

GPRA YP INSIDE PULSE

Edition I – Künstliche Intelligenz



GPRA
Young Professionals

Liebe Leser:innen,

als Young Professionals erleben wir die Transformation der Kommunikationsbranche durch Künstliche Intelligenz aus einer besonderen Perspektive: Wir stehen am Beginn unserer beruflichen Laufbahn und gleichzeitig mitten im Wandel. Viele von uns haben sich vor Kurzem Wissen und Kenntnisse angeeignet, die teilweise schon wieder obsolet geworden sind. Aber wir sind auch Anwender:innen neuer Tools, Impulsgeber:innen für digitale Prozesse und diejenigen, die die langfristigen Konsequenzen dieser Entwicklung über ihre gesamte Karriere hinweg mitgestalten werden (müssen). In dieser Doppelrolle als Lernende und Gestalter:innen spüren wir bereits jetzt, wie klassische Kompetenz-Hierarchien in Kommunikationsberatungen auf den Prüfstand gestellt werden.

Spätestens seit mit dem Launch von ChatGPT im November 2022 generative KI im (Arbeits-)Alltag angekommen ist, diskutieren wir in nahezu jedem Meeting und Treffen intensiv über diese neue Realität, in der wir leben und arbeiten. Dabei beschäftigen uns insbesondere Fragen, die das Fundament unserer Arbeit berühren: Wie selbstverständlich wird KI bereits genutzt? Wo schafft sie echte Mehrwerte und wo bleiben Fragezeichen? Welche Kompetenzen werden künftig entscheidend sein? Was bedeutet das für die Qualität unserer Arbeit, unser Beratungsverständnis und unsere ethischen Standards?

Vom Bauchgefühl zur Methode: Der „Inside Pulse“

Mit dem Inside Pulse möchten wir die Perspektive der Young Professionals systematisch erfassen, jenseits von reinem Bauchgefühl und Einzelmeinungen. Mit diesem neuen Format etablieren wir eine Plattform, die regelmäßig Schlaglichter auf die Trends wirft, die unsere Beratungswelt bewegen.

Für diese Premierenausgabe zum Thema Künstliche Intelligenz haben wir eine Online-Umfrage unter Young Professionals in den GPRA-Mitgliedsberatungen gestaltet. Die Ergebnisse haben wir im Rahmen unseres Jahrestreffens Anfang Februar in vertiefenden, qualitativen Fokusediskussionen gespiegelt, hinterfragt und eingeordnet. Entstanden ist ein authentisches Stimmungsbild einer Generation, die zwischen technischer Euphorie und reflektierter Verantwortung navigiert.

Die Ergebnisse, die wir hier präsentieren können, verstehen wir nicht als abschließende Bestandsaufnahme. Vielmehr sind sie aus unserer Sicht eine Einladung zum Dialog – untereinander als Young Professionals sowie zwischen den Generationen.

Ein Dank an unsere Wegbegleiter:innen

Ein solch ambitioniertes Projekt lebt entscheidend von hohem Vertrauen und fortlaufender Unterstützung. Ein besonderer Dank gilt daher dem Präsidium der GPRA, das unsere Initiative ermutigt hat, diese eigene Stimme zu finden. Wir möchten uns bei Kirsten Leinert bedanken, die das Projekt als Beraterin begleitet und uns den Raum gegeben hat, diese Vision methodisch und inhaltlich eigenständig umzusetzen. Ein großer Dank gilt Isabelle Hoyer aus der Geschäftsstelle der GPRA für die wertvollen Hinweise, kritischen Rückfragen und vermittelten Kontakte – sie war uns eine große Hilfe. Nicht zuletzt gilt der Dank den Kommunikationsberatungen in der GPRA, die ihren jungen Talenten die Zeit und das Vertrauen schenken, damit sie sich bei den Young Professionals engagieren und an Projekten wie diesem mitwirken können.

Die Zukunft unserer Branche ist fordernd, aufregend und spannend. Wir wünschen viel Freude bei der Lektüre.



Leonie Bär



Hendrik Stamm

Sprecher:innen der GPRA Young Professionals

Methodik & Sample

Mixed-Methods-Design: Breite und Tiefe

Für den Report kombinieren wir quantitative Umfrageergebnisse (Januar–Februar 2026) mit qualitativen Fokusgruppen (Februar 2026). Die Umfrage zeigt, welche Effekte besonders häufig genannt werden. In drei Fokusgruppen à 5 YPs (je 90 Minuten), entlang einer Leitfrage aufgebaut und grob moderiert, werden diese Muster eingeordnet und vertieft: Was steckt dahinter, wo entstehen Spannungen, und welche Beispiele erklären die Zahlen? So entsteht ein Gesamtbild, das sowohl misst, was passiert, als auch erklärt, warum.

Sample: Young Professionals

Die Umfrage wurde in GPRA-Mitgliedsberatungen in Deutschland durchgeführt. Insgesamt nahmen 136 Personen teil; 107 Antworten entsprachen dem definierten Sample. Als „Young Professional“ gelten in dieser Erhebung Mitarbeitende mit maximal fünf Jahren Berufserfahrung. Ziel ist damit ein klarer Blick auf die Nachwuchsperspektive aus der Beratungspraxis, ohne Anspruch auf Repräsentativität über die gesamte Branche hinaus.

Auswertung und Validierung

Die quantitativen Ergebnisse wurden deskriptiv ausgewertet, um zentrale Muster sichtbar zu machen. Die Fokusgruppen wurden aufgezeichnet und transkribiert; pro Transkript erfolgte eine qualitative Auswertung per Open Coding, mit leichtem Fokus auf Themen, die in der Umfrage bereits erkennbar waren. Anschließend wurden die Ergebnisse im Vier-Augen-Check geprüft und im Team gegengecheckt. So entstehen robuste Themencluster und Argumentationslinien, die die Zahlen nicht nur wiederholen, sondern nachvollziehbar einordnen.

