



KCP Executives

Newplacement

Neue Perspektiven finden

Schwierige wirtschaftliche Situationen erfassen nahezu alle Unternehmen und Hierarchiestufen. Wenn alle Mittel zur Kostenreduzierung nicht mehr genügen, kommt es auch zur Freisetzung von Mitarbeitern. Sozialplan, Gründung einer Transfergesellschaft oder eine Outplacementberatung sind Möglichkeiten, freierwerdenden Mitarbeitern einen Weg aus dem Unternehmen zu erleichtern. Diese Maßnahmen sind unterstützender Art – eine neue Arbeitsstelle muss sich der Mitarbeiter jedoch häufig alleine suchen. Hier greift nun die Besonderheit der Newplacementberatung.

Für die Personalgewinnung geben Unternehmen viel Geld aus

Ist eine Stelle im Unternehmen vakant, werden in engen Märkten hohe Summen investiert, um eben diese Positionen zu besetzen.

Anzeigenschaltung oder das Einschalten eines Personalberaters sind dabei heute gängige Methoden. Nicht nur die Dienstleister kosten Geld - berücksichtigt werden müssen auch die unternehmensinternen Prozesskosten, die bei der Suche nach neuen Mitarbeitern anfallen.

Der Umgang mit ausscheidenden Mitarbeitern wird aufmerksam beobachtet

Der Umgang mit ausscheidenden Mitarbeitern ist ein Indikator für die vorherrschende Unternehmenskultur. Das eine Trennung stets möglich ist, ist nicht problematisch. Nur wie sich ein Unternehmen von seinen Mitarbeitern trennt, hat unmittelbare Auswirkungen auf das verbleibende Personal. Ein jeder misst so den Grad der Wertschätzung, den das Individuum genießt, wenn es um eine Trennung geht. Geht diese Trennung fair und wertschätzend ab und wird man nicht vor die Tür gejagt, wirkt sich dieses Wissen um die Trennungskultur unmittelbar auf das Commitment zum Unternehmen aus.

Daher ist es für viele Unternehmen wichtig, auch bei einer Trennung dem Mitarbeiter die Wertschätzung zukommen

zu lassen, die man ihm oder ihr bei der Einstellung hat zuteil werden lassen. Outplacementberatung ist dabei ein mögliches Instrument. Hier geht es darum, Mitarbeiter, die sich lange Zeit nicht mit einer Bewerbung in eigener Sache beschäftigen mussten, zu helfen, dieser neuen Herausforderung gerecht zu werden. Hier greift die klassische Outplacementberatung.

Das Ziel eines Trennungsprozesses ist ein neuer Job!

Das vorrangige Ziel des Trennungsprozesses ist es, den scheidenden Mitarbeiter aus dem Unternehmen fair und wertschätzend hinauszubegleiten und bei der Suche nach einer neuen Anstellung zu unterstützen. Die klassische Outplacementberatung greift hier zu kurz. Hier wirkt das Newplacement - also alle die Aktivitäten, die notwendig sind, Mitarbeiter bei der Suche nach einer neuen Aufgabe zu unterstützen, Vorstellungsgespräche zu arrangieren, auf diese individuell vorzubereiten und mit intensivem Feedback zu begleiten. Bis dann das Ziel erreicht ist, den Mitarbeiter zu einem neuen Beschäftigungsverhältnis verhelfen zu haben.

Wie funktioniert Newplacementberatung?

Die große Herausforderung an den Newplacementberater ist es, adäquate offene Stellen im Markt zu identifizieren, die erwarteten Kompetenzen seitens des Unternehmen mit denen des Mandanten abzugleichen und bei Passung einen oder mehrere Vorstellungstermine zu arrangieren.

Das, was der Newplacementberater macht, ist Headhunting „verkehrt“. Es werden also nicht im Auftrag des Klienten Kandidaten gesucht, sondern vielmehr Unternehmen mit passenden offenen Stellen, die auf das Kompetenzprofil des Mandanten passen. Mit einem Team qualifizierter Researcher werden im Markt adäquate offene Stellen identifiziert und Unternehmen für die Thematik aufgeschlossen.

Der Newplacementberater beschreibt dem Klienten in einem persönlichen Gespräch die Möglichkeiten, wie er ihn bei der Besetzung offener Stellen unterstützen kann. Da die Newplacementberatung von dem beauftragenden Unternehmen bezahlt wird, ist diese Dienstleistung für das suchende Unternehmen kostenlos.

Auf der Grundlage der offenen Positionen und dem Wissen um das Unternehmen des Klienten erstellen wir für jede Position eine Stellenspezifikation, die wir den potenziellen Kandidaten aus der Mandantschaft vorstellen. Wird Interesse an einer zu besetzenden Stellen geäußert, bereitet der Newplacementberater den Kandidaten auf das Unternehmen und das Vorstellungsgespräch vor. Das kann bei Bewerbern, die in dem Führen von Bewerbungsgesprächen unerfahren sind, auch ein individuelles Coaching mit Video-Feedback umfassen.

Die Newplacementberatung ist dann beendet, wenn der ausscheidende Mitarbeiter eine neue Stelle gefunden hat.

Warum KCP Executives?

Spezialisierung. Wir arbeiten nur in ausgewählten Branchen, in denen wir die entsprechende Fachkompetenz besitzen. Das ermöglicht tiefe Kenntnisse für Jobs und Organisationen und öffnet den Zugang zu hochqualifizierten Kandidaten.

Lösungsvielfalt. Wir sind Querdenker. Unser Partnernetzwerk ist vielseitig. Der Berater ist bei uns Lösungsanbieter und „Kümmerer“.

Entwicklung. In der Newplacementberatung sind wir Pioniere. Wir nutzen neueste Suchtechnologien und Methoden. Unser Datenbanksystem concludis ist eine Eigenentwicklung und unterstützt unsere Arbeit maßgeblich. Mittlerweile setzen viele renommierte Unternehmen concludis für ihr Bewerbermanagement ein. Dazu gehören u.a. Teekanne, C&A, Veltins, die Deutsche Forschungsgemeinschaft und Warsteiner. Weitere Informationen zu concludis finden Sie unter www.concludis.com.

Kundenorientierung. Unsere Newplacementberater sind in erster Linie „Key Account Manager“ in Ihrem Auftrag. Der Fokus liegt auf Klientenzufriedenheit - nicht auf reiner Abarbeitung von Mandaten.

Kandidatenzentrierte Ansprache. Auch der Kandidat steht bei uns im Mittelpunkt. Das ermöglicht uns den Zugang und schafft Vertrauen. Unsere Interviews sind immer auch Karrieregespräche. Wir beraten bei der Suche nach dem richtigen Unternehmen (Kulturberatung). Der Kontakt ist für uns eine langfristige Investition.

Unser Beratungsportfolio

RECRUITING

- Executive Search
- Internet-basierendes Recruiting
- Anzeigen-basierendes Recruiting

PERSONALDIENSTLEISTUNGEN

- Newplacement
- Management - Coaching
- Externes Recruitingcenter
- Gehaltsvergleiche, Bonussysteme
- Interimsmanagement

HR DIAGNOSTIK

- Management Audit
- Assessment Center
- Psychologische Fragebögen
- 360 Grad Feedback
- Mitarbeiterbefragung
- Online-Assessment

E-HR

- concludis - Online Bewerbermanagement und Online Assessment
- specularis - Online 360 Grad Feedback

KONTAKT

KCP Executives GmbH
Frankfurter Strasse 561
Mail: kcp@kcpe.de
Telefon: 02203 89 85 60
www.kcp-executives.de

