

Generation

09.10.2024 - 10:01 Uhr

NEUE GENERATION-MARKTSTUDIE: SO ERLEBEN MITTLERE UND ÄLTERE ARBEITNEHMER KÜNSTLICHE INTELLIGENZ AM ARBEITSPLATZ

Washington (ots/PRNewswire) -

- Arbeitgeber in den USA und in Europa prognostizieren für die nächsten 12 Monate einen starken Rückgang (22 % bis 64 %) bei der Einstellung von Mitarbeitern für Einstiegs- und mittlere Positionen
- 15 % der Arbeitnehmer ab 45 Jahren in den USA und Europa geben an, KI bei der Arbeit zu nutzen – sie sind weitgehend Autodidakten, nutzen sie häufig und sehen Vorteile
- Arbeitgeber verpassen die Chance, von der Kombination aus erfahrenen Arbeitnehmern und KI-Tools zu profitieren

Neue Daten von [Generation](#), der globalen Non-Profit-Organisation für den Arbeitsmarkt, enthüllen Trends beim Anwenden und Erleben von KI am Arbeitsplatz aus Sicht von Arbeitnehmern im mittleren Berufsleben.

Der Bericht [Age-Proofing AI: Enabling an intergenerational workforce to benefit from AI](#), wurde mit Unterstützung von Google.org und [The SCAN Foundation](#) erstellt. Generation beauftragte YouGov mit der Durchführung einer Forschungsstudie in Frankreich, Großbritannien, Irland, Spanien und den USA. Der Survey erfasste Antworten von 2.610 Arbeitnehmern über 45 Jahren, die auf Einstiegs- und mittlerer Ebene tätig sind, und 1.488 Arbeitgebern. Untersucht wurden die Herausforderungen und Chancen, mit denen sich Arbeitnehmer im mittleren und höheren Alter konfrontiert sehen, wenn es darum geht, den Aufstieg der KI am Arbeitsplatz zu bewältigen.

Bei rückläufigen Einstellungszahlen bleibt Voreingenommenheit in Bezug auf das Alter weit verbreitet

Arbeitgeber in den USA und in Europa sagen einen starken Rückgang bei der Einstellung von Mitarbeitern für untere und mittlere Positionen voraus, der in den nächsten 12 Monaten zwischen 22 % und 64 % liegen dürfte. Diese Verschärfung der Einstellungsbedingungen kann sich nachteilig auf Bewerber im mittleren Berufsleben und ältere Bewerber auswirken.

Frühere Untersuchungen in den Jahren [2021](#) und [2023](#) haben gezeigt, dass Arbeitgeber durchweg jüngere Bewerber bevorzugen, obwohl 89 % der Arbeitgeber der Meinung sind, dass Arbeitnehmer in der mittleren Laufbahn und ältere Arbeitnehmer genauso gut, wenn nicht sogar besser als ihre jüngeren Kollegen sind.

Die neue Umfrage ergab, dass diese Altersdiskriminierung bei Stellen, die mit KI arbeiten, noch stärker ausgeprägt ist und Arbeitgeber jüngere Bewerber bevorzugen. In den USA ziehen 90 % der Personalverantwortlichen Bewerber unter 35 Jahren für KI-bezogene Positionen in Betracht, während es bei den über 60-Jährigen nur 32 % sind. In Europa war die Diskrepanz fast genauso groß: 33 % zogen eher ältere Bewerber in Betracht, 86 % eher die jüngere Gruppe.

Die geringe Nutzung von KI durch mittlere und ältere Arbeitnehmer verdeckt die Möglichkeiten

Von den befragten Arbeitnehmern geben 15 % der über 45-Jährigen an, generative KI-Tools bei der Arbeit einzusetzen. Die Mehrheit derjenigen, die KI-Tools verwenden, sind autodidaktische „Power-User“, die sie mehrmals pro Woche, wenn nicht sogar täglich, für eine Reihe von Tätigkeiten einsetzen. Sie berichten von positiven Auswirkungen auf ihre Arbeit – mehr als die Hälfte sieht Verbesserungen bei Qualität, Produktivität und Entscheidungsfindung. Ein erheblicher Prozentsatz erklärt, dass KI die Arbeit angenehmer macht: 35 % der US-amerikanischen und 58 % der europäischen Arbeitnehmer geben an, dass KI-Tools ihre Arbeitszufriedenheit erhöhen.

