MANDANTENBRIEF 04 / 2017

VERPASST HR DIE NÄCHSTE CHANCE?

Analysiert man die organisatorischen Trends in US-amerikanischen Unternehmen, so haben es die HR-Verantwortlichen geschafft: Die HR-Abteilungen werden von einem Chief Human Resources Officer (CHRO) geleitet, die ihrerseits als strategische Ratgeber für die C-Ebene gelten und insbesondere das Ohr des CEO's haben. Mit zu den wichtigsten Aufgaben des CHRO zählt die Suche nach Talenten in allen strategisch-relevanten Funktionsbereichen – und das auf allen Hierarchieebenen.

Leider sieht das entsprechende Szenario in Deutschland ganz anders aus: Hier wird nach wie vor in alten Bahnen gedacht und die Suche nach der besten Organisationsform einer HR-Abteilung steht nach wie vor im Fokus. Revolutionäre und nach vorne gerichtete Organisationsansätze, wie die „Bubble-Organisation" werden nicht weiterverfolgt und man bleibt bei streng-hierarchiemäßigen Strukturen. Man kann ja fast froh sein, wenn intelligente Ansätze wie ein Business HR Manager eingeführt werden – vertan wird dann die Chance damit, daß diese anspruchsvolle Position mit jungen, meist weiblichen Bewerbern besetzt werden, primär dies, um die Frauenquote zu erfüllen. Harte Wahrheiten – vielleicht überzogen, doch spricht man mit den Kolleginnen im HR-Bereich, warum diese grade diesen funktionalen Schwerpunkt gelegt haben, erhält man zu 90% die Antwort: „Ich bin an Menschen interessiert". Ist eine solche Antwort ausreichend? Nein, und erst recht nicht, wenn man den Fokus der Betrachtungsweise auf die künftige Entwicklung in der Wirtschaft legt:

Es ist schon faszinierend zu sehen, wie wenig Gedanken sich die hiesigen Unternehmen um die Digitalisierungs-Problematik und den damit einhergehenden Veränderungen, ja Verwerfungen machen: Daß die Digitalisierung bereits Einzug in das Wirtschaftsleben und in die Unternehmen genommen hat, es ist unbestreitbar. Aber diese Entwicklung steht erst am Anfang, denn das „dicke Ende" kommt erst noch. Die künftige Entwicklung heißt nämlich z.B.:

- die Anforderungen an Stelleninhaber werden sich qualitativ und quantitativ ändern
- die jetzigen Stellenbeschreibungen stimmen mit den künftigen Anforderungen nicht mehr überein
- die Unternehmen müssen ihre Organisation den künftigen Entwicklungen anpassen
- die bestehenden Mitarbeiter erfüllen nicht mehr die zukünftigen Anforderungen
- ganze Branchen werden sich völlig neu aufstellen müssen
- das Miteinander der Mitarbeiter wird „disrupiert"
- diejenigen Mitarbeiter – gewohnt an das: „das haben wir immer schon so gemacht" – werden ohne Aufgaben dastehen

Ist das ein Horror-Szenario? Leider ja, insbesondere für die Unternehmen, die den „Blick nach vorne" nicht wagen und die Augen zumachen. Dies könnte jedoch die Chance für den HR-Verantwortlichen sein, der sein Unternehmen auf die Zukunft ausrichtet, der bereit ist, in die Zukunft zu blicken, der bereit ist, neue Wege zu denken, neue Organisationsformen umzusetzen, den Mitarbeitern das Vertrauen vermittelt, daß Change kein Horrorszenario ist, sondern eine Chance darstellt.

Natürlich ist das Management der gesamten Digitalisierungsproblematik das Hauptthema für die Geschäftsführung bzw. den Vorstand und diese Aufgabe ist auch nicht delegierbar. Jedoch umso dankbarer ist der Sprecher der Geschäftsführung / des Vorstandes, wenn er einen „Mitdenker" in den eigenen Reihen findet. Und das ist genau die Chance für eine Top-Führungskraft, die es gewohnt ist, transfunktional, gesamtstrategisch und umsetzungsorientiert zu denken: nämlich die Chance für den CHRO, der keinen einseitigen Blick auf die Digitalisierungsproblematik hat wie beispielsweise ein IT'ler, ein Produktioner oder wie ein Vertriebler.

Interdisziplinäres, interfunktionales, nach vorne gerichtetes Denken und Handeln ist angesagt. Leider stimmt die Aussage der Kölner: „Et hat noch immer jot jejange" nicht mehr – Mut zu neuem Denken und schnellem Handeln ist angesagt!

* * *

Zur Diskussion der einen oder anderen Fragestellung stehen Ihnen die erfahrenen Berater der TMC - Gruppe jederzeit gerne zur Verfügung.

Ihre
TMC
TRUST MANAGEMENT CONSULTANTS – Gruppe