

KI im HR

**Zukunftsmusik oder bereits heute fester Bestandteil
der Personalarbeit in Schweizer Unternehmen?**

Nick Michel

Relevanz von KI im HR



Gebrauch und
Akzeptanz von
Künstlicher Intelligenz in
Unternehmen steigt.
(Oracle, 2019)



Traditionelle HR-
Prozesse sind oft
aufwändig, kompliziert
und von Vorurteilen
betroffen.
(Beattie & Johnson, 2012)



KI bietet die Möglichkeit
Vorurteile zu reduzieren
und die Arbeit schneller
und effizienter zu
gestalten.
(Oswal, Khaleeli & Alarmoti, 2021)

Relevanz von KI im HR

- Fehleranfälligkeit: Leichte Abweichungen einer Situation für die die KI trainiert wurde, führen zu unzuverlässigen Ergebnissen und Fehlern.
(Mitchell, 2019)
- Schlechte Datenqualität führt zu falschen Ergebnissen → Die wenigsten Unternehmen verfügen über verwendbare, standardisierte Daten.
(Kersting, 2020)
- Es fehlt das nötige Know-how im Datenschutz.
(Kersting, 2020)



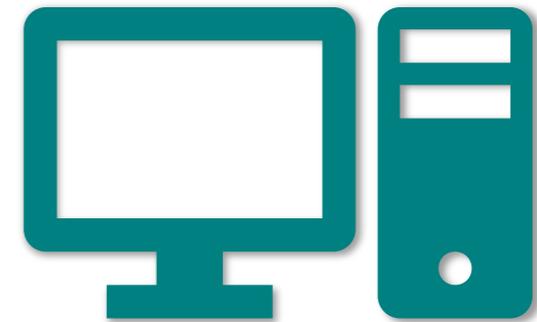
Definition – Künstliche Intelligenz

KI ist in der Lage:

- grosse Datenmengen zu analysieren.
- Muster sowie Abweichungen zu erkennen.
- Erkenntnisse bereitzustellen.
- Vorhersagen für die Zukunft zu treffen.
- unstrukturierte Daten zu interpretieren.

Ausserdem können KI-Systeme mit Menschen, ihrer physischen Umgebung und anderen Maschinen interagieren.

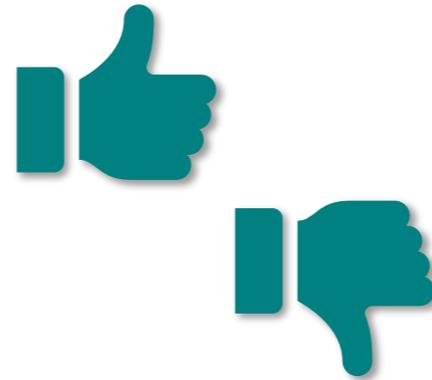
(Castro & New, 2016)



Themen



KI-Use im HR in der Schweiz



Einstellung gegenüber KI-Anwendungen



Erfahrung mit KI im HR

Methode

Mixed Method Design

Phase 1: Fragebogen – KI Use & Einstellung

Erhebungszeitraum: 01.01.2022 – 06.03.2022

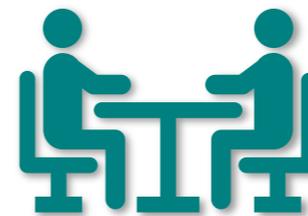
Teilnehmende: HR-Praktiker:innen



Phase 2: Interviews - Erfahrung KI im HR

Erhebungszeitraum: 02.05.2022 – 23.05.2022

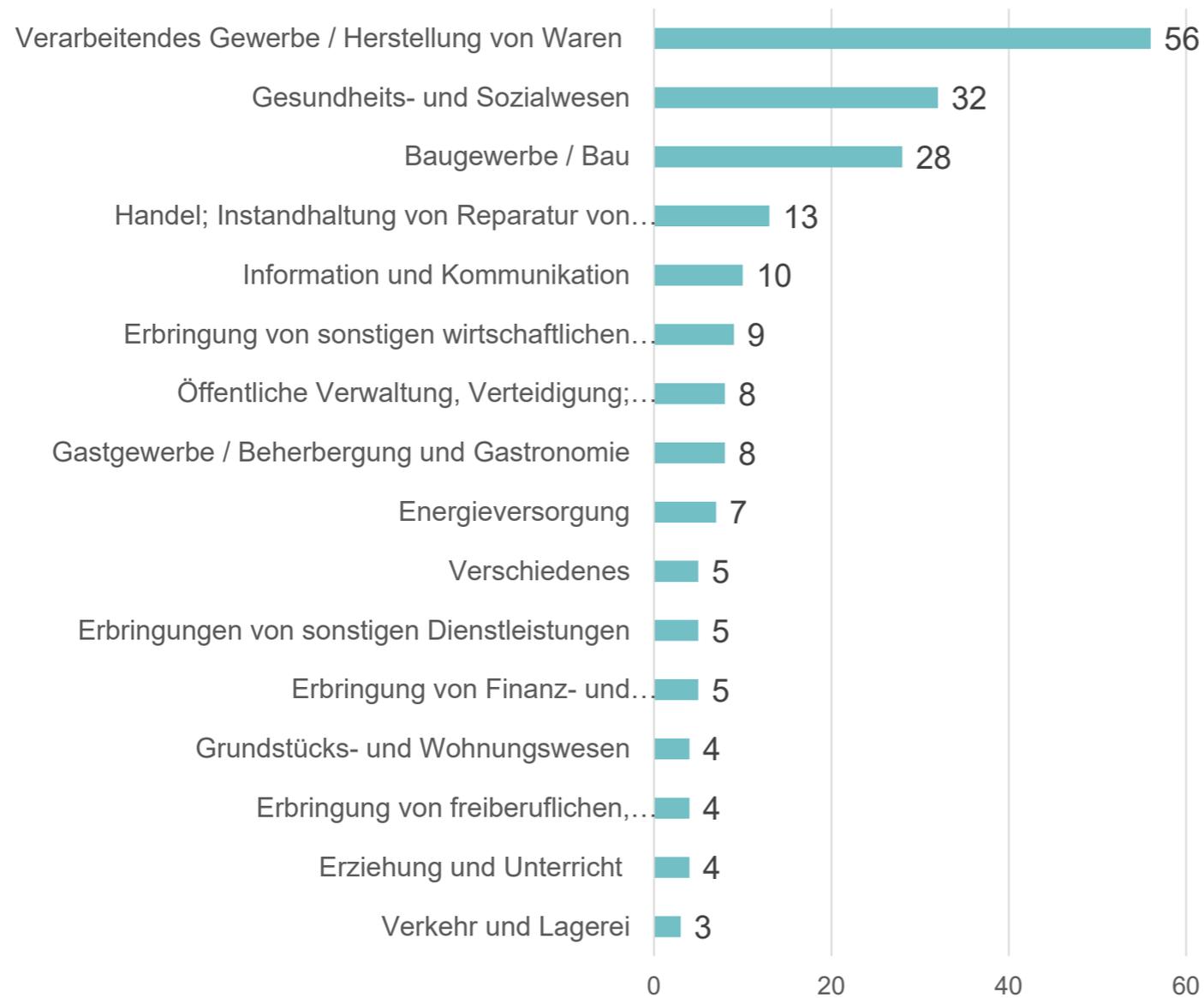
Teilnehmende: 3x HR-Praktiker:innen
1x Psychologe
1x Informatiker



