

So geht HR heute!

Modernes Personalmanagement im Fokus

*Human Ressource als wichtigster Bestandteil einer Unternehmung –
Hochleistungsarbeit für Ihren Erfolg!*

Speyer, September 2012. 1922: Der Marxist Karl Korsch bringt die sogenannte „soziale Demokratie“ von seinen Reisen durch die englische Industrie nach Deutschland mit. Mitbestimmung, Fairness und soziale Gerechtigkeit in den Unternehmen sollten die Rechte der Arbeiter stärken. Darüber hinaus sollte sich eine direkte Partizipation der Belegschaft einer Unternehmung entwickeln. Karl Korsch und seine zeitgenössischen Mitstreiter legten so den Grundstein zu einem intelligenten Umgang mit dem Gut „Arbeitskraft“. Dieser Weg hat sich über die Jahre immer weiter entwickelt.

Im Jahr 2012 stehen Personaler indes vor viel weiter reichenden Herausforderungen, als ihre Kollegen in Zeiten des wirtschaftlichen Aufbruchs der Wirtschaftswundernation. Laut einer Studie der Unternehmensberatung Gallup¹ geben 23 Prozent der befragten Arbeitnehmer an, gar keine Bindung zu ihrem Job zu haben. Der Hauptgrund: Schlechte Personalführung. Durch sie entstehen volkswirtschaftliche Schäden in Höhe von 124 Milliarden Euro – jährlich, wohl gemerkt. „Auch 2011 ist es Führungskräften nicht gelungen, ihre Mitarbeiter mitzunehmen“, so Marco Nink, der Autor der Studie.

Werteorientierung, Integrität, Authentizität, Verantwortung und Nachhaltigkeit – diese Begriffe fallen bei modernen Einstellungskriterien für Personaler nationaler und internationaler

¹ <http://www.unternehmer.de/management-people-skills/132993-gallup-studie-fuehrungskraefte-muessen-aufmerksamer-werden>

Pressekontakt:

sunitamitter
Kommunikationskonzepte
Sunita Mitter
Lina-Sommer-Str. 72
67346 Speyer

Tel: 06232/8771470
Mobil: 0174/4509649
Mail: info@sunitamitter.de

Unternehmen mit absoluter Sicherheit. Diese in der Theorie schnell ausgesprochenen Anforderungsprofile gilt es aber auch, in die Tat umzusetzen. Stefan Lauer, Personalvorstand der Deutschen Lufthansa bringt diese Notwendigkeit auf den Punkt: „Vermitteln, beraten und mitgestalten, damit die Anforderungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer optimal zusammen finden. Darum geht es.“

Human Ressource ist das wichtigste Gut einer Unternehmung – HR ist Hochleistung. Aus diesem Grund ist der einzig richtige Weg zum Erfolg die zielgerichtete Auswahl dieses Profispielers in einem erfolgreichen Team. Erfahrung und die nötige Ausbildung sind die Grundvoraussetzung, um ein Team von Arbeitnehmern überzeugend durch die täglichen Anforderungen zu manövrieren. Er muss zeitgleich Entscheider auf Führungsebene sein und dennoch als Partner im Team auf Augenhöhe kommunizieren können und – so nötig – selbst Hand anlegen. Dies bringt ihm die Glaubwürdigkeit und das Standing innerhalb der Unternehmung, was zeitgleich die Chance erhöht, dass Arbeitnehmer wieder vermehrt eine Bindung zu ihrem Job aufbauen.

Doch wie finde ich diesen Allrounder oder: Wie fördere ich bestehende Ressourcen in meiner Unternehmung so, dass am Ende der ideale Personaler auf seinem Posten sitzt?

Die erfahrene HR-Expertin aus der Rhein-Neckar-Region, **Sunita Mitter**, beobachtet täglich das Verhalten von Führungskräften und Mitarbeitern in Unternehmen.

Frau Mitter, wie haben Sie in die Welt der Personaler und nun Personal-Berater gefunden?

