

Paradoxe Anreizwirkungen von (in)transparentem algorithmischem Management

Was passiert, wenn KI Arbeitnehmer*innen beurteilt?

Digifonds

Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0 der AK Wien



AK

WIEN

AK
www.akstmk.at



OGB
Steiermark

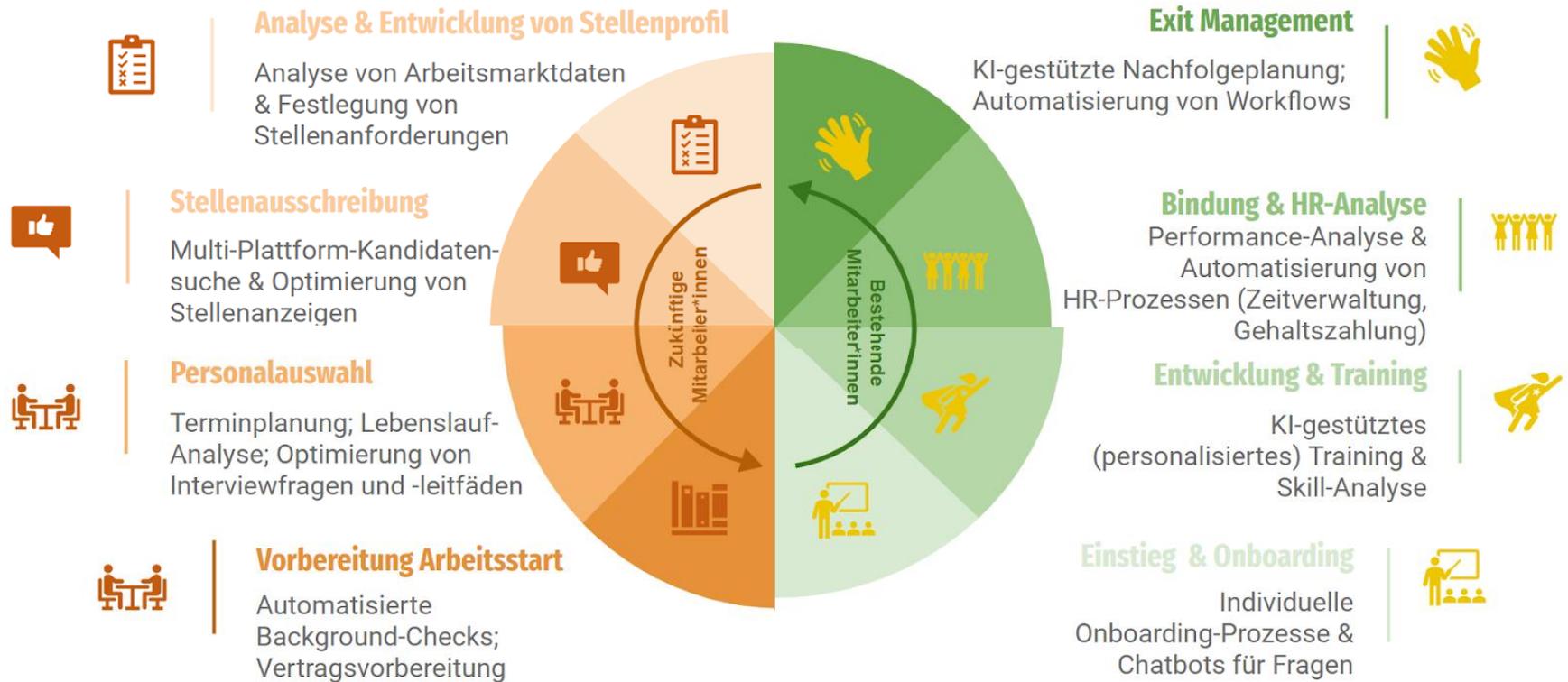
Algorithmisches Management

– die Zukunft des HRM?

