



# Die Trennung als Chance?

Februar 2011

AUSGABE 22

## Outplacement

Sehr geehrte Damen und Herren

Als Einstieg in unsere Reihe der Newsletters 2011 möchten wir Ihnen wieder mit einem aktuellen Thema vertieften Einblick in die Optimierung von Resultaten geben. Die erfreuliche Wirtschaftslage beflügelt die Unternehmen, sich auch weiterhin in den Strukturen „fit“ zu halten. Das bedeutet weiterhin Entscheide zu treffen, um im Wettbewerb oder bei einem künftigen Konjunkturabschwung mithalten zu können.

Oftmals werden durch neue Strategien Umstrukturierungen unumgänglich. Dadurch können nicht immer alle langjährigen und verdienten Mitarbeitenden weiter beschäftigt werden.

Um für den Arbeitgeber wie auch den Arbeitnehmer eine akzeptable und vertretbare Trennung herbeizuführen kann Outplacement ein ideales Thema sein, um weiteren Schaden zu vermeiden.

Lesen Sie, wie diese Chance einer Trennung optimal begleitet werden kann!

Ihr Team von p4p consulting

*Öffnen Sie bei nicht korrekter Darstellung unseren Newsletter im PDF Format unter [http://www.p4p-consulting.ch/webcms/tl\\_files/p4p/pdf/Newsletter22.pdf](http://www.p4p-consulting.ch/webcms/tl_files/p4p/pdf/Newsletter22.pdf)*

## Chancen für Mitarbeiter und Unternehmen erhöhen

### 1. Was sagt die Theorie über ein Outplacement aus?

Outplacement ist ein **anerkanntes Instrument der Personalfreisetzung, das bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitgeberseite her zur Anwendung gelangt.**

Ziel ist es, die negativen Konsequenzen der Entlassung für den Angestellten, aber ebenso für das entlassende Unternehmen zu reduzieren. Das Outplacement versucht folglich, den im Entlassungsfall stets unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen von Unternehmung und betroffenen Mitarbeitern Rechnung zu tragen, indem:

- die **ausscheidenden Mitarbeiter** durch das Angebot von Beratungsleistungen verschiedenster Art die Möglichkeit erhalten, durch eine gezielte Strategie eine ihren Fähigkeiten und Neigungen entsprechende **Aufgabe in einer andern Unternehmung zu finden.**
- die kündigende Unternehmung notwendige **Entlassungen unter moralisch und sozial verantwortlichen Gesichtspunkten** durchführen kann.

Dank dem Outplacement können heute **Veränderungen** in der Personalstruktur eines Unternehmens **rascher und effizienter** vorgenommen werden, ohne dass der Faktor Mensch vernachlässigt werden muss.

## 2. Wann bietet sich Outplacement an?

Ein Outplacement empfiehlt sich in Situationen, in denen festgestellt wird, dass ein langjähriger, verdienter Mitarbeiter zukünftig nicht mehr effizient und sinnvoll in der bisherigen oder einer neuen Position eingesetzt werden kann.

Insbesondere auch bei:

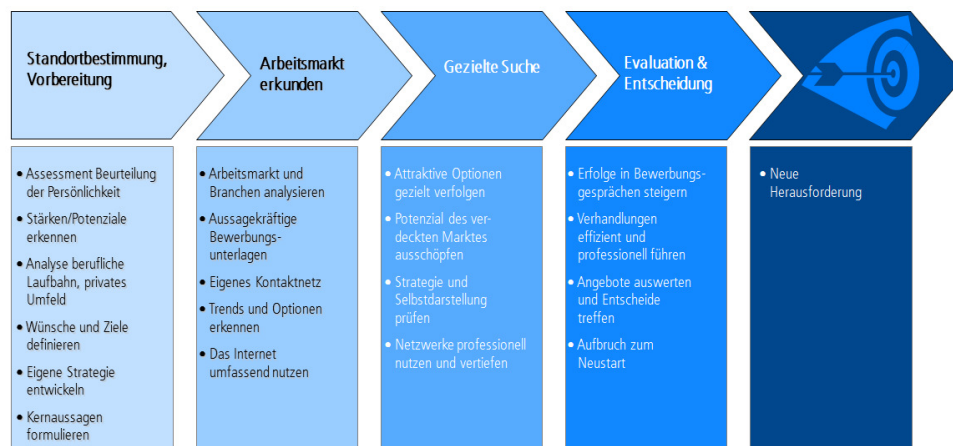
- einer Verlegung oder Aufhebung von Geschäftsbereichen
- einer Fusion
- einer Restrukturierung
- zwischenmenschlichen Problemen, welche das verantwortbare Mass überschreiten

