



Recruiting-Experten treffen sich im März im Postpalast München.

Für Recruiting-Experten

Mit dem Expofestival Talent-Pro geht am 22. März eine neue Veranstaltung für Recruiter und Talent Manager im Postpalast München an den Start. Als Aussteller präsentieren sich Online-Jobbörsen, Headhunter, Recruiting-Dienstleister, Agenturen, Veranstalter von Recruiting-Events, Beratungen, sowie Anbieter von Software und Tools für Bewerber- und Talent Management, Assessment und Analytics. Zusätzlich ist ein Rahmenprogramm rund um die Themen Recruiting und Talent Management mit Experten aus dem europäischen Raum geplant. Angekündigt sind Dr. Sascha Krause, Industry Head Classifieds bei Google, Oscar Mager, Gründer von Evertalent, die Social-Recruiting-Expertin Kasia Borowicz sowie Balazs Paroczay, Vice President of Global Sourcing beim Recruiting-Dienstleister Cielo und Gründer des Beratungsunternehmens Edlington. www.talentpro.de

Drei Fragen an ...

... Alexander Toll zum Thema „HR-Design“

Frage eins: Warum ist gutes Design für HR-Anwendungen und Prozesse so wichtig?

Alexander Toll: Das Erste, was wir wahrnehmen, ist das Erscheinungsbild. Bereits jetzt fällt unser Gehirn innerhalb von Millisekunden eine Entscheidung über Interesse oder Desinteresse. Unser Türsteher im Kopf sortiert gnadenlos aus. Das Design der Anwendung oder des Produkts entscheidet also, ob wir uns mit einem Thema näher beschäftigen oder nicht. Ist das Design ansprechend und intuitiv, erleichtert es dem Benutzer, sich damit auseinanderzusetzen. Gutes Design ist daher eine elementare Voraussetzung für die Durchschlagkraft und Akzeptanz von HR-Prozessen und -Anwendungen. So kann sich HR als zeitgemäßer und professioneller Partner positionieren.

Frage zwei: Wie häufig kommt schlechtes HR-Design vor?

Toll: Schlechtes oder fehlendes Design ist der Standard in HR, leider. Oftmals fehlt es schon an der Auseinandersetzung mit

dem Thema. Das fängt bei optisch wenig ansprechenden Dokumenten und schlecht verständlichen Vorlagen an und endet meist in bürokratischen Prozessen und schwerfälligen HR-IT-Anwendungen. Die ersten Assoziationen mit HR in vielen Unternehmen: altbacken und unsexy. HR, der Dinosaurier. Schlechtes Design hat erhebliche Nachteile für HR. Es erschwert den internen Kunden, HR-Dienstleistungen leichtgängig und effizient in Anspruch zu nehmen und hindert HR daran, seiner originären Aufgabe nachzukommen: Einen klaren und erlebbaren Wertbeitrag zum Unternehmen zu leisten. Das ist ein für alle Partner unbefriedigendes Ergebnis.

Frage drei: Was können die HR-Abteilungen besser machen?

Toll: Mit einem Gespür für Farben, klaren Formen, Bildern und Schriften lassen sich HR-Produkte und -Prozesse wirksamer gestalten und bewerben. Aber es kommt nicht nur auf die Visualisierung an. Gutes Design muss emotionalisieren.



ALEXANDER TOLL ist HR-Experience-Design-Experte und einer der Gründer der HR-Strategieberatung „Der Schwarze Falke“.

Das funktioniert hervorragend, wenn Sprache nicht als Weichzeichner, sondern als Vergrößerungsglas genutzt wird. Stichwort: Storytelling. Kennt HR darüber hinaus die Bedürfnisse der internen Kunden an den verschiedenen Kontaktpunkten, ist das umso besser. Wir haben sehr gute Erfahrungen damit gemacht, beim Design von neuen HR-Produkten oder beim Re-Design bestehender HR-Leistungen die Kundenbedürfnisse von Anfang an zu integrieren. Dieser Perspektivwechsel wird in Zukunft noch wichtiger für die Existenzsicherung von HR.