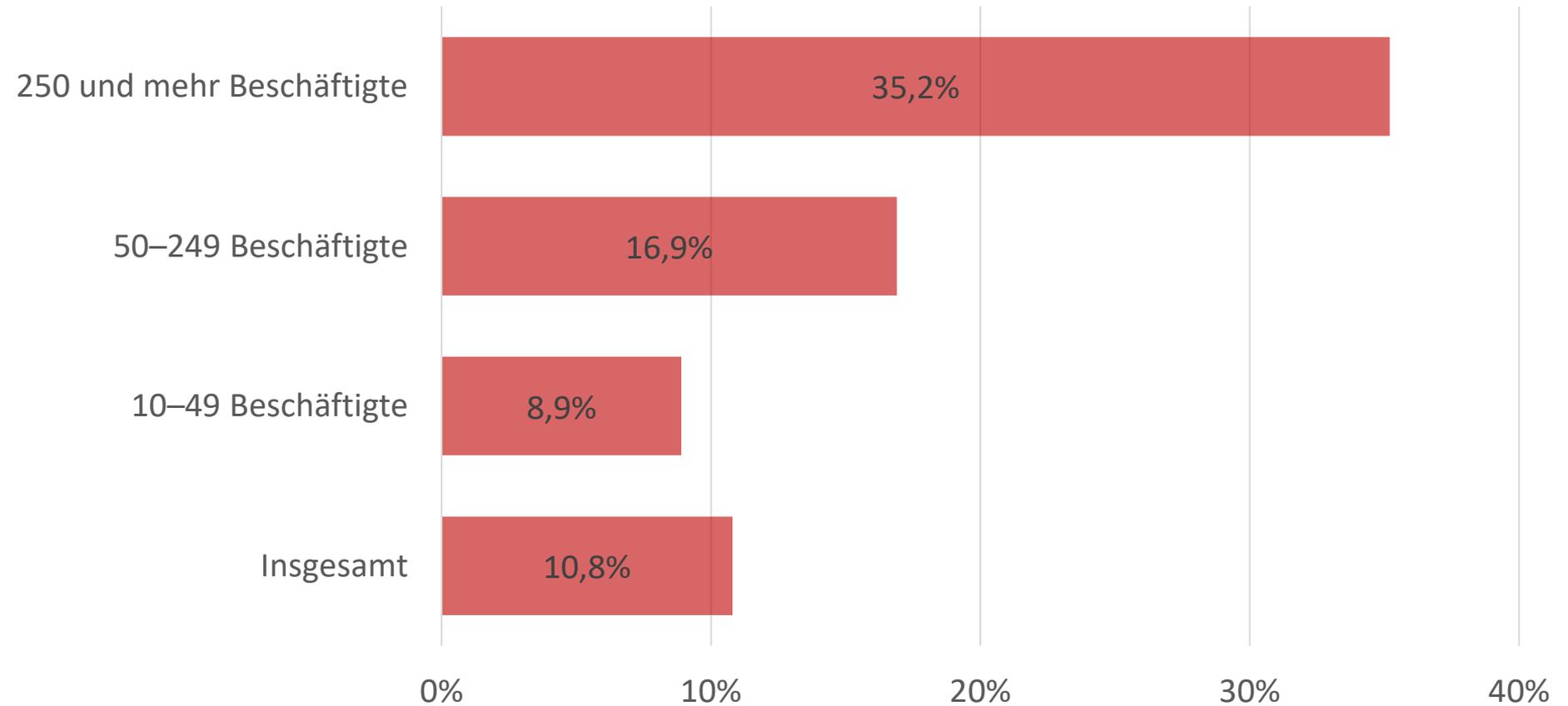
Algorithmisches Management ...

