

Gratis E-Book

KI für Führungskräfte

Dieser Download beinhaltet:

- Die 4 ertragreichsten Tools
- 4-Wochen-Einstiegsplan
- Die wirksamsten Prompts



Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
<i>„Wie führen wir in einer Welt, in der Maschinen immer mehr Entscheidungen vorbereiten und wir uns dennoch nicht auf sie verlassen dürfen?“</i>	<i>3</i>
Cost-Avoidance: Ein neuer Trend aus den USA	4
Warum Führung unverzichtbar bleibt, auch wenn KI vieles besser kann	5
<i>„Wenn KI Entscheidungen vorbereitet, Muster erkennt und Risiken früh meldet wofür braucht es dann noch uns Führungskräfte?“</i>	<i>5</i>
So nutzen Sie KI für smartere Entscheidungen, ohne die Verantwortung dafür aus der Hand zu geben.....	6
Praktischer Einsatz: Mitarbeiter-Zufriedenheit korrekt einordnen	7
<i>„Wenn KI Potenziale, Risiken und Stärken erkennt, wie führen Sie ein Team, in dem plötzlich alles messbar wird?“</i>	<i>8</i>
So nutzen Sie KI, um Ihr Team präziser einzusetzen als je zuvor	9
<i>„Wie erkennen Sie, ob eine Abteilung überlastet, unterlastet oder falsch eingesetzt ist, ohne Wochen an Analyse zu verlieren?“</i>	<i>9</i>
So retten Sie ein Projekt, bevor andere überhaupt merken, dass es kippt.....	11
<i>„Wie gut kann KI arbeiten, wenn Ihre Daten schlecht sind?“</i>	<i>12</i>
Praktisch: Wie Sie Daten in Ihr KI-System einbringen	13
Welche Systeme Sie wirklich brauchen und welche wegfallen können.....	14
So treffen Sie faire Entscheidungen, wenn KI nicht neutral ist.....	15
Diese 4 Werkzeuge bringen Ihnen in den ersten 4 Wochen den größten Nutzen	17
Der 4 Wochen Einstiegsplan:	18
„Welche Fähigkeiten entscheiden in den nächsten Jahren über erfolgreiche Führung?“	18

Einleitung

„Wie führen wir in einer Welt, in der Maschinen immer mehr Entscheidungen vorbereiten und wir uns dennoch nicht auf sie verlassen dürfen?“

Künstliche Intelligenz verändert unsere Organisationen mit hoher Geschwindigkeit. Sie durchforstet Daten, entdeckt Muster und liefert Entscheidungen in Sekunden. Doch genau in diesem technologischen Fortschritt liegt die zentrale Führungsfrage unserer Zeit:

Wie behalten wir Klarheit, Haltung und Urteilsstärke, wenn Maschinen einen Großteil der Denkarbeit übernehmen?

Das folgende Beispiel zeigt, wie radikal diese Veränderung bereits spürbar ist: Investor Greg Eisenberg berichtet von einem Gespräch mit einem Stanford- Absolventen: brillant ausgebildet, aber kaum in der Lage, flüssig und frei zu sprechen. Seine Erklärung:

„Ich bin es gewohnt, dass KI meine Gedanken ergänzt. Ich nutze sie für alles.“

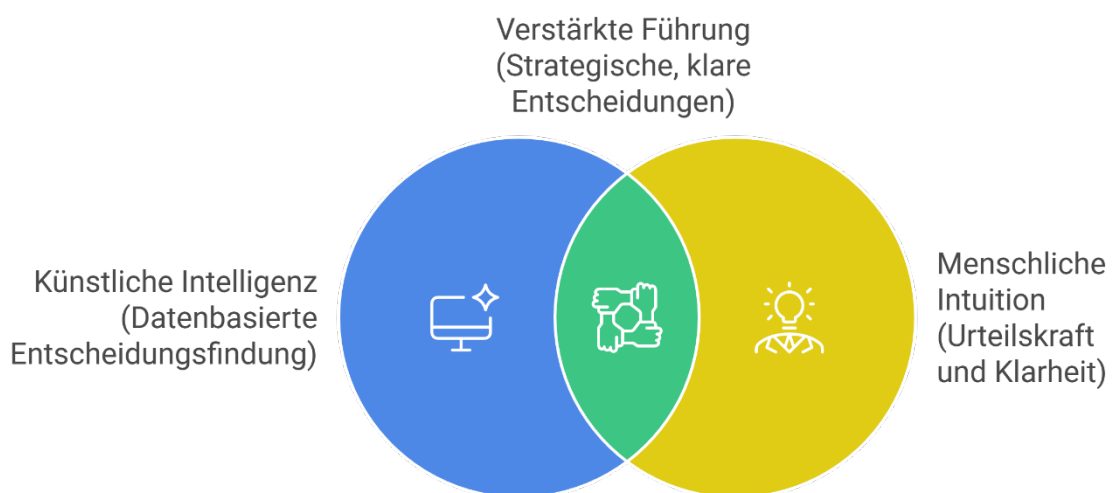
KI macht uns nicht schlechter, aber ein unkritischer Umgang mit ihr schon. Führungskräfte stehen heute also vor einer neuen Aufgabe:

Technologische Leistungsfähigkeit nutzen, ohne die eigene Urteilskraft zu verlieren.

