

Wenn ChatGPT Mitarbeitende besser versteht als ihre Führungskräfte

Ein wissenschaftlich fundierter Workshop über Empathie, Kommunikation und Zukunftskompetenz im Zeitalter generativer KI – und warum es gesünder sein kann, zu einer KI nicht „Bitte“ und „Danke“ zu sagen.

Kurzbeschreibung

Immer mehr Menschen erleben, dass sie sich im Dialog mit KI-Systemen verstanden fühlen – manchmal besser als im Gespräch mit Kolleg:innen oder Vorgesetzten. Was bedeutet das für Führung, Coaching und Personalentwicklung? Der Workshop zeigt, wie generative KI emotionale Resonanz simuliert, warum diese Simulation so glaubwürdig wirkt und was Organisationen daraus für Kommunikation, Vertrauen und Selbstreflexion lernen können.

Im Gegensatz zu klassischen KI-Schulungen vermittelt dieses Format nicht nur technisches Wissen, das in wenigen Monaten veraltet, sondern psychologische Zukunftskompetenz: ein tiefes Verständnis dafür, wie sich Sprache, Empathie und Beziehungswahrnehmung im Zusammenspiel zwischen Mensch und Maschine verändern – und wie man diese Dynamik konstruktiv nutzen kann, um menschliche Fähigkeiten zu stärken statt zu ersetzen.

Das Seminar basiert auf den wissenschaftlichen Erkenntnissen aus der eigenen Forschungsarbeit am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und auf der Entwicklung von Sixpack Mind AI, dem ersten KI-Tool, das Niederlagen systematisch auswertet und daraus prognostische Muster ableiten kann. Es ist zugleich das erste System, in dem eine generative KI als neutrales Teammitglied gemeinsam mit Sportpsychologen und Athlet:innen arbeitet – und damit eine neue Form von Teamdynamik zwischen Mensch und Maschine schafft. Das Hauptziel besteht darin, Athlet:innen dabei zu unterstützen, sich selbst schneller zu verstehen, ihre emotionalen und mentalen Prozesse bewusster wahrzunehmen und durch gezielte Unterstützung schneller aus der Lageorientierung herauszukommen. Diese Grundlagen werden nun erstmals auf den Bereich Führung, Coaching und HR-Arbeit übertragen, um vergleichbare Erkenntnisse über emotionale Muster, Entscheidungsverhalten und Selbstregulation nutzbar zu machen. Ein Schwerpunkt liegt auf praktischen Übungssequenzen: Die Teilnehmenden testen unterschiedliche Prompt-Varianten, analysieren gemeinsam die emotionalen Effekte und lernen, wie sich bewusste Formulierungen auf die simulierte Empathie und Antwortqualität auswirken.

Thematische Leitfrage des Workshops

Was bedeutet es für Führung und Personalarbeit, wenn Mitarbeitende einer KI mehr über ihre Gefühle erzählen als ihren realen Führungskräften – und wie kann man damit verantwortungsvoll und lernorientiert umgehen? Diese Leitfrage bildet den roten Faden des Seminars. Sie verbindet psychologische Grundlagenforschung mit praktischer Organisationsentwicklung und eröffnet neue Perspektiven auf Kommunikation, Empathie und Vertrauen in KI-gestützten Arbeitsumgebungen.

Der Workshop und die Inhalte können individuell auf den Wissensstand von Unternehmen und Mitarbeitern abgestimmt werden.

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Unternehmen, Organisationen, Vereine und Clubs, die ihre Führungskräfte und Mitarbeitenden im verantwortungsvollen Umgang mit generativer KI weiterbilden möchten. Angesprochen sind insbesondere Personen in leitenden Positionen sowie Fachkräfte aus den Bereichen Personalentwicklung, Kommunikation und Organisationsgestaltung, die verstehen wollen, wie sich Sprache, Empathie und Entscheidungsverhalten im Zusammenspiel mit KI-Systemen verändern. Darüber hinaus eignet sich das Seminar für Institutionen, die neue Ansätze zur Förderung von Selbstreflexion, Motivation und Teamdynamik in digitalen Arbeits- oder Trainingsumgebungen integrieren möchten.

