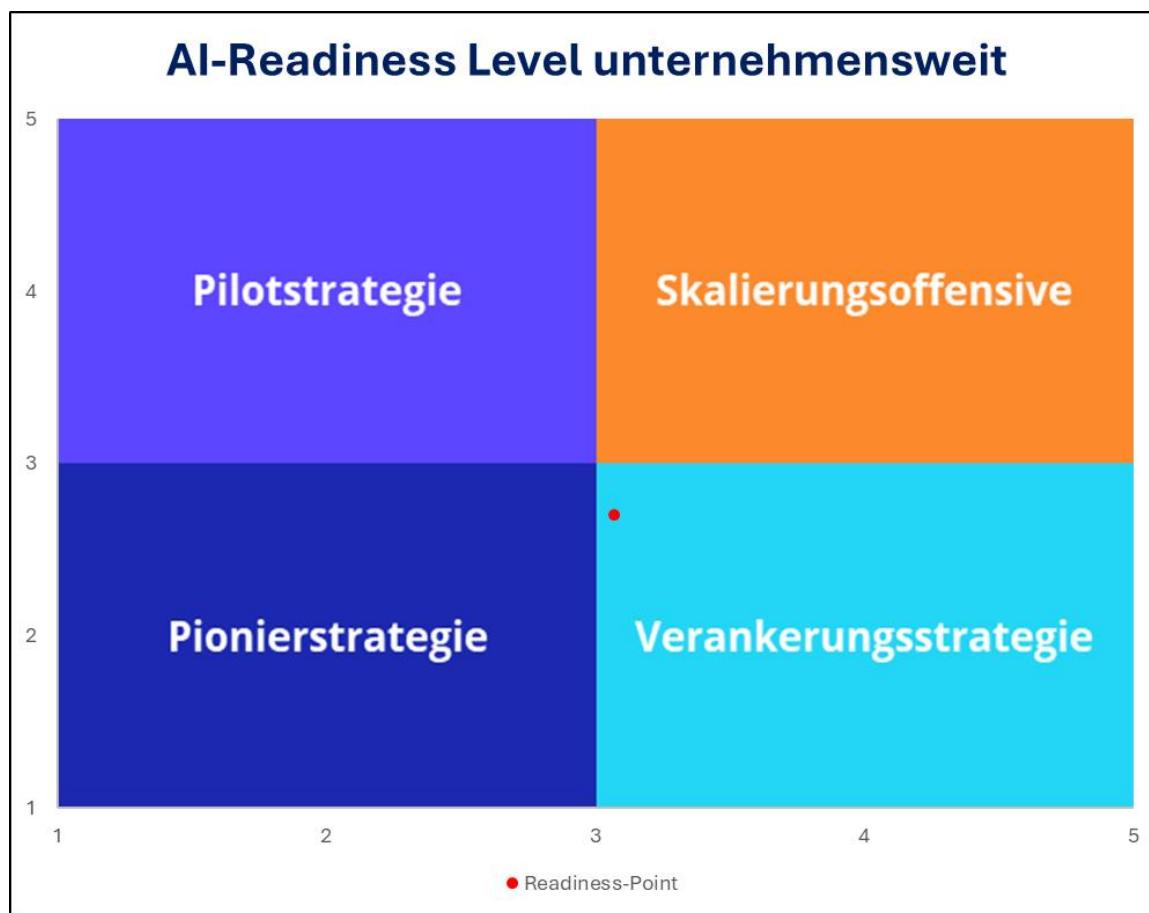


## KI-Strategiebericht für Maschinenfabrik NB

### 1. Management Summary

Die Maschinenfabrik NB befindet sich gemäss AI Readiness Check auf einem soliden Einstiegsniveau in Richtung Künstliche Intelligenz. Der aggregierte KI-Readiness-Score liegt bei rund 2,9 von 5 Punkten (Status: "KI-Starter"), mit einem Gesamt-Weich-Index von 2,7 und einem Gesamt-Hart-Index von 3,07. Damit liegen sowohl die kulturellen/organisatorischen Faktoren als auch Technologie, Daten und Prozesse oberhalb der 2,5-Schwelle und bilden ein belastbares Fundament für KI-Anwendungen. Besonders positiv fallen die Bereiche Kompetenzen, Technologie und Prozessreife auf, während Mensch & Kultur, Strategie, Daten sowie Use-Case-Management und Monitoring noch deutlich ausgebaut werden müssen.

Auf Basis dieser Werte ist die passende Normstrategie für Maschinenfabrik NB eine **Verankerungsstrategie**. Das bedeutet: Es geht nicht mehr primär darum, erste Piloten zu starten, sondern darum, KI systematisch in Prozessen, Strukturen und Kultur zu verankern und die Grundlage für eine spätere Skalierung zu legen. Konkret heisst das: Standardisierung von Vorgehensmodellen, klare Governance, Verfestigung erfolgreicher Use-Cases und der parallele Ausbau von Daten- und Monitoring-Fähigkeiten.



Die 3–5 wichtigsten prioritären Handlungsempfehlungen sind:

**1. Governance und Zielbild für KI schärfen:**

Ableitung einer fokussierten KI-Vision, Prioritäten entlang der Wertschöpfung und klaren Entscheidungsstrukturen für alle KI-Initiativen.

