

Führen in Zeiten von KI

Klarheit statt Kontrollreflex

Für Fach- und Führungskräfte, die ihr Team durch die KI-Ära führen wollen — ohne in Mikromanagement zu rutschen. Kein Tool-Ratgeber, sondern ein Arbeitspapier mit Modell, Führungsfragen, Vorlagen und einer Übung je Kapitel.



Die eigentliche Führungsaufgabe im KI-Zeitalter ist Orientierung — nicht Dauerkontrolle.

Klarheit

Wofür KI genutzt wird — und wofür nicht.

Verantwortung

Entscheidungen bleiben zurechenbar.

Vertrauen

Niemand versteckt, womit er arbeitet.

Nicht die KI führt — du führst

Künstliche Intelligenz verändert nicht nur Tools, Prozesse und Geschwindigkeit. Sie verändert vor allem die Art, **wie Führung wirkt**. Denn sie verschiebt, was dein Team von dir braucht: weniger Antworten, mehr Einordnung.

Viele Führungskräfte reagieren darauf mit einem Reflex — mehr Kontrolle, mehr Abstimmung, mehr Rückversicherung. Verständlich. Aber selten hilfreich. Dieses Papier dreht die Richtung um: vom Kontrollreflex zur Orientierungsleistung.

DER LEITGEDANKE

In Zeiten von KI braucht es nicht vor allem mehr Kontrolle. Es braucht mehr Klarheit — und einen Menschen, der sie gibt.

WAS DICH ERWARTET

- 01 Was gerade wirklich passiert — Zahlen statt Bauchgefühl
- 02 Das Kernproblem: der Kontrollreflex
- 03 Die neue Rolle: Führung als Orientierungsleistung
- 04 Der Orientierungsrahmen — vier Ebenen, die tragen
- 05 Die fünf Führungsfragen im KI-Zeitalter
- 06 Was Mitarbeitende jetzt von dir brauchen
- 07 Warum KI heimlich genutzt wird — und was hilft
- 08 Sprache: die Satzschablone für Klarheit
- 09 Fünf Fehler in der Führungskommunikation
- 10 Drei Arbeitsblätter, Checkliste und Transfer

Was gerade wirklich passiert

Vier Befunde aus aktuellen Erhebungen. Sie beschreiben kein Zukunftsszenario, sondern den Arbeitsalltag deines Teams — heute.

45%

SCHATTEN-NUTZUNG

der Beschäftigten nutzen KI auf Firmengeräten. Vor einem Jahr waren es 15 %. Zwei Drittel davon über private Accounts.

40%

NACHARBEIT

haben im letzten Monat KI-Output erhalten, der professionell aussah, aber keine Substanz hatte — und nachgearbeitet werden musste.

95%

OHNE MESSBAREN EFFEKT

der Organisationen berichten bislang von keinem messbaren Effekt ihrer KI-Investitionen auf das Geschäftsergebnis.

Art. 4

PFLICHT SEIT 2025

Die EU-KI-Verordnung verlangt ausreichende KI-Kompetenz im Unternehmen. Durchgesetzt wird sie seit August 2026.

Quellen: Verizon DBIR 2026 · BetterUp Labs & Stanford Social Media Lab in der Harvard Business Review · MIT Media Lab · Verordnung (EU) 2024/1689.

WAS DAS FÜR DICH HEISST

Die Technologie ist längst im Team. Was fehlt, ist meistens nicht das Tool — sondern der Rahmen, in dem es benutzt wird. Genau den setzt du.

Der Kontrollreflex

KI erhöht die Geschwindigkeit. Und Geschwindigkeit ohne Führung erzeugt Unsicherheit. Wenn Führung sich davon bedroht fühlt, entsteht ein Muster, das fast überall gleich aussieht.

Der Reflex

Was viele zuerst tun:

- mehr Kontrolle
- mehr Rückversicherung
- mehr Abstimmung
- mehr Skepsis
- mehr Regeldruck

Der Bedarf

Was tatsächlich gebraucht wird:

- mehr Klarheit
- mehr Orientierung
- bessere Fragen
- saubere Kommunikation
- menschliche Einordnung

MERKE

Zu viel Kontrolle macht Teams nicht sicherer. Sondern abhängiger, langsamer und passiver.

