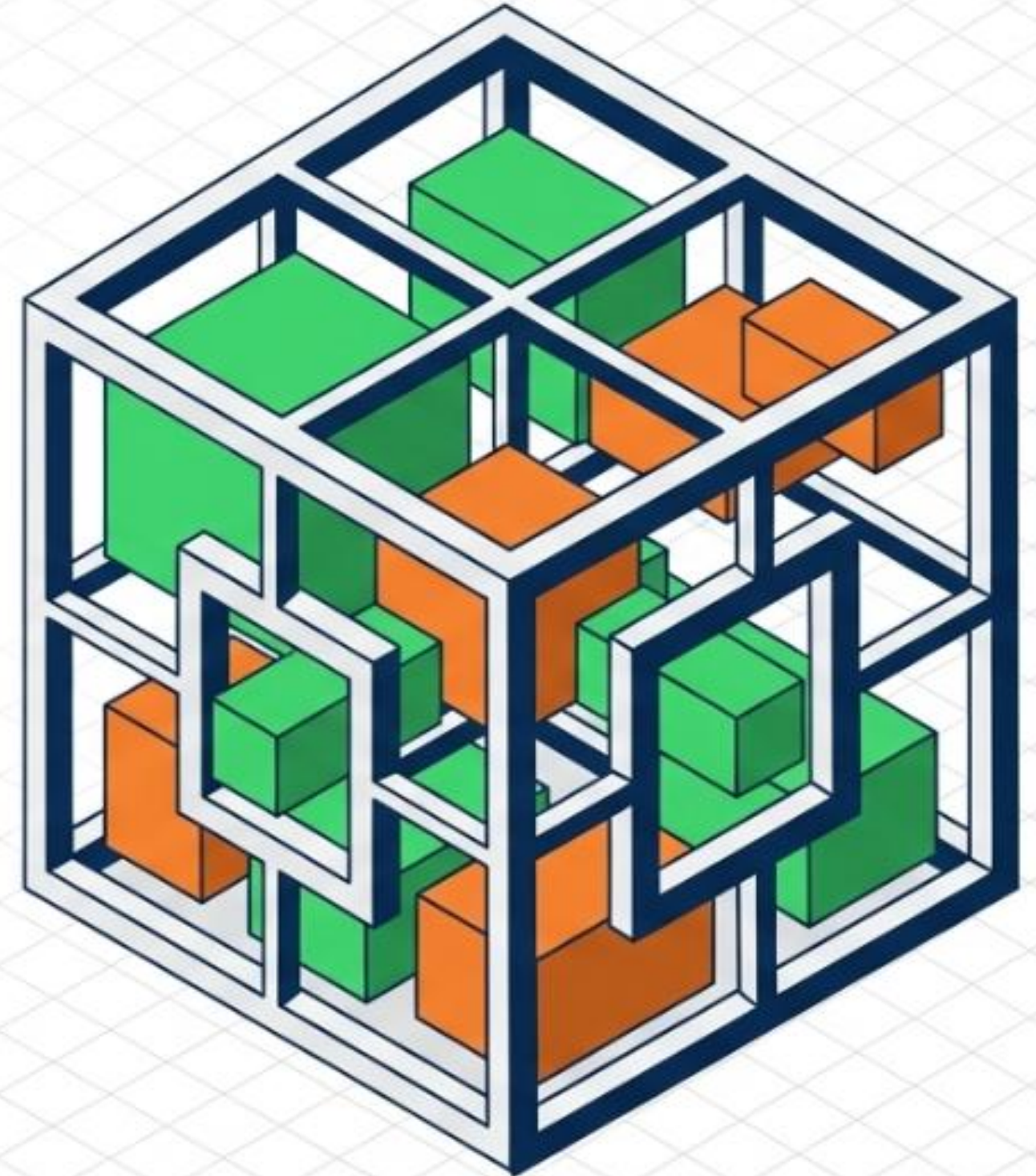


Personalentwicklung mit Künstlicher Intelligenz

# Return on Talent Maximieren: Der KI-gestützte HR-Blueprint

Wie autonome Agenten und smarte Dashboards die Rolle von Dualen Studenten vom manuellen Zuarbeiter zum strategischen AI-Insights-Operator transformieren.



# Agenda:

1. Herausforderung Dualer Studenten
2. Phase 1: AI-First Sprint Vorbereitung
3. Phase 1: AI-First Analyse
4. Phase 3: AI-First Agents
5. AI Upskilling

# 1) HERAUSFORDERUNG DUALER STUDENTEN

# KI als strategischer Hebel zur Talentbindung und -entwicklung.

## Die Herausforderung

Hochkomplexes Anforderungsprofil trifft auf manuelle, kaum skalierbare HR-Betreuung.



42% der dualen Studenten erwägen nach dem Abschluss einen Arbeitgeberwechsel aufgrund starrer Strukturen.

## Die Lösung

Ein integriertes KI-gestütztes HR-Dashboard, das den gesamten Lebenszyklus orchestriert – von Onboarding über adaptives Lernen bis zur Retention.



## Der Impact

72% Zeitersparnis bei administrativen Routineaufgaben. Transformation zum AI-first Mindset mit einem Breakeven nach bereits 6-9 Monaten.



# Duale Studenten sind der Motor der Zukunft – wenn sie richtig entwickelt werden.

**120.000+**

Duale Studenten in  
Deutschland (2024)

**95%**

Übernahmequote bei  
Partnerunternehmen

**3x**

Schnellere Einarbeitung vs.  
traditionelle Absolventen



Unternehmen investieren früh in diese Talente. Duale Studenten kombinieren Theorie und Praxis von Tag eins an.

Nur eine gezielte Personalentwicklung maximiert diesen **Return on Talent**.

# Manuelle Prozesse scheitern an Gen-Z-Ansprüchen und operativer Komplexität.

Die Erwartungslücke	
Was Gen Z erwartet	Was Unternehmen bieten
<ul style="list-style-type: none"><li>● Individuell, regelmäßiges Echtzeit-Feedback</li><li>● KI-gestützte Lernempfehlungen</li><li>● Klare Karriereperspektiven</li><li>● Digitales, agiles Arbeiten</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Generisch, jährliche Standardgespräche</li><li>● Starre Schulungskataloge</li><li>● Unklare Weiterentwicklung</li><li>● Analoge, bürokratische Prozesse</li></ul>



## Mangelnde Skalierbarkeit

Keine individuelle Betreuung ab 10-50 Studenten möglich.



