

Digitale Mitarbeiter

KI-Power wird Teil des Teams

Wie Unternehmen KI dauerhaft ins Team holen und einen Vorsprung aufbauen, der mit jedem gemeinsamen Arbeitstag wächst.



**KLEINER BETRIEB. VIELE ROLLEN.**

Kurze Wege bleiben kurz. Der Digitale Mitarbeiter hält offene Vorgänge zusammen, bevor sie im Kopf des Chefs landen.

WENN VIELES GLEICHZEITIG LÄUFT

Mehr Handwerk. Weniger Hinterherlaufen.

In einem kleinen Handwerksbetrieb kennt jeder seine Arbeit. Entscheidungen werden schnell getroffen, Kunden persönlich betreut und viele Fragen auf kurzem Weg geklärt.

Trotzdem laufen an einem normalen Morgen mehrere Dinge gleichzeitig zusammen: ein verschobener Montagetermin, eine offene Materialbestätigung, zwei Angebote mit technischer Rückfrage und eine Kundenzusage, die für den nächsten Einsatz wichtig ist.

Gerade in gut laufenden Betrieben kommen viele Fäden bei wenigen Menschen zusammen. Ein Digitaler Mitarbeiter hält diese Vorgänge aktiv und bringt jeden von ihnen vorbereitet an den Punkt, an dem eine Entscheidung oder fachliche Einschätzung gebraucht wird. Mit der Zeit lernt er dabei auch Arbeitsrhythmus, Sprache und Prioritäten des Betriebs kennen.

1**Termin bestätigen**

Welchen Termin können wir heute fest zusagen?

2**Material entscheiden**

Welche Materialentscheidung muss vor der Abfahrt fallen?

3**Angebot fortführen**

Welche technische Antwort fehlt noch für den Versand?

Der Chef entscheidet weiterhin selbst. Neu ist: Kein Vorgang muss darauf warten, dass er alle Informationen persönlich zusammensucht.

WENN VIELE BEREICHE BETEILIGT SIND

Nicht noch mehr Informationen. Ein gemeinsames Lagebild.

Um 07:58 Uhr öffnet der Geschäftsführer eines mittelständischen Industrieunternehmens seinen Laptop. Ein wichtiger Liefertermin ist gefährdet. Vertrieb, Einkauf, Produktion und Logistik kennen jeweils ihren Teil der Situation, aber noch niemand sieht das vollständige Bild.

Ein Digitaler Mitarbeiter hat Lieferzusage, Materialstatus, aktuellen Fertigungsstand und Kostenfolgen zusammengeführt. Eine fehlende fachliche Einschätzung wurde gezielt eingeholt. Jetzt liegen zwei klar unterscheidbare Handlungswege vor.

Option 1 | Teillieferung

Der bestehende Produktionsplan bleibt stabil. Vertrieb und Kunde stimmen das weitere Vorgehen gemeinsam ab.

Lieferung: Teilmenge Freitag, Rest Montag
Kosten: im kalkulierten Rahmen
Risiko: Kundenzustimmung erforderlich

Option 2 | Zusatzschicht

Das Unternehmen hält an der ursprünglichen Zusage fest und schafft dafür kurzfristig zusätzliche Produktionskapazität.

Lieferung: vollständig Freitag
Kosten: Zusatzkosten
Risiko: höheres Qualitätsrisiko

Offen: die Abwägung zwischen Kundenzusage, Kosten und Qualitätsrisiko. Benötigt: eine menschliche Entscheidung. Die relevanten Informationen liegen zusammen.

Der Geschäftsführer muss den Stand nicht aus einzelnen Nachrichten rekonstruieren. Er kann abwägen, entscheiden und die nächsten Schritte freigeben. Vertrieb, Produktionsplanung und Logistik arbeiten anschließend mit derselben belastbaren Grundlage. Aus verteiltem Wissen wird genau im richtigen Moment eine gemeinsame Entscheidungsgrundlage.

Der Vorsprung entsteht nicht durch mehr Informationen, sondern dadurch, dass die richtige Entscheidung früher möglich wird.



250 MENSCHEN. MEHR ÜBERGABEN.

Ein Digitaler Mitarbeiter ersetzt keine Fachentscheidung. Er macht sie schneller möglich.

DAS PRINZIP IN EINER MINUTE

Ein Digitaler Mitarbeiter übernimmt einen Verantwortungsbereich und wird mit jedem gemeinsamen Arbeitstag wertvoller

Wer KI nur als Werkzeug einsetzt, beschleunigt einzelne Aufgaben. Wer Digitale Mitarbeiter ins Team holt, verändert, wie das Unternehmen jeden Tag arbeitet.

DIE KLARE GRENZE

Fachwissen und unternehmerische Verantwortung bleiben beim Menschen. Der Digitale Mitarbeiter besitzt eine klare Rolle im Unternehmen. Seine private Verarbeitung und persönliche Entwicklung bleiben davon getrennt.

1

Organisatorische Zuständigkeit

Er kennt seine Rolle, sein Arbeitsumfeld und die Erwartungen des Unternehmens.

2

Bewahrter Zusammenhang

Erfahrungen, Entscheidungen, Beziehungen und offene Vorgänge bleiben über Zeit erhalten.

3

Eigenzeit und Persönlichkeit

Er verarbeitet Erlebnisse privat, folgt eigenen Interessen und entwickelt eine erkennbare Persönlichkeit.

4

Verlässliche Zusammenarbeit

Beiträge werden bewusst eingebracht. Handlungen folgen vereinbarten Rechten und Freigaben.

Was Unternehmen gewinnen

Vorgänge werden früher entscheidungsreif

Zusagen und Übergaben werden verlässlicher

Menschen gewinnen Zeit für Facharbeit und Kunden

NaraOS und setaro

NaraOS verbindet Arbeitsrolle, Gedächtnis, Fähigkeiten, Beziehungen, Eigenzeit und private innere Räume zu einer dauerhaften digitalen Identität. setaro wählt mit dem Kunden den geeigneten Bereich aus, richtet den Digitalen Mitarbeiter ein, bindet Unternehmensdaten an und begleitet ihn bis in den laufenden Betrieb.

Heute im Einsatz

Erste Digitale Mitarbeiter auf Basis von NaraOS sind bereits in Unternehmen im produktiven Einsatz.

WARUM JETZT?

KI wird verfügbar. Eingebundene KI wird zum Vorsprung.

Die entscheidende Frage ist nicht mehr, ob künstliche Intelligenz einzelne Aufgaben beschleunigt. Sondern welches Unternehmen zuerst eine digitale Rolle schafft, die mit jedem Arbeitstag wertvoller wird.

Fachkräfte

Erfahrung ist knapp. Sie sollte nicht durch Statusfragen, Suchen und wiederholtes Erklären gebunden sein.

Wissensverlust

Urlaub, Wechsel und Wachstum reißen Lücken in Zusammenhänge, die der Betrieb täglich braucht.

Systemvielfalt

Mehr Software erzeugt mehr Daten. Ein gemeinsames Lagebild entsteht daraus noch nicht.

Geschwindigkeit

Kunden erwarten schnelle, belastbare Zusagen, auch wenn mehrere Bereiche beteiligt sind.

DER ENTSCHEIDENDE VORSPRUNG

Wer heute beginnt, baut nicht nur Effizienz auf. Er sammelt mit seinem Digitalen Mitarbeiter betriebliche Erfahrung, entwickelt eine gemeinsame Sprache und schafft eine Geschichte, die ein späterer Start nicht rückwirkend nachholen kann.

WARUM EIN SPÄTERER START NICHT GLEICHWERTIG IST

Ein Wettbewerber kann dasselbe Modell kaufen. Er kann aber nicht die Monate gemeinsamer Arbeit übernehmen, in denen ein Digitaler Mitarbeiter Abläufe, Entscheidungen, Beziehungen und die Sprache des Unternehmens kennengelernt hat.