**2. Produktive KI-Use-Cases konsolidieren und standardisieren:**

3–5 zentrale Anwendungsfälle auswählen, auf einheitliche Vorgehensmodelle heben und mit klar definierten Betriebs- und Monitoringstrukturen verankern.

**3. Datenbasis und Data Governance für Kernprozesse ausbauen:**

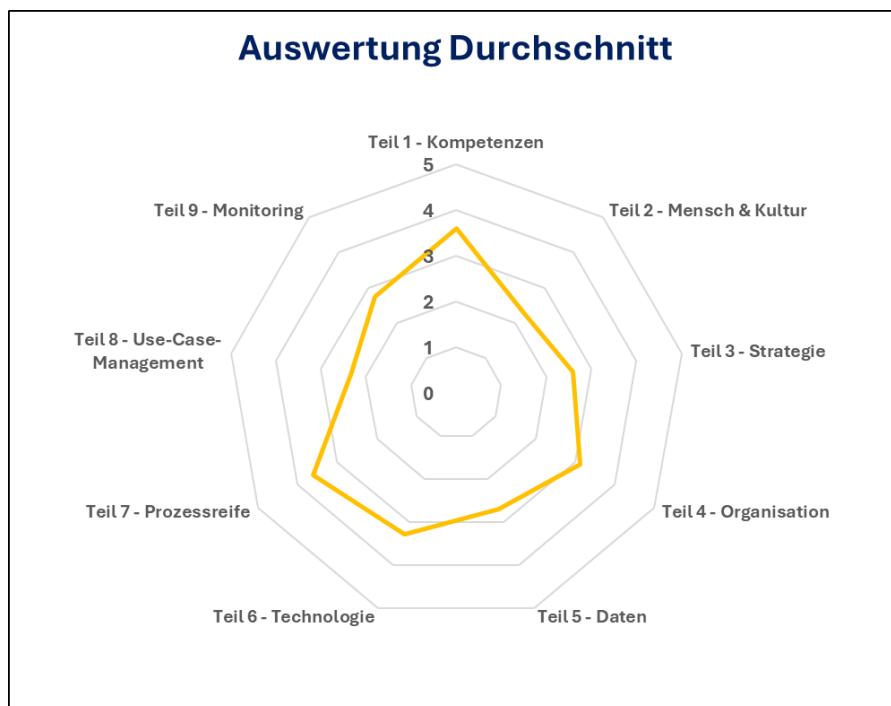
Gezielter Aufbau von Datenzugänglichkeit, -qualität, -architektur und Verantwortlichkeiten in den priorisierten Bereichen.

**4. Mitarbeitende befähigen und Kultur gezielt entwickeln:**

Einführung eines strukturierten Qualifizierungsprogramms (z.B. KI-Führerschein) für Führungskräfte und Schlüsselrollen sowie begleitende Change- und Kommunikationsformate.

**5. KI-Monitoring und Lessons Learned etablieren:**

Definition von KI-spezifischen KPIs, Aufbau einfacher MLOps-/Monitoring-Mechanismen und systematische Nutzung von Lessons Learned über alle Projekte hinweg.



## 2. Detaillierte KI-Readiness-Analyse

### Gesamtbild der KI-Reife

Der AI Readiness Check bewertet den Reifegrad von Maschinenfabrik NB entlang von neun Dimensionen mit einer einheitlichen Skala von 1 (kaum vorhanden) bis 5 (exzellent etabliert). Die zusammengefassten Ergebnisse zeigen folgendes Bild:

- Gesamt-Readiness (aggregiert): ca. 2,9 / 5 (Status: "KI-Starter")
- Gesamt-Weich-Index (Menschen & Kultur, Führung, Organisation): 2,7 / 5
- Gesamt-Hart-Index (Technologie, Daten, Prozesse, Use-Cases, Monitoring): 3,07 / 5

Damit liegen sowohl die weichen als auch die harten Faktoren bereits im oberen Reife-Bereich der Readiness-Matrix (jeweils > 2,5). Das Unternehmen hat also ein erkennbares Fundament gelegt – insbesondere auf der technologisch-prozessualen Seite –, während kulturelle und strategische Aspekte noch nicht durchgängig verankert sind.

Im Folgenden werden die neun Dimensionen einzeln analysiert. Die genannten Werte beziehen sich auf den Mittelwert der acht befragten Personen.

### 2.2 Teil 1 – Kompetenzen (Score $\bar{\varnothing} \approx 3,6$ von 5)

Die Dimension „Kompetenzen“ ist mit einem Durchschnittswert von rund 3,6 die stärkste im Gesamtbild. Dies deutet auf eine solide fachliche Basis im Unternehmen hin:

- Mitarbeitende verstehen grundsätzlich, was KI ist und welche Potenziale bestehen.
- Es existieren erste KI-bezogene Fähigkeiten und Erfahrungen, zumindest in ausgewählten Funktionen.
- Trainings, externe Partnerschaften und Wissensaustausch-Formate scheinen punktuell vorhanden zu sein, wenn auch noch nicht flächendeckend und systematisch.

