Ausgabe 1 | 2022

Talente Region Stuttgart

ABONNEMENT UNTER
fachkraefte.region-stuttgart.de/aktuelles/talente

Personal gewinnen, entwickeln, binden – Arbeitswelt gestalten

Ein Service der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) für Personalverantwortliche



Christian Hass

Dr. Walter Rogg
Geschäftsführer
der WRS



WRS/Gordon Koelmel

Dr. Sabine Stützle-Leinmüller
Leiterin Geschäftsbereich
Fachkräfte der WRS

Liebe Leser*innen,

„Ein Algorithmus hat kein Taktgefühl", mahnt Dr. Katharina Zweig, die als einer der 35 wichtigsten „Digitalen Köpfe" Deutschlands gilt. Mit ihrem gleichnamigen Buch will die IT-Vordenkerin Wirtschaft und Gesellschaft dafür sensibilisieren, dass es grundlegendes Wissen und eine ethische Grundhaltung im Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI) und Datensoftware benötigt. Seit mehr als 15 Jahren forscht die Expertin für Sozioinformatik darüber, wie man Daten nutzbar machen kann, aber auch welche Fehler dabei möglich sind. Herz und Gehirn sind nach ihrer Meinung die ideale Kombination, damit Unternehmen die großen Wachstums-, Innovations- und Effizienzpotenziale von Data Science und Künstlicher Intelligenz konstruktiv ausschöpfen können.

Ob dieses Rezept auch für kleine und mittelständische Firmen gilt, wollen wir mit einer zweiten Talente-Ausgabe über Künstliche Intelligenz im Personalmanagement ausloten. Im ersten Magazin haben wir beschrieben, wie Betriebe ganz praktisch erste KI-Expertise aufbauen können. Warum es dafür nicht nur intelligente Software, sondern vor allem einen cleveren Umgang mit den eigenen Daten braucht, darum geht es in dieser Ausgabe.

Daten sind der Rohstoff, aus dem alle erfolgreichen KI- und Digitalisierungsvorhaben geschaffen werden. Auf den folgenden Seiten haben wir Informationen, Leitlinien und Beispiele zusammengestellt, wie sich aus der Analyse von Personaldaten konkrete Vorteile für ein effizienteres Personalmanagement ableiten lassen. Personalverantwortliche müssen sich dafür zunächst eigene Datenkompetenz aneignen und mit Feingefühl erste Leuchtturmprojekte initiieren. Gleichzeitig machen diese Projekte Personalverantwortlichen Mut und bereiten den Weg, um den Aufbau von Datenkompetenz für die Mitarbeitenden in den verschiedenen Unternehmensfunktionen zu organisieren und den Wandel zum „Data-driven Enterprise" aktiv zu begleiten.

Walter Rogg Sabine Stützle-Leinmüller

Mit Datenkompetenz in eine smarte HR-Zukunft

In unserer Arbeitswelt werden täglich riesige Mengen an neuen Daten generiert. Mithilfe digitaler Technologien können Unternehmen diese nicht nur problemlos speichern, sondern auf wichtige Muster und Zusammenhänge hin untersuchen. Die Ergebnisse helfen ihnen zum Beispiel dabei, bessere Entscheidungen zu treffen oder mit ihren Kundinnen, Kunden und Mitarbeitenden effizienter zu kommunizieren. Auch für kleinere und mittelständische Unternehmen (KMU) eröffnen sich vielfältige neue Möglichkeiten, wenn sie ihre Daten professionell managen und analysieren. Oft fehlt es ihnen allerdings noch an der fachlichen Expertise, um ihre wertvollen Datenschätze zu heben. Für Personalverantwortliche entsteht daraus ein doppelter Auftrag: das Potenzial von Daten für die Personalarbeit zu nutzen und ihre Mitarbeitenden auf dem Weg in eine neue datengestützte Arbeitswelt zu begleiten.

