



Transformation von HR: Meine persönliche Reise zur strategischen Partnerschaft

In der modernen Unternehmenswelt muss sich HR von einer reaktiven zu einer proaktiven Rolle wandeln, um als strategischer Partner zu agieren.

Technologische Kompetenzen und eine tiefere Einbindung ins Business sind entscheidend. Diese Transformation eröffnet neue Chancen und stärkt die Position von HR innerhalb der Organisation.

Die diesjährige DGFP-Studie zu aktuellen HR-Trends zeigt deutlich, wie sehr sich die Rolle von HR in der modernen Unternehmenswelt wandeln muss. Der zentrale Trend, der hervorgehoben wird, ist die „transformative HR-Arbeit“. HR sollte nicht länger nur reaktiv agieren, sondern als aktiver Veränderungstreiber auftreten, um Unternehmen zukunftsfähig zu machen. Dies erfordert eine proaktive Haltung, bei der HR strategische Entscheidungen maßgeblich beeinflusst. Besonders betont wird die Notwendigkeit, technologische und digitale Kompetenzen auszubauen, um diesen Wandel zu gestalten. HR muss sich als strategischer Partner positionieren und sich an den dynamischen Anforderungen der modernen Arbeitswelt orientieren.

Diese Erkenntnisse weckten in mir Erinnerungen an meine erste Position als HR Business Partner in einem internationalen Telekommunikationskonzern vor mehr als 15 Jahren. Nach einer stark operativ geprägten Ausbildung war ich plötzlich gefordert, strategisch zu denken und das Business aktiv zu unterstützen. Anfangs



fiel es mir schwer, HR über den operativen Support hinaus zu betrachten. Ratschläge, mich intensiver mit den Geschäftsbereichen auseinanderzusetzen, konnten ich zunächst nicht nachvollziehen. In Meetings fühlte ich mich oft überfordert und verbrachte meine Zeit lieber mit E-Mails, statt aktiv zum Geschäftserfolg beizutragen.

Nach meinem Wechsel in ein US-amerikanisches Pharmaunternehmen sollte ich das Business Partner Modell in der deutschen Niederlassung einführen – in einem von der traditionellen deutschen HR-Kultur geprägten Umfeld. Trotz meiner Erfahrung stieß ich auf ähnliche Herausforderungen. Das HR-Team war isoliert, und mein Verständnis für das Business war begrenzt. Meetings beschränkten sich häufig auf HR-Themen.

Die Wende kam, als die HR Business Partner ihre Büros direkt im Business erhielten. Diese Entscheidung führte zu intensiverer Kommunikation und einer stärkeren Einbindung in geschäftliche Gespräche. Ich lernte täglich Neues über aktuelle Herausforderungen und erkannte, dass ich nun ein „echter“ Teil des Teams war. Diese Erfahrungen markierten den Beginn meiner Reise hin zu einem strategisch arbeitenden Personaler.

Rückblickend war mein Weg zum HR Director wenig überraschend. Doch dass ich eines Tages als Sales Director ein 40-köpfiges Außendienstteam führen und die Verantwortung als alleiniger Geschäftsführer übernehmen würde, hätte ich nicht gedacht. Trotz dieser Verantwortung liegt meine Leidenschaft weiterhin in der Rolle von HR als strategischem Partner. Ich setze mich dafür ein, dass HR aus dem administrativen Schatten tritt und sein Potenzial ausschöpft. Unternehmenslenker müssen den Mehrwert erkennen, den HR zur Unternehmensstrategie und zum Erfolg beitragen kann.

Meine Learnings sind klar:

1. **HR-Transformation ist universell:** Sie ist unabhängig von Industrie, Unternehmensgröße oder geografischer Herkunft der Muttergesellschaft.
2. **Mut zur Verantwortung:** Die Positionierung als strategischer Partner gelingt, wenn man sich exponiert und Verantwortung übernimmt.
3. **Interesse am Business:** Echtes Interesse an aktuellen Marktentwicklungen und Lösungsansätzen für Herausforderungen ist entscheidend.
4. **Datenbasierte Analysen:** Der klare kommunizierte Mehrwert von HR und Transparenz in Entscheidungsprozesse sind Schlüssel zum Erfolg.

Indem man die Brücke zwischen HR und Business schlägt, wird man zum Treiber von Veränderungen und Innovationen. Dies führt nicht nur zu einer wertvolleren



Shaping HR future

Mark Huschenbeth
HR Interim Management & Consulting

Position innerhalb der Organisation, sondern eröffnet auch neue Karrierechancen, die zuvor undenkbar schienen.

[Auf LinkedIn folgen](#)