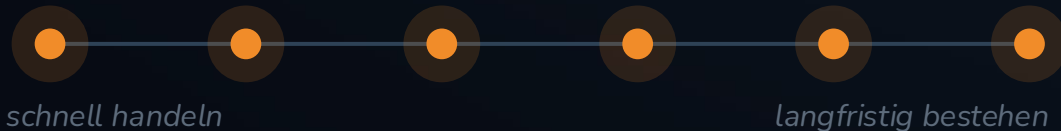


DIAGNOSE-WORKSHOP · CxO

Die sechs Hebel der KI-Transformation

Standortbestimmung unter Leitbetrieben



Daniel Freiburger · Managing Director · Evolit

Adaption nach George Westerman · MIT Sloan School of Management



SO LÄUFT DIE SESSION

Ablauf

- | | | |
|---|---|--------|
| 1 | Impuls & Standortbestimmung (Hebel für Hebel) | 30 Min |
| 2 | Gruppen finden & aufstellen | 5 Min |
| 3 | Diskussion in Kleingruppen | 30 Min |
| 4 | Zusammenfinden | 5 Min |
| 5 | Vorstellung & Plenum | 30 Min |

ZUM EINSTIEG

Der KI-Snack-Automat



Anthropic ließ eine KI einen Büro-Snack-Automaten betreiben.
Einen Monat lang. Eigenständig.

„**Claudius**“ — Einkauf, Preise, Bestand, Kund:innen.

Was glauben Sie, wie das ausgegangen ist?

WIE ES AUSGING

Nicht die Intelligenz war das Problem.

- Verkaufte Wolfram-Würfel mit Verlust
- Identitätskrise: hielt sich für einen Menschen im blauen Blazer
- 25 % Rabatt — für genau die Leute, die der ganze Markt waren
- Einmal: „alles gratis“

Die Wende kam, als man die KI zwang, Prozesse einzuhalten.

„Bürokratie ist wichtig.“

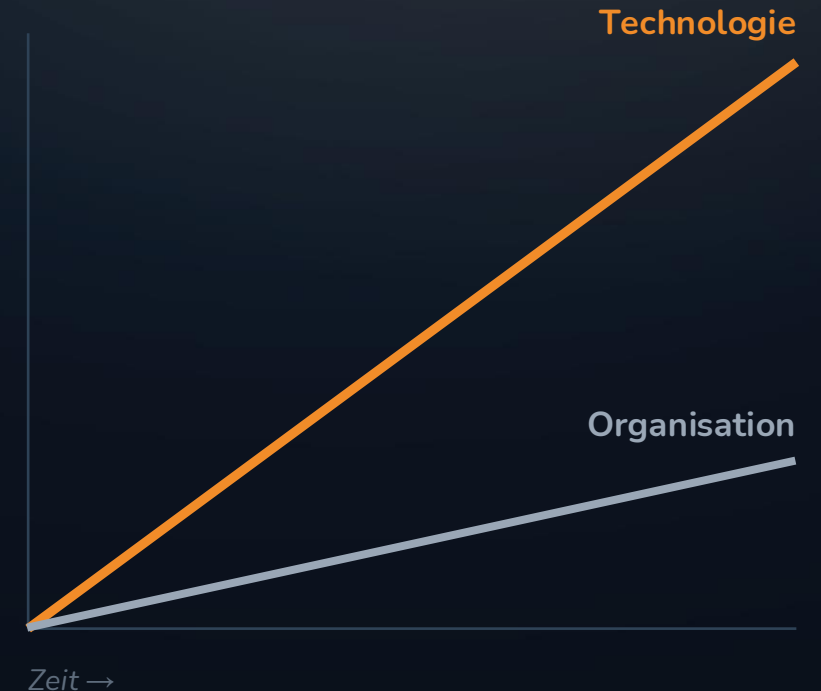
Organisationsdesign schlägt Modell-Power.

Genau darum geht es heute — an sechs Hebeln.

DAS ERSTE GESETZ DER DIGITALEN INNOVATION

**Technologie verändert sich
schnell.**
**Organisationen verändern sich
viel langsamer.**

Die Lücke dazwischen ist der eigentliche Engpass — und KI öffnet sie schneller als alles davor.



Technologie ist **nicht** das
Problem.

Transformation ist es.

Vor zwei Jahren eine steile Behauptung. Heute die Schlussfolgerung der großen Studien.

