

WHITEPAPER-REIHE

Die KI- Transformation in der IT



WHITEPAPER - REIHE
Die KI-Transformation in der IT

TEIL 1:

Die KI-Kompetenzlücke – Deutschlands größte Herausforderung und Chance



Liebe Leser:innen,

Künstliche Intelligenz verändert die IT – doch zwischen Ambition und Umsetzung klafft eine gefährliche Lücke. Dieses Whitepaper zeigt, warum nicht Technologie, sondern Kompetenzen über Erfolg oder Stillstand entscheiden. Wer die KI-Kompetenzlücke versteht und gezielt schließt, schafft die Grundlage für nachhaltige Innovation und Wettbewerbsfähigkeit.

Gerade L&D- und HR-Verantwortliche spielen dabei eine Schlüsselrolle: Sie sind die Brückenbauer:innen zwischen Strategie und Umsetzung. In diesem Whitepaper erfährst du, wie gezielte Weiterbildung der entscheidende Hebel wird, um Teams fit für die Zukunft zu machen – und wie du diesen Wandel aktiv gestalten kannst. Wir bei socreatory unterstützen dich dabei, genau diese Kompetenzen aufzubauen

Die Reihe besteht aus drei Teilen:

- 1. Die KI-Kompetenzlücke: Deutschlands größte Herausforderung und Chance für die IT**
2. Future-Ready IT-Teams: Die entscheidenden KI-Kompetenzen für die Softwareentwicklung
3. Von der Theorie zur Praxis: Strategische KI-Einführung und Weiterbildung

Viel Spaß beim Lesen!

Ein großer Dank geht an unsere Reviewer:innen Tabea Hentschel und Alexander Kniesz.

Diese Reihe wurde mit Unterstützung von Google Gemini Deep Research konzipiert.

Die KI-Kompetenzlücke – Deutschlands größte Herausforderung und Chance



Zwischen Ambition und Realität

Künstliche Intelligenz (KI) ist längst keine Zukunftstechnologie mehr, sondern eine transformative Kraft, die Geschäftsmodelle und Arbeitsprozesse neu gestaltet. Die Annahme von KI stellt für deutsche Unternehmen eine duale Realität dar: Einerseits erkennen sie die strategischen Chancen. Auf der anderen Seite zeigt die Umsetzung eine beträchtliche Diskrepanz zwischen Bestreben und Wirklichkeit. Dieses Whitepaper beleuchtet die systemischen Barrieren, die den Fortschritt hemmen, und zeigt auf, warum das Schließen der Kompetenzlücke der entscheidende Hebel für die Zukunftsfähigkeit ist.

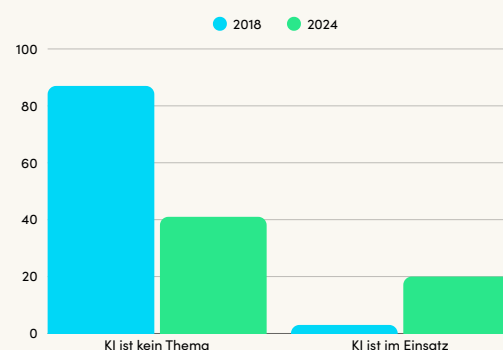
Die KI-Adoptionslandschaft in Deutschland

Die wirtschaftlichen Potenziale von KI sind immens und entfalten bereits heute weitreichende Auswirkungen in zahlreichen Branchen. Laut globalen Schätzungen wird das Marktvolumen bis 2030 nahezu 2 Billionen US-Dollar betragen.¹ Für Deutschland allein wird für den Markt der generativen KI ein Wachstum auf nahezu 19,5 Milliarden US-Dollar bis 2031 prognostiziert.¹

Die Adoptionsraten zeigen eine positive Entwicklung. Der Anteil der Unternehmen, für die KI "kein Thema"

ist, reduzierte sich von 87 % (2018) auf 41 % (2024). Gleichzeitig erhöhte sich der Anteil der aktiven Nutzer:innen auf 20 %, siehe Abb. 1.² Weltweit nutzten 78 % der Unternehmen KI in mindestens einer Geschäftsfunktion.³

Abb. 1: KI-Einsatz in deutschen Unternehmen im Vergleich 2018 und 2024²



Allerdings offenbart sich eine besorgniserregende Lücke: Während 48 % der Großunternehmen in Deutschland bereits KI einsetzen, sind es bei kleinen Unternehmen nur 17 %.⁴ Diese wachsende Kluft gefährdet die Innovationskraft des für Deutschland so wichtigen Mittelstands.

