

KI als Führungsassistentin

Preview

➤ Mehr Zeit fürs

Wesentliche: Warum KI-Tools Führung menschlicher machen können

➤ Gemeinsam füttern:

Wie ein Team-Chatbot zum wertvollen Onboarding-Begleiter wird

➤ Intelligente Einarbeitung:

Wie sich ein Onboarding-Plan mit KI erstellen lässt

➤ Wirkungsvollere Wertearbeit:

Wie Teams mit einem KI-Tool ihre „wirklichen“ Werte finden und formulieren können

➤ Tiefer reflektieren:

Wie sich mithilfe von KI-Tools Retrospektiven wirksamer und spannender gestalten lassen

Jasmin steckt mit ihrem zwölfköpfigen Projektteam mitten in einer turbulenten Phase: Ein Meeting jagt das nächste, Abkürzungen prägen die Kommunikation, Probleme tauchen fast täglich auf, und alle arbeiten am Limit. Kleine Eskalationen gehören inzwischen zum Alltag. Gleichzeitig starten zwei neue Kollegen, die dringend gebraucht werden. Eigentlich wäre es jetzt wichtig, dass die beiden gut ankommen, Prozesse verstehen, Rollen klären und die Teamkultur kennenlernen. Als Teamleiterin weiß Jasmin das genau. Doch aktuell kann sie das einfach nicht leisten: keine Zeit, keine Ressourcen, keinen Kopf dafür.

Ob Onboarding, Wertearbeit oder gemeinsame Reflexion – im stressigen Führungsalltag geraten oft gerade die Dinge ins Hintertreffen, die für gelingende Zusammenarbeit im Team besonders wichtig sind. Führungsaufgaben, die (vermeintlich) nicht dringend sind, letztlich aber wesentlich darüber entscheiden, was ein Team leisten kann und wie gut ein Team als Team funktioniert. Der Entwick-

lungssprung in der KI-Technologie eröffnet die Chance, es besser zu machen.

KI-Tools können Führung menschlicher machen

Damit ist nicht gemeint, dass KI den Menschen ersetzt oder Teamführungsaufgaben komplett übernimmt. Sie kann aber gezielt unterstützen – vor allem dort, wo Führung im Alltag oft



Onboarding, gemeinsame Werte definieren, Reflexion im Arbeitsalltag verankern ... So wichtig solche Maßnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit sind, so häufig fallen sie im Teamführungsalltag unter den Tisch. Keine Zeit, keine Ressourcen, keinen Kopf dafür. Mit den neuen KI-Tools könnte sich das ändern, denn – richtig eingesetzt – erleichtern sie diese Aufgaben nicht nur, mit ihnen machen sie oft auch mehr Spaß.

strauchelt: beim Vorbereiten, Strukturieren und Sortieren. Zudem lassen sich mit KI einzelne Prozessschritte automatisieren, ohne dass Menschlichkeit verloren geht – im Gegenteil. Durch die „Mitarbeit“ der KI bleibt Führungskräften mehr Zeit für Präsenz: für das Team da zu sein, zuzuhören, Orientierung zu geben und Entwicklung zu fördern. Außerdem kann KI Impulse und Feedback liefern und als smarterer Sparringspartner dienen.

So werden Maßnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit oft nicht nur schneller und unkomplizierter umgesetzt. Mit generativer KI an der Seite gewinnt die Arbeit an Leichtigkeit – und gemeinsame Prozesse werden häufig sogar zu einem spannenden Erlebnis.

Trotzdem ist es wichtig, KI nicht unbeachtet einzusetzen. Was generell gilt, gilt in einem Bereich wie der (Team-)Führung, in dem es um Menschen geht, umso mehr: aufmerksam und kritisch bleiben – das ist eine verantwortungsethische Frage. Gleichzeitig stellt sich eine pragmatische Frage: Bringt die KI uns als Team wirklich weiter, oder macht ihre Anwendung die Sache unnötig kompliziert? Denn leicht kann man sich im riesigen KI-Anwendungsraum verlaufen und dabei das eigentliche Ziel aus den Augen verlieren. Im Worst Case wird die Nutzung zum Selbstzweck.

