

Herzlich Willkommen zur Online Session –  
gleich geht es los

## Data & AI Leadership

Was braucht die Führungskraft von heute für  
die digitalen Erfolgsgeschichten von morgen?



Experte

**Martin Schneider**

Chief Data Scientist



Online Session

## Data & AI Leadership

Was verstehen wir unter Data & AI Leadership?

Wie muss Führung gestaltet sein, um den sinnstiftenden Einsatz von KI zu fördern?

Wie können Daten und KI Führung unterstützen?

### FRAGEN & ANTWORTEN

Wir freuen uns auf Ihre Fragen im Chat.



„Unternehmen verfügen über große Datenmengen.

Wieso nutzen sie das darin enthaltene Wissen nicht besser?“

—

Oliver Bracht | 2010

Mitgründer & CEO

**INFRASTRUKTUR**

**LÖSUNGEN**

**STRATEGIE**

**DATA SCIENCE & KI**

Mit uns von der Vision bis zum Produktiveinsatz

> 50 Mitarbeitende, > 400 Kunden – eine Mission:  
Aus Daten Mehrwerte generieren



B | BRAUN



Online Session

## Data & AI Leadership

Was verstehen wir unter Data & AI Leadership?

Wie muss Führung gestaltet sein, um den sinnstiftenden Einsatz von KI zu fördern?

Wie können Daten und KI Führung unterstützen?

### FRAGEN & ANTWORTEN

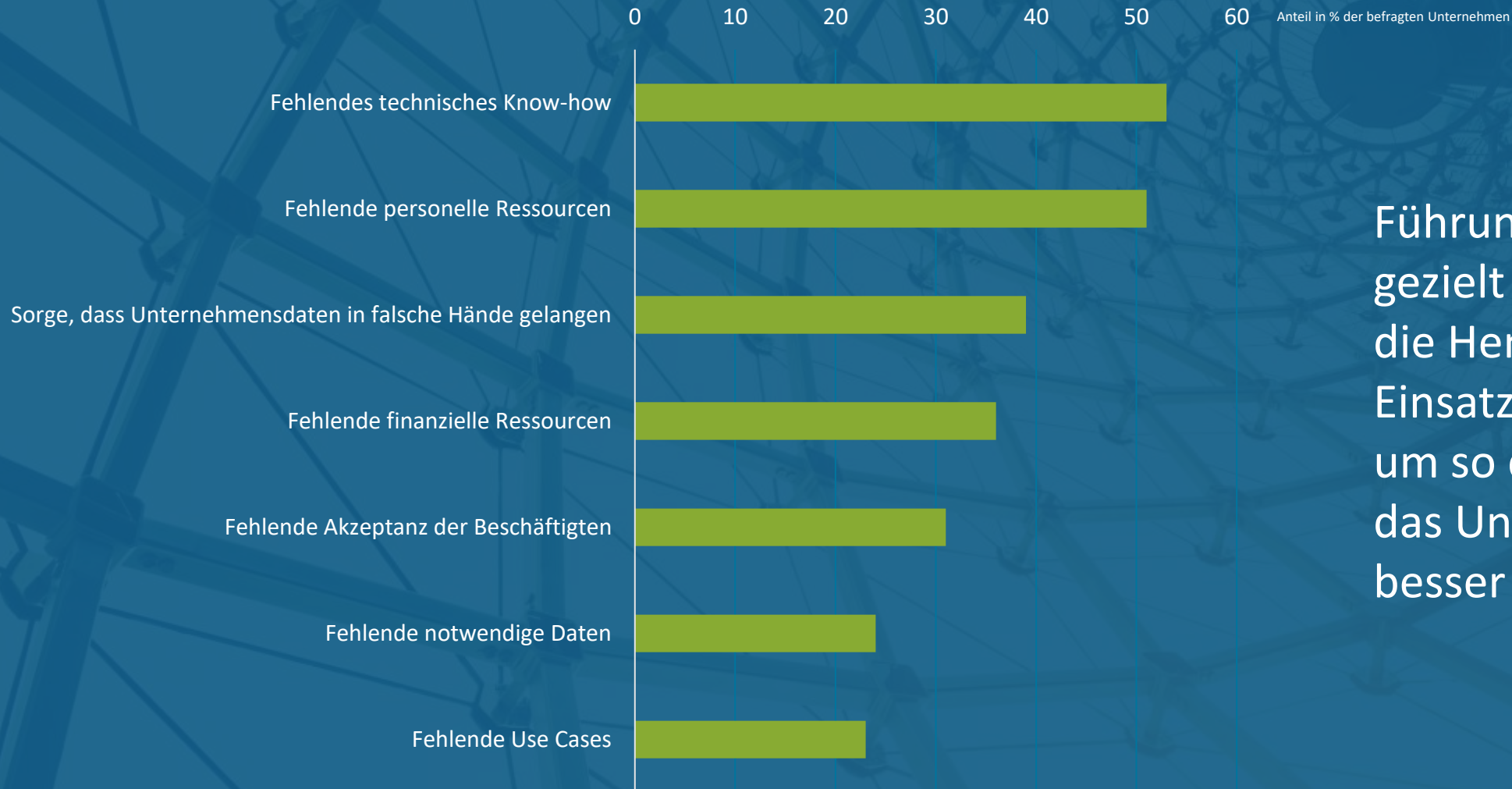
Wir freuen uns auf Ihre Fragen im Chat.

