



STRATEGIC WORKFORCE PLANNING

Future Skills & Workforce Transformation

Wie Unternehmen ihre Belegschaft fit für KI machen

Whitepaper-Präsentation

📅 Januar 2026

📄 Professional Insights Series

ASPECT CONSULTING
Immer einen Sprung voraus



Kernaussagen zur Transformation



Tiefgreifender KI-Impact bis 2030

KI transformiert nicht nur Aufgaben, sondern ganze Rollen und Geschäftsmodelle. Der Handlungsdruck steigt exponentiell, so geben 86% an, dass KI und Informationsverarbeitende Technologien die Transformation von Geschäftsmodellen bestimmen.



Kritische Skills Gap & Nutzungskluft

Hohe Adoption (54% der AN nutzten KI in den letzten 12 Monaten), aber geringe tägliche Tiefe (14% der AN nutzen täglich KI). Technische Skills veralten rasant, was kontinuierliches Upskilling erfordert.



Neuer Kompetenz-Mix

Bis zu 40% der Arbeitnehmer müssen ihr Skill-Set aufgrund technologischer Entwicklungen anpassen: Gefragt ist nicht mehr Technik allein, sondern ein breites Zusammenspiel aus digitalen, analytischen, sozialen und Management-Skills - kontinuierliches Lernen wird zur Grundvoraussetzung.



Strategie & ROI

Erfolgshebel sind Work-based Learning und personalisierte Lernpfade. Der ROI ist messbar: 30% Produktivitätssteigerung und klare Use Cases für effizientere Personalprozesse.

Key Facts & Figures

54%

KI-Nutzung in den letzten 12 Monaten

14%

Tägliche Nutzung

40%

Der AN müssen ihr Skill-Set erweitern

+30%

Produktivitätssteigerung

Implementierungs-Roadmap

1

Assessment & Strategie

Status Quo, Ziele definieren

2

Pilotprogramme

Use Cases testen

3

Skalierung

Rollout & Enablement

4

Optimierung

KPI-Tracking & Anpassung

Optimismus verdoppelt die Motivation

Skill Relevanz & Motivation



101%

Mitarbeitende, die sehr optimistisch in Bezug auf die Zukunft ihrer **Rolle** im Unternehmen sind, sind etwa doppelt so motiviert wie jene, die nicht optimistisch sind.



91%

Mitarbeitende, die glauben, dass all ihre **Fähigkeiten** relevant bleiben, sind fast doppelt so motiviert wie jene, die davon ausgehen, dass ihre Skills keine Relevanz mehr haben werden.

Leadership & Lernunterstützung



72%

Hoher **Vertrauensgrad** in Führungskräfte steigert Transformationsbereitschaft und Motivation massiv.



73%

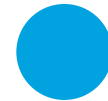
Unternehmen mit **klaren Lernpfaden** schaffen Commitment und Motivation für GenAI & neue Technologien.

Zentrale Treiber der Transformation



Geschwindigkeit des Wandels

Technische Fähigkeiten veralten heute schneller denn je (< 5 Jahre), in einigen Bereichen wie KI bereits nach 2,5 Jahren. Dies erzeugt einen permanenten Umschulungsdruck ("Reskilling Emergency").



Nutzungskluft & Adoption

Während 54% der Belegschaft KI nutzen, integrieren nur 14% GenAI tief in ihre täglichen Workflows. Es fehlt oft an konkreten Use Cases und Enablement.



Produktivitäts- & Finanzdruck

55% der Arbeitnehmer spüren finanzielle Belastungen. Unternehmen müssen Effizienzsteigerungen durch KI realisieren, ohne das Vertrauen und die Motivation der Belegschaft zu gefährden.

