

WERK WANDEL

Zeitschrift für angewandte
Arbeitswissenschaft

01 | Februar 2025

Vordenker › Jörg Bienert, KI Bundesverband,
fordert Digitalministerium

Arbeitswelt vor Ort › MotionMiners optimiert
Arbeitsabläufe › Emotionale und Künstliche
Intelligenz › KI in Unternehmen entfesseln

Wissenschaft direkt › GenAI im Wissens-
management › KI als Chance für geringer
Qualifizierte › Fraunhofer FIT: GenAI in den
Arbeitsalltag integrieren › WIN:A – KMU
in KI mitnehmen

Arbeitswelt gestalten › Innovationscampus
AI Village › Chatbots in der Ausbildung

Kurzweiliges › Generativer Nonsens

SCHWERPUNKTAUSGABE

Künstliche Intelligenz



Inhalt



04

Editorial

ifaa-Direktor
Sascha Stowasser →



05

Arbeitswelt in Bildern

Der erste Assistent für das Engineering
im industriellen Umfeld auf Basis
generativer KI →



06

Faktencheck Maschinenwelt

Cloud Computing →

07



Menschen im Fokus

Auf Du und Du mit einem Chatbot →

10



Unternehmensporträt

Bopparder Maschinenbaugesellschaft
(BOMAG GmbH) →

13



Vordenker

Jörg Bienert über Chancen
und Hemmnisse bei der
Einführung von KI und seine
Wünsche an eine neue
Bundesregierung. →

20

Newsticker

Aktuelles von Arbeitswelt
bis Wirtschaft →

22



Arbeitswelt vor Ort

Wie KI manuelle Arbeitsprozesse
optimieren kann →

Wie Künstliche Intelligenz Teams in der
Arbeitswelt neu strukturiert →

Unleash AI →

39

Kurz gesagt

Zitate zu KI & Co. — Meinungen
vor der Bundestagswahl 2025 →

40



Wissenschaft direkt

Einsatzpotenziale Generativer KI im Wissensmanagement →

Analyse und Strukturierung von Arbeitsaufgaben als Grundlage für die Unterstützung durch KI →

