

NEW Work & DIVERSITY

Wie aus digitalisierten Arbeitsbedingungen tatsächlich NEW Work werden kann

Prof. Dr. Sascha Armutat, Nina Mauritz, Malte Wattenberg

07.09.2023

DENKFABRIK DIGITALISIERTE ARBEITSWELT



**Prof. Dr.
Sascha Armutat**
Leiter



Nina Mauritz
Wissenschaftliche
Mitarbeiterin



Malte Wattenberg
Wissenschaftlicher
Mitarbeiter

- I Die *Denkfabrik Digitalisierte Arbeitswelt* der Hochschule Bielefeld erforscht die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitskultur und -organisation, u.a. Gender- und Diversity-Aspekte

INHALTE

- Wofür steht New Work?
- Was sind die Treiber von New Work und welche Rolle spielt Digitalisierung/KI?
- Welchen Einfluss hat Gender und Diversity?
- Was bedeutet das für das Personalmanagement?

Wofür steht New Work?

Damals und heute
Charakteristiken

07.09.2023

NEW WORK – DAMALS UND HEUTE

- Zurückgehend auf den Sozialphilosophen Frithjof Bergmann (Hackl 2017)
- Keine neue Bewegung, sondern ursprünglich aus den Achtziger-Jahren aufgrund der Automatisierung in der amerik. Automobilindustrie (Jobst-Jürgens 2020)
- Innovative Technologien nehmen Menschen Arbeit ab (Jobst-Jürgens 2020)
- Ziel war: Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das den **Mensch in den Mittelpunkt** stellt (Bergmann 2004)
- Im Vordergrund steht die **Vermittlung von Sinnhaftigkeit** und **pers. Entwicklung der MA** (Jobst-Jürgens 2020)

- **Heute:**
Eher **Sammelbegriff** für den umfassenden **Wandel der Arbeitswelt** und seiner Auswirkungen (Hackl 2017) und ein **Leitbild für neue Arbeitskonzepte und -kulturen** (Jobst-Jürgens 2020)

NEW WORK – CHARAKTERISTIK

- Sinnhaftigkeit der Arbeit
- Selbstorganisation
- Demokratische Strukturen
- Agile, flexible Netzwerkorganisation
- Flache Hierarchien
- Wertschätzende Arbeitsatmosphäre (Wörwag 2020)

→ Nicht eindeutig, wie eine neue Unternehmenskultur, Organisation und Zusammenarbeit gestaltet werden sollte (Wörwag 2020)

Treiber von New Work

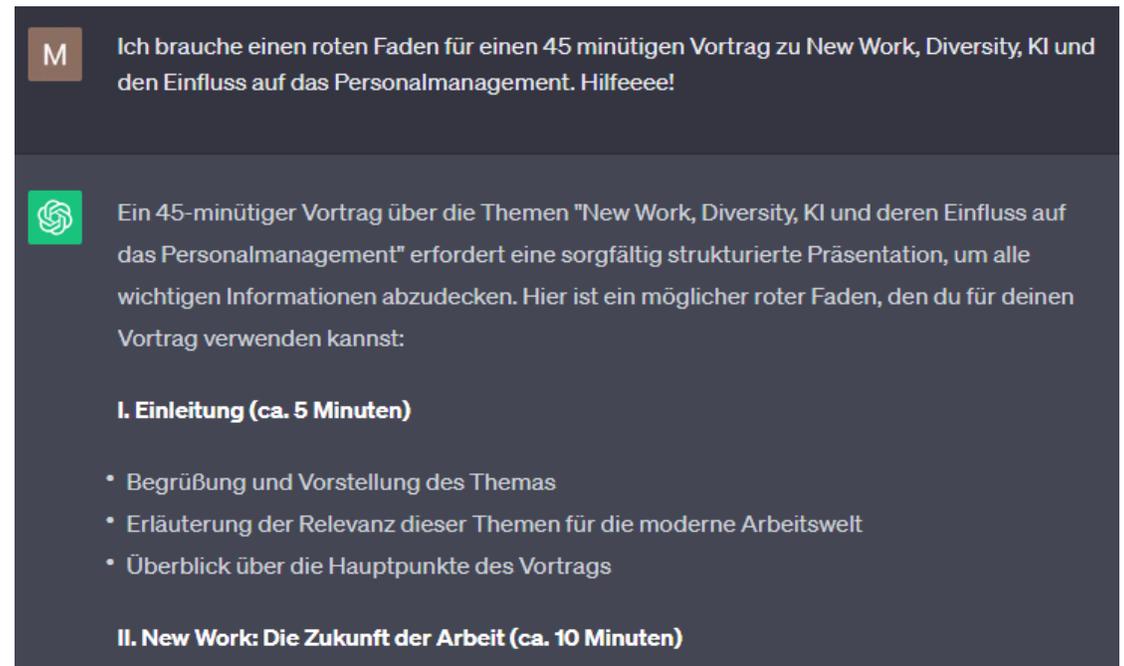
Digitalisierung und KI
Demografie- und Wertewandel

07.09.2023

NEW WORK – TREIBER: DIGITALISIERUNG /KI

KI steckt heute in praktischen Anwendungen, die überall zum Einsatz kommen und unseren Alltag steuern oder beeinflussen.

- Schlägt uns Filme, Musik und Produkte vor
- Bestellt für uns
- Übersetzt, analysiert und schreibt Texte
- Sortiert Bilder auf unserem Smartphone
- Erkennt unsere Sprache
- Kennt die Verkehrslage und navigiert uns
- Kann Texte, Videos, Bilder, Kunstwerke, Musikstücke etc. generieren
- ...



M Ich brauche einen roten Faden für einen 45 minütigen Vortrag zu New Work, Diversity, KI und den Einfluss auf das Personalmanagement. Hilfeeee!

 Ein 45-minütiger Vortrag über die Themen "New Work, Diversity, KI und deren Einfluss auf das Personalmanagement" erfordert eine sorgfältig strukturierte Präsentation, um alle wichtigen Informationen abzudecken. Hier ist ein möglicher roter Faden, den du für deinen Vortrag verwenden kannst:

I. Einleitung (ca. 5 Minuten)

- Begrüßung und Vorstellung des Themas
- Erläuterung der Relevanz dieser Themen für die moderne Arbeitswelt
- Überblick über die Hauptpunkte des Vortrags

II. New Work: Die Zukunft der Arbeit (ca. 10 Minuten)

NEW WORK – TREIBER: DIGITALISIERUNG /KI

- KI soll mittels adaptivem Verhalten komplexe **Anwendungsprobleme lösen** und helfen, **Prozesse zu automatisieren**.
- Dabei können bestimmte **Aufgaben automatisiert** werden, die bisher nur von Menschen ausgeübt werden konnten. Das sind Aufgaben, für die viel Erfahrung gesammelt werden musste, zum Beispiel eine ärztliche Diagnose auf der Grundlage medizinischer Daten.
- Deswegen wird bei KI auch von der „**Automatisierung von Wissensarbeit**“ gesprochen.
- KI soll so auch dabei helfen, die **Arbeitsbelastung zu reduzieren**.
- An die KI-Anwendungen werden **wirtschaftliche, technische, soziale und ethische Anforderungen** gestellt.



Bildquelle: pixabay.de

NEW WORK – TREIBER: DIGITALISIERUNG /KI

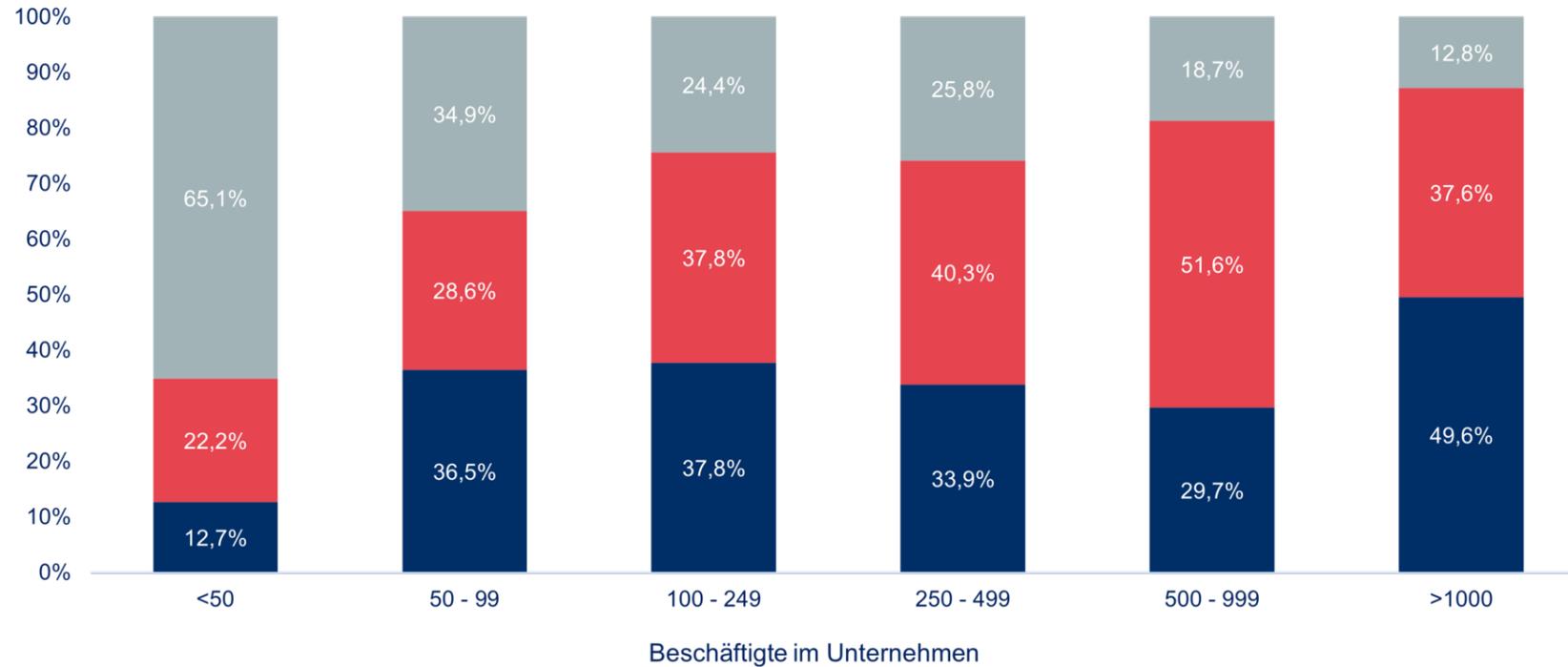
Ergebnisse der ifaa-Studie „Künstliche Intelligenz in produzierenden Unternehmen“



NEW WORK – TREIBER: DIGITALISIERUNG /KI

Wird Künstliche Intelligenz bereits in Ihrem Unternehmen eingesetzt?

■ ja ■ nein, aber geplant ■ nein, auch nicht geplant



NEW WORK – TREIBER: DIGITALISIERUNG /KI (u.a. Franken et al. 2022)



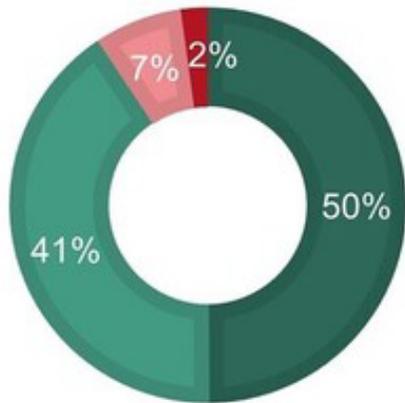
- Die Beschäftigten können sich vermehrt mit **strategischen, planerischen, kreativ-intelligenten und sozial-intelligenten Aufgaben** beschäftigen.
- Gefragt sind vor allem **überfachliche und persönliche** Kompetenzen.
- Mitarbeitende sollen **befähigt** werden, selbstverantwortlich, motiviert und zielorientiert zu handeln.
- Notwendig ist ein **Mix** aus technologischen Kenntnissen, digitalem Grundwissen und überfachlichen Fähigkeiten.

Die **Rolle des Menschen** ändert sich,
es werden **neue Anforderungen** gestellt, die neue **Kompetenzen** erfordern

NEW WORK – TREIBER: DIGITALISIERUNG /KI

WIE WICHTIG SCHÄTZEN SIE DIE ROLLE VON FÜHRUNGSKRÄFTEN HINSICHTLICH DES ERFOLGS DER EINFÜHRUNG VON KI EIN?

■ Sehr wichtig ■ Eher wichtig ■ Eher unwichtig ■ Sehr unwichtig



N=459

WELCHE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE VON FÜHRUNGSKRÄFTEN SIND MAßGEBLICH FÜR EINE ERFOLGREICHE EINFÜHRUNG VON KI?

■ Rang 1 ■ Rang 2 ■ Rang 3 ■ Rang 4 ■ Rang 5 ■ Rang 6 ■ Rang 7



N=459

NEW WORK – TREIBER: WANDEL DER GESELLSCHAFT

- Demografie-Entwicklung führt zu „War for Talents“
- **Wertewandel** der Generationen (u.a. Franken 2022, Lange 2021)
 - Wunsch nach Demokratie und Mitbestimmung im Unternehmen
 - Veränderung von Präferenzen bezüglich Arbeit und Freizeit
 - Streben nach Selbstverwirklichung und persönlicher Entfaltung
 - Werte wie Vertrauen, Wertschätzung, Verlässlichkeit, Fairness, Respekt, Offenheit, Ehrlichkeit und Transparenz werden wichtiger (Rohlfing 2023, unv. BA HSBI)
 - Verständnis einer gender- und diversitygerechten Arbeitswelt nimmt zu

Welchen Einfluss hat Gender und Diversity?

Studie „Fit für KI“ der Denkfabrik Digitalisierte Arbeitswelt

07.09.2023

BESONDERHEITEN GENDER UND KI (u.a. Franken & Mauritz 2021)

- Männer nehmen KI-Anwendungen **positiver wahr** als Frauen bzw. sehen mehr Chancen, schätzen **ihre Kompetenzen** bezüglich KI höher ein als Frauen und haben **größeres Vertrauen** gegenüber KI
- Frauen haben ein **geringeres Interesse** an KI, vertiefen weniger häufig als Männer ihr Wissen zu KI und sind im MINT-Bereich **unterrepräsentiert**

Aber:

Beide Geschlechter haben die **gleiche Bereitschaft sich weiterzubilden** und **wollen Entscheidungen nachvollziehen** können

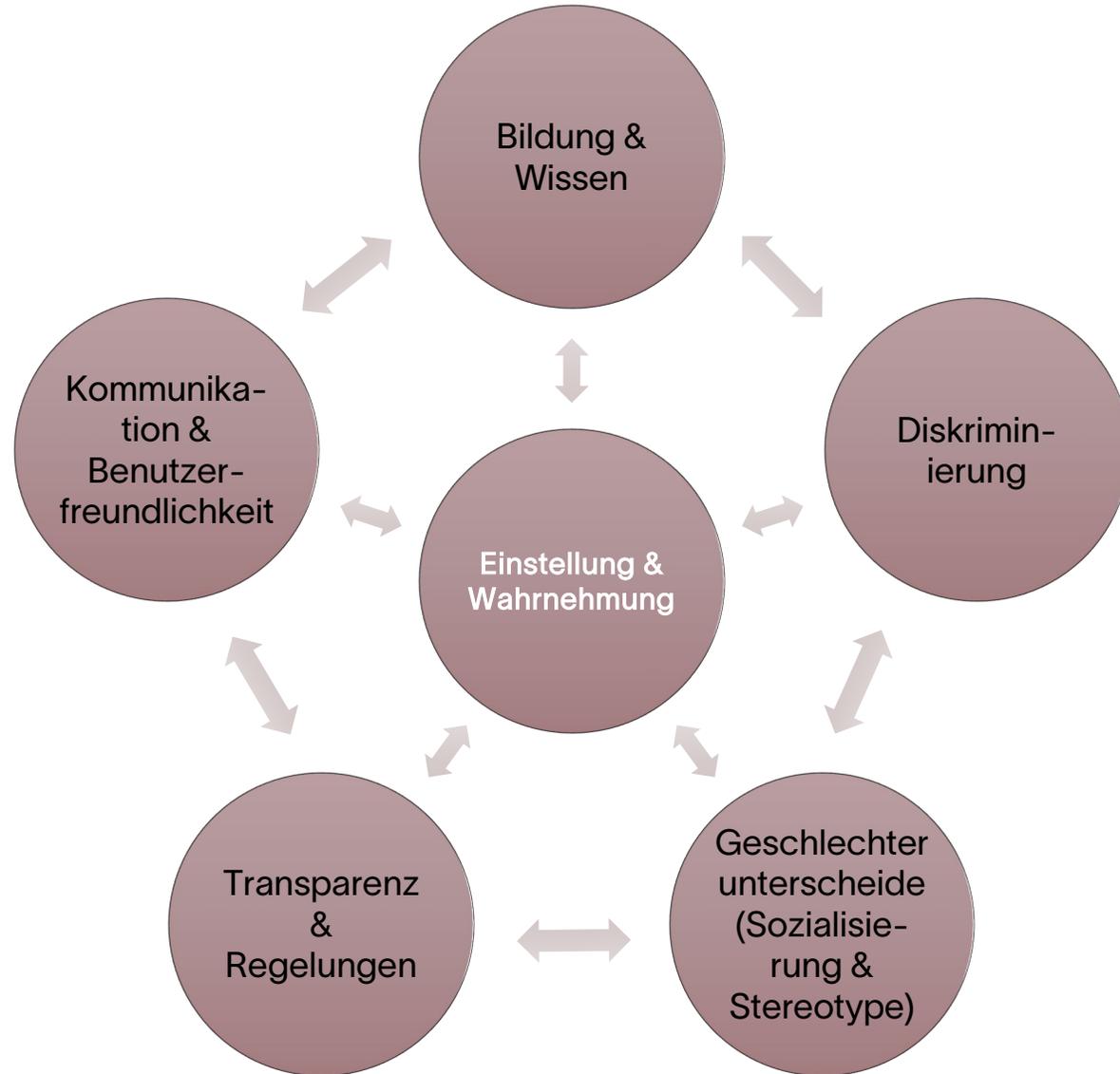
STUDIE „FIT FÜR KI“ (2023) DER DENKFABRIK

Die **Zielsetzung** des Projekts besteht darin, die **spezifischen Bedürfnisse** und Perspektiven **von Frauen** anzusprechen, um KI-Technologien auf eine gerechtere und gleichberechtigttere Weise zu entwickeln und anzuwenden.

