

Personalwesen

KI hilft beim Recruiting

[11.4.2024] Die Bewältigung des Arbeitskräftemangels entscheidet über die künftige Leistungsfähigkeit der Kommunen. Mithilfe Künstlicher Intelligenz lassen sich Prozesse nicht nur mit weniger Personal abwickeln, auch das Personal-Management selbst kann optimiert werden.

Der Arbeitskräftemangel gehört zu den zentralen Herausforderungen für Kommunen. Das hat nicht zuletzt eine Befragung der KGSt-Mitgliedskommunen mit bis zu 15.000 Einwohnern im März 2024 ergeben. Die Herausforderung betrifft aber nicht nur diese Zielgruppe, sondern zieht sich wie ein roter Faden durch alle Größenklassen. Bis 2030 wird die Zahl der Beschäftigten, die aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden, auf über 1,2 Millionen ansteigen. Bis 2040 sogar auf 2,6 Millionen. Das sind fast 60 Prozent.

Die Bewältigung des Arbeitskräftemangels entscheidet somit über die Leistungsfähigkeit der Kommunen in der Zukunft. Notwendig ist daher ein umfassendes Programm, das die Themen Organisation, Digitalisierung und Personal berücksichtigt und miteinander verknüpft. Die dringend notwendige Veränderung der äußeren und inneren Rahmenbedingungen der Arbeit ist dabei die eine Seite der Medaille. Dazu gehören unter anderem ein arbeitsplatznaher und bezahlbarer Wohnraum, die Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen im Arbeits- und Beamtenrecht durch eine flexiblere Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und die gezielte Nutzung der Potenziale von Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund. Auf der anderen Seite gilt es, alle organisatorischen und technologischen Potenziale auszuschöpfen.

Prozesse automatisieren und optimieren

Zum einen geht es darum, dass durch Digitalisierung, genauer gesagt durch (Teil-)Automatisierung, Prozesse so abgewickelt werden können, dass weniger Personal benötigt wird. Dabei kommen Technologien wie Robotic Process Automation (RPA) oder Künstliche Intelligenz (KI) zum Einsatz. Sie übernehmen beispielsweise Routinetätigkeiten, was nicht nur die Produktivität, sondern auch die Attraktivität des Arbeitsplatzes steigert. Die Anwendungsfelder in der Verwaltung sind vielfältig. Sie reichen vom Einsatz von RPA bei der Bewilligung von Wohngeld, der Erteilung eines Aufenthaltstitels oder der Vorbereitung einer Regelbeurteilung über die Erfassung des Straßenzustands bis hin zur Aufklärung unklarer Zahlungseingänge durch KI. Noch mehr

Potenzial verspricht der Einsatz so genannter generativer KI wie ChatGPT oder die Kombination von KI-Expertensystemen und generativer KI.

Zum anderen können die Prozesse im Personal-Management selbst durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz optimiert oder sogar neu gedacht werden. Insbesondere mit Blick auf das Personal-Management kann der Einsatz von KI aber auch Hürden und Probleme mit sich bringen, etwa ethische Bedenken, Fragen des Datenschutzes und mögliche Veränderungen der Personalarbeit selbst. Es bedarf daher einer sorgfältigen Planung und Umsetzung, um die Vorteile voll auszuschöpfen und mögliche Risiken auszuschließen oder zumindest zu minimieren.

Konzentriert man sich jedoch auf die Möglichkeiten, die KI bietet, gibt es bereits heute zahlreiche Anwendungsfelder.

KI unterstützt die Bewerberauswahl

Ein Beispiel ist das Informationsmanagement: Analog zur Bürgerkommunikation können KI-basierte Chatbots im Recruiting eingesetzt werden, um häufig gestellte Fragen von potenziellen Bewerbenden zu beantworten und administrative Aufgaben durchzuführen. KI-gestützte Systeme können Bewerbungen zudem nach vorgegebenen Kriterien analysieren, Lebensläufe scannen, Bewerberprofile formal bewerten und Vorstellungsgespräche vorbereiten. Darüber hinaus kann die KI bei der Vorauswahl helfen, indem sie Bewerbungen automatisch analysiert und diejenigen Bewerberinnen und Bewerber ermittelt, die den Anforderungen der Stelle am besten entsprechen. Dies kann durch den Einsatz von Text-Mining-Algorithmen und die Analyse von Lebensläufen erfolgen. Dadurch können Personalverwaltungen den Rekrutierungsprozess beschleunigen und qualifizierte Kandidaten schneller identifizieren.

