

Kann KI der bessere Chef sein?

Vertrauen, Empathie und Verantwortung lassen sich nicht automatisieren. Warum Künstliche Intelligenz gute Führung wirksamer macht, aber nicht ersetzen kann.

Von **Elke Katharina Meyer, Frank Neumann** und **Thomas Achim Werner**

KI-Systeme können Führungskräfte dabei unterstützen, ihren Mitarbeitenden Wertschätzung zu zeigen, deren Kompetenzen zu fördern, ihre Motivation zu stärken, ihnen Zuversicht zu vermitteln und ihnen psychologische Sicherheit zu vermitteln. Wie Führungskräften dies gelingt, sei im Folgenden exemplarisch dargestellt.

Foto: iStock.com

1. Wertschätzung zeigen und individuell ausdrücken

Wertschätzung ist ein zentraler Hebel für ein Positive Leadership. KI-Systeme können Führungskräften helfen, diese persönlicher sowie beständiger und widerspruchsfreier zu zeigen.

KI-Einsatzmöglichkeiten:

Anerkennung formulieren. KI-Tools können aus Projektberichten und Leistungsdaten die individuellen Beiträge der Mitarbeitenden herausarbeiten. Zudem können Führungskräfte sich von ihnen Vorschläge für anerkennende und wertschätzende Rückmeldungen vorformulieren lassen.

Stimmung analysieren. KI-Systeme können in anonymisierten Teamumfragen Muster erkennen (z. B. sinkende Zufriedenheit, Identifikation) und den Führungskräften Hinweise geben, wo welcher emotionale Support sinnvoll wäre.

Erinnerungsfunktion. Die KI kann Führungskräfte daran erinnern, Personen und Teams ein Feedback zu geben und ihnen die gewünschte Aufmerksamkeit zu schenken. Dies gerät im hektischen (Führungs-)Alltag oft in Vergessenheit.

Wichtig dabei ist: Die Führungskräfte müssen KI-generierte Botschaften stets prüfen und individuell gestalten. Ein kopierter KI-Text, der keine echte, persönliche Beziehung zeigt, wirkt standardisiert und die signalisierte Wertschätzung deshalb meist unglaubwürdig.

2. Kompetenzen ausbauen und Stärken fördern

Positive Leadership setzt auf Stärkenorientierung statt Defizitfokussierung. KI-Systeme können

helfen, die Potenziale von Mitarbeitenden sichtbar zu machen und die Entwicklungsmaßnahmen zu individualisieren.

KI-Einsatzmöglichkeiten:

Kompetenzanalyse. KI-gestützte HR-Systeme können Fähigkeitenprofile aus Projekten, der Alltagsarbeit der Mitarbeitenden und ihrem Lernverhalten ableiten und deren Entwicklungspotenziale aufzeigen.

Personalisierte Lernpfade. Auf Basis dieser Daten können dann individuelle Weiterbildungs- und Förderpläne erstellt werden (z. B. Microlearnings, passende Seminare, Lernempfehlungen).

Coaching-Unterstützung. Führungskräfte können KI zum Vorbereiten von Mitarbeitergesprächen und -Coachings nutzen und mit ihr zum Beispiel eine zielführende Struktur und zielführende Fragen entwickeln.

Praxisbeispiel: Ein Mitarbeitender zeigt ausgeprägte Stärken beim „analytischen Denken“, jedoch wenig Selbstvertrauen beim Präsentieren seiner Ideen und Lösungsvorschläge. Die KI schlägt zum Entwickeln des Selbstbewusstseins spezielle Trainings, Übungen und Feedbackmethoden vor und die Führungskraft begleitet diesen Entwicklungsprozess persönlich.

3. Motivation stärken und Empowerment fördern

Motivation entsteht, wenn Menschen Sinn erfahren, Autonomie erleben und die Wirkung ihres Tuns spüren. KI-Systeme können diesbezüglich Transparenz schaffen und so die Selbstwirksamkeit der Mitarbeitenden fördern.

KI-Einsatzmöglichkeiten:

Zielvisualisierung. KI-Tools können die Fortschritte in Projekten und in der Alltagsarbeit visualisieren und die Beiträge der Mitarbeitenden zur Zielerreichung sichtbar machen.

Ideenplattformen. KI-Systeme können die Vorschläge der Mitarbeitenden strukturieren, clustern und priorisieren – so dass diese sich mit ihren Ideen stärker gehört und wahrgenommen fühlen.

Entscheidungsunterstützung. Die Mitarbeitenden können die KI-Systeme nutzen, um eigenständig Lösungen für Probleme, Herausforderungen zu entwickeln; Führungskräfte, die dies fördern, stärken die Eigenverantwortung in ihrem Team.

Praxisbeispiel: Ein Team arbeitet an einem komplexen Projekt. Die KI analysiert die Fortschritte und gibt den Mitarbeitenden beispielsweise die Rückmeldung: „Durch Ihren Beitrag sank die Bearbeitungszeit um 15 Prozent.“ Das stärkt ihre Motivation und macht sie stolz.

