

Vorausschauende Personalarbeit

Die Unternehmensführung muss ihre Organisation so ausrichten, dass sie für künftige Herausforderungen und Krisen gewappnet ist. Das gilt auch für das Personalmanagement. Denn zukunftsfähige Firmen brauchen vor allem zukunftsfähige Menschen. Das bedeutet, mit den Mitarbeitern nach neuen Gestaltungsmöglichkeiten zu suchen und auf deren Bedürfnisse einzugehen.

Seit Anfang des Jahres hat uns die Coronakrise fest im Griff. Es wird wohl noch eine Weile dauern, bis sich die Wirtschaft wieder deutlich erholt und sich das auf den Geschäftserfolg der Unternehmen auswirkt. Bis dahin sind wir alle gefordert, bestmöglichst mit der Krise umzugehen, indem wir die damit einhergehenden Veränderungen annehmen und unsere Unternehmen zukunftsfähig machen.

Personal & Karriere



Die Beratungsgruppe
wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere,
www.wirth-partner.com
Die Autorin:
Sabine Zapf

Die Veränderungen kann man überall sehen: Insolvenzen, Personalabbau und langfristige Änderungen in den Märkten – ganz besonders schon sichtbar in der Automotive-Industrie oder auch Tourismusbranche. Auch Personalabbau findet – egal ob in kleinen, mittelständischen oder großen Unternehmen – auf allen Ebenen statt. Firmen überdenken ihre Personalsituation und nutzen sie für eine gründliche Neuausrichtung der gesamten Organisation.

Methoden und Konzepte zur Bewältigung der Krise

Was bedeutet das alles für die Unternehmensführung? Sie muss ihr Unternehmen so ausrichten, dass es nicht nur unter den jetzt bekannten Rahmenbedingungen und Gesetzmäßigkeiten funktioniert, sondern vor allem auf neue, unerwartete Herausforderungen, Entwicklungen und Veränderungen erfolgreich reagieren kann. Das „In-Fragestellen“ des bisherigen und das Akzeptieren des Neuen beziehungsweise Anderen ist dabei ein Kerngedanke, um ein Unternehmen zukunftsfähig zu machen.

Zwar ist das Arbeiten von Zuhause nicht für jeden Mitarbeiter und für jede Position geeignet beziehungsweise auch nicht immer sinnvoll. Dennoch setzen sich bei vielen, besonders größeren Firmen das Home Office und die damit verbundenen virtuellen Meetings immer mehr durch – was vor der Corona-Pandemie noch selten denkbar war.

Um am Markt wettbewerbsfähig sein zu können beziehungsweise auf die veränderten Marktstrukturen reagieren zu können (zum Beispiel Änderung und Verzögerung der Lieferketten, Absatzprobleme des eigenen Produktes im Markt) müssen sich Unternehmen mit ihren Mitarbeitern zusammensetzen und nach neuen Gestaltungsmöglichkeiten suchen. Hierfür ist es essenziell, dass Vorgesetzte, Teamchefs aber auch das gesamte Management auf die Mitarbeiter und deren Bedürfnisse sowie Sorgen eingehen.

Mitarbeiter wünschen sich mehr Zusammenhalt

Was wünschen sich die Beschäftigten nach der Krise? Als Antwort darauf lässt sich sagen: mehr Zusammenhalt, auch über klassische Hierarchien hinweg, höhere Flexibilität, weniger Bürokratie, aber auch einen sicheren Arbeitsplatz, entsprechendes Einkommen und an die neue Situation angepasste Aufgabenstellungen und Herausforderungen.

Ein Unternehmen ist kein theoretisches Gebilde, sondern die Summe aller es gestaltenden und in ihm wirkenden Menschen. Um es zukunftsfähig auszurichten, müssen auch zukunftsfähige Menschen im Unternehmen sein. Damit zeigt sich wieder, dass Personalmanagement die zentralste und wichtigste Aufgabe der Unternehmensführung ist. Die „richtigen“ Mitarbeiter zu finden, auszuwählen, zu fördern und einzusetzen stellt damit die entscheidende Basis dar, damit ein Unternehmen erfolgreich bleibt oder wird.

Denn die Aufgabe, neue und bessere Produkte zu entwickeln und mit effizienteren Methoden zu produzieren, übernimmt kein Computer. Das machen Menschen. Das gilt beispielsweise auch dafür, neue Märkte zu definieren und Kunden zu gewinnen. Das Management ist deshalb mehr als zuvor aufgefordert, als Vorbild zu agieren, um Mitarbeiter für zukünftige Herausforderungen zu begeistern und zu motivieren. ■