Dieses E-Book begleitet Sie genau dabei:

- ⇒ Wie Sie **KI als Verstärker**, nicht als Ersatz nutzen.
- ⇒ Wie Sie Entscheidungen **schneller und besser** treffen.
- ⇒ Wie Sie Klarheit schaffen, **ohne Menschlichkeit zu verlieren**.

Der neue Führungsdreiklang



Grafik erstellt mit KI über Napkin.ai

Cost-Avoidance: Ein neuer Trend aus den USA

„Was bedeutet Führung, wenn Unternehmen Wachstum nicht mehr durch neue Köpfe erzielen ... sondern durch intelligentere Nutzung der vorhandenen Teams?“

In den USA erleben wir gerade eine stille Revolution: Unternehmen verschieben ihren Fokus von „mehr Personal“ zu „mehr Wirkung pro Team“.

Der Begriff dafür lautet **Cost-Avoidance**. Nicht sparen. Nicht streichen. Sondern zusätzliche Kosten vermeiden, indem Teams durch KI leistungsfähiger werden.

Ein Beispiel: Salesforce stellt keine neuen Entwickler mehr ein. Nicht, weil der Bedarf sinkt, sondern weil KI bestehende Teams um rund 30 % produktiver macht.

Für Führungskräfte bedeutet das:

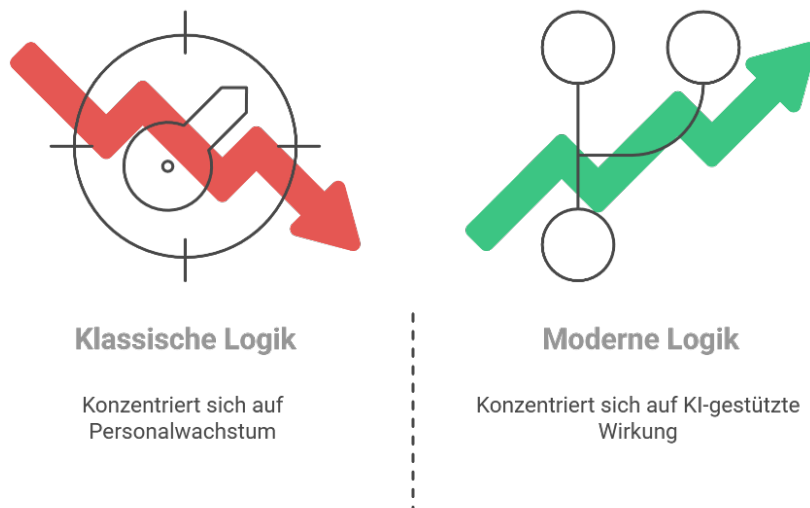
- ⇒ weniger Rekrutieren
- ⇒ mehr gezielte Entwicklung
- ⇒ weniger Administration
- ⇒ mehr Klarheit und Priorisierung
- ⇒ weniger Stellenlogik
- ⇒ mehr Fähigkeitslogik

Führungsarbeit verschiebt sich vom Organisieren zum Orientieren.

Die Frage ist also nicht mehr: „Wie viele Menschen brauche ich?“

Sondern: „**Wie entfessele ich die Fähigkeiten der Menschen, die ich habe?**“

Teamproduktivität



Grafik erstellt mit KI über Napkin.ai

Warum Führung unverzichtbar bleibt, auch wenn KI vieles besser kann

„Wenn KI Entscheidungen vorbereitet, Muster erkennt und Risiken früh meldet wofür braucht es dann noch uns Führungskräfte?“

Die Antwort ist klar: Weil Führung kein Rechenprozess ist, sondern ein **Beziehungsprozess**.

Drei Fähigkeiten bleiben unersetzbar:

