



Susanne Kuntner

SK Consulting
Unternehmensberatung
im Personalmanagement

www.sk-consultants.ch
www.baustellenprofi.ch
www.meinjob.ch

Künstliche Intelligenz in der Rekrutierung

Eine einmalige Chance für mehr Menschlichkeit

Liebe Leserinnen und Leser

Welches ist eigentlich der wichtigste Soft Skill in der Wirtschaftswelt? Zurzeit sprechen wir viel über Werte wie Agilität und Flexibilität. Wir ermuntern uns gegenseitig dazu, die Schnellebigkeit unserer Zeit mit offenem Geist anzunehmen, die Transformation mit Optimismus zu begrüssen und jeder Krise Positives abzugewinnen. Wir stärken unsere Belastbarkeit und werden Meister in Sachen Anpassung. Doch meine ausgeprägte Intuition sagt mir, dass gerade eine gegenteilige Entwicklung ihren Anfang nimmt. Agilität und Flexibilität werden nicht mehr ausreichen – im Gegenteil. Wir erleben gerade einen Wandel innerhalb des Wandels. Doch beginnen wir von vorne ...

Der Auslöser

Diese Kolumne handelt von den Chancen und Risiken Künstlicher Intelligenz im Personalmanagement. Grund für dieses Thema ist eine negative Erfahrung diesen Sommer: Die HR-Abteilung eines grossen Bauunternehmens hatte einem Kandidaten über die E-Mail-Adresse seines aktuellen Arbeitgebers geantwortet. Ein Worst Case, denn Stellensuchende müssen sich bei der Bewerbung auf absolute Diskretion verlassen können. Der Fehler ist passiert, weil das Unternehmen KI-Tools zur Kommunikation mit Bewerbenden nutzt.

Der Fall hat mich als Unternehmensberaterin und Personalmanagerin sehr beschäftigt. Doch statt meine Meinung in Form einer Kolumne auszudrücken, habe ich den Dialog mit verschiedenen HR-Verantwortlichen aus der Baubranche gesucht – und dabei erhellende Erkenntnisse gesammelt, die ich gerne mit Ihnen teile.

Die Situation

Zurzeit wird Künstliche Intelligenz im Personalmanagement vor allem in Form von Rekrutierungstools genutzt, welche administrative Aufwände reduzieren sowie für effizientere Prozesse sorgen. Folgende Vorteile schätzen HR-Verantwortliche dabei am meisten:

- Besserer Überblick über alle Bewerbungen
- Schnellere Identifikation passender Kandidaten
- Einfachere Archivierung von Personaldossiers

Zwei der befragten Personen nutzen Künstliche Intelligenz ausserdem für das Verfassen von Stelleninseraten. Wenn das eigene Wissen zu spezifischen Bauthemen fehle, könne man dank KI innert Sekunden hochwertige und inhaltlich korrekte Textentwürfe erstellen lassen. Beide Personen betonen aber, dass sie am Schluss trotzdem noch leichte Anpassungen vornehmen müssten.

«Mit KI kann ich sekunden-schnell hochwertige Entwürfe für branchenspezifische Stelleninserate erstellen lassen.»

Sarah Gomez, HR-Leiterin Bereuter Holding AG

Die Chancen

Durch die oben genannten Vorteile bei der Nutzung von Künstlicher Intelligenz ergeben sich zwei grosse Chancen für das Personalmanagement.

Die erste Chance liegt auf der Hand:

Dank der schnelleren Identifikation passender Kandidaten mittels KI können spontane Vakanzen schneller besetzt werden. Dies kommt den Unternehmen als Arbeitgebende genauso entgegen wie stellensuchenden Fachkräften und Nachwuchstalente. Besonders jüngere oder digital affine Bewerberinnen und Bewerber würden die schnelleren Rückmeldungen schätzen, sagt Isabel Gafner, HR-Leiterin der Marti AG.

