



# Rising Stars

Interview mit Christian Vetter, Managing Director HRForecast

# HRForecast – a peopleForecast company

## Interview mit Christian Vetter, Managing Director von HRForecast

HRForecast entstand im Jahr 2009 aus einem wissenschaftlichen Forschungsprojekt unter dem Motto „Let’s have a look into the future“. Das Ziel des Unternehmens ist es, große Unternehmen und Konzerne bei komplexen strategischen und operativen Fragestellungen im Bereich Personalmanagement mit Hilfe von Big Data zu unterstützen.

Um den Status Quo des Personalmanagements besser untersuchen zu können, wurden für das Projekt große, globale Partner gefunden (BASF, Airbus, Siemens, Nokia Siemens Networks und Roland Berger). Im Jahr 2014 wurde HRForecast in die neu gegründete peopleForecast GmbH integriert. Der Fokus auf personalbezogene Beratung wurde auf öffentliche Einrichtungen erweitert.



**CAREERS LOUNGE:** Bitte beschreiben Sie uns kurz Ihr Unternehmen und Ihren Ansatz.

Christian Vetter: Wir sind in der Personalberatungsbranche tätig, arbeiten vorrangig mit Technologien und Tools. Unsere Kunden sind vorwiegend Großkonzerne, denen wir keine Software, sondern fertige Lösungen zur Verfügung stellen, die auf individuellen Beratungen basieren. Wir helfen unseren Kunden, strategische Fragen im Personalbereich zu stellen und diese mit Hilfe von Daten zu beantworten. Ein typisches Beispiel ist die strategische Personalplanung mit der Fragestellung: „Wie sieht mein Bedarf an Mitarbeitern in der Zukunft aus?“

Durch Simulation erarbeiten wir ein Konzept und zeigen auf, wie Lücken gefüllt werden können, damit das Unternehmen seine zukünftigen Ziele erreichen kann. Unsere Lösung basiert auf unserer eigens dafür entwickelten Big Data Technologie. Sie findet alle möglichen Daten und fasst diese zusammen.

Ähnlich wie bei einem Rubic Cube, werden die Daten dann in die richtige Reihenfolge gestellt. Am Ende steht ein Konzept mit den Antworten. Der Vorteil unserer Methodik ist, dass alles funktioniert, ohne sich in die Grauzonen des Datenschutzes begeben oder irgendwelche personenbezogenen Daten erheben zu müssen.

**Wer steht hinter Ihrem Unternehmen, haben Sie Investoren?**

Seit unserer Gründung als peopleForecast GmbH (in die die 2009 gegründete HRForecast integriert wurde) im April 2014 werden wir von der EU und vom Bundesministerium für Wirtschaft gefördert. Bis April 2015 erhalten wir als Unternehmen mit hohem Innovationscharakter ein einjähriges Gründerstipendium. Ab Mai 2015 wollen wir uns ausschließlich über unsere Umsätze finanzieren.

■ *Wen sprechen Sie mit Ihrer Unternehmenslösung an?*

Wir sprechen alle Großkonzerne mit mindestens 1.000 bis 2.000 Mitarbeitern an. In den Unternehmen wenden wir uns an die Strategen, also an die Vorstände, Manager, Personalverantwortlichen und Entscheider.

■ *Sie analysieren die Trends im Personalbereich, beispielsweise das Gesundheitsmanagement. Welche Entwicklungen zeichnen sich im Gesundheitsmanagement ab?*

Das Thema Gesundheitsmanagement interessiert alle großen Unternehmen. Viele haben dafür eigene Abteilungen, die sich um das Thema Gesundheit für die Belegschaft kümmern. In den letzten Jahren hat sich in den Bereichen Ergonomie und Unfallschutz viel getan. Wenn man sich die Zahlen ansieht, wird jedoch deutlich, dass dies nicht ausreicht, weil sich die Anzahl der psychischen Erkrankungen in den letzten 10 bis 15 Jahren verdoppelt hat – während die anderen Erkrankungen, zum Beispiel die Unfälle, eher stagnierten.

Der Trend bewegt sich somit eher in Richtung Prävention von physischen Krankheiten. Es geht jedoch auch darum, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter langfristig zu erhalten. So sollen Burnout, innerliche Kündigung und Motivationsprobleme reduziert oder besser noch: vermieden werden. In diesem Zusammenhang spielen Absentismus und Präsentismus eine erhebliche Rolle: Beim Absentismus ist der Mitarbeiter aus Krankheitsgründen nicht im Betrieb und Krankheitstage werden berechnet.

Beim Präsentismus arbeitet der Mitarbeiter zwar vor Ort am Arbeitsplatz, kann aber aus diversen Gründen nicht wirklich produktiv arbeiten, was diverse Gründe haben kann. Präsentismus kann zum Beispiel durch Mobbing ausgelöst werden, oder weil man von den Technologien überholt wurde. Das ist natürlich sehr schwer zu quantifizieren.