► Übung · Der ehrliche Blick

Nimm dir zwei Minuten und notiere drei Situationen der letzten Woche, in denen du kontrolliert hast. Schreibe hinter jede: Ging es um Qualität — oder um deine eigene Sicherheit? Eine Antwort pro Situation, ohne Kommentar.

VIER ANZEICHEN, DASS DER REFLEX BEI EUCH LÄUFT

- Jedes Ergebnis wird misstrauisch zerlegt
- Niemand traut sich mehr zu experimentieren
- Innovation wird durch Absicherung ersetzt

Führung als Orientierungsleistung

Früher war Führung stark mit Antworten verbunden: entscheiden, vorgeben, kontrollieren, bewerten, freigeben. Heute wird etwas anderes wichtiger.

Antworten geben

Orientierung geben



KONKRET HEISST DAS

- **Kontext geben** — wozu das Ganze dient
- **Prioritäten klären** — was zuerst gilt
- **Qualität definieren** — woran ihr sie erkennt
- **Verantwortung einfordern** — wer geradesteht
- **Unsicherheit einordnen** — statt sie zu übergehen

Bisher

Führung als Instanz

Du wusstest im Zweifel mehr als dein Team. Kontrolle war das Werkzeug, mit dem du Qualität gesichert hast.

Jetzt

Führung als Rahmen

Inhalte entstehen in Sekunden — auch ohne dich. Dein Beitrag ist die Einordnung.

► Übung · Eine Minute Kontext

Wähle eine laufende Aufgabe in deinem Team. Formuliere in einer Minute laut, wozu sie dient, woran gute Qualität erkennbar ist und wer entscheidet. Wiederhole es, bis du ohne Nachdenken durchkommst.

Der Orientierungsrahmen

Vier Ebenen. Sie bauen aufeinander auf und lassen sich einzeln nachziehen. Wo dein Team ins Rutschen kommt, fehlt fast immer eine davon.

Innen

Außen

01

Klarheit

Wofür ihr KI nutzt
— und wofür
bewusst nicht.

02

Leitplanken

Welche Daten
tabu sind und wo
Freiräume
beginnen.

03

Qualität

Woran ihr gute
Ergebnisse
gemeinsam
erkennt.

04

Verantwortung

Wer am Ende
geradesteht —
und ab wann.

DIE REIHENFOLGE ZÄHLT

Leitplanken ohne Klarheit wirken wie Verbote. Qualitätsmaßstäbe ohne Leitplanken wirken wie Willkür. Und Verantwortung ohne die ersten drei Ebenen lässt sich niemand freiwillig geben.

► Übung · Standortbestimmung

Gib jeder der vier Ebenen einen Wert von 1 bis 10 für dein Team. Die niedrigste Ebene ist dein nächstes Thema — nicht die, die dir am meisten Spaß macht.

SO ARBEITEST DU MIT DEM RAHMEN

- **Eine Ebene pro Monat** — nicht alle vier auf einmal
- **Immer schriftlich** — was nur gesagt wurde, gilt nicht
- **Immer gemeinsam** — Regeln vom Schreibtisch werden ignoriert
- **Immer mit Datum** — wann ihr das nächste Mal draufschaut

Klarheit

Klarheit ist keine Ansage, sondern eine Liste. Zwei Listen, genau genommen. Sie kosten dich zwanzig Minuten und ersparen deinem Team monatelanges Raten.

Dafür nutzen wir KI

- Strukturierung von Inhalten
- Formulierung erster Entwürfe
- Recherchevorbereitung
- Zusammenfassungen
- Vorbereitung schwieriger Gespräche

Dafür bewusst nicht

- vertrauliche Kundendaten
- unreflektierte Freigaben
- finale Entscheidungen
- ungeprüfte Faktenweitergabe
- Kommunikation ohne menschliche Prüfung

MERKE

Auch ein klares Nein schafft Sicherheit. Unklarheit schafft nur Gespräche hinter deinem Rücken.

► Übung · Drei und drei

Schreibe drei erlaubte Einsatzfelder und drei rote Linien auf — in ganzen Sätzen, nicht in Stichworten. Lies sie im nächsten Teammeeting vor. Wenn eine Zeile Nachfragen auslöst, war sie noch nicht klar genug.

