PerspektiveArbeit Lausitz

FACTSHEET

Agile Führung

AGILITÄT- WAS IST DAS?

Agilität bedeutet Anpassungsfähigkeit.

Gute agile Arbeit laut DGB-Index:

- dynamischer Arbeitskontext
- iterative Mehrwerterzeugung
- selbstorganisierte Teams
- Einbindung des Kunden

RAHMENBEDINGUNGEN FÜR AGILITÄT

Diese Voraussetzungen sollten Sie als Führungskraft sicherstellen:

Ressourcen: Teams benötigen ausreichend Zeit und Personal ohne externe Einmischung.

Balance: Arbeitsanforderungen und verfügbare Ressourcen müssen ausgeglichen sein.

Kompetenzen: Praxisnahe Methoden- und Qualifikationsvermittlung ist erforderlich.

Kultur: Entwicklung einer kultursensiblen und sozialen Teamkultur.

Kundeneinbindung: Integration innerhalb klarer Grenzen.

Führung: Verantwortung abgeben, Schutz und Unterstützung des Teams sichern.

Schon gewusst?

In **PAL** arbeiten wir gezielt mit **agilen Ansätzen** - hier finden Sie einge Beispiele!

AGILE LABTEAMS

...als hybride Form von Lern- und Experimentierräumen

- **Schulung von Labteam-Verantwortlichen** in Führungs- und Kommunikationskompetenzen
- **Nutzung digitaler Tools** für eine zeit- und ortsunabhängige Zusammenarbeit

WORKHACKS

...als minimalinvasive Methodet zur Verbesserung der Zusammenarbeit

Workhacks umfassen flexible, leicht integrierbare Anpassungen, wie z. B.:

- **Feedback-Karten:** Kolleg:innen geben sich mit vorbereiteten Karten schnell und wertschätzend Feedback.
- **Gemeinsames Motto:** Beschäftigte entwickeln gemeinsam Leitsätze, die Bindung und Einigkeit stärken.

Quelle: Graf-Pfohl, C. (2022). Agilität als zukunftssicheres Merkmal digitaler Führung. In G. Lanza, P. Nieken, P. Nyhuis, & A. Trübswetter (Hrsg.), *Digitale Führung und Technologien für die Teaminteraktion von morgen. Praxisbezogene Methoden und Anwendungsbeispiele* (S. 66–81). TEWISS-Technik und Wissen, Garbsen.

Gefördert durch:

Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt

Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR), Förderrichtlinie „Zukunft der Arbeit: Regionale Kompetenzzentren der Arbeitsforschung. Erste Wettbewerbsrunde: Gestaltung neuer Arbeitsformen durch Künstliche Intelligenz" im Programm „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen" (Förderkennzeichen: 02L19C306) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Publikation liegt bei den Autor:innen.

Kompetenzzentren Arbeitsforschung

ATB Arbeit, Technik und Bildung gGmbH

Kontakt: Claudia Graf-Pfohl
graf-pfohl@atb-chemnitz.de
Tel.: 0371 / 36958 17
Neefestraße 76, 09119 Chemnitz

PerspektiveArbeit Lausitz

FACTSHEET

Nachhaltige KI-Einführung

Eine **nachhaltige KI-Einführung** in Unternehmen stellt **kontinuierliches Nutzerfeedback** in den Mittelpunkt und fördert Technologien, die sich **an verändernde Bedürfnisse anpassen**.

HUMAN-CENTERED DESIGN

...ist ein prozessorientierter Ansatz, der darauf abzielt, Produkte, Dienstleistungen und Systeme gezielt an den Bedürfnissen der Nutzer auszurichten.

Der HCD-Prozess umfasst mehrere iterative Schritte:

- Nutzer verstehen – Analyse von Bedürfnissen, Erwartungen und Verhaltensweisen
- Problem definieren – Festlegung von Anforderungen und Rahmenbedingungen
- Ideen entwickeln – Generierung kreativer Lösungsansätze
- Prototypen erstellen – Umsetzung erster funktionaler Konzepte
- Testen & Feedback einholen – Überprüfung mit Nutzern zur Optimierung
- Anpassung & Verfeinerung – Weiterentwicklung basierend auf Testergebnissen

Bedenken Sie bei der KI-Einführung diese drei Ebenen:

TECHNOLOGISCHE EBENE

Assistenzsyteme müssen reale betriebliche Herausforderungen lösen, nicht hypothetische Probleme.

Praxisnahe Lösungen führen zu einer langfristigen Akzeptanz bei Mitarbeitenden.

ORGANISATIONALE EBENE

Erfolgsfaktor Führungskraft:

- Offene Kommunikation
- Mitarbeiterbeteiligung
- Positive Haltung
- Vorbilder für KI-Akzeptanz

EBENE DER MITARBEITENDEN

Partizipation stärkt das Vertrauen in KI.

- Abteilungsübergreifende Zusammenarbeit
- kontinuierliche Feedback-Schleifen
- transparente Mitgestaltung

Quelle: Böhme, C., Graf-Pfohl, C., & Meusinger, K. (2024). Human Centered Implementation Process of AI in SMEs – Conditions for Success. https://doi.org/10.1007/978-3-658-43705-3_7. UND Böhme, C., & Graf-Pfohl, C. (2025). Enhancing Technology Acceptance in Socio-Technical Systems: A Human-Centred Approach to AI Implementation. Intelligent Human Systems Integration (IHSI 2025), Vol. 160, 2025, 372–377. https://doi.org/10.54941/ahfe1005842

Gefördert durch:

Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt

Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR), Förderrichtlinie „Zukunft der Arbeit: Regionale Kompetenzzentren der Arbeitsforschung. Erste Wettbewerbsrunde: Gestaltung neuer Arbeitsformen durch Künstliche Intelligenz" im Programm „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen" (Förderkennzeichen: 02L19C306) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Publikation liegt bei den Autor:innen.

Kompetenzzentren Arbeitsforschung

ATB Arbeit, Technik und Bildung gGmbH

Kontakt: Claudia Graf-Pfohl
graf-pfohl@atb-chemnitz.de
Tel.: 0371 / 36958 17
Neefestraße 76, 09119 Chemnitz