Backmatter

Die GPRA Young Professionals (YPs) sind die 2020 gestartete Nachwuchsinitiative der GPRA. Sie vernetzen junge Kommunikator:innen aus den GPRA-Mitgliedsberatungen und geben dem Branchennachwuchs eine gemeinsame Stimme. Ziel ist es, Nachwuchstalente zu stärken, Austauschräume zu schaffen und Impulse für die Kommunikationsberatung von morgen zu setzen.

Inhaltlich übersetzen die YPs diese Rolle in konkrete Arbeit: Sie organisieren Vernetzung und Weiterentwicklung, arbeiten in thematischen Arbeitsgruppen und bringen Zukunftsthemen aus ihrer Perspektive in die Branche, darunter etwa KI, Diversity & Inklusion, Ethik/Haltung und Nachhaltigkeit. Dabei geht es ihnen auch um den Dialog zwischen Generationen sowie um Kommunikation, die ethisch, nachhaltig und wirkungsvoll bleibt.

Die Taskforce Inside Pulse entstand nach dem Sommertreffen 2025, um die Perspektive von Junior:innen sichtbarer zu machen. Sie bündelt diese Stimmen, ordnet sie ein und trägt sie als „Inside Pulse“ nach außen. Mitglieder: Alessa Cramer (komm.passion), Marina Fritz (consense communication), Jakob Boxler (MSL), Anna Lisa Valero (fischerAppelt), Linnea Pirntke (MSL), Franziska Brauer (Ketchum), Leonie Weiß (komm.passion), Ferdinand Prösch (Dederichs Reinecke & Partner), Hendrik Stamm (Edelman), Leonie Bär (Edelman).

Dieses Whitepaper

Die Ergebnisse der Untersuchung sind in einem übersichtlichen Deck aufbereitet. Dieses Whitepaper dient dazu, weitere Hintergrundinformationen aus den qualitativen Fokusgruppen bereitzustellen, und richtet sich an alle, die tiefer in die Materie einsteigen oder zu bestimmten Punkten weitere Hintergründe erfahren möchten. Weder das Deck noch das Whitepaper erheben Anspruch auf Repräsentativität oder Vollständigkeit der aufgeworfenen Diskussionen. Beide Dokumente wurden mit größter Sorgfalt und nach wissenschaftlichen Methoden erstellt. Dennoch können Fehler bei der Datenerhebung, -darstellung und -interpretation nicht vollständig ausgeschlossen werden.

Die zentralen Ergebnisse

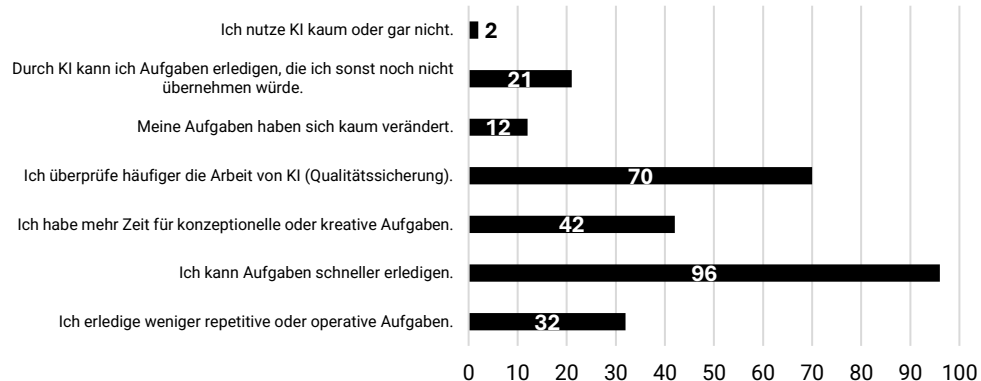
Im Rahmen des Mixed-Method-Designs der Untersuchung haben wir neben der quantitativen Erhebung über fünf Fragen (exklusive demographischer Abfrage) Fokusgruppen vorgenommen, deren Diskussion wir in diesem Whitepaper diskutieren möchten. Die drei Fragen, zu denen wir vertiefende Fokusgruppen eingerichtet haben, sind

- Welche Auswirkungen hat der Einsatz von KI auf die Art Deiner Aufgaben?
- Seitdem ich KI nutze, werde ich häufiger...
- Welche Aussage beschreibt Deine Haltung zu KI in Bezug auf Deine berufliche Entwicklung am besten?

Das vorliegende Whitepaper diskutiert die zentralen Erkenntnisse aus diesen Fokusgruppen. Weil sich auch in getrennten Fokusdiskussionen Themen überschneiden und prägende Punkte immer wieder aufkommen, werden die Erkenntnisse hier gemeinsam und nach Themen geclustert diskutiert.

