

## Kurzfassung der Masterarbeit

<b>Name</b>	Graf
<b>Firma</b>	Claudia
<b>Studiengang (MAS HRM Nr.)</b>	MAS HRM 53
<b>Abschlussjahr</b>	2021
<b>Titel der Masterarbeit</b>	Vom Sachbearbeitenden zum HR Business Partner am Beispiel der Coop Genossenschaft, HR Marketing Trading
<b>BetreuerIn</b>	Prof. Dr. Gery Bruederlin
<b>Vertraulich (ja/nein)</b>	ja

### Ausgangslage / Problemstellung

Die Ansprüche an die wertbeitragende HR Funktion sind mit der zunehmenden Komplexität und Digitalisierung gestiegen. Die Wichtigkeit von HR Business Partnern als Sparringpartner der Linie wird zunehmend wichtiger. Doch wie kann man sich in diese Rolle entwickeln und welche Voraussetzungen braucht es dafür?

### Ziele

Die Anforderungen an eine neue Funktion als Junior HR Business Partner sollen aus zwei Perspektiven untersucht werden: einerseits bezogen auf die Person und andererseits bezogen auf die Unternehmung. Dies soll zuerst anhand der Theorie und anschliessend im konkreten Kontext im HR Marketing Trading Coop analysiert werden.

### Nutzen

Die Anforderungsanalyse an einen HR Business Partner unterstützt dabei die Theorie und hält exemplarisch wichtige Kriterien fest. Die Auftraggeberschaft soll eine Basis für die Erarbeitung eines möglichen Programms als Junior HR Business Partner erhalten.

### Vorgehen und methodische Schritte (wissenschaftliche Methoden)

Mittels Literaturrecherche, problemzentrierten Interviews (halbstrukturierte Leitfadeninterviews) und deren Transkribierung und Kodierung werden Antworten auf die Leitfrage zusammengetragen und dabei Gemeinsamkeiten und Unterschiede aus Theorie, Praxis und Meinungen der Interview-Partner identifiziert werden.

### Ergebnisse / Interpretation

Bei den Anforderungen an die Person wurden verschiedene Erwartungen definiert, darunter haben die sozial-kommunikative Kompetenz als auch der Blick für das grosse Ganze und die Change-Kompetenz besondere Priorität. Bei den Anforderungen an die Unternehmung hat sich als wichtige Dimension das Commitment der Organisation hinsichtlich der strategischen Verankerung des HR's und der Rolle HR Business Partner abgezeichnet. Da sich die Erwartungen an einen Junior HR Business Partner in den Grundzügen nicht von denen unterscheiden, welche an einen HR Business Partner gestellt werden, wurde der Unterschied mit einer kleineren Betreuungsregion als sinnvoll erachtet, damit in dieser Lernfunktion genügend Zeit bleibt z.B. für Abklärungen oder Stages im Business. Anhand der Analyse konnten mögliche Laufbahnpfade aufgezeigt werden.

### Umsetzungsvorschläge / Schlussfolgerungen

Die jeweilige Ausgangslage der Unternehmung sowie der Person sind ausschlaggebend für die weiteren Schritte. Für die konkrete Betrachtung bei Coop hat sich aus der Analyse ergeben, dass gewisse Voraussetzungen geschaffen werden müssen, bevor das Programm zum Junior HR

Business Partner bei Coop entwickelt werden kann. Deshalb werden ein übergeordnetes Kompetenzmanagement(system), die übergeordnete Definition der Funktion als HR Business Partner sowie formalisierte, kommunizierte Laufbahnpfade im Bereich HR und die Vereinheitlichung der HR-Organigramme als Handlungsempfehlungen definiert.