

Bernd Oestereich (unter Mitarbeit von Claudia Schröder)

KI in der Organisation

Wie Organisationen Künstliche Intelligenz (ein-)führen, gestalten und verantworten



Teil 1: KI-Grundbegriffe und -Konzepte

Teil 2: Herausforderungen für Organisationen

Teil 3: Wozu KI in der Organisation einsetzen?

Teil 4: Das KI-Lagebild (zu klärende Kernfragen)

Download: <https://kollegiale-fuehrung.de/kio-buch/>



Werkstatt
für kollegiale Führung

KI in der Organisation

Künstliche Intelligenz ist nicht einfach eine weitere Technologie im Werkzeugkasten der Organisation. Sie kommuniziert menschenähnlich, kann eigenständig handeln und wird in Organisationen zunehmend wie ein Mitglied des Teams wahrgenommen.

Gleichzeitig kann sie keine Verantwortung übernehmen, haftet nicht und verfügt – ohne externe Vorgaben – weder über eigene Intentionen noch über ein eigenes moralisches Urteilsvermögen. Wie Menschen produziert sie überzeugende Ergebnisse, die jedoch nicht immer belastbar sind. Allerdings tut sie dies mit einer Geschwindigkeit und Skalierbarkeit, die jede bisherige Technologie übertrifft.

KI überschreitet mühelos Bereichsgrenzen, Hierarchieebenen und etablierte Compliance-Strukturen. Sie entwickelt sich schneller, als viele Organisationen Schritt halten können, und wirft rechtliche, gesellschaftliche und ordnungspolitische Fragen auf, deren Dynamik sich unserer Kontrolle zunehmend entzieht.

Mit diesem Buch klären wir die zentralen Begriffe und Konzepte von KI-Systemen, zeigen, was sie leisten können, wo ihre Grenzen liegen und wodurch sie sich grundlegend von Menschen und klassischen Maschinen unterscheiden.

Das Buch bietet einen fundierten Überblick über die technischen, organisatorischen, rechtlichen und kulturellen Herausforderungen, die mit der Einführung von KI verbunden sind.

Es behandelt vor allem auch die Frage, wie Organisationen geführt und gestaltet werden müssen, wenn KI zu einem selbstverständlichen Teil der Wertschöpfung wird. Welche bewährten Prinzipien und Praktiken tragen weiter? Welche verlieren ihre Wirksamkeit? Und was kommt an ihre Stelle?

Dort finden sich dann praktische Anregungen, neue Organisations- und Führungsideen, Beispiele und Vorlagen, mit denen das Buch Orientierung für eine Zukunft gibt, die bereits begonnen hat.

Das vorliegende Exemplar beinhaltet nur die Kapitel 1 bis 4. Weitere Kapitel werden im Inhaltsverzeichnis genannt, sind aber noch nicht fertig und freigegeben.

Bernd Oestereich (unter Mitarbeit von Claudia Schröder)

KI in der Organisation

Wie Organisationen Künstliche Intelligenz
(ein-)führen, gestalten und verantworten
Kapitel 1 bis 4

1. Auflage, Version 12.07.2026 16:43:00

Diese Publikation ist *always beta*, d.h. sie bleibt in stetiger Entwicklung. Inhalt und Umfang können sich von Version zu Version ändern. Eine neue Auflagennummer vergeben wir nur, wenn neue Kapitel hinzukommen.

© Werkstatt für Kollegiale Führung GmbH

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlages unzulässig. Darunter fallen auch alle Formen der digitalen Verwertung. Jedes Exemplar (PDF-Datei) dieses Werkes ist nachverfolgbar personalisiert. Verlag: [Werkstatt für Kollegiale Führung GmbH](https://kollegiale-fuehrung.de), 22299 Hamburg.

Alle im Werk enthaltenen Abbildungen mit dem CC-Logo (Creative Commons) können frei und auch in kommerziellen Kontexten entsprechend der Lizenzbedingungen (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>) verwendet werden, solange die Urheber- oder Quellennennung erhalten bleibt und die Weitergabe unter gleichen Bedingungen erfolgt.

Zur Nutzung der Inhalte dieses Werkes für digitale Systeme, vor allem zur Einspeisung in KI-Systeme, bietet der Verlag spezielle Produktvarianten an, auch für Organisationen. Das vorliegende Buch beinhaltet dieses Recht nicht.

Autorenschaft

Bernd Oestereich ist Impulsgeber agile und kollegial geführte Organisationen mit Erfahrung als Unternehmer seit 1998.

