



Fokus Mensch! - Der Gegenpart zur Künstlichen Intelligenz

Der moderne Führungscouch im Zeitalter von Empathie und Eigenverantwortung

Ein moderner und empathischer Führungscouch wird in Zukunft nicht durch seine technologische Expertise dominieren, sondern durch seine Fähigkeit und Empathie, Mitarbeiter zu verstehen, zu entwickeln und zu inspirieren. In einer zunehmend von KI, Automatisierung und Datenlogik geprägten Arbeitswelt bleibt dem Menschen eine unverzichtbare Rolle als Gegenpol und Ergänzung zur Technologie. Die menschlichen Fähigkeiten, die nicht von Maschinen repliziert werden können, gewinnen an Bedeutung: wie Emotionale Intelligenz, ethisches Urteilsvermögen, kreatives und kritisches Denken und der Aufbau und die Pflege authentischer zwischenmenschlicher Beziehungen. Die Zukunft der Arbeit liegt in der Synergie zwischen menschlicher Expertise und technologischer Innovation. Führungskräfte müssen die Balance zwischen technologischer Effizienz und menschlicher Kreativität finden, um das volle Potenzial beider Bereiche auszuschöpfen. Durch die Fokussierung auf diese unersetzlichen menschlichen Qualitäten können Mitarbeiter und Führungskräfte ihren einzigartigen Wert in einer zunehmend automatisierten Arbeitswelt sichern und steigern.

„Künstliche Intelligenz kann Prozesse steuern. Menschliche Intelligenz kann Herzen berühren. Führung gelingt dort, wo Technologie endet – im echten Dialog.“

Das Softwareunternehmen SAP vollzieht derzeit eine Wende in der Personalpolitik. Vorstandschef Christian Klein fordert seit einiger Zeit eine „Leistungskultur“ für eine bessere Performance und führt aktuell ein neues System zur Leistungsbewertung mit Kopfnoten ein. Dabei sollen Führungskräfte jetzt auch das persönliche Verhalten, wie beispielsweise die Beziehung zu den Kolleginnen und Kollegen, bewerten. Die Führungskräfte sollen als Coach mit ihren Mitarbeitern einen Dialog zur persönlichen Entwicklung führen und diese fördern und fordern. „Wer nicht überzeugt, landet in der Improvement-Zone“. Aus seiner Sicht erfordert es zukünftig „unermüdlichen Einsatz, hohe Kreativität, anhaltendes Wachstum und eiserne Disziplin“, um zu den Besten zu gehören.



DIGITAL TRANSFORMATION

Ängste von Mitarbeitern durch den zunehmenden Einsatz von KI

Die Ängste sind real und berechtigt – doch sie sind gestaltbar. Gute Führung erkennt: KI ist kein Selbstläufer, sondern ein Transformationsprozess, der Begleitung, Vertrauen und Beteiligung braucht. Führungskräfte, die menschlich, transparent und zukunftsorientiert führen, machen aus Ängsten Herausforderungen und Chancen – und aus Unsicherheit Motivation und Zuversicht. Woher resultieren die aktuellen Unsicherheiten und Ängste bei Mitarbeitern?

1. Angst vor Jobverlust / Arbeitsplatzunsicherheit

- › Sorge, dass Routineaufgaben automatisiert werden und der eigene Job überflüssig wird.
- › Besonders betroffen: Verwaltung, Logistik, Kundenservice, Buchhaltung, Produktion.

2. Verlust von Kontrolle und Autonomie

- › Angst, dass Entscheidungen zunehmend von Algorithmen getroffen werden, nicht von Menschen.
- › Beängstigendes Gefühl, „nur noch Ausführender oder Betroffener“ zu sein, ohne Mitbestimmung und Beteiligung.

3. Überforderung durch technologische Veränderungen

- › Sorge, mit der rasanten Entwicklung nicht Schritt halten zu können.
- › Angst vor „Digital Divide“: Jüngere kommen besser zurecht – ältere bleiben zurück.

