

**PRESSEMITTEILUNG****HR 4.0: Was bleibt in Personalabteilungen wirklich von Disruption und Dystopie?**

München, 18. Mai 2021 – Dauerzustand Pandemie mit den damit verbundenen Herausforderungen neuer Arbeitsmodelle und einem gestiegenen Belastungslevel, wiederkehrender Handlungsdruck zu mehr Diversität und Inklusion, wachsende soziale Verantwortung sowie die unausweichliche kulturelle Transformation – die Disruptionswellen für deutsche Unternehmen und zuvorderst deren Personalabteilungen reißen nicht ab. In den vergangenen 14 Monaten sind CHROs und ihre Teams nicht nur einmal in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt: Durch die Bewerkstelligung der beispiellosen, von Volatilität getriebenen Auswirkungen der Pandemie und dem zeitgleich immensen Erwartungsdruck haben sie eindrücklich bewiesen, dass – mit oder ohne Krise – auch zukünftig kein Weg um sie herum führen wird. Doch was bleibt vom großen Hype um die Personalabteilungen dieser Welt, wenn die Krise einmal überwunden ist? Ob HR-Teams ihr neues Standing als unabkömmliche Business-Strategen für auch in einer Post-Corona-Ära halten können, wird nicht zuletzt von der Neudefinition bisheriger HR-Profile abhängen.

Aufsichtsräte, Vorstände, CEOs – ging es in den vergangenen Monaten darum, die richtigen Entscheidungen schnell und effizient zu treffen, führte an der Personalabteilung als zentrales Krisenorgan kein Weg herum. Denn neben der Abwicklung zentraler Kernaufgaben von HR galt es vor allem schnell und effizient auf den enorm gestiegenen Erwartungsdruck zu reagieren und als krisenresistenter Entscheider notwendige Strategien zur Sicherstellung der Geschäftstüchtigkeit bei zeitgleicher Berücksichtigung der erhöhten Gesundheitsvorkehrungen zu gewährleisten. Eine Entwicklung, die es in eine Zeit nach der Pandemie zu transformieren gilt – eine außerordentliche Performance alleine wird dafür jedoch nicht ausreichen. Wollen sich CHROs und ihre Teams auch in einer Post-Corona-Ära als unverzichtbare Sparring-Partner für zukunftssträchtige Themen wie Nachhaltigkeit und Angelpunkt für eine mitarbeiterfokussierte Kulturtransformation behaupten, sind sie gut daran beraten, ihren neu gewonnenen Einfluss zu festigen und sich als unverzichtbarer Partner für C-Levels zu positionieren.

Sicherlich keine einfache Aufgabe – zahlreiche interne sowie externe Faktoren werden es Personalabteilungen in den kommenden Monaten erschweren, ihre Business-Partnerrolle hin zu proaktiven, bereichsübergreifend agierenden Talent- und Geschäftsstrategen zu entwickeln bzw. die bereits zu Teilen etablierte Rolle weiter zu halten. Unternehmen müssen daher einmal mehr ihren HR-Abteilungen die erforderlichen Ressourcen und Werkzeuge an die Hand geben, um die richtigen Talente zu rekrutieren oder durch Förderungs- und Ausbildungsprogramme in den internen Nachwuchs zu investieren.

**HR 4.0: Wie die Krise eine Neuprofilierung der Personalabteilung erzwingt**

„Mit dem dauerhaften Übergang zu neuen, hybriden Arbeitsmodellen müssen sich Unternehmen nicht mehr nur mit der Frage nach einer grundlegenden strukturellen und organisatorischen Transformation auseinandersetzen“, erklärt Dr. Stefan Mauersberger, Partner und Regionalchef für Zentral-, Süd- und Osteuropa bei Kincentric. „Die Fähigkeit, mit einem erfahrenen Team auch unter Zeitdruck flexibel auf unterschiedlichste Szenarien zu reagieren und Entscheidungen dort zu beschleunigen, wo sie die größte Wirkungskraft haben, wird in Zukunft noch mehr an Bedeutung gewinnen“, so Dr. Mauersberger. Damit das jedoch gelingt, müssen Unternehmen ihre HR-Teams einer gänzlichen Neuausrichtung unterziehen. In der Krise bewährt haben sich fünf neue Persönlichkeitsprofile, die in Zukunft möglichst im gesamten HR-Team vertreten sein sollten:

- **Talent Acclerator:** Vom neuen HR-Analysten bis hin zum erfahrenen HR-Manager – Mitarbeiter benötigen den notwendigen Biss und interdisziplinäre Kommunikationsfähigkeiten, um

Faktoren wie Leistung und Talent bereichsübergreifend zu steigern. Ein guter Talent Accelerator versteht, dass erst durch die Förderung von Talenten wirtschaftlicher Erfolg möglich ist.

