

Business Workbook Zu „KI macht das schon!“

Schön, dass Sie dieses Workbook in den Händen halten.

Der Roman „KI macht das schon!“ erzählt mit Humor, Überzeichnung und vielen bekannten Situationen aus dem Unternehmensalltag von einem KI-Projekt, das zunächst nach Technologie klingt, am Ende aber viel stärker von Menschen, Verantwortung, Vertrauen und Führung handelt. Dieses kompakte Workbook hilft Ihnen dabei, die wichtigsten Impulse aus der Geschichte auf Ihre eigene Arbeitswelt zu übertragen. Es ist kein klassisches Fachbuch und keine trockene Methodensammlung. Vielmehr ist es ein praktischer Begleiter zum Roman: kurz, verständlich und direkt anwendbar.

Sie können das Workbook auf unterschiedliche Weise nutzen:

- für Ihre persönliche Reflexion nach dem Lesen
- als Führungskraft mit Blick auf eigene Teams und Projekte
- als Coach oder Trainer für Workshops und Seminare
- als Impulsgeber für Diskussionen über KI, Veränderung und Zusammenarbeit

Das Workbook besteht aus **10 Teilen**. Jeder Teil greift zwei Kapitel des Romans auf und verbindet die jeweilige Szene mit einem passenden Management-Framework. So entsteht aus der Geschichte ein praktischer Transfer in den Berufsalltag.

Jeder Teil folgt dabei demselben Aufbau:

- **Bezug zum Roman:** Was passiert in den jeweiligen Kapiteln und welches Managementthema steckt dahinter?
- **Management-Framework kompakt erklärt:** Ein bekanntes Modell oder Denkwerkzeug wird kurz und verständlich vorgestellt.
- **Praxisimpulse:** Konkrete Hinweise, wie Sie das Thema in Projekten, Teams oder Organisationen anwenden können.
- **Reflexionsfragen:** Fragen, die helfen, eigene Muster, Prozesse und Führungslogiken zu hinterfragen.
- **Mini-Übung oder Transferauftrag:** Eine kleine Aufgabe, mit der Sie direkt ins Handeln kommen können.

Das Ziel ist nicht, jede Szene theoretisch zu erklären. Das Ziel ist, die richtigen Fragen zu stellen: Wo verschwinden Entscheidungen? Welche Prozesse funktionieren nur zufällig? Wann hilft KI wirklich? Und wo braucht es zuerst Vertrauen, Klarheit und menschliche Verantwortung?

Denn genau darum geht es im Kern des Romans: KI kann viel übernehmen. Aber sie kann nicht ersetzen, dass Menschen miteinander reden, Verantwortung übernehmen und gute Entscheidungen treffen. Viel Freude beim Lesen, Reflektieren und Ausprobieren.

Über den Autor

Dr. Dominic Lindner ist Unternehmensberater in der IT und Dozent. Seit vielen Jahren begleitet er Unternehmen durch Transformationen, Digitalisierungsvorhaben und den Einsatz neuer Technologien. Vorher hat er seine Promotion zum Thema moderne Arbeitswelt abgeschlossen und forscht noch bis heute. Die Inspiration für diesen Roman stammt aus zahllosen Projekten, Meetings und Situationen, die oft unglaublicher wirken als jede Fiktion.

Die Management-Frameworks auf einen Blick

Der Roman erzählt eine humorvolle Geschichte über KI, Führung und Organisation. Dahinter stecken viele klassische Management-Modelle. Diese Seite zeigt die wichtigsten Frameworks in Kurzform.

ADKAR

Veränderung beginnt beim einzelnen Menschen. Menschen müssen verstehen, warum Veränderung nötig ist, sie mittragen wollen, wissen wie sie funktioniert, sie anwenden können und dauerhaft unterstützt werden.

Lewin: Unfreeze - Change - Refreeze

Bevor Neues entstehen kann, müssen alte Muster sichtbar werden. Erst dann kann Veränderung stattfinden und anschließend stabilisiert werden.

Gemba Walk

Echte Arbeit dort beobachten, wo sie passiert. Nicht nur Prozessdokumente, Reports oder Präsentationen lesen, sondern den Alltag der Menschen verstehen.