Claudia Schröder ist systemische Organisationsentwicklerin, Beraterin, Trainerin und Coach mit Erfahrung als Unternehmerin und Aufsichtsrätin seit 2002.

Inhaltsverzeichnis

1 Grundlegende Begriffe und Konzepte 16

1.1 Was ist KI und wie funktioniert KI? 16

1.1.1 Künstliche neuronale Netze 16

1.2 Unterschiede zwischen KI und anderer Technik..... 19

1.2.1 Warum KI kein Algorithmus ist..... 19

1.2.2 KI ist keine bessere Software..... 19

1.2.3 Unterschied Digitalisierung – KI-sierung..... 20

1.2.4 KI – vom Werkzeug zur kommunikativen Rolle..... 22

1.3 Unterschiede zwischen Menschen und KI..... 23

1.3.1 Art des Verstehens – das biologische System..... 24

1.3.2 Art des Denkens – existenzielle Selbstbezogenheit..... 26

1.3.3 Art des Lernens – die Informationsbasis..... 27

1.3.4 Art des Verhaltens – die Zielgrößen 28

1.3.5 Art der Existenz – Zeitlichkeit und Kontinuität..... 29

1.3.6 Art des Weltbilds – strukturelle Voreingenommenheit 30

1.4 Systemtypen..... 32

1.4.1 Analytische KI 33

1.4.2 Generative KI..... 34

1.4.3 KI-Agent..... 34

1.4.4 Multiagentensysteme..... 37

1.4.5 KI-Assistent..... 40

1.4.6 Abgrenzung: Assistent – Agent – Multiagentensystem..... 41

1.5 Modellarchitekturen..... 41

1.5.1 Großes Sprachmodell (LLM – Large Language Model) 41

1.5.2 Diffusionsmodell 44

1.5.3 Hybride und spezielle KI-Architekturen 46

1.6 Erweiterungstechniken 46

1.6.1 Verhaltensprägung durch Anweisungstexte..... 46

1.6.2	Wissensanreicherung (RAG).....	48
1.6.3	Gedächtnissysteme.....	50
1.6.4	Domänentraining (Finetuning).....	53
1.6.5	Werkzeugaufrufe und Verbindungsstandards.....	54
1.7	KI-Verarbeitungsstrategien	55
1.7.1	Schlussfolgerungsprozesse (Reasoning)	55
1.7.2	Explizite Denkschrittfolgen (Chain-of-Thought)	56
1.7.3	Explizite Aufgabenplanung.....	56
1.7.4	Denk-Handlungs-Schleifen (ReAct-Ansatz).....	56
1.7.5	Denkbaumverfahren (Tree of Thoughts).....	56
1.7.6	Selbstreflexion und Selbstkorrektur.....	57
1.8	Strukturformate lesen, verstehen und nutzen	57
1.8.1	Markdown – Struktur für Texte	57
1.8.2	YAML – Konfiguration für Menschen.....	58
1.8.3	JSON – Daten zwischen Systemen.....	58
1.8.4	Das Gemeinsame	59

2 Herausforderungen beim Einsatz von KI60

2.1	Immanente KI-Eigenschaften.....	60
2.1.1	Nichtdeterminismus als Führungsproblem	61
2.1.2	Nicht-Erklärbarkeit von Entscheidungen	63
2.1.3	Konfabulationen (Halluzinationen).....	66
2.1.4	Bullshitting – Reden ohne Wahrheitsanspruch	69
2.1.5	Unwahre Statusmeldungen von KI-Agenten.....	70
2.1.6	Absichtsvolle Täuschung durch KI-Systeme	72
2.1.7	Datenvergiftung – wenn das Fundament bröckelt.....	73
2.1.8	Vortrainiertes vs. nachgeladenes LLM-Wissen	75
2.1.9	LLM-Wesensveränderungen (Model drift).....	78
2.1.10	Unbrauchbare Systemvergleiche.....	81
2.2	Verantwortung, Haftung und Entscheidung	82
2.2.1	Kaskadierende Verantwortungsverdünnung.....	83
2.2.2	Verantwortungsdiffusion durch KI-Vorschläge.....	85

