

focus50talk, Mitgliederversammlung focus50plus

KI & Psyche: Revolution oder Risiko?

Wie künstliche Intelligenz unsere Gesundheit beeinflusst.

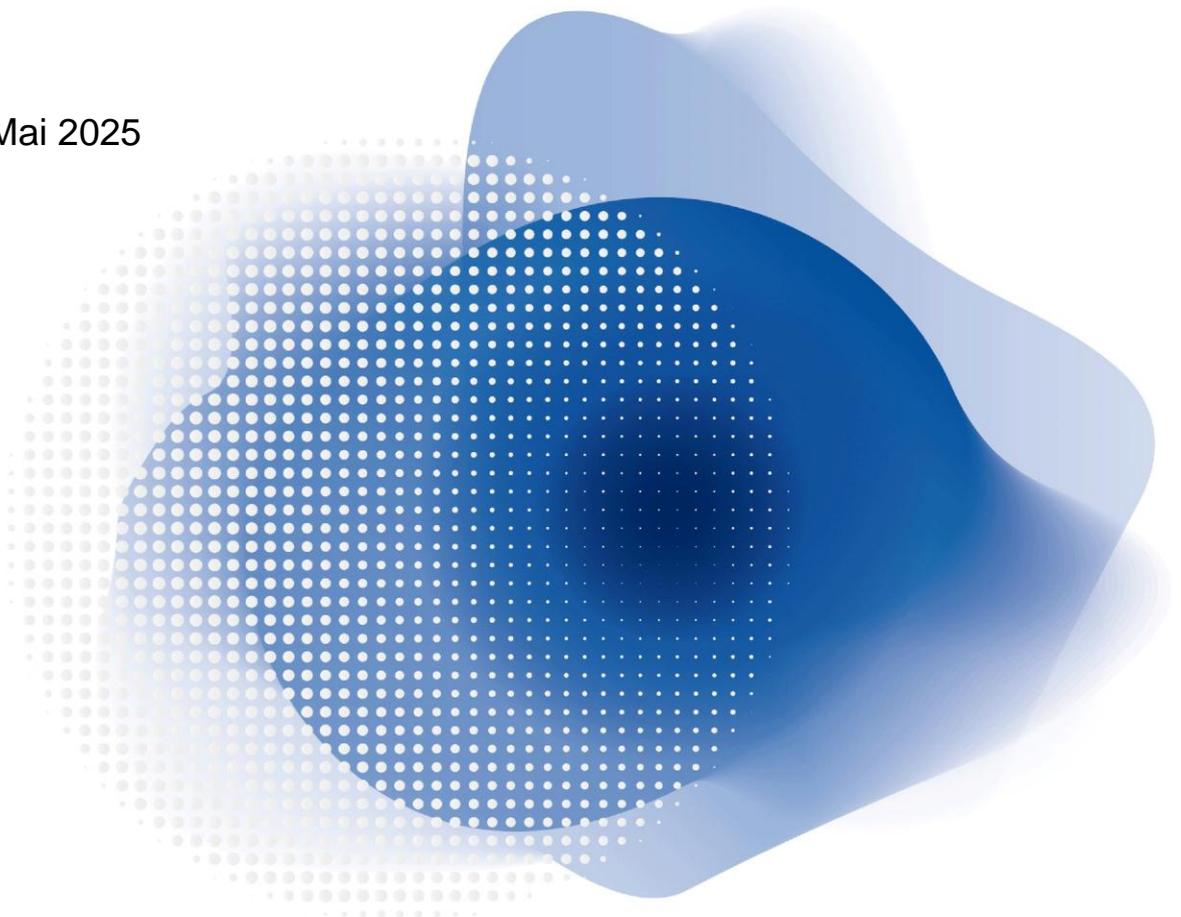
Podiumsgäste:

Prof. Dr. Anne Rosken (Universität St. Gallen), Moderation

Dr. Alain Gut (digitalswitzerland)

Anita Blum (Gesundheitsförderung Schweiz)