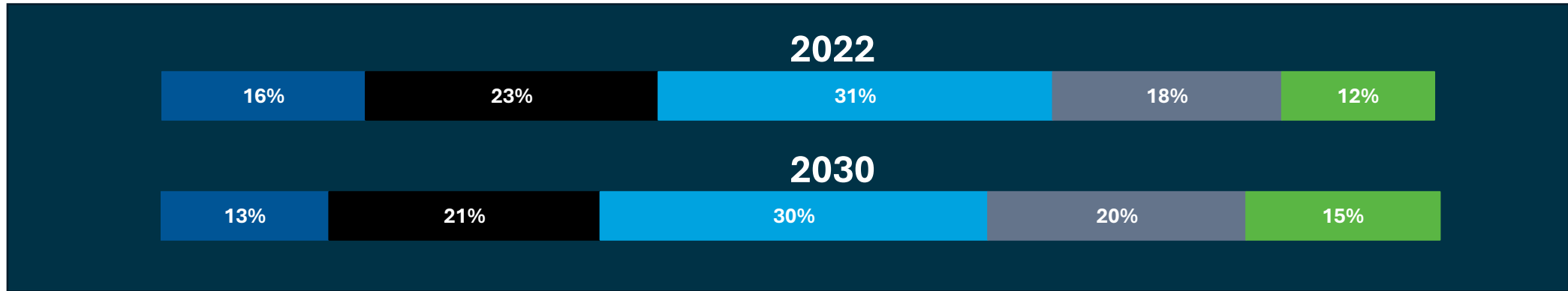


Systemische Fragmentierung

Bestehende Trainingslandschaften sind oft zersplittert und nicht skalierbar. Es fehlt an integrierten Lernökosystemen, die Upskilling nahtlos in den Arbeitsfluss einbetten.

Branchenübergreifende Veränderung in den Berufsfeldern

Verteilung der Skill-Nachfrage (Total = 100%)



Grundlegenden kognitive Skills

-19%

Routinebüro
Einfache Kommunikation
Repetitive Aufgaben

Fortgeschrittene kognitive Skills

-9%

Analysen
Komplexe Texte
Data Analytics

Physische und manuelle Skills

-3%

Handwerkliche Tätigkeiten
Feinmotorik
Inspektion von Geräten

Soziale & emotionale Skills

+11%

Kommunikation
Verhandlungsgeschick
Empathie & Führung

Technologische Skills

+25%

Fortgeschrittene IT-Fähigkeiten
GenAI & LLMs
Sicherer Umgang mit Tools

AI Literacy & Ethics

Verständnis von KI-Funktionsweisen, Grenzen, algorithmischem Bias, Datenschutz und Governance (EU AI Act).

Mensch-KI-Kollaboration

Effektives Prompting, Human-in-the-loop Qualitätssicherung und Prozess-Automatisierung.

DER AI-EFFEKT

Messbarer Mehrwert durch gezielten Einsatz

30%

Automatisierungspotenzial

Arbeitnehmer mit spezialisierten KI-Kompetenzen erzielen signifikant höhere Produktivitätswerte. Ein klarer Indikator für den ROI von Upskilling-Investitionen.

Quellen: McKinsey Global Institute (2024)

Erfolgsmodelle aus der Praxis

Recruiting & Talentakquise



- Automatisierte Stellenbeschreibungen
- CV-Screening und Bewerberselektion
- Automatisierte Kandidatensuche
- Personalisierung von Stellenanzeigen
- Bewerberkommunikation

Workforce Planning



- Strategische Personalplanung mit KI-gestützten Prognosen
- Skills-Mapping und Kompetenzanalyse
- Nachfolgeplanung
- Vorhersage von Fluktuationsrisiken

HR-Service-Delivery



- KI-Agenten für Routineanfragen
- KI-Chatbots zur 24/7-Unterstützung neuer Mitarbeiter
- Automatisierte Workflows
- Self-Service-Portale mit KI-Unterstützung

Der Mensch bleibt unverzichtbar:

- **Entscheider & Qualitätsprüfer**
 - KI liefert Vorschläge – Menschen prüfen, bewerten, verantworten.
- **Innovator & Problemlöser**
 - Kreativität, Kontext & strategisches Denken wachsen an Bedeutung.
- **Beziehungsgestalter & Führungskraft**
 - Empathie, Vertrauen, Kommunikation – zentrale Wachstumsfaktoren, die KI nicht substituiert.
- **Prozess-Architekt & KI-Navigator**
 - Menschen gestalten, wie KI sinnvoll eingesetzt wird – Technologie ist nur ein Verstärker.

Ist die Organisation optimal aufgestellt?

Viel Zeit wird häufig für operative und repetitive Tätigkeiten aufgewendet. Diese Aufgaben binden die HR-Mitarbeitenden, die auf der strategischen und taktischen Ebene sinnvoller eingesetzt werden könnten.

