



Roman Weishäupl

„Die Technik wird menschlicher“

Welche Trends bestimmen die Zukunft? Roman Weishäupl, Trend-Experte des Trendforschungs-Unternehmens TrendONE und Keynote-Speaker beim SAP-Kongress, will in Mannheim Antworten auf genau diese Frage geben. Im Interview umreißt Weishäupl künftige Entwicklungen, die auch die Personalerwelt bewegen werden und stellt dabei einige überraschende Thesen auf.

Personalwirtschaft: Herr Weishäupl, was verbinden Sie persönlich mit der SAP?

Weishäupl: Ich nehme die SAP als ein großes, deutsches Unternehmen mit einem weltweiten Impact wahr, ein moderner Konzern, der es wirklich geschafft hat, sich auf dem Weltmarkt zu etablieren und dabei auch eine eigene Marke geschaffen hat – für mich eines der letzten deutschen Unternehmen, das etwas Großes, Neues geschaffen hat. Wenn Sie so wollen, ist SAP einer der letzten Trendsetter.

Alles diskutiert über das Thema Web 2.0, Sie wagen bereits einen Blick auf „Media 5.0“, einem „Web of

thoughts“. Wie weit sind wir noch entfernt von neuronalen Web-Interfaces, Neurobots und dem „Brain Computer Interface“?

Nicht so weit, wie man vielleicht annehmen würde: Media 5.0, also die Verschmelzung von Mensch und Technologie ist durchaus in greifbare Nähe gerückt, wobei die Entwicklung eher aus der Mitte der Medizin kommt, beispielsweise durch Prothesen, die über neurologische Signale gesteuert werden oder Eye-Chips, die auf die Netzhaut gesetzt werden und blinde Menschen wieder zum Sehen bringen. Und auch die sogenannte Brainwave-Control gibt es bereits, wenn auch in sehr abge-speckter Version im Computerspiel-

Sektor. Wir werden sehen, wie die Entwicklung weitergeht.

Auch wenn Vieles noch Zukunftsmusik ist: Welche Trends und Entwicklungen werden für die Personalerwelt eine Rolle spielen?

Bis zu den „Brain-Chips“ ist es sicherlich noch ein weiter Weg. Aber was in der nächsten Zeit auf die Personaler zukommt, ist eine gestiegene Offenheit: junge Leute, die kein Problem damit haben, ihre Daten zu tauschen, ihr Leben darzustellen, quasi eine Art Life-Sharing zu betreiben. Davon kann man auch als Personaler profitieren, weil man durch dieses Verhalten eine hohe Transparenz erreicht: Ich kann mittler-

„ Meine Neugier bringt es mit sich, dass ich zunächst einmal wenige Entwicklungen kritisch sehe.

weile den Charakter einer Person analysieren, indem ich überprüfe, wie sich derjenige bei Facebook oder Twitter präsentiert, ob er oder sie einen Twitter-Feed hat et cetera.

Das Wichtige daran ist, dass man dies nicht ins Negative zieht, wie es bislang oft geschieht: Personaler wollen ja charakterstarke Menschen, und ein solcher definiert sich natürlich auch im Netz anders als ein charakterschwacher Mensch. Es mag auf den ersten Blick dann vielleicht fremd wirken, weil ich dann bei Facebook Dinge von einem Bewerber sehe, die sonst verborgen bleiben, vielleicht die Fotos aus dem Skiurlaub.

Das mag für den Bewerber derzeit bisweilen hinderlich sein – aber das darf es nicht mehr sein. Vielmehr sollten Personaler dies so interpretieren: Der Bewerber fährt Ski, hat vielleicht einen großen Freundskreis und hat vor allem den Mut, sich so darzustellen, wie er es tut, das Ganze sollte also positiv wahrgenommen werden. Im Umkehrschluss führt das auch dazu, dass man eher kritisch sein sollte mit denjenigen, die scheinbar etwas zu verbergen haben.