Besonders im Onboarding zeigt sich, wie wertvoll KI sein kann: Dieser Teil der Teamführung kommt im Alltag oft zu kurz, obwohl gerade die ersten Wochen und Monate entscheidend sind. Wie

Durch die „Mitarbeit“ von KI bleibt Führungskräften mehr Zeit für Präsenz. Mehr Zeit, um für das Team da zu sein, zuzuhören, Orientierung zu geben und Entwicklung zu fördern.





Mehr zum Thema

► Nele Graf und Andre M. Schmutte: Synergetische Teamführung – Reflexiv besser werden.

managerseminare.de/MS284AR02

Um dauerhaft erfolgreich sein zu können, müssen Teams ihre Prozesse und ihre Zusammenarbeit permanent reflektieren und sich als Gruppe weiterentwickeln. Die dazugehörigen Führungsaufgaben fassen die Teamforscher Nele Graf und Andre M. Schmutte unter dem Begriff Reflexionsmanagement zusammen. Im Beitrag liefern sie Hintergründe und Hinweise, wie dieses gelingt, und bieten Methoden an, die sich dafür nutzen lassen.

► Anne Wilmers und Markus Mühlich: TeamKompassAI

teamkompassai.de

Die KI-gestützte Web-App kann für Reflexion der Zusammenarbeit, die Herausarbeitung gemeinsamer Werte oder auch als Hilfsmittel in anderen Bereichen der Teamentwicklung genutzt werden. Ihre Kernfunktion: Sie stellt Teammitgliedern spezifische Fragen, wertet die (anonymen) Rückmeldungen aus und visualisiert sie als „Kompetenznetz“, das sowohl die Beziehungsebene (z.B. Vertrauen, Offenheit, Konfliktverhalten) als auch die Sachebene (z.B. Struktur, Besprechungskultur, Klarheit) sichtbar macht.

gut sich neue Teammitglieder integrieren und mit den anderen harmonisieren, hängt wesentlich von der Unterstützung und Begleitung ab, die sie in dieser Zeit erfahren. Hier werden die Weichen für die künftige Zusammenarbeit gestellt – und genau hier eröffnet KI viele nützliche Möglichkeiten, die in der Praxis bereits erfolgreich eingesetzt werden.

Einem Chatbot können neue Teammitglieder auch „dumme“ Fragen stellen

Eine der spannendsten und facettenreichsten Möglichkeiten ist ein teameigener Chatbot, der als Onboarding-Begleiter fungiert – zum Beispiel ein CustomGPT. Solche Bots basieren auf derselben KI-Technologie wie ChatGPT, lassen sich aber durch die Einspeisung spezieller

Informationen an die Bedürfnisse des Teams anpassen. Im Onboarding kann so ein maßgeschneiderter Chatbot zu einem wichtigen Begleiter werden: Neue Mitarbeitende haben rund um die Uhr einen Ansprechpartner, dem sie alle Fragen stellen können – auch vermeintlich „dumme“ Fragen oder die gleichen Fragen mehrfach.

Wichtig ist, dass die Informationen, die in den Bot aufgenommen werden, direkt aus dem Team stammen: Von typischen FAQs über Rollenbeschreibungen bis hin zu internen Abkürzungen sollte alles berücksichtigt werden, was den Teammitgliedern einfällt – soweit es sich nicht um sensible Unternehmensinformationen handelt. Besonders wertvoll sind die Perspektiven neuerer Kolleginnen und Kollegen, die noch genau wissen, welche Informationen ihnen am Anfang geholfen haben. Zudem empfiehlt es sich, den Chatbot zu bitten, Fragen zu sammeln, die neue Teammitglieder stellen könnten. Wahrscheinlich wird er dabei die ein oder andere Frage nennen, an die im Team niemand gedacht hat – und deren Antwort noch ergänzt werden sollte. Oft sind es übrigens gerade die offensichtlichen oder banalen Fragen, die vergessen werden. Bei einem gemeinsamen Testlauf, bei dem alle Teammitglieder in die Rollen von „Neuen“ schlüpfen, können mögliche Wissenslücken des Bots aufgedeckt und geschlossen werden. Wenn zudem regelmäßig bei den neuen Mitarbeitenden nachgehakt wird, bei welchen Fragen der Bot keine klaren und verständlichen Antworten geben konnte, und entsprechende Informationen nachgefüttert werden, entsteht Schritt für Schritt ein verlässlicher Begleiter für den Einstieg.

