



Human Resource Management

FUTURE OF WORK – MENSCH UND KI: EIN NEUES MITEINANDER

So bleibt der Mensch im Mittelpunkt
der digitalen Transformation!

huddlex.at



WIRTSCHAFTSKAMMER OBERÖSTERREICH
Unternehmensberatung · Buchhaltung · IT



DIE ROLLE DER UNTERNEHMENSBERATUNG IN DER KI-TRANSFORMATION: MENSCHEN IM MITTELPUNKT DER DIGITALISIERUNG

Sehr geehrte Unternehmerin, sehr geehrter Unternehmer,

Als Fachgruppenobmann der Unternehmensberatung möchte ich die Schlüsselrolle unterstreichen, die Beraterinnen und Berater in der aktuellen Welle der digitalen Transformation einnehmen. Insbesondere Künstliche Intelligenz (KI) und neue Technologien stellen Unternehmen vor enorme Herausforderungen – und bieten gleichzeitig vielversprechende Chancen.

Die Einführung von KI in Unternehmen ist weit mehr als eine technologische Implementierung. Es geht darum, grundlegende Veränderungen in den Arbeitsprozessen, der Unternehmenskultur und der Strategie zu gestalten. Genau hier setzt das Team der Unternehmensberater:innen und die HRM Experts Group an. Gemeinsam verbinden sie technische Expertise mit menschlichem Feingefühl, um den Transformationsprozess erfolgreich zu begleiten.

Ein zentraler Ansatzpunkt dabei ist, den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen. KI kann und sollte nicht den menschlichen Faktor ersetzen, sondern ihn unterstützen. Unternehmensberater helfen, die Balance zwischen Effizienz und Empathie zu finden, indem sie:

- **Prozesse analysieren und optimieren**, ohne den Blick für die Mitarbeitenden zu verlieren,
- **Führungskräfte dabei unterstützen**, Widerstände & Bedenken innerhalb der Belegschaft aufzufangen,
- **langfristige Strategien entwickeln**, die den nachhaltigen Einsatz von KI sichern.

Gerade in KMU, die oft mit begrenzten Ressourcen arbeiten, ist eine gut begleitete Transformation essenziell. Die HRM-Experts Group liefern hier nicht nur Know-how, sondern auch die notwendige externe Perspektive, um Risiken frühzeitig zu erkennen und Chancen optimal zu nutzen. Die digitale Transformation mit KI ist kein Selbstzweck, sondern ein Mittel, um Arbeitswelten produktiver, kreativer und menschlicher zu gestalten. Mit ihrem Einsatz können sie die Potenziale dieser Technologien erschließen und dabei sicherstellen, dass der Mensch nicht nur Teil des Prozesses bleibt, sondern im Mittelpunkt steht. Lassen Sie uns diese Aufgabe gemeinsam angehen und die Zukunft der Arbeit erfolgreich und nachhaltig gestalten.

Viel Erfolg!

Markus Roth

Obmann der Fachgruppe Unternehmensberatung,
Buchhaltung und IT der WKO Oberösterreich



DER MENSCH IM MITTELPUNKT DER TRANSFORMATION

Sehr geehrte Unternehmerin, sehr geehrter Unternehmer,

Die rasanten technologischen Entwicklungen, insbesondere im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI), bieten kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) enorme Chancen. Gleichzeitig stellen sie uns vor neue Herausforderungen: Wie können wir unsere Unternehmen fit für die Zukunft machen, ohne dabei den Menschen aus dem Fokus zu verlieren?

Dieser Leitfaden der HRM Experts Group soll Sie dabei unterstützen, eine klare Orientierung im digitalen Wandel zu finden. Er wurde speziell für die Bedürfnisse von KMU entwickelt und bietet praxisnahe Ansätze, um KI strategisch und nachhaltig in Ihren Arbeitsalltag zu integrieren.

Wir stellen Ihnen im Leitfaden erprobte Methoden und Best Practices vor, wie Sie:

- Ihre **Geschäftsprozesse optimieren** und die Unternehmenskultur stärken,
- Führungskräfte und Mitarbeitende erfolgreich durch den **Wandel begleiten**,
- die Potenziale von **KI gezielt nutzen**, um Innovation und Effizienz zu steigern.

Unser Ziel ist es, Ihnen als verlässlicher Partner in der Transformation zur Seite zu stehen – mit einem Ansatz, der Menschlichkeit und Technologie in Einklang bringt.

Lassen Sie uns die Zukunft gemeinsam gestalten, indem wir den Menschen im Mittelpunkt der Digitalisierung bewahren.

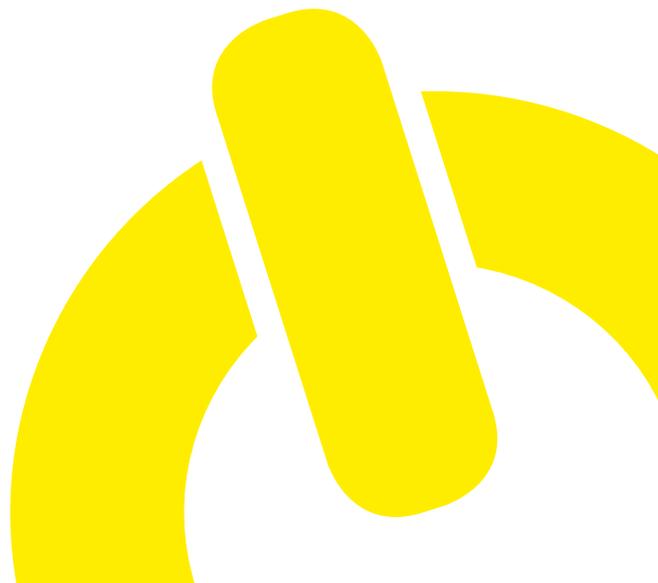
Mit den besten Grüßen,

Esther Gelbenegger, MBA

Landessprecherin der Experts Group
Human Resource Management



Schulstraße 24, 4061 Pasching
esther.gelbenegger@trainus.at
www.trainus.at



IHRE HRM-EXPERT:INNEN / PARTNERUNTERNEHMEN



Dagmar Baschinger

- Psychische Gesundheit & Prävention
 - Resilienz & Stressmanagement
 - Empathische & Resiliente Führung
- dagmar-baschinger.at



