KI in der Arbeitswelt, in HR und im Recruiting

Indeed | Whitepaper

Technologie trifft auf Tagesgeschäft

Künstliche Intelligenz verändert die Welt – und damit auch die Arbeit. Spätestens seit dem Hype um generative KI-gestützte Systeme wie ChatGPT wird im Zuge dessen auch intensiv über Jobprofile diskutiert. Texte schreiben, Krankheiten erkennen, Webseiten programmieren: In viele Arbeitsbereiche greift die KI bereits sehr tief ein. Deshalb stellen sich nun viele Fragen: Was ist die Technologie noch imstande zu leisten? Welche Rolle spielt der Mensch? Und wie sieht die Arbeitswelt der Zukunft überhaupt aus? Insbesondere auf die HR-Abteilungen als Bindeglied zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern kommt hier künftig viel Aufklärungsarbeit zu. Indeed ist diesen Fragen deshalb in einer umfassenden Umfrage auf den Grund gegangen.

Vergleich: So hat die Akzeptanz von KI (das) Recruiting verändert.
Anders als viele aktuelle Umfragen zum Thema KI in der Arbeitswelt besticht diese hier durch einen besonderen Trumpf: Aufgrund einer vergleichbaren Studie aus dem Jahr 2021 kann anhand dieser Erhebung ermittelt werden, in wie weit der Hype um Generative KI die Akzeptanz in der Bevölkerung, aber auch in der Wirtschaft verändert hat. Einige Fragen wurden sogar exakt wie bei der „Nullmessung" 2021 gestellt. Mit teils überraschenden Ergebnissen.

Über die Studie
Die Umfrage wurde vom Meinungsforschungsinstitut YouGov durchgeführt und an zwei Zielgruppen gerichtet: Arbeitgeber, beziehungsweise Entscheider in Unternehmen (B2B) und Arbeitnehmer (B2C). Für die B2B-Umfrage wurden vom 16. bis zum 25. August 2023 insgesamt 511 Unternehmensentscheider befragt. Die Umfrage basiert auf Online-Interviews mit Mitgliedern des YouGov Panel Deutschland. Die Ergebnisse wurden gewichtet und sind repräsentativ nach Beschäftigtenanteil pro Unternehmensgröße. Für die B2C-Umfrage wurden vom 11. bis 23. August 2023 insgesamt 2.109 Menschen befragt. Die Umfrage basiert ebenfalls auf Online-Interviews mit Mitgliedern des YouGov Panel Deutschland. Die Ergebnisse wurden gewichtet und sind repräsentativ für die deutsche Bevölkerung ab 18 Jahren.
Auch die Umfrage aus dem Jahr 2021 wurde von YouGov durchgeführt. Sie basiert auf Online-Interviews mit Teilnehmern des YouGov Panel Deutschland, an denen zwischen dem 15. und 17. Juni 2021 insgesamt 2.066 Personen teilgenommen haben. Die Ergebnisse wurden gewichtet und sind repräsentativ für die deutsche Bevölkerung ab 18 Jahren.

Gender-Hinweis: Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Whitepaper das generische Maskulinum verwendet. Die Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

Table of Content

01 **Einleitung**
Seite 4-7 →

02 **Ausgangslage:** KI spaltet die Arbeitswelt
Seite 7-12 →

03 **KI im Personalwesen:** Roboter als Recruiter?
Seite 13-20 →

04 **Ausblick:** Aufbruch ins (Un)gewisse
Seite 21-26 →

05 **Fazit, Learnings** und **Lösungen**
Seite 27-29 →

Im Zeitalter der KI: Fakten statt Fabeln

Künstliche Intelligenz – kaum eine Technologie weckt so viele Assoziationen, Ängste und Hoffnungen. Selten war es so wichtig, Aufklärungsarbeit zu leisten. Denn KI hat gewaltiges Potenzial – besonders für Unternehmen, etwa in Recruiting und HR. Doch um dieses Potenzial gewinnbringend zu nutzen, ist ein rationaler und gewissenhafter Umgang mit KI erforderlich. Und der gelingt nur, wenn wir Wissen bereitstellen. Und Fakten von Fabeln trennen.

Eine Technologie verändert die Welt

Finstere Maschinen, die bald die Weltherrschaft an sich reißen, oder humanoide Pflegekräfte, die uns endlich vom Fachkräftemangel erlösen? Die Bandbreite unserer Visionen von Künstlicher Intelligenz ist riesig. Aber was davon ist wahr? Was genau ist Künstliche Intelligenz überhaupt? Was unterscheidet sie von generativer KI? Und wie wird die Technologie die Welt verändern? Da sich immer mehr Fragen auftürmen, ist nun Zeit für Antworten.

Trotz des Hypes ist KI nichts völlig Neues. Wir nutzen sie schon seit Jahren regelmäßig, wenn das Streamingportal Vorschläge für das nächste Video macht oder wir unser Handy per Face-ID entsperren. Und Kindern der Neunziger dürfte die Technologie vielleicht noch von Echtzeit-Strategiespielen für den PC bekannt sein.

Die Revolution, die im Dezember 2022 mit dem Hype um generative KI in Text- und Bildprogrammen begonnen hat, besteht in der Möglichkeit, KI individuell im Alltag zu nutzen. Öffentlich zugänglich. Ohne Lizenzgebühren. Und ohne Informatikstudium.

Mit Aufklärung gegen Vorurteile und Berührungsängste

KI ist definiert als Technologie, die Wahrnehmung und Entscheidungsfähigkeit des Menschen imitiert. Ihre „Entscheidungen“ beruhen allerdings nicht auf Emotionen oder Charaktereigenschaften, sondern auf der Berechnung von Wahrscheinlichkeiten. Oder anders formuliert: Tippen wir „Alles Gute zum“ in unseren Messenger, kann Künstliche Intelligenz sich entscheiden, uns als nächstes Wort „Geburtstag“ vorzuschlagen. Generative KI kann das allerdings in einem Ausmaß, dass wir ihr etwa befehlen könnten, uns die besten Pastarezepte im Stil des Spätbarock zu präsentieren.

Trotz derartiger Errungenschaften haben bis heute viele Menschen Vorurteile gegenüber KI – oder gar ein Bild, das eher Szenarien aus Science-Fiction-Filmen entspricht als der Realität. Deshalb ist es die Aufgabe der gesamten Gesellschaft, in Sachen KI für Aufklärung zu sorgen. Nur so können Vorurteile und Berührungsängste abgebaut werden.

Das ist gerade deshalb wichtig, da KI privat wie beruflich viele Vorteile bietet. So bleibt eine so leistungsstarke Technologie natürlich von Unternehmen nicht unbemerkt. Geschweige denn ungenutzt. KI kann in kurzer Zeit riesige Datenmengen analysieren, strukturieren und auf deren Grundlage handeln. Deshalb wird sie in der Wirtschaft erfolgreich eingesetzt – in Form von Chatbots, autonomer industrieller Produktion oder in Personalabteilungen.

Der Schlüssel zum Erfolg in HR

Eine der Bereiche, in denen der Einsatz von KI am erfolgversprechendsten ist, ist Human Resources (HR). Immerhin können schon heute mehr als 80 Prozent der Skills von HR-Angestellten von generativer KI adaptiert und ausgeführt werden, wie eine weitere Studie aus dem Indeed Hiring Lab ergeben hat. Damit gehört dieses Jobprofil zu jenen mit dem größten Transformationspotenzial. Stattdessen aber ist das Personalwesen in deutschen Unternehmen das Ressort, in dem KI am wenigsten zum Einsatz kommt. Eine von vielen Erkenntnissen dieses Whitepapers. Eine weitere: Ein KI-Gap spaltet derzeit Wirtschaft und Gesellschaft gleichermaßen. KI wird von Menschen und Unternehmen als leistungsstark, effizient, praktisch und hilfreich eingeschätzt, aber gleichzeitig von erstaunlich vielen Firmen und Privatpersonen noch nicht genutzt. Zumindest nicht bewusst.

Das liegt an Vorbehalten und Berührungsängsten, die oft aus einem Informationsdefizit entstehen. Menschen befürchten, von einer Maschine ersetzt zu werden. Unternehmen misstrauen der Qualität von Informationen. Dabei ist das Gegenteil der Fall: Wer KI gekonnt, gewissenhaft und gesetzeskonform einsetzt, kann von der Technologie profitieren.

HR als Vermittler zwischen Arbeitgebern und Belegschaft

Der HR kommt dabei eine zentrale Rolle zu. Sie ist in einer Schlüsselposition zwischen Arbeitgebern und Belegschaft. Also muss sie die Interessen beider Seiten ausbalancieren – und Maßstäbe für den produktiven und verantwortungsvollen Einsatz von KI setzen.

