

Führungskraft oder KI, wer macht zufriedener?

Potenziale von intelligenten Systemen zur
Berücksichtigung von Bedürfnissen der
Beschäftigten

Dominik Bentler | 07. September 2023



01 WIR

Forschungsexzellenz trifft Innovationskraft



01 WIR

So stellen wir uns auf



04 ANWENDBAR

Acht Leuchtturmprojekte für konkrete Lösungen



KI-basierte Schmutz-
Wäsche-Sortierung 



KI-Dienste für adaptive
Arbeitsassistentz 



Partizipative Entwicklung von
KI-Anwendungsfällen 



KI-gestützte
Plagiatserkennung 



KI-basiertes Wissens-
management 



Intelligente Personal-
einsatzplanung 



Partizipative Kompetenz-
ermittlung für KI 

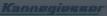


KI-gestützte integrierte
Absatzplanung 

04 ANWENDBAR

Acht Leuchtturmprojekte für konkrete Lösungen



KI-basierte Schmutz-
Wäsche-Sortierung 



KI-Dienste für adaptive
Arbeitsassistentz 



Partizipative Entwicklung von
KI-Anwendungsfällen 



KI-gestützte
Plagiatserkennung 

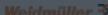


KI-basiertes Wissens-
management 



Intelligente Personal-
einsatzplanung 



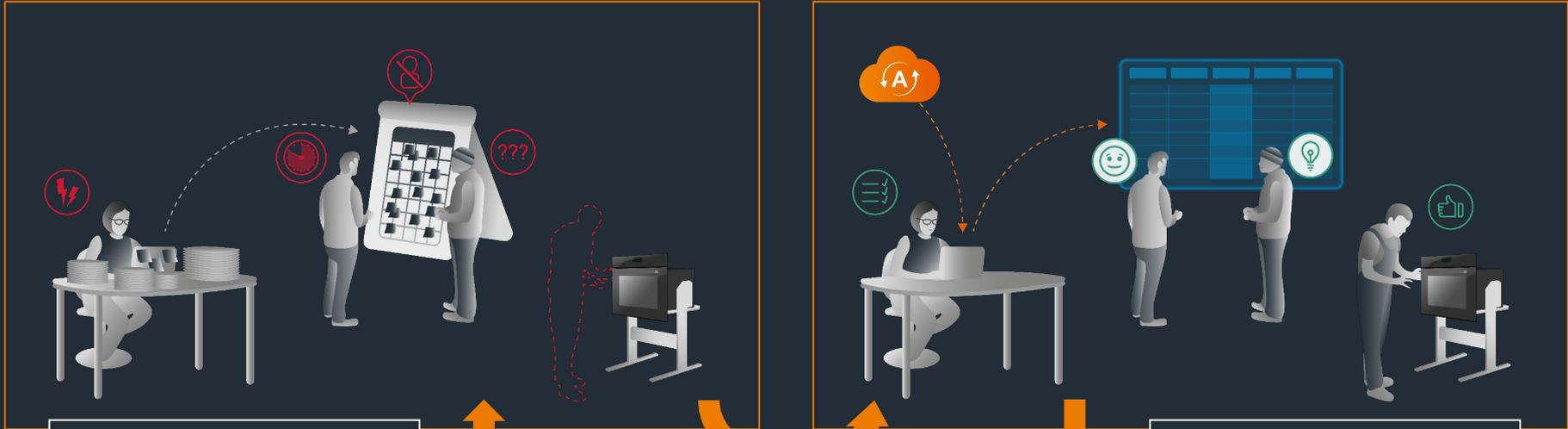
Partizipative Kompetenz-
ermittlung für KI 



KI-gestützte integrierte
Absatzplanung 

Intelligente Personaleinsatzplanung

Projektidee



Ausgangssituation

- Komplexer, auf Erfahrungswissen basierter Prozess
- Kurzfristige Anpassungen häufig erforderlich
- Humanzentrierte Erfolgsfaktoren sind oft nicht systematisch berücksichtigt

