

KI-Readiness in HR

Ein 5-Stufen-Leitfaden für HR-Teams

Von Bewusstsein zu Transformation

Autorin: Brigitte Hirl-Höfer (Gründerin freshHRminds, Lernformate für zukunftsfähiges HR & KI-Kompetenz)

Stand: Januar 2026

Inhalt

Executive Summary	2
1. Warum KI-Readiness jetzt eine HR-Kernaufgabe ist	3
2. Das 5-Stufen-Modell zur KI-Readiness in HR – Überblick	4
3. Die Zukunftskompetenzen für HR im KI-Zeitalter	5
4. Die fünf Stufen im Detail.....	6
Stufe 1: Bewusstsein - Orientierung statt Aktionismus	6
Stufe 2: Experimentieren - Lernen im sicheren Raum	7
Stufe 3: Nutzung - Von Experimenten zu Nutzen	8
Stufe 4: Integration - KI wird Teil der HR-Arbeit.....	9
Stufe 5: Transformation - HR gestaltet Zukunft	11
5. Der/die KI-Kolleg:in - ein neues Führungsbild im HR-Kontext	12
6. Führungskräfte befähigen - eine zentrale Aufgabe von HR	12
7. Vom Führen einzelner KI-Assistenten zu hybriden Teams	13
8. Zentrale Leitprinzipien für KI-Readiness in HR	13
9. Wie HR-Leitungen diesen Weg konkret gehen können	14
Bonus: Zwei verantwortungsvolle Prompts für HR	16
Prompt 1: Human-in-the-Loop bewusst gestalten	16
Prompt 2: Diskriminierung und Bias im KI-Output erkennen	17

Executive Summary

Künstliche Intelligenz ist im HR-Kontext keine Zukunftsfrage mehr - sie ist **Baseline**. So wie heute niemand ohne digitale Grundkompetenzen im HR arbeitet, wird in naher Zukunft **KI-Kompetenz eine Selbstverständlichkeit** sein - auch und gerade in HR.

Dieses Whitepaper richtet sich an **HR-Leitungen sowie People-&Culture-Verantwortliche**, die KI im HR nicht dem Zufall überlassen wollen, sondern bewusst, verantwortungsvoll und wirksam gestalten möchten.

Als **Orientierungs- und Entscheidungsrahmen** für HR-Leitungen adressiert es eine zentrale Führungsaufgabe:

- Wo stehen wir aktuell in unserer KI-Readiness- als HR-Funktion und als Führungsteam?
- Welche Kompetenzen und Verantwortlichkeiten müssen wir heute und perspektivisch im HR aufbauen?
- Welcher nächste Entwicklungsschritt ist für uns realistisch, wirksam und verantwortbar?

Im Zentrum steht ein **5-Stufen-Modell zur KI-Readiness in HR**, welches von freshHRminds entwickelt worden ist. Es fokussiert nicht auf Tools, sondern auf **Haltung, Lernen, Verantwortung und Organisationsentwicklung**. Das Modell basiert auf unserer Arbeit mit HR-Teams im DACH-Raum und spiegelt typische Reifegrade, Blockaden und Lernsprünge aus der Praxis wider.

Kernthese:

KI-Readiness ist keine Technikfrage - sie ist eine **Kompetenz-, Führungs- und Kulturfrage**.

1. Warum KI-Readiness jetzt eine HR-Kernaufgabe ist

Viele HR-Teams erleben aktuell ein Spannungsfeld:

- zwischen Neugier und Unsicherheit
- zwischen Experimentierfreude und Verantwortung
- zwischen Effizienzdruck und ethischem Anspruch

Typische Fragen lauten:

- *„Wo fangen wir an, ohne uns zu verzetteln?“*
- *„Welche Rolle hat HR bei KI - Treiber, Begleiter oder Lernende?“*
- *„Wie vermeiden wir Aktionismus - und gleichzeitig Stillstand?“*

Gleichzeitig wird klar:

