

ALTER WEIN IN NEUEN SCHLÄUCHEN?

Über künstliche Intelligenz wird viel geredet. Stephan Müller, Chief Technology Officer beim Start-up Flowit, das sich mit menschenzentrierter KI beschäftigt, darüber, welche Chancen und Gefahren KI in der Arbeitswelt bringt.

Es ist oft schwer zu unterscheiden, wann von künstlicher Intelligenz gesprochen wird und wann der Begriff als Buzzword gebraucht wird. Was ist künstliche Intelligenz eigentlich?

Stephan Müller: Künstliche Intelligenz ist eine Technologie, die Aufgaben löst, die bislang menschliche Intelligenz erforderten. KI-Systeme werden mit Daten trainiert, treffen aufgrund erkannter Muster Entscheidungen oder machen Vorhersagen. Man kann KI grob in zwei Kategorien einteilen: eine schwache und eine starke. Bei schwacher KI geht es um das Lösen klar definierter Probleme. Hier wurden schon viele beeindruckende Durchbrüche erzielt. Starke KI, welche die menschliche Intelligenz in allen Aspekten simuliert, funktioniert dagegen noch immer weitgehend hypothetisch.

Welche Risiken und Chancen sollten wir im HR im Umgang mit künstlicher Intelligenz beachten?

Künstliche Intelligenz bietet viele Chancen, insbesondere jene, menschliche Arbeitsabläufe effizienter zu gestalten und neue Einsichten zu gewinnen. Allerdings müssen wir auch die Risiken beachten. Etwa den algorithmischen Bias, der zu Ungerechtigkeiten führen kann. Eine verantwortungsbewusste Anwendung von KI ist deshalb entscheidend. Menschliche Entscheidungsträger sollten in sensiblen Bereichen wie der Personalauswahl nicht ersetzt werden.

Wie nutzt Flowit menschenzentrierte KI?

Insgesamt nutzt Flowit KI, um Lernen und Feedback in den Alltag aller Mitarbeitenden zu integrieren. Dabei ist Flowit ein interaktiver «digitaler Coach» der hilft, die Personal- und



Stephan Müller,
Chief Technology Officer, Flowit

Unternehmensentwicklung agiler zu gestalten und in eine neue Ära zu begleiten. Bei Flowit wird KI beispielsweise genutzt, um Pulsbefragungen auszuwerten, Textnachrichten zu kategorisieren und Massnahmenvorschläge zu generieren. Ein integrierter Feedback Coach nutzt KI, um bei der Formulierung konstruktiven Feedbacks zu helfen.

Wie könnte sich HR durch KI verändern?

Künstliche Intelligenz könnte das HR in vielerlei Hinsicht verändern. Sie könnte repetitive Aufgaben übernehmen, die aktuell viel Zeit erfordern, und es HR-Experten ermöglichen, sich auf strategische Aufgaben zu konzentrieren. Zudem könnte KI genutzt werden, um bessere, detailliertere und umfassendere Analysen durchzuführen, die helfen, fundiertere Entscheidungen zu treffen. Sie könnte auch bei der Nachfolgeplanung unterstützen.

Was sind die spannendsten Entwicklungen, auf die wir uns freuen können?

Die Zukunft der KI im HR-Bereich ist sehr aufregend. Wir können erwarten, dass KI immer ausgefeilter wird und noch besser darin, Muster in Daten zu erkennen und nuanciertere Vorhersagen zu machen. Es ist auch wahrscheinlich, dass wir weitere Fortschritte in Bereichen wie der personalisierten Mitarbeiterentwicklung sehen werden, bei der KI genutzt wird, um individuelle Lernpfade basierend auf den Stärken und Schwächen jedes Mitarbeiters zu erstellen. Eine weitere spannende Entwicklung könnte die verstärkte Integration von KI in Echtzeit-Feedback-Systemen sein, die den Mitarbeitenden kontinuierlich Rückmeldungen geben und so die Personalentwicklung und -zufriedenheit fördern. ●

“
Die Zukunft der KI im HR-Bereich ist sehr aufregend.