Wenn das gelingt, ist das Potential von KI beinahe grenzenlos: Im Recruiting kann KI den Schriftverkehr automatisieren, große Anzahlen von Bewerbern nach bestimmten Fähigkeiten, Eigenschaften und Kriterien gruppieren und eine Kandidatenauswahl empfehlen. Mithilfe generativer KI können Unternehmen sehr schnell Stellenanzeigen formulieren – ein Prozess, der bisher Stunden, manchmal sogar Tage dauert.

Mit Technologie gegen den Fachkräftemangel

In einer Zeit, in der Millionen Stellen unbesetzt sind und der Fachkräftemangel das größte Risiko für den Wohlstand ist, ist technologische Automatisierung auf Grundlage von KI ein Schlüssel zur Zukunftsfähigkeit. Dabei wird die Technologie in der Summe keineswegs oder ausschließlich dazu führen, dass wir Jobs verloren gehen. Sondern dazu, dass sie einfacher, angenehmer und schneller erledigt werden.

Obwohl KI in Sekundenbruchteilen Röntgenbilder analysieren und bewerten und somit Krankheiten diagnostizieren und vielleicht sogar bald Tumore operieren kann – eines kann sie nicht: psychische Erkrankungen wie etwa Depressionen behandeln. Denn dafür braucht es Mitgefühl und Empathie. Eigenschaften, über die Technologie nicht verfügt. Gleiches gilt auch für das Bewerbungsverfahren. Während KI repetitive Aufgaben wie etwa das Filtern von Bewerbungsunterlagen nach bestimmten Kriterien in wenigen Sekunden erledigt, wird sie sich beim Bewerten sozialer Kompetenzen immer schwer tun. Künstliche Intelligenz wird die menschliche Fantasie, Kreativität und Empathie niemals gänzlich ersetzen können. Auf vieles andere kann sie Antworten geben.

01

Ausgangslage

KI spaltet die Arbeitswelt

Nicht nur zwischen den Unternehmen gibt es Unterschiede beim Einsatz von KI. Auch bei Arbeitgebern und Mitarbeitenden liegen Wahrnehmung und Wirklichkeit auseinander. Ein Blick auf die aktuelle Lage: Wo wird KI bereits eingesetzt? Wie ist der Wissensstand? Und was sind die Erwartungen?

Die Wirtschaft will den Wandel

Künstliche Intelligenz spaltet die Unternehmen. Während sich die einen sehr viel und intensiv mit dem Thema auseinandersetzen, sparen es die anderen komplett aus. So hat die Hälfte der befragten Unternehmen KI zumindest mal getestet, fast jedes dritte (31%) setzt KI dagegen aktuell überhaupt nicht ein. Dabei zeigt sich: Wird die Technologie einmal ausprobiert, etabliert sie sich auch.

Das Interesse an KI ist jedenfalls groß. Nur 16 % der befragten Unternehmen haben angegeben, sich gar nicht rund um das Thema zu informieren. Fast jeder dritte Befragte (32%), der sich über KI informiert, hat angegeben, Infos aus seinem Netzwerk zu ziehen. Außerdem dienen Nachrichten (53%), soziale Medien (31%), Zeitschriften (30%), Blogs (25%) oder Bücher (12%) der Information. Nun muss nicht jeder wissen, wie KI funktioniert. Aber die Vor- und Nachteile zu kennen, ist wichtig. Allerdings klaffen beim technischen Verständnis Lücken. Es fehlt an Wissen über das Zustandekommen der Ergebnisse generativer KI. **Und mehr als die Hälfte (54%) der Befragten weiß nicht, dass es beim Einsatz von KI zur Benachteiligung bestimmter Personengruppen kommen kann.**

Die Ursache dafür: Auf der einen Seite hält sich die Mehrheit der befragten Unternehmensvertreter (28%) für sehr unerfahren im Umgang mit KI. Auf der anderen fehlt es an Weiterbildungsmöglichkeiten. Nur 7% der Unternehmen bieten regelmäßige Weiterbildungen zum Thema KI an, 13% immerhin manchmal, 8% selten. Etwa jedes zehnte Unternehmen (11%) sagt, Weiterbildungen in unregelmäßigen Abständen anzubieten. 55% dagegen machen gar kein Weiterbildungsangebot, die übrigen 5% keine Angabe.

Immerhin: Der Wille ist da. So wollen sich fast zwei Drittel der befragten Unternehmen (63%) mehr mit KI auskennen und erfahrener werden im Umgang mit der Technologie.

46%

Knapp die Hälfte der befragten Unternehmen (46%) hat bereits KI-Tools eingesetzt. Fast jedes Zehnte (9%) sogar täglich. **Der HR-Bereich (37%) nutzt KI am wenigsten**.

40%

Vier von zehn Unternehmen (40%) informieren sich mindestens einmal pro Woche über KI. Jedes Fünfte dagegen nicht einmal jeden Monat.

52%

Jedes zweite Unternehmen (52%) weiß nicht, wie die Ergebnisse generativer KI-Tools oder Large Language Models zustande kommen.

28%

Nur einer von 20 Unternehmensvertretern würde sich als erfahren im Umgang mit KI beschreiben. Fast zwei Drittel (28%) halten sich für sehr unerfahren.

55%

Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen (55%) bieten keine Weiterbildung zu KI an. Fast jedes Zehnte (9%) sagt, Jobportale sollten Weiterbildungen durchführen.

Innerhalb der Wirtschaft tut sich eine Diskrepanz auf: Während sich die einen sehr viel mit der Technologie befassen, sich informieren, sie einsetzen, kümmern sich die anderen kaum um das Thema. Das könnte am fehlenden Wissen um die Vorteile liegen. Schließlich sind die befragten Unternehmensvertreter zum einen sehr unerfahren im Umgang mit der Technologie, zum anderen gibt es kaum Weiterbildungsangebote. Das spiegelt sich in den Umfrageergebnissen wider.

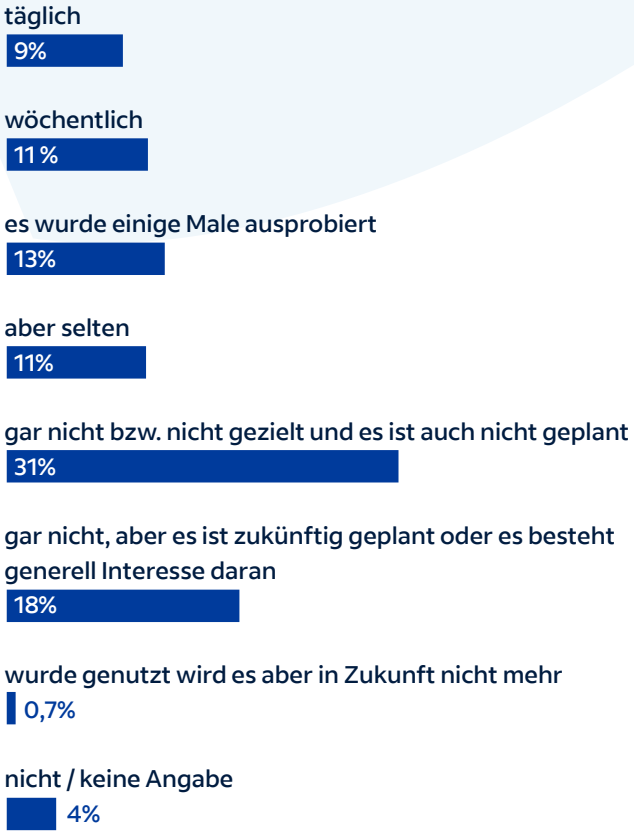
Was ist deshalb jetzt zu tun?

1. *Schlauen Sie sich auf. Informieren Sie sich rund um die Vorteile, die KI für Sie und Ihr Unternehmen bereithält. Reichern Sie Wissen an und sammeln Sie Erfahrungen.*

2. *Geben Sie dieses Wissen an die Menschen im Unternehmen weiter. Schulen Sie die Mitarbeiter im Umgang mit KI, machen Sie Ihr Unternehmen fit für die Technologie.*

3. *Stellen Sie die Prozesse und Abläufe in Ihrem Unternehmen auf die Probe. Ermitteln Sie, wo KI sie noch unterstützen kann – und s tellen Sie Ihre Ideen auf die Probe.*

Setzen Sie in Ihrem Unternehmen gezielt KI-Tools ein?



Hinweis: Alle Befragten

37%

37% der Erwerbstätigen haben KI im beruflichen Kontext noch nie benutzt – und haben es auch nicht vor.

61%

Fast zwei Drittel (61 %) der Befragten wissen nicht, wie die Ergebnisse generativer KI-Tools der Large Language Models zustande kommen.