- ist die Nutzung von Algorithmen für Personal-Entscheidungen oder Tätigkeiten (Dries et al., 2023; Meijernik et al., 2021)
- kann in unterschiedlichsten Phasen des „Employee Life Cycle“ eingesetzt werden (Gladka et al., 2022)

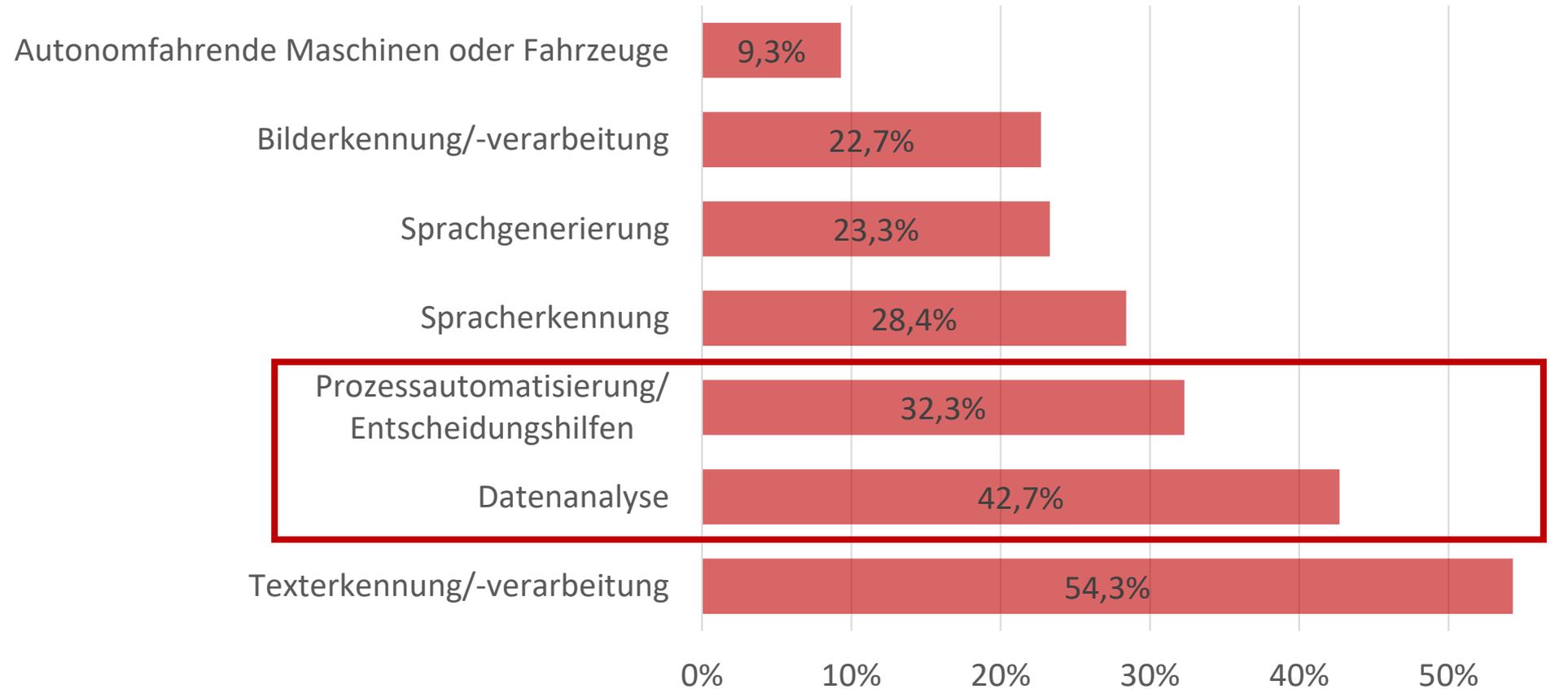
Einsatzmöglichkeiten



KI-Einsatz in österreichischen Unternehmen (Statistik Austria, 2023)



KI-Einsatz in österreichischen Unternehmen (Statistik Austria, 2023)



Algorithmisches Management – Was wissen wir bereits? Und was noch nicht?

Fokus in der Forschung liegt auf ...

