

# Richtige Person an der richtigen Stelle

**Das HR ist dafür verantwortlich, dass alle Stellen besetzt sind und kümmert sich darum, dass die Mitarbeitenden den Lohn pünktlich ausbezahlt bekommen. Doch es steckt viel Arbeit dahinter, die Spitalmitarbeitenden vom Eintritt bis zum Austritt zu betreuen.**

*Kerstin Wälti*

An ihnen führt kein Weg vorbei, sei es bei der Bewerbung, beim Eintritt oder beim Austritt. Jede Spesenrechnung, jede Lohnzahlung, jede Krankheitsmeldung und jede Adressänderung geht über ihren Tisch. Die zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des HR sowie die zwei HR-Lernenden kümmern sich um alle Belange, die mit dem Personal des Spitals Emmental in Zusammenhang stehen. Häufig sind dies administrative Aufgaben, doch genauso wichtig ist die Rekrutierung neuer Arbeitskräfte.

## Breites Aufgabenfeld

Dementsprechend sind auch die Aufgabengebiete im HR aufgeteilt: Die HR-Business Partner sind für Personalangelegenheiten von Mitarbeitenden zuständig; sie betreuen und beraten Führungskräfte, schreiben Stellen aus, begleiten Bewerbungsgespräche und füllen Personallücken. Sie beschäftigen sich mit den Verträgen und deren Auflösung, führen neue Mitarbeitende ein und kümmern sich beispielsweise um Weiterbildung oder die Arbeitgeberattraktivität. Unterstützt und ergänzt werden sie von den Mitarbeitenden des Bereichs HR-Payroll. Diese befassen sich mit Lohn- und Budgetthemen, Spesenabrechnungen, Versicherungspolicen, Sozialleistungen, Unfall- und Krankheitsmeldungen, Personaleinsatzplanung oder rechtlichen



Bild: iae

Franziska Müller und ihr Team leisten viel Arbeit im Hintergrund, damit die Personalplanung und -rekrutierung reibungslos über die Bühne geht.

Fragen. Sie verantworten zudem die Zeiterfassung, überwachen die Arbeitsstunden und Fehlzeiten der Angestellten und sind für Personalmutationen zuständig.

«Zugegeben, die Aufgaben des Bereichs HR-Payroll sind eher etwas zahlenlastig, dennoch ist es wichtig, die zahlreichen, teilweise komplexen Vorschriften und Regeln bezüglich Sozialversicherungen oder Arbeitsrecht zu kennen – unsere Arbeit bildet eigentlich das Grundgerüst dafür, dass das Spital Emmental überhaupt funktionieren kann», sagt Marcel Flückiger, Teamleiter HR-Payroll. Dies gilt ebenso für den Bereich von Franziska Müller, Teamleiterin HR-Business Partner: «Wir sorgen dafür, dass die richtige Person zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort platziert werden kann und dass die Stelle ihren Wünschen und Kompetenzen entspricht.»

## Arbeit im Hintergrund

Dass die Rekrutierung und die Betreuung des Personals mit einem hohen ad-

ministrativen Aufwand verbunden ist, wird oft unterschätzt. Jede Bewerbung muss geprüft, bearbeitet und abgelegt werden, jede Neuanstellung führt zu einer Kaskade an Mails, Gesprächen, Verträgen, Formularen und Daten, die erfasst werden müssen – wenn die «Neuen» dann am Eintrittstag ihren Badge erhalten, hat das HR schon etliche Stunden in diese Mitarbeitenden investiert. Doch nicht jede Stelle lässt sich mühelos besetzen, sagt Franziska Müller: «In den Spezialdisziplinen, wie zum Beispiel Anästhesie-, Intensiv- oder Notfallpflege oder Psychiatrie ist der Markt ausgeschöpft; es ist manchmal schwierig, die geeigneten Personen zu finden.» Eines ihrer Ziele ist es daher, die Attraktivität des Spitals Emmental als Arbeitgeber zu stärken und bekannter zu machen, damit das Spital zukünftigen Arbeitnehmenden auffällt. «Wir haben schon einige Benefits, die wir aber noch zu wenig bewerben, wie zum Beispiel die Kita oder eine Vielzahl von Vergünstigungen – von Alpamare bis Yoga ist für jeden etwas dabei. Wir müs-

sen aber noch mehr an unserer Attraktivität arbeiten.» Also zum Beispiel Eltern noch besser unterstützen, indem während der Ferien ein Lager für den Nachwuchs auf die Beine gestellt wird. Oder neue Arbeitszeitmodelle schaffen, damit Mitarbeitende Familie, Freizeit und Arbeit besser unter einen Hut bekommen.

### HR macht digitalen Schritt

Ein Schritt in diese Richtung ist auch die Digitalisierung, die nun schrittweise im HR Einzug hält. Beginnend mit dem Personaldossier, das momentan digitalisiert wird (siehe Artikel Seiten 6 und 7), werden künftig auch die Bewerbungsprozesse digital unterstützt.

«Die Einführung dieses Systems wird eine ganze Reihe an weiteren Prozessen anstossen», so Franziska Müller, «und wir werden im HR-Management dank der Digitalisierung neue Wege gehen können.»

