

Führen in Zeiten von KI: Vereinigung von Menschlichkeit & Technologie

Sylke Piéch¹

¹ Dr. Sylke Piéch ist Expertin für Künstliche Intelligenz im Kontext von Führung, Arbeit und Bildung. Sie leitet die Akademie für Leadership, KI und Digitaltransfer und forscht am Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz zu den Themen: KI und Leadership, Mensch-Maschine-Teams, Talentmanagement und Digitale Ethik. [[LinkedIn](#)]

1 Die Kernthemen meiner Arbeit sind der Einsatz KI-basierter Systeme zur Optimierung und Zukunftsgestaltung von Arbeits- und Bildungsprozessen. Dabei engagiere ich mich insbesondere in den Bereichen Führungskräfte- und Teamentwicklung.

Führungskräfte spielen eine zentrale Rolle bei der Implementierung und Zusammenarbeit mit neuen KI-Technologien. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, sind spezielle Führungskompetenzen und Schlüsselqualifikationen erforderlich. Es braucht moderne Führungsansätze und -strategien sowie die Entwicklung ethischer Leitlinien, um einen wertebasierten und vertrauenswürdigen Umgang mit diesen Technologien zu gewährleisten.

Um den neuen Herausforderungen gerecht zu werden, benötigen viele Führungskräfte und ihre Teams geeignete Weiterbildungsmöglichkeiten. Wir haben daher verschiedene Qualifizierungsformate entwickelt, die Führungskräfte und Personalverantwortliche dazu befähigen, ihre Mitarbeitenden und Teams in einer sich verändernden, KI-gestützten Arbeitswelt erfolgreich zu führen.

Ein weiterer Schwerpunkt meiner Arbeit ist die internationale Talententwicklung in der digitalen Arbeitswelt. Dabei geht es darum, Menschen zu unterstützen, ihre individuellen Stärken zu erkennen, weiterzuentwickeln und in einem sich wandelnden beruflichen Umfeld effektiv einzusetzen. Hier stehen auch die Führungskräfte in der Verantwortung: Sie müssen die Potenziale ihrer Mitarbeitenden erkennen, sie gezielt fördern und Strukturen sowie Entwicklungsmöglichkeiten schaffen, die den aktuellen und zukünftigen Anforderungen gerecht werden.

2 Die Entwicklungen auf dem Gebiet der Künstlichen Intelligenz werden alle Lebens- und Arbeitsbereiche tiefgreifend verändern. Umso wichtiger ist es, ein solides digitales Grundverständnis und KI-Wissen zu erwerben, um die neuen Technologien gezielt, reflektiert und im Einklang mit ethischen Werten einsetzen zu können.

Technik sollte dabei stets als Werkzeug verstanden werden und nicht als Ersatz. Kreativität, Empathie und Intuition bleiben einzigartige menschliche Fähigkeiten, die bewusst gepflegt und weiterentwickelt werden sollten.

In einer Zeit permanenter Informationsflut ist es entscheidend, gegenüber neuen Inhalten offen und zugleich kritisch zu sein. Das eigene Urteilsvermögen zu schärfen und eine gesunde Distanz zu digitalen Hypes aufzubauen, wird zu einer Schlüsselqualifikation.

Ebenso wichtig ist der konstruktive Umgang mit Unsicherheit und Veränderung. Die Arbeitswelt von morgen wird von Wandel geprägt sein – wer hier souverän agieren will, braucht innere Stabilität, Selbstreflexion und ein gefestigtes Selbstwertgefühl.

Es ist sinnvoll, sich frühzeitig für die Übernahme von Führungsaufgaben zu interessieren – unabhängig von der angestrebten Branche oder Funktion. Mit zunehmender Komplexität und Veränderungsgeschwindigkeit wird die Arbeit in agilen Projektteams weiter zunehmen. In solchen Strukturen kann jeder schnell Verantwortung erhalten. Auch bei der Interaktion mit KI-Systemen sind Führungskompetenzen gefragt: Wer Aufgaben an intelligente Systeme delegiert, Entscheidungen überprüft oder Prozesse mitgestaltet, übernimmt automatisch eine Führungsrolle – bewusst oder unbewusst. Umso wichtiger ist es, diese Fähigkeiten aktiv zu entwickeln.

