KI im HR: Dein Einstieg in 5 Schritten

Handout für HR-Teams | Der Go4HR-KI-Lernpfad

KI belohnt Lernfähigkeit und bestraft Stillstand. Nicht das Tool entscheidet, sondern ob dein Team Zeit, Rollen und Rückendeckung bekommt, um Neues auszuprobieren. Dieses Modell hilft dir, schrittweise herauszufinden, welche HR-Prozesse mit KI besser oder ganz neu werden.

Go4HR-KI-Lernpfad

HALTUNG: Ich will lernen, ich prüfe jedes KI-Ergebnis kritisch und teile, was funktioniert (und was nicht).

1 Haltung klären

Warum KI? Zweck offen benennen: Entlastung, Qualität, Tempo oder neue Leistungen.

2 Disziplin wählen

Recruiting, Payroll, L&D, Führung oder HR-Admin. Mit 1–2 Bereichen starten.

3 Prozesse prüfen

Ist-Ablauf ansehen: verbessern oder neu denken? Erst Pain Points, dann Tools.

4 Experimentieren

Kleiner Pilot, 4 Wochen, klares Ziel. Erkenntnis statt Perfektion.

5 Teilen & verankern

Prompts und Learnings teilen, Regeln festlegen, erst dann skalieren.

FUNDAMENT: Führung und Geschäftsleitung schaffen Raum, Zeit und Rückendeckung zum Ausprobieren. Gelerntes Wissen braucht Anwendung im Arbeitsalltag.

Nach Schritt 5 beginnt der Kreislauf von vorn: nächste Disziplin, nächster Pilot.

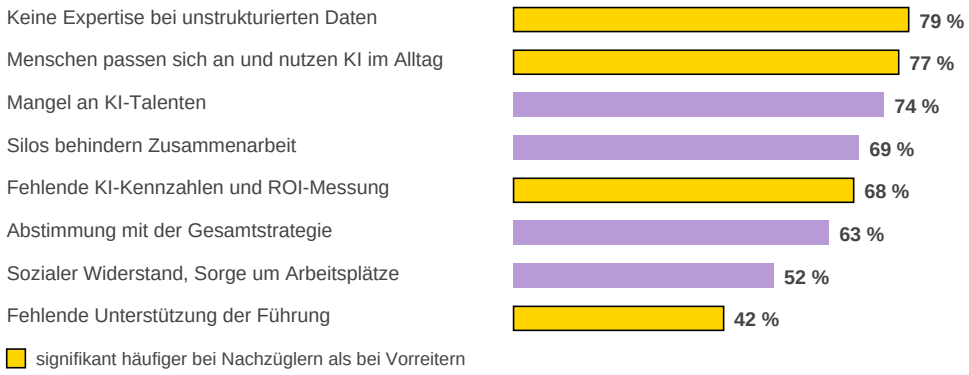
Warum Haltung wichtiger ist als Technik: die BCG-Studie

5 %
der Unternehmen gelten als «future-built» für KI

60 %
hinken hinterher und sehen kaum messbaren Nutzen

70 %
des KI-Werts entstehen durch Menschen, Prozesse und Organisation (10-20-70)

Grösste KI-Hindernisse (Nennungen in %)



Was heisst das für HR?
Die häufigsten Hindernisse betreffen Menschen, Organisation und Prozesse, nicht die Technik. Auch in der Schweiz nutzt laut Avenir-Studie nur rund jedes fünfte Unternehmen KI im Recruiting. Als grösste Hürden gelten Recht und Governance.

Quellen: BCG, Build for the Future 2025 Global Study (n = 1'250); Darstellung der Hindernisse nach HR Today 5/2026, S. 47 (in Anlehnung an BCG); Avenir Group, Studie «Digital HR 2026»; HR Today, 26.05.2026. Details und weitere Quellen im Blogbeitrag auf go4hr.ch.

