

## **Randolf Jessl, Daniela Furkel und das „Personalmagazin“: Drei Kompetenzführer im Bereich Personalmanagement**



**Name:** Randolph Jessl  
**Funktion:** Chefredakteur  
**Organisation:** Zeitschrift „Personalmagazin“



**Name:** Daniela Furkel  
**Funktion:** Chefreporterin  
**Organisation:** Zeitschrift „Personalmagazin“

### **Liebe Leserinnen und liebe Leser,**

im Rahmen unserer Competence Site möchten wir Ihnen in Zukunft neben unseren Experten und Organisationen aus Wissenschaft und Praxis auch kompetenzführende Journalisten und Medien vorstellen.

Es freut uns sehr, dass wir im Rahmen unseres Competence Centers Personalmanagement diese Reihe mit Frau Furkel und Herrn Jessl vom Personalmagazin beginnen dürfen. Schon lange ist die Competence Site dem Personalmagazin und dem Haufe Verlag als Partner freundschaftlich verbunden. In Zeiten, wo Titel kommen und gehen, steht das Personalmagazin für Kontinuität und nachhaltige Kompetenz eingebettet im Verbund eines erfolgreichen Verlagshauses und einer erfolgreichen mittelständischen Unternehmensgruppe.

In diesem Interview berichten nun Herr Jessl, Chefredakteur des Personalmagazin, und Frau Furkel, Chefreporterin, über die Historie und Zukunft des Personalmagazins und den eigenen Kompetenzpfad. Zugleich gewähren sie aber auch einen spannenden allgemeinen Einblick in das Kompetenzfeld Personalmanagement und die Zukunft von Fachmedien in bewegten Zeiten.

**Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen**

**Ihr NetSkill-Team!**



Sehr geehrte Frau Furkel, sehr geehrter Herr Jessl,

## Frageblock 1: Kompetenz-Pfad Personalmagazin, Jessl, Furkel

In Zeiten, wo Titel kommen und gehen, steht das Personalmagazin und der Haufe Verlag für verlässliche Kontinuität und nachhaltige Kompetenz.

Obwohl eigentlich nicht notwendig: Können Sie uns das Personalmagazin und die wichtigsten Meilensteine ihrer Historie beschreiben? Wer sind heute Ihre Leser und Autoren und was Ihre wichtigsten Aktivitäten? Wie sah Ihr persönlicher Kompetenz-Pfad aus und was reizt Sie an Ihrer Aufgabe?

### Antwort:



Schon während meiner Ausbildung als Industriekauffrau war die Personalabteilung derjenige Bereich im Unternehmen, der mich am meisten interessiert hat. Zum Thema Personal fand ich nach dem Kommunikationswissenschafts-Studium wieder zurück, als ich für ein Hochschulmagazin in Deutschland und der Schweiz arbeitete. Kurz darauf bekam ich die Chance, zusammen mit meinen Kollegen das Personalmagazin als Fachmedium für die Akteure im Personalwesen aufzubauen. Das ist nun über zehn Jahre her, aber seitdem ist keine Zeitschriftenausgabe erschienen ohne neue Ereignisse in Sachen Personalmanagement, Organisation und Recht. Das reizvolle für mich ist, laufend neue Akteure aus Wissenschaft und Praxis kennenzulernen und Neues dazuzulernen.

### Antwort:



Ich habe 2005 die Chefredaktion von unserem Herausgeber Reiner Straub übernommen und war vorher als Wirtschaftsredakteur unter anderem bei Axel Springer tätig. Ich arbeite hier mit einer tollen Grafik und hoch kompetenten, engagierten Redaktionskollegen zusammen, die mit Herzblut bei der Sache sind. Diese Kompetenz und Leidenschaft stellen wir Heft für Heft in den Dienst unserer gut 120.000 Leser. Wichtige Meilensteine waren für mich unser Heft-Relaunch im Sommer 2006 und der Launch unserer Online-Plattform [haufe.de/personal](http://haufe.de/personal) zum Jahreswechsel 2007/08. Mit diesem Portal sind wir übrigens kürzlich zum „Fachmedium des Jahres“ gekürt worden, was uns sehr

freut. Wir haben in beiden Mediengattungen inhaltlich wie konzeptionell Zeichen gesetzt.