Das war in der Tat ein schwieriger Weg. Zu dem Zeitpunkt (2000) war es noch üblich vor allem Diplom-Kaufleute, Juristen oder

Pressekontakt:

sunitamitter
Kommunikationskonzepte
Sunita Mitter
Lina-Sommer-Str. 72
67346 Speyer

Tel: 06232/8771470
Mobil: 0174/4509649
Mail: info@sunitamitter.de

Diplom-Psychologen einzustellen. Ich konkurrierte als Diplom-Sozialpädagogin, Schwerpunkt Sozialmanagement mit genau diesen Qualifikationen. Meinen Einstieg habe ich über den Nachweis einschlägiger Praktika und mit großer persönlicher Hartnäckigkeit erreicht.

Während meiner Berufstätigkeit in angestellter Fach- bzw. Führungsposition habe ich mich konsequent und kontinuierlich fachlich weiterqualifiziert. D.h., ich habe berufsbegleitend die Ausbildung zu Mediatorin mit den Schwerpunkten Wirtschafts- und Interkulturelle Mediation absolviert. Um jedoch den Menschen und sein Handeln noch besser zu verstehen habe ich die Ausbildung zur Individualpsychologische-daseinsanalytischen Beraterin abgeschlossen. Die in diesen Ausbildungen erlernte Methodenkompetenz hat mir für meine Arbeit als Personalreferentin, als Personalleiterin und heute als Beraterin, Coach und Trainerin einen prall gefüllten Methodenkoffer beschert. Die aus meiner Sicht wichtigste Methodenkompetenz sind die vielfältigen Interventionstechniken die ich kennengelernt habe. Aber auch die in der Ausbildung enthaltene kontinuierliche Selbstreflexion. Beides gibt mir die notwendigen Kompetenzen, um meine Kunden, Klienten und Teilnehmenden zu einem befriedigenden Ergebnis zu führen und zu unterstützen.

Was sind die wichtigsten Kompetenzen von Personalern?

- Das ist eine gute und sehr wichtige Frage! Aus meiner Sicht machen einen guten Personalier folgende Grundkompetenzen aus:
- Kaufmännisches Verständnis
- Unternehmerisches Denken
- Querdenken
- Ein stabiles Werte-Norm-Regelsystem
- Methodenkompetenz im Bereich Projektmanagement

Pressekontakt:

sunitamitter
Kommunikationskonzepte
Sunita Mitter
Lina-Sommer-Str. 72
67346 Speyer

Tel: 06232/8771470
Mobil: 0174/4509649
Mail: info@sunitamitter.de

- Methodenkompetenz im Bereich Beratung und Gesprächsführung
- Mut!
- Ein sehr dickes Fell!
- Entscheidungsfreude

Wie hat sich der Job von Personalern in den letzten Jahren verändert und warum?

Aus meiner Erfahrung heraus und zu meinem Erschrecken hat sich der Job des Personalers nur sehr wenig verändert!

Seit meinem beruflichen Einstieg wird in der einschlägigen Fachpresse der sog. „strategische Business Partner Personal“ verzweifelt gesucht. Die Personalers in den Organisationen stehen - von ihren Qualifikationen und auch von ihrem Selbstverständnis her - schon lange in den Startlöchern für die Rolle des Business Partners. Die Realität ist jedoch das die Personalabteilung häufig rein administrativ und als Bremser von Veränderungsprozessen wahrgenommen und verstanden wird. Und in wiederum anderen Organisationen sind Personalers willige Erfüllungsgehilfen von Machtphantasien der Geschäftsleitung.

Worin müssen Personalers noch besser werden?

Wir müssen endlich die Gestaltungsmöglichkeiten nutzen, die wir bekommen können. Wir müssen noch mutiger werden zu unseren Überzeugungen zu stehen. Auch bei den in die Schlagzeilen (Stichwort: Bagatellkündigungen) gekommenen Organisationen gab es immer einen Manager, der die willkürlichen Entscheidungen mitgetragen und durchgedrückt hat.

Sind Frauen die besseren Personalers?

