



**Dynamo
Partners**

AI Product Program

KI als Teammitglied
verstehen und nutzen



KI auf Team-Ebene denken – nicht pro Person

Die Frage ist nicht, ob Ihre Teams AI nutzen, sondern ob sie das spezifische Wissen haben, das AI im Stärkebereich hält.

Das Problem

In Product-Teams ist KI heute ein Solo-Sport: Jeder chattet für sich, während das Team-, Business- und Produktwissen außen vor bleibt. Product Development liegt bei „weit fort-geschrittenen“ Gen-AI-Implementierungen bei 7 %. Bei IT Departments liegt der Wert bei 28 %.

Warum mehr Tools nicht helfen

Wo die KI in ihrer Stärkezone arbeitet, liefert sie 40 % bessere Qualität. Außerhalb davon schneiden geschulte KI Nutzer schlechter ab als ungeschulte. Diese Grenze zu erkennen ist eine Frage der Expertise, nicht des Tools.

Wie das Programm wirkt

Das spezifische Wissen Ihres Teams:

- das Produkt,
- das Business Modell,
- die Entscheidungen,
- und wie jede Rolle arbeitet,

wird für die KI explizit nutzbar. Statt in Köpfen zu sitzen (die irgendwann gehen) und in schlecht dokumentierten Tool-Silos zu liegen.

Auf dieser Basis werden Skills, Plug-ins, Custom GPTs und Agents überhaupt erst tragfähig. Auch für künftige KI-Modelle.

KI ist in Firmen angekommen – als Solo-Sport

Jeder chattet für sich. Das spezifische Wissen der Teams bleibt außen vor.

In den meisten Product-Teams wird KI heute als individuelles Tool genutzt.

Jeder öffnet seinen eigenen Chat, gibt seinen eigenen Rollenkontext mit (wenn überhaupt) und arbeitet allein vor sich hin.

Was außen vor bleibt:

- die Fachexpertise der anderen Teamrollen
- das implizite Wissen in den Köpfen der Menschen
- die Inhalte in Tool-Silos: Slack, Miro, Confluence, Jira, Figma, Drive, Sharepoint...
- das spezifische Wissen über Ihr eigenes Produkt & Ihren Service
- das Geschäftsmodell dahinter
- strategische Pläne, Roadmaps & Ziele auf Team- und Unternehmensebene

Das ist der Ausgangspunkt.

Es ist nicht das Ergebnis einer falschen Tool-Entscheidung. Es ist die natürliche Folge davon, wie KI-Tools heute angeboten werden:

- pro Person
- pro Account
- pro Chatfenster

Drei Muster, an denen Sie es erkennen

KI ohne dieses spezifische Wissen produziert vorhersehbare Antworten in einer von drei Formen.

Generisch:

Antworten, die am eigentlichen Produkt vorbeigehen, weil die KI weder Ihre Strategie noch Ihre Architektur noch die letzten Entscheidungen kennt.

Was Sie bekommen: überzeugend formulierter Output auf Lehrbuch-Niveau.

Plausibel falsch:

Überzeugend innerhalb der eigenen Rolle, aber schwach oder falsch in angrenzenden Disziplinen:

- ein PM hat in den meisten Fällen kein Design-Wissen
- ein UX-Researcher kennt Geschäftsmodelle nicht tief genug
- ein Designer weiß nichts über die technische Systemarchitektur des Produkts
- ein Tech Lead würde User-Interviews meistens falsch aufsetzen und auswerten

Ohne das spezifische Fachwissen lässt sich KI-Output nur teilweise oder gar nicht challengen.

Das Ergebnis: noch überzeugender klingender AI-Slop, der selbstbewusst geteilt und selbstbewusst verwendet wird.

Offen halluziniert:

Erfundene Fakten, erfundene Quellen, erfundene Namen.

Sie erkennen es, wenn Sie das Glück haben, die relevanten Fakten zu wissen und sie zu hinterfragen oder wenn jemand die Quellen gegencheckt.

Das fatale Muster ist das mittlere: Plausibel falscher Output sieht aus wie gute oder gut genug Arbeit und wird routiniert durchgewunken.

Das Problem ist nicht die KI

Es ist Wissen, das nicht zugänglich ist. Weder für die KI noch für Ihr eigenes Team.

Wer das Problem als KI-Problem behandelt, sucht die Lösung im falschen Bereich:

- mehr Tool-Zugänge
- mehr Lizenzen
- mehr Prompt-Training

Nichts davon hilft, weil das Wissen und der richtige Kontext nie bei der KI ankommen. Egal, wie gut jemand promptet.

Wer das Problem als Wissensproblem behandelt, sucht die Lösung dort, wo sie liegt:

- in den Köpfen der Teammitglieder
- in verstreuten Tool-Silos
- in den ungeschriebenen Regeln, wie eine Rolle eine Aufgabe erledigt

Genau hier setzt dieses KI-Programm an: siehe Kapitel 3.

Aber zuerst ein Blick auf die Zahlen, denn die Situation wurde in mehreren unabhängigen Studien quantifiziert.

Adoption-Zahlen lügen

55 % nutzen AI wöchentlich – aber nur 15 % haben einen Use Case, der echten Wert liefert.

Section hat 5.000 Wissensarbeiter aus Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden (USA, UK, Kanada) durch einen praktischen Proficiency-Test geschickt.

