

# AI-First-Infrastruktur für Sales 2026

Die systematische Synchronisation von Technologie,  
Arbeitsplatz und menschlichen Talenten.



# Agenda:

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

# 1) EINKAUF-MANAGEMENT HERAUSFORDERUNG

# Eindeutige Ergebnisse der Potenzialschätzung

 + 30-42 %

Kapazitätssteigerung

 - 80 %

Analyseaufwand

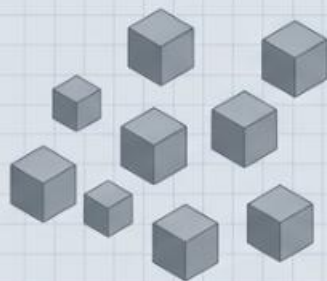
 3 Wochen

Transformation Sprint

Als DHBW Partnerunternehmen haben wir für Ihre Organisation eine konkrete Potenzialschätzung erstellt. Die Ergebnisse verlangen einen strukturellen Shift.

# Vom Fragment zum System: Der AI-First Paradigmenwechsel

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



Status Quo: KI-Piloten

Isolierte Tools

Reduktion einzelner Aufgaben

Reaktionszeit in Tagen

Lokale Effizienz



Zielbild 2026: AI-First Ansatz

**Integrierte Systemarchitektur**

**Strategische Synchronisation**

**Reaktionszeit in Sekunden**

**Skalierbarer Wettbewerbsvorteil**

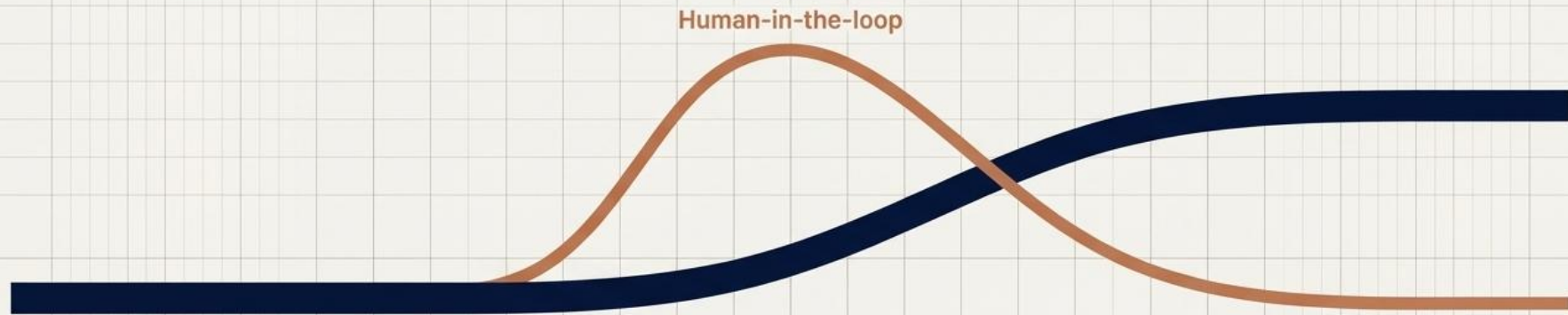
## **2) PHASE 1: AI-FIRST SPRINT VORBEREITUNG**