# Was ist Data & AI Leadership?

**Data & AI Leadership** bezeichnet die Fähigkeit von Führungskräften und Organisationen, datengetriebene und KI-gestützte Strategien gezielt einzusetzen, um Geschäftsziele zu erreichen und Wettbewerbsvorteile zu sichern.

# Warum ist Data & AI Leadership so wichtig?

Was sind die größten Hemmnisse des KI-Einsatzes in Ihrem Unternehmen?



Führungskräfte können gezielt darauf einwirken, die Hemmnisse des KI-Einsatzes abzubauen, um so das Potenzial für das Unternehmen besser zu erschließen?

# Führung als Schlüssel, um den Risiken des KI-Einsatzes im Unternehmen begegnen

Verdummung durch den Einsatz von Sprachmodellen im Arbeitsalltag\*



Erschöpfung und Burnout als Folge davon, dass die durch KI gewonnene Arbeitszeit mit immer mehr neuen Aufgaben gefüllt wird – auch abseits der eigenen Kompetenzbereiche\*\*



Verstärkter Leistungsdruck auf Mitarbeitende durch die KI als Konkurrent in ihrem Arbeitsumfeld\*\*



\* <https://www.media.mit.edu/projects/your-brain-on-chatgpt/overview/>

\*\* Berkley Studie (<https://hbr.org/2026/02/ai-doesnt-reduce-work-it-intensifies-it>)

Wer KI nicht nutzt, wird nicht befördert  
- Strafe für KI-Verweigerer

Manager Magazin über Accenture  
Februar 2026

# HOUSE OF CHANGE

Raum der Selbst-  
zufriedenheit



Raum der  
Erneuerung



Raum der  
Ablehnung

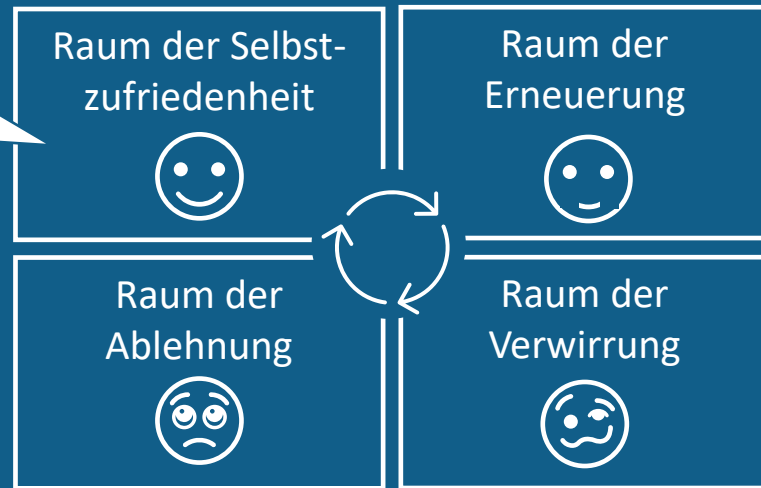


Raum der  
Verwirrung



# HOUSE OF CHANGE

„Keiner kennt die Kunden so gut wie ich selbst. Ich kann sehr genau einschätzen, welches Erfolgspotenzial eine Verkaufschance hat?“