Das Ergebnis ist ernüchternd:

- 70 % sind "Experimenters", die KI für einfache Aufgaben nutzen
- 28 % sind "Novices"
- Practitioners und Experts zusammen: weniger als 3 %

Parallel zeigt der Report eine auffällige Wahrnehmungslücke zwischen Führung und Mitarbeitenden:

- 81 % der Führungskräfte sagen, ihr Unternehmen habe "eine klare, umsetzbare Richtlinie, die KI-Nutzung effektiv steuert".
- Nur 28 % der Mitarbeitenden stimmen zu.
- Eine Lücke von 53 Punkten: oben fühlt es sich nach Fortschritt an, in der Realität der Teams passiert deutlich weniger.

Section formuliert es so:

"Wenn 55 % Ihrer Belegschaft wöchentlich KI nutzt, aber nur 15 % einen wertschöpfenden Use Case haben, lügen Ihre Adoption-Zahlen."

Product Dev. ist langsam bei der KI-Adoption

Bei „weit fortgeschrittenen“ Gen-AI-Implementierungen liegt Product Development hinten

Deloitte hat 2.773 Senior-Entscheider gefragt, welcher Bereich ihres Unternehmens die fortschrittlichste Gen-AI-Initiative betreibt:

- IT führt mit 28 %
- Operations folgt mit 11 %
- Marketing mit 10 %
- Customer Service und Cybersecurity je 8 %
- Product Development kommt mit 7 % im unteren Drittel an, nur vor R&D, Sales und Finance

Wharton bestätigt das Bild aus anderem Blickwinkel.

In ihrer Studie "Accountable Acceleration" zählen sie pro Geschäftsfunktion, wie viele Gen-AI-Use-Cases aktiv von mehr als zwei Dritteln der Befragten genutzt werden:

- IT bei 16, Finance/Accounting bei 15, HR bei 13 Gen-AI-Use-Cases
- Operations bei 6, General Management bei 5, Purchasing bei 4, Marketing/Sales bei 3
- Product/Engineering: ganz hinten mit einem einzigen Gen-AI-Use-Case

Der Take-away:

Wenn Sie Head of Product sind und das Gefühl haben, Ihr Team hinkt bei KI hinterher, haben Sie zwei unabhängige Studien, die genau das in Zahlen zeigen.

Quellen:

Deloitte, [State of Generative AI Q4 2024](#) (n = 2.773, Sept 2024)

Wharton/GBK, [Accountable Acceleration, Oktober 2025](#) (n = 801 US-Senior-Entscheider, Unternehmen mit 1.000+ MA und 50 Mio. \$+ Umsatz)

83 % wissen nicht, wie sie KI auf ihren Job anwenden

Die Zahl steigt seit 18 Monaten. Trotz Tutorials, Kursen & Corporate-Initiativen.

Seit anderthalb Jahren stellt der Stanford-Forscher Jeremy Utley den Teilnehmern vor seinem AI-Bootcamp dieselbe Frage:

"Was ist die größte Hürde, KI bei der Arbeit effektiver zu nutzen?"

70 % antworten konstant: **"Ich weiß, dass es helfen könnte, aber ich weiß nicht, WIE ich es auf meinen Job anwende."**

Die "Wie"-Antwort ist über die Zeit gewachsen – von 75 % in Q4 2024 auf 83 % im Januar 2026.

Zwei begleitende Findings aus seinem AIQ-Self-Assessment (n = 1.376):

- selbst tägliche KI-Nutzer stecken fest: 64 % von ihnen wissen nicht, wie sie KI auf ihre Arbeit anwenden
- selbst unter denen, die den Wert der KI mit 4 oder 5 von 5 bewerten (die KI-Gläubigen): 68 % sind ratlos bei der Frage "wie?"

Die Iterations-Tiefe pro Dialog ist der entscheidende Faktor.

Mehr als die Hälfte der Nutzer beendet eine typische KI-Konversation nach 1–2 Prompts; nur etwa 10 % gehen über fünf hinaus.

Utley verknüpft diese Tiefe mit eingesparter Zeit:

- wer typischerweise 5+ Prompts pro Dialog erreicht, spart mehr als fünf Stunden pro Woche
- wer bei 1–2 stoppt, spart weniger als eine Stunde pro Woche

Methodische Anmerkung: Utley nennt keine separate Quelle für diesen Zusammenhang. Er taucht im selben Artikel auf, direkt neben den AIQ-Daten, aber ohne eigene Datenbasis.

Quelle: [Jeremy Utley, „The Imagination Ceiling“, Januar 2026](#) (n = 5.000 Pre-Bootcamp-Survey + n = 1.376 AIQ-Self-Assessment) Selbstselektion in Utleys 17-tägigen Bootcamp – nicht repräsentativ

Nur Experten erkennen die Schwächen der KI

Welche Antwort einer Prüfung standhält, kann nur derjenige einschätzen, der das Thema kennt.

Harvard, MIT und BCG haben ein kontrolliertes Experiment mit 758 BCG-Beratern durchgeführt.
Drei Gruppen: ohne KI, mit KI (GPT-4), mit KI plus Prompt-Training. 18 realistische Consulting-Aufgaben.

