

Talente

Region Stuttgart

ABONNEMENT UNTER
[fachkraefte.region-stuttgart.de/
 aktuelles/talente](http://fachkraefte.region-stuttgart.de/aktuelles/talente)

Personal gewinnen, entwickeln, binden – Arbeitswelt gestalten

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



Christian Haas

Dr. Walter Rogg
Geschäftsführer
der WRS



WRS/Gordon Koelme

Dr. Sabine Stützle-Leinmüller
Leiterin Geschäftsbereich
Fachkräfte der WRS

Liebe Leser*innen,

2019 stand in Paris die Notre-Dame in Flammen. Der Qualm hing noch in der Luft, als der französische Staatspräsident versprach: Zu den Olympischen Spielen 2024 werden in dem Weltkulturerbe wieder Gottesdienste stattfinden können. Ein ambitionierter Plan, der noch vor wenigen Jahren völlig undenkbar gewesen wäre. Mithilfe intelligenter Software und weltweiter Expertise ist der schnelle Wiederaufbau heute aber tatsächlich realistisch. Seine Restaurierung ist eines von unzähligen Beispielen dafür, wie menschliche und Künstliche Intelligenz (KI) gemeinsam Meisterleistungen vollbringen können.

In der Arbeitswelt profitieren Menschen ebenfalls bereits vielfältig davon, mit intelligenten Programmen zu arbeiten. Sie assistieren Personalverantwortlichen beispielsweise auf der Suche nach Fachkräften und nehmen ihnen Routinetätigkeiten im Personalmanagement ab. KI-Expert*innen empfehlen auch kleineren Betrieben baldmöglichst eigene Erfahrungen zu sammeln. Ihr Rat ist, mit überschaubaren Pilotprojekten zu starten und mutig zu experimentieren. Denn KI ist keine Science-Fiction und man braucht dazu keine Raketenwissenschaft. Sie kann vielmehr bei zahlreichen Prozessen unterstützen und wird die künftige Wettbewerbsfähigkeit entscheidend beeinflussen.

Um die große Bedeutung von Digitalisierung und KI zu unterstreichen, widmet ihnen Talente eine Doppelausgabe und mehrere Veranstaltungen. Im aktuellen Magazin hat uns die Frage geleitet, wie es ganz praktisch gelingen kann, erste KI-Expertise aufzubauen. Wir berichten unter anderem von einem mittelständischen Maschinenbauer, der gemeinsam mit anderen Firmen intelligente Personal-Software testet. Im Talente-Forum wird die Personalleiterin ihre Erfahrungen teilen. Im neuen Jahr steht dann die wichtige Rolle von Daten für KI-Projekte im Fokus – alle Beispiele und Empfehlungen sind zur Nachahmung empfohlen.

Wann immer Sie die KI-...
Wann immer Sie die KI-...

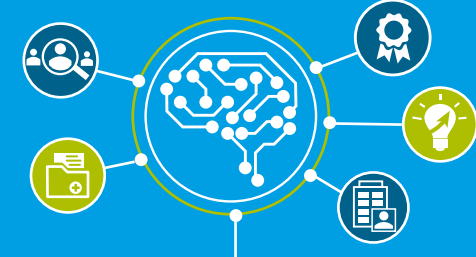
Digitalisierung und Künstliche Intelligenz bieten vielfältige Chancen, um Personalressourcen effizienter zu managen

Durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) können sich Unternehmen wichtige Wettbewerbsvorteile erarbeiten. Mit ihrer Hilfe lassen sich Prozesse effizienter gestalten, die Qualität von Produkten und Leistungen optimieren oder Beschäftigte von Routinearbeiten entlasten. Im Personalwesen unterstützt intelligente Software dabei, die passenden Mitarbeitenden zu rekrutieren und sie individueller zu betreuen und zu fördern. KI schafft außerdem die Voraussetzungen dafür, smarte Produkte und Dienstleistungen sowie innovative Geschäftsmodelle zu entwickeln, und so die Zukunftschancen der Betriebe nachhaltig zu sichern.