3 Flexibilität wird zum Schlüsselbegriff der neuen Arbeitswelt.

Hybride Arbeitsmodelle, die eine Mischung aus Präsenz- und Remote-Arbeit ermöglichen, werden zum Standard. Führungskräfte müssen ihr Führungsverhalten entsprechend agil ausrichten, um den unterschiedlichen Arbeitskontexten und Teamkonstellationen gerecht zu werden und ihre Teams durch die digitalen Transformationsprozesse zu begleiten. Dies erfordert nicht nur technisches Verständnis, sondern auch die Fähigkeit, Veränderungen empathisch zu gestalten und eine Kultur des kontinuierlichen Lernens zu fördern.

Gleichzeitig rücken Themen wie Sinnhaftigkeit der Arbeit, Nachhaltigkeit und Gesundheitsmanagement stärker in den Fokus. Die Mitarbeitenden suchen zunehmend Arbeitgeber, die nicht nur wirtschaftlichen Erfolg anstreben, sondern auch gesellschaftliche Verantwortung übernehmen und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

Dieser Wertewandel verändert die Unternehmenskultur nachhaltig – weg von starren Hierarchien hin zu mehr Partizipation, Vielfalt und Transparenz.

Darüber hinaus stellt der demografische Wandel viele Unternehmen und Organisationen vor große Herausforderungen. Der Fachkräftemangel wird sich weiter verschärfen und erfordert innovative Strategien zur Personalgewinnung und -bindung. Lebenslanges Lernen, Weiterbildung und gezielte Talententwicklung werden zu zentralen Erfolgsfaktoren.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Arbeitswelt der Zukunft von technologischem Fortschritt, demografischem Wandel und neuen Erwartungen an Arbeit und Führung geprägt sein wird.

Unternehmen und Beschäftigte, die sich proaktiv auf diese Entwicklungen einstellen, werden in der Lage sein, die Chancen des Wandels zu nutzen und eine nachhaltige und gerechte Arbeitswelt zu gestalten.

4 Die Arbeitswelt in Deutschland und international wird durch technologische Innovationen, insbesondere im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI), maßgeblich geprägt sein.

Während repetitive Tätigkeiten zunehmend von Maschinen übernommen werden, steigt die Nachfrage nach Fachkräften mit digitalen Kompetenzen, kreativen

Problemlösungsfähigkeiten und sozialer Intelligenz.

Dementsprechend wird die Zusammenarbeit von Mensch und Maschine an Bedeutung gewinnen. Dafür müssen neue Kompetenzen in den Bereichen digitale Kommunikation, Prozessgestaltung und technologieorientierte Führung entwickelt werden.

Unternehmen sind gefordert, KI-Systeme so zu integrieren, dass sie die Mitarbeitenden entlasten, ihre Arbeit sinnvoll ergänzen und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit fördern. Nur so entsteht Vertrauen in die Technik – und eine zukunftsfähige Arbeitskultur, in der Mensch und Maschine erfolgreich zusammenwirken.

Gleichzeitig wird die Technik immer stärker mit Fragen der Ethik, der Transparenz und der Partizipation verknüpft sein. Es geht nicht nur darum, was technisch möglich ist, sondern auch darum, was gesellschaftlich sinnvoll und verantwortbar ist. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere Führungskräfte – müssen daher ein Bewusstsein für die Auswirkungen technologischer Entscheidungen entwickeln, um Technologien reflektiert und werteorientiert einsetzen zu können.

Auch in der internationalen Zusammenarbeit spielt Technologie eine Schlüsselrolle: Virtuelle Teams, Cloud-Plattformen und kollaborative Tools ermöglichen neue Formen der globalen Zusammenarbeit. Zugleich sind kulturelle Sensibilität, Vertrauen und klare Kommunikationsstrukturen erforderlich, um diese Potenziale effektiv zu nutzen.

Die Zukunft der Arbeit hängt maßgeblich davon ab, wie es gelingt, die Menschen in den digitalen Wandel einzubinden. Dabei ist es wichtig, die individuellen Stärken und Talente jedes Einzelnen zu fördern und zugleich das Team als Ganzes zu stärken. So können gemeinsam neue Perspektiven für eine sinnstiftende und zukunftsorientierte Berufswelt eröffnet werden.