Michael Baumgartner

- Potentialfindung – Direktsearch
 - Interimsmanagement HR
 - Organisationsentwicklung
- organisationsgaertner.at



Mag. Wilfried Blaschke

- HR Interim Manager
 - Karriere Coach
- blaschke-hr.at



Esther Gelbenegger, MBA

- Führungskräfteentwicklung
 - Teamkommunikation
 - KI-Expertin
- trainus.at



Mag. Michael Hintenaus

- Führungskräfte trainings
 - Teamentwicklung
 - HR-Beratung
- werna.net



DI Willi Hofmann, MBA

- Unternehmensberatung
 - Karriereberatung
 - Outplacement
- willihofmann.at



Code scannen,
um mehr
zu erfahren:



**Mag. Sneja
Lemmerer, CMC**

- Diversity Management
 - Wissensmanagement,
 - Expertin in HR Management
und Zukunftsstrategien
- aconex.eu



**Ing. Mag. Dr.
Harald Lerchner, MBA**

- Wissensmanagement
 - Prozessmanagement
 - Organisationsentwicklung
- haraldlerchner.at



Mag.^a Beate Raab-Wenzel

- Vitale Organisation & Changebegleitung
- Führungskräfte- & Teamentwicklung
- ESG & Nachhaltigkeit in P&O

lebenswerk.at



Dipl.-Ing. Korayem Razik, MBA

- Organisational health
- Gesundheitsmanagement
- Diversity & Inclusion
- Interkulturelle Kompetenz

u-grow.at



Heike Steinmaurer, BA

- Generationen verbinden
- Mut zur KI
- Coaching, Konfliktmoderation

zip-con.at



Mag. Dieter Vogel

- Emotions- und Mindmanagement
- Führung
- Kommunikation & Konfliktmanagement

emotional-mastering.at



Dr. Bernhard Winkler, MBA CMC

- Executive Search
- Transformationales Recruitment
- Unternehmensentwicklung

trescon.at



Mag. (FH) Klaus Wögerer

- Organisationsberatung
- Supervision & Coaching
- Führungskräfteentwicklung

sozion.at



Anna Wolfmayr, MSc CMC

- People & Organizational Consulting
- Hybrid Work Expertin
- Leadership- und Team-Coaching

anna-wolfmayr.com



Mag.^a Julia Wolfschütz BA, BA, MSc

- Digitalisierungsexpertin
- Prozessoptimierung
- Mensch+KI = Zukunft

wolfschuetz.at

THEMENSCHWERPUNKTE

Themenschwerpunkt 1

Künstliche Intelligenz und Führung: Den Wandel in KMU gestalten **6-9**

Themenschwerpunkt 2

Erfolgsfaktor Soziale Nachhaltigkeit **10-13**

Themenschwerpunkt 3

Organisational Health, Diversity, Psychische Gesundheit und Emotionen..... **14-15**

Themenschwerpunkt 4

Künstliche Intelligenz in der HR-Wissensarbeit **16-17**

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ UND FÜHRUNG: DEN WANDEL IN KMU GESTALTEN

Die Einführung von Künstlicher Intelligenz (KI) bietet kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) enorme Chancen – von effizienteren Prozessen bis hin zur besseren Entscheidungsfindung.

Führungskräfte stehen vor der Herausforderung, diese Technologien so einzuführen, dass sie die Bedürfnisse des Unternehmens erfüllen und das Vertrauen der Mitarbeitenden fördert. Der menschenzentrierte Ansatz „Human in the Loop“ muss dafür im Mittelpunkt stehen.

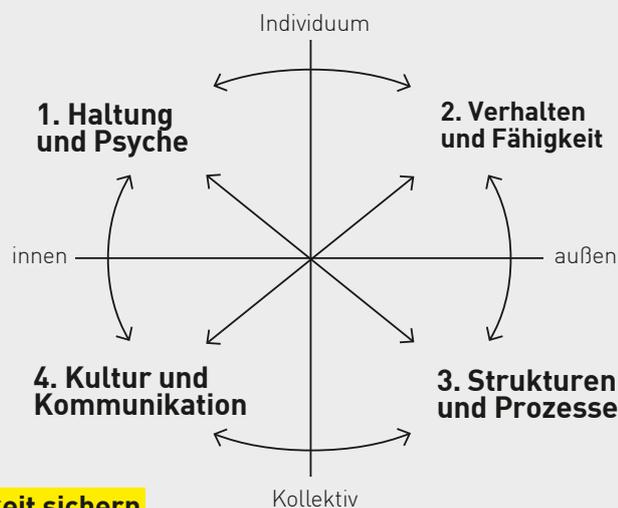
Strategie und Struktur: Basis für den Erfolg

Die Grundlage jeder erfolgreichen KI-Einführung ist eine klare Strategie. Diese definiert, welche Ziele erreicht werden sollen, und dient als Ausgangspunkt für die Anpassung organisatorischer Strukturen.

Wichtige Fragen zur Strategieentwicklung

- Welche konkreten Ziele verfolgen wir mit der digitalen Transformation?
- Welche organisatorischen Strukturen und Prozesse sind erforderlich?
- Welche Ressourcen – technologische menschliche – stehen uns zur Verfügung?