68%

68 % der Angestellten geben an, dass es von Seiten ihres Arbeitgebers keinerlei Weiterbildungsangebote über das Thema KI gibt

8%

Knapp jeder zehnte (8 %) Angestellte findet, dass auch Jobportale eine Schulung zum Umgang mit KI-gestützten Systemen durchführen können!

42%

42 % der Befragten wollen mehr über KI lernen und sich besser auskennen.

KI im Arbeitsalltag: Angst vor der Anwendung

Bei der Nutzung Künstlicher Intelligenz scheint die Bevölkerung gespalten – viele Antworten sind von starken Gegensätzlichkeiten geprägt. Knapp 40% der Befragten haben KI privat noch nie benutzt und planen dies auch nicht für die Zukunft. Rund ein Viertel der Menschen ist aber aufgeschlossen und gibt an, Interesse an der beruflichen (26% der Angestellten) und privaten (24% aller Befragten) Nutzung von KI zu haben. Das legt den Schluss nahe, dass diejenigen, die KI privat nicht gebrauchen, dies auch beruflich nicht tun – und umgekehrt.

Das spiegelt sich auch in den Erfahrungen der Menschen wider: 35% geben an, sich im Umgang mit Apps auf der Basis von KI sehr unerfahren zu fühlen. Fast zwei Drittel (61%) der Befragten wissen nicht, wie die Ergebnisse generativer KI-Tools der Large Language Models zustande kommen.

Die Zurückhaltung gegenüber Künstlicher Intelligenz im Job ist besonders groß: 68% der befragten Angestellten geben an, dass ihr Arbeitgeber keinerlei Weiterbildungsangebote zu KI macht. Zur Erinnerung: Unter den Arbeitgebern haben nur 55% der Befragten zugegeben, keinerlei Weiterbildungen anzubieten. 40% der Angestellten sind der Meinung, dass KI-Schulungen von Experten durchgeführt werden sollten, die nicht zum eigenen Unternehmen gehören. Knapp jeder Zehnte (8%) aus dieser Personengruppe findet, dass auch Jobportale eine Schulung zum Umgang mit KI-gestützten Systemen durchführen können (Mehrfachnennungen möglich).

Auch das Vertrauen in den Arbeitgeber beim Thema KI ist nicht groß: Die meisten Angestellten (37%) vertrauen einer Person, bei der sie das Gefühl haben, dass sie sich gut auskennt. Nur 8% vertrauen dem Vorgesetzten und fast jeder Vierte (24%) vertraut niemandem. Während 42% aller Befragten mehr über KI lernen und sich besser auskennen wollen, haben 39% kein Interesse daran.

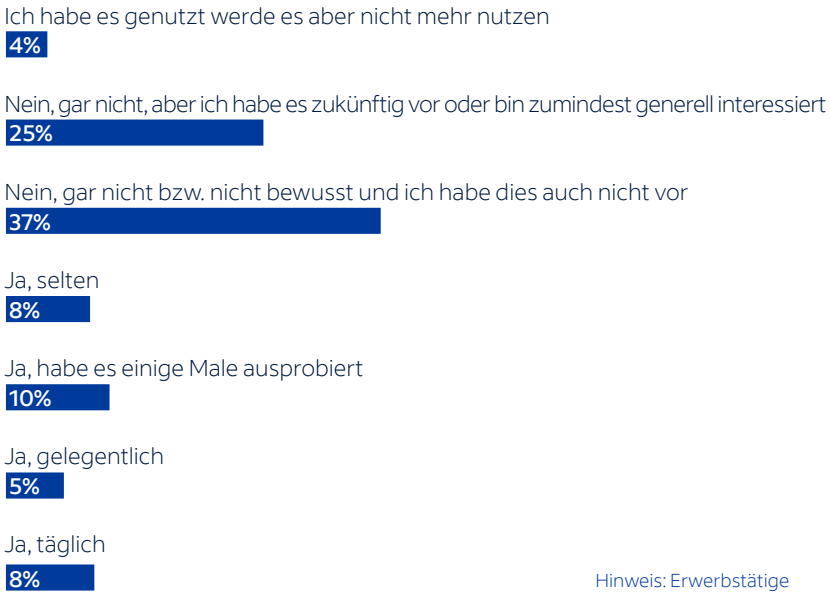
Während fast die Hälfte aller Befragten große Berührungsängste zu haben scheint und sich kaum mit KI auseinandersetzt, ist rund ein Viertel der Menschen der Technologie gegenüber aufgeschlossen. In der Summe haben rund drei Viertel der Befragten kaum oder keine Erfahrungen mit KI, besonders groß ist das Defizit bei Schulungen und Fortbildungen am Arbeitsplatz.

Diesen Menschen bietet Indeed Aufklärung und Expertise in Sachen KI, zum Beispiel in Form von Webinaren, Postings oder Whitepapern wie diesem hier: Was genau ist Künstliche Intelligenz, wie funktioniert sie und wo nutzen wir sie im Alltag, (oft) ohne es zu wissen? Wie können Menschen KI privat und im Job sinnvoll und effizient einsetzen, um Alltag und Berufsleben einfacher und angenehmer zu gestalten? Auf diese Weise verlieren Zweifelnde ihre Berührungsängste, Interessierte haben die Chance, zu Experten zu werden, was sie für ihr Unternehmen noch wertvoller macht.

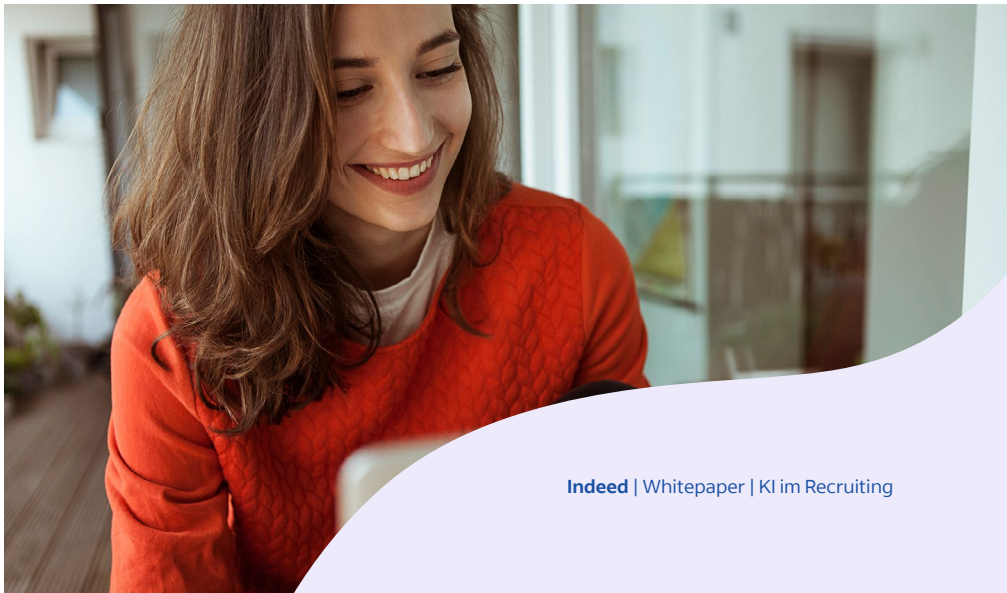
Um die Vorteile Künstlicher Intelligenz für sich zu entdecken, können Mitarbeitende drei einfache Grundsätze beachten:

1. **KI ist kein Hexenwerk. Also: keine Angst!** *Einfach mal ausprobieren oder mit den Kollegen darüber reden.*
2. *Den Arbeitgeber aktiv auf Weiterbildungsmöglichkeiten ansprechen.*
3. *Mit Sicherheit nutzen Sie KI im Alltag, ohne es zu wissen. In Form diverser Online-Tools und Apps. Probieren Sie KI deshalb gezielt privat aus. Was Sie privat beherrschen, hilft Ihnen auch im Job.*

Haben Sie schon einmal bewusst beruflich mit KI-gestützten Systemen gearbeitet?



Hinweis: Erwerbstätige



Wissen verbindet die KI-Welten

Beim Blick auf die Ergebnisse fallen zwei Dinge ganz besonders auf.

1. **Zum einen zieht sich ein Riss durch die Unternehmerschaft.** Während sich die einen schon sehr intensiv mit dem Thema beschäftigen und KI zum Teil bereits erproben, verschließen sich die anderen den Anwendungen rund um diese Technologie noch komplett. So hat fast die Hälfte der befragten Unternehmen KI bereits getestet, während rund ein Drittel KI-Tools bisher gar nicht einsetzt – und das bisher auch nicht geplant hat.