Beispiel: Einführung eines KI-Systems zur datengetriebeneren /analytischeren Bewertung von Verkaufschancen im CRM

# HOUSE OF CHANGE

Raum der Selbst-  
zufriedenheit



Raum der  
Erneuerung



Raum der  
Ablehnung

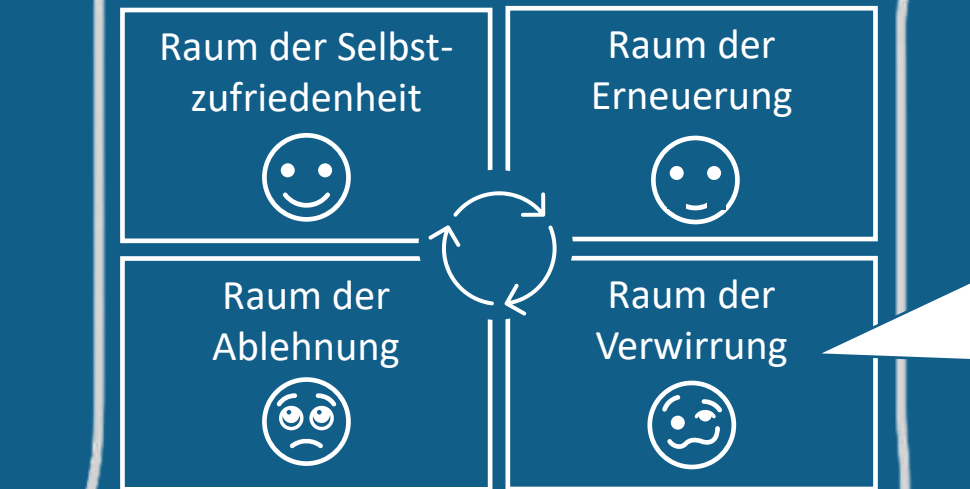


Raum der  
Verwirrung



„Alle wollen KI, aber  
das funktioniert doch  
gar nicht.“

# HOUSE OF CHANGE



„Eigentlich sind die Ergebnisse des KI-Systems gut, aber wieso wird diese Verkaufschance so und nicht anders eingeschätzt? Ich verstehe nicht, wie die KI zu ihrer Entscheidung kommt.“

