

## Nutzen für den Betroffenen

- Überwindet in der Einzelbetreuung schneller seinen Trennungsschock
- Die Analyse und Definition des eigenen Produktes „Arbeitskraft“ und die realistische Zielsetzung vermindern die Risiken durch falsche Karriereentscheidungen
- Die intensive Zusammenarbeit mit unserem Berater garantiert einen Wettbewerbsvorteil und schnelleren Bewerbungserfolg gegenüber nicht betreuten Mitbewerbern
- Erlernen zeitgemässer Bewerbungs- und Präsentationstechniken
- Garantierte Betreuung bis zum erfolgreichen Abschluss eines Arbeitsvertrages

## Vorteile für das Unternehmen

- Einvernehmliche Trennung wird erleichtert, langwierige und kostspielige Kündigungsverfahren werden so vermieden
- Personalabteilung und Vorgesetzte werden entlastet
- Restlaufzeiten der Anstellungsverträge können durch schnelleren Erfolg mit New Placement Kosten sparend abgekürzt werden
- Risiko eines Imageverlustes bei Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Banken, Gesellschaftern und in der Öffentlichkeit wird vermindert
- Gestalten von konstruktiven und fairen Trennungsprozessen
- Personelle Umbesetzungen werden schneller möglich
- Leistungsträger bleiben dem Unternehmen treu

---

## New - Placement

---

lieber saubere Trennung statt Rauswurf

---

Denn die Reparaturkosten für die organisatorische und psychische Wiederaufbauarbeit nach einem Personalabbau sind enorm hoch.

---

## Trennungskultur

In vielen Unternehmen wird das Thema „Kündigung und Trennung“ immer noch als Tabu behandelt und nicht offen besprochen. Niemand will sich in seiner Hilfslosigkeit und mit seinen persönlichen Ängsten eine Blöße geben.

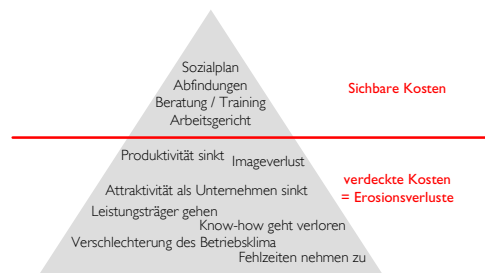
Die Folgen: Es kommt in Trennungsprozessen zu Managementfehlern, die Unternehmen viel Geld kosten, die Produktivität sinkt, das Betriebsklima wird belastet und die „Revitalisierung“ erheblich gebremst.

Fazit: Die Reparaturkosten für die organisatorische und psychische Wiederaufbauarbeit nach einem Personalabbau sind enorm hoch. Die beabsichtigten Einsparungseffekte werden durch die negativen Folgewirkungen nur teilweise absorbiert.

Überforderte Vorgesetzte im Trennungsgespräch:

- Mangelnde Erfahrung und eigene Betroffenheit
- Interessenkonflikt und Argumentationsnotstand
- Bedrohung einer Existenz (Alter, Dauer der Arbeitslosigkeit)
- Reaktion der Verbleibenden
- Eigene Glaubwürdigkeit und Angst vor Imageverlust

## Erosionsverluste bei Trennungsprozessen



## New Placement - Beratung

Hinter der Beratungsform „New Placement“ verbirgt sich schlicht die professionelle Begleitung eines ausscheidenden Mitarbeiters zurück in eine neue und möglichst adäquate Position. Früher ausschliesslich auf Führungskräfte angewandt, wird sie heute auch auf Spezialisten und in Gruppenform auch auf Mitarbeiter angewandt.

Diese Form der Trennungsberatung bringt nicht nur dem Mitarbeiter Vorteile. Aufhebungsverträge, insbesondere bei Führungskräften stellen nicht nur wegen der Abfindungszahlung, sondern auch wegen der Vergütung der Restlaufzeit des Vertrages eine finanzielle Belastung für das Unternehmen dar. Rechtsstreitigkeiten kosten Geld und Zeit und belasten darüber hinaus das Betriebsklima.

Weil der Verlust des Arbeitsplatzes nicht durch eigenes Verschulden erfolgt, ist es schwierig für diejenigen, die gehen müssen, mit den Selbstzweifeln fertig zu werden. Wichtig ist, dass die Situation nicht zum „Karriere-Aus“ führt, sondern dass es adäquat weitergeht. Werden die Mitarbeiter nicht schnell, also bei der Information über die Entlassung, über Ihre Unterstützung auf dem Weg in die Zukunft orientiert, vergehen meistens mehrere Monate intensiver Arbeit bevor sich der Mitarbeiter wieder mit Selbstbewusstsein einer neuen Aufgabe zuwenden kann.

## Ablauf eines NewPlacement Beratungsprozesses

1. Kontaktgespräch mit dem Unternehmen.
2. Informationsgespräch mit dem Betroffenen.
  - Potenzialanalyse und Zieldefinition
  - Strategien in den Arbeitsmarkt
  - Umsetzung und Begleitung

Dauer der Arbeitsplatzsuche ca. 6 Monate

Zum New Placement gehört aber auch, dass „Wege in den Markt“ gewiesen und Kontakte zu potenziell neuen Arbeitgebern geknüpft werden. Und nicht zuletzt werden die Kandidaten während der Einarbeitungsphase weiter betreut.