



Interview mit Remo Wehrli

Dietikon | 15. November 2019

Interview mit Remo Wehrli Director People & Transformation, Mitglied der Geschäftsleitung



Remo Wehrli wurde am 9. November 1975 geboren und hat als Grundausbildung eine kaufmännische Lehre absolviert. Ein MAS Human Resources absolvierte er am IAP Zürich. Aktuell ist er in Ausbildung zum Coach/betrieblichen Mentor mit eidg. Fachausweis.

Vor seiner neuen Funktion bei der Vebegeo als Director People & Transformation war Remo Wehrli im Personalwesen der SV Group tätig, wo er rund 12 Jahre in unterschiedlichen Funktionen arbeitete. Anschliessend war er für die ZHAW tätig, für die er zum Schluss den HR-Bereich leitete. Als HR-Leiter der ISS sammelte er weiteres Know-how in diesem Bereich.

In seiner neuen Aufgabe wird Wehrli die HR-Abteilung (Neu: People & Transformation) entlang der strategischen Ausrichtung formen und weiterentwickeln und dadurch einen starken Impact auf die Organisation ausüben. Der neue Direktor People & Transformation wird nicht nur für die Unternehmenskultur auf Personalebene verantwortlich sein, sondern auch für die Etablierung und das «Mit-Leben-füllen» einer positiven Unternehmenskultur.

Diese positive Unternehmenskultur kann anschliessend nach aussen getragen werden, was wiederum einen positiven Einfluss auf die Wahrnehmung unseres Unternehmens hat. Dadurch wird es auch gelingen, die Marke Vebegeo im Zusammenhang mit dem Employer Branding erfolgreich zu positionieren.

Remo Wehrli ist im Zürcher Oberland wohnhaft und Vater von zwei Kindern (17 und 13 Jahre).

Welches sind Ihre wichtigsten Führungsprinzipien?

Ich habe klare Führungsprinzipien und versuche alle Menschen so zu behandeln, wie auch ich behandelt werden möchte. Zudem bin ich davon überzeugt, dass mit Humor und ein wenig «Leichtigkeit» alles besser geht.

Ein gesunder Menschenverstand ist schon immer ein guter Ratgeber gewesen und ich weiss, dass es die HR-Abteilung nur gibt, weil es die Operation gibt.

Welche Personalpolitik werden Sie verfolgen?

Ich gehe davon aus, dass die Vebegeo über eine existierende Personalpolitik verfügt. An dieser werde ich mich selbstverständlich orientieren.

Müsste ich selber eine Personalpolitik formulieren, so würde sie eine ausgewogene Mischung

aus Leistungs- und Menschenorientierung beinhalten. Mir persönlich ist es wichtig, dass «Geben und Nehmen» in einer guten Balance zueinander sind.

Fach- und Sozialkompetenzen sind heute in den Unternehmen gleichermaßen gefordert. Wie gewichten Sie die Soft Skills bei der Auswahl neuer Fachkräfte?

Ich bin davon überzeugt, dass es viel einfacher ist, gewisse Fachkompetenzen zu erlernen, als ganze Charaktereigenschaften in nützlicher Frist zu verändern. Von daher lege ich persönlich sehr viel Gewicht auf die Soft Skills. Wenn jemand charakterlich nicht zur Vebegeo, zum Team oder zur Strategie passt, so empfehle ich dringend, die Finger von dieser Person zu lassen und weiter zu suchen. Auch wenn dies manchmal unpopulär ist.

weiter »



Kunden



Mitarbeitende



Prozesse



Unternehmen



Gesellschaft





Interview mit Remo Wehrli

Dietikon | 15. November 2019

Welche Ziele haben Sie für das HR bei Vebegeo?

Diese Frage finde ich aktuell noch sehr schwierig zu beantworten. Ich möchte mir zuerst ein Bild der Situation, der Bedürfnisse und der Möglichkeiten machen, bevor ich zusammen mit meinem Team und der Geschäftsleitung klare Ziele formuliere.

Gerne würde ich jedoch ein sehr dienstleistungsorientiertes, modernes HR führen, das der Linie auf Augenhöhe begegnet und die Strategie der Unternehmung massgebend mitprägt.

Was waren bis anhin Ihre grössten Erfolge im HR-Bereich?

Für mich ist es schwer, einzelne Punkte als «grösste Erfolge» zu bezeichnen. Manchmal können auch eher kleine Dinge, wie ein gutes Führungscoaching oder eine gelungene Rekrutierung, grosse Freude auslösen. Stolz war ich aber jedes Mal, wenn die Lernenden erfolgreich abgeschlossen haben, bei Mandatsverlusten alle Mitarbeitenden wieder einen Job gefunden haben oder wir im Bereich Employer Branding ausgezeichnet wurden.

Was ist für Sie essentiell, damit ein Mitarbeiter glücklich ist?

Ich glaube, dazu tragen verschiedene Punkte bei:

- Der Mitarbeiter muss Lust darauf haben, glücklich zu sein. Ich bin überzeugt davon, dass wir Menschen ganz vieles beeinflussen können.
- Es hilft, wenn die Balance zwischen «Geben» und «Nehmen» ausgeglichen ist. Wer immer das Gefühl hat, ausgenutzt zu werden, wird kaum glücklich bleiben.
- Die Führungskräfte haben einen grossen Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit. Ein lässiger, kompetenter Chef kann Wunder bewirken.

Work-Life-Balance ist ein grosser Begriff. Was verstehen Sie darunter?

Das Wort Balance ist für mich der Schlüssel. Ein gesundes Leben besteht nicht nur aus Arbeiten. Um bei der Arbeit eine gute Leistung erbringen zu können, braucht es einen gesunden Körper. Dieser braucht genügend Schlaf, Phasen der Erholung und Phasen des Nichtstuns. Ich halte nicht sehr viel davon, sich zu Tode zu arbeiten.

Welchen Interessen gehen Sie in Ihrer Freizeit nach?

Ich spiele nach wie vor leidenschaftlich gerne Eishockey und treibe auch sonst sehr viel Sport. Dann verbringe ich sehr gerne Zeit auf meinem Motorboot und natürlich geniesse ich jede Minute mit meiner Partnerin und den Kindern.

Als ehemaliger Hockey-Profi kennen Sie den Sport als Lebensschule. Wovon profitieren Sie noch heute in Ihrem beruflichen Alltag?

Von ganz vielen Punkten: Ich kann mich von Niederlagen schnell erholen, weiss mich in ein Team zu integrieren, kenne meinen Körper und dessen Signale sehr gut und weiss auch, dass die wahren Probleme auf dieser Welt nicht beim Sport und nicht bei Vebegeo liegen.

Welchen privaten Lebenstraum haben Sie?

Ich habe viele Träume. Irgendwann möchte ich zum Beispiel ein eigenes Wohnmobil besitzen. Aber so richtig wesentlich ist für mich nur, dass es meinen Lieben und mir gut geht. Dazu gehören Gesundheit und genügend Zeit füreinander.



Kunden



Mitarbeitende



Prozesse



Unternehmen



Gesellschaft

