



suche. Als kostenloser digitaler Bewerbungscoach, der jederzeit bei Unsicherheiten, Schreibblockaden oder Fragen zur Bewerbung hilft.

Die Zukunft spricht KI

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass KI das Potenzial hat, den Rekrutierungsprozess zu revolutionieren, indem sie die Effizienz und Effektivität steigert. KI ist zwar keine Einzellösung, kann aber in Kombination mit den Fähigkeiten und dem Fachwissen menschlicher Recruiter ein starker Verbündeter sein.

Der Schlüssel zum Erfolg liegt in der Nutzung der KI-Funktionen, um die Zeit bis zur Einstellung zu verkürzen, Diversität und Inklusion zu fördern. Stellensuchende können die KI ausserdem zur Unterstützung im Bewerbungsprozess hinzuziehen. Wir sollten aber im Zeitalter von KI im Recruiting die menschliche Note beibehalten, die letztlich die Kultur und den Erfolg eines Unternehmens ausmacht.

Durch den verantwortungsbewussten Einsatz von KI-Tools und das Finden einer ausgewogenen Balance zwischen Automatisierung und menschlicher Interaktion können wir einen effizienten und fairen Rekrutierungsprozess schaffen, von dem alle Beteiligten profitieren.

Key Messages

- ChatGPT ermöglicht die Erstellung von ansprechenden Stelleninseraten, um qualitativ hochwertige Bewerbungen zu erhalten und Zeit zu sparen.
- Das Personalmarketing kann durch den Einsatz von ChatGPT optimiert werden, um den Employer Brand des Unternehmens glaubwürdig zu präsentieren und eine breitere Zielgruppe anzusprechen.
- Durch ChatGPT können massgeschneiderte Interviewfragen entwickelt werden, um die Diversity und Inclusion-Strategie des Unternehmens zu verbessern.
- Unternehmen sollten sicherstellen, dass digitale Ethik entlang des gesamten Rekrutierungsprozesses verankert wird, um das Risiko von Diskriminierung und

Benachteiligung durch den Einsatz von KI zu minimieren.

- ChatGPT kann als digitaler Bewerbungscoach für Stellensuchende eingesetzt werden und so die Qualität der eingereichten Bewerbungen steigern.



Selma Kuyas ist zweifache LinkedIn Top Voice im Bereich Job & Karriere. Unternehmen begleitet sie bei der Etablierung von Corporate-Influencer-Programmen und gibt Workshops zu LinkedIn, Personal Branding und KI-gestützter Content Creation – speziell für Recruiter und HR-Fachpersonen.



Weiji Stocker ist Recruiting-Expertin mit langjähriger Erfahrung im Talent Acquisition. Sie unterstützt Unternehmen dabei, über Social Media die richtigen Talente zu finden, und befähigt HR-Profis und Recruiter im Rekrutierungsprozess.



Mattmanns Sicht

Homeoffice ade ...?

In den letzten Wochen häuften sich die Meldungen, dass Unternehmen ihre Mitarbeitenden wieder zurück an den offiziellen Arbeitsplatz bestellen und die Homeoffice-Tage weiter eingeschränkt werden. So etwa bei der Swisscom in diesem Frühling. Ebenfalls habe ich in den letzten Tagen einige Anfragen erhalten, in Unternehmen die Einführung neuer und zukunftsfähiger Arbeitsmodelle zu moderieren und zu begleiten. Wobei diese Unternehmen bis anhin Homeoffice stark eingeschränkt hatten – wegen Datenschutzbedenken und fehlendem Austausch.

Ganz ehrlich, diese beiden Lager erstaunen mich sehr. Mein Team, resp. meine Assistentin, arbeitet seit Sommer 2021 komplett im Homeoffice – und das klappt prima. Trotzdem habe ich es nun selbst erlebt, dass aufgrund fehlenden persönlichen Austauschs und Überprüfung auch Missstände entstehen. So hat meine Assistentin während viel zu langer Zeit mit einem nicht optimalen Arbeitsmittel gearbeitet. Und ich als Chef habe dies nicht selbst erkannt. Das ärgert mich persönlich sehr. Es ist jedoch kein Grund, dieses Modell zu verändern.

Neben den positiven Punkten gilt es auch, einige Herausforderungen zu meistern. Oft beobachte ich in den Unternehmen folgenden Fehler: Homeoffice = ich bin dann mal weg resp. organisiere mich an diesem Tag selbst. Also kann ich meinen Tag so gestalten, wie ich will? Mit dieser Einstellung und Vorstellung wird es schwierig, allen Bedürfnissen gerecht zu werden. Denn Homeoffice bedeutet noch viel mehr, ganz konkrete und vereinbarte Zusammenarbeitspunkte festzulegen.

Nur so bleibt der Abstimmungsaufwand gering, und die Führungskraft resp. das Unternehmen kann auf die Arbeitsleistung zugreifen.

Bei uns gibt es z.B. jeden Montag von 9.00 bis 10.30 Uhr ein 1-zu-1-Gespräch, bei dem wir jeweils über die Zielerreichung und anstehende Aufgaben reden. Dienstag bis Freitag steht eine kurze und präzise Regelkommunikation um 10.00 Uhr von maximal zehn Minuten an. Dort werden die tageswichtigen Themen und Inhalte kurz telefonisch besprochen. Dank dieser beiden wichtigen Führungsinstrumente entfallen interne E-Mails und Telefonate ausserhalb dieser vereinbarten Zeit. Und die Zusammenarbeitspunkte sind geklärt.

Die Homeoffice-Verfechter und -Gegner haben ihre Lager bezogen. Aber der Schlüssel liegt in der bewussten und konkreten Weiterentwicklung der Arbeitsweisen, von Kommunikationskanälen sowie in der Definition der Zusammenarbeit innerhalb des Teams und im Unternehmen!

Viel Spass und Freude beim Ausprobieren!

Es grüsst Sie herzlichst,
Ihr Oliver Mattmann

Mattmanns Sicht erscheint in jeder zweiten Ausgabe von personalsCHWEIZ.



Wenn es um die Entwicklung von Führungskräften und deren Mitarbeitenden geht, nimmt **Dr. Oliver Mattmann** kein Blatt vor den Mund. Sein persönliches Ziel ist es, dass Führungskräfte ihre Mitarbeitenden so führen, dass diese sie persönlich und freiwillig weiterempfehlen. Wissen allein genügt nicht – ES TUN!