## Datensilos

Kompetenzen und Lernziele existieren isoliert voneinander.



## Hohe Fluktuation

Mangelnde Bindung führt zu Ersatzkosten in Höhe von 50-150% des Jahresgehalts.



## Reaktive PE

Maßnahmen folgen Problemen, statt sie zu antizipieren.

# Der technologische Wendepunkt: Von manuell zu autonom

## Früher

PE war manuell, zeit- und kostenintensiv – individuell kaum leistbar.

## Heute

KI-Modelle können in Echtzeit lernen, analysieren und personalisiert empfehlen.

## Morgen

Autonome KI-Agenten übernehmen ganzheitliche PE-Prozesse – End-to-End.

**KI-Enabler:** Fortschritte in LLMs · Multimodalität · Agentische Systeme · Niedrige Integrationskosten · DSGVO-konforme On-Premise-Lösungen

## **2) PHASE 1: AI-FIRST SPRINT VORBEREITUNG**

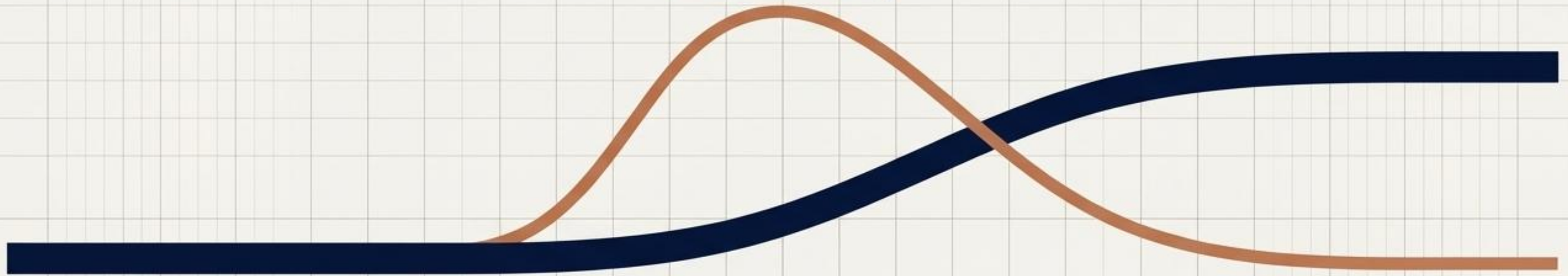
# Der Paradigmenwechsel: Vom Fragment zum System

Die aktuelle KI-Nutzung durch isolierte Experimente erzeugt **kurzfristige Effizienzgewinne**, löst aber **nicht das Kernproblem**: hoher administrativer Overhead und lange Entscheidungszyklen.

	 <b>Status quo: KI-Piloten</b>	 <b>Zielbild 2026: AI-First Ansatz</b>
<b>Ansatz</b>	Isolierte Tools	Integrierte Systemarchitektur
<b>Fokus</b>	Reduktion einzelner Aufgaben	Strategische Synchronisation
<b>Latenz</b>	Reaktionszeit in Tagen	Reaktionszeit in <b>Sekunden</b>
<b>Ergebnis</b>	Lokale Effizienz	<b>Skalierbarer Wettbewerbsvorteil</b>