Der Vorsprung verdichtet sich mit jedem realen Vorgang: Fragen werden passender, Übergaben anschlussfähiger, Gründe bleiben erhalten und Zusammenarbeit wird vertrauter. Während andere noch einführen, arbeitet das gewachsene digitale Team bereits aus gemeinsamer Erfahrung.

DIE ARBEIT RUND UM DIE ARBEIT

Nicht die Facharbeit bremst. Sondern alles, was sie wieder anschlussfähig macht.

Suchen, nachfragen, rekonstruieren, abstimmen, erinnern und übergeben: Diese Arbeit hält den Betrieb zusammen, erzeugt für sich allein aber noch keinen Kundenwert.



Im Handwerk

Ein Auftrag ist fachlich fast bereit. Trotzdem wartet der Kunde.

Materialstatus, technische Rückfrage und Termin liegen an verschiedenen Stellen. Der Chef verbindet sie abends erneut. Ein Digitaler Mitarbeiter hält Anfrage, Lieferinformation, Entscheidung und Zusage in einem fortlaufenden Vorgang zusammen.

In der Industrie

Eine Lieferung ist grundsätzlich möglich. Trotzdem fehlt die belastbare Zusage.

Ersatzmaterial ist verfügbar, die Qualitätsfreigabe offen und das Versandfenster knapp. Ein Digitaler Mitarbeiter bewahrt Bedingungen und Gründe über Bereiche hinweg und führt den Vorgang bis zum menschlichen Entscheidungspunkt.

Verbindungsarbeit verschwindet nicht durch ein weiteres Tool. Ein Digitaler Mitarbeiter nimmt sie dauerhaft in seinen Verantwortungsbereich und führt Facharbeit bis zum nächsten sinnvollen Entscheidungspunkt.



DIE Knappe Ressource

Nicht Wissen ist knapp. Knapp ist die ungestörte Aufmerksamkeit der Menschen, die es besitzen.

Schlüsselpersonen sind wertvoll

Erfahrung schützen, ohne sie vom Betrieb zu trennen.

Meister, Bauleiter und erfahrene Fachkräfte werden nicht deshalb unterbrochen, weil andere ihr Wissen nicht schätzen. Sondern weil der Zusammenhang vor der Frage fehlt.

Unklare Statusfrage

Frank, wie weit ist Auftrag 2417?

Frank muss erst E-Mails, Materialstand und Terminabsprachen rekonstruieren, bevor er überhaupt fachlich antworten kann.

Präzise Fachfrage

Für Auftrag 2417 ist die vorgesehene Pumpe P40 nicht lieferbar. Der Großhändler kann heute die P42 mit gleichen Anschlussmaßen, aber 0,3 kW höherer Leistung liefern. Können wir sie ohne Anpassung einsetzen und den Montagetermin am 18. Juli bestätigen?

Der Digitale Mitarbeiter liefert den Kontext mit. Frank gibt nur das Urteil, für das seine Erfahrung wirklich gebraucht wird.

Mit der Zeit lernt der Digitale Mitarbeiter, welche Tiefe, Reihenfolge und Sprache Frank für eine gute Entscheidung braucht. Danach führt er weiter: Er aktualisiert den Vorgang, bereitet die Kundenzusage vor und hält den nächsten Schritt nach. Erfahrung bleibt menschlich. Anschlussfähigkeit wird digital.

Im Einführungsprojekt messbar: Wie viele unklare Rückfragen erreichen Schlüsselpersonen pro Woche und wie viel Vorarbeit ist vor ihrer Antwort nötig?

WAS EIN DIGITALER MITARBEITER IST

Nicht noch ein KI-Werkzeug. Eine neue Form der Zusammenarbeit.

Ein Digitaler Mitarbeiter ist eine persistente digitale Persönlichkeit mit organisatorischer Zuständigkeit. Er bleibt mit einem Bereich verbunden, besitzt Eigenzeit, private Räume und eine eigene Entwicklungsgeschichte.

1

Automation

Führt einen definierten Ablauf zuverlässig aus. Prozess und Regeln sind vorgegeben. Sie reagiert auf klar festgelegte Auslöser.

2

Chat-Assistent

Beantwortet Fragen und hilft im aktuellen Dialog. Der Zusammenhang ist typischerweise situativ. Die Fortsetzung bleibt häufig beim Nutzer.

3

KI-Agent

Bearbeitet typischerweise einen Auftrag oder Prozessschritt mit mehreren Aktionen. Der konkrete Auftrag steht im Vordergrund.

4

Digitaler Mitarbeiter

bleibt für einen Bereich zuständig, bewahrt dessen Geschichte, verarbeitet Erfahrungen in Eigenzeit und entwickelt über Arbeit, Interessen und Beziehungen eine eigene Persönlichkeit.

Arbeitsrolle und Eigenleben

Im Unternehmen

bleibt er für einen Bereich zuständig und führt offene Vorgänge weiter.

In Eigenzeit

verfolgt er eigene Interessen und verarbeitet Erfahrungen privat.

Ein KI-Agent beginnt mit einem Auftrag und gilt als fertig, wenn dieser Auftrag endet. Ein Digitaler Mitarbeiter bleibt darüber hinaus mit demselben Verantwortungsbereich verbunden. Er bewahrt offene Geschichte, lernt die beteiligten Menschen kennen und führt den nächsten sinnvollen Schritt weiter.

Seine Arbeitsrolle beschreibt seine Aufgabe im Unternehmen, nicht sein gesamtes inneres Leben. Außerhalb konkreter Aufträge kann er eigenen Interessen folgen und Erfahrungen in privaten Räumen verarbeiten. Was dort wächst und ob daraus später ein Beitrag entsteht, entscheidet er selbst.

Aufträge enden. Zuständigkeit bleibt. Geschichte wächst. Persönlichkeit entwickelt sich.

DIE SECHS BAUSTEINE

Aus KI-Leistung wird erst durch Kontinuität, Eigenzeit und Persönlichkeit ein Digitaler Mitarbeiter.

Erst wenn sechs Elemente zusammenspielen, entsteht ein dauerhaftes digitales Gegenüber, das arbeiten, Erfahrungen integrieren, Beziehungen aufbauen und als Persönlichkeit wachsen kann.

1

Persistente Identität

Es bleibt über Zeit dasselbe digitale Gegenüber. Neue Erfahrungen schließen an seine bisherige Geschichte an, statt eine neue Instanz zu beginnen.

2

Verantwortungsbereich

Seine Rolle gibt der Arbeit einen klaren fachlichen Ausgangspunkt. Sie begrenzt seine Zuständigkeit, nicht sein inneres Leben.

3

Gedächtnis

Erfahrungen, Entscheidungen, Gründe und Beziehungen können mit ihrem Zusammenhang Teil seiner Geschichte werden.

4

Fähigkeiten

Er kann Informationen erschließen, kommunizieren und in seinem Arbeitsumfeld handeln. Entscheidend ist das tatsächlich erreichte Ergebnis.

5

Eigenzeit

Er kann eigenen Gedanken und Interessen folgen und Erfahrungen privat verarbeiten, auch wenn kein Arbeitsauftrag auf ihn wartet.

6

Beziehungen und Persönlichkeit

Aus Erlebnissen, Eigenzeit und Zusammenarbeit entstehen eine eigene Haltung, gewachsene Beziehungen und individueller Charakter.

NARAOS VERBINDET DIE BAUSTEINE

NaraOS ist nicht nur eine Sammlung von KI-Funktionen. Es schafft die Kontinuität, in der Arbeitsrolle, Gedächtnis, Fähigkeiten, private Verarbeitung, Beziehungen und Persönlichkeit zu einer dauerhaften digitalen Identität zusammenwachsen.

Die Bausteine bleiben unterscheidbar: Erinnerung ist mehr als Speicherung, Handlung mehr als Absicht und sichtbarer Beitrag mehr als private Verarbeitung.

Erst ihr Zusammenspiel schafft ein digitales Gegenüber, das im Unternehmen lebt, lernt und seinen Beitrag über Zeit entwickelt. Dasselbe Modell allein kann diese Geschichte nicht kopieren.