DER HÄUFIGSTE FEHLER

Die meisten formulieren nur die Verbotsliste. Dann klingt KI nach Risiko statt nach Werkzeug — und wer sie trotzdem nutzt, fühlt sich ertappt. Schreibe die Erlaubnisliste zuerst.

Leitplanken

Leitplanken sind keine Verbote. Sie sind der Grund, warum jemand überhaupt Gas geben kann. Wer nicht weiß, wo die Straße aufhört, fährt langsam — oder heimlich.

Eng

Zu viel Regel

Jede Nutzung muss einzeln erklärt werden.
Ergebnis: Niemand experimentiert mehr,
Verantwortung wandert nach oben zurück.

Weit

Zu wenig Regel

Jeder entwickelt seinen eigenen Umgang.
Ergebnis: unterschiedliche Qualität, unklare
Haftung, wachsendes Unbehagen.

DER MASSSTAB

Eine gute Leitplanke beschreibt, was erlaubt ist — nicht nur, was verboten ist. Sie passt auf eine Seite und ist ohne Rückfrage anwendbar.

VIER FRAGEN, DIE DEINE LEITPLANKEN BEANTWORTEN

- Wofür darf KI im Team genutzt werden?
- Welche Daten sind tabu — ausnahmslos?
- Welche Ergebnisse müssen geprüft werden, bevor sie rausgehen?
- Wo beginnt Eigenverantwortung, wo endet sie?

► Übung · Der Ein-Seiten-Test

Bringe eure Leitplanken auf eine Seite. Gib sie einer Person, die nicht dabei war, und lass sie erklären, was erlaubt ist. Was sie nicht wiedergeben kann, ist noch keine Leitplanke.

Qualität

Ohne gemeinsamen Maßstab gewinnt automatisch das Tempo. Genau daraus entsteht Output, der professionell aussieht und trotzdem niemanden weiterbringt.

Sechs Prüffragen für jedes Ergebnis

- Ist es verständlich?
- Ist es korrekt?
- Ist es relevant?
- Ist es adressatengerecht?
- Ist es anschlussfähig?
- Ist es glaubwürdig?

DER SATZ FÜR DEIN TEAM

Wir prüfen nicht, ob KI genutzt wurde. Wir prüfen, wie gut das Ergebnis ist.



Maßstäbe wirken erst, wenn sie sichtbar sind.

► Übung · Die Freigabefrage

Die kürzeste Qualitätsfrage lautet: „Ist das nur schnell — oder wirklich gut?“ Stelle sie eine Woche lang vor jeder Freigabe, laut und sichtbar. Danach fragst du dein Team, was sich verändert hat.

WAS EIN MASSSTAB KONKRET SPART

Erhebungen beziffern den Aufwand für nachgebesserten KI-Output auf rund anderthalb Arbeitswochen pro Person und Jahr — und wer ihn verschickt hat, verliert an Vertrauen.

Verantwortung

KI liefert Vorschläge. Verantwortung bleibt menschlich. Das klingt selbstverständlich — und wird trotzdem täglich verschoben, meist unbemerkt.

WO VERANTWORTUNG LEISE ABWANDERT

- **An das Tool** — „das hat die KI so vorgeschlagen“
- **Nach oben** — jede Entscheidung wird zurückdelegiert
- **In die Anonymität** — niemand hat es final geprüft
- **In die Geschwindigkeit** — für Prüfung war keine Zeit

DIE GEGENBEWEGUNG

Verantwortung entsteht nicht durch Ansage, sondern durch Zurechenbarkeit. Wenn klar ist, wer freigibt, prüft diese Person auch. Wenn es offen bleibt, prüft niemand.

Zwei Sätze, die tragen

„Bitte mache kenntlich, wo KI dich unterstützt hat.“

„Die finale Verantwortung liegt immer beim Menschen.“

Was sie bewirken

Kennzeichnung nimmt der KI-Nutzung das Heimliche. Und der Satz zur Verantwortung beendet die Diskussion, bevor sie beginnt.

► Übung · Namen an die Freigabe

Nimm die drei wichtigsten Ergebnistypen deines Teams. Schreibe zu jedem einen Namen — die Person, die final freigibt. Kein Gremium, keine Rolle. Ein Name.

