

Redesign Employment

Plädoyer für ein Umdenken im HR

Ina Hedwiger

Managing Partner, User Experience Architect Zeix AG

twitter @inahed

Employing the new Generation

15. Juni 2016

Über Zeix

Wir entwickeln
Benutzer-
oberflächen für
Websites,
Webapps, Geräte.

Das Beobachten
und Befragen von
Benutzern im
Usability-Labor
oder am
Arbeitsplatz ist
Kern unserer
Dienstleistung.

Wir sind in über
20 Branchen
aktiv und graben
uns mit viel Liebe
zum Detail in
komplexe
Sachverhalte ein.

Hard facts zu Zeix

- Spezialistin für User Experience (UX) seit 16 Jahren
- 27 Mitarbeitende (aka «Zeixies»)
- Jobprofile: UX Architect – Visual Designer – Frontend Developer



Was wollten Sie mal werden?

**Berufswahl hat oft mit
vielseitigen Wünschen zu tun.**

**Wir bieten eine Möglichkeit,
viele unter einen Hut zu bringen.**



Bildquelle: TU Wien

**Welches Wissen braucht unsere Firma
in 5-10 Jahren?**

Agile ICT-Branche

- Technische Basis fürs Frontend verändert sich schnell.
- Marktnachfrage verändert sich häufig.
- User-Forschung bringt laufend neue Aspekte.
- Den Wunschexperten für uns gibt's nicht.

HR-Ziel: Das Beeinflussbare managen

Deshalb: 1. Talente rekrutieren.

Charakter ist alles.

Intrinsisch motiviert – sehr
neugierig – gute Allgemeinbildung
– empathisch – sachhehrgeizig

Musthave: das Praktikum



Möchten wir uns gegenseitig
jeden Tag an der Kaffeemaschine
treffen?

2. Wissen vervielfachen

Wir bilden immer selbst aus.

Psychologen

Informatiker

Medien-
wissenschaftler

Interaction
Designer

Service
Designer

Mediamatiker

Betriebswirte

USW.

➤ denn «hochspezialisiert» ist oft **mehrdeutig** und **kurzlebig**.

Keine Wissensilos!

Bildquelle: Wikipedia

.... SALES IT UX SUPPORT



Stattdessen

- Zeltorganisation: 1 Person, viele Teams
 - denn jedes Projekt sollte den **optimalen Knowhow-Mix** bekommen
- Wissen **effizient** austauschen
 - «zu zweit vor dem Compi» kann sich Erfahrungswissen schneller verbreiten
- Fehler gehören dazu
 - denn wer Angst vor Fehlern haben muss, baut viel weniger Erfahrungswissen auf.

Ziel: 1 Person mit vielen Skills ausstatten



Bildquelle: Witproject.eu

- denn **komplexe** Projektanforderungen brauchen ein **kleines** Team

3. Unternehmertum fördern.

Talent braucht Freiraum.

Führungsprinzipien

- Keine interne Konkurrenz.
- gegenseitige Hilfsbereitschaft als Wert.
- Hierarchiearm führen.
- Hohe Freiheitsgrade.
- Der Gewinn gehört den Mitarbeitenden.

Was haben wir davon? **Effizienz!**

- No Politics
- Median der Unternehmenszugehörigkeit > 6 Jahre.
- Hohes Qualitätsbewusstsein, Liebe zum Detail
- Vielseitige Mitarbeiter, die sich weiterbilden.

... und ein familiäres Betriebsklima.





Was brauchen wir in 5-10 Jahren?

Neugierige, empathische
Menschen

Mit guter, breiter
Bildung

Flexibles Lernen

Unternehmertum

Rezept aus dem User-Centered Design

- Grobes Konzept: viele Skills in eine Person.
- Talent rekrutieren
- Beobachten, zuhören, machen lassen
- Konzept verfeinern, Fehler korrigieren
- Umsetzen und weiterentwickeln

Redesign your Job Profiles

Es lohnt sich.

Wir bauen, was Sie
gerne benutzen.

Think First

Danke.
Ina Hedwiger

ina.hedwiger@zeix.com
@inahed, @zeix

<http://zeix.com/>
<http://niu.ws/customerexperience>