1. Urteilsstärke

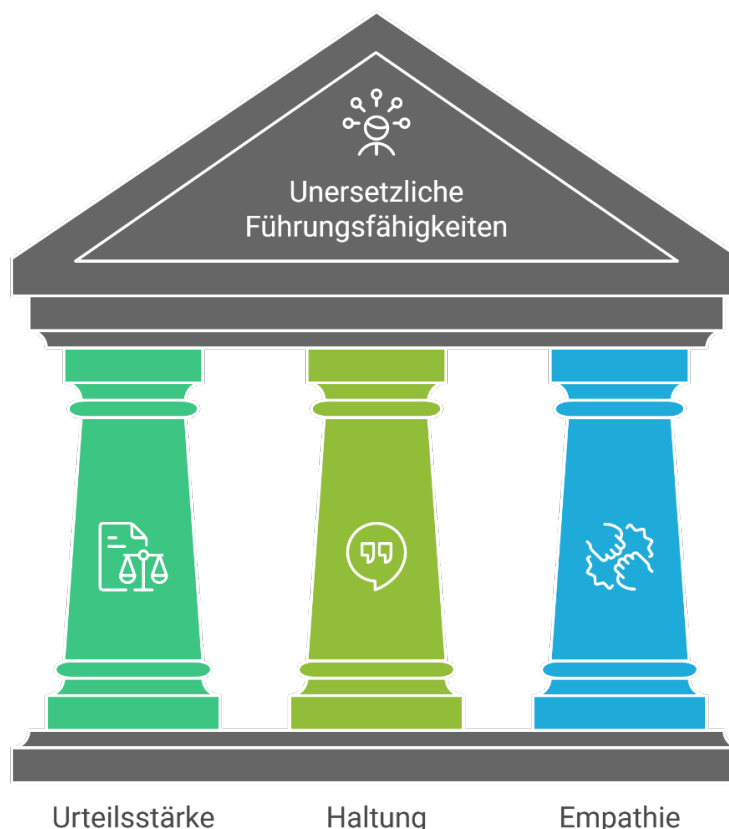
KI erkennt Muster, aber nicht die Bedeutung dahinter. Daten sind präzise. Situationen sind menschlich. Zwischen beidem vermittelt Führung.

2. Haltung

KI ist neutral. Führung nie. Haltung zeigt sich in Entscheidungen, Prioritäten und im Umgang mit Menschen.

3. Empathie

Menschen folgen Menschen. Nicht Systemen. Nicht Dashboards. Nicht Empfehlungen. Empathie schafft Vertrauen, Stabilität und Respekt. Genau das wird im KI-Zeitalter wichtiger, nicht weniger.



Grafik erstellt mit KI über Napkin.ai

So nutzen Sie KI für smartere Entscheidungen, ohne die Verantwortung dafür aus der Hand zu geben

Viele Führungskräfte stehen heute zwischen zwei Extremen: Blinder KI-Euphorie auf der einen Seite und vollständiger Ablehnung auf der anderen. Beides führt in die falsche Richtung.

Die Wahrheit liegt wie so oft dazwischen: **KI soll Entscheidungen vorbereiten, aber nicht treffen.**

Der Unterschied klingt subtil, verändert jedoch Ihre gesamte Führungsarbeit. Wenn Sie KI als „zweites Gehirn“ betrachten, öffnen sich neue Möglichkeiten: Sie sehen Muster, die Teams übersehen. Sie erkennen Risiken früher. Sie simulieren Szenarien, die sonst Zeit oder Budget verschlingen würden.

Doch all diese Vorteile nutzen nur dann, wenn Sie eine Grenze klar ziehen:

Die Entscheidung gehört Ihnen. IMMER.

Wo KI Ihre Entscheidungskraft verstärkt:

- ⇒ Sie liefert Optionen | **aber keine Bewertung.**
- ⇒ Sie zeigt Risiken | **aber keine Prioritäten.**
- ⇒ Sie erkennt Zusammenhänge | **aber keine Konsequenzen für Menschen.**

An der Grenze beginnt Führung!

KI unterstützt, aber Führungskraft entscheidet.



Praktischer Einsatz: Mitarbeiter-Zufriedenheit korrekt einordnen

Nehmen wir eine typische Situation: Sie erhalten heterogene Rückmeldungen aus dem Team. Ein klassisches Minenfeld – zu viel subjektives Rauschen, zu wenig Struktur.

An dieser Stelle wird KI zum wertvollen Partner.

Schritt 1: „Analysiere das folgende Mitarbeiterfeedback und identifiziere die häufigsten positiven und negativen Themen sowie Bereiche mit Handlungsbedarf.“

Damit erhalten Sie eine erste, klare Landkarte. Nicht perfekt, aber strukturierend.

Ihr Check:

- ⇒ Alles richtig verstanden?
- ⇒ Falls nein → ergänzen, präzisieren, Kontext hinzufügen.

Noch tiefer gehen: Muster erkennen, die Menschen übersehen

Sind die ersten Ergebnisse brauchbar, vertiefen Sie die Analyse:

Schritt 2: „Ermittle aus den letzten sechs Monaten der Mitarbeiterfeedbacks, welche wiederkehrenden Themen die Zufriedenheit beeinflussen. Gib Vorschläge, wie ich als Führungskraft diese Themen gezielt verbessern kann.“

Ihr Check:

- ⇒ Reicht die Tiefe?
- ⇒ Falls nein → Zusatzfrage: „Gibt es Entwicklungen, die sich erst in den letzten Monaten verstärkt zeigen?“

Damit entsteht ein **Seismograf für Stimmung & Kultur**.

Von Daten zur Entscheidung

Jetzt kommt der Teil, der Führung ausmacht: Was tun Sie mit den Erkenntnissen? Welche Schlüsse ziehen Sie aus den Mustern? Was ist strategisch wichtig – und was nur kurzfristiges Rauschen?

Schritt 3: „Formuliere basierend auf den Analysen drei konkrete Handlungsempfehlungen für mich, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu verbessern.“

Dies ist der Moment, in dem KI von Analyse zu Führungsimpuls wird.

