

HR, erfinde Dich neu!

Jan C. Weilbacher beschreibt in seiner Kolumne als Querdenker die HR-Szene

Manchmal mag eine Namensänderung ein Etikettenschwindel sein, der gleiche Inhalt in einem neuen Gewand. Sie kann aber auch tatsächlich der Anfang von etwas Neuem sein, ein symbolischer Akt, der dem Wandel und die dazugehörige Botschaft die notwendige Anfangsenergie gibt.

Viele Personalabteilungen haben in diesen Zeiten, die so sehr von der Transformation der Wirtschafts- und Arbeitswelt geprägt sind, eine solche Anfangsenergie dringend nötig. Und nicht wenige greifen zu diesem symbolischen Akt der Namensänderung. Der Begriff „Human Resources“ oder „Human Resources Management“ ist in weiten Teilen der Personaler-Community mittlerweile verpönt. HR steht stattdessen immer häufiger für „Human Relations“ wie zum Beispiel bei Continental oder Vattenfall. Was man auch mehr und mehr findet, ist so was wie „People & Culture“ wie bei Axel Springer.

Neuer Name – neuer Stil

Eine solche Namensänderung kann ein starkes Signal sein, das die Mitarbeiter im Unternehmen aufhorchen lässt, das erst einmal deutlich macht: Der Wandel unserer Personalarbeit ist so grundlegend, dass unser bisheriger Name nicht mehr passt. Und dann müssen Taten folgen: Weg von der effizienzgetriebenen Gestaltung von Prozessen im stillen Kämmerlein, hin zu mehr Beziehungen.

Personalarbeit heißt heute letztlich, Bedingungen für eine effektive Zusammenarbeit zu schaffen. Wobei allerdings die Personalarbeit nicht zwingend von HRlern ausgeübt werden muss. Auch Führungskräfte und Mitarbeiter aus dem Business machen Personalarbeit.

Wir brauchen die Zusammenarbeit von selbstbewussten Menschen, um die bestmögliche Nutzung der kollektiven Intelligenz und Kreativität im Sinne der

Unternehmensziele zu nutzen. Wenn Personaler diese Zusammenarbeit fördern, machen sie nichts weniger als einem ursprünglichen Unternehmenszweck zu folgen. Organisationen sind irgendwann entstanden, weil jemand allein keinen Erfolg gehabt hätte. Und auch heute sind sie vor allem ein komplexes Netz flexibler Beziehungen.



Jan C. Weilbacher, Senior Consultant und Head of Communications bei HRpepper Management Consultants.

Weg von Human Resources hin zu Human Relations kann aber auch Ausdruck eines neuen Verständnisses sein, wie die jeweiligen Personaler des Hauses die Welt, wie sie den Menschen sehen. Viele klassische Personalinstrumente und -prozesse spiegeln immer noch ein tiefes Misstrauen gegenüber den eigenen Mitarbeitern wider und sind geprägt von dem Wunsch nach Kontrolle. Von Vertrauenskultur und eigenverantwortlich handelnden Menschen wird zwar in den Organisationen viel gesprochen, doch viele HR-Systeme geben das nicht wie-

der. Auch der Name Human Resources spricht eine andere Sprache.

Dass sich nun HR, also Human Relations, zunehmend öffnet, und einerseits Personalarbeit zusammen mit seinen Kunden macht, und andererseits stärker in die Mitte des Unternehmens rückt, um eine abteilungsübergreifende Zusammenarbeit voranzubringen, Teams besser zu machen, hat in erster Linie mit den Veränderungen in der Umwelt zu tun. Die Komplexität lässt sich wenig erfolgsversprechend mit Silo-Denken und hierarchisch geprägtem Handeln meistern. Diejenigen Organisationen werden morgen vorne sein, die Veränderungen antizipieren und einfach schnell sind. Gelebtes Vertrauen ist hierfür entscheidend.

Große Sehnsucht nach Großem

Effektive Zusammenarbeit braucht mündige Menschen, die sich auf Augenhöhe begegnen, sie braucht das Bild eines Menschen, der in der Lage ist, sich selbst zu motivieren und der Lust hat, sich einzubringen, der Sinn sucht, sich entwickeln will. Diese Sicht sollten zuallerst die Personalmanager haben und nach vorne gehen, zeigen, dass es einen Wandel braucht. Ich weiß, die Sehnsucht ist bei vielen in der HR-Profession groß, endlich die Kontrollwerkzeuge und die Absicherungsmentalität hinter sich zu lassen und gemeinsam mit den Fachbereichen, den Kunden, Großes zu bewegen.

Nie war die Zeit besser, sich selbst neu zu erfinden, für das Personalmanagement im Ganzen, für eine Personalabteilung und für den Einzelnen ebenso. Den Anfang kann ein neuer Name machen. Es gibt kein Gesetz, das da sagt: Personalarbeit heißt Lohnabrechnung, Urlaubsverwaltung, Seminarkataloge rausgeben und Zeugnisse schreiben. Nur eines ist klar: Es geht um die Menschen in der Organisation und ihre Zusammenarbeit. Also: Mach's gut, Human Resources Management.