■ *Was wird, glauben Sie, wesentlich sein im Talentmanagement der Zukunft?*

Talentmanagement bedeutet heutzutage und auch in der Zukunft, dass jeder einzelne Mitarbeiter gefördert wird, weil er ein bestimmtes Talent hat und zum Unternehmenserfolg beiträgt. Dieses Talent zu erkennen und das Beste aus allen Mitarbeitern herauszuholen, ist Aufgabe der Personalabteilungen. Die aktuellen Strukturen in Unternehmen reichen jedoch nicht aus, um jeden einzelnen Mitarbeiter individuell zu fördern. Daher müssen die großen Unternehmen umdenken, damit jeder Einzelne sich optimal entwickeln kann.

■ *Sie sagen: „Personalmanagement reicht nicht aus.“*

■ *Wie, denken Sie, wird sich das in den nächsten Jahren entwickeln?*

Ich sehe das Personalmanagement in Zukunft als Strategietreiber. Die meisten Personalabteilungen sind heute oft geprägt von Administration. Viele denken, dass es nur um die Organisation der Mitarbeiter und die Lohnbuchhaltung geht. Bei Befragungen von Geschäftsführern wurde festgestellt, dass personalrelevante Themen, wie demografischer Wandel oder Talentmanagement, sehr wichtig sind und immer mehr in den Fokus rücken. Die Personalarbeit muss sich daher viel mehr mit der Geschäftsplanung und Geschäftsstrategie beschäftigen und anders herum.

Das gesamte Umfeld, der aktuelle Arbeitsmarkt und die Trends müssen beachtet werden, um das Asset Personal so zu entwickeln, dass man von der „hire and fire“-Mentalität Abstand nimmt und mehr in Richtung Nachhaltigkeit geht. Wenn sich also Geschäftstrends ändern, sollten Unternehmen nicht gezwungen sein, die Mitarbeiter zu entlassen und später wieder neu einzustellen. Das Abschätzen von Trends ist die Herausforderung der Zukunft.

**Sie haben kürzlich eine Studie durchgeführt: „Wie sieht der perfekte Arbeitgeber aus?“ Welche Ergebnisse können Sie aus Ihrer Studie verraten?**

Befragt wurden vorwiegend junge Leute. Zu erkennen ist, dass ihnen Flexibilität – zum Beispiel mit einem Home Office – und ein sicherer Arbeitsplatz am wichtigsten sind. Der Wunsch der Befragten ist es, die Möglichkeit zu haben, die Arbeit ins Leben zu integrieren und nicht umgekehrt das Leben in die Arbeit. Der finanzielle Aspekt spielte eine weniger große Rolle. Am wichtigsten bewertet wurden Abwechslung und die Möglichkeit, verschiedene Aufgabenbereiche zu haben.

**Wo sehen Sie sich und HRForecast in den nächsten 5 Jahren?**

Ich hoffe, dass wir so weitermachen wie bisher und Spaß haben, bei dem, was wir tun. Unser Wachstum soll zukünftig noch weiter gesteigert werden und es sollen mehr Mitarbeiter eingestellt werden, damit wir uns besser spezialisieren können. Wir sind zurzeit vier Gesellschafter, mit Beratern und Studenten sind wir insgesamt 19 Mitarbeiter.

**Wie entstehen neue Ideen bei Ihnen?**

Wir sind alle aus dem Finanz- und Strategiebereich. Deshalb betrachten wir, wie Probleme heute im HR-Umfeld gelöst werden. Ursprünglich kommen wir alle aus Großkonzernen und wissen daher, was zum Teil in den Personalabteilungen nicht richtig läuft. Unsere Aufgabe ist es, das alles mit Zahlen und Daten abzubilden und zu beantworten.

Wir betrachten dabei auch die anderen Bereiche im Unternehmen, denn die Instrumente, die zum Beispiel im Controlling funktionieren, funktionieren auch im Personalbereich. Hinter den Zahlen stehen allerdings Menschen und keine Umsätze. Da muss man natürlich extrem vorsichtig bei der Interpretation sein.

**Wie schaffen Sie es, andere für diese Ideen zu begeistern, bzw. wie motivieren Sie Ihre Mitarbeiter?**

Gegenüber dem Personalbereich gibt es einige Vorurteile, zum Beispiel, dass er hauptsächlich administrative Aufgaben übernimmt. Unsere Mitarbeiter freuen sich daher, wenn sie einen komplett neuen Blickwinkel auf diesen Bereich erhalten. Wenn Sie zum Beispiel durch Simulation neue Einblicke erhalten und in verschiedene Aufgabenbereiche integriert sind, begeistern sich die Mitarbeiter.

**Was ist Ihre persönliche Definition von Erfolg?**

Von dem Unternehmen zu leben, wäre meine langfristige Definition von Erfolg. Seit der Gründung definiere ich Erfolg als intrinsische Motivation, jeden Tag Spaß zu haben und die Möglichkeit zu haben, das zu tun, was ich gerade machen möchte, und stolz auf mein Werk zu sein.