Doch Umsetzung ist mehr als ein Maßnahmenkatalog. Sie braucht Struktur.

Schritt 4: „Erstelle eine Schritt-für-Schritt-Anleitung für die Umsetzung eines wöchentlichen Feedbackgesprächs.“

Und schließlich **Schritt 5: „Entwickle ein System zur Verfolgung der Maßnahmen und zur Bewertung ihrer Wirksamkeit.“**

Damit schaffen Sie Nachhaltigkeit statt purem Aktionismus.

„Wenn KI Potenziale, Risiken und Stärken erkennt, wie führen Sie ein Team, in dem plötzlich alles messbar wird?“

Viele Führungskräfte fürchten, dass KI ihre Rolle schwächt. In Wahrheit passiert das Gegenteil: KI macht die menschlichen Elemente der Führung wertvoller und die technischen entbehrlicher.

Warum?

Weil KI Routinearbeit übernimmt. Weil sie Muster erkennt, aber keine Beziehungen. Weil sie Daten analysiert, aber keine Konflikte löst.

KI zeigt | Führung erklärt.

KI erkennt | Führung ordnet ein.

KI schlägt vor | Führung entscheidet.

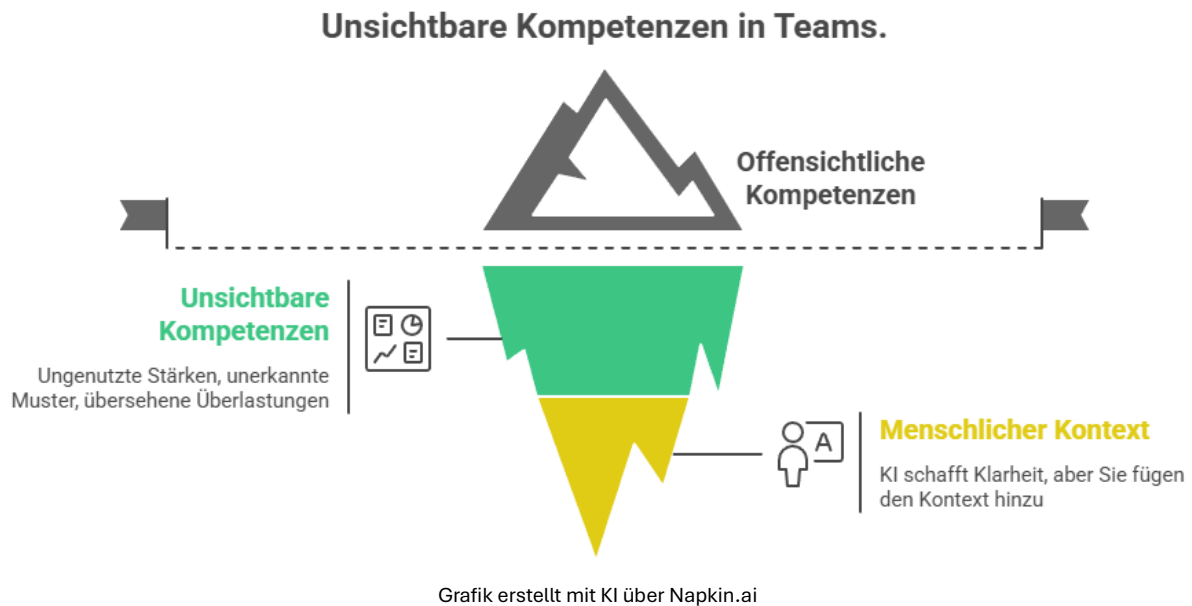
Potenziale sichtbar machen

Teams haben oft ungenutzte Stärken. Nicht, weil sie fehlen, sondern weil sie unsichtbar bleiben.

KI schafft hier Klarheit:

- ⇒ Wer arbeitet woran?
- ⇒ Wo entstehen Überlastungen?
- ⇒ Welche Aufgaben passen zu welchen Stärken?
- ⇒ Wo bilden sich Muster, die sonst untergehen?

Doch Vorsicht: **Ein Mensch ist mehr als seine Datenpunkte.** Ihre Aufgabe bleibt es, Zahlen mit dem Kontext zu verbinden



Praktisch: Feedbackgespräche auf ein neues Niveau heben

KI kann Feedbackgespräche unterstützen, indem sie:

- ⇒ Beispiele aus Formulierungen filtert
- ⇒ Muster identifiziert
- ⇒ Gesprächsleitfäden vorbereitet
- ⇒ objektivere Beschreibungen vorschlägt

Doch die Wirkung entsteht erst im Gespräch selbst:
In Präsenz. Im Tonfall. In der Haltung.

Deshalb gilt:

KI nimmt Ihnen nie das Feedback ab, aber sie macht es besser.

So nutzen Sie KI, um Ihr Team präziser einzusetzen als je zuvor

„Wie erkennen Sie, ob eine Abteilung überlastet, unterlastet oder falsch eingesetzt ist, ohne Wochen an Analyse zu verlieren?“

Die klassische Ressourcenplanung ist fehleranfällig: zu statisch, zu langsam, oft zu subjektiv.