Lösungsansatz

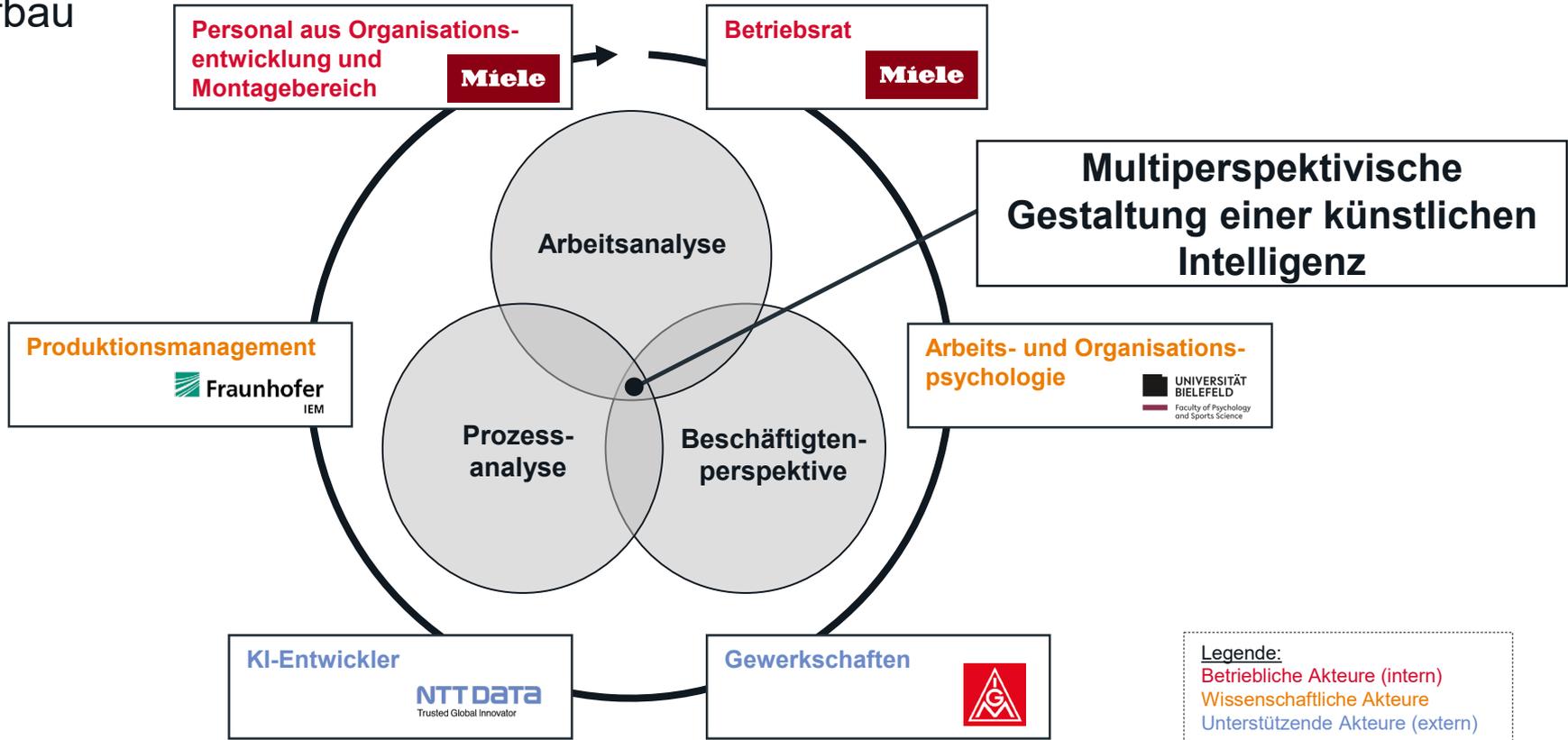
- KI-basierte Entscheidungsvorschläge verbessern bei Miele die Personaleinsatzplanung durch die systematische Berücksichtigung vielfältiger Einflussfaktoren

Nutzenversprechen

- Erhöhung der Produktivität des Arbeitssystems durch effizientere Planung
- Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit, Motivation und Gesundheit