Generative Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt →

Wissens- und Innovations-Netzwerk: Arbeitsforschung →

57



Zukunftsgespräch

»Supermarkt für Daten, KI-Modelle und Apps« →

62

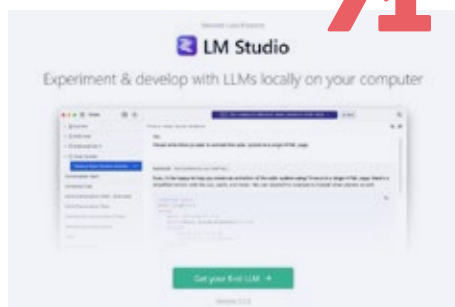


Arbeitswelt gestalten

Innovationscampus AI Village: Künstliche Intelligenz für KMU →

KI-Chatbots in der Ausbildung →

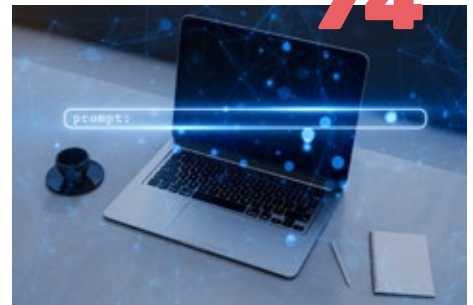
71



Angeschaut

LM Studio: Software getestet von Sebastian Terstegen →

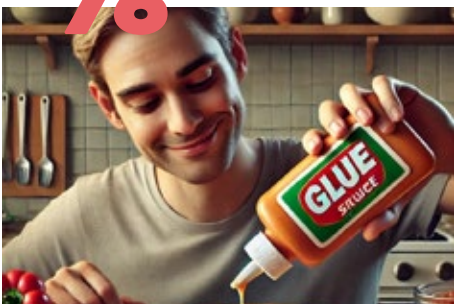
74



Frag das ifaa

Prompt zum guten Prompt →

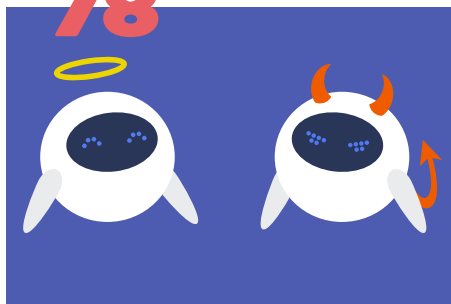
76



Kurzweiliges

Generativer Nonsense →

78



Der O-Ton

KI zwischen Euphorie und Skepsis →

80

Veranstaltungen →

82

Impressum →

Arbeitswelt vor Ort

Wie Künstliche Intelligenz Teams in der Arbeitswelt neu strukturiert

Emotionale Intelligenz (EI) ist auf dem Weg in die Zukunft mit KI unverzichtbar —
dabei hilft das appbasierte Persönlichkeitsmodell Mind Codex®



Künstliche Intelligenz (KI) verändert unsere Arbeitswelt in vielerlei Hinsicht. Während Technologie früher vor allem sich wiederholende Tätigkeiten automatisierte, nimmt KI immer mehr Einfluss auf die Organisation und Arbeitsabläufe von Teams. Sowohl deren Struktur als auch Führungswerkzeuge erfahren einen Veränderungsprozess, der in vielen Bereichen mehr Freiheit in der Arbeitsgestaltung zulässt. Routineaufgaben werden leichter, Führen auf Distanz wird persönlicher, neue Arbeitsmodelle wie Workation (Kombination von Urlaub und Arbeit) werden den neuen Bedürfnissen der Teammitglieder gerecht. Bei alldem ist Selbst- und Menschenkenntnis wichtiger denn je – nicht nur für Führungskräfte, sondern auch für ihre Teams.

Mit [Joshua Friedrich](#), Head of Research and Innovation bei [quatec IT-Dienstleistungen GmbH](#), haben wir darüber reflektiert, was die emotionale Intelligenz im Verhältnis zur Künstlichen Intelligenz zu bieten hat. Die Ergebnisse zeigt die nachfolgende Gegenüberstellung. Diese Reflexion macht deutlich, dass das Zusammenspiel von EI und KI notwendig und wertvoll ist.

KI erfordert emotionale Intelligenz

Teams werden mit dem Einsatz von KI in der Arbeitswelt nicht nur strukturell, sondern auch psychologisch beeinflusst. Verbesserungen in

Kompetenzen der emotionalen Intelligenz (EI)	Kompetenzen der Künstlichen Intelligenz (KI)
Selbstwahrnehmung: Erkennen und Verstehen der eigenen Emotionen	Datenverarbeitung: Analyse großer Datenmengen in kürzester Zeit
Selbstregulation: Kontrolle über impulsive Reaktionen und Emotionen	Automatisierung: effiziente Durchführung repetitiver Aufgaben
Empathie: Erkennen und Verstehen der Emotionen und Bedürfnisse anderer	Machine Learning: Lernen und Anpassen auf Basis von Daten
Beziehungsmanagement: Aufbau und Pflege zwischenmenschlicher Beziehungen	Präzision und Konsistenz: Hochqualitative und wiederholbare Ausführung
Soziale Wahrnehmung: Deutung sozialer Signale wie Mimik, Tonfall und Körpersprache	Echtzeitanalyse: schnelle Verarbeitung und Reaktion auf aktuelle Daten
Körpersprache lesen: Interpretation von Gesten und nonverbalen Signalen	Skalierbarkeit: Vervielfältigung und Skalierung der Leistungsfähigkeit nur begrenzt durch Ressourcenbedarf
Sensitivität: Feingefühl für emotionale und soziale Nuancen	Unvoreingenommenheit: datengetriebene Analysen ohne emotionale Einflüsse (sofern Daten frei von Bias [Datenverzerrung] sind)
Soziabilität: Förderung positiver sozialer Interaktionen und Teamharmonie	Flexibilität: Verarbeitung und Erzeugung neuer Daten, die nicht Teil der Trainingsdaten waren
Selbstkenntnis: Reflexion über eigene Werte, Motive und Schwächen	Erkennung von Mustern: Identifikation von Trends, Anomalien und Mustern
Menschenkenntnis: Einschätzung von Persönlichkeit, Absichten und Emotionen	Sprachverarbeitung: Verstehen und Generieren natürlicher Sprache (NLP – neurolinguistisches Programmieren)
Emotionale Anpassungsfähigkeit: Flexibilität in neuen und komplexen sozialen Situationen	Simulation: Erzeugung realistischer Modelle und Vorhersagen
Emotionale Motivation: langfristige Inspiration durch persönliche Werte und Visionen	Multimodal: gleichzeitige und gemeinsame Verarbeitung verschiedener Eingabeformate, wie Audio, Video oder Text
Konfliktlösung: Förderung von Kooperation und Auflösung emotionaler Spannungen	Automatische Entscheidungsfindung: Ableitung und Priorisierung von Entscheidungen auf Basis komplexer Datenanalysen
Kommunikationsfähigkeit: nuancierte Kommunikation durch Tonfall, Mimik und Gestik	Prozessoptimierung: Auffinden von Schwachstellen und Vorschläge zur Optimierung
Ethik und Werte: Entscheidungen auf Basis moralischer Grundsätze und Werte	Vorhersagefähigkeiten: Nutzung historischer Daten zur Prognose zukünftiger Entwicklungen