Format und Sprache

Halbtages- oder Ganztages-Workshop

Verfügbar auf Deutsch oder Englisch

Durchführung: Präsenz, Online (Zoom/Teams) oder Hybrid

Lernziele

Nach dem Seminar können Teilnehmende:

- verstehen, wie generative KI emotionale Resonanz simuliert und warum diese Simulation glaubwürdig wirkt,
- ihre eigene emotionale Reaktion auf maschinelle Antworten reflektieren und psychologisch einordnen,
- in praktischen Übungen die Wirkung von Sprache, Präzision und Emotionalität auf Antwortqualität erproben,
- die zentralen Grundbegriffe der Statistik und Wahrscheinlichkeitsrechnung anwenden, um die Funktionsweise generativer Sprachmodelle (LLMs) realistisch einordnen zu können – insbesondere Konzepte wie Wahrscheinlichkeitsverteilungen, Optimierung, Sampling und Entropie,
- daraus Konsequenzen für Führung, Coaching und HR-Kommunikation ableiten,
- und Strategien entwickeln, wie psychoedukative Aufklärung Mitarbeitende vor unbewusster Fehlinterpretation schützen kann.
- durch moderne didaktische Ansätze die Angst vor komplexen Fachbegriffen verlieren und lernen, wie man anspruchsvolle Konzepte und KI-Forschung verstehen kann,

ohne sie zu vereinfachen oder aus ihrem fachlichen Zusammenhang zu lösen. Ziel ist es, Sicherheit im Umgang mit wissenschaftlicher Terminologie zu gewinnen und gleichzeitig auf unterhaltsame Weise ein präzises Verständnis für die dahinterliegenden Prinzipien zu entwickeln.

USP

Während viele KI-Seminare vor allem technisches Wissen oder kurzfristige Anwendungskompetenzen vermitteln, unterscheidet sich dieses Format grundlegend.

Es wurde auf Basis der neuesten Erkenntnisse aus der Lehr-Lernforschung und Informatik-Didaktik am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) entwickelt.

Durch diesen wissenschaftlich fundierten Ansatz bleiben die vermittelten Inhalte nicht nur länger im Gedächtnis, sondern lassen sich auch deutlich schneller in der Praxis anwenden.

Gleichzeitig ist das Seminar lebendig und unterhaltsam gestaltet – mit interaktiven Beispielen, praxisnahen Übungen und Momenten, die zum Nachdenken und Schmunzeln anregen.

Das Seminar verbindet aktuelle Forschung mit moderner Didaktik – für nachhaltiges Lernen, spürbare Begeisterung und echte Umsetzungskompetenz im Arbeits- und Führungsalltag.

Praktische Bedeutung für Führung und HR

Das Kernanliegen des Workshops ist nicht nur, die Mechanismen generativer KI zu verstehen, sondern daraus neue Handlungskompetenzen für Führung und HR-Arbeit abzuleiten. Wenn Mitarbeitende einer KI mehr über ihre Gefühle mitteilen als ihren realen Führungskräften, ist das kein technisches, sondern ein relationales Signal – ein Hinweis auf Resonanzdefizite, Vertrauenslücken und unerfüllte Kommunikationsbedürfnisse.

Führungskräfte lernen, diese Dynamik als Feedbacksystem und Chance zur Selbstreflexion zu begreifen: Sie zeigt, wo emotionale Sicherheit fehlt und wie KI-gestützte Dialoge dazu beitragen können, Vertrauen, Dialogfähigkeit und psychologische Sicherheit gezielt zu fördern. So entsteht ein praxisnaher Zugang zu einer neuen Form von Führung: Empathie und Kommunikation werden in einer hybrid-emotionalen Arbeitswelt weiterentwickelt, damit technologische Empathie menschliche Beziehungen nicht ersetzt, sondern als Spiegel, Verstärker und Katalysator ihrer Weiterentwicklung dient.

Dozenten

Melanie Böhm

Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik (Note 1,0), ausgezeichnet mit dem Joseph-von-Egle-Preis für herausragende Studienleistungen.