KI verändert das grundlegend. Sie macht sichtbar:

- ⇒ wo Engpässe entstehen
- ⇒ welche Rollen überlastet sind
- ⇒ wo Kapazitäten frei werden

- ⇒ wie Aufgaben über Wochen und Monate verteilt sind
- ⇒ wo Risiken in Projekten wachsen

Und das in wenigen Sekunden.

Ressourcenbedarf mit KI analysieren

Schritt 1: „Analysiere die aktuellen Personalressourcen, laufenden Projekte und Budgets und gib eine Übersicht, welche Abteilungen derzeit überlastet oder unterausgelastet sind.“

Ergebnis: ein erster Kapazitäts-Heatmap-Überblick.

In die Zukunft blicken

Auf Basis dieser Analyse folgt:

Schritt 2: „Erstelle eine Prognose für den zukünftigen Personalbedarf für die nächsten sechs Monate basierend auf historischen Daten und den aktuellen Projekten.“

Damit sehen Sie nicht nur, wo Sie stehen, sondern wohin Sie steuern.

Konkrete Handlung ableiten

Die Analyse ist wertlos, wenn sie nicht zu Entscheidungen führt. Daher:

Schritt 3: „Schlage Maßnahmen zur Optimierung der Ressourcenplanung vor, um die Effizienz zu steigern und Engpässe zu vermeiden.“

Durch diesen Schritt entsteht ein echter Führungsplan:

- ⇒ klar
- ⇒ umsetzbar
- ⇒ nachvollziehbar
- ⇒ priorisiert

Integration mit BI-Systemen

Für tiefere Datensätze:

Schritt 4: „Analysiere die hochgeladenen Daten aus Power BI und gib eine Übersicht, welche Abteilungen derzeit überlastet oder unterausgelastet sind. Erstelle außerdem eine Prognose für den Personalbedarf der nächsten sechs Monate.“

Sie verbinden damit das Beste aus zwei Welten:

- ⇒ BI-Systeme als Datenquelle
- ⇒ KI als Analyse- und Entscheidungshelfer

Ergebnis: ein präzises, agiles Ressourcenmodell.

So retten Sie ein Projekt, bevor andere überhaupt merken, dass es kippt

Ein Projekt startet stark. Alle sind motiviert. Die ersten Wochen laufen gut.

Dann das typische Muster:

- ⇒ Aufgaben bleiben liegen
- ⇒ Abhängigkeiten werden nicht erfüllt
- ⇒ Rückmeldungen widersprechen sich
- ⇒ Stimmung verschlechtert sich langsam
- ⇒ Verantwortlichkeiten verschwimmen

Und niemand weiß genau, warum.

Schritt 1:

Die Führungskraft ist erreichbar, die Tür ist offen! Aber Offenheit ersetzt noch kein System.

Schritt 2: Sammeln Sie anonymes Feedback und speisen Sie es in ein KI-Modell ein:

„Analysiere das gesammelte Projektfeedback und identifiziere die zentralen Ursachen für Verzögerungen, fehlende Klarheit oder Demotivation.“

Sofort wird sichtbar:

- ⇒ Unklare Zuständigkeiten
- ⇒ Fehlendes Feedback
- ⇒ Keine strukturierten Check-ins
- ⇒ Implizite Erwartungen statt klarer Vereinbarungen

Schritt 3:

Vertiefen Sie die Analyse: „Fasse die wiederkehrenden Themen zusammen und gib priorisierte Empfehlungen, wie das Projekt wieder in den Zeitrahmen gebracht werden kann.“

Ergebnis:

- ⇒ Struktur fehlt → wöchentliche kurze Teamrunden
- ⇒ Prioritäten unklar → Einmal pro Woche klare Zielsetzung
- ⇒ Kommunikation zu diffus → Standardisierte Updates

Schritt 3: „Erstelle einen Leitfaden für wöchentliche Feedbackgespräche, inklusive Fragen, Abläufen und Dokumentationspunkten.“

Schritt 4: „Entwickle ein System, das automatisch verfolgt, welche Schritte erledigt wurden und wo noch Maßnahmen ausstehen.“

Die Umsetzung erfolgt innerhalb eines Meetings. Das Projekt stabilisiert sich spürbar, in weniger als zwei Wochen.



Grafik erstellt mit KI über Napkin.ai

„Wie gut kann KI arbeiten, wenn Ihre Daten schlecht sind?“

Viele Führungskräfte unterschätzen den Einfluss der Datenqualität. KI ist kein Orakel. Sie ist ein Spiegel der Informationen, die Sie ihr geben.

Wenn Sie schlechte Daten eingeben, erhalten Sie schlechte Entscheidungen.

Wenn Sie präzise Daten eingeben, erhalten Sie präzise Entscheidungen.

Es ist wie in der Unternehmensführung: Die Qualität der Führung hängt an der Qualität der Informationen, die eine Führungskraft nutzt.