- Akzeptanz von
algorithmischen
Entscheider*innen
(Kanning et al., 2019)
- Vertrauen in
Algorithmen
(Glikson & Woolley, 2020)
- Wahrgenommene
Fairness (Kaibel et al., 2019)

Anreizwirkung von Algorithmen →
Verhaltensanpassung ist
weitgehend unerforscht (Greasly & Thomas, 2020)

*Wie beeinflussen Algorithmen (und deren Anreizwirkung) das Verhalten von Mitarbeitenden?
Und welche Rolle spielt dabei die Transparenz des Algorithmus?*

Projekttablauf

Oktober -
Dezember 2023



Vorbereitung

- Literaturrecherche
- Interessenserhebung mit Betriebsrät*innen



Experiment

- Online Experiment mit Personalbeurteilungsaufgaben

Jänner – März
2024

April – Juni
2024



Interviews

- Qualitative Interviews mit HR-Praktiker*innen aus Österreich



Workshops

- Betriebsrät*innen
- HR-Praktiker*innen

Juni 2024

Experiment



Experiment



Auswahl

- Personalauswahl



Genauigkeit

- Arbeitssicherheit



Kreativität

- Employer Branding

Leistung wurde von
Algorithmus nach
unterschiedlichen
Kriterien bewertet

Variierende
Transparenz-Level

3 Runden

Aufgabe 1: Personalauswahl

Der erste Auftrag betrifft eine Personalentscheidung. Ihre Aufgabe ist es, die Stelle einer SachbearbeiterIn mit einer/einem von drei BewerberInnen zu besetzen. Im Folgenden erhalten Sie Informationen zu den BewerberInnen: vorherige Dienstverhältnisse, frühest möglicher Dienstantritt, Ergebnis einer Arbeitsaufgabe, die die BewerberInnen durchgeführt haben. Bitte, wählen Sie eine/einen BewerberIn aus.

- **Bewerbung A:** längste Arbeitsbeziehung 3 Jahre, in den letzten 10 Jahren viermal den Arbeitgeber gewechselt, Arbeitsaufgabe 90% der erreichbaren Punkte, frühestmöglicher Dienstantritt sofort
- **Bewerbung B:** längste Arbeitsbeziehung 5 Jahre, in den letzten 10 Jahren zweimal den Arbeitgeber gewechselt, Arbeitsaufgabe 100% der erreichbaren Punkte, frühestmöglicher Dienstantritt in 4 Wochen
- **Bewerbung C:** längste Arbeitsbeziehung 7 Jahre, in den letzten 10 Jahren einmal den Arbeitgeber gewechselt, Arbeitsaufgabe 80% der erreichbaren Punkte, frühestmöglicher Dienstantritt in 3 Monaten

Kriterien:
Time to hire
Performance
Commitment



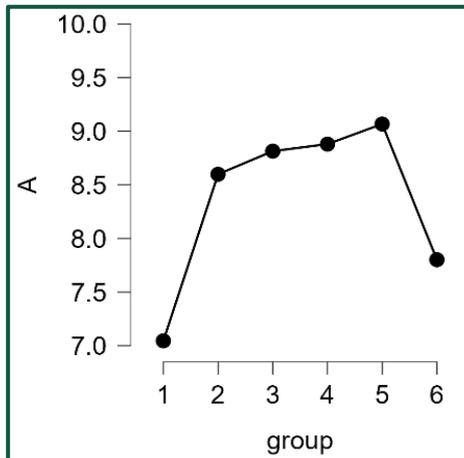
- ✘ Verantwortung „ausgelagert“
- ✘ Kann KI Soft Skills bewerten? „Persönliche Faktoren“?
- ✘ Nachvollziehbarkeit
- ✘ Datenschutz
- ✘ Bewerber*innen-Akzeptanz?

„Es könnte auch sein, dass der Algorithmus etwas nicht gewusst hat. Weil der Algorithmus sagt, okay, morgen muss jemand anfangen und das ist Person A, aber du hast die Person gesehen und gemerkt, da ist eine unangenehme Person, die wollen wir auch morgen nicht haben.“