# HOUSE OF CHANGE

Raum der Selbst-  
zufriedenheit



Raum der  
Erneuerung



Raum der  
Ablehnung

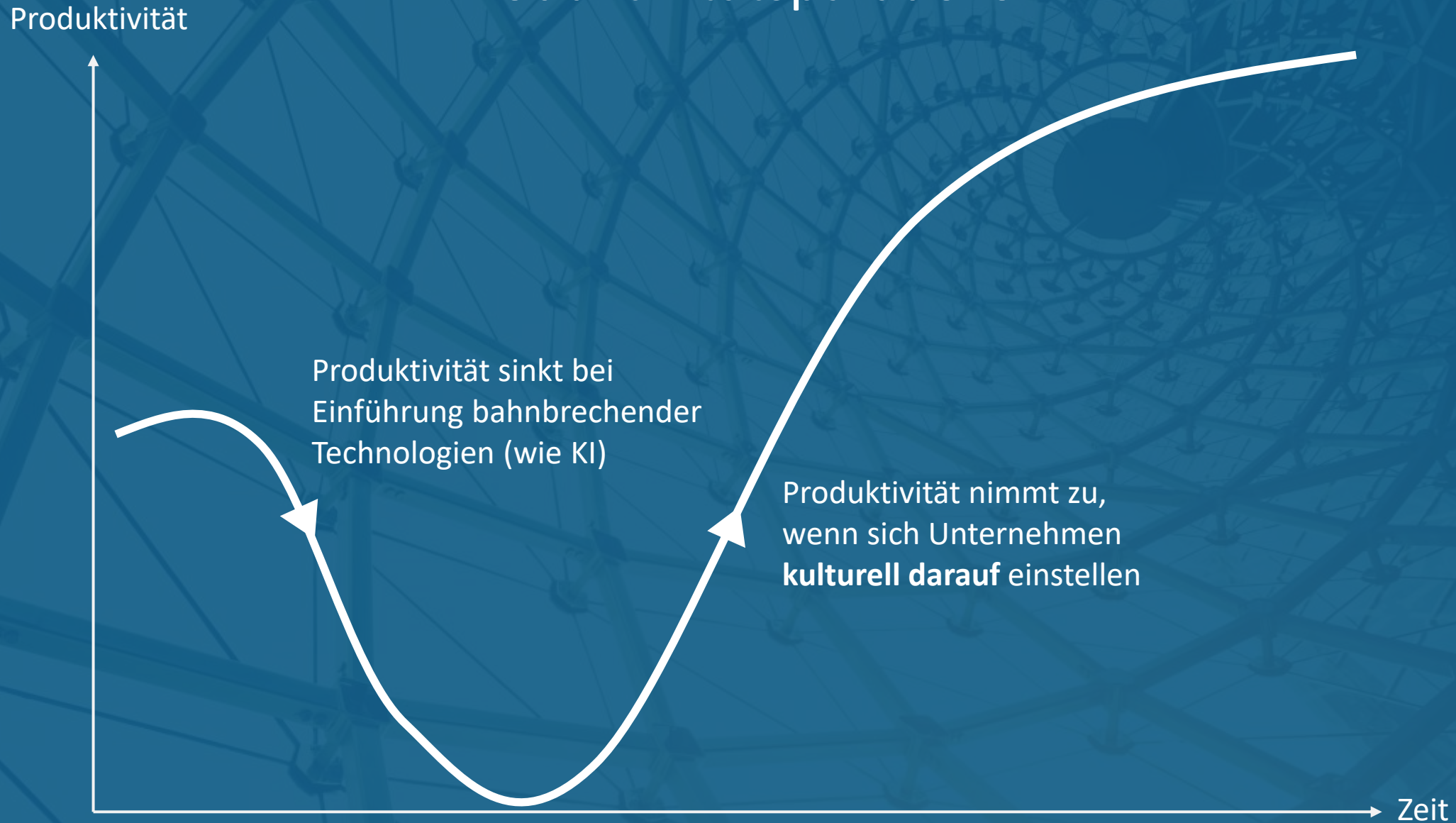


Raum der  
Verwirrung



„Das neue System ist eine sinnvolle Ergänzung zu meiner Intuition, ich vertraue ihm und weiß es selbstständig einzusetzen.“

# Produktivitätsparadoxon



Online Session

## Data & AI Leadership

Was verstehen wir unter Data & AI Leadership?

**Wie muss Führung gestaltet sein, um den sinnstiftenden Einsatz von KI zu fördern?**

Wie können Daten und KI Führung unterstützen?

### FRAGEN & ANTWORTEN

Wir freuen uns auf Ihre Fragen im Chat.

# Was braucht moderne Führung im Daten- und KI-Zeitalter?

**KÖNNEN**  
*Kompetenzen*

**DÜRFEN**  
*Haltungen*

**WOLLEN**  
*Rahmen-  
bedingungen*

# Was braucht moderne Führung im Daten- und KI-Zeitalter?

## KÖNNEN

### Data Literacy

- Daten verstehen können (Bedeutung, Kontext, Struktur, Auswirkungen)
- Daten analysieren können (Methodik, Interpretation)
- Mit Daten kommunizieren können (Verständlichkeit, Relevanz)

### Veränderungsmanagement

- Umgang mit Sorgen und Ängsten der Mitarbeitenden
- Entwicklung von Upskilling-Pfaden und konkreten Zukunftsperspektiven

### Strategische Antizipationsfähigkeit

- Fähigkeit, den Business Value von KI-Use-Cases erkennen zu können
- „ROI-Denken“ statt technologischer Faszination

### Ethisches & rechtliches Urteilsvermögen

- Verständnis für die Diskriminierungsrisiken
- Fähigkeit, Leitplanken für verantwortungsvolle Daten- und KI-Nutzung zu setzen