4. Datenschutz und Überwachung

- › Angst vor KI als Leistungsüberwachung oder Datenauswertung („gläserner Mitarbeiter“).
- › Unsicherheit, wie persönliche Daten verarbeitet und geschützt werden.

5. Wertverlust der eigenen Fähigkeiten

- › Sorge, dass langjähriges Erfahrungswissen durch KI entwertet wird.
- › Zweifel am eigenen Beitrag: „Bin ich überhaupt noch relevant?“

Sind die Mitarbeiter mit diesen Unsicherheiten alleine gelassen oder wie können Führungskräfte auf diese Ängste reagieren?

Insgesamt ist es wichtig, dass Führungskräfte nicht nur die Technologie im Blick haben, sondern auch die Menschen, die sie benutzen werden. Indem sie Unsicherheiten ernst nehmen und mit empathischer Führung reagieren, können sie den Übergang zur KI-Technologie für alle Beteiligten positiv gestalten. Führungskräfte haben eine entscheidende Rolle dabei, auf diese Ängste zu reagieren und die Mitarbeiter zu unterstützen. Hierzu einige Schritte als moderner Führungscoach:

1. Transparenz statt Verunsicherung leben

- › Offene Kommunikation über geplante KI-Einsätze: Was ändert sich – was nicht?
- › Konkrete Praxisanwendungen aufzeigen, wie KI positiv unterstützt, nicht ersetzt.

2. Aktive Mitarbeiter-Beteiligung statt Betroffenheit

- › Mitarbeiter frühzeitig einbinden: Schulungen, Mitbestimmung bei KI-Projekten.
- › Ängste ernst nehmen, Dialogräume schaffen („KI-Sprechstunden“, Feedbackrunden).

3. Weiterbildung statt Abwertung

- › Qualifizierungsoffensiven starten: Schulungen, Re-Skilling, digitale Kompetenzen.
- › Perspektiven aufzeigen: Welche neuen Rollen bzw. Funktionen entstehen durch KI?

4. Vertrauen statt Kontrolle

- › Keine Überwachung durch KI-Tools ohne klare Regeln und Einbindung.
- › Datenschutz transparent handhaben – und ethische Leitlinien für KI schaffen.

5. Sinn & Wert vermitteln

- › Aufzeigen: KI übernimmt Routine und zeitraubend Standard-Prozessabläufe. Mensch bleibt für Kreativität, Kommunikation, Kritischem Denken, Beziehungsaufbau und Entscheidungsfindung unverzichtbar.
- › Wertschätzung für menschliche Kompetenzen: Empathie, Urteilsvermögen, Teamfähigkeit.

6. Weiterbildung der Führungskräfte zum Führungscoach

- › Stärkung der emotionalen Intelligenz. Führungskräfte können so sensibler auf die emotionalen Bedürfnisse ihrer Teams reagieren und ein Umfeld schaffen, in dem sich jeder sicher fühlt, seine Bedenken zu äußern.
- › Förderung von Selbstreflexion und Eigenverantwortung beim Mitarbeiter, was zur Stärkung des Selbstbewusstseins führt.

Jeder Mitarbeiter hat auch eine Selbstverantwortung und sollte deshalb selbst aktiv werden, um sich den neuen Herausforderungen durch die KI als „Jobkiller“ zu stellen. Und nicht wie gelähmt auf sein Schicksal warten, wie das Kaninchen vor der Schlange. Aber wie kann er seine Möglichkeiten der Veränderung erkennen und konkret umsetzen? Die Basis hierfür ist Selbstreflexion und „Self-Awareness“ – sich seiner selbst bewusst zu sein. Wer sich selbst und seine eigenen Besonderheiten (Ziele, Werte, Fähigkeiten, Talente, Stärken) kennt, kann sich besser dem Wandel der Zeit anpassen und die Veränderung unbeschadet überstehen.

Mitarbeitende sind keine Opfer des Wandels – sondern aktive Gestalter.

Wer heute lernt, reflektiert und vernetzt bleibt, wird morgen gefragt sein. KI verändert Jobs – aber Menschen, die sich verändern können, bleiben unersetzlich. Der erfahrene Businesscoach Elmar Lesch gibt Mitarbeitern folgende Tipps, um selbst aktiv zu werden.

