Handlungsempfehlungen

Was Sie in jedem der vier Felder konkret tun können

Diese Empfehlungen ergänzen das Diagnose-Tool: Zu jedem Feld finden Sie zwei bis drei erste Schritte, die Sie unabhängig von externer Begleitung selbst anstoßen können. Sie ersetzen kein Coaching, geben aber eine Richtung vor, an der Sie sich orientieren können.

Feld 1 — Führungskräfte als Nutzer

Statusangst und Kontrollverlust im eigenen Führungskreis

1. Setzen Sie KI zunächst bei Entscheidungen mit geringem Risiko ein, um Vertrauen aufzubauen, statt gleich strategische Kernentscheidungen zu automatisieren.
2. Etablieren Sie im Führungskreis eine klare, offen kommunizierte Regel: KI liefert Vorschläge, die Verantwortung für die Entscheidung bleibt beim Menschen.
3. Machen Sie Kontrollverlust in einer Führungsklausur explizit zum Thema, statt ihn zu verdrängen — die Frage „Was verändert sich für mich als Führungskraft“ verdient einen eigenen Programmpunkt.

Feld 2 — Führungskräfte als Betroffene

Wenn die eigene Führungsleistung durch KI sichtbar wird

1. Beziehen Sie Führungskräfte in die Auswahl der Kennzahlen ein, bevor ein Dashboard oder Analytics-Tool eingeführt wird — Mitgestaltung statt Fremdbestimmung.
2. Klären und dokumentieren Sie vorab den Zweck: Dienen die Kennzahlen der Entwicklung oder der Bewertung? Diese Unterscheidung entscheidet über Akzeptanz.
3. Schaffen Sie einen festen Rahmen, in dem Kennzahlen im persönlichen Dialog besprochen werden, statt sie nur automatisiert zu reporten.

Feld 3 — Mitarbeitende als Nutzer

Selbstzweifel, Arbeitsplatzangst und stille Zurückhaltung

1. Schaffen Sie geschützte Lernräume, in denen Ausprobieren und Fehler beim KI-Einsatz ausdrücklich erlaubt sind, z. B. eine feste wöchentliche Zeit ohne Bewertungsdruck.
2. Machen Sie sichtbar, wer KI bereits erfolgreich nutzt und wie — Vorbilder aus dem eigenen Team wirken stärker als Trainings von oben.
3. Sprechen Sie Arbeitsplatzangst direkt und ehrlich an, statt sie zu ignorieren: Wofür wird KI eingesetzt, wofür ausdrücklich nicht?

Feld 4 — Mitarbeitende als Betroffene

Wenn KI nicht Werkzeug, sondern Bewertungsinstanz ist

1. Stellen Sie volle Transparenz her: welche Daten erhoben werden, wozu, und wer Zugriff hat — im Idealfall gemeinsam mit dem Betriebs- oder Personalrat kommuniziert.
2. Stellen Sie sicher, dass Personalentscheidungen nie allein „durch die KI“ begründet werden, sondern immer menschlich verantwortet und nachvollziehbar erklärt werden.

3 Richten Sie einen Kanal ein, über den Mitarbeitende Bedenken zu KI-gestützter Bewertung äußern können, ohne dafür Nachteile befürchten zu müssen.

Nächster Schritt

Diese Empfehlungen zeigen die Richtung — welche davon bei Ihnen wirklich greift, hängt von Ihrer konkreten Situation ab. In einem 25-minütigen, vertraulichen Gespräch („Tea time“) ordnen wir das gemeinsam ein.

„Tea time“ buchen