Lean / Value Stream Mapping

Prozesse aus Sicht des Kunden betrachten. Wo entsteht Wert? Wo entstehen Wartezeiten, Schleifen, Rückfragen, Nacharbeit oder unnötige Übergaben?

RACI / RAPID

Verantwortung und Entscheidungen klären. Wer macht etwas? Wer trägt Verantwortung? Wer liefert Input? Wer muss zustimmen? Wer entscheidet final?

Sozio-technische Systeme

KI ist nie nur Technik. Jede technische Lösung verändert auch Rollen, Vertrauen, Macht, Verhalten und Zusammenarbeit.

Goodhart's Law

Wenn eine Kennzahl zum Ziel wird, verändert sie das Verhalten. Menschen optimieren dann nicht mehr unbedingt die Arbeit, sondern die Kennzahl.

Privacy by Design

Datenschutz, Zweckbindung und Vertrauen müssen von Anfang an in KI-Lösungen eingebaut werden. Nicht erst dann, wenn etwas schiefgeht.

Psychological Safety

Menschen müssen Fehler, Zweifel und Widerspruch offen ansprechen können, ohne sofort Angst vor Schuld oder Nachteilen zu haben.

Human-in-the-Loop

KI unterstützt Entscheidungen, aber Menschen behalten Verantwortung. Die KI darf vorbereiten, sortieren und Hinweise geben, aber nicht heimlich Verantwortung übernehmen.

PDCA / Kaizen

Veränderung entsteht durch kleine Lernschritte: planen, ausprobieren, prüfen, verbessern. Nicht jede Verbesserung braucht ein großes Projekt.

McKinsey 7S

Erfolg entsteht nicht nur durch Strategie und Struktur. Auch Systeme, gemeinsame Werte, Fähigkeiten, Führungsstil und Menschen müssen zusammenpassen.

Operating Model

Veränderung wird erst tragfähig, wenn klar ist, wie Rollen, Prozesse, Technologie, Entscheidungen und Governance im Alltag funktionieren.

Was die Geschichte eigentlich zeigt

„KI macht das schon!“ ist ein Business-Roman, aber die Situationen dahinter sind vielen Organisationen vertraut. Die Geschichte zeigt, dass KI-Projekte selten an der Technik allein scheitern. Sie scheitern oft daran, dass Verantwortung unklar ist, Prozesse historisch gewachsen sind und Menschen schon zu viele Veränderungsversprechen erlebt haben.

Max kommt nach München mit Auftrag, Tempo und Lösungsidee. Doch München hat eine eigene Geschichte: alte Transformationsprogramme, informelle Umwege, Schattenprozesse und Menschen, die gelernt haben, Veränderungen zu überleben. Deshalb reicht es nicht, eine neue KI-Roadmap mitzubringen. Veränderung braucht zuerst Verständnis.

Die wichtigste Verschiebung im Roman ist: Aus „KI soll alles besser machen“ wird „Menschen, Entscheidungen und KI müssen neu zusammenspielen“. Die KI wird nicht dann wertvoll, wenn sie Menschen ersetzt, sondern wenn sie fehlenden Kontext sichtbar macht, Routine erleichtert und Verantwortung nicht verdeckt.

Der Roman zeigt auch, dass Daten nicht automatisch Wahrheit sind. Daten zeigen oft die Vergangenheit: alte Machtstrukturen, alte Absicherungen, alte Umwege. Wenn KI daraus lernt, kann sie genau diese Muster verstärken. Deshalb braucht KI nicht nur technische Qualität, sondern Vertrauen, Datenschutz und klare Grenzen.

Ein weiterer Kernpunkt: Prozesse sind nicht neutral. Manchmal helfen sie Kunden. Manchmal schützen sie Menschen vor Fehlern. Manchmal verstecken sie Verantwortung. Wer Prozesse verbessern will, muss erkennen, welche Funktion ein Schritt wirklich erfüllt.