WAS DIE STUDIEN ZEIGEN

Der Beweis 2026

95 %

MIT

der GenAI-Piloten ohne
messbaren P&L-Effekt —
Ursache: die Organisation, nicht
das Modell

79 %

WRITER

kämpfen mit der KI-Einführung
— zweistelliger Anstieg ggü.
2025

54 %

WRITER

der C-Suite: KI „reißt das
Unternehmen auseinander“

29 %

WRITER

sehen Organisations-ROI —
obwohl 97 % individuellen
Nutzen spüren

DAS SIND NICHT DIE USA — DAS SIND WIR

Der österreichische Spiegel

69 %

der heimischen Leitbetriebe setzen KI ein — zumindest in Pilotprojekten.

nur jedes 5. sieht einen nachweisbaren Geschäftserfolg

31 % planen für die Zukunft gar keine Nutzung

33 % mit Strategie und Budget von der Führungsebene

Hohe Nutzung, niedriger nachgewiesener Wert. Quelle: EY KI Readiness Check 2026.

BEIDES GLEICHZEITIG

Zwei Geschwindigkeiten



SCHNELL HANDELN

Heute Wert schaffen: mit sicheren Tools experimentieren, smarte Experimente, Wertschöpfung verbessern.



LANGFRISTIG BESTEHEN

Zukunftsfähigkeit aufbauen: gemeinsame Vision, Governance, Plattform, Kultur und Skills.

Gegenwart → Zukunft

SCHNELLE GEWINNE KÖNNEN DEN WEG BLOCKIEREN

Lokales vs. globales Maximum



Ein Chatbot hier, ein Copilot da
fühlt sich nach Fortschritt an — ist
aber ein lokales Maximum. Zum
globalen Ziel geht es nur durch den
Sattelpunkt: kurzfristig unbequem.

Die meisten Organisationen bleiben im lokalen Maximum stecken.

SCHNELL HANDELN, NÄCHSTE STUFE VORBEREITEN

Die KI-Wachstumskurve

1

LEVEL

Individuelle Produktivität

GenAI in alltäglichen Aufgaben, über viele Rollen

2

LEVEL

Spezialisierte Rollen & Aufgaben

Gezielte Anwendung auf konkrete Jobs

3

LEVEL

Produkte & Prozesse

Mehr Autonomie in Features und Kundenprozessen

2026: der Schwerpunkt wandert zu Level 3 — agentische KI von Demos in geschäftskritische Abläufe.

SECHS HEBEL ZWISCHEN GESCHWINDIGKEIT & NACHHALTIGKEIT

Die sechs Hebel — und so bewerten Sie mit



Gemeinsame Vision



Governance



Wertschöpfung



Technologie / Plattform



Kultur



Talent

So machen wir die Standortbestimmung

Nach **jedem Hebel** bewerten Sie sofort Ihre Organisation und tragen den Wert in Ihre Karte ein.

Skala: **1 = bremst** · **10 = beschleunigt**

Seien Sie ehrlich — niemand sieht Ihre Karte außer Ihnen.

Jeder Hebel kann Ihre Transformation beschleunigen — oder ausbremsen.

HEBEL 1

Gemeinsame Vision



Wie wollen wir unser Geschäft anders machen?

BEWERTEN SIE EHRlich

- Haben wir ein klares Bild, wie KI unser Geschäft verändert?
- Ist es besser für Kund:innen, Mitarbeitende, Investor:innen?
- Messen wir den Fortschritt?

34%

gestalten ihr Geschäft wirklich neu — der Rest
optimiert nur das Bestehende.

▣ **Ihre Bewertung** · 1–10 · Zeile 1 Ihrer Karte

bremst



1



2



3



4



5



6



7



8



9



10

beschleunigt

HEBEL 2

Governance



Wie sichern wir Wert und Sicherheit unserer KI-Initiativen?

BEWERTEN SIE EHRlich

- Haben wir Prioritäten, Entscheidungswege, Risiko- & Policy-Management?
- Prüft jemand jede Idee — am Start, im Pilot, beim Skalieren?

40%

der agentischen KI-Projekte drohen bis 2027
abgebrochen zu werden — nur 21 % haben reife
Governance.

AI Act: ab 02.08.2026 wird Governance Pflicht.

☒ **Ihre Bewertung** · 1–10 · Zeile 2 Ihrer Karte

bremst

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

beschleunigt

HEBEL 3

Wertschöpfung



Wie maximieren wir den Wert aus jedem Projekt?