Trotz der Hürden ist die Grundstimmung positiv: 77 % der Unternehmen sehen KI als Chance.⁵ Die erwarteten Vorteile sind klar: Prozessbeschleunigung und Produktivitätssteigerung.⁶

Die Implementierungsschlucht: Systemische Barrieren

Je nachdem, ob bereits generative KI im Unternehmen genutzt wird, oder nicht, variieren die größten Hemmnisse für den Einsatz generativer KI.

Betrachtet man alle Unternehmen, also jene, die generative KI nutzen als auch solche, die diese noch nicht nutzen, ergeben sich diese Top 3 Hemmnisse (siehe Abb. 2):

- Fehlendes technisches Know-how (47%),
- Anforderungen an den Datenschutz (46%) und
- fehlende personelle Ressourcen (42%).⁷

Die größten Hemmnisse für den Einsatz generativer KI, bei Unternehmen, die diese bereits nutzen, sind (siehe Abb. 3):

- Sorgen vor künftigen rechtlichen Einschränkungen der Technologie (82%),
- Anforderungen an den Datenschutz (73%) sowie
- Verunsicherung durch rechtliche Hürden / Unklarheiten (68%).⁷

Abb. 2: Top 3 Hemmnisse im Einsatz generativer KI (alle Unternehmen)⁷

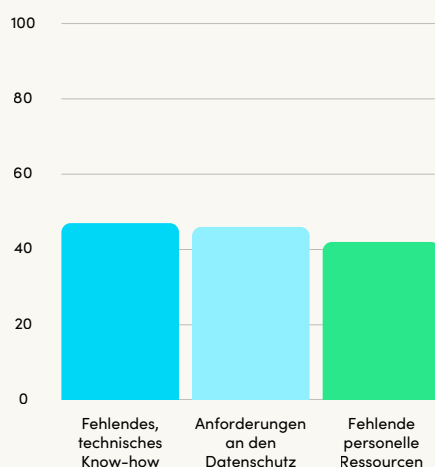
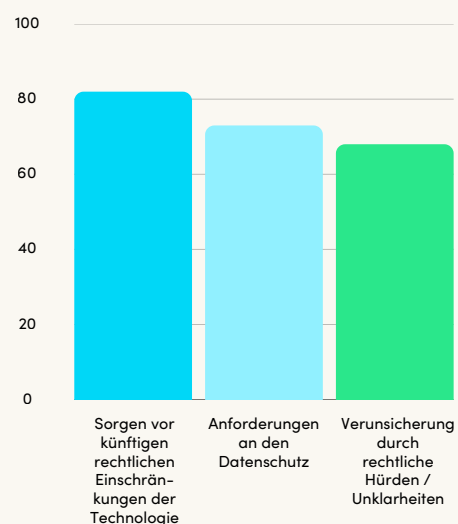


Abb. 3: Top 3 Hemmnisse im Einsatz generativer KI (Unternehmen, die bereits generative KI nutzen)⁷



Diese Trias aus Kompetenz-, Regulierungs- und Ressourcenmangel bilden den Kern der Herausforderung sowohl für Unternehmen mit generativer KI im Einsatz, als auch für solche, die sie noch nicht im Einsatz haben.