Eine solide Strategie schafft den Rahmen, in dem KI nicht nur als technologische Neuerung, sondern als Werkzeug zur Erreichung von Unternehmenszielen genutzt wird.



Die Zukunftsfähigkeit sichern

Welche Voraussetzungen braucht es für die digitale Transformation & Einführung von KI?

In einer Welt, in der Wissen schnell veraltet und leicht zugänglich ist, ist die Entwicklung innerer Fähigkeiten essenziell. Dies betrifft sowohl die Weiterentwicklung der inneren Fähigkeiten auf Ebene Individuum und auf Ebene Organisation. In diesem auf Ken Wilber zurückgehenden Modell müssen wir diese vier Aspekte berücksichtigen: 1. die Haltung und Überzeugungen; 2. das Verhalten und die

Fähigkeiten der Menschen; 3. die Strukturen, Prozesse und Praktiken in der Organisation; und 4. die Kultur und Kommunikation. Diese vier Faktoren können zudem objektiv von messbaren äußeren Dimensionen und subjektiv von inneren Dimensionen wie Denkweisen und Kultur, isoliert als individuelles Ereignis und im größeren Kontext der kollektiven Dimension betrachtet werden. Letztlich gilt es ein Gleichgewicht in der Weiterentwicklung anzustreben und keinen Aspekt zu vernachlässigen.

1

Mitarbeitende befähigen

- **Upskilling & Reskilling**
Führungskräfte können KI-gestützte Lernplattformen nutzen, um maßgeschneiderte Weiterbildungsprogramme anzubieten. Mitarbeitende werden dadurch in der Nutzung von KI-Tools und datengetriebenen Entscheidungen geschult.
- **Entscheidungskompetenz stärken**
Mitarbeitende sollten nicht nur KI bedienen, sondern auch deren Ergebnisse kritisch hinterfragen und verifizieren können. Dies erfordert Schulungen im Bereich Datenethik, KI-Bias und Interpretationsfähigkeiten.
- **KI als Unterstützer statt als Ersatz**
Führungskräfte müssen ein Umfeld schaffen, in dem KI als Werkzeug zur Erleichterung von Aufgaben angesehen wird, ohne die Angst vor Jobverlust zu schüren.

2

Unternehmensstrukturen für den erfolgreichen Einsatz von KI anpassen

Um das volle Potenzial von Künstlicher Intelligenz (KI) auszuschöpfen, sind Anpassungen in der Organisation notwendig. Hier die wichtigsten Schritte:

- **Daten für bessere Entscheidungen nutzen**
Sorgen Sie dafür, dass Daten problemlos gesammelt und ausgewertet werden können. Brechen Sie Abteilungs-Silos auf, damit alle relevanten Informationen zentral verfügbar sind.
- **Agilität stärken**
KI funktioniert besonders gut in flexiblen Teams. Lockern Sie starre Hierarchien und fördern Sie schnellere Entscheidungswege, um auf neue Erkenntnisse zügig reagieren zu können.
- **Neue Rollen einführen**
Rollen wie „KI-Verantwortlicher“ stellen sicher, dass KI-Systeme sinnvoll, sicher und gesetztes konform (z. B. EU AI Act) genutzt werden.
- **KI in Führung einbinden**
Nutzen Sie KI-gestützte Analysen als Unterstützung bei Entscheidungen, aber behalten Sie stets die Kontrolle.
- **Kulturwandel vorantreiben**
Fördern Sie Offenheit gegenüber neuen Technologien und kommunizieren Sie transparent, welche Chancen und Risiken KI mit sich bringt.
- **Innovationsfreiräume schaffen**
Ermutigen Sie engagierte Mitarbeitende, KI-Lösungen zu entwickeln, und unterstützen Sie gute Ansätze mit Ressourcen. So entsteht eine unternehmensinterne „KI-Taskforce“, die die Zukunft aktiv gestaltet.



3

Führung im KI-Zeitalter: Erfolgreich durch den digitalen Wandel

Führungskräfte sind der Schlüssel zum Erfolg im digitalen Wandel. Ihre Aufgabe ist es, eine klare Vision zu vermitteln, Ängste abzubauen und eine Kultur der Offenheit und Innovation zu schaffen. Die wichtigsten Schwerpunkte:

- **Transparenz und klare Kommunikation**
Informieren Sie regelmäßig über Fortschritte und Veränderungen durch KI, um Unsicherheiten und Ängste abzubauen.
- **Emotionale Intelligenz**
Zeigen Sie Empathie, verstehen Sie die Sorgen der Mitarbeitenden und stärken Sie das Vertrauen in den Wandel.
- **Beteiligung und Mitgestaltung fördern**
Beziehen Sie Ihre Teams frühzeitig in Entscheidungen ein, um Akzeptanz und Eigenverantwortung zu stärken.
- **Kulturwandel aktiv vorantreiben**
Schaffen Sie ein Arbeitsumfeld, das Offenheit, Neugier und den Mut zur Innovation unterstützt.
- **Weiterbildung ermöglichen**
Investieren Sie in Schulungen zu KI-Themen, einschließlich ethischer und praktischer Aspekte, um Mitarbeitende zu befähigen und ihre Unsicherheiten zu reduzieren.



Mit diesen Maßnahmen schaffen Sie die Grundlage für eine erfolgreiche Transformation und stärken Ihre Organisation für die Herausforderungen der Zukunft.

Eine klare Roadmap hilft KMU, die Einführung von KI strukturiert anzugehen. Diese sollte beinhalten:

1. Eine klare Vision und konkrete Ziele.
2. Die Identifikation von Anwendungsfällen mit hohem Mehrwert.
3. Eine Priorisierung der Maßnahmen basierend auf Nutzen und Machbarkeit.
4. Kontinuierliches Monitoring und Anpassung der Strategie.