Dein Fahrplan zum ersten KI-Pilot

Von der Idee zur Erkenntnis in 4 Wochen

Schritt 2 und 3: Disziplin wählen, Prozess prüfen

Disziplin	Möglicher Einstieg (Mensch prüft und entscheidet)	Frage: verbessern oder neu denken?
Recruiting	Inserat-Entwürfe, Interviewleitfäden, Zusammenfassung von Gesprächsnotizen, Kandidatenkommunikation	Wo verlieren wir Zeit zwischen Bewerbung und Rückmeldung?
Payroll	Plausibilitätschecks, Prozessdokumentation, Entwürfe für Standardantworten (ohne Personendaten in öffentlichen Tools)	Welche Kontrollen machen wir heute von Hand?
Learning & Development	Lernpläne, Kursbeschreibungen, Skill-Gap-Überlegungen, Lernmaterial	Wie finden Mitarbeitende heute das passende Lernangebot?
Führung	Gespräche vorbereiten, Zielvereinbarungen formulieren, Feedback strukturieren, Protokolle	Wo fehlt Führungskräften im Alltag die Zeit für Vorbereitung?
HR-Administration	Zeugnis-Entwürfe, Vertragsvorlagen, FAQ für Mitarbeitende, Prozessbeschreibungen	Welche Anfragen beantworten wir immer wieder gleich?

Checkliste für Führung und Geschäftsleitung (Fundament)

- ☐ **Zweck klären:** Geht es um Entlastung, Qualität, Tempo oder neue Leistungen? Im Team offen kommunizieren.
- ☐ **Lernzeit schützen:** z. B. 2 Stunden pro Woche fix im Kalender, für alle sichtbar.
- ☐ **Selbst mitnutzen:** Führungskräfte setzen KI sichtbar für Vorbereitung und Reflexion ein.
- ☐ **Fehlerkultur leben:** Falsche KI-Ergebnisse dürfen offen angesprochen werden.
- ☐ **Leitplanken setzen:** erlaubte Tools, Tabu-Daten, Verantwortung für die Prüfung.

Schritt 4: Dein 4-Wochen-Pilot

Woche 1
Disziplin, Prozess und messbares Ziel festlegen

Woche 2
Ausprobieren: 2–3 Anwendungsfälle testen, Erfahrungen notieren

Woche 3
Auswerten: Zeitgewinn, Qualität, Fehler, Stimmung im Team

Woche 4
Entscheiden: weiterführen, anpassen oder stoppen. Learnings teilen

Disziplin: _____ Prozess: _____

Ziel (messbar): _____ Verantwortlich: _____

Start / Ende: _____

Schritt 5: Teilen und verankern

Gute Prompts und Abläufe in einer gemeinsamen Ablage sammeln, im Team regelmässig (z. B. alle zwei Wochen, 30 Minuten) Erfahrungen austauschen, Regeln zu Datenschutz, Qualitätssicherung und Verantwortung schriftlich festhalten und erst danach auf weitere Prozesse und Disziplinen ausweiten.

NEU Bei der Rekrutierung von HR-Fach- und Führungspersönlichkeiten prüfen wir neu auch die **KI-Fähigkeiten** für den Kunden.

Leitplanken (Schweiz, DSG)
Keine Personendaten (Bewerbungen, Lohn, Personalakten) in Tools mit ungeklärter Datenverwendung. Entscheide über Menschen trifft immer ein Mensch. Bei Rechtsfragen Datenschutzberatung beiziehen. Dieses Handout ersetzt keine Rechtsberatung.

SCHWER ZU BESETZENDE HR STELLE?

Für Festanstellung und temporäre HR Einsätze

- Wenn passende Bewerber rar sind, liefern wir sie - ohne Login, Abo oder teure Software.
- Einzigartiges Multi-Channel-Sourcing sowie individualisierte Google Ads sorgen für top Treffer innerhalb von 8 Tagen.
- Go4HR® ist die einzige auf HR-Rekrutierung spezialisierte Personalberatung der Schweiz. Wir liefern, wo andere scheitern!