Einen Onboarding-Plan mit KI erstellen

Richtig gefüttert, kann so ein Team-Bot auch die Führungskraft selbst bei ihren Onboarding-Aufgaben unterstützen. Ergänzt sie ihn um relevante Aufgabenpakete und geplante Stationen, erstellt er daraus einen individuellen Onboarding-Plan für die ersten zehn Arbeitstage – zum Beispiel mit Vorschlägen für Gespräche mit Schlüssel-

personen, Schulungen, Hospitationen und freien Einarbeitungszeiten. Die konkrete Terminierung bleibt selbstverständlich Aufgabe der Führungskraft. Ein einfacher Prompt reicht dafür aus, zum Beispiel: „Erstelle einen 10-tägigen Onboarding-Plan für [Rolle X], unter Berücksichtigung folgender Termine und Lernziele ...“ Und auch wenn der ausgespuckte Plan absolut stimmig erscheint, nachgehakt werden sollte trotzdem: Warum diese Reihenfolge? Könnte es auch andersherum sinnvoll sein? Reicht die vorgesehene Zeit wirklich aus? Auf diese Weise kann der Plan nicht nur optimiert werden, sondern eröffnet oft auch neue Perspektiven auf Rollen, Aufgaben und notwendige Fähigkeiten im Team.

Ebenso selbstverständlich, aber zu wichtig, um es nicht zu erwähnen: Ein noch so guter Einarbeitungsplan entbindet die Führungskraft nicht davon, in dieser Phase präsent zu sein – um Sorgen frühzeitig wahrzunehmen, Fragen empathisch zu klären und Rückmeldungen zu geben. Auch wenn man es noch so klar anbietet: Neue Mitarbeitende werden nicht mit allem, was sie umtreibt, zur (noch wenig vertrauten) Führungskraft gehen. Umso wichtiger ist es, bei ihnen zu sein und Räume für Austausch zu schaffen – etwa ein persönliches Follow-up nach zwei oder drei Wochen.

Dazu kann etwa mithilfe des Team-Bots ein Fragebogen erstellt werden, mit offenen Fragen, die die neuen Mitarbeitenden selbst auswerten können. Wichtig dabei: Es handelt sich um Selbst-Feedback – die KI unterstützt nur bei der Strukturierung des Gesprächs, nimmt keinerlei Bewertung vor. Ein geeigneter Prompt dafür lautet etwa: „Formuliere fünf offene Fragen für ein Feedbackgespräch nach den ersten zwei Wochen Onboarding. Fokus: Informationsfluss und Teamatmosphäre.“ Noch gezielter lassen sich solche Prompts mit der sogenannten RAFL-Methode formulieren. Dazu wird eine klare Rolle definiert („Du bist ein Coach für Onboarding“), eine präzise Aufgabe gestellt („Entwirf Feedbackfragen für ein Erstgespräch“), ein gewünschtes Format genannt („Fragenliste“) und als Leitplanken konkrete Vorgaben ergänzt,

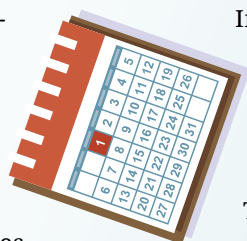
etwa zur Länge („max. fünf Fragen“) oder zum Stil („offen und wertschätzend formuliert“). Neben ChatGPT können dafür übrigens auch spezialisierte Tools wie Microsoft Forms genutzt werden. Sie bieten den Vorteil, dass Fragebögen DSGVO-konform erstellt, einfach verteilt und die Antworten automatisch strukturiert ausgewertet werden können.

Den „wirklichen“ Teamwerten mit KI-Tools auf die Spur kommen

Erste spezialisierte KI-Tools gibt es mittlerweile auch für die Wertearbeit, einen Bereich der Führung, der in der Praxis oft noch kürzer kommt als Onboarding. Ein Beispiel ist die Web-App TeamKompassAI (siehe Kasten „Mehr zum Thema“). Eine von uns beiden war an ihrer Entwicklung beteiligt – und wir können berichten, dass sie sich aktuell in moderierten Prozessbegleitungen bewährt und Führungskräften wie Teams gleichermaßen wertvolle Impulse gibt. Perspektivisch ist sie auch eine interessante Option für Führungskräfte selbst, da sie hilft, Wertearbeit systematisch anzugehen und dabei Zeit zu sparen, ohne an Tiefe zu verlieren.