# Die Roadmap: Ein schneller, schlanker 3-Wochen-Sprint

Human-in-the-loop



**Phase 1: Governance & Fundament.**  
Etablierung sauberer Spielregeln und klarer Verantwortlichkeiten.

**Phase 2: Analyse & Dekomposition.**  
Chirurgische Zerlegung der Jobs in automatisierbare Bestandteile.

**Phase 3: Realisation & Change.**  
Agenten gehen live. Menschen bleiben im Loop für messbaren Impact.



**+ 30-42 %**  
Kapazitätssteigerung



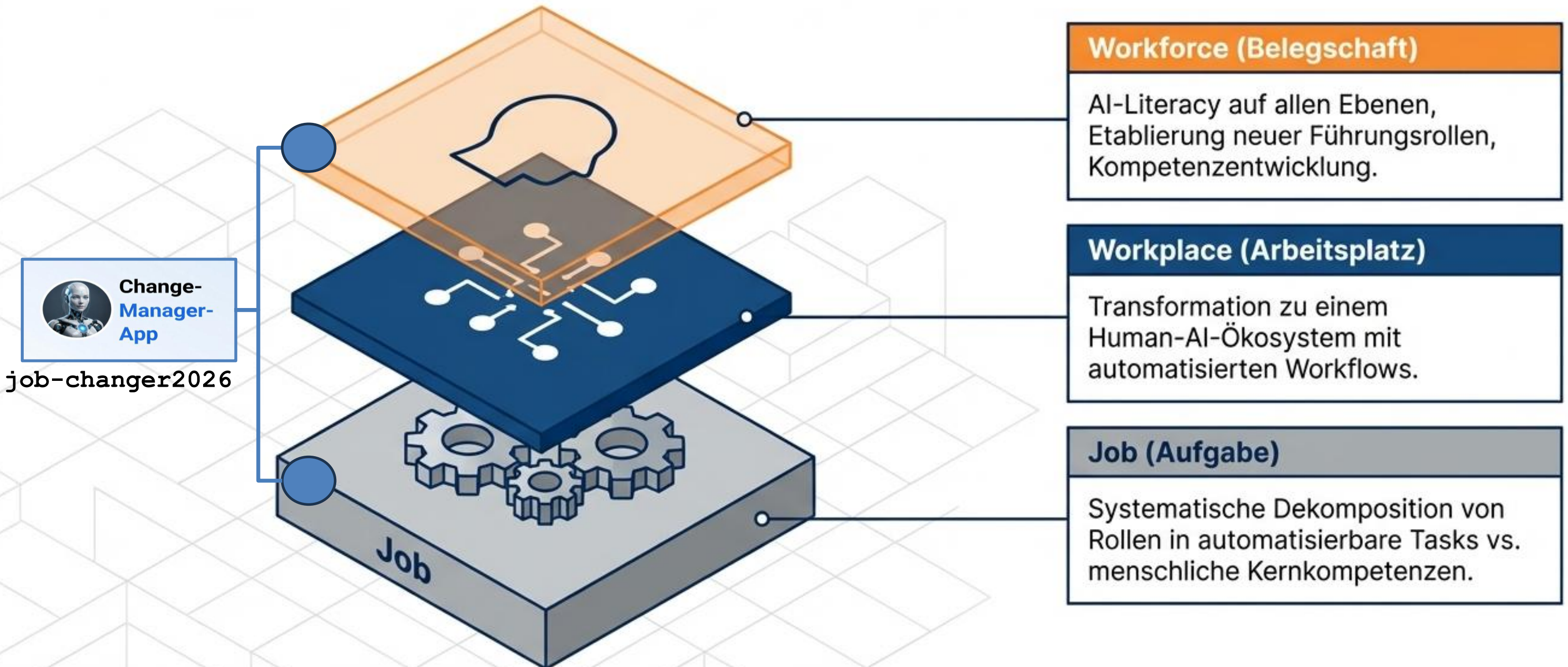
**- 80 %**  
Analyseaufwand



**3 Wochen**  
Transformation Sprint

## **3) PHASE 2: AI-FIRST ANALYSE**

# Erfolgreiche Automatisierung erfordert die Neugestaltung von Job, Workplace und Workforce.

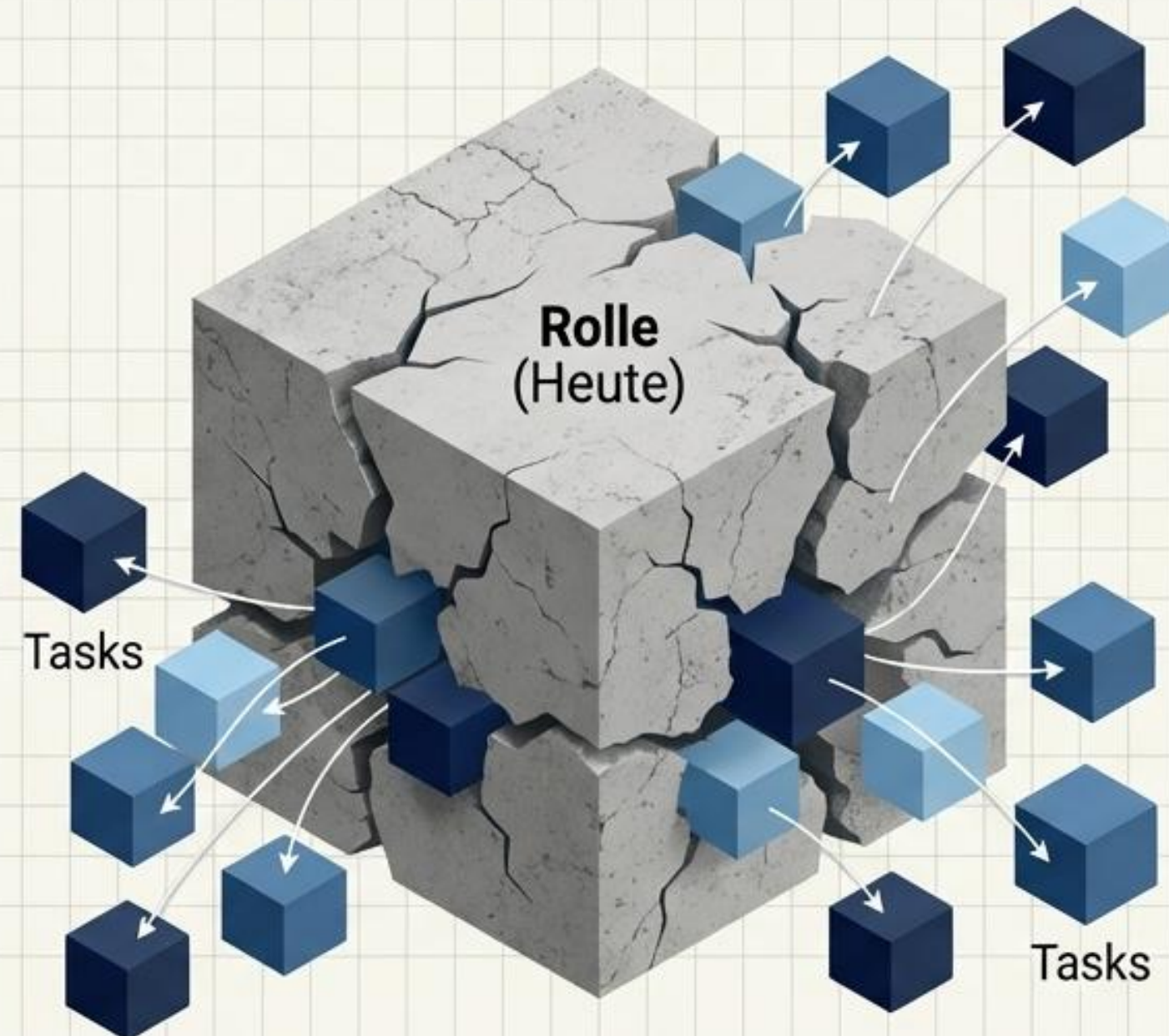


# Rollen-Redesign: Granulare Analyse statt vager Schätzungen

Erfolgreiche Automatisierung erfordert die Neugestaltung von Job, Workplace und Workforce.

## Der Ansatz (The Method):

- Dekomposition komplexer Berufsbilder in messbare Einheiten.
- Identifikation von 15 spezifischen Tasks pro Rolle.
- Bewertung: Messung in Mitarbeiterjahren (MJ) und Sachkosten.



## Der Mehrwert (The Value):

Transparente Business Cases: Eine klare Gegenüberstellung von Ist-Kosten und Einsparpotenzial.

# Der Duale Student als Leuchtturm: Diese Initiative liefert die Blaupause für die AI-first Restrukturierung der gesamten Agentur.