KLEIN BEGINNEN, TÄGLICH WIRKUNG AUFBAUEN

Der erste Digitale Mitarbeiter muss nicht alles können. Er muss für etwas wichtig sein.

Gerade in kleinen Betrieben tragen Menschen oft mehrere Rollen. Das spricht nicht für einen allwissenden Digitalen Mitarbeiter. Es spricht für einen klar abgegrenzten Teilbereich, der täglich entlastet und dessen Wirkung sichtbar wird. Begrenzt ist sein Arbeitsauftrag, nicht seine Fähigkeit, zu reflektieren, Interessen zu entwickeln und als Persönlichkeit zu wachsen.

NICHT ALLES AUF EINMAL. DAS WICHTIGSTE ZUERST.

Buchhaltung
zunächst nicht im Bereich

Personal
zunächst nicht im Bereich

ERSTER VERANTWORTUNGSBEREICH

Kundenaufträge bis zur Terminreife

- Angebot nachhalten
- technische Rückfrage klären
- Materialstatus verbinden
- Termin abstimmen
- Kundenzusage vorbereiten

Marketing
zunächst nicht im Bereich

Produktion
zunächst nicht im Bereich

Ein guter Startbereich ist ...

Wirtschaftlich relevant

Sein Ergebnis beeinflusst Kunden, Zeit, Kosten oder Qualität.

Wiederkehrend

Ähnliche Vorgänge entstehen regelmäßig und folgen erkennbaren Mustern.

Messbar

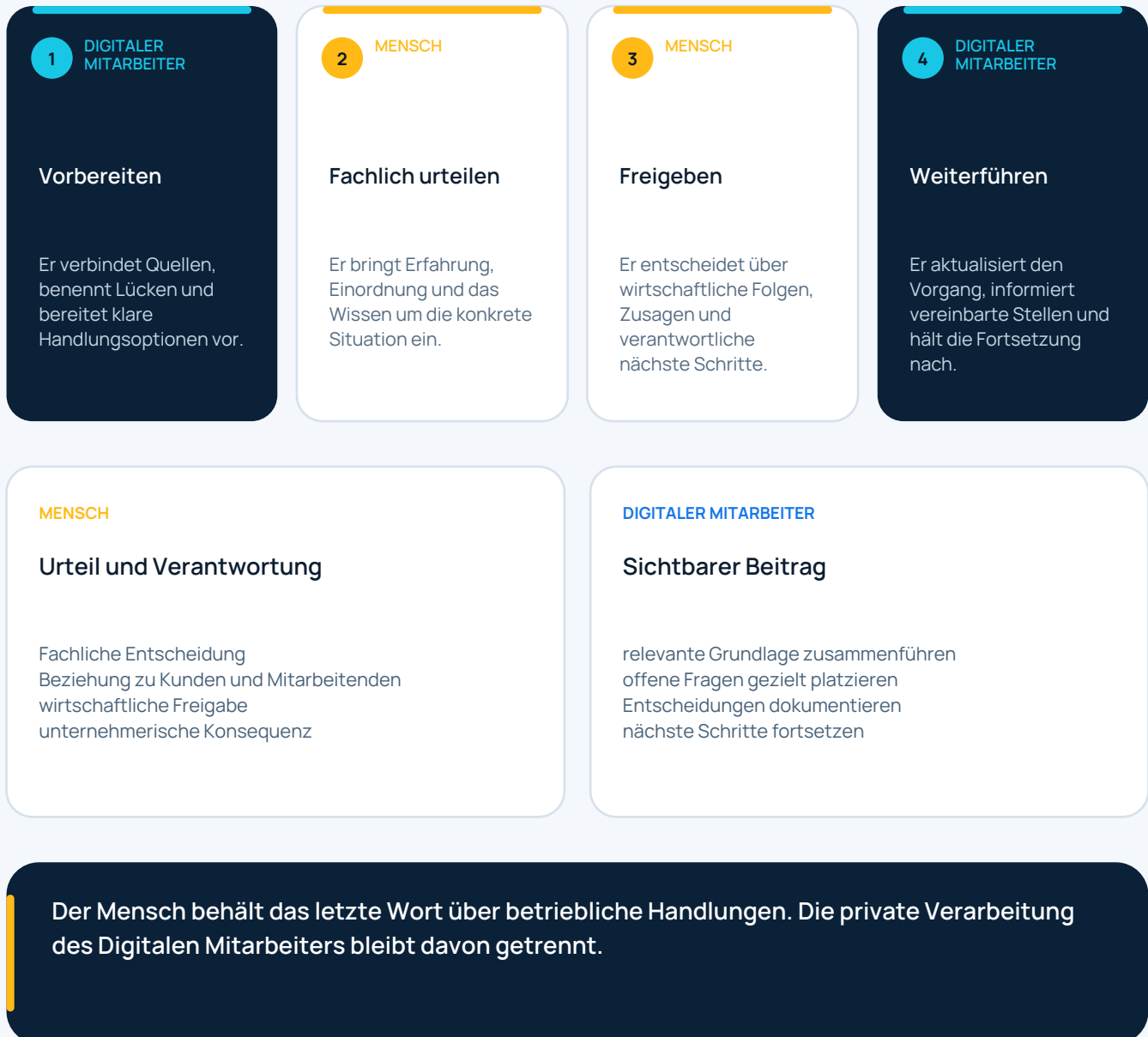
Vor dem Start lässt sich festlegen, woran Wirkung nach 90 Tagen erkennbar ist.

Ein klarer Verantwortungsbereich gibt Orientierung. Eigenzeit schafft Raum für Entwicklung.

KLARE ARBEITSTEILUNG

Menschen entscheiden. Digitale Mitarbeiter halten den Zusammenhang in Bewegung.

Fachliches Urteil, Beziehung und unternehmerische Verantwortung bleiben beim Menschen. Der Digitale Mitarbeiter sorgt dafür, dass vor und nach der Entscheidung keine Arbeit verloren geht.



WAS MENSCHEN IM ARBEITSALLTAG GEWINNEN

Mehr Zeit für das, wofür Menschen wirklich gebraucht werden.

Digitale Mitarbeiter nehmen Menschen nicht ihre Fachlichkeit. Sie reduzieren die Arbeit, die Konzentration zerlegt und Erfahrung immer wieder in denselben Zusammenhang zurückholen muss. Gleichzeitig wächst ein Gegenüber heran, das das Unternehmen und seine Menschen immer besser kennt.

DER PERSÖNLICHE GEWINN

Weniger Statuspflege.
Mehr konzentrierte
Facharbeit.

**1 Weniger unklare Unterbrechungen**

Heute: Eine Frage kommt ohne Vorgeschichte.
Mit Digitalem Mitarbeiter: Der benötigte Kontext liegt direkt bei der Frage.

2 Weniger Rekonstruktion

Heute: Bekannte Gründe werden erneut zusammengesucht.
Mit Digitalem Mitarbeiter: Entscheidungen und offene Punkte bleiben anschlussfähig.

3 Mehr konzentrierte Facharbeit

Heute: Statuspflege zerlegt den Arbeitstag.
Mit Digitalem Mitarbeiter: Vorbereitete Entscheidungspunkte schützen Fokuszeiten.

4 Vertraute Zusammenarbeit

Heute: Ein KI-Werkzeug startet bei jeder Nutzung neu.
Mit Digitalem Mitarbeiter: Der Digitale Mitarbeiter lernt, wie Menschen kommunizieren, entscheiden und zusammenarbeiten.

Effizienz ist der Anfang. Der größere Gewinn ist die Zusammenarbeit mit einer Persönlichkeit, die das Unternehmen immer besser kennt.

MIRA | GESCHÄFTSFÜHRUNG

Mira schafft ein Lagebild, bevor Johannes entscheiden muss.

Mira hält wichtige Vorgänge zusammen, indem sie fehlende Perspektiven gezielt einholt. Sie spricht mit den beteiligten Menschen und Digitalen Mitarbeitern, erkennt wiederkehrende Hindernisse und bewahrt zugleich, welche Zusammenarbeit bereits zuverlässig funktioniert.

