

# PHARMA – ORCHESTRIEREN VON PERSONALMAßNAHMEN UND KOMMUNIKATION IM RAHMEN EINER FUSION

Fakten

**Branche:** Pharma; **Umsatzgröße:** 5,4 Mrd. €, 9.000 Mitarbeiter

**Auftraggeber:** Vorstand

**Projektteam Kunde:** Arbeitsdirektor, Personalbetreuer, Personalentwickler, Experten aus der Linie

**Projektteam Berater:** Geschäftsführer, Senior Consultant, Junior Consultant

**Rolle der Berater:** Berater /Entwickler des Change-Designs, Moderator, Sparringspartner, Trainer, Umsetzer

Ausgangslage und Zielsetzung

- Die Herausforderungen der Zeit erfordern eine Anpassung an die Marktgegebenheiten – die Konsolidierungsprozesse beschleunigen sich weiter – Kunden fordern neue Produkte und guten Service zu attraktiven Preisen – die Senkung der Kosten und die Steigerung der Skaleneffekte sind Kernthemen. Neben der Fokussierung auf Wachstum und Kosteneffizienz müssen vor allem die Integrationsprozesse im Rahmen von Fusionen professionell und effizient gestaltet und gesteuert werden.

Vorgehen

- Change Management und Kommunikation
  - Entwicklung der Gesamtstory und eines Kommunikationsplans
  - Koordination aller veränderungsrelevanten kommunikativen Themen
  - Definition von verbindlichen und optionalen Change-Management-Aktivitäten
- Personalmanagement
  - Koordination aller personalwirtschaftlichen Themen
  - Vorgabe von einheitlichen Guidelines, Policies und Vorlagen
  - Abstimmungen mit den Gremien zu Grundsatzfragen, Entwicklung von

Ergebnisse und Kundennutzen

- Abbau des Silodenkens
- Gewinnung der Führungskräfte als Veränderungsreifer, Bindung der Leistungsträger
- Stärkung des Glaubens an die erfolgreiche Umsetzung des Veränderungsvorhabens und Förderung der Change-Fitness
- Erfolgreicher und termingerechter Abschluss der geplanten Change- und Personalmaßnahmen
- Etablierung eines effizienten Change-Reportings und Schaffung einer Basis für eine gemeinsame Identität

mehrerer Gesellschaften einer

- Durchführung von Management-