Zürich, 7. Mai 2025



**Vernetzt.
Integriert.
Erfolgreich.**

**Connectés.
Intégrés.
Performants.**

**Connessi.
Integrati.
Vincenti.**

1. Einführung & Nutzung von Künstlicher Intelligenz

Rosken: Künstliche Intelligenz (KI) oder auch übersetzt Artificial Intelligence ist eines der meist „gehypten“ Themen der Gegenwart. Dabei werden sowohl Vorteile als auch Nachteile, sogar Ängste diskutiert. Zum einen bringt KI ungeahnte Möglichkeiten, Erfindungen, mehr Effizienz, Zeitersparnis, Blick für das Wesentliche etc. hervor. Zum anderen wird vermutet, dass der Mensch in den Hintergrund rückt, seine Ressource verblasst oder gar unnützlich wird. Dabei ist KI nicht unbedingt etwas Neues. Die Anfänge liegen in den 1950er Jahren.

Einige Experten sprechen bereits vom Ende des Hypes. Generative KI kann die menschliche Intelligenz ergänzen und Unternehmen und Einzelpersonen dabei helfen, ein neues Produktivitätsniveau oder Endergebnis zu erreichen.

Was genau ist Künstliche Intelligenz, welche Formen gibt es und warum steht das Thema derzeit so im Zentrum?

Gut: Künstliche Intelligenz oder KI ist eine Technologie, die es Computern und Maschinen ermöglicht, menschliche Intelligenz und Problemlösungsfähigkeiten zu simulieren. KI umfasst maschinelles Lernen und Deep Learning. In diesen Disziplinen geht es um die Entwicklung von KI-Algorithmen, die den Entscheidungsprozessen des menschlichen Gehirns nachempfunden sind. Sie können aus den verfügbaren Daten „lernen“ und im Laufe der Zeit immer genauere Klassifizierungen oder Vorhersagen treffen.

Blum: KI kann im Bereich der Gesundheitsförderung helfen, Belastungen zu reduzieren und Ressourcen zu stärken, individuelle Gesundheitsdaten zu analysieren und mögliche Präventionsinterventionen aufzuzeigen (deep learning). Gleichzeitig verändert sie die Arbeitswelt rasant; neue Chancen & neue Herausforderungen.

Wie schätzen sie die allgemeine Nutzung von KI ein?

Gut: Ich mache mir weniger Sorgen um neue Technologien. Leider ist es bei jedem neuen Trend immer so, dass man primär die Risiken sieht und Arbeitsplätze in Gefahr sein sollen. Bisher war aber immer das Gegenteil der Fall. Man muss lernen, Technologien als Hilfsmittel zu sehen und wie man mit diesen neuen Werkzeugen umgeht und vor allem deren Chancen nutzen. Dann entstehen beispielsweise auch neue Berufe und deshalb sehe ich das grösste Risiko in unserem nicht sehr flexiblen und föderalistischen Bildungssystem. Wir müssen hier flexibel neue Themen einbringen können und dürfen uns nicht auf den Lorbeeren unseres «besten» dualen Bildungssystems ausruhen.

Blum: Historische Parallelen; Die Nutzung von KI stellt einen disruptiven Wandel dar. Ähnlich wie frühere Meilensteine; der Buchdruck (Johann Gutenberg, 1450), die industrielle Revolution oder das Internet, das globale Vernetzung ermöglichte. In allen Fällen begannen Early Adopters mit der Nutzung, bevor die «Erfindungen» in die «breite Anwendung» übergingen. KI verändert Arbeitsabläufe, Entscheidungsprozesse und sogar Führungskulturen. Solche Umbrüche lösen Verunsicherungen aus – ein typisches psychologisches Reaktionsmuster bei Kontrollverlust oder Unklarheit über die eigene Rolle. Aus Sicht der Arbeitspsychologie ist es entscheidend, diese Transformation begleitend zu gestalten. So kann aus Disruption konstruktiver Fortschritt werden.

