



ERFOLGREICH FÜHREN & MOTIVIEREN

So stärken Sie Ihr Team – und Ihre Karriere.



READY FOR KI – SO GESTALTEN
SIE DIE KI-TRANSFORMATION

NEUE ZEITEN

Besonders Führungskräfte sind von KI betroffen, da sie an der Schnittstelle zwischen Strategie und operativer Umsetzung agieren. Wie Sie diese Schlüsselrolle gut ausfüllen, erfahren Sie auf

Seite 3

UNTERSTÜZUNG

Ob als Analyseinstrument, digitaler Assistent oder kreativer Sparringspartner: KI kann Sie als Führungskraft auf vielfältige Weise unterstützen. Wie das am besten funktioniert, lesen Sie ab

Seite 4

ETHIK

Es reicht nicht, auf die Technologie zu vertrauen – Sie müssen vielmehr sicherstellen, dass KI-Systeme gerecht, nachvollziehbar und im Sinne der Mitarbeitenden eingesetzt werden.

Seite 11



Lassen Sie KI nicht einfach machen!

Liebe Leserin, lieber Leser,

als ich letzte Woche mit der Straßenbahn unterwegs war, bekam ich ein Telefonat meines Sitznachbarn mit. Er war offensichtlich auf dem Weg nach Hause und führte noch schnell ein Job-Telefonat: „Mit ChatGPT ist das doch kein Problem. Ich schicke dir gleich drei Kundenmailings, dann können wir entscheiden.“

Mich überraschte, wie selbstverständlich der junge Kollege das KI-Language-Tool benutzte und welchen großen Stellenwert es in seiner Arbeit hatte. Er setzte KI ein, um Ideen zu sammeln: Die drei Varianten für Kundenmailings waren die Basis für seine Diskussion mit seinem Kollegen oder seiner Kollegin, um dann selbst oder im Team eine Entscheidung zu treffen. Die Vorarbeit dazu leistete der Kollege in der Straßenbahn, indem er der KI die richtigen Fragen stellte und den erforderlichen Input gab. Denn ein gutes Ergebnis ist genau davon abhängig, wie präzise diese sogenannten Prompts formuliert sind.

Das Beispiel zeigt, wie KI unsere Arbeitsweise verändert, effizienter macht, aber auch differenziertes Vordenken erfordert. Genau das ist es, was von Ihnen als Führungskraft erwartet wird: Sie nutzen KI-Tools, aber Sie behalten das Steuer in der Hand und helfen Ihrem Team, durch die rasante KI-Transformation zu navigieren.

Mit besten Grüßen

Anne Sengpiel

ist Autorin für Führungswissen und Kommunikationsexpertin. Sie verleiht Menschen Ausdruck: Unternehmenslenkern ebenso wie unbekannten Persönlichkeiten.

INHALT

NEUE ZEITEN

3

Wie der Einsatz künstlicher Intelligenz Ihren Führungsalltag ändert – jetzt und in Zukunft

UNTERSTÜTZUNG

4–5

Wo KI-Tools Sie bei Ihrer Führungsarbeit entlasten können

FÜHRUNG

6–7

KI in der Führung: Diese Chancen und Risiken sollten Sie kennen

INTERVIEW

8–9

„KI ist wie ein 400-PS-Muscle-Car, das wir noch nie gefahren sind. Deshalb brauchen wir zuerst einen Führerschein.“

PERSPEKTIVEN

10

Ready for KI: So machen Sie sich und Ihr Team fit für die KI-Transformation

ETHIK

11

Mit diesen 3 Aspekten sichern Sie ethische Führung im KI-Zeitalter

IMPRESSIONUM RFOLGREICH FÜHREN & MOTIVIEREN: So stärken Sie Ihr Team – und Ihre Karriere ISSN 2627-7247, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn, **Telefon:** 0228/9 55 01 60, **Telefax:** 0228/36 96 480, **E-Mail:** kundendienst@vnr.de, **Sitz:** Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, Herausgeber/redaktionell verantwortlich: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o.,

Redaktion: Guido Bonau, Ulm; Anne Sengpiel, Bonn; Heiko Klages, Hamburg; Hildegard Gemünden, Bonn, **Produktmanagerin:** Isabell Reppel, Bonn, **Satz:**

Schmelzer Medien GmbH, Siegen, **Druck:** PFITZER GmbH & Co. KG, Benzstraße 39, 71272 Renningen. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier;

Erscheinungsweise: 14-täglich, Bezug: direkt beim Verlag und über den Fachbuchhandel.

Alle Angaben in „Erfolgreich Führen & Motivieren“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. **Bildernachweis:** Titelseite © InfiniteFlow – stock.adobe.com; S. 3 © GamePixel – stock.adobe.com; S. 4 © Who is Danny – stock.adobe.com; S. 6 © Jo Panuwat D – stock.adobe.com; S. 9 © Aurangzeb – stock.adobe.com; S. 10 © InfiniteFlow – stock.adobe.com; S. 11 © Suriya – stock.adobe.com

© 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Dieses monothematische Supplement liegt der Ausgabe 18/2025 von „Erfolgreich Führen & Motivieren“ bei.

Wie der Einsatz künstlicher Intelligenz Ihren Führungsalltag ändert – jetzt und in Zukunft

Künstliche Intelligenz (KI) ist längst kein Zukunftsszenario mehr: Sie ist Realität und verändert unsere Arbeitswelt mit zunehmender Geschwindigkeit. Besonders Führungskräfte sind davon betroffen, da sie an der Schnittstelle zwischen strategischer Unternehmensführung und operativer Umsetzung agieren. In dieser Position kommt Ihnen als Führungskraft eine Schlüsselrolle zu: Sie sind nicht nur Anwender neuer Technologien, sondern auch Vermittler zwischen Management und Mitarbeitenden, Moderatoren wichtiger Veränderungsprozesse und Gestalter einer zunehmend KI-getriebenen Führungsrealität.

Wenn Sie sich mit dem Thema KI in der Führung beschäftigen wollen, sollten Sie zunächst reflektieren, welche Auswirkungen die KI-Transformation auf Sie haben könnte.

- Welche Aufgaben können KI-Systeme heute übernehmen?
- Wie verändern sich Entscheidungsprozesse, Kommunikationsstrukturen oder Verantwortlichkeiten im Team?
- Welche neuen Kompetenzen benötigen Sie als Führungskraft, um KI nicht nur zu nutzen, sondern auch kritisch zu reflektieren und sinnvoll in bestehende Prozesse zu integrieren?
- Und nicht zuletzt: Wie gelingt es, ethische Maßstäbe zu wahren, wenn Entscheidungen teilweise oder vollständig von Algorithmen vorbereitet werden?