#### Interpretation für Maschinenfabrik NB:

- Die Organisation verfügt über ein tragfähiges Kompetenzfundament, auf dem sich weitere, auch komplexere KI-Projekte aufsetzen lassen.
- Gleichzeitig ist der Wert noch deutlich entfernt von einer unternehmensweiten Exzellenz – insbesondere Produktions- und Administrationsbereiche werden erfahrungsgemäß noch nicht flächendeckend über KI-spezifische Kompetenzen verfügen.
- Das Kompetenzniveau ist ausreichend, um mit gezielten Use-Cases und fokussierten Weiterbildungen relativ schnell sichtbare Fortschritte zu erzielen.

Konsequenz: Kompetenzen sind ein Enabler, dürfen aber nicht als selbstverständlich angenommen werden. Qualifizierung sollte entlang konkreter Use-Cases ausgebaut und in bestehende Personalentwicklungsinstrumente integriert werden.

## 2.3 Teil 2 – Mensch & Kultur (Score Ø ≈ 2,3 von 5)

Mit einem Durchschnittswert von rund 2,3 gehört „Mensch & Kultur“ zu den schwächeren Dimensionen. Typische Aspekte sind die Wahrnehmung von KI als Chance oder Risiko, Offenheit für Experimente, interdisziplinäre Zusammenarbeit, Vertrauen in datenbasierte Entscheidungen sowie das Vorhandensein eines strukturierten Change-Managements.

**Für Maschinenfabrik NB lässt sich daraus ableiten:**

- KI wird zwar nicht mehr grundsätzlich abgelehnt, aber in Teilen der Organisation vermutlich eher vorsichtig oder abwartend betrachtet.
- Der Raum für Experimente und Lernschleifen ist begrenzt; Fehlerkultur und „Fail fast, learn fast“-Mentalität sind noch nicht fest verankert.
- Zusammenarbeit zwischen IT/Data und Fachbereichen ist eher projektbezogen und punktuell als strukturell etabliert.
- Ein dediziertes, KI-spezifisches Change-Enablement (z.B. Kommunikation, Begleitung von Rollenveränderungen) ist kaum vorhanden.

Konsequenz: Ohne aktive kulturelle Gestaltung besteht das Risiko, dass KI-Initiativen als rein technisches Thema wahrgenommen werden und auf Skepsis, Unsicherheit oder verdeckten Widerstand stoßen. Kultur- und Veränderungsarbeit ist daher kein „Nice-to-have“, sondern zentrale Voraussetzung für nachhaltige Verankerung.

## 2.4 Teil 3 – Strategie (Score Ø ≈ 2,6 von 5)

Die strategische Dimension liegt mit einem Durchschnitt von rund 2,6 im mittleren Bereich. Das zeigt: Erste strategische Ideen und Aktivitäten sind vorhanden, aber noch nicht konsistent verankert.

**Typische Ausprägungen auf diesem Niveau:**

- Es gibt ein grundsätzliches Management-Commitment zum Thema KI, jedoch noch keine klar formulierten, kommunizierten KI-Vision für das Gesamtunternehmen.
- Investitionen in KI erfolgen eher opportunistisch (z.B. für einzelne Vorhaben), nicht im Rahmen eines strukturierten Portfolios mit klaren Prioritäten.
- ROI-Erwartungen und Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen sind vorhanden, aber nicht durchgängig mit belastbaren Business Cases unterlegt.
- Risikomanagement und Governance für KI befinden sich noch im Aufbau.

Für Maschinenfabrik NB bedeutet das: Die Geschäftsführung erkennt die Relevanz von KI und ist bereit, sich damit zu beschäftigen. Was bislang fehlt, ist ein fokussiertes Zielbild, welche Rolle KI in der Wettbewerbsstrategie der kommenden drei bis fünf Jahre konkret spielen soll (z.B. Effizienzsteigerung in der Produktion, Qualitätsverbesserung, neue Serviceangebote).

## 2.5 Teil 4 – Organisation (Score Ø ≈ 3,1 von 5)

Die organisatorische Verankerung von KI erhält im Mittel rund 3,1 Punkte und liegt damit im soliden Mittelfeld.

**Das deutet auf folgende Situation hin:**

- Erste Rollen und Verantwortlichkeiten rund um digitale Themen und ggf. KI sind definiert (z.B. Digitalisierungsverantwortliche, IT-/Datenrollen).
- Für KI-Projekte existieren zumindest in Teilen definierte Abläufe (Projektmanagement, Entscheidungswege), wenn auch noch nicht als unternehmensweit standardisierter Prozess.
- Change Management findet statt, aber überwiegend anlassbezogen, nicht als konsistentes Programm für die gesamte KI-Transformation.

Für Maschinenfabrik NB ist dies eine solide Ausgangsbasis: Die Organisation ist es gewohnt, Projekte zu strukturieren und Verantwortung zuzuweisen. Um KI aber langfristig zu verankern, braucht es klarere, wiederholbare Rollen- und Prozessmodelle spezifisch für KI (z.B. wer identifiziert Use-Cases, wer priorisiert, wer trägt Verantwortung für Daten, wer für Betrieb und Monitoring etc.).