Wir haben uns unter anderem mit den regionalen Expert*innen Dr. Anne-Sophie Tombeil vom Fraunhofer IAO und Dr. Claus Hoffmann vom Zentrum für Digitalisierung Region Stuttgart ausgetauscht und sind zu folgenden Erkenntnissen gekommen:

Die Vorteile von KI und Digitalisierung blieben bisher vor allem großen Unternehmen vorbehalten. Kleineren und mittelständischen Betrieben (KMU) fehlt es oft noch an den notwendigen Rahmenbedingungen, um die Potenziale von KI auszuschöpfen. Ein niedriger Digitalisierungsgrad, zu wenige Daten oder Ressourcenprobleme verhindern, dass sie von den Vorteilen der KI-Technologien profitieren. Insbesondere in den Personalabteilungen wissen die Verantwortlichen außerdem noch zu wenig darüber, wie sie Künstliche Intelligenz in ihrem Bereich überhaupt einsetzen können.

Digitalisierung und KI im Personalbereich



Doch das lässt sich ändern: Im Rahmen von Pilotprojekten können Personalverantwortliche in KI-Themen einsteigen und zum Beispiel Größennachteile im Verbund mit anderen Betrieben überwinden. Die Schnaithmann Maschinenbau GmbH aus Remshalden geht diesen Weg, wie in Talente auf Seite vier beschrieben. Organisiert werden solche Projekte unter anderem vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO oder dem Zentrum für Digitalisierung Region Stuttgart - ZD.BB.

Personalverantwortliche sind sich einig: Digitalisierung und KI haben höchste Relevanz

Laut dem Monitoring-Report Wirtschaft digital hatten 2020 nur acht Prozent der Unternehmen in Baden-Württemberg KI-Technologien im Einsatz. Andererseits betonen zwischenzeitlich viele Verantwortlichen die Notwendigkeit, sich mit Digitalisierung und intelligenten Softwareprogrammen zu beschäftigen. Dies belegt unter anderem eine 2021 durchgeführte



© Fraunhofer IAO

Dr. Anne-Sophie Tombeil
Entwicklung und Forschung zu
Digitaler Transformation von Arbeit
und Vernetzter Wertschöpfung

Fraunhofer-Institut für Arbeits-
wirtschaft und Organisation IAO
Nobelstraße 12, 70569 Stuttgart
www.iao.fraunhofer.de

Telefon 0711 970-2146
anne-sophie.tombeil@iao.fraunhofer.de



© ZD.BB GmbH, Fotograf: Steffen Schanz

Dr. Claus Hoffmann
Geschäftsführer

ZD.BB GmbH
Zentrum für Digitalisierung
Region Stuttgart
Danziger Straße 6, 71034 Böblingen
www.zd-bb.de

Telefon 07031 304 81 02
hoffmann@zd-bb.de

▷ Online-Befragung der Boston Consulting Group unter knapp 5.000 Personalverantwortlichen, die der Einführung und Nutzung digitaler Tools im Personalwesen eine sehr hohe Priorität einräumen. Wer die Fachleute beim Wort nimmt und sich dafür entscheidet, sich näher mit KI zu beschäftigen, ist in der Anfangsphase oft mit einer unüberschaubaren Flut an Informationen konfrontiert. Eine grundlegende Orientierung kann die Klärung wichtiger Begriffe bieten.

Zusammengefasst beschreibt KI den Versuch, menschliches Lernen, Urteilen und Problemlösen in Form von Softwareprogrammen nachzubauen. KI-Systeme können große Datenmengen (Big Data) sehr schnell lesen, darin Muster erkennen und

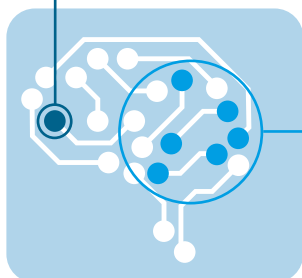
kategorisieren. Anschließend sind sie imstande, daraus Hypothesen abzuleiten. Sie sind zum Beispiel in der Lage, eingehende Bewerbungen zu analysieren und daraus geeignete Personen für eine Stelle vorzuschlagen. Wichtig ist außerdem, dass intelligente Softwareprogramme keine fertigen Innovationen darstellen, sondern lernende Systeme sind, die sich bei passenden Rahmenbedingungen kontinuierlich weiterentwickeln.