4. Hoffnung und Zuversicht in unsicheren Zeiten vermitteln

Gerade in Krisenzeiten oder bei großen Herausforderungen brauchen Teams das Gefühl: „Wir schaffen das, wenn ...“

KI-Einsatzmöglichkeiten:

Szenarioanalysen. Die KI kann verschiedene Zukunftsszenarien erstellen bzw. berechnen und Handlungsoptionen aufzeigen – auch in Situationen, in denen scheinbar nichts mehr geht.

Best-Practice-Vergleiche. Die KI-Systeme können

ähnliche Herausforderungen in der Vergangenheit (im eigenen oder in anderen Unternehmen) analysieren und potenziell erfolgreiche Lösungswege aufzeigen.

Narrative Unterstützung. Führungskräfte können die KI nutzen, um klare, verständliche und ermutigende Kommunikationsbotschaften für ihre Mitarbeitenden zu entwickeln.

Praxisbeispiel: Bei einer Transformation zeigt die KI: „80 Prozent der vergleichbaren Projekte in der Vergangenheit haben ihre Ziele erreicht, wenn folgenden Maßnahmen umgesetzt wurden:“ Die Führungskraft nutzt diese Information, um Zuversicht zu vermitteln – ergänzt durch eine persönliche Ansprache und Orientierung.

5. Die psychologische Sicherheit fördern

Psychologische Sicherheit bedeutet, dass Mitarbeitende den Mut haben, ihre Meinungen, Bedenken, Wünsche, Erwartungen usw. in ihrem Arbeitsumfeld offen zu artikulieren, weil sie keine negativen Konsequenzen hiervon befürchten. KI-Systeme können hierbei unterstützend wirken – sofern sie sensibel eingesetzt werden.

KI-Einsatzmöglichkeiten:

Anonyme Feedbackkanäle. Die KI kann die Feedbacks auswerten und Muster erkennen, ohne Einzelpersonen offenzulegen.

Frühwarnsysteme. Sprach- und Textanalysen (z. B. bei Umfragen) können auf latente vorhandene Konflikte, Spannungen und Unsicherheiten hinweisen.

Moderationshilfe. Die KI kann Führungskräften beim Vorbereiten schwieriger Gespräche helfen (z. B. Formulierungen für ein konstruktives Feedback finden).

Wichtig: Transparenz ist entscheidend. Die Mitarbeitende müssen wissen, wie und wofür die erhobenen bzw. gesammelten Daten genutzt werden – sonst entsteht Misstrauen statt Vertrauen und Sicherheit.

Warum KI Führung nicht ersetzen kann

So hilfreich KI-Systeme im Arbeits- und Führungsalltag oft auch sind, sie sind und bleiben Werkzeuge. Positive Leadership basiert auf einer echten, persönlichen Mensch-Mensch-Beziehung und diese lässt sich nicht digitalisieren sowie automatisieren.

Zentrale Gründe:

Authentizität. Wertschätzung wirkt nur, wenn sie spürbar ernst gemeint und ehrlich ist. KI kann zwar wertschätzend formulieren, jedoch nicht fühlen.

Vertrauen entsteht durch Beziehung. Vertrauen erwächst aus persönlicher Interaktion, erfahrener Zuverlässigkeit und geteilten Erfahrungen – nicht durch Algorithmen.

Emotionale Intelligenz. Führung erfordert Empathie, situatives Gespür und Intuition. KI kann zwar Hinweise geben, jedoch keine echte emotionale, persönliche Resonanz erzeugen.

Verantwortung und Haltung. Führen bedeutet auch, Entscheidungen zu treffen und die Verantwortung hierfür zu übernehmen – auch in einem von Unsicherheit geprägten Umfeld.

Diese Funktion und Haltung kann nicht an Maschinen delegiert werden.

Kontextsensibilität. Jeder Mensch und jede Situation sowie Konstellation ist einzigartig. KI arbeitet mit erkannten Mustern – Führung mit Menschen.

Die KI als Tool nutzen

KI-Systeme bieten Führungskräften enorme Chancen: Sie können ihnen helfen, Wertschätzung gezielter auszudrücken, Stärken zu fördern, Motivation zu steigern, Zuversicht zu vermitteln und die psychologische Sicherheit der Mitarbeitenden zu unterstützen.

Der entscheidende Erfolgsfaktor bleibt jedoch der Mensch. KI kann vorbereiten, analysieren und inspirieren – jedoch nicht führen. Die wirksamste Führung entsteht, wenn technologische Unterstützung und echte menschliche Beziehung zusammenkommen. Oder anders formuliert: KI kann Führungskräfte zwar helfen, ihre Wirksamkeit zu erhöhen; sie kann diese jedoch nicht ersetzen.

Elke Katharina Meyer, Frank Neumann und Thomas Achim Werner bilden das Führungsteam der Unternehmensberatung Positivity Guides, die auf das Themenfeld Positive Führung bzw. Positive Leadership spezialisiert ist.

 **Klick! www.positivity-guides.de**

*Auflösung „Wer hat's gesagt?“ von Seite 2:
Oscar Wilde*



TRAVELbusiness
Das Online-Portal für Geschäftsreisen und Travel-Profis

**Top-Informationen,
Nachrichten, Trends
und wichtige Tipps für
Ihre Geschäftsreise!**

www.TRAVELbusiness.at