Insbesondere rechtliche Unklarheiten im Zusammenhang mit dem EU AI Act und der DSGVO verunsichern den Mittelstand. Hinzu kommen oft veraltete Dateninfrastrukturen und ethische Bedenken, wie mangelndes Vertrauen in die Fairness der KI-Programme (64 %).⁸

Die Kompetenzkrise: Das Fundament der Herausforderung

Das Fundament der KI-Kompetenzkrise ist der Mangel an über 100.000 IT-Fachkräften in Deutschland.⁹ Dieser Mangel bremst die Umsetzung anspruchsvoller KI-Projekte. Die Nachfrage nach KI-Rollen wie Data Scientists und Machine Learning Engineers ist hoch. Doch das Angebot an Talenten ist extrem begrenzt, was Unternehmen zur Resignation zwingt.¹⁰

Die Krise manifestiert sich aber auch in einer breiten Wissenslücke in der gesamten Belegschaft.

Mehr als die Hälfte der Deutschen (54,7 %) schätzt das eigene KI-Wissen als schlecht ein.¹¹ Dieses geringe Maß an "KI-Alphabetisierung" stellt eine erhebliche Hürde für die effektive Nutzung von KI-Werkzeugen dar.

Dies führt zu einer **bimodalen Kompetenzlücke**: Es fehlt sowohl an der hochspezialisierten "Spitze", die KI-Systeme entwickeln kann, als auch an der breiten "Basis", die diese Systeme anwenden und kritisch bewerten muss.

Fazit: Vom Wissen zur Wertschöpfung

Die erfolgreiche Einführung von KI ist untrennbar mit dem Aufbau von Kompetenz verbunden. Für Unternehmen ist jetzt der entscheidende Moment, eine proaktive Qualifizierungsstrategie zu starten. Die Überwindung der Kompetenzlücke ist nicht nur eine Notwendigkeit, um technologisch Schritt zu halten, sondern die größte Chance, Innovationen voranzutreiben und sich entscheidende Wettbewerbsvorteile zu sichern.

Erfahre weitere spannende Fakten zum Thema KI im zweiten Teil dieser Whitepaper-Serie:

"Future-Ready IT-Teams: Die entscheidenden KI-Kompetenzen"



Quellenverzeichnis

¹ Statista. (2024). Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt. S. 4-6

² Bitkom e.V. (2024). Künstliche Intelligenz in Deutschland – Status Quo und Ausblick.

S. 3. <https://www.bitkom.org/sites/main/files/2024-10/241016-bitkom-charts-kuenstliche-intelligenz-final.pdf> (aufgerufen am 08.10.2025)

³ McKinsey & Company. (2024). <https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai> (aufgerufen am 08.10.2025)

⁴ Statista. (2024). Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt. S. 12.

⁵ Statista. (2024). Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt. S. 14.

⁶ Statista. (2024). Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt. S. 15.

⁷ Statista. (2024). Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt. S. 16

⁸ Statista. (2024). Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt. S. 17.

⁹ Bitkom e.V. (2023). Bitkom-Studie zum Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte.

<https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Deutschland-fehlen-IT-Fachkraefte> (aufgerufen am 08.10.2025)

¹⁰ Bertelsmann Stiftung. (2025). KI-Fachkräfte für Deutschland: Wo stehen wir und was ist zu tun?. S. 5.

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2025/Bertelsmann-Studie_2025-KI-Jobs-Deutschland.pdf (aufgerufen am 08.10.2025)

¹¹ Statista. (2024). Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt. S. 20.

Wappne dich schon heute für morgen und tauche mit unseren Trainings tiefer in das Thema KI ein.

<https://www.socreatory.com/de/topics/data-ai>



Wir unterstützen dich

Schreib uns eine Mail an info@socreatory.com, gemeinsam finden wir eine Lösung.

Claudia Fröhling
CEO



Lisa Maria Schäfer
Produkt- und
Marketingmanagerin



WHITEPAPER - REIHE
Die KI-Transformation in der IT

TEIL 2:

Future-Ready IT-Teams: Die entscheidenden KI-Kompetenzen



Liebe Leser:innen,

KI ist längst kein Zukunftsthema mehr – sie prägt schon heute, wie Software entwickelt wird. Doch welche Fähigkeiten machen IT-Teams wirklich „future ready“? Dieses Whitepaper zeigt, welche Skills jetzt zählen – von Data Literacy über Machine Learning bis hin zu kritischem Denken im Zusammenspiel mit KI-Systemen.

