

# **Work Life Blending, Candidate Centricity, Gamification, Bot- Recruiting und Co - Sprechen Sie HR 4.0?**

Was Sie schon immer verstehen wollten, sich aber  
nicht zu fragen trauten - gemeinsam bringen wir  
Licht in den HR-Buzzword-Dschungel!

Eva Planötscher-Stroh  
HR-Leitung Vereinigte Bühnen Wien GmbH

# Theater



Ich



# HR Buzzword Quiz

(wie Bullsh\*t-Bingo, nur besser!)

# How to...?

(kann mir mal wer erklären, wie das hier abläuft?)

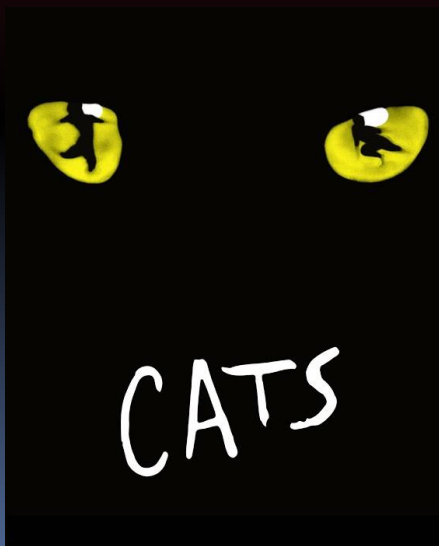
# Was gibt's zu gewinnen?

(lohnt es sich denn überhaupt hier aufzufallen?)



1. Preis: Rethinking HR

2. Preis: Cats Goodiebag



Trostpreis:  
eine kleine Cats-Überraschung für alle, die  
eine Antwort beigesteuert haben

Was ist ein  
BarCamp?

Barcamp = „Ad-hoc-Nicht-Konferenz“ oder "Unkonferenz"

Barcamps entstanden aus dem Bedürfnis heraus, sich in einer offenen Umgebung auszutauschen und voneinander zu lernen. Es ist ein Veranstaltungsformat mit Diskussionen, Präsentationen und Interaktion der Teilnehmer\*innen. Wer etwas beitragen oder lernen will, kann mitmachen.

Am Anfang pitchten die Teilnehmer\*innen ihr Thema kurz, prägnant und mit einem griffigen Titel. Nachher wählen alle Teilnehmer\*innen die Themen aus, die sie am meisten interessieren. Daraus entsteht die Agenda. Meist laufen mehrere Sessions parallel und man nimmt an jenen teil, die einen am meisten interessieren.

Es entsteht ein Workshopcharakter mit viel offenem Austausch.



Was versteht man unter  
„Recruitment“?

„Recruitainment“ = Kombination Recruiting & Entertainment

Beliebt sind z.B. Computer-Spiele zur Berufsorientierung, es gibt aber auch offline Möglichkeiten im Eventformat

Ziele sind z.B. die Steigerung der Attraktivität gegenüber Bewerber\*innen, ein Realitäts-Check für Kandidat\*innen (passe ich tatsächlich zum Unternehmen oder Beruf?) oder eine Vorselektion im Bewerbungsprozess (z.B. durch spielerische Eignungstests)

Was versteht man  
unter Holistic HR?

Holistic HR = ganzheitlicher Ansatz im Personalwesen

Man stellt die optimale Entwicklung der einzelnen Mitarbeiter\*innen ins Zentrum der Aufmerksamkeit.

HR ist für das wichtigste Asset des Unternehmens verantwortlich - die Mitarbeiter\*innen – und stellt sicher, dass diese ein Umfeld vorfinden, das ihnen ermöglicht, ihre täglichen Aufgaben erfolgreich zu meistern. Um die dafür nötigen Zeitressource in HR zu schaffen, nützt man moderne Technologie, um diverse Arbeitsschritte zu digitalisieren.

HR involviert sich wesentlich mehr in die gesamte Mitarbeiter\*innenlaufbahn. HR muss sich wesentlich an der Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen in jeder Phase des Arbeitslebens beteiligen.

Was versteht man unter  
„Bias“ bzw. „Unconscious Bias“?