Das Ergebnis hängt davon ab, ob die Aufgabe innerhalb oder außerhalb der Stärkezone des Modells lag:

- innerhalb der Stärkezone des Modells: mehr als 40 % höhere Qualität, 12 % mehr Aufgaben erledigt, 25 % schnelleres Arbeiten
- außerhalb der Stärkezone: 19 Prozentpunkte weniger korrekte Lösungen als die Kontrollgruppe, die ohne KI gearbeitet hat

Von außen lässt sich nicht erkennen, wo ein Modell seine Stärken oder Schwächen hat, wann es richtig und wann es falsch antwortet.
Der einzig verlässliche Test liegt in der eigenen Expertise: Stellen Sie der KI Fragen, deren Antworten Sie bereits kennen und einschätzen können.
Geschulte KI-Nutzer in der Studie schnitten bei den unpassenden Aufgaben sogar schlechter ab als untrainierte. Sie vertrauten dem Output mehr und prüften ihn weniger.

Der Take-away:

Mehr AI-Schulung verschiebt das Problem nicht.

Mehr KI-Training löst das Problem nicht.

Was die Sache nach vorn bringt, ist die fachliche Expertise, die das Ergebnis bewerten kann: Product Manager, Designer und Researcher etc..

Quelle: [Dell'Acqua, McFowland, Mollick, Lifshitz-Assaf, Kellogg, Rajendran, Kraymer, Candelon, Lakhani, „Navigating the Jagged Technological Frontier“, Harvard/MIT/BCG, 2023](#) (n = 758 BCG-Berater, pre-registriertes randomisiertes Experiment, Modell: GPT-4)

Wo KI funktioniert, fehlt oft das Vertrauen

Teams, die KI produktiv nutzen, vertrauen dem Output nicht, weil gemeinsame Standards fehlen.

Figma Report "Year of AI at Work" 2025 fasst Selbsteinschätzungen aus Designer- und Developer-Communities zusammen:

- 78 % stimmen zu, dass KI ihre Arbeit deutlich effizienter macht. Hoch von 71 % im Jahr davor
- Aber nur 32 % stimmen der Aussage zu: "Ich kann mich auf den Output der KI in meiner Arbeit verlassen."

Diese Lücke ist kein Tool-Problem. Sie ist ein Standards-Problem.

Wenn Ownership an "ich habe das selbst gemacht" gekoppelt war, fühlt sich KI-unterstützte Arbeit weniger wie die eigene an.

Mehr KI-Training schließt diese Lücke nicht. Was sie schließt?

Gemeinsame Antworten des Teams auf drei Fragen:

1. Wann können wir dem Ergebnis vertrauen?
2. Wann müssen wir es prüfen?
3. Wann braucht es echtes menschliches Urteil?

Methodische Anmerkung: Figma ist Anbieter KI-gefeaturter Produkte und befragt die eigene Nutzerbasis.

Der Effizienz-Score liegt daher wahrscheinlich am oberen Ende.

Die Trust-Lücke bleibt trotzdem aussagekräftig, weil sie genau aus dieser optimistischen Gruppe stammt.

Quelle: [Figma, „The Year of AI at Work“, 2025](#). Vendor-Studie unter Figma-Nutzern (Designer und Developer)

9/10 Firmen haben keinen messbaren KI-Impact

In Deutschland sogar 95 %, laut repräsentativen Daten der US-Zentralbank.

Im Februar 2026 hat das National Bureau of Economic Research (NBER, USA) eine repräsentative Umfrage unter rund 6.000 CFOs und CEOs in den USA, UK, Deutschland und Australien durchgeführt. Mit einer Methodik, wie sie Zentralbanken nutzen, statt auf selbstrekrutierten Online-Panels zu basieren.

Die zentrale Zahl:

Mehr als 90 % der Firmen berichten, dass KI in den letzten drei Jahren keinen messbaren Einfluss auf Beschäftigung oder Produktivität hatte. In Deutschland liegt die Zahl mit 95 % sogar noch höher.

Auch die Adoption-Zahlen fallen deutlich niedriger aus als in den meisten Branchenstudien:

NBER misst 69 % KI-Nutzung in Unternehmen (Deutschland: 65 %), während Beratungsstudien typischerweise 88 % oder mehr angeben. Die meisten davon auf Basis bezahlter Online-Panels.

Der Take-away:

Auf Firmenebene hat AI bisher kaum messbar gewirkt. Das ist kein Argument gegen KI. Das ist ein Argument dafür, KI strukturiert einzusetzen.

Wenn Sie jetzt starten, sind Sie nicht zu spät:

Die meisten Firmen haben den Effekt noch nicht eingefahren, und nur wenige haben die organisatorische Basis dafür gebaut.

Von den Studien zur Antwort

Die Studien zeigen das Problem. Das Programm baut die Antwort.

Über die Studien hinweg wiederholen sich zwei Muster:

- Wissen ist verstreut und unstrukturiert und erreicht die KI selten
- Methode – wie jede Teamrolle tatsächlich arbeitet – bleibt für die KI unsichtbar

Die KI ohne Wissen und ohne Methode zu nutzen, produziert Output, den Nicht-Experten nicht hinterfragen können und Experten nicht vollständig vertrauen.

Dieses Programm antwortet mit drei Säulen parallel: zwei, die diese Lücken schließen, und eine, die die Antwort vor dem Erodieren bewahrt.

Drei Säulen, die es zusammenhalten

Für die KI zugängliches Wissen, eine explizite Methode & ein team-geteiltes Commitment zu beidem.

Damit KI im Team wirklich trägt, müssen drei Dinge gleichzeitig zusammenkommen:

1. Wissen:

Verstreut über Köpfe, E-Mails, Slack, Google Drive, Confluence und andere Tools.

