

# „Respektvoller und humaner Stellenabbau – Takeda (ehemals Shire) zeigt wie's geht. Eine Nachlese zur größten Umstrukturierung in der Standortgeschichte“

27. März 2019

Future of Work

Ingrid Ullram, Takeda

Peter Holzmüller, Lee Hecht Harrison | OTM

[www.lhhaustria.at](http://www.lhhaustria.at)



# Firmenanforderung Stellenabbau

## Situation:

- Juni 2017 Information über Verlegung von Forschung und Produktion
- Abbau einer großen Anzahl von MitarbeiterInnen
- Viele Positionen in der Betriebstätte Orth an der Donau

# Firmenanforderung Stellenabbau

## Erschwernis:

- Durchschnittsalter > 40 Jahre
- 25% > 50 Jahre
- 20% - 25% geschützte MitarbeiterInnen
- 20 Betriebsräte oder begünstigte Behinderte
- Am Standort Wien gibt es wenige ähnliche freie Jobs
- Abbau der MitarbeiterInnen in 3 Wellen bis Sommer 2018
- AMS Meldung für alle 3 Wellen notwendig

# Firmenanforderung Stellenabbau

## Leistung:

- Personalabteilung/Betriebsrat: Entwicklung von **zusätzlichen Sozialplan-Paketen**
- Alle Betroffenen auf einmal informiert
- Information verbleibender MitarbeiterInnen
- **Arbeitsstiftung oder Outplacement für 70%**
- 6 Info-Veranstaltungen in Wien und Orth

# Firmenanforderung Stellenabbau

## Fazit/Ergebnis:

- Der Stellenabbau erfolgte nach Plan
- Einvernehmliche Auflösung für alle MitarbeiterInnen
- **60%** haben an den angebotenen Programmen teilgenommen. **47%** davon haben bereits einen neuen Job
- Fast alle Betroffenen der dritten Welle vor dem Stichtag untergebracht

# Herausforderung an I. Ullram und HR

## Situation:

- Riesiges Abbauprojekt, ohne „Vorwarnung“
- Die MitarbeiterInnen sollten die beste Unterstützung für die Neuorientierung bekommen

## Erschwernis:

- Sehr kurzfristige Benachrichtigung
- 30 Tage Frist für die Beendigungsunterschrift
- HR selbst betroffen
- I. Ullram hat überwiegend Gespräche mit geschützten MitarbeiterInnen geführt. Emotionale Belastung (win-lose Situation) der Trennungsgespräche. Abladen und Frustrationen der Betroffenen
- Leistung und Inhalt eines Outplacementprogramms sind weitgehend unbekannt im Vergleich zur Arbeitsstiftung
- Motivation verbleibende MitarbeiterInnen

# Herausforderung an I. Ullram und HR

## Leistung:

- Professionelle Kommunikation an alle Betroffenen
- Coaching für HR MitarbeiterInnen
- Unterbringen von MitarbeiterInnen in anderen Firmen
- Interne Nachbesetzungen und Transfers der Betroffenen
- Coaching für Verbleibende
- *I. Ullram bei Trennungsgesprächen: kannte Leute nicht persönlich. Unbefangen und unvoreingenommen. Keine Vorgeschichte = Meinung ad hoc und mit richtigem Gespür*
- Infoveranstaltungen zum Thema Outplacement, mit Lee Hecht Harrison | OTM, WAFF und AMS.
- Kommunikation der Maßnahmen an alle MitarbeiterInnen
- Bewerbungstraining

# Herausforderung an I. Ullram und HR

## Ergebnis/Fazit:

- Zeitgerechte einvernehmliche Auflösungen
- Keine arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen
- *I. Ullram zieht ihre Energie aus der Tatsache, dass sie alle MitarbeiterInnen zur Unterschrift der Einvernehmlichen gebracht hat und oft auch „schwierige“ Gesprächspartner überzeugen konnte*
- Entscheidung 1/4 für Outplacement, 3/4 WAFF
- Gutes Gefühl bei Verbleibenden



