Diagnose-Tool

Die 4 Risiko-Felder der KI-Einführung — wo hakt es am meisten?

Dieses Tool ist kein wissenschaftlicher Test, sondern ein Reflexionsraster für den nächsten Austausch mit Führungskollegen und Mitarbeitenden. Da wir jeden Zweifel vermeiden möchten, ob wir Ihre Antworten speichern und anderweitig verwerten, steht Ihnen dieses Dokument als bearbeitbares PDF per Download zur Verfügung: Sie füllen es lokal auf Ihrem Rechner aus, speichern und drucken es bei Bedarf selbst.

	Führungskraft	**Mitarbeiter/in**
KI-Nutzer	Status, Kontrolle	Selbstzweifel, Angst
KI-Betroffener	Transparenz, Reputation	Angst, Unruhe, Hysterie

Gehen Sie die vier Felder durch und beantworten Sie jede Frage spontan mit Ja oder Nein — so, wie Sie die Lage aktuell in Ihrem Unternehmen einschätzen. Das Feld mit den meisten Ja-Antworten zeigt, wo der psychologische Widerstand gerade am größten ist — und wo geeignete Maßnahmen am meisten bewirken würden.

Feld 1 — Führungskräfte als Nutzer

Statusangst und Kontrollverlust im eigenen Führungskreis

- ☐ Erwischen Sie sich oder Kollegen dabei, KI-Analysen noch einmal manuell nachzuprüfen, obwohl Sie ihnen eigentlich vertrauen?
- ☐ Fallen in Entscheidungsrunden Sätze wie „Das kann eine Software nicht besser einschätzen als ich mit 20 Jahren Erfahrung“?
- ☐ Wird bei KI-gestützten Entscheidungen öfter über die Frage „Wer trägt die Verantwortung, wenn es schiefgeht“ diskutiert als über den Nutzen?
- ☐ Vermeiden einzelne Führungskräfte in Ihrem Haus sichtbar den Einsatz von KI, obwohl sie verfügbar wäre?
- ☐ Haben Sie den Eindruck, dass manche Kollegen ihre Position eher über exklusives Wissen als über Ergebnisse definieren?

Feld 2 — Führungskräfte als Betroffene

Wenn die eigene Führungsleistung durch KI sichtbar wird

- ☐ Gibt es bei Ihnen (oder ist geplant) ein Dashboard, das Führungsleistung anhand KI-generierter Kennzahlen abbildet?
- ☐ Haben Sie von Kollegen Sätze gehört wie „Wer legt eigentlich fest, woran ich gemessen werde“?
- ☐ Reagieren Führungskräfte auffällig zurückhaltend oder gereizt, wenn Team-Analytics im Führungskreis vorgestellt werden?
- ☐ Spüren Sie selbst ein Unbehagen bei dem Gedanken, dass Ihre eigene Entscheidungsfindung durch ein System nachvollziehbar würde?

Feld 3 — Mitarbeitende als Nutzer

Selbstzweifel, Arbeitsplatzangst und stille Zurückhaltung

- ☐ Berichten Führungskräfte der zweiten Reihe, dass Mitarbeitende KI-Tools trotz Schulung kaum nutzen?
- ☐ Gibt es Anzeichen, dass Einzelne bewusst Wissen zurückhalten, um sich unentbehrlich zu machen?
- ☐ Hören Sie in Feedbackrunden Sätze wie „Ich trau mich nicht, das auszuprobieren … falls ich etwas falsch mache …“?
- ☐ Konzentriert sich die KI-Nutzung stark auf einzelne technikaffine Bereiche, während andere kaum mitziehen?
- ☐ Wurde in Mitarbeitergesprächen schon offen die Sorge geäußert, der eigene Arbeitsplatz könnte durch KI wegfallen?

Feld 4 — Mitarbeitende als Betroffene

Wenn KI nicht Werkzeug, sondern Bewertungsinstanz ist

- ☐ Ist Fluktuation oder Krankenstand spürbar gestiegen, seit Auswertungen oder Monitoring automatisiert wurden?
- ☐ Herrscht bei Ihren Mitarbeitenden Unklarheit darüber, welche Daten erhoben werden und wer Zugriff darauf hat?
- ☐ Haben Sie schon erlebt, dass eine Personalentscheidung als „von der KI kommend“ zugeschrieben wurde, obwohl ein Mensch entschieden hatte?
- ☐ Berichten Führungskräfte der zweiten Reihe von einem Gefühl der Überwachung im Team, seit KI-Systeme laufen?
- ☐ Gab es bereits Rückfragen oder Beschwerden — etwa vom Betriebs- oder Personalrat — zu KI-gestützter Leistungsbewertung?

Auswertung

Zählen Sie pro Feld die Ja-Antworten. Das Feld mit den meisten „Ja“s zeigt, wo Widerstand gegen KI aktuell am wahrscheinlichsten entsteht oder besteht — und in dem geeignete Maßnahmen mit Ihrem Führungskreis oder Ihren Teams den größten Hebel hätten.

Feld 1 — Ja-Antworten	Feld 2 — Ja-Antworten	Feld 3 — Ja-Antworten	Feld 4 — Ja-Antworten

Mehrere Felder mit ähnlich hohen Werten? Das ist keine Ausnahme, sondern der Normalfall — die vier Muster verstärken sich häufig gegenseitig.

Nächster Schritt

In einem 25-minütigen, vertraulichen Gespräch („Tea time“) können wir gemeinsam einordnen, welches Feld bei Ihnen gerade am meisten wirkt — und, selbstverständlich unverbindlich, was ein sinnvoller erster Schritt wäre.

„Tea time“ buchen