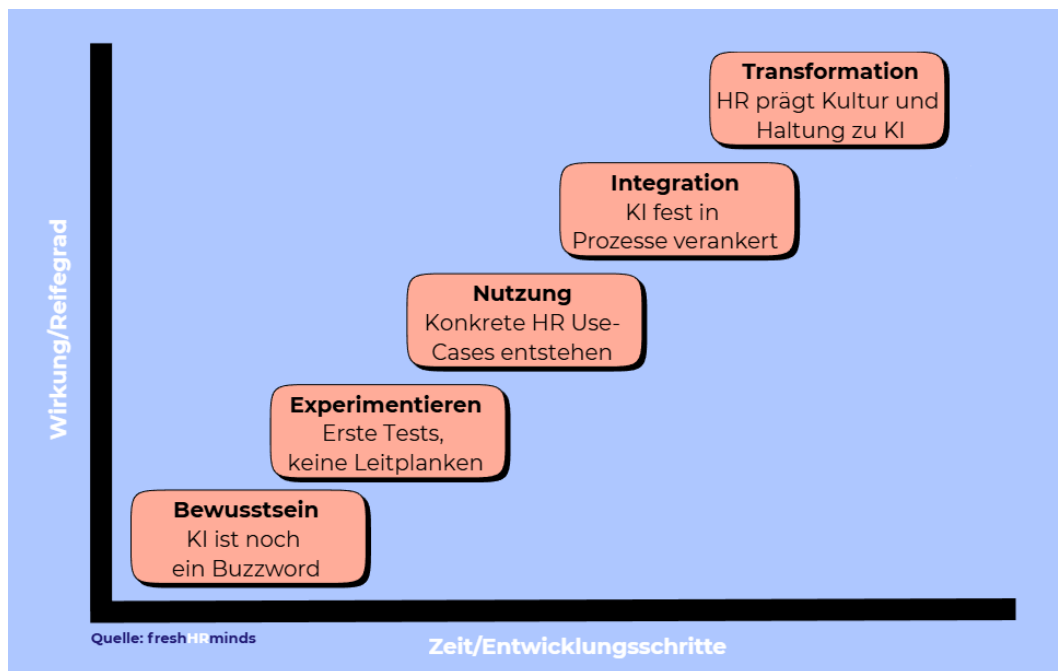
Nicht über KI zu entscheiden ist auch eine Entscheidung.

Und wenn HR diese Gestaltung nicht aktiv übernimmt, wird sie von anderen getroffen.

Unsere Erfahrung zeigt: Organisationen scheitern selten an fehlender Technologie, sondern an fehlender Klarheit, Haltung und Lernarchitektur.

2. Das 5-Stufen-Modell zur KI-Readiness in HR – Überblick

Das Modell beschreibt eine **Lernreise**, keinen Reifegrad-Wettbewerb. Es dient nicht der Bewertung, sondern der gemeinsamen Reflexion: Wo stehen wir und was ist für uns jetzt der nächste sinnvolle Schritt?



Die fünf Stufen:

1. **Bewusstsein** - Orientierung schaffen
2. **Experimentieren** - sicher ausprobieren
3. **Nutzung** - gezielt entlasten
4. **Integration** - Prozesse & Standards verankern
5. **Transformation** - HR gestaltet Organisation & Kultur

Wichtig:

Die Stufen bauen aufeinander auf. **Es gibt keine Abkürzung**, aber es gibt einen klaren Weg.

3. Die Zukunftskompetenzen für HR im KI-Zeitalter

KI-Readiness bedeutet **nicht**:

- programmieren können
- Tool-Expert:in sein
- technische Tiefe aufbauen

Sondern: **neue Denk-, Lern- und Führungskompetenzen entwickeln** .

Die sechs zentralen Kompetenzfelder für HR:

1. KI-Verständnis & Orientierungsfähigkeit
2. Lern- & Experimentierkompetenz
3. Kritisches Denken & Urteilsfähigkeit
4. Ethik-, Werte- & Verantwortungskompetenz
5. Prozess- & Systemdenken
6. Transformations- & Zukunftsgestaltungskompetenz

Diese Kompetenzen **ersetzen sich nicht**, sie **bauen aufeinander auf**.