KI-Technologien bieten in vielfältigen Bereichen Vorteile

Am weitesten verbreitet ist Künstliche Intelligenz bisher in der Produktion, wo sie beispielsweise eine vorausschauende Wartung von Maschinen erlaubt. Auch im Kundenmanagement gibt es vielfältige Chancen. Bei jeder Interaktion mit dem Unternehmen hinterlassen die Kund*innen Daten, die durch ein KI-System ausgewertet werden können. Dadurch wird es möglich, ihre Bedürfnisse besser zu verstehen und Angebote individuell anzupassen. Im Personalwesen unterstützt sie bisher

Schwache KI

beschreibt Programme, die eine ganz spezielle Aufgabe haben und ausschließlich für diese trainiert wurden. Sie beherrschen es dann beispielsweise, ein Arbeitszeugnis zu erstellen oder Bewerbende auf eine Stellenbeschreibung zu matchen.



Starke KI

hingegen kann über verschiedene Systeme hinweg agieren, abstrahieren und selbstständig dazulernen – solche Anwendungen sind heute aber noch visionär.

fast ausschließlich die Personalverantwortlichen großer Unternehmen dabei, eine optimale Betreuung der Bewerbenden zu gewährleisten oder Befragungen der Mitarbeitenden auszuwerten und daraus beispielsweise Empfehlungen zur Verringerung der Fluktuation abzuleiten. In der nächsten Talente-Ausgabe erläutert der Datenspezialist Dr. Julian Süß, warum solche Anwendungsfälle auch in kleineren Betrieben gut umsetzbar sind und wie es ihnen gelingt, Größennachteile zu überwinden. Grundsätzlich gilt: Überall, wo Daten eine Rolle spielen, lohnt es sich, zu prüfen, ob der Einsatz von KI einen Mehrwert schafft.

Prozesse als Ansatzpunkt für das erste KI-Projekt

Während große Unternehmen oft ihre eigenen KI- und Datenexpert*innen (Data Scientists) haben, laufen KI-Aktivitäten bei KMU in der Regel zusätzlich zum Tagesgeschäft ab. Um vielbeschäftigten Personalverantwortlichen den Einstieg in die neuen Technologien zu erleichtern, ist es deshalb umso wichtiger, den passenden Anwendungsfall für den Einstieg in ein KI-Projekt zu finden.

» Eine systematische Analyse der Arbeitsprozesse und Tätigkeiten liefert wichtige Anhaltspunkte dafür, wo KI-Technologien die HR Professionals sinnvoll bei den täglichen Aufgaben unterstützen oder ermüdende Routinejobs auch ganz übernehmen könnten. Es geht dabei nicht um ein Entweder-oder von Mensch und Maschine, sondern um eine neue Form von Arbeitsteilung, bei der beide Seiten bestmöglich zusammenarbeiten und voneinander profitieren können.«

Dr. Anne-Sophie Tombeil, Fraunhofer IAO

Bereit für den Start? Der Reifegrad-Check bewertet den Ist-Zustand

Bevor der endgültige Startschuss für ein KI-Projekt fällt, ist eine Bestandsaufnahme sinnvoll. Mit einer sogenannten Artificial-Intelligence-Readiness (AIR)-Analyse lässt sich ermitteln, ob grundlegende Voraussetzungen für den Einsatz von intelligenten Systemen gegeben sind. Diese fragt zum Beispiel ab, inwieweit sich ein Unternehmen bereits mit KI und einem professionellen Datenmanagement beschäftigt hat. Das Zentrum für Digitalisierung Region

Stuttgart - ZD.BB stellt im Rahmen des KI-Lab Region Stuttgart ein kostenloses Tool für eine solche Ersteinschätzung zur Verfügung.

» *Nicht selten führt die Beschäftigung mit Künstlicher Intelligenz dazu, dass Firmen ihren Nachholbedarf in der Digitalisierung erkennen. Denn viele haben ihre Prozesse noch nicht ausreichend digitalisiert, um notwendige Daten generieren zu können. In solchen Fällen geht es dann zuallererst darum, ein Bewusstsein für die strategische Relevanz von digitalen Services und Daten zu schaffen und die Personalverantwortlichen dafür zu sensibilisieren, wo sie in ihrem Arbeitsalltag überhaupt mit Daten in Berührung kommen und wie sie diese effektiv nutzen können.*«

Dr. Claus Hoffmann, ZD.BB

Ein durchdachtes Vorgehen ist maßgeblich für den Erfolg

Um ganz praktisch in die Projektarbeit einzusteigen, bietet der sogenannte CRISP-DM-Standard einen guten Orientierungsrahmen. Er steht für „Cross Industry Standard Process for Data Mining“ und beschreibt ein branchenübergreifendes

Data Science

ist eine interdisziplinäre Wissenschaft, die sich mit der Gewinnung von Wissen aus Daten befasst. Sie generiert Informationen aus großen Datenmengen, um daraus zum Beispiel Handlungsempfehlungen für das Unternehmensmanagement abzuleiten.