1. Lebenslanges Lernen verinnerlichen

- › Neue Technologien erfordern neue Kompetenzen – das bedeutet: Neugier kultivieren, offen bleiben, stetig weiterbilden.
- › Fokus auf: Digitale Grundkompetenzen, Datenverständnis, KI-Tools kennenlernen.

2. Eigene Stärken ausbauen – Der Mensch kann, was KI nicht kann

- › Trainiere gezielt „menschliche“ Skills wie Kreativität, Empathie, kritisches Denken, Entscheidungen treffen, Kommunikation und Teamwork. Diese Soft Skills werden mit der Automatisierung noch wertvoller.

3. Proaktiv statt passiv – Wandel mitgestalten

- › Engagiere dich bei Change-Prozessen, melde dich für KI-Pilotprojekte oder Schulungen.
- › Zeige Initiative: „Wie kann ich mich aktiv einbringen?“ statt abwarten.

4. Netzwerken und Wissen teilen

- › Suche den Austausch mit Kolleg:innen, Expert:innen, Communities.
- › Gemeinsam lernen bedeutet schneller lernen. Auch Cross-Mentoring bringt neue Perspektiven.

5. Jobprofile der Zukunft kennen

- › Informiere dich, wie dein Berufsfeld sich verändert: Welche neuen Rollen entstehen durch KI? Wo kannst du dich weiterentwickeln?
- › Nutze Fortbildungen gezielt, um dich auf zukunftssichere Aufgaben auszurichten.

6. Eigenverantwortung übernehmen

- › Warte nicht auf Führung oder HR – werde selbst zum Treiber deiner Entwicklung.
- › Stelle dir zwei entscheidende Fragen: „Wie kann ich KI nutzen, um meine Arbeit smarter zu gestalten?“ und „Wo kann ich mich unverzichtbar machen?“

7. Gelassenheit entwickeln

- › Wandel gab es immer – nicht alles wird ersetzt. Nicht jede KI ist ein Jobkiller.
- › Fokussiere dich auf Chancen – mit Wissen, Selbstbewusstsein und Haltung.

Logische Ebenen von Robert Dilts

Die logischen Ebenen nach Robert Dilts sind perfekt, um zu zeigen, wie Mitarbeiter den KI-Wandel aktiv und selbstbestimmt gestalten können – von der Umwelt bis zur Identität (und darüber hinaus).



Hier ist ein Überblick, welche Stufen zielführend sind und was konkret getan werden kann:

1. Umwelt - In welchem Umfeld bewege ich mich?

- › Halte Ausschau nach Chancen, wie KI im eigenen Umfeld genutzt wird.
- › Vernetze dich mit Kolleg:innen, die offen für KI sind.
- › Beobachte Trends, Events, Weiterbildungen in deiner Branche.

2. Verhalten - Was tue ich?

- › Neue Tools ausprobieren (z. B. Chatbots, Automatisierung)
- › Routinen anpassen, KI nutzen zur Effizienzsteigerung
- › Feedback einholen: Was funktioniert gut, was nicht?

3. Fähigkeiten - Wie mache ich es? Welche Skills brauche ich? Wie kann ich besser werden?

- › Weiterbildung: z. B. Datenkompetenz, KI-Grundlagen, digitale Kommunikation
- › Soft Skills stärken: Anpassungsfähigkeit, kritisches Denken, Beziehungsmanagement
- › Lernziele setzen: z. B. 1 Kurs pro Monat, Austausch im Team

4. Werte & Überzeugungen - Warum mache ich das? Was glaube ich über KI und Wandel?

- › Eigene Haltung reflektieren: Sehe ich Chancen und Herausforderungen oder nur Risiken?
- › Werte klären: z. B. Verantwortung, Kollaboration, Vertrauen, Zukunftsfähigkeit
- › Chancen betonen: „KI kann mir helfen, mehr Zeit für Wichtiges und Kreatives zu haben“

