

PERS ONAL

FÜHRUNG

DAS FACHMAGAZIN FÜR
PERSONALVERANTWORTLICHE
AUSGABE 8.2013 / € 9,80
www.dgfp.de



Ständig unter Strom Wege aus der Stressfalle

Arbeiten im Home-Office
Königsweg zur
Work-Life-Balance?

Web 2.0 in der Verwaltung
Erfahrungs- und Spezialwissen
dokumentieren



DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E.V.

Personalplanung braucht Trendwissen

Marco Esser (Bereichsleiter HR Business Management der Commerzbank) und Bernhard Schelenz (Unternehmensberater) plädieren in ihrem neuen Buch dafür, Trendmanagement im Personalressort zu etablieren. Es gehe nicht nur darum, kostengünstig künftigen Personalbedarf zu bedienen und damit eine Kernaufgabe der Personalfunktion zu erfüllen, sondern mit dem HR-Trendmanager lasse sich eine Institution im Personalressort etablieren, die zeige, dass HR keine ‚graue Maus‘ ist, schreiben die Autoren.

Nachdem die Autoren in einleitenden Kapiteln Zukunfts- und Trendforschung miteinander in Beziehung gesetzt und Trends in der Arbeitswelt geschildert haben, werden sie im Kapitel „Jäger und Sammler – was einen HR-Trendscout ausmacht“ konkreter. Dort unterscheiden sie die Rollen des HR-Trendmanagers und des HR-Trendscouts. Während bei dem HR-Trendmanager, der eine Querschnittsfunktion hat, alle relevanten Informationen aus dem Unternehmen und seinem Umfeld zusammenlaufen, sind die HR-Trendscouts für das Aufspüren künftiger Entwicklungen zuständig.

„HR-Trendscouts können Netzwerker sein, die zum Beispiel einen Sachbearbeiter-Job beim Personalressort haben, aber offen für Ideen aus dem Bereich Connectivity sind. Sie sind dort präsent, wo neue Ideen geboren werden, etwa in Social-Media-Welten“ (67, Anm. der Red.. Die Seitenangabe bezieht sich auf die Druckfahnen.), erläutern Esser und Schelenz: Gesucht werde ein Mensch mit besonderen Qualitäten, mit Wissen und Phantasie. Auf der „Checkliste für den HR-Trendscout“ stehe unter anderem, sich so viel Überblickswissen wie möglich anzueignen, Einsichten und erste Ideen nicht vorschnell zu verwerfen sowie Ideen zu testen. Zudem warnen die Autoren vor Tabus, Vorurteilen, ideolo-



MARCO ESSER / BERNHARD SCHELENZ ► **Zukunftssicherung durch HR Trend Management. Personalarbeit auf den richtigen Kurs bringen.**

Publicis, 2013, 188 S., € 29,90
ISBN 3-89578-426-2

gischen Sichtweisen und negativen Grundeinstellungen.

Im folgenden Kapitel gestatten Esser und Schelenz einen Blick in den „Werkzeugkoffer“ der HR-Trendarbeit. Für den richtigen Zuschnitt des relevanten Unternehmensumfelds sei es wichtig, dass die HR-Funktion als strategischer Partner akzeptiert und involviert sei. Zur Untersuchung der externen Umwelt sei die STEP-Analyse geeignet, die soziokulturelle, technologische, ökonomische und politische Faktoren beleuchtet. Bei der Mikroanalyse auf einer zweiten Betrachtungsebene würden meist das Verhalten der Wettbewerber, die Interessen der Stakeholder und die Branche analysiert. Die Autoren beschreiben, wie man auf der Basis der gesammelten Daten Trends identifiziert und Szenarien konstruiert.

Unter der Überschrift „Auf der Trend-Werkbank – mit Trends in der Praxis arbeiten“ geben die Autoren für die HR-Trendarbeit drei zentrale Anforderungen vor: Sie soll Lotse und Impulsgeber sowie Think Tank und praxisorientiert sein, sich dabei aber wissenschaftlicher Methoden bedienen und Networking nutzen. Weitere Anstöße geben Seitenblicke auf die Arbeit von Trendexperten und einem Unternehmer sowie Wissenschaftlerinnen, einem Sportmanager und einem Berater. ●

dhs