

## Pressemitteilung

# Gekommen, um zu bleiben: Neue Kincentric-Studie identifiziert fünf Game Changer, um dem Fachkräftemangel 2023 erfolgreich zu begegnen

München, 14. Februar 2023 – Deutschlands HR-Abteilungen stecken in der Krise – branchenübergreifend spitzt sich der Personalmangel weiter zu. Für Personalleiterinnen und -leiter wird es in den kommenden Monaten einmal mehr erfolgsentscheidend sein, nicht nur vielversprechende Talente am viel umkämpften Arbeitsmarkt zu finden und für sich zu gewinnen, sondern auch die bereits bestehenden Mitarbeitenden im Unternehmen zu halten und weiterzuentwickeln. Die global agierende Personalberatung Kincentric identifiziert in ihrer jüngsten Studie fünf Game Changer, mit denen Personalchefs 2023 den Herausforderungen des sinkenden Personalangebots entgegenwirken und ihre Führungskräfte zukunftsfit machen können.

„Wir leben in einer Zeit, in der sich Unternehmenslandschaften ständig verändern – das zwingt Personalverantwortliche und Talent-Heads dazu, Betriebsmodelle sowie die Unternehmensstrategie kontinuierlich zu überdenken und an die geänderten Rahmenbedingungen anzupassen“, erklärt Dr. Stefan Mauersberger, Partner und Regionalchef für Zentral-, Süd- und Osteuropa bei Kincentric. Für die Studie befragte die Personalberatung Talent-Manager und Personalleiterinnen und -leiter global führender Unternehmen zu den zentralen Herausforderungen und wichtigsten Erfolgsstrategien mit Blick auf die Fachkräftekrise. Aus insgesamt 15 Branchen, u.a. dem Banken- und Versicherungssektor sowie der Pharma-, Chemie und Softwareindustrie, identifizierte Kincentric in Zusammenarbeit mit den HR-Verantwortlichen fünf Game Changer, die für den wirtschaftlichen sowie personellen Erfolg von Unternehmen 2023 entscheidend sein werden. Zudem verdeutlicht die Studie, welchen Stolpersteinen und Herausforderungen Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung ihrer Talentstrategie gegenüberstehen.

## Die fünf HR-Game-Changer 2023:

### 1. Kultur zum Wettbewerbsvorteil machen

Insbesondere in Krisenzeiten stellt eine zukunftsorientierte, resiliente Unternehmenskultur ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal zu anderen Wettbewerbern dar. Branchenübergreifend müssen Unternehmen ihre Kultur kontinuierlich weiterentwickeln, um den veränderten externen Rahmenbedingungen sowie den Erwartungen und Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht werden zu können.

### 2. Talente gezielt fördern

Die Talente von morgen findet man nicht nur auf dem Bewerbermarkt, sondern auch im Unternehmen selbst: Unternehmen sollten verstärkt auf die Weiterentwicklung von bestehenden Mitarbeitenden setzen und diese auf zukünftige Rollen und Herausforderungen vorbereiten. Dafür muss im ersten Schritt definiert werden, welche Fähigkeiten und Denkweisen in Zukunft benötigt werden und wie man interne Talente darin schulen und optimal auf die neuen Anforderungen vorbereiten kann.

### 3. Führungskräfte zukunftsfit machen

Es ist essenziell, sein Führungspersonal mit neuen Superkräften hinsichtlich Resilienz, Wachstumsmentalität und Offenheit für Veränderung auszubilden. Führungskräfte trainings, insbesondere für neue Führungskräfte und die mittlere Managementebene, sind eine wichtige Möglichkeit, eben diese Gruppe mit den entsprechenden Werkzeugen, Fähigkeiten sowie Selbstvertrauen und Entschlossenheit auszustatten. Nur so können Führungskräfte die notwendige

organisationale Widerstandsfähigkeit aufbauen, ihre Teams inspirieren und die Weiterentwicklung der Talente beschleunigen.

#### **4. Diversität leben**

Neue Möglichkeiten, um Talente zu gewinnen und zu halten, eröffnet auch die Diversitätsstrategie eines Unternehmens. Wird diese in die Führungs- und Talentstrategie integriert, kann ein faires und inklusives Umfeld entstehen, welches bei Mitarbeitenden die Bindung an das Unternehmen stärkt und Fluktuation mindert.

#### **5. Digitalisierung vorantreiben**

Der Einsatz von Talentdaten und Analysetools rückt für viele Personalleiterinnen und -leiter als wichtige Entscheidungsgrundlage zunehmend in den Fokus. Talentdaten können zukünftig dabei unterstützen, fundierte Personalentscheidungen zu treffen, Investitionen zu priorisieren und die Wirkung von Talententwicklung zu demonstrieren.

„Für Unternehmen ist es ausschlaggebend, jetzt zu erkennen, dass Talententwicklung nicht nur die Aufgabe der HR-Abteilung ist, sondern eine enge Abstimmung zwischen Talentstrategie und Geschäftsergebnissen sowie eine klare Vorstellung von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Denkweisen notwendig sind, um die Talente von morgen zu entwickeln. Diese Studie zeigt anschaulich auf, wie führende Unternehmen Prozesse und Talentpraktiken gestalten und priorisieren“, so Dr. Stefan Mauersberger.

#### **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 Mitarbeitenden. 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.

**Mehr zur Studie finden Sie unter:** <https://www.kincentric.com/insights/talent-intelligence>.

#### **Pressekontakt:**

IWK Communication Partner  
Judith Spießberger / Carolin Reiter  
Ohmstraße 1  
D-80802 München  
Tel.: +49 (0) 89 2000 30-35  
E-Mail: [kincentric@iwk-cp.com](mailto:kincentric@iwk-cp.com)