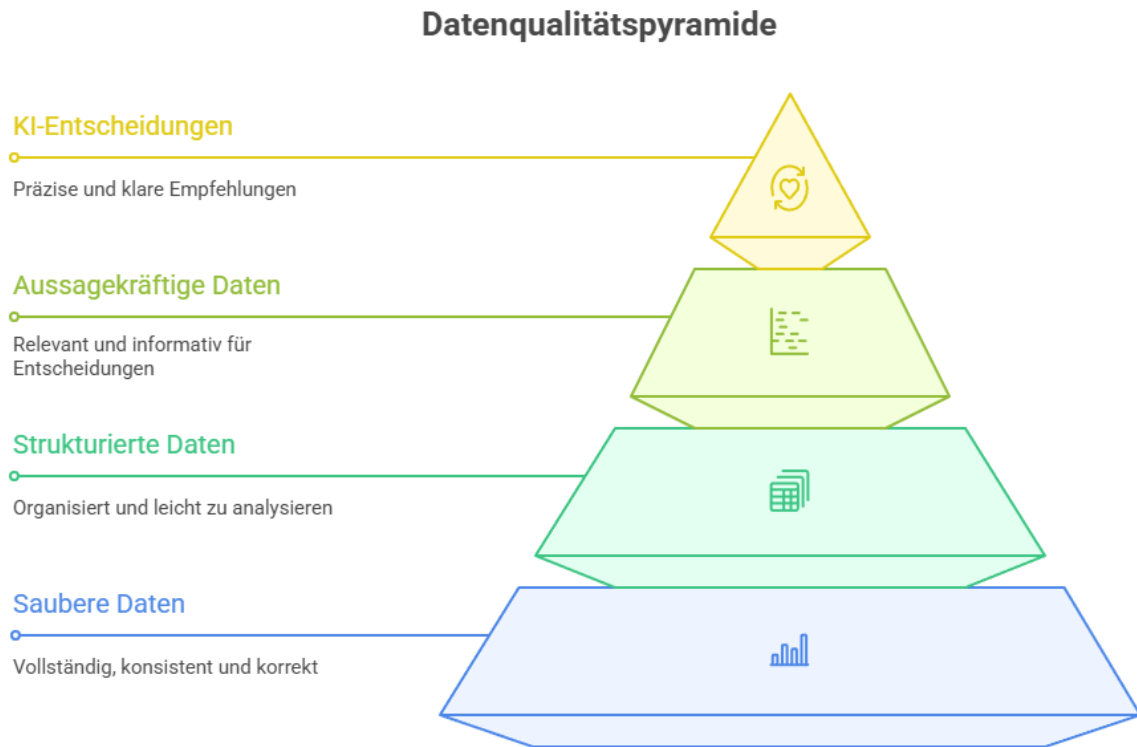
Was sind gute Daten?

Gute Daten sind:

- ☒ vollständig
- ☒ konsistent
- ☒ aktuell
- ☒ korrekt
- ☒ strukturiert
- ☒ aussagekräftig

Schlechte Daten hingegen erkennen Sie daran, dass KI:

- ☒ unklare Empfehlungen gibt
- ☒ falsche Prioritäten setzt
- ☒ Risiken nicht erkennt
- ☒ Muster nicht sauber identifiziert



Grafik erstellt mit KI über Napkin.ai

Praktisch: Wie Sie Daten in Ihr KI-System einbringen

Viele Führungskräfte fragen: „Wie kommen meine Daten überhaupt in die KI?“

Die Antwort ist einfach:

1. **Relevante Daten zusammentragen**
(Personal, Projekte, Auslastungen, Budgets)
2. **Personenbezogene Daten anonymisieren**
→ generische Namen, Rollen oder Kürzel
3. **Daten in eine Plattform einspielen, z. B.**
 - ⇒ Power BI
 - ⇒ Tableau
 - ⇒ Google Looker Studio
4. **KI mit strukturierten Abfragen steuern**

Je klarer Ihre Struktur → desto klarer Ihre Ergebnisse.

Prompt für eine erste gute Datenanalyse: „Analysiere die folgenden strukturierten Daten und identifiziere Auslastung, Abweichungen und Bereiche mit Handlungsbedarf.“

Dieser Prompt bildet den Übergang zu Ihrer strategischen Ressourcenplanung.

Welche Systeme Sie wirklich brauchen und welche wegfallen können

Viele Unternehmen nutzen zu viele Systeme:

- ⇒ Excel
- ⇒ SharePoint
- ⇒ Teams
- ⇒ Power BI
- ⇒ Asana
- ⇒ Jira
- ⇒ E-Mail
- ⇒ Fileshares
- ⇒ Individuelle Listen
- ⇒ Persönliche Notizsysteme

Das Ergebnis: Informationen sind über dutzende Orte verteilt. Jeder arbeitet mit anderen Zahlen.

KI beendet diesen Wildwuchs.

Die neue Regel: Zentral denken, dezentral umsetzen!