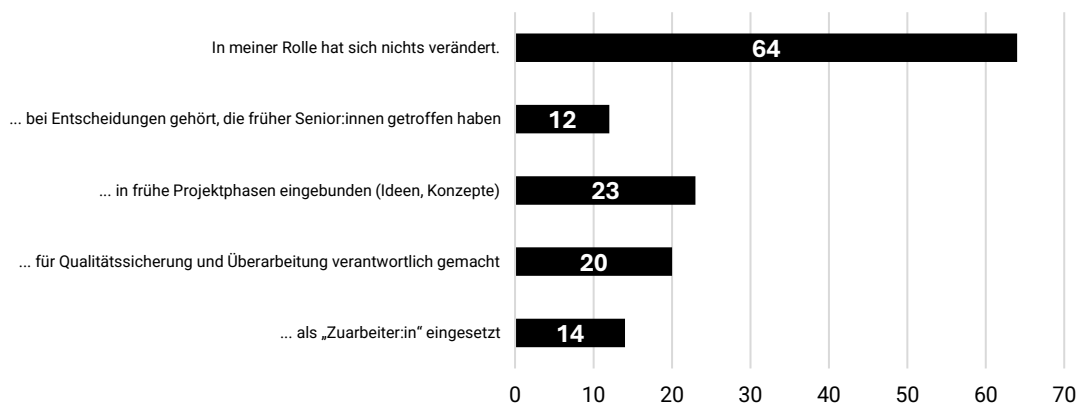
Welche Auswirkungen hat der Einsatz von KI auf die Art Deiner Aufgaben?

(Absolute Anzahl, n=107)



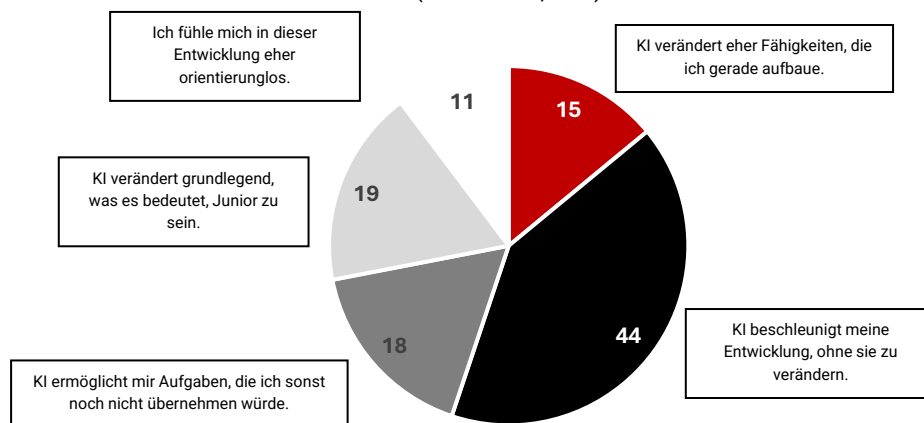
Seitdem ich KI nutze, werde ich häufiger...

(Mehrfachauswahl möglich, absolute Anzahl, n=107)



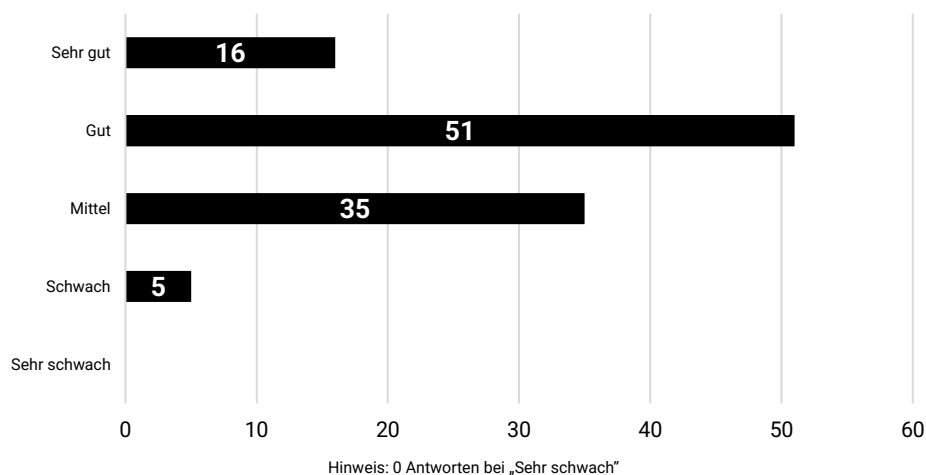
Welche Aussage beschreibt deine Haltung zu KI in Bezug auf deine berufliche Entwicklung am ehesten?

(Absolute Anzahl, n=107)



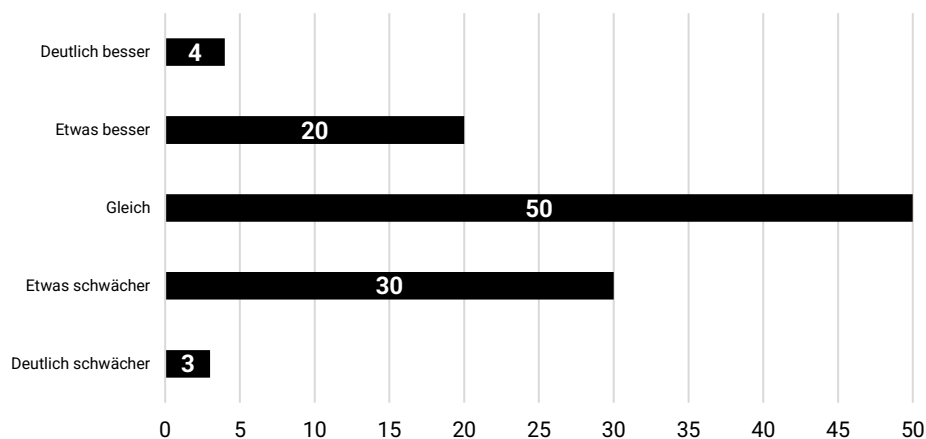
Meine eigene Daten- und Technologiekompetenz schätze ich ein als...

(Absolute Zahlen, n=107)



Die Daten- und Technologiekompetenz von Senior:innen in meinem Team schätze ich im Vergleich zu meiner eigenen ein als...

