

## Ideenwettbewerb neu gedacht

Insgesamt 200 Personaler haben die Premiere des HR Innovation Slam online verfolgt und den ersten Gewinner gekürt. Vier Projekte standen zur Wahl.

**E**inloggen, zusehen und abstimmen: So funktioniert das neueste Wettbewerbsformat der HR-Szene. Dabei folgt der HR Innovation Slam demselben Muster wie ein Poetry oder Jazz Slam: Die Zuschauer verfolgen die verschiedenen Wettbewerbsbeiträge und wählen zum Abschluss den Sieger. Im Gegensatz zu anderen Slams und Weiterbildungsformaten zeigt sich der HR Innovation Slam selbst von der innovativen Seite: So ist er der erste Slam weltweit, der online in Form eines Webinars durchgeführt wird. Die Personaler sparen sich die Anreise und können die Präsentationen live vor dem eigenen PC verfolgen. Auch die Abstimmung und Kür des Gewinners erfolgt online per TED.

Die Idee des neuen Formats stammt aus einer Kooperation zwischen der Mentus GmbH – einer Beratung für Personalentwicklung (speziell Blended Mentoring) und HR Networx – der HR-Community zum Austauschen, Netzwerken und Lernen. Sie entwickelten das Format, um Personalern die Möglichkeit zu geben, sich kurz und kurzweilig über moderne und zukünftige Personalarbeit zu informieren. Außerdem sollen Vorreiter, die neue und effiziente Wege in der Personalarbeit beschreiten, mit Aufmerksamkeit und Feedback belohnt werden. Unterstützt wird der HR Innovation Slam von der Deutschen Telekom, der Selbst GmbH und der Zeitschrift Personalwirtschaft.

### Botschaften per Webcam

Zum ersten HR Innovation Slam wurden acht Bewerbungen durch ein hochkarätig besetztes Fachkomitee auf ihren Inno-

tionsgehalt, den Mehrwert für die Personalarbeit und die Anwendbarkeit geprüft. Nur die besten Innovationen erhielten dann die Möglichkeit, sich im Slam dem Urteil der Zuschauer zu stellen. Am 30. März war es dann so weit. In einer jeweils zehnminütigen Präsentation mussten die vier Teilnehmer die rund 200 zugeschalteten Personaler von ihrer Innovation überzeugen.

Eröffnet wurde der Slam mit einem gesellschaftspolitischen Best Practice-Projekt der DB Services in Kooperation mit dem Verein Zukunft Plus e.V. und weiteren Partnern. Sie bewarben sich mit dem Programm „Einsteigen“ speziell für junge Geringqualifizierte. Darin werden Jugendliche durch ein einjähriges Berufsprakti-

kum auf das Arbeitsleben vorbereitet und können parallel ihren Hauptschulabschluss nachholen.

Die Talentbrücke GmbH stellte das Projekt „Talentbrücke International“ vor, das einen Pool an talentierten Schulabgängern deutscher Auslandsschulen aufbaut, um diese für ein Studium sowie die Arbeit in Deutschland bzw. bei deutschen Arbeitgebern zu begeistern. So wird dem deutschen Arbeitsmarkt ein bisher ungenutztes Fachkräftepotenzial zugänglich gemacht.

Außerdem präsentierte das Startup Embrander die gleichnamige Plattform, die aus den Social Web-Aktivitäten von Arbeitgebern und handfesten Unternehmensinformationen interaktive Profile erzeugt, durch die sich Arbeitgeber über

### HR Innovation Slam

Abbildung



Im ersten HR Innovation Slam wurden via Webinar vier Projekte vorgestellt. Per TED-Abstimmung kürten rund 200 Personaler die Viasto Interview Suite zum Tagessieger.

bekannte Social Media-Kanäle vergleichen, bewerten und neu entdecken lassen.

Als Gewinner wählten die Zuschauer die Viasto GmbH, die mit der „Viasto Interview Suite“ ein innovatives Video Assessment für die Bewerberauswahl entwickelt hat.