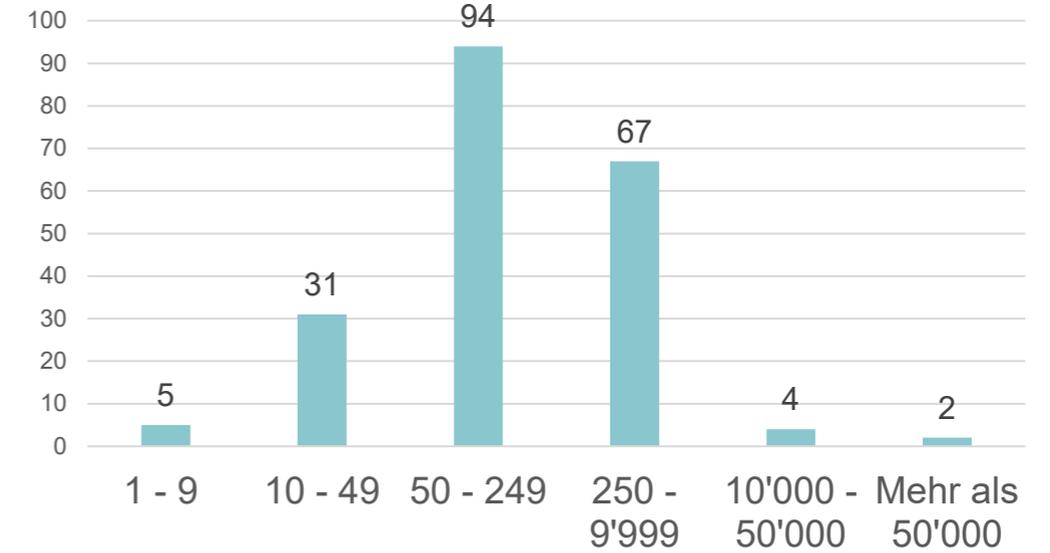
Stichprobe – Fragebogen

N = 203

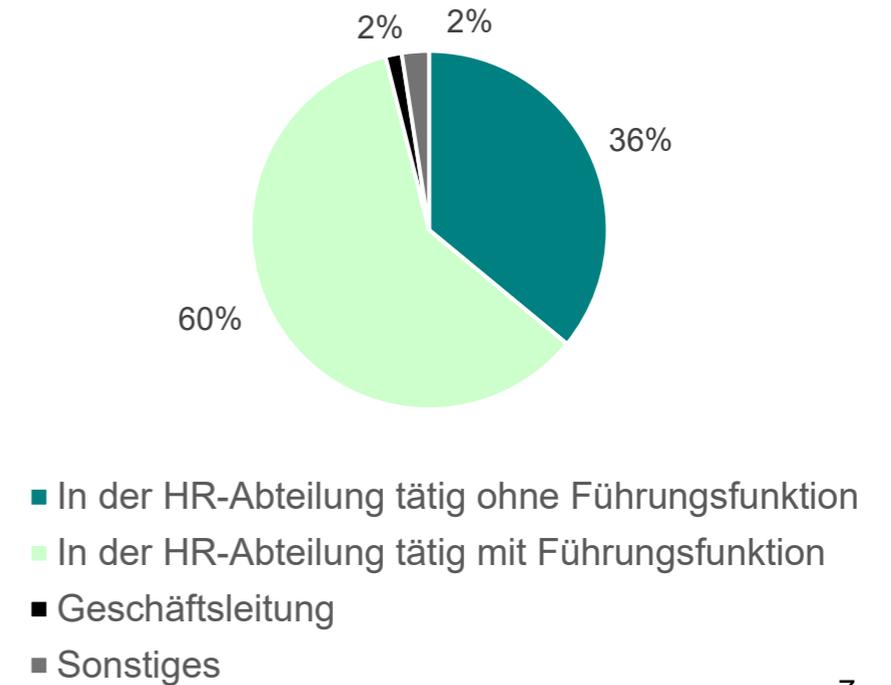
TN nach Branche



Anzahl MA im Unternehmen



Tätigkeit im Unternehmen





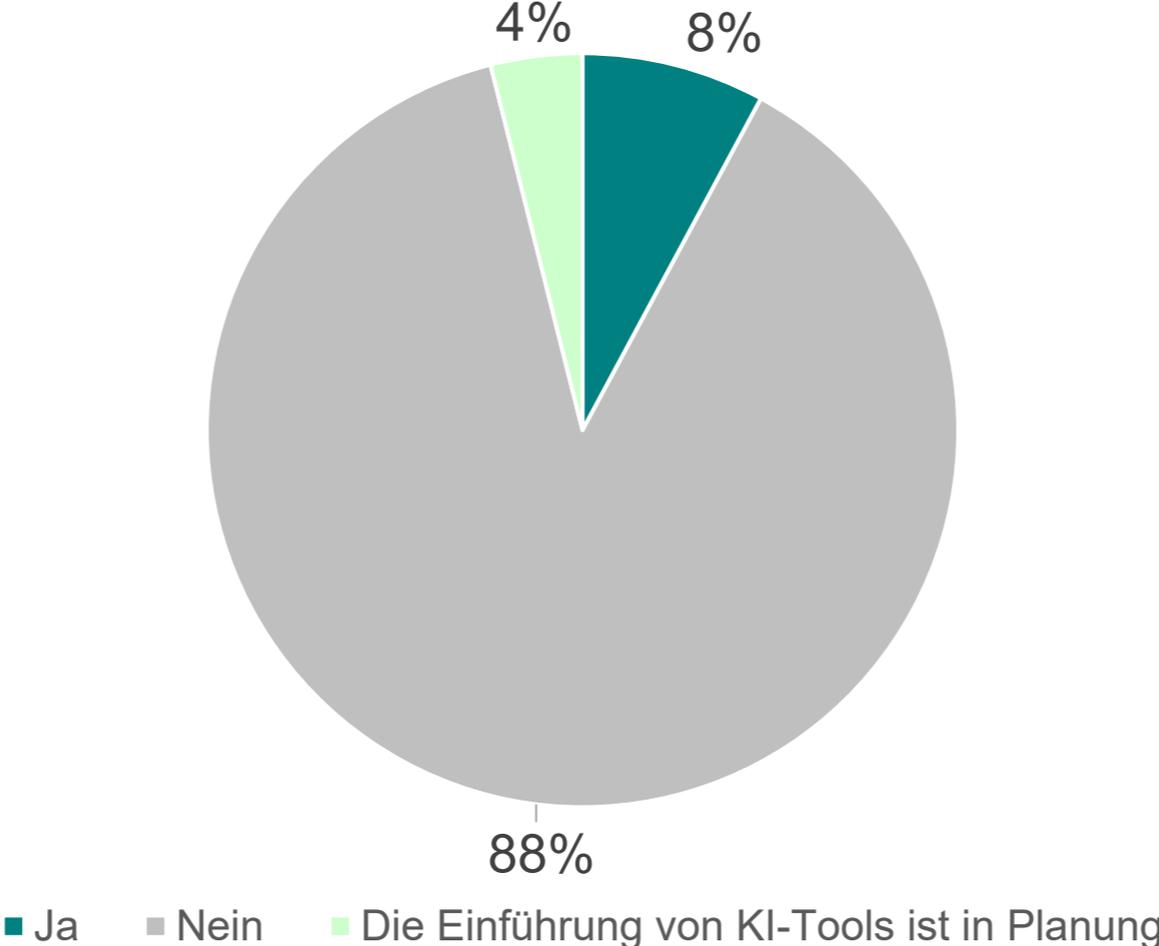
Ergebnisse Phase 1



Ergebnisse: KI Use in der Schweiz

Werden KI-Anwendungen in der Personalarbeit eingesetzt?

Einsatz von KI im HR (n = 203)