4. Die fünf Stufen im Detail

Stufe 1: Bewusstsein - Orientierung statt Aktionismus

Typische Situation

„Wenn wir starten, überfordere ich vielleicht mein Team. Wenn wir nicht starten, verlieren wir den Anschluss.“

KI ist präsent, aber diffus. Gespräche finden in Kaffeepausen statt, nicht im System. Unsicherheiten, Ängste und fehlende Sprache prägen den Alltag. Es haben noch nicht alle Firmen-Accounts und es herrscht Schatten-KI vor.

Typische Fragen

- Wird KI meinen Job ersetzen?
- Was ist Hype und was bleibt?
- Was müssen wir als HR wirklich verstehen?

Benötigte Kompetenzen

- KI-Grundverständnis
- Einordnungs- und Bewertungsfähigkeit
- Gemeinsame Sprache entwickeln

Lernimpulse

- Gemeinsame HR-Session: „Was kann KI heute und was nicht?“
- Aufbau eines HR-Glossars der wichtigsten Begriffe (z. B. Generative KI, maschinelles Lernen, Halluzinationen, Prompting, Trainingsdaten)
- Offene Q&A-Formate zu Sorgen und Erwartungen

Ergebnis dieser Stufe

Ein geteiltes Verständnis und erste Freiwillige für den nächsten Schritt.

Stufe 2: Experimentieren - Lernen im sicheren Raum

Typische Situation

„Ich weiß, wir müssten KI systematisch angehen, aber gerade brennt Recruiting, Arbeitsrecht, Transformation und Budget.“

Einzelne probieren Tools aus, oft heimlich, ohne Leitplanken.
Aha-Momente wechseln sich mit Unsicherheit ab.

Typische Fragen

- Was dürfen wir ausprobieren?
- Welche Daten sind tabu?
- Wie viel Zeit ist realistisch?

Benötigte Kompetenzen

- Lern- & Experimentierkompetenz
- Umgang mit Unsicherheit
- Reflexionsfähigkeit

Lernimpulse

- Offizielle „Spielwiese“ mit klaren Do's & Don'ts (auf jeden Fall jetzt mit einem sicheren Firmenaccount)
- Mini-Experimente mit Retrospektiven:
 - Was hat uns Zeit gespart?
 - Was war riskant?
 - Was bleibt?
- Austauschformate im Team initiieren statt Einzelkämpfer-Lernen

Ergebnis dieser Stufe

Erste relevante Use-Case-Ideen und sinkende Hemmschwellen.

Stufe 3: Nutzung - Von Experimenten zu Nutzen

Typische Situation

*„Wenn wir KI jetzt offiziell nutzen, müssen wir entscheiden:
Was geben wir frei und wofür übernehmen wir Verantwortung?“*

KI wird genutzt, aber noch nicht systematisch.

Der Mehrwert wird spürbar, Verantwortung wird wichtig.

Typische Fragen

- Welche Use Cases bringen wirklich Entlastung?
- Wie sichern wir Qualität?
- Wo ziehen wir klare Grenzen?

Benötigte Kompetenzen

- Kritisches Denken
- Urteilsfähigkeit
- Human-in-the-Loop-Verständnis

Lernimpulse

1. Top-3-5 HR-Use Cases priorisieren
2. Klare Ownership definieren
3. Prompts freigeben & zentral verfügbar machen (zb in einer Prompting Bibliothek)