Dies muss für die KI zugänglich gemacht werden.

2. Methode:

Wie jede Rolle tatsächlich arbeitet (welche Quellen ein PM für ein Stakeholder-Update zieht, welches Format Ihr Researcher für Synthesen nutzt, welche Design-Library ein Designer heranzieht).

Dies muss für die KI explizit gemacht werden, und die Rolle, die den Output produziert hat, muss die Prüfung verantworten, bevor er rausgeht.

3. Die geteilte Wissensbasis:

Was reinkommt, was sich ändert, wer was reviewt.

Dies muss ein Team-Commitment mit gemeinsamem Prozess sein, keine individuelle Sache.

Drei Pfade in zugängliches Wissen

Wissen wird für die KI zugänglich. Über den Pfad, der zur Quelle passt.

Drei Pfade laufen parallel:

Connect, wo das Original schon KI-lesbar ist:

- saubere Confluence-Seiten, disziplinierte Slack-Kanäle, strukturierte Jira-Tickets
- bleiben genau dort, wo sie sind, und werden über Konnektoren zugänglich gemacht

Curate, wo das Original nicht trägt:

- Miro-Boards mit verstreuten Sticky Notes, lange PDFs mit veralteten Versionen, gemischte Formate
- daraus bauen wir eine KI-lesbare Version (oft Markdown), die das Wesentliche präzise erfasst und auf das Original zurückverweist
- stabile Inhalte wie OKRs oder Produktstrategie werden einmal kuratiert und gelten über längere Zeiträume

Make explicit, wo es nur in jemandes Kopf lebt:

- warum etwas entschieden wurde, was mit Nutzern tatsächlich funktioniert, die Abhängigkeiten zwischen Produkten anderer Teams
- diese werden in eine Form überführt, die die KI nutzen kann

Das kuratierte Wissen ist tool-agnostisch. Es wandert mit, wenn Sie KI-Modelle wechseln oder das nächste anschließen.

Rollen-Playbooks mit Methode

Die KI bekommt nicht nur das Wissen, sondern die Art & Weise wie die Rolle im Team arbeitet.

Für jede Rolle baut das Programm ein Rollen-Playbook für eine konkrete, wiederkehrende Aufgabe.

Ein praktisches Beispiel:

Wie Ihr Researcher innerhalb Ihres Teams arbeitet. Welche Quellen er heranzieht, welches Format Ihre Synthesen haben (drei Insights auf einer Seite, oder zwölf Seiten Anhang), welche Persona-Namen auftauchen, an welche Stakeholder der Output geht, in welchem Ton. Nichts davon steht in Lehrbüchern. Die KI weiß es nicht und kann es nicht erraten.

Wenn die KI eine Synthese so liefern soll, wie Sie schreiben würden, muss KI wissen, wie Sie arbeiten. Nicht, was das Lehrbuch sagt.

Jedes Rollen-Playbook folgt derselben Struktur:

- Schritt-für-Schritt-Vorgehen
- die Qualitätskriterien der Rolle
- Quellen, die einbezogen werden
- Output-Format
- was die KI nicht tun darf
- was die Rolle prüft, bevor der Output rausgeht

Das Ergebnis:

Output, der nicht generisch klingt, sondern als käme er aus Ihrem Team. Wiederverwendbar, teilbar, prüfbar.

Das Rollen-Playbook selbst ist tool-agnostisch: es funktioniert über jedes KI-Modell hinweg.

Eine Wissensbasis mit geteiltem Commitment

Drei Vertrauensstufen, ein Team-Commitment, ein gemeinsamer Pflege Prozess.

Die dritte Säule hält die Wissensbasis vertrauenswürdig.
Nicht nur am Anfang, sondern während Team und Arbeit sich weiterentwickeln.

Das Team beantwortet drei Fragen gemeinsam für sich:

Stufe 1: Welche Updates können automatisiert oder durchgewunken werden?

geringer Impact, Routine: ein Meeting-Transkript wird in eine Zusammenfassung verwandelt und der Wissensbasis hinzugefügt

Stufe 2: Welche Updates brauchen die Rolle plus eine weitere Person?

mittlerer Impact, mit Konsequenzen für angrenzende Arbeit: eine Änderung daran, wie der Designer die Design-Library organisiert

Stufe 3: Welche Updates brauchen Commitment vom ganzen Team?

hoher Impact, betrifft alle: neue OKRs, ein Shift in der Produktstrategie

Die Wissensbasis ist nicht nur für ein Team gedacht. Andere Teams, Stakeholder und später Agentensysteme werden ebenfalls darauf zugreifen.
Wenn die Inhalte nicht vertrauenswürdig sind, fallen diese nachgelagerten Anwendungen aus.
Die Beteiligten kehren zu alten, unorganisierten und chaotischen Arbeitsmustern zurück.

Neben den Stufen legt ein Maintenance-Prozess fest, wer welches Thema aktuell hält und auf welchen Trigger.
Dieselbe Maintenance-Logik gilt für die Rollen-Playbooks — so bleibt das ganze System gemeinsam aktuell.

Was sich in Ihrer Art ändert, mit KI zu arbeiten?

Editor statt Creator, kritischer Prüfer statt Leser, Manager eines AI-Teammitglieds

Effektive Zusammenarbeit mit KI ist eine erlernte Fähigkeit und nicht etwas, das automatisch entsteht, nur weil man Tools nutzen kann.