2. **Zum anderen lässt sich auch innerhalb der Unternehmen eine Diskrepanz in der Wahrnehmung beobachten, was den Einsatz von KI angeht.** Denn während die Hälfte der Unternehmen sagt, KI bereits genutzt zu haben, sagt gerade einmal jeder zehnte Arbeitnehmende, bereits mit dieser Technologie gearbeitet zu haben. Auf der anderen Seite sagt mehr als ein Drittel der Angestellten, KI-Tools im beruflichen Kontext noch nie benutzt zu haben. Zumindest nicht bewusst. Offenbar ist Künstliche Intelligenz also in den Unternehmen oft noch gar nicht so weit verbreitet, wie die Arbeitgeber denken.

Ursache sowohl für das eine als auch für das andere könnte der Wissensrückstand sein. Sowohl auf Seiten der Arbeitgeber als auch unter den Angestellten beschreiben sich die Befragten als unerfahren im Umgang mit Künstlicher Intelligenz. Zudem gibt es bisher kaum Weiterbildungsangebote: Nicht mal jedes zehnte Unternehmen bietet seiner Belegschaft Schulungen an, fast 70% der befragten Arbeitnehmenden gibt an, von seinem Arbeitgeber noch keinerlei Bildungsangebote in Sachen KI erhalten zu haben. Hier besteht Nachholbedarf.

„Künstliche Intelligenz wird im Unternehmen nur dann zum Erfolg, wenn Arbeitgeber und Mitarbeitende an einem Strang ziehen. Es braucht ein gemeinsames Interesse an dieser Technologie."

– Norman Mauer, KI-Experte bei Indeed

02

KI im Personalwesen

Roboter als Recruiter?

Bewerbungsunterlagen prüfen, Kandidaten für ein Vorstellungsgespräch wählen, Fachkompetenz bewerten: An vielen Stellen im Bewerbungsprozess kommt KI bereits zum Einsatz. Doch wo trauen ihr die Anwendenden über den Weg – und wo nicht? Und was hat sich verändert, seit KI für die breite Öffentlichkeit zugänglich ist?

Unternehmerische Vorsicht

Es gibt viele Einsatzmöglichkeiten für KI im Bewerbungsprozess. **22% der befragten Unternehmen nutzen sie bereits für die Entwicklung eines Fragebogens für Bewerbungsgespräche, bei 18% kommt die Technologie bei der Prüfung von Bewerbungsunterlagen zum Einsatz.** Aber ist sie dem Menschen hier und da vielleicht schon überlegen? Immerhin sind 43% der Befragten der Meinung, KI könne Informationen über Bewerbende besser filtern als ein Mensch. Dass sie passende Bewerber findet, glauben 24%. Allerdings ist auch fast jeder Dritte (30%) der Meinung, KI könne gar nichts besser als der Mensch. Vor allem nicht, wenn es darum geht, eine passende Personalauswahl für eine offene Stelle zu fällen. Hier sehen 58% der Befragten den Menschen als besser geeignet.

Woher kommt das Misstrauen? Die meisten Befragten (57%) sehen Gefahren beim Erkennen zwischenmenschlicher Eigenschaften oder beim Differenzieren von Charaktereigenschaften (52%). Mehr als ein Drittel (38%) glaubt, KI könne Bewerbende bei der ersten Auswahl übersehen oder Probleme bei der Gleichberechtigung haben (27%). Dazu passt auch, dass nur jeder Vierte (25%) glaubt, KI könne den Bewerbungsprozess gerechter machen. 42% beantworteten diese Frage mit Nein. Demzufolge halten auch mehr Menschen (39%) die Entscheidungen KI-gestützter Systeme für unzuverlässig als für zuverlässig (30%). Und die Mehrheit der Befragten (47%) beantwortet die Frage nach der Bereitschaft, KI im Bewerbungsprozess einzusetzen, mit Nein.

Dennoch sehen die Menschen auch Vorteile in der Technologie. Allen voran die Prozessbeschleunigung (43%). Gleichberechtigung (25%), Genauigkeit (23%) und Personaleinsparungen (22%) sind hier ebenfalls genannt. Fast jeder Dritte (28%) ist bereit, KI-gestützte Systeme im Bewerbungsprozess einzusetzen. Die meisten (53%) allerdings nur als Unterstützung.

29%

der Befragten befürworten den Einsatz von KI im Bewerbungsprozess. **Die Mehrheit (46%) ist dagegen**.

30%

Was kann KI im Bewerbungsprozess besser als ein Mensch? 30% der Befragten sagen: gar nichts.

58%

halten Menschen für geeigneter, eine passende Personalentscheidung zu treffen als eine KI. Nur gut jeder Zehnte (8%) traut der KI mehr zu.

39%

halten KI-Entscheidungen im Bewerbungsprozess für unzuverlässig. 30% behaupten das Gegenteil.

43%

Die meisten Menschen (43%) halten die Prozessbeschleunigung für den größten Vorteil der KI im Bewerbungsprozess.

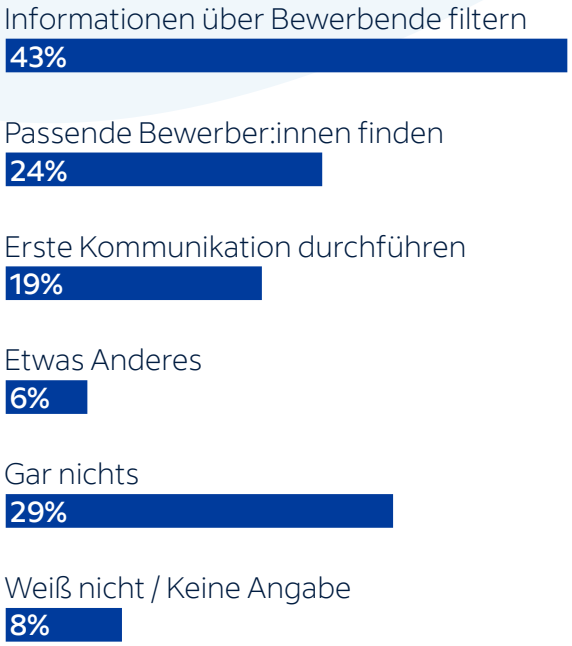
Beim Blick auf die Ergebnisse zeigt sich: KI kann im Bewerbungsprozess schon eine wichtige Rolle spielen – **allerdings nur als Unterstützer und nicht als alleiniger Entscheider**. Darin sind sich die Befragten weitgehend einig. Woran ist das zu erkennen? Zum einen sehen die Befragten Vorteile der KI, allen voran in Sachen Geschwindigkeit. Es fällt auf, dass sie der KI vor allem rationellere Aufgaben eher zutrauen als dem Menschen. Zum Beispiel die Entwicklung eines Fragebogens für Vorstellungsgespräche oder das Prüfen der Bewerbungsunterlagen. Geht es dagegen um emotionale Aspekte wie das Bewerten von Charaktereigenschaften oder zwischenmenschlichen Themen, sehen die Befragten den Menschen vorne.

Folglich kann die KI den Menschen im Bewerbungsprozess zeitraubende Arbeit abnehmen, damit mehr Zeit für die persönliche Beurteilung bleibt. Dafür spricht auch die Tatsache, dass die Mehrheit der Befragten die Kompetenz für die finale Entscheidung eindeutig beim Menschen sieht. Heißt: Die KI ist ein Helfer, wird aber nicht zum Recruiter. Die Lösung sehen die Befragten im Zusammenspiel.

Wie kann das in der Praxis aussehen?

1. *Schauen Sie sich Ihren Bewerbungsprozess Stück für Stück an und bewerten Sie: Wo setzen Sie bereits auf KI? Wo kann KI Ihnen noch helfen? Und welche Aufgaben legen Sie weiterhin in die Hände Ihrer Mitarbeiter?*
2. *Probieren geht über Studieren: Nach der Analyse geht es an die Umsetzung: Testen Sie verschiedene KI-Tools aus und finden Sie so heraus, an welchen Stellen Sie es passgenau einsetzen können.*
3. *Fertig gibt es nicht. Stellen Sie Ihren Prozess samt Ihrer KI-Tools regelmäßig auf die Probe, hinterfragen Sie kritisch, verproben Sie erneut.*

Was kann ein KI-gestütztes System im Bewerbungsprozess Ihrer Meinung nach besser als ein Mensch?
(Bitte wählen Sie alles Zutreffende aus.)



Hinweis: Alle Befragten

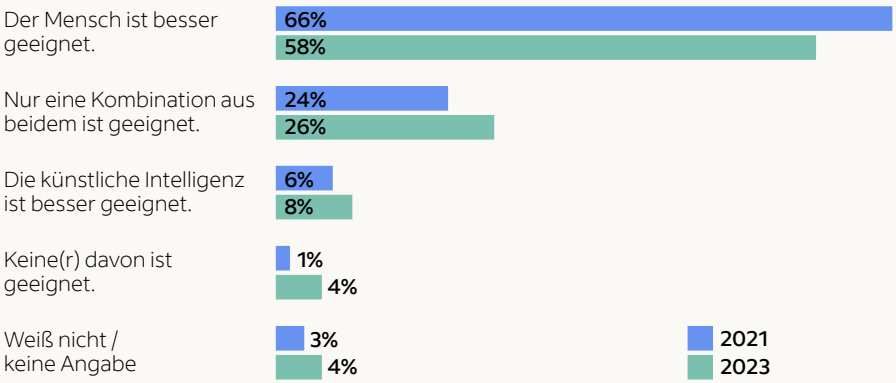
Zutrauen ist gut, Kontrolle ist besser

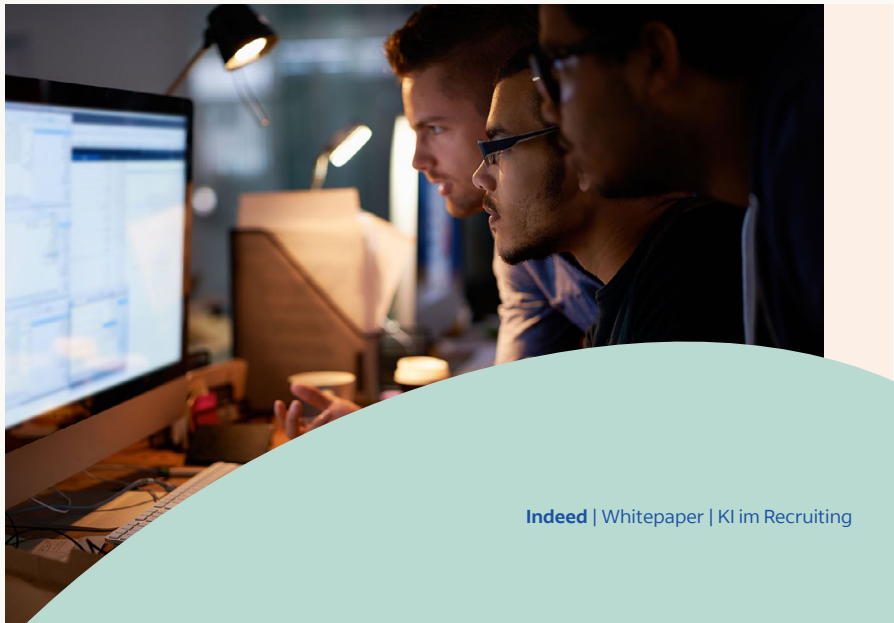
Stellenanzeige formulieren, Bewerbungsunterlagen prüfen, Kandidaten fürs Vorstellungsgespräch auswählen, das Vorstellungsgespräch durchführen, die fachliche Kompetenz oder die Soft Skills bewerten, die finale Entscheidung treffen: Überall dort sehen die Befragten den Menschen geeigneter als die KI. Teilweise sogar deutlich. Und insbesondere dann, **wenn menschliche Eigenschaften wie Empathie gefragt sind**.

Daran hat sich in den vergangenen zwei Jahren nicht viel geändert. Nur eins: Das Zutrauen in die KI ist gestiegen. Beim Prüfen der Bewerbungsunterlagen hält jeder Vierte (25%) die KI für besser geeignet als den Menschen. Vor zwei Jahren waren es nur 18%. Beim Formulieren einer Stellenanzeige sind die meisten der Befragten (25%) der Meinung, Mensch und Maschine seien beide geeignet. Das Zutrauen in die KI hat sich hier allerdings um mehr als fünf Prozentpunkte erhöht. Geht es jedoch um die Bewertung der fachlichen (55%) und sozialen (51%) Kompetenz, liegt der Mensch weiter klar vorn. Die KI kommt hier nur auf 18% und 15% Zuspruch. Aber selbst das ist eine kleine Steigerung zu 2021. Und sogar bei der finalen Entscheidung rücken Mensch und KI in der Gunst der Befragten mittlerweile näher zusammen. Während sich hier vor zwei Jahren 61% ganz klar für den Menschen ausgesprochen haben, sind es jetzt nur noch 55%. Für die KI sprechen sich 11% aus, 2021 waren es nur 7%.

Diese Ergebnisse zeigen, dass KI auch nach dem Durchbruch von ChatGPT & Co. durchaus noch mit Skepsis betrachtet wird. Allerdings trauen die Befragten der Technologie immer mehr zu – wenn auch noch nicht so viel, als dass sie den Menschen überflügeln könnte. Dies dürfte auch noch eine Weile so bleiben.

Wen halten Sie grundsätzlich für besser geeignet, eine passende Personalauswahl für eine offene Stelle zu fällen?





50%

Die Hälfte der Befragten hat KI im Bewerbungsprozess noch nie wahrgenommen.

44%

lehnen KI im Recruiting ab.

20%

sind für den Einsatz von KI im Recruiting.

47%

der Befragten glauben, dass eine KI im Bewerbungsprozess unterstützen und assistieren sollte.

15%

wären bereit, ein Vorstellungsgespräch mit einer KI zu führen.

KI als Assistent bei der Arbeit

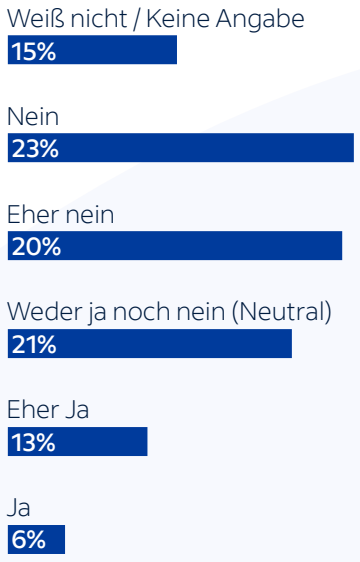
Auch bei Fragen nach dem Einsatz von KI im Recruiting führt die Studie zu unterschiedlichen Ergebnissen. Mehr als die Hälfte der Befragten hat im Bewerbungsprozess KI noch nie wahrgenommen. Die Erfahrungen mit KI beschränken sich auf das Finden passender Jobangebote (10%), die Erstellung von Anschreiben oder Lebensläufen (je 9%) oder die Interviewvorbereitung (7%).

44% lehnen KI in diesem Kontext ab, nur knapp 20% sind für den Einsatz von KI im Recruiting. Ein Viertel der Befragten glaubt, KI könne im Bewerbungsprozess nichts besser als ein Mensch und 57% sind der Meinung, allein Menschen sollten hier die Entscheidungen treffen. 5% sprechen sich für die KI aus, immerhin 22% für eine Kombination aus beidem. Nur 18% sagen, dass KI den Bewerbungsprozess gerechter macht, 43% glauben das nicht.

Bei der Bewertung zwischenmenschlicher (53%) oder charakterlicher (46%) Eigenschaften sowie der Gleichberechtigung (23%) sehen die Befragten Gefahren. 31% glauben, dass Bewerbende übersehen werden könnten.

Auf die Frage, was eine KI im Bewerbungsprozess tun sollte, antworten 47% „unterstützen und assistieren", 7% „eigenständig entscheiden" und 29% „nichts von beidem". Zu den Vorteilen zählen die Befragten die Prozessbeschleunigung (32%) und die Einsparung von Personal (25%). 15% wären bereit, ein Vorstellungsgespräch mit einer KI zu führen, und ganze 40% glauben, dass KI die Arbeitswelt verbessert.

Sind Sie grundsätzlich mit dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in Bewerbungsverfahren zum Zwecke der Personalauswahl einverstanden, oder nicht?



Hinweis: Alle Befragten

Ein Großteil der Arbeitnehmer steht dem Einsatz von KI im Bewerbungsprozess skeptisch gegenüber. Gleichzeitig aber haben viele eine diffuse, aber realitätsnahe Einschätzung der Potenziale von KI. Die meisten Befragten glauben, dass KI Prozesse vereinfachen und verbessern kann, sprechen sich aber dennoch vielfach gegen ihren Einsatz aus. Das heißt, in der Theorie sind sie sich der Rolle und dem Nutzen der KI durchaus bewusst, in der Praxis wollen sie bisher dennoch nicht davon profitieren. Vielleicht, weil sie es nicht besser wissen?

