

(Oorspronkelijk verschenen op hrm.net)

Stanpunt/column Pol Bracke (HR Magazine)

Wie heeft nood aan een HR-manager van het jaar?

Ik heb een grondige afkeer van polemieken die gevoerd worden via open brieven, reacties daarop, petitities en andere initiatieven die allerminst getuigen van een constructieve houding. Met de discussies over het wie, wat, waar en hoe van de verkiezing van HR-manager van het Jaar laat ik me dan ook niet in.

Wel treed ik Marc Ernst bij waar hij stelt dat de verkiezing van een HR-manager van het jaar anders moet en een veel breder draagvlak nodig heeft. Beroepsorganisaties, vakmedia, en niet het minst de werknemers zelf moeten de barometer zijn. Op dat vlak is het initiatief HR-manager van het Jaar overigens symptomatisch voor de HR-sector in Vlaanderen: iedereen is kneuterig bezig zijn eigen winkel te promoten. In Vlaanderen slaagt men er bijvoorbeeld niet in om één grote vereniging voor personeelsmanagers in het leven te roepen die voldoende gewicht in de schaal kan werpen en als representatief kan worden beschouwd voor de hele sector. Nochtans heeft men daar in de buurlanden blijkbaar weinig moeite mee.

Maar men kan men zich afvragen of een verkiezing van HR-manager van het Jaar überhaupt nodig is. Ik ben daar alvast niet voor gewonnen, net zomin als voor verkiezingen van Managers van het Jaar, Marketeers van het Jaar, Nobelprijzen, Gouden Uilen en andere evenementen die bijdragen bij tot het stimuleren van een personencultus. Een "HR-project van het Jaar" zou ik bijvoorbeeld al veel beter zien zitten. Met een breed draagvlak uiteraard: deskundigen uit de academische wereld, HR-professionelen, beroepsorganisaties, sociale partners en uiteraard de werknemer zelf. Uiteindelijk kan die laatste het best inschatten hoe fraai geformuleerde HR-theorieën en organisatiemodellen in de praktijk functioneren.

Een HR-beleid is zelden of nooit de verdienste van één persoon. De HR-manager moet weliswaar de stuwende kracht zijn, maar zonder de morele en financiële steun van de bedrijfsleiding, zonder de dynamiek van een geolied team medewerkers, zonder een ondernemingsklimaat waar de factor 'mens' centraal staat, is de slagkracht van personeelsverantwoordelijke bijzonder beperkt. Het is altijd een wisselwerking. Eén persoon op een piëdestal plaatsen, lijkt me dan ook ongepast.

Pol Bracke (hoofdredacteur [HR Magazine](http://hrmagazine.com))