Große Konzerne schöpfen die Potenziale von Data Analytics bereits umfassend aus und gewinnen dadurch wichtige Wettbewerbsvorteile. Dass auch KMU den Anschluss an die Welt der Daten nicht verpassen, dafür engagiert sich Dr. Andreas Wierse, der Geschäftsführer der SICOS BW. Mit seinem Team und regionalen Forschungseinrichtungen bietet er konkrete Hilfestellung, um den Betrieben erste Erfahrungen mit Künstlicher Intelligenz (KI) und Data Analytics zu ermöglichen. Talente hat mit ihm darüber gesprochen, worauf es beim Datenmanagement ankommt und wie es speziell in KMU gelingen kann, die heute so wichtige Datenkompetenz aufzubauen:



Talente: Herr Dr. Wierse, viele Verantwortliche in KMU zweifeln am Nutzen von Data Analytics. Warum machen Datenanalysen auch für kleinere Betriebe Sinn?

Dr. Andreas Wierse: Selbst aus überschaubaren Datenmengen lassen sich bereits wertvolle Schlüsse ziehen, wenn diese in guter Qualität vorliegen und beispielsweise mit Erfahrungswerten der Mitarbeitenden zu „Smart Data" kombiniert werden. Deshalb können auch KMU davon profitieren, wenn sie mit ihren Daten clever umgehen.

Außerdem ist es nicht zwangsläufig so, dass kleine Unternehmen automatisch wenige Daten produzieren. Wir haben zum Beispiel ein Sägewerk beraten, das seine Holzausbeute verbessern wollte. Von der Planung bis zur Produktion sind dort unzählige Informationen angefallen: über die Holzqualität, zu den Produktionsabläufen oder beim Warenabverkauf. Die Herausforderung bestand vor allem darin, die heterogenen Datenquellen zusammenzuführen.

Hier gehts zur Talenteausgabe Digitalisierung und KI

Unser Experte



privat

Dr. Andreas Wierse
Geschäftsführer SICOS BW GmbH
wierse@sicos-bw.de
Telefon 0711 34 20 33-0

Nobelstraße 19, 70569 Stuttgart
www.sicos-bw.de

Serviceangebot SICOS BW GmbH

- Unabhängige und kostenfreie Erstberatung zu Data Analytics
- Pilotprojekte mit dem Smart Data Solution Center Baden-Württemberg unter Nutzung der Infrastruktur des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT)
- Potenzialanalysen mit Handlungsempfehlungen, Vermittlung von Dienstleistern
- Lotse zu Weiterbildungsangeboten und Fördermitteln

Gefördert durch: Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst BW

▷ Sie betonen, dass die Qualität der Daten eine zentrale Rolle spielt und es dafür wichtig ist, die Dinge von Anfang an richtig anzugehen. Was meinen Sie damit genau?

Drei Viertel des Aufwands entstehen bei KI-Projekten typischerweise durch die notwendige Vorbereitung der Daten. Diese müssen zum Beispiel von Doppelungen bereinigt und in ein einheitliches Format gebracht werden, damit man mit ihnen arbeiten kann. Idealerweise wurden bereits von Anfang an die richtigen Daten korrekt und vollständig erfasst – denn Nacherhebungen sind oft schwierig. So müssen beispielsweise Wartungsprotokolle regelmäßig und vollständig ausgefüllt werden, um mithilfe von KI zukünftige Wartungszeiten von Maschinen möglichst genau prognostizieren und Störungen verhindern zu können.

Der Faktor Mensch scheint demnach auch für Data Analytics eine wichtige Rolle zu spielen?

Mitarbeitende müssen für die Bedeutung von Daten sensibilisiert sein und die Zusammenhänge kennen, damit sie zur Datenqualität beitragen können. Auch Algorithmen werden mit Datensätzen trainiert, die oft die Erfahrungen von Menschen abbilden. Diese Daten werden zudem von Menschen ausgewählt. Sind diese Daten einseitig zusammengesetzt, werden damit verbundene Vorurteile und Verzerrungen von den Algorithmen reproduziert. Man spricht in diesem Zusammenhang vom „Machine Bias".

Brauchen KMU ihre eigenen Data Scientists, um solche Fehler zu verhindern?

Kleine Firmen können hoch spezialisierte Datenfachleute meist gar nicht auslasten. Am besten ist es, wenn man die eigenen Beschäftigten weiterbildet, damit diese anschließend mit geeigneten Dienstleistenden auf Augenhöhe zusammenarbeiten können. Diese Kombination ist ideal: Denn es braucht sowohl Datenkompetenz als auch ein gutes Verständnis der Geschäftsprozesse, um erfolgreiche Datenprojekte auf den Weg zu bringen.

