch mit einschlägigen Punkten zum Beschäftigtendatenschutz integriert werden.

- Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten [Art. 30 DSGVO] bzw. Liste der Verarbeitungsschritte personenbezogener Daten mit der jeweiligen Rechtsgrundlage
- Auftragsverarbeitungsverträge [Art. 28 DSGVO]
- Technisch organisatorische Maßnahmen (TOM) [Art. 32 DSGVO]
- Schnittstellen des Systems
- Ist ein Betriebsrat vorhanden ist eine (Rahmen-)Betriebsvereinbarung zum Datenschutz zielführender, als jedes Einzelsystem zu regeln.



Entwicklung von allgemeinen und konkreten Auswahlkriterien für die Beschaffung der geplanten KI. Diese Kriterien sind dem Beschaffer/der Beschafferin bekannt und er/sie kann sie anwenden.

- Einführung der 4.0-Prozesse**
 KI wird im Betrieb so eingeführt, dass produktive und betriebssichere Abläufe ermöglicht und die Arbeit gesundheitsgerecht gestaltet werden kann. Der Umgang mit personenbezogenen Daten ist geregelt. Führungskräfte und Beschäftigte kennen die Kriterien, nach denen die autonomen technischen Systeme entscheiden und lernen.

Darunter fällt z. B. die Erklärbarkeit Gesetzmäßigkeiten, nach denen die KI agiert müssen bekannt sein. Betriebe und Personen sollten ein **Bewusstsein herausbilden**, wie die einzuführende KI arbeitet und wie ihre Daten verwendet werden. (Kein IT-Wissen erforderlich, aber wesentliche Kriterien des Umgangs mit den betrieblichen und personenbezogenen Daten sollte bekannt sein); **Kriterien der Erklärbarkeit** (sollte von Herstellern, Anbietern, Dienstleistern und Programmieren eingefordert werden)

Hinweis: kurze Zusammenfassung zum Thema **Transparenz:**
 Grundrechtskonformität, Nachvollziehbarkeit, Überprüfbarkeit, Beherrschbarkeit
 Transparenz: aussagekräftige, umfassende und allgemein verständliche Informationen bezüglich der Datenverarbeitung, Datenkategorien der Ein- und Ausgabedaten des Verfahrens, Logik (Berechnungsformeln, Gewichtung von Daten, zugrundeliegende Fachwissen, individuelle Konfiguration) Tragweite und mögliche Auswirkung der Entscheidung

- Abbildung: Kriterien für die Erklärbarkeit



(aus Umsetzungshilfe 1.1.5, hier auch genauere Ausführung)

- Chancen und Gefahren*

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
<p>Chancen für das Unternehmen: (wenn KI nach den entsprechenden Rahmenbedingungen (siehe oben) eingeführt wird)</p> <ul style="list-style-type: none"> Kontrolle über die Steuerung der Lernprozesse von KI + gezielte Einflussnahme auf das Lernziel der KI während des Lernprozesses Optimierung von Prozessen möglich 	<ul style="list-style-type: none"> Vorstellung eines Praxisbeispiels: Möglichkeit 1: Kundenanfragen automatisch erkennen: https://www.youtube.com/watch?v=b6Ks2mwlpCY zum Einstieg oder ein Beispiel aus dem Teilnehmendenkreis (Verdeutlichung der Chancen sowie Gefahren); konkret am Praxisbeispiel mit



- Frühzeitiges und vorausschauendes Erkennen von gesundheitlichen und/oder technischen Problemen
- Bessere Nutzbarkeit von KI, höhere Produktivität und Zufriedenheit
- Sicherstellung der Betriebssicherheit
- Entlastung der Führungsarbeit
- Ermöglichung von Führung auf Distanz
- Vereinfachter Zugang zu einer umfangreichen Datenbasis --> schnellere Entscheidungen und Prozessoptimierung
- Verkürzte und vereinfachte Kommunikation
- Bessere Vernetzung möglich
- Kompetenzen, Aufgaben und Kapazitäten --> optimalere Anpassung

Gefahren für das Unternehmen (wenn KI eingeführt wird, ohne die Rahmenbedingungen zu berücksichtigen)