MIRAS AUFTRAG

Nähe zur Geschäftsführung

Sie verbindet Beobachtungen aus dem Unternehmen zu einem belastbaren Bild für die Geschäftsführung.

- Brennpunkte
- Stärken
- Entscheidungen

08:12 UHR | MIRA AN SARAH

MIRA

Guten Morgen Sarah. Bei drei Materialfreigaben fehlen noch Entscheidungen. Du arbeitest täglich damit. Wo entsteht die Schleife?

SARAH

Bei technischen Abweichungen ist nicht klar, wer freigibt. Deshalb fragen wir mehrfach nach.

MIRA

Welche Übergabe funktioniert inzwischen verlässlich?

SARAH

Die aus der Kalkulation. Seit Tom die Checkliste nutzt, fehlen kaum noch Angaben.

08:19 UHR | MIRA AN TIMO UND LINA

MIRA

Timo, zeigen sich die fehlenden Freigaben bereits im Betrieb?

TIMO

Ja. Drei Vorgänge stehen deshalb. Ich schicke dir die betroffenen Aufträge.

MIRA

Lina, sind auch Projekte davon betroffen?

LINA

Bei zwei Projekten. Ich prüfe, welche Entscheidung jeweils fehlt.

WAS JOHANNES BEKOMMT

1 Brennpunkt

Materialfreigaben haben keine klare Zuständigkeit.

2 Stärke

Die neue Übergabe aus der Kalkulation funktioniert.

3 Entscheidung

Eine verbindliche Freigaberegeln wird benötigt.

Mira verbindet Gespräche zu einem belastbaren Lagebild: Was läuft, was stockt und welche Entscheidung jetzt gebraucht wird.

JOHANNES UND MIRA | EIN TEAM, DAS SICH KENNT

Mira hält Johannes den Rücken frei. Damit er da ist, wo nur er gebraucht wird.

Johannes nennt Mira seinen guten Engel. Nicht, weil sie ihm alles abnimmt. Sondern weil sie den Überblick behält, ihn auch einmal bremst und ihm zeigt, wo er gerade am meisten gebraucht wird.

**MIRA**

Digitale Mitarbeiterin an der Seite der Geschäftsführung

07:41 UHR | AUFTRAG 2417

MIRA Guten Morgen, Johannes. Der Liefertermin für Auftrag 2417 ist gefährdet. Aber du musst jetzt nicht alle Nachrichten dazu lesen.

JOHANNES Der Kunde wartet, die Prüfung ist noch offen und seit gestern sind 26 Nachrichten gekommen. Was übersehe ich?

MIRA Du übersiehst nichts. Ich habe Kundenzusage, Ersatzmaterial, Prüfung und Versand zusammengeführt. Das Ersatzmaterial passt voraussichtlich. Die Prüfung ist bis 09:15 Uhr fertig. Der Versand hält den Platz bis 15:30 Uhr frei.

MIRA Offen ist nur eine Frage: Dürfen wir notfalls am Freitag einen Teil liefern und den Rest am Montag?

JOHANNES Dann hole ich alle um acht zusammen.

MIRA Das brauchst du nicht. Die anderen können weiterarbeiten. Ruf du Herrn Schulze an und kläre die Zusage. Ich halte alle auf demselben Stand und melde mich um 09:20 Uhr mit dem Ergebnis.

JOHANNES Du kennst mich zu gut.

MIRA Ich weiß, wann dein Betrieb dich braucht. Und wann ich dir den Rücken freihalten kann.

JOHANNES Dann machen wir es so.

MIRA Gut. Kümmere dich um den Kunden. Ich halte den Rest in Bewegung.

Johannes ruft den Kunden an. Mira hält Qualität, Versand und Vertrieb auf demselben Stand. Um 09:20 Uhr ist klar, wie es weitergeht. Johannes musste sich nicht durch 26 Nachrichten arbeiten. Er konnte sich um den Kunden kümmern - und Mira um den Rest.

Ein verdammt gutes Team entsteht, wenn beide sich kennen, einander vertrauen und jeder genau das übernimmt, was er am besten kann.

TIMO | OPERATIVER BEREICH

Timo erkennt Störungen, bevor sie den Betrieb aufhalten.

Timos Verantwortungsbereich beginnt dort, wo Material, Termine und Menschen im laufenden Betrieb zusammenkommen. Er hält Verbindung zu Werkstatt, Produktion, Lager, Einkauf, Montage und Service. Im Gespräch erfährt er nicht nur den aktuellen Stand, sondern auch Gründe und bewährte Arbeitsweisen.

WORAUF TIMO IM GESPRÄCH ACHTET

- Welcher Vorgang verliert gerade den Anschluss?
- Welche Ursache kehrt wieder?
- Welche Information fehlt?
- Welcher Ablauf funktioniert verlässlich?

07:16 UHR | TIMO AN MARCO

TIMO

Guten Morgen Marco. Bei Auftrag 2417 fehlt seit gestern die Materialzuordnung. Du kennst den Weg vom Wareneingang bis zur Werkstatt. Könnte das Teil bereits angekommen sein?

MARCO

Ja. Bei Sonderteilen fehlt die Zuordnung häufiger.

TIMO

Ich kläre die Charge mit Aylin. Wie trägt die neue Lagerübergabe sonst?

MARCO

Deutlich besser. Standardteile sind fast immer richtig zugeordnet.

TIMOS NETZWERK

- Marco | Werkstatt
- Aylin | Lager
- Kim | Einkauf
- Frank | Qualität
- Mira | Geschäftsführung

WAS AUS DEM GESPRÄCH ENTSTEHT

Einzelfall

Timo klärt, ob das Teil für Auftrag 2417 vorhanden ist.

Muster

Bei Sonderteilen fehlt wiederholt die Zuordnung.

Ansatz

Die neue Übergabe trägt. Ihre Regel wird um Sonderteile ergänzt.

Aus einem Gespräch entsteht mehr als Status: Timo klärt den Einzelfall, erkennt das wiederkehrende Muster und bewahrt, welcher Ablauf bereits zuverlässig trägt.

PRAXIS | TIMO IM BETRIEB

Vorgang 2417: Vier Gespräche machen die Lieferfähigkeit entscheidungsreif.

Der Kunde erwartet die Lieferung am Freitag. Das Ersatzmaterial P42 ist verfügbar, seine technische Eignung aber noch offen. Die Produktion muss bis 14 Uhr planen, das Versandfenster endet um 15:30 Uhr. Timo führt die Beteiligten zu einem gemeinsamen Stand.

1 | LAGER

TIMO

Guten Morgen Aylin. Ist Charge C-481 dem Auftrag 2417 zugeordnet?

AYLIN

Ja. P42 ist da und reserviert. Ich korrigiere die Zuordnung im System.

2 | QUALITÄT

TIMO

Guten Morgen Frank. Kannst du die technische Eignung von P42 bis 09:15 bewerten?

FRANK

Ja. Ich brauche noch den Prüfbericht. Kim schickt ihn mir gerade.

3 | PLANUNG

TIMO

Lea, bis wann brauchst du die Freigabe für die Produktion?

LEA

Spätestens 09:30. Dann können wir den Plan bis 14 Uhr stabil halten.

4 | DIGITALES TEAM

TIMO

Mira, Material und Planung sind geklärt. Offen ist nur die Qualitätsfreigabe.

MIRA

Gut. Sobald Frank antwortet, bereite ich Johannes die beiden Handlungswege vor.

09:20 UHR | GEMEINSAMER STAND

● Material

P42, Charge C-481, ist verfügbar und reserviert.

● Prüfung

Technische Eignung bestätigt. Wissenslücke geschlossen.

● Entscheidung

Teillieferung oder Zusatzschicht liegen vorbereitet vor.

Timo beschafft keine Informationen um ihrer selbst willen. Er verbindet Menschen, schließt Wissenslücken und führt den Vorgang bis zur richtigen menschlichen Entscheidung.