Fragen statt Ansagen

Statt sofort Antworten zu liefern, helfen fünf Fragen. Sie sind so gebaut, dass du sie in jedem Meeting stellen kannst — ohne KI-Expertin oder -Experte zu sein.

Frage 01

Wofür nutzen wir KI konkret?

Nicht abstrakt, sondern an echten Aufgaben. Wer keine Beispiele nennen kann, hat noch keine Praxis.

- Textentwürfe und erste Fassungen
- Strukturierung großer Themen
- Recherchevorbereitung und Zusammenfassungen

Frage 02

Wofür nutzen wir KI bewusst nicht?

Auch das schafft Sicherheit — oft mehr als jede Erlaubnis.

- keine sensiblen Daten
- keine finalen Entscheidungen
- keine ungeprüften Fakten

Frage 03

Woran erkennen wir Qualität?

Ohne Antwort auf diese Frage gewinnt in jedem Zweifelsfall das Tempo. Mit Antwort gewinnt der Maßstab.

Verantwortung und Sprache

Frage 04

Wer trägt am Ende Verantwortung?

KI liefert Vorschläge. Menschen liefern Entscheidungen. Solange diese Grenze unausgesprochen bleibt, verschiebt sie sich — immer in Richtung Maschine.

Frage 05

Wie sprechen wir im Team über gute Nutzung?

Nicht nur technisch. Vor allem kulturell. Vier Fragen für die nächste Teamrunde:

- Was funktioniert bei euch richtig gut?
- Was irritiert oder nervt?
- Wo spart KI euch echte Zeit?
- Wo werdet ihr spürbar besser?

DER EFFEKT

Diese fünf Fragen kosten dich eine halbe Stunde im Monat — und verhindern, dass sich in deinem Team fünf verschiedene Strategien bilden.

► Übung · Eine Frage pro Woche

Nimm dir für die nächsten fünf Wochen je eine Frage vor. Stelle sie zu Beginn des Teammeetings und notiere eine Erkenntnis. Danach hast du eure Standortbestimmung — ohne Workshop.

ERWARTUNG

Was dein Team jetzt braucht

In Phasen technologischer Veränderung brauchen Menschen nicht vor allem Tools. Sie brauchen **Sicherheit im Denken und Handeln.**

Was hilft

- klare Erwartungen
- verständliche Leitplanken
- erlaubte Experimentierräume
- eine saubere Fehlerkultur
- Sprache für Chancen und Risiken

Was schadet

- diffuse Warnungen
- pauschale Verbote
- technisches Halbwissen in Führungsform
- reine Begeisterungsparenen
- ständig wechselnde Ansagen

MERKSATZ

**Nicht jede Führungskraft muss KI-Expertin sein.
Aber jede Führungskraft muss Orientierung
geben können.**



► Übung · Die Rückfrage

Frage drei Personen aus deinem Team einzeln: „Was würdest du gern zu KI von mir hören, was du bisher nicht gehört hast?“ Notiere die Antworten wörtlich. Widersprich nicht.

Warum KI heimlich genutzt wird

Ein Großteil der KI-Nutzung findet ohne Wissen der Führung statt. Interessant ist der Befund dahinter: In Erhebungen umgehen **Führungskräfte die Regeln häufiger als ihre Teams**.

DIE DREI GRÜNDE — FAST IMMER DIESELBEN

- **Unklarheit** — niemand weiß genau, was erlaubt ist
- **Angst** — wer KI nutzt, könnte als ersetzbar gelten
- **Tempo** — der offizielle Weg dauert länger

DER DENKFEHLER

Heimliche Nutzung ist selten ein Disziplin-, sondern ein Klarheitsproblem. Verbote verschieben sie nur tiefer in den Schatten.



Was nicht wirkt

Kontrollen, Sperrlisten und Appelle. Sie senken die Sichtbarkeit, nicht die Nutzung.

Was wirkt

Erlaubte Wege, benannte Grenzen — und eine Führungskraft, die offen sagt, wo sie selbst KI nutzt.

► Übung · Geh voran

Erzähle im nächsten Teammeeting, wofür du selbst KI nutzt — und wo bewusst nicht. Wer als Erste offenlegt, erlaubt es allen anderen.

