

Zwischen Innovation und Verunsicherung

Wie die KI-Revolution unsere Arbeitswelt (nicht) menschlicher macht

Expert*innen prognostizieren: In den nächsten zehn Jahren könnten bis zu 50 Prozent der Arbeitsplätze durch Künstliche Intelligenz automatisiert werden. Es gibt aber auch positive Effekte auf die Beschäftigung. Eine Metaanalyse zeigt die Auswirkungen von KI auf unsere Arbeitswelt – und wie Personalverantwortliche die Richtung positiv beeinflussen können.

Das Problem

Seit der US-amerikanische Forscher John McCarthy 1956 den Begriff Künstliche Intelligenz (KI) prägte, inspiriert diese die Forschung. Die Veröffentlichung generativer KI-Tools im Jahr 2022, wie DALL-E oder ChatGPT, markiert eine Art Startschuss für die „starke KI“, die über Fähigkeiten und Funktionen verfügt, mit der das menschliche Gehirn imitiert werden kann. Eine zentrale Sorge war und ist, dass der Mensch durch KI ersetzt wird.

Die Wissenschaft

In ihrer Metaanalyse untersuchten Kolade und Owoseni (2022) 68 Quellen, die sich mit dem Einfluss der digitalen Transformation – einschließlich KI-Technologien – auf die Zukunft der Arbeit befassten. Die Autoren betonen, dass die digitale Transformation viele Arbeitsplätze automatisiert, was in Teilen zu einer Verschärfung von Ungleichheiten führte, aber dass sie auch das Potenzial hat, neue Arbeitsplätze zu schaffen und die Produktivität zu steigern. Insbesondere Arbeitskräfte, die stark routinemäßige Tätigkeiten ausführen, könnten durch die KI überflüssig werden. Die Metaanalyse zeigt zudem, dass Digitalisierung dazu neigt, Berufsgruppen, etwa in der IT-Branche, zu begünstigen. Dadurch könnte die Kluft zwischen gut bezahlten Positionen und niedrig entlohnten Jobs zunehmen.

Laut der jährlichen Umfrage „Future of Jobs Report 2023“ des Weltwirtschaftsforums (WEF 2023) erkennen allerdings 85 Prozent der Unternehmen jetzt schon die transformative Kraft neuer Technologien, vorwiegend der KI, und die Auswirkungen auf unterschiedliche Berufe an. Bemerkenswerterwei-



Anmeldung für alle DGFP-Veranstaltungen unter www.dgfp.de/veranstaltung/



DGFP // Jahrestagung Berufsausbildung

Best Practices rund um Ausbildung und duales Studium

12. März 2024, Hannover (optional)
14., 19., 21. März 2024, online

Kongress Arbeitsrecht

Was Praktiker wissen müssen

12. – 13. März 2024, Berlin und online
www.kongress-arbeitsrecht.de

ICR Recruiting Trends

18. – 21. März 2024, online
www.competitiverecruiting.de

DGFP // Jahrestagung Betriebliche Altersversorgung

In Kooperation mit dem

Ebersbacher Kreis

19. März 2024, Frankfurt/M.

HR Tech, Software & Innovation

9. April 2024, Köln
www.hrtech.de

Corporate Health Conference: Mentale Sicherheit in unsicheren Zeiten

In Kooperation mit der DGFP

17. April 2024, Frankfurt/M.

TALENTpro Online Konferenz

22. – 25. April 2024, online
talentpro.de/online-konferenz/

DGFP // Leadership Summit

Gute Führungskultur und zielgerichtete Führungskräfteentwicklung

23. April 2024, Frankfurt/M. (optional)
25. und 30. April 2024, online

Zukunft Personal Nord

23. – 24. April 2024, Hamburg
www.zukunft-personal.com

MBF Frühjahrsforum

26. April 2024, München
www.muenchener-bildungsforum.de/events

Schicht im Schacht

Die Recruiting-Konferenz im Ruhrgebiet

3. Mai 2024, Duisburg
schichtimschacht.info/

DGFP // Recruiting Summit

8. Mai 2024, Frankfurt/M. (optional)
14. – 16. Mai 2024, online

se werden überwiegend positive Effekte auf die Beschäftigung vermutet, da man davon ausgeht, dass die Einführung zukunftsweisender Technologien mehr Berufe schaffen als eliminieren wird. Es ist daher nicht überraschend, dass 75 Prozent der befragten Unternehmen es als wahrscheinlich bis sehr wahrscheinlich ansehen, KI in den nächsten fünf Jahren zu integrieren.

Ein weiterer Vorteil durch das Delegieren repetitiver Aufgaben an KI sei, dass Raum für kreativere und intellektuell anspruchsvollere Tätigkeiten geschaffen wird. Die Möglichkeit, sich auf höherwertige Aufgaben zu konzentrieren, könnte zu einer Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit und Produktivität führen. Mit der verstärkten Nutzung von KI werden vermehrt Fachkräfte benötigt, um diese Technologien zu verstehen, zu implementieren und zu warten. Dies könnte dazu beitragen, eine Wissensgesellschaft zu fördern und die Bedeutung von lebenslangem Lernen zu unterstreichen.

Die Praxis

Führungskräfte sind aufgerufen, die Zukunft der Arbeit aktiv mitzugestalten (WEF 2023). So plädieren Kolade und Owoseni (2022) für eine Berücksichtigung der Werte, die dieser zugrunde

liegen sollten: Menschlichkeit, Nachhaltigkeit und Resilienz. Diese sollen durch einen Fokus auf dezentrales und flexibles Arbeiten, lebenslanges Lernen und gezieltes Einsetzen von Fachkräften möglich werden. Es liege an uns, die Industrie 5.0 in eine Richtung zu lenken, die diese Werte priorisiert und sicherstellt, dass Menschen und KI gewinnbringend koexistieren und kollaborieren. Das Human Business Design Framework von HRpepper, das in Transformationsprojekten eingesetzt wird, positioniert Menschen in das Zentrum positiver Veränderungen in Unternehmen. Es erfordert zukunftsorientierte Konzepte, um diese Werte in das Grundgerüst digitaler Transformationen zu integrieren. ●

Francie Benning
Consultant bei der
Transformationsberatung
HRpepper, Berlin
francie.benning@hrpepper.de

Literatur

Kolade, O. / Owoseni, A. (2022):
Employment 5.0: The work of the future and the future of work, in: Technology in Society, 71, 102086

World Economic Forum (WEF) (2023):
Future of Jobs 2023;
www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf