



Urlaubsanträge und Zeiterfassung bieten. Beispiele für Chatbot-Plattformen sind *IBM Watson Assistant*, *Microsoft Azure Bot Service* und *Chatfuel*.

Predictive-Analytics-Tools für HR-Analysen: Diese Tools nutzen Machine-Learning-Algorithmen, um Daten aus verschiedenen HR-Quellen zu analysieren und Vorhersagen zu treffen. Sie können beispielsweise Personalfuktuation prognostizieren, Talentlücken identifizieren oder Leistungsprobleme vorhersagen. Beispiele sind *Visier*, *Workday People Analytics* und *ADP DataCloud*.

Ausblick

KI-Technologien werden in den kommenden Jahren eine noch grössere Rolle im HRM einnehmen und die menschliche Entscheidungsfindung weiter unterstützen. Die Analyse von Mitarbeiterdaten wird immer präziser, um Einblicke in Produktivitätsmuster, Fluktuation und andere Schlüsselindikatoren zu liefern.

Chatbots und virtuelle Assistenten werden Personalabteilungen entlasten und Mitarbeiter durch 24/7-Support effektiv unterstützen. Innovative Tools zur Stimmungsanalyse werden es ermöglichen, das Mitarbeiterengagement in Echtzeit zu messen und aufkommende Konflikte frühzeitig zu identifizieren. Im Bereich Talentmanagement und Weiterbildung werden personalisierte Lernplattformen weiter ausgebaut, um die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden zu unterstützen. Durch den Einsatz von KI erhält HR mehr Zeit, sich auf strategische Aufgaben und menschenzentrierte Tätigkeiten zu konzentrieren, und kann so einen noch grösseren Beitrag zur Wertschöpfung des Unternehmens leisten.

Diese ganze Entwicklung bringt auch Risiken mit sich. Datensicherheit und Datenschutz sind nur die Spitze des Eisbergs. Latent besteht die Gefahr von KI-gesteuerter Voreingenommenheit, die zu diskriminierenden Entscheidungen führen können. Viele der KI-Systeme sind

noch Inselfösungen und aktuell nicht vernetzt. Das Zusammenführen ist (noch) Sache des Menschen. Zudem bedarf es eines Gleichgewichts zwischen datengetriebener Personalverwaltung und der Wahrung individueller Privatsphäre. Und bei technischen Ausfällen der KI müssen alternative HR-Lösungen bereitstehen. Sehen Sie KI als Chance oder Gefahr?



Romeo Ruh ist Agile Executive Coach bei pragmatic solutions und hat seit 2006 über 300 Führungskräfte und 100 Organisationen in den Bereichen Leadership Development, Agilität und Organisationale Resilienz begleitet.



Reto Rüegger ist Agile Executive Coach bei pragmatic solutions und besitzt mehrjährige Erfahrung in der Umsetzung von HR-Transformationen in zahlreichen Unternehmen sowie im Aufbau agiler HR-Tech-Start-ups.

 **Mattmanns Sicht**

Der neue Alltag im Recruiting-Geschäft

Kürzlich berichtet mir eine HR-Managerin über ihre aktuellen Herausforderungen bei der Besetzung von offenen Stellen. «Oli, du kannst dir gar nicht vorstellen, was wir im Moment alles erleben! 15 Minuten vor dem Besprechungstermin sagen die Bewerbenden ab, kommen gar nicht oder sind so schlecht vorbereitet, dass sich eine Weiterführung des Gesprächs erübrigt.»

Meine Recherchen ergaben, dass dies im Moment keine Seltenheit ist. Der Arbeitsmarkt hat sich stark verändert: Vollbeschäftigung, Homeoffice-Wünsche, 4-Tage-Woche und New-Work-Ideen sind nur einige Stichworte. Es wird auf Teufel komm raus um neue Mitarbeitende geworben. Tagtäglich gibt es neue verrückte Inszenierungen auf YouTube, LinkedIn, TikTok und anderen Plattformen. Die Jäger am Markt haben viel zu tun und machen tolle Beute!

Persönlich tun mir diese Unternehmen und Führungskräfte sehr leid, denn ich verstehe ihre Situation. Gleichzeitig stimmt es mich nachdenklich. Was wäre denn die beste Werbung, um neue Talente zu gewinnen? Fragen wir doch unsere bestehenden Mitarbeitenden, ob wir sie als Werbebotschafter einsetzen dürfen! Sprechen Sie mit Ihrem Team darüber, wie eine aktive Weiterempfehlung durch jede und jeden im Unternehmen gestaltet werden kann. Wichtig: Eine Vermittlungsprämie steigert zwar die Motivation, aber was wirklich zählt, ist, dass die Mitarbeitenden positiv von ihrem Arbeitgeber sprechen und diesen weiterempfehlen. Wenn sie im privaten, beruflichen und gesellschaftlichen Kontext ein positives Bild ihres Unternehmens vermitteln, vergrössert sich die Kontaktmöglichkeit zu potenziellen Kandidat*innen.

Und das tun sie nur, wenn sie auch mit ihren Vorgesetzten zufrieden sind – diese ebenfalls weiterempfehlen. Es lohnt sich also, auch in die Führungskräfte zu investieren! Ganz klar, Jammern bringt nichts! Hier ein paar konkrete Denkanstösse:

- In der Jahreszielsetzung mit den Mitarbeitenden die aktive Unterstützung der Stellenbesetzung vereinbaren!
- Verbandsanlässe, Messen, Kongresse und Weiterbildungen zulassen und nutzen, um Personen aus der gleichen Branche zu treffen und aktiv anzusprechen.
- Verbandsanlässe ins Unternehmen holen und Betrieb nach aussen mehr öffnen.
- Bieten Sie jedem Mitarbeitenden ein Budget von CHF 400.– an, wenn dieser einen gemeinsamen Abend organisiert, um ehemalige Studienkollegen, Schulkollegen, Weiterbildungskollegen usw. einzuladen, und so das Netzwerk wieder aktiviert.

Wir haben aussergewöhnliche Herausforderungen, dazu braucht es aussergewöhnliche Ideen! Ich wünsche Ihnen viele kreative Ideen zur Besetzung Ihrer Stellen!

Herzlichst, ihr Oliver Mattmann

Mattmanns Sicht erscheint in jeder zweiten personalSCHWEIZ-Ausgabe.



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!