Sie brauchen drei Ebenen:



Grafik erstellt mit KI über Napkin.ai

So setzen Sie Power-BI und KI intelligent ein

Power BI erkennt:

- ⇒ Abweichungen
- ⇒ Auslastungsspitzen
- ⇒ Ungewöhnliche Muster
- ⇒ Engpässe
- ⇒ historische Zyklen

KI erkennt:

- ⇒ Bedeutung dieser Abweichungen
- ⇒ Prioritäten
- ⇒ Handlungsmöglichkeiten
- ⇒ Risiken
- ⇒ strategische Optionen

Zusammen ergeben sie einen strategischen Führungskompass.

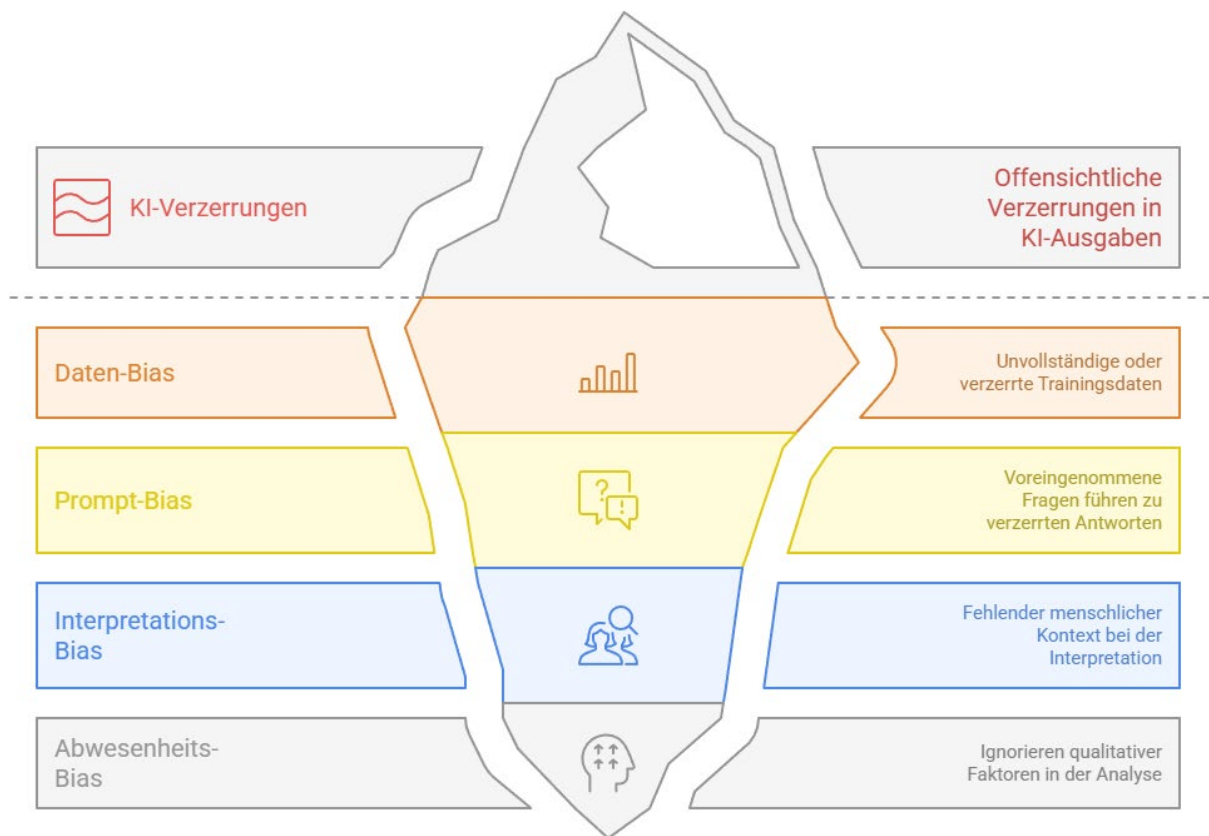
KI mit Power BI verbinden: „Analysiere die hochgeladenen Power-BI-Daten und identifiziere Überlastungen, freie Kapazitäten und absehbare Risiken. Gib mir priorisierte Handlungsempfehlungen.“

Damit haben Sie eine **automatisierte Führungsassistentz**, die früher ausschließlich riesige Unternehmen hatten.

So treffen Sie faire Entscheidungen, wenn KI nicht neutral ist

Viele glauben, KI sei objektiv. Das Gegenteil ist der Fall: KI ist nicht neutral. KI ist ein Spiegel der Daten, mit denen sie trainiert wurde. Diese enthalten oft menschliche Verzerrungen.

Wie Verzerrungen entstehen:



Grafik erstellt mit KI über Napkin.ai

Beispiel: Das gefährliche Halbwissen

Ein Mitarbeiter mit niedrigem messbarem Output klingt zunächst schwach. Doch KI weiß nicht:

- ⇒ dass er schwierige Kunden beruhigt
- ⇒ dass er Konflikte löst
- ⇒ dass er die Stimmung im Team stabilisiert

Diese Leistungen stehen in keiner Tabelle, aber sie entscheiden oft über den Erfolg eines ganzen Projekts.

