

stellen.suedostschweiz.ch

... die grösste stellenplattform der region

INSERATESCHLUSS:
Samstag-Ausgabe: Donnerstag, 8.00 Uhr

Comercialstrasse 20, 7007 Chur
Tel. 081 255 58 58, Fax 081 255 58 59
Agenturen in Arosa, Ilanz, Lenzerheide
und Thusis

IM INTERNET ABRUFBAR UNTER:
stellen.suedostschweiz.ch

HR Business Partner – ein Modebegriff?

Human Resources (HR) Business Partner sind mehr als nur Mitarbeitende im Personalwesen. Werden sie in die zentralen Entscheidungsprozesse der obersten Führung eingebunden, können sie das Unternehmen nach vorne bringen und einen wesentlichen Anteil zur Wertschöpfung beitragen.

Von Nicole Eugster*



Andrea Anhorn, Nora Gaar, Regina Rex, Raphaël Grandchamp und Christina Darms sind die ersten diplomierten HR-Leiter/innen der Region. Bild MKS Sargans

Der Begriff «HR Business Partner» wird unterschiedlich definiert und interpretiert. Bei einer Beschränkung auf die Charakterisierung der Funktion stellt sich die Frage, welche Kriterien erfüllt sein müssen, damit das Human Resources Management (Personalmanagement) als Business Partner angesehen wird? An erster Stelle steht, in welcher Form HR überhaupt

in die zentralen Entscheidungsprozesse der obersten Führung miteinbezogen wird? Ein zweites Kriterium ist die Akzeptanz, das heisst, inwieweit den HR-Akteuren Vertrauen entgegengebracht wird. Als drittes Kriterium kann das Aufgabenbild genannt werden. Besteht es auch aus langfristigen und wertschöpfenden Personalthemen wie Change Management, Ta-

lent Management, oder Coaching von Führungskräften? Ein weiterer, wesentlicher Faktor bildet der Anteil am Unternehmenserfolg, den HR im Rahmen der Unternehmensstrategie beitragen kann. Ein solcher kann an der HR-Strategie, aber vor allem am HR-Controlling abgelesen werden. Versucht man, HR Business Partner als Menschen zu beschreiben, könnte man das wie folgt tun: HR Business Partner möchten etwas bewegen. Für das Unternehmen, die Mitarbeitenden und die Kunden. Sie sind erfahren und kompetent. Sie bewegen sich innerhalb von Interessen, Meinungen, Anliegen, Erfahrungen und Stimmungen. Mal kurzfristig, mal langfristig, wie es die Situation erfordert. Sie helfen, das Unternehmen nach vorne zu bringen – mit den Mitarbeitenden, durch die Mitarbeitenden und für die Mitarbeitenden.

Am Anfang steht das Wissen

Sich selbst als HR Business Partner zu verstehen und HR Business Partner zu werden, benötigt eine solide, fachliche Grundlage und die Fähigkeit, über stetes Weiterentwickeln der persönlichen Kompetenzen zu einer HR-Persönlichkeit zu reifen. Natür-

lich spielt es eine Rolle, wie die oberste Führung Human Resources im Unternehmen sieht und definiert. Unabhängig davon sollte dies jedoch niemanden hindern, die Funktion des HR im Unternehmen in Richtung Business Partner mitzuprägen und damit einen Beitrag zur Wertschöpfung im Unternehmen zu leisten.

*Nicole Eugster ist Leiterin Bildung und Wissen sowie Mitglied der Geschäftsleitung bei MKS in Sargans

Nächste HR-Lehrgänge an der MKS:

Diplomierter Leiter/Leiterin
Human Resources, 11. April 2011

Fachleute im Human Resources mit
eidg. Fachausweis, 9. August 2011

Personal-Assistenten mit HR-Zertifikatsprüfung, 25. August 2011

Kostenlose und unverbindliche Information bei der MKS-Weiterbildungsberatung in Sargans, Telefon 081 720 41 81.