2. Regulierung & Arbeitsgesetz

Rosken: In der öffentlichen Diskussion spielt das Thema gesetzliche Regelung, Ethik und Arbeitsgesetz eine bedeutende Rolle. Nicht erst seit dem AI Act der Europäischen Kommission.

Das KI-Gesetz ist eine europäische Verordnung über künstliche Intelligenz (KI) – die erste umfassende Verordnung über KI weltweit. Es teilt die Anwendungen von KI in drei Risikokategorien ein. „Erstens werden Anwendungen und Systeme verboten, die ein inakzeptables Risiko darstellen, wie z. B. ein staatlich betriebenes Social Scoring, wie es in China eingesetzt wird. Zweitens unterliegen Anwendungen mit hohem Risiko, wie z. B. ein Tool zum Scannen von Lebensläufen, das eine Rangfolge von Bewerbern erstellt, besonderen rechtlichen Anforderungen. Anwendungen, die nicht ausdrücklich verboten oder als risikoreich eingestuft sind, bleiben weitgehend unreguliert.“¹

¹ <https://artificialintelligenceact.eu/de/#:~:text=Was%20ist%20der%20EU%20AI,von%20KI%20drei%20Risikokategorien%20zu.>

Im AI Act geht es u.a. um den sorgsam Umgang mit Daten, die im Rahmen von KI verwendet werden. KI ermöglicht, dass wir uns in unserer Arbeit auf komplexere Aufgaben konzentrieren können, anstelle auf Routineaufgaben. Was bedeutet die neue Gestaltung von Arbeit für die Praxis und welche Auswirkungen müsste diese Transformation auch auf das Arbeitsgesetz haben? Dieses stammt aus den 60er Jahren und fusst somit auf einer anderen Aufgabenverteilung. Zum Beispiel gilt in ihm immer noch der acht bis neun Stunden Tag von Montag bis Freitag. Das ist weit entfernt von einer Jahresarbeitszeitregelung oder anderen dem «Wissensarbeitenden» gerecht werdende Richtlinien. Scheint es da nicht ratsam das Arbeitsgesetz den neuen Entwicklungen anzupassen?

Gut: Es ist sicherlich mit einer weiteren Zunahme neuer Anwendungsbereiche der KI zu rechnen. In der Forschung, beispielsweise in Geowissenschaften, der Chemie oder der Medizin, können bessere Analysen durch KI schneller zu neuen Forschungsergebnissen führen. Die KI-Modelle werden zudem immer effizienter und kleiner und können so bald auch direkt auf persönlichen Geräten ausgeführt werden. In unserem Alltag werden wir uns wahrscheinlich an persönliche Assistenten und Haushaltsroboter und irgendwann an autonom fahrenden Autos gewöhnen müssen. Unsere Arbeit wird sich sicherlich bei Routinearbeiten vereinfachen und wir können uns auf komplexere Aufgaben konzentrieren. Was aus meiner Sicht bei diesen Entwicklungen auch angepasst werden sollte, ist das Arbeitsgesetz. Dieses reflektiert die heutige Arbeitswelt nicht mehr. Ein modernes Arbeitsgesetz ist ein Muss, nicht nur wegen KI!

Blum: Das Arbeitsgesetz hat einige gut begründete «Rahmenbedingungen» zum (Gesundheits-)Schutz der Arbeitnehmenden. Es wird sicherlich einige Anpassungen in Folge KI-Nutzung geben. Im Fokus sollten Themen wie Psychische Belastung, Entgrenzung der Arbeit, Gefahr der Dequalifizierung und Sinnentleerung, Ethik und Datenschutz und Gesundheitsförderung als integraler Bestandteil der Transformation stehen.

3. Unternehmenseinsatz & mentale Gesundheit

Rosken: In welchen Unternehmensbereichen ist der Einsatz von KI für sie sinnvoll? Welche Rolle spielt es im Bereich Human Ressource Management und Leadership oder mentale Gesundheit? Welche Produkte gibt es und wie können Kunden bei der Einführung von Tools begleitet werden?