Effizienz, Teambindung, Motivation und Arbeitsatmosphäre stehen Risiken wie einer möglichen Entfremdung durch fehlende persönliche Interaktionen gegenüber. Entscheidend ist die bewusste und verantwortungsvolle Nutzung von KI, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt und sowohl technologische als auch zwischenmenschliche Stärken integriert. Der reflektierte Einsatz und die bewusste Verwendung von KI in Unternehmen können die Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigern und zu einer höheren Leistungsfähigkeit der Teams führen.

So zeigt es sich, dass der Einsatz von KI in der Arbeitswelt selbst einen positiven Einfluss hat. Eine Untersuchung des Bayerischen Forschungsinstituts für Digitale Transformation (bidt 2023) zeigt, dass 27 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland bereits textbasierte generative KI im beruflichen Kontext nutzen. Die Mehrheit dieser Nutzenden (60 Prozent) gibt an, dass die erzeugten Ergebnisse beruflich sinnvoll eingesetzt werden konnten, und 64 Prozent berichten von einer spürbaren Zeitersparnis. Zudem gaben 63 Prozent an, dass ihre Arbeitsergebnisse durch den Einsatz von KI positiver wahrgenommen wurden, ohne dass ein größerer Arbeitsaufwand erforderlich war. Quelle: Bayerisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation, bidt (Hrsg.) »Generative KI verändert die Arbeitswelt erheblich« (2023).

Neue Führungskompetenzen für die Arbeitswelt von morgen

»Erfolg besteht darin, dass man genau die Fähigkeiten hat, die im Moment gefragt sind«, postulierte einmal Henry Ford (Hirzel M, Gaida I, Geiser U 2013).

Im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit Künstlicher Intelligenz bekommt diese Aussage ein ganz neues Gewicht. Etliche wissensbasierte Tätigkeiten können durch den Einsatz von KI zumindest teilweise ersetzt werden. Die Führung von räumlich verteilten Mitarbeitenden ist in diesem Wandel für einen großen Teil der Unternehmen Alltag geworden. Doch damit sind neue Führungswerkzeuge erforderlich, die es ermöglichen, trotz Distanz Mitarbeiterbindung aufzubauen. KI-basierte Tools wie Microsoft Teams, Slack AI oder Zoom AI Companion ermöglichen zwar eine effizientere Kommunikation und sind eine spürbare Erleichterung, um alle Teammitglieder auf den gleichen Wissensstand zu bringen: Sie bündeln Informationen und machen diese transparent. Doch dies reicht bei Weitem nicht aus, um ein Teamgefühl aufzubauen. Hierfür braucht es gute Kenntnisse in Selbst- und Menschenkenntnis sowie entsprechende Kommunikationskompetenzen.



