



Interview

Interview mit der Bloggerin „Evil HR Lady“

Ein „BLOG“ ist ein Kunstwort, das sich aus weB und LOG zusammensetzt. Blogger schreiben eine Art „Tagebuch“. Hauptkennzeichen von Blogs ist die persönliche Meinung. Die glaubwürdige persönliche Meinung. Einige Blogger im Internet haben es zu erheblichem Einfluss gebracht.

Schaut man in den personalwirtschaftlichen Blog-Bereich in Deutschland, so bestehen die Blogs aus mehr oder weniger deutlicher und mehr oder weniger geschickter oder ungeschickter Werbung von Personalberatern. Alles ist stromlinienförmig, niemand eckt irgendwo an. Man will Aufträge gewinnen. Diese Blogs sind langweilig. Auch im englischsprachigen Raum ist das ähnlich. Niemand schreibt klar und auf den Punkt – schon gar nicht kritisch über einige HR-Entwicklungen. Daher fällt weltweit ein Blog im Human Resources Bereich auf: Persönliche und zugleich pointierte Meinungen werden von einer „Evil HR Lady“ (so der fiktive Name der Bloggerin) in regelmäßigen Beiträgen auf der Seite <http://evilhrlady.blogspot.com> vertreten. Der Eingangstext dieses Blogs, den eine US-Managerin schreibt, liest sich wie folgt:

„Why am I evil? Well, I’m not, but that’s the perception of all of us in HR. Need to fire someone? Come to HR. Need to explain to someone why, even after working their rear end off all year, that their annual increase is 2.7%? Come to HR. Need to come up with new mountains of paperwork? Come to HR. So, come join me on the Evil Side. Oh, and send me your HR questions.“

Dieser Blog mit seinen sehr direkten – und dadurch auch klaren und hilfreichen – Texten, wird von tausenden Lesern als so gut empfunden, dass sie die „böse HR-Frau“ mit vielen Fragen überschütten. Ein Teil des Blogs sind daher auch die sehr sachkundigen Antworten.

Der Personalwirtschaft ist es gelungen, mit dieser Bloggerin ein Exklusiv-Interview zu führen. Sie hat uns sogar ihren (im Blog nicht zu findenden) Namen genannt: Suzanne Lucas. Sie schreibt zudem – neben ihrem Blog – regelmäßig über HR-Themen auf www.usnews.com.

Interview:

Personalwirtschaft: You obviously have a lot of knowledge about Human Resources. What is your background?

Evil HR Lady: I spent 9 years learning and listening to the best people in the business. I worked for a Fortune 100 company for a long time, under stellar Human Resource leadership. I've been in a variety of roles, most recently managing layoffs. I also have a 'Professional in Human Resources' certification.

Since when do you blog about HR-issues?

I've been blogging about HR since August of 2006. I'm surprised I still have things to say.

What was the "general impulse" (if there really was ONE) doing this blog?

I love Human Resources. I think it's an undervalued resource for companies. I also think that we are our own worst enemies. I wanted to bring light to what goes on behind closed doors and I love answering people's questions.

A lot of people write to you to seek help. Why do you think so many people ask you for advice?

Their HR departments aren't telling them why certain policies and procedures exist. They are looking for answers. Additionally, sometimes you need the view of someone who isn't affected by the situation. It's very easy to get

caught up in the politics of the situation.

A blog is (sort of) fun and responsibility for the author. Is your blog a burden or is it fun?

It's fun! If it wasn't fun, I would have quit it a long time ago. Some parts are tedious. I get a lot of spam and press releases and other things, but mostly it's fun.

There are many HR blogs to be found in the net. But most of them are more or less advertisements of consulting services – and the others are "mainstream" blogs that never would take a strong side of a disputed issue. How come your blog takes a sometimes different approach?

Because those blogs are boring.

If you have one "main message" for HR people, what would that be?

Remember that it is your job to help the business succeed. We do that through hiring, training, guiding, and leading a business's best resource – its people. If we're out of touch with what the business needs, we are failing. Good people build good businesses. HR should be at the forefront of those good people.

Das Interview führte Jobst Hagedorn.