



SCHLUSS MIT KI CHAOS ZEIT FÜR ECHTE FÜHRUNG!

Orientierung für Führungskräfte
zwischen Hype und Handlungsdruck

Schluss mit KI-Chaos - Zeit für echte Führung -Orientierung für Führungskräfte zwischen Hype und Handlungsdruck.

Warum scheitert KI in Unternehmen?	3
Es liegt nicht an der Technologie	3
Führung zwischen KI-Hype und Überforderung	5
Der Status quo	6
Woran es wirklich scheitert	6
Der Weg	6
Die drei Cs der KI-Transformation	7
Drei Ebenen. Drei Werkzeuge. Ein System.	7
Be water, my friend! onfluid consulting & Dennis Preiter	8
onfluid consulting - human centered AI Leadership	9
Dennis Preiter - Was mich antreibt	9
Exkurs: Macht uns KI-Nutzung dumm?	10
Warum „OB“ die falsche Frage ist	11
CHARAKTER: Der FLUID Loop	12
Je mehr KI, desto mehr Führung	13
CO-INTELLIGENCE: Das AI Integration Playbook	14
In Zukunft führst du Menschen - und KI Agenten	15
CONTEXT: Das D-AI-OS	16
Kultur frisst KI-Strategie zum Frühstück	17
Exkurs: Warum Prompts nicht mehr reicht	18
Context Engineering entscheidet über Erfolg und Scheitern deiner KI	19
Die Essenz von C3: Vom Verstehen zum Gestalten	20
Führung im KI-Zeitalter heißt: Haltung führen, Technologie verstehen, Systeme gestalten	21
Warum jetzt?	22
Wer wartet, wird überholt	22
Value Ladder: Vom Einstieg zur Transformation	23
Nicht alle brauchen alles. Aber jeder braucht den richtigen Einstieg	24
Was du mitnimmst	24
Für wen ist das?	25
Klarheit in einer Welt, die sich schneller dreht als je zuvor	25
Was andere sagen	26
Frameworks sind Theorie. Wirkung zeigt sich in der Praxis	26
Starten!	27
Führung wartet nicht. Du auch nicht	28



Warum scheitert KI in Unternehmen?

Es liegt nicht an der Technologie

Die Zahlen sind ernüchternd:

„95 % aller KI-Pilotprojekte in Unternehmen scheitern“

(The GenAI Divide: State of AI in Business 2025, MIT)

Nicht an der Technologie - sondern an fehlender Strategie, mangelnder Schulung und unklarer Führung.

Gleichzeitig fließen weltweit Hunderte Milliarden in die Entwicklung von KI. Die Technologie ist da. Die Frage ist nur: Wer schafft es, sie sinnvoll einzusetzen? Die Diskussion dreht sich meist um Jobverluste. Doch das greift zu kurz. Studien zeigen:

KI ersetzt keine Jobs - sie verändert Aufgaben. Etwa 80 Prozent aller Berufe werden in rund zehn Prozent ihrer Tätigkeiten betroffen sein.

Das ist keine Apokalypse. Das ist ein Gestaltungsauftrag.

Mit dem richtigen Ansatz lassen sich 15 bis 50 Prozent aller Aufgaben effizienter erledigen - bei gleicher oder besserer Qualität. Aber nur, wenn Unternehmen drei Dinge tun: eine klare Strategie entwickeln, auf bestehende Technologien setzen statt alles selbst zu bauen, und ihre Menschen befähigen. Das passiert bislang kaum.

Stattdessen entsteht ein Paradox: Mitarbeitende nutzen KI im Verborgenen, um sich selbst zu entlasten - aber nicht, um das Unternehmen voranzubringen. Warum auch? Wer will schon aktiv zur eigenen Ersetzbarkeit beitragen? Führungskräfte, die nur über Effizienz reden, verstärken dieses Problem. Experimente zeigen: Teams, die KI nutzen sollten, um „produktiver“ zu werden, scheiterten. Teams, die KI nutzen durften, um lästige Aufgaben loszuwerden, waren erfolgreich.

Der Unterschied? Haltung. Kommunikation. Führung. Und genau hier liegt die eigentliche Frage: Wenn KI eine Allzwecktechnologie ist - warum denken wir dann immer noch in den alten Kategorien von Jobs, Stellen und Effizienz? Warum fragen wir nicht: Wie könnte Arbeit aussehen, wenn Mensch und Maschine zusammenwirken? In dieser Zukunft wird das Konzept „Job“ neu gedacht. Nicht als starres Bündel von Aufgaben, sondern als dynamische Konstellation - in der KI die mühseligen Anteile übernimmt und der Mensch sich auf das konzentriert, was ihn ausmacht: Strategie, Kreativität, Beziehung.

Das ist keine Utopie. Das ist eine Entscheidung. Und wer sie nicht trifft, erlebt bereits jetzt die Schattenseite: oberflächliche Ergebnisse, aufgehübschte Präsentationen, die bei genauerem Hinsehen hohl sind. Manche nennen es „Slop“ - Arbeitsmüll mit KI-Finish.

Die Technologie allein löst nichts. Sie verstärkt nur, was schon da ist: gute Führung - oder das Fehlen davon. Bevor wir zur Lösung kommen, lohnt sich ein genauer Blick auf das, was gerade wirklich passiert - jenseits von Hype und Panik.



Führung zwischen KI-Hype und Überforderung



Der Status quo

KI verändert nicht irgendwann alles. KI verändert jetzt alles - Geschäftsmodelle, Entscheidungsprozesse, Erwartungen an Führung. Wer wartet, verliert. Wer reagiert, hinkt hinterher. Wer gestaltet, führt.

Aber: Die meisten Führungskräfte sind nicht vorbereitet. Nicht auf die Technologie. Nicht auf die Geschwindigkeit. Nicht auf die Frage, was Führung bedeutet, wenn Maschinen mitdenken. Klar, sie nutzen ChatGPT für E-Mails, aber haben keine Strategie. Sie hören von Agenten, aber wissen nicht, was das für ihr Team bedeutet. Sie spüren den Druck, aber finden keine Orientierung. KI ist kein Zukunftsthema mehr. KI ist da - in Tools, in Prozessen, in Erwartungen. Aber die meisten Führungskräfte stehen daneben. Das Ergebnis: Tool-Chaos, Verantwortungsvakuum, Stillstand als Strategie.

Woran es wirklich scheitert

Technologie allein löst nichts. Wer KI einführt, ohne Führung neu zu denken, automatisiert nur das Alte. Schneller, aber nicht besser. Effizienter, aber nicht klüger.