Standardmodell, das Datenprojekte in sechs wichtige Phasen unterteilt. Auch das Fraunhofer-Institut IAO orientiert sich bei seiner Arbeit an diesem Modell. Der wesentliche Ausgangspunkt jedes erfolgreichen KI-Konzepts liegt demnach darin, eine präzise und praxisrelevante Aufgabenstellung zu beschreiben. Im Projekt mit Schnaithmann geht es beispielsweise darum, die Bewertung von Weiterbildungsmaßnahmen zu optimieren. Ein zweiter Schritt besteht darin, zu überprüfen, ob die dafür notwendigen Daten in ausreichender Menge und Qualität zur Ver-

Big Data

Mit Big Data ist die Speicherung, Verarbeitung und Analyse von enormen Datenmengen gemeint. Diese Datenmengen sind so groß, dass sie sich nicht mehr mit herkömmlicher Hard- und Software verarbeiten lassen, sondern spezielle Systeme benötigen.

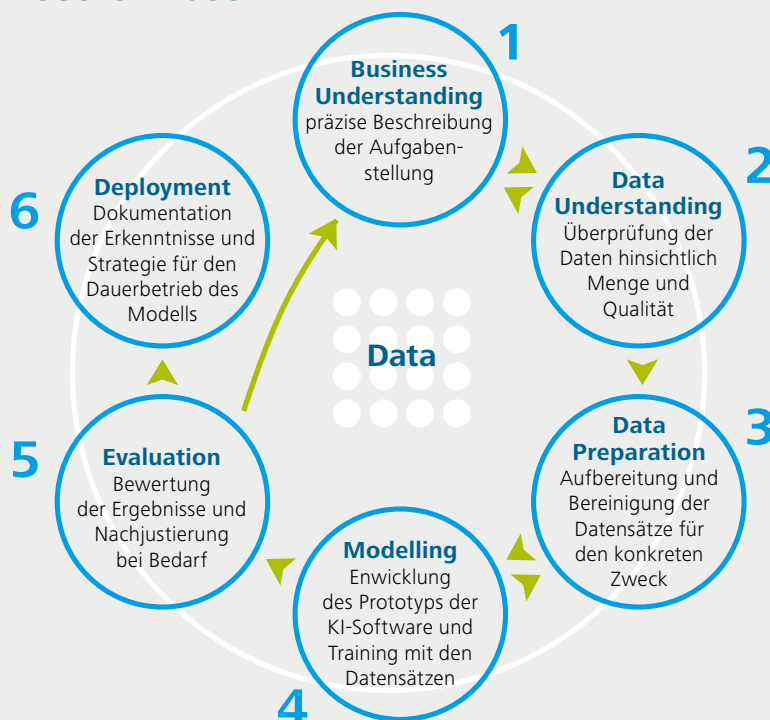
fügung stehen. Danach können die finalen Datensätze für den konkreten Zweck aufbereitet und bereinigt werden.

Damit sind die Voraussetzungen geschaffen, um vorhandene intelligente Softwareprogramme einzusetzen oder einen Prototyp zu entwickeln und mit den entsprechenden Daten zu trainieren. In einem weiteren Schritt wird bewertet, ob das KI-Programm tatsächlich den definierten Zweck erfüllt und zum Beispiel die Teilnehmenden des IAO-Pilotprojekts wirkungsvoll dabei unterstützt, ihre Personalentwicklung effizienter zu gestalten. Zum Abschluss ist es wichtig, die gewonnenen Erkenntnisse systematisch zu dokumentieren und eine Strategie zu entwickeln, wie das entwickelte Modell in den Firmenalltag integriert werden kann.

Das Personalwesen – ein Schlüssel zum Erfolg

Wenn Arbeitsprozesse digitalisiert werden, geht es immer um die Mitarbeitenden in den Unternehmen. Damit aus Pilotprojekten erfolgreiche Lösungen werden, müssen diese frühzeitig miteinbezogen werden. Auch das Management sollte für den strategischen Nutzen sensibilisiert werden, sonst bleiben die KI-Projekte Insellösungen, die keine nachhaltige Wirkung zeigen. Menschen benötigen im Umgang mit intelligenten Maschinen und Informationssystemen neue Kompetenzen. Diese lassen sich nicht von heute auf morgen abrufen und müssen im Unternehmen systematisch geschult werden. Nicht nur bei Digitalisierungsbestrebungen im HR-Bereich, sondern auch in allen anderen Bereichen im Unternehmen übernehmen die Personalverantwortlichen eine zentrale Aufgabe, um eine langfristige Erfolgsgeschichte zu schreiben.