Im Print: Die konsequente Kopplung von Print- und Online-Inhalten, die Durchführung von Roundtable-Gesprächen, die Erweiterung unseres Themenspektrums um Aspekte, die die persönliche Weiterentwicklung unserer Leser in den Blick nehmen.

Online: Die Einbindung von zahlreichen Web 2.0-Funktionalitäten und WebTV – und das Ganze tagesaktuell. Besonders freut mich, dass es uns immer wieder gelingt, in der Personalwelt neue Themen zu setzen und ihr neue Gesichter zu präsentieren.



### Frageblock 2: Personalmanagement im Wandel

Sie haben im Personalmanagement die verschiedensten Hypes kommen und gehen sehen und manche Totgesagte lebten länger als gedacht.

Wie haben Sie das Kompetenzfeld Personalmanagement im Wandel erlebt? Was waren Ihrer Erfahrung nach wichtige Entwicklungen, was waren Eintagsfliegen oder Überschätzungen und was bleibt jenseits der Hypes nachhaltig? Wie wird Personalmanagement in 20 Jahren aussehen?

#### Antwort:



Das Personalmagazin hat im vergangenen Jahr sein zehnjähriges Bestehen gefeiert, also können wir nun auf elf Jahre „Personalmanagement im Wandel“ zurückblicken. Innerhalb dieser Zeit hat sich das Personalmanagement verändert und neu aufgestellt.

Ein Beispiel ist der Softwareeinsatz. 1999 beginnen sich E-Recruiting und die Online-Jobbörsen zu etablieren. Heute sind die Online-Stellenmärkte aus der Rekrutierung nicht mehr wegzudenken und neue Rekrutierungsformen wie Social Media und Mobile Recruiting stehen vor dem allgemeinen Durchbruch. Auch in anderen Bereichen sind webbasierte Softwarelösungen inzwischen zu einem festen Bestandteil geworden und erleichtern (und verändern) die Tätigkeit im Personalwesen.

Das wirkt sich auch auf das Rollenbild des Personalers aus. Um die Effizienz der HR-Abteilungen zu steigern und sich auf den Globalisierungsdruck einzustellen, haben viele Unternehmen ihre HR-Organisation verändert und neue Rollen etabliert. Neue Rollen wie der HR-Business-Partner, der Global Head of HR oder der Talentmanager werden sich sicherlich nicht als Eintagsfliegen herausstellen.

Weitere zentrale Entwicklungen im Personalmanagement sind die verstärkte Nutzung von Dienstleistern, sei es in Form von Auslagerung bestimmter Aufgaben, sei es in Form von Unterstützung durch externes Know-how in Form von Beratung oder Interimsmanagement.



Die Dynamik im Personalwesen wird sich meiner Meinung nach in den kommenden Jahren noch weiter verstärken. Einen Ausblick auf das Personalmanagement 2030 traue ich mir deshalb nicht zu. Sicher jedoch erscheint, dass sich die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers noch stärker ausweiten wird. Im Zuge der Aufweichung starrer Arbeitszeiten und -modelle und im Zuge des demographischen Wandels werden Arbeitgeber und Personalmanager sich immer stärker den privaten Bereichen ihrer Mitarbeiter annehmen. Gesundheitsmanagement und Work-Life-Balance werden sich als Themen in den Personalabteilungen noch stärker etablieren.

### Frageblock 3: Fachmedien im Wandel

Nicht nur das Kompetenzfeld Personalmanagement, auch die Medien selbst sind im Wandel. Gerade in der Krise führt dies zu Anpassungen und selbst erfolgreiche Titel werden hinterfragt. Zugleich sind Produktinnovationen gefragt.

Wie gelingt es dem Personalmagazin auch in bewegten Zeiten als Fachmedium erfolgreich zu sein? Was sind die Bausteine Ihres nachhaltigen Erfolgs?