# 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



**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

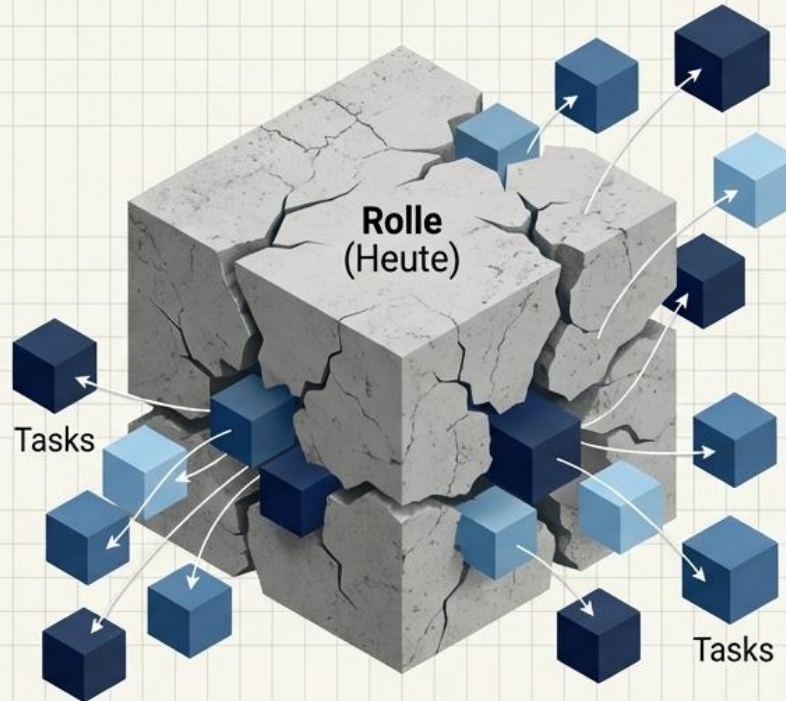
## **3) PHASE 2: AI-FIRST ANALYSE**

# 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.

# Dimension 1 - Work: Identifikation der operativen Engpässe



Gesamtaufwand exakt **1,0 MJ** pro Jahr

Technische Anwendungsberatung - 0,15  
Mitarbeiterjahre (MJ)

Angebotserstellung - 0,12 MJ

Neukundenakquise - 0,10 MJ

Projektkoordination - 0,10 MJ

# Work/Job: Task Identifikation

## Mengengerüst & Ist-Kosten

Hier das realistische Mengengerüst (Gesamtaufwand exakt 1,0 MJ pro Jahr):

Nr.	Task	Anzahl pro Monat	Aufwand in Mitarbeiterjahren (MJ)	Sachkosten in Tsd. EUR	Empfänger der Leistungen
1	Strategische Account-Planung	4	0,08	0,5	Geschäftsführung
2	Technische Anwendungsberatung	12	0,15	2,0	Technischer Einkauf / Produktion
3	Neukundenakquise	20	0,10	1,0	Neue Zielkunden
4	Angebotserstellung	15	0,12	0,2	Einkauf Kunde
5	Vertragsverhandlungen	5	0,07	0,5	Einkauf Kunde
6	Projektkoordination	10	0,10	0,2	Engineering Kunde
7	Relationship Management	30	0,08	3,0	Key Accounts
8	Markt- & Wettbewerbsanalyse	2	0,04	0,3	Marketing / Produktmanagement
9	Produktdemos	6	0,07	1,5	Fertigungsplaner
10	After-Sales & Upselling	8	0,05	0,2	Bestandskunden
11	Reklamationsmanagement	4	0,04	0,1	Qualitätssicherung Kunde
12	Forecasting & Reporting	4	0,03	0,1	Vertriebsleitung
13	Messebeteiligung	1	0,03	8,0	Zielmarkt / Branche
14	CRM-Datenpflege	40	0,02	0,5	Interne Organisation
15	Partnermanagement	4	0,02	0,4	Systemintegratoren