5. Identität - Wer bin ich? Wer bin ich in diesem Wandel?

- › Sich als Mitgestalter verstehen, nicht als „Betroffener“ oder Opfer des Wandels
- › Neue Rolle annehmen: z. B. „Ich bin ein Lernender, Innovator, Möglichmacher“
- › Verantwortung und neue Glaubenssätze annehmen: „Ich gestalte meine Entwicklung selbst und proaktiv“ oder „Ich bin zukunftsfähig und lernbereit.“

6. Vision / Sinn - Wofür bin ich da? Was will ich in der Zukunft bewirken?

- › Langfristige Ziele überlegen: Wo will ich mit KI in 3–5 Jahren stehen?
- › Sinn finden: „Wie kann ich durch meine Arbeit Mehrwert schaffen – trotz oder mit KI?“
Wie kann ich meinen Kunden besser helfen? Wie kann ich die Umwelt besser schützen?
- › Projekte initiieren, die dich motivieren und Zukunft mitgestalten. Wo kannst du KI ethisch, verantwortungsvoll einsetzen?

Wer sich auf **allen Ebenen** bewegt – von Umfeld bis Vision – wird zum aktiven Gestalter.
Der Wandel ist nicht „da draußen“ – er beginnt bei dir im Kopf, bei deinen Gedanken.

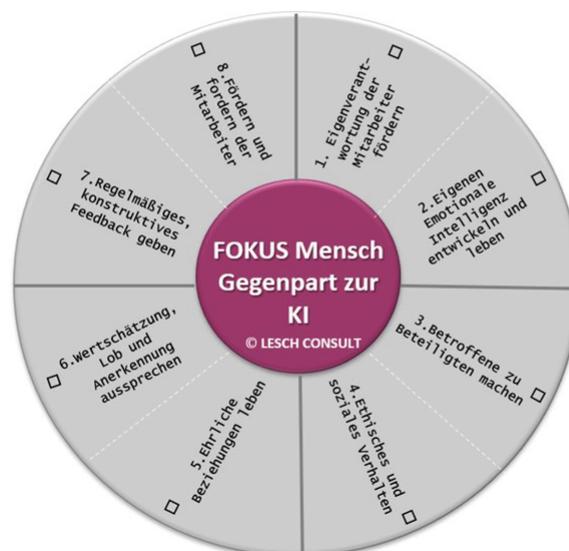
Menschliche Führung als Schlüssel zu Mitarbeiterbindung und Talentgewinnung

Fokus Mensch-Navigator

Das Führungs-Kompassrad: Fokus Mensch

In Zeiten von Fachkräftemangel und zunehmender Wechselbereitschaft ist Mitarbeiterbindung kein Zufall, sondern das Ergebnis gelebter, menschlicher Führung. Wer Talente gewinnen und halten möchte, muss nicht nur überzeugen, sondern auch emotionalisieren – und zwar menschlich, ehrlich und wertschätzend.

Doch welche Fähigkeiten und Verhaltensweisen sind dafür entscheidend?



1. Eigenverantwortung fördern – nicht kontrollieren

Führung bedeutet, Verantwortung abzugeben, nicht zu delegieren. Mitarbeiter, die Vertrauen spüren, übernehmen Verantwortung aus Überzeugung – nicht aus Pflichtgefühl. Das bedeutet: Spielräume gewähren, Fehler zulassen und Lernprozesse begleiten. Eigenverantwortung ist der Nährboden für Engagement und Innovation – nicht Kontrolle.

2. Emotionale Intelligenz als Führungskompetenz

Technik rechnet – der Mensch fühlt. Emotionale Intelligenz ist die Fähigkeit, eigene und fremde Gefühle zu erkennen, zu verstehen und angemessen zu steuern. Ein empathischer Coach erkennt, was sein Team bewegt, hört aktiv zu, schafft Sicherheit und wirkt als emotionaler Resonanzkörper. In einer rationalisierten Arbeitswelt wird emotionale Intelligenz zum entscheidenden Führungstalent.