#### Antwort:



Das Personalmagazin ist eingebettet in das Produkt- und Leistungs-Portfolio unserer Mediengruppe und die Strategie seiner Weiterentwicklung. Haufe-Lexware bietet heute viel mehr als klassische Fachinformation. Unsere Kunden führen wir auf der webbasierten Plattform [haufe.de/personal](https://www.haufe.de/personal) zusammen. Diese bietet ihnen Zugang zu Weiterbildung und Datenbanken und ermöglicht es ihnen, an Online-Events teilzunehmen und sich mit Berufskollegen zu vernetzen und auszutauschen. Mit unseren Produkten bilden wir den gesamten Arbeitsplatz eines Personalprofis ab. Das Personalmagazin ist dabei das Medium, das Monat für Monat in unserer Zielgruppe die Themen setzt, für Orientierung sorgt und erste Handlungsempfehlungen gibt. Es ist auch ein Produkt, das nach wie vor davon lebt, dass man es in den Händen hält, im Zug aus der Aktentasche zieht oder dem Kollegen mit einem Post-It versehen weiterreicht. Wir behalten in unserer Berichterstattung verlässlich alle drei Säulen professioneller Personalarbeit im Blick: Management, Organisation und Recht. Wir berichten dabei praxisnah, prägnant und verständlich und schaffen es immer wieder, die führenden Köpfe des deutschen Personalwesens mit Autorenbeiträgen ins Heft zu holen.

**Frageblock 4: Randolph Jessl und Daniela Furkel als Privatpersonen**

Auch wenn in Ihrem Leben das Thema Personalmanagement und Ihre Verantwortung für das Personalmagazin sicherlich eine zentrale Rolle spielt, gibt es sicherlich auch ein Leben neben dieser Berufung.

Wie halten Sie es mit der Work-Life-Balance? Was ist Randolph Jessl und Daniela Furkel jenseits Ihres beruflichen Engagements wichtig?

**Antwort:**

Da ich vom Homeoffice aus für das Personalmagazin arbeite, kann ich die Work-Life-Balance gut in den Arbeitstag integrieren. Zum einen fallen lange Anfahrtswege zum Schreibtisch weg. Zum anderen steht mein Schreibtisch in einem wunderschönen fränkischen Weinörtchen mit Fluss, Weinbergen und Natur direkt vor der Haustür. Wenn ich nach einem Arbeitstag auf das Mountainbike steige, ist das fast ein kleiner Urlaub. Längere Urlaube verbringe ich entweder auf dem Wasser oder im Wasser. Beim Segeln oder Tauchen bleibt das Handy ausgeschaltet und schon fühlt sich ein einwöchiger Urlaub an wie eine längere Auszeit und ich kann mit neu aufgeladenen Energien an den Schreibtisch zurückkehren.

**Antwort:**

Auch wenn mein Anfahrtsweg zum Schreibtisch mittlerweile 16 Kilometer beträgt, versuche ich, diesen so oft wie möglich mit dem Fahrrad zurückzulegen. Wo ließe sich besser trainieren, auch mit Gegenwind zurechtzukommen? Ansonsten entspanne ich mit meiner Familie im Garten, bei guter Musik oder beim Blick in die Ferne – womit ich jetzt nicht den Fernseher meine.

### Frageblock 5: Ausblick und Pläne

Ein neues Jahrzehnt hat begonnen. Daher die Frage zum Schluss:

Was erwarten Sie vom kommenden Jahrzehnt? Was sind Ihre Pläne als Person und als Unternehmen?

#### Antwort:



Das neue Jahrzehnt wird uns allen sicherlich neue Herausforderungen bringen. Die Dynamik an den Märkten nimmt zu, hinzu kommen die Herausforderungen durch den demographischen Wandel. Persönlich möchte ich nicht nur reagieren, sondern auch mitgestalten. Für mich bedeutet das, noch stärker den Dialog zu den Akteuren im Personalwesen zu suchen, um Themen aktiv vorantreiben zu können. Ein Thema, das mir persönlich am Herzen liegt, ist die zunehmende „Informationsschere“ zwischen hochspezialisierten HR-Profis in großen Unternehmen und HR-Allroundern mit starkem Verwaltungsanteil in kleineren Firmen. Mein Ziel ist es, mit meiner Arbeit gerade diesen HR-Allroundern das Wissen zu vermitteln, um ebenfalls in der oberen HR-Liga mitspielen zu können.

#### Antwort:



Natürlich wollen wir unsere führende Stellung im Markt bewahren und ausbauen. Da müssen wir thematisch weiter „am Puls der Zeit“ und Dreh- und Angelpunkt des Geschehens bleiben. Auch sind wir immer wieder gefordert, mit neuen Formaten und Angeboten auf Trends zu reagieren. Da es uns in den vergangenen zehn Jahren, die nicht von Pappe waren, gelungen ist, in dieser Hinsicht unsere Leser und die Personalszene immer wieder zu überraschen, ist mir vor den kommenden zehn Jahren nicht bang.

**Vielen Dank für das Interview!**