

HR & TALENT ADVISORY

# The NeXt HR

---

Entwicklung von HR in Zeiten von  
Wandel und Unbeständigkeit

**KINCENTRIC** A Spencer Stuart Company

Die gesundheitlichen, sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen, die im Jahr 2020 in den Vordergrund gerückt sind, werden sowohl die Geschäfts- als auch Arbeitswelt noch viele Jahre lang prägen. Die durch die Pandemie entstandenen Herausforderungen zwangen die HR-Abteilungen, sich bislang unbekanntem Situationen zu stellen und ihre Position als entscheidende strategische Partner einmal mehr zu stärken. Nun gilt es, in die Erholung des Unternehmens zu investieren und dieses als starke HR-Abteilung in eine erfolgreiche Zukunft zu führen. Doch das ist gerade in unbeständigen Zeiten wie diesen leichter gesagt als getan: HR-Abteilungen müssen in einem wirtschaftlich herausfordernden Umfeld einmal mehr sicher stellen, dass ihr Unternehmen über die notwendige kulturelle, technologische sowie operative Agilität verfügt, um auch weiterhin flexibel und widerstandsfähig zu bleiben. CHROs müssen sich fragen, auf welchen Schritt sich sowohl das HR-Team als auch das gesamte Unternehmen als nächstes konzentrieren soll: Ob es um die Planung von weiterem Wachstum, die Transformation des Geschäftsmodells oder die Umstellung auf ein hybrides Personalmodell geht – die Bereiche Personal- und Talentmanagement werden auch weiterhin mit umfangreichen Herausforderungen konfrontiert sein.

- Die Nachfrage nach strategischer Unterstützung durch HR-Teams war noch nie so groß wie heute. Der Aufbau von HRBP -Fähigkeiten für strategische Partnerschaften, organisatorische Effektivität und die Entwicklung von Talentstrategien sind zwingend erforderlich.
- Die rasche Umstellung auf virtuelles Arbeiten führte abteilungsübergreifend zu einer beschleunigten digitalen Transformation. Und auch der Bereich Personalwesen muss sich langfristig weiterentwickeln, um Mitarbeitern jene Erfahrungen zu ermöglichen, die sowohl die virtuelle als auch die physische Arbeitswelt berücksichtigen.
- Centers of Excellence (CoEs) müssen weiterhin Lösungen entwickeln, die die neuen Arbeitsweisen unterstützen und zeitgleich sicherstellen, dass eben diese schnell und agil bereitgestellt werden können.
- Das gesteigerte Arbeitstempo und die neue Intensität der Zusammenarbeit, welche viele HR-Teams in den vergangenen Monaten erlebt haben, sind ohne eine entsprechende Struktur und geeignete administrative Mechanismen in Zukunft nicht aufrechtzuerhalten. Jetzt gilt es, bisherige traditionelle Strukturen aufzubrechen und HR-Teams die Erhöhung der organisatorischen Effektivität durch die Bereitstellung von End-to-End-Lösungen für das gesamte Unternehmen zu ermöglichen.

Personalabteilungen haben im Zuge der Krise einmal mehr ihren unternehmerischen Wert unter Beweis gestellt – zeitgleich wurden dadurch aber auch ihre Kompetenzen als wichtige strategische Partner für die C-Suite immer selbstverständlicher. CHROs müssen eine HR-Strategie und -Governance entwickeln, die sich weiterhin an der Unternehmensstrategie und den Mitarbeiterbedürfnissen orientiert, dabei zeitgleich aber agil und einfach zu integrieren ist.



Auch wenn nicht immer eine umfassende Transformation bisheriger Strukturen notwendig ist, müssen HR-Modelle dennoch kontinuierlich weiterentwickelt werden, um langfristig sowohl die Fähigkeit als auch die Kapazität zu schaffen, das Mitarbeiterengagement zu verbessern und die angestrebte Employee eXperience (eX) in einer hybriden Arbeitsumgebung zu gewährleisten. Darüber hinaus müssen HR-Teams in enger Abstimmung mit dem Unternehmen ein angemessenes Gleichgewicht zwischen der Förderung der Unternehmensleistung und einem verstärkten Fokus auf die Employee eXperience sicherstellen.

