

Personaler auf Zeitreise

REPORTAGE. Die Zukunft vorhersagen: Keine leichte Aufgabe, die sich Zukunftsforscher und Personaler in Leipzig stellten. Die Visionen fallen unterschiedlich aus.

Von Irene Winter

Noch ist es dunkel im alten Rom. Katzen jammern durchdringend. Ein panischer Schrei ertönt. „Da wird gerade jemand ausgeraubt“, erzählt eine Mitarbeiterin des Leipziger „Panometers“, die uns auf der Zeitreise begleitet. Wenige Minuten später geht bereits die Sonne auf. Zwei Dutzend HR-Profis und Zukunftsforscher vertiefen sich in die Details des gigantischen Rom-Panoramas, das um sie herum erscheint. Wir trinken zu-

trafen zwei Welten aufeinander. Zwei Welten, die voneinander lernen wollten. Während die Zukunftsforscher von Kissen sprachen, die SMS empfangen können, blieben die Personaler stärker auf dem Boden der Tatsachen. Gegenseitiges Verständnis war dabei vorhanden – gegenseitige Inspiration weniger.

So kündigte Zukunftsforscher Jánoszy zum Beispiel an, dass wir unser Hirn in Zukunft mit dem Botenstoff Dopamin für wichtige Meetings dopen werden. Dieser lasse sich auch gut bei Personalentwicklungsmaßnahmen einsetzen, da

Systemen und die Arbeit mit intelligenten Software-Assistenten, die für uns wichtige Informationen zum Beispiel über Bewerber herausfiltern werden, als die Themen der Zukunft. Außerdem gehen die HR-Praktiker davon aus, dass das Thema „Employer Brand“ noch stärker an Bedeutung gewinnen wird. Zwei Themen, die auch nicht neu sind. Aber immerhin werden sie sich wohl bis zum Jahr 2020 in den Unternehmen weiter durchsetzen.

Ingo Röllwagen, Analyst für Zukunftsfragen bei der Deutschen Bank Research, kündigt uns weitere Tendenzen in der zukünftigen Personalarbeit an. Er ist sich sicher, dass Frauen 2020 eine wichtige Rolle als Führungskräfte spielen werden und dass Unternehmen um ältere Mitarbeiter hohlen und sie gezielt fördern werden. Außerdem erklärt er uns, dass die Projektwirtschaft bedeutender wird. „Spezialisten aus unterschiedlichen Konkurrenzunternehmen werden zusammenarbeiten müssen, und ihre Mitarbeiter werden in vielen verschiedenen Projekten gleichzeitig tätig sein“, sagt er. Für die Personalentwickler bedeute dieser Trend, dass sie auch externe Mitarbeiter in Zukunft schulen müssen.

Ein Szenario für das Personalmanagement im Jahr 2020: Viele Trends der Gegenwart werden die Personaler auch in Zukunft noch beschäftigen.

sammen einen Kaffee im Jahr 312 in der Stadt, die damals die größten Innovationen hervorgebracht hat und dann durch Stillstand untergegangen war. Dann setzen wir wieder zum Zeitsprung in das Jahr 2020 an.

Personaler treffen Zukunftsforscher

„Wer die Zukunft sehen will, sollte auch die Vergangenheit kennen“, erklärt uns Sven Gábor Jánoszy den Ausflug in die Geschichte. Er ist der Veranstalter vom ThinkTank „Human Resources 2020“, zu dem er neben Personalern Trendforscher und Innovations-Chefs von progressiven Unternehmen geladen hat, um gemeinsam ein Zukunftsszenario für das Personalmanagement zu entwickeln. Dabei

er die Lernfähigkeit steigert, erklärte uns der Leiter des forward2business-ThinkTanks. Die Zusammenarbeit in den Unternehmen werde sich ferner in den nächsten Jahren immer mehr virtualisieren und flexibilisieren, proklamieren auch die anderen Innovationsexperten.

Doch haben wir diese Entwicklung nicht schon vor zehn oder gar 15 Jahren angekündigt bekommen? Nur war die Prophezeiung nicht so konkret gewesen. Jetzt wird vom „Beamen“ der Kollegen aus aller Welt per 3-D-Transformation mitten in die Konferenz gesprochen. Und das hört sich für mich doch sehr nach „Raumschiff Enterprise“ an.