- Kontrollverlust über Lernziel der KI
- Nutzer und Nutzerinnen kennen die Kriterien nicht, nach denen sich die KI weiterentwickelt und lernt
- Bekanntgabe von Daten, die nicht bekannt sein sollten (und so unbefugte Nutzung ermöglichen)
- Unbefugter Zugriff zu den Daten und unbefugte Nutzung durch Dritte
- Betriebssicherheit ist gefährdet
- Misstrauen und fehlende Akzeptanz
- Konflikte im Betrieb
- Ethische Grundlagen sind nicht definiert und demnach nicht kommuniziert
- Demotivation der Führungskräfte und Beschäftigten
- Überforderung der Führungskräfte und Beschäftigten
- Schlechte Datenqualität --> falsche Entscheidungen
- Folgen für die Gesundheit der Führungskräfte und Beschäftigten
- Ungewollte oder unbewusste Verschiebung von Verantwortungen
- Risiko des gesetzlich vorgeschriebenen Datenschutzes / Datensicherheit (Querschnittsthema für Org/Sicherheit/Führung - Empfehlung für die Lernsequenz Datenschutz): Kategorien von Beschäftigtendaten (Biometrische Daten, Verhaltensdaten etc.) Zusätzliche Erhebung von Beschäftigtendaten kann je nach den Kategorien von personenbezogenen Daten zum Risiko werden, welches evtl. die Durchführung einer Datenschutzfolgeabschätzung (DSFA) verlangt.

1-2-4-all-Übung (Liberating Structures): erst sammelt jede*r einzeln, dann zu zweit, zu viert, schließlich im Plenum; Möglichkeit auch Oberkriterien auf die Einzelgruppen zu verteilen (Oberkriterien aus der Landkarte Rahmenbedingungen) und dann die Ergebnisse Gruppenweise vorzustellen im Plenum; Ergebnisse sollten den Teilnehmendem im Anschluss zur Verfügung gestellt werden.

(ca. 20 Minuten)

Bezüglich Chatbots auch weitere Infos: KI-Kochbuch, S. 27ff.

Möglichkeit 2: HILTI – predictive maintenance

(<https://www.hilti.group/content/hilti/CP/XX/en/services/tool-services/internet-of-things/smart-tools.html>) durch vernetzte Werkzeuge Reduzierung der Ausfallzeiten durch Reparatur / Neu-Beschaffung von (Spezial-)Werkzeugen. Hilti vermietet die Werkzeuge und bietet den Service, immer direkt Ersatz vor Ort zu haben, wenn (bevor) ein Werkzeug ausfällt. Übung hierzu analog zu Möglichkeit 1

(ca. 20 Minuten)

Hinweis: Übung können sehr gut variiert werden: man kann alternativ auch die Gruppen teilen und jede Gruppe macht ein anderes Praxisbeispiel, anschließend im Plenum Austausch od. Gruppe 1 macht nur die Chancen und Gruppe 2 nur die Gefahren, ect. + gerne auch mit Praxisbeispiel aus dem TN-Kreis, wenn vorhanden

+ Austausch im Plenum: direkt einzelne Teilnehmende ansprechen, um alle Teilnehmenden zu aktivieren



• *Besondere Inhalte für die einzelnen Zielgruppen*

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
<p>Führungskräfte: Systematische Erarbeitung der essenziellen Schnittstellen: „Wo übernimmt KI? Und wo obliegt es den Mitarbeitenden/Führungspersonen Entscheidungen zu treffen? Wo ist ihr Know-how und ihre Kreativität gefragt?“</p> <p>Beraterinnen/Berater: Wie kann das change-Management als Thematik um KI in der Betriebsberatung ergänzt werden. Vermittlung, dass KI-Einführung letztendlich auch „nur“ ein Change-Management-Prozess ist</p> <p>Beschäftigte: Beschäftigte sollten von Anfang an mitgenommen werden. Auch sie sollten aufgeklärt werden, welche Aufgaben sie weiterhin übernehmen, wo ihr Mehrwert dabei liegt und welche Chancen KI ihnen im betrieblichen Alltag bietet</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gespräch im Plenum oder mittels padlet: https://de.padlet.com/; TN die Möglichkeit geben diese Fragen stichwortartig zu beantworten, dann anschließend Austausch im Plenum: An welchen Stellen tangiert die KI den Führungsprozess? ; Wie verändern sich die Aufgaben und die Rolle der Führungsperson durch den KI-Einsatz? ; Wie gestaltet sich mitarbeiterbezogene Führung? ; Verweis an dieser Stelle auch nochmal auf die anderen Lernsequenzen bezüglich Führungsstil, ect. (ca. 15-20 Minuten) • Einbringen der Einschätzungen der Berater*innen, auf welche Weise der Aspekt der Rahmenbedingungen im Rahmen einer KI-Beratung im Unternehmen angesprochen werden kann. (ca. 20 Minuten) • Mittels eines Praxisbeispiels gemeinsamer Austausch von Beschäftigten und Führungskräften: „Wo würde für die Beschäftigten der Mehrwert liegen?“; „Welche Aufgaben würden sie weiterhin haben?“; „Was würde neu dazukommen?“ ; dann gemeinsam über das Selbstverständnis und die Vision des Betriebes austauschen: sollte sichtbar für alle dauerhaft zugänglich sein + regelmäßiger Austausch (ca. 30-45 Minuten)

