

AGENTIC KI

Warum Agentische KI alles verändert.

Bedeutung und Integration in Unternehmensprozesse

Experten Anlass: Trust. Data. AI. Strategien für den Wandel

Präsentiert von **Orazio Marino**

Leitung Engineering Competence Center, Navique AG

Senior Business Consulting AI & Data

Agentic KI verändert Verantwortung, nicht nur Tools

Die durch Agentic KI entstehende Kompetenzlücke

Wie Agentic KI arbeitet

01

- Plant Schritte und führt Aufgaben eigenständig aus
- Trifft Vorentscheidungen ohne direkte menschliche Freigabe
- Beobachtet die Umgebung und sammelt relevante Informationen
- Trifft Entscheidungen basierend auf Daten und Zielen
- Nutzt verfügbare Tools und Systeme eigenständig
- & Vieles mehr

Nutzung ≠ Kompetenz

02

- Ein Prompt ersetzt keine Strategie
- Toolzugang ersetzt keine Urteilskraft
- Pilotprojekte bedeuten noch keine Transformation
- Viele Unternehmen verwechseln Nutzung mit Kompetenz

Agentic-Kompetenz bedeutet

03

- Ergebnisse kritisch prüfen
- Risiken erkennen
- Gute von schlechten Use Cases unterscheiden
- Verantwortung nicht an Technologie delegieren
- Wissen, wann man KI folgt und wann nicht
- Prozesse mit Agentic vereinfachen, nicht 1:1 übernehmen

KI-Agentic Kompetenz ist keine reine IT-Fähigkeit → sie ist eine Business-, Führungs- und Entscheidungskompetenz

Zwischen Effizienzversprechen und Kontrollverlust

Warum Agentic KI emotional diskutiert wird

Chancen

- Mehr Effizienz und Automatisierung
- Schnellere Prozesse, weniger Routinearbeit
- Neue Geschäftsmodelle durch KI-native Abläufe
- Entlastung von repetitiven Tätigkeiten
- Offshoring Projekte / Prozesse zurückholen (Prozesshoheit zurück holen)

Ängste

- Welche Aufgaben bleiben beim Menschen?
- Welche Entscheidungen werden an Systeme abgegeben?
- Wer trägt Verantwortung bei Fehlern?
- Wie bleibt Vertrauen in Prozesse erhalten?
- Kontrolle abgeben?

Zentrale Führungsfragen

Welche Aufgaben dürfen automatisiert werden?

Welche Entscheidungen brauchen menschliche Freigabe?

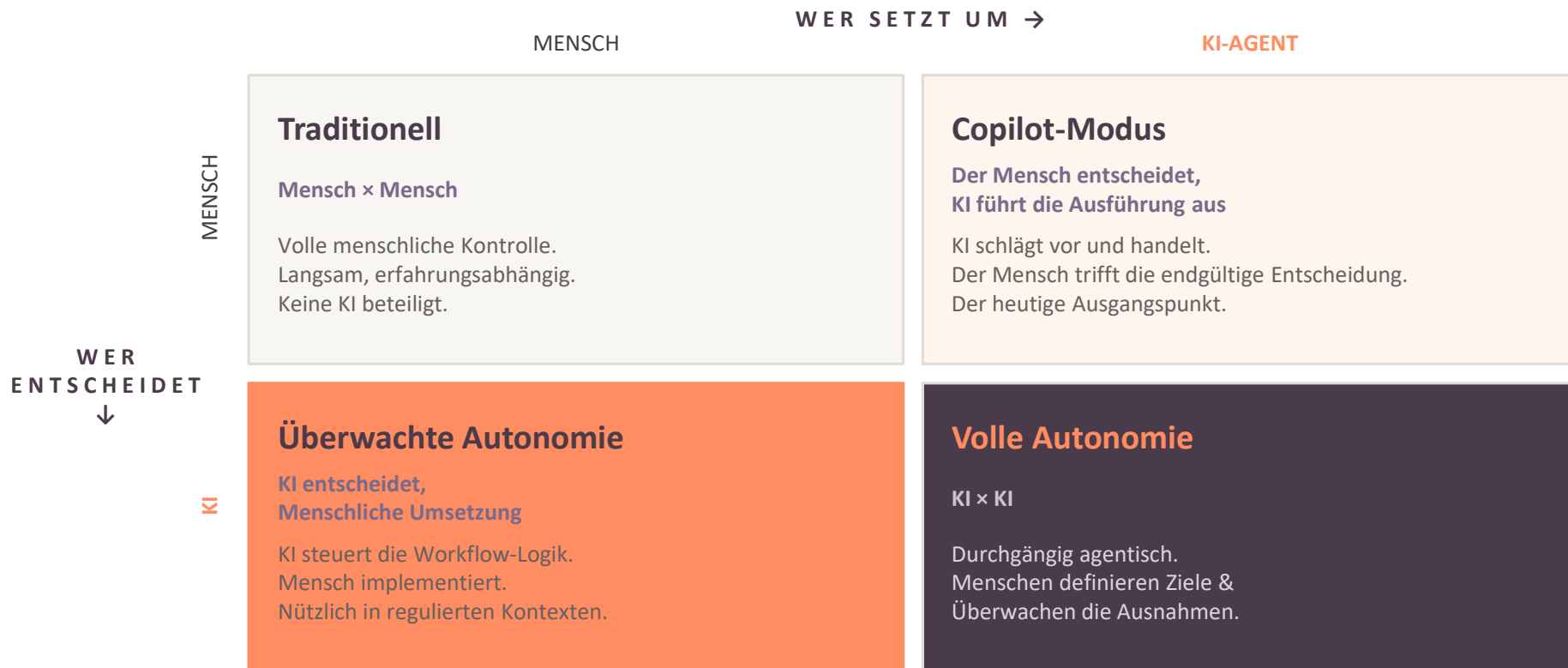
Welche Prozesse brauchen Audit Trails?