Drei Verschiebungen im Arbeitsstil zählen am meisten, und sie betreffen jede Rolle.

Vom Writer zum Editor:

Die KI liefert den ersten Entwurf in Sekunden. Der eigentliche Mehrwert entsteht erst durch das nachträgliche Schärfen, Kürzen und Korrigieren.

Nicht durch das eigenständige Schreiben der ersten Version. Wer immer noch darauf besteht, den ersten Entwurf selbst zu schreiben, verschenkt den Hebel-Effekt der KI.

Vom Reader zum kritischen Reviewer:

KI-Output klingt überzeugend, selbst wenn er falsch ist.

Anders als Google-Ergebnisse gibt es keine sichtbaren Zuverlässigkeitssignale, kein plumpes Layout, keine offensichtliche Werbung, keine zwielichtigen Domains.

Verlässlichkeit muss aktiv geprüft werden, bei jedem Output.

Vom Individual Contributor zum Manager der KI. Was die KI von Ihnen braucht:

- einen klaren Brief mit Kontext (worum es geht, an wen der Output geht)
- Erwartungen ans Ergebnis (Form, Ton, Länge)
- konkretes Feedback statt "passt nicht"
- harte Regeln ("erfinde nichts; frag nach, wenn unsicher")

Das sind die Skills guter Leadership-Praxis. Von jetzt an nicht mehr nur für Manager mit Personalverantwortung, sondern für jeden im Team.

Auch wenn Sie noch nie andere geführt haben, Sie werden diese Skills in der Build-Phase an echten Aufgaben aus Ihrem Alltag praktizieren.

Nicht vergessen: Sie müssen diese Skills auch danach weiter trainieren.

Drei Workshop-Tage, eine Build-Phase

Programm-Dauer: ein bis zwei Monate; der Alltag läuft weiter.

Das Programm setzt drei Ankerpunkte:

- Workshop-Tag 1: die Bestandsaufnahme
- Workshop-Tag 2: das Zielbild
- Workshop-Tag 3: der Proof

Zwischen Workshop-Tag 2 und 3 sitzt die Build-Phase.

Hier baut das Team selbst die erste Version der Wissensbasis und der Rollen-Playbooks, mit individueller Unterstützung von uns, pro Rolle.

Workshop-Tag 1: Wo das Team wirklich steht

Bestandsaufnahme in vier Teilen.

Teil 1: Was hat das Team bisher mit KI gemacht?

Jedes Teammitglied trägt auf einem geteilten Miro-Board bei, was es konkret mit KI umgesetzt hat.

Welche Custom GPTs, Skills, Plug-ins oder Prompt-Libraries im Einsatz sind, wo Grenzen erreicht oder Aha-Momente erlebt wurden, und was das Team gemeinsam entwickelt hat.

So entsteht ein umfassendes Bild der KI-Readiness des Teams: auf individueller und Team-Ebene.

Teil 2: Wo liegt das Team-Wissen heute?

Das Team entwickelt eine Übersicht, die zeigt, wo das Produktwissen liegt: in welchen Tools, in welchen Köpfen, in welchen ungeschriebenen Routinen.

Sie deckt drei Ebenen ab: explizit dokumentiert, in Tool-Silos eingeschlossen, und nur verbal verfügbar.

Teil 3: Worauf hat die KI heute tatsächlich Zugriff?

Welche Quellen kann die KI heute erreichen, sei es über Konnektoren, Integrationen, MCP-Server, Agents etc.?

Wie groß ist die Lücke in puncto Informations-Sichtbarkeit für die KI?

Wo sind Lücken, die sich schnell schließen ließen?

Teil 4: Wie gut strukturiert ist dieses zugängliche Team-Wissen, sodass eine KI es bestmöglich lesen und nutzen kann?

Selbst wo die KI Zugriff hat, sind die Inhalte oft schwer zu nutzen: fragmentierte Diskussionsfäden, veraltete Dokumente, multiple Versionen, inkompatible Dateiformate, schwer lesbare Informationen, verstreute Sticky Notes auf Boards.

Das wirft die Frage auf: Was ist tatsächlich für die KI zugänglich, was ist strukturiert genug für verlässliche Nutzung, und was existiert nur dem Namen nach?

Am Ende des ersten Tages hat das Team eine geteilte Übersicht auf dem Miro-Board.

Das bildet die Basis für Tag 2, plus eine kleine Hausaufgabe zwischen den beiden ersten Workshop-Tagen.

Workshop-Tag 2: Wo das Team hin will

Ein Wissensthema pro Rolle: Fokus statt Vollabdeckung.

Tag 2 gliedert sich in 2 Teile.

Teil 1: Das Zielbild:

Tag 2 beginnt mit einem Debrief von Tag 1, einem Review der Hausaufgabe und einer Betrachtung der Lösungsoptionen für den bestehenden KI-Tech-Stack. Darauf aufbauend entwickelt das Team gemeinsam das Zielbild.

Wichtig: Das Zielbild ist ein MVP, kein vollständiges System. Jede Rolle priorisiert einen Wissensbereich, Idealerweise denjenigen, von dem der Rest des Teams am meisten profitiert, sobald er verfügbar ist.

Beispiele aus einem typischen Product Squad:

- Researcher: aktuelle User-Personas und Kerninsights zu den größten Pain Points des Produkts
- Product Manager: aktuelle Entscheidungen zur Roadmap und die zugrundeliegenden "Warum"
- Designer: die Designprinzipien des Produkts und die wichtigsten Entscheidungen zu Design-Patterns
- Tech Lead: Architekturübersicht und zentrale Parameter: was technisch machbar ist, was nicht, und warum

Darüber hinaus gibt es ein oder zwei Themen auf Team-Ebene, die keiner einzelnen Rolle zugeordnet sind:

- die aktuellen OKRs, die Produktstrategie für den Produktbereich oder der Tone of Voice in der Kundenkommunikation.

Teil 2: Die Build-Phase strukturieren:

Jede Rolle verlässt Tag 2 mit einem klaren Brief für die Build-Phase: was wir bauen, in welchem Format, und wann individuelle Sessions stattfinden.

Bauen pro Rolle: lernen, bauen, testen, schärfen

Mehrere Sessions, individuell zugeschnitten, an jede Rolle angepasst.

Die Build-Phase erstreckt sich über vier bis sechs Wochen.

Jede Rolle bekommt individuelle Unterstützung; die Anzahl der Sessions hängt davon ab, wo die Rolle mit KI startet: Wer schon mit Custom GPTs und Projekten arbeitet, braucht weniger Sessions; wer noch den Unterschied zwischen einem Chatfenster und einem persistenten Projekt herausarbeitet, braucht zuerst die Basics.

Der Loop innerhalb der Sessions:

- gemeinsam besprechen, was die Rolle für ihren Brief bauen soll
- die Rolle arbeitet zwischen den Sessions auf echten Projekten daran und spielt mit den Ergebnissen
- in der nächsten Session schauen wir gemeinsam, was funktioniert hat, was nicht, warum und wo es noch geschärft werden muss

Das Ziel – jede Rolle verlässt die Build-Phase mit einem funktionierenden Playbook:

- das Wissen ist strukturiert und organisiert
- das Output-Format ist definiert
- alles ist auf echten Aufgaben getestet

Ein Nebenprodukt der Build-Phase:

Wenn beim Bauen auffällt, dass das Wissen einer anderen Rolle helfen würde, wird das festgehalten und an Tag 3 ans Team zurückgespielt.

So sieht jede Rolle, wo ihr Wissen direkt verbessert, was andere tun.

Praktische Bedingung:

Die Arbeit zwischen den Sessions ist Teil der Arbeitszeit, es sind keine Überstunden.

Jedes Teammitglied muss sich die Zeit im Kalender freischaufeln, sonst kollabiert die Build-Phase.

Workshop-Tag 3 – Block 1: Ergebnisse zeigen

Jede Rolle präsentiert. Das Team diskutiert quer durch die Ergebnisse.

Workshop-Tag 3 hat zwei Blöcke.

Im ersten Block präsentiert jede Rolle, was aus der Build-Phase entstanden ist:

- das kuratierte Wissen
- das Rollen-Playbook
- ein konkretes Beispiel-Output

Jedes Teammitglied teilt, was in der Build-Phase funktioniert hat, wo es hart war, und wo Wissen aus anderen Rollen das Ergebnis noch solider gemacht hätte. Das Team diskutiert dann quer durch die gezeigten Ergebnisse.

Nicht als Übung, sondern als Cross-Role-Wissens-Review:

- Ist das Ergebnis nützlich für die anderen Teammitglieder?
- Welches Wissen aus anderen Rollen würde das Ergebnis noch besser machen?
- Wo werden Verbindungen zwischen den Rollen und ihren Ergebnissen sichtbar?

Das ist der Moment, in dem die Arbeitsweise jedes Einzelnen für das Team sichtbar und damit teilbar wird.

Workshop-Tag 3 – Block 2: Die Übergabe

Ownership, Attention Stufen, ein wiederkehrendes KI-Forum, Automatisierungs-Logik.

Der zweite Block kümmert sich um die Übergabe in den Alltag.

Ownership pro Thema:

Wer hält welches Wissen aktuell?

Designer für die Design-Library, PM für die Roadmap-Logik, Tech Lead für Architektur-Entscheidungen, das Team für OKRs und andere Themen auf Team-Ebene.

Welche Prozesse braucht es?

Attention Stufen für Wissen:

Welche Inhalte brauchen wenig Pflege (long-lived), welche brauchen regelmäßige Aufmerksamkeit eines Owners, welche brauchen einen Review des ganzen Teams.

Mit entsprechenden Beispielen pro Stufe.

KI-Maintenance- und Diskussionsforum:

Ein wiederkehrender Slot (idealerweise wöchentlich), in dem das Team die KI-Ergebnisse und Learnings durchgeht.

Wenn eine KI-Antwort daneben oder generisch war, ist die erste Frage: War es das Wissen, das Rollen-Playbook oder die Art, wie die Person es genutzt hat?

Keine reflexhafte Schuldzuweisung an die KI.

Was machen andere Teams mit KI? Was funktioniert dort, das sich das Team für sein eigenes Setup übernehmen könnte?

Automatisierungs-Logik:

Was kann teilweise oder vollständig automatisiert werden (z.B. Meeting-Zusammenfassungen) und was bleibt bewusst manuell (Entscheidungen, Strategie).

Achtung: Frühe Fehler führen zu Folgefehlern im gesamten System.

Was am Ende konkret da ist

Ein bewusst kleiner Start, der trägt. Plus die Strukturen, die ihn weiterführen.

Am Ende des Programms hat das Team einen funktionierenden MVP.