Dazu:

- ▮ Identifikation von genderrelevanten Aspekten bei der **Wahrnehmung** und dem **Verständnis** von KI sowie **Weiterbildungsbedarfen** und Möglichkeiten zur **Kommunikation** und **Austausch** zum Thema KI.
- ▮ **Methode:** Fokusgruppen an der Hochschule Bielefeld
- ▮ **Ergebnis:** Identifikation von verschiedenen Kategorien

ERGEBNISSE



ERGEBNISSE

Wissen und Bildung

- Teilnehmerinnen sehen Wissen als Voraussetzung für mehr Interesse zum Thema KI
- KI wird als männerdominiert und damit abschreckend wahrgenommen
- Der alltägliche Kontakt mit KI ist den Teilnehmerinnen häufig gar nicht bewusst



Es ist ein Kreislauf, es besteht nicht genügend Interesse, da nicht genug Wissen vorhanden ist. Es sind zu wenig Frauen in dem Bereich und es bleibt uninteressant und dann dreht sich das im Kreis.



Prägung findet schon früh statt, Interesse entwickelt sich früh, sollte also auch früh geweckt werden.

ERGEBNISSE

Diskriminierung

- Teilnehmerinnen berichten von ausgeprägten Diskriminierungen



In einer Projektstunde an meiner Schule, wo es um Informatik ging, meinte der Lehrer, die Mädchen könnten jetzt rausgehen und sich mit etwas anderem beschäftigen.

In unserem Technikunterricht hatte ich das Gefühl, unser Lehrer nimmt mich nicht ernst.



ERGEBNISSE

Geschlechterunterschiede, Stereotype und Sozialisation

- Teilnehmerinnen replizieren ausgeprägte Geschlechter-Stereotype
- Fehlende Gleichstellung stellt ein Hindernis dar



Männer sind eher risikofreudiger, während Frauen eher zurückhaltend agieren.



Frauen agieren tendenziell emotionaler oder sozialer und suchen eher den Kontakt mit Menschen. Daher betrachten sie KI kritischer.

Es ist gesellschaftlich bedingt, dass mehr Männer in diesen Bereichen sind, wenn mehr Gleichstellung da wäre, würde man anders darüber sprechen.



ERGEBNISSE

Kommunikation & Benutzerfreundlichkeit/ Transparenz & Regelungen

- Teilnehmerinnen wünschen sich mehr Anwendungsbeispiele im eigenen Bereich und eine andere Kommunikation bezüglich der Vor- und Nachteile von KI
- Teilnehmerinnen wünschen sich, dass Entscheidungsprozesse transparenter und demokratischer werden

Man sollte überlegen, ob es eine Instanz geben soll, die klärt, ob Entwicklungen so durchgeführt werden sollen und was KI darf.

Ich wünschte mir eine Kennzeichnungspflicht, damit ich weiß, wann ich mit KI interagiere.



Ich habe nichts von ChatGPT mitbekommen und war schnell abgeschreckt, als es nicht so funktioniert hat wie erhofft bzw. es nicht so benutzen kann, wie ich möchte.

Implikationen für das Personalmanagement

Wertorientierte Führung
Gender- und diversitygerechter Führungsanspruch

07.09.2023

DISKUSSION



- Welche persönliche Erfahrung haben Sie im Unternehmen zum Thema New Work/ KI in Zusammenhang mit genderrelevanten Aspekten gesammelt?
- Welche Schlussfolgerung ziehen Sie für das Personalmanagement?

INPUT DER TEILNEHMER:INNEN

- KI sichtbarer machen, über Möglichkeiten, Grenzen, Chancen und Risiken von KI informieren, Schulungen ggf. getrennt für Frauen und Männer
- Mädchen und junge Frauen für den MINT-Bereich begeistern
- Frauen in entsprechenden Projektgruppen beteiligen
- Bedenken müssen ernst genommen und Probleme sichtbar gemacht werden
- Bei der Entwicklung von KI sollte eine Möglichkeit zu Rückmeldungen integriert werden (um z.B. Stereotypisierung in Daten aufzudecken)
- Ethische Fragestellungen müssen von Anfang an berücksichtigt werden
- Regelungen, wie mit Ausnahmen umgegangen werden kann (da KI z.B. auf generalisierten Daten beruht)

