

## Befällt auch Sie der Outsourcing-Reflex?

**KOLLENTIPP.** Die Personaladministration sei keine Kernkompetenz unserer Abteilungen, will man uns weismachen. Das ist fatal.

**„Make or buy“ – das ist für mich überhaupt keine Glaubensfrage**, auch nicht im Personalbereich. Die goldene Regel lautet – wie immer: Es kommt darauf an! Aber worauf kommt es, gerade mit Blick auf unser Selbstverständnis als Human-Resource-Management, besonders an?

**Die Anbieter einschlägiger HR-Dienstleistungen locken uns damit, dass sie uns von lästigen und ungeliebten Pflichten befreien wollen.** Damit wir uns – so die offizielle Begründung – endlich auf unsere „Kernkompetenzen“ konzentrieren können. Dazu liefern sie flankierend Kostenberechnungen, die vor allem die Controller beeindrucken und ins Boot holen sollen. Dann ist das Ganze rund und es kann losgehen! Für viele kommt allerdings bald die Ernüchterung und der reumütige Weg zurück.

### Kollegentipp

Wer sich, seine Abteilung und seine Arbeit voranbringen will, muss Wirkung entfalten. Gute Ideen und Ansätze, wie das gelingt, präsentieren Ihnen hier Mitglieder der Personalerinitiative „Wege zur Selbst-GmbH“. Von Kollegen für Kollegen.  
[www.selbst-gmbh.de](http://www.selbst-gmbh.de)

Initiative  
→ Wege zur  
**Selbst GmbH e.v.**

**Um nicht falsch verstanden zu werden: Es gibt sicher Situationen, in denen sich der Einsatz externer Dienstleister für bestimmte Anwendungsgebiete lohnt.** Gleichzeitig sehe ich aber auch zahlreiche fehlgeleitete Outsourcing-Projekte, bei denen die Entscheidung von Anfang an falsch motiviert war.

**Warum wird unterstellt, Personaladministration (wozu auch die Abrechnung gehört!) zähle nicht zu den Kernkompetenzen** und hielte uns deshalb nur von unseren „eigentlichen“ Aufgaben ab? Die unter der wissenschaftlichen Leitung von Professor Christoph Beck im vergangenen Jahr veröffentlichte Studie zum „HR-Image“ hat doch klar offenbart, dass wir in den Belegschaften gerade wegen unserer administrativen Kompetenz positiv wahrgenommen werden.

**Viele von uns scheinen aber gerade das überhaupt nicht gern zu hören.** Sie verstehen es sogar als Kritik, sehen sie sich selbst doch gern als Business-Partner in Augenhöhe mit dem Management. Dieser Rolle gilt jedenfalls ihr ganzes Streben. Die Erfolge sind indes, gelinde ausgedrückt, ziemlich gemischt.

**Das ungeliebte, andererseits aber in der Linie wertgeschätzte Kind der Personaladministration dem Outsourcing zu überlassen, halte ich vor diesem Hintergrund für den falschen Reflex.** Und eine fatale Fehlentscheidung dazu! Eine einflussreiche Personalarbeit braucht meines Erachtens beides: Die Akzeptanz oben, aber eben auch die Verankerung an der Basis.



© ATPX/NTH

**Was bleibt, wenn wir mit dem einen nicht recht vorankommen, dafür aber das, was wir haben, unbedacht preisgeben?** Ich plädiere dafür, die HR-Administration als Kernkompetenz neu oder wieder zu entdecken und zur Exzellenz zu führen. Sie ist schließlich ein immens wichtiger Hygienefaktor, den man ohne Not keinem Risiko aussetzen sollte.

**Außerdem sehe ich hierin eine ideale Basis für unsere Akzeptanz auf den „oberen Etagen“,** die wir uns alle ja so sehr wünschen.



**Siegfried Baumeister**

Organisations- und Managemententwicklung,  
VOSS Automotive GmbH.