# Die Weiterentwicklung von HR

## Traditionelle Herausforderungen:

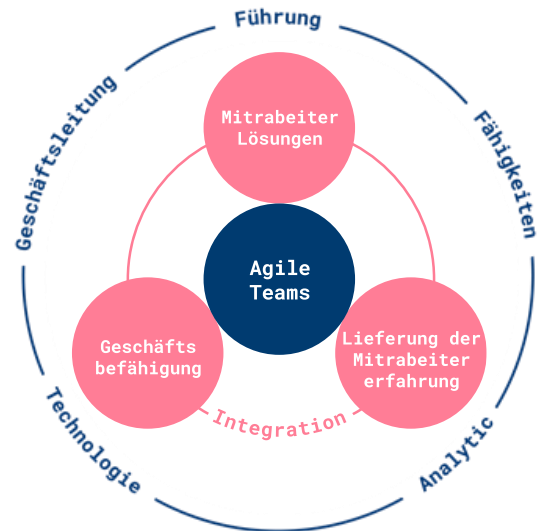
- Unfähigkeit, rasch auf ein sich veränderndes Geschäftsumfeld zu reagieren →
- Technologie als einziger Wegbereiter →
- Fragmentierte und segmentierte HR-Programme, -Prozesse und -Teams →
- Die Rolle der HR als entscheidender strategischer Partner mit fehlendem Mehrwert →
- Inside-out Programme und Prozesse zur Effizienzsteigerung von HR-Abteilungen →
- Interner Fokus mit Schwerpunkt auf traditionelle HR-Bedürfnisse und Geschäftserwartungen →

## Heutige Lösungen:

- Setzen Sie für kritische Initiativen und Ereignisse auf den Einsatz agiler Teams und schaffen Sie somit eine belastbare Expertengemeinschaft
- HR durch Führung, Governance, HR-Kompetenzen, Technologie und Analysen befähigen
- HR-übergreifende Integration zur Bereitstellung von umfassenden Lösungen für Mitarbeiter
- Tätigen Sie die notwendigen Investitionen, um HR-Business-Partner zu Talent- und Unternehmensstrategen zu entwickeln
- Setzen Sie auf eine Outside-in-Strategie, die die Mitarbeiterperspektive berücksichtigt und etablieren Sie so eine differenzierte Employee eXperience
- Achten Sie auf externe Faktoren wie Geschäfts-, Markt- und Kundenbedürfnisse und integrieren Sie diese in Ihre Strategie

# Das NeXt HR-Betriebsmodell

Das traditionelle Drei-Säulen-HR-Modell – CoEs, HR-Business-Partner und HR-Maßnahmen – muss auf die spezifischen Ziele und Rahmenbedingungen des jeweiligen Unternehmens angepasst sein. Unabhängig von der Struktur konzentriert sich ein optimiertes HR-Betriebsmodell auf die Erzielung von vier entscheidenden Ergebnissen:



### DIFFERENZIERTE EMPLOYEE EXPERIENCE

Reibungslose Employee eXperience für die entscheidenden Momente



### FLEXIBLER EINSATZ VON FACHWISSEN

Flexible Personalbesetzung, um den optimalen Einsatz von Fachwissen zu gewährleisten



### PROAKTIVE PROBLEMLÖSUNGS-ANSÄTZE

Innovative und organisatorische Maßnahmen zur Bewältigung heikler Unternehmensprobleme



### GEZIELTE PERSONAL-LÖSUNGEN

Integrierte Personallösungen für die Bereitstellung von Talenten und Geschäftsergebnissen

## Kritische Faktoren

Eine erfolgreiche Implementierung hängt von fünf entscheidenden Faktoren ab



### FÜHRUNG

Prioritäten gezielt setzen: Die richtigen Ergebnisse und die Förderung der Verantwortlichkeiten innerhalb der Personalabteilung stehen im Fokus



### GOVERNANCE

Entscheidungen werden auf der verantwortlichen Ebene getroffen, ohne dass dabei die schnelle Reaktionsfähigkeit der HR-Abteilung eingeschränkt wird