Indeed sorgt mit Webinaren, Postings oder auch mit Whitepapern wie diesem für Aufklärung beim Einsatz von KI im Recruiting und stellt so Vertrauen her: Was sind realistische Einsatzmöglichkeiten von KI? Wie kann der Einsatz von KI die Arbeit in Personalabteilungen entscheidend erleichtern und verbessern? Wo ist das menschliche Urteilsvermögen überlegen? Das unterstützt Arbeitgeber dabei, die lediglich erahnten Potenziale der Technologie zu nutzen, und erhöht die allgemeine Akzeptanz von KI im Bewerbungsprozess.

Was über KI im Recruiting jetzt wichtig ist:

1. *Der Einsatz von KI birgt gewisse Risiken, aber auch großes Potenzial. Je besser wir uns mit der Technologie auskennen, desto größer ist unser Nutzen. Daher: ran an das Thema!*

2. *KI kann, soll und wird den Menschen nicht ersetzen. Aber sie kann den Bewerbungsprozess entscheidend verbessern und vereinfachen.*

3. *Künstliche Intelligenz wird in wenigen Jahren allgegenwärtig sein – auch im Recruiting. Je früher Unternehmen das akzeptieren, desto mehr Wettbewerbsvorteile haben sie.*

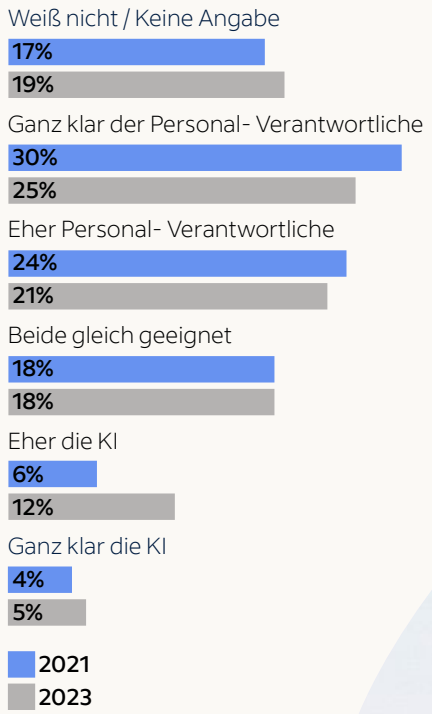
Mehr Akzeptanz für die automatisierten Assistenten

Was für Arbeitgeber gilt, zählt auch für die Arbeitnehmer: Das Zutrauen in die KI innerhalb von HR und Recruiting ist gestiegen. Während 2021 noch 65% der Befragten der Meinung waren, der Mensch sei besser geeignet, eine passende Personalauswahl zu treffen als die KI, sind heute nur noch 57% dieser Meinung. Das Zutrauen in die KI ist hier hingegen um zwei Prozentpunkte gestiegen, das in eine Kombination aus Mensch und Maschine sogar um fünf Prozentpunkte.

Auch mit Blick auf die einzelnen Aufgaben innerhalb eines Bewerbungsprozesses trauen die Befragten der KI bereits mehr zu als noch vor zwei Jahren. So sagt heute jeder Vierte (26%), die Technologie sei geeigneter Stellenanzeigen zu formulieren als ein Mensch. 2021 sprachen sich hier nur 14% für die KI aus. Das Prüfen der Bewerbungsunterlagen trauen heute 17% der Befragten eher einer KI zu als dem Menschen. Das sind fünf Prozentpunkte mehr als vor zwei Jahren. Die Bewertung der fachlichen Kompetenz und der Soft Skills, die Durchführung eines Vorstellungsgesprächs, selbst das Treffen der finalen Entscheidung: Überall ist die KI im Vergleich zum Menschen etwas besser bewertet als noch 2021.

Das trifft auch auf die Vorteile zu, die KI im Recruiting mitbringen kann. So sind etwa heute 18% der Meinung, dass die Technologie den Bewerbungsprozess gerechter macht. 2021 waren es noch 12%. Die Prozessgeschwindigkeit sehen heute 32% als Vorteil, vor zwei Jahren waren es noch 25%. Auch der Einsatz von KI wird mittlerweile deutlich akzeptiert. Aber wie bei den Arbeitgebern sehen auch die Arbeitnehmer die Technologie eher als Assistent des Menschen – und das um ganze 12 Prozentpunkte stärker als noch vor zwei Jahren.

Wen halten Sie für geeigneter, eingehende Bewerbungsunterlagen zu prüfen – die Künstliche Intelligenz (KI) oder den Personalverantwortlichen?



Hinweis: Alle Befragten

KI als Freund und Helfer

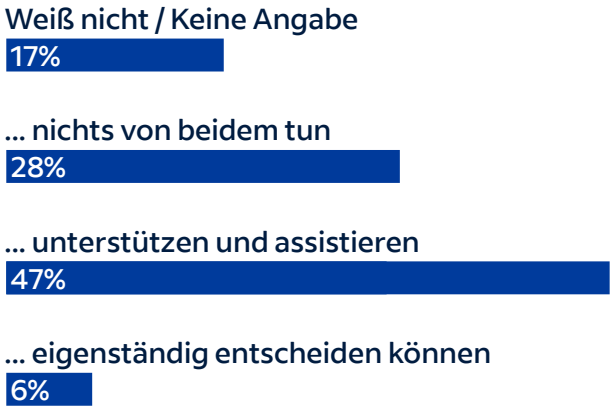
Eines hat die Umfrage ganz klar gezeigt: **Künstliche Intelligenz ist in der HR und im Recruiting angekommen – und wird nicht mehr verschwinden**. Das hat ganz besonders auch die Entwicklung seit der vorangegangenen KI-Studie von Indeed im Sommer 2021 gezeigt, in deren Zeitraum unter anderem das Bekanntwerden von ChatGPT und weiteren generativen KI-Tools gefallen ist, die die Technologie nicht nur weiter verbreitet, sondern auch für jedermann nutzbar gemacht haben.

Was sich seit dieser „Nullmessung" besonders hervorgetan hat: Sowohl aufseiten der Unternehmen als auch unter den Arbeitnehmern ist das Zutrauen in die KI größer geworden. Insbesondere rationellere Aufgaben wie das Filtern und Auswerten von Bewerbungsunterlagen kann die KI laut Umfrageergebnissen fast genauso gut wie der Mensch. Auch trauen die Befragten der Technologie noch mehr als noch vor zwei Jahren zu, passende Bewerber zu finden. Allerdings fällt auf: Je mehr die Aufgabe menschliche Fähigkeiten wie beispielsweise Empathie voraussetzt, desto stärker schwindet das Zutrauen in die Maschinen. Hier ist der Mensch also nach wie vor als Vermittler gefragt.

Das passt wiederum zu einer weiteren Erkenntnis der Umfrage: Ja, KI ist im Recruiting angekommen. Aber nein, den Menschen wird sie hier nicht überflüssig machen. So sind sich sowohl Unternehmen als auch Arbeitnehmer einig, dass die Technologie zwar den Menschen unterstützen, nicht aber eigenständig entscheiden soll. Die KI wird also eher die Rolle eines Assistenten einnehmen.

Aber bis dahin ist es noch ein weiter Weg. Auch das hat die Umfrage offenbart. Denn während die Befragten durchaus um die Vorteile der Technologie wissen, so haben sie nach wie vor Bedenken – und scheuen sich vor der Anwendung. An dieser Stelle ist auch Indeed als Aufklärer gefragt. Um Bedenken abzubauen, mit Vorurteilen zu brechen und Ängste zu nehmen. Damit KI zur Chance wird.

Sollte eine Künstliche Intelligenz (KI) in Bewerbungsprozessen eigenständig entscheiden dürfen - etwa wer zu Bewerbungsgesprächen eingeladen wird und wer nicht - oder lediglich die Personalverantwortlichen in ihren Entscheidungen unterstützen und assistieren?



Hinweis: Alle Befragten

„Es geht nicht mehr um die Frage, ob KI das Recruiting verbessert – sondern wie. Darauf müssen Unternehmen und ihre Mitarbeiter eine Antwort finden."

– Frank Hensgens, Geschäftsführer Indeed DACH

03

Ausblick

Aufbruch ins (Un)gewisse

Künstliche Intelligenz löst gemischte Gefühle aus. Angst und Zuversicht wechseln sich ab. Die einen sehen Risiken, die anderen Chancen. Passend dazu ist auch der Blick der Befragten nicht ganz eindeutig. Was erwarten die Menschen also von KI in Zukunft?