# 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.

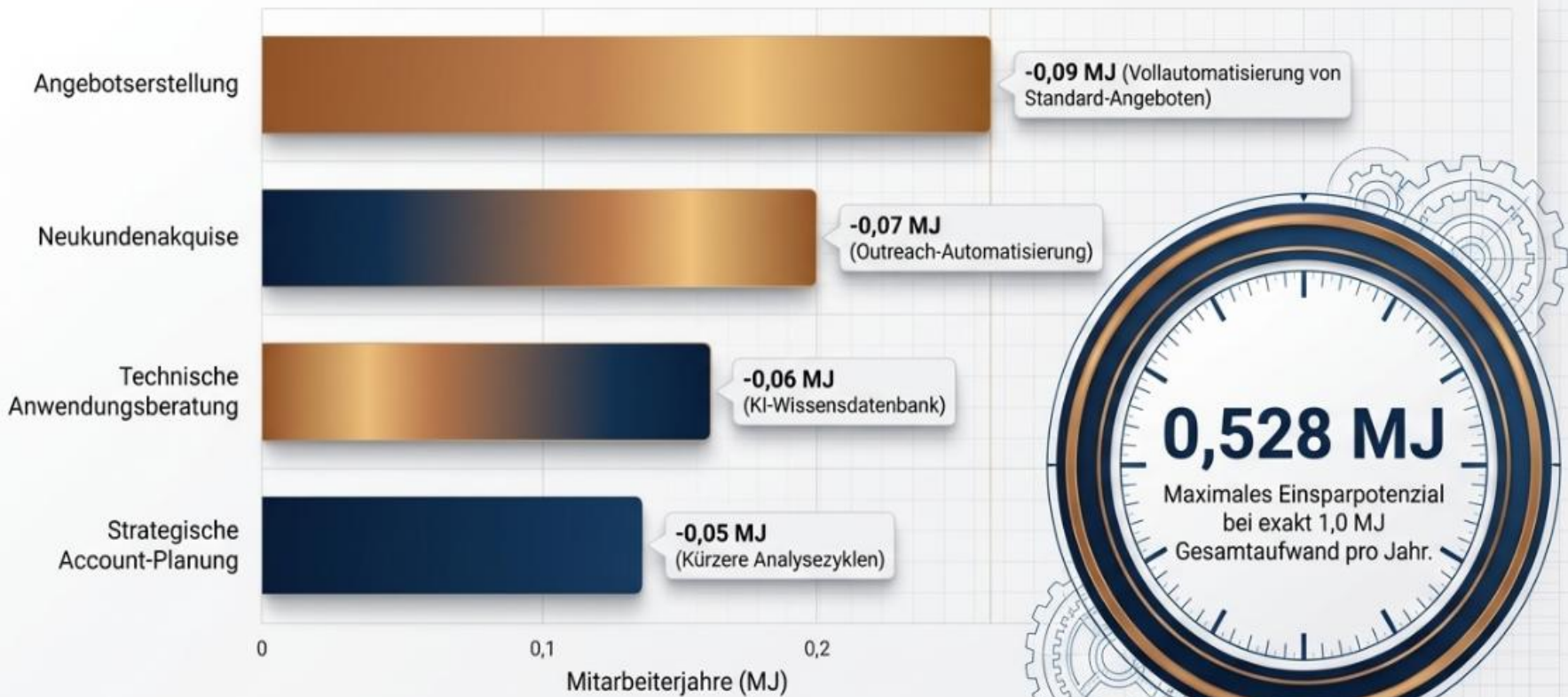


## Agentischer Assistent

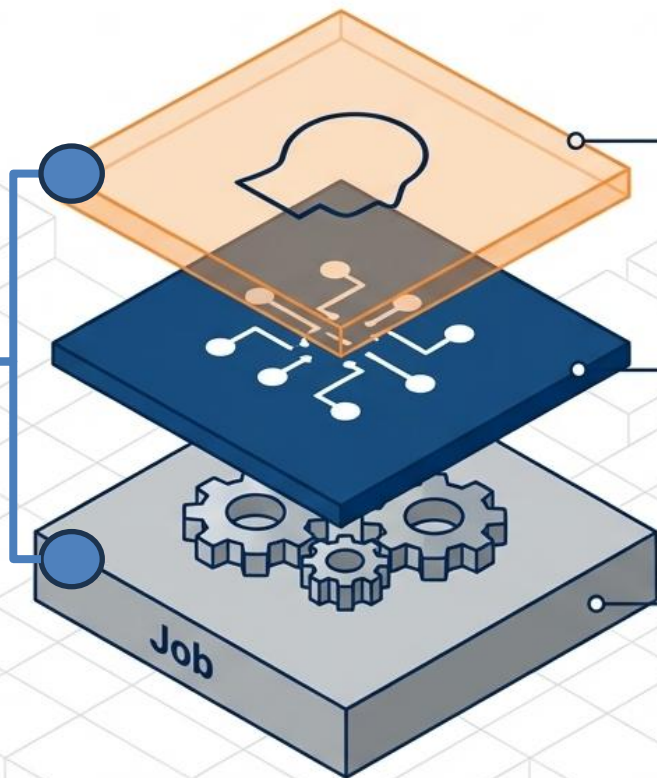
Autonome Agenten. Komplexe Handhabung ohne menschlichen Trigger.