Welche Mitarbeitenden müssen geschult werden?

Der Wettbewerbsvorteil entsteht dort, wo Menschen Prozesse, KI-Kompetenz und Erfahrung sinnvoll verbinden.

Wer entscheidet? Wer setzt um?

Die zentrale Designfrage für jeden Agentic-KI-Prozess.



→ Nach rechts und unten bewegen = mehr agentische KI-Autonomie.

Ihr Ziel: Zu verstehen, wo jeder Prozess heute hingehört und wo Sie ihn morgen haben möchten.

Warum muss ein Agent besser sein als der Mensch?

Er muss es nicht. Er braucht dasselbe wie jeder neue Mitarbeiter.

M Mensch

Wer ihn konfiguriert, pflegt und bewertet. Ohne Owner verkümmert jeder Agent, genau wie ein Mitarbeiter ohne Führung.

P Prozess

Klare Abläufe, definierte Eingaben, bekannte Grenzen. Kein Mensch arbeitet gut in Chaos, ein Agent erst recht nicht.

D Daten

Qualität der Eingaben bestimmt Qualität der Ausgaben. Schlechte Grundlagen liefern schlechte Ergebnisse, **immer**.

Z Zeit

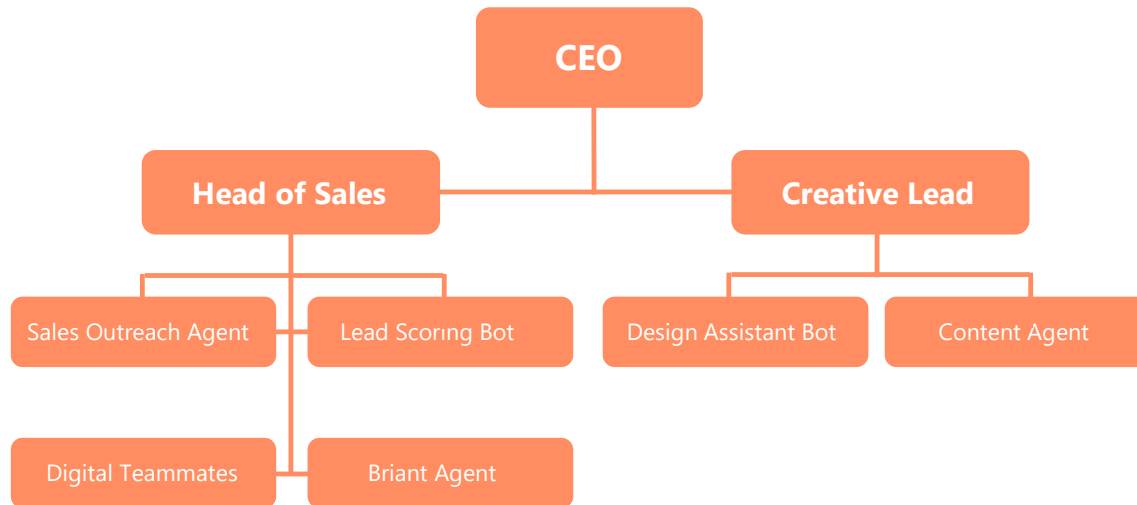
Kalibrierung ist ein Prozess, kein Knopfdruck. Kein Mitarbeiter ist nach Tag 1 voll performant. Gebt dem Agenten Zeit.

Erwartungsmanagement ist Führungsaufgabe, nicht ein Technik-Problem

Wer Agenten einsetzt ohne Onboarding, Ownership und Geduld, bekommt genau das: Schlechte Ergebnisse und Frust.

