

## Wie bereiten Banken und Versicherungen ihre Personalstruktur auf die Krise nach der Krise vor?

Richard Ossen 05. Mai 2020

Wirtschaft

Gesellschaft

Versicherung

Future of Work

Banken



Richard Ossen, Managing Partner Flex Suisse

Gastautor Richard Ossen über Personalstrukturen im Wandel und welche Strategien und Lösungen für die Finanzindustrie jetzt im Vordergrund stehen.

Die Verbreitung des SARS-CoV-2-Virus hat mit immenser Schnelligkeit unseren Alltag auf den Kopf gestellt. Für viele Menschen hat sich der Arbeitsweg mittlerweile auf vier Schritte von der Kaffeemaschine hin zum heimischen Esstisch verkürzt.

### Personalstrukturen im Wandel

Jedoch geht die Tragweite der angestossenen Veränderungen weit über das Thema der Digitalisierung des Arbeitsplatzes und der vermehrten Anwendung von Home Office hinaus. Vielmehr wird sich die Zusammensetzung ganzer Teams verändern. Die klassischen Teamstrukturen, die sich mehrheitlich aus Festangestellten zusammensetzen, haben sich mit Hinblick auf die gesellschaftlichen Ansprüche der Millennials und Gen Z sowie auf deren Krisenfestigkeit überlebt. Laut einer [Studie des World Economic Forum](#) werden bis 2022 über 75 Millionen klassische Arbeitsplätze wegfallen und 133 Millionen neue flexible Arbeitsplätze entstehen. Die entsprechenden Anpassungen der Arbeitswelt haben bereits jetzt begonnen.

### Banken und Versicherungen besonders betroffen

Zwei Branchen spüren diese Veränderungen im aktuellen Umfeld von Covid-19 besonders stark. Sowohl der Versicherungs- wie auch der Bankensektor arbeiten von Beginn der aktuellen Pandemie an unter Hochdruck und entlang ihrer bestehenden Krisenpläne. Durch ihre Systemrelevanz läuft nicht nur das operative Alltagsgeschäft mit erhöhter Schlagzahl, sondern dieses wurde auch noch um die jeweilige Umsetzung der staatlichen Notfallmassnahmen intensiviert. Weiter wird in Erwartung einer Rezession mit entsprechenden Kreditausfällen und starker Inanspruchnahme von Versicherungs-Ansprüchen ein mittel- bis langfristiger Einstellungsstopp zur neuen Realität werden.

Die Verbindung aus Einstellungsstopp, erhöhter und veränderter operativer Tätigkeit und akutem Personalmangel wird klassische Teamstrukturen von Festangestellten in diesem stark hierarchisch geprägten Umfeld aufbrechen und verändern. Die entsprechende Disruption wird in der Finanzbranche besonders intensiv ausfallen, da hier die historisch gewachsenen Gruppenstrukturen besonders verkrustet sind.

Es gilt also sowohl einen temporären Engpass zu überwinden als auch die verschiedenen Mitarbeiterteams in ihrer Struktur fit für zukünftige Herausforderungen und veränderte gesellschaftliche Ansprüche zu machen.

## Strategien und Lösungen

Dies erreicht man durch den Einsatz temporärer Arbeitskräfte. Die Zusammensetzung des Personalbestands wird aufgebrochen und durch eine Mischung aus Festangestellten und temporären Arbeitskräften ausbalanciert. Dazu bieten sich insbesondere zwei Arbeitstypen zur Auslagerung an. Zum einen betrachtet man die stark repetitiven Tätigkeiten, welche nach einer schnellen Einarbeitungszeit in Eigenverantwortung übernommen werden können. Hier spricht man von einer sogenannten *Contingent Workforce*.