# Was braucht moderne Führung im Daten- und KI-Zeitalter?

## WOLLEN

### Offenheit & Experimentierfreude

- Schnelligkeit & Agilität bei der Erprobung neuer Lösungsansätze, statt das durchgehende Streben nach Perfektion
- Bereitschaft, probabilistischen Ergebnissen zu Vertrauen – auch entgegen des eigene Bauchgeföhls

### Zusammenarbeit & Transparenz

- Bereitschaft Silos aufzubrechen
- Förderung von Kollaborationen über Rollen und Abteilungen hinweg

### (Lebenslanges) Lernen

- Besonderes Maß an Bereitschaft, sich immer wieder neu zu erfinden

### Menschen Orientiert

- Mitarbeitende im Mittelpunkt von Entscheidungen, Technologieeinsatz und Organisationsgestaltung
- Technologie dient / unterstützt den Menschen – nicht umgekehrt

# Was braucht moderne Führung im Daten- und KI-Zeitalter?

## DÜRFEN

### Fehlerkultur

- Etablierung einer Kultur, die in besonderem Maße darauf ausgelegt ist, aus Fehlern zu lernen und damit Innovationen zu fördern
- Schaffung von Sandboxes, in denen Teams mit KI experimentieren dürfen

### Demokratisierung von Daten & Tools

- Einsatz für den flächendeckenden Zugang zu State-of-the-Art KI-Technologien & relevanten Daten
- Identifizierung und Ablösung der Schatten-IT

### Entscheidungsstrukturen und -prozesse

- Förderung von Entscheidungswegen, die Freiraum schaffen für Bottom-up-Bewegungen und Innovationen
- Kurze Iterationszyklen, statt starrer Pläne

### Data Governance und KI-Richtlinien

- Schaffung eines verlässlichen Rahmens für die Datennutzung und den KI-Einsatz
- Systematische Begleitung des Implementierungsprozesses

## → FAZIT

### Was braucht moderne Führung im Daten- und KI-Zeitalter?

Die Fähigkeit einen klaren Rahmen setzen zu können und gleichzeitig in diesem Rahmen Freiräume, Kreativität und Experimente zuzulassen.



Online Session

## Data & AI Leadership

Was verstehen wir unter Data & AI Leadership?

Wie muss Führung gestaltet sein, um den sinnstiftenden Einsatz von KI zu fördern?

Wie können Daten und KI Führung unterstützen?

### FRAGEN & ANTWORTEN

Wir freuen uns auf Ihre Fragen im Chat.

# BAUCHGEFÜHL

Mach es einfach!

Wird schon klappen!



# DATENANALYSE

Die Analyse zeigt...



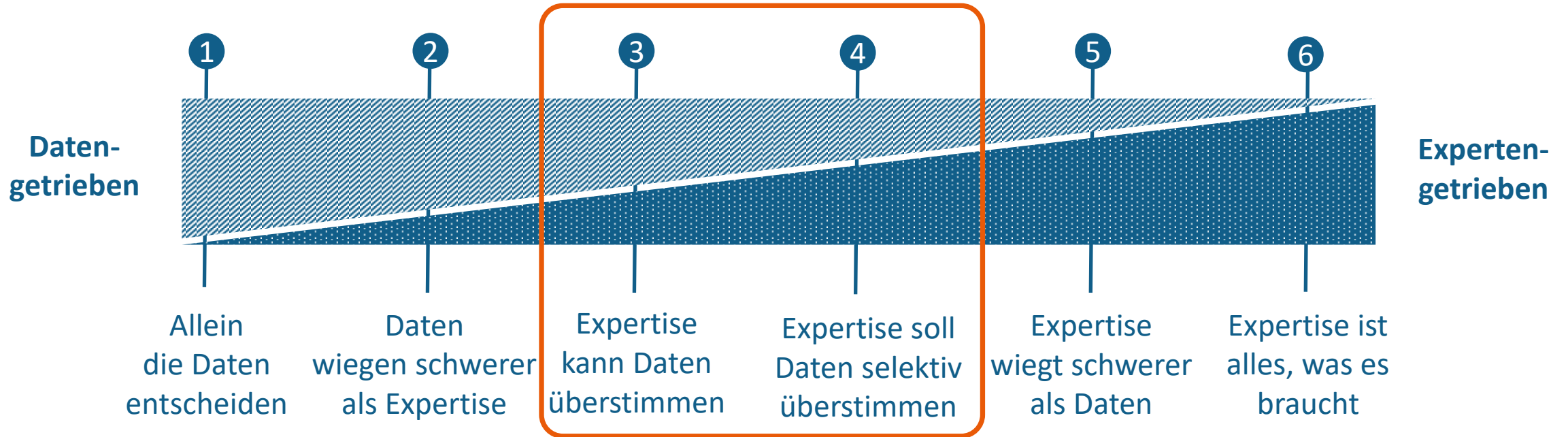
# Die Gefahr der Ambivalenz einer Data Culture