# Welchen Nutzen hat Outplacement für das Unternehmen?

- Übernahme **sozialer Verantwortung**
- **Keine Negativpropaganda** durch enttäuschte MitarbeiterInnen
- **Vorbeugen** von **Motivations- und Leistungsverlusten** bei Verbleibenden
- **Einvernehmliche Trennung = Keine** kostspieligen **gerichtlichen Auseinandersetzungen**

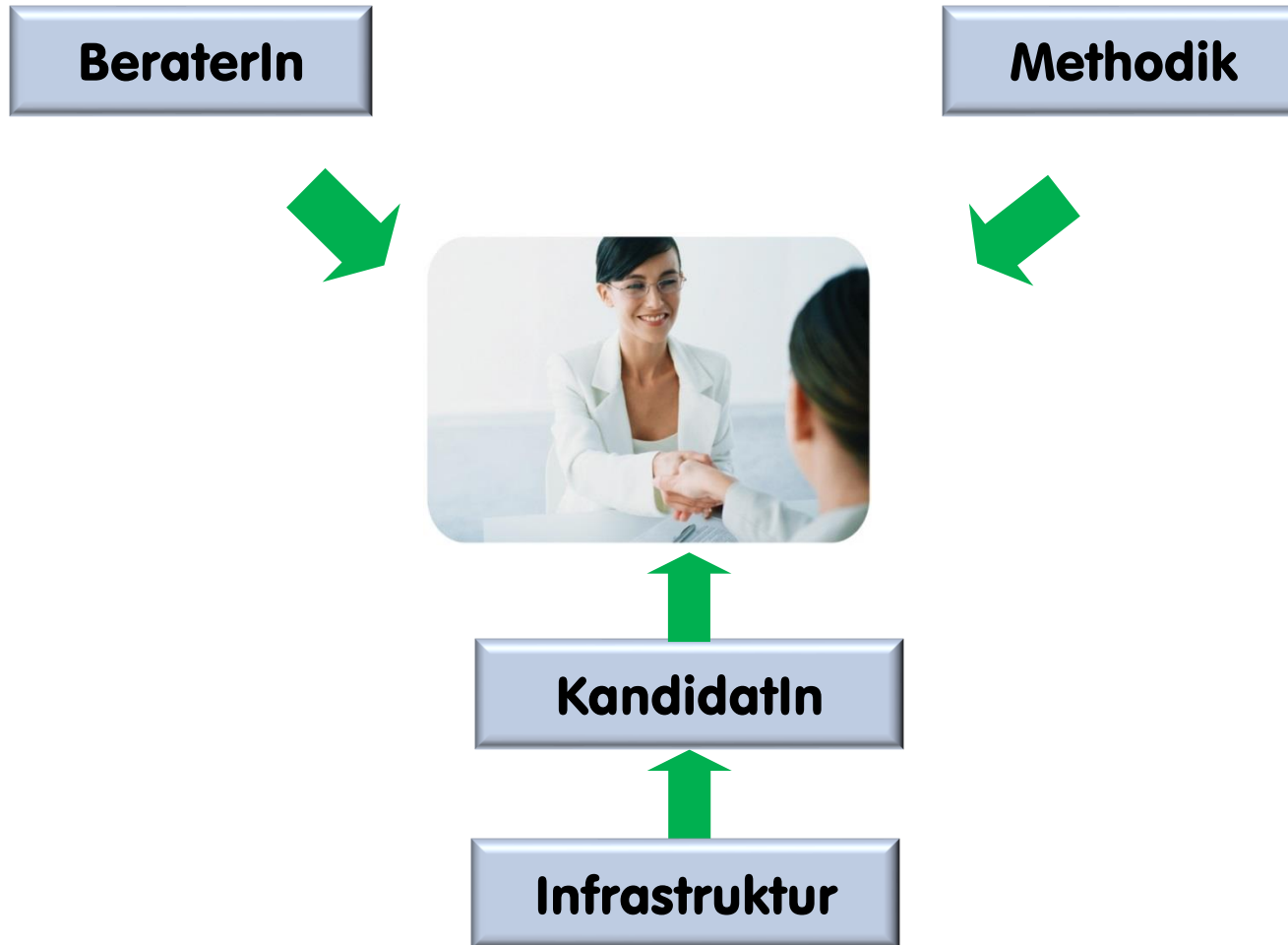
# Welchen Nutzen hat Outplacement für die Betroffenen?

