

Silkes Schwelle

Es sollte eigentlich ein ganz normales Mitarbeiterjahresgespräch werden, dachte sich Silke. Doch was sie dort erfuhr, war nicht das, was sie erwartet hatte. Ihr Vorgesetzter, ein 33-jähriger junger Mann und frischgebackener Vater, berichtete ihr, dass auch in diesem traditionsreichen Familienunternehmen die Automatisierung nicht haltmache und sie gezwungen seien, Stellen zu streichen, die durch KI ersetzt werden könnten.

Alles, was Silke bislang über KI wusste, hatte sie nicht überzeugt. Eine Maschine ist doch kein Mensch. Solche Maschinen können halluzinieren, wie sie neulich erst gelesen hatte. Sie war schon offen für Neues, aber auf entsprechende Neuerungen müsse man doch schließlich gut vorbereitet werden. *„Diejenigen, die KI nicht verwenden, müssen sich um ihre Zukunft fürchten – die anderen nicht.“* Der Satz ihres Chefs hallte noch nach, als Silke die Glastür zum Großraumbüro aufstieß. Er hatte ihn in die Luft geworfen wie eine Grenzmarkierung – scharf, unmissverständlich. Bei ihr kamen die Worte so an: *„Wendet KI gefälligst an und stellt keine blöden Fragen!“* In der anschließenden Demo hatten die externen Berater:innen mühelos Textkonzepte, Datenanalysen und Bildvarianten erzeugt. Sekunden, nicht Stunden. Applaus von ein paar Kolleg:innen, betretenes Schweigen von vielen.

Im Coaching bearbeiten wir zunächst die Aussage von Silkes Chef. Die Aussage, getestet mit dem Myostatik-Test, zeigt eine schwache Reaktion. Wir bewinken zuerst ihre Empörung, dann ihren Zorn, dann ihre Wut und danach ihre Hilflosigkeit. *„Ich bin richtig verzweifelt. Ich habe meinen Job immer so geliebt. Und jetzt? Jetzt verdummen wir und werden durch eine Maschine ersetzt.“* Erst nachdem ihre Selbstzweifel bearbeitet wurden, arbeiten wir an ihrer Angst. Sie hat die Emotionsorte „Existenzangst“, und Silke sitzt mir mit schreckgeweiteten Augen gegenüber, als ginge es ums Überleben.

Plötzlich schießt es aus ihr heraus: *„Es geht um meine Daseinsberechtigung.“* Dann sagt sie: *„Es geht um meine Ehre – um meine Berufsehre. Es geht um alles, was ich mir bislang aufgebaut habe. Alles, was ich mir bislang erarbeitet habe.“* Krokodilstränen laufen über Silkes Gesicht, und ich spüre ihren Schmerz. Wir bearbeiten die Trauer und den Schmerz, den sie somatisch spürt. Es schlägt ihr auf den Magen, ihr wird schlecht. Die besudelte Ehre scheint sich innerlich versöhnt zu haben.

Weiterführend arbeiten wir zu **Test-Aussagen über die Grundannahmen zwischen KI und Mensch** aus meinem entwickelten Myostatik-Test-Ablauf. Die Aussagen testen stark. Silke: *„Wenn das alle machen, dann würde es ja die Ehre von allen ankratzen. Dann bin ich es ja nicht mehr selbst.“*

Silke ist 41, Bereichsleiterin Marketing-Kommunikation in der Industrie. 18 Jahre Erfahrung, mag sich für ihr Gespür, aus technischen Details Geschichten zu machen, die Kund:innen verstehen und lieben. Kreativität war immer Teil ihrer Identität – ihr innerer Beweis, *„dass ich etwas Eigenes schaffe“*. Und jetzt? Der Verdacht, dass eine Maschine das Kreative nicht nur unterstützt, sondern ersetzt. Sie fragt mich: *„Wenn ich KI anwende, bin ich ja gar nicht mehr kompetent. Was ist dann meine Eigenleistung noch wert?“* Ich bitte sie zu benennen, was genau

bedroht ist: „*Mein Stolz*“ – sagt sie. Der verlorene Stolz ist mit Trauer verbunden, die wir bearbeiten.

Ich bitte Silke, zwei Sätze nacheinander auszusprechen:

1. „Ich muss KI nutzen, sonst verliere ich meinen Job.“ – Der Myostatik-Test zeigt eine schwache Reaktion.
2. „Ich darf KI ignorieren.“ – Der Ring hält nicht.

„Was ist“ – frage ich. „Die ganzen Bilder aus den Medien über die Massenentlassungen ploppen auf. Bislang wurde uns Führungskräften immer eingetrichtert, dass uns der Fachkräftemangel noch das Genick bricht, weil bis 2030 über sieben Millionen Babyboomer in Rente gehen. Deshalb habe ich mich ganz besonders um mein Team gekümmert, es aufgebaut und für entsprechenden Nachwuchs gesorgt. Meine Leute vertrauen mir.“

Ich entscheide mich in diesem Moment für eine **Psychoedukation**. In meinem Psychologiestudium hat mir immer besonders das **Schwellenmodell der Kreativität** gefallen. Ich erzähle ihr davon und erweitere es um den Faktor KI. Ich male auf das Flipchart zwei Kurven, die sich schneiden. „*Das ist das erweiterte Schwellenmodell deiner Kreativität*“, sage ich. „*Bis zu einer kognitiven Schwelle skaliert KI die Denkleistung schneller als wir. Oberhalb dieser Schwelle beginnt Human Creativity: Bedeutung, Empathie, Kontext, Geschmack, Mut. Dort gewinnt der Mensch – wenn er die Schwelle überschreitet und nicht unter ihr stehen bleibt.*“

Silke nickt. „*Wenn ich auf die Kurve sehe, dann fühlt es sich so an, als ob ich endlich wieder auf meinem Terrain unterwegs bin.*“

Ich teste jetzt den Glaubenssatz bei Silke:
„*Ich nutze KI, um kreativer zu werden.*“ – Der Ring hält stark.

