## Vertrauen in KI und die Bedeutsamkeit von Führung und Digital Readiness















# deepseek



Chatbot: "Die ChatGPT:"Die Deepseek: "D

## Die Studie im Überblick

- N = 932 Teilnehmenden
  - Männlich = 695, weiblich = 234, divers = 3
  - 30 % im Alter von 18–49 Jahren, 41% 50- bis 59-Jährige, 29% über
    60 Jahre alt

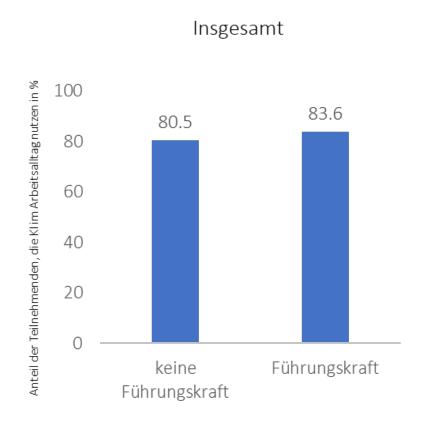
- Davon:
  - 314 Personen aus der Geschäftsleitung
  - 264 Personen aus der Bereichs-, Abteilungs- und Gruppenleitung
  - 354 Personen aus der Teamleitung oder ohne Führungsfunktion

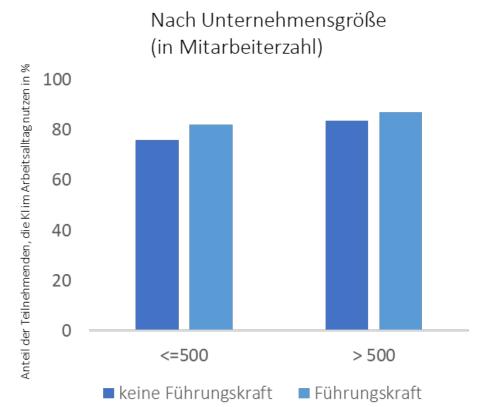






## KI-Nutzung im Überblick











### Faktoren, die Nutzung und Vertrauen in KI fördern

Vertrauen in KI

Digital Readiness

Identitätsorientierte Führung

Digitale Führung







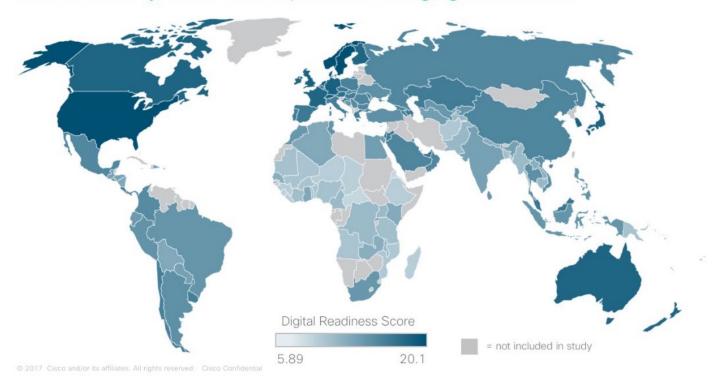


## Digital Readiness:

Die Basis für die Nutzung und das Vertrauen von Kl

#### Full Spectrum of Digital Readiness

Scores Broadly Mirror Developed and Emerging Economies









## Digitale Führung:

Führung, die technologische Offenheit und Vertrauen vorlebt.











# Identitätsorientierte Führung:

"Einer von uns" statt "über uns"

















#### Die Rolle der Führungskraft für Digital Readiness der Mitarbeitenden

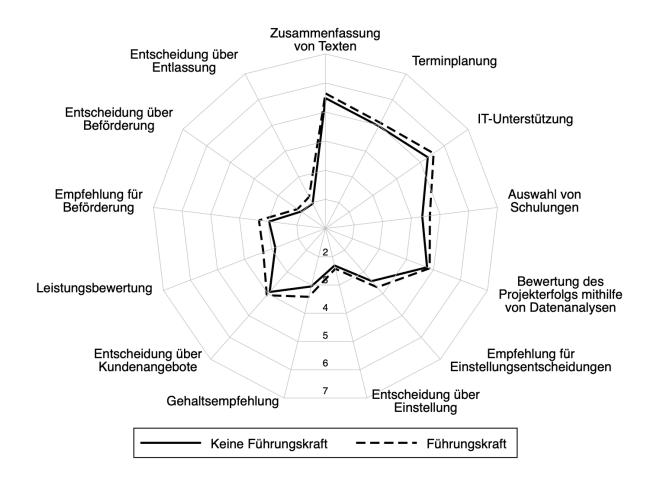
Mittelwerte, Standardabweichung und Korrelationen mit Konfidenzintervallen