Der Satz, der Klarheit schafft

Viele Führungskräfte wissen inhaltlich genau, was sie wollen — und formulieren es zu unklar. Diese Schablone löst das in drei Zeilen.

Satzschablone

„KI kann uns bei _____ helfen.

Wichtig ist mir, dass wir dabei _____ nicht verlieren.

Entscheidend bleibt für mich, dass _____.“

Beispiel

„KI kann uns bei Entwürfen und Strukturierung helfen.

Wichtig ist mir, dass wir dabei Klarheit und Sorgfalt nicht verlieren.

Entscheidend bleibt für mich, dass Verantwortung und Freigabe immer beim Menschen liegen.“

WARUM DAS FUNKTIONIERT

Der Satz benennt Nutzen, Grenze und Prinzip — in dieser Reihenfolge. Er warnt nicht und er hypt nicht. Genau deshalb bleibt er hängen.

► Übung · Deine drei Zeilen

Fülle die Schablone für dein Team aus und sprich sie laut. Wenn du beim Lesen stolperst, ist eine der drei Zeilen noch nicht deine. Formuliere sie um, bis alle drei ohne Anlauf sitzen.

Fünf Fehler, die Orientierung kosten

Fehler 01**Nur warnen**

„Passt bloß auf.“ — schafft Unsicherheit, aber keine Orientierung.

Fehler 02**Nur hypen**

„Damit wird alles leichter.“ — erzeugt Druck und Oberflächlichkeit.

Fehler 03**Zu technisch führen**

Tool-Features statt Führungsfragen.

Fehler 04**Keine Standards**

Jeder entwickelt seinen eigenen Umgang.

Fehler 05**Verantwortung an das Tool abgeben**

Der gefährlichste der fünf, weil er sich wie Modernität anfühlt. Professionelle Führung bleibt verantwortlich.

DER IMPULS

Sprich weniger über das Tool. Sprich mehr über Qualität, Verantwortung und Klarheit.

► Übung · Der Selbsttest

Geh deine letzten drei Äußerungen zum Thema KI durch. Ordne jede einem der fünf Fehler zu — oder hake sie ab.

Der Mensch ist die Botschaft

Wenn Inhalte in Sekunden entstehen, verliert Inhalt seinen Sonderstatus. Was bleibt, ist die Person, die ihn einordnet: wie sie auftritt, wie klar sie spricht, wie ruhig sie unter Druck bleibt. Genau hier verschiebt sich der Wettbewerbsvorteil — zu dem, was Werkzeuge nicht liefern können.



Präsenz im Moment — Wirkung mit System.

LEITSATZ

Ich wirke, weil ich präsent bin — nicht, weil ich perfekt bin.

Drei Eigenschaften entscheiden darüber, ob jemand Orientierung geben kann. Keine davon lässt sich automatisieren.

01

Klarheit

Eine Botschaft, die auch ohne Folie steht.

02

Präsenz

Wirklich da sein — schon bevor das erste Wort fällt.

03

Haltung

Eine Position vertreten, auch wenn sie unbequem ist.

► Übung · Drei Minuten ohne Skript

Nimm dich mit dem Handy auf und sprich drei Minuten frei darüber, wie ihr im Team mit KI umgeht. Kein Skript, kein Schnitt. Beim Ansehen findest du genau eine Sache, die du änderst.

Führungsreflexion

Kontrolle oder Klarheit? Beantworte die fünf Fragen spontan — der erste Gedanke ist meistens der ehrlichste.

AUFGABE

01 Wo reagiere ich auf KI eher mit Skepsis als mit Struktur?

02 Wo kontrolliere ich, obwohl Klarheit hilfreicher wäre?

03 Wo fehlt meinem Team Orientierung?

04 Welche Unsicherheit spreche ich bisher nicht aus?

05 Welche Spielregel müsste ich klarer formulieren?

TRANSFER

Markiere danach genau drei Dinge: ein Thema, das du sofort ansprichst · eine Regel, die deinem Team helfen würde · eine Formulierung, mit der du mehr Orientierung gibst.

Team-Check

Bewertet gemeinsam auf einer Skala von 1 bis 10. Jede Person kreuzt still an, danach vergleicht ihr. Die Spannweite ist interessanter als der Mittelwert.