Für Seiteneinsteiger lassen sich mittels KI personalisierte Lernprogramme anbieten, um sie bei der Entwicklung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse zu unterstützen. Diese Programme können auf die individuellen Bedürfnisse und Lernstile der Mitarbeitenden zugeschnitten werden. Zudem kann die KI öffentliche Verwaltungen beim Talent-Management und der Mitarbeiterbindung unterstützen. Entsprechende Lösungen erlauben es, Talente zu identifizieren, zu entwickeln und zu binden, indem Datenanalysen zur Potenzialentwicklung durchgeführt werden. Auf diese Weise können Maßnahmen ergriffen werden, um das Engagement und die Loyalität der Mitarbeitenden zu erhöhen.

Grenzen des Machbaren bedenken

Durch die Analyse von Daten wie Mitarbeiterumfragen, Fluktuationsraten und anderen relevanten Variablen kann Künstliche Intelligenz des Weiteren eingesetzt werden, um prädiktive Modelle zu entwickeln, die vorhersagen, welche Mitarbeitenden das Unternehmen voraussichtlich verlassen werden. Auf der Grundlage dieser Vorhersagen können gezielte Maßnahmen ergriffen werden, um die Mitarbeiterbindung zu verbessern und das Fluktuationsrisiko zu verringern. Allein diese Anwendungsbeispiele zeigen, dass der gezielte Einsatz von Technologien wie KI dazu beitragen kann, Prozesse in Verwaltungen insgesamt, aber auch speziell im Personalbereich, zu verbessern und effizienter zu gestalten. Dabei ist jedoch immer zu beachten, wo die Grenzen des Machbaren liegen. Zur Orientierung sind die EU-Risikoklassen für den Einsatz von KI hilfreich, die mittlerweile in ein KI-Gesetz, den so genannten AI Act, überführt wurden. Je höher das Risiko, desto strenger die Regeln. Risikoklasse 1 beschreibt ein minimales Risiko. Risikoklasse 4 steht für ein unannehmbares Risiko. Personalauswahlverfahren fallen beispielsweise in die Risikoklasse 3 mit einem hohen Risiko, da sich entsprechende KI-Anwendungen negativ auf die Sicherheit von Menschen oder deren Grundrechte auswirken können. Ein Großteil der KI-Systeme fällt jedoch in die EU-Risikoklasse 1 und ist damit völlig unkritisch einsetzbar. Der Schwerpunkt beim Einsatz von KI sollte daher gerade zu Beginn auf den Risikoklassen 1 und 2 liegen.

Dr. Henning Lühr ist Staatsrat a. D. und Professor für Verwaltungswissenschaften an der Hochschule Bremen; Marc Groß ist Programmleiter und Vertreter des Vorstands der KGSt.

KGSt-Studie,

Bis 2030 werden mehr als 1,3 Millionen Beschäftigte altersbedingt aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden. Gefragt sind daher Lösungen, die Prozesse so effizient, reibungslos und digital wie möglich gestalten und die Mitarbeitenden in ihren Tätigkeiten so weit wie möglich unterstützen. Der "Impuls 5: Personalmanagement" im Rahmen der KGSt-Studie "Management und kommunale Performance. Eine empirische Untersuchung deutscher Kommunen" gibt Antworten auf Fragen wie: Wie geht das kommunale Management angesichts der komplexen Herausforderungen mit Personalausfällen um? Wie sieht es mit Anreizen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit aus? Welche Anreize und Maßnahmen werden zur Personalgewinnung

eingesetzt? Das Dokument kann nach Anmeldung auf der KGSt-Website heruntergeladen werden.

Hier kann die KGSt-Studie nach Anmeldung heruntergeladen werden. (Deep Link)

Dieser Beitrag ist in der Ausgabe April 2024 von Kommune21 im Schwerpunkt Personalwesen erschienen. Hier können Sie ein Exemplar bestellen oder die Zeitschrift abonnieren. (Deep Link)

Stichwörter: Personalwesen, KGSt, KI, Recruiting, Personalgewinnung, Bewerber-Management

Bildquelle: Studio Romantic/stock.adobe.com

Quelle: www.kommune21.de