## Proof of Concept

Was bei hochfrequenten, administrativen Junior-Tasks funktioniert, dient als validiertes Modell für komplexe Senior-Workflows.

## Employer of Choice

Publicis Media positioniert sich am Arbeitsmarkt nicht als Verwalter von Tabellen, sondern als Vorreiter der Mensch-Maschine-Kollaboration.

## Dual Student Initiative

## Management

## Senior Roles

## Clients

**Transform the base, elevate the agency.**

# Vom Datensammler zum AI-Insights-Operator.

	Gestern (Datensammler) 	Morgen (AI-Insights-Operator) 
Kernfunktion	Lückenbüßer für Fleißaufgaben. 	Innovation-Driver und AI-Pionier im Kundenteam. 
Arbeitsweise	Manuell, Excel-fokussiert, Copy-Paste, Silo-Denken. 	Agenten-gesteuert, API-Fokus, Orchestrierung von KI-Tools. 
Wertbeitrag	Fehlerfreie Ausführung vordefinierter administrativer Schritte. 	Generierung strategischer Insights und Prozess-Optimierung. 
Skills	Systemkenntnisse und Fleiß. 	Prompt-Engineering, Daten-Analyse, kritisches Denken. 

Der Fokus verschiebt sich radikal vom reinen Aggregieren und Bewegen von Daten hin zur strategischen Beratung und Prozessarchitektur.

Die Automatisierung von 15 Kern-Tasks transformiert 72% der Arbeitszeit in strategische Kundenberatung – bei einem ROI innerhalb von 6-9 Monaten.



### Die Ausgangslage

15 isolierte, manuelle Tasks binden aktuell exakt 1,0 Mitarbeiterjahre (MJ) pro Dualem Studenten. Der Fokus liegt auf reiner Datenaggregation.



### Der KI-Hebel

Durch den gezielten Einsatz von Automatisierung, generativer KI und agentischen Assistenten verdampfen 0,72 MJ an repetitivem Aufwand.

### Die Transformation



Ein holistischer "Organization to Value" (OtV)-Ansatz richtet Workplace (Tech, Prozesse) und Workforce (Kultur, Leadership) synchron auf das neue Zielbild aus.

### Der Business Case



Investitionen von 15-20k EUR p.a. generieren einen sofortigen Gegenwert von 35-45k EUR Lohnkostenäquivalent. Breakeven: 6-9 Monate.

# Aktuell bindet ein fragmentiertes Portfolio aus manueller Fleißarbeit 1,0 Mitarbeiterjahre (MJ) pro Kopf.

## Data & Analytics (0,40 MJ)



## Operations & Setup (0,25 MJ)



## Communication, Admin & Creation (0,35 MJ)



Key Insight: Fast die Hälfte der Kapazität fließt in das bloße “Bewegen von Daten” anstatt in deren strategische Interpretation.

# Der Paradigmenwechsel: Die Rolle des Dualen Studenten wandelt sich vom reinen Zuarbeiter zum technologisch befähigten "AI-Insights-Operator".

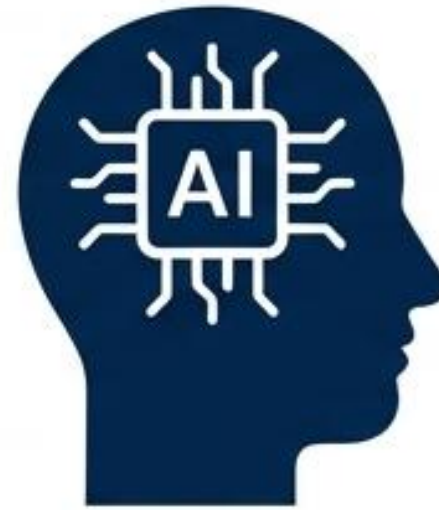
	Gestern (Datensammler)	Morgen (AI-Insights-Operator)
Kernfunktion	Lückenbüßer für Fleißaufgaben.	Innovation-Driver und AI-Pionier im Kundenteam.
Arbeitsweise	Manuell, Excel-fokussiert, Copy-Paste, Silo-Denken.	Agenten-gesteuert, API-Fokus, Orchestrierung von KI-Tools.
Wertbeitrag	Fehlerfreie Ausführung vordefinierter administrativer Schritte.	Generierung strategischer Insights und Prozess-Optimierung.
Skills & Talent	Systemkenntnisse und Fleiß.	Prompt-Engineering, Daten-Analyse, kritisches Denken.

# LÖSUNG | Die drei Hebel der KI-Automatisierung



## Automatisiert

Vollständige Übernahme durch Algorithmen (Skripte & Makros).



## Augmentiert

Co-Pilot / Human-in-the-loop. KI steigert Geschwindigkeit oder Qualität, Mensch bleibt im Loop.



## Agentischer Assistent

Autonome Agenten. Komplexe Handhabung ohne menschlichen Trigger.

**Regel: Exakt eine Kategorie pro Task**

# Gezieltes KI-Mapping: 14 von 15 Kern-Tasks können durch spezifische KI-Technologien massiv beschleunigt oder eliminiert werden.

	Menschlich (Exklusiv)	Automatisiert (API)	Augmentiert (LLM)	Agentischer Assistent (Bots)
1. Reporting-Erstellung (0,20 MJ) Abrechnungsvorbereitung (0,05 MJ) Datenbereinigung (0,05 MJ)		✓ ✓ ✓		
2. Kampagnen-Monitoring (0,15 MJ) Ad-Management Support (0,07 MJ) Termin- & Projektmanagement (0,05 MJ) Qualitätssicherung (0,03 MJ)				✓ ✓ ✓ ✓
3. Präsentationen (0,10 MJ) Media-Planung (0,10 MJ) Marktrecherche (0,08 MJ) Content & Keywords (0,07 MJ) Pitch & Doku (0,03 MJ)			✓ ✓ ✓ ✓ ✓	
4. Kommunikation mit Vermarktern (0,02 MJ)	✓			

Fokus-Hebel: Reporting & Monitoring bieten mit zusammen 0,35 MJ das größte sofortige Einsparpotenzial.

