

Warum Unternehmen trotz Vollausslastung den Personalumbau forcieren

Von Paul Beerli, Präsident des Verwaltungsrates der Grassgroup

Grosse Unsicherheiten über die Inflationsprognosen sowie Veränderungen im Arbeitsmarkt - auch befeuert durch die zweijährige Pandemie - beschäftigen viele Führungskräfte und Mitarbeitende. Ob die Inflationshöhe nur vorübergehend ist oder nicht, werden wir in ein bis zwei Jahren beurteilen dürfen. Was hingegen als sicher gilt, sind die kommenden Veränderungen bei den Unternehmen, obwohl diese medial best-ever Marken bei Umsatz und Gewinn machen.

Weitere Zinssteigerungen deuten darauf hin, dass die Zentralbanken die expansive Geldpolitik drosseln möchten, Vollausslastung ohne Überhitzung lautet die neue Devise.

Warum Personalumbau?

Unternehmen sind gut beraten, die aktuellen Herausforderungen im Arbeitsmarkt pro-aktiv anzunehmen. Bei vielen Unternehmen wird sich die Anzahl und Art der Arbeitsplätze aufgrund der Entwicklungen stark verändern. Dabei spielen die laufende Digitalisierung, Technologisierung, Automatisierung als auch der Mobilitäts-, Energie-, Nachhaltigkeits- und Demographiewandel sowie veränderte Kundenbedürfnisse zentrale Rollen. Unternehmen sind kurz- und langfristig darauf angewiesen, mit dem «richtigen» Personal diese Herausforderungen anzugehen.

Die Pandemie ist ein Beschleuniger, gerade in bestimmten Branchen. Hier war vorher seit langem absehbar, dass Veränderungen notwendig werden. Die Pandemie sorgt nun dafür, dass diese Veränderungen mit hohem Tempo umgesetzt werden müssen. Ein Umdenken ist gefragt – von einem gewohnten Restrukturierungsansatz zu einem **nachhaltigeren Personalumbau**. Es geht jetzt darum, Jobprofile zukunftsfähig zu machen und Wege zur Veränderung innerhalb des Unternehmens aufzuzeigen.

Diesen Personalumbau gut zu meistern, entscheidet darüber, wer künftig zu den Gewinnern zählt.

Wie Personalumbau?

Die künftig relevanten Kompetenzen der Mitarbeitenden stehen dabei im Fokus. Analytisches Verständnis, Kreativität, Innovation sowie fachübergreifende Kompetenzen werden beispielsweise viel wichtiger. Darüber hinaus verschiebt sich der Fokus hin zu höheren kognitiven und analytischen Fähigkeiten.

Welche Instrumente stehen für einen Personalumbau zur Verfügung?

Berufliche Standortbestimmung

Wenn Kompetenzen und Ziele in einer systematischen Standortbestimmung präzise erarbeitet und formuliert werden, öffnet sich der Weg zur künftigen Funktion. Zudem steigert die Standortbestimmung die Selbstverantwortung und Selbstreflexion der Mitarbeitenden.

Führungs- und Karrierecoaching

Die Analyse, Auswertung und Aktivierung der spezifischen Kernkompetenzen und des individuellen Leistungspotenzials sind Ausgangspunkt und Basis für eine erfolgreiche Führung und Karriereentwicklung. Basierend auf der so wichtigen Selbstklarheit erfolgen passgenaue, auf die Führungskraft zugeschnittene Entwicklungsschritte.

Outplacement

Eine ungewollte berufliche Veränderung ist eine herausfordernde Situation. Veränderte Marktverhältnisse erfordern von Unternehmen nicht selten Anpassungen, die Entlassungen zur Folge haben. Outplacement-Programme unterstützen Unternehmen bei notwendigen Personalanpassungen und helfen dabei, die Sozial- und Reputationsverantwortung zu übernehmen.

Fazit

Die proaktive Gestaltung und Entwicklung von Laufbahnen in Organisationen sind grosse Herausforderungen für Führungskräfte und HR-Abteilungen. Spätere Laufbahnen (ü50) verlaufen dabei anders als diejenigen von jüngeren Mitarbeitenden. Viele zukunftsorientierte Laufbahnen werden viel flexibler und sind vermehrt eigenverantwortlich zu gestalten. Unternehmen sollen nicht nur implizit ihre Mitarbeitenden auf diese Reise mitnehmen, sondern diesen Personalumbau ausdrücklich kommunizieren.



Paul Beerli, Präsident des Verwaltungsrates, Grass & Partner AG

Über Grass & Partner

Grass & Partner AG gehört in der Schweiz zu den führenden Unternehmen im Trennungs- und Karrieremanagement auf Geschäftsleitungsebene sowie allen Kaderstufen. Das Coaching basiert auf folgenden vier Prinzipien:

1. Es ist ein klar strukturierter Prozess mit offener, transparenter Kommunikation über einen definierten Zeitraum oder bis zum erfolgreichen Start in einer neuen Position oder in die Selbstständigkeit.
2. In intensiver und fordernder Zusammenarbeit, gesteuert durch den persönlichen Berater, werden die Klienten – aufbauend auf der Kenntnis ihres Potenzial-Portfolios – schrittweise darauf vorbereitet, sich selbst im Arbeitsmarkt zu positionieren und zu vermarkten.
3. Die persönlichen Grass & Partner-Berater sind erfahren und bewährt. Sie alle kennen die Unternehmensrealität durch eigene, mehrjährige Praxis in Managementfunktionen.
4. Auf der Basis eines engen Vertrauensverhältnisses können Klienten nicht nur auf das fundierte Know-how des persönlichen Beraters, sondern auch auf das weitläufige Grass & Partner-Netzwerk in der Wirtschaft zugreifen.

Grass & Partner hat im Jahre 2021 über 400 Persönlichkeiten auf Geschäftsleitungs- und Kaderstufe sowie Fachspezialisten bei ihrer neuen Jobsuche oder im Führungcoaching bzw. Karrieremanagement begleitet.

Grass & Partner verfügt über Standorte in Zürich, Basel, Bern, St. Gallen, Zug, Luzern sowie über Kooperationspartner in Genf und Lausanne mit internationaler Ausrichtung. Weitere Informationen: www.grassgroup.ch

Medienstelle Grass & Partner AG

Romina Lüthi, Kaufmännische Leiterin

romina.luethi@grassgroup.ch

+41 44 389 88 66