

„Leader’s Sidekicks“: Custom-GPTs als strategisches Führungsinstrument

Wie systemische KI-Sparringspartner die Wirksamkeit in der Führungspraxis stärken

1 | Von der Theorie zur Wirkung – mit einem Klick

Der Führungsalltag ist keine Schulungssituation. Entscheidungen fallen unter Zeitdruck, Feedback muss zwischen Meetings gegeben werden, und Projekte müssen umgesetzt werden. In genau solchen Situationen entfalten „Leader’s Sidekicks“ ihren Nutzen: Sie sind systemisch geschulte, sprachbasierte Mikrobegleiter auf Basis von GPT-Technologie (Samuel 2025) – spezialisiert auf Fragen der Führungsarbeit. Ob Delegation, Rollenklärung oder Feedback: Die Sidekicks liefern in Echtzeit strukturierte Reflexionspfade, Fragesequenzen und direkt nutzbare Handlungsimpulse – ausgerichtet auf den individuellen Bedarf der Führungskraft.

Dabei sind sie nicht belehrend oder formal, sondern dialogisch, anschlussfähig – und im besten Sinne anregend. Viele Nutzer:innen berichten, dass die Arbeit mit den Sidekicks nicht nur hilft und Zeit spart, sondern sogar Spaß macht. Dieser niederschwellige Zugang zur Reflexion ist mehr als eine nette Begleiterscheinung – er ist einer der Gründe für die hohe Akzeptanz im Alltag (CoachHub 2024).

2 | Mehr als Chatbots: Systemische Architektur für den Praxistransfer

Im Unterschied zu frei improvisierten Chat-Eingaben („Prompting“) basieren die Leader’s Sidekicks auf einer dialogisch strukturierten Architektur (Pavlović et al. 2024). Die Nutzer:innen wählen zu Beginn aus, wie tief sie einsteigen möchten – von „Checkliste“ über „Kurz&bündig“ bis hin zu „Ausführlich & reflektiert“. Alle Varianten arbeiten mit fundierten Coaching-Modellen (z. B. GROW, Tetralemma, Skalierungs- oder Ressourcenfragen) sowie praxiserprobten Managementkonzepten. Das Ziel: nicht Information, sondern Umsetzung. Der Output sind sofort einsetzbare Ergebnisse – etwa ein Leitfaden für ein schwieriges Kritikgespräch, ein 3-Punkte-Plan oder ein strukturierter Reflexionsrahmen.

Dieses Format führt zu einem Effekt, den klassische Trainings nur selten erreichen: Wissen wird nicht „abgerufen“, sondern in Handlung übersetzt – konkret, situationsbezogen und handlungsleitend. So wird der Sidekick zum verlässlichen Sparringspartner in der Unschärfe des Führungsalltags.

3 | Wirksam auch ohne Training – Microlearning, Routinen und Reflexionshilfe

Leader’s Sidekicks entfalten ihre Wirkung auch ohne vorausgehendes Seminar. Führungskräfte erhalten in konkreten Alltagssituationen direkt einsetzbare Denk- und Handlungsimpulse – auch, wenn sie mit systemischem Coaching oder Feedbackmethoden bislang wenig Berührung hatten. Statt theoretische Modelle zu

wiederholen, aktivieren die Sidekicks über gezielte Fragen das eigene Erfahrungswissen – Schritt für Schritt, im Tempo des Nutzers oder der Nutzerin.

Didaktisch folgt dieses Prinzip dem Microlearning (Senadheera et al. 2024): kurze, wiederholte Reflexionseinheiten im Arbeitskontext, die laut Lernforschung besonders hohe Transferquoten (Bego et al. 2024) erzeugen. Der Lerneffekt entsteht durch Anwendung – und nicht durch vorherige Instruktion. Dabei unterstützt der Sidekick auch beim Aufbau individueller Reflexionsroutinen, etwa durch wiederkehrende Tagesrückblicke oder Wochenstarts mit klärenden Fragen. Reflexion wird damit zur Gewohnheit – eingebettet in das eigene Führungshandeln.

Und mehr noch: Wer mit einem Leader's Sidekick arbeitet, setzt sich automatisch mit der Anwendung von Künstlicher Intelligenz auseinander – nicht abstrakt, sondern ganz praktisch. So werden Führungskräfte zu Vorbildern für digitale Souveränität (Harvard Business Publishing 2023) im Unternehmen. Sie erleben, wie KI ihre Arbeit stärkt, statt sie zu ersetzen – und senden damit ein starkes Signal in Richtung lernbereiter, adaptiver Führungskultur.

