



## Handout

### PAL Stammtisch: Digitale Personalentwicklung 27.03.2024

**Gritt Ott**

CIMTT Zentrum für  
Produktionstechnik  
und Organisation  
TU Dresden

#### *Wissen der Mitarbeitenden als Firmenkapital - Wie lässt sich dieses erfassen und bereitstellen?*

##### **Potentiale von KI**

- Fokus: Explizierung und Zirkulation des Wissens (Pflege/Aktualisierung und Nutzung des Wissens)
- Sicherung Erfahrungswissen durch mehr als eine Person - technische Lösung sinnvoll (aber: an die Strukturiertheit der Datenbasis gekoppelt (z.B. Tagebucheinträge))
- Akzeptanz bei Mitarbeitenden immer wichtig → von Dokumentation des Erfahrungswissens bis zur Nutzung von Weiterbildungen
- indirekter Austausch: Anreizsystem wichtig
- Konzept des generationenübergreifenden Lernens: Austausch zweier Wissensträger (Was will ich wissen? Was will ich mitteilen?), Dokumentation in Tandems
- Bereitstellung des Wissens visualisieren und kuratieren (regelmäßig aktualisieren)

##### **Anreizsysteme:**

- MA klare Position der Führungskräfte/UN-Erwartungen
- bei Fachkräftenot: Bereitstellung arbeitsplatznaher Dokumentationshilfen → „Dokumentation bietet Dir Entlastung an.“
- auch monetäre Anreize + persönliche Würdigung („Wenn Du weg bist, bricht hier alles zusammen.“)
- intrinsische Motivation: als Experte gefragt werden („Was würdest Du in der Situation machen?“)

##### **Welches Wissen ist noch relevant oder verstopfen wir unsere Wissensdatenbanken mit veraltetem Wissen?**

- z.B. Welches Wissen ist in zehn Jahren an dem Arbeitsplatz noch wichtig und sollte Teil des Wissensmanagements werden?
- statt traditionelles Wissen/Erfahrungswissen zu dokumentieren
- Welche Lösung wäre hier sinnvoll? welche Wege gibt es?
- Erfahrungswert von Andreas Hultsch (Trumpf):
- auch Erfahrungswissen von vor 20 Jahren noch heute relevant
- Labradoc: bringt eine Hilfe, aber noch nicht das, was man braucht



**Sebastian Junghans**  
Westfälische  
Hochschule Zwickau

## *Wissens- und Lernmanagement - die technische Sicht*



### **Zusammenfassung**

- Nachtrainieren von Large Language Models (z.B. ChatGPT, XAI)
- moderne Werkzeuge können genutzt werden, um Unternehmensdaten zu zerlegen und zugänglich zu machen (Fotos, Videos, Dokumente, ERP-Daten) → ist ein Forschungsthema in PAL
- Bildung von Wissensclustern („Vektorendatenbanken“)
- XAI – komplett frei verfügbar, zum Download und selber trainieren
- als Anfang für kleinen Bereich sinnvoll
- Modelle erkennen Kontext, welche Infos zusammen gehören
- IT-Sicherheit: Wie kann Erfahrungswissen vor Zugriff der Konkurrent:innen geschützt werden? → Chatbot nur lokal nutzen
- Serverressourcen: vortrainiertes Model wird heruntergeladen und benötigt nicht so viele Ressourcen auf dem Firmenrechner (Antrainieren benötigt deutlich mehr Ressourcen)

### **Adaptive Lernmanagementsysteme**

- Anpassung Lernangebote an Nutzungsverhalten der Nutzer:innen
- sinnvoll, um Wissenslücken zu erkennen und Angebote aus Wissenspool direkt zuzuspielen
- über Metadaten auslesbar, welche Schritte der Nutzer im Lernmanagementsystem macht
- Ziel: über Feedbackloop Nutzer zu besserem Lernergebnis bringen

### **VR/AR**

- Nutzung Interesse an digitalen Medien für Lernen im Unternehmen
- 360°- Video für Onboardingprozess



## Ergebnisse des Gruppenaustauschs:

### Stärken:

- eLearning wichtig, um MA weiterzubringen (ortsunabhängig)
- Workday
- Leistungsbewertung digital zur Verfügung stellen für Mitarbeitendenbefragung
- anonyme MA-Umfragen
- große Softwareentwicklungsabteilung → Austoben gewünscht
- umfangreiches Erfahrungswissen der MA
- einfache Dokumentation via Screenshots
- internes Wikipedia: erweiterbar
- interne Lernmanagementsysteme mit Wissen für allgemeine Themen (eingekauft und für alle zur Verfügung gestellt)

### Schwächen:

- Wie können bestimmte Informationen wiedergefunden werden?
- Tätigkeiten sind neu, entwickeln sich, Wie kann man die beschreiben?
- Eingaben werden nicht gepflegt oder rechtzeitig erbracht
- erst in 5 Jahren wird es gebraucht - keiner weiß, wo es dokumentiert ist und wann es gebraucht wird
- Dokumentationsbereitschaft, z.B. Word für Werker → andere Methoden finden
- veraltete Funktionsbeschreibungen → Wer pflegt das?
- Mediengewohnheiten, Ängste/Sorgen (v.a. Ältere)

### Chancen:

- UN online schon sehr gut präsent
- höhere Reichweite durch Digitalisierung
- fehlende Leute für Bewertung der Bewerbungen
- Kuratieren durch Erfahrungsträger
- junge unerfahrene MA bringen sich stärker ein (gerade bei sehr erfahrenen älteren MA)
- bessere Auffindbarkeit von vorhandenem Wissen
- MA sind eher bereit zu teilen, wenn es wertschätzend erbeten wird

### Risiken:

- wenige Erfahrungsträger
- Ressourcenlast (z.B. Überlastung der Entwicklungsabteilung)
- Datengröße → Kosten
- Datenmengen → Daten so aufbereiten (Datensätze), dass man damit was anfangen kann
- Medium
- Videodokumentation
- Datenschutz als Hemmfaktor
- Tagesgeschäft steht Priorität → Wie kann Personalentwicklung höher gewichtet werden?



Teilen Sie uns Ihre Gedanken zum ersten PAL Stammtisch in Form unserer kurzen [Umfrage](#) mit.

Hier finden Sie einen Überblick verschiedener Whiteboardmethoden:

[Conceptboard](#)

[Collaboard](#)

[Miro](#)

[Microsoft Whiteboard](#)



Klicken Sie hier für mehr Informationen:



Beiträge



Veranstaltungen



Kontakt