(Absolute Anzahl, n=107)



KI verringert Arbeit nicht – sie verschiebt sie

Young Professionals in Kommunikationsberatungen beschreiben Künstliche Intelligenz weder als Jobkiller noch als spektakulären Bruch. Im Alltag erscheint sie vor allem als Beschleuniger, der Arbeit jedoch nicht beseitigt, sondern verlagert. Vor allem die ersten Schritte werden schneller: Rechercheüberblicke, Strukturvorschläge, Rohfassungen, Varianten und erste konzeptionelle Skizzen. Im Gegenzug wächst jedoch die dahinterstehende Arbeit: prüfen, einordnen, anpassen, verwerfen, absichern, verantworten.

KI wird längst als Teil des normalen Arbeitsmodus beschrieben – vor allem für Nachwuchskräfte. Dabei bleibt der dominierende Grundton auffällig nüchtern. Die Technologie verändert den Berufsstart spürbar, hebt die Logik von Kommunikationsarbeit aber nicht auf. Im Gegenteil: Sie legt offen, worin diese Arbeit im Kern besteht. Wenn ein Teil der sichtbaren Produktionsarbeit von Tools übernommen wird, rücken jene Tätigkeiten in den Vordergrund, die bisher oft im Hintergrund liefen: Qualitätskontrolle, Kontextwissen, Urteilsfähigkeit, Tonalität, Konsistenz mit Kommunikationslinien sowie die Frage, was in einer bestimmten Situation überhaupt sagbar oder ratsam ist.

Diese Lesart deckt sich mit den quantitativen Befunden. Ein großer Teil der Befragten erlebt KI als Beschleuniger der eigenen Entwicklung, sieht darin jedoch noch keine vollständige Umwälzung des Berufsbildes. Gleichzeitig beschreibt rund ein Fünftel die Veränderung des Junior-Seins als grundlegend. Auffällig ist zudem ein scheinbarer Gegenbefund: Knapp die Hälfte der Befragten gibt an, dass sich in der eigenen Rolle bislang wenig verändert habe. Dies wirkt jedoch nur auf den ersten Blick widersprüchlich. Plausibler ist, dass sich hier die ungleiche Verankerung von KI in den Arbeitsrealitäten der Branche zeigt. Je nach Team, Führung, Kundensetup, Toolzugang und Prozessreife fallen die Effekte sehr unterschiedlich aus. KI ist operativ längst da, aber sie ist noch nicht überall gleich tief in Routinen, Erwartungen und Leistungslogiken verankert.

Weniger Startaufwand, mehr Steuerung

KI verändert den Beginn von Arbeit am deutlichsten. Mehrere Teilnehmende berichten, dass das leere Dokument aus vielen Abläufen fast verschwunden

ist. Ein erster Entwurf, eine Struktur, eine Zusammenfassung oder ein grober Argumentationsrahmen liegen innerhalb weniger Sekunden vor. Das spart Anlaufzeit, reduziert Leerlauf und macht viele Aufgaben schneller zugänglich. Repetitive erste Arbeitsschichten schrumpfen, da sie automatisierbar sind.

„Es ist wirklich lange her, dass ich einen kompletten Text von Scratch selber geschrieben habe. So ein leeres Dokument gibt es nicht mehr.“

Aus diesen Beschleunigungseffekten ergibt sich jedoch keine lineare Zeitersparnis. Vielmehr diskutieren die Young Professionals eine Umverteilung des Aufwands. Was bei der Erstellung eingespart wird, fließt häufig in Überarbeitung, Einordnung und Korrektur. Gerade bei Texten, Konzepten und konzeptionellen Materialien wird KI vor allem als gutes Werkzeug für den ersten Entwurf erlebt, jedoch selten als Quelle direkt verwendbarer Endprodukte. Der schnellere Start erzeugt deshalb neue Pflichten: Beispielsweise muss die Argumentationslogik geprüft, die Tonalität geschärft, Widersprüche beseitigt, Fakten abgesichert und eine Marken- und Kontextpassung hergestellt werden.

Hinzu kommt: Tempo wird schnell zur neuen Norm. Wenn Strukturen, Formulierungen oder Zusammenfassungen „mal eben“ verfügbar sind, verändert das die Erwartungshaltung. Wer schneller starten kann, soll oft auch schneller liefern. Dieser neue Takt zeigt sich intern wie extern. Kund:innen verweisen aktiv auf ChatGPT, schicken bereits KI-generierte Vorlagen oder unterstellen, dass sich die Produktionszeiten zwangsläufig verkürzen müssten. Für Teams entsteht daraus ein doppelter Druck: Die Geschwindigkeit steigt, während die Verantwortung für Qualität nicht sinkt, sondern eher zunimmt.

Nicht alle Aufgaben profitieren gleichermaßen davon. Mehrere Stimmen beschreiben einen sehr pragmatischen Umgang mit KI: Wenn ein ausführliches Briefing und mitunter umfassende Nacharbeit den Effizienzgewinn zunichtemachen, wird das Tool bewusst nicht eingesetzt. Gerade bei heiklen Formulierungen, Übersetzungen oder fein austarierten Abstimmungen kann die Schleife aus Prompting, Korrektur und Nachschärfung länger dauern als das eigene Formulieren. In der Diskussion

taucht dafür keine Technik-Euphorie auf; stattdessen stellen die Young Professionals eine nüchterne Nutzenrechnung auf: KI wird dort verwendet, wo sie tatsächlich entlastet, und dort (wieder) reduziert, wo sie zusätzliche Reibung erzeugt.