Am Ende wird München nicht durch eine große Präsentation gerettet, sondern durch viele kleine Veränderungen: klarere Entscheidungen, weniger Schleifen, bessere Rollen, mutigere Gespräche und eine KI, die unterstützt statt bewertet. Der eigentliche Erfolg ist, dass Max Verantwortung abgeben kann. Die Transformation lebt weiter, ohne dass er sie ständig treiben muss.

Kernthesen der Geschichte

1. KI-Projekte sind immer auch Führungs- und Kulturprojekte.
2. Veränderung braucht Glaubwürdigkeit, nicht nur Geschwindigkeit.
3. Die echte Organisation zeigt sich im Alltag, nicht im Organigramm.
4. Meetings können Entscheidungen ersetzen, ohne dass es sofort auffällt.
5. Verantwortung muss sichtbar sein, sonst verschwindet sie im Prozess.
6. KI verstärkt bestehende Muster, gute wie schlechte.
7. Datenschutz ist keine Bremse, sondern Vertrauensarchitektur.
8. Kleine Verbesserungen schaffen oft mehr Vertrauen als große Programme.
9. Führung entsteht dort, wo Menschen Orientierung geben.
10. Transformation ist erst gelungen, wenn sie ohne Projekt weiterlebt.

Reflexionsfragen nach dem Lesen

Nutzen Sie diese Fragen allein, im Team oder in einem Workshop. Es geht nicht darum, alle Fragen vollständig zu beantworten. Wählen Sie die Fragen aus, bei denen Sie sofort an konkrete Situationen denken.

1. Wo sagen wir „KI macht das schon“, obwohl Verantwortung eigentlich ungeklärt ist?
2. Welche Veränderungsprogramme haben bei uns Vertrauen gestärkt und welche haben Vertrauen beschädigt?
3. Wo gibt es bei uns ein „Faxgerät“ im übertragenen Sinne: etwas Altes, das offiziell nicht mehr passen dürfte, aber immer noch wichtig ist?
4. Welche Prozesse funktionieren nur, weil Menschen informelle Umwege nutzen?
5. Wo erzählen Präsentationen eine andere Geschichte als der Arbeitsalltag?
6. Welche Meetings erzeugen Aktivität, aber keine Entscheidung?
7. Wo warten Kunden, während intern Zuständigkeiten geklärt werden?
8. Welche Freigaben schützen wirklich vor Risiko und welche schützen eher vor Verantwortung?
9. Welche Kennzahlen könnten bei uns falsches Verhalten erzeugen?
10. Welche Daten nutzen wir, ohne genau zu verstehen, was sie wirklich zeigen?
11. Wo könnte KI als Kontrolle erlebt werden, obwohl sie als Hilfe gemeint ist?
12. Welche Aufgabe sollte bei uns bewusst menschlich bleiben?
13. Wer ist bei uns wie Leon: jemand, der Ordnung schafft, ohne laut zu führen?
14. Wer ist bei uns wie Charly: jemand, der Stimmungen erkennt, bevor sie offiziell sichtbar werden?
15. Welche kleine Verbesserung würde unseren Arbeitsalltag sofort leichter machen?
16. Was müsste wegfallen, ohne dass es jemand vermisst?
17. Wo brauchen wir mehr psychologische Sicherheit, damit Menschen Probleme offen ansprechen?
18. Welche alte Schleife könnte nach einem Projektende wieder zurückkommen?
19. Wer trägt Veränderung bei uns wirklich, auch wenn diese Person im Reporting kaum auftaucht?
20. Woran würden wir erkennen, dass eine Veränderung wirklich verankert ist?

Kurzer Arbeitsauftrag

Wählen Sie drei Fragen aus. Schreiben Sie zu jeder Frage drei Sätze:

- Was ist die konkrete Situation?
- Warum besteht sie noch?
- Was wäre ein erster kleiner Schritt?

Kleine Übungen Teil 1

Übung 1: ADKAR-Blitzcheck

Denken Sie an ein aktuelles Veränderungsvorhaben: KI-Einsatz, neues Tool, neue Struktur, Prozessänderung oder Reorganisation.

Bewerten Sie jeden Punkt von 1 bis 5.