### Neue Recruiting-Idee setzt sich durch

Die Viasto Interview Suite ermöglicht die Durchführung strukturierter Videointerviews. Die Bewerber beantworten zeit- und ortsunabhängig vom rekrutierenden Personal via Webcam vordefinierte Fragen und Aufgabenstellungen. Anschließend werten die Recruiter die aufgezeichneten Videosequenzen aus. Der Mehrwert

dieses Prozesses ist vielfältig: Die Termin- und Koordination für hohe Bewerberzahlen in der Vorauswahl entfällt und Unternehmen können sich in kürzester Zeit aus Lebenslauf und Videointerview ein konkretes Bild über die Bewerber machen. Außerdem trägt der standardisierte Aufbau der Interview Suite dazu bei, dass die Eignungsurteile objektiver werden. Unternehmen senken dadurch das Risiko, prinzipiell geeignete Bewerber frühzeitig im Prozess zu verlieren. „Wir wollen das Potenzial für eine flexible und hochqualitative Eignungsbeurteilung durch webbasierte Videotechnologie weiter ausschöpfen“, so Sara Lindemann, die die Viasto Interview Suite auf dem Slam erfolgreich präsentierte.

## Die nächsten Termine

Info

Die nächsten Termine des HR Innovation Slams stehen bereits fest: Am 30. Juni und am 30. September werden zwei weitere Vorentscheide ausgetragen. Das Finale um den HR Innovator 2011 findet dann am 30. November statt. Wir freuen uns über Ihre Bewerbungen. Weitere Sponsoren sind herzlich willkommen.

### Neugierig geworden?

Hintergrundinformationen und Präsentationen der Slams unter [www.hrinnovationslam.de](http://www.hrinnovationslam.de).



Autorin

**Dr. Nele Graf,**  
Geschäftsführerin der  
Mentus GmbH, Braunschweig,  
[ng@mentus.de](mailto:ng@mentus.de)

## „Ein strapazierter Begriff“

Professor Dr. Karl-Heinz Schwuchow, Dean der Limak Business School in Linz und Herausgeber des Jahrbuchs Personalentwicklung, ist einer der sechs Mitglieder im Fachkomitees des HR Innovation Slam. Ein Gespräch über HR-Innovationen.

### Personalwirtschaft: Was bedeutet Innovation im HR Kontext?

Professor Schwuchow: Es gibt nur wenige Begriffe, die so strapaziert werden, wie das Wort „Innovation“. Dies gilt auch im HR-Kontext. Zweifelsohne hat die Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien neue Möglichkeiten eröffnet. Allerdings klaffen Anspruch und Wirklichkeit noch weit auseinander, betrachtet man beispielsweise die Rolle von Social Media oder Mobile Learning. Neben diesen weithin sichtbaren Veränderungen sind es die Rollen der Führungskraft, des Mitarbeiters und des HR-Bereiches, die sich verändern – hier sind Dave Ulrich und Noel Tichy sicherlich die Vordecker eines neuen Selbstverständnisses.

### Welche absehbaren Entwicklungen der Wirtschaft verlangen aus Ihrer Sicht Innovationen im Personalbereich?

Die Globalisierung der Unternehmenstätigkeit, der Fachkräftemangel und der demografische Wandel erfordern ein Umdenken in der Personalarbeit. Sie verlangen nach neuen, zielgruppengerechten Konzepten. Dabei gilt es, kultur-, gender- und altersspezifischen Aspekten Rechnung zu tragen – und wirklich alle Mitarbeiter als Talente zu sehen. Es ist das Kapital in den Köpfen der Mitarbeiter, das den Erfolg eines Unternehmens bestimmt.

### Sind die deutschen Personaler dafür ausreichend innovationsfähig? Oder werden die Innovationen eher aus dem Ausland kommen?

In den letzten Jahren hat zweifelsohne eine Professionalisierung des Personalbereiches stattgefunden – allerdings wurde angesichts einer allgemeinen Euphorie hinsichtlich neuer Instrumente und Tools – ob Kompetenzmodell oder Kenn-

zahlensystem, ob Scorecard oder Selbst-Assessment – häufig vergessen, dass Personalarbeit nicht zuletzt Kulturarbeit ist. Hier gilt es, Führungskräfte in ihrer Führungsaufgabe zu unterstützen. Der Blick über nationale Grenzen, der für Personaler noch immer nicht selbstverständlich ist, vermittelt zweifelsohne neue Eindrücke und Ideen – doch kann man vor einer unreflektierten Übernahme von Managementkonzepten aus dem Ausland nur warnen.

### Was erwarten Sie vom HR Slam?

Es geht darum, einen Ideenwettbewerb zu initiieren, durch den eine neue Transparenz entsteht, durch den Benchmarks und Best Practices offensichtlich werden, sodass letztendlich alle profitieren, durch Feedback und durch neue Ideen: „Knowledge grows when it flows.“

Interview: Dr. Nele Graf