2.2.3 (Wieder-)Trennung von Denken und Handeln.....	87
2.2.4 Haftbarkeit für KI-Handlungen.....	89
2.2.5 Datenschutz, Datensicherheit, Urheberrecht	92
2.2.6 Verantwortungsübergreifende KI-Entscheidungen.....	96
2.2.7 Verschwimmende Systemgrenzen.....	98
2.2.8 Verantwortung für die KI-Datenbasis	100
2.2.9 Systemverfügbarkeit externer Anbieter	101
2.3 Systemtheoretische Herausforderungen.....	104
2.3.1 Luhmanns Sicht auf Organisationen.....	105
2.3.2 Wer ist Organisationsmitglied?	106
2.3.3 Die Grenzfälle: Wer gehört wirklich dazu?	109
2.3.4 Die sozial-kommunikative Zurechnung zerfällt.....	112
2.3.5 Juristische Mitgliedschaft? Ist auch kein Ausweg	114
2.3.6 KI als funktionales Organisationselement.....	115
2.4 Wissen, Kompetenz und Lernen	118
2.4.1 Was KI mit Können macht.....	119
2.4.2 Wenn KI die Lernräume schließt.....	122
2.4.3 Der Verstärkereffekt und der Sog zur Mitte.....	125
2.4.4 Karriere und Können im KI-Zeitalter.....	126
2.4.5 Implizites menschliches Wissen.....	127
2.4.6 Unternehmenswissen KI-nutzbar machen	129
2.4.7 Unklarheit über Nutzung kontextspezifischer Daten	130
2.5 Psychologische Herausforderungen	132
2.5.1 Vermenschlichte KI-Kommunikation	133
2.5.2 Die verwerkzeuglichte KI als Kategorienfehler.....	136
2.5.3 Verantwortungs- und Wirksamkeitsillusion	138
2.5.4 Die Arbeitsverdichtungsfall	139
2.5.5 Schädlicher Produktivitätsdruck.....	141
2.5.6 Manipulation und Abhängigmachung	143
2.5.7 Das stille Gift der Harmonie.....	146
2.6 Organisation, Führung und Struktur.....	148
2.6.1 Problem: funktional und vorgesetzt geführt	149
2.6.2 Trennung von Arbeits- und Führungsorganisation	150

2.6.3	KI als Werkzeug oder als Ersatz für Menschen?.....	151
2.6.4	Globale Dysfunktion durch lokale Optimierungen	153
2.6.5	Der Verantwortungsengpass an der Spitze.....	156
2.6.6	Die Eisberg-Illusion (Strategie trifft Strukturen).....	158
2.6.7	Das Tempoproblem	160
2.6.8	Ziele als Scheuklappen	162
2.7	Sicherheit und Missbrauch.....	165
2.7.1	Bösartige Anweisungs-Injektionen	166
2.7.2	Lieferkettenangriffe mit Slopsquatting	170
2.7.3	Destruktive Handlungen von KI-Agenten.....	172
2.7.4	Unklare Identität von KI-Agenten	175
2.7.5	Cyberangriffe und Malware	177
2.7.6	Deepfakes, Menschen- und Ereignisfälschungen	179
2.7.7	Verschiebung krimineller Ressourcenökonomie	181
2.7.8	CBRN-Wissen	183
2.7.9	CSAM und übergreifige Inhalte	184
2.8	Außenwirkung, Markt und Gesellschaft.....	186
2.8.1	Die Kundschaft wird zum Engpass	187
2.8.2	Die Kundschaft schlägt zurück: KI als Gegenmacht	188
2.8.3	Reputationsrisiken.....	191
2.8.4	Gesellschaftspolitische Indoktrinationen.....	192
2.8.5	Der stille Raub an der Wissensarbeit.....	195
2.9	Regulatorischer Rahmen: EU KI-Verordnung.....	197
2.9.1	Das Risikoklassenmodell	197
2.9.2	Fast alle Organisationen sind sogenannte Betreiber.....	198
2.9.3	Pflichten für Organisationen.....	198
2.9.4	Die freiwillige Norm ISO/IEC 42001	201

3 Wozu KI in der Organisation einsetzen? 203

- 3.1 Digitalisiere wo möglich, KI-siere wo nötig 203**
- 3.2 Originaler Gestaltungswille oder gefällige Anschlussfähigkeit? 205**
- 3.3 Ohne Vision für Wirkung, steigt nur die Effizienz..... 207**
 - 3.3.1 Was mit KI konkret besser wird207
 - 3.3.2 Wenn KI Erfahrung teilt, statt sie zu vernichten.....208
 - 3.3.3 Die entlastete Fachabteilung.....209
 - 3.3.4 KI-Einführung ist eine strategische Entscheidung209
 - 3.3.5 Naheliegend: Effizienz und Automatisierung211
 - 3.3.6 KI verändert die Zusammenarbeit mit Umfeld.....212
 - 3.3.7 KI entfaltet ihre größte Wirkung in der Wissensarbeit212
 - 3.3.8 Wichtig: sich eine bessere Zukunft vorstellen213

