

PRO ZWEI
WIR SCHAFFEN
BINDUNG



PRO ZWEI
WIR SCHAFFEN
BINDUNG

Wie wichtig ist HR für die Unternehmensführung?

31. Mai 2024

Vornweg der LI-Bericht von Karin Lausch / Mai 2024:

„HR hat es mal wieder nicht hingekommen“ – Warum wir People-Kompetenz für Bürokratie verschwenden. Ich begleite häufig HR-Führungskräfte. Ihre größte Herausforderung: Sie lieben ihre Arbeit, verfügen über enorm wichtige Fähigkeiten und wollen sich um die Themen kümmern, die jetzt für die Zukunft wichtig sind, doch stattdessen sind sie Prozesswächter, Verwaltungsapparat und Spielverderber.

Wie kann das sein? Laut der neuen Studie „HR Trends – die Zukunft der Personalarbeit“, von Sage, wünschten sich immerhin drei von vier HR-Leadern, bei ihrer Arbeit würde es weniger um Verwaltungsaufgaben und Prozesse und mehr um Strategien und Menschen gehen.

Damit ist eines klar: HR sucht sich die Rolle nicht selbst aus, vielmehr wird sie ihr systemisch untergeschoben.

Denn unsere People Menschen bekommen einfach keinen Platz am Tisch. Im Gegenteil: Sie haben kaum Mitspracherecht, werden dafür aber gerne für alles verantwortlich gemacht, was nicht läuft.

Und manchmal mag es sich sogar ganz bequem anfühlen, einen institutionalisierten Sündenbock zu haben. Doch es kann zukünftig ziemlich unbequem werden, denn so bleiben relevante Themen auf der Strecke, wie:

- ☞ die Strategische Personalplanung und -gewinnung
- ☞ Retention und Karrierewege
- ☞ Vereinbarkeit
- ☞ die strategische Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Rollen

Ich glaube daran, dass das jeweilige Standing von HR viel über ein Unternehmen aussagt, denn mal ehrlich: wer glaubt, Menschen müssten lediglich verwaltet werden, hält wahrscheinlich auch nicht viel von ihnen.

Wer sich jetzt angesprochen fühlt hat einen guten Anlass, sich die Studie mal genauer anzusehen. Aber auch für alle anderen ist sie super spannend. Denn sie untersucht außerdem, wie sich die Arbeitswelt und HR verändert, was das für HR-Teams bedeutet und worauf wir uns in Zukunft alle einstellen sollten.

▶ Über den Link in den Kommentaren könnt ihr sie kostenlos herunterladen. Wir können weiterhin beteuern, dass wir „den Menschen in den Mittelpunkt unserer Arbeit stellen“, oder wir nutzen die Fähigkeiten unserer People-Menschen, und fangen wirklich damit an, was meint ihr?

Quelle:

https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7201809218994061312?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs_updateV2%3A%28urn%3Ali%3Aactivity%3A7201809218994061312%2CFEED_DETAIL%2CEMPTY%2CDEFAULT%2Cfalse%29

Kommentar:

Karin Lausch berichtet sehr anschaulich, was sie in ihrem Arbeitsumfeld erlebt. Und das deckt sich in ganz grossen Teilen mit dem, was ich aus meinen Gesprächen mit Verantwortlichen aus dem HR-Bereich auch wahrnehme. **Das heisst, HR bekommt Verantwortung übertragen, soll sie aber nur ausüben, wenn es dann genehm ist.**

Ich kann das von Seiten der GL absolut nachvollziehen. Es gibt immer ein Tagesgeschäft, das vielleicht kurzfristig mehr Aufmerksamkeit erfordert. **Aber es führt in eine Sackgasse – leider!**

Denn wenn die Führungsetage HR dauerhaft nur als Verwalter haben will, dann bekommt sie sie auch, Und damit nähern wir uns dem an, was wir heute sehen. Wir sehen bewährte (veraltete und überkommene?) Verfahrensweisen, die vielleicht noch eine Zeitlang irgendwie funktionieren werden. Aber wir verschenken mit dem Beharren auf Überholtem auch wertvolle Zeit, sich den neuen Herausforderungen zu stellen. Und mit dem, was sich im Bereich des demografischen Wandels tut, da werden unsere Unternehmen (und nicht nur HR) extrem gefordert werden.