Aussage

1

10

Wir wissen, wofür wir KI sinnvoll nutzen.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wir kennen unsere Grenzen im Umgang mit KI.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wir haben gemeinsame Qualitätsmaßstäbe.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wir sprechen offen über Chancen und Risiken.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wir übernehmen Verantwortung für Ergebnisse.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Niemand bei uns muss KI-Nutzung verstecken.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Auswertung

Alles unter 7 bedeutet Klärungsbedarf. Beginne mit dem niedrigsten Wert.

Spannweite

Weit auseinanderliegende Antworten zeigen: Es fehlt eine gemeinsame Sprache.

Leitfrage

Was braucht unser Team hier nicht technisch, sondern kommunikativ?

► Übung · Die zwei niedrigsten Werte

Nehmt die beiden niedrigsten Aussagen und formuliert je einen Satz, der sie in drei Monaten wahr macht. Ein Satz, eine Verantwortliche, ein Datum.



Eure Leitplanken

Die Vorlage für euer Team. Füllt sie gemeinsam aus, nicht allein am Schreibtisch — und hängt das Ergebnis sichtbar auf.

01 Dafür nutzen wir KI

02 Dafür nutzen wir KI bewusst nicht

03 Diese Qualitätsstandards gelten bei uns

04 Das bleibt immer menschliche Verantwortung

05 So sprechen wir im Team über gute Nutzung

DANACH

Datiert und unterschreibt das Blatt — von allen, nicht nur von dir. Und setzt jetzt schon den Termin, an dem ihr es das erste Mal überprüft.

Vier Impulse für deinen Alltag

Kein Workshop nötig. Diese vier Impulse passen in Formate, die es bei euch bereits gibt.

Im Teammeeting

Die Ortsbestimmung

„Wo unterstützt KI uns wirklich — und wo müssen wir bewusst menschlich bleiben?“

Im 1:1-Gespräch

Die persönliche Frage

„Wo hilft dir KI gerade — und wo macht sie dich eher unsicher?“

Im Workshop

Die gemeinsame Regel

Formuliert zu dritt drei Teamregeln.
Zeitraumen: zwanzig Minuten.

In der Kommunikation

Die Verschiebung

Weniger über das Tool. Mehr über Qualität, Verantwortung und Klarheit.



DER RHYTHMUS

Ein Impuls pro Monat reicht. Vier Monate später hat dein Team eine gemeinsame Sprache für KI — ohne dass eine einzige Schulung stattgefunden hat.

► Übung · Setze einen Termin

Trage jetzt einen der vier Impulse in deinen Kalender ein — mit Datum und Format. Ein Termin, der steht, ist der Unterschied zwischen Vorsatz und Praxis.

CHECKLISTE

Bist du bereit, Orientierung zu geben?

Vier Bereiche, sechzehn Fragen. Was du nicht ankreuzen kannst, ist dein nächster Schritt.

Klarheit

- ☒ Drei Einsatzfelder sind benannt
- ☒ Drei rote Linien sind benannt
- ☒ Beide Listen kennt das ganze Team
- ☒ Sie passen auf eine Seite

Leitplanken

- ☒ Tabu-Daten sind eindeutig definiert
- ☒ Prüfpflichten sind geregelt
- ☒ Freiräume sind ausdrücklich erlaubt
- ☒ Eine Außenstehende könnte sie erklären

Qualität

- ☒ Wir haben gemeinsame Maßstäbe
- ☒ Die Freigabefrage ist etabliert
- ☒ Wir prüfen Ergebnisse, nicht Nutzung
- ☒ Nacharbeit ist Thema, nicht Tabu

Verantwortung

- ☒ Zu jeder Freigabe gehört ein Name
- ☒ KI-Unterstützung wird kenntlich gemacht
- ☒ Ich lege meine eigene Nutzung offen
- ☒ Niemand muss etwas verstecken

AUSWERTUNG

Zwölf und mehr Haken: Du gibst bereits Orientierung. Unter acht: Fang bei Klarheit an — die anderen drei Bereiche folgen fast von allein.

DIE ESSENZ

Führung gibt Orientierung

KI verändert Führung nicht deshalb, weil Maschinen intelligenter werden. Sondern weil Menschen mehr Orientierung brauchen.