## 3. Die Vorteile des Outplacement

Früher wurden nicht mehr gebrauchte Mitarbeiter, insbesondere Kadermitglieder, „wegbefördert“ oder „kaltgestellt“, indem der Informationsfluss sukzessive auf andere Kanäle umgeleitet wurde. Auch das „Herausekeln“ mit ständigen Provokationen und Kritiken war eine oft angewandte Methode. Heute, in Zeiten knapper Personalbudgets und notwendiger **Firmenimagepflege**, ist die eine Vorgehensweise finanziell nicht mehr tragbar und die andere Methode image- und vertrauensgefährdend. Ziel bleibt es, den Schaden relativ klein zu halten.

Ziele von Outplacement	
Unternehmen bezogen	Mitarbeiter bezogen
<b>Kostensenkung bei Entlassungen durch:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Senkung der direkten Entlassungskosten</li><li>• Qualifizierung des direkten Vorgesetzten</li><li>• Verbesserung des internen Personalimages</li><li>• Verbesserung der Unternehmens-Umwelt-Beziehung</li></ul>	<b>Unterstützung der beruflichen Neuorientierung:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Finanzielle Absicherung</li><li>• Unterstützung bei der Verarbeitung der durch die Entlassung ausgelösten psychischen und sozialen Probleme</li><li>• Beratung bei der beruflichen Neuorientierung</li></ul>

## 4. Unser Vorgehen



Klare und strukturierte Ablaufprozesse ermöglichen finanziell tragbare Lösungen für jedes Budget. Je nach Vorgabe können einzelne Komponenten mehr oder weniger ausgestaltet werden.

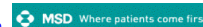
Drückt Sie der Schuh und haben Sie Fragen zu Outplacement? Informieren Sie sich über einen konkreten Vorschlag! Ein Anruf genügt.

## 5. Was ist Outplacement nicht?

Wie gesehen hat die Methode des Outplacements für beide Seiten erhebliche Vorteile, wobei aber klar von einem Missbrauch dieser Methode abzusehen ist. So bietet ein Outplacement nicht die Möglichkeit, unangenehme und heikle Personalentscheide delegieren zu können. Der Entschcheid und dessen Eröffnung muss von den Verantwortlichen vollzogen werden. Auch kann die Beratung nicht als Resozialisierungsinstitution für Mitarbeiter mit schwerwiegenden persönlichen gebraucht werden.

Wir stellen vor

Erfolgreiche Kunden – Merck Sharp & Dohme-Chibret AG - [www.msd.ch](http://www.msd.ch)



### Soziale Verantwortung!

Unsere Mandantin ist die Schweizer Niederlassung einer weltweit führenden forschungsbasierten Healthcare Unternehmung mit Sitz im Grossraum Zürich. Sie entwickelt, produziert und vertreibt innovative Medikamente und zählt global zu den führenden Gesundheitsunternehmen. Im verschreibungspflichtigen Medikamentenmarkt zählt sie in der Schweiz zu den Top-Anbietern. Das breite sowie zukunftsorientierte Produkt- und Dienstleistungsportfolio bietet Lösungen in den Bereichen Kardiologie, Osteoporose, Immunologie, Ophthalmologie, Asthma, Neurologie und Frauengesundheit.