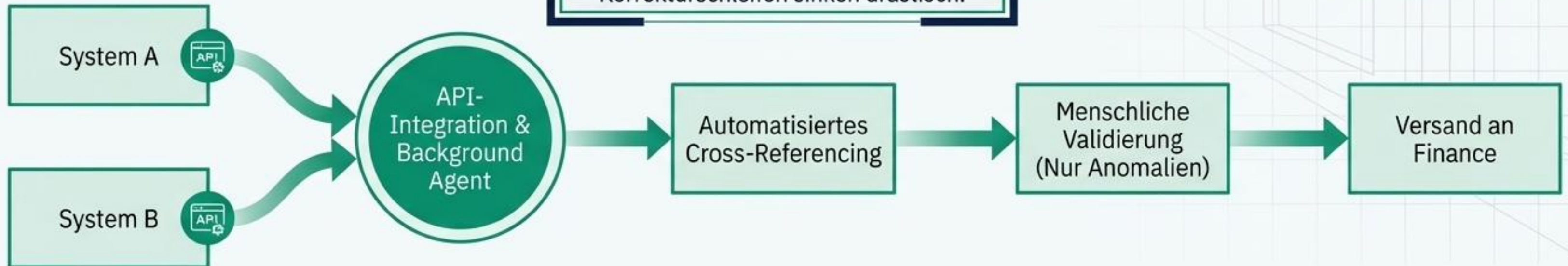
# Action Bumper: Workflow-Transformation im Detail: Vom manuellen Abgleich zur intelligenten Orchestrierung am Beispiel 'Abrechnungsvorbereitung'.

## Der manuelle Weg

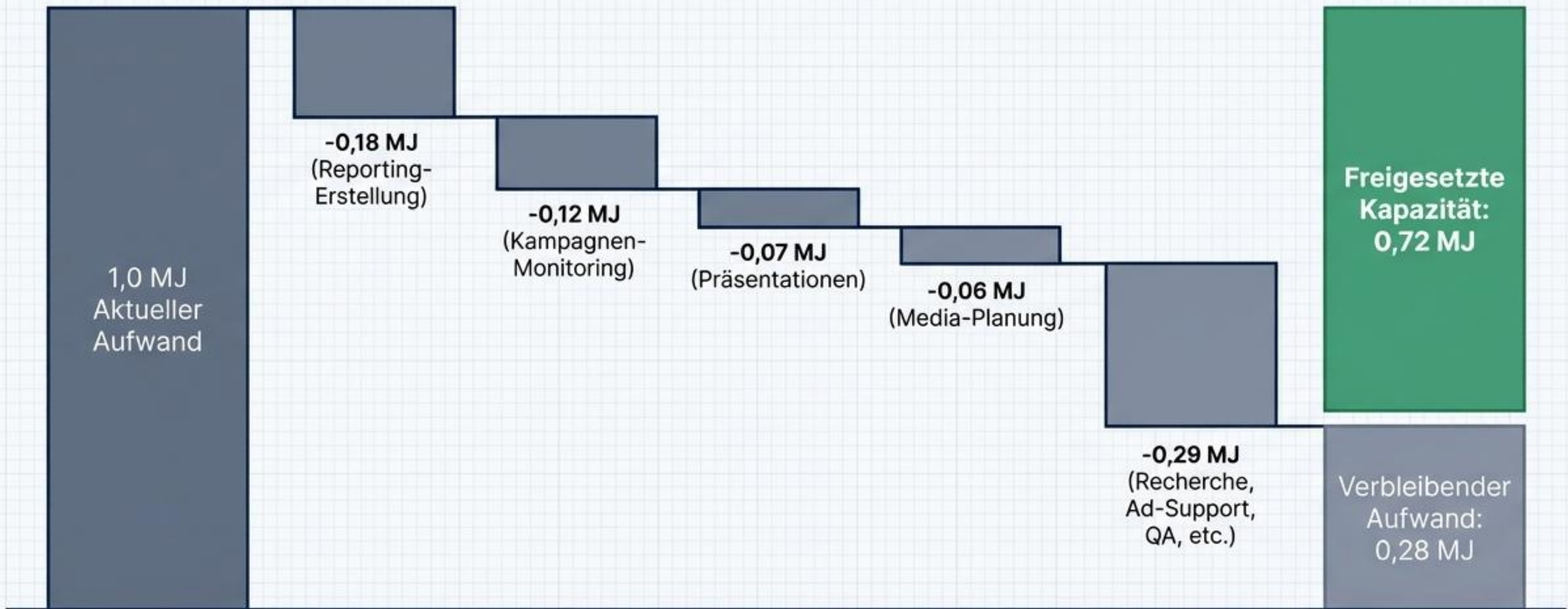


**Augmentiert vs. Manuell:**  
Die KI vergleicht Systeme im Hintergrund; der Mitarbeiter validiert nur noch strategisch relevante Abweichungen. Korrekturschleifen sinken drastisch.

