

„Der Weg in eine neue Normalität wird ein Weg in Phasen sein. Sehr wahrscheinlich auch mit Rückschritten verbunden. Das Verhalten von Führungskräften, Mitarbeitern und vor allem auch Kunden ändert sich vorübergehend, möglicherweise aber auch langfristig. Nutzen Sie diese Erfahrungen als Chance für die Zukunft, gestärkt aus dieser Zeit heraus zu kommen. Stärken Sie die Leadership und People Skills in Bezug auf Innovationen, Resilienz aber auch im Umgang mit Krisen. (Don't only talk but build one team now.)“

Bereits jetzt zeichnet sich ab, dass die globale Covid-19 Pandemie für alle von uns den möglicherweise größten Einschnitt in unserer Berufslaufbahn mit sich bringen wird.

Je nach Wirtschaftsbereich sind wenige einzelne Branchen Profiteure, aber der weit überwiegende Teil erlebt einen immensen Einschnitt in seiner Wirtschaftskraft: Entweder durch plötzlich abreißende Lieferketten, zusammenbrechende Absatzmärkte oder aber einfach durch die komplette Schließung des Geschäftsbetriebes. Damit verbunden gibt es einen Effekt auf jeden einzelnen Beschäftigten, der damit direkt oder indirekt in seiner Existenz betroffen ist.

Das hat Auswirkungen auf die Gefühle aller Mitarbeitenden, die im People Management in alle Massnahmen einbezogen werden müssen. Diese menschlichen Gefühle sind ein sehr sensibles Gebilde, das man sich auch gut als „Mobile“ (siehe Grafik) vorstellen kann. Sicherlich kennen wir fast alle diese filigranen Gebilde aus der Kindheit.

Was wir aus der Corona-Krise für das People Management lernen können!



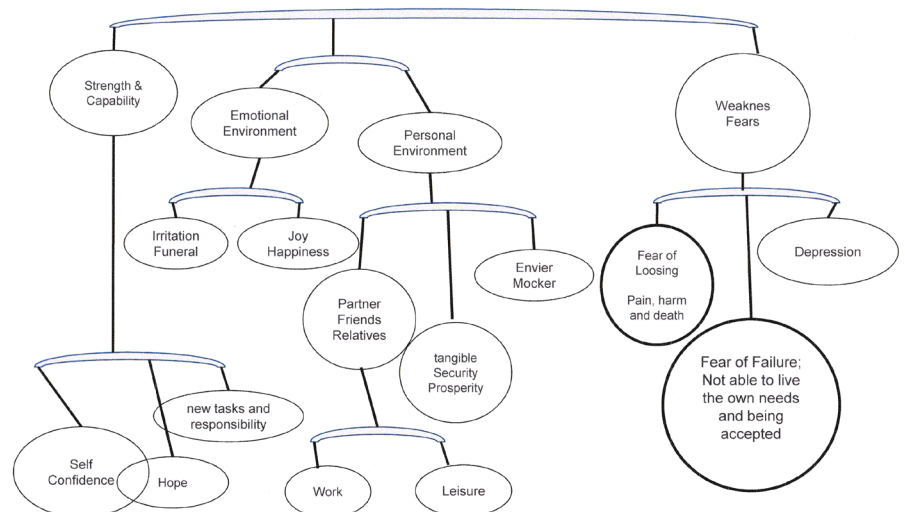
Interim Managerin Claudia Maurer

HR-Interim Managerin Claudia Maurer: Sie sichert die Produktivität Ihrer Belegschaft und überblickt alle Personalrisiken und -chancen. Über 30 Jahre Erfahrung, u.a. als verantwortliche Personalleiterin (national und international). Pragmatisch und kompetent in allen das Personal betreffenden Themen im Mittelstand wie in global aufgestellten Konzernen. Seit 2009 Interim-Managerin in HR-Führungs- und Fachfunktionen. Expertise bei allen Aspekten, die das Umgehen mit schwierigen Situationen betreffen. Gibt Sofort-Tipps und Antworten zu Personalthemen in der aktuellen Krisenlage, auch im Umgang mit Behörden.