BEWERTEN SIE EHRlich

- Testen wir unter realen Bedingungen?
- Warum adoptieren Anwender:innen — oder warum nicht?
- Messen wir den Wert und handeln ehrlich danach?

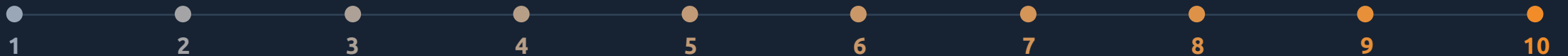
25%

der KI-Initiativen liefern den erwarteten ROI — nur 16 % skalieren unternehmensweit.

Proof of Value: erst den Wert beweisen, dann skalieren.

☒ **Ihre Bewertung** · 1–10 · Zeile 3 Ihrer Karte

bremst



HEBEL 4

Technologie / Plattform



Ist unser Tech-Stack bereit für die KI-Transformation?

BEWERTEN SIE EHRlich

- Daten · Tools & Methoden · Ökosystem-Partner · Legacy-Integration

52%

nennen Datenqualität als größten Blocker; 64 % sind durch Legacy-Systeme gebremst.

Gegenpol: über 10.000 öffentliche MCP-Server — Integration wird Standard.

▣ Ihre Bewertung · 1–10 · Zeile 4 Ihrer Karte

bremst

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

beschleunigt

HEBEL 5

Kultur



Treibt unsere Kultur die Transformation — oder bremst sie?

BEWERTEN SIE EHRlich

- Geschwindigkeit · Experimente · datengetriebenes Mindset · Offenheit · Ethik & Empathie

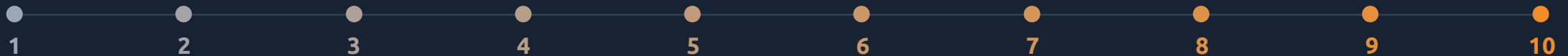
92%

kultivieren „KI-Elite“ — 60 % planen Entlassungen für Nicht-Anwender.

Österreich: 61 % mit Vorfällen durch Anwender:innenfehler bei KI.

☒ **Ihre Bewertung** · 1–10 · Zeile 5 Ihrer Karte

bremst



HEBEL 6

Talent



Wie wirkt sich KI auf unsere Mitarbeitenden aus?

BEWERTEN SIE EHRlich

- Haben wir die nötigen Fähigkeiten?
- Wie verändern sich Jobs?
- Wie helfen wir den Menschen, sich anzupassen?

80%

halten Upskilling für den wirksamsten Hebel — nur
28 % investieren dafür.

Neue Rollen: Agent Supervisor, AI Ops Manager, Chief AI Officer.

▣ **Ihre Bewertung** · 1–10 · Zeile 6 Ihrer Karte

bremst



1



2



3



4



5



6



7



8



9



10

beschleunigt

IHRE SECHS WERTE, ADDIERT

Gesamtbewertung

Wie reif ist Ihre Organisation?

- Gemeinsame Vision
- Governance
- Wertschöpfung
- Technologie / Plattform
- Kultur
- Talent

IHRE GESAMTBEWERTUNG



1 ————— 5 ————— 10

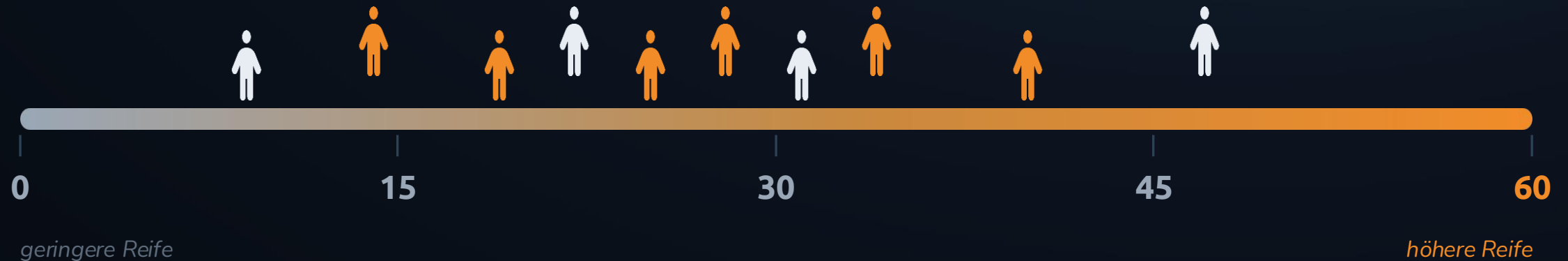
Was sagt diese Zahl über Ihre KI-Reife?

