

Traummasse im HR ...

... oder bleibt auch das bloss ein Wunsch?

7. Juli 2020



Idealvorstellungen haben wir überall und von allem: Von unserer Wohnung. Von unseren Ferien. Von unserem Partner oder unserer Partnerin. Und gar von unseren HR Fachspezialisten. Die weiblichen mögen bitte 173 cm gross sein, schlank, sportlich, blond, gutaussehend und charmant, 25-jährig und die Erfahrung einer 45-Jährigen mitbringen. Der männliche Protagonist sei bitte zuvorkommend, blauäugig, erfahren und nicht zu dominant. Mit tiefer Stimme. Das beruhigt. [Augenzwinkern]

Das ist hoffentlich nicht unser persönliches Anforderungsprofil an die Personen im HR. Wir sind Dienstleister und sollen im beruflichen Umfeld Wertschöpfung erzielen. Damit einher geht auch die Übernahme aller Aufgaben, die mit der Ressource Mensch zu tun haben. So können sich die Linienverantwortlichen und die Mitarbeitenden auf ihr Kerngeschäft konzentrieren.

Zugegeben, damit verbunden ist oft auch viel Administration. Wir koordinieren die Zeiterfassung, Aus- und Eintritte inkl. Mutationen, klären Fragen rund um die Krankentaggeldversicherung oder die Pensionskasse. Es ist dabei nicht grundsätzlich unsere Aufgabe, den Auftrag kritisch zu hinterfragen. Will jemand ein Zwischenzeugnis, so hat die Person Anspruch darauf. Und es ist nicht an uns zu monieren, dass die Person doch gerade erst eines erhalten hat. Sie wird Gründe haben, warum sie wiederholt eines braucht. Wenn es um die Festlegung von Gehältern geht, so halten wir uns an interne Richtlinien oder vergleichen die Möglichkeiten anhand der Gehälter der bestehenden Mitarbeiter. Aber es ist nicht an uns, innerhalb dieser Rahmenbedingungen auf Biegen und Brechen die eigene Vorstellung zu erzwingen. Die Budgetverantwortung hält die Linie.

Fragen beantworten wir mit Engelsgeduld. Auch wenn sie uns dumm oder sinnlos erscheinen sollten oder wiederholt gestellt werden. Rechthaberische und schnippische Aussagen unsererseits sind nicht angebracht. Auch wir sind in anderen Themenbereichen nicht allwissend. Und noch wichtiger: Auf Fachfragen wissen wir eine sichere Antwort. Wenn nicht, stehen wir dazu und klären ab. Unser Gegenüber verdient exakte Auskünfte.

Was mich denn aber final zur Resignation treibt, sind HR Kolleginnen und Kollegen, die Weiterentwicklung im eigenen Umfeld unnötig finden. Weil es ihnen nach bisheriger Vorgehensweise ganz einfach von der Hand geht. Weil sie so wie heute ganz gut finden. Oder wohl einfach auch, weil sie es nicht anders kennen. Das Überdenken von HR Prozessen in regelmässigen Abständen ist essenziell. Das aus den eigenen Reihen zu schaffen, ist zugegebenermassen herausfordernd. Zu abwehrend verhalten wir uns gegenüber Möglichkeiten. Zu stark sind wir im Arbeitsalltag eingebunden. Idealerweise lassen sich Veränderungen von neu eingetretenen Mitarbeitenden anstossen. Sie haben den neutralen und wachen Blick. Sie bringen Erfahrungen aus einem anderen Umfeld mit. Aus diesem Grund motiviere ich neue Kolleginnen und Kollegen sehr gerne zum kritisch-konstruktiven Hingucken. Anpassungen dürfen daraufhin keinesfalls als negative Kritik oder gar als Scheitern aufgefasst werden. Es ist die Zeit, die Veränderungen mit sich bringt. Je länger, desto schneller.

Kurz und gut: Der HR Fachspezialist mit Traummassen bleibt jederzeit offen für Neues, wirkt gewinnend, ist überzeugend und verfügt über eine tolle Portion Dienstleistungsorientierung und zurückhaltende Dominanz.

Wer in absehbarer Zeit keinen Teamzuwachs erwartet und die Prozesse trotzdem überarbeiten will, findet idealerweise über andere Kanäle Unterstützung. Oder wendet sich an HRgenau.