

Vorwort der Autorin

Wenn sich HR-Verantwortliche unterhalten, wird rasch über Rollen, organisatorische Einordnung, Mitsprache und Zugang zur obersten Führungsstufe gesprochen. Dabei sind sich die Gesprächspartner in einem Punkt meist einig: Wir gehören auf GL-Stufe, wir müssen mitreden.

Die erste Aussage kann so nicht generalisiert werden, aber es ist unbestritten, dass HR im Unternehmen eine relevante Stimme haben muss: HR muss mitreden.

Soweit so gut.

Welche Rahmenbedingung aber muss erfüllt sein, um als verantwortliche HR-Person mitreden zu können? HR muss die Themen auf Stufe GL verstehen und tatsächlich einen Beitrag leisten können. Und dies nicht nur zu HR-Themen. Man kann davon ausgehen, dass in einer Geschäftsleitung verschiedene Bereiche vertreten sind, wie zum Beispiel Finanzen, Logistik, Produktion, Verkauf und weitere. Würde das aber nicht heissen, HR müsse in allen Bereichen Spezialist sein? Dem ist nicht so, HR-Personen sollen in ihrem Fachgebiet professionell agieren und darin Spezialist sein. HR-Verantwortliche müssen zudem zwingend über ein betriebswirtschaftliches Verständnis verfügen und sich souverän darin bewegen wollen. Nur so kann HR auf strategischer Ebene mitreden und -agieren.

Nicht jede HR-verantwortliche Person hat die Gelegenheit, in der Entwicklung einer HR-Strategie mitzuwirken. Aber sie muss eine bestehende Strategie vertreten und umsetzen. Und sie muss verstehen, wie eine Strategie entsteht - und umgesetzt werden kann.

Das vorliegende Buch soll die wesentlichen Schritte in der Entwicklung einer HR-Strategie bis zur Implementierung aufzeigen. Um auch HR-Verantwortlichen, welche mit der Übernahme der eigenen Funktion eine bestehende HR-Strategie zu übernehmen hatten, ebenfalls zu erreichen, werden die einzelnen Kapitel jeweils mit Hinweisen und Übungen abgeschlossen, welche abschliessend ebenso zur Überprüfung der bestehenden HR-Strategie nützlich sind.

Wir verstehen HR und HR-Strategieentwicklung nicht ausschliesslich auf die Personalabteilung bezogen, sondern als interdisziplinäre Disziplin. Es geht im vorliegenden Buch also um die Gesamtbeachtung des Human Resources Management, das heisst sämtliche Belange im Zusammenhang mit der "Ressource Mensch" im Unternehmen und im Umfeld des Unternehmens. So wird rasch klar, dass die Entwicklung einer HR-Strategie nicht im Büro der verantwortlichen HR-Person entstehen kann, sondern von der Unternehmensstrategie abgeleitet, im Management entwickelt und von diesem mitgetragen werden muss.

Die folgenden Themen bauen auf HR-spezifischen Kompetenzen, zum Beispiel auf Stufe des eidgenössischen Fachausweises für HR-Fachleute (cf. <https://www.compendio.ch/de-CH/landing-pages/HR>), und entsprechende Erfahrung auf.

Ich wünsche Ihnen viel Spass beim Entdecken und viel Erfolg beim Umsetzen.

Ihre Nicole Messi