

# 1. „Governance“ & Organisation

**Aktueller Reifegrad (1-5): 2 – Experimentier**

**Ziel-Reifegrad (1-5): 3 – Practitioner**

## **Begründung (IST):**

- Es existiert **keine zentrale KI-Stabstelle**, keine formale Verantwortung.
- KI-Initiativen entstehen „**bottom-up**“, oft durch persönliche Motivation einzelner Mitarbeitender.
- Kein definierter Prozess für KI-Ideen, Priorisierung, Bewertung oder Freigabe.
- Unterschiedliche Auffassungen, was „KI“ im Unternehmenskontext bedeutet.
- KI wird punktuell getestet, aber nicht organisatorisch verankert.

## **Maßnahmen (SOLL):**

- Einrichtung einer **KI-Stabstelle** (du als fachlicher KI-Manager).
- Einführung eines einfachen **KI-Use-Case-Managementprozesses** (Ideen → Bewertung → Priorisierung → Umsetzung → Monitoring).
- Definition von **Rollen & Verantwortlichkeiten** (KI-Owner, Data Owner, Sponsor, Umsetzer).
- Abgleich von Pilotprojekten mit Unternehmenszielen.

# 2. Datenbasis & Infrastruktur

**Aktueller Reifegrad (1-5): 2**

**Ziel-Reifegrad (1-5): 3**

## **Begründung (IST):**

- Daten liegen verteilt in ERP, movatix, Ticketsystem, HR-Tools – jedoch **nicht konsolidiert**.
- Teilweise **manuelle Dokumentation**, unvollständig und inkonsistent (z. B. fehlende technische Doku).
- Historische Daten zu Prozessen (z. B. Recruiting, Support, Entwicklung) vorhanden, aber **nicht KI-ready**.
- Noch keine definierte Infrastruktur für KI-Modelle, keine MLOps-Prozesse.

#### Maßnahmen (SOLL):

- Schrittweiser Aufbau einer „**KI-Datenbasis light**“ für Prioritätsbereiche (Recruiting, Support, Entwicklung).
- Bessere **Dokumentationsstrukturen** (z. B. Definition of Done erweitert um Dokumentation).
- Harmonisierung wichtiger Datenquellen (z. B. Bewerberdaten, Support-FAQ, Enwis-/Suite-Prozessdaten).
- Definition von Datenverantwortlichen (Data Owner).

### 3. Use-Case-Management & Portfolio

**Aktueller Reifegrad (1-5): 2**

**Ziel-Reifegrad (1-5): 3**

#### Begründung (IST):

- Viele Ideen, aber **keine strukturierte Sammlung** oder Priorisierung.
- Erste Experimente, aber kein Leitfaden, keine Scoring-Matrix, keine Governance.
- Keine klare Verbindung zwischen Unternehmensstrategie und KI-Potenzialen.
- Pain Points wurden nun erstmals systematisch durch Interviews, Fragebögen + Workshop identifiziert.

#### Maßnahmen (SOLL):

- Einführung einer **Scoring-Matrix** (Business Value, Aufwand, Datenverfügbarkeit, Risiko...).
- Sichtbare Sammlung aller Ideen in einem Repository (z. B. „KI-Innovation Hub“).
- Regelmäßige „KI-Use-Case-Review“-Meetings (monatlich/Quartal).
- Auswahl eines **Top-Use-Cases** pro Quartal als strukturierter Pilot.

## 4. Kompetenzen & Kultur

**Aktueller Reifegrad (1-5): 2**

**Ziel-Reifegrad (1-5): 3**

### **Begründung (IST):**

- Mitarbeitende nutzen KI individuell (ChatGPT, Copilot), aber **ohne Leitplanken**.
- Unterschiedliche Wissensstände → HR/Consulting haben andere Bedarfe als Entwicklung.
- Keine Schulungen oder interne Community.
- Offenheit grundsätzlich vorhanden — aber Unsicherheit bzgl. Datenschutz, Bias, Verantwortung.

### **Maßnahmen (SOLL):**

- Interne **KI-Schulungen** (Grundlagen + Rollen-spezifisch).
- Erstellung eines **KI-Guidelines-Dokuments** (Do's & Don'ts, Sicherheitsaspekte, Verantwortlichkeiten).
- Aufbau einer „**KI-Community of Practice**“ (monatliche Sessions über Use Cases und Erfahrungen).
- Förderung schneller Erfolgserlebnisse durch ein **Leuchtturmprojekt** (Recruiting KI).