Machen Sie KI zur Ihrer Chefsache

Das Thema KI und Führung hat viele Dimensionen. Als Führungskraft kommen Sie nicht um die Aufgabe herum, sich mit dem Thema KI als Führungsinstrument aktiv zu beschäftigen – nicht als technisches Spezialthema, sondern als integraler Bestandteil moderner Führungsarbeit. Gelingt Ihnen das, können Sie auch Ihrem Team im Umgang mit KI die notwendige Orientierung geben.

Daraus ergeben sich folgende Kernfragen:

- Was kann KI heute konkret als Führungsinstrument leisten?
- Welche Chancen und Risiken gehen mit dem voranschreitenden Einsatz der KI einher?
- Welche Fähigkeiten und Rahmenbedingungen müssen gegeben sein, um die sogenannte „KI-Readiness“ zu erlangen?
- Und die Gretchenfrage: Wie halten Sie es als Führungskraft mit der ethischen Dimension von KI? Wo liegen die Fallstricke, welche Verantwortung tragen Sie? Welche Leitlinien können helfen, KI verantwortungsvoll einzusetzen?

Definieren Sie Ihre Führungsrolle neu

KI hat bereits in Ihren Führungsalltag Einzug gehalten und das Thema nimmt zunehmend Fahrt auf. Ihre Aufgabe als Führungskraft ist, diesen Zug nicht zu verpassen und die KI als Führungswerkzeug ernstzunehmen, ohne ihr blind zu vertrauen. Es geht

darum, dass Sie als Führungskraft selbst handlungsfähig bleiben und Ihr Team bei dieser immensen Transformation mitnehmen.

Die Veränderungen, die durch KI angestoßen werden, reichen tief: Sie betreffen nicht nur Prozesse oder Tools, sondern die Grundpfeiler der Zusammenarbeit, Führung und Entscheidungsfindung. Für Sie als Führungskraft stellt sich daher nicht die Frage, ob KI relevant ist, sondern wie tief sie Ihre eigene Führungsrealität bereits durchdrungen hat.

Viele klassische Führungsaufgaben wie Informationsweitergabe, Kontrolle, Koordination oder sogar Feedbackprozesse lassen sich durch KI effizienter gestalten – gleichzeitig entstehen völlig neue Herausforderungen rund um Transparenz, Vertrauensbildung und Verantwortungsabgrenzung.

Beispiel

Ein KI-gestütztes Analyse-Tool kann in Echtzeit Teamstimmungen erfassen, Kommunikationsmuster analysieren oder Konfliktpotenziale erkennen, noch bevor sie eskalieren. Das eröffnet Ihnen neue Chancen für präventive Führung, verlangt aber auch neue Kompetenzen im Umgang mit sensiblen Daten, Datenschutz und ethischer Reflexion. Auch operative Aufgaben wie das Schreiben von Berichten, das Vorbereiten von Präsentationen oder die Erstellung von Entscheidungsgrundlagen können heute KI-basiert vorbereitet werden – wodurch mehr Raum für strategisches Denken entsteht.

Doch dieser Freiraum verlangt eine bewusste Entscheidung: Fragen Sie sich als Führungskraft, wofür Sie die gewonnene Zeit nutzen würden und was das mit Ihrer Rolle im Team macht, wenn die KI Teile Ihres bisherigen Tätigkeitsbereichs übernimmt.

FAZIT



KI ist schon Realität und ist schon im Begriff, Ihre Führungsrolle zu verändern. Statt operativ zu kontrollieren, rücken Empathie, Moderation, Lernbegleitung und ethische Orientierung in den Vordergrund. Ihre Fähigkeit, den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen, wird zur neuen Schlüsselkompetenz. Befassen Sie sich daher jetzt mit den Möglichkeiten und Grenzen der KI und nehmen Sie Ihrem Team die Ängste und Vorbehalte.



Wo KI-Tools Sie bei Ihrer Führungsarbeit entlasten können

Künstliche Intelligenz wird uns im Führungsalltag begleiten. Ob als Analyseinstrument, digitaler Assistent oder kreativer Sparringspartner: KI kann Sie als Führungskraft auf vielfältige Weise unterstützen. Doch damit diese Hilfe wirklich wirksam wird, ist ein differenzierter Blick erforderlich, sowohl auf die technologischen Möglichkeiten als auch auf die damit verbundenen Führungsherausforderungen.



KI ist ein Werkzeug, das Sie und Ihr Team nutzen können. Deshalb sollten Sie sich persönlich und als Team mit den Möglichkeiten vertraut machen und ausloten, wo konkret KI Sie unterstützen kann.

KI-gestütztes Feedback: Präzision statt Bauchgefühl

KI-basierte Feedbacksysteme unterstützen Sie als Führungskraft, indem sie beispielsweise automatisch generierte Leistungsdaten analysieren und personalisierte Entwicklungsziele vorschlagen. So kann die KI beispielsweise auf Basis von Mitarbeiterumfragen automatisch Handlungsfelder für Sie als Führungskraft identifizieren, etwa die Verbesserung der Teamkommunikation oder gezielte Weiterbildungsmaßnahmen. KI kann Sie unterstützen, individuelle Stärken und Schwächen von Mitarbeitenden objektiv zu erfassen und daraus Vorschläge für Schulungen oder neue Aufgabenbereiche abzuleiten.

Eine der größten Stärken von KI liegt in der strukturierten Analyse großer Datenmengen. Führungskräfte können davon profitieren, etwa durch KI-gestützte Feedback-Systeme. Beispiele sind „MonkeyLearn“ und „Kreatext“ für die qualitative Feedback-Analyse oder „Culture Amp“ für KI-gestützte Mitarbeiterbefragungen.

KI kann automatisch Leistungsdaten, Projektergebnisse oder Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen analysieren und daraus personalisierte Entwicklungsziele für Teammitglieder ableiten. So erhalten Führungskräfte wie Sie datenbasierte Hinweise, wo individuelle Stärken gefördert und Schwächen gezielt adressiert werden können, – ohne dass Sie sich dabei ausschließlich auf Ihr Bauchgefühl verlassen müssen.

Beispiel

In einem internationalen Beratungsunternehmen wurde ein KI-Tool eingeführt, das auf Basis von Projektfeedbacks individuelle Entwicklungspfade für Consultants

vorschlägt – etwa die Vertiefung der Präsentationskompetenz oder das gezielte Training interkultureller Zusammenarbeit. Die Führungskräfte nutzen diese Daten, um Personalgespräche zielgerichteter und konstruktiver zu gestalten.