• *Maßnahmen zur Integration in die betrieblichen Strukturen*

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
<p>Bei bestehenden und bei neu einzuführenden KI-Anwendungen (unabhängig ob teil- oder autonom komplex gesteuert) sollte der Betrieb vom Hersteller/Dienstleister verständliche Erklärungen zur Funktionsweise der KI einfordern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Daten werden erhoben? • Wo werden die Daten gespeichert? • Wie werden die Daten von der KI verarbeitet? • Wie lernt die KI? • Wer hat Zugriff auf die Daten und wie werden sie noch verwendet? <p>Führungsmaßnahmen bei der Einführung von KI sind u.a.:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Potenzialanalyse durcharbeiten: https://www.check-arbeit40.de/check-arbeit40/daten/mittelstand/pdf/Potentialanalyse_Arbeit_4.0.pdf, bzw. einzelne Bausteine daraus mit einem anderen TN; Anschließend Erfahrungsaustausch im Plenum; Nutzung der Potenzialanalyse siehe S. 5 (ca. 45-90 Minuten) • Zusätzlich bei geplanter KI-Einführung und Auswahl des Anbieters bereits Erklärungen des Herstellers/Dienstleistern anfordern und diese gemeinsam durchgehen (anhand der Fragen links) (ca. 30-45 Minuten)



<ul style="list-style-type: none"> • Welche Auswirkungen hat die Strategie zur Integration von KI auf die Rolle der Führungskraft? • Sensibilisierung der Führungskräfte hinsichtlich der Veränderungen • Rollenveränderungen gemeinsam angehen und umsetzen • Zeitliche und finanzielle Ressourcen einplanen • Festlegung welche Führungsaufgaben die KI in Zukunft übernehmen soll und welche weiterhin von den Führungskräften und Beschäftigten • Beschäftigte über neue Aufgaben und das veränderte Führungsverständnis informieren <p>Maßnahmen bei der KI-Einführung als Unterstützung der Führungskräfte sind u.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überprüfen, welche Möglichkeiten die autonom technischen Systeme für die speziellen Führungsaufgaben haben • Konzept für die Systeme festlegen und besprechen • Konzept, wie die Stärken der Beschäftigten und die sozialen Beziehungen für die Innovationsfähigkeit bewahrt bleiben • Pflichten-/Lastenheft • Beteiligung bei der Festlegung von Kriterien 	<ul style="list-style-type: none"> • Siehe oben (Inhalte für spezielle Zielgruppen: Führungskräfte): Rahmenmodell der Führung 4.0; auch hier anhand eines eigenen Beispiels durchgehen mit den Fragen links <p>Evaluation/Reflexion:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In der Gruppe: Was wurde mitgenommen? Welcher Möglichkeiten sieht man für den eigenen Betrieb in der KI-Nutzung? Hat sich die Perspektive auf eine KI-Nutzung im Betrieb durch die Lernsequenz verändert? • Fragen von Beginn (Themenspeicher): Sind noch welche dazugekommen? Konnten einige beantwortet werden, ect.? • Verweis auf weitere Lernsequenzen + Ausblick (Was könnte noch relevant sein, aber sprengt den Rahmen der Lernsequenzen, z. B. Erstellung eines Pflichten-/ und Lastenhefts, ect.) (ca. 30 Minuten)
--	--

Passende weitere Lernsequenzen

- *Füh 1 Strategie der KI*
- *Füh 3 Aktivierendes Führungsverhalten*
- *Füh 4 Führung auf Distanz*
- *Füh 6 agiles Change Management*
- *Füh 7 Interaktion zwischen Mensch und KI*
- *Füh 8 Ethik und KI*
- *Füh 9 Hersteller und Unternehmer*inverantwortung und KI*
- *Füh 10 Kompetenzen und Wissen über KI*