Qualitätssicherung rückt ins Zentrum

Wenn sich der Aufwand vom Produzieren zum Prüfen verschiebt, dann wird die Qualitätssicherung zur Kernleistung. In der Diskussion erscheint sie nicht als nachgelagertes Korrekturlesen, sondern als strategische Arbeit im engeren Sinne. Damit ist die Absicherung von vordefinierter Corporate Language, Zielgruppenpassung, Kontextlogik, Konsistenz mit Positionierungen und Narrativen sowie die Einschätzung gemeint, welche Formulierung im konkreten Fall tragfähig ist und welche nicht.

Ein wiederkehrendes Motiv ist die formale Glätte KI-generierter Texte. Auf den ersten Blick wirken viele Outputs korrekt, sauber und professionell. Genau darin liegt ihr Risiko. Sie klingen häufig ähnlich, folgen wiederkehrenden Mustern und – auch wenn die starke Verbesserung gängiger KI-Modelle hinsichtlich (nun seltener vorkommenden) Halluzinationen anerkannt wird – passen deshalb oft nicht präzise genug zu Marke, Kommunikationslinie oder Stakeholderlogik. Der Aufwand verlagert sich also erneut: weg vom Schreiben im engeren Sinne, hin zum Individualisieren, Umbauen und Einpassen in vorhandene Sprach- und Bedeutungsräume.

„Wenn KI den Entwurf liefert, sieht man nicht mehr, wie viel Arbeit in Prüfung, Tonalität und Einordnung steckt – dabei entscheidet genau das über die Qualität.“

Diese Verschiebung ist auch eine Frage der Verantwortung. Wer KI-generierte Inhalte weiterverarbeitet oder freigibt, trägt am Ende die Verantwortung für deren Qualität – unabhängig davon, wie schnell oder mühelos der erste Entwurf entstanden ist. Genau hier wird die Arbeit von Junior:innen oft zugleich relevanter und unsichtbarer. Denn die Schritte, die tatsächlich für Qualität sorgen, sehen von außen weniger nach „Produktion“ aus: strukturieren, gegenchecken, schärfen, umstellen, Tonalität justieren, Schlussfolgerungen zurückbauen, Belege prüfen. In der Logik vieler Diskussionsteilnehmenden ist das keine Restarbeit, sondern der Ort, an dem professionelle Kommunikationsarbeit heute besonders sichtbar wird.

Dasselbe gilt für Zahlen, Fakten und scheinbar plausible Herleitungen. Es wird mehrfach beschrieben, wie KI Aussagen, Datenpunkte oder Zusammenhänge produziert, die zwar überzeugend formuliert sind, sich aber nicht belastbar belegen lassen. Gerade deshalb verschiebt sich die Qualitätsfrage von der Form auf die Substanz: Stimmt das tatsächlich? Ist diese Aussage belegt? Wurde diese Schlussfolgerung wirklich gezogen – oder klingt sie nur so?

Als Reaktion nennen Young Professionals besser konfigurierte Setups und Custom GPTs als sinnvolle Hilfsmittel, um beispielsweise die Corporate Language, die Terminologie oder formale Standards optimaler zu steuern. Young Professionals beschreiben diese Lösungen allerdings nicht als Ersatz für Prüfungen, sondern als Vorstrukturierung. Die letzte Instanz bleibt menschlich.

Juniorrollen verändern sich – aber nicht geradlinig

Die Diskussionen zeigen deutlich, dass KI die klassische Zuarbeit nicht überflüssig macht, ihren Charakter jedoch verändert. In vielen Fällen geht es weniger darum, von Grund auf etwas zu erstellen, sondern vielmehr darum, Vorhandenes in abgabefähiger Qualität umzusetzen. Die Zuarbeit verschiebt sich somit von „machen“ zu „prüfen und verbessern“. Dadurch gewinnt sie an strategischer Relevanz.

Dies wird in der Diskussion auf mehreren Ebenen sichtbar. Zum einen werden Junior:innen früher in Ideen-, Konzept- und Pitch-Phasen eingebunden, da Material schneller vorbereitet und verdichtet werden kann. Wer umfangreiche Unterlagen rasch strukturieren, Argumentationslinien vorsortieren oder Optionen aufbereiten kann, ist früher gesprächsfähig. KI schafft hier keinen Ersatz für Erfahrung, sondern ermöglicht einen früheren Zugang zum Kern der Arbeit.

„Plötzlich kann auf einen Erfahrungsschatz zugegriffen werden, der nicht der eigene ist – wie ein externer Seniorinput, der in Sekunden abgerufen werden kann.“

Zum anderen verändert sich die Zuständigkeitslogik. Mehrere Teilnehmende berichten, dass Junior:innen projektübergreifend oder auch außerhalb ihres eigentlichen Themengebiets hinzugezogen werden, wenn sie bestimmte Tools oder Use Cases besonders gut beherrschen. Wer früh KI-Kompetenz aufbaut, wird nicht nur für operative Unterstützung

angefragt, sondern auch für Strukturierungsleistungen, konzeptionelle Vorarbeiten oder neue Spezialthemen. In einzelnen Diskussionen wird dieses „Upstacking“ sehr konkret beschrieben, beispielsweise im Daten- und Analysekontext, bei Formeln, Strukturen oder neuen Disziplinen wie Generative Engine Optimisation (GEO). KI eröffnet hier Zugänge zu Aufgaben, die ohne Toolunterstützung zunächst außerhalb des eigenen Kompetenzbereichs gelegen hätten.

Diese Entwicklung hat zwei Seiten. Einerseits schafft sie Sichtbarkeit, Verantwortung und Lernchancen. Andererseits besteht das Risiko, dass der damit verbundene Aufwand in der Wahrnehmung nicht entsprechend wahrgenommen wird. Wenn die sichtbare Produktion scheinbar leichter wird, kann die strategisch relevante Zuarbeit unterschätzt werden, obwohl diese häufig entscheidender ist als der erste Output. Gerade wenn sich Junior:innen Kenntnisse zu neuen Tools selbst aneignen, um vorbereitet zu sein, besteht in der Diskussion die Sorge, dass dies seitens Senior:innen und auch Kund:innen auch gegeben eingeordnet und nicht als proaktives Denken wahrgenommen wird.