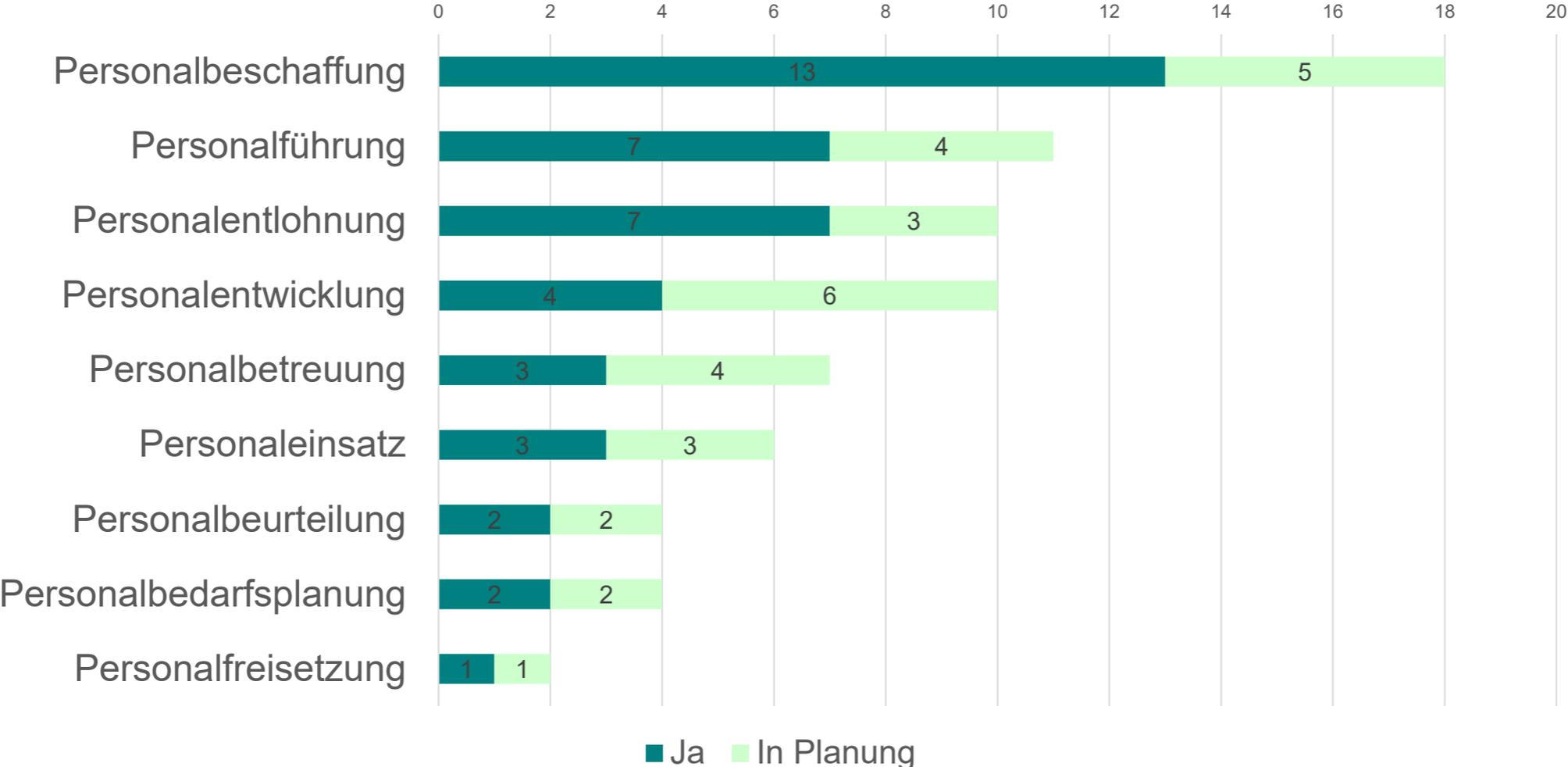




Ergebnisse: KI Use in der Schweiz

In welchen HR-Bereichen werden KI-Anwendungen eingesetzt?

Einsatz von KI-Anwendungen nach HR-Bereichen (n = 24)