Erlauben Sie Chatbots, Sie bei Standardanfragen zu entlasten

Viele Führungskräfte verbringen einen beträchtlichen Teil ihrer Zeit mit administrativen Aufgaben oder der Beantwortung immer wiederkehrender Fragen. Hier können Chatbots Abhilfe schaffen. Intelligente Assistenten beantworten Fragen zur Urlaubsplanung, IT-Anwendung oder Reisekostenabrechnung – rund um die Uhr und konsistent.

Beispiel

Ein mittelständisches Produktionsunternehmen berichtet, dass die Einführung eines KI-basierten HR-Bots zu einer Reduktion interner Supportanfragen um über 40 Prozent geführt hat. Die gewonnene Zeit nutzen Führungskräfte nun verstärkt für strategische Aufgaben, Coachinggespräche oder teambezogene Initiativen.

Predictive Analytics: Treffen Sie fundierte Entscheidungen

Eine der spannendsten Anwendungen der KI in der Führung ist die vorausschauende Datenanalyse, auch „Predictive Analytics“ genannt. Diese Technologie erlaubt es, aus bestehenden Daten künftige Entwicklungen zu prognostizieren wie etwa Fluktuationstendenzen, Zufriedenheitsverläufe oder Risikofaktoren im Projektverlauf.

Beispiel

Eine Führungskraft im Kundenservice erhält über ein KI-Dashboard (Playvox, Calabrio) Hinweise darauf, welche Mitarbeitenden durch hohe Arbeitslast und fehlendes Feedback demotiviert sind. Frühzeitig werden Gespräche geführt und Aufgaben neu verteilt – das senkt die Arbeitsbelastung und damit auch Fluktuation deutlich. Die Mitarbeiterbindung steigt. Auch im Vertrieb nutzen Führungskräfte KI, um Abwanderungsrisiken bei Kunden zu erkennen und proaktiv Maßnahmen zur Kundenbindung zu entwickeln. Es kann gelingen

KI im Recruiting: Nutzen Sie Objektivität und Effizienz

Auch im Recruiting-Prozess kann KI erheblichen Mehrwert bieten. Intelligente Systeme analysieren Lebensläufe, gleichen Kompetenzen mit Anforderungsprofilen ab und bewerten, ob Bewerber zum Unternehmen passen. Dadurch werden Entscheidungsprozesse beschleunigt und der Aufwand für die Vorauswahl deutlich verringert.

Beispiel

Ein Tech-Start-up implementierte ein KI-gestütztes Matching-System, das auf Basis von Teamprofilen und Skill-Matrizen geeignete Bewerber identifiziert. Die Time-to-Hire konnte um über 60 Prozent reduziert werden. Gleichzeitig stieg die Teamzufriedenheit mit den Neueinstellungen.

Nutzen Sie KI, um Kommunikation zu verbessern

Interne Kommunikation ist ein sensibler Bereich, doch auch hierbei kann KI neue Perspektiven eröffnen. Durch Analyse von Kommunikationsmustern, E-Mail-Verläufen oder Kollaborations-Tools wie Slack lassen sich Rückschlüsse auf Teamdynamiken, Informationsflüsse oder Überlastungen ziehen.

Denken Sie Wissensmanagement neu

In einer zunehmend komplexer werdenden Arbeitswelt wird der Umgang mit Wissen zum strategischen Faktor. KI-gestützte Wissensmanagement-Systeme können relevante Informationen automatisch verschlagworten, mit den passenden Mitarbeitenden verknüpfen und thematische Cluster bilden.

Beispiel

Ein Energieversorger implementierte ein KI-System, das Fachartikel, Dokumentationen und Prozessbeschreibungen automatisch analysierte und nach thematischer Relevanz den richtigen Teams vorschlug. Dies erhöhte die Nutzungsrate interner Wissensdatenbanken deutlich und führte zu einer messbaren Beschleunigung bei Innovationsprojekten.

Nutzen Sie KI als Sparringspartner

Nicht zuletzt kann KI für Sie in der Führung eine inspirierende Rolle einnehmen. Generative KI-Modelle wie ChatGPT oder andere Sprachmodelle helfen bei der Formulierung von Strategiepapieren, der Vorbereitung von Feedbackgesprächen oder der Ideengenerierung. Sie können auch Ihre Gesprächsführung von KI analysieren lassen; so erhalten Sie Rückschlüsse auf kommunikative Muster, die förderlich oder blockierend sind. Auf diese Weise können Sie nach und nach Ihr Kommunikationsverhalten optimieren. Gerade unter Zeitdruck oder in komplexen Entscheidungssituationen kann das den Denkprozess strukturieren.

Beispiel

Eine Bereichsleiterin im Bildungswesen nutzt ein generatives Sprachmodell, um verschiedene Szenarien für eine Umstrukturierung durchzuspielen. Sie lässt sich Pro-und-Contra-Argumente, Change-Management-Strategien und Kommunikationsleitfäden entwickeln. Die finale Entscheidung trifft sie selbst. Aber sie hat Zeit gespart, weil das Sprachmodell die Daten und Argumente strukturiert hat. Auf dieser Grundlage kann sie jetzt fundierter und reflektierter entscheiden.

Erfolgsfaktor Leadership: Auf Ihre Einstellung kommt es an

So vielfältig die Einsatzmöglichkeiten von KI sind, Führung bleibt weit mehr als nur das Managen von Daten und Prozessen. Empathie, Wertorientierung und Beziehungskompetenz lassen sich (noch) nicht digitalisieren. KI kann helfen, Ihren Führungsalltag effizienter zu gestalten – aber sie darf niemals als Ersatz für menschliche Führung verstanden werden.

Gleichzeitig stellt die Einführung der KI Sie als Führungskraft vor neue Aufgaben: Sie müssen nicht nur aus den von Ihrem Unternehmen bereitgestellten Tools auswählen und in Ihrem Team einführen, sondern auch Vertrauen schaffen, Ängste abbauen und Orientierung geben. Das bedeutet: Leadership wird mehr denn je zur Brückenfunktion zwischen Mensch und Technologie.

Setzen Sie sich mit KI und Führung auseinander

Nutzen Sie die folgenden Fragen, um über Ihre Einstellung und Ihre Erfahrungen mit KI zu reflektieren:

- Welche Aufgaben in meinem Führungsalltag könnten durch KI unterstützt oder entlastet werden?
- Wie kann ich sicherstellen, dass KI-Anwendungen nicht zu Kontrollinstrumenten werden, sondern zur Entwicklung meines Teams beitragen?
- Welche Kompetenzen benötigen mein Team und ich, um mit KI souverän umzugehen?
- Wie gestalte ich die Kommunikation rund um KI transparent, wertschätzend und zukunftsorientiert?