Sinnvoller Startpunkt jeglicher Form der Wertearbeit im Team ist eine Bestandsaufnahme der Vorstellungen der Teammitglieder: Was ist uns wichtig? Was erwarten wir voneinander und in der Zusammenarbeit miteinander? Werden diese Vorstellungen von Anfang an offen diskutiert, kommt es leicht zu gruppendynamischen Verzerrungen: Gruppenmitglieder geben jene Antworten, die sie entweder grundsätzlich für sozial erwünscht halten, oder von denen sie erwarten, dass die anderen Gruppenmitglieder sie (von ihnen) erwarten. Daher führen solche Diskussionen schnell zu einem schön klingenden gemeinsamen Wertennenner, der mit den spezifischen Vor-

Ob Onboarding, Wertearbeit oder gemeinsame Reflexion – im stressigen Führungsalltag geraten oft gerade die Dinge ins Hintertreffen, die für gelingende Zusammenarbeit im Team besonders wichtig sind.



Bringt die KI uns wirklich weiter, oder macht ihre Anwendung die Sache unnötig kompliziert? Diese Frage gilt es bei der Nutzung von KI-Tools im Team immer im Hinterkopf zu halten.

stellungen der einzelnen Teammitglieder allerdings nur teilweise etwas zu tun hat. Um das zu verhindern, bietet die App die Möglichkeit einer anonymen Ist-Analyse. Dazu liefert sie spezifische Fragen, die sich auf Haltung, Motivation und Selbstverständnis der einzelnen Teammitglieder beziehen. Aus den Rückmeldungen entsteht ein Wertekompass, der sichtbar macht, in welchen Punkten sich das Team weitgehend einig ist und wo unterschiedliche Vorstellungen bestehen. Dieser Kompass ist erfahrungsgemäß eine gute Grundlage, um gemeinsame „Golden Rules“ zu entwickeln – etwa für den Umgang mit Feedback und Fehlern oder für die Art und Weise, wie Entscheidungen getroffen werden. Die App liefert dazu zusätzlich Impulse, die die Diskussion anregen und weiterführen können, wenn sie ins Stocken gerät.

Auch fürs dritte, oft vernachlässigte Teamführungsfeld bietet die App TeamKompassAI Unterstützung: die Reflexion der Zusammenarbeit. Dazu stellt sie Teams gezielte Fragen, wertet die Antworten anonymisiert aus und visualisiert die Ergebnisse in einem „Kompetenznetz“. Damit werden Muster auf der Beziehungsebene – etwa Vertrauen, Offenheit oder Konfliktverhalten – ebenso sichtbar wie Aspekte der Sachebene, etwa Struktur, Besprechungskultur oder Klarheit. Diese KI-gestützte Auswertung ist kein Ersatz für eine menschliche Analyse, bietet aber eine solide Grundlage, um blinde Flecken zu erkennen und gemeinsam nächste Schritte zu planen.

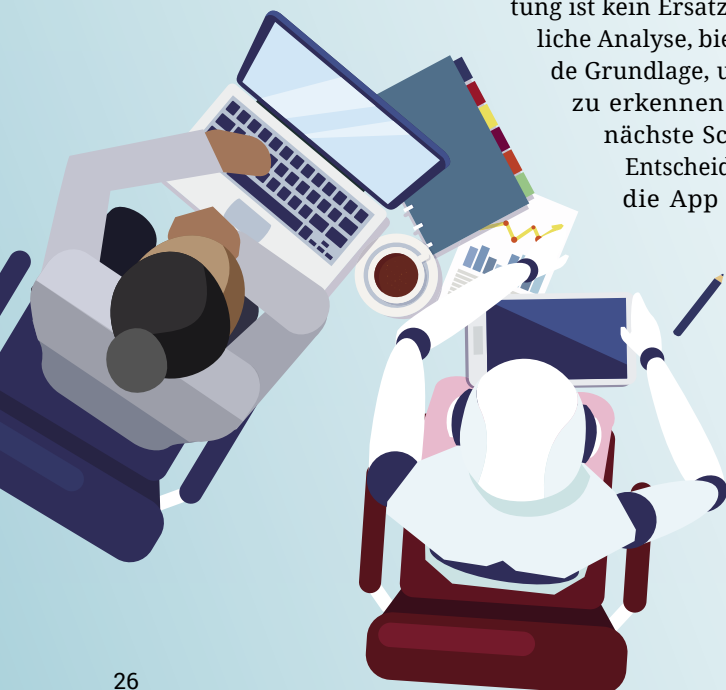
Entscheidend ist dabei, dass die App nicht nur Daten abfragt, sondern – auf Basis zuvor definierter Fragen und eingebrachtem Fachwissen – eine aussage-

