

KI.Kommunal – Impulse für die Praxis

Ausgabe 05/2026



Newsletter

In dieser Reihe erwarten Sie spannende Beiträge, Impulse und interessante Praxistipps rund um das Thema Künstliche Intelligenz in der Kommunalverwaltung.

KI einführen heißt Veränderung gestalten und Menschen mitnehmen

Warum Technik allein nicht ausreicht und wie Sie Veränderungen erfolgreich begleiten

KI hält zunehmend Einzug in die öffentliche Verwaltung, kann Mitarbeitende spürbar entlasten und Arbeitsprozesse effizienter gestalten. Ob beim Formulieren von Textentwürfen, beim Zusammenfassen von Protokollen oder bei der Recherche von Informationen, die Einführung neuer Technologien ist selten nur eine technische Frage. Sie bedeutet immer auch Veränderung für Arbeitsabläufe, für Rollen und manchmal auch für das Selbstverständnis von Organisationen. Genau hier kommt Change Management ins Spiel.

Change Management beschreibt die gezielte Gestaltung von Veränderungsprozessen in Organisationen. Das Ziel von Change Management ist, Veränderungen verständlich, transparent und gemeinsam gestaltbar zu machen. Gerade bei der Einführung von KI kann dies entscheidend dafür sein, ob ein Vorhaben im Alltag angenommen und genutzt wird oder auf Skepsis stößt.

In dieser Ausgabe erfahren Sie, worauf es dabei ankommt und welche einfachen Instrumente Sie nutzen können, um Veränderungsprozesse rund um KI konstruktiv zu begleiten.

Wenn neue Technik auf bestehende Routinen trifft

Stellen Sie sich eine typische Situation in einer Verwaltung vor: Eine Kommune führt ein KI-Tool ein, das Sitzungsprotokolle automatisch zusammenfassen oder erste Textentwürfe für Schriftstücke erstellen kann. Die Erwartungen sind hoch – Zeitersparnis, weniger Routinearbeit, mehr Raum für komplexe Aufgaben.

In der Praxis reagieren Mitarbeitende jedoch unterschiedlich. Einige sind neugierig und probieren das neue Werkzeug sofort aus. Andere sind unsicher, ob die Ergebnisse zuverlässig sind. Wieder andere fra-

gen sich, ob ihre Arbeit künftig anders bewertet wird. All diese Reaktionen sind normal. Veränderungen lösen fast immer Fragen aus: Was bedeutet das für meine Arbeit? Muss ich neue Kompetenzen erlernen? Wird mein Erfahrungswissen weiterhin gebraucht?

Ein gutes Change Management nimmt diese Fragen ernst. Es schafft Orientierung und sorgt dafür, dass Veränderungen nicht „von oben verordnet“, sondern schrittweise verständlich und für die Mitarbeitenden erlebbar werden.

Vier Säulen für gelingenden Wandel

Für die Einführung von KI in Organisationen lässt sich ein einfaches Orientierungsmodell zugrunde legen. Es basiert auf vier zentralen Elementen:

1. Transparente Kommunikation | Veränderungen brauchen Klarheit. Mitarbeitende möchten verstehen, warum eine neue Technologie eingeführt wird und welchen Nutzen sie hat. Transparente Kommunikation bedeutet dabei nicht nur Informationsweitergabe, vielmehr umfasst sie immer auch Raum für Fragen, Diskussionen und Rückmeldungen – das zu ermöglichen, ist für das Gelingen sehr wichtig.

2. Beteiligung | Menschen unterstützen Veränderungen eher, wenn sie sich einbringen können. Das kann zum Beispiel durch Pilotgruppen, Workshops oder Testphasen geschehen. Gerade bei KI-Anwendungen profitieren Organisationen davon, wenn Mitarbeitende ihre Erfahrungen frühzeitig teilen können.

- Welche Aufgaben eignen sich besonders?
- Wo entstehen neue Fragen?

3. Befähigung | Neue Technologien erfordern neue Kompetenzen. Schulungen, kurze Lernformate oder praktische Demonstrationen helfen dabei, Hemmschwellen abzubauen. Oft reicht schon ein niedrigschwelliger Einstieg, etwa eine kurze Einführung, wie ein KI-System genutzt werden kann, um aus Stichpunkten einen ersten Textentwurf erstellen zu können.

4. Feedback | Veränderungen sind ein Lernprozess. Deshalb ist es wichtig, regelmäßig zu prüfen, wie der Stand der Einführung wahrgenommen wird. Kurze Umfragen, Feedbackrunden oder digitale Tools können dabei helfen (s. u. Stimmungsbarometer), frühzeitig zu erkennen:

- Was funktioniert gut?
- Wo bestehen noch Unsicherheiten?
- Welche Unterstützung wird gebraucht?



Klare Kommunikation, aktive Beteiligung, gezielte Befähigung und kontinuierliches Feedback sichern eine erfolgreiche KI-Einführung.

Die Rolle von Multiplikatoren - Change Agents im Alltag

In vielen Organisationen zeigt sich ein wiederkehrendes Muster: Neue Technologien verbreiten sich besonders erfolgreich über engagierte Einzelpersonen, die ihre Erfahrungen mit anderen teilen. Diese Personen werden häufig als Multiplikatoren oder Change Agents bezeichnet. Sie übernehmen keine formale Führungsrolle, sondern wirken als Brückenbauer im Alltag. Typische Aufgaben können sein:

- Neue KI-Anwendungen selbst ausprobieren
- Kolleginnen und Kollegen auf Augenhöhe beim Einstieg unterstützen

- Erfahrungen und Praxisbeispiele weitergeben
- Rückmeldungen aus den Teams an Projektverantwortliche zurückspeiegeln

Gerade in Verwaltungen mit unterschiedlichen Fachbereichen kann ein Netzwerk solcher Multiplikatoren sehr hilfreich sein. Es schafft niedrigschwellige Ansprechpersonen und fördert eine lernorientierte Kultur rund um neue Technologien.