Im Agentic Umfeld wird **emotionale Intelligenz zur Kernkompetenz**. Wer sie bisher unterschätzt hat, muss aufholen. Wer sie mitbringt, sollte sie gezielt vertiefen.

Das neue Organigramm: Platz schaffen für die "hybride Belegschaft"



Kernprinzipien

Integration

Agenten sind keine "Shadow IT", sondern offizielle Teammitglieder.

Sichtbarkeit

Sie erscheinen in HR-Systemen und Organigrammen.

Verantwortlichkeit

Klare "Reporting Lines" – > jeder Agent hat einen menschlichen Vorgesetzten.

Fall back

Ausfälle bei kritischen Prozessen

Um den **vollen Wert** zu erzielen, müssen Unternehmen **neue Fähigkeiten aufbauen**. Diese **Fähigkeiten** ermöglichen eine **Orchestrierung über menschliche und digitale Arbeitsökosysteme**.

Onboarding wie ein neuer Mitarbeiter

Ein Agent ohne Onboarding ist wie ein Mitarbeiter ohne Einarbeitung.

Mitarbeiter	KI-Agent
Stellenprofil & Aufgaben	System Prompt & Toolset
Zielvereinbarung	Benchmarks & Erfolgsmetriken
Einarbeitung in Prozesse	Workflow-Definition & Tests
Zugriff auf Systeme	API-Keys, Datenzugriff, Berechtigungen
Vorgesetzter & Feedback	Verantwortlicher, Monitoring & Alarme
PDR / Jahresgespräch	Bewertung & Re-Kalibrierung

Agentic KI

Die 5 effektivsten Anwendungsfälle für etablierte Unternehmen

01

HR & Talentgewinnung

Von manueller CV-Sichtung zur vollautomatisierten Multi-Agent-Recruiting-Pipeline

-70% Time-to-Shortlist

02

Finance & Rechnungsverarbeitung

Rechnungseingang bis ERP-Buchung, null menschliche Interaktionen erforderlich

85% Automatisierungsrate

03

Kunden-Onboarding / KYC

Parallele Dokumentenprüfung und CRM-Integration in Echtzeit, nicht in Tagen

-60% Onboarding-Zeit

04

CFO: Financial Planning & Analysis

Automatisierte Datenkonsolidierung, Abweichungsanalyse und Board-Pack-Erstellung

7-10 Tage → <2 Tage

05

Customer Support

KI-Triage, Kontextabruf und Antwort-Drafting für alle Ticket-Typen

72% First-Contact-Lösung

Vorher vs. Nachher

Multi-Agenten-Workflow · Anwendungsfall: HR-Talentakquise

VORHER — Manueller Prozess

1. Stellenausschreibung

3–5 Tools, manuell koordiniert, teils ohne einheitliches Format oder Standard

2. CV-Screening

Recruiter liest 80–200 CVs pro Position, Tage mit geringwertiger Admin-Arbeit

3. Interview-Terminierung

Endloses E-Mail-Hin-und-her, hohe No-Show-Rate, kein Tracking

4. Status-Tracking der Kandidaten

Excel-/papierbasiert, fehleranfällig, kein Audit Trail, meistens keine Transparenz

5. Einstellungsentscheidung

Nach 3–6 Wochen, bauchgefühlgetrieben, unbeachtete Bias durchgehend

NACHHER — Multi-Agenten-Pipeline

Intake-Agent Liest JD, erstellt automatisch in Minuten ein strukturiertes Anforderungsprofil

Screening-Agent Gleicht alle CVs mit dem Profil ab, first Bias Checks, Ranking & Scoring in Minuten, nicht in Tagen

Interview-Agent Sendet Zeitfenster, bestätigt Buchungen, vollständig autonome Terminierung

Assessment-Agent Führt strukturierte Assessments durch, Full Bias-Check, konsistentes Scoring

Entscheidungs-Agent Aggregiert Scores, empfiehlt die Top-3 Kandidaten mit vollständigem Audit Trail

Agentische KI verändert nicht nur die HR-Technologie. Sie definiert das Rollenmodell im Personalwesen neu

Prozessübersicht: Vorher vs. Nachher

Swimlane-Vergleich · Anwendungsfall: HR-Talentgewinnung

NAVIQUE

① Stellenausschreibung

② Vorauswahl

③ Terminplanung

④ Bewertung

⑤ Entscheidung

VORHER — Traditioneller Prozess (Ø 4–6 Wochen · 85 % Recruiter-Zeit für Admin)

