

# KI als Team-Mitglied

## Seite 1 — Überblick und Framing des Tracks

### Die Leitfrage des Tracks

Wie müssen Organisationen, Teams und Führungskräfte ihr Selbstverständnis, ihre Strukturen und ihre Prozesse transformieren, wenn KI nicht mehr als externes Werkzeug am Rande des Arbeitsalltags fungiert, sondern als aktiver Teilnehmer innerhalb von Teams agiert? Diese Frage – die so im Programm nirgendwo explizit formuliert wurde – durchzieht alle sieben Sessions des Tracks wie ein roter Faden. Sie verbindet scheinbar unterschiedliche Zugänge: praktische Methodik für Softwareteams, sozialpsychologische Forschung, Rollenmodelle, Führungstheorie und Strategieberatung. Gemeinsam entwerfen die Beiträge ein Panorama der Herausforderungen, die entstehen, wenn KI aufhört, Hilfsmittel zu sein, und beginnt, Mitgestalter zu werden.

### Die sieben Sessions des Tracks

Den Track eröffnet Nils Hyoma (MHP – A Porsche Company) mit Session 4-1 „AI als unbequemer Partner“, die zeigt, wie KI im agilen Softwarerefinement als kritischer Gegenpart fungiert, der systematisch blinde Flecken in Anforderungsartefakten aufdeckt. Prof. Dr. Nikola Plohr (Hochschule Fresenius) widmet sich in Session 4-2 „Zwischen Vertrauen und Kritikfähigkeit“ den übergeordneten menschlichen Fähigkeiten, die für die Zusammenarbeit mit KI zukunftsrelevant bleiben, und beleuchtet insbesondere das Spannungsfeld zwischen Vertrauen und organisiertem Zweifel. Prof. Dr. Christian Tröster (Kühne Logistics University) nimmt in Session 4-3 „Wenn KI zu ‚denen‘ wird“ eine sozialpsychologische Perspektive ein und analysiert, warum Mitarbeitende KI nicht als neutrales Werkzeug, sondern als konkurrierende Fremdgruppe erleben, und welche Konsequenzen das für Führung hat. Prof. Dr. Maike Kugler (Hochschule Pforzheim) und Prof. Dr. Laura S. Aichroth (EHiP) untersuchen in Session 4-4 „Belbin reloaded“ auf Basis des klassischen Belbin-Rollenmodells (ein Teamdiagnose-Framework mit neun Rollen in drei Kategorien), welche Aufgaben KI schrittweise übernehmen kann und welche dauerhaft menschlich bleiben. Melanie Lorberg und Rob Taylor (Microsoft Deutschland GmbH) berichten in Session 4-5 „Agent Boss: Mensch und KI als Team“ anhand messbarer Ergebnisse, wie Unternehmen den Übergang von KI-Assistenz zu agentengesteuerter Arbeitsweise vollziehen und welche organisatorischen Voraussetzungen dafür erforderlich sind. Markus Andrezak (überproduct, Potsdam) argumentiert in Session 4-6 „Extreme Geschwindigkeit braucht extremes Alignment“, dass nicht die Technologie zum Engpass wird, wenn KI-gestützte Entwicklung Fahrt aufnimmt, sondern die Geschwindigkeit organisationaler Entscheidungsprozesse. Abschließend beantwortet Konstantin Diener (cosee GmbH) in Session 4-7 „Ist Agentic AI das Ende der Scrum Teams?“ die Titelfrage mit einem klaren Nein: Agentic AI beendet nicht Teams, sondern überholte sequenzielle Arbeitsmuster.

### Meta-Konstrukte des Tracks

Fünf übergeordnete Spannungsfelder prägen die gedankliche Infrastruktur des Tracks, auch wenn sie von den Referent:innen nicht immer unter denselben Begriffen verhandelt werden.

**Werkzeug vs. Akteur:** Das grundlegendste Spannungsfeld betrifft die ontologische Einordnung von KI. Solange KI als Werkzeug gilt, reichen technische Anpassungen und Schulungen. Sobald KI als Akteur wahrgenommen wird – sei es als Teammitglied, als Fremdgruppe oder als Agent –,

entstehen soziale Dynamiken, die andere Antworten erfordern. Sessions 4-2, 4-3 und 4-4 zeigen, dass diese Wahrnehmungsverschiebung längst stattfindet, auch wenn sie in Organisationen noch nicht begrifflich gefördert wird.