4 | Skalierbarkeit: Enablement über alle Ebenen hinweg

Führungskräfteentwicklung stößt oft an operative, finanzielle oder organisatorische Grenzen – besonders im Mittelmanagement. Präsenzformate erreichen nur wenige und haben einen langen Vorlauf, digitale Trainings werden ohne Fokus nebenbei erledigt. Leader's Sidekicks hingegen skalieren anders: Sie sind sofort verfügbar, situationsspezifisch, individuell und immer erreichbar – ob im Büro, unterwegs oder im Homeoffice.

Aktuell stehen die Sidekicks über den GPT-Store von ChatGPT zur Verfügung. Sie lassen sich damit unmittelbar nutzen, ohne technische Integration, Infrastruktur oder Vorwissen. Die Nutzung erfolgt im Browser oder per App. Perspektivisch sind auch unternehmensspezifische Varianten denkbar – im Moment liegt der Fokus auf schneller, individueller Einsatzfähigkeit.

5 | Drei Anwendungsszenarien aus der Praxis

Szenario 1: Kritikgespräch unter Druck

Ein Teamleiter erfährt mittags, dass ein Projektteam fehlerhafte Zahlen an den Kunden übermittelt hat – eine Rückmeldung an die Verantwortliche muss noch am selben Tag erfolgen. Statt im alten Schulungsordner nach dem Protokoll des Führungsseminars von vor drei Jahren zu suchen – oder aufwendig Checklisten zu googeln – öffnet er den Feedback-Sidekick. Innerhalb von zehn Minuten entsteht ein strukturierter Leitfaden für das Gespräch: nachvollziehbar, anschlussfähig und sofort einsatzbereit. Das Ergebnis:

ein klärendes Gespräch auf Augenhöhe – geführt mit Ruhe, Klarheit und Haltung.

Szenario 2: Delegation an ein neues Teammitglied

Eine Führungskraft steht vor der Aufgabe, ein komplexes Arbeitspaket an eine neue Mitarbeiterin zu übergeben. Im Tagesgeschäft fehlt die Zeit für ein ausführliches Briefing. Der Delegations-Sidekick führt sie in wenigen Minuten durch die wesentlichen Reflexionsfragen: Was kann ich abgeben? Was ist das Ziel? Wie sieht der Kontext aus? Welche Ressourcen braucht der Mitarbeiter? Aus den Antworten entsteht ein sofort einsetzbarer Gesprächsleitfaden mit ergänzenden Fragen für den Mitarbeiter.

Szenario 3: Selbstwirksamkeit im Tagesgeschäft

Eine Projektmanagerin hat das Gefühl, den Überblick zu verlieren: E-Mails, Meetings, Entscheidungen – alles drängt. Sie weiß, was zu tun wäre, aber nicht, womit sie anfangen soll. Statt sich durch Task-Listen zu scrollen oder sich selbst Vorwürfe zu machen, nutzt sie den Sidekick für eine zehnminütige Selbstreflexion. Der Einstieg: eine einfache Frage – „Wo möchtest du heute wirksamer werden?“ Daraus entwickelt sich ein strukturierter Reflexionsdialog über Ziele, Grenzen, Einflussbereiche und Routinen. Am Ende steht ein individueller Plan für die direkte Umsetzung in der Praxis.

6 | Wirkung: Transfer statt Trainingserlebnis

Die Wirkung ist messbar: Studien zu AI-unterstütztem Coaching (Arakawa & Yakura 2024) zeigen eine Transfersteigerung von durchschnittlich +20 Prozentpunkten gegenüber traditionellen Formaten – insbesondere dann, wenn Reflexion direkt an realen Fällen erfolgt. Der Mix aus Microlearning (Senadheera et al. 2024), systemischer Struktur und unmittelbar nutzbarem Output ist entscheidend für diesen Effekt.

Die Coaching-Copilot-Studie von Arakawa & Yakura (2024) unterstreicht: GPT-basierte Tools entfalten dann die größte Wirkung, wenn sie Nutzer:innen durch gut designete Fragen zur Selbstreflexion führen – nicht durch Ratschläge, sondern durch Struktur.

Auch eine aktuelle HBR-Analyse (Carter et al., 2025) belegt: AI-Tools können helfen, empathischer zu kommunizieren, unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen – und dadurch wirkungsvoller zu führen. Entscheidend ist nicht, ob die Unterstützung von einer Maschine kommt, sondern wie sie eingebettet ist.