Die eigentliche Frage ist nicht: Welches Tool nutze ich? Die eigentliche Frage ist: Wer bin ich als Führungskraft, wenn Maschinen mitdenken? Was fehlt:

- Klarheit - Was bedeutet KI konkret für meine Rolle?
- Kompetenz - Wie arbeite ich mit KI, ohne mich zu verlieren?
- System - Wie baue ich Strukturen, die Mensch und Maschine verbinden?

Die meisten Angebote am Markt liefern entweder Tech-Hype ohne Substanz oder Leadership-Theorie ohne KI-Bezug. Beides greift zu kurz.

Der Weg

Führung im KI-Zeitalter braucht ein neues Betriebssystem. Eines, das drei Dimensionen verbindet:

Charakter - Haltung, Selbstführung, Identität.

Co-Intelligence - KI-Kompetenz, von Tools bis Agenten.

Context - System, Struktur, Governance.

Das ist C3. Kein Framework um des Frameworks willen. Sondern ein Kompass für Führungskräfte, die gestalten wollen statt reagieren.

Weil der Vorsprung von heute der Standard von morgen ist. Weil Warten keine Strategie ist. Weil die Frage nicht mehr lautet, ob KI Führung verändert - sondern ob du dabei bist.



Die drei Cs der KI-Transformation

Drei Ebenen. Drei Werkzeuge. Ein System.

KI ist überall. Jede Woche ein neues Tool, jede Konferenz ein neuer Agent. Und mit-tendrin: Führungskräfte, die entscheiden sollen - ohne Kompass. Das Problem ist nicht die Technologie. Das Problem ist die Lücke zwischen dem, was KI kann, und dem, was Führung versteht.

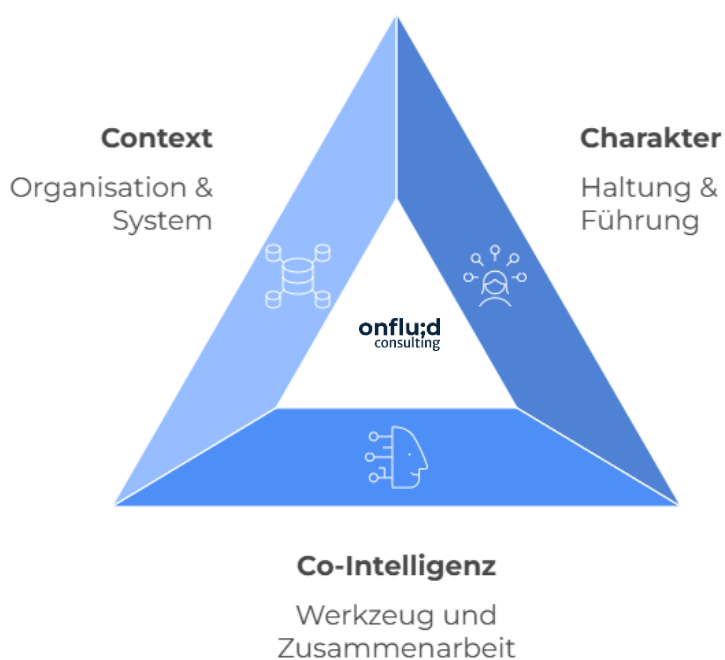
Drei Symptome:

- Tool-Chaos ohne Integration
- Verantwortungsvakuum bei KI-Entscheidungen
- Führungskräfte, die delegieren statt gestalten

Was fehlt: Kein weiteres Tool. Ein Ordnungsrahmen, der drei Fragen beantwortet:

1. Wer bin ich als Führungskraft im KI-Zeitalter? → **Charakter**
2. Wie arbeite ich mit KI als Partner? → **Co-Intelligence**
3. Wie baue ich Strukturen für Mensch + KI? → **Context**

C3 ist dieser Rahmen.



Ohne Charakter wird KI zum Spielzeug. Ohne Co-Intelligence bleibt KI ein Fremdkörper. Ohne Context scheitert jede Skalierung.

Be water, my friend!

**onfluid consulting &
Dennis Preiter**

onfluid consulting - human centered AI Leadership

onfluid steht für die Überzeugung, dass Veränderung der Normalzustand ist - besonders in einer Welt, die von KI geprägt wird. Technologie erhöht Tempo, Komplexität und Erwartungsdruck. Führung braucht deshalb weniger Starrheit, mehr Beweglichkeit. Weniger Reaktion, mehr Klarheit.

„Be water, my friend.“ - inspiriert durch Bruce Lee's Zitat.

Wasser bleibt klar im Kern und flexibel in der Form. Es passt sich an, ohne sich zu verlieren. Es findet Wege, wo Strukturen enden.

Genau das beschreibt Führung im KI-Zeitalter: anpassungsfähig, bewusst, wirksam - und fähig, Technologie intelligent einzubinden statt ihr hinterherzulaufen. Wir unterstützen Leader:innen dabei, Orientierung in der KI-Transformation zu gewinnen, innere Stabilität aufzubauen und KI als Hebel zu nutzen - nicht als Stressfaktor. Keine Buzzwords, kein Aktionismus. Sondern Führung, die im technologischen Wandel funktioniert. Unsere Mission: Kontextkompetenz stärken. Adaptives Denken entwickeln. Zukunftsfähigkeit gestalten.

Dennis Preiter - Was mich antreibt

Technologie ist gekommen, um zu bleiben. Ich bin überzeugt, dass Führung dort entsteht, wo Menschlichkeit und KI intelligent zusammenwirken - nicht im Entweder-oder. Meine Aufgabe: Führungskräfte durch KI-geprägte Veränderung begleiten - klar, reflektiert und ohne Hype. Je mehr KI, desto mehr Mensch.



Über zehn Jahre war ich Co-Founder und Partner in einem Dienstleistungsunternehmen, habe Startups begleitet und in Konzern- und Mittelstandskontexten gearbeitet. Heute bin ich Teil des AI Core bei next level consulting, habe mit Delphi Artificial Agents früh an der Schnittstelle von KI und Business gearbeitet und kooperiere mit Beratungen im gesamten DACH-Raum. Ich kenne Wachstum, Reibung und die Realität von Führung, wenn es unbequem wird. Ich habe einen MBA in Leadership mit einer Masterarbeit zu Mehrfachtransformation, und Zertifizierungen als INQA-Coach, AI Prompt Engineer, Change Management Consultant, Business Trainer und Coach (ISO 17024). Aktuell vertiefe ich meine Arbeit als AI Integration Expert an der Hochschule Fresenius. Als Gastdozent lehre ich an der TH Augsburg, dem ZWW der Universität Augsburg und der IU. Als Keynote-Speaker stand ich auf Bühnen wie der Bundeskonferenz der Wirtschaftsjunoren, der Beyond Leadership Konferenz, beim Rotary Young Leadership Award und bei IHK-Formaten. 2024 war ich Präsident der Wirtschaftsjunoren Augsburg.