CRISP-DM: Projektmanagement in sechs Phasen



„Im Verbund mit anderen Firmen lassen sich Sinn und Nutzen neuer Technologien viel schneller einschätzen“

Im Qualifizierungsverbund „Personalentwicklung konkret“ erprobt die Schnaithmann Maschinenbau GmbH gemeinsam mit anderen mittelständischen Firmen den Nutzen digitaler Tools in der Personalarbeit. Die Potenziale von Künstlicher Intelligenz in der Personalentwicklung will der Systemlieferant für Automatisierungstechnik zusätzlich in einem Pilotprojekt mit dem Fraunhofer-Institut IAO ausloten. Beide Engagements sollen dazu beitragen, sein Personalmanagement mithilfe innovativer Konzepte und intelligenter Technologien effizient und zukunftsfähig zu organisieren. Verantwortlich dafür ist Isabel Weindorf. Für die Personalleiterin ist es außerordentlich wichtig, sich auch im Personalwesen rechtzeitig mit neuen Technologien zu beschäftigen. Sie ist davon überzeugt, dass es nur so gelingen kann, bestmögliche Rahmenbedingungen für die rund 270 Mitarbeitenden zu schaffen und langfristig auf Augenhöhe mit den Fachbereichen und der Führungsebene zu agieren. Warum sie dazu auf den engen Austausch mit anderen Firmen setzt, hat sie im Interview mit Talente erläutert:



privat

Kontakt

Schnaithmann Maschinenbau GmbH
Fellbacher Straße 49
73630 Remshalden
www.schnaithmann.de

Ansprechpartnerin
Isabel Weindorf
Leiterin Personal
Telefon 07151 9732-175
weindorf@schnaithmann.de



Blue Planet Studio – stock.adobe.com

Personalentwicklung konkret

Im Qualifizierungsverbund „Personalentwicklung konkret“ haben sich sieben Unternehmen der Metall- und Elektrotechnikbranche zusammengeschlossen. In monatlichen Treffen arbeiten sie gemeinsam daran, die Aus- und Weiterbildung ihrer Belegschaften mithilfe innovativer Konzepte und digitaler Technologien möglichst effizient und zukunftsfähig zu organisieren. Durch kollegialen Austausch und kooperative Zusammenarbeit wollen sie ein möglichst breites Weiterbildungsangebot bereitstellen, voneinander lernen und die Kosten und Risiken ihrer Personalentwicklung verringern. Organisatorisch und fachlich unterstützt werden sie dabei von der Verbundmanagerin Christiane Paroch, die auch zu geeigneten Bildungsmaßnahmen und -technologien sowie deren Fördermöglichkeiten berät.

Mehr zu „Personalentwicklung konkret“ und zu den Qualifizierungsverbänden Baden-Württemberg erfahren Sie unter www.biwe.de/qualifizierungsverbuende oder von Christiane Paroch, 0162 24 65 66, paroch.christiane@biwe.de

Talente: Inwieweit spielt die Künstliche Intelligenz im Unternehmensalltag von Schnaithmann schon eine Rolle?

Isabel Weindorf: Gegenwärtig sind wir vor allem dabei, unsere technischen Prozesse und die Schnittstellen zu den Kund*innen weiter zu digitalisieren. Auch im Personalwesen wollen wir bei den laufenden Transformationsprozessen mithalten, um unsere Fach- und Führungskräfte wirkungsvoll zu unterstützen und unsere eigenen Abläufe effizienter zu organisieren.

Sie arbeiten eng mit anderen mittelständischen Firmen zusammen, um die Digitalisierung des Personalmanagements voranzutreiben. Was versprechen Sie sich davon?

Neue Technologien in die Personalarbeit einzuführen, halte ich strategisch für sehr wichtig – ich verspreche mir langfristig spürbare Effizienzgewinne von der Nutzung der digitalen Tools. Diese Aufgabe fällt jedoch zusätzlich zu meinem Kerngeschäft an und ist daher für mich vor allem ein Ressourcenproblem. Durch die kollegiale Zusammenarbeit in Netzwerken wie dem Qualifizierungsverbund „Personalentwicklung konkret“ oder im Pilotprojekt mit dem IAO kann ich den Nutzen der Technologien besser und vor allem schneller beurteilen und so wertvolle Zeit und Kosten sparen.

