Veröffentlicht auf Presseportal Schweiz - Presse und Medienmitteilungen (https://www.presseportal-schweiz.ch)

21.09. 2026

KI und der Mensch: Das HR muss ans Steuer!

Von PPS



Bild Rechte
Galledia Event AG

Der 22. Ostschweizer Personaltag widmete sich dem Thema «Zwischen Algorithmus und Alltag – wie HR mit KI echten Mehrwert schafft». Die Tagung zeigte vor allem eines auf: Die KI macht schnelle Fortschritte, deshalb muss der Mensch wieder stärker in den Fokus rücken.

(Berneck)(PPS) Rund 260 Teilnehmende fanden sich am 17. September 2026 in St.Gallen zum 22. Ostschweizer Personaltag ein und begegneten einem Thema, das wohl niemanden mehr kalt lassen kann: Künstliche Intelligenz. Viele Unternehmen beschäftigen sich mit der Frage, wie KI die tägliche Arbeit verändert. Gleichzeitig mehren sich warnende Stimmen, gerade auch aus jenen Firmen, die das Ganze ins Rollen gebracht haben: Haben wir mit der KI die Büchse der Pandora geöffnet?

Vom Begleiter zum Architekten

Wie dem auch sei: Eine Blitzumfrage im Publikum ergab, dass über die Hälfte der Anwesenden bei KI schon konkret losgelegt hat. Rund 40 Prozent gaben an, dass sie

noch dabei sind, ihren Weg zu suchen. Es gehe also darum, wie man «KI auf den Boden bringt», wie Peter Geiger von HR Ostschweiz in seiner Begrüssung festhielt. Dass es mit diesem «Auf-den-Boden-Bringen» in vielen Unternehmen noch hapert, stellte auch der erste Referent, Markus Dobbelfeld, Digitalexperte & Co-CEO bei ifolor, in den Raum. «Viele setzen KI ein, messen aber die Digitalkompetenz nicht», führte er aus. Und gerade die Erhöhung der Kompetenzen, nicht nur der digitalen, sei entscheidend, um den Wandel, zusammengesetzt aus Digitalisierung und KI, demografischer Alterung, Fachkräftemangel und Wirtschaftsdruck, gut zu bewältigen. Bei all dem bilde der Mensch und seine (fehlenden) Kompetenzen einen Engpass. Wichtig sei es deshalb, die Lernfähigkeit der Menschen aufrecht zu erhalten respektive in den Unternehmen zu kultivieren. Punktuelle Schulungen genügten da nicht, wirkungsvoller sei es, eine lernende Organisation zu entwickeln. Dabei kommt dem HR eine gestaltende Rolle zu: Es wird vom Begleiter zum Architekten, muss also mit ans Steuer.

KI in der HR-Praxis

Um die Grundvoraussetzungen in die Praxis ging es dann im Referat von Sandra Lugonjic, Strategieberaterin bei HR Campus. Sie hielt zu Beginn mit Bezug auf aktuelle Studien ebenfalls fest, dass die Nutzung von KI in den Unternehmen inzwischen angekommen sei, sich der Produktivitätsgewinn aber noch nicht finanziell bemerkbar mache. Ein Return on Investment sei bisher erst dort vorhanden, wo Prozesse grundlegend überarbeitet worden seien. Vor diesem Hintergrund zeigte Sandra Lugonjic die Vision eines «AI Enabled HR»: KI wirkt als Plattform, das HR übernimmt dabei die Rolle der Befähigung, nicht mehr jene der Administration. Exemplarisch spielte sie einen Mutationsprozess – die Änderung einer Vollzeit- zu einer 80-Prozent-Stelle – durch, in einer digitalisierten Variante (Ticket, automatisierte Genehmigungsprozesse, automatisierte Vertragsanpassung) und in einer Variante mit Einsatz eines KI-Chatbots. Sie wies dabei darauf hin, dass sehr viele Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit ein KI-unterstützter Prozess gelingt: Saubere Datengrundlage, definierte Abläufe und eine klare Orchestrierung durch HR-Experten. Und nicht zu unterschätzen ist auch der Datenschutz.