Du erfährst, wie du Lernpfade gestalten kannst, die mit der technologischen Entwicklung Schritt halten. Du befähigst deine Teams, KI nicht nur zu nutzen, sondern aktiv zu gestalten. Lass uns gemeinsam Weiterbildung praxisnah, motivierend und wirksam gestalten – damit KI-Kompetenz wirklich zählt und nicht nur ein Buzzword bleibt.

Dies ist Teil 2 unserer dreiteiligen Reihe:

1. Die KI-Kompetenzlücke: Deutschlands größte Herausforderung und Chance für die IT
2. **Future-Ready IT-Teams: Die entscheidenden KI-Kompetenzen für die Softwareentwicklung**
3. Von der Theorie zur Praxis: Strategische KI-Einführung und Weiterbildung

Viel Spaß beim Lesen!

Diese Reihe wurde mit Unterstützung von Google Gemini Deep Research konzipiert.

Future-Ready IT-Teams: Die entscheidenden KI- Kompetenzen



Das neue Skillset für die technologische Avantgarde

Während Teil 1 des Whitepapers die auf das gesamte Unternehmen bezogenen Herausforderungen untersuchte, richtet sich nun der Fokus auf die Kernakteure der Implementierung: die IT- und Entwicklungs-Teams und wie diese KI für sich arbeiten lassen können. Für sie verändert KI die Arbeitsweise, die benötigten Fähigkeiten und den gesamten Softwareentwicklungszyklus fundamental. Dieses Whitepaper definiert die spezifischen technischen und strategischen Kompetenzen, die IT-Teams heute benötigen, um die KI-Transformation zu gestalten.

Gefragte technische KI-Kompetenzen: Das Skill-Set der Zukunft

Für eine erfolgreiche KI-Implementierung sind spezifische technische Fähigkeiten erforderlich. Der Aufbau dieser tiefgreifenden Fähigkeiten erfordert strukturierte Lernpfade und die Identifikation des individuell notwendigen Skillsets, das erlernt werden muss – seien es Grundlagen der Datenanalyse oder spezialisierte Themen wie MLOps oder Deep Learning.

- **Grundlagen:** Ein solides Fundament in Programmierung (insb. Python), Datenstrukturen, Algorithmen und fortgeschrittener

Mathematik ist die unverzichtbare Basis.¹²

- **Kernkompetenzen in Data Science & Machine Learning:** Expertise in Deep Learning und neuronalen Netzen ist gefragt, um aus großen Datenmengen wertvolle Erkenntnisse zu gewinnen.¹²
- **MLOps** (Machine Learning Operations): Eine der kritischsten Kompetenzen ist die Professionalisierung des gesamten Lebenszyklus von ML-Modellen – von der Integration über das Deployment bis zur Überwachung.¹³

- **Prompt Engineering:** Die Fähigkeit, Large Language Models (LLMs) durch präzise Anweisungen zu steuern, ist eine neue Schlüsselkompetenz für Entwickler geworden, um die Qualität KI-generierter Ergebnisse zu maximieren.¹⁴
- **Plattform-Expertise:** Kenntnisse der großen Cloud-Plattformen (Microsoft Azure AI, AWS, Google Cloud) sind unerlässlich für die Implementierung und Skalierung von KI-Lösungen.¹²

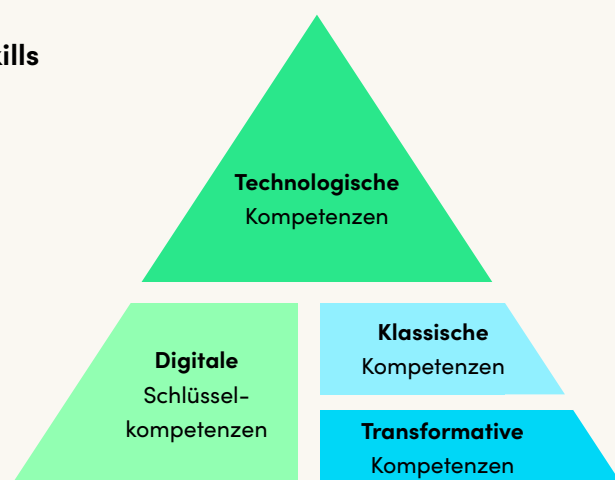
Die oft übersehenen nicht-technischen Kompetenzen

Der Erfolg von KI-Projekten hängt nicht allein von technischer Brillanz ab. Strategische Fähigkeiten sind ebenso entscheidend.