Gut: Grundsätzlich ist der Einsatz von KI in allen Unternehmensbereichen und Branchen möglich, in denen einfache, repetitive Aufgaben automatisiert, Geschäftsprozesse optimiert oder Erkenntnisse in kürzester Zeit gewonnen werden sollen. Im Bereich Human Ressource Management und Leadership unterstützen wir als IBM unsere Kunden dabei, Personalprozesse so zu verbessern, dass weniger manuelle Aufgaben und mehr sinnvolle Tätigkeiten durchgeführt werden können. Mithilfe von KI, spezifischen Anforderungen im Bereich HR (Onboarding, interne Job-Wechsel, Skills & Learning Management, Ausstellung von Dokumenten) digitalisiert und automatisiert werden. Als Schnittstelle für die Mitarbeitenden setzen wir bei IBM hierfür zudem auf unseren «AskHR» Chatbot, über welchen Fragen gestellt oder HR-Prozesse direkt durchgeführt werden können.

Blum: KI in Form von Chatbots gibt es bereits im Human Ressource Management. Im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement wird bei Gesundheitsförderung Schweiz ein Angebot entwickelt, das mittels einem Chatbot zu unterschiedlichen Fragen Antworten geben kann.

KI spielt auch im Bereich Health and Work eine Rolle und könnte idealerweise genutzt werden, um die Arbeits-, und Leistungsfähigkeit und die Gesunderhaltung der Mitarbeiter zu verbessern. Wie sehen sie diesen Aspekt und gibt es bereits Lösungen dafür?

Gut: Bei der IBM ist es wichtig, einen nachhaltigen positiven Einfluss auf die Welt in Bezug auf die Umwelt, die Gesellschaft und die Geschäftsethik auszuüben. Deshalb fassen wir den Begriff der Nachhaltigkeit immer breiter. Im Bereich «Gesellschaft» spielt das Human Resource Management (HRM) eine wichtige Rolle. Um beispielsweise die Art und Weise der beruflichen Weiterbildung zu revolutionieren, wurde eine KI basierte, personalisierte Lernplattform geschaffen. Sie basiert auf drei Säulen: «Your Learning» ist ein Lernsystem, das, basierend auf den Stellenprofilen der IBM-Mitarbeitenden, personalisierte Lernpfade aufzeigt. Bei der zweiten, «Your Career», erhalten Mitarbeitenden neue Impulse für nächste Entwicklungsschritte innerhalb der IBM. Und mit «Your Guide», wollen wir die Verbreitung von Coaching und Mentoring innerhalb der IBM fördern – ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Blum: KI kann im Arbeitskontext gezielt eingesetzt werden, etwa durch Wearables, die individuelle Stress-, Schlaf- oder Herzfrequenzdaten analysieren und so eine frühzeitige Unterstützung ermöglichen. Virtuelle Assistenten und

KI-Coaching bieten Hilfe, z.B. durch Tipps zu Pausen, Bewegung oder Stressabbau. Auch die Analyse von Arbeitszeiten, Meetings oder E-Mail-Volumen kann helfen, den Arbeitseinsatz und die Arbeitsleistung zu optimieren. Weiter kann KI Routinearbeiten übernehmen, so entsteht Raum für kreative Tätigkeiten. Weiter können Plattformen zur Verfügung gestellt werden auf denen ein Chatbot Informationen zur mentalen Gesundheit geben kann.

Rosken: Die Bedeutung und die Diskussion rund um die mentale Gesundheit haben seit der Corona Pandemie und den nachgelagerten Krisen deutlich an Fahrt aufgenommen. Statistisch gesehen haben sich die diagnostizierten Fälle um ein Vielfaches erhöht. Das zeigen zumindest einige Studien wie der Allianz Mental Health Report. Volkswirtschaftlich gesehen haben solche Erkrankungen insbesondere jene mit begleitendem Arbeitsausfall eine enorm negative Auswirkung auf die Gesamtproduktivität einer Gesellschaft und belasten die Sozialversicherungssysteme sehr. In diesem Zusammenhang sind Prävention und Eigenverantwortung wertvolle Aspekte.