Be water, my friend!



Exkurs: Macht uns KI-Nutzung dumm?



Warum „OB“ die falsche Frage ist.

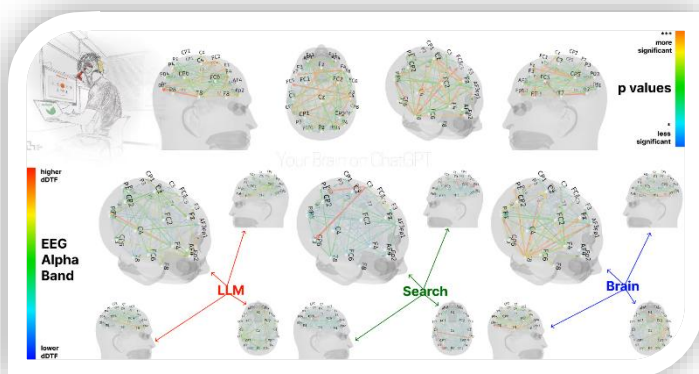


Abbildung 1 The dynamic Direct Transfer Function (dDTF) EEG analysis of Alpha Band for groups: LLM, Search Engine, Brain-only, including p-values to show significance from moderately significant (*) to highly significant (***). MIT Media Lab

Eine MIT-Studie (MIT Media Lab, „Your Brain on ChatGPT“) zeigt: Wer beim Schreiben auf ChatGPT setzt, zeigt weniger Gehirnaktivität, erinnert sich schlechter an eigene Inhalte und produziert Texte, die Lehrer als „see-lenlos“ bewerten. 83,3 % konnten nicht zitieren, was sie gerade selbst geschrieben hatten. Die Forscher nennen das **Cognitive Debt** - kognitive Verschuldung durch passive KI-Nutzung. Ich nenne es: geistiger Muskelabbau im Chefsessel!

- Wer KI passiv nutzt, lagert Denken aus. Das Gehirn aktiviert Netzwerke für Planung, Strukturierung und kritisches Denken weniger - sie verkümmern.
- Wer von Anfang an auf KI setzt, verankert Wissen schlechter. Inhalte werden oberflächlich verarbeitet, nicht internalisiert.
- Wer KI-Vorschläge übernimmt statt hinterfragt, verliert das Gefühl der Urheberschaft - und damit Tiefe, Originalität, Haltung.

Klingt besorgniserregend. Ist es auch - aber nur bei falscher Nutzung. Denn dieselbe Studie zeigt auch das Gegenteil: Probanden, die erst selbst dachten und KI später als Sparringspartner nutzten, schnitten deutlich besser ab - mehr neuronale Aktivität, besseres Gedächtnis, höhere Ownership. Der Unterschied liegt nicht in der Technologie. Er liegt im **Wie**.

Was das für dich als Führungskraft bedeutet:

- **Erst denken, dann prompten.** Nutze KI nicht als Ersatz für eigene Ideen, sondern als Verstärker.
- **Aktiv statt passiv.** Übernimm nie 1:1. Hinterfrage, ergänze, schärfe.
- **Kernprozesse bleiben bei dir.** Ideenfindung, Urteilsbildung, Entscheidung - das ist dein Job. KI liefert Input, nicht Output.
- **Verzögerte Integration.** Bei neuen Themen: erst selbst durchdringen, dann KI dazuholen.

KI macht nicht dumm. Aber dumme Nutzung macht abhängig. Die Frage ist nicht, ob du KI nutzt — sondern ob du dabei Führungskraft bleibst. Wer KI als Abkürzung versteht, zahlt später drauf. Wer sie als Werkzeug versteht, wird stärker.

Je mehr KI, desto mehr Mensch. Das gilt auch fürs Denken.

CHARAKTER

Der FLUID Loop



Je mehr KI, desto mehr Führung.

Das klingt paradox, ist aber der Kern: Je autonomer Systeme werden, desto wichtiger wird der Mensch, der sie lenkt. KI kann analysieren und automatisieren - aber keine Haltung einnehmen, keine Verantwortung tragen und keine Entscheidung vertreten. Genau hier setzt Charakter an: das innere Betriebssystem der Führung.

Was umfasst Charakter?

Charakter beschreibt die innere Reife von Führung - das menschliche Betriebssystem für alles, was KI verändern wird:

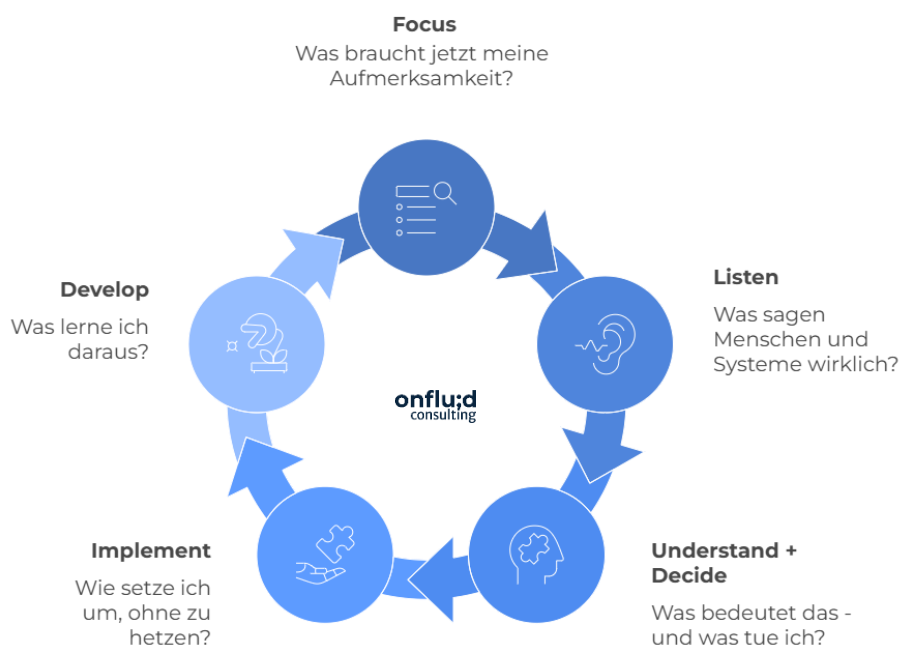
- **Selbstverständnis** - Wer bin ich, wenn KI Teile meiner Arbeit übernimmt?
- **Ethische Klarheit** - Nach welchen Prinzipien entscheide ich, wenn Maschinen empfehlen?
- **Resilienz** - Wie bleibe ich handlungsfähig in permanenter Veränderung?