ADKAR-Punkt	Leitfrage	Wert
Awareness	Verstehen alle, warum die Veränderung nötig ist?	___
Desire	Wollen die Betroffenen wirklich mitgehen?	___
Knowledge	Wissen alle, was sich konkret ändert?	___
Ability	Können sie das Neue im Alltag anwenden?	___
Reinforcement	Wird das Neue dauerhaft unterstützt?	___

Auswertung:

Der niedrigste Wert zeigt Ihr größtes Veränderungsrisiko. Starten Sie dort, nicht bei der nächsten Präsentation.

Übung 2: Prozess-Stopplight

Wählen Sie einen wiederkehrenden Prozess aus Ihrem Alltag. Zum Beispiel eine Freigabe, Kundenanfrage, Abstimmung, Angebotsprüfung oder Reporting-Schleife.

Ordnen Sie die Schritte ein:

Farbe	Bedeutung	Beispiel
Grün	Schafft klaren Wert für Kunden oder Ergebnis	___
Gelb	Ist nötig, aber zu kompliziert	___
Rot	Erzeugt Aufwand ohne erkennbaren Nutzen	___
Blau	Schützt vor Risiko, muss aber klar begründet sein	___

Reflexion:

Welcher rote oder gelbe Schritt könnte innerhalb einer Woche vereinfacht werden?

KI macht das schon!

Dr. Dominic Lindner

Übung 3: Verantwortungsfrage

Nehmen Sie eine Entscheidung, die gerade festhängt.

Frage	Antwort
Was muss konkret entschieden werden?	___
Wer liefert wichtigen Input?	___
Wer muss wirklich zustimmen?	___
Wer setzt die Entscheidung um?	___
Wer entscheidet final?	___

Wichtig:

Wenn die letzte Frage unklar bleibt, haben Sie wahrscheinlich kein Prozessproblem, sondern ein Verantwortungsproblem.

Übung 4: KI-Vertrauenscheck

Nutzen Sie diese Übung vor einem KI-Einsatz oder einer Automatisierung.

Frage	Antwort
Welches Problem soll die KI lösen?	___
Welche Daten nutzt die KI?	___
Was könnten diese Daten falsch darstellen?	___
Wer ist von der Auswertung betroffen?	___
Was darf die KI ausdrücklich nicht entscheiden?	___
Wer darf das System stoppen, wenn Vertrauen gefährdet ist?	___

Merksatz:

Aktivieren Sie nichts, was Menschen nicht verstehen oder dem sie nicht vertrauen können.

Übung 5: Wegwerfen - Vereinfachen - Menschlich lassen

Wählen Sie einen Arbeitsbereich, Prozess oder Tool-Ablauf.

Wegwerfen Vereinfachen Menschlich lassen

___	___	___
___	___	___
___	___	___

Leitfragen

- Was existiert nur noch aus Gewohnheit?
- Was ist sinnvoll, aber unnötig kompliziert?
- Was braucht Erfahrung, Beziehung, Kontext oder Verantwortung?
- Wo könnte KI helfen, ohne Menschen zu bewerten?
- Was sollte bewusst nicht automatisiert werden?

Übung 6: Operating-Model-Check

Prüfen Sie, ob eine Veränderung wirklich tragfähig ist.

Element	Leitfrage	Antwort
Zweck	Wofür gibt es die Veränderung wirklich?	___
Rollen	Wer trägt dauerhaft Verantwortung?	___
Entscheidungen	Wo werden Entscheidungen künftig getroffen?	___
Prozesse	Was ändert sich im Alltag konkret?	___
Technologie	Wie unterstützt KI oder Software?	___
Governance	Welche Leitplanken sichern Vertrauen?	___

Abschlussfrage:

Diese Veränderung ist wirklich verankert, wenn:

Abschlussimpuls

Der wichtigste Satz des Romans lautet vielleicht nicht: „KI macht das schon.“
Wichtiger ist die Frage dahinter:

Wer übernimmt Verantwortung, wenn KI es möglich macht?

Schreiben Sie zum Abschluss einen eigenen Satz: KI hilft uns am meisten, wenn....