Beschleunigte Entwicklung ist keine Abkürzung zur Seniorität

Ein zentraler Befund der Diskussion lautet: KI beschleunigt die Entwicklung, ersetzt aber keine Seniorität. Gerade darin liegt eine wichtige Differenzierung. Die Technologie verkürzt die Wege zu Wissen, Mustern, Varianten und ersten Lösungsvorschlägen. Sie kann dabei helfen, schneller handlungsfähig zu werden, früher mitzudenken und eher belastbare Optionen in Diskussionen einzubringen. Das verändert das Erleben des Berufsstarts.

KI kann jedoch nicht die verdichtete Erfahrung aus konkreten Kundensituationen liefern: die Erinnerung an gescheiterte Ansätze, das Gespür für interne Dynamiken und die Fähigkeit, im Gespräch unter Unsicherheit sofort eine tragfähige Einordnung zu geben. In der Diskussion wird Seniorität deshalb vor allem mit Urteilsfähigkeit, Entscheidungssicherheit, Reaktionsgeschwindigkeit und sozialen Kompetenzen verbunden. KI kann diese Lücke schmaler machen. Schließen kann sie sie jedoch nicht – auch weil die Eignung für eine seniorigere Rolle nicht allein über die Dauer der bisherigen Karriere, sondern auch über Erfahrung in einem

möglichsten breiten Feld an Anwendungen definiert werden sollte.

Gerade deshalb verändert sich das „Juniorsein“ doppelt. Einerseits rücken Nachwuchskräfte heute in Phasen vor, die früher stärker von erfahreneren Personen geprägt waren. Andererseits steigen damit auch die Erwartungen. Wer mithilfe von KI schneller zu Vorschlägen, Strukturen oder Zusammenfassungen kommt, soll oft auch früher auf höherem Niveau mitreden. Der Weg verschiebt sich also von „lange zuarbeiten, später gestalten“ hin zu „früher mitgestalten, aber unter höherem Anspruch“.

Diese Verschiebung verändert auch das Kompetenzprofil. In den Diskussionen wird immer wieder betont, dass Junior-Mitarbeiter:innen heute nicht nur ausführen, sondern auch KI-Ergebnisse steuern, bewerten und verantworten müssen. Dazu gehören ein präziseres Briefing und Prompting, ein kritisches Prüfen, ein Perspektivwechsel, Ownership und die Fähigkeit, ein KI-Ergebnis nicht zu konsumieren, sondern es professionell zu bearbeiten. Interessant ist dabei eine Nebenwirkung: Einige Teilnehmende berichten, dass sie durch KI insgesamt präziser im Formulieren von Aufgaben geworden sind – auch gegenüber Kolleg:innen. Das Tool wirkt somit wie ein Verstärker professioneller Klarheit.

Der Preis der Beschleunigung: Lernkurven, Handwerk, Selbstwirksamkeit

So deutlich die Effizienzgewinne benannt werden, so klar sprechen die Young Professionals auch über die Risiken. Bemerkenswerterweise geht es dabei kaum um Jobverlust. Die Sorge richtet sich vielmehr auf Qualität, Lernkurven und den Aufbau von Selbstwirksamkeit – also dem Vertrauen in die eigenen Kompetenzen bei der Lösung schwieriger Situationen.

Die Diskussion wirft die Frage auf, was passiert, wenn komplexe Aufgaben bereits verdichtet und vorsortiert vorliegen, statt dass man sie mühsam selbst erschließt. Dies betrifft sowohl die Tiefe des Verstehens als auch die Stabilität des Wissens. Wer sich nie vollständig durch ein Thema hindurcharbeiten musste, entwickelt andere Routinen. Ob diese langfristig ebenso belastbar sind, bleibt offen. In diesem Zusammenhang diskutieren die Young Professionals auch über die Bedeutung, Erlerntes beizubehalten und zu speichern, über Resilienz und Konzentrationsfähigkeit, wenn es

darum geht, sich Input anzueignen, sowie zum Thema „handwerkliches Lernen“.

Dahinter steht eine präzise Beobachtung: Der klassische Ansatz, sich „von Null“ in einen Kunden, ein Thema oder ein Problem hineinzudenken, war einerseits anstrengend und zeitaufwändig, allerdings auch identitätsstiftend. Aus dieser Arbeit entstand häufig ein fachliches Selbstbewusstsein. Die Young Professionals nennen Anekdoten, wie sie sich in einem Zeitraum von wenigen Monaten aufgrund einer hohen Kundendichte oder -fluktuation in verschiedenste Fachgebiete einlesen und einarbeiten mussten, ohne dass diese annähernd eine thematische Nähe aufgewiesen hätten. Wenn KI diesen Prozess verkürzt, muss die Ausbildung darauf reagieren. Die Antwort der Diskussionsteilnehmenden lautet dabei keinesfalls, KI beim Berufseinstieg zu verbieten, sondern ihre Nutzung anders zu professionalisieren. Quellen prüfen, Herleitungen hinterfragen, Ergebnisse optimieren, Qualität sichtbar machen, Verantwortung übernehmen.