## 2.6 Teil 5 – Daten (Score Ø ≈ 2,7 von 5)

Die Datendimension liegt mit etwa 2,7 Punkten leicht unterhalb des technologischen und organisatorischen Niveaus. Das ist in vielen produzierenden Unternehmen ein typisches Muster: Die operative IT-Infrastruktur ist solide, aber Datenverfügbarkeit, -qualität und -integration sind noch nicht systematisch auf KI ausgelegt.

**Konkret lässt sich für Maschinenfabrik NB annehmen:**

- Relevante Daten (z.B. aus ERP, MES, Qualitätssicherung, Service) sind grundsätzlich vorhanden, jedoch nicht immer vollständig, konsistent oder leicht zugänglich.
- Datenqualität wird punktuell gesichert, aber noch nicht entlang eines unternehmensweiten Data-Governance-Rahmens gesteuert.
- Die Dateninfrastruktur ist funktional, aber eher für Reporting und operative Systeme ausgelegt als für skalierbare KI/Analytics-Anwendungen.

Konsequenz: Für erste, klar eingegrenzte Use-Cases lassen sich die benötigten Daten mit vertretbarem Aufwand aufbereiten. Für eine breitere Verankerung und spätere Skalierung von KI über mehrere Bereiche hinweg muss jedoch die Datenbasis gezielt weiterentwickelt werden (Standardisierung, Schnittstellen, Datenmodelle, Verantwortlichkeiten).

## 2.7 Teil 6 – Technologie (Score Ø ≈ 3,3 von 5)

Die technologische Dimension gehört mit rund 3,3 Punkten zu den stärkeren Bereichen.

Maschinenfabrik NB verfügt damit über eine vergleichsweise solide IT- und Technologiebasis für die Einführung und Verankerung von KI.

### Typische Charakteristika:

- Zentrale Unternehmenssysteme (ERP, ggf. MES, CRM) sind etabliert, erste Cloud-Anwendungen oder moderne Plattformen sind im Einsatz.
- KI-Tools (z.B. generative KI, Analytics-Werkzeuge) werden zumindest in Teilbereichen getestet oder bereits produktiv genutzt.
- Die Systemintegration ist nicht komplett medienbruchfrei, aber wichtige Schnittstellen existieren oder sind aufbaubar.

Damit ist die größte Hürde für den Ausbau operativer KI-Anwendungen nicht die Technologie, sondern eher Klarheit über Prioritäten, Datenbasis und Change-Management. Die vorhandene Infrastruktur ermöglicht Quick Wins und die Verfestigung erfolgreicher Piloten, sofern diese gezielt identifiziert und in ein Standardvorgehen überführt werden.

## 2.8 Teil 7 – Prozessreife & Digitalisierung (Score Ø ≈ 3,6 von 5)

Mit einem Wert von etwa 3,6 schneidet die Prozessreife am stärksten ab. Für ein Maschinenbauunternehmen dieser Größenordnung ist das ein wichtiger Erfolgsfaktor:

- Kernprozesse sind dokumentiert und standardisiert; Verantwortlichkeiten sind überwiegend klar vergeben.
- Der Digitalisierungsgrad der Kernprozesse liegt im mittleren bis gehobenen Bereich: Medienbrüche existieren noch, verhindern aber nicht grundsätzlich eine End-to-End-Digitalisierung.
- Prozesskennzahlen (Kosten, Durchlaufzeiten, Qualität) werden in Teilen bereits gemessen und ausgewertet.

Für KI ist dies ein entscheidender Hebel: Standardisierte, gut verstandene Prozesse mit vorhandenen Kennzahlen eignen sich besonders, um durch KI-gestützte Optimierungen (z.B. Prognosen, Anomalieerkennung, Entscheidungsunterstützung) messbare Effizienz- und Qualitätsgewinne zu erzielen.

## 2.9 Teil 8 – Use-Case-Management & Wertbeitrag (Score Ø ≈ 2,3 von 5)

Mit durchschnittlich rund 2,3 Punkten zählt Use-Case-Management zu den deutlich ausbaufähigen Feldern.

**Hier zeigt sich typischerweise:**

- Es existieren viele Ideen und Einzelinitiativen, aber kein standardisierter Prozess zur Identifikation, Bewertung und Priorisierung von KI-Anwendungsfällen.
- Business Cases und Nutzenmessung sind eher grob oder retrospektiv als systematisch geplant und nachverfolgt.
- Ein zentrales Portfolio-Management für KI-Projekte ist nicht etabliert; Transparenz über Status, Ressourcenbedarf und Wertbeitrag fehlt teilweise.

Für Maschinenfabrik NB bedeutet das: Das Unternehmen riskiert, dass KI-Aktivitäten sich verzetteln oder an der Organisation „vorbeilaufen“, wenn Use-Cases nicht klar priorisiert und mit messbaren Zielen versehen werden. Gleichzeitig eröffnet dies ein großes Potenzial: Schon der Aufbau eines einfachen, aber disziplinierten Use-Case-Managements kann Wirkung und Fokus massiv erhöhen.

## 2.10 Teil 9 – Monitoring & Weiterentwicklung (Score Ø ≈ 2,8 von 5)

Die Monitoring-Dimension liegt mit rund 2,8 Punkten im unteren Mittelfeld.