Fazit: **Wandel mit Strategie & Vertrauen gestalten**

Ein Unternehmen, das Strategie und Struktur vereint, stärkt seine Wettbewerbsfähigkeit. KI ist dabei nicht nur eine technologische Errungenschaft, sondern ein Werkzeug zur Förderung von Innovation, Effizienz und Zusammenarbeit. Mit klarer Führung, transparenter Kommunikation und der Entwicklung innerer Fähigkeiten kann die digitale Transformation erfolgreich gemeistert werden.

Ihr Partner im Wandel

Unsere Expert:innen begleiten Sie beim digitalen Wandel. Mit maßgeschneidertem Coaching, gezielter Beratung und praxisnahen Workshops unterstützen wir bei Prozessanalyse, Implementierung und Umsetzung. Wir helfen Ihnen, KI strategisch einzuführen, Ängste abzubauen und Ihre Organisation zukunftssicher zu machen.

Praktische Tipps für den Start

1. Definieren Sie eine klare Vision & konkrete Anwendungsfälle für den KI-Einsatz.
2. Fördern Sie das digitale Mindset Ihrer Mitarbeitenden.
3. Kommunizieren Sie transparent und adressieren Sie Ängste aktiv.

Ihre Expert:innen

**Dagmar Baschinger, Wilfried Blaschke,
Esther Gelbenegger, Bernhard Winkler,
Anna Wolfmayr**

ERFOLGSFAKTOR SOZIALE NACHHALTIGKEIT

ESG: Mehr als nur Berichterstattung

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stehen vor der Herausforderung, ihre Human Resources (HR) effektiv zu gestalten, während sie gleichzeitig ESG-Kriterien (Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) berücksichtigen. Es bedarf daher praktischer Ansätze, um HR-Strategien aktiv und nachhaltig zu entwickeln.

ESG ist nicht nur eine Verpflichtung zur Berichterstattung oder zur Einhaltung von Lieferkettenregelungen. ESG kann, aktiv, zielorientiert und nachhaltig gestaltet, echten Mehrwert für die Unternehmen schaffen.

HR ist stets präsent – ob es bewusst gesteuert wird oder nicht

Proaktive Personalentwicklung: Entwickeln Sie strategische Ansätze zur Schulung und Förderung Ihrer Mitarbeitenden. Dabei kann die Nutzung von KI und Datenanalyse helfen, um individuelle Schulungsbedarfe zu erkennen und gezielte Weiterbildungsmaßnahmen zu initiieren.

- **Reaktive Unterstützung minimieren**

Durch frühzeitige Identifikation von HR-Herausforderungen können spontane Krisen und Notfallmaßnahmen reduziert werden. Nutzen Sie z. B. KI-basierte Tools für eine vorausschauende Personalbedarfsplanung oder zur Erkennung von Unzufriedenheit und Fluktuationsrisiken.

- **Recruiting & Employer Branding**

Durch die Berücksichtigung sozialer und ökologischer Standards in HR-Prozessen können KMU ihre Attraktivität für potenzielle Mitarbeitende erhöhen. Maßnahmen wie umweltbewusste Unternehmensführung oder soziale Verantwortung stärken die Arbeitgebermarke.

- **Nachhaltigkeit in HR-Prozessen**

Automatisierte Prozesse und KI können helfen, den Ressourcenverbrauch zu senken, sei es bei der Digitalisierung von HR-Prozessen oder bei der Automatisierung des Bewerbungsmanagements.

Erste Tipps zur Umsetzung in der Praxis

1. **Ist-Analyse**

Überprüfen Sie Ihre derzeitigen HR- und ESG-Prozesse. Identifizieren Sie Bereiche mit Verbesserungspotenzial.

2. **Strategie entwickeln**

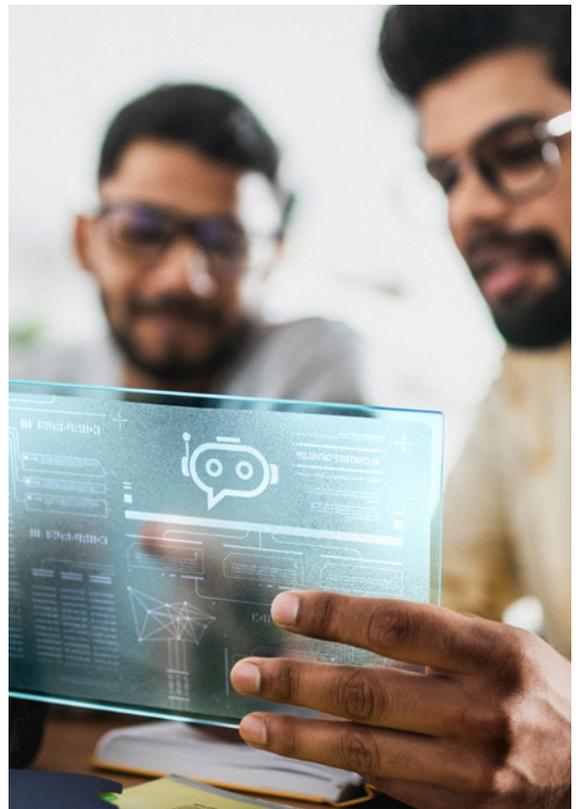
Legen Sie einen klaren Plan für die Integration von ESG-Kriterien in Ihre HR-Strategie fest.

3. **Implementierung**

Führen Sie die Maßnahmen schrittweise ein, beginnend mit den Bereichen, die den größten Effekt versprechen.