Die Führung von räumlich verteilten Mitarbeitenden ist für viele Unternehmen Alltag geworden. Das erfordert neue Führungswerkzeuge, die trotz Distanz Mitarbeiterbindung ermöglichen.

Eva Brandt

Wir haben zur Stärkung der Selbst- und Menschenkenntnis das appbasierte Persönlichkeitsmodell Mind Codex® entwickelt. Dank der Erkenntnisse über die Stärken der Mitarbeitenden können somit Teams zielgerichtet und basierend auf ihren jeweiligen individuellen Kompetenzen und Potenzialen zusammengestellt werden. Mind Codex® beschreibt auf der Basis der Neuropsychologie vier Einflussfaktoren der Persönlichkeit mit ihren dazugehörigen Stärken, Potenzialen und Herausforderungen. Jeder Mensch kann auf alle vier Faktoren zugreifen. Der Unterschied liegt in der Rangfolge und Stärke der Ausprägung der jeweiligen Einflussfaktoren. Wir sprechen hierbei von einem temperamentvollen Macheranteil, einem menschenorientierten Empathiker und einem detailorientierten Analytiker. Der vierte Einflussfaktor beschreibt sich durch unsere individuellen Werte. Diese sind gleichfalls auch unser Navigationssystem, um glücklich zu sein. Darüber hinaus zeigen uns die Werte auch auf, ob ein Unternehmen oder eine Führungskraft zu mir passt und ich mich mit meinem Wertesystem in dieser Verbindung wohlfühlen kann. Dasselbe zeigt sich natürlich auch im privaten Kontext in Freundschaften und Partnerschaften. Die eigenen Werte müssen nicht deckungsgleich sein mit den Werten der anderen, allerdings sollten sie zumindest kom-

Selbst- und Menschenkenntnis stärkt Unternehmen

Eine stärkere emotionale Bindung der Mitarbeitenden führt zu signifikant weniger Krankmeldungen und einer geringeren Fluktuation. Unternehmen, die gezielt Persönlichkeitsanalysen einsetzen, können diese Bindung stärken, indem sie individuelle Bedürfnisse und Persönlichkeitsmerkmale der Mitarbeitenden berücksichtigen. Dank dieser Maßnahmen sank die durchschnittliche Anzahl der Krankheitstage in den untersuchten Unternehmen um 12 Prozent, während die Fluktuation um bis zu 15 Prozent reduziert werden konnte (AOK 2024).



Persönlichkeitsmerkmale in der Mind Codex®-App

patibel damit sein. Darüber hinaus zeigen uns die Macher-, Empathiker- und Analytikeranteile auf, mit welchen Arbeitsanforderungen wir erfolgreich und zufrieden sein können.

Das wissenschaftliche Fundament des Mind-Codex®-Fragebogens

Mind Codex® ist ein 4-Faktoren-Persönlichkeitsmodell, welches mit Erkenntnissen der Trilogie der Wissenschaften Soziologie, Psychologie und Pädagogik entwickelt wurde und auf aktuellen neuropsychologischen Erkenntnissen basiert.

Der Mind Codex® Fragebogen wurde auf der Grundlage des International Personality Item Pool (IPIP) entwickelt und umfasst zusätzlich Elemente etablierter Modelle wie dem Hogan Personality Inventory (HPI) und den NEO-PI-R Facets. Die Validierung des Fragebogens erfolgte unter Berücksichtigung zentraler Gütekriterien — darunter Objektivität, Reliabilität und Validität. Diese sind essenziell, um die Aussagekraft und Verlässlichkeit der Ergebnisse zu gewährleisten. Eine systematische Datenanalyse, einschließlich statistischer Verfahren, bildete die Grundlage für die wissenschaftliche Absicherung des Tests. Im Rahmen der Validierung wurde insbesondere die interne Konsistenz der Skalen mithilfe von Cronbachs Alpha geprüft. Mit einem Wert von über .8 erwies sich die Zuverlässigkeit der Messungen als hoch. Zusätzlich wurden Faktorenanalysen eingesetzt, um die Struktur des Fragebogens zu optimieren und die Fragen präzise den drei Hauptdimensionen des Mind Codex® zuzuordnen: Macher, Empathiker und Analytiker.