kräftige Ist-Analyse zu einem gewählten Thema erstellt, etwa Werte oder Zusammenarbeit. Die KI unterstützt anschließend bei der Auswertung, indem sie die Antworten strukturiert, Muster sichtbar macht und die Ergebnisse entlang der gesetzten Leitplanken interpretiert. So entsteht ein Mehrwert über eine reine Abfrage hinaus: Die App verknüpft vorhandenes Wissen mit systematischer Analyse und schafft dadurch eine tragfähige Grundlage für die Teamentwicklung.

Mit KI mehr Reflexionstiefe in Retros bringen

Einen weiteren KI-Ansatzpunkt zur Förderung der Reflexion der Zusammenarbeit bieten Retrospektiven. Dieses aus der agilen Arbeitswelt stammende Reflexionsformat, in dessen Rahmen die Teammitglieder nach einem bestimmten Muster gemeinsam auf Projekte oder Projektabschnitte zurückblicken, ist so einfach wie wirkungsvoll. Eigentlich. Das Problem dabei: Retros sind vor allem dann effektiv, wenn sie regelmäßig durchgeführt werden. Werden jedoch jedes Mal die gleichen Standardfragen durchgekauft – „Was hat gut funktioniert? Was hat uns gestärkt?“ (Ebene: Beibehalten), „Wo gab es Reibungen? Was sollten wir künftig anders machen?“ (Ändern/Optimieren), „Was war hinderlich oder hat Kraft gekostet?“ (Stoppen), „Was möchten wir künftig ausprobieren?“ (Starten) – neigen die Teammitglieder dazu, auch jedes Mal die gleichen oder ähnliche Antworten zu geben, ohne tiefer zu reflektieren. Allgemeiner ausgedrückt: Das Format droht zur flachen Routine zu mutieren.

Um für nachhaltige Reflexionstiefe zu sorgen, empfiehlt es sich, in Retrospektiven nicht nur die immer gleichen Standardfragen zu stellen, sondern je nach Projekt spezifische Leitfragen einzubringen. Genau hier kann KI unterstützen: Füttert man einen Team-Bot mit grundlegenden Daten





Download des Artikels und Tutorials:

QR-Code scannen oder
managerseminare.de/MS332AR03

Tutorial KI im Team nutzen



KI kann für Teams zu einer wesentlichen Unterstützung werden – wenn die Tools verantwortungsvoll und klug eingesetzt werden. Ein kurzer Fahrplan, wie der gemeinsame Einstieg in die KI-Nutzung gelingt.

Bewusstsein schaffen

Am Anfang steht immer ein gemeinsames Verständnis im Team: Wofür wollen wir KI einsetzen – und wofür ausdrücklich nicht? Diese Klärung schafft Transparenz und Vertrauen. Dabei muss auch klar benannt werden, was tabu ist: KI-Tools dienen weder der verdeckten Kontrolle noch der Bewertung einzelner Personen. Ebenso wichtig ist ein Raum, in dem Vorbehalte und Zweifel offen ausgesprochen werden können. Werden Bedenken verschwiegen oder ignoriert, entwickeln sie sich leicht zu „stillen“ Hindernissen, die einen sinnvollen KI-Einsatz im Team blockieren.