Silke schaut überrascht. „*Das hätte ich nicht gedacht.*“
„*Dein inneres System scheint den Gedanken integriert zu haben: Nicht ob ich KI nutze, ist die Frage, sondern wofür.*“

Im nächsten Interventionsschritt mache ich mit Silke ein „**wingwave-Selbstbild-KI-Coaching**“. Ich wende den klassischen „wingwave-Spiegel“ an und ergänze ihn. Silke sieht jetzt in den Spiegel, vor ihr das Laptop mit dem geöffneten ChatGPT-Programm. Hier sammle ich mit ihr Situationen, die ihr sehr peinlich und unangenehm werden könnten, wenn sie ihre Mitarbeiter:innen oder internen Kund:innen sehen, wie sie KI für ihre Kreativarbeit nutzt und anwendet.

Die Situation, KI anzuwenden und in ihrem Team offen zu zeigen, dass sie damit wesentlich schneller ist als früher, macht ihr Angst. Wir bearbeiten die Angst. Damit verbunden ist nachvollziehbar ihr Spiegelneuronenstress als Führungskraft, der sich auf die Arbeitsplatzangst ihrer Mitarbeiter:innen bezieht. Nach der EMDR-Intervention ist die Angst skaliert neutralisiert.

Zur Überprüfung nenne ich nochmals die identitätsverankerten hinderlichen Glaubenssätze, die zu Beginn im Raum gestanden haben:

„Wenn ich KI anwende, bin ich nicht mehr kompetent.“

„Ich kann nicht mehr stolz auf meine Leistung sein, weil sie nicht mehr meine ist.“

Ich spreche mit ihr über die **logischen Ebenen von Robert Dilts**. Es hilft ihr sehr, dass sie sich in dieser Situation besser annehmen kann und versteht, weshalb sie das Thema KI und eigene Identität so belastet.

Danach mache ich mit ihr das **Größenspieltraining**, aber auf KI angewandt. So matcht sie ihre eigene Körpergröße gegenüber der von KI (sie schaut auf ihr Laptop mit dem geöffneten ChatGPT-Programm). Zuerst ist KI noch ein Riese, und ihre eigene Körpergröße schrumpft auf zwei Millimeter. Wir arbeiten so lange, bis ihre reale Körpergröße stark testet. Erst die Suche nach der Ressource durch die Anwendung von KI macht den Unterschied. Plötzlich sagt sie: *„Ich habe einen kreativen Freund auf Augenhöhe gewonnen. Das ist doch gut, wenn der in manchem sogar schlauer ist als ich. Das ist mein Taschenrechner ja auch, aber ich bestimme, auf welche Tasten ich drücke.“*

Wir machen zum Ende nochmal eine Testung mit den Sätzen:

„Wenn ich KI klug einsetze, steigt meine Kompetenz.“

„Ich werde schneller, freier, präziser – und bleibe die Pilotin meiner Entscheidungen.“ Der Muskelring hält.

Wir runden das Ganze mit dem Format **„soziales Zukunftspanorama“** ab. Die nächsten Sitzungen arbeiten wir an der **konkreten Umsetzung von KI in ihrem Arbeitsalltag**. Sie nutzt täglich 15 Minuten KI und co-kreiert mit ihr. Nach fünf Tagen Selbst-Training integriert sie die Copilot- & ChatGPT-Anwendungen, die ihr gezeigt wurden. Sie teilt Prompts mit ihrem Team. Sie lernt, sich unterschiedliche Varianten und Herangehensweisen für ihre Marketingkampagnen und Bilder erstellen zu lassen. Die Feedbacks im Unternehmen fallen sehr positiv aus.

Drei Monate nach dem ersten Satz ihres Chefs präsentiert Silke im Management-Meeting den „Human-Creativity Kodex“ für ihren Bereich:

1. KI automatisiert Wissen – wir kultivieren Bedeutung.
2. Geschwindigkeit gehört der Maschine – Haltung gehört uns.
3. Varianten erzeugt KI – die Entscheidungen wir.
4. Transparenz schützt Vertrauen – wir markieren, was KI generiert und was wir daraus gemacht haben.
5. Wir messen Wirkung – nicht Output.

Ihr Chef schaut völlig verblüfft und fragt sie, woher der Sinneswandel kommt. Silke antwortet: *„Weil ich die Schwelle kenne, an der KI aufhört, und der Mensch anfängt. Und weil wir genau dort arbeiten – an der Schwelle: wo KI endet und der Mensch beginnt.“*

von Dipl. Psych. Corinna Spaeth