Derzeit Masterstudium Wirtschaftsinformatik an der FernUniversität in Hagen mit aktuellem Notendurchschnitt von 1,0. Deutschlandstipendium-Trägerin.

Ausgewiesene KI-Expertise:

- Zertifizierte EU AI Act Beauftragte
- Prompt Engineering-Zertifizierung
- Gründerin von Chatbotwerk (Entwicklung KI-basierter Chatbot-Lösungen)
- Mitglied im Frauen Gründen Programm CoCo

Seit 2010 Leistungssportlerin im 400m-Hürdenlauf:

Internationale Starts bei der U23-Europameisterschaft 2021, 3 Jugend-Deutsche Meistertitel Einzel, 3 Deutsche Meistertitel mit der 4x400m Staffel, Top 3 in Deutschland 2023, drei Jahre Mitglied im Bundeskader (2021-2024).

Frank Stockmann

Head of Mental Data and Performance & Gründer vom Start-up Sixpack Mind AI. Studiert am Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Fachrichtung Pädagogik mit Schwerpunkt Mensch-Maschine-Kommunikation und pädagogische Psychologie

Im Rahmen einer qualitativen Langzeitstudie mit 32 Athlet:innen der deutschen Spitzensportförderung analysierte Stockmann die Wirkung von KI-gestützten Reflexionsprozessen im Leistungssport nach sportlichen Niederlagen. Insgesamt wurden 271 Niederlagen mit KI ausgewertet.

Aus diesen Erkenntnissen entwickelte er mit seinem Team Sixpack Mind AI, das erste KI-System, das Niederlagen datenbasiert auswertet, emotionale Muster erkennbar macht und Prognosen für mentale Resilienz ableitet.

Seine aktuelle Studie „KI und Empathie“ – basierend auf den Daten von über 270 Teilnehmer:innen – wird im November 2025 in einem qualitativen Bildungsjournal veröffentlicht. Sie untersucht, wie sich kognitive und emotionale Empathie in Mensch-Maschine-Interaktionen unterscheiden und welche Rolle semantische Präzision für das Erleben von „verstanden werden“ spielt. Als Dozent und Gründer steht er für einen interdisziplinären Ansatz, der Forschung, Didaktik und emotionale Intelligenz in die Zukunft der Arbeit überträgt.

Didaktischer Ansatz und Zukunftskompetenz

Für Frank Stockmann ist Psychoedukation im Zeitalter generativer KI kein theoretisches Thema mehr, sondern eine Schlüsselkompetenz für die Zukunft. Er vertritt die Haltung, dass Menschen lernen müssen, ihre emotionale und sprachliche Beziehung zu Maschinen zu verstehen, weil genau darin die neue Schnittstelle zwischen Technik, Kommunikation und Identität liegt.

„Psychoedukation bedeutet heute nicht mehr, über Menschen zu sprechen – sondern mit ihnen, auch wenn die andere Seite kein Mensch, sondern ein lernfähiger Dialogpartner ist.“ Seine Seminare zeigen, wie Organisationen und Führungskräfte auf diese Entwicklung reagieren können. Wenn

Mitarbeitende beginnen, emotionale Themen lieber mit einer KI als mit realen Personen zu besprechen, dann ist das kein Randphänomen, sondern ein Signal: Ein Hinweis auf Kommunikationsdefizite, Vertrauensebenen und neue Bedürfnisse nach Resonanz in der Arbeitswelt. Frank Stockmann nutzt diesen Perspektivwechsel, um Zukunftskompetenz im Umgang mit KI zu vermitteln: die Fähigkeit, Maschinen als reflektierte Teammitglieder zu begreifen, die menschliche Empathie nicht ersetzen, sondern spiegeln und erweitern.

Für Unternehmen heißt das: Führung, Coaching und HR-Arbeit müssen neu denken lernen, wie Vertrauen, Feedback und emotionale Intelligenz in einer digital augmentierten Arbeitswelt funktionieren. „Zukunftskompetenz bedeutet, den technologischen Fortschritt nicht nur zu verstehen, sondern psychologisch zu integrieren – damit wir als Menschen die Maschinen führen, nicht umgekehrt.“