4. **Erfolg messen und evaluieren**

Nutzen Sie KPIs, um den Fortschritt zu überwachen, und passen Sie Ihre Strategie bei Bedarf an





„DIE UNTERNEHMENS-
KULTUR IST DAS HERZ
EINES UNTERNEHMENS.
SIE BESTIMMT, WIE DIE
MENSCHEN MITEINANDER
ARBEITEN UND WIE DAS
UNTERNEHMEN WAHR-
GENOMMEN WIRD.“

Howard Schultz (Starbucks)

Werte

Unternehmenskultur und -werte: Bewusst gestalten für nachhaltigen Erfolg

Die Unternehmenskultur ist immer vorhanden – ob bewusst gestaltet oder nicht. Sie prägt das Arbeitsumfeld, das Engagement der Mitarbeiter und die Außendarstellung als Arbeitgeber.

Eine positive Unternehmenskultur ist daher ein entscheidender Faktor für den Unternehmenserfolg. Sie stärkt die Bindung bestehender Mitarbeiter:innen und macht Ihr Unternehmen für neue Talente attraktiver. Besonders in Zeiten rasch fortschreitender Digitalisierung und dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz ist es wichtiger denn je, Ihre Werte aktiv zu fördern und in den Alltag zu integrieren.

So gestalten Sie Ihre Unternehmenskultur erfolgreich:

- **Kultur bewusst fördern**
Entwickeln Sie Werteprogramme, die sicherstellen, dass Ihre Unternehmenswerte in der täglichen Arbeit gelebt werden.

- **Werte nachhaltig verankern**
Integrieren Sie Ihre Werte in alle HR-Prozesse und Personalentwicklungsmaßnahmen, sodass sie sichtbar und spürbar werden.
- **Regelmäßige Werte-Workshops**
Fördern Sie eine Kultur des kontinuierlichen Lernens und der Weiterentwicklung Ihrer Werte.
- **KPIs zur Kulturmessung**
Messen Sie den Erfolg Ihrer Kulturinitiativen durch Mitarbeiterbefragungen oder relevante Kennzahlen, um stetige Verbesserungen zu ermöglichen.

Indem Sie Ihre Unternehmenskultur bewusst gestalten und pflegen, schaffen Sie eine Arbeitsumgebung, die nicht nur die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter:innen steigert, sondern auch Ihre Position als attraktiver Arbeitgeber stärkt.

HR-Prozesse

Mögliche Einsatzfelder von KI im HR-Bereich

Künstliche Intelligenz unterstützt den Bereich Human Resources, indem sie Prozesse effizienter, präziser und personalisierter gestaltet. Vom Recruiting über das Onboarding bis hin zur Mitarbeiterentwicklung optimiert KI zeitaufwändige Aufgaben und ermöglicht datenbasierte Entscheidungen. Dabei schafft sie Freiräume für strategisches Handeln, muss aber mit einem kritischen Blickwinkel auf Datenschutz und ethische Fragestellungen immer hinterlegt sein.

Recruiting und Talent-Management

- **Jobausschreibungen**
KI unterstützt bei der personalisierten und unternehmensrelevanten Jobausschreibung
- **Zeit- und Kosteneinsparungen**
Weniger manuelle Arbeit durch smarte Automatisierung im Administrationsumfeld



**„EIN UNTERNEHMEN
IST NUR SO GUT WIE
SEINE KULTUR. ALLES,
WAS WIR TUN, BASIERT
AUF DEM VERTRAUEN,
DAS WIR IN UNSERE
MITARBEITER SETZEN.“**

Sheryl Sandberg

Onboarding und Mitarbeiterentwicklung

- **Personalisierte Lernprogramme**
Neue Mitarbeiter lernen schneller durch KI-gestützte und entwickelte Lerninhalte
- **Schnelle Antworten**
Chatbots können FAQs in Echtzeit klären

Chancen und Herausforderungen

- **Chancen**
Effizientere Prozessgestaltungen, vor allem in Administrationsbereichen
- **Herausforderungen**
Datenqualität und Datenschutz

Fazit

KI kann HR-Prozesse transformieren: Von Recruiting über Onboarding bis hin zur Entwicklung der Mitarbeitenden – die Technologie steigert Effizienz, reduziert Fehler und ermöglicht den Fokus auf das strategische Handeln und Agieren.

KI-Unterstützung KI im Personalbereich von KMUs

Künstliche Intelligenz (KI) unterstützt KMUs, Zeit und Kosten im Personalbereich zu sparen. Sie automatisiert administrative Aufgaben wie Lohnabrechnung und Zeiterfassung, optimiert Schichtpläne und erleichtert das Recruiting durch unterstützende Lebenslaufanalysen und Chatbots. KI hilft, individuelle Weiterbildungsprogramme zu erstellen dadurch, Mitarbeiter:innenzufriedenheit zu steigern und Unzufriedenheit frühzeitig zu erkennen. Datenbasierte Entscheidungen machen den Personalbereich effizienter und objektiver – ein echter Wettbewerbsvorteil für KMUs!



**„KÜNSTLICHE INTELLIGENZ
WIRD EINE GRÖßERE
TRANSFORMATION MIT SICH
BRINGEN ALS ELEKTRIZITÄT
ODER FEUER. SIE WIRD DIE
ARBEITSWELT GRUNDLEGEND
VERÄNDERN UND UNS DABEI
HELFEN, EFFIZIENTER UND
INNOVATIVER ZU ARBEITEN.“**

Sundar Pichai (CEO von Google)

Ihre Expert:innen

Michael Baumgartner, Michael Hintenaus,
Willi Hofmann, Beate Raab-Wenzel, Klaus Wögerer

ORGANISATIONAL HEALTH, DIVERSITY, PSYCHISCHE GESUNDHEIT UND EMOTIONEN

Organisational Health

Organisational Health bezeichnet den Zustand einer Organisation, der ihre Fähigkeit widerspiegelt, langfristig effektiv zu arbeiten, sich an Veränderungen anzupassen und ein Umfeld zu schaffen, das sowohl die Leistung als auch das Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördert. Eine gesunde Organisation vereint strategische Ausrichtung, effiziente Prozesse und eine positive Unternehmenskultur, die auf Vertrauen, Zusammenarbeit und Engagement basiert. Der Fokus liegt auf der Schaffung eines Umfelds, in dem Mitarbeitende motiviert und engagiert arbeiten, was die Wettbewerbsfähigkeit langfristig stärkt.