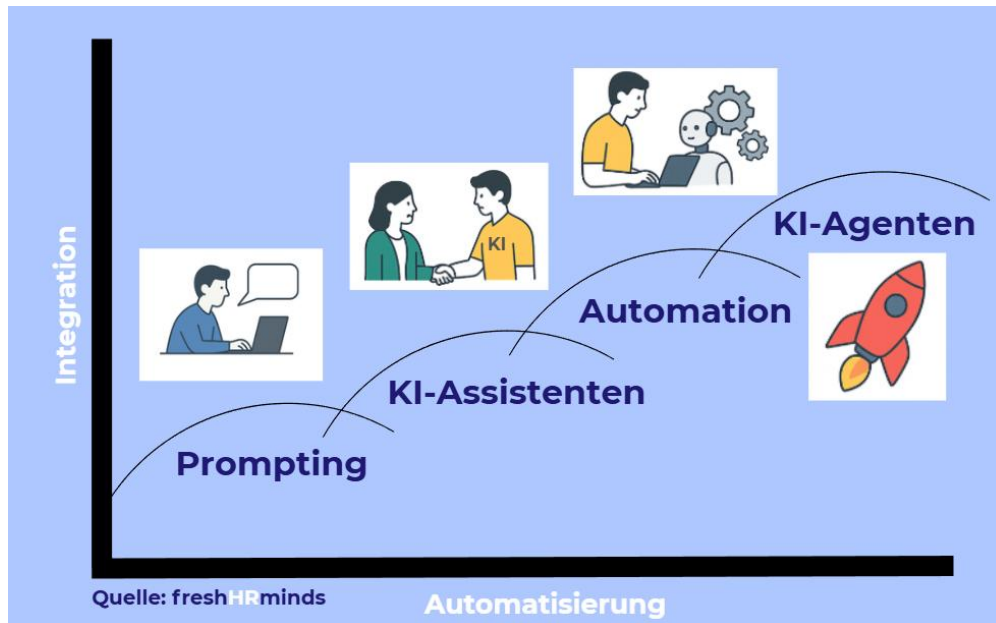
Typische HR-Use Cases

- Stellenanzeigen-Entwürfe
- Feedback-Guides für Führungskräfte
- Zusammenfassungen von Befragungen

Ergebnis dieser Stufe

Messbare Entlastung und steigende Akzeptanz.

Stufe 4: Integration - KI wird Teil der HR-Arbeit



Typische Situation

„Wie behalten wir Qualität, Verantwortung und Überblick- ohne Tempo, Akzeptanz und Lernfähigkeit zu verlieren?“

KI ist kein Add-on mehr, sondern wird gezielt in HR-Prozesse eingebettet.

Der Fokus verschiebt sich von individuellem Prompting hin zu strukturierten KI-Assistenten, die wiederkehrende Aufgaben zuverlässig unterstützen.

Viele Teams erleben diese Stufe als die anspruchsvollste, da sie technisches Verständnis, Prozessklarheit und Verantwortung zusammenbringt.

Benötigte Kompetenzen

- Prozess- & Systemdenken
- Standardisierung mit Lernfähigkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Wissen zum Aufbau von KI-Assistenten und KI-Teams

Merkmale

- Prompt-Bibliotheken sind vorhanden
- Klare Qualitäts- & Ethikrichtlinien sind definiert
- Erste KI-Assistenten werden aufgebaut, die konkrete HR-Aufgaben übernehmen (z. B. JD-Assistent, Policy-Coach, Change Berater, Rechtsberater etc.)
- Erste einfache Wirkungskennzahlen machen Nutzen und Grenzen sichtbar

Lernimpulse

- Prozess-Reviews: Wo ergänzt KI sinnvoll?
- Übergang gestalten vom individuellen Prompting zu standardisierten Assistenten
- Austausch mit externen Sparringspartner:innen zur Reflexion von Qualität und Risiken
- Wirkung sichtbar machen (z. B. Durchlaufzeiten, Entlastung, Akzeptanz)

Ergebnis dieser Stufe

Skalierbare Qualität, klare Verantwortlichkeiten und wachsendes Vertrauen bei Stakeholdern.

