

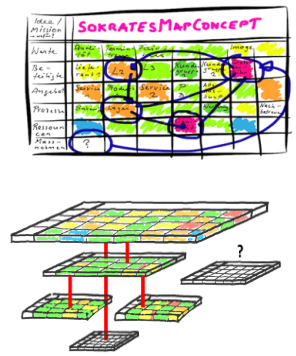


## Neue Konzepte für HR und Operations Quiet Quitting / Quiet Firing

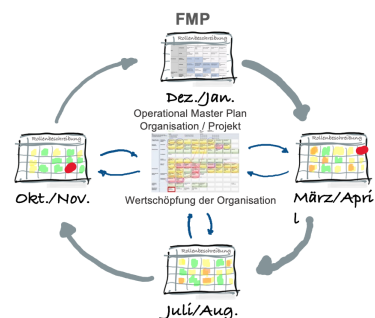
Das neue Konzept beruht auf dem strukturierten Einbezug der Individualintelligenz aller Beteiligten. Denn erstens ist die Individualintelligenz eine ohnehin verfügbare Ressource, zweitens macht es Mitarbeitende glücklich, wenn sie ihre Wahrnehmungen einbringen dürfen, drittens wird das Engagement direkt gestärkt und viertens ist die "Corporate Intelligence" die Grundlage für den künftigen Erfolg jeder Organisation. Das neue Konzept entwickelt zudem bestehende Methoden und Prozesse vorausschauend weiter.

Das Konzept beruht auf zwei Arten von Masterplänen: 1. integrale Pläne der Organisation (Operations Master Plan **OMP**) und 2. der Funktion (Functional Master Plan **FMP**).

- **OMP für Performance & Risk:** Auf einem OMP wird die Organisation in ihrer Gesamtheit abgebildet, also Werte, Beteiligte, Angebote, Prozesse, Ressourcen. Der Reifegrad der einzelnen Zielsetzungen wird durch Farben bestimmt. Grün bedeutet "es passt". Rot heisst, "es ist gefährlich für die Organisation". Die Map gibt den Verantwortlichen der strategischen und operativen Ebene einen hochpräzisen Gesamtüberblick über die gemeinsame Lageeinschätzung und ermöglicht ein Strategie-Controlling mit Einbezug unterschiedlichster Sichtweisen in noch nie da gewesener Qualität. Die gesetzliche geforderte Informationssymmetrie zwischen Verwaltungsrat und Geschäftsleitung wird jederzeit dynamisch sichergestellt, inklusive einem einzigartigen Tracking der Entwicklung. Die darin enthaltene Informationssynchronisation reduziert zudem unerwünschte Verzerrungen. Schlussendlich werden dadurch direkt Ressourcenverschwendungen und Haftungsrisiken effektiv reduziert. OMPs sind präzise Reisepläne, auf denen Wachstumsstrategien und Unvorhergesehenes (positiv/negativ) sehr einfach geführt und modelliert werden können. Der stets sichtbare Systemzustand dient als Besprechungs- und Entscheidungsbasis, sowie auch als informationsschnittstelle zu den Stakeholdern.



- **FMP für Schlüsselpersonen:** Auf einem FMP wird die einzelne Funktion in ihrer Gesamtheit abgebildet. Der Reifegrad der einzelnen Felder zeigt die "Anatomie" einer Funktion und deren Erfüllungsgrad. Der Mensch, der eine Funktion einnimmt, kann selbst reflektieren und feststellen, wie die Arbeit gelingt und wo noch Verbesserungsbedarf ist. Er wird vom Vorgesetzten aufgefordert, von sich aus 4x p.a. das Mitarbeitergespräch anzustossen. Mitarbeitergespräche erfolgen in wenigen Minuten, hoch detailliert, punktgenau und sind präzise dokumentiert. Eine passgenaue und dynamische Abstimmung der Funktionen mit der Organisation wird, neben einem extrem einfachen Wissensmanagement, möglich. Talent-scouting und -development gelingt präzise.



Mit OMPs und FMPs sind Kulturwandel und Performance innert Wochen realisierbar, weil sich die Menschen präzise austauschen und verstehen können, die für den Change notwendige psychische Sicherheit gewährleistet ist und damit ein Quiet Quitting / Quiet Firing proaktiv reduziert wird. OMP und FMP können auch getrennt eingesetzt werden, so, wie es die Situation gerade erfordert.

Links: [Präsentation Quiet Quitting / Quiet Firing](#), [Referenzen](#), [Swiss Risk Award 2022](#)