Elemente eines gesunden Arbeitsumfelds:

- **Strategische Planung:** Klare Vision, Ziele, strukturierte Pläne und konkrete Meilensteine sorgen für langfristige Erfolge im Gesundheitsmanagement.
- **Messbarkeit durch KPIs:** Relevante Kennzahlen wie Fluktuation, Krankenstand und Mitarbeiterzufriedenheit helfen, Fortschritte im Gesundheitsmanagement zu überwachen und präventive Maßnahmen zu entwickeln.
- **Zielgruppenspezifische Workshops:** Kreative, zeitgemäße Workshops zu Organisational Health Themen wie Work-Life-Balance, Gesundheit, Diversity und Inklusion, die das Bewusstsein schärfen und eine inklusivere Unternehmenskultur fördern. Diese Workshops müssen für alle Altersgruppen und unterschiedlichen Zielgruppen – sei es nach Alter, Sexualität, Behinderung oder Geschlecht – maßgeschneiderte Gesundheitsstrategien bieten, um deren spezifische Bedürfnisse zu adressieren.

Durch den Einsatz von KI können Unternehmen Herausforderungen frühzeitig erkennen, maßgeschneiderte Gesundheitsstrategien entwickeln und die Kommunikation innerhalb des Unternehmens stärken. So wird Organisational Health zu einer zukunftsfähigen und messbaren Strategie, die sowohl den Mitarbeitenden als auch den Unternehmenszielen zugutekommt.

1. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) umfasst Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) sowie Arbeitsschutz & Sicherheit. Innerhalb von BGM fokussieren wir auf die Psychische Gesundheit & Emotionen als ein zentraler Punkt.

Psychische Gesundheit im Unternehmen – eine Investition in den Erfolg

Investitionen in die psychische Gesundheit, ein effektives Stressmanagement, Resilienzförderung sowie in Kommunikations- und Konfliktmanagement zahlen sich für Unternehmen in vielerlei Hinsicht aus. Gesunde, belastbare und motivierte Mitarbeitende sind kreativer, produktiver und tragen entscheidend dazu bei, dass Unternehmen flexibel und erfolgreich auf Veränderungen reagieren können. Eine frühzeitige Erkennung psychischer Belastungen senkt Kosten und steigert die Effizienz. Hier kann der gezielte Einsatz von KI-Systemen eine wertvolle Unterstützung bieten. KI kann beispielsweise bei der Analyse von Stressmustern oder der anonymen Abfrage von Belastungsfaktoren im Unternehmen helfen. Dennoch ersetzt KI nicht den persönlichen Kontakt oder die individuelle Betreuung – sie kann lediglich ergänzend wirken. Gerade in der betrieblichen Gesundheitsförderung sind persönliche Gespräche, individuelle Coachings und empathische Führung unerlässlich, um eine vertrauensvolle und nachhaltige Veränderung zu ermöglichen.

Emotionen als Schlüssel zur Resilienz

Die handelnden Menschen, ob in ihrer Rolle als Führungskraft oder Mitarbeitende, stehen absolut im Mittelpunkt. Um sie zu stärken und ihnen einen Zugang zu ihren Ressourcen zu ermöglichen, liegt der Fokus auf der Balance von Ratio und Emotio sowie der energetischen Blockadefreisetzung und Aktivierung. Diverse Selbstmanagementtechniken fördern dabei die Eigermächtigung, erleichtern den Umgang mit schwierigen Rahmenbedingungen und leisten so einen wertvollen Beitrag zu mehr Leistungsfreude, Leistungsfähigkeit und Resilienz in herausfordernden Situationen. Ob in Form eines Stress-, Konflikt- oder Anti-Ärger-Managementseminars oder als Coaching-Begleitung – der positive Beitrag zum Unternehmenserfolg ist garantiert.

**Bewusstwerden → Lösungen erkennen
→ entscheiden → umsetzen**



2. Diversity Management

Diversity Management ist ein Konzept, das darauf abzielt, die Vielfalt in Organisationen aktiv zu fördern und gezielt zu nutzen. Es umfasst die Anerkennung und Wertschätzung von Unterschieden wie Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung und Behinderung. Ziel ist es, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden ihr Potenzial entfalten können. Durch die Integration vielfältiger Perspektiven können Unternehmen ihre Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit steigern.

Die Rolle von Künstlicher Intelligenz (KI) im Diversity Management

Moderne Technologien wie KI spielen eine immer wichtigere Rolle im Diversity Management. KI kann genutzt werden, um unbewusste Vorurteile in Rekrutierungsprozessen zu minimieren, etwa durch die Analyse und Optimierung von Stellenausschreibungen oder die objektive Bewertung von Bewerbungen. Sie unterstützt zudem bei der Analyse von Diversitätsdaten, was Unternehmen hilft, blinde Flecken zu identifizieren und gezielt Maßnahmen zu ergreifen. Gleichzeitig muss der Einsatz von KI sorgfältig gesteuert werden, um sicherzustellen, dass Algorithmen nicht bestehende Vorurteile verstärken. Schulungen, flexible Arbeitsmodelle und offene Kommunikation sind wichtige Werkzeuge. Mit einer gezielten Kombination aus Diversity-Maß-

nahmen und technologischen Innovationen, wie dem Einsatz von KI, können Unternehmen nicht nur ihre eigene Kultur bereichern, sondern auch ihre Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig stärken.