**Effizienz vs. Komplexität:** Mehrere Sessions teilen die Beobachtung, dass KI zwar Effizienzgewinne auf der Systemebene erzeugt, dabei aber gleichzeitig neue Komplexität auf der sozialen und organisationalen Ebene produziert. Plohr formuliert es pointiert: KI-Integration reduziert Komplexität nicht, sie verlagert sie. Andrezak zeigt die prozessuale Seite: Wenn Maschinen schneller werden, wird die Entscheidungsgeschwindigkeit des Menschen zum limitierenden Faktor. Sessions 4-2, 4-6 und 4-7 berühren dieses Spannungsfeld.

**Führung als Technologie-Management vs. Führung als Beziehungsgestaltung:** Eine weitere Achse verbindet Sessions 4-3, 4-5 und 4-6. Alle drei betonen, dass die eigentliche Herausforderung der KI-Integration nicht technischer, sondern kultureller und führungsbezogener Natur ist. Tröster argumentiert mit Intergruppen-Theorie, Lorberg und Taylor mit dem Konzept des „Agent Boss“ (einer neuen Führungsrolle, die für KI-Outcomes verantwortlich zeichnet), Andrezak mit dem Begriff der organisationalen Entscheidungsarchitektur.

**Menschliches Exklusiv vs. KI-übernehmbar:** Sessions 4-3, 4-4 und 4-7 formulieren, jeweils aus unterschiedlicher Perspektive, welche Tätigkeiten und Rollen dauerhaft menschlich bleiben müssen. Kugler und Aichroth tun dies durch die Belbin-Linse, Tröster durch die Identitätstheorie, Diener durch die Produktrisiko-Perspektive. Das Spannungsfeld ist nicht, ob es menschliche Exklusivbereiche gibt, sondern wie dauerhaft und eindeutig die Grenze gezogen werden kann.

**Vertrauen vs. kalibrierter Zweifel:** Dieses Spannungsfeld ist vor allem in Sessions 4-1 und 4-2 präsent, hallt aber durch den gesamten Track. Plohr zeigt, dass zu viel Vertrauen (Automation Bias) ebenso problematisch ist wie zu wenig. Hyoma demonstriert, dass produktiver Zweifel durch strukturierte Methodik – etwa Problem Persona Cards (Karten, die problematische Nutzertypen abbilden) – operationalisierbar ist. Die Frage ist nicht, ob Teams KI vertrauen sollen, sondern wie sie kalibriertes Vertrauen dauerhaft organisieren.

## Seite 2 — Sieben Sessions im Überblick

---

### Session 4-1 · Nils Hyoma — AI als unbequemer Partner

KI kann im agilen Softwarerefinement als produktiver Gegenspieler fungieren, der systematisch kritische Szenarien aufdeckt, die Teams üblicherweise übersehen. Hyoma argumentiert, dass Teams, die sich zu stark auf sogenannte Happy-Path-Szenarien konzentrieren, strukturell blinde Flecken erzeugen – und dass KI genau hier eine ergänzende Funktion übernehmen kann. Als zentrales Werkzeug stellt er Problem Persona Cards vor, mit denen problematische Nutzertypen greifbar gemacht werden, sowie einen Custom-GPT-Agenten für die automatisierte Erzeugung von BDD-Szenarien (Behavior-Driven Development: verhaltensorientierte Softwareentwicklung im „Gegeben-Wenn-Dann“-Format). Die wichtigste Handlungsempfehlung: Teams sollten einen Human-in-the-Loop-Ansatz etablieren, bei dem KI die strukturelle Grundarbeit (à ca. 80 Prozent) übernimmt, während Menschen Kontext, fachliche Qualität und Verantwortung sicherstellen.