Zwischen Angst und Aufbruchstimmung

Fluch oder Segen – was erwartet die Wirtschaft nun vom Einsatz Künstlicher Intelligenz? Mit Blick auf die Ergebnisse überwiegt der Optimismus. Im HR-Bereich sind sogar mehr als die Hälfte der Befragten (57%) positiv gestimmt. Allerdings bereitet KI insgesamt 38% der Befragten auch Sorgen. Gefahren sehen sie mit Blick auf die Informationsqualität (63%) und Fake News (53%). Sicher auch aus diesem Grund wünschen sich 41% der besorgten Befragten mehr Aufklärung über KI-gestützte Systeme, um sie als Chance statt Risiko wahrnehmen zu können. 33% von ihnen würden gerne mehr über die Benefits von KI wissen, 31% über konkrete Tools. Fast ebenso viele (29%) glauben, dass sie die Technologie eher als Chance wahrnehmen würde, wenn sie sich im Unternehmen bewähren würde. Heißt: Es braucht also mehr Erfolgsgeschichten für KI in der Arbeitswelt.

Dabei haben die Befragten die Chancen von KI für die Zukunft durchaus im Blick. So hofft fast die Hälfte (48%) der Befragten, dass die Technologie sie von Routineaufgaben befreit. 36% sehen die größte Chance in der Steigerung der Produktivität und je ein Fünftel (21%) in der Personaleinsparung und Kostenminimierung. Für 44% ist mit der KI die Hoffnung auf ein besseres Zeitmanagement verbunden, 38% erwarten organisatorische Hilfe, 33% eine zeitgemäße Entwicklung des Unternehmens.

Fest steht, dass KI die Zukunft der Arbeitswelt verändern wird. Hierauf haben sich 76% der Befragten festgelegt. Aber wird sie sie auch verbessern? Auch dafür hat sich die Mehrheit der Befragten (58%) entschieden. Dass KI jedoch die Arbeit komplett übernehmen und ein Unternehmen so ersetzen würde, glauben die wenigsten (2%).

45%

Für 45% der **Unternehmensvertreter** überwiegt beim Blick auf KI der Optimismus.

63%

der Befragten sorgen sich beim Thema KI um die Qualität von Informationen.

39%

wünschen sich mehr KI-gestützte Tools. 7,35% sogar „auf jeden Fall".

44%

der Befragten erhoffen sich von KI ein besseres Zeitmanagement.

58%

der Unternehmensvertreter glauben, dass KI die Arbeitswelt verbessern wird.

Trotz einiger Bedenken blicken die meisten Unternehmen zuversichtlich in eine Zukunft mit Künstlicher Intelligenz. Der Großteil der Befragten sieht im Einsatz von KI Chancen für das eigene Unternehmen. Die Mehrheit der Menschen glaubt nicht nur, dass KI die Arbeitswelt verändern, sondern sie darüber hinaus auch noch verbessern wird. Angst davor, überflüssig zu werden, haben die wenigsten.

Aber was ist dann mit den Sorgen und Risiken? Die sind klar identifizierbar. Um sie aus der Welt zu räumen, wünschen sich die Befragten mehr Aufklärung auf der einen, und Erfolgsgeschichten auf der anderen Seite. Die gute Nachricht für Unternehmen: Beides haben sie selbst in der Hand.

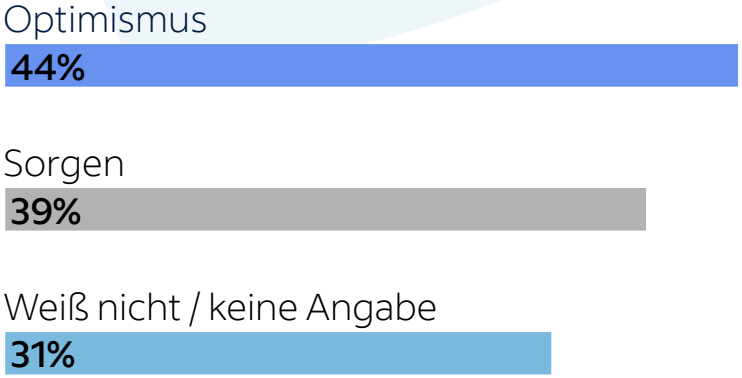
Was sie dafür jetzt tun müssen?

1. *Kommen Sie mit Ihren Mitarbeitenden ins Gespräch. Identifizieren Sie Wünsche und Erwartungen, aber auch konkrete Sorgen und Risiken.*

2. *Schaffen Sie die Ängste aus der Welt. Wie Ihnen das gelingt? Mit Aufklärung. Bieten Sie Ihren Mitarbeitenden regelmäßige Weiterbildungen an.*

3. *Und schreiben Sie Erfolgsgeschichten. Nichts löst Bedenken so einfach wie der Beweis dafür, dass KI die Arbeit wirklich erfolgreicher macht.*

Wenn Sie beide Seiten noch einmal betrachten, was überwiegt für Sie persönlich betreffend KI-gestützter Systeme?



Hinweis: Alle Befragten

66%

Zwei Drittel der Befragten befürchten, dass KI in Zukunft zu mächtig werden könnte.

40%

Für 40% stehen Sorgen beim Gedanken an KI im Vordergrund.

42%

wünschen sich mehr Aufklärung über die Anwendungsbereiche von KI im Job.

44%

der Befragten sehen KI als Chance für weniger Aufwand am Arbeitsplatz.

28%

erwarten, durch KI keine langweiligen Routineaufgaben mehr erledigen zu müssen.

Staunen auf der einen, Sorgen auf der anderen Seite

Die Zukunft von KI in der Arbeitswelt wird von den meisten Befragten mit Sorge betrachtet. Dabei ist erneut ein Defizit zwischen KI-Skepsis und der Einschätzung ihrer Leistungsfähigkeit auszumachen. Zwei Drittel der Befragten, die sich für KI sorgen, befürchten, dass KI-basierte Systeme zu mächtig werden könnten, ein Drittel ist von den menschenähnlichen Aussagen irritiert. Mehr als 20% jener Befragten geben an, dass die eigene Unwissenheit beim Thema KI ihnen Sorge bereitet.

Anhand der Frage, welche Emotion bei KI-gestützten Systemen überwiegt, wird dieser Zwiespalt deutlich: **Für 40% aller Befragten stehen Sorgen im Vordergrund, bei mehr als 30% ist es Optimismus. Knapp 30% machen keine Angabe**.

Auch im gegenwärtigen Berufsalltag sind die Befragten gespalten. Während 40% der Erwerbstätigen den Einsatz von mehr KI im Job ablehnen, versprechen sich gleichzeitig 44% weniger Aufwand, 41% mehr Geschwindigkeit und 37% höhere Produktivität. Gleichzeitig wünschen sich 33% derer, denen KO Sorge bereitet, mehr Aufklärung über Tools, über Vorteile (35%) und Anwendungsbereiche (42%).

Etwa die Hälfte aller Befragten sehen Gefahren in der Informationsqualität (51%) und bei Fake News (49%), ein Drittel bei der Anwendung von KI. Neben ChatGPT (16%) und DeepL (9%) geben zwei Drittel der Erwerbstätigen an, in ihrem Arbeitsalltag wissentlich gar keine KI Tools zu nutzen.

Gleichzeitig trauen die meisten Menschen der KI zu, sie bei der Arbeit zu entlasten. Keine langweiligen Routineaufgaben mehr erledigen zu müssen, erwarten 28% , eine erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens 20%, neue Prozesse 18% und eine dynamische und agile Arbeitsstruktur ebenfalls 18% der Erwerbstätigen.

Auch Arbeitnehmende scheinen bei ihren Zukunftsaussichten zum Thema KI hin- und hergerissen: Staunen auf der einen, Sorgen auf der anderen Seite. Während ein großer Teil der Befragten von Sorgen und Skepsis geprägt ist, haben gleichzeitig sehr viele Menschen große Erwartungen an KI bezüglich Effizienz, Agilität und Profit. Auffällig: Ein großer Teil schätzt seine eigene Expertise zu diesem Thema als unzureichend ein.

Indeed verbessert die Expertise in Sachen KI – sowohl in Unternehmen als auch bei Angestellten. Bei welchen Prozessen in Job und Recruiting ist KI eine wertvolle Hilfe? Wo ist die menschliche Intelligenz unersetzlich? Auf diese Weise werden Sachlichkeit hergestellt, Vertrauen aufgebaut und Zukunftsängste gemindert.

Was Unternehmen und Angestellte in Zukunft tun sollten:

1. *KI ist mächtig, aber nicht gefährlich: Schließen Sie Ihre Wissenslücken zwischen Spekulation und Vorbehalten.*
2. *Der Bedarf an Weiterbildung ist groß: Arbeitgebende und -nehmende können nur profitieren.*
3. *Die Hoffnungen an KI sind berechtigt: Wer sie gekonnt einsetzt, wird profitieren.*

Gekommen, um zu bleiben

Ungeachtet aller Ängste und Erwartungen ist eine Sache klar: Künstliche Intelligenz wird die Arbeitswelt verändern. Darin sind sich sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer einig. Ebenso einig sind sie sich auch, dass KI die Zukunft sogar verbessern wird.

