



HR – Personalavdelningen behövs den?

HR, personalavdelningen eller rättare sagt personalfunktionen. Vad är det? Vilken funktion har den? Och har den något ansvar över huvud taget? Dessa frågor kommer upp då och då. Och de är relevanta frågor. För oavsett vad man än tänker och tycker om personalavdelningen, så är denna funktion allmänt ytterst oklar. Detta på grund utav att personalfunktionen inte har något övergripande ansvar. Och dess roll går både in i VD:ns och övriga chefers ansvarsområden. Så frågan är. Behöver ett företag en HR-funktion? Detta i dagens exekutiva artikel.

Vad är HR & Vad är Personalavdelningens roll & ansvar?

HR är som alla andra trendiga engelska förkortningar något ”checkt”. Något som försöker skapa status, men skapar bara dålig kommunikation. HR betyder Human Resources och kommer egentligen ifrån management och styrning. Med bland annat Taylorismen. Dock har den på senare år blivit mer och mer förknippad med personalvetenskap och personalfunktionen. Så redan här börjar förvirringen med bara begreppet HR. För Management (ledarskap och organisation) samt styrning är två helt skilda grenar i jämförelse med personalvetenskapen. Men oavsett vad HR än betyder. Så menas HR i denna artikel personalfunktionen i ett företag.

Så vad är personalfunktionens roll? Och har den något ansvar? Om man utgår ifrån alla företags grundläggande komponenter med dess ansvarsområden. Utgör personalavdelningen den enda funktionen i företagsledningen som inte har ett övergripande ansvar. Många personalvetare påstår att de på senare år har börjat jobba mer strategiskt. Men HR sitter inte i styrelserummet och jobbar med företagsstrategin. Personalfunktionen jobbar knappt på taktisk nivå. I alla fall inte på de vitala taktiska delarna. Personalavdelningen kan jobba på lägre taktisk nivå, men jobbar mest operativt. Operativt med rekrytering, utbildning, lönesättning och förmåner, arbetsmiljö och säkerhet och så vidare. Men även här ligger det mesta jobbet och ansvaret på cheferna.



Personalavdelningen är mest en stödjande funktion i ett företag. Och dess ansvar beror mest på hur företaget är organiserat. Normalt är personalfunktionens ansvar att standardisera processer och rutiner kring personalområdet. Men personalavdelningen skulle egentligen kunna bidra mer och ha en mer aktiv roll i företaget. Men då skulle det krävas mer av personalfunktionen och deras färdigheter skulle behöva utvecklas.

Varför ska en personalfunktion finnas i ett företag?

En HR-funktion börjar oftast växa fram i medelstora bolag. Och i stora bolag får de mer sin roll i organisationen. Samtidigt som de växer fram är det sällan denna funktion får ett tydligt avgränsat ansvarsområde, syfte och uppgift. Så som många organisationer växer, så växer också HR-funktionen fram. Det vill säga när arbetsuppgifter tillkommer anställs olika personer och organisationen växer. Växer utan struktur och ordning. Och där hänger personalfunktionen löst. När alla andra har en tydlig naturlig uppgift och ansvar.

Problemet med personalavdelningen är att den konkurrerar med VD och resterande chefer i bolaget. De taktiska områdena som personalfunktionen skulle kunna ansvara för är företagets organisation. Det vill säga vanliga medarbetare, chefer, kultur och struktur. Företagets organisationsstruktur släpper VD sällan till personalfunktionen. Dessutom har sällan personalavdelningen färdigheter att hantera företagets struktur. Företagets kulturutveckling borde ligga på HR och kanske gör det ibland. Men det är sällan personalfunktionen jobbar aktivt med företagets kultur. Detta lämnas oftast till VD och till viss del cheferna. Sen har vi medarbetarna och cheferna med deras ledarskap kvar. Och här är HR som mest aktiva. Men ansvaret ligger fortfarande på VD och cheferna.

Så var drar man ansvarsgränsen? Ska ett företag ha en HR-funktion? Det beror alldeles på vad och hur man ska använda personalfunktionen till. Det finns större bolag som inte har en HR-funktion på grund av att cheferna bär ansvaret. Om företaget skulle behöva exempelvis spetskompetens inom arbetsrätt, som oftast cheferna behöver mest hjälp med, kan företaget ta in en advokat med den färdigheten vid specifika tillfällen. Det finns även numera HR-specialister eller HR-chefer att hyra in. Som skulle kunna bygga upp HR-rutiner som ett företag skulle ha nytta av.

Så att ha en HR-funktion är egentligen inte självklart. Då den inte utgör en vital funktion i ett företag. Dock ska man inte förkasta personalfunktionens roll helt. Om ett bolag har ett starkt behov av HR. Så bör de utveckla en sådan funktion. Men om detta görs bör dess uppgift, syfte och ansvar vara tydligt. Tydliga så att HR, alla chefer, VD och alla medarbetare förstår varför de finns. Så att det inte uppstår oklarheter som de flesta företag kämpar med idag. Oklarheter som kan leda till konflikter och maktkamper. I stället för goda samarbeten och relationer. Som gynnar och utvecklar bolaget.

Vad tycker du om HR? Fyller personalfunktionen en roll i företagets organisation? Behövs den? Reflektera över saken, så att du inte gör fel som alla andra.

Önskar du mer värdefulla tips? Kolla in: [GrowthMind.se/exekutiva-resurser](https://www.growthmind.se/exekutiva-resurser). Är du i behov av hjälp inom ledarskap, företagsutveckling (affärstaktik), affärsstrategi eller exekutiv ekonomistyrning. Kontakta mig på: Per@GrowthMind.se.