

## Presseinformation

---

### **Neue Anforderungen an HR und Führung: Rochus Mummert beschreibt 4 Trends für 2019**

- **Kreativität und Eigenverantwortung**
- **Leadership-Kompetenzen**
- **Agile, flexible Strukturen und Netzwerke**
- **KI im Recruiting**

**München, 16. Januar 2019** – Globalisierung und Digitalisierung verändern die Wirtschafts- und Arbeitswelt grundlegend. Bewährte Herangehensweisen und Prozesse funktionieren nicht mehr, Unternehmen sind heute auf die Fähigkeiten und das Wissen jedes Mitarbeiters angewiesen. Das erfordert nicht nur neue Führungsstile, die gesamte Arbeitswelt wird agiler und flexibler und setzt zunehmend auf eigenverantwortliche Mitarbeiter. Diese zu finden, wird jedoch angesichts des Fach- und Führungskräftemangels immer schwieriger. Damit wächst die strategische Bedeutung von HR-Funktionen wie Recruiting und Talent-Management, beobachten die Experten von Rochus Mummert, eine der führenden unabhängigen Personalberatungen in Deutschland.

#### **Neue Arbeitswelt setzt auf flache Hierarchien und Eigenverantwortung**

Durch die Digitalisierung ist die Arbeitswelt einem fundamentalen Wandel unterworfen. Neue Technologien verändern Aufgaben und Berufsbilder. Mit dem Übergang von der Industriegesellschaft zur Wissensgesellschaft entsteht eine neue Arbeitswelt – Arbeit 4.0 oder „New Work“ genannt. Gemeint ist das flexible und eigenverantwortliche Arbeiten unabhängig von Zeit und Ort, das Freiraum für Kreativität und die Entfaltung der Persönlichkeit bietet. Starre Hierarchien haben sich in der neuen Arbeitswelt überholt. Auch der klassische Büroarbeitsplatz gilt vielerorts als nicht mehr zeitgemäß. Co-Working-Spaces, flexible Arbeitsplätze, Home-Office werden nicht nur bei Freiberuflern immer beliebter – ein Trend, den Unternehmen berücksichtigen sollten.

#### **Führung erfordert Leadership-Kompetenzen**

Der autoritäre, direktive Führungsstil hat ausgedient. Auch transaktionale, rein auf Ziele und Aufgaben ausgerichtete Management-Methoden passen nicht in eine von selbstbestimmtem Handeln geprägte Kultur. Gefragt sind heute Leader-Persönlichkeiten mit Visionen, die ihre Mitarbeiter mitnehmen, sie unterstützen, ihnen Sicherheit geben. Führungskräfte, die über Empathie verfügen und die Unternehmenswerte nicht nur predigen, sondern sie vorleben. Und die in der Lage sind, Muster zur Reduktion von Komplexität zu erkennen und mit geringer Planbarkeit umzugehen. Die klassischen Manager-Kompetenzen reichen heute nicht mehr aus, um ein Unternehmen erfolgreich zu

führen. Dieses Bewusstsein fehlt allerdings vielerorts. So wird einer Studie von Rochus Mummert zufolge in rund zwei Drittel der befragten deutschen Unternehmen nicht zwischen Leader- und Managerkompetenzen unterschieden.

### **Agile Strukturen helfen, den Wandel zu bewältigen**

Im Rahmen von „New Work“ wird Arbeit in immer mehr Unternehmen agil organisiert, das heißt, sie wird nicht mehr auf Abteilungen, sondern auf Projekte und Personen aufgeteilt. Althergebrachte Strukturen lösen sich auf, an ihrer Stelle bilden sich Netzwerke und Teams, die von den Führungskräften moderiert statt dirigiert werden. Eine agile Organisation ermöglicht schnellere Entscheidungen, passt sich flexibel an neue Bedingungen an und verhindert „Silodenken“ – entscheidende Voraussetzungen, um den digitalen Wandel und seine Folgen zu bewältigen. Allerdings bezeichnen sich bislang nur 23 Prozent der befragten Unternehmen als agil, wie eine Studie von Rochus Mummert belegt.

### **Künstliche Intelligenz und Recruiting**

Künstliche Intelligenz (KI) wird Personaler im Bewerbungsprozess mehr und mehr unterstützen und die Suche nach Mitarbeitern effizienter gestalten. Schon heute lassen sich mithilfe von KI automatisierte Telefoninterviews führen und geeignete Kandidaten per Sprachanalyse vorauswählen. In den nächsten Jahren könnten Algorithmen immer mehr Aufgaben des klassischen Recruitings übernehmen. Gleichzeitig wird die Personalsuche immer individueller, denn im Zuge der digitalen Transformationen verändern sich Anforderungen – nicht nur an Führungskräfte – maßgeblich. Es entstehen zum Teil ganz neue, hochspezialisierte Stellenprofile. Hier werden auch in Zukunft zeitintensive und persönliche Besetzungsprozesse der Schlüssel zum Erfolg sein. Daher wird das persönliche Gespräch – gerade für Top-Management-Positionen – weiterhin unerlässlich sein, um sich ein ganzheitliches Bild über die Kompetenzen eines Kandidaten machen zu können.

Der digitale und der demografische Wandel verändern die Anforderungen an HR-Verantwortliche und Führungskräfte. Der Kampf um qualifizierte Fachkräfte verschärft sich weiter. Die besten Chancen haben Unternehmen, die neben angemessener Bezahlung, verantwortungsvollen Aufgaben und Aufstiegsperspektiven offen für neue Führungsstile und Arbeitsformen sind und die sich flexibel an immer neue Bedingungen anpassen können.

## Über Rochus Mummert:

Rochus Mummert zählt als unabhängige Personalberatung zu den Top-10 der Branche in Deutschland. Gegründet 1972 von Dr. Rochus Mummert, steht das Unternehmen seit über 45 Jahren für Individualität, Qualität und Innovation in der Personalberatung. Von *Die Welt* wurde Rochus Mummert mit dem Gütesiegel Top-Berater in der Kategorie Personalberatung ausgezeichnet.

Die Rochus Mummert Executive Consultants GmbH ist spezialisiert auf die Besetzung von Top- und Schlüsselpositionen und berät Unternehmen aller Größenordnungen über alle Wirtschaftszweige hinweg im Inland und europäischen Ausland. Ein Fokus liegt auf der Besetzung von Führungspositionen in mittelständischen Unternehmen sowie auf der Unternehmensnachfolge.

Das unternehmerische Denken und Handeln aller Rochus Mummert Berater wird durch das spezifische Branchen-Know-how sowie die langjährige Erfahrung in leitenden Management-Positionen gesichert.

Rochus Mummert steht seinen Mandanten und Kandidaten an bundesweit 6 Standorten zur Seite. Der Hauptsitz der Rochus Mummert Executive Consultants GmbH befindet sich in München. Weitere Informationen finden Sie auf [www.rochusmummert.com](http://www.rochusmummert.com).



---

## Pressekontakt

consense communications gmbh (GPRA)  
Nina Saupe  
Wredestraße 7  
80335 München  
Tel.: +49 (0)89 23 00 26-72  
eMail: [ns@consense-communications.de](mailto:ns@consense-communications.de)

consense communications gmbh (GPRA)  
Wera Otterbach  
Wredestraße 7  
80335 München  
Tel.: +49 (0)89 23 00 26-30  
eMail: [wot@consense-communications.de](mailto:wot@consense-communications.de)