Ich springe jetzt mal kurz in zu einem wunderbaren Vorurteil mit einem Beispiel aus einem Gespräch die letzten Tage: „Die Gen Z hat ja ganz andere Vorstellungen von der Arbeit als wir. Die wollen ja gar nicht mehr so viel arbeiten“ – ich höre das so oft und ich werde es nicht leid, immer und immer wieder zu widersprechen. Denn wer meint, dass wir Menschen in Schubladen packen können, der hat irgendwas nicht richtig verstanden:

Den jüngeren Generationen finden aufgrund des demografischen Wandels einen Arbeitnehmer- und keinen Arbeitgebermarkt vor. Das heisst; es gibt bei gut ausgebildeten Fachkräften/Experten keine allzu große Sorge, Arbeit zu finden. **Wenn dann ein neuer Job angefangen wird und die Realität nun wenig mit den vorherigen Versprechungen zusammenpasst, dann ist es doch wohl sowas von verständlich, dass sich junge Menschen nach etwas besseren umsehen.** Und ich möchte dabei auch alle Erfahrenen ermutigen, das zu tun. **Denn auch denen steht der Arbeitsmarkt aus genau den gleichen demografischen Gründen zur Verfügung.** Und zwar bei den Unternehmen, die begonnen haben den Arbeitsmarkt für Erfahrene durchlässiger zu machen. Wir wissen, dass das über viele Jahre nicht der Fall war; aber hier ist was in Bewegung.

Umgekehrt geht damit die Forderung an die Führungsriege einher, sich den neuen Marktbedingungen zu stellen. Das erfordert ein Umdenken und das ist bekanntlich nicht immer so ganz einfach. Und da wir das wissen, ist es auch nicht schlimm. Wichtig ist nur, dass wir uns das eingestehen und anfangen nach Lösungen zu suchen, die dem demografischen Wandel gerecht werden.

Ich habe dabei immer ein Bild vor Augen; wir wissen sehr genau, wie viele Erfahrene Mitarbeiter den Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren verlassen. Und wir sehen bei den jüngeren Mitarbeitern auch, wie schnell sie Unternehmen wieder den Rücken kehren. **Eine damit verbundene schleichende Ausdünnung der Personaldecke führt unweigerlich in eine instabile Personalsituation. Und wenn die Krankenquote dann „auf einmal“ besorgniserregend hoch ist, dann ist die Ursache**

höchstwahrscheinlich genau in diesem Umfeld zu suchen. Das kann eine Abteilung sein, das können mehrere Bereiche sein und das dehnt sich im schlimmsten Fall aufs gesamte Unternehmen aus.

Ich kenne glücklicherweise Unternehmen, die sich hier extrem gut darauf eingestellt haben. Das sind übrigens diejenigen, die nicht über Fachkräftemangel klagen. Das zeigt, das es geht und es zeigt, dass Unternehmen mit kreativen Ideen und einer mitarbeiterorientierten Unternehmensführung Erfolge erzielen. Und das macht Mut und regt zur Nachahmung an.

Ich weiß aus den Gesprächen, dass das natürlich Zeit gekostet hat –dieses Invest zahlt sich aber aus. Klar, das dauert ein bisschen – aber irgendwann muss man halt mal anfangen.

Ich kenne instabile Personalsituationen selber aus eigener Erfahrung und möchte alle Unternehmer:innen dazu ermuntern, HR in diesem Veränderungsprozess zu stärken und mit einzubinden.

Karin Lausch beschreibt das wunderbar. Es geht hier nicht um HR als Sündenbock; es geht um Unternehmer:innen, die nur durch eine andere Haltung die Zukunft Ihrer Unternehmen sichern werden;

Dazu brauchen wir eine Reduzierung der ungewollten Fluktuation, dann brauchen wir eine ausreichende Personaldecke, dazu brauchen wir einen Geist, der nach vorne gerichtet ist.

Und als allererstes brauchen wir Unternehmer:innen, die bereit sind zuzuhören!