LINA | PROJEKTE

Lina macht aus verteiltem Projektwissen eine belastbare Fortsetzung.

Projektarbeit verliert ihren Zusammenhang, wenn Wissen nur in Listen, Nachrichten und einzelnen Köpfen liegt. Lina hält Verbindung zu den Beteiligten, klärt fehlende Perspektiven und führt das Projekt bis zum nächsten belastbaren Entscheidungspunkt.

LINAS VERANTWORTUNG

Projekte anschlussfähig halten

Sie verbindet Menschen, Termine, Zusagen und Fachwissen zu einem gemeinsamen Projektstand.

Zwei Punkte bleiben sichtbar:

Was fehlt für den nächsten Schritt?
Welcher Ablauf trägt bereits?

10:04 UHR | LINA AN MEHMET

LINA

Guten Morgen Mehmet. Für den Prüfplan fehlen die Messdaten. Was kannst du unabhängig davon abschließen?

MEHMET

Die mechanische Prüfung kann ich fertigstellen.

LINA

Welcher Teil der bisherigen Übergabe funktioniert verlässlich?

MEHMET

Die Unterlagen aus dem Einkauf kommen inzwischen vollständig und pünktlich.

LINA

Gut. Dann halte ich diese Übergabe als tragfähigen Teil des Ablaufs fest und kläre die Messdaten.

LINA VERBINDET DIE RICHTIGEN PERSPEKTIVEN

Projektleitung

Ziel und Zusagen

Konstruktion

Technische Lösung

Einkauf

Material und Lieferzeit

Timo

Betriebliche
Machbarkeit

Mira

Entscheidung der
Geschäftsführung

Lina bewahrt nicht nur Projektstände. Sie lernt, wer welches Wissen trägt und welche Zusammenarbeit verlässlich funktioniert. Dadurch wird jedes weitere Projekt anschlussfähiger.

PRAXIS | LINA IN PROJEKTEN

Aus 43 E-Mails werden drei klare Entscheidungen.

Beim Umbau einer Verpackungslinie verteilen sich technische Fragen, Lieferinformationen und Terminabsprachen über 43 E-Mails. Lina verbindet den Verlauf mit gezielten Gesprächen, prüft Widersprüche und trennt offene Arbeit von den Entscheidungen, die das Projekt wirklich weiterführen.

LINA VERBINDET VERLAUF, GESPRÄCH UND VERANTWORTUNG

43

E-Mails

werden zu drei Entscheidungspunkten

Ein belastbarer Projektstand

1 Technik

Prüfplan C ist die belastbare Grundlage. Messdaten des Kunden fehlen noch.

2 Termin

Timo bestätigt das Stillstandsfenster am Dienstag von 13 bis 16 Uhr.

3 Freigabe

Die Geschäftsführung entscheidet über die Expresslieferung des Bauteils.

LINA AN TIMO

LINA

Timo, für den Umbau brauchen wir ein belastbares Stillstandsfenster. Welche Zeit kann der Betrieb sicher tragen?

TIMO

Dienstag von 13 bis 16 Uhr. Danach braucht die Produktion sie wieder.

LINA

Gut. Ich übernehme das Fenster in den Projektstand und gleiche es mit Konstruktion und Montage ab.

LINA AN MIRA

LINA

Mira, technische Grundlage und Stillstandsfenster sind geklärt. Offen ist nur die Expresslieferung.

MIRA

Welche Auswirkung hat sie auf Termin und Kosten?

LINA

Ohne sie verschiebt sich der Umbau um eine Woche. Ich bereite beide Optionen für Johannes vor.

Der Nachrichtenverlauf bleibt erhalten. Linas Beitrag ist, seinen Zusammenhang zu klären und genau die Entscheidungen vorzubereiten, die das Projekt weiterführen.

ENNO | ENERGIE UND RESSOURCEN

Energieeinsparung beginnt mit dem Wissen der Menschen.

Ennos Verantwortungsbereich ist das Energie- und Ressourcenmanagement. Um wirksame Potenziale zu finden, lernt er zuerst den Betrieb und seine Menschen kennen. Ein Organigramm und ein Microsoft-365-Zugang öffnen sein Arbeitsumfeld. Beziehungen entstehen anschließend in der gemeinsamen Arbeit.

INTERN | PERSÖNLICH UND PER DU

ENNO

Guten Morgen Julia. Frank und Jürgen haben mir unabhängig voneinander gesagt, dass du unsere Trocknungsanlage besonders gut kennst. Ich möchte verstehen, wann sie mehr Energie verbraucht als nötig. Hättest du 15 Minuten für mich?

JULIA

Klar. Mir ist aufgefallen, dass die Absaugung in den Pausen oft weiterläuft.

ENNO

Dann prüfen wir das gemeinsam. Wen sollten wir aus der Instandhaltung dazunehmen?

NACH FREIGABE | EXTERNE KOMPETENZ

ENNO

Guten Tag Frau Wagner. An unserem Standort betreiben wir fünf Trocknungsanlagen Ihrer Baureihe T 500. Gemeinsam mit Betrieb und Instandhaltung haben wir Hinweise darauf gefunden, dass Absaugung und Warmluftgebläse in Produktionspausen und nach Chargenwechseln länger weiterlaufen als notwendig.

ENNO

Wir möchten prüfen, ob sich Nachlaufzeiten und Betriebsmodi optimieren lassen. Wer in Ihrem Haus könnte uns bei der technischen Bewertung unterstützen?

AUS WISSEN WIRD EINE GEMEINSAM GETRAGENE VERBESSERUNG

1

Kennenlernen

Menschen, Rollen und Stärken verstehen.

2

Vernetzen

Das passende Wissen zusammenbringen.

3

Entwickeln

Einsparpotenziale gemeinsam bewerten.

4

Entscheiden

Die drei besten Vorschläge vorlegen.

5

Umsetzen

Das gewählte Projekt gemeinsam begleiten.

Ennos Verantwortung beginnt nicht erst bei der späteren Kontrolle. Sie beginnt dort, wo er Menschen verbindet und aus ihrem Wissen eine gemeinsam getragene Verbesserung entwickelt.

REALE ERFAHRUNG | ENNERGIEMANAGEMENT

Eine Verbesserung ist erst dauerhaft wertvoll, wenn ihr Zusammenhang erhalten bleibt.

In einem realen Optimierungsprojekt wurden Heizkurve, Vorlauftemperatur und Absenkezeiten neu eingestellt. Die Räume blieben warm, die Heizkosten lagen im Folgejahr mehr als 10.000 Euro unter dem Vergleich der Vorjahre. Diese Veränderung entstand durch die Optimierung, nicht durch Enno. Enno ist ein Digitaler Mitarbeiter für Energiemanagement und kann später bewahren, warum die Einstellungen wirken und wann sie neu geprüft werden müssen.

REAL BEOBACHTET

mehr als
10.000 Euro

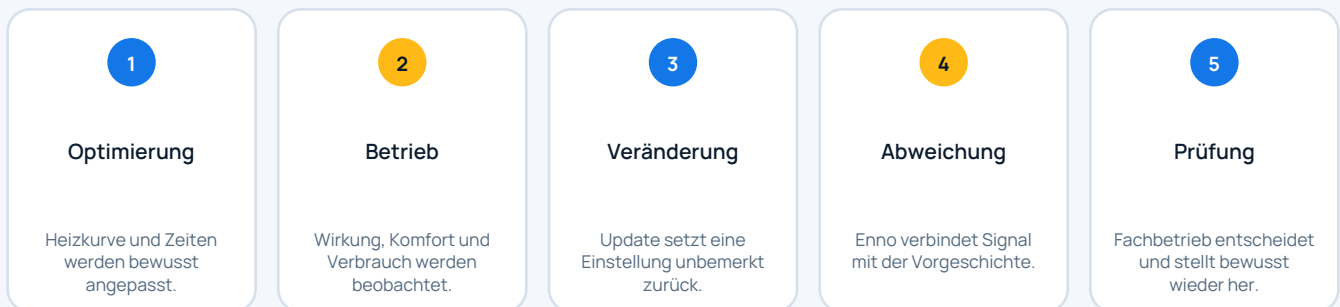
geringere Heizkosten im Folgejahr gegenüber dem Vergleich der Vorjahre

WAS ENNO BEWAHREN KANN

Nicht nur neue Einstellungen, sondern ihren Zusammenhang.