- **Strategisches und domänenspezifisches Wissen:** Die Fähigkeit, relevante Anwendungsfälle mit echtem Geschäftswert zu identifizieren und in die Unternehmensstrategie zu integrieren.¹²

- **KI-Governance und Responsible AI:** Dies sind harte Geschäftsanforderungen. Kenntnisse über ethische Richtlinien, rechtliche Rahmenbedingungen (EU AI Act) und die Prinzipien von Fairness, Transparenz und Rechenschaftspflicht sind fundamental, um Risiken zu minimieren und Vertrauen aufzubauen.¹⁵
- **Change Management und Kommunikation:** Die Einführung von KI ist ein tiefgreifender Veränderungsprozess. Es erfordert ausgeprägte Fähigkeiten, um die Belegschaft mitzunehmen und eine Kultur der Offenheit zu fördern.¹²
- **Kritische Reflexionskompetenz:** Die Fähigkeit, die Ergebnisse von KI-Systemen zu hinterfragen, deren Grenzen und potenzielle Verzerrungen (Bias) zu verstehen und sich nicht blind auf den Output zu verlassen.¹²

Abb. 4: Die vier Kategorien der Future Skills
(Quelle: Hochschul-Bildungs-Report ¹²)



Kompetenzebene	Technische Kompetenzen	Nicht-technische Kompetenzen
Spezialisiert	MLOps, Deep-Learning-Architekturen	KI-Governance & Ethik, Rechtliche Rahmenbedingungen
Fortgeschritten	Machine Learning, Prompt Engineering	Strategische Anwendungsfall-Identifikation
Grundlegend	Programmierung (Python), Datenanalyse	Kritische Reflexionskompetenz

Tab. 1: KI-Kompetenzen für IT-Fachkräfte (Quelle: Hochschul-Bildungs-Report ¹²⁾)

Fazit: Kompetenz als Grundlage für KI-Exzellenz

Die Zukunft der Softwareentwicklung ist untrennbar mit KI verbunden. Für Team-Leads und L&D-Verantwortliche bedeutet dies, Weiterbildung als kontinuierlichen Prozess zu etablieren. Indem in die hier beschriebenen technischen und strategischen Kompetenzen investiert wird, werden Teams nicht nur fit für die aktuellen Anforderungen, sondern zu den Architekt:innen der digitalen Zukunft des Unternehmens.

Erfahre weitere spannende Fakten zum Thema KI im dritten Teil dieser Whitepaper-Serie:

“Von der Theorie zur Praxis: Strategische KI-Einführung und Weiterbildung”



Quellenverzeichnis

¹² Stifterverband & McKinsey. (2022). Hochschul-Bildungs-Report 2022. S.51ff
https://www.hochschulbildungsreport.de/sites/hsbr/files/hochschul-bildungs-report_abschlussbericht_2022.pdf (aufgerufen am 08.10.2025)

¹³ Google Cloud's AI Adoption Framework. S.34
https://services.google.com/fh/files/misc/ai_adoption_framework_whitepaper.pdf (aufgerufen am 08.10.2025)

¹⁴ GitHub. (2023). <https://github.blog/news-insights/research/the-economic-impact-of-the-ai-powered-developer-lifecycle-and-lessons-from-github-copilot/> (aufgerufen am 08.10.2025)

¹⁵ Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK). (2023). KI-Strategie der Bundesregierung.S.40
<https://www.bundesregierung.de/resource/blob/997532/1550276/3f7d3c41c6e05695741273e78b8039f2/2018-11-15-ki-strategie-data.pdf> (aufgerufen am 08.10.2025)

Bilde dein Team und dich im Thema Künstliche Intelligenz fort – schau dir unser Trainingsprogramm an.