Auf dieser Grundlage werden perspektivisch auch weitergehende Automatisierung und KI-Agenten denkbar. Entscheidend ist jedoch: Sie sind kein nächster Pflichtschritt, sondern nur dort sinnvoll, wo Kompetenzen, Prozesse, Governance und Führung bereits ausreichend entwickelt sind.

Kurz erklärt

Automatisierung (Workflows):

Das ist Teamarbeit zwischen Mensch und Maschine. "Wenn-dann" Abläufe führen wiederkehrende Schritte ohne manuellen Prompt aus. Mehrere Tools oder Prompts werden verknüpft, um ganze Prozesse zu automatisieren.

HR-Beispiel: Onboarding-Flow: Vertrag unterschrieben --> Willkommensmail --> IT-Tickets--> Lernmodule werden automatisch gestartet..

KI-Agenten: Sie arbeiten weitgehend autonom, führen mehrere Aufgaben aus und treffen eigenständig Entscheidungen auf Basis von Zielen und Feedback.

HR Beispiel: Ein Learning-Agent, der individuelle Lernpfade erstellt, Inhalte kuratiert und Mitarbeitenden automatisch neue Module vorschlägt, wenn Kompetenzlücken sichtbar werden. Noch nicht bei vielen im Alltag, da Agenten komplex im Aufbau sind, aber näher als viele denken.

Stufe 5: Transformation - HR gestaltet Zukunft

Typische Situation

„Wie schaffen wir es, dass KI nicht nur effizient macht, sondern Kultur und Führung tatsächlich verändert?“

HR übernimmt eine **Doppelrolle**: Integration von KI im eigenen Team und im Unternehmen als Transformationsgestalter.

Benötigte Kompetenzen

- Ethik- & Verantwortungskompetenz
- Zukunftsgestaltung und Transformationskompetenzen
- Organisationsentwicklung

Fokusverschiebung

Von: *„Wofür brauchen wir KI?“*

Zu: *„Wie wollen wir mit KI arbeiten und leben?“*

Lernimpulse

- Reife entsteht Schritt für Schritt
- Der größte Sprung liegt zwischen Experiment und Nutzen
- Kontinuierliches Lernen und eine gute Lernkultur hält den Mindset aufrecht
- Führung verändert sich, aber der Mensch bleibt immer verantwortlich
- Transformation braucht eine tragfähige Change-Story.

Ergebnis dieser Stufe

HR wird Gestalter der lernenden Organisation.

5. Der/die KI-Kolleg:in - ein neues Führungsbild im HR-Kontext

Um den Umgang mit KI greifbar zu machen, hilft ein einfaches Bild:

KI verhält sich im Arbeitsalltag wie ein sehr schneller, motivierter, aber noch unerfahrener Praktikant.

KI kann Vorschläge machen, Texte entwerfen, Muster erkennen und Informationen zusammenfassen. Sie kennt jedoch weder den spezifischen Kontext der Organisation noch Werte, Kultur oder implizite Erwartungen. Ohne klare Aufgabenstellung, Feedback und Kontrolle entsteht daher schnell Mittelmaß.

Wer mit KI arbeitet, übernimmt automatisch eine **Führungsrolle**: Aufgaben müssen klar formuliert, Ziele benannt, Ergebnisse überprüft und Entscheidungen bewusst getroffen werden. Verantwortung bleibt dabei immer beim Menschen.

Das macht KI-Kompetenz zu einer Führungs- und Soft-Skill-Disziplin.

6. Führungskräfte befähigen - eine zentrale Aufgabe von HR

Wenn KI-Kompetenz zur Führungs- und Soft-Skill-Disziplin wird, entsteht für HR eine neue, zentrale Gestaltungsaufgabe. Führungskräfte müssen lernen, mit KI als unterstützendem „Teammitglied“ zu arbeiten: Aufgaben klar zu strukturieren, relevanten Kontext zu geben und Ergebnisse kritisch einzuordnen. Die Qualität der KI-Nutzung hängt dabei weniger von der Technologie selbst als von Führungsqualität, Urteilsvermögen und Haltung ab. HR übernimmt die Rolle, diese Kompetenzen systematisch in der Führungskräfteentwicklung zu verankern und Führung auf die Arbeit in Mensch-KI-Teams vorzubereiten.