> *»Empfehlenswert ist, die eigenen Beschäftigten weiterzubilden, damit diese anschließend mit geeigneten Dienstleistenden auf Augenhöhe zusammenarbeiten können.«*

Ist es sinnvoll, die gesamte Belegschaft in Data Science zu schulen?

Grundkenntnisse im Umgang mit Daten sind für sämtliche Beschäftigten hilfreich. Darüber hinaus braucht es aber Datenkompetenz in unterschiedlicher Tiefe, abhängig von der jeweiligen Rolle im Unternehmen. Führungskräften hilft vor allem Überblickswissen, damit sie die strategische Richtung vorgeben und mit Anbietenden verhandeln können. Detailkenntnisse sind für die Mitarbeitenden und IT-Fachleute notwendig, die mit den Datentools arbeiten.

Mit dem Smart Data Solution Center Baden-Württemberg (SDSC-BW) unterstützen Sie speziell KMU. Wie können diese ihre Reise in eine smarte Zukunft starten?

Zunächst muss für jeden Einzelfall beurteilt werden, ob sich eine Datenanalyse lohnt. Im Rahmen des SDSC-BW erstellen unsere Fachleute dazu kostenlose Potenzialanalysen und formulieren auch erste Handlungsempfehlungen. Außerdem organisieren sie Pilotprojekte, mit denen es möglich wird, den Nutzen von Smart Data anhand eigener Daten auszutesten und die damit verbundenen Kosten und Risiken überschaubar zu halten. Wir vermitteln zudem den Zugang zu Fördermitteln und passenden Weiterbildungsangeboten.

Datenkompetenz für KMU

Als Entscheider*innen und Führungskräfte brauchen Personaler*innen eigene Datenkompetenz und wählen geeignete Wissensbausteine für die unterschiedlichen Rollen im Unternehmen aus:



Geschäftsführende

Entscheider*innen auf oberster Ebene brauchen Awareness und Überblick. Sie entwickeln Visionen und geben die strategische Richtung vor.



Mittleres Management

Führungskräfte oder Projektleitende müssen in der Lage sein, mit externen Anbietenden auf Augenhöhe zu sprechen und die wichtigsten Terminologien zu verstehen.



Practitioner

IT-Fachleute und Anwender*innen benötigen vertieftes Wissen, um KI-Projekte im Unternehmen umzusetzen.



Spezialist*innen

Data Scientists entwickeln auch eigene Werkzeuge zur Datenanalyse. Ihr Spezialwissen gewinnen sie in umfangreichen Ausbildungen oder Masterstudiengängen.

Richtig genutzte Daten können viel verändern

Mithilfe von Algorithmen können Personalverantwortliche den Ursachen für Unzufriedenheit, Fehlzeiten oder Fluktuation auf den Grund gehen und so die Voraussetzungen schaffen, um die Arbeitsbedingungen zu optimieren. Auch Recruitingprozesse und interne Stellenbesetzungen lassen sich mit Datenanalysen durchleuchten und qualitativ besser machen. Stehen personenbezogene Informationen im Fokus, spricht man von People Analytics. Personaldaten werden dabei mit anderen Unternehmensdaten und externen Informationen verknüpft, um bisher unbekannte Zusammenhänge aufzudecken und Entwicklungen vorherzusagen.

Die DSGVO legt fest, was People Analytics darf

Viele Beschäftigte denken bei People Analytics an intransparente Algorithmen, die automatisierte Entscheidungen über Menschen treffen. Nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ist das aber gar nicht erlaubt. Die Analyseergebnisse dürfen nur als Unterstützung für menschliche Entscheidungen dienen. Personenbezogene Daten können außerdem nur zu einem vorab definierten und offengelegten Zweck erhoben werden. Grundsätzlich ist eine Zustimmung zur Datenerhebung notwendig.

In erster Linie interessiert sich People Analytics für Erkenntnisse zu größeren Gruppen oder Teams (siehe auch Praxisbeispiel HAI). In solchen Fällen können die Personaldaten anonymisiert gesammelt werden. Ist eine personenbezogene Erfassung unbedingt erforderlich, beispielsweise wenn das individuelle Fluktuationsrisiko von Leistungsträger*innen ermittelt werden soll, dann sind besondere Schutzmaßnahmen notwendig. Eine Möglichkeit ist zum Beispiel die Vergabe der Datenanalyse an externe Dienstleister*innen.