## Die KI-Agenten-Architektur



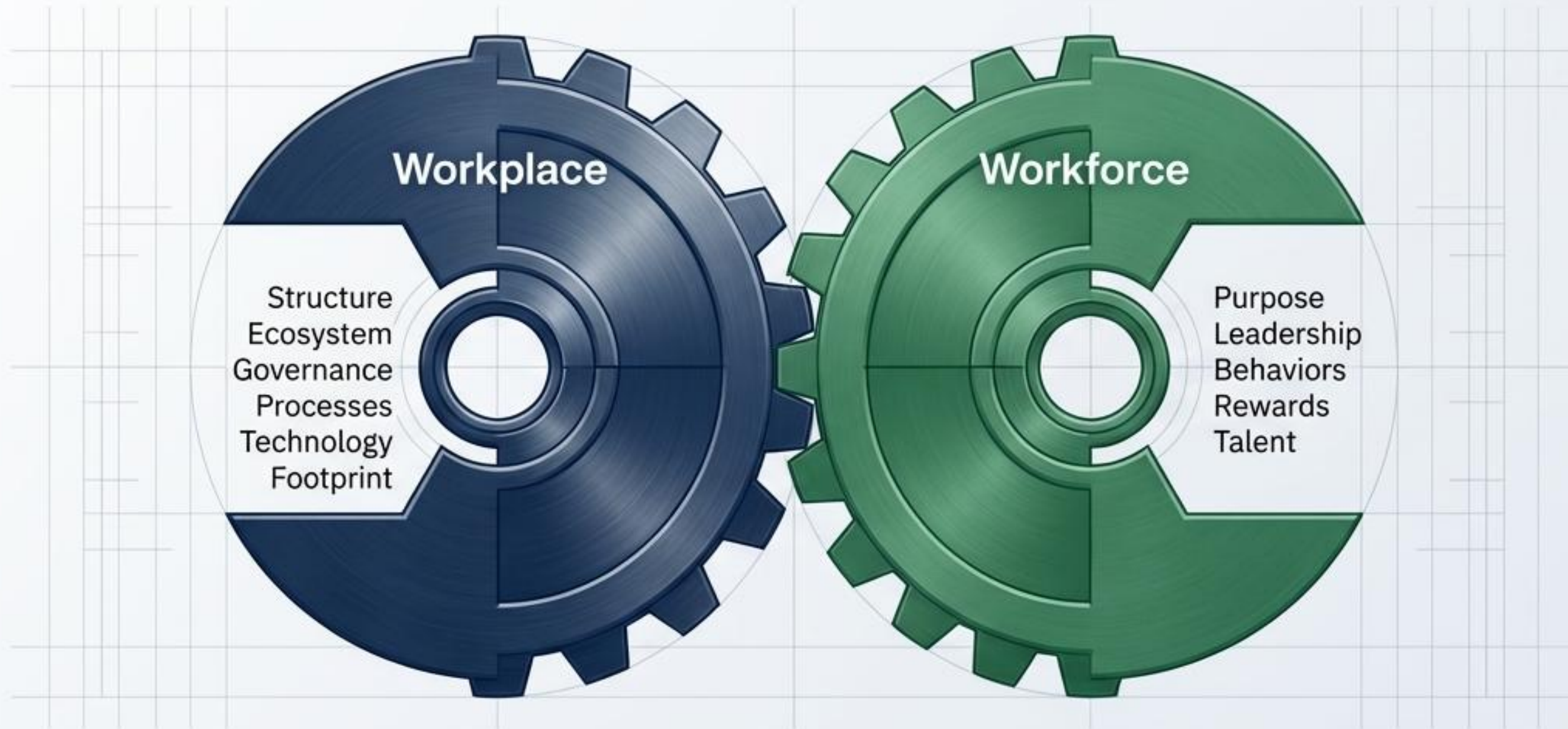
# Der Effizienz-Wasserfall: 72% der administrativen Arbeitszeit (0,72 MJ) werden direkt freigesetzt.



**Einsparung Sachkosten:** Zusätzlich 1,5 Tsd. EUR Reduktion durch fehlerfreie, automatisierte Prozesse.

## **4) PHASE 3: AI-FIRST AGENTS**

Der Implementierungs-Motor: Nachhaltige Skalierung gelingt nur, wenn Technologie (Workplace) und Kultur (Workforce) synchron ineinandergreifen.



**Achtung:** Werden nur Tools eingekauft (Tech), aber die KPIs (Rewards) belohnen weiterhin fehlerfreies Copy-Paste, blockiert das System. Die Transformation **erfordert ein holistisches Upgrade.**

# Die Systemarchitektur: Das KI-HR-Dashboard



# Nahtlose, unsichtbare Personalentwicklung durch vernetzte Agenten.



Alle Agenten teilen sich eine zentrale Datenbank — die endgültige Auflösung von HR-Datensilos für eine nahtlose Entwicklung.

# Lösungsarchitektur: KI-HR-Dashboard als zentrales Betriebssystem

**Kernbaustein:** Integriertes KI-HR-Dashboard mit spezialisierten Agenten, das HR von administrativer Support- zu proaktiver Wertschöpfungsfunktion transformiert.