Bislang sind solche Urlaubs- oder Partyfotos für die meisten Bewerber eher ein Stolperstein...

Das wird sich aber ändern. Wir sprechen ja regelmäßig mit jungen Leuten und weisen darauf hin, dass solche Bilder bei Bewerbungen hinderlich sein könnten. Dann bekommen wir die Antwort: Dann können die Unternehmen aus unserer Klasse schon mal gar keinen einstellen. Oder anders: Wenn der Arbeitgeber mich wegen meiner Offenheit nicht will, dann will er uns alle nicht. Die Wahrnehmung ist bei dieser Generation eben eine komplett andere: Wer



Ich finde es spannend, wenn sich ein Unternehmen wie SAP über künftige Entwicklungen Gedanken macht.

kein lückenloses Profil hat, erregt den Verdacht, er habe etwas zu verbergen und wirkt dadurch nicht ganz offen. Das ist im Prinzip wie bei einem klassischen Lebenslauf. Es bleibt spannend abzuwarten, ob sich dieses offene Verhältnis zu den persönlichen Daten fortsetzt, wenn diese Generation älter wird oder um einen verantwortungsvollen Posten bewirbt.

Welche Entwicklungen beziehungsweise Trends sehen Sie kritisch?

Meine Neugier bringt es mit sich, dass ich zunächst einmal wenige Entwicklungen kritisch sehe, das ist sicherlich auch berufsbedingt. Auf der anderen Seite finde ich das Thema Datensicherheit sehr wichtig. Als Beispiel: Wenn ich Facebook alle meine Daten überlasse und bereit bin, diese mit meinen Freunden zu tauschen, heißt das noch lange nicht, das Fremde darauf Zugriff haben sollten. Und natürlich sehe ich die Gefahr der Cyberkriminalität kritisch.

Was bedeuten die von Ihnen beschriebenen Entwicklungen für ein Unternehmen wie die SAP?

Datensicherheit ist sicherlich auch für SAP ein Thema, aber das kann man überhaupt nicht mit sozialen Netzwerken wie Facebook vergleichen, weil der Umgang mit den Daten ungleich seriöser und professioneller vonstatten geht. Die Verantwortung ist eine ganz andere, und dessen ist sich SAP sicherlich

auch bewusst und demzufolge ganz anders aufgestellt.

Welche Trends machen Sie auf dem SAP-Kongress aus? Was erwarten Sie persönlich von dem Kongress?

Ich finde es spannend, wenn sich ein Unternehmen wie SAP über künftige Entwicklungen Gedanken macht. Das ist ganz wichtig, gerade für einen großen Konzern, der sich strategisch weiter entwickeln will. Generell erwarte ich viele interessante Gespräche und Begegnungen und bin sehr gespannt darauf, wie offen das Publikum gegenüber Neuem ist und ob die Grundstimmung eher das Alte bewahren oder das Neue annehmen will – ich hoffe natürlich, das Letztere der Fall sein wird.

Vervollständigen Sie bitte diesen Satz: Im Jahr 2030...

...werden wir hoffentlich nicht mehr gegen die Technik, sondern mit der Technik leben. Aber wir werden immer noch – im übertragenen Sinne – mit Wasser kochen. Was das Schöne an der Technik ist, dass sie sehr „schüchtern“ geworden ist. Aus „HighTech“ wird „ShyTech“. Schauen Sie sich das iPad oder das iPhone an: Das ist technisch gesehen wahnsinnig komplex – aber wir merken davon im Prinzip nichts. Nehmen Sie dagegen einen alten Videorekorder von früher: Die Technik hat mich sofort „angeguckt“, es war in jeder einzelnen Bedienungsmöglichkeit sichtbar, wie kompliziert das Gerät ist, obwohl es ja eigentlich einfach nur etwas aufnehmen soll. Ein solches Produkt wird künftig keine Chance mehr haben. Kurz gesagt: Die Technik wird menschlicher und intuitiver.

Das Interview führte Sven Frost.



Wir werden auch künftig mit Wasser kochen.