Externe Dienstleister*innen brauchen einen Wertekompass

Diese können brisante Informationen ausblenden, noch bevor das Ergebnis an die Auftraggeber*innen übermittelt wird. Sie sollten sich vorab immer zu bestimmten Grundwerten wie Eigenständigkeit, Transparenz und Nachvollziehbarkeit verpflichten und einen seriösen Umgang mit den anvertrauten Daten verbindlich zusagen.

Werden die Analysen verantwortungsbewusst umgesetzt, gewinnen alle Befragten im Betrieb eine Stimme und können somit Einfluss auf die Gestaltung und Weiterentwicklung ihres Arbeitsumfeldes nehmen. Dadurch führt People Analytics unmittelbar zu mehr Engagement und Zufriedenheit der Belegschaft – es trägt aber auch dazu bei, das Unternehmen als Arbeitgebender langfristig attraktiv zu machen.

Unser Experte



functionHR

Dr. Julian Süß
Managing Director – Data & Analytics
089 724 84 90-0
suess@functionhr.de

functionHR GmbH
Lothringer Straße 7, 81667 München
www.functionhr.de

»People Analytics bietet tiefe Einblicke in die Arbeitserfahrungen von Beschäftigten und gleichzeitig konkrete Stellhebel, um diese positiv zu gestalten. Das Personalwesen gewinnt so beispielsweise wichtige Informationen darüber, wie neue Mitarbeitende die ersten Tage im Unternehmen erleben oder wie sich Aspekte der Führungsarbeit auf die Zufriedenheit der Belegschaft auswirken. Auf dieser Datengrundlage lassen sich dann Onboarding-konzepte oder das Führungskräftetraining gezielt weiterentwickeln.«

Praxisbeispiel



elenabsl – stock.adobe.com

Fachkräfte binden mit People Analytics

Für Hammerer Aluminium Industries (HAI) nehmen die gewerblichen Fachkräfte eine Schlüsselposition ein. 70 Prozent der 1600 Beschäftigten arbeiten in der Produktion des österreichischen Aluminiumspezialisten. Entsprechend alarmiert war der Personalleiter Birk Alwes, als er sich 2017 mit negativen Rückmeldungen aus diesem Bereich und einer hohen Fluktuationsrate konfrontiert sah. Bis dahin war die Kommunikation mit den gewerblichen Beschäftigten meist indirekt über die Vorgesetzten erfolgt. Er suchte deshalb nach einer Lösung, die ihm ein unmittelbares Feedback zu ihrer Zufriedenheit und Motivation ermöglichte.

Mit People Analytics auf Spurensuche

Zur Ursachenforschung installierte HAI in Zusammenarbeit mit dem Münchener Datenspezialisten functionHR eine interaktive Feedback- und Analyseplattform. Ein speziell konzipiertes, digitales Befragungssystem ermöglichte es den Beschäftigten in der Produktion, ihre Erfahrungen anonym zu übermitteln – 80 Prozent gaben daraufhin ein Feedback ab. Die Datenanalyse von functionHR fand heraus: Die Arbeitsprozesse und die Unternehmensziele hatten den größten Einfluss auf das Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Um die Fluktuation zu bekämpfen, wurden zahlreiche Arbeitsabläufe umgestaltet sowie gezielte Maßnahmen zur Kommunikations- und Gesundheitsförderung entwickelt. Daraufhin sank die Fluktuationsrate innerhalb eines Jahres um 25 Prozent, die Fehlzeiten reduzierten sich um 33 Prozent. Der Anteil der sehr zufriedenen Mitarbeitenden stieg gleichzeitig um ein Viertel. Die geringeren Fluktuationskosten führten zu Einsparungen im sechsstelligen Bereich. Das Konzept von HAI und functionHR wurde unter anderem mit dem Trendence Award in der Kategorie „Data-driven HR" ausgezeichnet.