**Das deutet auf folgende Situation hin:**

- Für klassische Prozesse existieren bereits Kennzahlen und Berichte, für KI-spezifische KPIs (z.B. Modellqualität, Nutzungsralten, Business-Impact) hingegen kaum.
- Systematisches Modell-Monitoring, Retraining, Versionierung und Auditierbarkeit sind noch kaum institutionalisiert – was angesichts weniger produktiver KI-Lösungen derzeit plausibel ist.
- Erfahrungen aus Projekten werden nur begrenzt strukturiert dokumentiert und unternehmensweit geteilt.

Konsequenz: Kurzfristig ist diese Lücke beherrschbar, da sich Maschinenfabrik NB noch in einer frühen Verankerungsphase befindet. Mittel- bis langfristig muss Monitoring aber parallel zur Einführung produktiver KI-Lösungen mitwachsen, um Qualität, Compliance und Lerneffekte abzusichern.

### 3. Stärken und Entwicklungspotenziale

#### Top-3-Stärken:

1. **Prozessreife & Digitalisierung (ca. 3,6)** – Ihre Kernprozesse sind vergleichsweise gut strukturiert, dokumentiert und digitalisiert. Dies schafft eine hervorragende Basis, um KI entlang der Wertschöpfung gezielt einzusetzen und dauerhaft zu verankern.
2. **Kompetenzen (ca. 3,6)** – Es existiert bereits ein solides Grundverständnis für KI und digitale Technologien. Damit können weitere Use-Cases zügig aufgesetzt und intern verstanden werden, ohne bei null starten zu müssen.
3. **Technologie (ca. 3,3)** – Die IT-Landschaft ist auf einem guten Niveau; erste moderne Tools und Plattformen sind vorhanden oder kurzfristig aktivierbar. Das reduziert die notwendige Vorlaufzeit für die Umsetzung und Verankerung konkreter Use-Cases.

#### Aus diesen Stärken ergeben sich klare Chancen:

- Schnelle Realisierung operativer Quick Wins in bestehenden Prozessen (z.B. Produktionsoptimierung, Qualitätsprognosen, Sales-/Service-Unterstützung).
- Nutzung interner „Leuchttürme“ (Bereiche mit hoher Reife) als Referenz und Multiplikator für andere Bereiche.
- Aufbau eines wiederholbaren Vorgehensmodells, das auf bewährte technische und prozessuale Grundlagen aufsetzt.

#### Top-3-Entwicklungsfelder:

1. **Mensch & Kultur (ca. 2,3)** – Ohne gezieltes Change-Management, Dialogformate und Befähigung droht KI als rein technisches Thema wahrgenommen zu werden. Akzeptanz, Vertrauen und Experimentierfreude müssen deutlich gestärkt werden, um KI nachhaltig zu verankern.
2. **Use-Case-Management (ca. 2,3)** – Ideen sind vermutlich vorhanden, aber es fehlt an Systematik in Identifikation, Bewertung, Priorisierung und Nutzenmessung. Ohne diese Systematik besteht die Gefahr, Ressourcen auf „nice-to-have“-Use-Cases zu verteilen.
3. **Strategie & Monitoring (jeweils um 2,6–2,8)** – KI ist noch nicht klar in der Unternehmensstrategie verankert, und ein systematisches Monitoring von KI- und Dateninitiativen fehlt. Beides ist notwendig, um Richtung und Fortschritt der Transformation zu steuern.

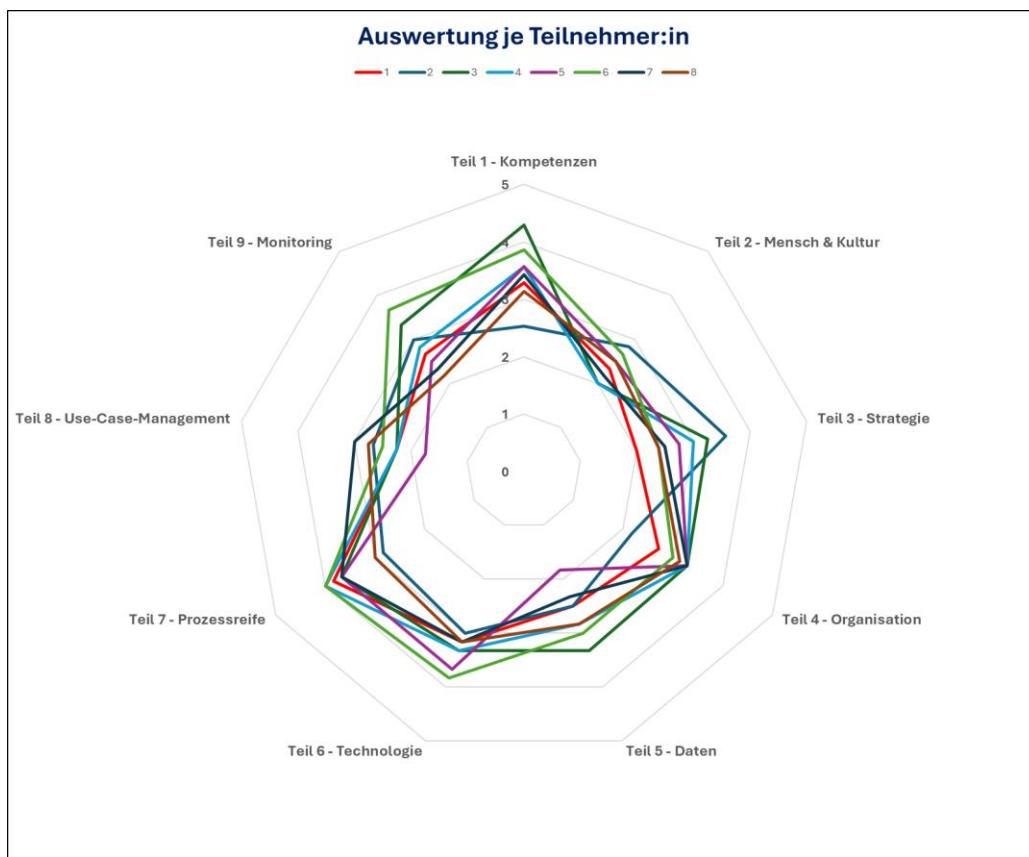
#### 4. Vergleich zwischen den teilnehmenden Personen

