MODULBESCHREIBUNG

Verordnete KI: vom Schock zur Akzeptanz

Adaptives Modul | ~20 min

Mehr als zwei von drei europäischen Beschäftigten fürchten angesichts der KI um ihren Arbeitsplatz. KI wird oft verordnet statt gewählt: Die Einführung stockt weniger am Tool als an dem, was die Anwender durchleben. Statt die Nutzung anzupreisen, greift das Modul in jeder Etappe auf, was in den Teams gesagt wird. Es gibt Rat für Führungskräfte wie für Teammitglieder und reicht bis zu den Fragen an jemanden, der sich in dem Beruf, den die KI neu formt, nicht mehr wiederfindet.

LERNZIELE

01 Leugnen und danach Wut als normale Schutzmechanismen gegenüber der KI erkennen, nicht als mangelnde Professionalität.

02 Diesen ersten Widerstand durchstehen: informieren und zuhören, ohne zu schnell zu beruhigen, und sich trauen, die eigenen Sorgen auszusprechen, statt sie zu verschweigen.

03 In der neutralen Zone nach William Bridges bleiben, ohne vor ihr zu fliehen, und diese Zwischenzeit nutzen, um KI-Anwendungen zu testen.

04 Die neuen Anwendungen festigen, wenn die Energie zurückkehrt: anerkennen, was schon funktioniert, und es von den Vorreitern im Team weitergeben lassen.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, die KI in ihrem Team einführen, und Mitarbeitende, die sich im eigenen Tempo ein Tool aneignen wollen, das sie nicht gewählt haben.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1. **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.
2. **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.
3. **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.
4. **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.
5. **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Seit die KI die Antworten an die Kunden verfasst, gibt Jorge, Berater, Texte frei, statt selbst zu antworten, und fühlt sich weit weg von den Kunden. Seine Kollegen sorgen sich an der Kaffeemaschine darüber, aber nie in der Besprechung. Die Abteilungsbesprechung findet heute Morgen statt. Was sollte Jorge tun?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Neutrale Zone / Neubeginn – William Bridges (amerikanischer Berater für Übergangsprozesse in Organisationen), Bridges' Transition Model
- Trauerphasen (Leugnen, Wut, Verhandeln, Schwungverlust, Akzeptanz, Integration) – angelehnt an das Kübler-Ross-Modell, übertragen auf Veränderungen in Organisationen

QUELLEN & REFERENZEN

- William Bridges – Begründer des „Bridges' Transition Model" (Ende, neutrale Zone, Neubeginn), dokumentiert von Referenzorganisationen wie Prosci
- ManpowerGroup, Global Talent Barometer 2026 – 43 % der Beschäftigten fürchten, dass die Automatisierung ihre Stelle innerhalb von zwei Jahren ersetzt, obwohl sich 89 % für ihre heutige Stelle kompetent fühlen
- Stouten, Rousseau & De Cremer (2018) – Synthese der Erfolgsfaktoren von Veränderung
- University of Melbourne & KPMG (2025) – Vertrauen, Überprüfung und KI-Nutzung am Arbeitsplatz

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 31.10.2026