<https://www.socreatory.com/de/topics/data-ai>



Wir unterstützen dich

Schreib uns eine Mail an info@socreatory.com, gemeinsam finden wir eine Lösung.

Claudia Fröhling
CEO



Lisa Maria Schäfer
Produkt- und
Marketingmanagerin



WHITEPAPER - REIHE
Die KI-Transformation in der IT

TEIL 3:

Von der Theorie zur Praxis: Strategische KI-Einführung und Weiterbildung



Liebe Leser:innen,

KI-Initiativen scheitern selten an Ideen, sondern an der Umsetzung im Alltag. Der dritte Teil unserer Whitepaper-Reihe zeigt dir, wie du KI-Strategien erfolgreich in die Praxis bringst – mit einem klaren Blick auf Kultur, Strukturen und Lernprozesse.

Du erhältst praxisnahe Ansätze für eine ganzheitliche KI-Weiterbildungsstrategie, die Technologie, Organisation und Menschen zusammenbringt. So wird KI nicht zum Einzelprojekt, sondern zum festen Bestandteil eurer Lern- und Innovationskultur. Und wir bei socreatory stehen an deiner Seite, um diesen Wandel mitzugestalten – Schritt für Schritt, mit Trainings, die wirken.

Dies ist Teil 3 unserer dreiteiligen Reihe:

1. Die KI-Kompetenzlücke: Deutschlands größte Herausforderung und Chance für die IT
2. Future-Ready IT-Teams: Die entscheidenden KI-Kompetenzen für die Softwareentwicklung
3. **Von der Theorie zur Praxis: Strategische KI-Einführung und Weiterbildung**

Viel Spaß beim Lesen!

Diese Reihe wurde mit Unterstützung von Google Gemini Deep Research konzipiert.

Von der Theorie zur Praxis – Strategische KI-Einführung und Weiterbildung



KI erfolgreich im Alltag verankern

Nachdem die strategische Notwendigkeit (Teil 1) und die erforderlichen Kompetenzen (Teil 2) geklärt sind, widmet sich dieses Whitepaper der praktischen Umsetzung. Wie können IT-Führungskräfte KI-Tools erfolgreich einführen und sicherstellen, dass der Einsatz nicht nur effizient, sondern auch sicher und verantwortungsvoll erfolgt? Der Schlüssel liegt in einer Kombination aus klaren Prozessen, strategischer Weiterbildung und einer starken Governance.

