

Das Unternehmen sichern durch **punktgenaue** Personal-Anpassung

So kommen Sie
sicher und fair
durch schwierige Zeiten!

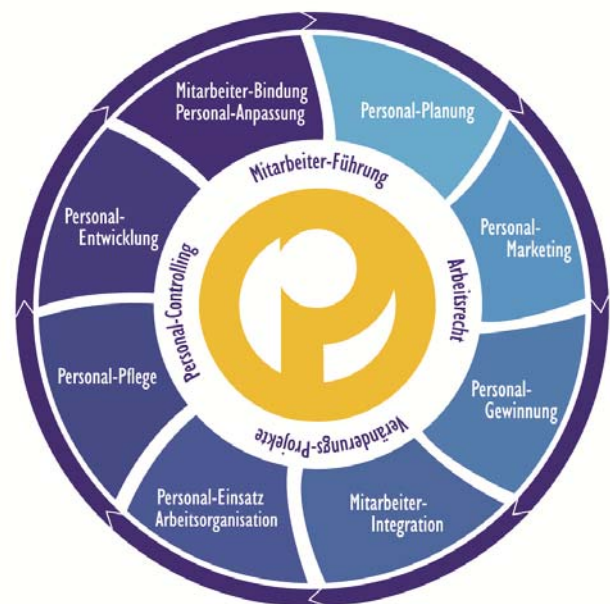
Bedingt durch den Übergang von der Produktions- zur Wissensökonomie und die allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklungen finden massive Veränderungsprozesse statt. Die professionelle Durchführung von Anpassungsmaßnahmen ist eine entscheidende Voraussetzung für deren Erfolg.

----- ● im brennpunkt: Ihre Vorteile

Durch einen situationsgerechten Anpassungsprozess gelingt es Ihnen, die angestrebten Ziele zu erreichen und den personellen Schaden im Unternehmen gering zu halten.

┌ ●●● auf den punkt gebracht

Schnelle Lösungen sind gefragt. Als Motor sorgen wir für den nötigen Antrieb und rasche Umsetzung von Anpassungsprozessen. Zusätzlich nutzen Sie uns als Puffer für den Interessenausgleich.



Worum geht's? - Die Schlüssel-Themen.

Personal-Anpassung regelt die Veränderung in der Personal-Struktur durch Veränderung bestehender Arbeitsverhältnisse oder durch Beendigung bestehender Arbeitsverhältnisse.

Personal-Anpassung

Wie soll zwischen den alternativen Möglichkeiten zur Personal-Anpassung (Personal-entwicklung, Arbeitszeitreduktion, Arbeitszeitflexibilisierung, Überstundenabbau, Entgeltreduktion, Freisetzung, Wiedereinstellung, Kurzarbeit u.v.m.) entschieden werden?

Freiwilliger Austritt

Wie sind freiwillige Austritte der Mitarbeiter (Karenz, Altersteilzeit, Pension, Kündigung udgl.) zu gestalten und abzuwickeln?

Freisetzung

Wie kann überzähliges Personal aus einem Unternehmensbereich unter Berücksichtigung wirtschaftlicher und sozialer Gesichtspunkte abgebaut werden?

Absolut erfolgskritisch!

Niemals ohne systematischen Trennungs-Prozess.

Im Falle eines betriebsbedingten Mitarbeiterabbaus muss ein systematischer Trennungsprozess gestaltet werden, so dass alle am Prozess Beteiligten (Geschäftsführung, Führungskräfte, Personalmanagement, Betriebsrat, Mitarbeiter) genau wissen, was sie wann und wie zu erledigen haben, um eine faire, sozial verträgliche Trennung gewährleisten zu können.

Systematischer Trennungsprozess

1. Analysephase

- Analyse von Schlüsselprozessen und personellen Überkapazitäten
- Analyse, Segmentierung und Definition der Zielgruppe
- Analyse der Folgewirkungen

2. Konzeptionsphase

- Festlegung der Vorgehensweise
- Organisatorische Planung
- Inhaltliche Planung

3. Umsetzungsphase

- Information und Kommunikation
- Trennungsgespräche
- Outplacement und Coaching

Ihre **pluspunkte:**

- Sie wissen, welche rechtlichen Möglichkeiten es gibt und welche Schritte gesetzt werden müssen.
- Sie halten die Kosten im Rahmen.
- Sie beschleunigen die Abwicklungsdauer.
- Sie schaffen Klarheit für alle Beteiligten.
- Sie verfügen über Rechtssicherheit.

punkten Sie mit Sicherheit und Klarheit:
„Wir wissen, was und wie es zu tun ist.“

Ihre Fragen

Beantworten wir gerne persönlich. Rufen Sie uns jetzt an: +43 (0)662 44 18 66

punkt für punkt: Das Personalmanagement muss die Führungskräfte in diesem Prozess unterstützen.

Werden Sie aktiv.

Telefon: +43 (0)662 44 18 66

E-Mail: office@pmp.co.at

www.pmp.co.at