### Session 4-2 · Prof. Dr. Nikola Plohr — Zwischen Vertrauen und Kritikfähigkeit

KI-Integration erhöht Teamkomplexität, anstatt sie zu reduzieren, weil Effizienzgewinne auf der Systemebene mehr Abstimmungs- und Reflexionsbedarf im Team erzeugen. Plohr untersucht, welche übergeordneten menschlichen Fähigkeiten (Metaskills) unter diesen Bedingungen zukunftsrelevant bleiben. Ihr zentrales Argument: Vertrauen in KI entsteht nicht durch technische Eigenschaften allein, sondern durch soziale Prozesse im Team – durch Diskurskultur, Rollenklarheit und die aktive Gestaltung von Vertrauensnormen. Als Schlüsselkonzept führt sie Trust Calibration ein (den Grad, zu dem das Vertrauen eines Teams mit der tatsächlichen Zuverlässigkeit eines KI-Systems übereinstimmt). Die zentrale Handlungsempfehlung lautet, strukturell verankerte Kritikrollen – sogenannte Red-Team-Rollen – zu etablieren und sichere Räume für produktiven Zweifel zu schaffen.

### Session 4-3 · Prof. Dr. Christian Tröster — Wenn KI zu ‚denen‘ wird

Widerstand gegen KI ist kein Wissensdefizit, sondern Ausdruck von Identitätsbedrohung – und rein technische Lösungsansätze können diese Bedrohung sogar verstärken. Tröster zeigt auf Basis der Intergroup Leadership Theory (einem Führungsansatz, der die Gestaltung von Beziehungen zwischen sozialen Gruppen in den Mittelpunkt stellt), dass Mitarbeitende KI psychologisch wie eine konkurrierende Fremdgruppe kategorisieren, sobald sie menschenähnlich kommuniziert und täglich präsent ist. Daraus entstehen drei spezifische Bedrohungen: die Sorge um persönliche Einzigartigkeit, direkter Leistungsvergleich mit der Maschine und die Infragestellung von Werten wie Handwerk und menschlicher Anstrengung. Die wichtigste Handlungsempfehlung: Führungskräfte müssen Identitätsarbeit leisten, indem sie eine klare Partnerschaftsdefinition etablieren und komplementäre Aufgabenteilungen kommunizieren.

### Session 4-4 · Prof. Dr. Maïke Kugler & Prof. Dr. Laura S. Aichroth — Belbin reloaded

Nicht alle Teamrollen sind gleichermaßen KI-übernehmbar – und erfolgreiche Teams der Zukunft werden sich durch besonders stark ausgeprägte menschliche Kernrollen auszeichnen. Kugler und Aichroth erweitern das klassische Belbin-Modell (neun Teamrollen in handlungs-, wissens- und kommunikationsorientierten Kategorien) um vier KI-Integrationsszenarien, die von KI als kollaborativem Werkzeug bis zu KI als autonomem Partner reichen. Ihre zentrale Erkenntnis: Während wissens- und handlungsorientierte Rollen zunehmend von KI unterstützt oder übernommen werden können, bleiben vier Rollen dauerhaft menschlich – die Macherin (intrinsische Motivation), die Erfinderin (originäre Kreativität), die Weichenstellerin (persönliche Netzwerke) und die Teamarbeiterin (Vertrauen und emotionale Verbindung). Die Handlungsempfehlung: Unternehmen sollten diese Kernrollen bei Personalentwicklung und Rekrutierung gezielt stärken.

### Session 4-5 · Melanie Lorberg & Rob Taylor — Agent Boss: Mensch und KI als Team

Die Transformation zu einer KI-zentrierten Organisation ist primär eine kulturelle, nicht eine technische Herausforderung – und ihr Gelingen zeigt sich nicht in eingesparter Zeit, sondern in messbaren Business-Outcomes. Lorberg und Taylor präsentieren anhand interner Microsoft-Daten konkrete Wirkungsnachweise und führen das Konzept der Frontier Firm ein (ein Unternehmenstypus, der sich um bedarfsgerechte KI-Intelligenz herum organisiert). Ihr Drei-Phasen-Modell beschreibt die Evolution von einfacher KI-Assistenz über Human-Agenten-Teams bis hin zu vollständig agentengesteuerten Prozessen unter menschlicher Oversight. Die wichtigste Handlungsempfehlung: Organisationen sollten neue Rollen wie den „Agent Boss“ etablieren, der explizit für KI-Outcomes verantwortlich ist, und KI-Investitionen über bereichsspezifische Leistungskennzahlen steuern.