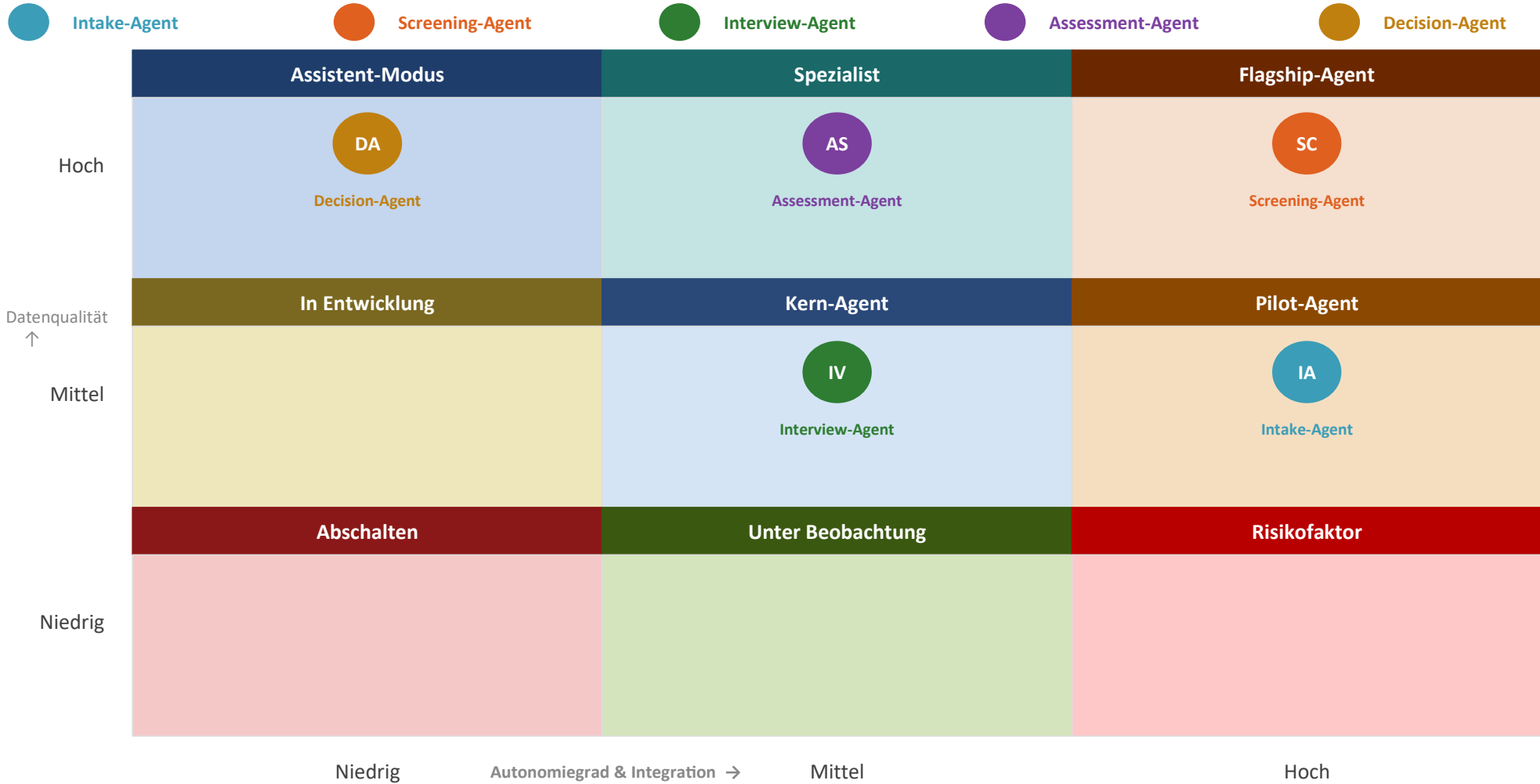
Recruiter	Stelle posten (3–5 Tools)	Sichten 80–200 Lebensläufe	Interviews koordinieren (E-Mail)	–	Shortlist manuell
Hiring Manager	Recruiter briefen	–	–	Interviews führen	Entscheidung treffen
ATS / HR-System	Stelle veröffentlicht	Lebensläufe gespeichert (unstrukturiert)	–	–	Status aktualisiert (manuell)

NACHHER — Multi-Agenten-Pipeline (3–5 Tage · ~10 % Recruiter-Zeit für Admin)

Orchestrator- Agent	Pipeline starten	Vorauswahl koordinieren	Terminplanung koordinieren	Bewertung koordinieren	Prüfprotokoll + Bericht
Intake-Agent	JD parsen Profil erstellen	–	–	–	–
Vorauswahl- Agent	–	Lebensläufe bewerten & ranken	–	–	–
Interview- & Bewertungs-Agent	–	–	Slots automatisch planen	Strukturierte Bewertung	–
Entscheidungs- Agent	–	–	–	–	Top-3-Empf. + Audit Trail