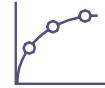
### FÄHIGKEITEN

Das HR-Team agiert als Talentbeschleuniger, digitaler Pionier, Verbindungsglied, Kulturtreiber und Geschichtenerzähler



### TECHNOLOGIE

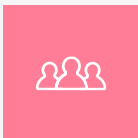
Intuitive und flexible Systeme und Werkzeuge, die den organisatorischen Bedürfnissen gerecht werden



### ANALYSE

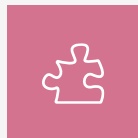
Daten und Insights werden zur Analyse von Problemen und zum Entwickeln der richtigen Schlussfolgerungen genutzt

## Maßnahmen ergreifen



### DIE RICHTIGEN PERSONEN

- Verstehen Sie die zukunftsentscheidenden HR-Fähigkeiten
- Treffen Sie klare Entscheidungen und investieren Sie in die Förderung von Talenten



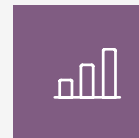
### DAS RICHTIGE HR-MODELL

- Optimieren Sie Ihr HR-Betriebsmodell mit klar definierten Rollen
- Brechen Sie bisherige Strukturen auf und ermöglichen Sie Inklusion und Agilität



### LEISTUNGSBEREITSCHAFT

- Schaffen Sie eine einheitliche Führung, Governance und ein gemeinsames Verantwortungsbewusstsein in Ihrer HR-Abteilung und im gesamten Unternehmen, um die Employee eXperience zu fördern
- Nutzen Sie die entsprechende Technologie für das Talentmanagement und die organisatorische Entscheidungsfindung



### MITARBEITER-ZENTRIERTE LÖSUNGEN

- Entwicklung von Personallösungen, die nicht nur die Unternehmensleistung fördern, sondern auch eine differenzierte Employee eXperience ermöglichen

## Kontakte

### Michael Martin

Partner  
HR & Talent Advisory  
Global Practice Leader  
[michael.martin@kincentric.com](mailto:michael.martin@kincentric.com)

### Jill Kissack

Partner  
HR & Talent Advisory  
Americas Practice Leader  
[jill.kissack@kincentric.com](mailto:jill.kissack@kincentric.com)

### Ridhima Khanduja

Partner  
HR & Talent Advisory  
APMEA Practice Leader  
[ridhima.khanduja@kincentric.com](mailto:ridhima.khanduja@kincentric.com)

### Tom Friedrich

Partner  
HR & Talent Advisory | U.S.  
[tom.friedrich@kincentric.com](mailto:tom.friedrich@kincentric.com)

### Jennifer G. Wich

Partner  
HR & Talent Advisory | U.S.  
[jenny.wich@kincentric.com](mailto:jenny.wich@kincentric.com)

## Kontaktieren Sie

[kincentricaufdeutsch@kincentric.com](mailto:kincentricaufdeutsch@kincentric.com)  
für weitere Unterstützung.

## Über Kincentric

Kincentric, ein Spencer Stuart Unternehmen, geht anders an das Potential von Mitarbeitern heran – wir helfen Ihnen dabei, herauszufinden, was Ihre Mitarbeiter antreibt, damit sie Ihr Unternehmen voranbringen können. Mit unserer jahrzehntelangen Erfahrung in den Bereichen Unternehmenskultur und Engagement, Beurteilung und Entwicklung von Führungskräften sowie HR- und Talentberatung helfen wir Unternehmen dabei, sich von innen heraus zu verändern. Unser globales Netzwerk, unsere bewährten Einblicke und intuitiven Technologien geben uns neue Möglichkeiten, Organisationen dabei zu helfen, die Kraft von Menschen und Teams freizusetzen. Für weitere Informationen besuchen Sie [kincentric.com](http://kincentric.com).

## Social Media @ Kincentric

Bleiben Sie up to date zu den Trends und Themen, die relevant für Ihr Unternehmen und Ihre Karriere sind.

    @ KincentricCo

© Kincentric, a Spencer Stuart Company. All rights reserved.  
Informationen zum Kopieren, zur Weitergabe und Verwendung dieses Werkes erhalten Sie hier: [permissions@kincentric.com](mailto:permissions@kincentric.com).