FAZIT



KI kann die Führungsarbeit strukturieren, bereichern und effizienter machen. Sie schafft Freiräume für strategisches Denken und menschlichen Beziehungsaufbau und für Beziehungspflege. Doch der Schlüssel zum Erfolg liegt nicht in der Technologie selbst, sondern in der klugen, verantwortungsvollen Nutzung durch reflektierte Führungspersonalkeiten. Wenn Sie KI als Werkzeug zur besseren Führung verstehen, werden Sie nicht nur Prozesse verbessern, sondern auch Vertrauen stärken, Potenziale entfalten und nachhaltige Wirksamkeit erzielen.



KI in der Führung: Diese Chancen und Risiken sollten Sie kennen

Die Einführung Künstlicher Intelligenz (KI) in der Führung eröffnet zahlreiche Möglichkeiten – gleichzeitig bringt sie aber auch Herausforderungen mit sich. Für mittlere Führungskräfte, die häufig operativ wie strategisch eingebunden sind, ist es entscheidend, diese Potenziale realistisch zu bewerten und sich ihrer Verantwortung im Umgang mit KI bewusst zu sein.



KI ermöglicht eine erhebliche Effizienzsteigerung in klassischen Führungsaufgaben. So können wiederkehrende Berichts- und Analyseaufgaben durch automatisierte Systeme übernommen werden. Eine Führungskraft in einem Vertriebsunternehmen berichtete etwa, dass durch den Einsatz einer KI-Plattform zur Auswertung von Verkaufsdaten die wöchentliche Berichtserstellung von vier Stunden auf wenige Minuten reduziert wurde. Außerdem lieferte die KI wertvolle konkrete Handlungsempfehlungen.

Noch weiter geht ein Unternehmen der Energiewirtschaft, das mithilfe eines KI-gestützten Analysemoduls die Leistung seiner Teams über verschiedene Standorte hinweg analysiert. Die KI erkennt Leistungseinbrüche, identifiziert Einflussfaktoren wie schlechte Schnittstellen oder überlastete Prozesse und schlägt automatisch Optimierungen vor. Statt sich durch Excel-Tabellen zu kämpfen, blieb für die Führungskraft mehr Zeit für individuelle Führungsgespräche.

KI als Entscheidungsvorbereitung – nicht als Entscheidungsträger

Auch bei der strategischen Entscheidungsfindung bietet KI deutliche Vorteile. Sie analysiert Daten, erkennt Muster und simuliert mögliche Entwicklungen. Dadurch lassen sich Geschäftsrisiken früher erkennen und Alternativszenarien abwägen.

Ein Beispiel: Ein produzierendes Unternehmen nutzt eine KI, die Störungen in der Lieferkette frühzeitig erkennt und automatisch alternative Lieferanten vorschlägt. Die Führungskraft kann sich so auf strategische Entscheidungen konzentrieren, statt operative Probleme zu verwalten. Doch auch hier zeigt sich eine zentrale Führungsaufgabe: die Fähigkeit, über Vorschläge kritisch zu reflektieren. KI kann Wahrscheinlichkeiten berechnen, aber keine Werte abwägen. Die finale Entscheidung sollte nur der Mensch treffen.

Mitarbeitende gezielt entwickeln

Ein weiteres wichtiges Feld ist die Entwicklung Ihrer Mitarbeiterinnen. Adaptive Lernplattformen mit KI-Unterstützung können für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuelle Lernpfade entwerfen, basierend auf Stärken, Interessen und Entwicklungspotenzialen. Als Führungskraft erhalten Sie so einen besseren Überblick über die verschiedenen Talente im Team.

Beispiel

Ein IT-Dienstleister in Süddeutschland nutzt eine Lernplattform, die auf Basis von Projektfeedback, Kompetenzanalysen und Karrierezielen personalisierte Entwicklungsvorschläge generiert. Die Führungskräfte erhalten automatisch Empfehlungen für Coaching- oder Trainingsmaßnahmen, inklusive der Kontaktdaten passender Anbieter. Dies entlastet nicht nur das HR-Team, sondern erhöht auch die Verbindlichkeit in der Personalentwicklung.

Stärken Sie Partizipation durch datenbasierte Feedbackprozesse

KI fördert nicht nur die Effizienz, sondern kann auch ein Hebel für eine neue Führungskultur sein: datenbasiert, transparent, partizipativ. So lässt sich durch den Einsatz von KI-Systemen in Feedback- und Befragungsprozessen die Mitarbeiterbeteiligung steigern, weil die Systeme Ergebnisse zeitnah zurückspielen und konkrete Vorschläge zur Verbesserung machen.

Beispiel

In einem kommunalen Krankenhaus wurde eine Plattform eingeführt, die Mitarbeiterfeedback anonym analysiert und Handlungsempfehlungen für Führungskräfte aufbereitet. Ein Oberarzt nutzte das System, um Kommunikationsprobleme im OP-Team zu identifizieren und Verbesserungen bei der Schichtplanung einzuführen, mit spürbarer Wirkung auf die Stimmung im Team.

Nutzen Sie KI als Impulsgeber für Innovation

Ein oft übersehener Vorteil intelligenter Systeme ist ihre Fähigkeit, Innovationsprozesse zu beflügeln. KI kann Markttrends analysieren, Kundenbedürfnisse vorhersagen und neue Geschäftspoten-

ziale sichtbar machen. Als Führungskraft können Sie diese Impulse aufgreifen, um strategische Initiativen anzustoßen.

Beispiel

In einem Unternehmen der Konsumgüterindustrie wurde eine KI zur Analyse der Social-Media-Daten eingesetzt, um so frühzeitig Hinweise auf sich ändernde Verbraucherpräferenzen zu erhalten. Die Leiterin Marketing nutzte diese Erkenntnisse, um gemeinsam mit Produktentwicklung neue Produktlinien zu initiieren, deutlich schneller und früher als zuvor.

Erkennen Sie Risiken und setzen Sie auf Fairness, Transparenz und Kontrolle

Gleichzeitig sollten Sie nicht übersehen, dass KI erhebliche Risiken birgt. Besonders relevant sind Fragen der Transparenz und Fairness. Algorithmen sind nicht neutral. Sie basieren auf Daten, die Vorurteile enthalten können.

Ein klassisches Beispiel ist ein Recruiting-System, das Männer systematisch bevorzugte, weil die historischen Daten des Unternehmens stark männlich geprägt waren. Als Führungskraft müssen Sie hier Verantwortung übernehmen: Sie dürfen Entscheidungen nicht blind delegieren. Fragen Sie in der HR-Abteilung nach und versuchen Sie zu verstehen, wie Ergebnisse zustande kommen.