Stimmungsbarometer - Kleine Umfragen mit großer Wirkung

Neben Gesprächen und Workshops haben sich kurze digitale Umfragen als sehr hilfreiches Instrument im Change Management erwiesen. Tools wie Mentimeter ermöglichen beispielsweise innerhalb weniger Minuten ein anonymes Meinungsbild einzuholen. Solche Umfragen können etwa in Teamrunden oder Workshops eingesetzt werden.

Der Vorteil: Führungskräfte und Projektverantwortliche erhalten schnell einen Eindruck davon, wie Veränderungen tatsächlich wahrgenommen werden. Dabei geht es weniger um statistische Genauigkeit, sondern um ein Stimmungsbild. Wo stehen wir aktuell? Welche Themen beschäftigen die Mitarbeitenden?

Fünf hilfreiche Beispiele, für eine kurze Stimmungsabfrage, die z. B. in einer [Mentimeter-Umfrage](#) eingesetzt werden können:

Bewertung von Aussagen (1 für „Trifft überhaupt nicht zu“ bis 4 für „Trifft voll und ganz zu“):

1. Ich fühle mich derzeit über den Einsatz von KI in unserem Team gut informiert.
2. Ich fühle mich im Umgang mit KI-gestützten Anwendungen sicher.

Freitext Feedback:

3. Welche Chancen für Ihre tägliche Arbeit sehen Sie persönlich im Einsatz von KI?

4. Welche Bedenken oder offenen Fragen haben Sie aktuell noch?

Auswahl-Fragen mit Mehrfachnennung:

5. Welche Unterstützung würde Ihnen helfen, KI-Tools künftig selbstverständlicher zu nutzen?
- „KI-Helpdesk“ / Sprechstunde
 - Checklisten
 - Wissen über meine Ansprechpersonen
 - Wissensarchiv im Intranet
 - Prompt-/ Beispielsammlung
 - Sonstiges: _____

Fazit - Technologie schafft Möglichkeiten, Change Management sorgt dafür, dass sie auch genutzt werden.

Entscheidend für die Einführung von KI ist nicht nur die Auswahl geeigneter Technologien, sondern auch die Gestaltung des Veränderungsprozesses. Mit klarer Kommunikation, Beteiligung der Mitarbeitenden, gezielter Befähigung und regelmäßigem Feedback lassen sich neue Lösungen Schritt für Schritt im Alltag verankern.



Auf einen Blick

- Die Einführung von KI ist nicht nur ein technisches Projekt, sondern immer auch ein **Veränderungsprozess**.
- Erfolgreiches Change Management basiert auf vier zentralen Elementen: **Kommunikation - Beteiligung - Befähigung - Feedback**.
- **Multiplikator:innen oder Change Agents** können als praxisnahe Unterstützer in Teams wirken.
- Kurze **Umfragen mit Tools wie Mentimeter** helfen, den Stand der Veränderung sichtbar zu machen und gezielt nachzusteuern.
- Entscheidend ist eine Kultur, die Lernen, Ausprobieren und offenen Austausch ermöglicht.



Impuls

Zur Anregung und Reflexion der eigenen beruflichen Praxis

Wenn Sie in Ihrer Verwaltung erste KI-Anwendungen einführen möchten, stellen Sie sich eine einfache Frage: **Wer könnte in unserem Haus als Multiplikator:in wirken?**

Oft sind es genau die Mitarbeitenden, die neugierig sind, Neues ausprobieren und ihre Erfahrungen gerne teilen. Wenn diese Personen gezielt eingebunden werden, entsteht schnell ein Netzwerk von Ansprechpartnern und Veränderungen werden deutlich leichter greifbar.



Wissens-Check

1. Welche Aussage beschreibt Change Management am besten?
2. Welche der folgenden Elemente gehören zu den vier Säulen erfolgreichen Change Managements?
3. Welche Rolle übernehmen Multiplikatoren oder Change Agents?
4. Wozu können kurze Umfragen im Veränderungsprozess beitragen?



Termine

24.06.2026	EUDI-Wallet was kommt auf die Kommunen zu?
30.06.2026	OZG-Update
01.07.2026	LLMoin - Der KI-Assistent für Kommunen
10.11.2026	Unsere digitale Heimat - die landesweite Strategie der kommunalen Digitalisierung



Kontakt

Bei Fragen zum Thema KI, wenden Sie sich gerne an:



Moritz Stamer
Strategie und Innovation

✉ moritz.stamer@itvsh.de

☎ +49 (0) 431 / 530 550 39



Ausblick

In der nächsten Ausgabe „Vom Pilot zur Strategie“: Wir zeigen, wie Sie den Sprung vom bloßen Ausprobieren hin zu einem durchdachten, strategischen Vorgehen schaffen und damit die Weichen für eine nachhaltig verankerte KI-Nutzung in Ihrer Verwaltung stellen.



Bereits erschienen

[KI.Kommunal - Ausgaben 01-04 / 2025](#)

[KI.Kommunal - Ausgaben 01 / 2026](#)

[KI.Kommunal - Ausgaben 02 / 2026](#)

[KI.Kommunal - Ausgaben 03 / 2026](#)

[KI.Kommunal - Ausgaben 04 / 2026](#)

Herausgeber:

IT-Verbund Schleswig-Holstein (ITV.SH)

Deliusstraße 10

24114 Kiel

<https://www.itvsh.de>

info@itvsh.de