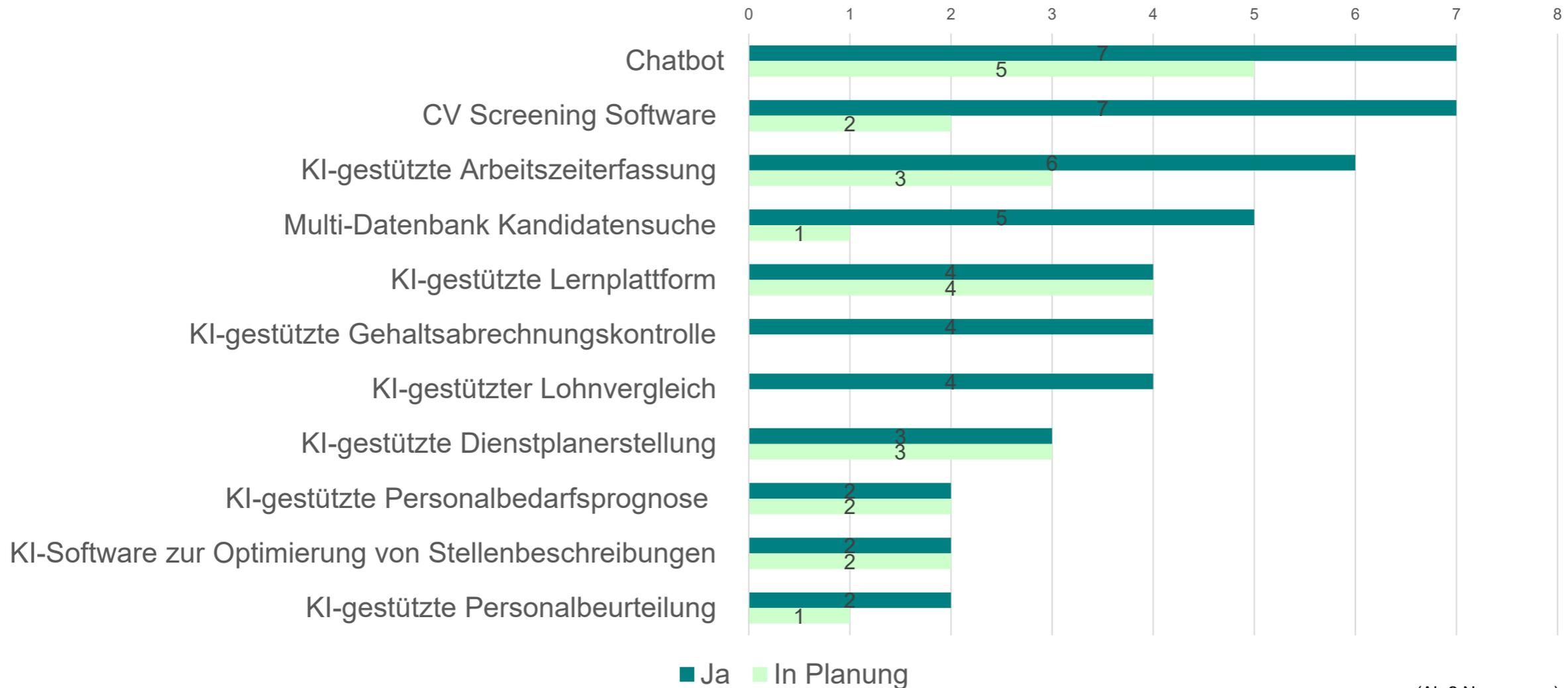




Ergebnisse: KI Use in der Schweiz

Welche KI Anwendungen werden in der Schweiz eingesetzt?

Eingesetzte KI-Anwendungen (n = 24)



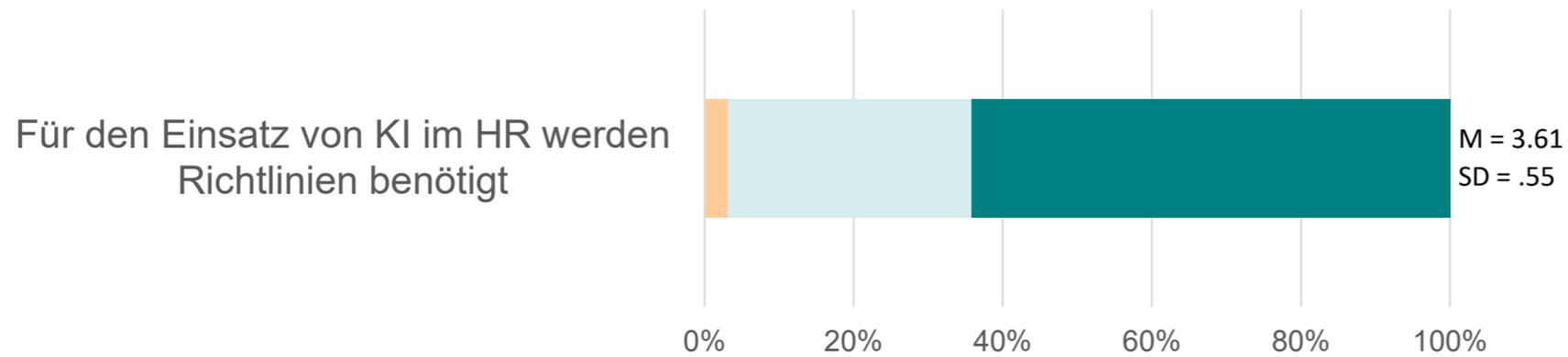
(Ab 2 Nennungen)



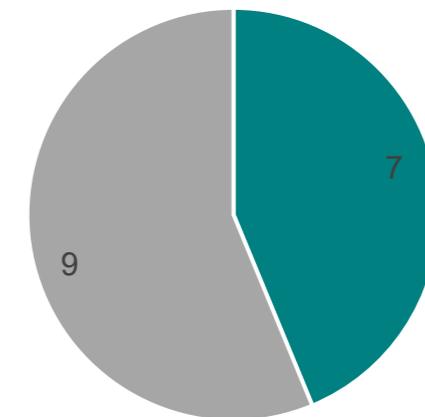
Ergebnisse: KI Use in der Schweiz

Werden Richtlinien für den Einsatz von KI im HR verwendet?