Kein vollständiges System, das jedes Thema und jede Aufgabe abdeckt, sondern ein MVP der an Workshop-Tag 2 als am dringendsten priorisierten Themen:

- ein zugängliches Wissensthema pro Teammitglied, mit dem dazugehörigen Rollen-Playbook
- ein oder zwei Themen auf Team-Ebene, die keiner einzelnen Rolle zugehören
- ein geteiltes Commitment darauf, was in die Team-Wissensbasis kommt

Drumherum sitzen die Strukturen, die das System am Laufen halten, sobald das Programm vorbei ist:

- Ownership pro Thema
- Attention Stufen für Wissen
- ein wiederkehrendes KI-Diskussionsforum im Team

Plus eine erlernte Arbeitsweise im Team:

Was jede Rolle im Programm praktiziert hat, ist jetzt Gewohnheit, nicht Technik. Das Muster bleibt, auch wenn das nächste KI-Tool kommt.

Das ist bewusst klein. Aber es trägt.

Was darüber hinaus kommt:

- weitere Wissensthemen, Skills, Plug-ins oder produktive Agents
- das Team baut danach selbst weiter, mit KI
- optional mit gezielter Unterstützung von uns außerhalb dieses Programms

Was sich in der Organisation ändert

Sechs Effekte, die direkt einsetzen – und mit der Zeit größer werden

Onboarding wird kürzer:

Neue Teammitglieder finden Entscheidungen, Kontext und Produktwissen an einem Ort mit Hilfe von KI.

Statt Wochen mit Interviews bei Kollegen zu verbringen, lesen sie und prompten die KI, die das Wissen des Teams bereits kennt.

Wartezeiten werden kürzer:

“Was haben wir entschieden?” wird zu einer Frage, die jeder für sich selbst beantworten kann. Senior-Leute werden seltener als Wissens-Lookup hereingezogen.

Risiko wird kleiner:

Wenn eine Schlüsselperson geht oder fehlt, geht das Wissen nicht mit ihr.

Wissensbrücken zwischen Rollen werden sichtbar:

Jedes Product-Team weiß, wie sich cross-funktionale Arbeit anfühlt.

Neu mit KI: Jede Rolle kann konkret sehen, wo das Wissen einer anderen Rolle das eigene KI-Ergebnis solider machen würde.

Eine erlernte Arbeitsweise im Team:

Brief mit Kontext, Erwartungen, Feedback, Reviewing und Ownership des Outputs.

Jede Rolle hat das praktiziert. Es bleibt, auch wenn das nächste KI-Tool kommt.

Bereit für das, was kommt:

Skills, Plug-ins, Custom GPTs, Agents, andere KI-Tools, neue Modelle: All das setzt strukturiertes Team-Wissen voraus.

Wer das jetzt hat, kann erweitern, statt von vorn anzufangen.

In-House, Training, Aussitzen

Jede Alternative macht Sinn. Unter den richtigen Bedingungen.

In-House bauen:

Funktioniert, wenn jemand im Team die nötige Kapazität hat, die Arbeit methodisch sauber durch verschiedene Rollen führen kann und in der nächsten Hochdruckphase nicht abgezogen wird. Die internen KI-Experten sind meist Entwickler und meist mit anderen Projekten ausgelastet, oft mit dem Aufbau eines KI-fähigen Tech-Stacks. Dazu kommt: Was im Coding gut funktioniert, lässt sich nicht eins-zu-eins auf PM-, Researcher- oder Marketing-Arbeit übertragen.

KI-Training buchen:

Klassische Trainingsformate wie Webinare, Tagesseminare oder Online-Kurse verbessern das Prompten einer einzelnen Person. Sie greifen nicht in die Art ein, wie die Rolle ihre Arbeit macht, und sie bauen kein Team-Wissen auf. Nach dem Training kennt die Person mehr Techniken, bekommt aber dieselben generischen KI-Antworten im Alltag. Weil das spezifische und strukturierte Produkt- und Geschäftswissen, das die KI bräuchte, immer noch nicht zugänglich ist.

Aussitzen:

Eine plausible Wette darauf, dass die Tools in den kommenden Jahren mehr alleine können, inklusive der Verarbeitung unstrukturierten Wissens. Zwei Probleme: Erstens ist heute offen, ob und wann das technisch in tragfähiger Qualität funktionieren wird, und zu welchen Token-Kosten. Zweitens löst auch das nicht die Frage, wie das Team mit der KI arbeitet: Brief mit Kontext, Erwartungen, Feedback, Review und Ownership des Outputs. Diese Grundarbeit verschwindet nicht, wenn die Modelle besser werden.

Vier Sätze, die wir oft hören

Was sie wirklich bedeuten. Wie wir antworten.

"Wir haben KI doch schon eingebunden."

Notion AI, Confluence AI, Slack-, Google-Drive-, Sharepoint-Konnektoren — das ist Tool-Anbindung, keine Wissens-Kuratierung.

Test: "Warum haben wir Feature X nicht gebaut, obwohl es auf der Roadmap stand?" Diese Entscheidung steht fast nirgends geschrieben.

"Wir sind agentic-first und wollen ein Agentensystem bauen."

Toll, dieses Agentensystem braucht strukturiertes Wissen als Fundament.

Sonst halluzinieren die Agents auf der Wissenszebene, die ihnen fehlt, und das System bricht unter Last zusammen.