3. Betroffene zu Beteiligten machen

Mitarbeiter wollen nicht nur wissen, was passiert, sondern aktiv mitgestalten. Wer Entscheidungen gemeinsam vorbereitet und Beteiligung ermöglicht, schafft Identifikation. Menschen unterstützen, was sie mitentwickeln. Diese Einbindung stärkt nicht nur das Teamgefühl, sondern erzeugt Verantwortung und Bindung aus Beteiligung.

4. Ethisches Verhalten als Orientierungsrahmen

Führung braucht heute mehr denn je moralische Integrität. In einer Zeit ethischer Grauzonen durch KI, Datenschutz und Automatisierung erwarten Mitarbeiter klare Werte. Ein empathischer Coach lebt Werte vor, kommuniziert transparent, entscheidet reflektiert – und bietet Orientierung, wo Maschinen keine Antworten geben können. Er interessiert sich für persönlichen Werte seiner Mitarbeiter und versucht sie durch Hilfe zur Selbsthilfe gemeinsam mit seinem Mitarbeiter zu erfüllen.

5. Beziehungen leben – nicht nur verwalten

Menschen folgen Menschen, nicht Funktionen. Echte Beziehungspflege bedeutet, sich für den Menschen hinter der Rolle zu interessieren. Dazu gehören Gespräche auf Augenhöhe, regelmäßiger Austausch und das bewusste Pflegen von Verbindung. Gute Beziehungen im Team fördern nicht nur Leistung, sondern vor allem Zugehörigkeit und Mitarbeiterbindung.

6. Wertschätzung, Lob & Anerkennung als Kulturfaktor

Wertschätzung ist keine Kür, sondern Pflicht. Heute gilt weniger der schwäbische Grundsatz: „Nix gsagt, is gnuch globt“, sondern Lob und Anerkennung sind elementare Grundbedürfnisse – sie fördern Motivation, Selbstvertrauen und Engagement. Moderne Führung erkennt Leistung, würdigt Einsatz und nimmt sich bewusst Zeit für Dank und Lob. In der digitalen Welt bleibt menschliche Anerkennung ein unschätzbare Gut, selbst wenn manche Führungskräfte gleich mit massiven Gehaltsforderungen seitens des Mitarbeiters rechnen.

7. Feedback geben – ehrlich, konstruktiv, entwicklungsorientiert

Feedback ist mehr als Rückmeldung – es ist Entwicklungshilfe. Ein empathischer Führungsoach gibt Feedback wertschätzend und klar, sieht Stärken, benennt Potenziale und unterstützt persönliche Weiterentwicklung. Gleichzeitig ist er offen für Rückmeldungen – auch an sich selbst. Feedback ist kein Monolog, sondern Dialog auf Augenhöhe.

8. Fördern und fordern – Potentiale erkennen und nutzen

Mitarbeiter wollen sich entwickeln. Wer Talente erkennt und individuell fördert, schafft Bindung und Wachstum. Doch fördern bedeutet auch fordern: Ziele setzen, Erwartungen formulieren und Leistung einfordern – stets verbunden mit Unterstützung und Vertrauen.

Fazit: Menschliche Führung ist die Zukunft

In einer Welt, in der Maschinen und Künstliche Intelligenz Prozesse übernehmen, bleibt der Mensch die Seele des Unternehmens. Modernes Führungscoaching ist keine Technikfrage, sondern eine Haltung. Der empathische Führungsoach versteht sich als Menschenentwickler, Beziehungsgestalter und Sinnvermittler. Er ist der Gegenpart zur KI – nicht durch Widerstand, sondern durch das bewusste Einbringen des einzig Unverwechselbaren: Menschlichkeit.

Tipp: In unserem neuen Führungsworkshop „Der moderne Führungsoach“ entwickeln wir die entscheidenden Fähigkeiten und Coaching-Kompetenzen für emotionale Führung der Zukunft.
<https://www.lesch-consult.de/fuehrung-neu-denken-inspirieren-statt-kommandieren/>.

„Menschen folgen nicht modernen künstlichen Systemen, sondern Menschen, die ihnen aktiv zuhören, sie fördern und wertschätzen.“

Checkliste „Der moderne Führungscoach in Zeiten von KI – So nehmen Sie Ihr Arbeiterteam mit“

Führung im KI-Zeitalter braucht mehr Menschlichkeit, nicht weniger. Mit Klarheit, Beteiligung und Vertrauen gelingt der Wandel – und das Team bleibt motiviert, sicher und zukunftsorientiert.