„Blind“ den Analysen vertrauen ist genauso kritisch, wie das Anzweifeln jeder Analyse

→ Kritische Distanz zu den Analyseergebnissen wahren und Kontextwissen immer miteinbeziehen



# Die Gefahr der Ambivalenz einer Data Culture



# KI-Einsatz als Führungskraft: Was kann ich abgeben?

## Nicht abzugeben an die KI

Vertrauen, Verantwortung und  
zwischenmenschliche Beziehungen



## Abgeben an die KI

Routinetätigkeiten

# KI-Einsatz als Führungskraft: Was kann ich abgeben?



## HINWEIS

Fangen Sie nicht an, Zwischenmenschliches an die KI abzugeben

z.B.

- keine automatisierten Teams-Nachrichten oder E-Mails an die Mitarbeitenden
- kein Mitarbeitenden-Feedback mit KI erstellen lassen

# Was braucht die Führungskraft der Zukunft?

„The remaining problems to solve require someone who can identify what matters, measure whether they got there, and stay curious enough to iterate when they didn't.“



# Data & AI Leadership: Handlungsempfehlungen

## Aktive Kommunikation für ein besseres Verständnis

Gehen Sie mit den Mitarbeitenden in den Austausch: Welche KI-Tools nutzen sie für was? Was brauchen sie für ihre Arbeit mit KI? Was sind mögliche Sorgen / Bedenken?



## Orientierung geben (Teil 1)

Überprüfung des vorhandenen Rahmens (Richtlinien, Vorgaben) für den Daten- und KI-Einsatz und wie dieser gelebt wird. Wenn nötig, anstoßen der Entwicklung von Daten- und KI-Richtlinien.



## Orientierung geben (Teil 2)

Fördern Sie die Entwicklung einer übergeordneten Strategie und Vision für den Daten- und KI-Einsatz in Unternehmen bzw. Abteilung



## KI-Champions identifizieren

Identifizieren sie intern oder extern geeignete KI-VorreiterInnen, die Ihnen und dem Team Orientierung und Inspiration geben können und als AnsprechpartnerInnen dienen



## Zugänglichkeit der Daten

Setzen Sie sich für eine Umkehr der „Beweispflicht“ ein

**Früher:** Begründung notwendig, warum man Daten eines anderen Bereichs nutzen möchte

**Heute:** Begründung notwendig, warum ein Bereich die Nutzung seiner Daten untersagt



## **Experimente fördern und fordern**

Schaffen Sie einen sicheren Raum (Sandbox), in dem der KI-Einsatz erprobt werden kann und wertvolle Erfahrungen gesammelt werden können.



Man muss heute nicht die richtigen  
Entscheidungen treffen, sondern flexibel auf  
unbekannte Situationen reagieren können



# Ausblick: Unsere nächste Online Session

## Von der Idee zum Datenprodukt

Wie Sie Ihre Data-Science-Projekte zum Erfolg machen?

21. April 2026 | 11-12 Uhr



Jetzt anmelden



**ONLINE  
SESSION**

Ihr Ansprechpartner für Ihren  
Deep-Dive in die Daten

Martin Schneider

Chief Data Scientist

+49 561 87948-370

[martin.schneider@eoda.de](mailto:martin.schneider@eoda.de)



eoda GmbH | Universitätsplatz 12 | 34127 Kassel

We are social