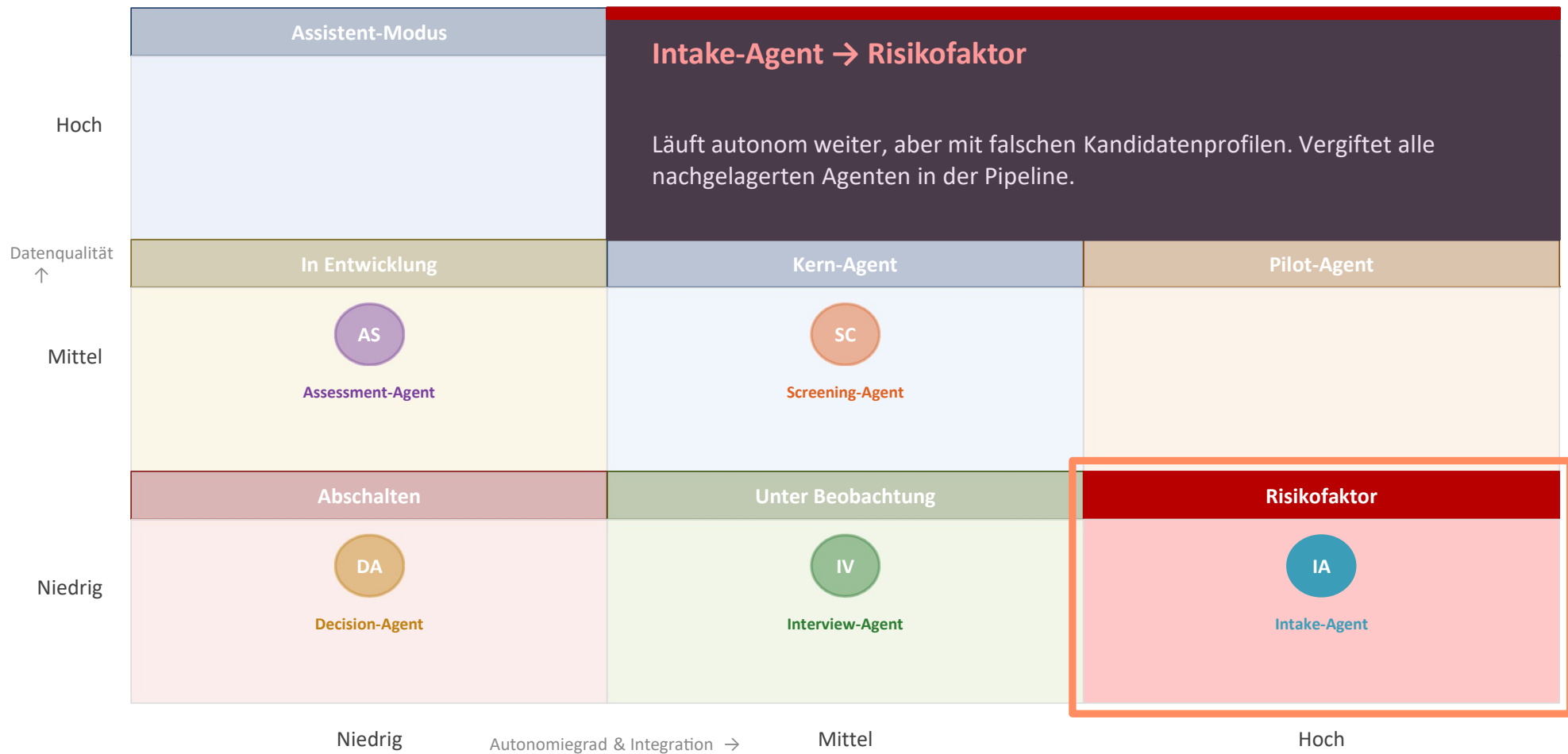
Agenten-Kalibrierung: Wo sitzen deine HR-Agenten?

Anwendungsfall: HR Talent Acquisition -> Ideales Kalibrierungsbild bei guter Datenbasis und klaren Prozessen



Schlechte Daten verschieben alles

Fehlende Governance, unstrukturierte Prozesse, schlechte Eingabedaten, alle 5 Agenten degradieren.



Vorsicht: Der beste Agent ist der teuerste

Was steckt wirklich hinter den Kosten? Vier Treiber, die jeder Agent-Owner kennen muss.

	Assistent-Modus	Spezialist	Flagship-Agent
Hoch	IV Interview Agent		SC Screening Agent
	In Entwicklung	Kern-Agent	Pilot-Agent
Mittel			
	Abschalten	Unter Beobachtung	Risikofaktor
Niedrig			

Aus der Praxis

Interview Agent:

LLM ersetzt durch Microsoft Booking, nur der Workflow bleibt.
Kein Token-Verbrauch mehr für die Terminplanung.

1 Token-Volumen

Output-Tokens kosten 3–4× mehr als Input. Langer Kontext resend die gesamte History, jedes Mal.