Zudem ist die Nachvollziehbarkeit entscheidend. Wenn Mitarbeitende nicht verstehen, wie Bewertungen entstehen oder Entscheidungen zustande kommen, leidet das Vertrauen. Führung heißt hier: erklären, einordnen, hinterfragen.

Machen Sie Datenschutz zu Ihrer Führungsaufgabe

Datenschutz ist ein weiterer kritischer Punkt. KI benötigt Daten und zwar je mehr, desto besser. Doch gerade im Personalbereich handelt es sich häufig um sensible Informationen, die durch die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) besonders geschützt werden. Stellen Sie daher sicher, dass rechtliche und ethische Standards eingehalten werden, etwa durch eine enge Zusammenarbeit mit Datenschutzbeauftragten und mittels Einrichtung transparenterer Prozesse zur Datennutzung.

Beispiel

In einem Start-up wurde eine automatisierte Analyse der Mitarbeiter-E-Mails eingeführt, um Frühwarnzeichen für Überlastung zu erkennen. Nach heftiger Kritik aus dem Team wurde das System angepasst: Es analysiert nun ausschließlich aggregierte, anonymisierte Daten.

Die Mitarbeitenden wurden in den Prozess einbezogen. Ergebnis: eine deutlich höhere Akzeptanz und gleichzeitig ein wirksamer Schutz vor Burn-out.

Fördern Sie Akzeptanz durch Dialog – nicht durch Druck

Ein häufig unterschätzter Risikofaktor ist die mangelnde Akzeptanz in Bezug auf die Nutzung der KI im Team. Mitarbeitende sehen in KI häufig eine Bedrohung: Fragen tauchen auf wie: „Wird mein Job ersetzt?“ Oder: „Werden ich nur noch nach Zahlen beurteilt?“ Hier sind Sie als Führungskraft gefordert, durch offene Kommunikation Vertrauen zu schaffen.

Beispiel

In einem Versicherungsunternehmen wurde ein KI-gestütztes System zur Bewertung von Schadensfällen eingeführt. Die Führungskräfte luden ihre Teams zu Workshops ein, in denen erklärt wurde, wie die KI funktioniert, wo ihre Grenzen liegen und dass menschliche Entscheidungshoheit stets erhalten bleibt. Die offene Kommunikation beruhigte die Teammitglieder. Sie nahmen das KI-Tool an und nutzten die eingesparte Zeit fortan für andere Aufgaben.

8 Strategien, wie Sie mit der KI souverän führen

KI unterstützt und entlastet Sie als Führungskraft bei zahlreichen Aufgaben. Sie erhalten aber auch neue Aufgabenfelder hinzu. Nutzen Sie die folgenden praktischen Handlungsempfehlungen:

1. Schaffen Sie Transparenz: Machen Sie nachvollziehbar, wie KI-Systeme zu ihren Ergebnissen kommen.
2. Behalten Sie die Verantwortung: Nutzen Sie KI als Entscheidungshilfe und treffen Sie die finale Entscheidung selbst.
3. Sichern Sie Vielfalt: Achten Sie auf diverse Datengrundlagen, um Verzerrungen zu vermeiden.
4. Wahren Sie den Datenschutz: Setzen Sie auf klare Prozesse und regelmäßige Audits zur Datenverarbeitung.
5. Binden Sie Ihr Team ein: Kommunizieren Sie offen und ermöglichen Sie Mitsprache beim KI-Einsatz.
6. Fordern und fördern Sie Weiterbildung: Ermöglichen Sie den Erwerb von KI-Kompetenzen für sich selbst und Ihr Team.
7. Beachten Sie die Ethik: Entwickeln Sie gemeinsam mit Ihrem Team klare Leitlinien für den verantwortungsvollen KI-Einsatz.
8. Fördern Sie die Reflexion: Schaffen Sie Routinen, in denen der Einsatz der KI im Team regelmäßig hinterfragt und weiterentwickelt wird.

FAZIT



Die Chancen der KI realisieren sich nur, wenn Sie als Führungskraft Ihre Verantwortung annehmen. Wer KI klug, kritisch und kommunikativ einsetzt, kann nicht nur Prozesse verbessern, sondern auch die eigene Führungsqualität insgesamt steigern. Dabei gilt: Nicht Technik bestimmt die Kultur, sondern die Menschen, die sie gestalten.



„KI ist wie ein 400-PS-Muscle-Car, das wir noch nie gefahren sind. Deshalb brauchen wir zuerst einen Führerschein.“

Was brauchen Führungskräfte, um KI effizient und verantwortungsvoll zu nutzen? Diese und andere Fragen stellte ich Lorenz Illing. Er arbeitet täglich mit Führungskräften, kennt ihre Probleme und zeigt, wie sie KI souverän in ihre Teams integrieren können.



Lorenz Illing ist Geschäftsführer der TAM Akademie in Berlin. Der erfahrene Unternehmer und ehemalige Tanzweltmeister (2006) brennt für Themen wie Team-Performance, modernes Leadership und Künstliche Intelligenz. In der TAM Akademie begleitet er Führungskräfte dabei, sich für die KI-Transformation fit zu machen.

Wie verändert KI die Rolle der Führungskräfte?

Diese Frage beschäftigt aktuell viele Führungskräfte. Die KI-Revolution ist eine der schnellsten Transformationen, die wir je erlebt haben. Noch ist unklar, in welche Richtung es geht und wie tiefgreifend die Auswirkungen auf Führungsrollen tatsächlich sein werden. Was aber schon heute feststeht: Neben klassischen KPIs wie Kundenzufriedenheit, Teamleistung und Engagement kommt jetzt eine neue Schlüsselkompetenz hinzu – die sogenannte „AI Ability“. Wir sprechen hier nicht von einer kleinen Zusatzkompetenz, sondern von einer Fähigkeit, die in Zukunft so wichtig sein wird wie Kommunikationsstärke oder strategisches Denken. AI-Ability bedeutet: Ich kann KI-Tools verstehen, hinterfragen und in einem ethischen Rahmen so einsetzen, dass mein Team und meine Organisation davon profitieren. Ohne diese Fähigkeit wird es für Führungskräfte zunehmend schwer, den Anschluss zu halten.

KI kann doch sehr gut kommunizieren, oder?

Große Sprachmodelle (LLMs) wirken durch die Art ihres Trainings, das mit riesigen Datenmengen jongliert, fast empathisch – auch wenn das nur simuliert ist. KI ist extrem geduldig, kann hervorragend zusammenfassen und Tonalitäten erkennen.