#### **Session 4-6 · Markus Andrezak — Extreme Geschwindigkeit braucht extremes Alignment**

Wenn Software-Entwicklung praktisch kostenlos und sofort verfügbar wird, verlagert sich der strategische Engpass von der technischen Umsetzung zur Geschwindigkeit menschlicher Entscheidungen. Andrezak argumentiert, dass der traditionelle Ansatz „erst denken, dann bauen“ durch ein „bauen, um zu denken“ abgelöst wird – ein Paradigmenwechsel, der Exploration als systematische Kompetenz begreift, nicht als Ausnahme. Sein zentraler Befund: Lange Planungszyklen und Meetings multiplizieren falsche Entscheidungen mit maschineller Geschwindigkeit; Alignment muss daher in die technische Infrastruktur eingebaut werden, nicht in Kalender. Die Handlungsempfehlung: Die nächste Schlüsselkompetenz für Führungskräfte ist nicht das Prompting von KI-Systemen, sondern die Entwicklung einer organisationalen Entscheidungsarchitektur.

#### **Session 4-7 · Konstantin Diener — Ist Agentic AI das Ende der Scrum Teams? Klares Nein!**

Agentic AI beendet nicht Teams, sondern die verbreitete Praxis, innerhalb agiler Methoden faktisch nach Wasserfall-Prinzipien zu arbeiten. Diener zeigt, dass aktuelle Scrum-Teams trotz ihres agilen Selbstverständnisses oft sequenziell vorgehen – und dass KI genau diese Sequenzialität überflüssig macht. Als analytischen Rahmen nutzt er das Vier-Risiken-Modell der Produktentwicklung (Value Risk, Usability Risk, Feasibility Risk, Viability Risk), um zu begründen, warum diverse menschliche Perspektiven unersetzlich bleiben: Technische Umsetzung mag KI übernehmen, aber die Frage, was gebaut werden soll, bleibt eine genuin menschliche Aufgabe. Die Empfehlung: Teams sollten auf kleinere, cross-funktionale Einheiten mit weniger Koordinationsaufwand umstellen und so zu den ursprünglichen Scrum-Prinzipien zurückkehren.

## Seite 3 — Wie sich die Sessions zueinander verhalten

---

### Teil A: Produktive Spannungsfelder

Ein erstes Spannungsfeld betrifft die Frage, ob Vertrauen in KI primär gefördert oder strukturell begrenzt werden sollte. Eine Perspektive im Track betont, dass Vertrauen die Voraussetzung für produktive Mensch-KI-Zusammenarbeit ist: Ohne hinreichendes Vertrauen bleibt das Potenzial von KI ungenutzt. Zugleich legt ein anderer Zugang nahe, dass unkalibriertes Vertrauen eine ebenso ernsthafte Gefahr darstellt wie Misstrauen: Wenn Teams KI nicht kritisch hinterfragen, entstehen Automation Bias (die Tendenz, automatisierte Empfehlungen unkritisch zu übernehmen) und systematische Qualitätsverluste. Session 4-2 macht diese Spannung besonders explizit, indem sie Trust Calibration als dynamischen Prozess beschreibt, der ständige Justierung erfordert. Session 4-1 ergänzt dazu die methodische Ebene: Produktiver Zweifel ist nicht nur eine Haltung, sondern eine strukturierbare Praxis. Das aufgeworfene Problem ist: Wie lässt sich in einer Organisation eine Kultur etablieren, die Vertrauen und kritische Reflexion nicht als Gegensätze, sondern als komplementäre Kompetenzen versteht?

Ein zweites Spannungsfeld entfaltet sich zwischen zwei Antworten auf die Frage, wie Teams auf KI reagieren – und wie sie darauf reagieren sollten. Eine Perspektive im Track, besonders ausgeprägt in Session 4-3, betont den psychologischen Widerstand: Mitarbeitende erleben KI als Bedrohung ihrer Identität, und diese Erfahrung ist real und ernst zu nehmen, unabhängig davon, wie leistungsfähig KI tatsächlich ist. Ein anderer Zugang, sichtbar in Sessions 4-5 und 4-7, beschreibt KI-Integration als pragmatische Optimierung existierender Prozesse, die vor allem Effizienzgewinne erzeugt und Teams von repetitiver Arbeit entlastet. Die Spannung liegt nicht im Widerspruch zwischen falschen und richtigen Befunden, sondern in unterschiedlichen Beobachtungsebenen: Während die eine Perspektive die emotionale und identitätsbezogene Reaktion der Mitarbeitenden in den Vordergrund rückt, fokussiert die andere auf die operative und strukturelle Seite. Welche weiterführende Frage stellt sich daraus? In welcher Reihenfolge müssen diese Ebenen bearbeitet werden – und kann eine Organisation die operative Ebene adressieren, ohne die identitätsbezogene Ebene zu berücksichtigen?