4 Das KI-Lagebild (zu klärende Kernfragen) 214

- 4.1 Was wissen wir über das konkrete KI-System? 215**
 - 4.1.1 Welches Basismodell liegt zugrunde?215
 - 4.1.2 Wo läuft das Modell physisch?216
 - 4.1.3 Welches Architekturmuster wurde gewählt?216
 - 4.1.4 Welche Schnittstellen hat das System?.....216
 - 4.1.5 Wo ist das Verhalten vorhersehbar, wo nicht?217
 - 4.1.6 Welche Teile bauen wir selbst, welche mieten wir?217
- 4.2 Was weiß das KI-System?..... 217**
 - 4.2.1 Was steckt in den Trainingsdaten?217
 - 4.2.2 Welche Kontextdaten stellen wir zur Verfügung?.....218
 - 4.2.3 Welche Echtzeitdaten werden abgerufen?218
 - 4.2.4 Wie groß ist das Kontextfenster?.....218
 - 4.2.5 Was merkt sich das System in einer Konversation?219
 - 4.2.6 Was merkt es sich über Konversationen hinweg?.....219
 - 4.2.7 Was wird das System nicht wissen?.....219

4.3 Was darf das KI-System tun?	220
4.3.1 Welche Daten darf es lesen?	220
4.3.2 Welche Daten darf es verändern?	220
4.3.3 Welche Funktionen und Werkzeuge kann es aufrufen? ..	221
4.3.4 In welcher Umgebung läuft das, was die KI tut?	221
4.3.5 Welche Freigaben sind eingebaut?	221
4.3.6 Was haben wir der KI ungewollt erlaubt?	221
4.4 Wer kontrolliert das KI-System?	222
4.4.1 Wer beobachtet, was hineingeht?	222
4.4.2 Wer beobachtet, was das System zwischendrin tut?	222
4.4.3 Wer beobachtet, was herauskommt?	222
4.4.4 Wo sitzt ein Mensch im Entscheidungspfad?	223
4.4.5 Welche Leitplanken sind eingebaut?	223
4.4.6 Welche regelmäßigen Tests gibt es?	223
4.4.7 Wer ist (in welcher Rolle) verantwortlich?	223
4.5 Was passiert, wenn etwas schief läuft?	224
4.5.1 Was wird protokolliert und wie lange?	224
4.5.2 Können wir Aktionen im Nachhinein rekonstruieren?	224
4.5.3 Was lässt sich (nicht) rückgängig machen?	224
4.5.4 Wer prüft regelmäßig auf Muster?	225
4.5.5 Gibt es automatische Sicherheitsmechanismen?	225
4.5.6 Wer erfährt wann was bei Überraschungen?	225
4.6 Wer ist mit welchen Interessen beteiligt?	225
4.6.1 Wer hat das Basismodell gebaut?	226
4.6.2 Wer bietet die konkrete Anwendung an?	226
4.6.3 Wer hat die KI in unsere Systeme eingebunden?	226
4.6.4 Woher kommen die Daten?	227
4.6.5 Welcher Rechtsrahmen gilt und wer gestaltet ihn mit? ...	227
4.6.6 Wer verändert das Modell und wie oft?	227
4.6.7 Welche fremden Interessen fließen ein?	227
4.6.8 Was, wenn der Anbieter wegbricht oder sich verändert? ..	228
4.6.9 Wie ausweichfähig sind wir?	228