Anwendung gestalten

Der Einstieg gelingt am besten, wenn man nicht mit den Tools beginnt, sondern mit den Prozessen: Wo entstehen Engpässe? Wo binden Routinen zu viel Zeit? Erst danach lohnt sich der Blick auf passende Lösungen. Anwendungsmöglichkeiten für KI-Tools sind vielfältig: Fürs Onboarding kann ein Team-Bot unterstützen, der alle Abkürzungen kennt, die im Team oder Unternehmen genutzt werden, und Auskunft darüber gibt, welche Aufgaben zu welcher Rolle gehören. Umfrageergebnisse, etwa zur Ermittlung und Definition gemeinsamer Werte, lassen sich durch KI automatisch clustern. Für Retrospektiven kann ein Bot Fragen stellen und Antworten anonym bündeln. Bei Meetings wiederum kann eine KI präzise Zusammenfassungen liefern. Gerade zu Beginn empfiehlt es sich, eine grundlegende Frage offen im Team zu diskutieren: *Was kann KI wirklich gut – und was eindeutig nicht?* Damit wird nicht nur das Bewusstsein für Grenzen geschärft. Gleichzeitig entstehen im Austausch automatisch Ansatzpunkte für wei-

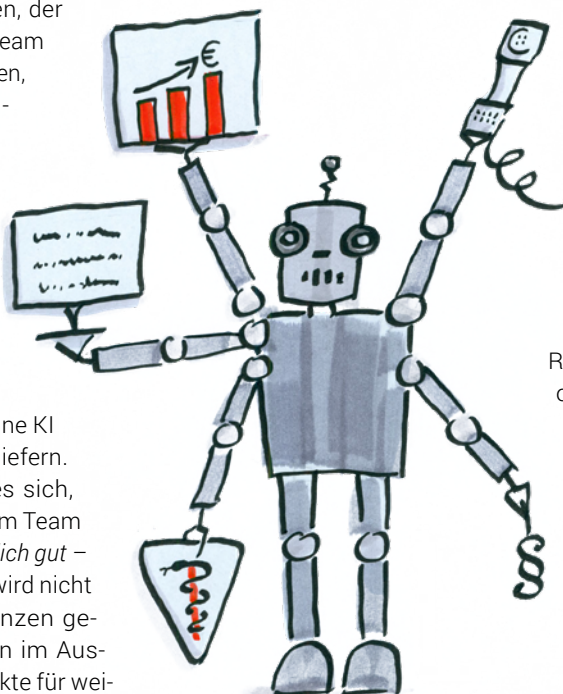
tere Einsatzmöglichkeiten. Nicht zuletzt deshalb, weil KI gerade dort besonders stark ist, wo Menschen sich schwertun oder Routinen als mühsam erleben: beim Sortieren, Strukturieren und systematischen Analysieren. Wichtig ist, Anwendungsoptionen nicht vorschnell abzuwerten. Im Zweifel gilt: ausprobieren. Ob und inwiefern KI-Tools weiterhelfen, zeigt sich am besten in der Praxis. Durch die Nutzung werden zudem meist neue Chancen sichtbar. Für jede Form der Anwendung gilt: Der Datenschutz muss gesichert sein. Das heißt konkret: Die Verarbeitung sensibler Daten – ob persönlicher oder betrieblicher Art – ist tabu, selbst dann, wenn das Tool ausdrücklich zusichert, dass eingegebene Daten nicht zu Trainingszwecken verwendet werden.

Reflexion ermöglichen

KI-Nutzung ist kein Selbstzweck. Daher ist es wichtig, den Einsatz der Tools regelmäßig zu hinterfragen: Bringt uns die Anwendung wirklich weiter? Konkret:

- ▶ Hat sie Prozesse erleichtert oder eher verkompliziert?
- ▶ Hat sie neue Aspekte sichtbar gemacht, die sonst übersehen worden wären?
- ▶ Ist der Mehrwert groß genug, um das Tool dauerhaft einzusetzen?

Generell gilt: KI ist keine Bewertungsinstanz. Sie darf nicht eingesetzt werden, um einzelne Menschen zu beurteilen oder gar zu verurteilen – etwa indem individuelle Rückmeldungen personalisiert ausgewertet oder Bewertungen automatisiert erstellt werden. Sinnvoll und verantwortbar ist dagegen die Nutzung auf Teamebene: Hier kann KI anonyme Rückmeldungen bündeln, Muster sichtbar machen und gemeinsame Themen herausarbeiten. Entscheidend ist, dass immer klar bleibt, wofür welches Tool eingesetzt wird – und dass dies offen im Team besprochen und transparent genutzt wird.