Aus diesem Grund taucht das Thema Ausbildung in den Diskussionen immer wieder auf. Journalistisches Schreiben, Textverständnis und konzeptionelles Denken sind nach wie vor zentral, werden aber um neue Pflichtinhalte ergänzt. KI-Kompetenz soll nicht zufällig entstehen, sondern systematisch aufgebaut werden – sowohl technisch als auch professionell. Damit sind Standards für Bewertung, Einordnung, Qualitätssicherung, Transparenz und Verantwortung gemeint. Als mögliche Instrumente nennen Young Professionals Fortbildungen, interne Schulungen und auch Zertifizierungen. Auffällig ist zudem, dass Junior:innen in diesem Prozess selbst bereits zu Multiplikator:innen werden. Wer Praktikant:innen, Werkstudierende oder Trainees anleitet, während man sich selbst noch im Berufseinstieg befindet, muss heute nicht nur die Arbeitsergebnisse prüfen, sondern auch den verantwortungsvollen Umgang mit KI vermitteln.

Beratung wird sichtbarer und erklärungsbedürftiger

Je leichter standardisierte Produktionsschritte durch KI unterstützt werden können, desto stärker verschiebt sich die Wertschöpfung in Richtung Beratung. Dieses Motiv zieht sich durch die gesamte Diskussion. Kommunikationsberatungen werden, so die implizite Logik vieler Aussagen, nicht primär beauftragt, weil Kund:innen selbst keine Texte

produzieren könnten. Ihr Wert liegt im Außenblick, der Medienlogik, dem Kontextverständnis, der Stakeholder-Sensibilität, den Kontakten, der Urteilskraft und der Fähigkeit, Risiken zu markieren.

Genau diese Leistung wird durch KI nicht kleiner, sondern sichtbarer. Gleichzeitig wird sie jedoch auch erklärungsbedürftiger. Denn auf Kundenseite dominiert häufig zunächst die Erwartung: schneller, günstiger, effizienter. Was weniger intuitiv verstanden wird, ist der zusätzliche Aufwand durch Qualitätssicherung, Überarbeitung und strategische Einordnung. Kommunikationsberatungen müssen deshalb den Wert dieser Arbeit aktiver kommunizieren.

In der Diskussion wird eine deutliche Verschiebung der Wahrnehmung beschrieben: Konzepte, Sparring und strategische Rahmung gewinnen an Gewicht, während die „Werkbank-Arbeit“ leichter ersetzbar erscheint oder von den Kund:innen selbst übernommen wird. Einige empfinden dies als Befreiung, da so mehr Raum für konzeptionelle und kreative Arbeit entsteht. Andere warnen jedoch davor, die Bedeutung der Umsetzung zu unterschätzen. Gerade für Young Professionals ist die Umsetzung oft der Ort, an dem sich zeigt, ob ein Konzept in der Praxis trägt.

Zugleich bleibt die Beziehung ein entscheidender Faktor. An mehreren Punkten betonen die Young Professionals, dass sich Tonalität, situatives Gespür und persönlicher Draht nicht ohne Weiteres auslagern lassen. Insbesondere bei vertrauten Kund:innen oder sensiblen Abstimmungen wird KI als wenig hilfreich empfunden, da der Aufwand, Kontext und Beziehung detailliert zu erklären, den möglichen Gewinn häufig übersteigt.

„Für Kund:innen, die man gut kennt, lässt man keine E-Mail mithilfe von KI schreiben. Bis man die Tonalität erklärt hat, hat man sie selber geschrieben.“

In diesem Sinne verstärkt KI einen alten Kern der Branche: Kommunikation ist ein People Business. Gerade weil eine Standardisierung technisch immer leichter wird, wird der Wert menschlicher Einschätzung immer deutlicher.

Transparenz, Sichtbarkeit und das Problem der unsichtbaren Leistung

Ein weiterer Spannungsbogen betrifft den Umgang mit KI im Kundendialog. In der Diskussion wird eine

gewisse Schieflage beschrieben. Während sich viele Kommunikationsberatungen nach außen hin gern als KI-affin und modern inszenieren, wird der Einsatz von KI im direkten Projektkontext oft vorsichtiger oder gar nicht benannt. Dahinter stehen unterschiedliche Gründe: Beispielsweise herrscht Unsicherheit darüber, wie Kund:innen dies bewerten, es besteht die Angst, einen Eindruck geringerer Eigenleistung zu vermitteln, und die Erwartungen im Markt sind sehr heterogen. Einige Ausschreibungen schließen KI explizit aus, während andere KI-Kompetenz geradezu als Modernitätsnachweis erwarten.

Die Gespräche legen nahe, dass sich in diesem Bereich erst neue Routinen herausbilden. Die KI-Nutzung ist vielerorts bereits gängige Praxis, wird aber noch nicht konsistent kommuniziert. Hinzu kommt ein Anerkennungsproblem. Mehrere Teilnehmende vergleichen den Umgang mit KI-Leistungen implizit mit dem Umgang mit Leistungen von Junioren: Die Ergebnisse werden im Teamrahmen präsentiert und nicht in ihren einzelnen Entstehungsanteilen ausgewiesen. Das kann sinnvoll sein, da so die Verantwortung und Außenwirkung klar bei der Beratung bleiben. Es kann jedoch auch dazu führen, dass die eigentliche Prüf- und Steuerungsleistung unsichtbar wird. Gerade für Nachwuchskräfte ist das relevant, da ein wachsender Teil ihrer Arbeit genau in diesen weniger sichtbaren Schritten liegt.

Große Potenziale, geringe Systemreife

Neben Textarbeit und Konzeptentwicklung geht es in der Diskussion auch um organisatorische und prozessuale Einsatzfelder von Künstlicher Intelligenz: E-Mail-Priorisierung, Überblicke über den Tag auf Grundlage des Kalenders, eine Übersicht über aktuelle Abwesenheiten, Unterstützung beim Projektmanagement, Arbeitsplanung, (finanzielles sowie operatives) Controlling und wiederkehrende Abläufe. Einzelne Anwendungen wie automatische Zusammenfassungen in Copilot-Umgebungen beschreiben die Young Professionals als deutliche Hilfe. Der Nutzen liegt hier weniger in spektakulären Innovationen als in der Verdichtung: weniger Suchen, weniger Mehrfachlesen, schneller Priorisieren.

