



## Dialogrunde

29./30. Juni 2022  
im Hasenöhr Hof

# Bei uns spielt die Musik: HR-Transformation nach dem Spotify Vorbild

---

## *Sebastian Knepper*

Sebastian Knepper versteht Personalarbeit als zentralen strategischen Baustein in der zukunftsgerichteten Unternehmensführung, die die MitarbeiterInnen als Kernelemente des Erfolges versteht. In Zeiten der Digitalisierung mehr denn je.

Er ist HR-ler aus Überzeugung und bringt seine langjährige Erfahrung als Führungskraft und ehemaliger Offizier in die Weiterentwicklung der People Experience bei der T-Systems, der B2B Tochter der Deutschen Telekom, ein.

Was war die Situation? HR als Querschnittsfunktion in einer hoch technologisierten Unternehmung unterliegt stetiger Transformation. Digitalisierung und die Anforderungen des Business ermöglichen und erfordern eine maximal flexible HR-Organisation.

Was haben wir gemacht? Wir haben bei T-Systems die HR-Funktion und das HR-Modell weitergedacht und uns dem sogenannten Spotify-Modell angenähert. Dazu haben wir den Großteil von HR in ein flexibles Organisationsmodell überführt: darin wird nach fachlicher und hierarchischer Führung getrennt und der Fokus der HR-Arbeit auf übergreifende, strategische HR-Projekte gelegt.

Was hat es gebracht? Mitarbeiter haben in dem Modell zwei Führungskräfte: den Tribe Lead als fachlich verantwortliche Person und den Chapter Lead als ihren People Lead. In diesem Dreieck ist es erforderlich, stetigen Austausch über Projekte, Performance, Skills und Mitarbeiterentwicklung zu führen. Zugleich erfordert das Modell Transparenz über die Ressourcenallokation und die Projektpriorisierung. Dieses Zusammenspiel weiterzuentwickeln und zugleich beratend in die anderen Unternehmensfunktionen zu transportieren sind derzeit unsere Herausforderungen.