Wie gehen Sie dabei genau vor?

Ich tausche mich mit den Personalverantwortlichen anderer Firmen zu allen wichtigen Aspekten der Digitalisierung aus, vor allem geht es mir um die praktische Erprobung der Technologien – schließlich will ich möglichst schnell zu Ergebnissen kommen. Hier leistet die Verbundmanagerin im Qualifizierungsverbund beispielsweise wichtige Vorarbeit, indem sie uns

geeignete Tools vorschlägt, mit den Anbieter*innen spricht, Informationen bündelt und diese für uns zusammenfasst. Mit ihrer Unterstützung konnten wir uns sehr schnell einen Einblick in eine Software zur strategischen Personalplanung verschaffen sowie diese im Verbund testen und gemeinsam bewerten. Gegenwärtig bin ich dabei, eine Anwendung auszuprobieren, die die Planung und Steuerung von Personalentwicklungsaktivitäten unterstützt. Bei den regelmäßigen Netzwerktreffen diskutiere ich meine Erfahrungen und Erkenntnisse dann mit den anderen Teilnehmenden und kann auf diese Weise sehr schnell beurteilen, wo es sich lohnt, tiefer einzusteigen und Zeit zu investieren.

Haben Sie bereits Schlussfolgerungen für die Zukunft gezogen?

Nach den ersten Erfahrungen kann ich mir gut vorstellen, dass wir zukünftig Standardprozesse wie die Personalplanung und -verwaltung mit geeigneten Programmen weiter digitalisieren. Zusätzliche Erkenntnisse verspreche ich mir aus dem IAO-Pilotprojekt. Dort geht es darum, wie wir die Bewertung unserer Weiterbildungsmaßnahmen optimieren können. Wir arbeiten hier ebenfalls mit Mitgliedern des Qualifizierungsverbunds zusammen und setzen eine Prozessanalysesoftware ein. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist es für mich jedoch nicht denkbar, dass wir die Auswahl unserer künftigen Beschäftigten einer Software überlassen. Denn bei Schnaithmann legen wir großen Wert auf den persönlichen Kontakt und die gegenseitige Wertschätzung – gerade darin sehen wir einen wichtigen Wettbewerbsvorteil gegenüber größeren Konkurrenten.

Die HR-Bereiche mit dem größten Digitalisierungspotenzial

Der durch die Corona-Pandemie bedingte Digitalisierungsschub stellt immense Chancen für den HR-Bereich dar. Die größen- und betriebspezifische Situation und der Digitalisierungsreifeegrad des jeweiligen Unternehmens sind ausschlaggebend, in welchen Bereichen ein Mehrwert durch den Einsatz von digitalen Lösungen im Personalmanagement zu erwarten ist. In folgender Übersicht zeigen wir potenzielle Einsatzfelder im HR-Bereich auf:



puihna – stock.adobe.com

Personaladministration



Digitale Tools

- Automatisierung standardisierter Prozesse
- Digitale Personalakte
- Employee oder Management Self Services
- Workflow-Embedded Apps

Personalcontrolling und Performance Management



Digitale Tools

- Algorithmenbasierte People Analytics, z. B. Bewerberanalysen, Mitarbeiterbindung, Maschinen- und Mitarbeiterprofile
- Leistungsbewertung/Feedback durch selbst-lernende Algorithmen
- Personalcontrolling mittels Gamification
- Passgenaue Personalentwicklung mittels Learning Analytics
- Einbeziehung/Verarbeitung von Personaldaten aus externen Netzwerken wie Xing oder LinkedIn

Zu beachten sind hier unbedingt Mitbestimmung und Datenschutz!

Angelehnt an: <https://bit.ly/kiensatzhr>

Personalmarketing und Recruiting



Digitale Tools

- Bereitstellen von Digital-Content auf der Unternehmenswebsite und in sozialen Medien für Employer Branding
- Einsatz von Digitaltools wie etwa Virtual-Reality-Brillen bei Personalevents
- Virtuelle Karrieremessen/-tage
- Recruiting via Online-Jobbörsen und mithilfe von Suchstrings in Karrierenetzwerken
- Einsatz von KI bei Stellenausschreibungen, -priorisierungen, Personalauswahl, Bewerberanalysen
- Chatbots für Bewerberfragen
- Digitale Systeme für Interviewkoordination
- Online-Assessment-Center

Zu beachten sind ethische und datenschutzrechtliche Aspekte!