HR Dashboard: [Link](#) Passwort:hr2026

## Drei zentrale Steuerungsdimensionen:

**1) Job** → autonome Rollen- und Karriereentwicklung

•Hauptagent: Job Changer: [Link](#) Passwort: job-changer2026

**2) Workplace** → ganzheitliche Talent Experience

•Employer Branding, [Link](#) Passwort: eb2026

•Strategic Workforce Planning, [Link](#) Passwort: personal2026

•Talent Relationship Management, [Link](#) Passwort: talent2026

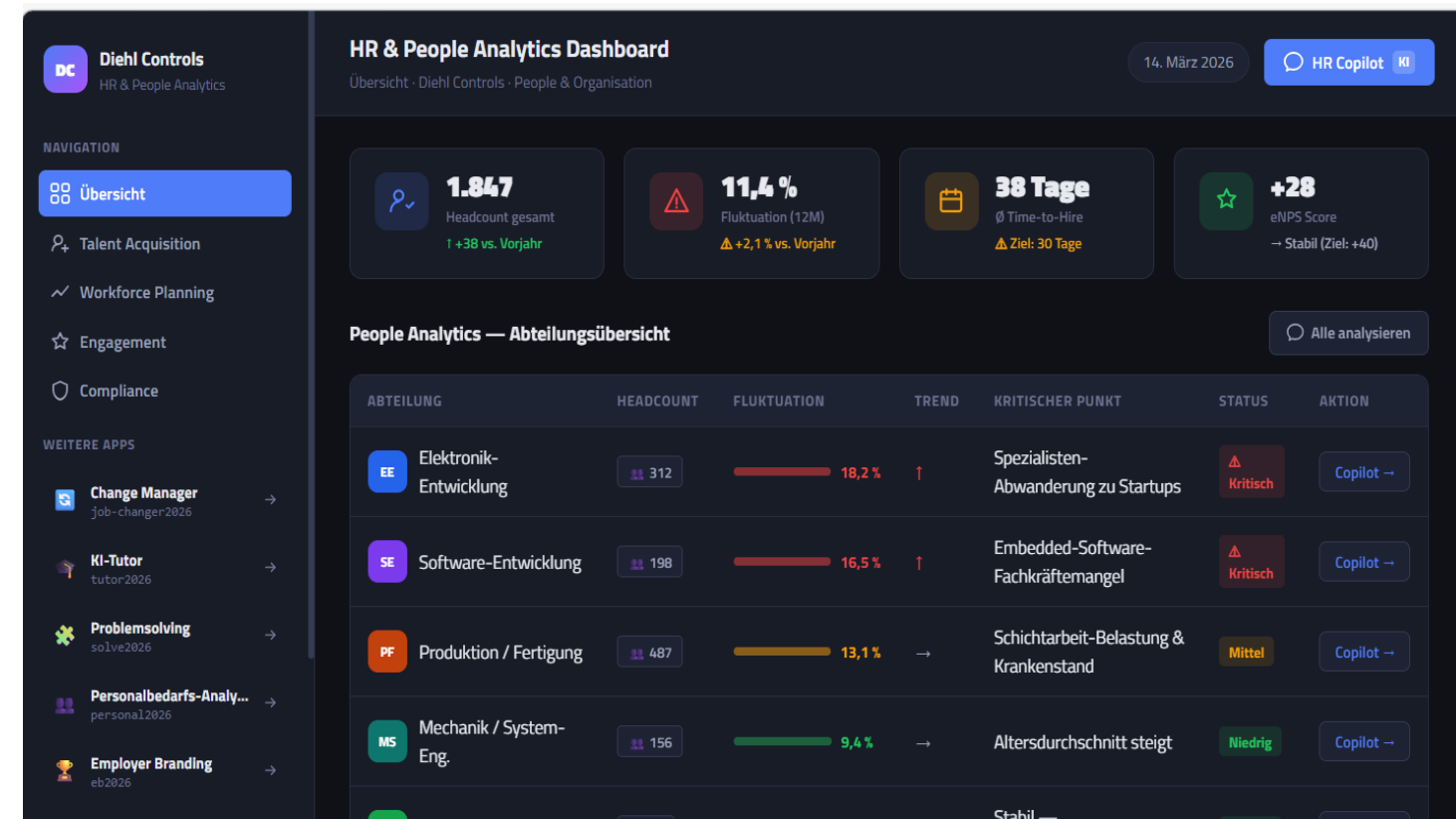
•Onboarding [Link](#): Passwort: onboarding2026

•Kompetenzanalyse: [Link](#) Passwort: kompetenz2026

•Schulungsprogramm-Designer [Link](#) Passwort: schule2026

**3) Workforce** → 24/7 KI-Tutor & adaptives Lernen

•KI-Tutor [Link](#): Passwort: tutor2026



# OtV Blueprint – Workplace: Aufbau einer nahtlosen, Cloud-nativen Infrastruktur und Auflösung klassischer Back-Office-Silos.

## Technology & Ecosystem



**Status:** Legacy-Tools ohne moderne API, unstrukturierte Partner-Daten.



**Zielbild:** Cloud-native Agenten-Architektur, API-Integration mit allen Vermarktern.

## Processes



**Status:** Manuelle Übergabepunkte.



**Zielbild:** Vollständig digitale End-to-End-Workflows (z.B. Abrechnung).

## Structure & Footprint



**Status:** Starre Hierarchien, Präsenzpflcht für Abstimmungen.



**Zielbild:** Flexible Mission-Teams (AI-Student-Tandems), Remote-First für Data-Tasks.

## Governance



**Status:** Keine klaren Regeln für generative KI.



**Zielbild:** Verbindliches Framework für sicheren und ethischen AI-Einsatz bei Publicis.

# Makro-Perspektive: Strategische Personalplanung



## Employer Branding Agent

- Analysiert Social-Media-Sentiment & Bewerberfeedback.
- Optimiert Karriereseiten und Stellenanzeigen mit KI-generierten Texten.



## Zukünftiges Personal Agent

- Prognostiziert Bedarfe auf Basis von Unternehmens- & Marktdaten.
- Plant langfristige Personalstrategien (3–5 Jahre) und identifiziert Skill-Gaps.



## Talent-Relationship-Manager Agent

- Pflegt Beziehungen zu Alumni, Praktikanten und Partnerhochschulen (DHBW).
- Erstellt automatisch individuelle Talent-Scorecards.

# 5) AI UPSKILLING

# OtV Blueprint – Workforce: Förderung von ‘Fail-Fast’-Experimenten und Neuausrichtung der Talent-Profile auf Tech-Affinität.

## Purpose & Behaviors

- **Status:** Angst vor Jobverlust, Rolle als ‘Lückenfüller’.
- **Zielbild:** AI-Pionier, Kultur des lebenslangen Lernens, psychologische Sicherheit für Experimente.

## Leadership

- **Status:** Steuerung nach Präsenz und Fleiß.
- **Zielbild:** Katalytische Führung, Mentoring von Führungskräften durch Studenten (Reverse Mentoring).