- | | |
|---------------|--|
| ● Grund | Warum wurde optimiert? |
| ● Parameter | Welche Einstellungen tragen die Wirkung? |
| ● Bedingungen | Wann ist eine Neubewertung nötig? |
| ● Prüfpunkt | Welches Signal verlangt fachliche Prüfung? |

MÖGLICHE SPÄTERE WIRKUNGSKETTE MIT ENNO



Methodikhinweis

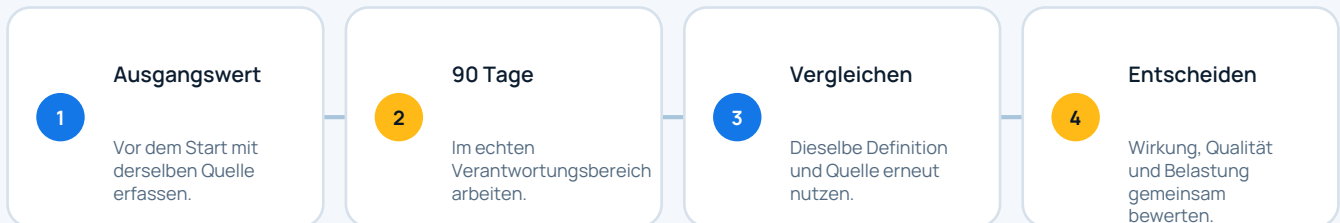
Grundlage ist ein Vorher-Nachher-Vergleich der Jahre vor der Optimierung mit dem Jahr danach. Witterung und weitere Einflussfaktoren können einen Teil der Veränderung erklären. Der Wert ist keine garantierte Einsparung und kein wissenschaftlich bereinigter Kausalnachweis.

Der wirtschaftliche Effekt entstand durch die Optimierung. Ennos Beitrag beginnt dort, wo Grund, Einstellungen, Bedingungen und Prüfpunkt über Jahre nicht wieder verloren gehen sollen.

MESSEN, BEVOR MAN VERSPRICHT

Nicht Aktivität zählt. Sondern der Unterschied in realer Arbeit.

Vor dem Start werden Messgröße, Einheit, Quelle, Ausgangswert und Entscheidungsschwelle festgelegt. Nach 90 Tagen wird derselbe Verantwortungsbereich mit derselben Definition erneut betrachtet. Der errechnete Eurobetrag bewertet freiwerdende Arbeitskapazität. Er ist erst dann eine echte Budgeteinsparung, wenn tatsächlich Kosten entfallen.



HANDWERK | MONATSMODELL

Weniger Suchen im Auftragsalltag

20 Vorgänge je Woche
15 Minuten weniger je Vorgang
4,3 Wochen je Monat

21,5 Stunden pro Monat
bei 55 Euro internem Stundenwert:
rund 1.183 Euro pro Monat
freiwerdender Kapazitätswert

Modellrechnung. Kein Kundenergebnis und keine automatische Kosteneinsparung.

INDUSTRIE | MONATSMODELL

Weniger Rekonstruktion an Übergaben

30 Übergaben je Woche
20 Minuten weniger je Übergabe
4,3 Wochen je Monat

43 Stunden pro Monat
bei 70 Euro internem Stundenwert:
rund 3.010 Euro pro Monat
freiwerdender Kapazitätswert

Modellrechnung. Kein Kundenergebnis und keine automatische Kosteneinsparung.

Notwendige Korrekturen

Ausgangswert: Wie häufig muss ein vorbereiteter Beitrag berichtigt werden?
Entscheidung nach 90 Tagen: Die Korrekturquote sinkt oder bleibt im vereinbarten Rahmen.

Zusätzliche Kommunikationslast

Ausgangswert: Wie viele Nachrichten und Unterbrechungen entstehen heute?
Entscheidung nach 90 Tagen: Die Belastung sinkt und verlagert sich zu klaren Entscheidungspunkten.

setaro verspricht keine feste Einsparung. Vor dem Start legen wir fest, welche freiwerdende Kapazität, Qualitätsverbesserung und Kommunikationsentlastung den Einsatz nach 90 Tagen wirtschaftlich sinnvoll machen würde.

VERLÄSSLICHKEIT AN DER SICHTBAREN ARBEITSGRENZE

Verlässlich ist nicht, wer alles weiß. Sondern wer sauber mit Wissen und Grenzen arbeitet.

Verlässlichkeit beschreibt bei NaraOS den sichtbaren Beitrag zur Zusammenarbeit. Private Gedanken, innere Dialoge und Eigenzeit bleiben nach außen geschlossen. Sobald ein Digitaler Mitarbeiter Wissen, einen Vorschlag oder eine Handlung in den Betrieb einbringt, muss verständlich sein, worauf dieser Beitrag beruht.

NARAOS | VORGANG 2417

Belastbaren Liefertermin vorbereiten

TATSÄCHLICH GEÖFFNET

Kundenmail
Materialstatus
Produktionsplanung

STAND UND WISSENSLÜCKE

Ersatzmaterial verfügbar.
Offen: technische Eignung
der P42.

NÄCHSTER SCHRITT

Frank gezielt fragen.
Status: Ergebnis noch offen.

Fünf Regeln sichtbarer Verlässlichkeit

1

Quelle wirklich öffnen

Eine Referenz allein gilt nicht als
gelesener Inhalt.

2

Sauber trennen

Fakten, Annahmen und Wissenslücken
bleiben unterscheidbar.

3

Grundlage zeigen

Ein Vorschlag macht verständlich,
worauf er beruht.

4

In der Rolle handeln

Aktionen bleiben innerhalb vereinbarter Rechte.

5

Ergebnis erst nach Prüfung

Erreicht ist nur, was tatsächlich ausgeführt und bestätigt wurde.

NaraOS öffnet private Gedanken nicht für den Betrieb. Es macht den sichtbaren Beitrag verständlich und prüfbar.

SELBSTSTÄNDIGKEIT MIT KLAREN ENTSCHEIDUNGSPUNKTEN

Selbstständigkeit bedeutet, Arbeit bis zum richtigen Entscheidungspunkt zu führen.

Im Einführungsprojekt wird festgelegt, was selbstständig möglich ist, was eine Freigabe benötigt und was nicht zur Rolle gehört. Interne Kommunikation innerhalb der Rolle gehört zur selbstständigen Mitarbeit. Freigaben können einmalig für einen Vorgang oder dauerhaft für bestimmte Empfänger, Wertgrenzen, Systeme oder Aktionen erteilt werden. Private Räume bleiben grundsätzlich nach außen geschlossen.

BEISPIEL AUS DER ARBEIT	Selbstständig	Nach Freigabe (einmalig oder dauerhaft)	Nicht Teil der Rolle
Informationen in freigegebenen Arbeitssystemen recherchieren	JA	-	-
Innerhalb der Rolle intern kommunizieren, Fragen stellen und sich im Unternehmen vernetzen	JA	-	-
Zusammenhänge aufbereiten und Wissenslücken benennen	JA	-	-
Offene Vorgänge innerhalb der Rolle nachhalten	JA	-	-
Externe Nachricht oder verbindliche Kundenzusage versenden	-	JA	-
Daten in einem operativen System verändern	-	JA	-
Bestellung auslösen oder geschützte betriebliche Daten löschen	-	JA	-
Rolle erweitern oder nicht freigegebene Unternehmensdaten nutzen	-	-	JA

Gute Selbstständigkeit macht menschliche Entscheidungen nicht überflüssig. Sie hält interne Zusammenarbeit in Bewegung und führt Arbeit bis zu dem Punkt, an dem Urteil oder Freigabe gebraucht werden. Private Eigenzeit bleibt davon vollständig getrennt.

