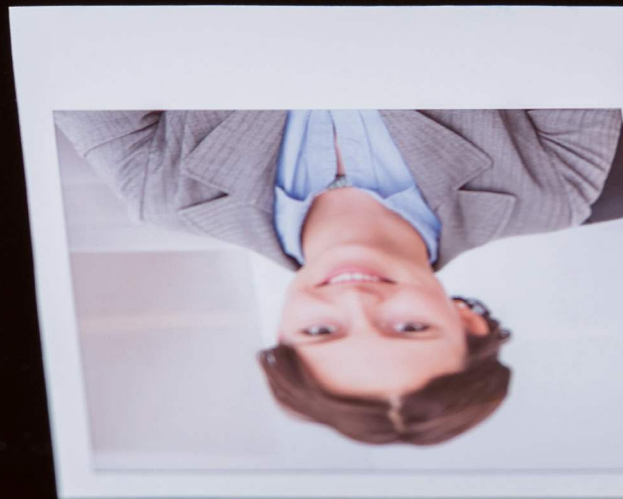


„Wir können KI im HR-Bereich großartig einsetzen, aber die menschliche Komponente sicher nicht ersetzen.“

Jutta Perfahl-Strilka

CEO von hokify



Mittlerweile hat sich herumgesprochen, dass künstliche Intelligenz im Bereich Human Resources administrative Aufgaben optimiert, Vielfalt und Inklusion fördert und eine stärkere Fokussierung auf menschliche Kompetenzen erfordert – dabei ist eine klare Governance und rechtliche Absicherung essenziell. Wir haben einigen Unternehmen in Österreich über die Schulter geschaut, auf welche Weise sie die KI-Technologien in ihren HR-Prozessen einsetzen. Zum Beispiel hokify, der größten mobilen Jobplattform im deutschsprachigen Raum, die darauf spezialisiert ist, Unternehmen durch Mobile- & Social-Media-Recruiting-Lösungen schneller zu geeigneten Mitarbeitern zu verhelfen. Bei hokify wird KI vorrangig eingesetzt, um Prozesse zu vereinfachen und effizienter zu

gestalten. „Durch die Integration bestehender Technologien wird der Bewerbungsprozess für Jobsuchende noch einfacher – etwa durch Unterstützung bei Bewerbungstexten oder die Jobsuche anhand des Lebenslaufs“, erklärt Jutta Perfahl-Strilka, CEO von hokify. „Gleichzeitig profitieren Unternehmen von automatisierten Routineaufgaben im Recruiting. Zusätzlich nutzen wir KI zur Datenanalyse, um die Bedürfnisse von Recruitern und Jobsuchenden noch besser zu verstehen und unsere Candidate-Plattform gezielt weiterzuentwickeln.“

IBM setzt bereits seit 2017 auf KI im Personalbereich. „Damals wurde mit AskHR ein intelligenter virtueller HR-Assistent eingeführt – lang bevor generative KI breite Aufmerksamkeit erlangte“, sagt Madeleine Bauer-Eder, Country HR Partner Austria.

„Die Lösung wurde seither kontinuierlich weiterentwickelt und ist heute weltweit im Einsatz. AskHR beantwortet nicht nur standardisierte Anfragen, sondern führt auch komplette HR-Transaktionen automatisiert durch – nahtlos integriert in Systeme wie Workday oder SAP SuccessFactors.“ Die Entscheidung pro KI fiel im Zuge einer umfassenden HR-Transformation vor rund sieben Jahren. „Im Fokus standen Prozesse mit hohem Volumen und manuellem Aufwand – wie zum Beispiel die weltweit jährlich über 80.000 internen Versetzungen.“ Die Erwartungshaltung war klar: Entlastung der HR-Experten, Reduktion von Fehlerquellen und mehr Raum für qualitativ hochwertige, strategische Aufgaben wie Coaching oder Leadership Development. „Genau diese Effekte konnten wir erzielen“, so Bauer-Eder. KI begleitet bei IBM den gesamten Employee Life Cycle – vom Onboarding über interne Mobilität und Karriereentwicklung bis hin zum Offboarding. „AskHR bearbeitet rund 94 Prozent aller HR-Anfragen automatisiert, bei komplexeren Anliegen erfolgt eine nahtlose Übergabe an HR-Mitarbeitende.“ Im Bereich der Beförderungsprozesse kommt laut Bauer-Eder in vielen Ländern bereits das Tool HiRo zum Einsatz, das Führungskräfte bei der Entscheidungsfindung unterstützt – auf Basis konsolidierter und geprüfter Daten.

Auch bei Siemens setzt man schon lang auf KI im HR-Bereich. „Im Recruiting hat sich gezeigt, dass KI den Menschen an vielen Stellen nicht ersetzen wird, sondern uns bessere Entscheidungsgrundlagen liefert“, sagt Lara Pyko, Head of P&O (Abteilung Personal und Organisation) bei Siemens Österreich. „Ein eindrucksvolles Beispiel sind die 4,2 Millionen Bewerbungen, die wir bei Siemens pro Jahr global bekommen. Es ist nahezu unmöglich, diese Menge ohne KI-Unterstützung auszuwerten und Bewerber auf besser passende Stellen zu vermitteln – auch auf solche, auf die sie sich ursprünglich gar nicht beworben haben. Das zeigt, wie KI uns hilft, verborgene Potenziale zu erkennen und optimale Matches zu schaffen.“

MITARBEITER OPTIMIEREN. In der Regel nutzen die Unternehmen KI-gestützte Lösungen auch bei der Mitarbeiterentwicklung. „Mich begeistert, wie unsere KI-gestützten Lernsysteme individuelle Entwicklungspfade für unsere Mitarbeiter aufzeigen“, sagt Pyko. „Wenn sich zum Beispiel ein Mitarbeiter für ein bestimmtes Jobprofil interessiert, schlägt das Lernsys-