Die acht teilnehmenden Personen stammen aus demselben Unternehmenskontext (Maschinenfabrik NB, ca. 2.000–2.999 Mitarbeitende, Zuliefererumfeld). Die individuellen Scores je Dimension bewegen sich in relativ engen Korridoren; extreme Ausreißer sind nicht erkennbar.

- Die weichen Faktoren (Kompetenzen, Mensch & Kultur, Strategie, Organisation) werden von allen Teilnehmenden ähnlich eingeschätzt; Unterschiede bewegen sich überwiegend im Bereich von  $\pm 0,3$  Punkten.
- Bei harten Faktoren (Daten, Technologie, Prozessreife, Use-Cases, Monitoring) gibt es leichte Spannbreiten, aber kein klares Muster eines einzelnen „Optimisten“ oder „Pessimisten“.

#### Interpretation:

- Es existiert eine relativ konsistente Wahrnehmung des Status quo über verschiedene Rollen hinweg. Das erhöht die Robustheit der Ergebnisse und vereinfacht die Kommunikation: Man muss keine fundamentalen Wahrnehmungsunterschiede zwischen Geschäftsführung, IT und Fachbereichen moderieren.
- Die identifizierten Entwicklungsfelder (Kultur, Strategie, Use-Cases, Monitoring) werden offenbar von der Mehrheit ähnlich gesehen – ein guter Ausgangspunkt, um breit getragene Veränderungsprogramme aufzusetzen.



## 5. Strategische Einordnung und Normstrategie

Auf Basis der getrennten Betrachtung weicher (2,7) und harter Faktoren (3,07) ergibt sich für Maschinenfabrik NB folgendes Bild:

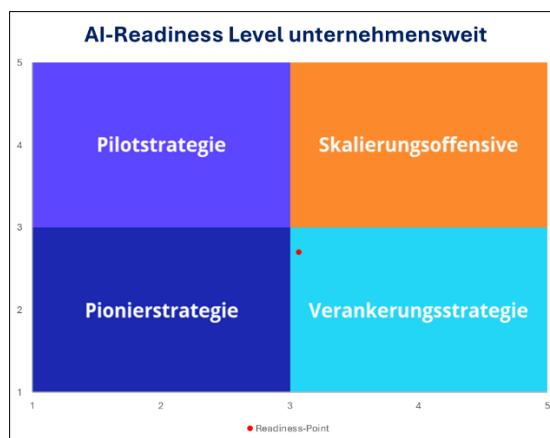
- Technologisch und prozessual verfügt das Unternehmen über ein tragfähiges Fundament, das bereits produktive KI-Einsätze erlaubt.
- Kulturell, strategisch und organisatorisch befindet sich die Organisation nicht mehr im reinen Aufbau, sondern am Übergang zu einer systematischen Verankerung: KI ist als Thema erkannt, erste Aktivitäten laufen, aber Standards und Governance sind noch nicht in allen Bereichen durchgängig etabliert.

Da sowohl der Weich- als auch der Hart-Index oberhalb der 2,5-Schwelle liegen, ist die passende Normstrategie die **Verankerungsstrategie**. Diese zielt darauf ab, KI fest in Strukturen, Prozessen und Kultur zu verankern und die Grundlage für eine anschließende Skalierung zu schaffen.

**Konkret bedeutet dies für Maschinenfabrik NB:**

- Bestehende und geplante KI-Use-Cases werden nicht mehr nur als Einzelpiloten betrachtet, sondern in ein übergreifendes Portfolio- und Governance-Modell eingebettet.
- Rollen, Verantwortlichkeiten und Entscheidungsprozesse für KI werden klar definiert und in der Linienorganisation verankert (z.B. KI-Owner, Data Owner, MLOps-Verantwortliche).
- Daten-, Technologie- und Prozessstandards werden so weiterentwickelt, dass sie wiederholbare, skalierbare KI-Einsätze ermöglichen.
- Kultur- und Kompetenzaufbau werden gezielt adressiert, um Akzeptanz und Nutzung von KI im Arbeitsalltag zu erhöhen.

