

Gerd Geyer

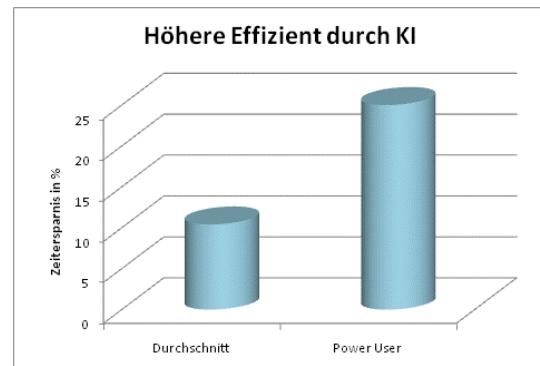
Künstliche Intelligenz ist ein HR-Thema geworden!

Wer heute als HR-Executive über die Zukunft von Arbeit, Kultur und Organisation nachdenkt, kommt an KI nicht mehr vorbei. Es geht dabei weniger um Technik, sondern um die Frage, wie Menschen in einer zunehmend von KI durchzogenen Arbeitswelt lernen, arbeiten und gesund bleiben können.

KI verschiebt bereits jetzt still, aber tiefgreifend Rollenbilder in Unternehmen. Erste Analysen zeigen, dass Mitarbeitende, die KI intensiv nutzen, jene Kolleginnen und Kollegen ersetzen können, die das nicht tun, weil sie ein deutlich breiteres Aufgabenspektrum souverän abdecken. Die KI User fühlen sich unabhängiger, verantworten mehr Themen und agieren selbstverständlicher in komplexen Entscheidungssituationen. Für HR bedeutet das: Kompetenzmodelle, Laufbahnen und Grundannahmen darüber, was „gute Leistung“ ausmacht, geraten in Bewegung. Wenn die produktivsten fünf Prozent der Mitarbeitenden KI um ein Vielfaches intensiver nutzen als der Median und damit ihren Output massiv steigern, stellt sich die Frage, wie Leistung, Fairness und Entwicklung in dieser neuen Realität definiert werden.

Gleichzeitig zeigt sich das Potenzial von KI sehr konkret im Arbeitsalltag. In einer aktuellen Auswertung (Quelle: <https://openai.com/index/the-state-of-enterprise-ai-2025-report/>) berichten rund 75 Prozent der Mitarbeitenden, dass KI ihre Geschwindigkeit oder Qualität verbessert, und ebenso viele, dass sie Aufgaben bewältigen, die zuvor fachlich oder organisatorisch nicht möglich waren. Geschäftskunden von ChatGPT sparen im Durchschnitt 40 bis 60 Minuten pro Tag, Power-User deutlich darüber hinaus. Das sind keine abstrakten Effizienzgewinne, sondern handfeste Freiräume für Kundenkontakt, Führung, Reflexion und Lernen – sofern Organisationen diese Zeit nicht sofort wieder mit zusätzlicher Last auffüllen.

Wie Harvard Business Review in seiner neuesten Ausgabe berichtet, verändern sich mit der Verbreitung von KI aber auch die feinen Linien zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit. Wenn es normal wird, „noch schnell“ eine Anfrage an einen KI-Agenten zu geben und das Ergebnis später zu Hause zu sichern, lösen sich Grenzen weiter auf. Die Möglichkeit, parallel mehrere KI-Agenten zu beauftragen, unterstützt zwar eine subjektiv hohe Produktivität, verstärkt aber auch das Gefühl, ständig viele Bälle in der Luft halten zu müssen. Ab wann das oft als gewinnbringend und spannend empfundene „Herum-experimentieren“ mit der KI zur einer klaren Zusatzbelastung wird, ist für Führungskräfte schwer einzuschätzen.



Das ist eine zentrale Frage gesunder Organisationsentwicklung: Wie definieren wir Aufgaben- und Verantwortungszuschnitte, Arbeitszeit- und Ruhezeit-Regeln und Leitplanken für die sinnvolle

Nutzung von KI, bevor sich belastende Praktiken verfestigen? HR ist hier die Instanz, die psychische Gesundheit, Sustainable Performance und eine Kultur des Miteinanders in den Mittelpunkt rückt. (Quelle: <https://hbr.org/2026/02/ai-doesnt-reduce-work-it-intensifies-it>)

Hinzu kommt eine Dimension, die viele überrascht: Menschen nutzen KI längst als Gegenüber in emotionalen und existenziellen Fragen. In einer großen Auswertung von Millionen Copilot-Konversationen dominieren Themen wie Gesundheit, Wohlbefinden, Sinnsuche und Beziehungen, insbesondere in nächtlichen Chats. KI wird weniger als Suchmaschine, sondern zunehmend als Quelle von Orientierung und „Gesprächspartner“ erlebt. Für HR eröffnet das neue Räume für Coaching, Self-Service-Unterstützung und niedrigschwellige Beratung – und zugleich die Pflicht, ethische Leitlinien, Transparenz und klare Grenzen im Umgang mit sensiblen Themen zu definieren. (Quelle: <https://microsoft.ai/news/its-about-time-the-copilot-usage-report-2025/>)

All dies zeigt: Die Frage ist nicht, ob KI in Ihre Organisation kommt, sondern wie bewusst Sie als HR-Führungschaft diesen Übergang gestalten. Wer jetzt experimentiert, Sprachregelungen findet, Kompetenzprofile aktualisiert und mit Führungskräften über Rollen, Verantwortung und Gesundheit in der KI-gestützten Organisation spricht, schafft Orientierung in einer Zeit hoher Unsicherheit.

Unter unseren Trigon-Kunden ist die Bandbreite in Bezug auf die KI Nutzung in ihrer Organisation derzeit sehr groß: Von aktiv strategisch planend über individuelle Experimente bis hin zu vornehmer Zurückhaltung. Wer aber wartet, überlässt die Gestaltung des neuen Arbeitsalltags der Summe individueller Gewohnheiten und kurzfristiger Effizienzerwägungen. Gerade weil es bei KI im Kern um Menschen, Beziehungen und Kultur geht, ist dieses Thema heute ein zentrales Feld strategischer Personalarbeit – nicht irgendwann, sondern jetzt.

Wie ist dieser Artikel entstanden? Ich habe die 3 Quellen von perplexity zusammenfassen lassen und anschließend selbst gelesen (Skeptiker, der ich bin). Die Zusammenfassungen habe ich als Input für diesen Artikel ebenfalls an perplexity gegeben und anschließend ca. 10% des Outputs manuell korrigiert.

Angebote dazu:

Mai 2026: [KI wirksam implementieren mit Anna Treischl und Lydia Muck](#)

Oktober 2026: [OE Professionell 2026/2027 mit Marika Borsetto](#)