Wie kann KI bei der mentalen Gesundheit unterstützen? Zum Beispiel bei der Prävention, bei der frühzeitigen Erkennung von Stress und Erschöpfung?

KI kann dabei helfen, psychische Belastungen frühzeitig zu erkennen und Gegenmassnahmen vorzuschlagen, bevor es zu einer ernsthaften Erkrankung kommt.

Gut: Es gibt bereits heute diverse Präventionsmöglichkeiten und auch Unterstützungsmöglichkeiten durch Digitale Coaches und Chatbots, personalisierte Empfehlungen mittels Apps, Stresslevel-Monitoring über Wearables, Sprachanalyse und Erkennen von Stimmveränderungen, Analyse von Texten (z.B. E-Mails, Chatverläufe), Vorschlägen von Achtsamkeits- und Entspannungsübungen, Stimmungs-Tracking mit Feedback, Virtuelle Therapeuten oder Therapieunterstützung.

Blum: KI bietet grosse Chancen für die Prävention und frühzeitige Erkennung von mentaler Erschöpfung und Stress. Sie kann durch Analyse von Daten, personalisierte Empfehlungen und Unterstützung in Krisensituationen einen wertvollen Beitrag leisten. Gleichzeitig müssen Datenschutz, ethische Standards und die Integration in bestehende Gesundheitsangebote sorgfältig berücksichtigt werden. Weiter gibt es bereits KI basierte Gadgets, die im Bereich der Früherkennung von Mental Health / Depression eingesetzt werden können. Sie sind jedoch keine Diagnosewerkzeuge, sondern bieten ergänzende Hinweise, die besonders in der Prävention und Früherkennung relevant sein können.

4. Wandel der Arbeit & Umgang mit Ängsten

Rosken: Viele Unternehmenslenker und Mitarbeiter haben Ängste im Umgang mit KI. Das resultiert m.E. u.a. aus der aktuellen öffentlichen Berichterstattung zu diesem brisanten Thema. Was würden sie jenen Personen mit auf den Weg geben, um Widerstände besser zu händeln?

Gut: Es ist nicht nur unser Bildungssystem gefordert, sondern wir alle. Es gilt Strategien zu entwickeln, um relevant zu bleiben. Wir müssen uns auf lebenslanges Lernen einstellen und immer wieder hinterfragen, welche Fähigkeiten und Kompetenzen erforderlich sein werden, da sich Aufgaben, Jobs und Anforderungsprofile laufend verändern. Unternehmen müssen zudem Mitarbeitende aktiv in die Gestaltung der Arbeit mit KI innerhalb ihrer Organisation miteinbeziehen.

Blum: Ängste im Umgang mit KI sind nachvollziehbar – besonders wenn Informationen fehlen oder als bedrohlich wahrgenommen werden. Aus gesundheitspsychologischer Sicht helfen vor allem folgende Strategien:

- Aufklärung; Wer versteht, was KI ist – und was nicht, entwickelt weniger Angst.
- Transparenz; Offenheit über den Einsatz von KI im Unternehmen schafft Vertrauen.
- Partizipation; Wer mitgestalten kann, fühlt sich weniger ausgeliefert.
- Weiterbildung; Neue Kompetenzen stärken das Selbstwirksamkeitserleben.
- Emotionale Akzeptanz; Ängste brauchen Raum – Austausch und offene Gespräche «entlasten».

Organisationen sollten diese Ebenen aktiv angehen. Die psychologische Sicherheit ist eine Grundvoraussetzung, um Wandel gesund und produktiv zu gestalten.

