

Blog #1: Kritisch hinterfragt

Alter Wein in neuen Schläuchen?

Die HR Organisationen erfinden sich so stetig, dass sie kaum mehr Zeit finden, sich um die echten HR Herausforderungen zu kümmern. Die neuen Entwicklungen gehen so rasant voran, dass die Frage erlaubt sei, ob deren Inhalte wirklich auch so neu oder gar disruptiv (sprunghaft, radikal) sind.

Nur eines von vielen Beispielen sei hier erwähnt: Das bisherige **Center of Excellence** soll neu in **Network of Experts (CoE vs. NoE)** übergeführt werden. Das 3-Säulen-System mit Center of Excellence, Business Partners und Shared Service Center habe ausgedient, weil es sich in Silos bewege und so die Expertisen nicht zum Nutzen der Firma zur Verfügung stehen. Interessant ist, warum man diese Silo-Organisationen überhaupt je hat aufkommen lassen? Kritiker haben schon vor ca. 15 Jahren bei deren Einführung vor der für die Firmen nicht sehr erspriesslichen Entwicklung gewarnt. Ein sogenannter neuer Trend soll's nun also bringen: Network of Excellence! Hier soll auf Expertenwissen vernetzt zugegriffen werden – intern und/oder auch extern.

Doch: Mindestens Klein- und mittelgrosse Firmen wissen diesen «sog. neuen Trends» seit jeher zu benutzen. Schlichtweg, weil ihnen die internen Ressourcen und Expertisen fehlen. Man bedient sich seines Netzwerks für fehlende Informationen und/oder nutzt das grosse Fachwissen der vielen hochspezialisierten Firmen im frei verfügbaren Arbeitsmarkt. Auch im internationalen Business ist dies doch eigentlich der Standard, einfach in grösseren Dimensionen: Firmen wie Baker McKenzie für Rechtsfragen, PWC für Steuerexpertisen, Deloitte Treuhandlösungen, Mercer für internationale Compensation & Benefit-Fragen, ADP für europäisches Payroll- outsourcing, etc., etc leben davon, dass bei ihnen ihre Expertise bedarfsgerecht eingekauft wird. Nur, benannt hat man diese Vorgehensweise bisher einfach nicht als Network of Excellence (NoE).

Das Gute daran ist, dass es jetzt einen Namen hat und man besser weiss, wovon hier geredet wird. Gut daran ist auch, dass dieses Vorgehen die vorhandenen Expertisen im Arbeitsmarkt vermehrt einbezieht und den Unternehmen die Möglichkeit gibt, bedarfsorientiert und zielgerichtet Expertenwissen einzukaufen, ohne dass diese Spezialisten auch gleich angestellt werden müssen. Ein gewaltiger Schritt zur Entlastung der Unternehmens-Fixkosten. Dies ist Teil eines gelebten, 'agilen Managements'.

Schwierig ist allerdings zu verstehen, dass dafür schon wieder ein neuer Name kreiert werden muss und so einen neuen Management Ansatz suggeriert. In unserer Arbeitswelt übertreffen wir uns mit Neu-Kreationen, welche im Grunde all zu oft als 'alter

Wein in neuen Schläuchen' herausstellt und weniger einen USP (Unique Selling Proposition / Alleinstellungsmerkmal).

All diese vielen Neukreationen dienen eher dazu die Anwendungszielgruppe zu verwirren und mit dem Herausfinden zu beschäftigen, was wohl der genaue Inhalt dieser neuen «Theorie» wohl sein könnte. Wir dürfen nicht ausser Betracht lassen, wie stark uns dieses Herausfinden bzw. analysieren und trainieren neuer Business-Begriffe von der effektiven Arbeitsleistung abhält und somit ausser Verwirrung auch Produktionseinbussen fordert. Hier stellt sich für mich die Frage, warum man sich bei solchen Neubenenennungen wie zB. «Network of Experts» nicht gleich darauf hinweist, dass es dies schon mal gab und vielerorts immer noch erfolgreich gelebt wird.

Und zum Schluss noch dies:

Im Personalbereich gibt es ja noch weitere solche Themen wie zB. Performance Management oder Mitarbeiterboni, die einem «Retrofit» unterzogen werden und im Grossen und Ganzen wieder der alten Vorgehensweisen von früher entsprechen: alter ein in neuen Schläuchen. **Deshalb meine Empfehlung:** Sollten Sie ein CV einer «alten Personalfachperson» auf dem Tisch liegen haben oder im Rekrutierungssystem - falls diese nicht schon wegen dem Altersfilter herausgefallen ist - dann denken Sie daran, vielleicht ist diese Fachperson ja bereits schon fit mit den zukünftigen, «neuen» HR-Ansätzen – weil sie das alles noch von früher her kennen und können – vielleicht einfach unter anderem Namen 😊.

Viele Grüsse und bleibt gesund,



Ihr Paul Burgener

Dipl. Coach & Unternehmensberater

Künftige Blogs: kritisch – und natürlich subjektiv – hinterfragt

- Performance Management
- Mitarbeiterboni
- A propos «Neue Entwicklungen»
- Intelligenz – eine (umstrittene) Entscheidungsgrundlage