Wenn das Fundament noch nicht steht, bauen Sie es jetzt und nicht erst, wenn das Agentensystem in Produktion querschlägt.

"KI sollte das doch selbst können."

Vielleicht in den kommenden Jahren. Nicht heute in tragfähiger Qualität, und selbst dann zu Token-Kosten, die jemand zahlen muss.

Selbst wenn die KI irgendwann Wissen selbst organisiert, bleibt die Frage offen, wie das Team mit ihr arbeitet: Brief, Erwartungen, Feedback, Review, Ownership des Outputs. Keine Modell-Generation löst das.

"Zu wenig Output für den Zeitaufwand."

Der MVP am Ende ist bewusst klein, mit etwa 4 Tagen pro Teammitglied, verteilt über zwei Monate.

Das ist begrenzt, aber es ist kein Null-Aufwand. Wenn der Aufwand nicht akzeptabel ist, wird das Ergebnis es auch nicht sein.

In dem Fall empfehlen wir das Programm nicht.

Die Dynamos

Wer wir sind

Vier Partner mit jahrzehntelanger Erfahrung im Mobil- und Digitalbereich – von der Gründung und Skalierung von Unternehmen bis hin zur Produktentwicklung bei bekannten Marken.

Sebastian Soethe

Produkt- und Unternehmensführung

- Expertise: MVNO- & Digital-Publishing-Experte; seit 2005: Mitgründer von EDUMode.
- Erfahrung: Ehemaliger CEO von VZmobil; Führungsposition bei Axel Springer (BILD mobile).
- Kurz gesagt: Jahrzehntelange Erfahrung im Aufbau von Unternehmen, die Content und Handel verbinden.



Kristian Rabe

AI Product Program, Product Leadership for Apps & Games & Innovation

- Expertise: Ehemaliger Innovationsleiter bei Fox Mobile; Business Architekt der StudiVZ-Gaming-Plattform.
- Erfolge: Erfolgreiche, plattformübergreifende Mobile-Titel für EA, Disney und Zynga veröffentlicht
- Kurz gesagt: Verwandelt komplexe Technologien in riesige, spielbare Ökosysteme.



Florian Fodermeyer

Produktführung & UX-Strategie

- Expertise: Gründer-/CPO-Erfahrung (Ubilabs, Sengaro) fundierten Produktkenntnisse
- Erfolge: Erfolgreiche Leitung des Produktmanagements bei Uberall & DaWanda; Umsetzung von UX in konkrete Geschäftsergebnisse.
- Kurz gesagt: Schließt die Lücke zwischen Nutzerwünschen und wirtschaftlichen Zielen.



Stefan Bielau

Serieller Unternehmer, Business Angel & Interim-CEO

- Expertise: Serieller Unternehmer mit über 20 Jahren Erfahrung im Mobilbusiness.
- Erfolge: Erfolgreicher Gründer und Investor mit zahlreichen erfolgreichen Akquisitionen; aktuell im Aufbau der nächsten Generation von Gaming-Studios.
- Kurz gesagt: Spezialisiert auf Monetarisierung, Angel-Investments und schnelles Wachstum.



Kristian Rabe leitet das Programm

20+ Jahre in Mobile Apps, Games & Produktmanagement

Kristian ist einer der vier Gründungspartner von Dynamo Partners, einer Firma die er seit 2012 mit aufbaut.

Davor: Aperto AG, Fox Mobile Group & VZnet/StudiVZ – Stationen in der Berliner Digital- & Mobile-Welt zwischen 2004 & 2011.

Drei Schwerpunkte ziehen sich durch alle Stationen:

Mobile Apps und Games – das ganze Ökosystem: Von Business-Modell und Strategie über Produktentwicklung bis Vermarktung und Betrieb.

Product Management aus eigener Praxis: Heute überwiegend interimistisch, früher auch in Festanstellung. Wie Product Teams im Alltag arbeiten, kennt er nicht nur aus Frameworks, sondern aus jahrelanger praktischer Erfahrung.

Leadership in Produktorganisationen: Teams aufbauen, durch schwierige Phasen begleiten, einzelne Team Mitglieder in ihrer Entwicklung coachen. Oft das, was bei Interim-Mandaten am Anfang gar nicht im Auftrag steht – und sich dann als die eigentliche Arbeit herausstellt.

Aktuelles Schwerpunktthema: AI für Product Teams – nicht der Tool-Einsatz pro Person, sondern AI als neue Arbeitsweise im Team. Aus dieser Expertise und der Beobachtung, wo Product Teams heute mit AI hängenbleiben, ist dieses Programm entstanden, das er selbst moderiert.

Was Kunden in der Zusammenarbeit mit ihm schätzen: schnelles Einarbeiten in fremde Produktorganisationen, strategisches Denken in Verbindung mit operativem Umsetzen, Sparringspartner auf Augenhöhe – und der „Bullshit-Detektor“, der unangenehme Wahrheiten direkt benennt, wenn etwas nicht trägt.

Daneben ist er Angel Investor in mehreren Tech-Startups.



Danke!

Von der Idee über die Markteinführung bis zum Wachstum – wir sind hier, um zu helfen.

 [Buche eine 15 min Kennenlernen Session](#)

Bereit für den Austausch? Wir freuen uns auf ein persönliches oder digitales Treffen.

Dynamo Partners

www.dynamopartners.com
kristian.rabe@dynamopartners.com

+49 176 881 243 41
Berlin & Remote

Dynamo Partners