Quelle: managerseminare.de; Anne Wilmers, Stephan Ruppert; Grafik: Stefanie Diers; © trainerkoffer.de



wie Projektzielen, Meilensteinen oder Konfliktpunkten, kann er daraus maßgeschneiderte Fragen entwickeln (Beibehalten, Ändern, Stoppen, Starten). Wobei aus Datenschutzgründen darauf zu achten ist, dass keine konkreten Namen genannt werden. Neben ChatGPT liefern auch Tools wie Gemini oder Perplexity bei dieser Aufgabe sehr gute Ergebnisse – insbesondere dann, wenn sie gezielt aufgefordert werden, passende Fragen zu stellen. Ein möglicher Prompt: „Ich leite seit X Wochen ein Projekt, bei dem es darum geht ... Im Team möchte ich eine Retro zur bisherigen Zusammenarbeit durchführen. Was musst du von mir wissen, um Vorschläge für spezifische

Fragen zu formulieren, anhand derer wir die vier Retroebenen bearbeiten können?“

(KI-)Visualisierungen bieten oft zusätzliche Perspektiven

Mittels solcher Leitfragen können die „spezifischen Retros“ nicht nur in Präsenz durchgeführt werden, sondern auch digital – etwa auf der Kollaborationsplattform Miro. Auch wenn dort vielleicht nicht so tief getaucht wird wie im gemeinsamen Live-Austausch, spart dies Zeit. Und bietet zudem die Möglichkeit der Anonymisierung, wodurch „heikle“ Punkte gegebenenfalls eher angesprochen werden. Zudem verfügt Miro über eine – mittlerweile sehr gute – KI-Funktion, die die Ergebnisse nicht nur zusammenfassen, sondern auch wunderbar visualisieren kann. Durch optische Darstellungen ergeben sich oft zusätzliche Perspektiven auf ein Thema, die bei rein textlicher Darstellung nicht erkannt werden. Exportiert man die schriftlichen und textlichen Zusammenfassungen, lassen sich diese wiederum in ChatGPT, Gemini, Perplexity oder auch eine andere textbasierte KI einspeisen, sodass diese ihre Stärke der Mustererkennung ausspielen und Entwicklungslinien aufzeigen kann.

Ob im Onboarding, der Wertearbeit, der Reflexion der Zusammenarbeit oder auch in einem anderen Bereich der Teamführung – letztlich gibt es viele Möglichkeiten, KI-Anwendungen dafür zu nutzen, die Zusammenarbeit zu stärken. Der erste Schritt dazu: diese überhaupt erst einmal auf dem Schirm zu haben und ihnen gegenüber offen zu sein. Der zweite Schritt besteht darin, sie auszuprobieren – pragmatisch, mit gesundem Menschenverstand. Denn, wie bei fast allen anderen Dingen auch, lernt man den Einsatz von KI am besten, indem man diese einsetzt. Und wenn man sie einsetzt, werden weitere Möglichkeiten sichtbar, wie sie sich (noch) einsetzen lässt. Nicht alle diese Möglichkeiten werden sich als hilfreich entpuppen, bei manchen wird sich auch zeigen, dass es ohne KI besser geht, einfacher und schneller. KI ist kein Wundermittel, sondern ein Hilfsmittel.

Anne Wilmers, Stephan Ruppert

Foto: Seehstern



Die Autoren: **Dr. Anne Wilmers** ist Trainerin, Coach und Teamentwicklerin mit eigenem Institut in Freiburg. Wirksame Zusammenarbeit, Konfliktmanagement sowie Strategie und Zukunftsausrichtung in Transformations- und Veränderungsprozessen gehören zu ihren Themenschwerpunkten. Als Leiterin der BDVT-Fachgruppe „KI“ gestaltet sie den Fachdiskurs zur Rolle von KI in der Führung und im Training aktiv mit. Kontakt: wilmers-kommunikation.de

Foto: BrainsxBotsLab



Unter dem Label BrainsxBotsLab bietet **Dr. Stephan Ruppert** generative KI-Trainings für Trainerinnen, Coaches und Berater an. Neben seiner Spezialisierung auf KI beschäftigt er sich seit vielen Jahren mit interkultureller Kommunikation. Seine Führungserfahrung umfasst mehr als 20 Jahre bei der Beiersdorf AG in Hamburg, darunter drei Jahre in leitender Funktion in China. Kontakt: brainsxbotslab.com