Regel: Exakt eine Kategorie pro Task.

# Das Mengengerüst & Einsparpotenzial durch KI



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



Change-  
Manager-  
App

job-changer2026

## Workforce (Belegschaft)

AI-Literacy auf allen Ebenen, Etablierung neuer Führungsrollen, Kompetenzentwicklung.

## Workplace (Arbeitsplatz)

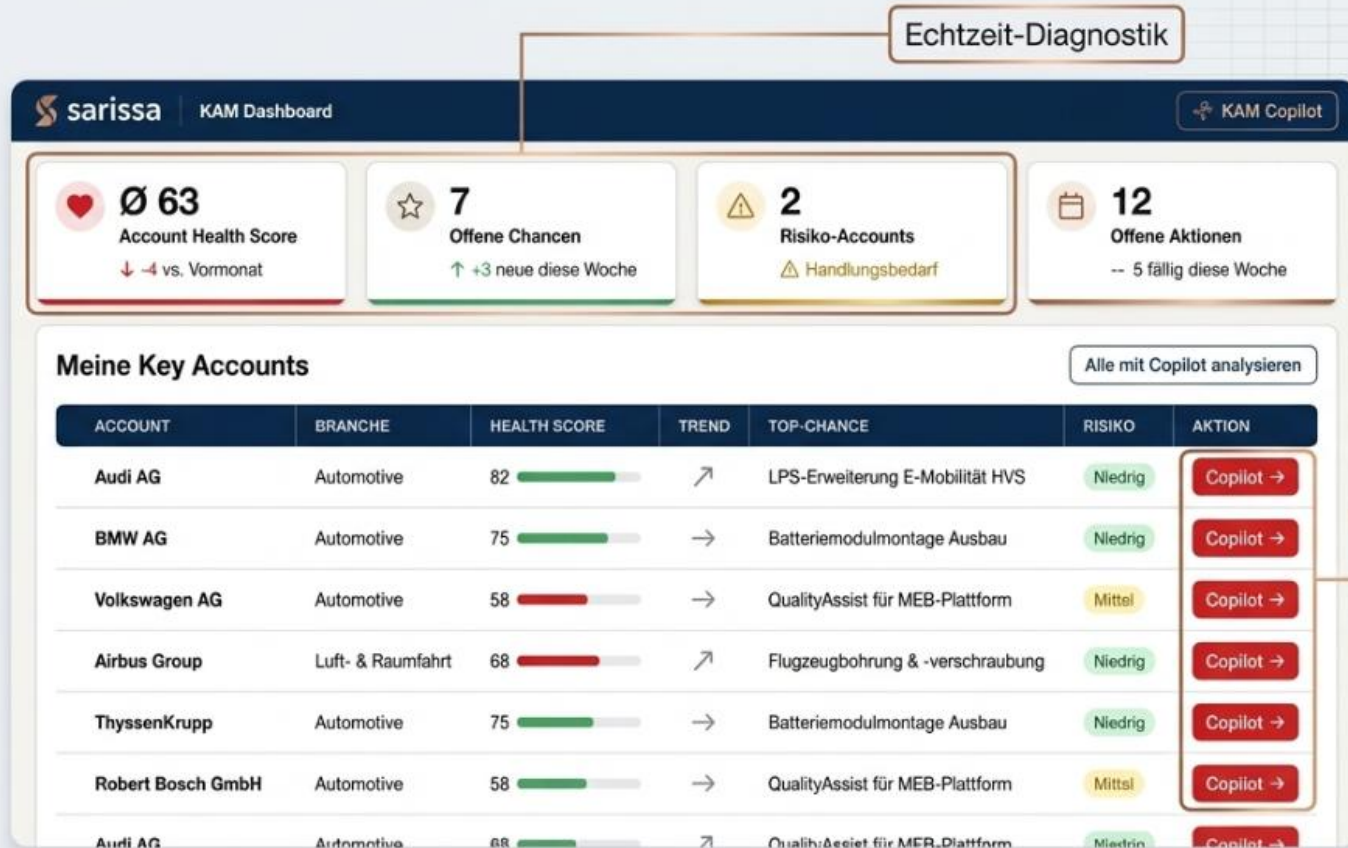
Transformation zu einem Human-AI-Ökosystem mit automatisierten Workflows.