Die Lösung

Klare Fokussierung auf die strategische und taktische Ebene bei gleichzeitiger Automatisierung der operativen Ebene führt zu hohen Effizienzgewinnen.



Strategische Ebene

- ✓ Aufgaben, die qualifizierte Mitarbeitende erfordern
- ✓ Einsatz von HR Analytics & KI für Entscheidungen



Taktische Ebene

Aufgaben, die standardisiert, digitalisiert oder outgesourct werden können, um Ressourcen freizusetzen.



Operative Ebene

Repetitive Tätigkeiten mit hohem manuellem Aufwand, die durch KI-Modelle und Technologie effizienter gestaltet werden.

WERTSCHÖPFUNG

AUTOMATISIERUNGSPOTENZIAL



HR-Organisation

Strukturelle Ausrichtung für maximale Effizienz und strategische Schlagkraft.

STRUKTUR



HR-Prozesse

Optimierte Abläufe, klare Standards und reduzierte Komplexität.

ABLAUF



HR-Tools & Tech

Digitale Unterstützung, Automatisierung und datenbasierte Entscheidungen mit Hilfe von KI.

SYSTEME



Change-Management

Befähigung der Mitarbeitenden für Wandel und Resilienz.

KULTUR

Das Ziel: Mein effizienter HR-Bereich

Mit der ganzheitlichen Betrachtung der Aspekte ORGANISATION, PROZESSE, TECHNOLOGIE und MENSCHEN wird die Transformation erfolgreich sein.

TRANSFORMATION STARTEN





1

Upskilling vs. Reskilling

Skills-first-Ansatz

Fokus auf Fähigkeiten statt starrer Rollen. Gezieltes Upskilling für bestehende Jobs und tiefgreifendes Reskilling für neue KI-getriebene Berufsbilder.

2

Agile Lernformate

Blended & Flow of Work

Kombination aus E-Learning und Präsenz (Blended). Microlearning-Module und "Learning-in-the-Flow-of-Work" für direkte Anwendbarkeit im Alltag.

3

KI-Personalisierung

Adaptive Pfade & Tutoring

Nutzung von KI für individuelle Skills-Assessments und adaptive Lernpfade. GenAI-Tutoren bieten personalisiertes Feedback in Echtzeit.

4

Work-based Learning

Praxisnahe Integration

Implementierung von Apprenticeships, CTE-Programmen (Career Technical Education) und Mentoring für direkten Praxistransfer.

5

Starke Partnerschaften

Ökosystem-Ansatz

Kooperation mit Hochschulen, EdTech-Anbietern und Allianzen (z.B. Allianz für KI-Kompetenz) zur Erweiterung des Lernangebots.

6

Governance & Enablement

Rahmenbedingungen

Responsible AI Training, gezieltes Führungskräfte-Coaching und proaktives Change Management zur Sicherung der Akzeptanz.



- über 25 Jahre Kompetenz in HR-Transformation
- mehr als 50 umgesetzte Projekte, von Change-Management-Projekten bis zu komplexen Neueinführung umfassender HR IT-Systeme
- Kompetente Berater mit umfassender Expertise in der Digitalisierung von HR-Prozessen

Kontaktieren Sie uns noch heute und sichern Sie sich Ihr kostenloses Erstgespräch.

UNSERE KOMPETENZFELDER



HR-Organisationsmanagement



HR-Prozessmanagement



HR-Tools & Technology



Change-Management & VUCA-Empowerment

Aspect Consulting GmbH



STANDORT

Friedrich-Ebert-Anlage 36
60325 Frankfurt am Main



TELEFON

0172 / 301 333 7



E-MAIL

info@aspectconsulting.de

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage



Impressum

Aspect Consulting
Friedrich-Ebert-Anlage 36
D-60325 Frankfurt am Main

Telefon: +49 172 3013337
E-Mail: info@aspectconsulting.de
Handelsregister: Amtsgericht Frankfurt am Main HRB 131569

Geschäftsführer

Thalina Fuchs
Julian Fuchs
Frank Ritzmann

Identifikationsnummern

USt.Id. DE323514381
St-Nr. 045 228 50592

© 2026 Aspect Consulting GmbH