Ein drittes Spannungsfeld betrifft die Frage der Teamgröße und -zusammensetzung im KI-Zeitalter. Eine Perspektive, vertreten in Session 4-7, plädiert für kleinere, weniger spezialisierte Teams, weil KI technische Komplexität absorbiert und damit den Koordinationsaufwand reduziert, der bislang spezialisierte Rollen und große Teams rechtfertigte. Zugleich legt ein anderer Zugang – erkennbar in Session 4-4 und implizit in 4-3 – nahe, dass menschliche Vielfalt im Team gerade dann an Bedeutung gewinnt, wenn KI technische Rollen übernimmt: Die nicht-technischen, beziehungs- und kontextgebundenen Perspektiven werden wichtiger, nicht unwichtiger. Das Spannungsfeld wirft die weiterführende Frage auf, ob „kleinere Teams“ und „diverse Teams“ sich gegenseitig ausschließen, oder ob es Teamarchitekturen geben kann, die beide Anforderungen gleichzeitig erfüllen.

### Teil B: Synergien und Ergänzungen

Sessions 4-3 und 4-4 ergänzen einander in einer besonders produktiven Weise: Tröster analysiert, warum menschliche Identität im Kontext von KI unter Druck gerät, Kugler und Aichroth zeigen, an welchen konkreten Rollengrenzen diese Identität verankert werden kann. Zusammengelesen entstehen zwei komplementäre Einsichten: Erstens muss die Führung aktiv Raum schaffen, in dem menschliche Einzigartigkeit nicht verdrängt, sondern sichtbar gemacht wird. Zweitens bieten die ausschließlich menschlichen Belbin-Rollen – Macherin, Erfinderin, Weichenstellerin, Teamarbeiterin – eine konkrete, operationalisierbare Grundlage für das Identitätsmanagement, das Tröster einfordert. Keine Session allein hätte diese Brücke bauen

können: die eine liefert die psychologische Diagnose, die andere das rollentheoretische Instrument.

Sessions 4-5 und 4-6 beleuchten denselben Sachverhalt aus komplementären Perspektiven: die Frage, was Organisationen leisten müssen, damit KI-Integration nicht nur technisch gelingt, sondern betrieblich wirksam wird. Lorberg und Taylor liefern den „Was“-Teil: messbare Outcomes, konkrete Frameworks, Reifegradmodelle für KI-Nutzung. Andrezak liefert den „Wie“-Teil der Infrastruktur: Alignment darf nicht im Meeting stattfinden, sondern muss in Entscheidungsstrukturen eingebaut werden. Zusammengelesen ergibt sich ein vollständigeres Bild: Selbst die präziseste Outcome-Definition führt nicht zum Erfolg, wenn die organisationalen Entscheidungsgeschwindigkeiten nicht mit der Geschwindigkeit der KI Schritt halten. Die Kombination beider Sessions ergibt eine Art operatives Minimalmodell für wirksame KI-Integration.

Sessions 4-1 und 4-7 teilen eine Perspektive, die sich von den übrigen abhebt: Beide beschreiben KI-Integration als Rückkehr zu eigentlich bereits bekannten, aber oft vernachlässigten Prinzipien. Hyoma zeigt, dass KI agile Teams nicht zwingt, neue Prozesse zu erfinden, sondern ihnen ermöglicht, bestehende Artefakte wie User Stories konsequenter zu nutzen. Diener argumentiert, dass Agentic AI nicht agile Methoden überflüssig macht, sondern Teams erstmals in die Lage versetzt, Scrum wirklich agil zu betreiben statt sequenziell zu maskieren. Zusammengelesen entkräften beide Sessions die Befürchtung, dass KI-Integration zu radikalem organisatorischen Umbau zwingt: Der notwendige Wandel ist real, aber er verläuft oft entlang von Linien, die in bestehenden Methodiken bereits angelegt sind.

