

## PRESSEMITTEILUNG

Umfrage von Spencer Stuart zur Zukunft von HR-Verantwortlichen

### **CHRO 2025: Personalvorstände brauchen künftig mehr soziale, strategische und Transformations-Expertise**

- **Personalverantwortliche in der EMEA-Region identifizieren zahlreiche Herausforderungen und nötige Schlüsselkompetenzen**
- **Unter anderem Personalvorstände von Vodafone, KPMG, IBM und EnBW befragt**
- **Der Faktor Mensch bleibt ein Schlüsselthema, um Unternehmen zukunftsfähig zu machen**

*Frankfurt am Main/München/Düsseldorf, 17. Februar 2020* – Unternehmen sehen sich weltweit mit Wellen der Transformation und Disruption konfrontiert, sowohl politischer und sozialer, als auch demographischer und technologischer Art. Führungskräfte im Bereich Human Resources müssen deshalb neue Ansätze und Lösungen finden, um ihre Unternehmen und insbesondere ihre Mitarbeiter sicher durch die Turbulenzen bringen zu können. Schlüsselmerkmale, die den Personalvorstand von morgen in diesem Zusammenhang auszeichnen, sind Offenheit gegenüber neuen Technologien, Kommunikations- und Verhandlungsgeschick, unternehmerisches Denken und vor allem soziale Kompetenz. Dies sind wesentliche Erkenntnisse aus der Interviewreihe „CHRO 2025“, bei der die Top-Executive-Search- und Leadership-Beratung Spencer Stuart jüngst mit 20 Personalchefs namhafter Unternehmen aus der gesamten EMEA-Region gesprochen hat. Die Ergebnisse decken sich mit dem Fazit aus einer Studie von Spencer Stuart, bei der vor rund zwei Jahren erstmals CEOs und CHROs von DAX-Unternehmen zur Rolle und Wahrnehmung von Personalverantwortlichen befragt worden waren.

„In den Interviews hat sich ein klarer Konsens herauskristallisiert: Wenn die oder der CHRO auch in fünf Jahren noch in der C-Level-Liga mitspielen und seine Bedeutung sogar ausbauen möchte, wird er zunehmend vor allem strategische und Transformations-Expertise einbringen müssen. Er muss als langfristig denkender, strategischer Business Partner des CEOs agieren, als Transformations-Treiber mit allen anderen Geschäftsführern an einem Strang ziehen und ein ausgezeichnetes Stakeholder Management betreiben“, erklärt **Dr. Simone Siebeke, Beraterin und Leiterin der deutschen HR Practice bei Spencer Stuart**. „Er muss proaktiv Impulse zu den künftig relevantesten Themen geben, nämlich der Organisationsentwicklung, der Digitalisierung, der Unternehmenskultur sowie dem Gewinnen und Halten von Talenten. Hierfür braucht er – neben seiner profunden fachlichen – auch technologische Expertise sowie ein hohes Durchsetzungsvermögen, soziale und Kommunikations-Kompetenz, um den HR-Themen eine maßgebliche Stimme zu geben.“

Doch damit nicht genug, denn HR-Verantwortliche werden als strategische Partner für die Geschäftsführung immer wertvoller. Sie sollten deshalb auch wirtschaftliches Denken mitbringen sowie ein klares Verständnis dafür, wie ein Unternehmen Geld verdient. „Ein CPO muss sinnvolle wirtschaftliche Entscheidungen souverän treffen können. Mehr und mehr gilt: Eine unternehmerisch geprägte Denkweise ist notwendig, um mit dem Vorstand auf Augenhöhe strategisch zusammenzuarbeiten“, so **Colette Rückert-Hennen, Chief**

**Personnel Officer (CPO) bei EnBW** und eine der Interviewpartnerinnen. Den Personalchefs eröffnet sich durch die Veränderungen die Möglichkeit, als Motor der Transformation ihr Unternehmen in die richtigen Bahnen zu lenken. **Bettina Karsch, CHRO von Vodafone Deutschland**, ergänzt: „Transformation und Disruption werden auch vor den Personalabteilungen keinen Halt machen. Die Personalvorstände werden sich in den kommenden Jahren mit der Herausforderung konfrontiert sehen, eine Balance zu schaffen zwischen dem Tagesgeschäft der kurzfristigen, praktischen Verwaltung und der langfristigen, abteilungsübergreifenden Unternehmensstrategie.“ **Norbert Janzen, CHRO von IBM Deutschland, Österreich und Schweiz**, bestätigt: „CHROs haben mehr Raum für die Übernahme strategischer Aufgaben, wie das Vorantreiben der Implementierung neuer Technologien oder insbesondere das Management von Veränderungen und Transformationen der Kultur und Organisation. Personalverantwortliche haben deshalb heute die einmalige Chance, sich und ihre HR-Abteilung als das zu positionieren, was sie sein sollten: Gestalter und Treiber der Transformation.“

Gleichzeitig bleibt der Mensch Schlüsselfaktor, um Unternehmen zukunftsfähig zu machen. „Menschen wollen Sinn in ihrer Arbeit sehen und die Personalabteilung sollte die Initiative für eine entsprechende Kulturagenda ergreifen und vorantreiben“, meint etwa **Dr. Vera Elter, CHRO von KPMG Deutschland**. „Der Wettbewerb um herausragendes Fachpersonal wird weiter zunehmen. Für HR-Führungskräfte ist entscheidend, sich dabei professionell auf die Erwartungen der Mitarbeitenden zu fokussieren – sowohl intern als auch in der externen Kommunikation. Nur so kann glaubwürdig nach draußen getragen werden, was das Unternehmen als Arbeitgeber auszeichnet.“ Hier bestätigen sich erneut die Ergebnisse der Studie aus dem Jahr 2018: Als Schwerpunkt der Personalarbeit werden sich demnach die strategische Arbeit an Struktur und Kultur sowie die Förderung von Agilität und Flexibilität im Unternehmen zur Bewältigung disruptiver Veränderungen herausbilden.

Eine Zusammenfassung der kompletten Umfrage sowie das englischsprachige Originalpapier finden Sie hier: <https://www.spencerstuart.de/research-and-insight/chro-2025>

## Über Spencer Stuart

Spencer Stuart ist seit der Gründung 1956 prägender Vordenker der Top-Executive-Search-Beratung. Als einer der weltweit und in Deutschland größten Anbieter berät die im Besitz der Berater stehende Partnerschaft führende Unternehmen und Organisationen dabei, Schlüsselpositionen mit geeigneten Persönlichkeiten zu besetzen. Spencer Stuart unterstützt Klienten zudem mit Dienstleistungen im Bereich Leadership Advisory bei der Potenzial- und Talententwicklung, bei Kulturfragen sowie beim Aufbau und der Weiterentwicklung von Aufsichtsgremien. Besondere Expertise hat Spencer Stuart bei der Begleitung unternehmenskritischer Entscheidungen auf höchster Ebene, in Nachfolge- und Übernahmesituationen sowie bei strategischen Prozessen und Veränderungsphasen. Das Unternehmen ist weltweit mit mehr als 60 Büros in über 30 Ländern vertreten und deckt mehr als 50 Practices ab.

## Pressekontakt:

IWK Communication Partner  
Florian Bergmann  
Ohmstraße 1  
D-80802 München  
Tel.: +49 (0) 89 2000 30-30  
E-Mail: [spencerstuart@iwk-cp.com](mailto:spencerstuart@iwk-cp.com)  
[www.iwk-cp.com](http://www.iwk-cp.com)