MANDANTENBRIEF 12 / 2017

„DIE ROLLE DES CHRO (HR-VERANTWORTLICHEN)

Der Aufgabenbereich des Chief Human Ressources Officers – also des jenigen Managers, der die ultimative Verantwortung für den Personalbereich hat – ist eine Rolle, die stetem Wandel unterliegt. Längst reicht es nicht mehr, die Verantwortung für den Bereich „Löhne und Gehälter“ zu übernehmen, vielmehr ist der CHRO mit Aufgaben betraut, für die er kaum oder überhaupt nicht ausgebildet und trainiert wurde. Die Anforderungen an den HR-Verantwortlichen umfassen beispielsweise folgende Rollen:

- Als **Geschäftsleitungs-** bzw. **Vorstandsmitglied** trägt er die Mitverantwortung für die Definition und die Umsetzung der Unternehmensstrategie und insbesondere für die strategische Ausrichtung des HR-Bereiches
- Parallel dazu ist er als **Businesspartner** für die Unternehmensorganisation verantwortlich, für das geschäftliche Tun und Handeln der einzelnen Unternehmensbereiche bis hin zur Mit-Verantwortung für die GuV. Damit ist seine Verantwortungsspanne eindeutig auf das Wohl des gesamten Unternehmens ausgerichtet
- Oft wird dem CHRO die Rolle des **Compliance Officer** mit aufgebürdet, weswegen auch zahlreiche HR-Direktoren einen Studienabschluss in Richtung „Recht“ nachweisen können. Insbesondere für international-agierende Unternehmen ist dies ein wichtiger Aufgabenbereich, um die Unterschiede beispielsweise für die Vertragsgestaltung in den unterschiedlichsten Ländern mit abdecken zu können

Neben den „harten“ Fakten und Anforderungen an den CHRO gibt es eine Reihe an eher „soften“ Faktoren, die von dem jeweiligen Stelleninhaber mit verantwortet werden müssen. Diese umfassen folgende Rollen:

- als „**Kommunikator“** ist der HR-Manager für die gelebte Transparenz (nach innen und nach außen) von komplexen und komplizierten Themen und Sachverhalten verantwortlich
- als **„Marketeer“** definiert er die Unternehmenskultur und sorgt für ein Arbeitsumfeld, in welchem die Mitarbeiter sich wohlfühlen und gleichzeitig das Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber für potentielle Mitarbeiter angesehen wird
- gleichzeitig ist er ein **„Innovator“,** der dafür Sorge trägt, daß Trends im Geschäftsleben und im Personalbereich erkannt und aufgegriffen werden. Der Stelleninhaber sollte daher in der Lage sein, „über den Tellerrand hinaus“ zu denken und zu handeln
- im digitalen Zeitalter ist es notwendig, daß er **„disruptive Gedanken“** entwickelt, um tradierte / traditionelle Wege in Frage zu stellen und neue Lösungsansätze zu definieren

In Verbindung von „harten“ und „soften“ Attributen sollte der CHRO darüber hinaus in der Lage sein, die oben skizzierten Aufgaben in seiner tagtäglichen Arbeit umzusetzen, indem er agiert als

- ein **„Coach“,** der sich um die Mitarbeiter (auf allen Hierarchieebenen) kümmert und dafür Sorge trägt, daß alle Mitarbeiter und Manager fair und berechenbar behandelt werden. In diesem Sinne handelt er als ein „Kümmerer“
- ein **„Chief Talent Officer“**, der mit entsprechenden Maßnahmen dafür sorgt, daß ein Talent-Prozeß und eine entsprechende Pipeline aufgebaut ist mit dem Ziel, daß exzellente Manager für das Unternehmen attrahiert werden und kompetente Nachwuchskräfte gewonnen und gefördert werden.

Somit ist die Rolle des CHRO eine breite Aufgabenstellung, die mit „Löhne und Gehälter“ nur bedingt zu tun hat, sondern vielmehr eine Verantwortungsspanne, die angefangen von der Strategie-Definition sich über die Strategie-Umsetzung hinzieht und ihren Niederschlag im Unternehmensergebnis findet.

* * *

Zur Diskussion der einen oder anderen Fragestellung stehen Ihnen die erfahrenen Berater der TMC – Gruppe jederzeit gerne zur Verfügung. Ihnen besinnliche Feiertage und ein erfolgreiches Neues Jahr!

Ihre
TMC
Trust Management Consultants – Gruppe