

Lunch & Learn - Impulse für die Arbeitswelt 4.0

Fachkräfte in der Industrie: Potenziale, KI und Strategien aus Forschung und Praxis zur Bewältigung des Fachkräftemangels

20. Juni 2024, 12:15 - 13:45 Uhr, Online-Event

Wir waren Referenten bei Bayern Innovativ

Beginnen möchte ich mit **Andrea Fischer**, die die Fachthemen wunderbar aufeinander abgestimmt hat. Jeder Referent hat seinen Fachbereich bedienen können und ich denke, dass es für alle Teilnehmer eine richtig gute Veranstaltung war. Deshalb vielen Dank an **Andrea Fischer** für die gute Vorbereitung!

Drei Referenten und 50 Teilnehmer in einem Call – das geht nur, wenn man die Technik beherrscht. Deshalb auch vielen Dank an **Erika Schanz**, die dafür gesorgt hat, dass alles reibungslos über die Bühne ging.

Es ging los mit dem Bereich Forschung; **Rosmarie Steininger (Gründerin und GF der Chemistree GmbH in Ismaning)** berichtete über aktuelle Forschungsprojekte mit dem Schwerpunkt KI. Bei mir ist speziell der Teilbereich „EU AI Act“ und die damit verbundene Einstufung von KI als besonders sensibel (Hochrisikobereich) hängengeblieben, wenn es um den Bereich Personal geht. Denn dann kommt die KI an Ihre Grenzen. Es ist gut, dass das Thema innerhalb der EU auf dem Schirm ist und hoffentlich für die richtigen Leitplanken sorgt.

Darauf folgte **Michael Knoblich von Xitaso in Augsburg**. Michael ist dort bereits seit einigen Jahren im Einsatz und er hat sehr anschaulich über die guten Arbeitsbedingungen berichtet. Denn die Fragen, um die es ging, das waren „Warum kommen und bleiben Mitarbeiter; wie entwickeln sich diese und wie stellt Xitaso sicher, dass sie als Unternehmen auf der richtigen Spur bleiben?“

Übrigens, wir haben einfach mal geschwind auf Kununu nachgeschaut – Xitaso hat mit 4,6 so ziemlich das beste Scoring in Verbindung mit einer quantitativ hohen Anzahl von 80 Bewertungen. Das ist ein Beleg dafür, dass die Philosophie auch ankommt. Bei mir ist noch hängen geblieben, dass Michael 2mal darauf aufmerksam gemacht hat, dass Unternehmenskultur bei der Unternehmensleitung anfängt. Dem stimme ich aus vollem Herzen zu.

Mein Fazit dazu: Die Unternehmenskultur, die bei Xitaso gelebt wird, diese wird dafür sorgen, dass es hier auch in Zukunft mehr Bewerber als offene Stellen geben wird.

Dann waren Sabine und ich an der Reihe – und wir haben das Thema Unternehmenskultur von der „dunklen“ Seite her beleuchtet. **Andrea Fischer hatte uns ja einen Praxispart zugeordnet und ihr hatte gut gefallen, dass wir anhand von konkreten Zahlen die Wechselwirkung von personeller Instabilität und betriebswirtschaftlichen Ergebnissen aufzeigen konnten.** Und zwar so, dass die Zahlen für die Teilnehmer auch greifbar werden. Also raus aus den Abteilungssilos und rein ins Gesamtunternehmen: unsere Kernbotschaft war, dass die personelle Instabilität unter allen Umständen zu vermeiden ist, da die Lücken aufgrund des demografischen Wandels organisch nur noch sehr schwer zu schließen sein werden.

Sabine zeigte auf, dass der Dreh- und Angelpunkt dabei die Bildung eines Zugehörigkeitsgefühls ist. Wenn es Unternehmen gelingt hier richtig zu punkten, dann geht es in die Richtung von Xitaso. Das Verblüffende ist, dass man das Zugehörigkeitsgefühl bereits mit vergleichsweise geringem Aufwand positiv beeinflussen kann. Und wenn das gelungen ist, dann kann sich ein Unternehmen dem

eigentlichen Unternehmenszweck zuwenden und kommt weg von der so oft zu sehenden Rolle des Feuerwehrmanns.

Abschließend war **Rosmarie Steininger** mit ihrem zweiten Part nochmal an der Reihe. Sie hat aufgezeigt, wie man durch eine sorgfältig gemachte KI die Employee Journey positiv beeinflussen kann. Je besser die Programmierung des Algorithmus, desto besser das Matching. Es gibt unterschiedliche Einsatzbereiche und der Einsatz dieser Technik erscheint für Unternehmen > 250 Mitarbeiter als besonders zielführend. Und da war es sehr schön zu sehen, dass auch hier konkrete Zahlen aufgezeigt wurden, wie ein optimiertes Matching positiv auf das Betriebsergebnis durchschlagen kann/wird.

In diesem Sinne – manchmal erscheint das Spielfeld Personal als ein riesiger unüberschaubarer Berg – dabei ist es gar nicht so schwierig. Es beginnt mit dem Bewusstsein, wie sich die Demografie entwickelt und was das für Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hat.

Dabei ist eines bereits sicher; mit der demografischen Bestandsaufnahme bekommt man im Unternehmen bereits ein Gefühl und daraus entwickeln sich zumeist schon die ersten Ideen; damit ist der Anfang schon gemacht! Denn darum geht es – nicht warten, bis wir eine zertifizierte 100%-Lösung haben – sondern jetzt starten und machen, damit die Mitarbeiter einen Grund haben zu bleiben.