- **Trauma** schneller **überwunden** und **Selbstbewusstsein neu aufgebaut**
- Klare **Fokussierung**: Mein nächster, **richtiger Job**
- **Professionelle** Planung und Durchführung einer **Eigenmarketingstrategie** gemeinsam mit dem **Berater**
- Aufbau eines **persönlichen Kontaktnetzes** für verdeckte Jobangebote
- **Hohe Sicherheit** einen Job / eine geeignete Selbständigkeit **zu finden**

## Welchen Nutzen hat Outplacement für die Verbleibenden?

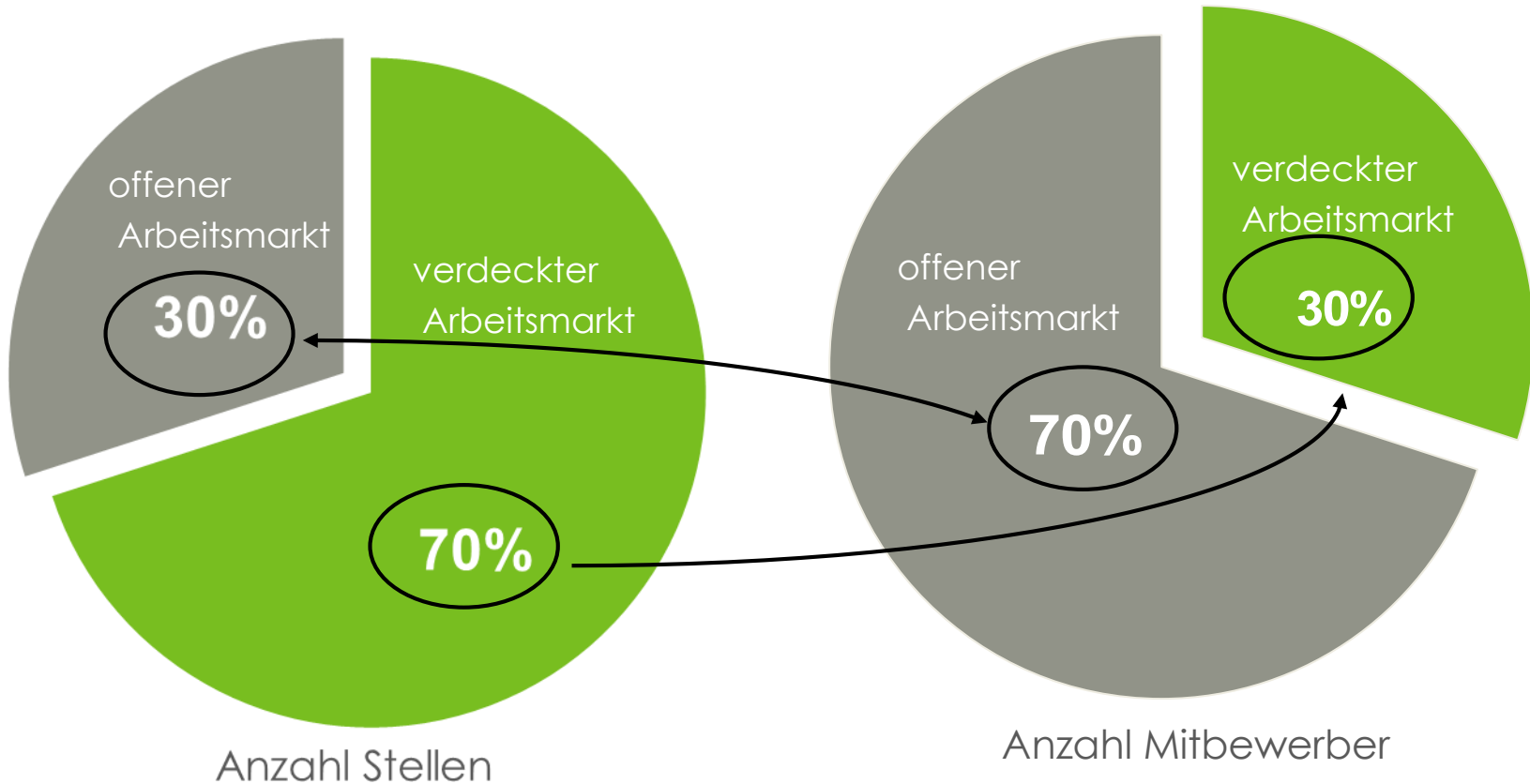
- Wertschätzung als **Mensch**, nicht nur Produktionsfaktor
- **Weniger Belastung** durch **Negativbotschaften** der Ex-KollegInnen
- **Positivnachrichten** durch die **neuen Jobs** der Ex-KollegInnen
- **Sicherheitsgefühl**
- **Bessere Stimmung** im Team, mehr Motivation