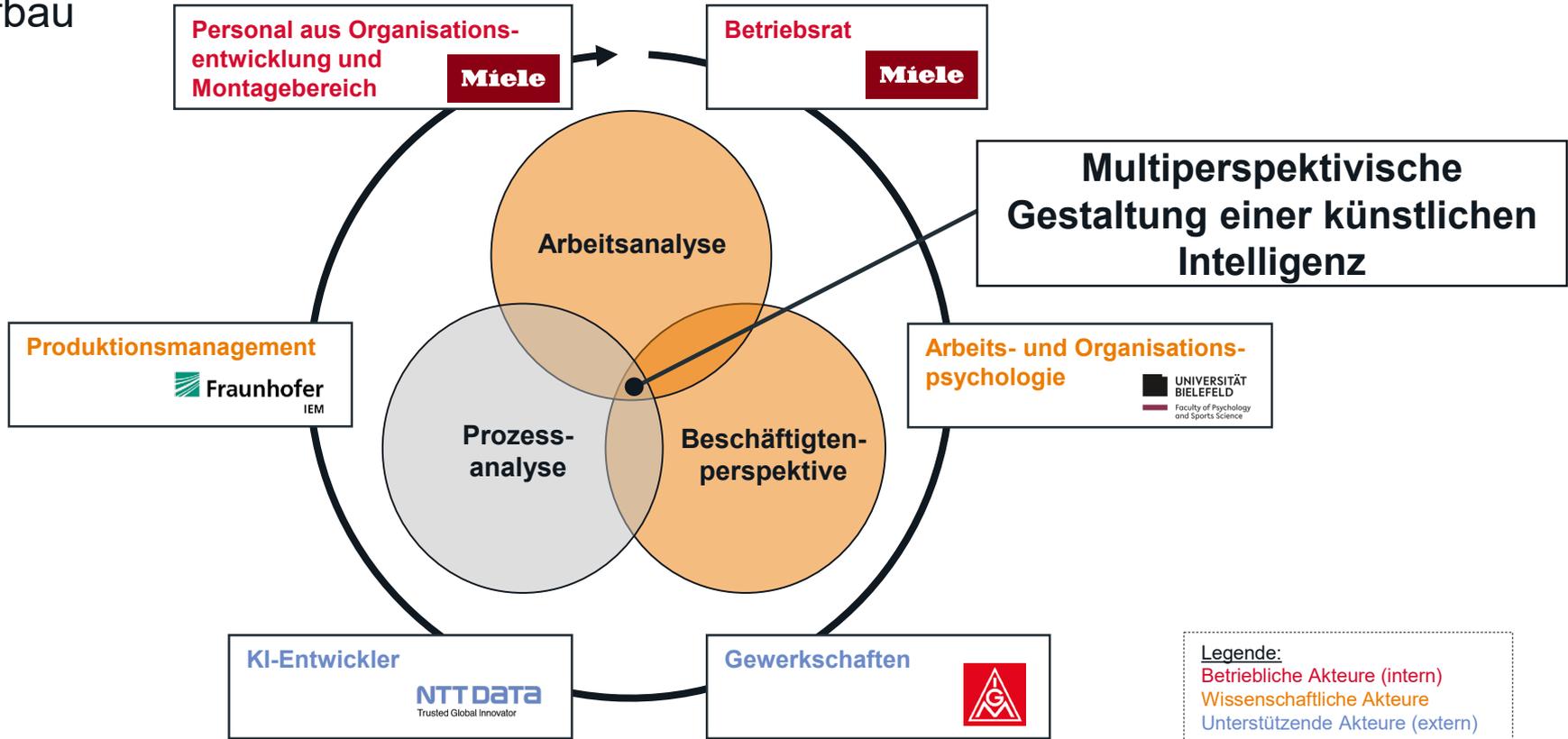
Partizipatives Gestaltungsvorgehen

Aufbau



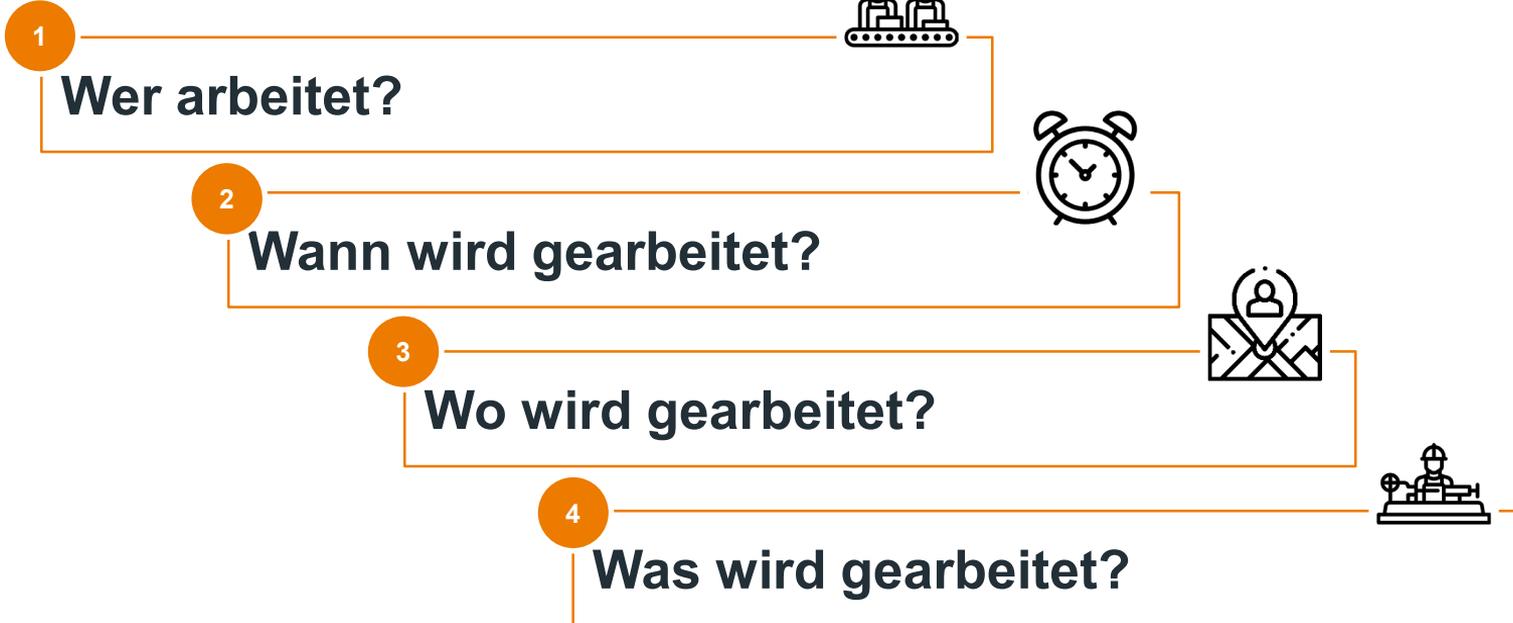
Partizipatives Gestaltungsvorgehen

Aufbau



Führungskraft oder KI?

Entscheidungen in der Personaleinsatzplanung