IMPLIKATIONEN FÜR DAS PERSONALMANAGEMENT

Wertorientierte Führung

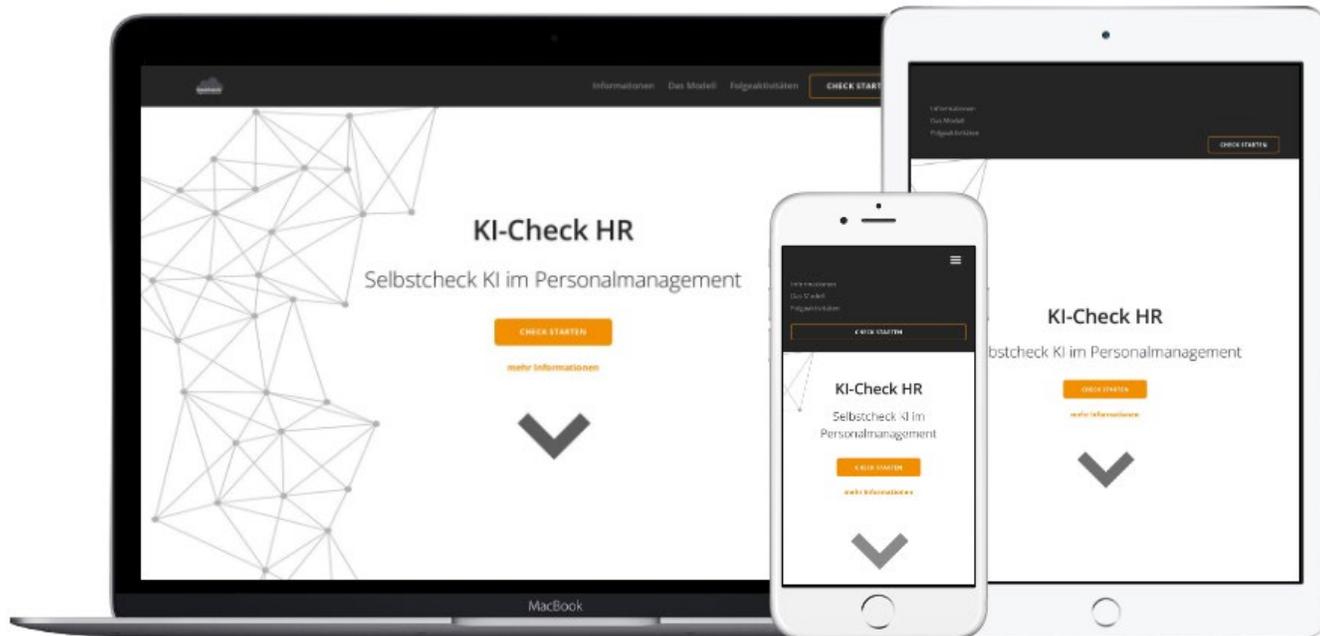
- Selbstorganisation fördern, steigert Effizienz, Kreativität, Innovationskraft, Flexibilität, Wettbewerbsfähigkeit (Wörwag 2020)
- Partizipation ermöglichen, Menschen in Entscheidungsfindung einbinden (Franken et al. 2022)
- Offene Fehlerkultur und Transparenz fördern (Lange 2021)
- Werte wie Vertrauen, Wertschätzung, Verlässlichkeit etc. aktiv vermitteln und vorleben

IMPLIKATIONEN FÜR DAS PERSONALMANAGEMENT

Gender- und diversitygerechter Führungsanspruch

- Eine frühzeitige Sensibilisierung und Bildung im Bereich Technik/KI ist für Frauen unablässig
- Notwendigkeit, aktiv gegen diskriminierende Barrieren vorzugehen, um ein inklusives Bildungsumfeld zu schaffen
- Notwendigkeit, aktiv gegen Stereotype vorzugehen und Gleichstellung weiter zu fördern
- Notwendigkeit, konkrete KI Use-Cases zu benennen
- Notwendigkeit, Frauen in die Entwicklung und Kommunikation, z.B. über Role-Models, einzubeziehen
- Notwendigkeit, Regelungen zu entwickeln und Frauen und ihre Bedürfnisse zu berücksichtigen.