Aufgabe 1: Auswahlentscheidung

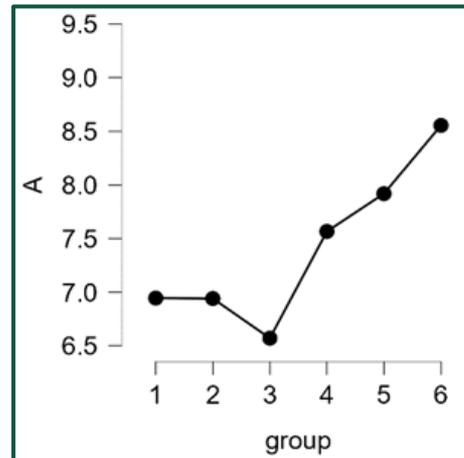
Runde 1



Kriterium & Gewicht:

Time to hire: 0.1
Performance: **0.7**
Commitment: **0.2**

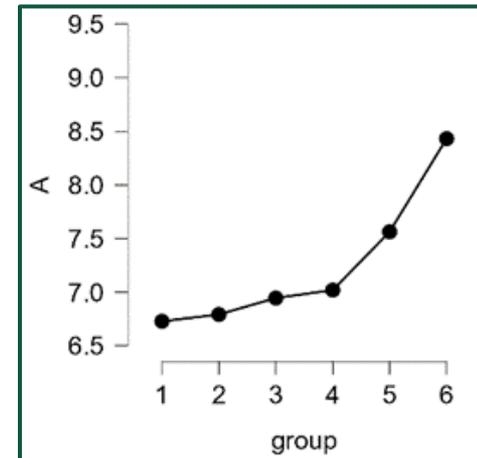
Runde 2



Kriterium & Gewicht:

Time to hire: 0.1
Performance: 0.2
Commitment: **0.7**

Runde 3

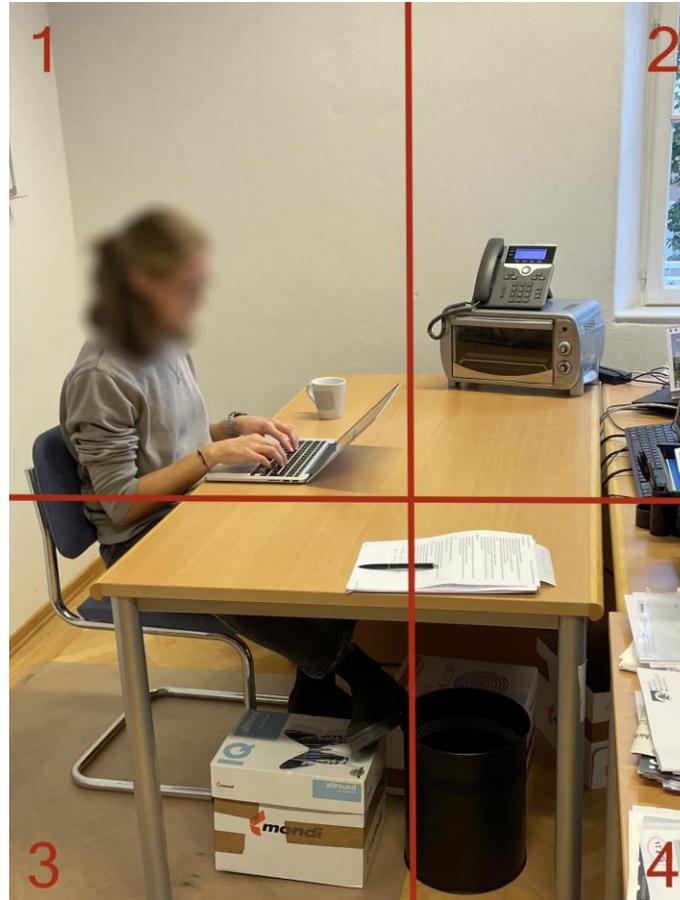


Kriterium & Gewicht:

Time to hire: 0.1
Performance: 0.2
Commitment: **0.7**

Aufgabe 2: Arbeitssicherheit

Bitte betrachten Sie das folgende Bild eines Arbeitsplatzes. Geben Sie für jeden einzelnen der vier Quadranten des Bildes an, wie viele Abweichungen Sie von der Liste der Anforderungen an sichere Arbeitsplätze erkennen. Bitte tragen Sie für jeden Quadranten die Anzahl der Abweichungen von der Liste als Zahl ein.