- **Connector:** Personalabteilungen müssen als zentrales und bereichsübergreifendes Bindeglied im Unternehmen verstanden und etabliert werden. Die Vernetzung aller Bereiche in der Verfolgung einer gemeinsamen Vision verbessert nicht nur die Mitarbeitererfahrungen, sondern untermauert die wirtschaftliche Innovation und sowie den Erfolg des Unternehmens.
- **Storyteller:** HR-Abteilungen müssen in der Lage sein, aussagekräftige Schlussfolgerungen aus den Personaldaten ihrer Organisation zu ziehen. Dies erfordert kreative und überzeugende Analyse- und Storytelling-Kompetenzen. Der Aufbau von persönlichen, teamübergreifenden Beziehungen wirkt sinnstiftend, während die Verknüpfung von datengetriebenen Ergebnissen mit emotionalen Verbindungen die Authentizität der Arbeit steigert. Letzteres bildet den Grundstein für eine krisenresistente Kultur.
- **Digital Enabler:** Digital“ bedeutet mehr als ein reines Technologie- oder Effizienzspiel. Um die digitale Transformation erfolgreich voranzutreiben, müssen Unternehmen im ersten Schritt verstehen, welchen Einfluss die zugrundeliegende Strategie auf die einzelnen Mitarbeiter nimmt. Kultur, Mentalitätswechsel sowie neue Fähigkeiten und Arbeitsweisen sind allesamt Teilaspekte der digitalen Transformation. Zumindest muss die Personalabteilung sicherstellen, dass die notwendigen Talentstrategien vorhanden sind und diese auch die Umsetzung der digitalen Unternehmenstransformation dahingehend unterstützen.
- **Culture Shaper:** Viele Unternehmen glauben, dass die Verantwortung für die Gestaltung und Förderung von Unternehmenskultur allein beim CHRO liegt. Es darf jedoch keine Ausrede mehr dafür geben, die interne Kultur nicht zu verstehen, nicht zu definieren oder die richtigen Hebel zur Förderung der Unternehmenskultur nicht zu aktivieren. Jeder Mitarbeiter des HR-Teams muss zwangsweise ein differenziertes Bewusstsein für die Beschaffenheit der Unternehmenskultur besitzen, um diese auch langfristig transformieren zu können.

Die Reaktion auf die Herausforderungen und Prioritäten, die 2020 in Vorschein getreten sind, haben die Rolle der Personalabteilungen nachhaltig positiv geprägt. „CHROs konnten sich als führungsrelevante Instanz innerhalb des Unternehmens positionieren – eine Entwicklung, von der HR-Abteilungen auch nach Ablauf der Pandemie nicht mehr zurückgehen dürfen. Umso wichtiger ist es deshalb auch, bisherige Strukturen grundlegend zu überdenken und eine Neudefinierung HR-relevanter Profile anzustreben“, sagt Dr. Mauersberger. Dafür müssen sowohl CHROs als auch der gesamte Personalapparat stärker in den strategischen Bereich hineinwachsen. „Unternehmen müssen bereit sein und notwendige Investitionen tätigen, um die Weiterentwicklung der Personalabteilung zu einem wichtigen Strategen für die Bereiche Business, Talent sowie der organisatorischen Effektivität zu ermöglichen.“

## Über Kincentric

Kincentric (A Spencer Stuart Company) gilt seit der Gründung 2019 als Vordenker in den Bereichen Kulturveränderung und Leadership. Die Beratung agiert in Europa und insbesondere im Kernmarkt Deutschland als einer der größten Anbieter für Mitarbeiterbefragungen, Führungskräfte-Entwicklung sowie Talent Advisory. Kincentric ist weltweit mit mehr als 500 Experten und 100 Niederlassungen in mehr als 50 Ländern vertreten und Teil der Spencer-Stuart-Gruppe, eines der führenden HR-Beratungshäuser mit global rund 2.500 Mitarbeitern. Die Berater verfügen über langjährige Expertise, Klienten durch Transformations- und Wachstumsprozesse zu begleiten und stützen sich dabei auf fundierte Markteinblicke und intuitive Technologien. Das Unternehmen konzentriert sich auf die Suche von Führungskräften auf Senior-Level-Management und verfügt über besondere Expertise in der Begleitung von Transformations- und Wachstumsprozessen.

**Pressekontakt:**

IWK Communication Partner

Florian Bergmann

Ohmstraße 1

D-80802 München

Tel.: +49 (0) 89 2000 30-39

E-Mail: [kincentric@iwk-cp.com](mailto:kincentric@iwk-cp.com)