Wir arbeiten zum Beispiel mit einem Führungstool, bei dem man mit einer KI telefoniert. Die KI gibt in Echtzeit Rückmeldung: Wie bildhaft oder widersprüchlich ist meine Sprache? Wirke ich eher zugewandt oder ablehnend? Das zeigt, wie tief KI bereits in Kommunikationsprozesse eingreifen kann. Aber eines kann sie nicht: Verantwortung übernehmen. Und dennoch: Diese Empathie ist nur vorgespielt. Eine KI mag mir ein gutes Gefühl geben, sie mag mir oft genau das sagen, was ich hören will – aber sie übernimmt keine Verantwortung. Sie kann keine schwierigen Entscheidungen treffen, wenn diese ethische Abwägungen oder emotionale Intelligenz erfordern. Das bleibt die Aufgabe der Führungskraft.

Also: Was kann KI – und was bleibt Sache der Führungskraft?

Führung heißt: die Richtung vorgeben. Ziele setzen. Geschichten erzählen. Vielleicht auch durch Krisen führen oder sich am Markt behaupten. Dafür braucht es eine starke transformationale Be-

ziehung zum Team. KI kann mich dabei unterstützen – beim Verfassen von Willkommensnachrichten, bei einer heiklen Kommunikation, bei der strategischen Ausformulierung meiner Narrative. Aber: Die Verantwortung trage ich.

Und noch etwas: KI kommt mit Mehr- und Doppeldeutigkeiten nur bedingt klar. Sie will gefallen, sie sagt mir oft genau das, was ich hören will. Lobt, bestätigt, bekräftigt. Genau deshalb ist es so wichtig, dass ich als Führungskraft eine klare Position beziehe – und sie auch einhalte.

Und: Beziehungen kann KI nicht aufbauen. Das bleibt meine urreine Aufgabe als Führungskraft. Beziehung heißt: „Ich sehe dich. Ich höre dich. Ich möchte, dass du Teil unseres Teams bist.“ Diese Verbindung ist nicht delegierbar – und genau das macht echte Führung aus.

Darüber hinaus muss ich als Führungskraft Mehr- und Doppeldeutigkeiten aushalten können – also Unklarheiten und widersprüchliche Signale, mit denen KI oft nur schwer umgehen kann. KI strebt danach, mir zu gefallen, doch gerade deshalb ist es wichtig, dass ich mir meine Einstellung bewahre und meine Position klar vertrete. Und: Beziehungen kann KI nicht aufbauen. Beziehung heißt: „Ich sehe dich. Ich höre dich. Ich möchte, dass du Teil unseres Teams bist.“ Diese Fähigkeit ist nicht delegierbar – und macht echte Führung unverzichtbar.

Sind Führungskräfte in Ihren Seminaren schon auf diesem Stand?

In unserem Weiterbildungsprogramm zur KI-Transformation für Führungskräfte hören wir oft: „Wir sehen, was da kommt. Aber wir wissen nicht, wie wir diesen Wandel gut gestalten können.“ Deshalb beginnen wir ganz bewusst persönlich: Was bedeutet KI für mich – als Mensch, als Elternteil, als Kollege, als Führungskraft? Die Erkenntnis folgt schnell: „Okay, die Auswirkungen sind enorm. Ich muss mich jetzt mit dem Thema auseinandersetzen – nicht erst in zwei Jahren.“

Viele bringen unbewusste Widerstände mit. Das ist normal. Aber: Wenn ich selbst skeptisch bin – wie soll ich dann mein Team überzeugen, dass in KI eine Chance liegt? Diese Ängste sind verständlich. Es geht um nichts weniger als Relevanz. Plötzlich gibt es etwas, das vieles schneller und besser kann als ich.

Und diese Erkenntnis trifft Führungskräfte oft ins Mark. In vielen Berufsfeldern war Fachwissen jahrzehntelang das Fundament der eigenen Autorität. Wenn KI plötzlich juristische Gutachten schreiben, komplexe Programmieraufgaben lösen oder kreative Kampagnen entwickeln kann, muss sich jede Führungskraft fragen: Was

bleibt dann noch mein Alleinstellungsmerkmal? Genau hier setzen wir im Training an – und helfen, ein neues Selbstverständnis als Führungskraft im KI-Zeitalter zu entwickeln.

Und das auch noch, ohne müde zu werden ...?

Genau. Und: Unser Job ist heute oft Teil unserer Identität. Der Titel, das Unternehmen, die Rolle – all das prägt unser Selbstbild. Und dann kommt KI – und kann plötzlich nicht nur Recht, Immobilien oder Architektur. Sie kann komponieren, dichten, programmieren und wissenschaftlich arbeiten. Da fragen sich viele: „Was bleibt dann noch von mir?“

In unseren Workshops sehen wir oft diesen Moment der Verunsicherung. Aber wir zeigen auch: Genau jetzt gewinnt der menschliche Faktor an Wert – Empathie, Kreativität, situative Führung. Das sind die Fähigkeiten, die KI nicht ersetzen kann.

Frustriert das Führungskräfte?

Für viele ist das eine harte Erkenntnis – aber eine wichtige: KI ist schnell, KI ist effizient. Aber: KI hat kein Herz. KI ist nicht einzigartig. Wenn ich ein Bild male, ist das mehr als ein Produkt – es ist Ausdruck meiner Gedanken, meiner Emotionen, meiner Zeit. Und genau das gilt auch für Führung: Beziehungen sind nicht skalierbar.

Das persönliche Gespräch, das Zuhören, das Eingehen auf individuelle Situationen – das ist es, was eine starke Führungskraft auszeichnet. Und gleichzeitig: Sie verliert das Ziel nicht aus dem Blick. Sie fragt regelmäßig: „Gehen wir noch in die gleiche Richtung?“



Das bedeutet: In einer Welt, in der KI vieles schneller und präziser erledigen kann, wird die Qualität der menschlichen Interaktion zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Wer es schafft, Vertrauen aufzubauen, wird auch im KI-Zeitalter relevant bleiben.

Also ist KI vor allem ein starkes Werkzeug für Führungskräfte?

Absolut. Ich mag das Bild vom Werkzeugkasten. KI übernimmt viele Aufgaben, die uns wenig Freude machen – E-Mails, repetitive Rückfragen, Meetings ohne Mehrwert. KI hilft uns, den Alltag zu entlasten und wieder mehr Zeit für echte Führung zu gewinnen.