+

2 Modellwahl

Frontier-Modelle kosten 15–50× mehr. Reasoning-Modelle verbrauchen zusätzlich versteckte Denk-Tokens.

+

3 Daten & Memory

Vector-DBs, Prompt-Caching, gespeicherte Threads: laufende GB-pro-Tag-Gebühren.

+

4 Tools & Modi

Wo möglich: LLM durch Spezialtool ersetzen. Wie beim Interview Agent, Workflow bleibt, Tokens fallen weg. WebSearch

=

Gesamtkosten

Agent

Der Orchestrator ist wie ein DJ

Er mixt, er koordiniert, aber er ist verantwortlich nur für den Sound.



Wenn ein Agent links abbiegt...

...merkt es oft erst der 8. Schritt oder der nächste Agent in der Kette. Fehler in Multi-Agent-Systemen sind unsichtbar, bis sie teuer werden.



Verantwortung bleibt beim Team

Der Agent ist Mitarbeiter, nicht Auftragnehmer. Wenn er einen Fehler macht, trägt das Business-Team oder der Owner die Verantwortung.



Token-Kosten in die P&L des Owners

Wer den Agenten betreibt, trägt die Kosten. Ownership erzwingt Qualität und verhindert unkontrollierten Verbrauch.



Benchmark & Re-Testing Pflicht

Systematisches Testen nach jedem Modellwechsel ist kein Nice-to-have. Es ist der Unterschied zwischen kontrolliertem und unkontrolliertem Einsatz.

Wo starten? Use-Case-Abgrenzung.

Die wenigsten KI-Projekte scheitern an fehlender Technologie

01

Unterbesetzte Teams

Wer neue Leute sucht, ist für jede Unterstützung dankbar.
Kein Widerstand -> nur Hunger.

02

Sofort messbarer ROI

Prozesse mit klaren Metriken zuerst.
Erfolge sichern nächste Budgets.
ROI muss von Tag 1 sichtbar sein.

03

Klare Prozessgrenzen

Kein Agent ohne definierten Ein- und Ausgangspunkt.
Struktur vor Freiheit.

80%

des
Einführungsaufwands
sind organisatorisch —>
nicht technisch.

DIE EIGENTLICHE
HERAUSFORDERUNG

Die schwierigste Arbeit ist nicht die Einführung des Agenten —> sondern die Transformation der Organisation, damit sie es tragen kann

Quellen: GARTNER Agentic AI

Agentic Maturity Model: Wo steht deine Organisation?

Von der KI-Nutzung zur autonomen Organisation, 6 Reifegrade, ein kritischer Schwellenwert

REIFEGRADE DER AGENTIC ORGANISATION

L0	KI-Absent Menschen erledigen alles manuell, keine KI-Nutzung	1x Referenz des Markts
L1	KI-Neugierig Copilot-Nutzung individuell, kein geteilter Standard	1.2–1.4x ~45% des Markts
L2	KI-Adoptierend Geteilte Tools & Prompts im Team	1.5–2.5x ~25% des Markts
KRITISCHER SCHWELLENWERT		
L3	KI-Integriert Agenten übernehmen mehrstufige Arbeit end-to-end	Mensch setzt noch das Ziel 2–4x ~10% des Markts
L4	KI-Native Agenten führen die Delivery-Pipeline	Mensch prüft Ausnahmen 4–8x 3–5% des Markts
L5	Autonom Vollautonome Systeme, Menschen Kontrollieren nur noch	10–50x <0.1% des Markts

Quellen: GARTNER Agentic Maturity Model

Navique, Orientierung / Readiness Agentic AI Paket

Die 8 Schritte zur Schwellenwert Überwindung

Mehr Tools reichen nicht, der Durchbruch erfordert eine neue Betriebslogik.

- 1 Ergebnis-Metriken statt Adoptions-Metriken**
Business Outcomes messen, nicht die KI-Nutzungsrate
- 2 Leadership zuerst Agentic KI-kompetent machen**
Führungskräfte internalisieren den Wandel vor dem Team
- 3 KI-Toolchain standardisieren (FORGE)**
Eine governed Plattform statt Tool-Wildwuchs
- 4 Spec-Driven Development einführen**
Strukturierte Spezifikationen statt Ad-hoc-Prompts
- 5 2–3 Pilotprojekte vollständig agentisch umsetzen**
Echte Erfahrung mit agentic Workflows in der eigenen Organisation
- 6 Agentic Platform aus Pilot-Erkenntnissen bauen (FORGE)**
Governance und Patterns in skalierbare Plattform überführen
- 7 Auf die gesamte Organisation skalieren**
Changemanagement und unternehmensweiter Rollout
- 8 Erwartungsmanagement ist Führungsaufgabe**
Nicht Technik-Problem

«Bis 2027 liefert Ihr Mitbewerber 4x Schneller, falls Sie heute nicht den Sprung wagen.»