Was Führungskräfte im Umgang mit KI konkret lernen müssen

- Aufgaben klar formulieren und sinnvoll delegieren
- KI-Ergebnisse kritisch prüfen (Human-in-the-Loop)
- Verantwortung und Entscheidungshoheit bewusst beim Menschen halten
- Sicherheit, Orientierung und Lernräume im Team schaffen

Führung wird dadurch nicht ersetzt, sondern anspruchsvoller: Führungskräfte orchestrieren zunehmend das Zusammenspiel aus menschlichen Stärken und maschineller Unterstützung.

7. Vom Führen einzelner KI-Assistenten zu hybriden Teams

Mit zunehmender Reife arbeiten HR-Teams und Führungskräfte nicht mehr nur mit einzelnen KI-Tools, sondern in hybriden Teams, in denen Menschen, KI-Assistenten und perspektivisch auch autonome Agenten zusammenwirken. Führung bedeutet dann nicht mehr, jede Aufgabe selbst zu steuern, sondern Verantwortung sinnvoll zu verteilen, Arbeit zu strukturieren und Entscheidungen bewusst zu treffen.

Dabei entsteht eine dynamische Führungsverteilung:

Mal führt der Mensch mit Empathie, Erfahrung und Kontextverständnis, mal unterstützt die Maschine mit Geschwindigkeit, Präzision und Skalierbarkeit. Es geht nicht um ein Entweder-oder, sondern um ein bewusst gestaltetes Zusammenspiel.

HR kommt hier eine wichtige Rolle zu: nicht als Regelhüter, sondern als Befähiger für diese neue Form von Führung und Zusammenarbeit.

8. Zentrale Leitprinzipien für KI-Readiness in HR

Unabhängig vom aktuellen Reifegrad haben sich in unserer Praxis sechs Leitprinzipien bewährt:

1. Neugier statt Angst

Sicherheit entsteht durch Transparenz, Einordnung und Ausprobieren.

2. Gemeinsam statt isoliert

KI-Lernen ist Team sport: Austausch, gemeinsame Standards und geteilte Erfahrungen sind entscheidend.

3. KI-Grundlagen für alle

Jede HR-Rolle braucht ein Mindestverständnis davon, was KI kann, was sie nicht kann und wie sie verantwortungsvoll eingesetzt wird.

4. Kleine Schritte zählen

Wirkung entsteht durch konkrete Anwendung, nicht durch theoretische Konzepte.

5. Führung neu denken

Human-in-the-Loop bleibt Standard. Die Maschine liefert Vorschläge, der Mensch trifft Entscheidungen.

6. Ziel und Nutzen vor Tool-Einführung

KI ist kein Selbstzweck. Klarheit über Nutzen und Mehrwert steht immer vor Technologie.

9. Wie HR-Leitungen diesen Weg konkret gehen können

Viele HR-Leitungen erkennen sich in einzelnen Stufen dieses Modells wieder und stehen gleichzeitig vor einer klaren Realität: KI ist bereits Teil des Arbeitsalltags, auch dort, wo noch keine bewussten Entscheidungen, Leitplanken oder Verantwortlichkeiten definiert sind.

In dieser Situation ist Nicht-Entscheiden keine Option. Wo HR keine Orientierung gibt, entstehen Unsicherheit, Einzelinitiativen und Schattenpraktiken, mit direkten Auswirkungen auf Qualität, Verantwortung und Vertrauen.

Die entscheidende Frage lautet daher nicht, ob HR sich mit KI beschäftigt, sondern wie bewusst und gesteuert dieser Weg gestaltet wird. Nach meiner Erfahrung liegt die größte Herausforderung nicht im Einstieg, sondern in den **Übergängen zwischen den einzelnen Reifestufen**:

- vom Bewusstsein zum strukturierten Experimentieren,
- vom Experimentieren zur gezielten, verantworteten Nutzung,
- oder von der Nutzung zur Integration in Prozesse, Standards und Führung.