Wir sind dann emotional stabil, wenn die positiven und negativen Gefühle in Einklang sind. Die eine Seite des Mobiles bilden die positiven Gefühle in Bezug auf die eigenen Stärken und Fähigkeiten sowie ein positives emotionales und persönliches

Umfeld; aber auf der anderen Seite finden sich die negativen, Angst machende Gefühle wie Angst vor Verlust, Angst vor Fehlern oder Angst vor Krisensituationen. Diese haben eine viel stärkere Wirkung auf die Persönlichkeit, wenn man sie anstößt.

Feelings in balance: Die Effekte auf die Gefühlswelt der Mitarbeitenden sind in allen Massnahmen des People Managements zu berücksichtigen.



(Fortsetzung auf Seite 9)

(Fortsetzung von Seite 8)



„Kommunizieren Sie so früh und offen wie möglich!“

Wissend um diese Schwingungen und auch persönlich um die ersten Erfahrungen aus Corona reicher, sollten wir uns fragen, was wir daraus schon jetzt lernen können? Für viele sind Begriffe wie Innovationsmanagement, Change Management, Resilienz etc. viel gehörte „Buzzwords“ aus dem Instrumentenkasten der Berater.

Doch wenn man sich Unternehmen anschaut, welche sich jetzt in der Krise sehr schnell gewandelt haben, waren es solche, die sich eingestanden haben, dass der eingeschwegene und bewährte Weg so nicht mehr funktioniert. Mit innovativen Ideen, wenn auch bei manchen aus der Not heraus, haben sie geschaut, was sie anders machen können. Im Hinblick auf das People Management lag der neue Fokus darauf, Selbstvertrauen im Management und in der Belegschaft zu stärken. Zudem darin, Hoffnung zu schöpfen und Innovation durch das Suchen und Umsetzen von neuen Themenfeldern zu fördern.



„Stärken Sie das Selbstvertrauen Ihrer Belegschaft!“

Für mich damit – neben allen der Krise geschuldeten ad hoc Aktivitäten - die Do's und Dont's im Bereich People Management:

Do's	Dont's
Immerwährende Stärkung der Innovationskraft des Unternehmens	Verstärkung der Zukunftsängste durch intransparente oder gar fehlende Kommunikation
Mitarbeiter mitnehmen auf dem Weg der Entscheidungen	Die Chancen der Krise für aktive Veränderung (Hawthorne Effekt) nicht nutzen, sondern in den alten Trott verfallen
Stärkung der eigenen Resilienz-kraft als Unternehmensleitung - Vorbild in der Krise. Ggf. auch ein Verändern der Personalauswahlkriterien mit einem stärkeren Fokus auf Resilienz	Ignoranz in Bezug auf die neuen Formate der Kommunikation, die neuen Modelle einer virtuellen Arbeitswelt
Nutzen der riesigen Chance, für das Unternehmen als Team gestärkt aus der Krise hervorzugehen	Zu glauben, es wird nach der Pandemie genau so weitergehen wie vorher
„Walk the talk“ und damit Vorbildfunktion des Managements im nachvollziehbaren Handeln das Gesagte umzusetzen	



Nutzen Sie also die Krise als immense Chance, das Zusammengehörigkeitsgefühl im Unternehmen zu stärken. Die Krise ist keine Sackgasse – man kommt auf alle Fälle anders raus als man rein ist! Und wenn schon Personalabbau unvermeidbar ist – und das sollte immer das allerletzte Mittel sein – dann ist auch dort angezeigt, so früh und offen wie möglich zu kommunizieren.

Der Instrumentenkasten der Personalkostenreduzierung ist vergleichsweise groß, vorausgesetzt man hat durch entsprechend innovative Personalarbeit bereits eine entsprechende Transparenz erlangt.



„Fazit: Nur gemeinsam können wir das schaffen!“