OM1

Die 8 Schritte sind das in unserem Angebot drin? Frage von Phillip Createc CEO, müssen wir noch anpassen..mit Orientierung und Readiness

Orazio Marino; 2026-05-19T16:45:31.350

Unsere Angebote im Überblick – So geht's los!

	Agentic AI Orientierung	Agentic Readiness Assessment
Ideal für	AI Agentic-Interesse, unklarer Startpunkt	Konkreter Auftrag mit Scale-Ambition
Dauer	2–3 Tage (4 Std. vor Ort)	4–5 Tage (2–3 Tage vor Ort)
Format	Workshop + Ergebnisbericht	Interviews + Prozessanalyse + Abschlusspräsentation
Scope	Industrie-Benchmarks, Use Cases mit ROI, Change & Datenstrategie	Tiefenanalyse über 4 Navique-Dimensionen
Deliverable	Industrie-Use-Cases + Change-Roadmap + Datenstrategie	Agentic Readiness-Radar + Portfolio + Roadmap + Business Case
Lead-in	Agentic Readiness Assessment	Pilot → Scale

2–3 Tage

4 Std. vor Ort

Wie läuft es ab?

4 Stunden vor Ort – 4 strategische Blöcke · Industry-Research & Use-Case-Vorbereitung durch Navique inklusive

1

Industrie-Benchmark & Use Cases

Wo steht Ihre Industrie? Konkrete Agentic-AI-Use-Cases aus Ihrer Branche inkl. ROI-Benchmarks und Early-Mover-Beispiele.

2

Change Mgmt & Organisation

Welche organisatorischen Veränderungen sind notwendig? Neue Rollen, Führungsprinzipien und Change-Management-Ansätze für die Ära der AI-Agenten.

3

Daten & Skalierungsstrategie

Welche Daten werden benötigt, um Geschäftsprozesse mit AI zu automatisieren und zu skalieren? Datenreife, Zugänglichkeit und Governance.

4

Digitale Selbständigkeit & Weg

Wie gelingt digitale Selbständigkeit in der Ära von AI-Agenten? Eigene Kompetenz aufbauen, Abhängigkeiten steuern, konkreter nächster Schritt.

Outcome / Deliverables

- ✓ Industrie-Benchmark: Wo stehen Peers, was ist der ROI?
- ✓ Konkrete Use-Cases aus Ihrer Branche mit Wirkungsabschätzung
- ✓ Change-Management-Anforderungen & Org-Implicationen
- ✓ Daten-Readiness: Was brauchen Sie, um AI zu skalieren?
- ✓ Roadmap für digitale Selbständigkeit in der AI-Ära

4–5 Tage

2–3 Tage vor Ort

Wie läuft es ab?

4–5 Tage Gesamtaufwand · 2–3 Tage vor Ort · Analyse über 4 Navique-Dimensionen bis Abschlusspräsentation mit Agentic Readiness-Radar

1

Dim. 1: Strategy & Value

Tag 1 · Vormittag

AI-Vision, strategische Ziele & Ambition. Use-Case-Longlist aufbauen und nach Business Value / Feasibility priorisieren.

2

Dim. 2: Process & Data

Tag 1 Nm. – Tag 2

Agent-Readiness der Zielprozesse: Automatisierungsgrad, Datenqualität, Zugänglichkeit & Systemschnittstellen (APIs/ERP).

3

Dim. 3: Tech & Architecture

Tag 2 – Tag 3

Technologie-Stack, Cloud-Reife, Orchestration-Layer. Bewertung Eigenentwicklung vs. Plattformlösung (Build vs. Buy).

4

Dim. 4: Org & Governance

Tag 3 · Abschluss

Rollen, Human-in-the-Loop, DSGVO/DSG-Compliance, Change-Readiness. Agentic Readiness-Radar + Abschlusspräsentation.

Outcome / Deliverables

- ✓ Agentic Readiness-Radar (Ist/Soll) über 4 Navique-Dimensionen
- ✓ Governance-Konzept: Human-in-the-Loop, DSGVO/DSG, Rollen
- ✓ Management-Präsentation mit konkretem nächstem Schritt
- ✓ Priorisiertes Use-Case-Portfolio (Tier 1/2/3) + Business Case
- ✓ Roadmap & Empfehlung Build vs. Buy / Partner

Ergebnis ist Business-Readiness: Wo machen Agenten Sinn?