Variable	М	SD	1	2	3
Identitätsorientierte Führung	4.88	1.51			
2. Digitale Führung	5.11	1.38	.65		
2. Digitale Fulliting		1.36	[.58, .70]		
3. Vertrauen in die Führungskraft	5.38	1.48	.77	.61	
			[.72, .81]	[.55, .68]	
4. Digital Readiness	5.42	0.89	.16	.16	.12
			[.04, .27]	[.04, .27]	[.00, .23]

Hinweis: M und SD bezeichnen den Mittelwert bzw. die Standardabweichung. Die Werte in eckigen Klammern geben das 95%-Konfidenzintervall für die jeweilige Korrelation an. Das Konfidenzintervall stellt den wahrscheinlichen Bereich der Populationskorrelation dar, der die beobachtete Stichprobenkorrelation hervorgerufen haben könnte (vgl. Cumming, 2014).



#### Wie sehr wird KI vertraut?







## Vertrauen in KI: Hoch bei Routinen – gering bei Personalentscheidungen

Texte zusammenfassen und übersetzen	5.58
Kalender und Terminplanung optimieren	5.05
Mitarbeitende bei IT-Anwendungen trainieren und unterstützen	5.46
Schulungen und Weiterbildungen für Mitarbeitende auswählen.	4.54
Den Erfolg von Projekten anhand von Datenanalysen bewerten	4.82
Einstellungen basierend auf Bewerbungsdaten empfehlen.	3.59
Entscheidungen über die Einstellung von Mitarbeitenden treffen.	2.38
Gehaltsentscheidungen für Mitarbeitende empfehlen.	3.28
Über neue Angebote für Kunden entscheiden.	4.01
Die Qualität der Leistungen von Mitarbeitenden bewerten.	3.13
Beförderungsentscheidungen empfehlen.	3.19
Entscheidungen über Beförderungen treffen.	2.12
Mitarbeitende für Entlassungen auswählen.	2.12

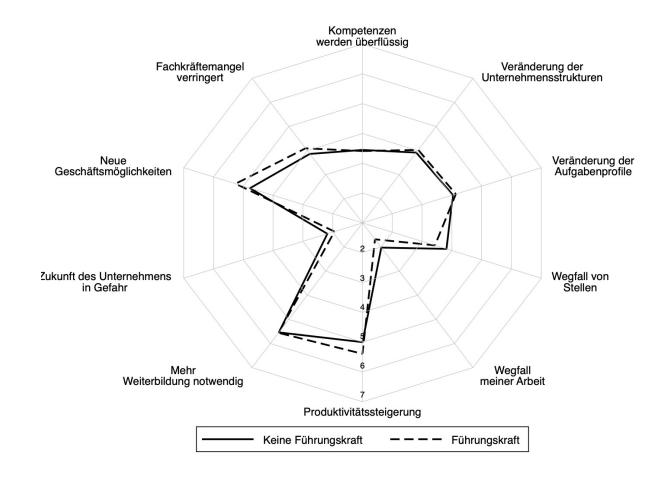








#### Wie werden die Chancen & Risiken von KI bewertet?







#### Fazit

- KI ist bereits Teil des Arbeitsalltags, aber Vertrauen ist keine Selbstverständlichkeit.
- Vertrauen in KI ist kontextabhängig: Hoch bei Routinen, gering bei Personal- und Führungsentscheidungen.
- Digitale Reife ("Digital Readiness") stärkt Vertrauen und Akzeptanz sie senkt Unsicherheit und fördert
  Offenheit.
- Führung als Schlüsselfaktor:
- Digitale Führung durch Offenheit und Vorbildfunktion.
- Identitätsorientierte Führung durch Zusammenhalt und gemeinsame Werte.