In der zweiten Chance hingegen liegt ein echter Schlüssel für den zukünftigen Umgang mit Künstlicher Intelligenz: Wenn KI in der Rekrutierung richtig eingesetzt wird, entsteht nicht weniger, sondern mehr Raum für den persönlichen Kontakt. Alle Befragten sind sich einig, dass die menschliche Komponente in der Bauwelt weiter einen hohen Stellenwert geniessen wird.

«Meine Erfahrung zeigt, dass Stellensuchende den persönlichen Kontakt zum HR schätzen – auch im Falle einer Absage.»

Silvia Bucher, HR-Leiterin der Notter Gruppe

Die Risiken

Auch wenn dieser Artikel einen optimistischen Ansatz verfolgt, seien hier die drei grössten Risiken im Umgang mit Künstlicher Intelligenz genannt:

Gefahr für den Datenschutz: Bereits eine kleine Ungenauigkeit in der Kommunikation kann gravierende Folgen für die Stellensuchenden haben. Für absolute Diskretion braucht es weiterhin menschliches Fingerspitzengefühl.



Verlust der Arbeitgeberattraktivität: Stellensuchende haben ein feines Gespür für die Zwischentöne in der Kommunikation. Unternehmen, welche den persönlichen Aspekt vernachlässigen, schwächen ihre Arbeitgebermarke – fatal in Zeiten des Fachkräftemangels.

Verpassen einer Top-Kandidatur: Automatisierung ist der grösste Feind der Kreativität. Wer die Selektion des geeigneten Kandidaten der Künstlichen Intelligenz überlässt, läuft Gefahr, unkonventionelle Bewerbungen zu übersehen.

«Wir wollen die Individualität und Persönlichkeit der Kandidaten nicht aus den Augen verlieren.»

Isabell Gafner, HR-Leiterin Marti AG

Die Strategie

Welche Schlüsse können wir aus den Chancen und Risiken für den Umgang mit Künstlicher Intelligenz ziehen? Lassen Sie mich dafür den Bogen zur Einleitung schlagen: Wir erleben gerade einen Wandel innerhalb des Wandels. Agilität und Flexibilität haben uns dabei geholfen, gut auf Herausforderungen zu **reagieren**. Doch die nächste Herausforderung meistern wir nur, indem wir **agieren!** Farbe bekennen, Entscheidungen treffen, Haltung zeigen!

Künstliche Intelligenz wird unsere wichtigste Begleiterin auf dem Weg in die Zukunft sein – und zwar in Vollzeitpensum. Doch wie sie eingesetzt wird, muss der Mensch jetzt entscheiden. Im Stile einer Absichtserklärung sollten wir gemeinsam

Erster Grundsatz

Wer keine Roboter anstellen will, sollte sie auch nicht mit Robotern suchen.

Zweiter Grundsatz

Künstliche Intelligenz sollte nicht zu weniger, sondern zu mehr menschlicher Interaktion führen.

Dritter Grundsatz

Die Künstliche Intelligenz kann administrative Arbeit erleichtern. Aber nur der Mensch bringt die Arbeitgebermarke zum Strahlen.

Grundsätze diskutieren, festlegen und kommunizieren.

Das Schlusswort überlasse ich den HR-Verantwortlichen – und zwar mit bestem Gefühl. Denn die hier aufgeführten Statements und Inspirationen zeigen mir, dass wir auf dem richtigen Weg sind. ||

Ihre Susanne Kuntner



Starke Statements

«**Das richtige Bauchgefühl bei der Rekrutierung kann man einem Chatbot nicht beibringen.**»

Sarah Gomez, HR-Leiterin Bereuter Holding AG

«**Im hart umkämpften Fachkräftemarkt kann man nicht allein mit Algorithmen arbeiten.**»

Isabell Gafner, HR-Leiterin Marti AG

«**Die Rekrutierung ist genau das Wirkungsfeld, in welchem sich empathische HR-Leute einen echten Vorteil verschaffen können.**»

Silvia Bucher, HR-Leiterin der Notter Gruppe

«**KI kann den passenden Kandidaten finden – aber auch den passenden Menschen?**»

(A. M.)