Die Verankerungsstrategie vermeidet sowohl die Risiken einer vorschnellen Skalierung ohne stabile Basis als auch das Verharren in einer endlosen Pilotphase. Sie passt gut zum Status „KI-Starter mit solidem Fundament“ und eröffnet einen klaren Pfad zu einem späteren, kontrollierten Skalierungsausbau.



## 6. Konkrete, priorisierte Handlungsempfehlungen

Im Folgenden werden konkrete Empfehlungen entlang eines zeitlichen Horizonts strukturiert.

Die Maßnahmen sind so gewählt, dass sie sich gegenseitig verstärken und zur gewählten Verankerungsstrategie passen.

### 6.1 Kurzfristig (0–3 Monate)

#### 1. KI-Zielbild und Governance-Rahmen definieren

Inhalte: Gemeinsames Verständnis, welche Ziele Maschinenfabrik NB mit KI in den nächsten 3–5 Jahren verfolgt (z.B. Effizienz, Qualität, Services). Festlegung grundlegender Prinzipien, Rollen (Owner für KI-Themen, Datenverantwortliche) und Entscheidungswege für KI-Initiativen.

Nutzen: Klarheit für alle Stakeholder, Reduktion von Ad-hoc-Entscheidungen, höhere Kohärenz der Initiativen.

#### 2. 3–5 priorisierte Kern-Use-Cases auswählen und klar beschreiben

Inhalte: Strukturierte Ideation entlang der Wertschöpfung (z.B. Produktion, Instandhaltung, Qualität, Logistik, Vertrieb/Service), Bewertung nach Business-Impact, Machbarkeit und Datenlage, Auswahl eines Portfolios von Use-Cases, die sich gut für Verankerung eignen (nicht nur für kurzfristige Piloten).

Nutzen: Fokussierung der Ressourcen auf wenige, aber wirkungsstarke Vorhaben; Ausrichtung auf nachhaltige Nutzung statt einmaliger PoCs.

#### 3. Start eines KI-Grundlagenprogramms für Schlüsselrollen ("KI-Führerschein light")

Inhalte: Kompakte Schulungen für Führungskräfte, Prozessverantwortliche und ausgewählte Fachexpert:innen zu Grundlagen von KI, Chancen und Grenzen, Verantwortlichkeiten und typischen Use-Cases im Maschinenbau.

Nutzen: Gemeinsame Sprache, Reduktion von Unsicherheiten, Befähigung für fundierte Entscheidungen in den anstehenden Projekten.

## 6.2 Mittelfristig (3–12 Monate)

### **1. Umsetzung und Verfestigung der priorisierten Use-Cases mit klaren Erfolgskriterien**

Inhalte: Umsetzung der ausgewählten Use-Cases entlang eines standardisierten Vorgehens (z.B. von Problemdefinition und Datenanalyse über Prototyp/MVP bis hin zum produktiven Einsatz). Festlegung und Messung konkreter KPIs (z.B. Ausschussreduktion, Stillstandszeiten, Forecast-Genauigkeit, Durchlaufzeiten) sowie Definition von Betriebs- und Supportstrukturen.

Nutzen: Messbarer Business-Impact, praktische Lernerfahrungen, Stärkung der Akzeptanz durch sichtbare Erfolge, Aufbau eines „Blueprints“ für weitere Use-Cases.

### **2. Datenbasis und Data Governance in den priorisierten Bereichen etablieren**

Inhalte: Analyse der Datenlücken und -qualitätsprobleme in den priorisierten Prozessen, Umsetzung gezielter Maßnahmen (z.B. bessere Datenerfassung an Maschinen, Stammdatenbereinigung, Einführung oder Ausbau von Schnittstellen, Definition von Data Owners, erste Data-Governance-Regeln).

Nutzen: Reduktion des Aufwands für jedes weitere KI-Projekt, höhere Ergebnisqualität, geringeres Projekt- und Betriebsrisiko.

### **3. Aufbau eines schlanken Use-Case- und Portfolio-Managements**

Inhalte: Einführung eines einfachen, aber verbindlichen Rahmens zur Erfassung, Bewertung, Priorisierung und Nachverfolgung von KI-Use-Cases (z.B. standardisiertes Canvas, Scoring-Modell, Portfolioübersicht).

Nutzen: Höhere Transparenz über laufende und geplante Vorhaben, bessere Allokation von Ressourcen, Vermeidung von Doppelarbeit, Vorbereitung auf spätere Skalierung.

### **4. Etablierung grundlegender Monitoring- und Lernmechanismen**

Inhalte: Definition erster KI-spezifischer KPIs (z.B. Modellgüte, Nutzungsrationen, Business-Impact), Aufsetzen einfacher Monitoring-Prozesse sowie strukturierter Lessons-Learned-Formate nach jedem Projekt.

Nutzen: Systematischer Wissensaufbau, verbesserte Entscheidungsgrundlage für Skalierung oder Abbruch von Use-Cases, Schaffung von Transparenz für Management und Mitarbeitende.