Weitere Details zu dieser Erfolgsgeschichte unter www.functionhr.de/kundenerfolg

Think big, act small – KMU testen KI und Digitalisierung in der Personalentwicklung



Forgem – stock.adobe.com

In der letzten Talente-Ausgabe sprachen wir mit Isabel Weindorf über den Nutzen digitaler Tools für die Personalarbeit und die Vorteile, diese gemeinsam mit anderen Firmen zu erproben. Die Personalleiterin von Schnaithmann hatte mit Unterstützung des Fraunhofer-Instituts IAO im September 2021 ein Pilotprojekt für mittelständische Betriebe angestoßen, das die Möglichkeiten Künstlicher Intelligenz (KI) bei der Bewertung von Weiterbildungsmaßnahmen ausloten sollte. Drei Monate später haben uns die Beteiligten im Talente-Forum interessante Einblicke in den Verlauf und die bisherigen Ergebnisse ihres Projekts gewährt.

Als Personalleiterin eines Mittelständlers ist Isabel Weindorf für operative und strategische Aufgaben gleichermaßen verantwortlich. Themen wie KI und Digitalisierung müssen von ihr on top zum Tagesgeschäft realisiert werden. Im Pilotprojekt mit dem IAO wollte sie deshalb austesten, ob sie mithilfe intelligenter Software Zeit für Routineaufgaben sparen und neue Freiräume gewinnen könnte. Besonders interessant fand sie die Herangehensweise des IAO, sich dem Thema KI über die Prozesse im Unternehmen zu nähern.

Bewährte Partner*innen erleichtern den kurzfristigen Start

Der Prozessgedanke gab auch für Bernhard Schanz den Ausschlag, bei dem Pilotprojekt mitzumachen. Als Personalentwickler leitete er bis Ende 2021 die Akademie der Föhl-Gruppe in Rudersberg. „Durch unsere Arbeit im Qualifizierungsverbund ‚Personalentwicklung konkret' kennen wir uns gut und haben schon manche Fragestellung zusammen gelöst", betont Schanz. Eine weitere Mitstreiterin fanden die Projektmitglieder in der Verbundmanagerin Christiane Paroch, die sich davon Motivation und Impulse für andere Betriebe im Verbund erhoffte. Würde sich zu dem komplexen Thema KI ein Projekt mit überschaubarem Aufwand und praktischem Nutzen realisieren lassen? Mit dieser Frage kamen die Teilnehmenden zum Auftakt mit Dr. Anne-Sophie Tombeil, die beim IAO arbeitet und dazu forscht, wie KI in der Sacharbeit eingesetzt werden kann.

> *Aufgrund unserer begrenzten Ressourcen waren wir uns schnell einig, dass wir nur einen kleinen Teilprozess aus dem Personalentwicklungszyklus bearbeiten können. Unsere Wahl fiel auf die Wirksamkeitsanalyse von Personalentwicklungsmaßnahmen. Sie ist für uns alle relevant und die Ergebnisse sind Dreh- und Angelpunkt für die Planung zukünftiger Weiterbildungen. Außerdem nimmt sie sowohl in den Personalabteilungen als auch in den Fachbereichen viel Zeit und manuelle Arbeit in Anspruch.«*
>
> Isabel Weindorf, Personalleiterin Schnaithmann, Remshalden

Ein Experiment mit offenem Ausgang

Von einer Digitalisierung des Bewertungsprozesses versprachen sich die Projektmitglieder effizientere Abläufe und eine deutliche Zeitersparnis. Ein wichtiges Ziel war zudem, Umsetzungspotenziale von KI auszuloten. Das Projekt sollte mit wenigen personellen Ressourcen und höchstens sechs Terminen geplant werden. Am Anfang stand eine detaillierte Bestandsaufnahme. Mithilfe der Modellierungssoftware PICTURE wurde der Ist-Prozess in den auftauchenden Varianten beschrieben und anschließend von den IAO-Fachleuten modelliert. Besonders positiv bewerteten die Projektteilnehmenden, dass die notwendigen Wissensbausteine für jeden Prozessschritt hinterlegt werden konnten und eine Schätzung des Zeitaufwands möglich war. Das erzeugte erste Aha-Erlebnisse. Der Prozess-Steckbrief und die Diagramme bildeten die Grundlage für weitere Diskussionen. Zügig wurde klar, welche Prozess-Bausteine unverzichtbar waren und wo die Firmen ihre Abläufe unterschiedlich gestaltet hatten. Aus der gemeinsamen Aufnahme, Analyse und Betrachtung entstanden bereits an dieser Stelle wichtige Schlussfolgerungen für einen effizienteren Ablauf. Im nächsten Schritt ging es dann darum, einen idealen Soll-Prozess zu entwickeln und den Einsatz einer intelligenten teilautomatisierten Lösung sowie weitere KI-Potenziale zu analysieren.