Richtlinien (N = 203)



Richtlinien für den Einsatz von KI (N = 16)



■ Ja ■ Nein

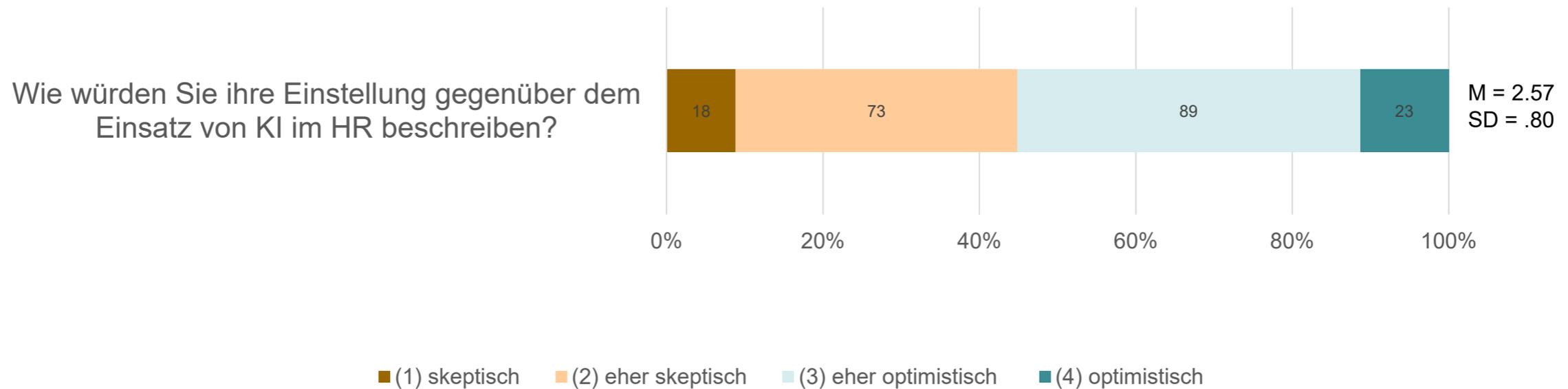
■ (1) stimme überhaupt nicht zu ■ (2) stimme nicht zu ■ (3) stimme zu ■ (4) stimme voll und ganz zu



Ergebnisse: Einstellung gegenüber KI-Anwendungen

Welche Einstellung haben HR-Praktiker:innen gegenüber KI-Anwendungen im HR?