## Das HR-Team stellt sich vor

«Veränderungen sind ein tagtäglicher Begleiter der HR-Arbeit. Wichtig dabei ist, die Menschen in den damit verbundenen verantwortungsvollen Aufgaben stets mit viel Empathie und Gespür zu begleiten und so das Miteinander zu fördern. Damit Konfliktsituationen nicht eskalieren oder im besten Fall gar nicht erst entstehen, ist ein hohes Mass an Transparenz und offener Kommunikation entscheidend. Gleichzeitig erfordern die gesetzlichen Aspekte fundierte Kenntnisse in arbeitsrechtlichen Belangen (ArG, OR, GAV usw.). Ebenfalls sind analytische Fähigkeiten gefragt, beispielsweise in spannenden Themenfeldern wie Personalkostenbudgetierung, Lohnverarbeitung, Sozialversicherungswesen, Ressourcenplanung und Zeitabrechnung.» **Marcel Flückiger**

«Ich arbeite im HR, weil die Arbeit mit den verschiedenen Fragestellungen in verschiedenen Bereichen wie z. B. in den Sozialversicherungen, Arbeitsrecht usw. sehr abwechslungsreich und spannend ist, sowohl im operativen wie auch im strategischen Bereich. Der Umgang mit Menschen verschiedenster Herkunft und Kulturen fasziniert mich immer aufs Neue. Für mich stehen der Mensch und seine Bedürfnisse im Mittelpunkt.» **Julia Ledermann**

«Die Begleitung von Mitarbeitenden – vom Eintritt bis zum Austritt – finde ich sehr spannend. Zudem ist die Arbeit im HR sehr abwechslungsreich.» **Rahel von Arx**

«Welches sind die Herausforderungen bei meiner Arbeit? Wir sind eine Schnittstelle zwischen verschiedenen Anspruchsgruppen, dienen als Sparringpartner der Linie und Ansprechpersonen der Mitarbeitenden, müssen aber gleichermassen neutral und vertrauenswürdig für alle sein. Zudem leisten wir einen Beitrag, um die Ziele des Spitals zu erreichen, beachten dabei aber immer auch die festgelegten Werte und setzen diese um. Unsere Aufgabe ist die Rekrutierung von fachlich ideal ausgebildetem und zwischenmenschlich ins Team passendem Personal; der Fachkräftemangel erfordert von uns zusätzliche Massnahmen sowohl bei der Rekrutierung wie auch bei der Betreuung.» **Catherine Schaefer**

«Ich arbeite im HR, weil mir die grosse Themenvielfalt und der Kontakt mit den verschiedenen Berufsgruppen und Charakteren gefällt.» **Dominique Lehmann**

«Gibt es etwas, das mich ärgert bei meiner Arbeit? In Bezug auf unsere administrative Tätigkeit ärgere ich mich manchmal, wenn Formulare falsch, unvollständig oder gar nicht ausgefüllt werden, denn das erschwert die administrativen Aufgaben und generiert Mehraufwand. Apropos «administrative Aufgaben»: Diese machen im Übrigen nur einen Teil unserer Arbeit im HR aus. Dessen sind sich viele Mitarbeitende nicht bewusst.» **Daniela Bärtschi**

«Ich bin ein absoluter Zahlenmensch, jedoch finde ich es sehr interessant, dass bei allem, was wir machen, der Mensch im Vordergrund steht. Mir gefällt der perfekte Mix zwischen Zahlen und persönlichem Kontakt.» **Manuela Trösch**

«Der Kontakt zu den unterschiedlichsten Menschen und durch alle Berufsgruppen hinweg führt zu abwechslungsreichen Begegnungen, und das empfinde ich als sehr spannend.» **Sarah Grossenbacher**

«Es gibt wenige Dinge, die mich persönlich bei meiner Arbeit ärgern und wenn doch, ist der Ärger schnell wieder verflogen. Wie sagt man so schön: «Es wird nichts so heiss gegessen, wie es gekocht wird». Schlussendlich sind wir doch alle nur Menschen!» **Nicole Hofer**

«Ich fand es schon immer spannend, hinter die Kulissen zu schauen und mich zu fragen, wie eine Person zu der Stelle kommt, die sie innehat. Hinter jeder Person steht eine Geschichte, die mehr ist als nur der Lebenslauf – das macht mich neugierig.» **Franziska Müller**

«Ich freue mich, wenn alle Personaldossiers eingescannt und als E-Dossiers vorhanden sind. Vieles wird uns so bei der Arbeit erleichtert werden. Anstatt der ständigen «Dossier-Sucherei» gibt es Kapazitäten, um andere Arbeiten zu erledigen – zum Wohle der Mitarbeitenden. Dies ist zwar eine Veränderung, welche bereits stattfindet. Dieser Prozess ist jedoch noch lange nicht fertig und wird uns noch eine Zeit lang begleiten.» **Rebekka Pfister**

«Was würde ich im HR gerne verändern? Weg vom «Verwaltungsapparat Personal» hin zum Impulsgeber für Management, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Gestalter der Unternehmenskultur. Dies wird unter anderem damit erreicht, indem wir den Fokus vermehrt auf die berufliche und persönliche Weiterentwicklung von unseren Mitarbeitenden legen, damit diese ihr Potenzial entfalten können. Die HR-Business Partner wären vermehrt als Coach und Persönlichkeitsentwickler tätig, und dies würde sich längerfristig auf die Organisation als Ganzes auswirken.» **Eva Santos**