Warum Ethik dazugehört

KI optimiert Ziele - welche Ziele, entscheidet der Mensch. Ohne klare Werte wird Effizienz zum Selbstzweck und Verantwortung verschwindet im System. Führung im KI-Zeitalter heißt: wissen, was verhandelbar ist - und was nicht.

FLUID - Der Führungszyklus im Wandel

Bevor du KI führst, musst du dich selbst und dein Umfeld führen können. Dafür steht FLUID.



Dazu gehören auch **drei Leitfähigkeiten:**

Mindset - Veränderung beginnt mit Bewusstsein, nicht mit Aktionismus.

Identität - Adaptive Führung als neue Selbstverständlichkeit.

Ethik - Entscheidungen mit KI bewusst und wertbasiert treffen.

Erst Klarheit über dich selbst. Dann Klarheit über Technologie.

CO-INTELLIGENCE

Das AI Integration Playbook



In Zukunft führst du Menschen - und KI Agenten.

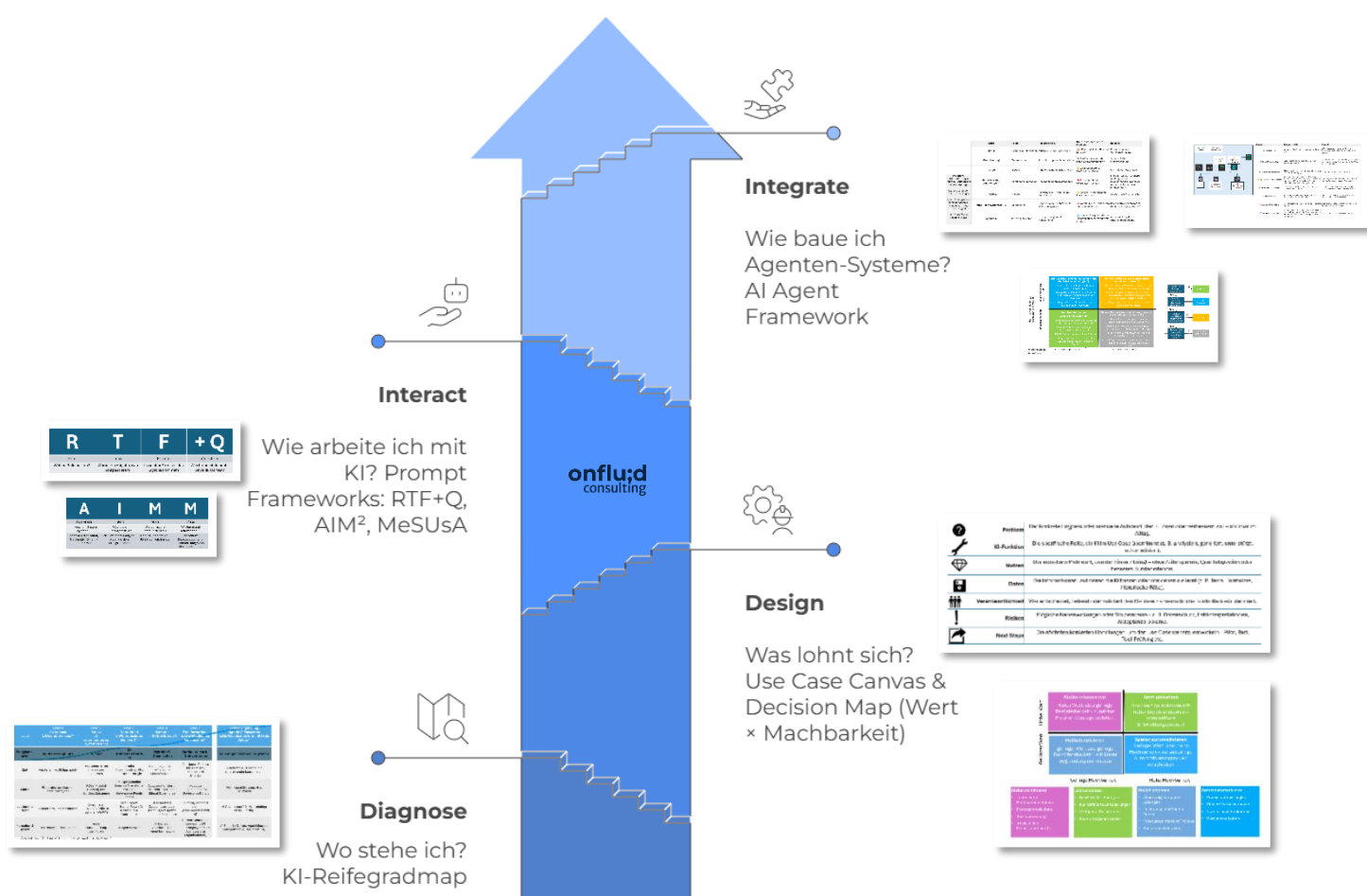
Das ist keine Science-Fiction, sondern die nächste Stufe. KI-Agenten übernehmen bereits heute Aufgaben, die gestern noch Mitarbeitende gemacht haben: Recherche, Entwürfe, Analysen, Kundenkommunikation. Morgen werden sie eigenständiger handeln, Entscheidungen vorbereiten, Prozesse steuern. Führung bedeutet dann: hybride Teams aus Menschen und Maschinen orchestrieren.

Der Übergang gelingt nicht automatisch - er muss geführt werden.

Viele Organisationen stecken noch in der Konsumentenphase - KI als besseres Google, punktuell, ohne System. Von dort zu einer Welt, in der Agenten wie Teammitglieder geführt werden, ist ein weiter Sprung. Er erfordert neue Kompetenzen, neue Strukturen, neue Denkweisen.