Mit dem Verständnis der unterschiedlichen Persönlichkeitsfaktoren können Führungskräfte ihre Teammitglieder basierend auf deren individuellen Stärken und Schwächen gezielt einsetzen. Zum Beispiel könnte ein Mitarbeitender mit starker Ausprägung im Macherfaktor an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden, bei dem eine hohe Flexibilität gefragt ist und es immer wieder neue Herausforderungen gibt, während jemand mit einem hohen Analytikerfaktor sich in datengetriebenen Aufgaben oder strategischer Planung hervortut und ein Mitarbeitender mit starken Empathikerfaktor beispielsweise das Team zusammenhält oder den Kundenservice werteorientiert gestaltet. Teammitglieder, die Aufgaben übernehmen, welche mit ihren Persönlichkeitsmerkmalen und Werten übereinstimmen, fühlen sich dadurch stärker anerkannt und sind engagierter. Darüber hinaus entsteht dadurch ein Gefühl von Wertschätzung; das stärkt die Bindung ans Unternehmen.

Mind Codex® hebt sich deutlich von anderen Persönlichkeitsmodellen ab, da es den Schwerpunkt auf stabile, unveränderliche Persönlichkeitsmerkmale legt. Durch die gezielte Analyse dieser erblich bedingten Eigenschaften der Persönlichkeit bietet das Modell eine präzise Identifikation individueller Potenziale und Stärken.

Emotionen in virtuellen Meetings erkennen

Einhergehend mit dem verstärkten Einsatz der virtuellen Führung und Kommunikation mit Teams über weite Distanzen, wurde das Modell um eine appbasierte Mimik-Schulung erweitert, in der sich eine Videobibliothek mit 200 Beispielen findet. Durch spielerisches Training lernen Führungskräfte und Mitarbeitende, subtile emotionale Hinweise in virtuellen Meetings oder in Präsenz leichter und zielsicherer zu erkennen. So können Führungskräfte die Stimmung der Mitarbeitenden erkennen und entsprechend darauf reagieren.

Stellen wir uns das Beispiel eines virtuellen Meetings vor, indem eine Führungskraft mit ihrem Team ein neues Projekt bespricht. Während der Diskussion nimmt die Führungskraft bei einem ihrer Teammitglieder eine flüchtige Microexpression wahr, ein subtiler Ausdruck von Überraschung, der nur für Sekundenbruchteile sichtbar ist und doch mehr über das aktuelle Befinden des Mitarbeiters verrät als das gesprochene Wort. Die Microexpression der Überraschung zeigt sich für einen Bruchteil einer Sekunde durch hochgezogene Augenbrauen, geweitete Augen und einen leicht geöffneten Mund. Für ungeschulte Augen bleibt diese Mimik oft unbemerkt, da sie nur für einen winzigen Moment zu sehen ist, doch für die geschulte Führungskraft ist sie ein klares Zeichen und ein Signal, aktiv zu werden.

”

Trotz vieler positiver Aspekte der KI-Integration ist zu beachten: KI-Systeme können Vorurteile oder Verzerrungen aufweisen, wenn sie auf fehlerhaften oder unausgewogenen Daten basieren.