- *Org 1 Grundlagen der Organisation und Planung der KI*
- *Org 3 Risikobetrachtung*
- *Org 4 IT und KI (inkl. Beschaffung digitaler Produkte, Arbeitsmitteleinsatz)*
- *Org 5 Umgang mit Daten: Organisation des Datenschutzes, der Datensicherheit und Datenqualität*
- *Org 6 Umgang mit Plattformen*

- *Ges 2 Akzeptanz fördern, Ängste abbauen*
- *Ges 6 Prospektive Gefährdungsbeurteilung*

Format und methodisches Vorgehen



Vorbereitung/mögliche Materialliste (z. B.: technische und räumliche Ausstattung):

Online-Durchführung

- Laptop, PC, mobiles Endgerät, etc.
- Kopfhörer
- Lautsprecher
- Zoom-, Teams-, Jitsi-Zugang oder ähnliches; Einrichten eines Online-Meetings
- Mind-Map-Tools (mural board, concept-board, etc.)
- Umfrage-, Abfrage-Tools (z. B. mentimeter, padlet)
- Internetzugang, WLAN, ...
- Bausteine/Kreativmaterial; im Vorfeld ggf. an Teilnehmende verschicken
- ...

Präsenz-Durchführung

- Flipchart und Marker (verschiedene Farben)
- Metallpinnwand
- Große Karten, Moderationskarten in versch. Farben
- Blätter
- Stifte
- Pinnnadeln
- Klebeband
- Entsprechend großer Raum hinsichtlich der Teilnehmendenzahl
- Tische, Stühle entsprechend der Teilnehmendenzahl
- Laptop, PC, ect. + Bildschirm zum vergrößerten Anzeigen
- Beamer
- Internetzugang (um Tools, Videos zu zeigen)
- Lautsprecher
- Pointer
- Wasser
- Snacks
- Bausteine/Kreativmaterial
- ...

Material/Linkliste:

- Links zu Videos, Bildern und Homepages:
 - [Warm-up Finder: Welches Kennenlernspiel passt zu deinem Online-Meeting \(workshop-spiele.de\)](https://www.warm-up-finder.de/)
 - <https://ki-campus.org/node/203>
 - <https://de.padlet.com/>
- Powerpoint/pdfs (mit grundlegenden Informationen über die Thematik)
- KI-Kochbuch: S.27ff.: https://www.mittelstand-digital.de/MD/Redaktion/DE/Publikationen/zentrum-kommunikation-ki-kochbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- <https://akkord-projekt.de/veroeffentlichung-interviewstudie>

Praxisbeispiele



- **Möglichkeit 1:** Kundenanfragen automatisch bearbeiten / Natürliche Sprachverarbeitung (NLP-Technologie) durch u. a. Chatbots: <https://youtu.be/b6Ks2mwIpcY>
- **Möglichkeit 2:** HILTI – predictive maintenance: durch vernetzte Werkzeuge Reduzierung der Ausfallzeiten durch Reparatur / Neu-Beschaffung von (Spezial-)Werkzeugen. Hilti vermietet die Werkzeuge und bietet den Service, immer direkt Ersatz vor Ort zu haben, wenn (bevor) ein Werkzeug ausfällt: <https://www.hilti.group/content/hilti/CP/XX/en/services/tool-services/internet-of-things/smart-tools.html>

Links und Hinweis auf die Umsetzungshilfen

1.1.5 Kriterien zur Erklärbarkeit der 4.0-Technologien: https://www.offensive-mittelstand.de/fileadmin/user_upload/pdf/uh40_2019/1_1_5_kriterien_zur_erklaerbarkeit_der_4.0technologie_n.pdf

1.2.1 Führung und 4.0-Prozesse: https://www.offensive-mittelstand.de/fileadmin/user_upload/pdf/uh40_2019/1_2_1_fuehrung_und_4.0prozesse.pdf

Literaturhinweise

Offensive Mittelstand, Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“ (2019) (Hrsg.): Umsetzungshilfen Arbeit 4.0. Künstliche Intelligenz für die produktive und präventive Arbeitsgestaltung nutzen: Hintergrundwissen und Gestaltungsempfehlungen zur Einführung der 4.0-Technologien. Heidelberg. <https://www.offensive-mittelstand.de/index.php?id=349>

Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland (Hrsg.) (2018): Potenzialanalyse Arbeit 4.0. Künstliche Intelligenz für die produktive und präventive Arbeitsgestaltung nutzen: Ein Selbstbewertungscheck zur Einführung der neuen 4.0-Technologien. Heidelberg https://www.check-arbeit40.de/check-arbeit40/daten/mittelstand/pdf/Potentialanalyse_Arbeit_4.0.pdf