> *Dass wir unsere Ausgangsfragestellung sehr präzise und praxisnah formulieren konnten, sehe ich als wichtigen Erfolgsfaktor. Im Rahmen des Pilotprojekts haben wir zudem viel voneinander gelernt und enorm davon profitiert, dass uns das IAO eine bewährte Systematik vorgegeben und sehr viel Arbeit abgenommen hat. Vor diesem Hintergrund war der eigene Aufwand überschaubar und die zeitliche Begrenzung sogar von Vorteil.«*
>
> Bernhard Schanz, ehemaliger Leiter der Föhl-Akademie, Föhl-Gruppe, Rudersberg

Pilotprojekt mit Ambitionen

Zum Zeitpunkt des Talente-Forums waren die IAO-Fachleute gerade dabei, den deutlich verschlankten Soll-Prozess zu modellieren. Außerdem lag eine Dokumentation über Projektablauf, Rollen und die eingesetzten Systeme und Dokumente vor. Im Raum stand zudem eine mögliche digitale teilautomatisierte Lösung, die sich im Rahmen des Office-Programms umsetzen ließe. „Auch wenn es darum geht, das Potenzial von Künstlicher Intelligenz auszuloten, muss am Ende nicht immer eine große KI-Lösung stehen", weiß Anne-Sophie Tombeil aus ihrer Erfahrung. Um auch mit kleinen Maßnahmen einen Mehrwert zu erzielen, empfiehlt sie, größere Ambitionen zu formulieren und diese von Anfang an mitzudenken. Die Projektmitglieder hatten eine solche Vision bereits bei ihrem zweiten Treffen im Kopf: eine umfassende Employee-Self-Service-Plattform, mit der das Zusammenwirken von Beschäftigten, Führungskräften und Personalverantwortlichen bei der Erledigung administrativer Prozesse erleichtert wird.

Weitere Informationen zum Pilotprojekt gibt es bei Dr. Anne-Sophie Tombeil, Telefon 0711 970-2146, anne-sophie.tombeil@iao-fraunhofer.de

Eine datenbasierte Personalarbeit muss den Menschen zugutekommen



oatawa – stock.adobe.com

Die Nutzung von Daten im Personalmanagement kann die Arbeitswelt für die Beschäftigten in vielfacher Weise besser machen. Sie trägt dazu bei, dass die Mitarbeitenden mehr Informationen erhalten und enger in Veränderungsprozesse eingebunden werden, dass sie Tätigkeiten ausüben können, die zu ihnen passen und dass ihre Leistungen und Kompetenzen sichtbarer werden. Auf der andere Seite fürchten sich viele vor Datenmissbrauch, Fehlern und Intransparenz der eingesetzten Algorithmen. Sie sehen die Gefahr, zu gläsernen Menschen zu werden und daraus Nachteile zu erleiden.

Beim Balanceakt zwischen Nutzen und Risiken der neuer Datentechnologien spielen die HR-Verantwortlichen eine zentrale Rolle. Sie müssen die nötigen Kompetenzen aufbauen, um einen verantwortungsvollen Umgang mit den Daten sicherzustellen. Neben Wissen über technische, rechtliche und ethische Aspekte brauchen sie dazu vor allem eine klare Grundhaltung zum Umgang mit Daten und eine hohe Change-Management-Kompetenz.

Bei People-Analytics-Projekten geht es anfangs immer auch um Fragen zur Unternehmenskultur. Was soll verändert werden? Warum soll es verändert werden? Und wie können Daten bei dieser Veränderung unterstützen? An der Schnittstelle zwischen Mensch und Technologie kommt den Personalverantwortlichen die wichtige Aufgabe zu, die Belegschaften auf die Reise in die neue Datenwelt mitzunehmen und ihnen wichtige Zusammenhänge zu vermitteln. Die Beschäftigten müssen verstehen, warum es sinnvoll ist, Informationen über sich zu teilen. Und welche Vorteile sich daraus für sie ergeben. Und sie müssen vor allem darauf vertrauen können, dass sich ihre Unternehmen an ethischen und rechtlichen Leitplanken orientieren, die Datenmissbrauch verhindern.