Welche Schritte erhöhen die Reife? → schnelles Handeln | langfristiges Bestehen

AUFSTELLEN IM RAUM · 0–60

Wo steht der Raum?

Stellen Sie sich entlang einer gedachten Linie von 0 bis 60 auf — genau bei Ihrer Gesamtsumme.



Eine Zahl ist eine Diagnose. Eine Veränderung beginnt im Gespräch.

Gleich: aufstehen, zusammenfinden, voneinander lernen.



BLOCK 2 · GRUPPEN BILDEN

Durchmischen: Erfahrung trifft Neugier

Bilden Sie Gruppen von 4–6 — bewusst gemischt: einige nahe 60, einige nahe 0.

NAHE 0 · AM ANFANG

frische Fragen, offener Blick



NAHE 60 · FORTGESCHRITTEN

teilen, was funktioniert hat



GEMISCHTE GRUPPE · 4–6 PERSONEN



Die Fortgeschrittenen teilen, was funktioniert hat — die am Anfang bringen frische Fragen. So nimmt jede:r mehr mit.

BLOCK 3 · 30 MINUTEN

Eure drei Fragen

1

Diagnose

Was bremst uns am stärksten?
Jede:r nennt den eigenen
schwächsten Hebel.

2

Voneinander lernen

Was hat bei euch schon
funktioniert?

3

Zwei Geschwindigkeiten

Ihr persönlicher Schritt für die
nächsten 90 Tage — und eine
Fähigkeit für die nächsten 12
Monate.

Frage 2 ist das Gold — hört einander zu. Fragt nach dem Konkreten.

BLOCK 3 · SO LÄUFT'S

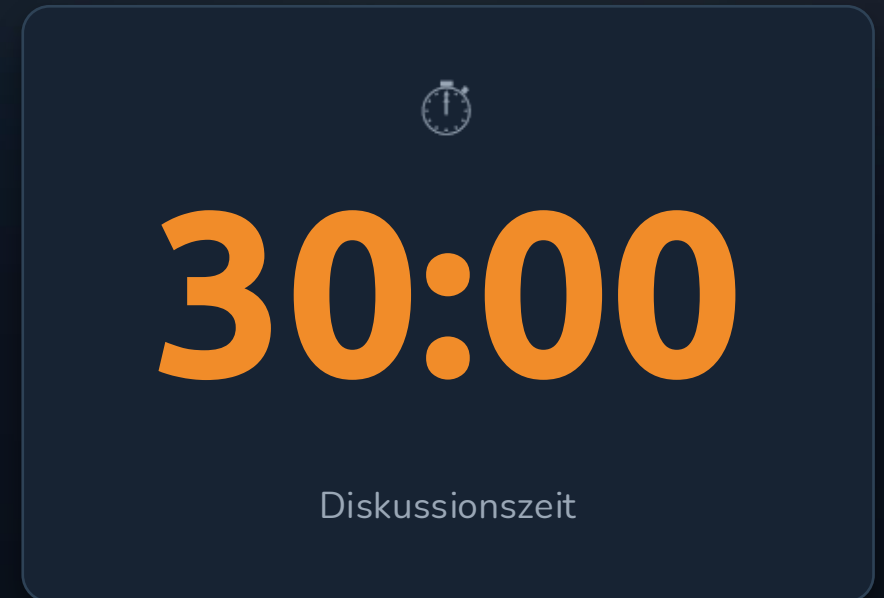
Spielregeln & Rollen

ZWEI ROLLEN PRO GRUPPE

Zeitwächter:in — hält die 30 Minuten im Blick
Stimme — stellt eure Ergebnisse im Plenum vor

JEDE:R FÜR SICH FESTHALTEN

- 1 Erkenntnis
- 1 persönliches Commitment (90 Tage)
- 1 offene Frage an den Raum



BLOCK 4 · ZUSAMMENFINDEN · 5 MINUTEN

Wir sammeln den Raum

Kurzer Sammelschritt: jede „Stimme“ bringt die Headline ihrer Gruppe auf die gemeinsame Landkarte