= "Unbewusste Denkmuster"

Erfahrungen und damit verknüpfte Assoziationen und Emotionen prägen unsere unbewussten Denkprozesse und beeinflussen unser Verhalten. Daraus entstehen unbewusste Denkmuster („Bias“). Bisher wurden mehr als 170 verschiedene Bias-Arten identifiziert, einige sind auch für das Recruiting relevant. Sie führen mitunter zu falschen Urteilen.

z.B. Man tendiert dazu, Menschen auszusuchen, die einem selbst ähnlich sind, oder wem, den man gut kennt.

Oder: Große Männer signalisieren uns Durchsetzungsstärke (empirisch nachgewiesen).

Oder: Bei jüngeren, weiblichen Mitarbeiterinnen nimmt man an, dass eine Familienplanung bevor stehen könnte.

Was ist mit  
„New Work Leadership“ gemeint?

Neuen Formen der Zusammenarbeit („New Work“) verändern Team- und Hierarchiestrukturen in Firmen. Stark steuernde, konservative, bewahrende Führungsmethoden funktionieren unter diesen neuen Rahmenbedingungen nicht mehr. Auch lösen sich Abteilungs- / Hierarchiestrukturen auf und dies kann zu Macht- und Kontrollverlusten führen.

Führungskräfte werden dadurch gezwungen, ihren Führungsstil diametral zu ändern = „New Work Leadership“

z.B. Kooperation vs. delegieren, basisdemokratische Entscheidungsprozesse vs. Top-down-Anweisungen, Agilität vs. Langfristpläne, Work-Life-Balance vs. Überstunden, Mut zum Experimentieren vs. Angst vor Fehlern, Förderung von Vernetzung, Wissenstransfer und Zusammenarbeit vs. inhaltlich/fachliche Verantwortung.



„Purpose“ – was versteckt sich  
hinter diesem Buzzword?

„Purpose“ = was Unternehmen antreibt = "höherer Sinn,,

Er beantwortet die Frage nach dem Warum und begründet damit die Existenz eines Betriebes.

Der Corporate Purpose ist die Schnittmenge aus Mission, Berufung, Erfolg und Spaß. Wofür sind wir da? Für welche Überzeugungen stehen wir ein? Welche Probleme lösen wir? Welchen nachhaltigen Wert schaffen wir für unsere Kunden?

Vor allem die jüngeren Generationen sehen vermehrt in ihrer Arbeit eine Form der Selbstverwirklichung und möchten damit einen sinnvollen Beitrag zur Gesellschaftsentwicklung leisten.

Unternehmen, die genau das bieten und auch kommunizieren, sind beim gesamten Employer Branding im Vorteil.

„Pitch Club“ – was ist das?

Pitch Club Events sind im hart umkämpften IT-Umfeld entstanden.

Bei diesen Veranstaltungen präsentieren sich Unternehmen aus der Softwarebranche in meist sechsminütigen Pitches vor ausgewählten Softwareentwicklern und stellen dabei die eigene Firmenkultur, Projekte und Stellenangebote vor.

Diese Pitches halten im Normalfall die IT-Verantwortlichen bzw. CTOs persönlich. Anschließend können die Entwickler auch noch in 1:1 Gesprächen ihre Fragen stellen, danach klingt alles bei Snacks und Drinks aus.

Vorteile: direkter & persönlicher Kontakt zu Kandidat\*innen, Möglichkeit zur ehrlichen & transparenten Selbstdarstellung des Unternehmens und einfache & unkomplizierte Kommunikation zwischen beiden Parteien.

Was bezeichnet der  
Begriff „People analytics“?

People Analytics = Analyse von personenbezogenen Daten, um Entscheidungen datenbasiert zu treffen.

Die Daten werden intern/extern erhoben, ausgewertet und mit anderen Unternehmensdaten verknüpft, um gezielte Fragestellungen zu beantworten und Zusammenhänge aufzudecken.

Datenquellen z.B.:

MA-Befragungen, HR-Software (MA-Struktur, Fehlzeiten, etc.), Benchmarks, CRM-Systeme, Produktivitätsmessung, etc.

Diese Daten liefern für sich alleine gesehen noch keine verwertbaren Informationen. Erst wenn sie aufbereitet, gegenübergestellt und in Beziehung gesetzt werden, lassen sich Zusammenhänge erkennen.



**Gratulation!**