Feodora – stock.adobe.com

Richtlinien für den verantwortungsvollen Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Personalarbeit

Im April 2020 veröffentlichte der Ethikbeirat HR-Tech zehn Leitlinien für einen verantwortungsvollen Einsatz von KI und anderen Technologien in der Arbeitswelt. Als Wertekompass sollen sie konkrete Hilfestellung bei der Auswahl und dem Einsatz innovativer Techniken und Instrumente in der Personalarbeit bieten.

1 **Transparenter Zielsetzungsprozess und Einbindung:** Vor der Einführung einer KI-Lösung muss die Zielsetzung für die Nutzung definiert werden. In diesem Prozess sollen alle relevanten Interessengruppen identifiziert und eingebunden werden.

2 **Fundierte Lösungen:** Wer KI-Lösungen anbietet oder nutzt, muss darauf achten, dass diese empirisch evaluiert sind und über eine theoretische Grundlage verfügen.

3 **Menschen entscheiden:** Wer KI-Lösungen einsetzt, muss sicherstellen, dass bei wichtigen Personalentscheidungen die Letztentscheidungsbefugnis einer natürlichen Person obliegt.

4 **HR treibt KI-Lösungen – nicht umgekehrt:** Ein erfolgreicher Einsatz von KI-Lösungen durch HR benötigt die Kombination technologischer, analytischer und personalwirtschaftlicher Kompetenzen.

5 **Haftung und Verantwortung:** Organisationen, die KI-Lösungen nutzen, sind für die Ergebnisse ihrer Nutzung verantwortlich.

6 **Zweckbindung und Datenminimierung:** Wer personenbezogene Daten für KI-Lösungen nutzt, muss im Vorfeld definieren, für welche Zwecke diese verwendet werden und sicherstellen, dass diese Daten nur zweckdienlich erhoben, gespeichert und genutzt werden.

7 **Informationspflicht:** Vor bzw. beim Einsatz einer KI-Lösung müssen die davon betroffenen Menschen über ihren Einsatz, ihren Zweck, ihre Logik und die erhobenen und verwendeten Datenarten informiert werden.

8 **Achten der Subjektqualität:** Für die Nutzung in KI-Lösungen dürfen ohne rechtzeitige Beteiligung und individuelle Einwilligung der Betroffenen keine Daten erhoben werden, die deren willentlicher Steuerung entzogen sind.

9 **Vermeidung von Diskriminierung:** Wer KI-Lösungen entwickelt oder nutzt, muss sicherstellen, dass die zugrunde liegenden Daten über eine hohe Qualität verfügen und systembedingte Diskriminierungen ausgeschlossen werden.

10 **Stetige Überprüfung:** Wer KI-Lösungen nach den vorliegenden Richtlinien einführt, soll transparent sicherstellen, dass die Richtlinien auch bei der betrieblichen Umsetzung und der Weiterentwicklung beachtet werden.

Der **Ethikbeirat HR-Tech** versteht sich als Impulsgeber zur Förderung des Einsatzes von digitalen Lösungen in der Personalarbeit. Das Gremium ist mit namhaften Mitgliedern aus Wissenschaft, Gewerkschaft, Start-ups und etablierten Unternehmen besetzt und bezieht auch die interessierte Öffentlichkeit in seine Arbeit mit ein.

Hier geht es nach Talente weiter:

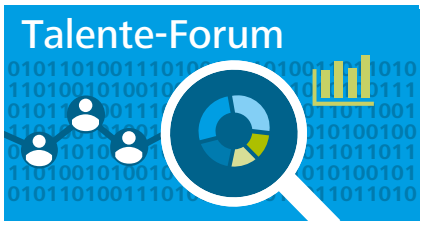
Talente-Forum „Datenkompetenz und KI im Personalmanagement“

Erfahren Sie **am 5. Mai 2022** ab 13:30 Uhr von Dr. Andreas Wierse mehr darüber, wie KMU Big und Smart Data sinnvoll und gewinnbringend nutzen können. Er ist seit 2011 Geschäftsführer der SICOS BW GmbH und begleitet KMU seit vielen Jahren beim Aufbau von Datenkompetenz.