# Der Outplacementprozess und seine Erfolgsfaktoren



# Der Stellenmarkt

Die Lee Hecht Harrison | OTM Methode öffnet den verdeckten Stellenmarkt



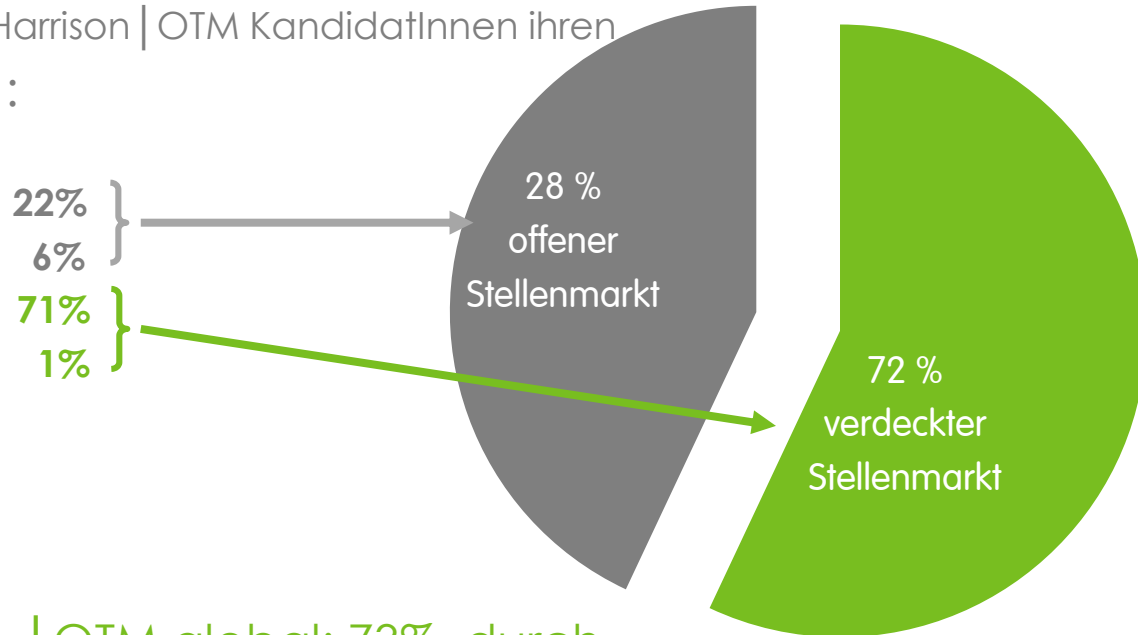
# Die Suchprozess–Erfolgsfaktoren

## Lee Hecht Harrison | OTM Österreich 2018

Wie fanden Lee Hecht Harrison | OTM KandidatInnen ihren nächsten, richtigen Job :

**Stellenanzeigen:**  
**Personalberater:**  
**Kontaktnetz:**  
**Direktansprache:**

22% }  
6% }  
71% }  
1% }



Lee Hecht Harrison | OTM global: 73% durch Netzwerken!

### Lee Hecht Harrison | OTM Methode öffnet den verdeckten Stellenmarkt

# Kommen Sie zu einem unverbindlichen Informationsgespräch!



**Peter Holzmüller**

Geschäftsführer, Executive Berater

E: [pholzmueller@lhhaustria.at](mailto:pholzmueller@lhhaustria.at)

M: +43 669 18297965



**Erich Nepita**

Geschäftsführer, Executive Berater

E: [enepita@lhhaustria.at](mailto:enepita@lhhaustria.at)

M: +43 660 6697696