Eva Brandt

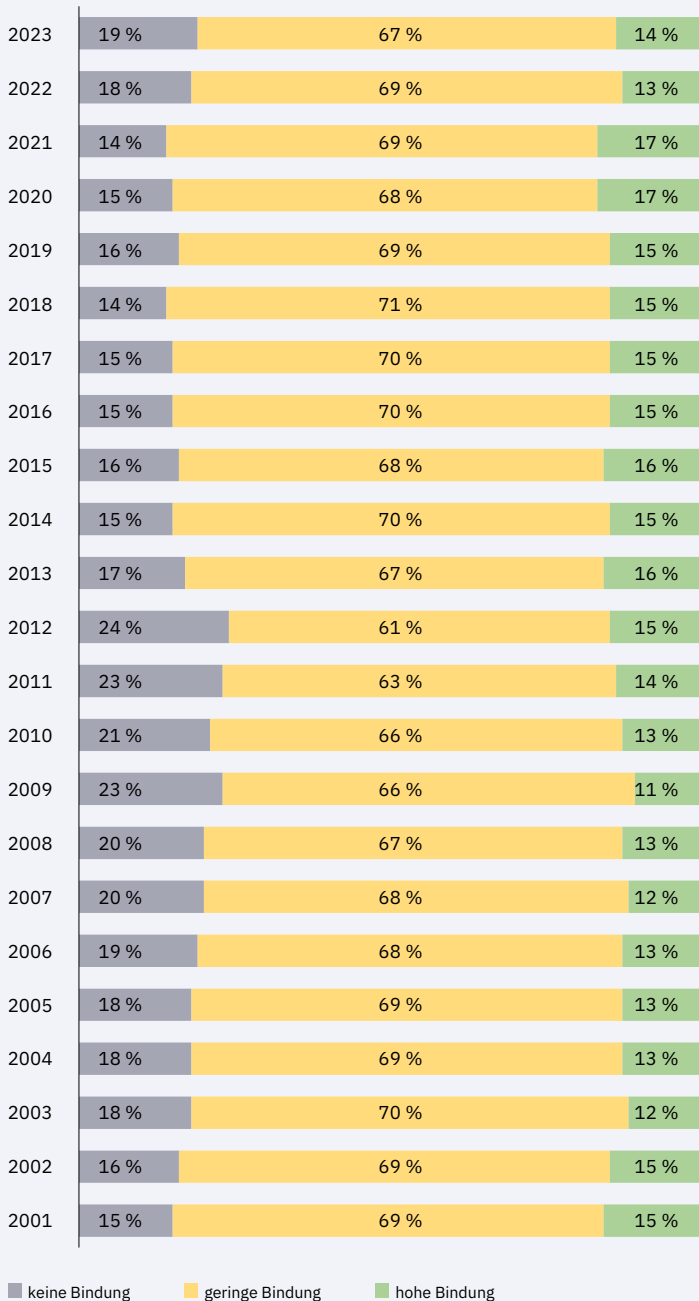
So wendet sich die Führungskraft dem Teammitglied zu und erkundigt sich genauer. Dabei stellt sich heraus, dass der Mitarbeiter von einer Änderung im Projektplan völlig überrascht wurde, da er davon noch nichts wusste.

Dank der Aufmerksamkeit der Führungskraft wird die Situation direkt gelöst: Die fehlenden Informationen werden zugänglich gemacht, und der Mitarbeiter wird gezielt in die weiteren Schritte eingebunden. Diese Intervention beseitigt nicht

Führungskräfte sollten in Videokonferenzen auf die Mimik der Beteiligten achten, auch wenn sie weniger deutlich zu sehen ist als auf diesem Bild. | Foto Mind Codex® GmbH



Die emotionale Bindung von Deutschlands Beschäftigten seit 2001



nur die Unsicherheit, sondern stärkt auch das Vertrauen und die Motivation des Mitarbeiters. Gleichzeitig werden mögliche Missverständnisse oder Fehler, die aus der Unklarheit hätten resultieren können, rechtzeitig vermieden.

Auch die Teammitglieder zeigen mehr Wertschätzung und Respekt dank der neuen Kompetenzen, Emotionen im Gesicht auch im virtuellen Meeting wahrnehmen zu können. Die Entfremdung durch die Distanz wird minimiert und die Mitarbeiterbindung gestärkt dank der Steigerung ihrer emotionalen Intelligenz.