Führungskraft oder KI?

Aktueller Forschungsstand

Vergleich von menschlichen und maschinelle Entscheidungsträgern:

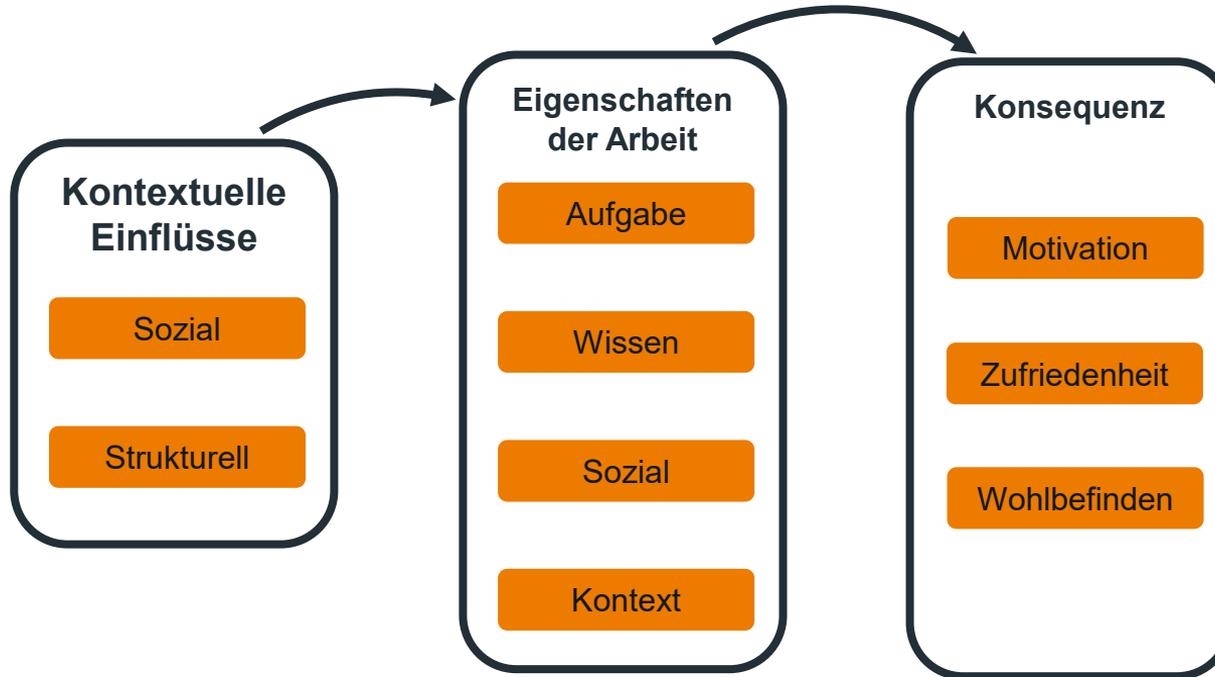
Der Entscheidungsprozess wirkt unabhängig vom Entscheidungsträger auf:

- Organizational Citizenship Behavior
- Kontraproduktives Arbeitsverhalten
- Organisationale Bindung
- Bereitschaft zur Kooperation
- Arbeitszufriedenheit

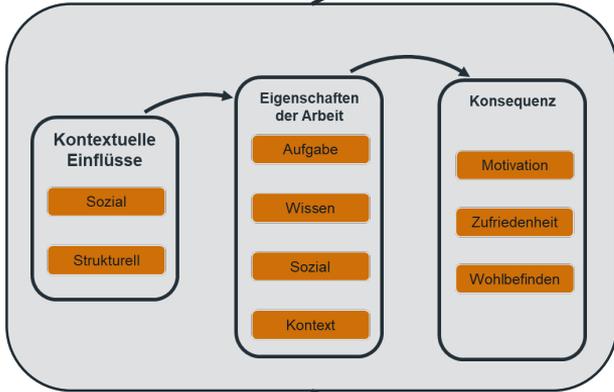


(Ötting & Maier, 2018)

1. Schritt – Diagnose von Entscheidungsinhalten



2. Schritt – Transformation der Entscheidungsinhalte für KI-Nutzung



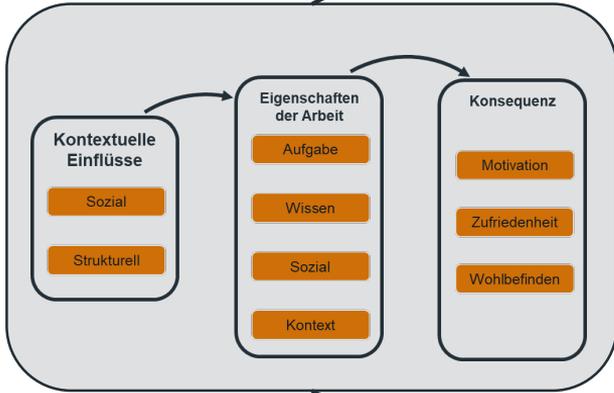
ARBEITSGESTALTUNG	Extrinsische Arbeitsmotivation	Intrinsische Arbeitsmotivation	Kognitive Beanspruchung	Emotionale Beanspruchung	Arbeitszufriedenheit
Autonomie - Planung		++		--	++
Autonomie - Entscheidung		++		--	+
Autonomie - Methode		+	--	--	+
Aufgabenvielfalt	+	++			++
Wichtigkeit		++		-	
Ganzheitlichkeit					
Rückmeldung durch Tätigkeit					
Komplexität		-			
Informationsverarbeitung		++			++
Problemlösen		++			++
Anforderungsvielfalt		++	-		++
Spezialisierung	+				
Soz. Unterstützung	+				++
Init. Interdependenz					+
Rezip. Interdependenz				+	
Interaktion Außerhalb der Org.					
Rückmeldung Andere					
Ergonomie		+	-		+
Physische Anforderungen					
Arbeitsbedingungen					
Technikgebrauch					

+/- Die Korrelation ist auf dem Niveau von .05 (2-seitig) signifikant.

++/- Die Korrelation ist auf dem Niveau von .01 (2-seitig) signifikant.