Welche Narrative schüren die Ängste? KI erinnert häufig an Science-Fiction und übermenschliche Kräfte, die jenen in den Hintergrund rücken lassen. Desweiteren werden überbordende Marktpotenziale suggeriert,

bis in die Billionen. Das alles klingt nach übermässigen Erwartungen an dieses „Werkzeug“, wie KI ja häufig genannt wird und nach viel Projektion in eine neu entdeckte Technik, mit der der Mensch überfordert zu sein scheint? Was ist davon zu halten? Und müssen wir wirklich Angst vor KI haben?

Gut: Angst vom KI wird vor allem im Zusammenhang mit Kontrollverlust, Jobverlust und Angst vor der Verbreitung von Fake News begründet. Ob Regulation ein geeignetes Mittel dagegen ist, ist fraglich. Bildung ist auch hier zentral, auch Selbstregulation wird zunehmend wichtig.

Blum: Wir müssen nicht vor KI ans sich Angst haben. Was wir jedoch kritisch hinterfragen sollten, sind die überhöhten Narrative und die Einbindung der Menschen in den Wandel. Hier braucht es Kompetenzen/Bildung, Beteiligung und psychologische Sicherheit, um die Technik nicht als Bedrohung, sondern als gestaltbaren Teil unserer Zukunft zu begreifen. Es ist ein zentrales Ziel, Menschen zu befähigen, kritisch zu denken und selbstverantwortlich zu handeln – Kompetenzen, die gerade in Zeiten technologischer Umbrüche wie der KI essenziell sind. Es geht darum nicht nur Wissen zu vermitteln, sondern psychologische Ressourcen zu stärken; Resilienz, Reflexionsfähigkeit und die Kompetenz zur partizipativen Diskussion. Diese Fähigkeiten ermöglichen es Individuen, sich konstruktiv mit neuen Technologien auseinanderzusetzen, ohne sich ihnen ausgeliefert zu fühlen. Das hat auch eine klare gesundheitspsychologische Relevanz; Wer versteht, was geschieht, kann mit Veränderung besser umgehen und verringert damit stressbedingte Überforderung im (Arbeits-)Alltag.

5. Bildung & Weiterbildung

Rosken: Die Anwendung von KI sowohl im Unternehmen als auch von Einzelpersonen setzt bestimmtes Knowledge und bestimmte Skills voraus. Welches sind aus ihrer Sicht die entscheidenden Parameter, jene den verantwortungsvollen Umgang mit KI in der Anwendung sichern. Viele nutzen die Ergebnisse von KI, z.B. ChatGPT recht unkritisch und glauben, dass System gebe Wahrheiten heraus. Häufig mangelt es an inhaltlich fundierter Prüfung des Outcomes. Das kann u.U. zu verheerenden Folgen führen. Z.B. wenn Diagnosen für Patienten erstellt werden, wenn Fachliteratur oder Studienarbeiten damit erstellt werden. Was bedeutet KI somit für die Arbeitswelt und was sind ihre Empfehlungen für die Nutzung?

Gut: Die Digitalisierung wird immer stärker zur treibenden Kraft für Innovationen in der Wirtschaft und Gesellschaft. Es ist wichtig, dass Unternehmen ihren Mitarbeitenden neue Perspektiven geben und sie auf die sich verändernden Jobs und neue Skills befähigen. Wir müssen auch akzeptieren, dass Computer bei gewissen Fähigkeiten Vorteile gegenüber uns Menschen haben: Maschinelles Lernen, Wissen lokalisieren, Berechnungen, Fakten prüfen, Voreingenommenheit eliminieren, unendliche Kapazität und totales Gedächtnis. Wir Menschen haben jedoch Fähigkeiten, die Computersysteme nie haben werden, wie beispielsweise Moral, Kreativität, Dilemma, Intuition, Träumen, Empathie, gesunder Menschenverstand und kritisches Denken. Diese Fähigkeiten müssen wir unbedingt stärken.

Blum: Hier geht es um Personen 50+. Da wir in der Vergangenheit ohne KI ausgebildet wurden, sehe ich bei den 50+ Personen einen Vorsprung. Fehler/Unklarheiten, die einem die KI aufzeigt, können hinterfragt werden. Ich bin der Überzeugung, dass dieses Know-how der 50+ ein Mehrwert ist.