Dr. Julian Süß nimmt Sie noch tiefer mit in die Welt von People Analytics. Als Gründer und Geschäftsführer von functionHR ist er ein Vorreiter auf dem Gebiet von intelligenten Softwarelösungen im Personalmanagement und gibt Ihnen Tipps und Tricks für einen gewinnbringenden Einsatz dieser Tools.

Das Talente-Forum findet je nach Corona-Lage virtuell oder vor Ort statt.

Mehr Informationen:
wrs.region-stuttgart.de/datenkompetenz_und_ki



Arbeit-im-Wandel-Veranstaltung „Bits and Bias“

Bei der virtuellen Arbeit-im-Wandel-Veranstaltung „Bits and Bias“ **am 18. Juli 2022** von 16:00 bis 17:30 Uhr erfahren Sie von Lisa Hanstein von der EAF (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft), wie digitale Anwendungen sich zum Beispiel auf Geschlechtergerechtigkeit auswirken und wie man den Bias überwindet.

Mehr Informationen:
wrs.region-stuttgart.de/AiW-BitsBias

Wissen und Services für KMU im Bereich Digitalisierung und KI

Zukunftszentrum Süd

Das Zukunftszentrum Süd ist eine Einrichtung, die in Bayern und Baden-Württemberg vorwiegend KMU sowie deren Beschäftigte beim digitalen Wandel unterstützt. Kernstück sind für Unternehmen kostenfreie Beratungs- und Qualifizierungsangebote für die digitale Transformation, unter anderem auch zu Künstlicher Intelligenz (KI). Das Projekt wird im Rahmen des Programms „Zukunftszentren (KI)“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

Mehr Infos:
www.zukunftszentrum-sued.de

Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft

Die Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft ist eine neuartige Organisationseinheit innerhalb der Abteilung „Digitalisierung und Arbeitswelt“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Sie ist offen für Menschen und Einrichtungen, die sich mit der digitalen Transformation in der Arbeitswelt befassen. Sie können sich beteiligen und z. B. Themen wie KI oder Datenschutz in der Arbeitswelt weiterentwickeln, ihren Input und praktische Erfahrungen für eine zukunftsgewandte Politikgestaltung einbringen



Rassco – stock.adobe.com

und sich interdisziplinär vernetzen und austauschen.

Anmeldung zum Newsletter der Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft:
www.denkfabrik-bmas.de/newsletter

Mehr Infos:
www.denkfabrik-bmas.de

Impressum

Die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) ist zentrale Ansprechpartnerin für Investor*innen und Unternehmen in der Stadt Stuttgart und in den fünf umliegenden Landkreisen bei allen standortrelevanten Fragen. Dabei arbeitet die WRS intensiv mit den Wirtschaftsfördernden der 179 Kommunen und der fünf Kreise der Region zusammen. Einer der Schwerpunkte ihrer Arbeit ist es, die regionalen Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen.

wrs.region-stuttgart.de

Herausgeberin
Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart GmbH (WRS)
Friedrichstraße 10
70174 Stuttgart

Geschäftsführer
Dr. Walter Rogg
wrs.region-stuttgart.de

fachkraefte.region-stuttgart.de

Redaktionelle Gesamtverantwortung
Dr. Sabine Stützle-Leinmüller
Telefon 0711 228 35-42
sabine.stuetzle@region-stuttgart.de

Redaktion:
Jacqueline Bader
Telefon 0711 228 35-51
jacqueline.bader@region-stuttgart.de

Ines Gräther
igraether@gmail.com

Autorin: Monika Nill
Telefon 0711 60 19 39-05
monikanill@t-online.de

Gestaltung
www.projektgruppe.de

Abonnement/Abbestellung
fachkraefte.region-stuttgart.de/aktuelles/talente
Bezug wahlweise per Post oder als PDF-Dokument per E-Mail

Gedruckt auf Papier mit FSC-Zertifizierungssiegel
www.fsc.org

Wirtschaftsförderung Region Stuttgart