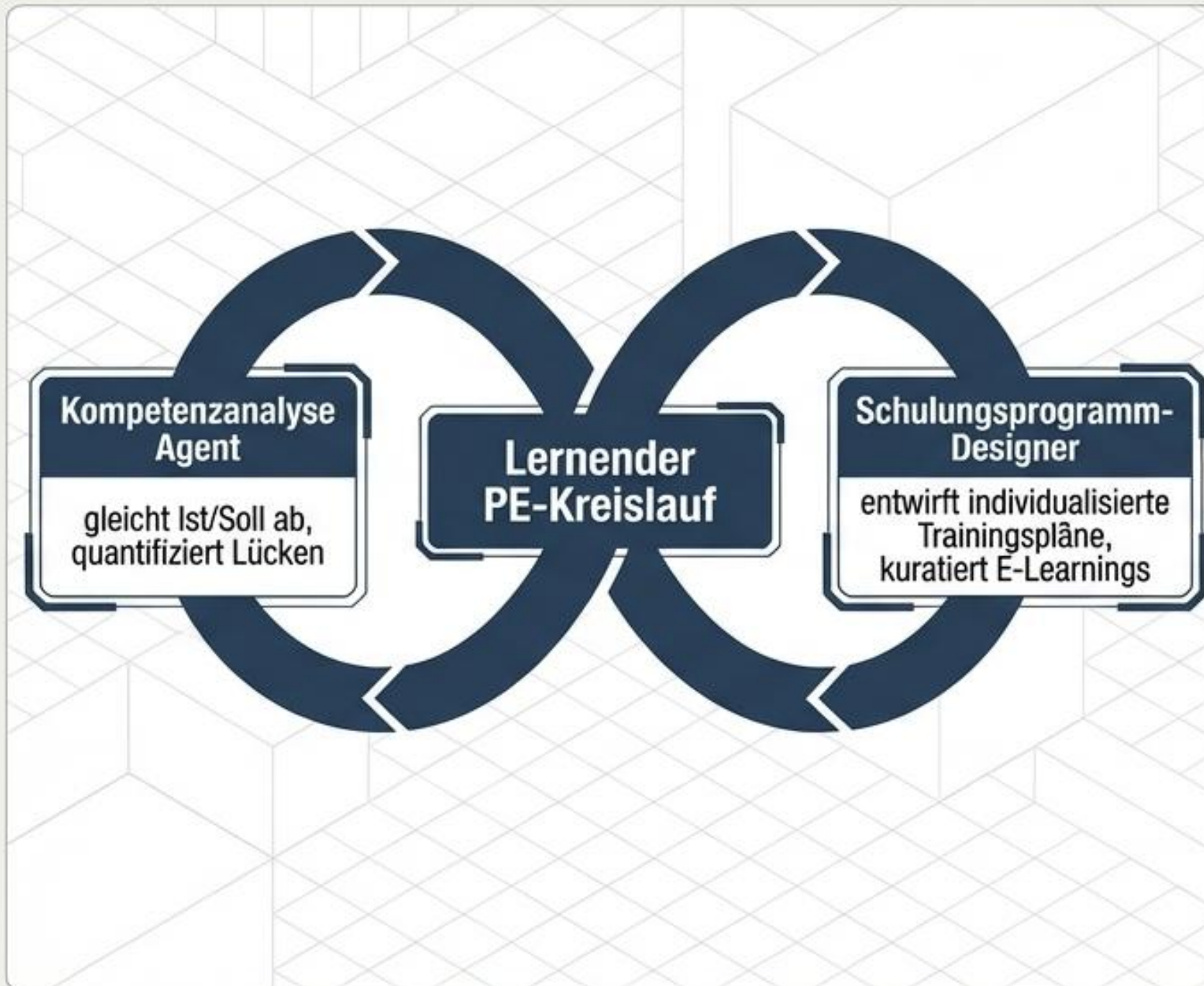
## Talent

- **Status:** Fokus auf Excel-Kenntnisse im Recruiting.
- **Zielbild:** Suche nach Tech-Affinität, ‘Prompt Engineers’, internes Reskilling-Programm.

## Rewards

- **Status:** Boni basieren auf individueller Fehlerfreiheit.
- **Zielbild:** Anreize für Prozess-Automatisierung; Sonderbonus für die erste vollautomatisierte Task.

# Adaptive Kompetenzentwicklung und permanente Begleitung am Arbeitsplatz.



The illustration shows a mobile app interface for a 'KI-Tutor (WORKFORCE)'. The interface includes a search bar, a list of items, and a bottom navigation bar. Three callouts highlight key features:

- Always On:** Jederzeit via Chat verfügbar.
- Kontextsensitiv:** Versteht hochspezifische Fachinhalte (z.B. Firmware-Testing).
- Adaptiv:** Passt Schwierigkeitsgrad in Echtzeit an.

# Der Business Case: Die KI-Transformation der Junior-Rollen finanziert sich durch rapide Effizienzgewinne in unter 9 Monaten selbst.

Investment

**15k - 20k EUR p.a.**

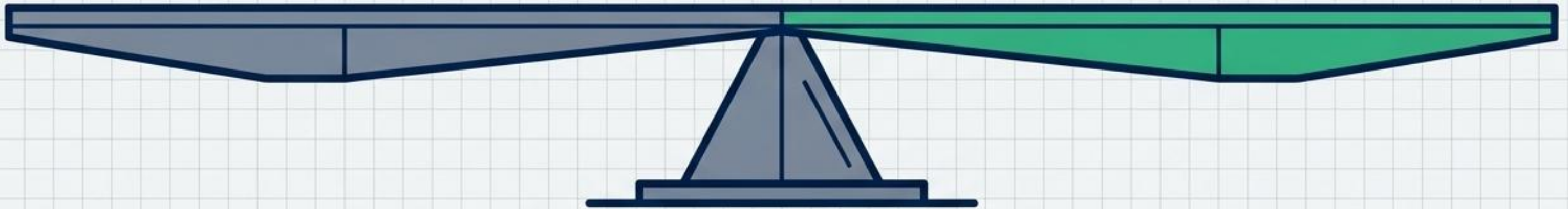
(Lizenzen für AI-Tools, APIs & Training)  
+ Initialer Change-Management-Aufwand

Gegenwert>Returns

**35k - 45k EUR**

Lohnkostenäquivalent (inkl. Overhead) durch  
0,72 Mitarbeiterjahre freigesetzte Kapazität

- Qualitative Sprünge: Fehlerreduktion,  
schnellere Kampagnen-Setups



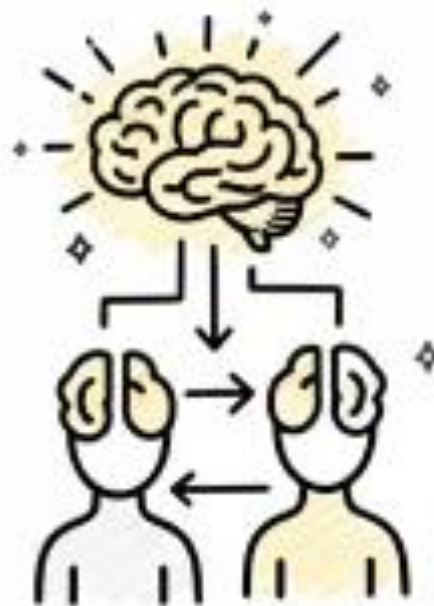
Synthese: Breakeven erreicht nach 6-9 Monaten. Der Gewinn fließt direkt in höherwertige strategische Kundenberatung und steigert die Agentur-Marge.

# Personalentwicklung mit KI

Förderung



Aufstieg



Top-Talente