Die Personaler nennen ihrerseits die verstärkte Nutzung von Community-

Heutige Themen auch in Zukunft wichtig

Wirklich überraschend sind diese Gedanken für uns nicht – auch nicht, dass wir in Zukunft von der Arbeitszeitorientierung weg und hin zur Bewertung der Mitarbeiter nach Projektergebnissen tendieren werden, was heute schon bei vielen Unternehmen der Fall ist. Und dass Brüche in Erwerbsbiografien einen



Kaffeetrinken vor historischer Kulisse im Panometer Leipzig: Beim ThinkTank „HR 2020“ verwoben sich Zeitreise und Kaffeefahrt.

Zurwärts an Kompetenzen bringen können, wie Dr. Rüdiger Klatt, wissenschaftlicher Projektleiter an der TU Dortmund, uns erklärt, haben auch einige Personalisten schon erlebt.

Personalerkompetenz im Jahr 2020

Viel spannender ist die Frage eines Teilnehmers, der Inhaber einer Personalberatung ist: „Wird es denn überhaupt 2020 noch eine Personalabteilung geben? Und wie wird dann ein HR-Experte arbeiten?“ will er von Rollwagen wissen. „Der Personaler wird im Jahr 2020 sehr viel Empathie und biografische Kompetenz mitbringen müssen“, prophezeit dieser abstrakt: „Er wird wesentlich strategischer denken müssen als heute und oft mit Verhinderern zusammenarbeiten. Die Technologie wird für seine Arbeit eine wesentliche Rolle spielen.“

Auch Thomas Tarnhäuser, Manager Business Development von „Transcom Worldwide“, einem internationalen Call-Center-Dienstleister, sieht die Personalarbeit im Jahr 2020 hauptsächlich in der Strategieentwicklung: „Die Wertigkeit

der HR-Arbeit wird wachsen. Administrative Arbeiten werden in Zukunft meist ausgelagert“, sagt er. Viele von uns sind wohl mit dieser oft gehörten Prognose recht glücklich.

„Die Personaler müssen dringend als Business Partner der Geschäftsleitung anerkannt werden, um effektiv arbeiten zu können“, sagt Sabine Schmitt, Director HR und Talentmanagement bei Veda, einem Anbieter von Unternehmens-Software. „Das Thema ‚Employer Brand‘ muss zur Chefsache werden, damit wir in Zukunft überhaupt noch erfolgreich Mitarbeiter rekrutieren können.“ Auch darin sind wir uns alle einig.

Doch wie macht man das? Und wie steigert man als Personaler seine Akzeptanz vor den Managementkollegen? Die Innovationsexperten zeigen Verständnis für solche Herausforderungen, denen sich gestandene Personaler täglich stellen müssen. Ideen zur Lösung dieser Probleme werden Personal-Profis in Zukunft aber selbst erarbeiten müssen.

Klar geworden ist uns allen, dass die Grenze zwischen der reinen Personal-

arbeit und dem Marketing immer mehr verschwimmen wird, und dass Personaler sich noch mehr dem Thema Technik und dem Web widmen müssen.

Zeitreise oder Kaffeeahrt?

Wer schon vor den HR-Trendtagen im Web zu Hause war, fühlte sich nach seiner Zeitreise darin bestätigt und auf dem richtigen Weg, über weitere Innovationen nachzudenken. „Denn eine wesentliche Komponente für den geschäftlichen Misserfolg ist, dass man beginnt, an den Errungenschaften, die man kreiert hat, festzuhalten, ohne sie weiterzuentwickeln“, sagt IBM-Chefinnovator Buagart. Und daran seien auch schon die alten Römer gescheitert. Allerdings konnten auch die Zukunftsforscher kein klares Bild der Personalarbeit im Jahr 2020 zeichnen. Deshalb bleibt bei mir zuletzt das Gefühl, mit dem „ThinkTank“ in Leipzig eine weite Zeitreise gebucht zu haben und dann doch bei einer Kaffeeahrt gelandet zu sein. ■

Irene Winter ist freie Journalistin in Berlin.