## Job (Aufgabe)

Systematische Dekomposition von Rollen in automatisierbare Tasks vs. menschliche Kernkompetenzen.

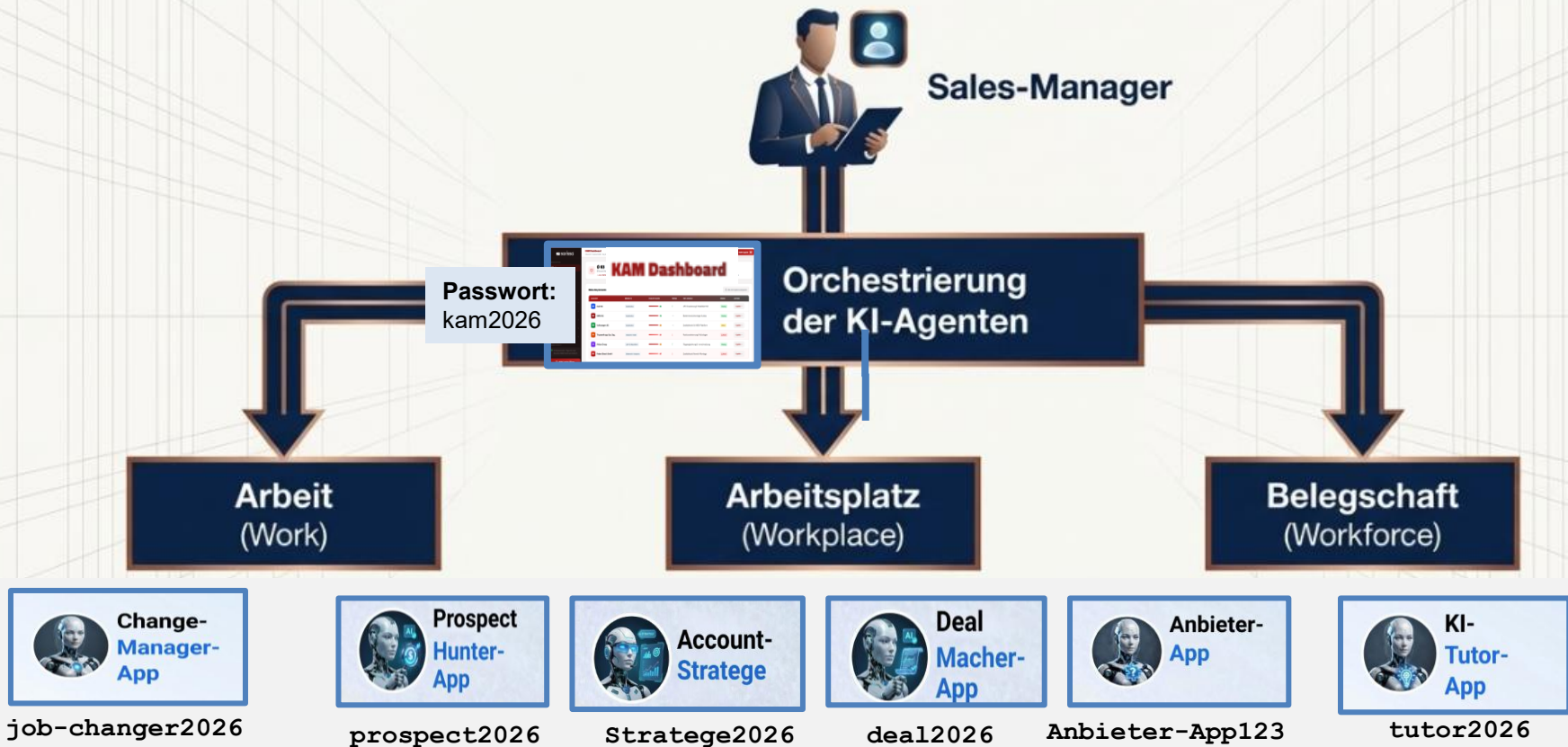
## **4) PHASE 3: AI-FIRST AGENTS**

# Dimension 2 – Workplace: Das proaktive KI-Cockpit



Kontextbezogene  
KI-Aktivierung  
auf Knopfdruck

# Synthese: Intelligenz Orchestration



# 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, Präsenzplicht 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.