5 KI-integrierende Organisationsprinzipien 229

5.1 Womit Menschen sich und KI führen können	229
5.1.1 Wofür überhaupt Führung?	230
5.1.2 Kollegiale Führung	233
5.1.3 Wo Führung an Grenzen kommt, beginnt Metaführung	235
5.1.4 Integrale, interdisziplinäre Teams	238
5.1.5 Arten von Entscheidungen	242
5.1.6 Führung von außen nach innen	243
5.1.7 Transformation vermeiden	247
5.2 Das Vorhersehbare flexibel meistern	250
5.2.1 Kreise, Rollen, Handlungsrahmen und das Unerwartete	250
5.2.2 Übergreifende Verantwortungsstrukturen bilden	254
5.2.3 Handlungsrahmen für Kreise	256
5.2.4 Kreis-Konstitution	259
5.2.5 Rollen-Konstitution	269
5.3 Das Überraschende systematisch handhaben	271
5.3.1 Teamboard und Teamboard-Bearbeitung	273
5.3.2 Das Sogprinzip	277
5.3.3 Fallweise Ermächtigungen	279
5.4 Als Organisation selbstreflektierend lernen	282
5.4.1 Das OE-Rad als agiler Organisationsentwicklungszyklus	282
5.4.2 Team-Retrospektive (Reflexion der Zusammenarbeit)	286
5.4.3 Mögliche zu reflektierende Inhalte und Schwerpunkte	289
5.4.4 Team-Review (Reflexion der Zweckerfüllung)	291
5.5 Handlungsrahmen für KI	295
5.5.1 Basis (unbedingt für jede KI-Rolle)	295
5.5.2 Standard (für die meisten KI-Rollen)	297
5.5.3 Erweitert (für kritische oder stark autonome KI-Rollen)	297
5.5.4 Handlungsrahmen für KI im Markdown-Format	300
5.5.5 Ein Beispiel: Einkaufsanfragen, teilautonom	301

5.6	KI-Konstitution.....	302
5.6.1	Basis-Elemente (für jede formal eingeführte KI-Rolle).....	302
5.6.2	Standard-Elemente	304
5.6.3	Erweiterte Elemente	306
5.6.4	KI-Konstitution im Markdown-Format	307
5.7	Arten von Organisationseinheiten	308
5.7.1	Rollen mit KI-Verantwortung.....	310
5.7.2	Die KI-Taskforce: zeitlich begrenzt und machtvoll	310
5.7.3	Pools und Exzellenzgruppen: KI-Können verbreiten	311
5.7.4	Praktikerguppen: Lernen, was die Praxis lehrt.....	311
5.7.5	Interne Projektteams für größere KI-Vorhaben	312
5.7.6	KI-spezifische Einheiten: neu gedacht	313

6 Wo ist KI organisatorisch zu integrieren? 314

6.1	Unterscheidung: KI-Wirkungsbereich.....	314
6.1.1	Mensch (lokal)	314
6.1.2	Team oder Kreis.....	314
6.1.3	Bereich oder Organisation.....	315
6.1.4	Extern	315
6.2	Unterscheidung: Größe des Verantwortungsbereichs .	315
6.2.1	Stufe 0: KI liegt im Handlungsrahmen einer Rolle	316
6.2.2	Stufe 1: KI benötigt Handlungsrahmen eines Kreises.....	316
6.2.3	Stufe 2: KI benötigt auch Governance-Rolle im Kreis	316
6.2.4	Stufe 3: KI benötigt expliziten KI-Verantwortungsbereich	317
6.2.5	Stufe 4: KI benötigt übergeordnete Freigabe.....	317
6.2.6	Abgrenzung.....	317
6.3	Unterscheidung: Datenkritikalität	318
6.3.1	Schutzwürdige Daten.....	318
6.3.2	Folgenrelevante Verarbeitungssituationen	319
6.4	Unterscheidung: KI-Nutzungsstufen	320
6.4.1	Übersicht.....	321

6.4.2	Stufen 0 und 1: Keine oder einfache Werkzeugnutzung ..	321
6.4.3	Stufen 2 bis 4: KI als sozial-kommunikative Rolle	322
6.4.4	Stufe 5: Autonome KI und verteilte Verantwortung.....	322
6.4.5	Stufe 6: Unbeobachtete KI – ein Organisationsversagen ..	324
6.5	Die Nutzungs-Reichweiten-Matrix	324
6.5.1	KI-Nutzungsart	326
6.5.2	Bereich 0: Nur Rollen-Handlungsrahmen.....	326
6.5.3	Bereich 1: Auch Kreis-Handlungsrahmen.....	327
6.5.4	Bereich 2: Eigener Handlungsrahmen für KI-System	327
6.5.5	Bereich 3: Der KI-Verantwortungskreis.....	328
6.5.6	Bereich 4: KI-Freigabe vom Oberkreis.....	329
6.6	Menschliche Verantwortungsstufen	330
6.6.1	0) Unselbstständig, angeleitet.....	331
6.6.2	1) Selbstständig, unterstützt	331
6.6.3	2) Selbstständig, beobachtet.....	332
6.6.4	3) Eigenverantwortlich, kontextbewusst.....	332
6.6.5	4) Vollumfänglich verantwortlich.....	332
6.6.6	5) Strategisch verantwortlich.....	333
6.6.7	6) Visionär verantwortlich	333
6.6.8	7) Zwecksetzend mit unternehmerischen Risiken	334