Fazit

Die Integration von Organisational Health, Diversity, psychischer Gesundheit und emotionalem Management bietet eine ganzheitliche Grundlage für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Strategien wie Workshops, KI-gestützte Analysen und eine gesundheitsbewusste Unternehmenskultur schaffen ein Umfeld, in dem Menschen und Organisationen gleichermaßen wachsen können.

Ihre Expert:innen

**Dagmar Baschinger, Sneja Lemmerer,
Korayem Razik, Dieter Vogel**

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IN DER HR-WISSENSARBEIT

Effizienz und Innovation mit dem Menschen im Mittelpunkt

Der HR-Bereich ist von den rasanten Veränderungen der Arbeitswelt besonders stark betroffen. Mit der Integration von Künstlicher Intelligenz (KI) ergeben sich neue Möglichkeiten, aber auch Herausforderungen. KI hat das Potenzial, die Arbeit im HR-Bereich tiefgreifend zu verändern – von der Automatisierung repetitiver Aufgaben bis zur intelligenten Verknüpfung von Wissen. Dabei bleibt eine zentrale Frage bestehen: Wie kann KI genutzt werden, ohne den Menschen aus dem Mittelpunkt zu verdrängen?

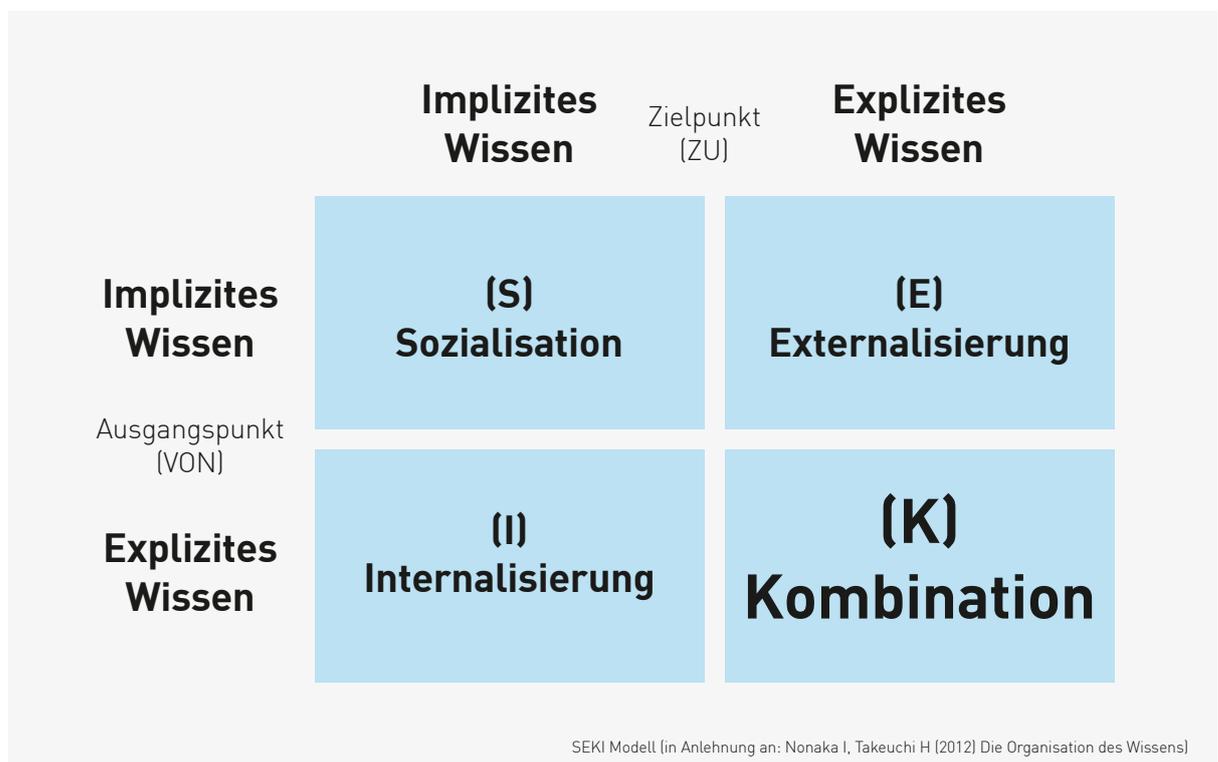
Effizienz-Boost mit KI

Eine der offensichtlichsten Stärken von KI liegt in der Effizienzsteigerung. Tätigkeiten, die bislang zeitaufwendig und manuell erledigt wurden, können durch KI automatisiert werden. So werden beispielsweise Lebensläufe automatisch analysiert, Kandidat:innen auf ihre Eignung hin überprüft und Bewerbungsprozesse beschleunigt. Gleichzeitig übernehmen virtuelle Assistent:innen die Beantwortung wiederkehrender Anfragen oder leiten neue Mitarbeitende durch standardisierte Onboarding-Prozesse. Diese Automatisierung spart

nicht nur Zeit, sondern erhöht auch die Präzision und lässt HR-Teams mehr Raum für strategische Aufgaben. Bei der Talentakquise können Bewerber:innen nicht nur auf ihre fachlichen Fähigkeiten geprüft werden, sondern auch auf ihre kulturelle Passung. Während menschliche Entscheidungen oft von unbewussten Vorurteilen beeinflusst werden, basiert KI auf objektiven Kriterien – vorausgesetzt, die zugrunde liegenden Daten sind frei von Vorurteilen.

