

Interview

Endlich zukunfts- tauglich



Die HR-Tech-Expertin **Anna Ott** sieht ihre Branche nun auf einem guten Weg ins Digitalzeitalter. Jetzt gilt aber: Mehr davon!

Frau Ott, welchen Satz unterschreiben Sie eher: „HR & Tech: Zwei Welten treffen aufeinander“ oder „HR & Tech – gesucht und gefunden“?

Definitiv den zweiten. HR hat zwar nicht nach Tech gesucht, es aber inzwischen gefunden und sieht das Potenzial, durch Technologien unseren Beruf endlich ins digitale Zeitalter zu manövrieren. Ein bisschen wie im echten Leben also und definitiv keine Zwangsehe!

Beschreiben Sie mal die deutsche HR-Tech-Szene.

Nicht zu übersehen: die Vielzahl von Talent-Acquisition-Lösungen, die es schon seit einiger Zeit gibt. Wir haben aber auch viele passionierte HR-Tech-Gründer, die aus eigenen Erfahrungen als Mitarbeiter von (insbesondere digitalen) Unternehmen gegründet haben und sich mit Lösungen beschäftigen, die sich vor allem mit der Weiterentwicklung des Einzelnen beschäftigen, wie zum Beispiel Performance-Reviews, Feedback und Mentoring.

Wie entwickelt sich die deutsche HR-Start-up-Szene?

Ich hoffe, dass es – wie global auch – mehr kombinierte Lösungen gibt.

Also nicht nur Technologien und Produkte, die genau einen kleinen Problemteil im Leben eines Personalers lösen, sondern mehr integrierte Lösungen. Als Unternehmen – egal welcher Größe – kann man nicht eine Klaviatur von 100 Einzellösungen beispiele, sondern braucht Plattformen und integrierte Ansätze, die auch mit Schlachtschiffen wie SAP mithalten können. Hier gibt's Potenzial für Start-ups, sich zusammenzuschließen und Bundles anzubieten.

Welche HR-Start-ups finden Sie aktuell besonders spannend?

Ich persönlich bin ja vom Herzen immer noch Recruiter, aber ich liebe alles, was ein wenig abseits von eingesessenen Prozessen ist und uns dazu bewegt, neue Wege zu gehen, was Personaler zum Umdenken zwingt.

Warum gibt es so wenige Frauen in der HR-Start-up-Szene?

Ich habe den Eindruck, hier gibt es proportional mehr als in anderen Bereichen wie Fintech oder PropTech, aber die Hälfte ist es nicht. Brauchen wir mehr Mut? Mehr Unterstützung von Investoren? Ideen sollten ja nicht der Mangel sein. **||**

Anna Ott ist seit Anfang 2018 Head of Startup Ecosystem der UNLEASH Gruppe. Seit 2000 arbeitet sie in verschiedenen HR-Funktionen, war unter anderem Geschäftsführerin einer innovativen Personalberatung in Berlin und hat zuletzt für den Inkubator der Deutschen Telekom, hub:raum, als HR-Expertin die Portfoliounternehmen betreut. Beim #RC18 moderiert sie die Paneldiskussion „Tech & HR: Zwei Welten treffen aufeinander oder gesucht und gefunden?“.



Lunch-Bunch

Problem jeder Firma ohne Kantine: Wohin zum Mittag mit den Kollegen? Einer isst kein Fleisch, die andere scheut Carbs, der dritte hasst Nudeln. Die Lösung: ein Online-tool, wo Mitarbeiter ihre Food-Vorlieben eingeben, woraufhin ein Algorithmus die Speisekarten von Restaurants in der Umgebung scannt und Lunch-Gruppen zusammenstellt.



Deskjockeys

Incentivierungstool für performancebasierte Tätigkeiten (Social-Media-Redakteure, Callcenteragents etc.), visualisiert als Pferderennen: Je besser die Leistung, desto näher rückt das Pferd Richtung Ziel. Kollegen können einen Teil ihres Gehalts auf sich oder andere wetten.

Abreißideen

Next Level Office

Mit niemandem verbringen wir so viel Zeit wie mit unseren Kollegen. Doch bei der Frage, wie wir die Arbeitstage organisieren, gibt es Optimierungspotenzial. Hier drei Geschäftsideen aus der Business-Punk-Redaktion, die das Büroleben auf eine neue Stufe heben werden. Jetzt muss sie nur noch jemand umsetzen



Munday Service

Mist, das Projekt wurde mal wieder zu sehr auf Kante genäht, Montag 10 Uhr ist Abgabe, es fehlt ein Tag. Dieses Start-up kommt ins Office und simuliert ihn: Sonntag 20 Uhr, aka Munday 8 Uhr, gehen die Tageslichtlampen an, dazu gibt es Kaffee und Meth-Brötchen. Ein neuer Tag, los geht's.