Wenn Sie in die Personalabteilungen von Organisationen schauen, finden Sie dort einen hohen Anteil von Frauen. Die Frage, die sich stellt: Woran liegt das? Bedeutet das, dass Frauen auf Grund ihrer

Pressekontakt:

sunitamitter
Kommunikationskonzepte
Sunita Mitter
Lina-Sommer-Str. 72
67346 Speyer

Tel: 06232/8771470
Mobil: 0174/4509649
Mail: info@sunitamitter.de

vermeintlich besseren Fähigkeit zur Kommunikation, Einfühlung und Umgang dazu besser geeignet sind?

Nein, nur weil Frauen häufig in Personalabteilungen zu finden sind, macht es sie aus meiner Sicht nicht automatisch zu „besseren“ Personalern. In den Personalabteilungen von vielen Organisationen finden Sie die unterschiedlichsten Ausbildungen – auch heute noch! Sie finden dort Ökotrophologen genauso wie Sie Diplom-Kaufleute, Juristen und Menschen mit einer kaufmännischen Ausbildung finden können. Die Chance dieser Rahmenbedingungen ist, dass sie auch einen Quereinstieg möglich macht. Das Risiko ist die Verwässerung der Professionalisierung.

Eine Professionalisierung des Berufsbildes des Personalers hat aus meiner Sicht erst in den letzten 10 Jahren eingesetzt. Heute gibt es die Möglichkeit eine Ausbildung mit dem Schwerpunkt Personal zu machen in einer viel größeren Bandbreite.

Das ist eine sehr gute und aus meiner Sicht sehr wichtige Entwicklung, um genau die Anforderungen zu erfüllen, die auf die Personalers von heute und morgen zukommen!

Wie genau sieht ein klassischer Tagesablauf eines Personalers im Unternehmen aus? Was sind Ihre Hauptaufgaben als externer Berater?

Das ist der eigentliche Punkt! Nach 8 Jahren in der Festanstellung war meine Antwort auf Ihre Frage: ich administrierte, ich (muss) politisch agieren, Werte und Leitlinien werden als Marketing-Instrument missbraucht.

Vor diesem Hintergrund habe ich mich entschieden in die Selbständigkeit zu gehen. Und habe seit 2008 die Möglichkeit mein professionelles Selbstverständnis und meine mir wichtigen Prinzipien für meine Kunden gewinnbringend einzusetzen. Das Themenspektrum der Auftragsanlässe erstreckt sich von operativen Themen, wie z. B. Unterstützung in einem Einstellungsprozess bis

Pressekontakt:

sunitamitter
Kommunikationskonzepte
Sunita Mitter
Lina-Sommer-Str. 72
67346 Speyer

Tel: 06232/8771470
Mobil: 0174/4509649
Mail: info@sunitamitter.de

zu strategischen Personal- und Organisationsentwicklungsthemen, wie z. B. Entwicklung und Einführung von Führungsinstrumenten oder Einzelcoaching von exponierten Organisationsfunktionen.

Meine Empfehlung an Organisationen, die einen Personaler einstellen ist, wegzugehen von der bloßen Analyse des Lebenslaufs und hinzukommen zur Analyse des Lebenslaufs UND des Grades der Persönlichkeitsentwicklung des Kandidaten.

Mehr Infos: www.sunita-mitter.de. Ein Team aus fachlich spezifisch ausgebildeten Trainerinnen hilft Ihnen dabei gesund Führen zu lernen. Nach sorgfältiger Auftragsklärung erhalten Sie ein für Ihre Bedürfnisse maßgeschneidertes Angebot.

(Aufgrund der einfacheren Lesbarkeit des Textes wurde hier nur die männliche Schreibweise gewählt. Es sind aber ausdrücklich auch die weiblichen Führungskräfte und Mitarbeiter gemeint.)

Pressekontakt:

sunitamitter
Kommunikationskonzepte
Sunita Mitter
Lina-Sommer-Str. 72
67346 Speyer

Tel: 06232/8771470
Mobil: 0174/4509649
Mail: info@sunitamitter.de