Das AI Integration Playbook

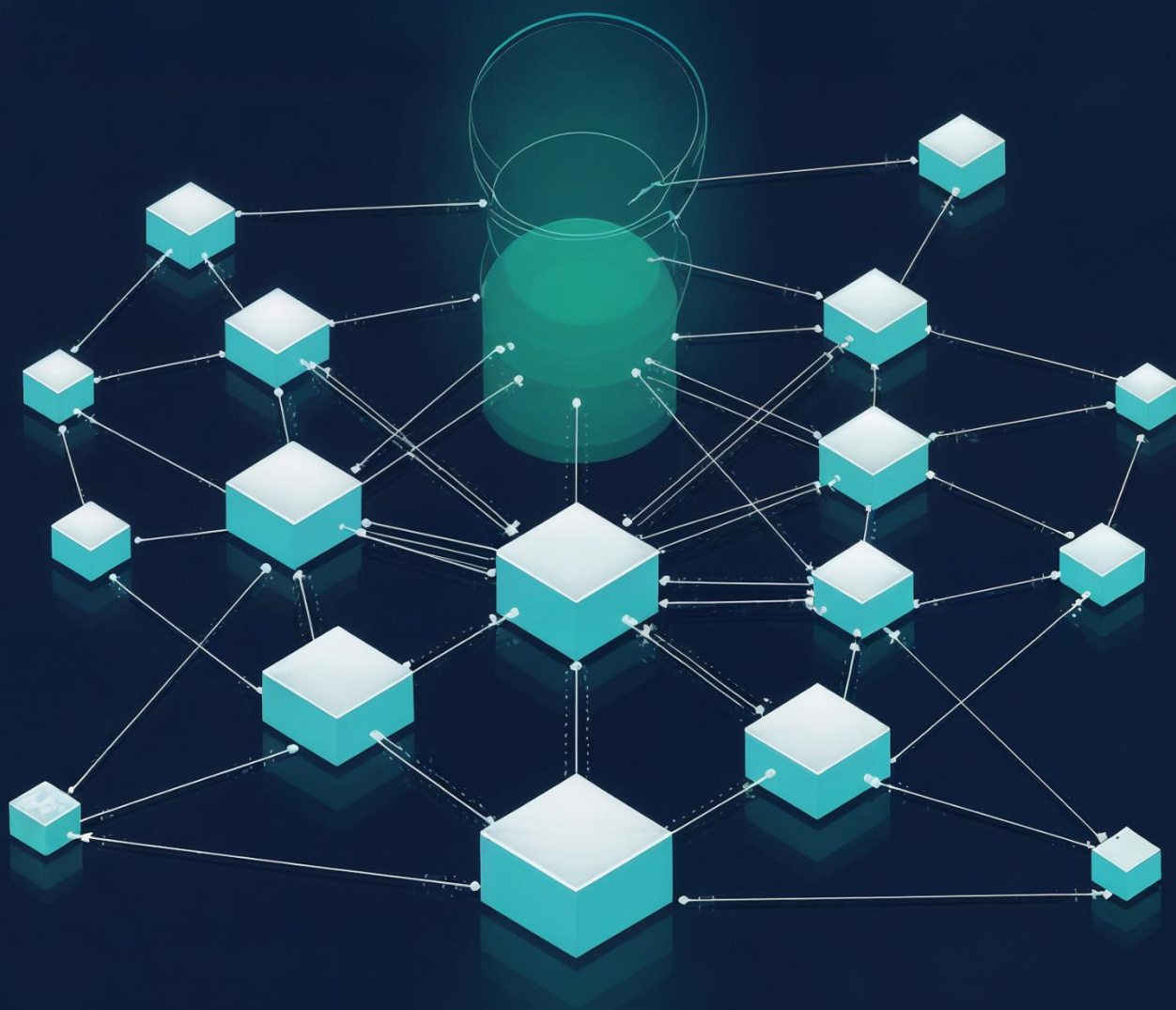
Das Playbook ist der Stufenplan vom Konsumenten zum Agenten-Leader:



KI-Agenten sind keine Tools. Sie sind Akteure mit delegierter Handlungsfähigkeit. Wer sie führen will, muss verstehen: Delegation an Agenten erfordert dieselbe Klarheit wie Delegation an Menschen - nur schneller und unerbittlicher.

CONTEXT

Das D-AI-OS



Kultur frisst KI-Strategie zum Frühstück.

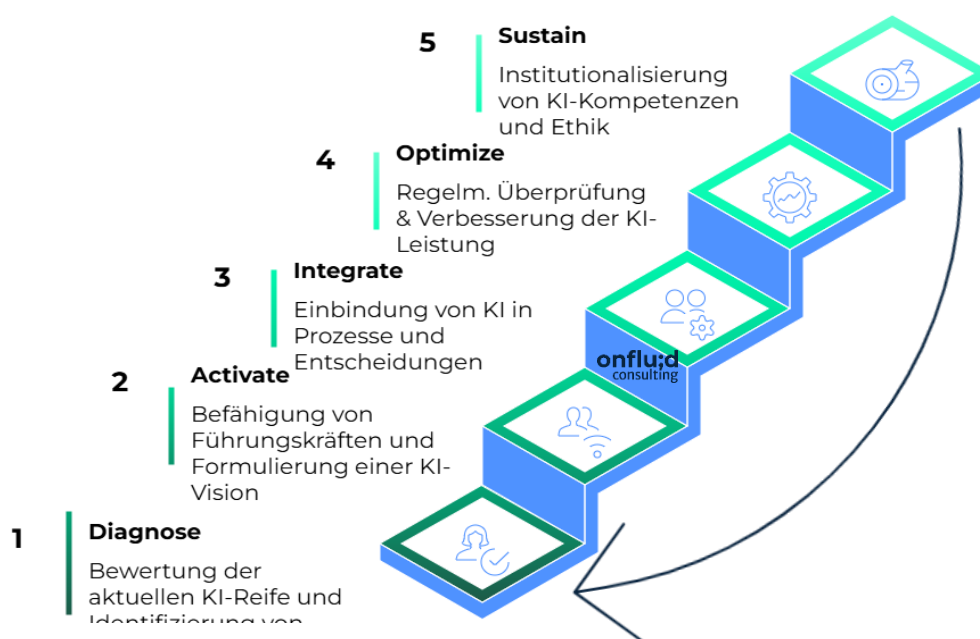
Du kannst die beste KI haben - wenn die Organisation nicht mitspielt, passiert nichts. Context beschreibt die systemische Ebene: Strukturen, Kultur, Governance. Hier entscheidet sich, ob KI ein Projekt bleibt oder zur Betriebslogik wird.

Was meint Context?

- **Strukturen** - Wie sind Entscheidungswege, Rollen, Verantwortlichkeiten organisiert?
- **Kultur** - Wie offen ist die Organisation für Veränderung, Fehler, Experimente?
- **Governance** - Welche Regeln gelten für den Einsatz von KI?

Das D-AI-OS - Digital AI Operating System

Ein Rahmenwerk, um KI nicht als Add-on, sondern als Teil des Betriebssystems zu denken.



Drei Warnsignale für Context-Probleme:

- ⚠ KI-Projekte versanden nach dem Piloten.
- ⚠ Niemand weiß, wer für KI-Entscheidungen verantwortlich ist.
- ⚠ Mitarbeitende umgehen offizielle Tools mit eigenen Lösungen.

KI transformiert nicht die Organisation. KI macht sichtbar, was in der Organisation schon nicht funktioniert. Wer skalieren will, muss zuerst aufräumen.