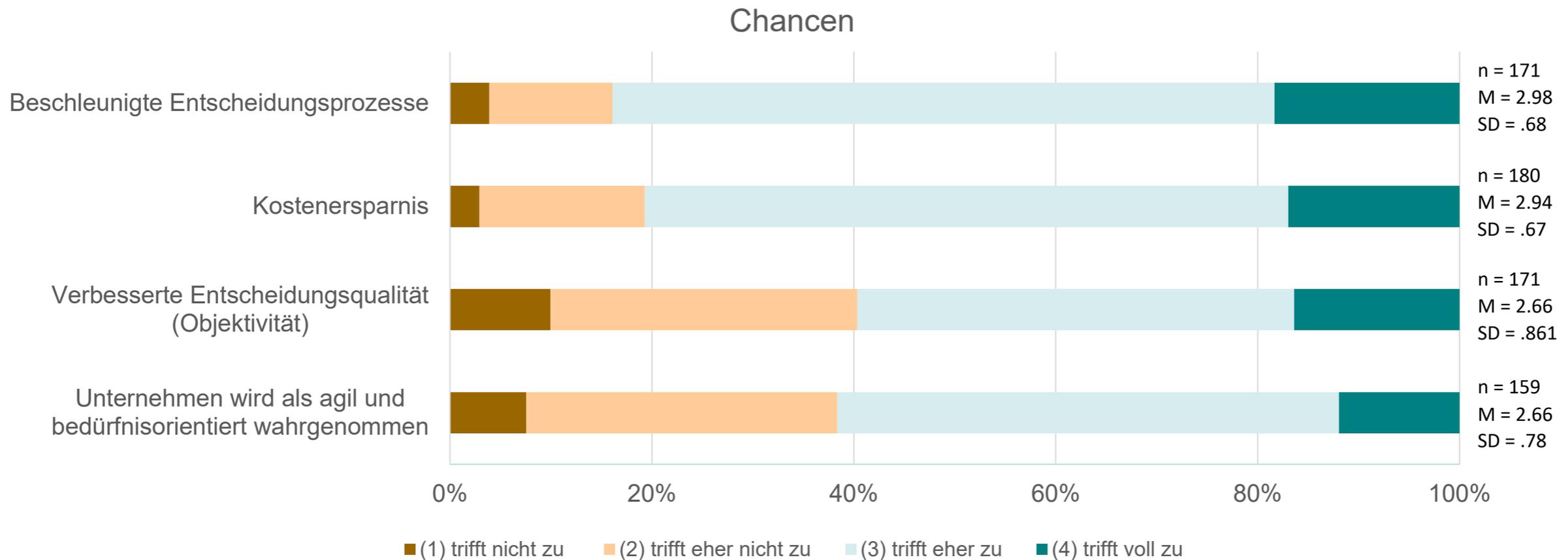
Einstellung gegenüber KI-Anwendungen
(N = 203)





Ergebnisse: Einstellung gegenüber KI-Anwendungen

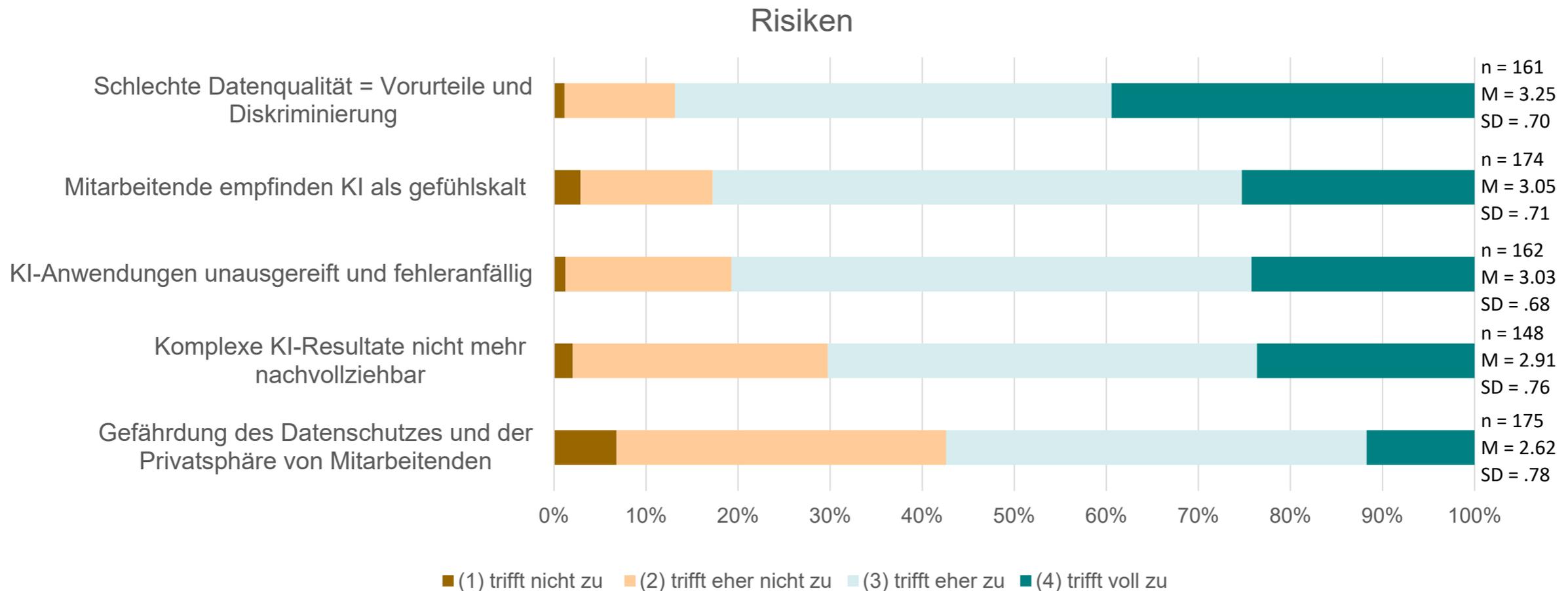
Welche Chancen werden beim Einsatz von KI im HR gesehen?