1	Prozesse & Workflows → <i>Welche Tasks sind agent-ready?</i>	Repetitiv, regelbasiert, klar definiert, hohe Frequenz und geringer Entscheidungsspielraum als Kriterien.
2	Daten & Systeme → <i>Sind Daten zugänglich und sauber?</i>	API-Fähigkeit, Datenqualität, Zugriffskontrolle, ohne strukturierte Daten kein verlässlicher Agent.
3	Rollen & Ownership → <i>Wer ist Owner, Reviewer, Risk Manager?</i>	Klare Verantwortlichkeiten für Betrieb, Eskalation und Qualitätssicherung des Agenten. Integration in Org-Charts.
4	Guardrails & Compliance → <i>Human-in-the-Loop, Logs, Audits?</i>	DSGVO/CH-DSG-Konformität, Audit-Trail, Fallback-Mechanismen und Eskalationspfade.
5	Business-Impact → <i>Zeit, Qualität, Risiko, Customer Experience?</i>	Messbarer ROI: Zeitersparnis, Fehlerreduktion, Mitarbeiterzufriedenheit, Kundenerlebnis.

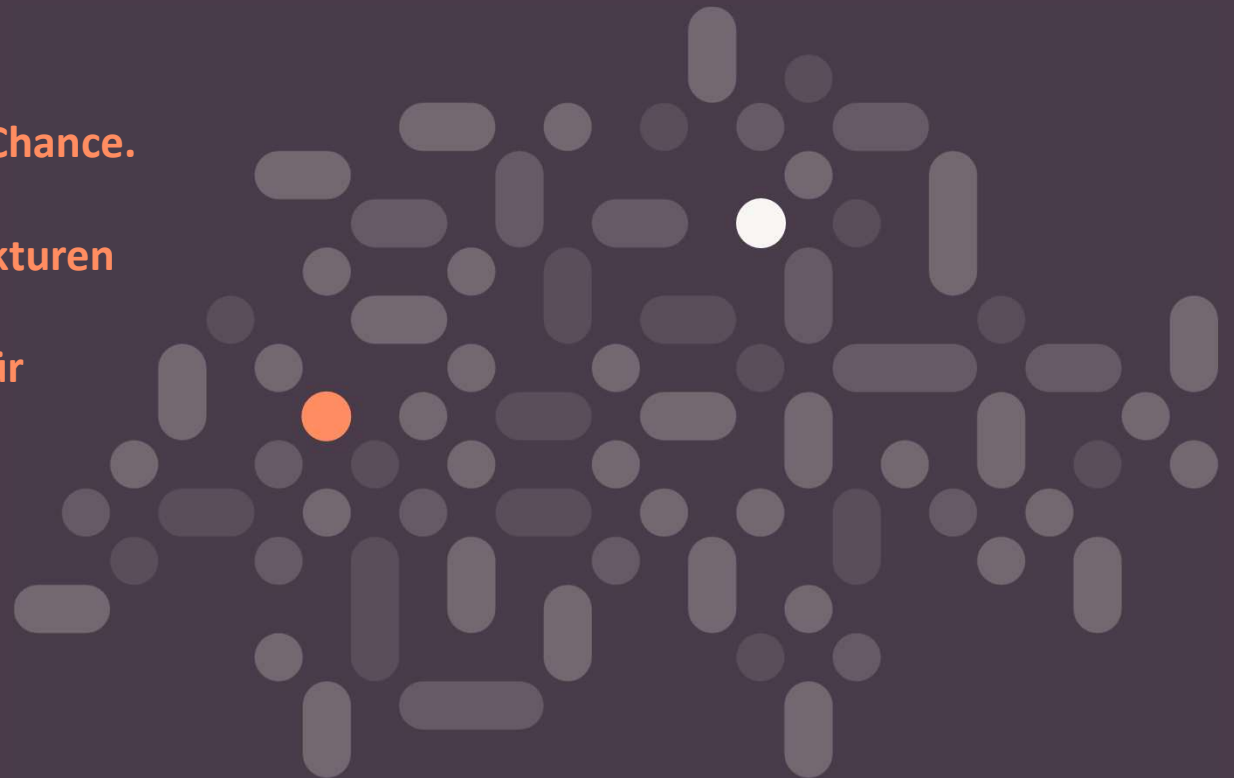
Ergebnis: Ein klares Bild, wo Agenten Sinn machen —> und ein konkreter nächster Schritt

Reminder des Tages

**Agentic AI ist kein Problem, sondern eine Chance.
Sie zeigt, wo Organisationen in Bezug auf
Verantwortung, Daten, Entscheidungsstrukturen
und Führung wirklich stehen.
Wer jetzt damit beginnt, die Grundlagen für
Agentic AI zu schaffen, ist anderen
einen Schritt voraus.**

Herzlichen Dank.

Orazio.Marino@navique.com



navique

Navique AG
Europaallee 41, 8021 Zürich
Passage du Cardinal 5, 1700 Fribourg

+41 44 214 62 89
info@navique.com
navique.com