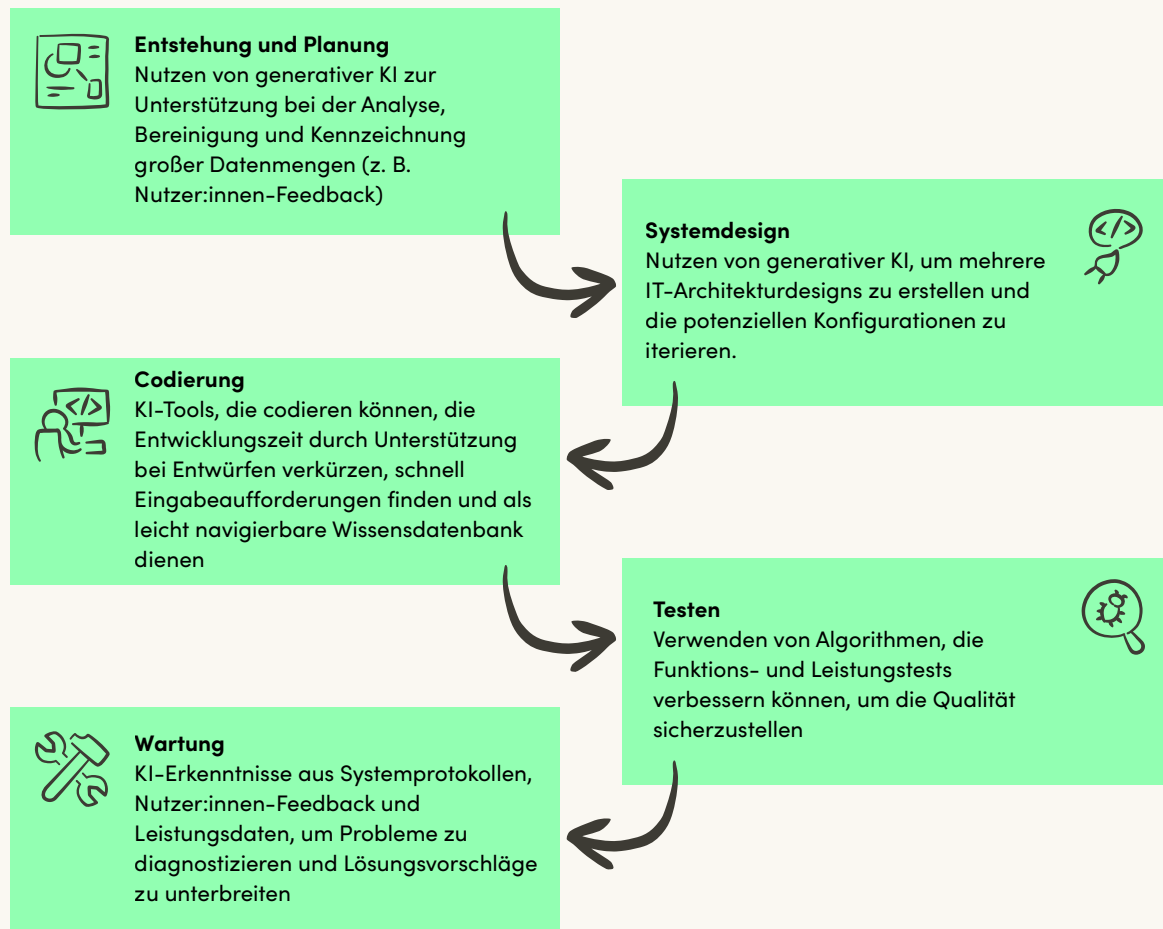
Revolutionierung des Software Development Lifecycle (SDLC)

Generative KI ist ein Katalysator, der den gesamten Softwareentwicklungsprozess neu definiert und Produktivitätssteigerungen von 30 % bis 45 % ermöglicht.¹⁷ Um diese Potenziale voll auszuschöpfen, ist es jedoch entscheidend, dass Teams nicht nur Zugang zu den Werkzeugen erhalten, sondern auch in deren strategischer Anwendung geschult werden. Praxisorientierte Trainings, die den gesamten KI-gestützten Entwicklungsprozess abdecken – also den gezielten Einsatz von KI in der Arbeit mit Software, nicht die Entwicklung der KI-Systeme selbst –, sind hier der Schlüssel zum Erfolg.

- **Anforderung & Design:** GenAI kann aus Ideen detaillierte User Stories und Wireframes generieren.¹⁷
- **Code-Generierung:** Werkzeuge wie GitHub Copilot agieren als "Pair Programmer" und entlasten Entwickler:innen von Routineaufgaben. (siehe Teil 2 der Reihe)¹⁴
- **Testing & Debugging:** Die automatisierte Erstellung von Testfällen und die Unterstützung bei der Fehleranalyse erhöhen die Qualitätssicherung.¹⁷
- **Dokumentation & Refactoring:** Die Automatisierung von Code-Dokumentation und die Analyse von bestehendem Code verbessern die Wartbarkeit.¹⁷

Abb. 5: KI-Unterstützung in jeder Phase des Softwareentwicklungszyklus

(Quelle: "The economic potential of generative AI: The next productivity frontier." ¹⁷⁾)



Der Business Case für Upskilling: ROI und Talentbindung

Die Dringlichkeit des KI-Kompetenzaufbaus spiegelt sich bisher kaum in den Weiterbildungsstrategien deutscher Unternehmen wider. Lediglich 5 % schulen alle ihre Beschäftigten im Umgang mit generativer KI, während 48 % keinerlei Fortbildungen anbieten.¹⁸

Diese Zurückhaltung ist kurzsichtig, denn Investitionen in Weiterbildung sind strategische Investitionen mit einem klar messbaren Return on Investment (ROI).