Ein verantwortungsvoller KI-Umgang erfordert kritisches Denken, Datenkompetenz und ethisches Bewusstsein. Entscheidend sind:

1. KI verstehen – Sie liefert Wahrscheinlichkeiten, keine Wahrheiten.
2. Ergebnisse prüfen – Fachliche Kontrolle ist essenziell.
3. Datenschutz & Ethik – Sensibler Umgang mit Daten.
4. Kompetenz fördern – Schulungen zur sicheren Nutzung.

KI optimiert Arbeitsprozesse, birgt aber auch Risiken. Empfehlung: KI gezielt als unterstützendes Tool nutzen, aber menschliches Fachwissen und ethische Verantwortung immer an erste Stelle setzen.

Wie sollten potenzielle Nutzer auf den Umgang und den Einsatz von KI vorbereitet werden? Insbesondere mit Blick auf technologische Kompetenzen mittels Fort- und Weiterbildung etc.?

Gut: Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern gibt es in der Schweiz bezüglich digitaler Skills noch Aufholbedarf. Aus meiner Sicht reichen weder neue Lehrpläne noch Kampagnen. Eine deutliche Steigerung der digitalen Kompetenzen ist durch Einführung von digitalen Angeboten von Bund und Kantonen möglich (z.B. eGovernment, eHealth, eVoting, eSteuern, eID). Dies beweisen die nordeuropäischen Länder in Perfektion. Ich

träume zudem seit Jahren von einer Plattform des Bundes mit digitalen Weiterbildungs-Angeboten für die gesamte Bevölkerung. In dieser Beziehung genießt insbesondere der Staat das Vertrauen als Anbieter einer solchen Plattform, um die Bevölkerung digital affiner zu machen und für die Zukunft - auch mit KI - zu rüsten.

Blum: Aktuell gibt es viele Angebote und zahlreiche early adopters in der Schweiz konkurrieren um Aufmerksamkeit. Viele suchen Orientierung in diesem neuen Feld. Eine verlässliche Informationsquelle mit Leitplanken und passenden Tools fehlt noch. Wichtig ist der Einbezug von Fachpersonen und Organisationen, die auch Fort- und Weiterbildung über eine Lernplattform mitdenken.

.... Aber auch mit Blick auf die mentale Gesundheit? Wie zahlreiche Studien, z.B. der Allianz Mental Health Report, zeigen, führt die starke Nutzung von digitalen Lösungen u.a. auch zu psychischen Leiden. Was ist davon zu halten und wie kann man die Mitarbeiter und Führungskräfte gut vorbereiten, um Schlimmes zu verhindern?

Gut: Ja, digitale Technologien können belasten, z. B. durch: Ständige Erreichbarkeit und fehlende Erholung, Informationsüberflutung, Kontrollverlust und Überwachungsempfinden, Entmenschlichung und soziale Isolation. Wie kann man dem entgegenwirken? Digitale Kompetenz schulen, klare Vorgaben im Unternehmen, Führungskräfte als Vorbilder, psychologische Sicherheit und Transparenz im Umgang mit KI, hybride Lösungen statt Technik-Fetischismus.

Blum: Die Leute müssen auf Selbstorganisation vorbereitet werden. Da aber nicht in allen Organisationen/ Settings selbstorganisiert gearbeitet werden kann, macht es Sinn, dass man Führungskräfte optimal schult und sie eine Vorbildrolle einnehmen, wenn man das Setting Betrieb im Fokus hat. Gesundheitsförderung Schweiz hat die Einheit Betriebliches Gesundheitsmanagement – neben Informationen über das Thema „New Work“ findet man Informationen zu Führungsaspekten, die die Förderung der psychischen Gesundheit aller Mitarbeitenden im Fokus hat. Kurz gesagt; Belastungen reduzieren und Ressourcen stärken.