Beispiel: Ich plane eine Reise zur TAM nach Berlin – die KI bucht das Hotel, das Zugticket, das Taxi, schlägt Restaurants oder Veranstaltungen vor, erinnert mich an Einkäufe. Vielleicht sagt sie sogar: „Vier alte Freunde sind auch gerade in Berlin – ich hab euch

ein Dinner organisiert.“ Das ist doch ein schöner Ausblick: Weniger Bildschirmzeit, mehr Fokus auf Menschliches.

Wenn Führungskräfte diese Potenziale erkennen und nutzen, können sie ihre eigene Effektivität und die ihres Teams massiv steigern – ohne die menschliche Komponente aus den Augen zu verlieren.

Und was bleibt? Die Verantwortung?

Genau. Wir haben in der EU mit dem AI Act einen starken Rahmen, um KI ethisch einzusetzen. Beispielsweise ist es verboten, dass KI uns manipuliert, ohne dass wir es wissen – etwa durch real klingende Stimmen, die vortäuschen, menschlich zu sein. Auch im Recruiting darf KI keine Entscheidungen treffen, z. B. basierend auf Lebensläufen.

Und: KI muss gekennzeichnet sein. Nutzende müssen wissen: Ich spreche gerade mit einer KI. Und dürfen sie auch hinterfragen: Wie entscheidet sie gerade?

Ein weiterer wichtiger Punkt: Trainingsdaten sind nicht neutral. Sie spiegeln gesellschaftliche Verzerrungen wider. Deshalb ist es entscheidend, dass Menschen im „Driver's Seat“ bleiben – KI darf nicht unbeaufsichtigt entscheiden.

Aber KI übernimmt auch Vorurteile aus den Trainingsdaten ...

Richtig. Trainingsdaten spiegeln oft bestehende gesellschaftliche Verzerrungen wider. Genau deshalb braucht es klare Regeln, wie im EU AI Act: Bias-Tests, Daten-Governance und vor allem: „Human in the Loop“. Der Mensch bleibt im Driver's Seat – nicht die Maschine.

In der TAM haben wir dafür eine eigene KI-Charta entwickelt. Unsere Metapher: KI ist wie ein 400-PS-Monster – ein Muscle-Car, das wir noch nie gefahren sind. Wer da einfach aufs Gas tritt, riskiert viel. Deshalb bekommt bei uns jede Führungskraft einen „KI-Führerschein“.

Sind Führungskräfte bereit, das Steuer zu übernehmen?

Viele wollen – und einige haben auch den Auftrag, die KI in ihren Unternehmen voranzutreiben. Ob Head of IT, Head of Sales oder Geschäftsführerinnen und Chefs – oft geht es darum, Prozesse zu optimieren, Strukturen zukunftsfähig zu machen.

Wer heute die richtigen Weichen stellt, kann KI nicht nur als Werkzeug nutzen, sondern als Treiber für eine neue, zukunftsfähige Form von Leadership. Das erfordert Mut, Lernbereitschaft – und den festen Willen, Verantwortung zu übernehmen.

Und genau das spüren viele: Diese Welle kommt. Ich will sie nicht nur verstehen – ich will sie surfen. Dafür braucht es Know-how, Best Practices, aber auch Klarheit über No-Gos und Risiken. Die KI-Transformation hat begonnen. Es wird in Zukunft keine Führung mehr ohne geben.

Ready for KI: So machen Sie sich und Ihr Team fit für die KI-Transformation

KI wird zunehmend an Bedeutung in der Arbeitswelt gewinnen. Sie wird uns auf der einen Seite Aufgaben abnehmen oder die Arbeit erleichtern. Auf der anderen Seite werden Führungskräfte und Mitarbeitende noch mehr zu Entscheidern. Denn die KI macht Angebote, die es in jedem Fall zu überprüfen gilt. Und das ist in Zukunft Ihre vornehmliche Aufgabe als Führungskraft, die Sie Ihrem Team vorleben, damit auch die Teammitglieder, die ihr gegenüber eine kritische Einstellung haben, die neuen KI-Tools nutzen.



Sind Sie bereit, die KI zu nutzen, und bringen Sie die Voraussetzungen dafür mit? Unter dem Begriff KI-Readiness beschreiben Experten die Fähigkeit von Führungskräften und Mitarbeitenden, technologische Entwicklungen rund um die künstliche Intelligenz nicht nur zu verstehen, sondern aktiv zu gestalten.

Es geht dabei weniger um die Aneignung technischen Spezialwissens, sondern vielmehr um eine strategische, kommunikative und werteorientierte Haltung gegenüber digitalen Innovationen. Menschen, die KI-Readiness besitzen,

- erkennen frühzeitig Trends,
- bewerten deren Relevanz für ihre Organisation und
- setzen diese zielgerichtet in der Praxis um.

Um die KI wirksam im Arbeitsalltag einzusetzen und vor allem auch mit der rasanten Entwicklung neuer Tools Schritt zu halten, sollten Sie diese Grundkompetenzen ausbauen:

1. Entwickeln Sie Ihr technologisches Grundverständnis

Wissen Sie, wie KI-Systeme grundsätzlich funktionieren? Welche Begriffe und Konzepte sollten Sie kennen und verstehen? Beispiele sind Schlagworte wie maschinelles Lernen, neuronale Netze oder Natural Language Processing?

2. Erlangen Sie Kompetenz im Umgang mit Daten

Wesentliche Voraussetzung hierfür ist die Erkenntnis, dass Sie als Führungskraft Daten als wichtige strategische Ressource verstehen. Dazu gehört auch ein Verständnis dafür, wie Daten generiert, interpretiert und bewertet werden können.

3. Arbeiten Sie an Ihrer Kompetenz, Veränderungen anzunehmen und zu steuern

KI bringt Transformation mit sich. Wenn Sie Teams durch die Veränderung führen möchten, brauchen Sie Fähigkeiten im Change-Management, dem Aufbau einer komplett neuen Kultur der Zu-

sammenarbeit. Dafür benötigen Sie einen langen Atem, denn die Transformation ist ein Prozess, der jetzt angestoßen worden ist, und von dem wir nicht wissen, ob und wann er abgeschlossen sein wird. Sie sind auf einer langen Reise und neue Anwendungsfälle werden Überraschungen mit sich bringen.

4. Schärfen Sie Ihr kritisches Urteilsvermögen

Nicht jede KI ist automatisch gut. So wissen wir z. B., dass ChatGPT auch manchmal halluziniert, d. h., es erfindet Zusammenhänge, um uns eine schlüssige und kreative Antwort auf unsere Fragen zu liefern. Sie und Ihr Team müssen daher die Lösungsvorschläge kritisch überprüfen. Außerdem sollten Sie vorab überlegen, wann der Einsatz von KI sinnvoll ist – und wann nicht.