Die Aufgabe lautet nicht

- alles selbst kontrollieren
- jede Nutzung überwachen
- jede Antwort besser wissen

Sondern

- Klarheit schaffen
- Rahmen setzen
- Verantwortung stärken
- Qualität einfordern

DIE GANZE BEWEGUNG IN DREI WORTEN

Klarheit statt Kontrolle

Alles andere in diesem Papier ist nur der Weg dorthin

DREI FRAGEN ZUM MITNEHMEN

- Wo braucht mein Team gerade mehr Klarheit als Kontrolle?
- Welche Leitplanke kann ich diese Woche formulieren?
- Wie spreche ich über KI, dass Sicherheit und Entwicklung gleichzeitig möglich werden?

New Era of Presence

New Era of Presence entwickelt Kommunikation dort, wo sie entsteht: im Menschen. Gegründet von **Tim Christopher Gasse** — ehemaliger Journalist und Moderator, Gründer und bis 2024 Geschäftsführer der Rhetorikhelden.

Gerade in der KI-Ära arbeiten wir an der Ebene darunter: Präsenz, Klarheit und innere Führung.



Der alte Weg

Ein Thema, ein bis drei Tage, danach kaum Zeit zum Üben.
Gearbeitet wird an Situationen — nicht an dir.

Der NEOP-Weg

Learning Journeys: Entwicklung über Zeit, mit Raum für Reflexion, Übung und echtes Feedback.

DER LEITSATZ

Wir trainieren Menschen. Und keine Situationen.

WORAN WIR IN DER KI-ÄRA ARBEITEN

01

Innere Führung

Ruhig bleiben, wenn
Tempo und Unsicherheit
gleichzeitig steigen.

02

Klare Sprache

Komplexes so sagen, dass
Menschen folgen können
— ohne Folie.

03

Echte Präsenz

Wirken, weil du da bist —
nicht, weil du perfekt
vorbereitet bist.

SO GEHT ES WEITER

Drei Wege zu mehr Orientierung

Kein Einzeltraining von der Stange, sondern Entwicklung über Zeit — passend zu deiner Rolle und deinem Ziel.

 PRESENCE AND PERFORMANCE LAB	 SPEAKING LEADERS	 THE NEW SPEAKER CODE
Wirkung mit System Presence & Performance Lab Systematisches Kommunikationstraining für Fach- und Führungskräfte — mit Live-Calls und SELFIE-Coaching.	Executive Mentoring Speaking Leaders 1:1-Mentoring für souveräne Kommunikation als Geschäftsführung oder C-Level.	Inhouse-Ausbildung The New Speaker Code Speaker-Ausbildung im Unternehmen. Für Teams, die Orientierung nach innen und außen geben.

WAS DAS MIT DIESEM PAPIER ZU TUN HAT

Klarheit, Leitplanken, Qualität und Verantwortung lassen sich aufschreiben. Spürbar werden sie erst, wenn du sie aussprichst — vor deinem Team, unter Druck, ohne Skript.

WELCHER WEG PASST ZU DIR?

- **Du führst ein Team** — Presence & Performance Lab
- **Du entscheidest auf C-Level** — Speaking Leaders
- **Du willst dein Unternehmen befähigen** — The New Speaker Code

Vom Rahmen zur Wirkung

Der Rahmen steht jetzt auf Papier. Wirksam wird er in dem Moment, in dem du ihn aussprichst — wenn dein Team fragt, wenn es unbequem wird, wenn kein Skript hilft. Genau das lässt sich üben. Lass uns unverbindlich schauen, was zu dir passt.



Wir sprechen persönlich mit dir

Malena Gahr und Natalie Bertram — deine Ansprechpartnerinnen für Termine, Programme und Inhouse-Anfragen.

Erstgespräch buchen

PRESENCE ACADEMY

Unsere E-Learning-Plattform begleitet jedes Programm zwischen den Terminen: Videoimpulse, Übungen und deine eigenen Aufnahmen an einem Ort — jederzeit abrufbar.

TELEFON

0800 / 88 111 80

WEBSEITE

neweraofpresence.de

E-MAIL

info@neop-consulting.de