Ergebnisse: Einstellung gegenüber KI-Anwendungen

Welche Risiken werden beim Einsatz von KI im HR gesehen?

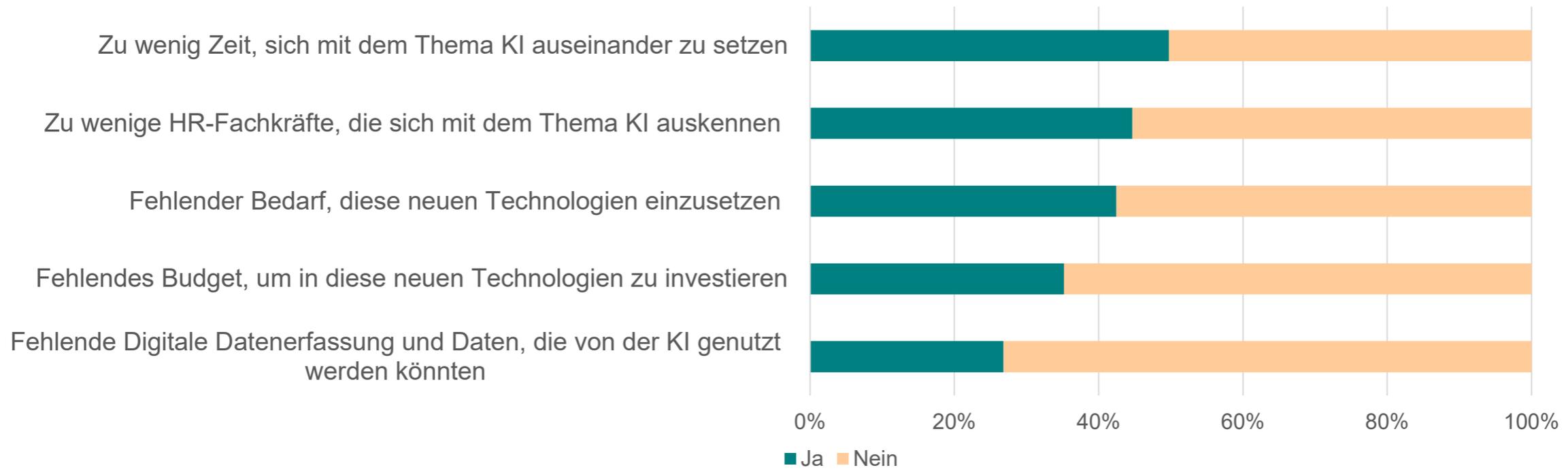




Ergebnisse: Einstellung gegenüber KI-Anwendungen

Welche Barrieren gibt es, die den Einsatz von KI im HR verhindern?

Barrieren (N = 179)





Ergebnisse Phase 2



Ergebnisse: Erfahrung mit KI im HR

Wie hat der Einsatz von KI im HR die Personalarbeit verändert?

Positive Veränderungen

- Weniger Fehler
- Höhere Geschwindigkeit / Effizienz
- Objektivere Ergebnisse

Wegfallende Aufgaben

- Administrative Tätigkeiten / Routineaufgaben
- Erste Schritte in der Rekrutierung

Neue Aufgaben

- Lernprozess
- KI kontrollieren und verbessern
- Interdisziplinäre Zusammenarbeit



Ergebnisse: Erfahrung mit KI im HR

Welche Stolpersteine sind beim Einsatz von KI-Anwendungen aufgetreten?

Stolpersteine im Einsatz von KI

- Fehlendes Knowhow über KI-Systeme
- Schlechte Datenqualität
- Falsche oder unausgereifte Programmierung
- Widerstände durch Mitarbeitende
 - Angst ersetzt zu werden
 - Fehlendes technisches Verständnis
 - Entmenschlichung / Verlust von Softfaktoren



Ergebnisse: Erfahrung mit KI im HR

Wie wird mit
Stolpersteinen im
Einsatz von KI
umgegangen?