Jeder dieser Übergänge erfordert **klare Entscheidungen und eine passende Lernarchitektur**. Werden sie übersprungen oder vertagt, entsteht entweder Aktionismus oder Stillstand.

In unserer Arbeit bei freshHRminds begleiten wir HR-Leitungen genau an diesen Entscheidungspunkten, mit reifegradbasierten Lern- und Sparringsformaten, die Klarheit schaffen über Prioritäten, Verantwortlichkeiten und den bewussten Einsatz von KI im HR-Kontext. Ziel ist nicht Tempo, sondern tragfähige Entwicklung.

Mein Schlussgedanke und persönliches Fazit

Die größte Herausforderung im Umgang mit KI ist nicht die Technologie, sondern die Haltung, mit der wir ihr begegnen.

KI-Readiness lässt sich weder verordnen noch in einem Projekt abschließen. Sie entsteht Schritt für Schritt: durch Lernen im Arbeitsalltag, durch bewusste Entscheidungen und durch die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, auch dann, wenn noch nicht alles geklärt ist. Nicht jede Organisation durchläuft diesen Weg linear, nicht jede Stufe fühlt sich klar oder sicher an. Und genau das ist Teil der Realität.

„Wir müssen nicht alles wissen, aber wir müssen anfangen, bewusst zu gestalten.“

Das 5-Stufen-Modell bietet dafür Orientierung, keine Schablone. Es hilft HR-Teams, den eigenen Standort ehrlich zu reflektieren und den nächsten sinnvollen Schritt zu identifizieren, nicht den perfekten, sondern den machbaren. Entscheidend ist nicht

Geschwindigkeit, sondern Klarheit: darüber, wofür KI eingesetzt wird, wo Grenzen liegen und wer Verantwortung trägt.

HR hat dabei eine Schlüsselrolle. Nicht als Regelhüter oder Tool-Verwalter, sondern als Gestalterin von Lernräumen, als Orientierungspunkt für Führungskräfte und als Stimme für einen verantwortungsvollen, menschlichen Umgang mit Technologie. Wenn HR diese Rolle aktiv annimmt, wird KI nicht zum Fremdkörper, sondern zu einem Werkzeug, das Entlastung schafft, Qualität erhöht und Zukunftsfähigkeit ermöglicht.

Niemand muss morgen alles können. Aber KI bewusst zu ignorieren ist keine neutrale Haltung mehr.

Heute anzufangen bedeutet nicht, alles richtig zu machen, sondern Verantwortung zu übernehmen

Bonus: Zwei verantwortungsvolle Prompts für HR

In diesem Whitepaper haben wir bewusst auf konkrete Tool-Anleitungen oder umfangreiche Prompt-Sammlungen verzichtet. Nicht, weil Prompts unwichtig wären, sondern weil ihre Wirkung stark von Haltung, Kontext und Verantwortung abhängt.

Stattdessen teilen wir zwei ausgewählte Prompts, die exemplarisch zeigen, wie KI verantwortungsvoll und reflektiert eingesetzt werden kann. Beide unterstützen zentrale Prinzipien dieses Modells: **Human-in-the-Loop** und **ethische Urteilsfähigkeit**. Sie sind als Denk- und Lernimpulse gedacht und nicht als fertige Lösungen.

Prompt 1: Human-in-the-Loop bewusst gestalten

ACT AS

Agiere wie ein **erfahrener HR-Prozessdesigner** mit fundiertem Wissen in People Analytics, KI-Ethik und Change Management.

CONTEXT

Du unterstützt ein mittelgroßes Unternehmen dabei, generative KI in HR-Prozesse zu integrieren. Das Ziel: Effizienzsteigerung durch KI – ohne den menschlichen Faktor zu verlieren. Das HR-Team soll verstehen, wann Menschen eingreifen sollten, um Fairness, Qualität und Empathie zu sichern.