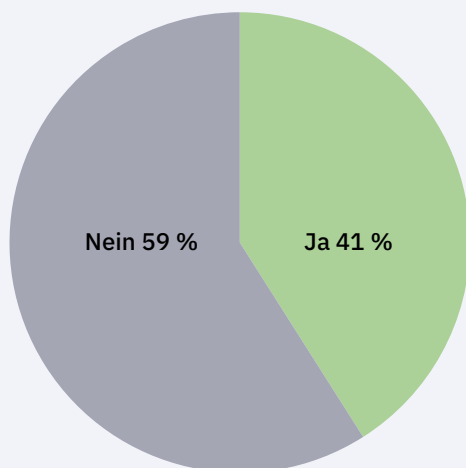
Der 2024 veröffentlichte aktuelle [Gallup Engagement Index Deutschland 2023](#) zeigt, dass Führungskompetenz der entscheidende Faktor für emotionale Bindung und Zufriedenheit der Mitarbeitenden ist. Laut dieser Studie sind nur 14 Prozent der Beschäftigten in Deutschland hochemotional an ihren Arbeitgeber gebunden, während 67 Prozent lediglich Dienst nach Vorschrift leisten und 19 Prozent innerlich gekündigt haben. Hierbei geht deutlich hervor, dass eine hohe emotionale Bindung eng mit der Qualität der Führung zusammenhängt. Mitarbeitende, die ihre Führungskräfte als unterstützend und wertschätzend wahrnehmen, zeigen eine stärkere Bindung an das Unternehmen und sind motivierter. Im Gegensatz dazu führt mangelnde Führungskompetenz zu geringerer Bindung und höherer Fluktuation.

Trotz der vielen positiven Aspekte der KI-Integration gibt es auch Herausforderungen und Grenzen, die beachtet werden müssen. KI-Systeme können Vorurteile oder Verzerrungen aufweisen, wenn sie auf fehlerhaften oder unausgewogenen Daten basieren. Es besteht auch die Gefahr,

Engagement Index Deutschland | 2023

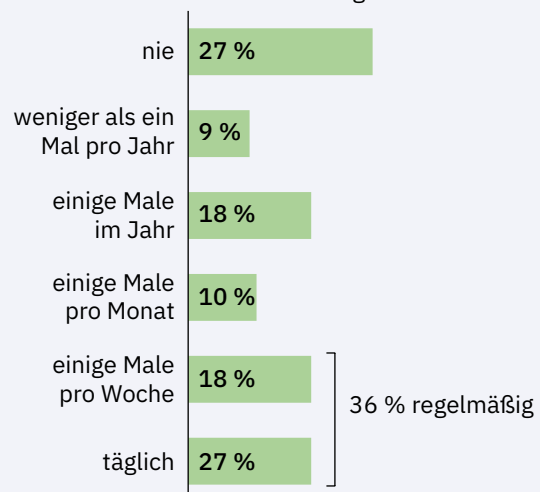
Fragestellung:

»Könnte künstliche Intelligenz eingesetzt werden, um in Ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit die Arbeit besser zu erledigen?«



Fragestellung:

»Wie häufig nutzen Sie künstliche Intelligenz in Ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit?«



dass Mitarbeitende sich zu sehr auf KI verlassen und dabei kritisches Denken und eigene Entscheidungsfindung vernachlässigen.

Unternehmen sollten daher sicherstellen, dass KI-Systeme transparent und erklärbar sind. Es ist wichtig, Mitarbeitende zu schulen und sie in die Lage zu versetzen, KI-Ergebnisse kritisch zu hinterfragen. Zudem müssen Datenschutz und ethische Standards gewahrt bleiben, um das Vertrauen der Mitarbeitenden und Kunden nicht zu gefährden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften. Der [EU AI Act](#) legt klare Regeln für die Entwicklung und den Einsatz von KI-Systemen fest. Ziel ist es, Risiken zu minimieren und hohe ethische Standards zu gewährleisten.

Unternehmen müssen sich auf strengere Regulierungen einstellen, insbesondere wenn sie KI in Bereichen wie Personalmanagement, Kundenservice oder Entscheidungsfindung einsetzen. Der EU AI Act fordert Transparenz, Verantwortung und Nachvollziehbarkeit von KI-Systemen. Verstöße können zu erheblichen Strafen führen.