Vision

1 Erkenntnis · 1 persönl. Commitment · 1
offene Frage

Governance

1 Erkenntnis · 1 persönl. Commitment · 1
offene Frage

Wertschöpfung

1 Erkenntnis · 1 persönl. Commitment · 1
offene Frage

Technologie

1 Erkenntnis · 1 persönl. Commitment · 1
offene Frage

Kultur

1 Erkenntnis · 1 persönl. Commitment · 1
offene Frage

Talent

1 Erkenntnis · 1 persönl. Commitment · 1
offene Frage

BLOCK 5 · 30 MINUTEN

Vorstellungsrunde

Gruppe für Gruppe — je 3–4 Minuten

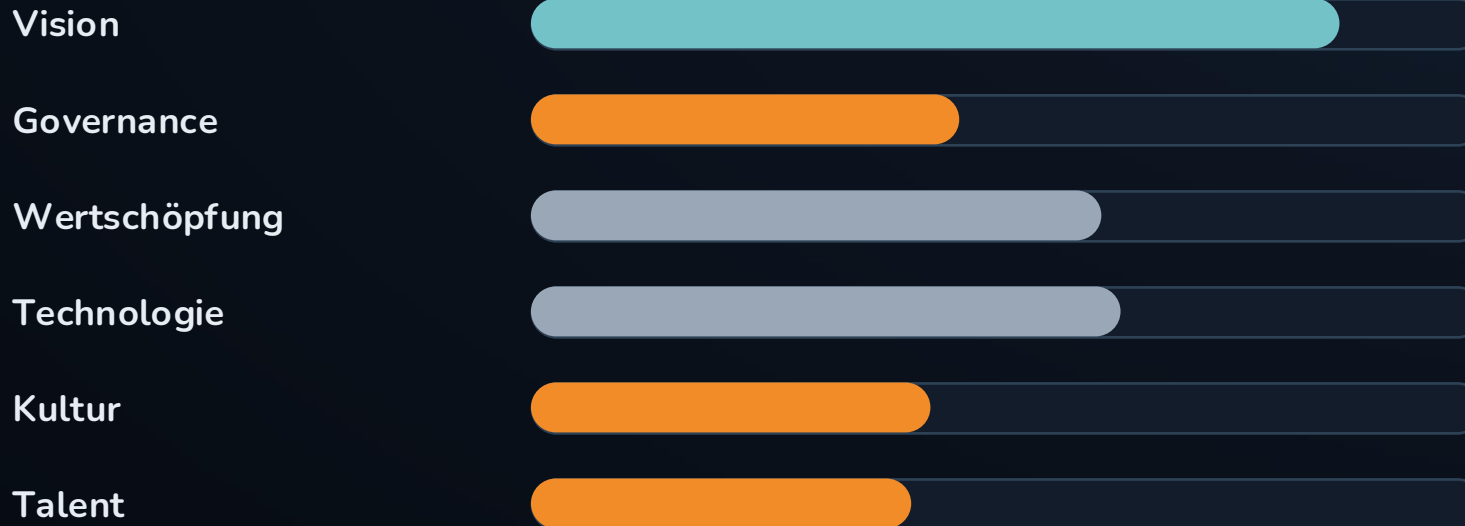
- 1 Euer stärkstes Learning
- 2 Was hat konkret funktioniert?
- 3 Das persönliche Commitment (90 Tage)
- 4 Eure offene Frage an den Raum

Nach jeder Gruppe: kurze Reaktion aus dem Plenum.

WAS SEHEN WIR?

Muster im Raum

Typischer Befund über viele Organisationen — Ihr Raum kann abweichen.



Am schwächsten fast überall:

Talent · Kultur · Governance

Selten das Problem:

Vision

Bei Ihnen anders? Das ist trotzdem eine klare Diagnose.

Meistens nicht die Technologie. Und wenn doch, klemmt es an Daten, Integration oder Skills — also wieder an der Organisation.

BEIDE GESCHWINDIGKEITEN STEUERN

KI-Transformation führen



SCHNELL HANDELN

- Begeisterung aufbauen
- Mit sicheren Tools experimentieren
- Smarte Experimente durchführen
- Wertschöpfung verbessern



LANGFRISTIG DENKEN

- Gemeinsame Vision
- Governance für Tempo, Sicherheit, Skalierung
- Plattform weiterentwickeln
- Kultur & Skills aufbauen

Nicht entscheiden — beides gleichzeitig steuern.

DREI PUNKTE

Drei Erkenntnisse

1

Technologie ist nicht das Problem.

Die Herausforderung ist organisatorisch: Kultur, Talent, Prozesse, Governance.