Gleichzeitig ist die Diagnose der organisatorischen Realität eindeutig: Derzeit scheitert vieles nicht am fehlenden Willen, sondern an Systemgrenzen. Heterogene Toollandschaften, veraltete Systeme, Kunden-Sharepoints, isolierte Excel- und Word-Prozesse, mangelnde Integrationen und unflexible

Vorlagen verhindern die Umsetzung sinnvoller Workflows. Hinzu kommt ein strukturelles Zeitproblem. Selbst dort, wo Tools, Schulungen und Ideen vorhanden sind, fehlt im Alltag oft die nicht verrechenbare Zeit, um sauber konfigurierte Abläufe, interne Standards oder maßgeschneiderte (Custom-)GPT-Lösungen aufzubauen und im gesamten Team und damit im vollständigen Arbeitsprozess zu etablieren.

In diesem Punkt sind sich die Young Professionals besonders einig: KI-Reife ist nicht nur eine Frage verfügbarer Technologie. Sie hängt auch von Prozessdesign, Toolkompetenz, Ressourcen und organisationaler Priorisierung ab. Nachhaltige Effizienz entsteht nicht dadurch, dass Tools vorhanden sind, sondern dadurch, dass verschobene Arbeit in Workflows eingeplant und entsprechende Kompetenzen aufgebaut werden.

Fazit: Kein Bruch, sondern eine neue Form von Professionalität

Es gibt sich ein konsistenter Gesamtbefund: KI macht die Arbeit in Kommunikationsberatungen nicht kleiner. Sie verändert sie. Die erste Stufe der Arbeit – der Start, der Überblick, der erste Entwurf – wird schneller und häufiger automatisierbar. Dadurch wachsen gerade jene Tätigkeiten, die für professionelle Kommunikationsarbeit zentral sind: prüfen, einordnen, kontextualisieren, steuern und verantworten.

Für Young Professionals bedeutet dies zweierlei. Zum einen ermöglicht KI den früheren Zugang zu anspruchsvolleren Tätigkeiten. Nachwuchskräfte können schneller mitdenken, früher in Konzeptphasen einsteigen, eher Verantwortung für Vorleistungen übernehmen und sich mithilfe von Toolkompetenz neue Aufgaben erschließen. Andererseits steigen die Anforderungen an Urteilskraft, Qualitätsbewusstsein und Ownership. Das Juniorsein wird nicht abgeschafft, sondern verdichtet.

Die eigentliche Verschiebung liegt deshalb weniger im Toolgebrauch als in der Neubewertung von Kompetenzen. Es kommt nicht mehr nur darauf an, ob jemand etwas produzieren kann, sondern auch darauf, ob man die Ergebnisse einordnen, Risiken erkennen, Standards sichern, gute Briefings formulieren und Verantwortung übernehmen kann. Erfahrung bleibt dabei definitiv ein Differenzierungsmerkmal. Künstliche Intelligenz

kann zwar Wissen zugänglich machen, aber sie kann die Sicherheit, die aus vielen realen Situationen entsteht, nicht ersetzen.

Die eigentliche Pointe dieses Wandels liegt folglich darin, dass Künstliche Intelligenz die Branche nicht einfach beschleunigt. Sie zwingt sie vielmehr, das, was gute Kommunikationsarbeit schon immer ausgemacht hat, sichtbarer zu machen. Effizienz

entsteht nicht durch weniger Arbeit, sondern durch eine andere Verteilung von Arbeit. Diese Verschiebung wird aber nur dann nachhaltig, wenn die neue Prüf-, Steuerungs- und Beratungsleistung nicht als Nebenprodukt behandelt wird, sondern als das, was sie längst ist: der Kern professioneller Wertschöpfung.

Demographische Daten

Für den Inside Pulse zum Thema Künstliche Intelligenz haben die GPRA Young Professionals insgesamt 136 Personen befragt, wovon 107 in die qualitative Auswertung eingeflossen sind. 29 Antworten wurden nicht berücksichtigt, weil sie nicht in die definierte Zielgruppe passten. Die Zielgruppe wurde vorher definiert als Angestellte in Kommunikationsberatungen, die Teil der GPRA sind, als Menschen unter 40 Jahren, als Menschen mit höchstens fünf Jahren Berufserfahrung in Vollzeit.

Von den 107 Personen mit berücksichtigten Antworten haben 14 Personen weniger als ein Jahr Berufserfahrung (13,1 %), 53 Personen haben zwischen einem und drei Jahren Berufserfahrung (49,5 %) und 40 Personen haben zwischen vier und fünf Jahren Berufserfahrung (37,4 %). 85 Personen identifizieren sich als weiblich (79,4 %), 21 Personen als männlich (19,6 %) und eine Person als nicht-binär (0,9%). 29 Personen arbeiten in einer Beratung mit zwischen 1 und 50 Beschäftigten (27,1 %), 26 in Beratungen mit zwischen 51 und 100 Beschäftigten (24,3 %), 27 Personen in Beratungen mit 101 bis 500 Beschäftigten (25,2 %) und 25 Personen in Beratungen mit mehr als 500 Beschäftigten (23,4 %).

Kontakt

Leonie Bär – leonie.baer@edelman.com

Hendrik Stamm – hendrik.stamm@edelman.com

GPRA e.V. – geschaeftsstelle@gpra.de