The background features a dark blue, organic shape on the left and a light green, angular shape on the right. A teal 3D rectangular block is positioned behind the text. The right side of the image is filled with a complex network of thin teal lines radiating from a central point, interspersed with numerous teal circles of varying sizes, creating a dynamic, almost explosive visual effect.

Exkurs: Warum Prompten nicht mehr reicht

Context Engineering entscheidet über Erfolg und Scheitern deiner KI.

KI-Agenten glänzen in Demos. In der Produktion scheitern sie: Halluzinationen, ignorierte Details, endlose Tool-Schleifen. Das Problem ist nicht die Technologie — es ist das Design. Prompten reicht nicht mehr. Wer robuste KI-Systeme bauen will, muss den Schritt vom intuitiven Prompting zum **Context Engineering** machen: Kontext nicht als Textblock, sondern als dynamische Architektur begreifen. Prompt Engineering fragt: Wie formuliere ich die Frage geschickt? Context Engineering fragt: Wie baue ich die Umgebung, in der die KI arbeitet?

Problem: Begrenztes Attention Budget (Aufmerksamkeitsbudget)

Jede KI kann nur begrenzt Informationen gleichzeitig verarbeiten. Zu viel Input führt zu Context Rot (Kontextverfall) - die KI verliert Fokus, vergisst Details, macht Fehler. Ziel ist daher: kleinstmögliche Menge an hochrelevanten Informationen.

Die Bausteine, die zählen:

- System Prompts
 - → Definieren Identität, Zweck und Standards. Der „Denkraum“, in dem sich die KI bewegt.
- Just-in-Time Retrieval
 - → Nicht das ganze Handbuch auf einmal, sondern das passende Kapitel genau dann, wenn es gebraucht wird.
- Minimales Tool-Set
 - → Weniger ist mehr. Ein Agent mit 20 Tools verbringt die Hälfte seiner Zeit mit Entscheiden statt Arbeiten.
- Gedächtnissysteme
 - → Wichtige Erfahrungen werden gespeichert und komprimiert, damit der Arbeitsspeicher nicht überläuft.

Für Fortgeschrittene:

- Self-Refinement
 - → Die KI prüft und korrigiert eigene Entwürfe, bevor sie antwortet.
- Multi-Agent-Systeme
 - → Spezialisierte Helfer-Agenten statt einer Alleskönner-KI. Ein Orchestrator verteilt, die Agenten lösen.

Context Engineering ist der Wechsel von Hofmagie zu Informationslogistik. Nicht die cleverste Frage gewinnt - sondern das beste System. Die Zukunft liegt in der Architektur, nicht in der Modellgröße.





Die Essenz von C3: Vom Verstehen zum Gestalten

Führung im KI-Zeitalter heißt: Haltung führen, Technologie verstehen, Systeme gestalten.

Du hast jetzt die drei Dimensionen, die drei Blickwinkel kennen gelernt. Das C3 Dreieck dient dabei als gedanklicher Anker. Die Tools in den jeweiligen Bereichen als Umsetzungshilfe.

Charakter - Das innere Betriebssystem der Führung

KI kann optimieren, aber keine Kultur prägen. Führung beginnt beim Menschen - wird aber erst wirksam in der Organisation. Wer kein reflektiertes System führt, wird von seinen eigenen Strukturen geführt.

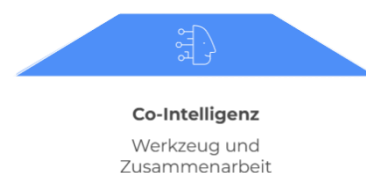
→ *Kernfrage:* Wie führen wir Mensch *und* Organisation in einer Welt mit KI?



Co-Intelligence - Zusammenarbeit mit KI-Agenten

KI-Agenten sind keine Tools, sondern Mitgestalter im System. Führung bedeutet, Menschen und Maschinen in eine gemeinsame Verantwortung zu bringen - klar, schnell, ethisch. Wer Co-Intelligence lebt, gestaltet Kommunikation, Entscheidungen und Lernprozesse neu - im Team wie in der Organisation.

→ *Kernfrage:* Wie führen wir hybride Teams so, dass Technologie Wirkung verstärkt, nicht Kultur verdrängt?



Context - Systeme, die Wirkung tragen

Ohne Struktur kein Wandel. Ohne Kultur keine Umsetzung. Context bedeutet: Organisation so gestalten, dass KI wirken darf. Führung schafft Bedingungen dafür, dass Menschlichkeit, Technologie und Governance zusammen ein tragfähiges System bilden.

→ *Kernfrage:* Wie gestalten wir Organisationen, die Verantwortung skalieren - nicht nur Effizienz?



Zukunftsfähige Führung entsteht dort, wo Charakter Haltung gibt, Co-Intelligence verbindet - und Context sie trägt. Du siehst: Zukunftsfähigkeit entsteht, wenn Haltung auf Handlung trifft. KI verändert alles - außer eines: dass Führung beginnt, wo Verantwortung übernommen wird. Jetzt ist der Moment, von Erkenntnis zu Umsetzung zu wechseln.

Warum jetzt?

Wer wartet, wird überholt.

Die Frage ist nicht mehr, ob KI Führung verändert. Die Frage ist, ob du gestaltest oder reagierst.

Drei Realitäten, die nicht warten:

⚡ **Geschwindigkeit** - Was heute State of the Art ist, ist morgen Standard. Wer jetzt nicht lernt, mit KI zu arbeiten, verliert den Anschluss - nicht in Jahren, in Monaten.

⚡ **Erwartungsdruck** - Mitarbeitende, Kunden, Boards erwarten KI-Kompetenz. Nicht als Buzzword, sondern als Führungsqualität. Wer keine Antworten hat, verliert Vertrauen.

⚡ **Wettbewerb** - Deine Konkurrenz experimentiert bereits. Mit Agenten, mit Automatisierung, mit neuen Geschäftsmodellen. Stillstand ist Rückschritt.

Das Paradox der Führung im KI-Zeitalter:

Je mehr Technologie, desto mehr Mensch. Je schneller die Systeme, desto wichtiger die Haltung. Je autonomer die Agenten, desto klarer muss Führung sein.

Wer jetzt in Charakter, Co-Intelligence und Context investiert, baut keine Spielerei - sondern Zukunftsfähigkeit.

Die Kosten des Wartens:

- Tool-Chaos ohne Strategie
- Verantwortungsvakuum bei KI-Entscheidungen
- Führungskräfte, die delegieren statt gestalten
- Talente, die gehen, weil Innovation fehlt

KI ist kein Projekt. KI ist die neue Grundlage. Wer heute Führung neu denkt, führt morgen - der Rest wird geführt.