Das Wachstumspotenzial könnte jedoch aufgrund der geringen Nutzung unterschätzt werden. Ältere Arbeitnehmer sind möglicherweise nicht mehr so stark auf KI angewiesen, um Erfahrungslücken zu schließen. Aber ihre Erfahrung und ihr Urteilsvermögen können sie in die Lage versetzen, bessere Prompts zu schreiben und die Ergebnisse besser zu interpretieren.

Arbeitgeber erforschen noch, welche Unterstützung am effektivsten ist, um die Vorteile der KI zu nutzen

Fast die Hälfte der Personalverantwortlichen in den USA (47 %) und 29 % der europäischen Arbeitgeber haben damit begonnen, ihren Mitarbeitern KI-Tools zur Verfügung zu stellen, und viele weitere planen, diese in den nächsten 12 Monaten einzuführen. Über 90 % bieten irgendeine Form von Schulungsunterstützung für Arbeitnehmer an, die KI einsetzen. Diese Unterstützung erfolgt in unterschiedlicher Form: Nur etwa 50 % geben an, dass sie formelle Schulungen anbieten, viele stellen jedoch Selbstlernangebote oder andere Ressourcen zur Verfügung.

Aber die Arbeitgeber müssen noch herauszufinden, welche Art von Unterstützung am wirksamsten ist, und diese Lücke für ihre Mitarbeiter zu schließen. In unserer Umfrage war das Interesse der Arbeitnehmer an KI gemischt. Unter den Arbeitnehmern über 45 Jahren, die derzeit keine KI-Tools nutzen, bekundeten 24 % in den USA und 36 % in Europa ihr Interesse daran, deren Nutzung zu erlernen. Ein weiteres Viertel war neutral oder unsicher, und fast ein Drittel der Nichtnutzer in den USA und 17 % in Europa erklärten, sie seien überhaupt nicht an KI interessiert. Diese Ambivalenz deckt sich mit der [jüngsten Marktstudie](#), die ergab, dass bei erfahrenen Arbeitnehmern noch Unklarheit darüber herrscht, wie KI in ihre Arbeit eingefügt werden kann.

Die Lücke macht deutlich, dass die Arbeitgeber die Erfahrung von Arbeitnehmern in der Mitte ihrer beruflichen Laufbahn und älterer Arbeitnehmer mit den erforderlichen Fähigkeiten kombinieren müssen, um das volle Potenzial der KI auszuschöpfen. Dazu müssen

sie Anwendungsfälle finden, die die KI in bestimmte Rollen und Erfahrungsstufen integrieren.

Den vollständigen Bericht können Sie [hier](#) lesen.

Dr. Mona Mourshed, Gründerin und Global CEO von Generation, kommentiert:

„KI hat zwar das Potenzial, Arbeitsaufgaben und -rollen dramatisch zu verändern, aber sie wird die größte Veränderung bewirken, wenn sie mit menschlichem Know-how kombiniert wird. Diese Daten unterstreichen, wie wichtig es ist, den Kampf gegen Altersdiskriminierung fortzusetzen, und sie zeigen uns, dass wir am KI-Arbeitsplatz einen differenzierteren Blick darauf werfen müssen, wie wir die einzigartigen Vorteile nutzen können, die Arbeitnehmer unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Erfahrung mitbringen.“

Anika Heavener, Vizepräsidentin für Innovation und Investitionen bei der SCAN Foundation, einer unabhängigen gemeinnützigen Organisation, die mutige und chancengerechte Veränderungen in der Art und Weise anregt, wie ältere Menschen zu Hause und in der Gesellschaft altern:

„Diese Studie macht überdeutlich, dass KI die Arbeit, wie wir sie kennen, bereits verändert. Zugleich hat die Implementierung von KI jedoch das Potenzial, die Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz zu verschärfen. Ältere Arbeitnehmer verfügen über einzigartige Fähigkeiten und Erfahrungen, und die Arbeitgeber müssen ihnen die Schulung und Unterstützung bieten, die sie benötigen, um die Vorteile der KI zu nutzen und die Technologie erfolgreich in ihren Arbeitsalltag zu integrieren.“

View original content: <https://www.prnewswire.com/news-releases/neue-generation-marktstudie-so-erleben-mittlere-und-ältere-arbeitnehmer-kunstliche-intelligenz-am-arbeitsplatz-302269072.html>

Pressekontakt:

Lizzy Batchelor,
07818509655,
Generation@wearesevenhills.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100086143/100924121> abgerufen werden.