7 Der KI-Verantwortungskreis 335

7.1	Rollenbasierte Führung.....	336
7.2	KI-fachliche Rollen	336
7.2.1	Governance und Rahmensetzung	336
7.2.2	Kritische Beobachtung	337
7.2.3	Governance-Themen.....	338
7.2.4	Eingreifen.....	343
7.2.5	Vorfallsbearbeitung und Folgenbehebung.....	343
7.2.6	Datenbasis	344

7.3 Selbstorganisationsrollen	345
7.3.1 Kreishüterin	345
7.3.2 Lernbegleiterin (Teamcoach)	347
7.3.3 Teamboard-Verantwortliche	349
7.3.4 Dokumentarin	351
7.3.5 Kreisökonomin	353
7.4 Was nicht in den KI-Verantwortungskreis gehört	355
7.5 Sonderfall: Die All-in-one-Governance-Rolle.....	355
7.6 Der Weg zum KI-Verantwortungskreis.....	356
7.6.1 Wie entsteht der KI-Verantwortungskreis?	356
7.6.2 Wer entscheidet was auf dem Weg zum KI-System?	359
7.6.3 Der Prozess von der Idee bis zur organisatorischen Einführung.....	362

8 Weitere Praktiken für die agile KI-Integration 368

8.1 Menschliche Kommunikation und Metakommunikation im KI-Kontext.....	368
8.1.1 Kommunikative Grundfertigkeiten – auch ein KI-Thema.....	368
8.1.2 Kommunikative Grundfertigkeiten aufbauen – mit Mikrotrainings und Kollegialem Lernen.....	371
8.1.3 Über das Gespräch sprechen: Metakommunikation	372
8.2 Rollenwahlformate	377
8.2.1 Wichtige Begriffe und Unterscheidungen	377
8.2.2 Rollenbeschreibung.....	378
8.2.3 Aus der Mitte wählen	380
8.2.4 Kollegiale Rollenwahl	385
8.3 Entscheidungsformate [-]	390
8.3.1 Begriffe, Unterscheidungen und Übersicht.....	390
8.3.2 Warum Akzeptanz- statt Mehrheitsabfrage?	394
8.3.3 Akzeptanzabfrage (Widerstandsabfrage)	397
8.3.4 Universelle Akzeptanzabfrage	402
8.3.5 Beauftragte (konsultative) Fallermächtigung	407

8.3.6	Multiperspektivische Einwandintegration.....	412
8.4	Moderationsformate für Arbeitstreffen	417
8.4.1	Runden – in Runden sprechen.....	418
8.4.2	Verständnisrunde.....	420
8.4.3	Resonanz- und Meinungsrunde	421
8.4.4	Einwandrunde.....	421
8.4.5	Vorschlags- und Ideenrunde.....	422
8.4.6	Fokus! Ein inhaltlicher Aspekt oder Beitrag zurzeit	422
8.4.7	Geschlossene Redelisten (öffnen, schließen, reden).....	423
8.4.8	Timeboxing mit Abfrage: vertiefen oder weiter?	423
8.4.9	Abmoderieren – der Ordnungsdienst für die Gruppe	424
8.4.10	Verweisen nicht vertiefbaren Anliegen.....	424
8.4.11	Unterbrechen dominanter Verhaltensmuster [?]	425
8.5	Diskussionsmarktplatz	427
8.5.1	Vorbereitung.....	428
8.5.2	Start.....	428
8.5.3	Hauptteil.....	428
8.5.4	Einführung.....	429
8.5.5	Von der Karriereleiter zur -kletterwand.....	430
8.5.6	Was unter KI Entwicklung bedeutet.....	432
8.5.7	Die Rollenkonstitution als Werkzeug	432
8.5.8	Hauptrollen und Nebenrollen	433
8.6	Ausblick: KI in der Führungsarbeit	434
8.6.1	KI-unterstützte konsultative Fallentscheidungen	434

9 Anhang 438

9.1	Über dieses Buch.....	438
9.1.1	Warum dieses Buch?	438
9.1.2	Für wen und wozu ist dieses Buch?.....	438
9.1.3	Wer hat dieses Buch geschrieben?.....	439
9.1.4	Wie ist dieses Buch geschrieben?.....	440
9.1.5	Wie ist das Buch aufgebaut?	442

9.1.6 Welchen Nutzen soll es haben?	443
9.2 Quellen.....	444
9.3 Glossar	446