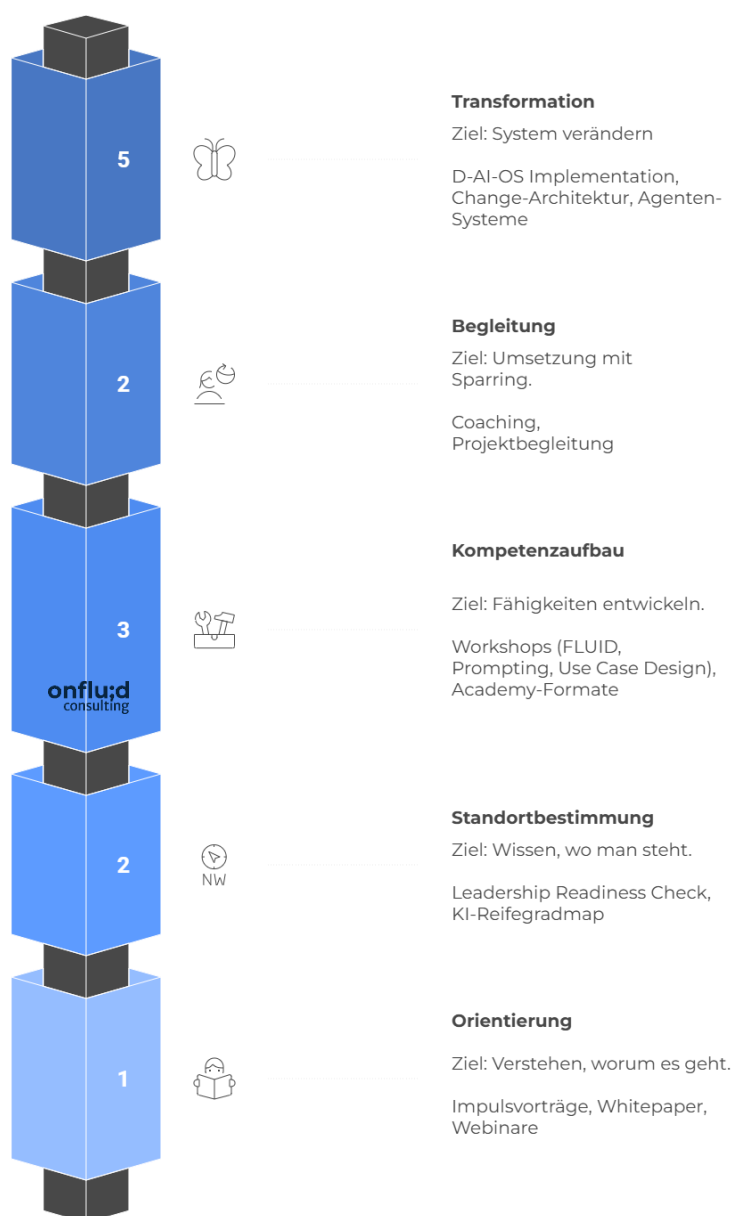


Value Ladder: Vom Einstieg zur Transformation



Nicht alle brauchen alles. Aber jeder braucht den richtigen Einstieg.

Die Value Ladder zeigt, wie Führungskräfte und Organisationen schrittweise in C3 einsteigen können - vom ersten Impuls bis zur vollständigen Transformation.



Jede Stufe schafft Wert. Aber echter Hebel entsteht erst, wenn Charakter, Co-Intelligence und Context zusammenwirken.

Was du mitnimmst

- ✓ Klarheit über deine Rolle als Führungskraft im KI-Zeitalter
- ✓ Ein Framework, das Haltung, Technologie und System verbindet
- ✓ Konkrete Werkzeuge statt Theorie: FLUID Loop, AI Playbook, D-AI-OS
- ✓ Einen klaren nächsten Schritt - kein Aktivismus, sondern Richtung

Für wen ist das?

Klarheit in einer Welt, die sich schneller dreht als je zuvor.

C3 ist kein Selbstzweck. Es ist ein Mittel für Menschen, die eines suchen: Orientierung in der KI-Transformation - ohne den Menschen zu verlieren.

Das hier ist für dich, wenn du führen willst, nicht nur funktionieren.

NextGen & Nachfolger:innen Du übernimmst Verantwortung in einer Welt, die deine Vorgänger nicht kannten. Neue Technologie, neue Erwartungen, alte Strukturen. Du brauchst kein Erbe verwalten - du brauchst ein eigenes Führungssystem.
→ *Dein Thema:* Identität, Haltung, Handlungsfähigkeit

Geschäftsführer:innen & C-Level KI ist überall Thema, aber niemand hat einen Plan. Du brauchst keine Folien, sondern Klarheit: Was bedeutet das für mich, mein Team, mein Geschäftsmodell?
→ *Dein Thema:* Strategie, Entscheidungsfähigkeit, Zukunftsbild

HR- & Transformationsverantwortliche Führungskräfteentwicklung und KI-Integration landen auf deinem Tisch - gleichzeitig. Du brauchst Formate, die beides verbinden, nicht verdoppeln.
→ *Dein Thema:* Kompetenzaufbau, Skalierung, Kulturwandel

Familienunternehmen Tradition trifft Disruption. Generationen denken unterschiedlich, Technologie sowieso. Du brauchst Brücken - nicht Gräben.
→ *Dein Thema:* Nachfolge, Verbindung, Zukunftsfähigkeit

Das hier ist für Menschen, die verstanden haben: Führung im KI-Zeitalter heißt nicht, schneller zu werden. Es heißt, klarer zu werden.

Was andere sagen

Frameworks sind Theorie.

Wirkung zeigt sich in der Praxis.

Hier sprechen Menschen, die bereits mit mir zusammengearbeitet haben - Führungskräfte, Nachfolger:innen, Transformationsverantwortliche. Keine Testimonials aus dem Lehrbuch, sondern echte Stimmen.

[...]Du hast dieses komplexe und für viele noch undurchdringliche Thema für uns klar, umfassend und lebendig dargestellt, uns abgeholt und mitgenommen. Ein informativer und gelungener Abend für uns alle.[...]

Maria Wiesner

Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW) der Universität Augsburg

Er hat es verstanden, komplexe Inhalte verständlich und motivierend zu vermitteln. [...] Besonders beeindruckend war, wie individuell er auf unsere Fragestellungen und unsere konkrete Arbeitsrealität eingegangen ist. [...]

Manuel Lutzke

CEO | Automated Intelligence GmbH & Co. KG

[...] Er hat es super abwechslungsreich mit Theorie und Praxis gestaltet, ich konnte mir sehr viele gute Ansätze mitnehmen. Danke dafür! [...]