Fähigkeiten und Kompetenzen eines modernen Führungscoach	Bewertung
1. Transparenz schaffen	
> Informiere frühzeitig über geplante KI-Einsätze: Ziele, Vorteile und Nutzen, Auswirkungen. Betroffenheitsanalyse erstellen	<input type="checkbox"/>
> Kommuniziere offen, was sich verändert – und was bleibt.	<input type="checkbox"/>
> Vermeide Fachjargon – verständlich und praxisnah erklären.	<input type="checkbox"/>
2. Ängste ernst nehmen	
> Frage aktiv nach: Welche Sorgen oder Unsicherheiten gibt es im Team?	<input type="checkbox"/>
> Höre zu, ohne zu bewerten – Wertschätzung für jede Rückmeldung zeigen.	<input type="checkbox"/>
> Biete regelmäßige Austauschformate: z. B. „KI-Sprechstunden“ oder Feedbackrunden.	<input type="checkbox"/>
3. Beteiligung ermöglichen	
> Binde Mitarbeitende in KI-Projekte ein: Pilotgruppen, Tests, Ideensammlung.	<input type="checkbox"/>
> Fördere Mitgestaltung: „Wie kann KI dich in deiner Arbeit sinnvoll unterstützen?“	<input type="checkbox"/>
> Kommuniziere Entscheidungen partizipativ und nachvollziehbar.	<input type="checkbox"/>
4. Weiterbildung fördern	
> Biete gezielte Weiterbildungen und Workshops zum Umgang mit KI-Tools an.	<input type="checkbox"/>
> Ermögliche individuelles Lernen: Zeit, Ressourcen, Plattformen.	<input type="checkbox"/>
> Fördere Stärken: Was kann der Mensch besser als KI? (z. B. Kreativität, Beziehung, Entscheidungsfindung, kritisches Denken).	<input type="checkbox"/>
5. Vertrauen und Datenschutz stärken	
> Erkläre, wie Daten genutzt und geschützt werden – transparent und nachvollziehbar.	<input type="checkbox"/>
> Lege offen, wofür KI nicht genutzt wird.	<input type="checkbox"/>
> Etabliere ethische Leitlinien für KI-Nutzung im Team.	<input type="checkbox"/>
6. Wertschätzung zeigen	
> Erkenne die Leistungen deiner Mitarbeiter an (Lob & Anerkennung) – gerade in Veränderungsphasen.	<input type="checkbox"/>
> Vermittle klar: Der soziale Mensch bleibt zentral – KI ist Werkzeug, kein Ersatz.	<input type="checkbox"/>
> Feiere Erfolge beim Lernen und Implementieren neuer Technologien.	<input type="checkbox"/>
7. Zukunft gemeinsam gestalten	
> Zeige Perspektiven auf: Welche neuen Chancen und Rollen entstehen durch KI?	<input type="checkbox"/>
> Fördere eine positive Innovationskultur: Fehler sind Lernchancen.	<input type="checkbox"/>
> Sei als moderner Führungscoach sichtbar, ansprechbar und gestaltend als Vorbild präsent.	<input type="checkbox"/>

Quelle: Businesscoach Elmar Lesch, LESCH CONSULT

Autor



Dipl.-Ing. Kunststofftechnik Elmar Lesch ist Inhaber der Unternehmensberatung für Vertrieb & Potenzialentwicklung LESCH CONSULT in Würzburg. Er ist Businesscoach, Fachjournalist DFJV, Unternehmensberater, Vertriebstrainer. Er arbeitet seit vielen Jahren erfolgreich für marktführende Unternehmen der Bau-/Kunststoff- und Umweltbranche.



LESCH | CONSULT
Unternehmensberatung für Marketing & Vertrieb

Lesch Consult
Mönchsgartenweg 1B
97084 Würzburg
info@lesch-consult.de
www.lesch-consult.de