Lösung: Klare neutrale Fragen formulieren

Falscher Prompt: „Mitarbeiterin A ist chaotisch. Wie kann ich sie besser führen?“

Neutraler Prompt: „Mitarbeiterin A hat wiederholt Konflikte im Team. Analysiere die Ursachen auf Basis der folgenden Fakten und schlage priorisierte Maßnahmen vor.“

Die Qualität der Frage bestimmt die Qualität der Entscheidung.

Prompt um Verzerrungen zu minimieren: „Bewerte die folgende Situation anhand objektiver Kriterien. Nenne mögliche alternative Erklärungen und benenne Faktoren, die die KI nicht bewerten kann und daher zur menschlichen Entscheidung gehören.“

Damit bleibt die Verantwortung dort, wo sie hingehört: **Bei Ihnen.**

Diese 4 Werkzeuge bringen Ihnen in den ersten 4 Wochen den größten Nutzen

Der Einstieg in KI sollte **leicht, intuitiv und wirksam** sein. Nicht technisch, kompliziert, oder abstrakt.

Hier sind vier Werkzeuge, mit denen Sie sofort Wirkung erzielen:

1. CHATGPT / COPILOT

Für:

- ⇒ Ressourcenplanung
- ⇒ Entscheidungsanalysen
- ⇒ Priorisierung
- ⇒ Konfliktklärung
- ⇒ Führungsleitfäden

Prompt Idee für den Start: „Analysiere meine aktuellen Herausforderungen als Führungskraft (siehe Liste) und schlage priorisierte Bereiche vor, in denen KI kurzfristig Entlastung schaffen kann.“

2. MICROSOFT TEAMS + KI

Für:

- ⇒ Protokolle
- ⇒ Zusammenfassungen
- ⇒ To-do-Erstellung
- ⇒ Gesprächsvor- und Nachbereitung

3. OTTER.AI

Für:

- ⇒ Live-Notizen
- ⇒ transkribierte Entscheidungen
- ⇒ Aufgabenübersichten

Ersetzt 30–50 % der administrativen Meetingarbeit.

4. POWER BI

Für:

- ⇒ Auslastungsanalysen
- ⇒ Engpass-Prognosen
- ⇒ Budget- und Personalplanung
- ⇒ Visuelle Geschäftssteuerung

Optimal in Kombination mit KI-Prompts wie: „Analysiere die Power-BI-Daten und zeige die drei kritischsten Risiken der nächsten 8 Wochen.“

Der 4 Wochen Einstiegsplan:

- ☐ Woche 1 → erste Analysen, Feedbackstruktur
- ☐ Woche 2 → Meeting-Automation
- ☐ Woche 3 → Ressourcenplanung
- ☐ Woche 4 → Teamkommunikation & Monitoring

Ergebnis: Ein klarer, einfach anschließbarer Prozess.

„Welche Fähigkeiten entscheiden in den nächsten Jahren über erfolgreiche Führung?“

Die Zukunft gehört nicht den Führungskräften, die alles an Technologie abgeben. Sie gehört denjenigen, die Technologie **mit Menschlichkeit verbinden**.

Fünf Fähigkeiten werden extrem entscheidend:

1. Intuitive Urteilskraft

Daten zeigen „was“. Menschen verstehen „warum“. Führungskräfte müssen Muster interpretieren, nicht nur erkennen.

2. Empathische Präsenz

Mehr Technologie → mehr Distanz

Mehr Distanz → mehr Bedarf an echter Nähe

Die Fähigkeit, Vertrauen aufzubauen, wird wertvoller denn je.

3. Strategische Klarheit

KI erzeugt viele Optionen. Gute Führung reduziert sie auf das Wesentliche.

4. Entscheidungsstärke

KI liefert Analysen. Aber Entscheidungen brauchen Mut.

5. Technologische Urteilsfähigkeit

Führungskräfte müssen nicht programmieren. Aber sie müssen:

- ⇒ gute Prompts stellen
- ⇒ Grenzen erkennen
- ⇒ Risiken verstehen

- ⇒ Datenqualität einschätzen
- ⇒ KI-Analysen interpretieren

Die Zukunft der Führung:

Führung wird menschlicher, gerade weil KI die technischen Dinge übernimmt.

Impressum

Verlag: mediaforwork – ein Verlagsbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG,
Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn

Vorstand: Richard Rentrop

Eingetragen im Handelsregister Bonn HRB 8165

Autor: Günter Stein, Kitzbühel

Redaktionelle Verantwortung: Dilan Wartenberg, Bonn

Herausgeber: Martin Grashoff, Bonn

Telefon 0228 9550-160

E-Mail: kundenservice@mediaforwork.de

Internet: <https://www.personalwissen.de/>

Alle Angaben in diesem E-Book wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft.
Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen
Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden.
Vervielfältigungen jeder Art sind nur mit Genehmigung des Verlages gestattet.

© 2026 Copyright by mediaforwork, ein Verlagsbereich der Verlag für die Deutsche
Wirtschaft AG, Bonn