**Was motiviert Sie jeden Tag?**

Die Erkenntnis, dass man mit Zahlen etwas Gutes bewirken kann, motiviert mich. Hinter den Zahlen stehen Menschen, und ich habe das Gefühl, ich mache meine Arbeit für einen guten Zweck. Etwas Sinnvolles und Nützliches zu machen, was auch bei unseren Kunden und auch bei ihren Mitarbeitern gut ankommt.

**Was hat Sie bisher mehr geprägt? Ihre Erfolge oder die Niederlagen und Stolpersteine auf dem Weg dorthin?**

Stolpersteine sind das, was mich tiefer trifft. Ich bin dann für ein paar Stunden unzufrieden und hinterfrage das Thema. Aber nach einem Gespräch mit meinen Mitgesellschaftern sehe ich wieder die vielen guten und schönen Dinge, die wir bis jetzt schon geschafft haben.

*Als Gründerpersönlichkeit besitzen Sie besondere Talente und Voraussetzungen. Welche Eigenart von Ihnen ist dabei zu Ihrem Erfolgsgeheimnis geworden?*

Perfektionismus und Ehrgeiz. Es kann sein, dass ich deshalb länger für Themen brauche. Dafür habe ich aber immer ein ruhiges Gewissen und weiß, dass ich immer das Beste erreicht habe.

*Welche unternehmerischen Fähigkeiten halten Sie für besonders wichtig, um ein Unternehmen zu gründen und erfolgreich am Markt zu entwickeln?*

Ich hatte einen sehr guten Job und war sehr zufrieden im Großkonzern. Kurz nach meinem 27. Geburtstag stellte ich mir aber die Frage, ob ich noch weitere 40 Jahre Spaß an meinem Job haben würde. Zu dieser Zeit begegnete mir auch die Aussage: „Build your own dreams or someone else will hire you to build theirs“. Dieser Spruch traf bei mir ins Schwarze. Es ist der Glaube an einen tiefgründigeren Zweck, bei dem es nicht nur darum geht, Geld zu verdienen, sondern auch darum, etwas Gutes zu tun und sich jeden Tag aufs Neue darüber zu freuen, und meine unternehmerischen Fähigkeiten einsetzen zu können.

*Gibt es eine Eigenart oder etwas äußerlich Sichtbares, das Sie als typisch für Sie selbst, also als „Marke ICH“ bezeichnen würden?*

Äußerlich nicht, außer meinen Locken... Ich habe immer gute Laune und bin sehr unkompliziert. Ich bin jemand, den man als einen „good sportsman“ bezeichnen würde.

## **The Final Five**

*Welches Lebensmotto beschreibt Sie am besten?*

Immer schön locker bleiben!  
Das hilft am besten gegen Stress und auch bei Durststrecken.

*Wie beginnt für Sie ein erfolgreicher Tag?*

Nachrichten lesen im Bett, frühstücken, und danach meine ewig lange To-Do-Liste durchgehen.

*Bei der ersten Begegnung: Worauf achten Sie bei einem Menschen zuerst?*

Ich achte darauf, ob jemand arrogant oder ehrlich ist. Ehrliche Menschen sind eigentlich immer offen für Neues und das brauchen wir für unser Unternehmen. Ist jemand offen?

*Verraten Sie uns, auf welchen Gebrauchsgegenstand Sie nicht mehr verzichten möchten?*

Da ich in München wohne, ist es das Fahrrad. Denn hier in München bringt mich mein Fahrrad überall und schnell dorthin, wohin ich möchte.

*Welches Geschenk sollte man Ihnen niemals machen?*

(Lacht.) Einen Fallschirmsprung! Ich will zwar hoch hinaus, habe aber Höhenangst.

*Herr Vetter, wir bedanken uns herzlich für das Interview.*



## careers LOUNGE

c/o PERIT Consulting GmbH & Co. KG  
Maximilianstraße 2, D-80539 München  
Telefon: +49 (0) 89 2 05 00 8570  
Telefax: +49 (0) 89 2 05 00 8150  
E-Mail: [welcome@careerslounge.com](mailto:welcome@careerslounge.com)

CAREERS LOUNGE ist der Treffpunkt für erfolgreiche und inspirierende Persönlichkeiten. Für Menschen, die in Zukunft noch mehr wissen wollen. Für alle, die neue Wege gehen wollen. Im Leben und im Business. CAREERS LOUNGE bringt hochwertige Informationen, nach Ihren Präferenzen. CAREERS LOUNGE hat die exklusiven Vakanzen, die Sie sonst nirgends finden. CAREERS LOUNGE bietet Ihnen den ehrlichen Dialog mit Ihrem Personal Scout, für Ihren persönlichen Turbo im Beruf. **Besuchen Sie uns auf [careerslounge.com](http://careerslounge.com) und erhalten Sie Zugang in eine neue spannende Welt.**