## Seite 4 — Synthese und weiterführende Fragen

### Was der Track insgesamt sagt

Was die sieben Sessions trotz ihrer unterschiedlichen Zugänge verbindet, ist eine gemeinsame Grundüberzeugung: Die größten Herausforderungen der KI-Integration sind nicht technischer, sondern sozialer, psychologischer und organisationaler Natur. KI verändert nicht nur, wie Aufgaben erledigt werden, sondern wie Teams sich selbst verstehen, wie Führung funktioniert, wie Entscheidungen getroffen werden und wie Vertrauen entsteht und kalibriert bleibt. Alle Referent\*innen würden – bei allen Unterschieden im Detail – der Aussage zustimmen, dass Organisationen, die KI-Integration primär als IT-Projekt behandeln, an den eigentlichen Herausforderungen vorbeigehen.

Zugleich macht der Track deutlich, dass KI in Teams keine eindeutige Kategorie ist. Je nach Kontext – Softwareentwicklung, strategische Entscheidung, Teambuilding, Führungsarbeit – stellen sich unterschiedliche Fragen und sind unterschiedliche Kompetenzen gefragt. Der Track legt nahe, dass Organisationen einen differenzierten Blick brauchen: nicht die Frage „Wie integrieren wir KI?“, sondern die präzisere Frage: „In welchem Kontext, mit welcher Autonomie, für welche Aufgaben – und mit welchen sozialen und führungsbezogenen Begleitmaßnahmen?“

Bewusst offengelassen hat der Track die Frage, wie schnell und in welcher Reihenfolge dieser Wandel stattfinden sollte. Einige Sessions beschreiben Entwicklungen, die bereits messbar sind; andere skizzieren Szenarien, die erst in einigen Jahren Realität werden dürften. Diese Unschärfe ist kein Mangel, sondern eine Einladung: Die im Track entwickelten Konzepte und Fragen sind als Arbeitsinstrumente zu verstehen, die Organisationen begleiten können – unabhängig davon, wie schnell ihre eigene KI-Reise fortschreitet.

### Drei weiterführende Fragen

**Frage 1:** *Wie können Organisationen sicherstellen, dass freigewordene Zeit durch KI tatsächlich in messbaren Business-Outcomes resultiert – und nicht in neuer Bürokratie oder Koordinationsarbeit?*

**Warum diese Frage:** Session 4-5 zeigt, dass Zeitersparnis als Erfolgskennzahl unzureichend ist, und Session 4-6 warnt, dass maschinelle Geschwindigkeit menschliche Entscheidungsgänge nicht automatisch löst. Für Führungskräfte stellt sich damit die konkrete Frage, welche organisationalen Verantwortlichkeiten, Kennzahlen und Entscheidungsstrukturen geschaffen werden müssen, damit KI-Integration nicht nur Effizienz, sondern nachweisbaren Wert erzeugt.

**Frage 2:** *Welche spezifischen Führungskompetenzen sind notwendig, um Identitätsbedrohungen durch KI zu reduzieren – und wie lassen sich diese Kompetenzen in bestehenden Führungskräfteentwicklungsprogrammen verankern?*

**Warum diese Frage:** Session 4-3 diagnostiziert präzise, dass rein technische Change-Management-Ansätze Identitätsbedrohungen sogar verstärken können, und nennt „Identitätsarbeit“ als Führungsaufgabe. Diese Aufgabe bleibt im Track jedoch konzeptionell: Welche konkreten Verhaltensweisen, Gesprächsformate und Bewertungskriterien folgen daraus? Diese Frage hat unmittelbare Relevanz für HR-Entscheidungen, Führungskräfte-Coaching und Organisationsentwicklung.

**Frage 3:** *Ab welchem Grad an KI-Autonomie verändert sich die Gruppenidentität eines Teams grundlegend – und welche organisatorischen Schwellenwerte sollten Unternehmen bewusst gestalten statt überschreiten?*

**Warum diese Frage:** Session 4-4 beschreibt vier Szenarien steigender KI-Autonomie (von kollaborativem Werkzeug bis zu autonomem Partner), und Session 4-3 zeigt, dass bereits heute

psychologische Fremdgruppeneffekte auftreten. Zusammengefasst wirft das die strategische Frage auf, ob Organisationen diese Entwicklung reaktiv begleiten oder proaktiv steuern können – und welche Schwellenwerte von KI-Autonomie sie bewusst setzen wollen, bevor sie damit die soziale Kohäsion ihrer Teams riskieren.