

Newsletter HR Business-Partner

Teil 1:

Die Rolle des HR Business-Partners

Mogelpackung HR Business-Partner

Hand aufs Herz, werden Sie von Ihren Personalverantwortlichen beraten? Wenn ja, herzlichen Glückwunsch. Die meisten Geschäftsführer nutzen diese Möglichkeit nicht oder holen sich Beratungskompetenz von außen. Das ist schade, denn ein erfahrener HR Business-Partner könnte Ihr Schlüssel zum Unternehmenserfolg sein – in seiner Rolle als Berater und Personalstratege.

Genau in dieser Funktion sieht das HR Business-Partner-Modell den Personaler auch: als Sparringspartner der Geschäftsführung und des Managements. Als jemanden, der das Talentmanagement und die strategische Personalplanung vorantreibt und die Geschäftsführung nicht nur bei Umstrukturierungen berät, sondern auch, wenn es um Beschäftigungsbedingungen und Personalcontrolling geht.

Das Aufgabenprofil und die Rolle des Personalers haben sich damit fundamental geändert: Weg vom Kümmerer, der heute im Schnitt immer noch rund 40 Prozent seiner Zeit mit administrativen Aufgaben verschwendet, hin zum kompetenten Strategen, der Ihnen auf Augenhöhe begegnet. Doch wie kann der HR Business-Partner konkret zum Wachstum des Unternehmens beitragen?

- Indem er die kritischen Erfolgsfaktoren des Unternehmens kennt und diese ausbaut
- Indem er die Effektivität erhöht
- Indem er methodisch unterstützt – und zwar beim Entwickeln und Umsetzen von Strategien

Raus aus der Admin-Falle

Dringlichste Aufgabe ist, dem HR Business-Partner die bürokratischen und administrativen Lasten abzunehmen, und ihm Freiräume zu schaffen, die es ihm erlauben, seine HR Business-Partner-Rolle auch zu leben. Dazu müssen Unternehmen jedoch umdenken und Veränderungsprozesse anstoßen, etwa indem sie

- die Möglichkeiten der Digitalisierung nutzen und administrative Routinetätigkeiten konsequent an Software, Bots oder externe Dienstleister delegieren.

- die erforderlichen Kompetenzen des HR Business-Partner-Teams zielgerichtet aufbauen, die Geschäftsführung als Zielgruppe in den Blick nehmen und Leistungen mit Beratungscharakter vereinbaren.
- konsequent Prozesse standardisieren, automatisieren und digitalisieren

Neue Titel, alte Rollen

Genau hier hakt es bei vielen Unternehmen. Sie schreiben zwar HR Business-Partner-Stellen aus, nennen aber im Anforderungsprofil nur rein operative Aufgaben. Also HR Business-Partner, ja bitte – aber nur auf dem Papier. Es ist nicht drin, was außen draufsteht. Folglich wird kompetenten Personalern auf Stellensuche hier eine Mogelpackung angeboten. Zwischen dem, was ein HR Business-Partner leisten sollte und dem, was er laut Ausschreibung zu leisten hat, klafft eine eklatante Lücke.

So bekommt das Modell Flügel

Das HR Business-Partner-Modell ist längst nicht tot, nur flügelahm. Damit es sein volles Potenzial in einer vernetzten digitalen Welt entfalten kann, müssen zwei Faktoren zwingend gegeben sein:

- Die Partnerschaft zwischen Geschäftsführung/Management und HR muss gewünscht sein, denn Partnerschaft lässt sich nicht verordnen.
- Ein erfolgreicher HR Business-Partner muss bestimmte Kompetenzen haben, damit er die ihm zugeordnete Rolle ausfüllen und im Unternehmen etwas bewegen kann.

Wir können Sie dabei unterstützen, indem wir

- Ihre Situation im Personalbereich gemeinsam analysieren und Maßnahmen erarbeiten.
- Je nach Situation als Beratungslotsen zur Verfügung stehen.
- die Kompetenzen Ihres HR Business-Partner-Teams sukzessive aufbauen.

Diese drei Kenntnisse und Fähigkeiten sollte ein HR Business-Partner unbedingt mitbringen

- Betriebswirtschaftliche Kenntnisse
- Beraterkompetenz
- Kompetenz im Beziehungsmanagement

Warum es auf ausgeprägte betriebswirtschaftliche Kenntnisse ankommt, erfahren Sie in der nächsten Newsletterausgabe.