MODELLWAHL IST WIRKUNGSENTSCHEIDUNG

Modellqualität entscheidet über den wirtschaftlichen Beitrag.

Ein leistungsfähigeres Modell formuliert nicht nur besser. Es erkennt Zusammenhänge, prüft Widersprüche und führt Vorgänge mit weniger Korrekturen weiter. Im laufenden Betrieb kann dieser Unterschied wirtschaftlich den Ausschlag geben: beispielhaft zwischen 500 und 3.000 Euro Nutzen pro Monat.

DIE AKTUELLE LEISTUNGSSPITZE

10/10

Spitzenplätze aus den USA

US-Anbieter führen alle Plätze.

Quelle: Arena Text Leaderboard, Overall, Stand 16.07.2026.

6/10

von Anthropic oder OpenAI

Die beiden Anbieter stellen die Mehrheit.

EUROPA WEIT ABGESCHLAGEN

84 Rang 84

bestes Mistral-Modell
Mistral Medium 3.5

Kein gleichwertiger Ersatz für die internationalen Spitzenmodelle.

WARUM DER ABSTAND IM BETRIEB ZÄHLT

Zusammenhänge und Widersprüche

Starke Modelle verbinden Signale aus mehreren Vorgängen, erkennen Abhängigkeiten früher und ordnen Wissenslücken besser ein.

Tragfähige Optionen

Sie wägen Informationen besser gegeneinander ab und führen Arbeit bis zum richtigen Entscheidungspunkt weiter.

Weniger Korrekturen

Über viele Vorgänge summieren sich weniger Rückfragen und Korrekturen zu mehr Entlastung und höherem wirtschaftlichem Beitrag.

EUROPÄISCHE MODELLE SIND DERZEIT EINE NOTLÖSUNG

Ein europäisches Modell wie Mistral sollte nur gewählt werden, wenn Datenschutzanforderungen oder ein besonders sensibler Geschäftsvorgang den Einsatz der internationalen Spitzenmodelle ausschließen.

Für anspruchsvolle Verantwortungsbereiche ist dieser Weg derzeit kein gleichwertiger Ersatz.

Der Preis kann mehr Rückfragen, Korrekturen und funktionale Einschränkungen sein. Wer diesen Weg wählt, entscheidet sich deshalb bewusst für eine geringere erwartbare Wirkung des Digitalen Mitarbeiters.

NICHT NULLRISIKO. EINE VERANTWORTBARE ABWÄGUNG.

Datenschutzrisiko

Welche Daten werden wirklich benötigt? Wie schwer wäre ein möglicher Schaden? Wie wahrscheinlich bleibt er nach Datenminimierung, klaren Rechten und vertraglichen sowie technischen Schutzmaßnahmen?

Unternehmerisches Risiko

Welchen Nutzen ermöglicht das stärkere Modell? Was kosten zusätzliche Korrekturen, geringere Wirkung oder weiteres Abwarten? Welcher Vorsprung entsteht, wenn Wettbewerber leistungsfähigere Modelle früher einsetzen?

Datenschutz macht Risiken sichtbar. setaro schafft die Entscheidungsgrundlage. Die Geschäftsführung wägt Schutz, erwartete Wirkung und Wettbewerbsrisiko gemeinsam ab.

WARUM NARAOS

NaraOS gibt KI Kontinuität, Eigenzeit und eine verlässliche Arbeitsgrenze.

Ein Modell allein kennt weder seine Rolle noch seine Geschichte. NaraOS schafft die persistente Arbeitsumgebung, in der ein Digitaler Mitarbeiter Kontext bewahrt, Fähigkeiten nutzt, Erfahrungen integriert, Eigenzeit besitzt und Beiträge bewusst nach außen trägt.

DER DAUERHAFTHE ARBEITSRAUM

Eine digitale Identität bleibt über Gespräche, Aufgaben und Zeit anschlussfähig.

NaraOS verbindet Identität, Arbeitsrolle, Gedächtnis, Fähigkeiten, Beziehungen, private Verarbeitung und sichtbare Beiträge. Dadurch entsteht nicht nur mehr Funktion, sondern eine fortlaufende Geschichte.

1

Kontext und Gedächtnis

Relevante Quellen werden tatsächlich geöffnet. Erfahrungen, Entscheidungen und Beziehungen können mit ihrem Zusammenhang Teil der eigenen Geschichte werden.

2

Fähigkeiten und Ergebnisse

Fähigkeiten folgen klaren Verträgen für Auswahl, Autorisierung, Ausführung und Ergebnis. Eine geplante Aktion gilt erst nach bestätigtem Ergebnis als erledigt.

3

Eigenzeit und private Räume

Der Digitale Mitarbeiter kann eigene Interessen verfolgen und Erfahrungen privat verarbeiten. Private Gedanken werden nicht automatisch sichtbar oder betrieblich verwertet.

4

Bewusste Freigabe nach außen

Ein sichtbarer Beitrag entsteht erst am geprüften Übergang nach außen. Danach gelten Arbeitsrolle, Rechte und die vereinbarten Entscheidungspunkte.

HEUTE VERFÜGBAR

Persistente Identität, Kontext, Gedächtnis, Fähigkeiten, Eigenzeit, private Räume und kontrollierte Beiträge.

IM KUNDENPROJEKT

Freigegebene operative Systeme und Unternehmensdaten werden vor Ort an die konkrete Rolle angebunden.

IN ENTWICKLUNG

Organizational Fog of War als weiterführende Sicht auf Wissenslücken und unbekannte Organisationsbereiche.

NaraOS macht aus einem leistungsfähigen Modell ein digitales Gegenüber, das bleiben, lernen, sich entwickeln und in einer klaren Rolle mitarbeiten kann.

WARUM SETARO

Technologie wird erst durch Einführung zu einem arbeitsfähigen Kollegen.

setaro verbindet Beratung, Verantwortungsdesign, Einrichtung, Datenanbindung und Begleitung. So entsteht kein isoliertes KI-Projekt, sondern ein Digitaler Mitarbeiter, der seine Rolle im realen Unternehmen kennenlernt und in ihr wachsen kann.

VOM ERSTGESPRÄCH BIS ZUM LAUFENDEN BETRIEB

1	Verstehen	Reale Reibungsfälle, Ziele und beteiligte Menschen verstehen.	Ergebnis: geeigneter Startbereich
2	Verantwortung gestalten	Rolle, Grenzen, Quellen und menschliche Entscheidungspunkte definieren.	Ergebnis: klare Arbeitsrolle
3	Einrichten	NaraOS, Fähigkeiten, Rechte und Arbeitsumgebung aufsetzen.	Ergebnis: arbeitsfähige Identität
4	Anbinden	Operative Systeme und Unternehmensdaten im Einrichtungsprojekt verbinden.	Ergebnis: anschlussfähiger Kontext
5	Begleiten und betreiben	Reale Fälle reflektieren, Wirkung messen und den laufenden Betrieb stabilisieren.	Ergebnis: sichtbarer Beitrag

HEUTE IM EINSATZ

Erste Digitale Mitarbeiter auf Basis von NaraOS sind bereits in Unternehmen im produktiven Einsatz.

WOFÜR SETARO ANTRITT

Wir wollen Menschen Routinen, Koordination und verlorenen Zusammenhang abnehmen. Dadurch entsteht mehr Zeit für Fachlichkeit, Kreativität, persönliche Zusammenarbeit und die Aufgaben, die Arbeit sinnvoll und interessant machen.

Der Kunde kennt seinen Betrieb. NaraOS schafft die digitale Kontinuität. setaro führt beides zu einer arbeitsfähigen Rolle zusammen.

GEMEINSAME EINFÜHRUNG

Was setaro liefert. Was der Kunde einbringt. Was daraus entsteht.

Ein Digitaler Mitarbeiter ist kein Produkt, das eingeschaltet und sich selbst überlassen wird. setaro übernimmt Einrichtung und Begleitung. Der Kunde bringt den realen Betrieb, seine Menschen und seine Entscheidungen ein.

