

CLOSE-UP

Mythbuster – Fünf häufige Irrtümer zur Jobarchitektur

Jobarchitektur macht Organisationen starr und ist nicht mehr anpassbar.

REALITÄT

Jobarchitektur ist kein Konzept für die Schublade. Sie ist nicht dafür gedacht, lediglich auf dem Papier zu bestehen, sondern als aktives Führungsinstrument über alle Hierarchieebenen hinweg verankert zu werden. Wird sie auf diese Weise implementiert und nach schlanken Prinzipien gestaltet, bleibt sie flexibel und entwickelt sich kontinuierlich gemeinsam mit der Organisation und ihren sich verändernden Anforderungen weiter.

Jobarchitektur ist ausschliesslich ein operatives HR-Projekt.

REALITÄT

Jobarchitektur ist ein strategisches Steuerungsinstrument der Unternehmensführung. Sie schafft eine konsistente und skalierbare Grundlage für Organisationsgestaltung sowie für personal- und kostenbezogene Entscheidungen im gesamten Unternehmen und dient als Basis für weiterführende HR-Prozesse.

Jobarchitektur ist stets mit erheblichen Kosten verbunden.

REALITÄT

Auch wenn die Kosten je nach Umfang variieren, ist der Return on Investment in der Regel hoch. Kurzfristig kann die Einführung Kosteneffekte auslösen, etwa infolge der Korrektur historischer Fehlbewertungen von Jobprofilen (wobei Vergütungsanpassungen überwiegend nach oben erfolgen). Durch gezielte Implementierungsansätze lassen sich unmittelbare Auswirkungen jedoch begrenzen. Mittel- bis langfristig schafft eine Jobarchitektur die Grundlage für bewusstere, wertorientierte Investitionsentscheidungen, unterstützt die Wiedererlangung der Kostenkontrolle und führt zu relativ kurzfristig realisierbaren Effekten. Der finanzielle Gesamteffekt hängt letztlich davon ab, wie konsequent und konsistent das zugrunde liegende Rahmenwerk angewendet wird.

Jobarchitektur lohnt sich nur für grosse Organisationen mit vielen Mitarbeitenden.

REALITÄT

Jobarchitektur ist für Organisationen jeder Grösse von Nutzen. In kleineren Organisationen schafft sie Transparenz, unterstützt nachhaltiges Wachstum und reduziert personelle Abhängigkeiten. In grösseren Organisationen gewährleistet sie Konsistenz und Skalierbarkeit. Bereits eine schlanke Implementierung kann Mehrwert stiften, da Transparenz, Fairness und Struktur keine Frage der Organisationsgrösse sind.

Jobarchitektur schafft unnötige Bürokratie und Komplexität.

REALITÄT

Eine durchdacht ausgestaltete Jobarchitektur verringert Komplexität, indem sie ein einheitliches Verständnis, klare Erwartungen und strukturierte Entscheidungsprozesse etabliert, insbesondere in multinationalen Strukturen und über verschiedene Rechtseinheiten hinweg. Statt Bürokratie aufzubauen, reduziert sie Ambiguitäten, beschleunigt Abläufe, erhöht die Transparenz und steigert dadurch die organisatorische Effizienz.