



KI-Systeme zur Mitarbeiterführung nutzen

Bild: Rawat – stock.adobe.com

Für Führungskräfte, die Stärken fördern, Sinn vermitteln, Vertrauen aufbauen und Menschen befähigen möchten, können KI-Systeme wertvolle Tools sein. Doch die KI ersetzt nicht echte Führung.

Wertschätzung zeigen und ausdrücken

Wertschätzung ist ein zentraler Hebel für Positive Leadership. KI-Systeme können Führungskräften helfen, dieses persönlicher sowie beständiger und widerspruchsfreier zu zeigen. 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. Um die Stimmung zu analysieren, können KI-Systeme in anonymisierten Teamumfragen Muster erkennen, beispielsweise sinkende Zufriedenheit oder

Identifikation, und den Führungskräften Hinweise geben, wo welcher emotionale Support sinnvoll wäre.

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, dass die Führungskräfte die KI-generierten 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.

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-ge-

stützte HR-Systeme können Fähigkeitenprofile aus Projekten, der Alltagsarbeit der Mitarbeitenden und ihrem Lernverhalten ableiten und deren Entwicklungspotenziale mit dieser Kompetenzanalyse aufzeigen. Auf Basis dieser Daten können dann individuelle Weiterbildungs- und Förderpläne erstellt werden wie Microlearnings, passende Seminare und Lernempfehlungen. Zudem können Führungskräfte sich mit KI auf Mitarbeitendengespräche und -Coachings vorbereiten und mit ihr zum Beispiel eine sinnvolle 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.

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-Tools können die Fortschritte in Projekten und in der Alltagsarbeit visualisieren und die Beiträge der Mitarbeitenden zur Zielerreichung sichtbar machen. Außerdem können die Vorschläge der Mitarbeitenden auf diese Weise strukturiert, geclustert und priorisiert werden – so dass diese sich mit ihren Ideen stärker gehört und wahrgenommen fühlen. Die Mitarbeitenden können die KI-Systeme auch nutzen, um eigenständig Lösungen für Probleme 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 %.“ Das stärkt ihre Motivation und macht sie stolz.

Hoffnung und Zuversicht in unsicheren Zeiten vermitteln

Gerade in Krisenzeiten oder bei großen Herausforderungen brauchen Teams das Gefühl: „Wir schaffen das, wenn ...“ Die KI kann dafür verschiedene Zukunftsszenarien erstellen und Handlungsoptionen aufzeigen, insbesondere für Situationen, in denen scheinbar nichts mehr geht. Umgekehrt können ähnliche Herausforderungen in der Vergangenheit, im eigenen oder in anderen Unternehmen, analysiert werden, sodass aufgezeigt wird, welche Lösungswege bereits erfolgreich waren. Auf der anderen Seite kann KI als narrative Unterstützung dienen, die Führungskräfte nutzen, um klare, verständliche und ermutigende Kommunikationsbotschaften für ihre Mitarbeitenden zu entwickeln.

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

Die psychologische Sicherheit fördern

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

Die KI kann die Feedbacks auswerten und Muster erkennen, ohne Einzelpersonen offenzulegen. Wie ein Frühwarnsystem können diese Sprach- und Textanalysen beispielsweise bei Umfragen auf latent vorhandene Konflikte, Spannungen und Unsicherheiten hinweisen. Sollte das der Fall sein, kann KI Führungskräften beim Vorbereiten schwieriger Gespräche helfen, indem sie Formulierungsvorschläge für ein konstruktives Feedback macht. Hierbei ist die Transparenz entscheidend. Die Mitarbeitenden müssen wissen, wie und wofür die erhobenen 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.

Wertschätzung wirkt nur, wenn sie spürbar ernst gemeint und ehrlich ist. KI kann zwar wertschätzend formulieren, jedoch nicht fühlen. Vertrauen erwächst aus persönlicher Interaktion, erfahrener Zuverlässigkeit und geteilten Erfahrungen – nicht durch Algorithmen. Führung erfordert Empathie, situatives Gespür und Intuition. KI kann zwar Hinweise geben, jedoch keine echte emotionale, persönliche Resonanz erzeugen.

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

Die KI als Werkzeug nutzen

KI-Systeme bieten Führungskräften enorme Chancen: Sie können ihnen helfen, Wertschätzung gezielter auszu-drücken, 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 Führungskräften zwar helfen, ihre Wirksamkeit zu erhöhen; sie kann diese jedoch nicht ersetzen.

Autoren: Elke Katharina Meyer, Frank Nesemann, Thomas Achim Werner, Führungsteam, Unternehmensberatung Positivity Guides