Das K im SEKI Modell

Das SEKI-Modell (auch als „Wissensspirale“ bekannt) stellt den Transformationsprozess zwischen explizitem und implizitem Wissen dar. In der Kombinationsphase (K) wird explizites Wissen in komplexeres und systematisiertes Wissen transformiert. Besonders die Verknüpfung von explizitem Wissen – also dokumentiertem und strukturiertem Wissen – wird durch KI revolutioniert. Systeme können große Datenmengen analysieren, Muster erkennen und Zusammenhänge aufzeigen, die für Menschen oft schwer zugänglich sind. Dies schafft die Grundlage für fundierte strategische Entscheidungen.



Es wird nicht nur der Zugang zu Informationen erleichtert, sondern auch die Effizienz und Qualität der Wissensarbeit gefördert. Die Fähigkeit von KI, Wissen mit visuellen Darstellungen (wie Dashboards oder Wissensgrafiken) sichtbar zu machen, ermöglichen es, komplexe Beziehungen und Trends auf einen Blick zu erkennen. Dies ist besonders wertvoll für die Entscheidungsfindung in Bereichen wie Personalentwicklung oder Karriereplanung. Mit individualisierten Empfehlungen können auch maßgeschneiderte Lern- und Entwicklungsprogramme erstellt werden, die die Mitarbeiter:innen dabei unterstützt, ihre Fähigkeiten zu erweitern und ihre Karriere voranzutreiben.

Der Mensch bleibt im Zentrum der HR

Trotz aller technologischen Möglichkeiten bleibt der Mensch das Herzstück der HR-Arbeit. KI kann den Wissenstransfer und die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden unterstützen, indem sie Informationen aus verschiedenen Abteilungen verknüpft und dadurch neue Erkenntnisse schafft. Doch die Technologie sollte niemals den menschlichen Kontakt oder das Verständnis für individuelle Bedürfnisse ersetzen. Der Schlüssel zu einem erfolgreichen Einsatz von KI in Bereichen der HR liegt in der richtigen Balance: KI als leistungsstarkes Hilfsmittel zur Effizienzsteigerung und Wissensverknüpfung, gepaart mit der unverzichtbaren menschlichen Intuition und Empathie.

Auf dem Weg in eine neue Ära

Datenschutz und der verantwortungsvolle Umgang mit sensiblen Daten sind bei der Einführung von KI in der HR-Arbeit besondere Herausforderungen. Algorithmen sind nur so gut wie die Daten, auf denen sie basieren. Fehlerhafte oder voreingenommene Daten können dazu führen, dass Entscheidungen nicht objektiv sind. Daher bleibt es eine wichtige Aufgabe, die Technologie kritisch zu hinterfragen und die Ergebnisse stets mit menschlichem Urteilsvermögen zu überprüfen. Die Balance zwischen Technologie und Menschlichkeit ist entscheidend, um die Vorteile von KI im HR-Bereich voll auszuschöpfen. Während KI die Effizienz und die Innovation fördert, bleibt der menschliche Faktor unerlässlich, um eine positive Arbeitskultur zu gestalten und individuelle Bedürfnisse zu berücksichtigen. Mit der richtigen Integration von KI können HR-Profis ihre Rolle transformieren – von administrativen Aufgaben hin zu strategischen Partner:innen, die die Zukunft des Unternehmens aktiv mitgestalten.



Empfehlungen für die Praxis

- **KI als unterstützendes Werkzeug, nicht als Entscheidungsträger**
Setzen sie KI dazu ein, um Prozesse zu optimieren, Informationen zu liefern und Entscheidungen vorzubereiten.
- **Transparenz und ethische Standards bei KI-Anwendungen**
Sie sollten sicherstellen, dass eingesetzte KI-Systeme nachvollziehbar und frei von Vorurteilen sind.
- **Fokus auf Weiterbildung und Mensch-Technologie-Balance**
Befähigen Sie Ihre Mitarbeiter:innen mit KI-Technologien effektiv zu arbeiten. Gleichzeitig sollten HR-Initiativen den menschlichen Kontakt und die Beziehungspflege priorisieren.

Ihre Expert:innen

Harald Lerchner, Sneja Lemmerer



LIEBE LESER:INNEN,

Die erfolgreiche Digitalisierung und Integration von Künstlicher Intelligenz in KMU ist keine rein technologische Aufgabe – sie ist eine strategische, kulturelle und menschliche Herausforderung. Dieser Leitfaden soll Ihnen zeigen, wie Sie diese Transformation aktiv gestalten können, indem Sie Innovation mit Menschlichkeit verbinden.

Die Zukunft Ihres Unternehmens wird maßgeblich davon bestimmt, wie Sie den Wandel angehen:

- Mit einer **klaren Vision** und einer langfristigen Strategie.
- Mit einer Unternehmenskultur, die **Offenheit, Neugier und Respekt** fördert.
- Und vor allem mit einem **starken Fokus auf den Menschen**, der in Ihrer Organisation arbeitet und gestaltet.

Wir laden Sie ein, die Chancen der digitalen Transformation zu nutzen, um Ihr Unternehmen nicht nur effizienter, sondern auch resilienter und zukunftsfähiger zu machen. Der Weg mag herausfordernd sein, aber mit Mut, Weitblick und der Unterstützung unserer Expert:innen sind nachhaltige Erfolge erreichbar.

**Wir freuen uns auf eine Zusammenarbeit mit Ihnen!
Gemeinsam machen wir den Unterschied!**

Mit herzlichen Grüßen,

Esther Gelbenegger, MBA

Landessprecherin der Experts Group
Human Resource Management



WKO Oberösterreich
Fachgruppe Unternehmensberatung, Buchhaltung und IT
Experts Group Human Resource Management
Hessenplatz 3, 4020 Linz
T. 05-90909-4712 E. ubit@wkoee.at



Besuchen Sie uns auch auf
www.huddlex.at/experts-groups