Prozessmodell personalorientierter Entscheidungsgestaltung einer KI

2. Schritt – Transformation der Entscheidungsinhalte für KI-Nutzung

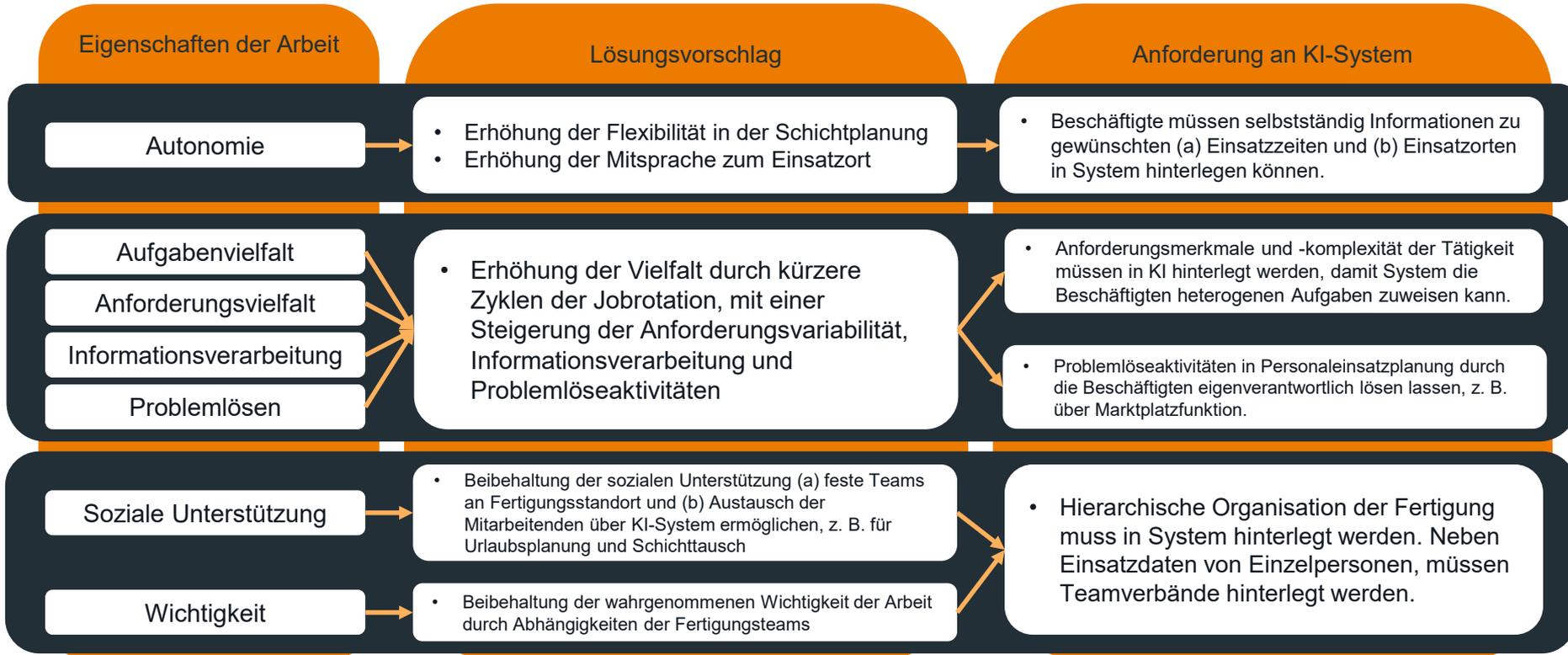


ARBEITSGESTALTUNG	Extrinsische Arbeitsmotivation	Intrinsische Arbeitsmotivation	Kognitive Beanspruchung	Emotionale Beanspruchung	Arbeitszufriedenheit
Aufgabenmerkmale					
Autonomie - Planung		++		--	++
Autonomie - Entscheidung		++		--	+
Autonomie - Methode		+	--	--	+
Aufgabenvielfalt	+	++			++
Wichtigkeit		++		-	
Ganzheitlichkeit					
Rückmeldung durch Tätigkeit					
Wissensmerkmale					
Komplexität		-			
Informationsverarbeitung		++			++
Problemlösen		++			++
Anforderungsvielfalt		++	-		++
Spezialisierung	+				
Soziale Merkmale					
Soz. Unterstützung	+				++
Init. Interdependenz					+
Rezip. Interdependenz				+	
Interaktion Außerhalb der Org.					
Rückmeldung Andere					
Kontextuelle Merkmale					
Ergonomie		+	-		+
Physische Anforderungen					
Arbeitsbedingungen					
Technikgebrauch					

+/- Die Korrelation ist auf dem Niveau von .05 (2-seitig) signifikant.

++/- Die Korrelation ist auf dem Niveau von .01 (2-seitig) signifikant.

3. Schritt – Nutzung der Entscheidungsinhalte durch das KI-System





Dominik Bentler
Universität Bielefeld
Arbeits- und Organisationspsychologie
dominik.bentler@uni-bielefeld.de
0521 – 106 4510