Dass KI schlechte Prozesse nicht besser machen kann, war auch eine Aussage von Yannic Krüsi, Head People Operations, Data & Systems bei Swisscard AECS und zuvor tätig bei der nun fusionierten Helvetia Baloise Versicherung. Dort konnte dank People

Analytics den Gründen für Fluktuationsbewegungen nachgegangen werden, nicht mehr nach «Bauchgefühl», sondern evidenzbasiert. Als Konsequenz daraus ergeben sich neue Kompetenzen für HR-Experten: Sie müssen sich bewusst werden, dass sich Profile verändern, sie werden zu Sparringpartnern und müssen deshalb die Nähe zu den Mitarbeitenden bewahren. «Dies kann nicht an KI ausgelagert werden», so Yannic Krüsi. Seine Empfehlung lautete, dass man sich nicht in die Technologie «verlieben» solle, sondern in das Problem. Also auch hier: Das HR muss ans Steuer, die Probleme analysieren und erst darauf aufbauend technologische Lösungen suchen.

Die Menschen zuerst! KI-Expertin Berit Gerritzen bestätigte in ihrem Vortrag viele der Aussagen ihrer Vorredner*. Viele Initiativen scheiterten nicht an der Technologie, sondern an den Menschen, die sich zu wenig veränderungsbereit zeigen. Ihr Appell lautete deshalb: Die Menschen zuerst! Wenn man KI einführen möchte, müssten Integration und Vertrauen da sein. Erst dann könne KI produktiv, anschlussfähig und organisationsweit nutzbar werden. Sie warnte aber auch vor den Folgen von zu starkem KI-Einsatz: Dieser führe zu «Brain Fry», einer Form von mentaler Erschöpfung. Doch der Wandel der Arbeitswelt durch die KI lässt sich gleichwohl nicht aufhalten. Auch Berit Gerritzen sieht es als wichtige Aufgabe des HRM, den Wandel aktiv zu gestalten: Aufgaben analysieren, Jobs neu darauf zuschneiden, das Lernen auf konkrete Tätigkeiten ausrichten und nicht auf abstrakte Zukunftsbilder, Skills aufbauen und nicht zuletzt die Befähigung sichern, KI verantwortungsvoll und produktiv einzusetzen. Wandlungsfähige Unternehmen erhielten auf diese Art auch ein wertvolles Instrument für das Employer Branding: Wenn Menschen mitentwickelt würden, stärke die Transformation die Bindung ans Unternehmen, das Vertrauen und die Attraktivität als Arbeitgeber.

Die Stärke des Menschen liegt in seiner langsamen Effizienz Den philosophischen Schlusspunkt setzte Dr. Rebekka Reinhard, Autorin und Chefredakteurin «human Magazine». Ausgehend davon, dass Wandel und Veränderungen nichts Neues sind – schon Heraklit prägte 500 v. Chr. den Satz «Alles fliesst» – vermittelte sie dem Publikum eine Fülle von Denkanstössen. Ihre zentrale Botschaft: «Wenn wir über KI sprechen, geht es nicht um Maschinen, sondern darum, was es bedeutet, ein Mensch zu sein.» Dass der Mensch im Vergleich zur raketenartig verlaufenden technologischen Entwicklung eigentlich eine Schnecke ist, sieht sie nicht negativ. Denn die Stärke des Menschen liege in seiner langsamen Effizienz, indem er den Fokus auf das Wesentliche richten soll. Werte, Verantwortung, Liebe, Menschlichkeit seien das Unterscheidende, doch dies lasse sich nur gemeinsam

entwickeln, so Rebekka Reinhard: «Wir ist das neue Ich», so ihre These. Als Handlungsanregungen gab sie dem Publikum auf den Weg, immer mal wieder ein eigenes «Reflexions-Bootcamp» durchzuführen, selbst zu denken, den «Thrill des Lebens» zu leben, dabei aber auch bewusst Tempo herauszunehmen und Fokus auf Hirn und Herz zu legen. Also auch hier: Nicht die Technologie, sondern der Mensch sitzt am Steuer.

Der 23. Ostschweizer Personaltag findet am Donnerstag, 23. September 2027, statt.

Veranstaltungsinformationen
22. Ostschweizer Personaltag
Thema: «Zwischen Algorithmus und Alltag – Wie HR mit KI echten Mehrwert schafft»
Datum: Donnerstag, 17. September 2026
Ort: Olma Messen St.Gallen, Halle 9.1B
www.personaltag.ch

Bild: Sabine Bianchi eröffnet den diesjährigen Ostschweizer Personaltag.

Pressekontakt:

Galledia Event AG
Hafnerwisenstrasse 1
9442 Berneck

Stefanie Kobler
Eventmanagerin
event @ galledia.ch

Kategorie
IT & Software & Neue Medien

Source URL: *https://www.presseportal-schweiz.ch/pressemeldungen/ki-und-der-mensch-das-hr-muss-ans-steuer*