# 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).

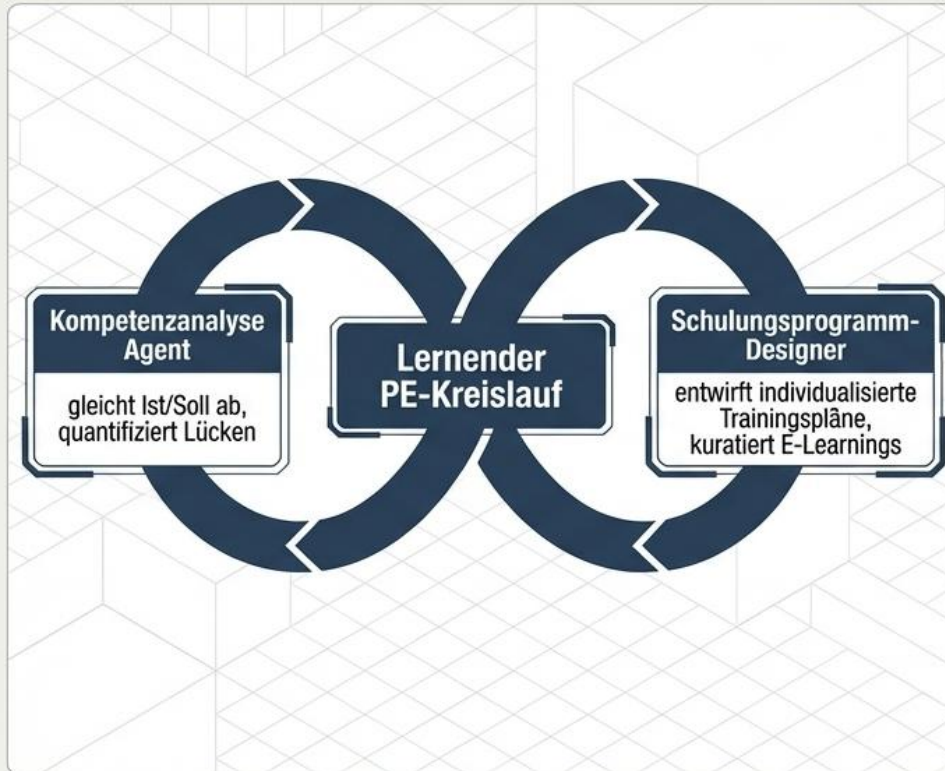
## Talent

- **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.

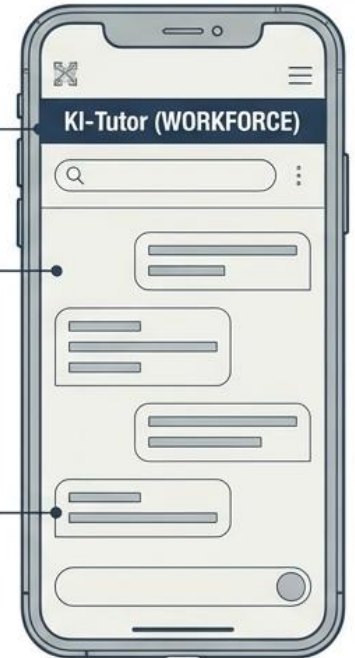
# Adaptive Kompetenzentwicklung und permanente Begleitung am Arbeitsplatz.



● **Always On:** Jederzeit via Chat verfügbar.

● **Kontextsensitiv:** Versteht hochspezifische Fachinhalte (z.B. Firmware-Testing).

● **Adaptiv:** Passt Schwierigkeitsgrad in Echtzeit an.



# Schulungs Video (Click)

## AI-First für Sales 2026