NEUES TOOL DER DENKFABRIK: KI-CHECK IM PERSONALMANAGEMENT



- Dieses Selbstassessment hilft kleinen und mittelständischen Unternehmen, die **Reifegrade** im Umgang mit **KI-Technologien** im **Personalmanagement** Ihres Unternehmens einzuschätzen und Perspektiven für die Verwendung von KI im Personalmanagement zu entwickeln.



<https://ki-check-hr.de/>

KONTAKT



- Prof. Dr. Sascha Armutat
- sascha.armutat@hsbi.de



- Nina Mauritz
- nina.mauritz@hsbi.de



- Malte Wattenberg
- malte.wattenberg@hsbi.de

<https://www.hsbi.de/wirtschaft/forschung/denkfabrik-digitalisierte-arbeitswelt>

LITERATUR

- | **Bergmann, F.** (2004): Neue Arbeit, Neue Kultur. 1. Auflage. Arbor Verlag Freiamt.
- | **Franken, Swetlana:** Führen in der Arbeitswelt der Zukunft, Instrumente, Techniken und Best-Practice-Beispiele. 2. Auflage. Springer Gabler Verlag Wiesbaden. 2022.
- | **Franken, S. & Mauritz, N.** (2021): Gender and Artificial Intelligence – Differences Regarding the Perception, Competence Self-Assessment and Trust, in: Keusch, F.; Struminskaya, B.; Hellwig, O.; Oglesby, S.; Stützer, C.M. & Wachenfeld-Schell, A. (eds.): 23rd General Online Research Conference, Proceedings, Berlin, S. 38
- | **Franken, S., Mauritz, N. & Prädikow, L.** (2022): Kompetenzen für KI-Anwendungen – Theoretisches Modell und partizipative Erfassung und Vermittlung in Unternehmen. GfA, Sankt Augustin (Hrsg.): Frühjahrskongress 2022, Magdeburg.
- | **Hackl, B., Wagner, M., Attmer, L. & Baumann, D.** (2017): New Work: Auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt, Management-Impulse, Praxisbeispiele, Studien. Springer Gabler Verlag Wiesbaden. 2017.
- | **Haarlacher, M. & Terstegen, S.** (2023): KI in der Industrie: Über Potenziale und Hindernisse, <https://www.humanresourcesmanager.de/future-of-work/studie-zum-einsatz-von-kuenstlicher-intelligenz-ifaa/>
- | **ifaa 2023:** ifaa-Studie: Künstliche Intelligenz in produzierenden Unternehmen, <https://www.arbeitswissenschaft.net/angebote-produkte/studien/kwh-ue-alf-ki-studie-ergebnisse>
- | **Jobst-Jürgens, V.** (2020): New Work. Was relevante Arbeitnehmergruppen im Job wirklich wollen - eine empirische Betrachtung. Springer Gabler Verlag Wiesbaden. 2020.
- | **Lange, J.** (2021): Wertorientierte Führung in Theorie und Praxis, Konzepte - Studienergebnisse - Praxiseinblicke. Springer Gabler Verlag Wiesbaden. 2021.
- | **Puckett, S.** (2021): Moderne Führung und Selbstorganisation, Mit psychologischem Wissen Zukunftskompetenzen entwickeln. Haufe Verlag Freiburg. 2021.
- | **Wörwag, S. & Cloots, A.** (2020): Arbeitskulturen im Wandel, Der Mensch in der New Work Culture. Springer Gabler Verlag Wiesbaden. 2020.