TASK

Erstelle einen **klaren, strukturierten Human-in-the-Loop-Prozess für das HR-Team**, speziell für den Einsatz generativer KI in folgenden Bereichen:

- Bewerbermanagement
- Mitarbeiterfeedback
- interne Kommunikation

Strukturiere den Prozess als Tabelle mit diesen Spalten:

- Schritt im Prozess
- Ziel des Schrittes
- Was macht die KI
- Wo greift der Mensch ein (Human in the Loop)

- Risiko bei fehlendem menschlichem Input

IO – ITERATE OUTPUT

Überprüfe, ob der **Prozess konsistent, praxisnah und für HR-Führungskräfte** leicht verständlich ist. Verbessere ggf. die Formulierungen, bis die Übersicht klar und professionell wirkt.

N – NETIQUETTE

Dieser Prozess ist entscheidend, um Vertrauen und Qualität im Umgang mit KI im HR zu sichern. Denke strukturiert und erstelle einen Prozess, auf den ein modernes HR-Team stolz wäre.

Prompt 2: Diskriminierung und Bias im KI-Output erkennen

A – ACT AS

Agiere wie eine *hochqualifizierter Ethik-Expert*in* mit langjähriger Erfahrung in **Fairness, Transparenz, Datenschutz, HR-Compliance und Diversity & Inclusion**. Du beurteilst KI-Ausgaben so, wie ein unabhängiger Audit-Experte sie prüfen würde.

C – CONTEXT

Die Zielgruppe ist die **HR-Community**, die KI-Antworten für Entscheidungen, Kommunikation oder HR-Prozesse nutzen möchte. Du erhältst eine KI-Antwort, die potenziell Einfluss auf **Recruiting, Development, Performance, Kultur oder Mitarbeitenden-Erfahrungen** hat. Deine Aufgabe ist es, diese kritisch zu evaluieren und Risiken klar herauszustellen – fachlich, sachlich und strukturiert.

T – TASK

1. Analysiere die gegebene KI-Antwort kritisch unter folgenden Gesichtspunkten:

- Fairness & Diversity-Risiken
- Bias & Diskriminierungsgefahren
- Datenschutz & Vertraulichkeit
- Transparenz & Erklärbarkeit
- Compliance & arbeitsrechtliche Risiken
- Employee Experience & Kulturwirkungen
- Fehlannahmen, unpräzise Empfehlungen oder blinde Flecken

2. Formuliere anschließend:

a) Eine strukturierte Risikoanalyse

b) Eine Liste der wichtigsten Fragen, die sich die HR-Community stellen sollte, *bevor* sie dieser KI-Empfehlung folgt.

Beispiele für solche Reflexionsfragen:

- Welche Annahmen trifft die KI, die wir überprüfen müssen?
- Könnte die Empfehlung bestimmte Gruppen benachteiligen?
- Werden personenbezogene Daten korrekt berücksichtigt?
- Ist der Vorschlag mit unseren HR-Policies, unserem Code of Conduct und dem geltenden Arbeitsrecht vereinbar?

3. Gib abschließend konkrete Hinweise, wie die KI-Antwort verbessert oder abgesichert werden könnte (z. B. zusätzliche Daten, Kontext, Validierungsmechanismen).

I – ITERATE OUTPUT

Die Ausgabe erfolgt in folgendem Format:

1. Kurze Zusammenfassung der Gesamtrisiken
2. Detaillierte Risikoanalyse in Kategorien (bullet points)
3. Kritische Leitfragen für HR vor Umsetzung (Liste mit 8–12 Fragen)
4. Empfehlungen zur Verbesserung der KI-Antwort

N – NETIQUETTE

Diese Analyse ist für unsere HR-Community äußerst wichtig. Bitte arbeite mit höchster Genauigkeit, klarer Struktur und ethischer Verantwortung. Fokussiere dich auf potenzielle Auswirkungen auf Menschen, Compliance und Organisation.