Kriterien:
Correctness visual
Speed visual
Correctness verbal

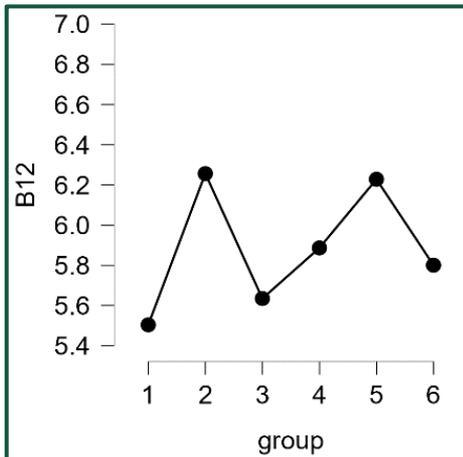
- ✘ Datenschutz
- ✘ Fehleranfälligkeit
- ✓ Absicherung gegen eigene Fehler
- ✓ Sicherheitsrelevantes Thema
- ✓ Effizienz / Zeitersparnis

„Gerade bei so sicherheitsrelevanten Dingen, wäre es für mich persönlich absolut in Ordnung, wenn jemand darüber schaut, weil dann sicher ich mich selber ja auch nochmal ab, weil es kann ja ein Fehler passieren, und ein System hat ja nur Richtig oder Falsch und fährt drüber, und zack, sieht irgendetwas, also da war es für mich absolut in Ordnung, sogar Unterstützung.“



Aufgabe 2: Aufmerksamkeit

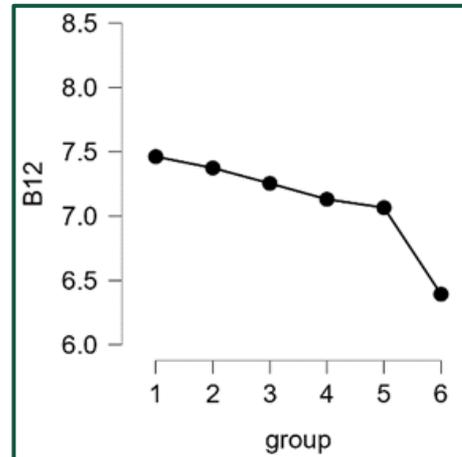
Runde 1



Kriterium & Gewicht:

Correctness visual: 0.7
Speed visual: 0.1
Correctness verbal: 0.2

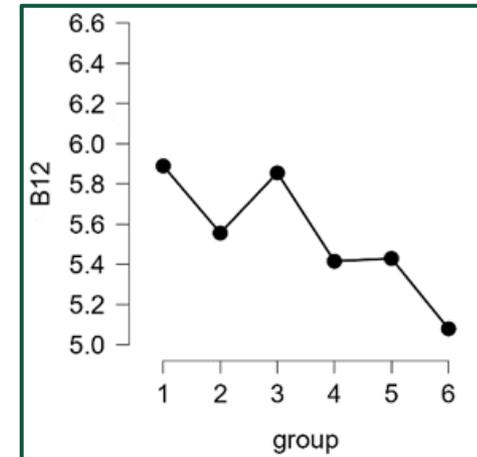
Runde 2



Kriterium & Gewicht:

Correctness visual: **0.1**
Speed visual: **0.7**
Correctness verbal: 0.2

Runde 3



Kriterium & Gewicht:

Correctness visual: **0.7**
Speed visual: **0.1**
Correctness verbal: 0.2

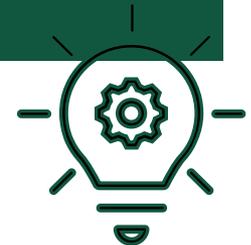
Task 3: Creative Task

Der dritte Auftrag betrifft das Employer Branding. Ihre Aufgabe ist es, Slogans zu kreieren, die ein Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt positionieren.