Für unseren etablierten Bereich der Unternehmenskommunikation suchen wir den/die

## Communications Manager Brand und Media Relations

Etablieren Sie mit uns Healthcare Services!

#### Ihre Herausforderung

Direkt dem Head of Communications unterstellt, unterstützen Sie verschiedene Geschäftseinheiten mit professionellen Public-Affairs-Werkzeugen und durch Ihre Erfahrung im Umgang mit Medien. Sie beraten das Management sowie die Marketing-Teams und implementieren verschiedene Entwicklungsprogramme und -pläne für medizinische Fachbereiche, die Positionierung des Unternehmens in Fachkreisen und in der Öffentlichkeit sowie für weitere Aspekte der Konzern-Kommunikation. Sie arbeiten eng mit zahlreichen Schnittstellen zusammen und unterstützen diese bezüglich Public Relations. Sie optimieren die Netzwerke und organisieren gezielt Kontakte mit den entscheidenden Publizisten im Gesundheitswesen.

#### Ihre Kompetenzen und Erfahrungen

Sie haben einen Universitätsabschluss oder einen Abschluss auf Niveau FH und idealerweise eine Spezialisierung im Bereich Public Relations/Publizistik/Journalismus etc. Sie sind verhandlungssicher in Deutsch und Englisch, Französisch von Vorteil. Ausgewiesenes Know-how in der professionellen Kommunikation – sowohl mündlich als auch schriftlich. Erfahrung im Umgang mit lokalen sowie nationalen Medien. Kenntnisse des Publikums- und Fachpressemfeldes sind daher unerlässlich. Erste Kontakte im Bereich Gesundheitswesen und der öffentlichen Gesundheitspflege sind wünschenswert. Sie haben die Fähigkeit, mit internen sowie externen Partnern zu kooperieren und können sich in der Realisierung von Projekten erfolgreich durchsetzen.

#### Unsere Leistungen

Die Mitarbeit in einem gut eingespielten und zuverlässigen Team am Hauptsitz der Schweiz. Ein kompetentes Gesundheitsunternehmen sowie eine renommierte Unternehmenskultur mit anerkannten Managementpraktiken. Die einmalige Gelegenheit, unser schlagkräftiges Produkt- und Dienstleistungsportfolio aktiv zu unterstützen und somit direkt zur positiven Entwicklung unseres Unternehmenserfolgs beizutragen. Neben dieser faszinierenden und herausfordernden Aufgabe an einem modernen Arbeitsplatz bieten wir zusätzlich interessante Weiterbildungsmöglichkeiten. Gerne erwarten wir Ihre Bewerbung.

Bitte senden Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen per E-Mail an [info@p4p-consulting.ch](mailto:info@p4p-consulting.ch) mit dem Vermerk **CH-1002-501** oder an **p4p Consulting GmbH**, Thurgauerstrasse 105, 8152 Glattbrugg.

Gerne geben wir Ihnen weitere Informationen unter **044 808 78 78**.



## Ausblick

Lesen Sie in unserem nächsten Newsletter über Beurteilungsverfahren zu den Sprachkenntnissen.

Sie wollen nicht solange warten?

Rufen Sie uns an [+41 \(0\)44 808 78 78](tel:+410448087878)

oder senden Sie uns ein Email: [info@p4p-consulting.ch](mailto:info@p4p-consulting.ch).

## Abmelden

Wünschen Sie in Zukunft keine weiteren Newsletter?

Klicken Sie den Link [newsletter@p4p-consulting.ch](mailto:newsletter@p4p-consulting.ch)

„Vermerk - bitte keine Newsletter mehr“ um den Dienst abzumelden.

## Archiv Newsletter



Hier gelangen Sie zu unseren bereits erschienen Newsletter.