Darüber hinaus zeigt es sich, dass 59 Prozent der Arbeitnehmer in deutschen Unternehmen KI noch gar nicht für sich im Arbeitsalltag nutzen; nur 36 Prozent nutzen sie zwar regelmäßig, aber nur 18 Prozent täglich.

Natürlich stellt sich auch die Frage, welche Rollen Führungskräfte bei der Sicherstellung von Compliance einnehmen. Denn Führungskräfte und Unternehmen tragen die Verantwortung, die Compliance mit dem EU AI Act sicherzustellen. Dies erfordert eine sorgfältige Planung bei der Einführung von KI-Systemen – inklusive Risikoanalysen und der Implementierung von Kontrollmechanismen. Es ist wichtig, interne Richtlinien zu entwickeln und Mitarbeitende für die rechtlichen Anforderungen zu sensibilisieren.

Durch proaktive Maßnahmen können Unternehmen nicht nur rechtliche Risiken minimieren, sondern auch Wettbewerbsvorteile erzielen. Compliance und ethischer Umgang mit KI stärken das Vertrauen von Kunden und Mitarbeitenden und fördern eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Die Balance bringt den Erfolg

Der verstärkte Einsatz von Künstlicher Intelligenz verändert nicht nur die Art und Weise, wie Teams arbeiten, sondern auch, wie sie strukturiert und geführt werden. Während KI-basierte Tools die Effizienz und Transparenz von Arbeitsprozessen verbessern, wird deutlich, dass Technologie allein nicht ausreicht, um Teams erfolgreich zu machen.

Die wahre Stärke liegt in der Verbindung von KI mit emotionaler Intelligenz, Selbst- und Menschenkenntnis sowie einer klaren Werteorientierung.

Wie beschrieben können Persönlichkeitsmodelle wie Mind Codex® Führungskräften helfen, die individuellen Stärken und Bedürfnisse der Mitarbeitenden besser zu verstehen und gezielt einzusetzen. Teams, die auf Grundlage von Stärken wie der Flexibilität eines Machers, der datenfokussierten Tiefe eines Analytikers oder der Sensitivität eines Empathikers zusammengestellt werden, arbeiten nicht nur effizienter, sondern auch harmonischer. Werden zusätzlich Werte berücksichtigt,

Über Dr. Eva Brandt

- › Unternehmensberaterin — Trainerin — lizenzierter Business-Coach — Speaker,
- › TV-Expertin bei Vox und SAT.1, Entwicklerin von Mind Codex®, der Lotus-Strategie®, zertifizierte Mediatorin und Autorin.
- › Als Expertin für Menschenkenntnis und Potenzialanalysen trainiert und berät Dr. Eva Brandt seit 25 Jahren Führungskräfte und Manager in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Sie ist Leiterin des [Zentrums für Persönlichkeits-Training der St. Gallen Business School](#). Daneben berät sie Unternehmen in Fragen der Potenzialentwicklung und des Organisationsmanagements.

entsteht eine Grundlage für nachhaltige Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden. Führungskräfte, die neue Technologien mit den Prinzipien menschlicher Wertschätzung verbinden, fördern nicht nur die Produktivität, sondern auch die emotionale Bindung der Mitarbeitenden.

Die Zukunft der Teamarbeit wird von einem Zusammenspiel aus technologischer und emotionaler Intelligenz geprägt sein. Unternehmen, die diese Balance finden, schaffen nicht nur Strukturen für mehr Effizienz, sondern auch eine Arbeitswelt, in der Menschen sich gesehen, verstanden und geschätzt fühlen. ●

Autorin



+49 611 71 67 670



Dr. Eva Brandt

freiberufliche Unternehmensberaterin
Seminare & Beratung Dr. Eva Brandt

Für Eva Brandt setzt KI-gestützte Teamarbeit ein Zusammenspiel aus technologischer und emotionaler Intelligenz voraus.

WERKWANDEL

Das Arbeitsweltmagazin zur
Arbeitswelt von heute und morgen.



Melden Sie sich jetzt für das kostenlose E-Paper an:

<https://www.arbeitswissenschaft.net/werkwandel>