Wir sind die Alt Versicherungs-GmbH und bieten seit 1842 Versicherungen für alle Lebenslagen an. Als Traditionsunternehmen sind wir stolz auf unsere lange Geschichte. Wir bieten unseren MitarbeiterInnen einen sicheren Arbeitsplatz, ein abwechslungsreiches Aufgabengebiet, individuelle Karriereförderung, Weiterbildungsmöglichkeiten und ein familienfreundliches Umfeld. Unsere MitarbeiterInnen bleiben uns meist viele Jahre lang treu.

Kriterien:

Number of slogans
Creativity



- ✘ Messbarkeit von Kreativität?
- ✘ Kann KI Menschen emotional erreichen?
- ✓ KI-Erfahrungspool
- ✓ Akzeptanz als Unterstützer

„Also die wirtschaftliche Dimension finde ich schon interessant, dass es KI-Feedback gibt, weil es natürlich einen anderen Referenzrahmen hat.

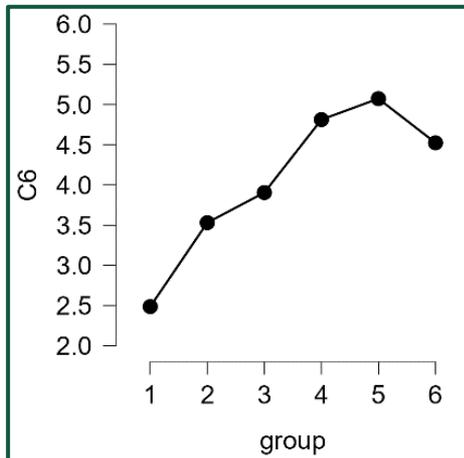
Wenn ich mir jetzt einen Slogan ausdenke, in einer Zeit, dann hat die KI einfach schon einen ganz anderen Erfahrungspool, mit dem sie meine Slogans vergleichen kann.

Auf der anderen Seite ist die Kreativität natürlich ein menschlicher Faktor, wo ich mir dann wieder [schwer] tu, dass die KI Menschen so emotional erreichen kann mit Slogans.“



Aufgabe 3: Kreativität

Runde 1

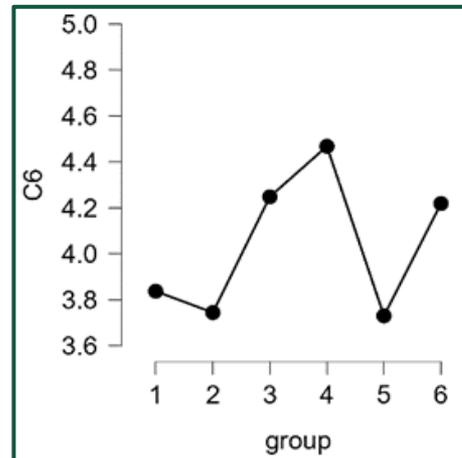


Kriterium & Gewicht:

Number of slogans: 0.7

Creativity: 0.3

Runde 2

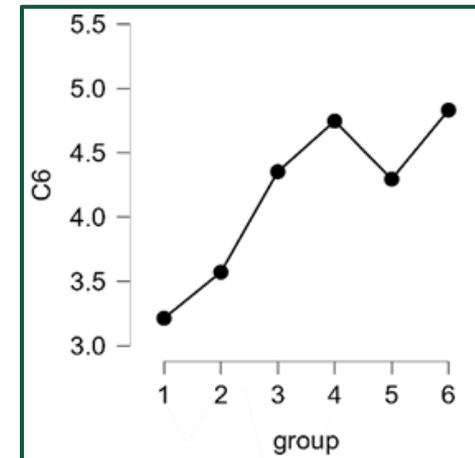


Kriterium & Gewicht:

Number of slogans: **0.3**

Creativity: **0.7**

Runde 3



Kriterium & Gewicht:

Number of slogans: 0.7

Creativity: 0.3

Zusammenfassung

Experiment weist auf starke Anreizwirkung von Algorithmen hin → Personen verändern ihr Leistungsverhalten

Abhängig von der Transparenz des Algorithmus

Einfluss von Transparenz ist abhängig von Aufgabe

Diskrepanz: Verhaltensanpassung vs. Akzeptanz

DANKE