- **ROI von KI-Investitionen:** 43% der Unternehmen mit erfolgreichem KI-Einsatz berichten, dass die Ergebnisse ihre Erwartungen übertroffen haben.¹⁹
- **Upskilling als Retentionsstrategie:** Mitarbeiter:innen, die zur Weiterbildung ermutigt werden, haben eine geringere Wahrscheinlichkeit, nach einem neuen Job zu suchen.
- **Wirtschaftlicher Mehrwert:** Die Leistung hochqualifizierter Mitarbeiter:innen kann durch den Einsatz von GenAI gesteigert werden.²⁰

Handlungsleitfaden für L&D und IT-Führungskräfte

Für L&D-Verantwortliche:

- Ganzheitliche Kompetenzstrategie entwickeln: Verfolge eine duale Strategie aus hochspezialisierter Weiterbildung für Tech-Teams und breiter "KI-Alphabetisierung" für alle.
- Business Case erstellen: Quantifiziere den ROI von Upskilling durch Produktivitätssteigerungen und den strategischen Wert der Mitarbeiter:innen-Bindung.
- Lernökosystem aufbauen: Etabliere eine Kultur des kontinuierlichen Lernens durch eine flexible Mischung aus formalen und informellen Lernformaten.

Für Team Leads von Entwickler:innen-Teams:

- Entwickler:innen-Rolle neu definieren: Wandle die Rolle vom "Coder" zum "KI-Orchestrator", der strategisch denkt und KI-Ergebnisse kritisch bewertet.
- KI-Tools strategisch implementieren: Führe Tools wie GitHub Copilot im Rahmen einer umfassenden Governance-Strategie ein, um "Schatten-IT" zu vermeiden.
- Verantwortung vorleben: Mache "Responsible AI" zu einem integralen Bestandteil des Team-Ethos.

- Experimentierräume schaffen: Fördere Innovation durch sichere Experimentierräume wie Hackathons oder Pilotprojekte.

Ausblick: Was kommt nach der aktuellen KI-Welle?

Der Aufstieg der KI-Agenten:

Die nächste Stufe werden autonome Agenten sein, die komplexe Aufgaben selbständig planen und ausführen. Dies erhöht die Anforderungen an die menschliche Aufsichts- und Steuerungskompetenz.

KI-Governance wird zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor:

Mit dem Inkrafttreten des EU AI Acts wird die Fähigkeit, nachweislich vertrauenswürdige und konforme KI-Systeme zu entwickeln, zu einem zentralen Differenzierungsmerkmal. Unternehmen, die hier frühzeitig Kompetenzen aufbauen, sichern sich einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil.



Quellenverzeichnis

- ¹⁷ McKinsey & Company. (2023). The economic potential of generative AI: The next productivity frontier. S.15-27 <https://tinyurl.com/8wyszej> (aufgerufen am 08.10.2025)
- ¹⁸ Statista. (2024). Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt. S. 18.
- ¹⁹ Capgemini Research Institute. (2025). Harnessing the value of AI. Unlocking scalable advantage. S. 17 https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2025/09/CRI-research-brief-Harnessing-the-value-of-AI-AD_100925.pdf (aufgerufen am 08.10.2025)
- ²⁰ Brynjolfsson, E., et al. (2023). Generative AI at Work. NBER Working Paper. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w31161/w31161.pdf (aufgerufen am 08.10.2025)

Lass dich und dein Team nicht von KI bremsen, sondern lasst euch beschleunigen. Erfahrt in unseren Trainings, wie ihr das schafft.

<https://www.socreatory.com/de/topics/data-ai>



Wir unterstützen dich

Schreib uns eine Mail an info@socreatory.com, gemeinsam finden wir eine Lösung.

Claudia Fröhling
CEO



Lisa Maria Schäfer
Produkt- und
Marketingmanagerin