Personalentwicklung und Change Management



Digitale Tools

- E-Learning, z. B. durch Web Based Training und Virtual Classrooms
- Micro Learning und Mobile Learning direkt am Arbeitsplatz
- Content Sharing, z. B. durch Wiki-Anwendungen
- Virtual und Augmented Reality sowie Wearables, um Wissensvermittlung erlebbar zu machen und dabei Arbeits- und Lernumgebung zusammenzuführen
- Digitale Talentprogramme
- Datenauswertung für passgenaue Fort-/Weiterbildung (Smart Human Resource Management)
- Virtuelle Führung und Design Thinking

Ihr Service bei der WRS: KI in der Industrie

Blue Planet Studio – stock.adobe.com



Auf einer zentralen KI-Landingpage bündelt die WRS Informationen sowohl für KI-Einsteiger*innen als auch für KI-Expert*innen in kompakter Form. Dies beinhaltet u.a. aktuelle Informationen und Veranstaltungshinweise, eine Übersicht über Unterstützungsangebote in der Region sowie die Angebote der WRS in diesem Bereich.

Weitere Informationen unter:
ki-community.region-stuttgart.de

Ihr Ansprechpartner bei der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS)

Dr. Andreas Findeis
Telefon 0711 228 35-69
andreas.findeis@region-stuttgart.de

Frank Thomann
Telefon 0711 228 35-660
frank.thomann@region-stuttgart.de
maschinenbau.region-stuttgart.de

Veranstaltungsreihe „Digitalisierung und KI im Personalbereich“

Fachgespräch und Praxistipps:

Zusammenarbeit von Mensch und Maschine in Unternehmen der Region Stuttgart

2. Dezember 2021, 14.00 bis 15.30 Uhr via Zoom

Referierende:

Dr. Anne-Sophie Tombeil, Fraunhofer IAO, Isabel Weindorf, Schnaithmann Maschinenbau GmbH, Bernhard Schanz, Adolf Föhl GmbH, Christiane Paroch, Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V.

Die Teilnahme ist kostenlos.

Anmeldung bis zum 29. November 2021 unter wrs.region-stuttgart.de/hr_und_ki

Workshop:

Digitale Innovationen im Personalbereich praktisch entwickeln

20. Januar 2022, 9.00 bis 13.00 Uhr im Gutbrod Stuttgart oder je nach Corona-Lage via Zoom

Referenten:

Konstantin Garidis und Martin Kinitzki, Zentrum für Digitalisierung Region Stuttgart - ZD.BB

Die Teilnahme ist kostenlos. Die Teilnehmendenzahl ist begrenzt.

Anmeldung bis zum 17. Januar 2022 unter wrs.region-stuttgart.de/hr_und_digi_services

Fördertipps:

Orientierung im Förderdschungel: Zuschüsse zu Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz erfolgreich beantragen

27. Januar 2022, 13.00 bis 14.00 Uhr via Zoom

Referent:

Dr. Claus Hoffmann, Zentrum für Digitalisierung Region Stuttgart - ZD.BB

Die Teilnahme ist kostenlos.

Anmeldung bis zum 24. Januar 2022 unter wrs.region-stuttgart.de/hr_und_ki_foerderung

Weitere Informationen zu den Veranstaltungen und Referierenden finden Sie unter: fachkraefte.region-stuttgart.de/aktuelles/termine

Wir fragen, Sie gestalten: Unterstützen Sie uns mit Ihrem Feedback zum Talente-Magazin!

MH - stock.adobe.com



Liebe Talente-Abonent*innen,

wir freuen uns, dass Sie das Talente-Magazin abonniert haben. Um gemeinsam mit Ihnen unser Magazin entlang der aktuellen Personalthemen weiterzuentwickeln, bitten wir Sie um Ihr Feedback.

Es wäre schön, wenn Sie sich ein paar Minuten Zeit nehmen und an dieser Befragung teilnehmen.

Vielen Dank und herzliche Grüße

Ihre Dr. Sabine Stützle-Leinmüller und das Talente-Team der WRS



[Zur Umfrage](#)

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 standort-relevanten 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**