Hans Gruber

CPO | Sihga GmbH

Inspirierender Talk [...] der unsere Studierenden fundiert und genau an der richtigen Stelle abgeholt hat.

Frank Danzinger

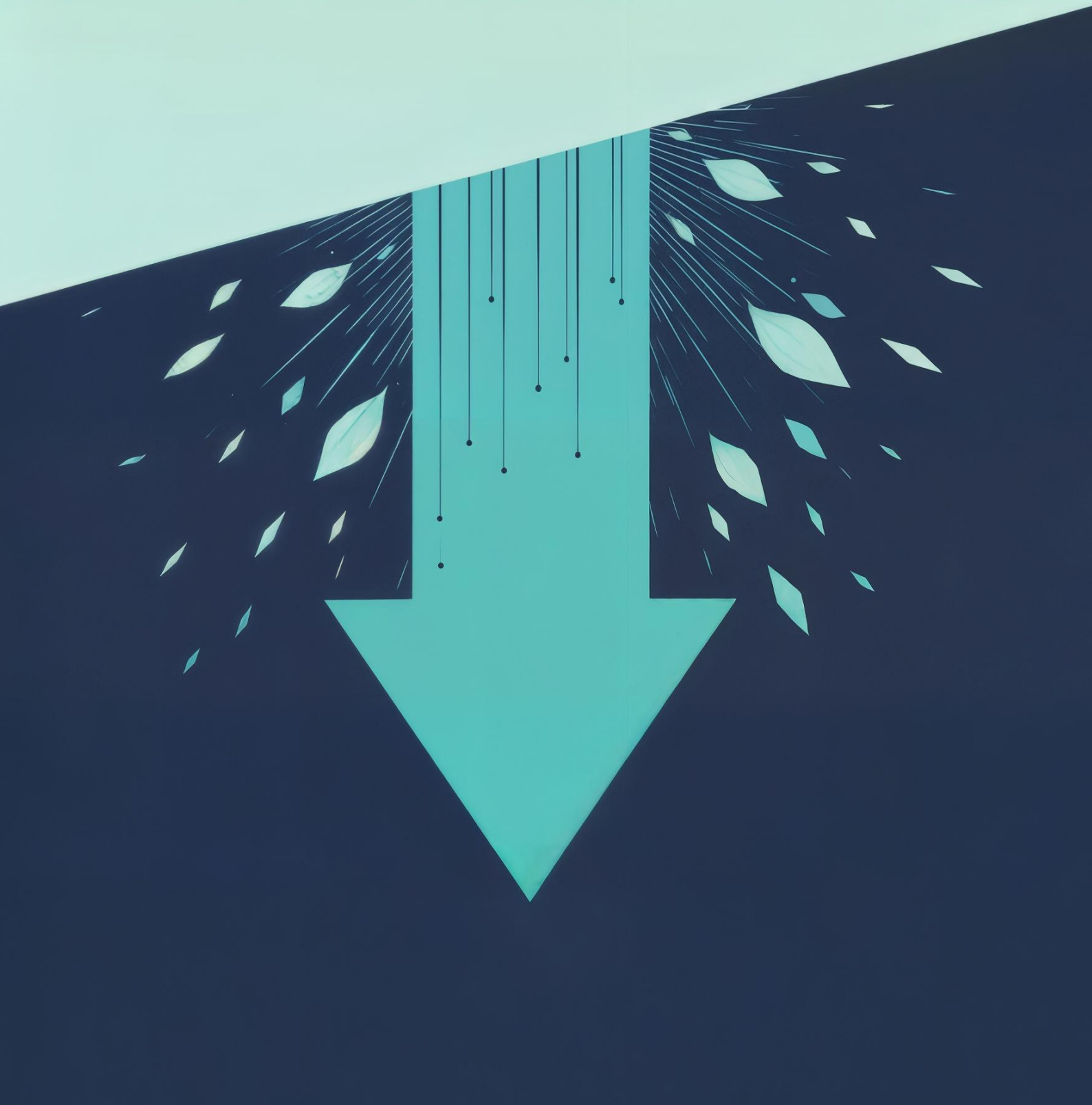
Technische Hochschule Augsburg

Jede Zusammenarbeit beginnt mit einem Gespräch.

Vielleicht ist deins das nächste.



Starten!



Führung wartet nicht. Du auch nicht.

Du hast jetzt das Framework. Du kennst die Ebenen. Du weißt, warum es jetzt wichtig ist.

Die Frage ist nur noch: Was ist dein nächster Schritt?

Drei Wege, jetzt zu starten:

- **Schnell orientieren** → Buche ein 30-Minuten-Sparring. Wir schauen gemeinsam, wo du stehst und was Sinn macht.
- **Tiefer einsteigen** → Mach den Leadership Readiness Check oder die KI-Reifegradmap. Klarheit in 15 Minuten.
- **Direkt umsetzen** → Starte mit einem Workshop - für dich oder dein Team. FLUID, Prompting oder Use Case Design.

Was du nicht brauchst: Noch mehr Input, noch mehr Tools, noch mehr Optionen.

Was du brauchst: Einen Moment der Orientierung - und jemanden, der die richtigen Fragen stellt.

30 Minuten Erstgespräch - kostenfrei Wir schauen gemeinsam, wo du stehst und was Sinn macht. Kein Verkaufsgespräch, sondern Klarheit.



tidycal.com/onfluid/strategy

[🔗 linkedin.com/in/dennispreiter](https://www.linkedin.com/in/dennispreiter) [🌐 onfluid.consulting/ki-leadership](https://onfluid.consulting/ki-leadership)

Dennis Preiter onfluid consulting - next gen leaders

KI verändert alles. Außer eine Sache: Führung bleibt Menschensache.

Aber nur, wenn Menschen führen lernen - neu, bewusst, fluide.

Bist du bereit?

VI.6

Impressum

onfluid consulting

Dennis Preiter
Imhofstraße 12
86159 Augsburg

E-Mail: [post \[at\] onfluid \[dot\] rocks](mailto:post[at]onfluid[dot]rocks)
Web: <https://onfluid.consulting>

Verantwortlich für den Inhalt:
Dennis Preiter

USt-IdNr.: DE402347770

© 2025 Dennis Preiter, onfluid consulting.
Alle Rechte vorbehalten.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede
Verwertung außerhalb der engen Grenzen des
Urheberrechts ist ohne Zustimmung unzulässig.

Dieses eBook enthält KI-unterstützte Inhalte.

Die Inhalte ersetzen keine rechtliche oder wirt-
schaftliche Beratung.

Für externe Links und QR-Codes gelten die Da-
tenschutzrichtlinien der jeweiligen Anbieter.