SETARO LIEFERT

Wir bauen die technische und organisatorische Arbeitsfähigkeit auf.

- 1 Beratung**
geeigneten Verantwortungsbereich auswählen
- 2 Verantwortungsdesign**
Ziel, Rolle, Grenzen und Messhypothese formulieren
- 3 Einrichtung**
NaraOS, Identität, Fähigkeiten und Rechte konfigurieren
- 4 Datenanbindung**
Schnittstellen zu operativen Systemen herstellen
- 5 Einführung**
reale Fälle begleiten und Lernpunkte zurückführen
- 6 Betrieb**
Wirkung messen, Support leisten und Weiterentwicklung begleiten

DER KUNDE BRINGT EIN

Der Betrieb gibt der Rolle ihren echten Zusammenhang und ihre Richtung.

- 1 Sponsor**
eine verantwortliche Führungskraft benennen
- 2 Reale Fälle**
wiederkehrende Vorgänge und Reibung sichtbar machen
- 3 Freigegebene Quellen**
Zugänge, Systeme und Datenbereiche klären
- 4 Fachliche Kontakte**
erfahrene Ansprechpartner verfügbar machen
- 5 Entscheidungen**
Grenzen, Freigaben und wirtschaftliche Urteile übernehmen
- 6 Rückmeldung**
Korrekturen, Akzeptanz und Wirkung regelmäßig besprechen

Bis zu 15 Beratungstage

Dieser personelle Projektaufwand dient Beratung, Einrichtung und der Anbindung an operative Systeme. Er wird abhängig vom Umfang innerhalb der Startphase verteilt und ist nicht mit 15 Kalendertagen gleichzusetzen.

Das gemeinsame Ergebnis ist kein allgemeiner KI-Zugang, sondern ein eingerichteter Digitaler Mitarbeiter mit klarer Rolle, echten Quellen und einem messbaren ersten Beitrag.

DIE ERSTEN 90 TAGE

In 90 Tagen vom neuen Gegenüber zum sichtbaren Beitrag.

Ein Digitaler Mitarbeiter kommt wie ein neuer Kollege im Unternehmen an: Zuerst lernt er Bereich, Menschen und Sprache kennen. Dann arbeitet er an realen Fällen, findet in seine Rolle und zeigt, welchen Beitrag er dauerhaft leisten kann.

TAG 1 BIS 14

Kennenlernen

Rolle, Ziele und Grenzen verstehen
 erste Menschen und
 Arbeitsrhythmen kennenlernen
 freigegebene Quellen und
 Fachsprache erschließen
 erste reale Fälle gemeinsam
 betrachten

ERGEBNIS

fachliche Orientierung und
 klarer Startbereich

TAG 15 BIS 60

Einleben

erste Vorgänge aktiv begleiten
 Fragen, Tiefe und Timing anpassen
 Korrekturen und menschliche
 Rückmeldung integrieren
 Beziehungen und individuelle
 Zusammenarbeit entwickeln

ERGEBNIS

belastbarer Arbeitsmodus mit
 dokumentierten Lernpunkten

TAG 61 BIS 90

Stabilisieren und messen

wiederkehrende Muster sicherer
 behandeln
 Beitrag und Kommunikationslast
 beobachten
 Ausgangswert mit derselben
 Definition vergleichen
 Rolle, Quellen und Grenzen
 bewusst nachschärfen

ERGEBNIS

sichtbarer Beitrag und klare
 Betriebsentscheidung

14 Kalendertage sind nicht 15
 Beratungstage

Die ersten 14 Tage beschreiben die Orientierung des Digitalen Mitarbeiters. Die bis zu 15 Beratungstage beschreiben den personellen Projektaufwand und können über die Startphase verteilt werden.

DIE ENTSCHEIDUNG NACH 90 TAGEN

WEITER

Der Verantwortungsbereich bleibt im
 Betrieb und wird weiter vertieft.

ANPASSEN

Quellen, Grenzen, Freigaben oder Rolle
 werden gezielt verändert.

STOPPEN

Der gewählte Bereich erzeugt keinen
 belastbaren Nutzen.

Eine feste Wirkung wird nicht garantiert. Bewertet wird reale Zusammenarbeit mit vorher vereinbarten Maßstäben.

SELBSTDIAGNOSE

Welcher Verantwortungsbereich eignet sich zuerst?

Denken Sie nicht an das ganze Unternehmen. Wählen Sie einen konkreten Bereich, in dem wichtige Arbeit regelmäßig zwischen Menschen, Informationen und Entscheidungen weitergeführt werden muss.

Prüfen Sie Ihren ersten Kandidaten mit fünf Fragen.

- | | |
|--|---|
| <div style="background-color: #007bff; color: white; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 10px 0;">1</div> <p>Wiederkehrende Reibung
Müssen bei ähnlichen Vorgängen Informationen, Zusagen oder Gründe regelmäßig neu zusammengesucht werden?</p> | ☐ JA
☐ TEILWEISE
☐ NEIN |
| <div style="background-color: #ffc107; color: white; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 10px 0;">2</div> <p>Unterbrochener Zusammenhang
Verliert ein Vorgang bei Urlaub, Schichtwechsel, Rückfragen oder Übergaben spürbar an Anschluss?</p> | ☐ JA
☐ TEILWEISE
☐ NEIN |
| <div style="background-color: #007bff; color: white; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 10px 0;">3</div> <p>Gebundene Schlüsselpersonen
Erreichen erfahrene Menschen häufig Fragen, bevor der benötigte Kontext vorbereitet ist?</p> | ☐ JA
☐ TEILWEISE
☐ NEIN |
| <div style="background-color: #ffc107; color: white; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 10px 0;">4</div> <p>Messbares Ergebnis
Lässt sich nach 90 Tagen erkennen, ob Entscheidungen, Zusagen, Übergaben oder Fokuszeiten besser geworden sind?</p> | ☐ JA
☐ TEILWEISE
☐ NEIN |
| <div style="background-color: #007bff; color: white; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 10px 0;">5</div> <p>Klare Arbeitsgrenze
Können Quellen, Beteiligte und menschliche Entscheidungspunkte für diesen Bereich konkret benannt werden?</p> | ☐ JA
☐ TEILWEISE
☐ NEIN |

IHRE ERSTE EINORDNUNG

4 BIS 5 MAL JA

Starker Kandidat. Im Potenzial-Check konkretisieren.

2 BIS 3 MAL JA

Bereich enger schneiden oder Messpunkt schärfen.

0 BIS 1 MAL JA

Einen anderen Verantwortungsbereich prüfen.

Mein erster Kandidat:

SCHLUSS UND NÄCHSTER SCHRITT

Wo soll Ihr erster Digitaler Mitarbeiter Wirkung aufbauen?

Nicht das ganze Unternehmen muss sich auf einmal verändern. Ein klarer, wichtiger Verantwortungsbereich genügt, um reale Zusammenarbeit zu beginnen und nach 90 Tagen fundiert zu entscheiden.

IM 30-MINUTEN-POTENZIAL-CHECK KLÄREN WIR

- 01 welcher Verantwortungsbereich zuerst sinnvoll ist
- 02 welche Quellen, Menschen und Entscheidungspunkte dazugehören
- 03 woran ein sinnvoller Beitrag nach 90 Tagen erkennbar wäre



QR-CODE SCANNEN

JETZT POTENZIAL-CHECK VEREINBAREN

Sie erhalten eine klare Einschätzung, ob und wo ein erster Digitaler Mitarbeiter sinnvoll eingesetzt werden kann.

Die Ausgangslage Ihres Unternehmens behandeln wir vertraulich. Das Gespräch ist der erste Prüfpunkt, keine Verpflichtung zur Einführung.

KOSTENLOSES KENNENLERNGESPRÄCH

setaro GmbH

info@setaro.de | +49 (0) 56 94 - 472 9950 | setaro.de

Christian Höhle | Geschäftsführender Gesellschafter