5. Entwickeln Sie ein Ethikbewusstsein

Entscheidungen auf Basis von KI müssen verantwortungsvoll getroffen werden. Ethik ist keine Kür, sondern Pflicht.

6. Fördern Sie Lernbereitschaft und Neugier

Bleiben Sie selbst offen für neue Tools, Methoden und Denkweisen im Bereich KI. Nutzen Sie regelmäßig Mikro-Lernformate wie Podcasts, Webinare oder Mini-Kurse. Und schaffen Sie für Ihr Team auch ähnliche Lernräume, z. B. „KI-Lunches“, interne Mini-Workshops oder Weiterbildungsveranstaltungen.

7. Geben Sie psychologische Sicherheit

Leben Sie beispielsweise selbst Fehlerfreiheit vor. Sie selbst und Ihr Team sollten Unsicherheiten im Umgang mit neuen Technologien offen ansprechen.

8. Bringen Sie Humor ins Spiel

Eine Einladung zum Meeting etwa im Stil von Joda ist witzig – und Humor verbindet. So erleichtern Sie Ihrem Team den Einstieg und wecken gleichzeitig den Spaß an der Sache.

FAZIT

Als Führungskraft mit hoher KI-Readiness zeichnen Sie sich durch Wissen und eine professionelle Einstellung aus. Sie begegnen neuen Technologien mit Neugier und Verantwortungsbewusstsein und agieren als Brückenbauer zwischen Technologie und Mensch.

Mit diesen 3 Aspekten sichern Sie ethische Führung im KI-Zeitalter

Ethik in der KI ist kein nachträglicher Prüfstein, sondern muss von Anfang an mitgedacht und aktiv gestaltet werden. Insofern steigen mit dem Einsatz künstlicher Intelligenz in Unternehmen die ethischen Anforderungen an Sie als Führungskraft. Es reicht nicht, auf die Funktionalität der Technologie zu vertrauen – vielmehr müssen Führungskräfte sicherstellen, dass KI-Systeme gerecht, nachvollziehbar und im Sinne der Mitarbeitenden eingesetzt werden.



1. Bestehen Sie bei KI auf Transparenz

Ein zentrales ethisches Prinzip ist die Transparenz. Mitarbeitende haben ein Recht darauf zu wissen, wann und wie ihre Daten durch KI-Systeme analysiert werden.

Wenn etwa ein Algorithmus bei der Entscheidung über Boni oder Beförderungen eingesetzt wird, muss für die Betroffenen nachvollziehbar sein, welche Kriterien eingeflossen sind. Schaffen Sie hier Offenheit und beantworten Sie Fragen.

2. Sorgen Sie für Fairness

Fairness ist ein weiteres Schlüsselement. KI-Systeme können bestehende Vorurteile unbewusst verstärken – etwa, wenn historische Daten Diskriminierungen enthalten. Ein klassisches Beispiel ist das Recruiting. Wenn Sie also beispielsweise bemerken, dass die Bewerber auf eine Stelle eine homogene Gruppe bilden, haken Sie bei der Personalabteilung nach. Können Sie gemeinsam die Algorithmen verändern, dann tun Sie es.

3. Übernehmen Sie Verantwortung

Ein dritter ethischer Aspekt ist die Verantwortlichkeit. Auch wenn eine Entscheidung technisch durch eine KI vorbereitet worden ist, bleibt die letzte Verantwortung bei dem Menschen, also der Führungskraft. Das sogenannte Human-in-the-Loop-Prinzip stellt sicher, dass kein Automatismus Entscheidungen ohne menschliche Kontrolle trifft.

Das bedeutet auch: Führungskräfte müssen sich das notwendige Wissen aneignen, um Entscheidungen auf KI-Basis bewerten zu können. In der Praxis entstehen dabei oft Zielkonflikte – etwa zwischen Effizienz und Gerechtigkeit oder zwischen Innovation und Datenschutz. Hier hilft es, gemeinsam mit Ethikbeauftragten oder interdisziplinären Teams Bewertungsrahmen zu entwickeln.

Einige Unternehmen arbeiten bereits mit sogenannten „AI Ethics Boards“, die technologische Projekte begleiten. Auch ethisch fokussierte Fallanalysen sind wertvolle Bausteine für eine bewusste KI-Kultur. Hier vier konkrete Beispiele dazu:

Beispiel 1: Legen Sie die Kriterien offen

KI-Systeme können zur Mitarbeiterbewertung eingesetzt werden. Es verunsichert das Team, wenn nicht klar ist, nach welchen Kriterien die KI bewertet. Spielen Sie mit offenen Karten und lassen Sie eine Prüfung durch Teammitglieder zu. Das Ergebnis: mehr Vertrauen in das System und ein deutlich höheres Maß an Akzeptanz im Team.

Beispiel 2: Geben Sie Einsicht in die Daten

KI-Tools können Teamleistungen analysieren. Auch hier ist Transparenz geboten. Lassen Sie alle Mitarbeitenden Einsicht in die eigenen Daten nehmen. Zusätzlich können Sie monatliche Q&A-Sessions anbieten. Das fördert das Vertrauen in das Tool.

Beispiel 3: Nutzen Sie KI-Vorschläge als Basis

Ein KI-gestütztes Tool kann Vorschläge für individuelle Weiterbildungsmaßnahmen machen. Statt die KI-Empfehlungen automatisiert umzusetzen, können Sie diese in Mitarbeitergesprächen kritisch hinterfragen und überdenken. Lassen Sie die Teammitglieder selbst Vorschläge machen.

Beispiel 4: Berücksichtigen Sie Ethik-Checks

Ein KI-System zur Optimierung von Schichtplänen kann zwar die Effizienz steigern, wird dabei aber persönliche Wünsche übersehen. Eine hybride Lösung, die sowohl KI-Vorschläge als auch menschliche Bedürfnisse berücksichtigt, kann die Zufriedenheit wiederherstellen.

FAZIT



Im Zuge der KI-Transformation ist es entscheidend, dass Sie als Führungskraft sowohl technische als auch ethische Kompetenzen aufbauen und weiterentwickeln. KI bietet große Chancen – aber sie muss in einen wertebasierten Führungsstil eingebettet werden, damit sie dem Menschen dient und nicht umgekehrt.



IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?

Unsere Rechtsanwälte und Redakteure
helfen Ihnen:

redaktion@fuehren-und-motivieren.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Erfolgreich Führen & Motivieren“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: kundenservice@personalwissen.de



ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

www.personalwissen.de/login

