

Vormgeven aan arbeidsrelaties

Position paper HRM

Als Human Resource Management-professional ben je dienstbaar in het vormgeven van duurzame arbeidsrelaties. Je adviseert en ondersteunt organisaties bij het vormgeven, uitvoeren en onderhouden van hun personeelsbeleid. Bijvoorbeeld door het vinden en selecteren van mensen en door het begeleiden van hun loopbaan. Of door het bieden van ontwikkelmogelijkheden en evenwichtige beloningen. Ook het organiseren van een veilige en gezonde werkomgeving en de vertaling van strategische besluiten in HR-beleid horen daarbij. Het goede zoeken voor mensen doe je niet belangeloos, maar is nodig voor een veerkrachtige en succesvolle onderneming.

Voor HR-professionals van de CHE raken goede arbeidsrelaties de kern van ons mens-zijn. Vanuit christelijk perspectief is werken wezenlijk voor mensen. We zijn geschapen naar het beeld van God die Schepper is. Ieder mens heeft talenten ontvangen en een roeping om zich in te zetten voor zichzelf en zijn omgeving. Door werk kunnen mensen in inkomen voorzien, tot bloei komen en dienstbaar zijn aan de samenleving. Bovendien zijn mensen in betrokkenheid op elkaar geschapen en coöperatief ingesteld, we bloeien op in samenwerking. HR-professionals mogen mensen en organisaties hierin faciliteren. Goed samenspel gaat niet vanzelf goed, er is altijd gedoe. De wereld is niet perfect. Hoe belangrijk in de vakuitoefening instrumenten, procedures, modellen en cijfers ook zijn, mensen laten zich daartoe niet reduceren. HR-professionals zetten de interactie en relatie voorop.

Goede vakuitoefening vraagt balanceerkunst van HR-professionals. In het vormgeven en onderhouden van arbeidsrelaties moet je omgaan met meervoudige en soms ook tegengestelde belangen. Je weet het juiste evenwicht te vinden tussen de zakelijke en menselijke kant van de onderneming. Ondertussen verbind je ook organisatie en samenleving met elkaar. Vragen uit de samenleving komen het bedrijf binnen. Je hebt daar sensitiviteit voor en bent in staat om op maatschappelijke trends in te spelen. Mensen nemen hun hele persoon mee in hun werk, ook de situatie waarin zij verkeren. Je hebt daarom, vanuit het perspectief van inzetbaarheid van mensen, oog voor thema's als vitaliteit en zingeving. Tegelijkertijd maak je de beweging andersom: je legt verantwoording af aan de samenleving, bijvoorbeeld over aandacht voor mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt of over de kwaliteit van de productieomstandigheden. Als HR-professional draag je dus bij aan de ethiek van de bedrijfsvoering.

We leiden aan de CHE startende HR-professionals op. We bereiden je erop voor om in je werk de volgende vier principes centraal te stellen.

1. Zet in op goede arbeidsrelaties. Dat is onmisbaar voor de bloei van de organisatie.

- Bevorder dat de organisatie investeert in zijn mensen. Zonder goede mensen zijn er uiteindelijk geen bloeiende organisaties.
- Besef dat je werkt met concrete en unieke personen, die niet altijd in systemen en plannen passen. Respecteer dat mensen hun eigen afwegingen maken en een eigen levensloop hebben.
- Werk aan goede verhoudingen binnen de organisatie. Relaties, contact en vertrouwen op de werkvloer zijn onmisbaar.

- 2. Houd de belangen van de organisatie goed in het oog. HR-professionals zijn er om een bijdrage te leveren aan het goed renderen van de organisatie.**
 - Begrijp het primair proces én hoe dat proces verloopt.
 - Blijf zakelijk denken. Zorg dat je kennis hebt van bedrijfsvoering en financiën.
 - Ontwikkel een antenne voor strategische veranderingen. Een organisatie is een levend organisme, een dynamisch geheel. Iedere keer ontstaan weer nieuwe configuraties. Leer daarop inspelen en houd daarbij rekening met de effecten op de mensen
- 3. Neem een eigenstandige positie in. Durf verschillende belangen te wegen en op te komen voor wat echt belangrijk is.**
 - Reflecteer op wie je bent en wat je doet. Om voor je zaak te kunnen staan, heb je zelfkennis en een sterke persoonlijkheid nodig.
 - Gebruik passende interactievaardigheden. Zorg dat je een dialoog kunt voeren over wat jij belangrijk vindt en waarom.
 - Durf vanuit een kritische attitude vragen te stellen en tegen de stroom in te bewegen. Laat je niet door belangen of overtuigingen van anderen meeslepen.
- 4. Werk vanuit waarden. Heb oog voor de bredere maatschappelijke omgeving waarin de organisatie staat.**
 - Zorg dat zoveel mogelijk mensen mee kunnen doen; ook mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.
 - Stimuleer bezinning op de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de organisatie. Werk aan rechtvaardige en duurzame arbeidsverhoudingen.
 - Heb oog voor de manier waarop mensen zingeving en roeping in hun werk ervaren. Leer goed om te gaan met diversiteit, ook als levensovertuigingen botsen.