Und dennoch blicken die Menschen mit gemischten Gefühlen in die Zukunft. Auf der einen Seite verbinden sie mit der Technologie viele Vorteile: mehr Effizienz, weniger Kosten, mehr Qualität. Auf der anderen Seite haben sie aber auch Angst. Angst vorm Verlust der Informationsqualität, Angst vor Fake News oder Angst davor, dass KI zu mächtig werden könnte. Die gute Nachricht: Es gibt ein paar einfache Hebel, wie diese Ängste aus der Welt geschafft werden können. Der eine ist: Bildung. Durch Aufklärung und Informationen können Unternehmen und Mitarbeiter dafür sorgen, dass Bedenken abgebaut werden. Der andere: Erfolgsgeschichten. Nichts fördert das Vertrauen in etwas Neues so sehr wie der Beweis, dass es wirklich konkrete Vorteile liefert. Beides wünschen sich Unternehmen und Angestellte gleichermaßen.

Trotz aller Ängste und Erwartungen: **Insgesamt blicken die Befragten positiv in die Zukunft mit KI. Es überwiegt der Optimismus**. Das ist eine gute Erkenntnis. Schließlich ist eine Sache klar: **Künstliche Intelligenz wird aus der Arbeitswelt nicht mehr verschwinden**. Ganz im Gegenteil.

„Der Erfolg von KI-gestützten Systemen im eigenen Unternehmen steht und fällt mit den Mitarbeitern. Es braucht deshalb jetzt Schulungen und Trainings – und Projekte, die den Erfolg beweisen."

– Norman Mauer, KI-Experte bei Indeed

Von Wissen zu Wirklichkeit

Es war schon vorher klar, aber die Umfrage hat bestätigt: KI ist in der Arbeitswelt angekommen. Gar nicht so klar ist hingegen, wann, wo und vor allem wie diese Technologie dort zum Einsatz kommt. Es gibt ganz offenbar eine Diskrepanz in der Wahrnehmung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Während die einen angeben, KI schon regelmäßig einzusetzen, sagen die anderen, dass sie kaum damit arbeiten. Das legt den Schluss nahe, dass Unternehmen beim Einsatz von KI wohl doch noch nicht so weit sind, wie sie denken.

Woran kann das liegen? Vor allem fehlt es an Wissen und Weiterbildung. Zum einen geben sowohl Entscheidungsträger auf Unternehmensseite als auch die Angestellten zu, über die Technologie nicht hinreichend informiert zu sein. Auf Seiten der Arbeitnehmer fehlt es eindeutig an Weiterbildungsangeboten. Die gute Nachricht: Auf Unternehmensseite ist dieser Bedarf bereits erkannt und es gibt Pläne, daran etwas zu ändern. Nur so lassen sich die Chancen von KI nutzen.

Chancen bietet diese Technologie schließlich eine Menge. Insbesondere im Bereich HR und Recruiting. Das haben sowohl Arbeitnehmer als auch die Unternehmen erkannt. So wird KI etwa in Bewerbungsprozessen nicht nur bereits eingesetzt – das Zutrauen in ihre Fähigkeiten ist seit der Indeed-Umfrage aus dem Jahr 2021 in allen Bereichen gestiegen. Ein Grund dafür ist sicher, dass die Befragten die Vorteile dieser Technologie erkannt haben. Dennoch scheuen sie sich nach wie vor, KI im Recruiting noch stärker einzusetzen. Das heißt: Hier liegt noch immer Potenzial verborgen, das Unternehmen noch heben können.

Passend dazu überwiegt beim Blick auf die Zukunft auch der Optimismus. Mehr Menschen sehen die Vorteile und wollen von KI profitieren. Nicht wenige haben allerdings auch Sorgen. Diese lassen sich jedoch klar identifizieren – und auch hier sind Wissen und Weiterbildung der Schlüssel zum Erfolg. Ängste, den Job zu verlieren oder überflüssig zu werden, haben übrigens weder die Arbeitnehmer noch die Unternehmen. **KI wird den Menschen unterstützen, nicht aber ersetzen. Die Technologie verändert die Arbeitswelt. Aber nicht die Rolle des Menschen.**

Indeed als Aufklärer
Bildung ist der Schlüssel zu einer erfolgreichen Zukunft mit KI im Unternehmen. Deshalb setzt Indeed auch genau an dieser Stelle an: In verschiedenen Formaten vom Webinar bis zum Round Table vermittelt Indeed KI-Wissen an Entscheider in Unternehmen, regt zu Diskussionen und zum Nachdenken an. Zudem betreibt Indeed Marktforschung mit Umfragen wie dieser und leitet Erkenntnisse an die verschiedenen Zielgruppen weiter. Auch das trägt zur Bildung bei. So tritt Indeed als Aufklärer im KI-Bereich – der Chancen erlebbar macht und Ängste abbaut.

Learnings – und Lösungen

1. Es existiert ein KI-Gap.

Learning. Die einen Unternehmen setzen KI bereits ein, sind informiert, geben ihr Wissen weiter. Die anderen sparen das Thema komplett aus – sowohl in der Theorie als auch in der Praxis.
Lösung. Weiterbildung hilft, diese Lücke zu schließen. Wer KI noch nicht nutzt, sollte sich informieren und seine Mitarbeiter bilden. Aussparen ist keine Lösung.

2. Mehr Zutrauen in KI im Recruiting

Learning. Bewerbungsunterlagen prüfen, Kandidaten filtern, Fachkompetenz bewerten: Seit der letzten Indeed-Umfrage zu diesem Thema ist das Zutrauen in die KI in allen Bereichen des Bewerbungsprozesses gestiegen. Allerdings auf sehr niedrigem Niveau. Heißt: Das Vertrauen in die Technologie ist weiter gering.
Lösung. Erfolgsgeschichten schreiben. Die Umfrage hat gezeigt: Wenn die Befragten sehen, dass KI im Recruiting funktioniert, steigt auch das Vertrauen.

3. Die Chancen sind größer als das Risiko

Learning. Die Menschen blicken optimistischer in die Zukunft als erwartet. Aber sie haben auch Sorgen. Insbesondere davor, dass KI zu mächtig wird, Fake News verbreitet oder dafür sorgt, dass die Informationsqualität abnimmt.
Lösung. Zwei Dinge sind wichtig, um die Sorgen zu lindern: Menschen bilden und KI erproben. Wenn die Nutzer durch die Anwendung lernen, richtig mit der Technologie umzugehen, wird das auch ihre Bedenken abbauen.

Beraten und Bilden: Unsere Wege zum KI-Erfolg

Bildung ist der Schlüssel zu einer erfolgreichen Zukunft mit KI im Unternehmen. Deshalb setzt Indeed auch genau an dieser Stelle an: In verschiedenen Formaten vom Webinar bis zum Round Table vermittelt Indeed KI-Wissen an Entscheider in Unternehmen, regt zu Diskussionen und zum Nachdenken an. Zudem betreibt Indeed Marktforschung mit Umfragen wie dieser und leitet Erkenntnisse an die verschiedenen Zielgruppen weiter. Auch das trägt zur Bildung bei. So tritt Indeed als Aufklärer im KI-Bereich – der Chancen erlebbar macht und Ängste abbaut.

Sie interessieren sich für unsere Veranstaltungen, wollen an Webinaren oder Round Tables zum Thema KI im Recruiting teilnehmen und immer auf dem neuesten Stand bleiben? Sprechen Sie uns an.

Norman Mauer, KI-Experte bei Indeed.
Mail: nmauer@indeed.com
LinkedIn

Felix Altmann, Senior Corporate Communications Manager, DACH
Mail: faltmann@indeed.com
LinkedIn

Besuchen Sie unsere Website: https://de.indeed.com/lead

Über Indeed

Indeed ist die weltweite Nummer 1 unter den Jobseiten (Comscore, Total Visits, Juni 2023) und ermöglicht Arbeitssuchenden die Suche nach Millionen von Jobs in mehr als 60 Ländern und 28 Sprachen. Fast 3,5 Millionen Arbeitgeber nutzen Indeed, um neue Mitarbeiter zu finden und einzustellen. Mehr als 350 Millionen Besucher nutzen Indeed jeden Monat, um nach Jobs zu suchen, Lebensläufe zu veröffentlichen, Unternehmen zu recherchieren und vieles mehr.

Herausgegeben von Indeed 2023
Indeed Marketing DACH
hallomarketing@indeed.com
de.indeed.com