2

Schnell handeln und langfristig denken.

Erfolgreiche tun beides parallel — heute Wert, morgen Fähigkeit.

3

Die sechs Hebel sind Ihr Diagnose-Werkzeug.

Bewerten Sie ehrlich — und arbeiten Sie am schwächsten.

NEHMEN SIE MIT INS NÄCHSTE FÜHRUNGSMEEETING

Vier Fragen

- 1 Wo stehen wir auf der KI-Wachstumskurve?
- 2 Welcher der sechs Hebel ist unser stärkster Hemmschuh?
- 3 Welche „Quick Wins“ liefern wir in den nächsten 90 Tagen?
- 4 Welche Kompetenzen müssen wir in 12 Monaten aufgebaut haben?

zum Mitnehmen · Foto erlaubt

[evolit]

We make AI yours.

Transformation schlägt Technologie — beginnen Sie beim schwächsten Hebel.

Proof of Value · erst den Wert beweisen, dann skalieren.

Daniel Freiburger · Evolit · www.evolit.com · vie.offers@evolit.com

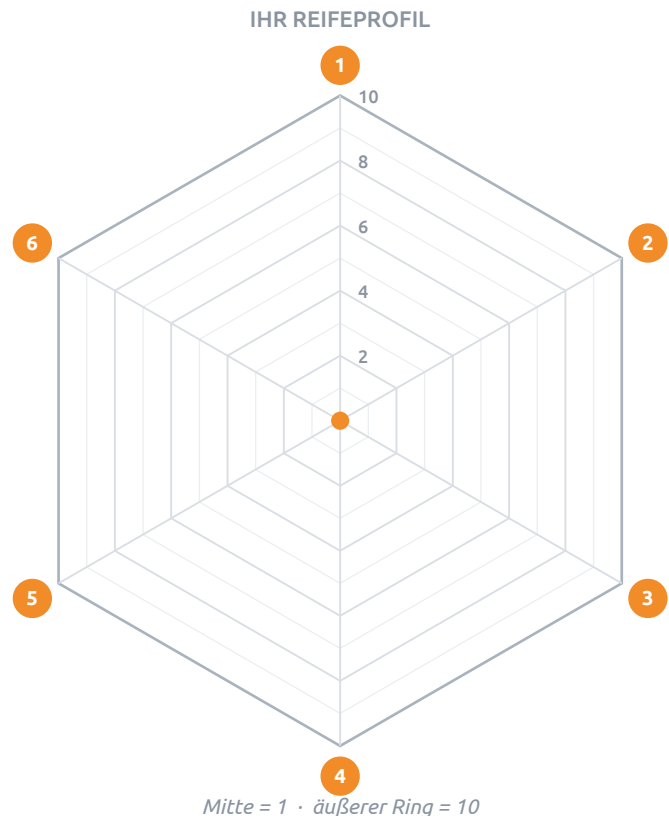
DATENBASIS & WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Quellen

- MIT NANDA — „The GenAI Divide: State of AI in Business 2025“
- WRITER — „Enterprise AI Adoption 2026“
- Deloitte — „State of AI in the Enterprise 2026“
- Gartner — Prognosen zu agentischer KI & Governance 2026
- EY — „KI Readiness Check 2026“ & „Digitaler Wandel“ (Österreich)
- KPMG / KSÖ — „Cybersecurity in Österreich 2026“
- Microsoft AI Economy Institute — „AI Diffusion Report“ Q1 2026
- Anthropic — „Project Vend“ (Phase 1 & 2)
- George Westerman, MIT Sloan — First Law of Digital Innovation (2019); Small ,t‘ Transformations (2025)

Bewerten Sie jeden Hebel von 1 bis 10 (1 = bremst · 10 = beschleunigt). Tragen Sie die Werte ein – und zeichnen Sie Ihr Profil.

HEBEL	PUNKTE
1 Gemeinsame Vision	
2 Governance	
3 Wertschöpfung	
4 Technologie / Plattform	
5 Kultur	
6 Talent	
Gesamtbewertung Sechs Werte addieren.	/ 60



FÜR DIE GRUPPENARBEIT

Mein schwächster Hebel (= mein größter Hebel):

Mein persönlicher Schritt — nächste 90 Tage:

Meine offene Frage an den Raum:

NOTIZEN

Tipp: Ihr niedrigster Wert ist Ihr größter Hebel — merken Sie ihn sich für die Gruppenarbeit.