7 | Fazit: Ein treuer Begleiter für wirksame Führungspraxis

Leader's Sidekicks ersetzen kein Coaching und kein Training. Gerade bei komplexen Entwicklungsprozessen, persönlichen Mustern oder grundlegenden Rollenfragen – also beim sogenannten Double-Loop-Learning – bleibt das persönliche Coaching unersetzlich. Auch Trainingsprogramme haben weiter ihren festen Platz, etwa für den Aufbau neuer Kompetenzen im sozialen Kontakt oder in der Selbstreflexion. Die

Sidekicks ergänzen diese Formate sinnvoll: als Transfer-Booster, Strukturhilfe und Reflexionsbrücke im Alltag.

Leader's Sidekicks sind keine einfachen Chatbots, keine Tools und keine Trainer. Sie sind treue Begleiter – leise, loyal, verlässlich. Sie bewerten nicht, sie fordern nicht – aber sie fragen klug, erinnern rechtzeitig und helfen, die eigene Führungswirkung zu gestalten. Sie sind wie ein guter Schatten: Immer da, wenn man sie braucht. Diskret, aber präsent.

Für Unternehmen bedeuten sie ein skalierbares, lernorientiertes Führungsinstrument, das nicht nur individuelles Handeln stärkt, sondern auch einen kulturellen Wandel ermöglicht: hin zu mehr digitaler Souveränität, reflektierter Führung und praktischer Umsetzungskraft.

Autor:

Dipl.-Oec.Daniel Dunkhase, Executive Leadership Consultant, Gründer von Dunkhase Leadership Consulting und Entwickler der Leader's Sidekicks

Dies ist das eingereichte Manuskript (*Submitted Manuscript*) des Artikels „**Leader's Sidekicks: Custom-GPTs als strategisches Führungsinstrument**“ von **Daniel Dunkhase**.

Diese Fassung wurde vor dem redaktionellen Lektorat und dem Layout durch den Verlag erstellt und kann sich daher in Form und Inhalt von der endgültigen Publikation unterscheiden.

Die zitierfähige Verlagsversion (*Version of Record*) ist erschienen in:

Wirtschaftsinformatik & Management (2025).

DOI: <https://doi.org/10.1365/s35764-025-00566-1>

© 2025 Daniel Dunkhase.

Dieses Manuskript steht unter der Lizenz

[Creative Commons Namensnennung 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#).

Empfohlene Zitierweise:

Dunkhase, D. (2025). Leader's Sidekicks: Custom-GPTs als strategisches Führungsinstrument.

Wirtschaftsinformatik & Management. DOI: <https://doi.org/10.1365/s35764-025-00566-1>

Quellenverzeichnis

Arakawa, R., & Yakura, H. (2024). Coaching Copilot: Blended form of an LLM-powered chatbot and a human coach to effectively support self-reflection for leadership growth. In Proceedings of the ACM Conversational User Interfaces (CUI '24).
<https://doi.org/10.1145/3640794.3665549>

Bego, C. R., Lyle, K. B., Ralston, P. A. S., et al. (2024). Single-paper meta-analyses of the effects of spaced retrieval practice in nine introductory STEM courses. International Journal of STEM Education, 11, 9. <https://doi.org/10.1186/s40594-024-00468-5>

CoachHub (2024). KI im Coaching – Studie 2024. CoachHub E-Book.

Carter, D., Lange, M., & Parra-Moyano, J. (2025). How Generative AI Is Changing Leadership Communication. Harvard Business Review (im Druck).

Harvard Business Publishing Corporate Learning (2023). Ready for Anything – HBP 2023 Global Leadership Development Study. https://www.harvardbusiness.org/wp-content/uploads/2023/06/Report_Ready-for-Anything_Jun2023.pdf

Pavlović, J., Krstić, J., Mitrović, L., et al. (2024). Generative AI as a Metacognitive Agent: A comparative mixed-method study with human participants on ICF-mimicking exam performance (arXiv:2405.05285). <https://arxiv.org/abs/2405.05285>

Samuel, A. (2025, 5. März). How to Build Your Own AI Assistant. Harvard Business Review (Digital Article, Reprint H08NFL). <https://hbr.org/2025/03/how-to-build-your-own-ai-assistant>

Senadheera, V. V., Muthukumarana, C. K., Ediriweera, D. S., & Rupasinghe, T. P. (2024). Impact of microlearning on academic performance of students in higher education: A systematic review and meta-analysis. Journal of Multidisciplinary and Translational Research, 9(1), 1–29. <https://doi.org/10.4038/jmtr.v9i1.2>