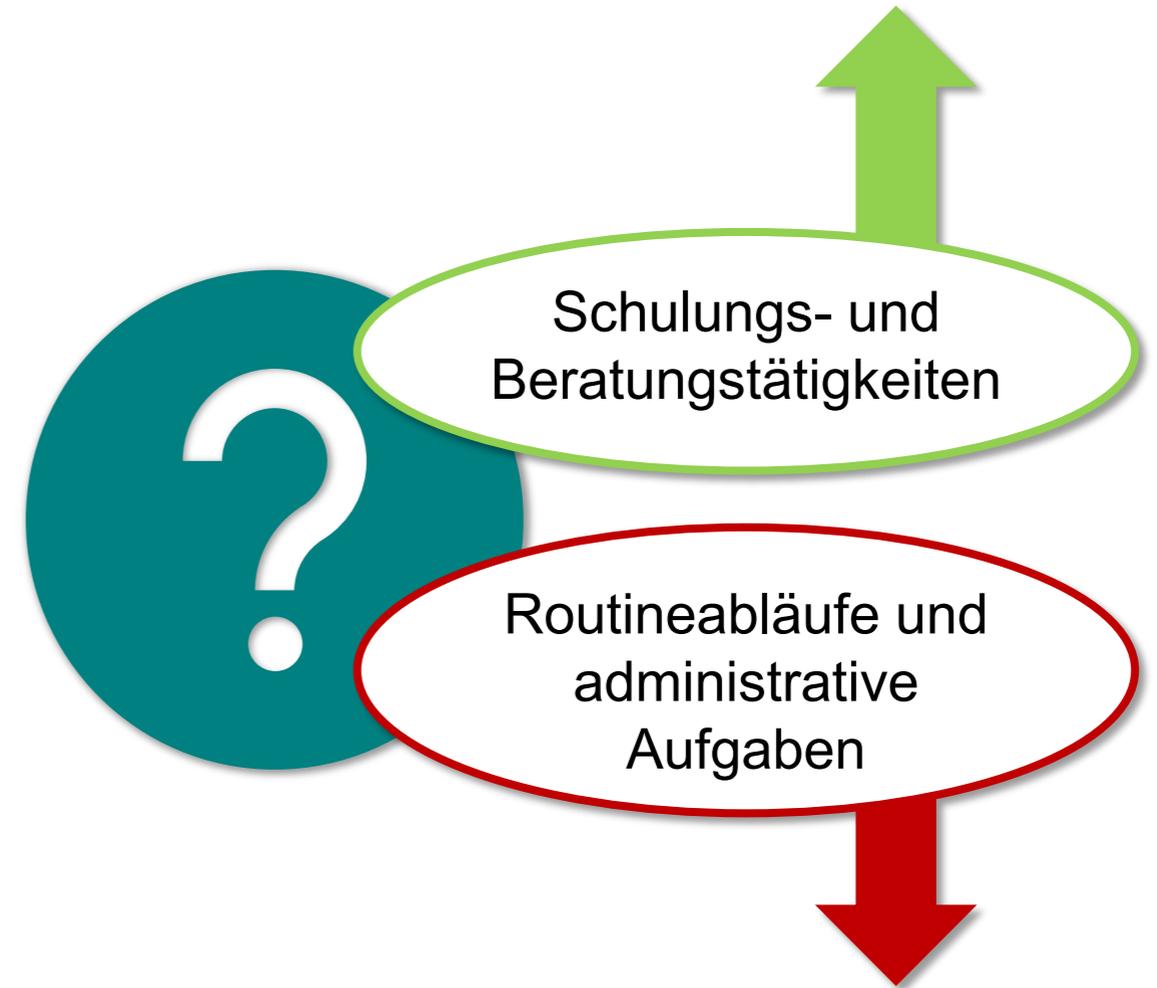
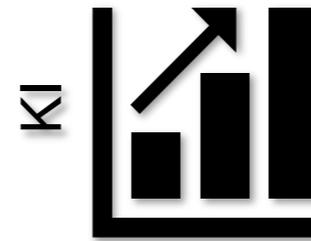
Umgang mit Stolpersteinen

- Offenheit und Transparenz im Einsatz von KI
- Mitarbeitende früh in den Prozess miteinbeziehen
- Knowhow der HR-Fachkräfte zu KI-Systemen fördern
- Kritik annehmen und das KI-System hinterfragen



Ergebnisse: Erfahrungen mit KI im HR

Wie verändert KI die zukünftige Arbeit im HR?



Zusammenfassung / Fazit

- KI ist im HR in der Schweiz noch nicht stark verbreitet.
- Am meisten, aber nicht nur, wird KI in der Personalbeschaffung eingesetzt.
- Der Einsatz von Richtlinien ist nicht der Standard.
- Einstellung gegenüber KI eher optimistisch, aber eine grosse Gruppe noch skeptisch.
- Es herrscht ein gutes Bewusstsein für die Chancen und Risiken von KI im HR.
- Positive Erfahrungen im Einsatz von KI, wenn Stolpersteine bekannt sind und aktiv angegangen werden.





Kontakt: nick.michel@students.fhnw.ch

Literatur

- Beattie, G. & Johnson, P. (2013). Possible unconscious bias in recruitment and promotion and the need to promote equality. *Perspectives: Policy and Practice in Higher*
- Castro, D., & New, J. (2016). The promise of artificial intelligence. <http://www2.datainnovation.org/2016-promise-of-ai.pdf>
- Kersting, M. (2020). Intelligente Maschinen sind willkommen, entscheiden müssen Menschen. *Personalführung* 4, 30–34.
- Mitchell, M. (2019). Artificial Intelligence Hits the Barrier of Meaning. *Information*, 10(51).
- Oracle (2019). From Fear to Enthusiasm – Oracle & Future Workplace AI@Work Study.
- Oswal, N., Khaleeli, M. & Alarmoti, A. (2021). Recruitment in the era of industry 4.0. Use of Artificial Intelligence in Recruitment and its impact. In *Proceedings of the 3rd International Conference on Finance, Economics, Management and IT Business (FEMIB 2021)*. (S. 111-118). Setúbal: SCITEPRESS