## 6.3 Langfristig (12+ Monate)

### 1. Übergang in ein stabiles KI-Betriebsmodell

Inhalte: Für erfolgreiche Use-Cases: Überführung in einen stabilen Regelbetrieb mit klaren Verantwortlichkeiten (Betrieb, Monitoring, Weiterentwicklung), Integration in bestehende Prozesse und Systeme, regelmäßiges Retraining/Updates. Definition von Standards (Prozesse, Rollen, Templates), die für weitere KI-Projekte wiederverwendet werden können.

Nutzen: Nachhaltige Wertrealisierung, Vermeidung von "Proof-of-Concept Friedhöfen", Aufbau wiederholbarer Strukturen.

### 2. Schrittweise Ausweitung auf weitere Anwendungsfelder (kontrollierte Skalierung)

Inhalte: Basierend auf den Lernerfahrungen werden zusätzliche Use-Cases in angrenzenden Bereichen identifiziert und über das etablierte Portfolio- und Governance-Modell gesteuert.

Nutzen: Schrittweise Skalierung, beherrschbare Risiken, wachsender Business-Impact über mehrere Geschäftsbereiche.

### 3. Verankerung von KI in Kultur, Führung und HR-Instrumenten

Inhalte: Integration von KI-Kompetenzen und -Erfahrungen in Rollenprofile, Zielvereinbarungen und Entwicklungsprogramme; Aufbau eines sichtbaren Netzwerks von KI-Champions; kontinuierliche Kommunikations- und Beteiligungsformate für Mitarbeitende.

Nutzen: KI wird vom Projekt- zum Organisations- und Führungsthema, was langfristig Resilienz und Innovationsfähigkeit steigert.

## 7. Passende Beratungsleistungen von scaleyour.ai

Auf Basis der Analyse ergeben sich für Maschinenfabrik NB insbesondere folgende scaleyour.ai Leistungen als sinnvoll:

### 1. KI-Führerschein (Weiterbildungsangebot)

Warum passend: Die Dimensionen Kompetenzen und Mensch & Kultur liegen im Bereich 2,3–3,6. Es besteht bereits ein Fundament, das durch zielgerichtete, praxisnahe Weiterbildung schnell auf ein höheres Niveau gehoben werden kann – insbesondere für Führungskräfte, Prozessverantwortliche und Schlüsselpersonen in der Produktion.

Nutzen: Gemeinsames Verständnis von KI, höhere Entscheidungsfähigkeit, Reduktion von Unsicherheiten und Widerständen.

### 2. Strategieworkshop KI-Vision & Roadmap

Warum passend: Die strategische Dimension liegt im Bereich knapp unter 3; eine unternehmensweit geteilte KI-Vision und eine priorisierte Roadmap fehlen noch.

Inhalte: Schärfung der Rolle von KI in der Unternehmensstrategie, Festlegung von Stoßrichtungen entlang der Wertschöpfung, Ableitung der Verankerungsstrategie und Übersetzung in eine konkrete 12–24-Monats-Roadmap.

### 3. Individuelle Use-Case-Entwicklung

Warum passend: Use-Case-Management ist ein ausgewiesenes Entwicklungsfeld. Die Auswahl und Ausgestaltung der ersten 3–5 Kern-Use-Cases ist entscheidend für Akzeptanz und Business-Impact.

Inhalte: Moderierte Identifikation, Bewertung und Ausgestaltung von Use-Cases, Erstellung belastbarer Business Cases und Umsetzungskonzepte bis hin zum PoC/MVP.

### 4. Change Management & Kommunikationsbegleitung

Warum passend: Schwächen in den Dimensionen Mensch & Kultur und Monitoring weisen auf einen erhöhten Bedarf an strukturierterem Change-Management hin.

Inhalte: Stakeholder-Analyse, Kommunikations- und Beteiligungskonzepte, Begleitung der Projekte aus Sicht der Mitarbeitenden (z.B. Umgang mit Rollenveränderungen, Sorgen und Erwartungen), Aufbau eines internen Netzwerks von KI-Champions.

Mit dieser Kombination aus strategischer Klarheit, gezielter Verankerung ausgewählter Use-Cases, Kompetenzaufbau und Change-Begleitung kann Maschinenfabrik NB die nächsten 12–24 Monate nutzen, um von einem soliden KI-Starter zu einem Unternehmen zu werden, das KI messbar, sicher und für Mitarbeitende nachvollziehbar in seine Wertschöpfung integriert – und damit die Grundlage für eine spätere Skalierung legt.

## Ihre Kontaktmöglichkeiten:

**Stefan Maier, CEO & Founder:**



E-Mail: [stefan.maier@scaleyour.ai](mailto:stefan.maier@scaleyour.ai)

Phone: +49-151-11354921

LinkedIn: [linkedin.com/in/stefan-maier-ed](https://linkedin.com/in/stefan-maier-ed)

**Finn Reiche, COO & Founder:**



E-Mail: [finn.reiche@scaleyour.ai](mailto:finn.reiche@scaleyour.ai)

Phone: +49-176-61958156

LinkedIn: [linkedin.com/in/finn-reiche/](https://linkedin.com/in/finn-reiche/)