

# NEWPLACEMENT

VI HJÆLPER DINE MEDARBEJDERE VIDERE

**HARTMANN:**

BEST MAN FOR THE JOB

# FRA OUTPLACEMENT TIL NEWPLACEMENT

Organisatoriske nedskæringer, omstrukturering og tilpasning betyder ofte, at en større gruppe medarbejdere mister jobbet. De medarbejdere, som er opsagt, tilbydes i dag ofte hjælp til at komme videre til et nyt job. Denne hjælp kaldes traditionelt "outplacement".

I Hartmann's har vi taget skridtet videre. Vi arbejder med det, vi kalder newplacement, da en medarbejder ikke blot skal "ud" - men videre og nyorienteres.

Som modellen illustrerer, kan fremtidens jobliv derfor betragtes som et cirkulært forløb. Det betyder bl.a., at en værdig og god håndtering af opsagte medarbejdere gør det lettere for virksomheden at rekruttere nye medarbejdere i fremtiden.

## GENNEMSIGTIGT SAMFUND

Betydningen af dette understreges af det gennemsigtige samfund, vi lever i. Vi stoler på, hvad folk i vores netværk siger, og det vil hurtigt rygtes, hvis der er en virksomhed, der ikke tager ordentlig hånd om sine medarbejdere.

Står din virksomhed over for en omstrukturering eller afskedigelse af flere medarbejdere, er det derfor yderst vigtigt, at I og jeres ansatte skilles på en ordentlig måde.

Undersøgelser viser, at når afskedigelsesprocessen håndteres rigtigt og professionelt, giver det en positiv effekt i organisationen - det signalerer handlekraft og sender positive signaler til omgivelserne og de tilbageværende medarbejdere. De fleste opsagte får ved opsigelsen et chok, som skal bearbejdes, før en erkendelse af situationen og nyorientering kan finde sted. Derfor er en bearbejdning af opsigelsen en naturlig del af vores filosofi bag newplacement.

Vi tilbyder følgende typer newplacementforløb:

- Individuelle forløb
- Gruppeforløb
- Karriereforløb

Sammen med dig sammensætter vi et newplacementforløb, der passer til dine medarbejders situation, ønsker og behov.

Nogle medarbejdere kan f.eks. have brug for rådgivning og vejledning, mens andre har mere brug for at fokusere på jobsøgningsdelen. Der er således ikke to forløb, der er ens, og et forløb kan derfor variere i antallet af møder og timer.

Møderne aftales fra gang til gang - og passes ind efter medarbejdernes behov. Det er op til dig, om newplacementforløbet skal afholdes hos os eller i din virksomhed.

Inden det første møde kontakter en af vores konsulenter din medarbejder for at få afstemt forventningerne i forhold til forløbet.

## OPBYGNING AF FORLØB

Grundlæggende består et newplacementforløb af følgende faser:

- Intro
- Afklaring
- Rådgivning og vejledning
- Jobsøgning
- Opfølgning de første 100 dage i nyt job

Hartmann's har desuden mulighed for at deltage på opsigelsesdagen med jobkontor, krisehåndtering og booking af de opsagte til intromøde.



# VIRKSOMHEDER SIGER

## JEANNETTE LAURITSEN, HR MANAGER, ENIRO

Vi har samarbejdet med Hartmanns siden januar 2009 om en standardmodel, der bliver brugt, når vi skal nedlægge stillinger.

Jeg er begejstret for Hartmanns, fordi jeg oplever, at Hartmanns tager udgangspunkt i medarbejderens behov og situation.

Det er en meget professionel tilgang, som Hartmanns har til newplacement, og jeg føler virkelig, at jeg har fået god sparring og rådgivning med at få forløbet på plads.

At Hartmanns har en emnebank, ser jeg som et ekstra plus. Medarbejderne får her muligheden for at komme ud i et vikariat eller i et nyt job. Faktisk har jeg fået meget for pengene.

Jeg ser helt klart newplacementforløbene som en succes. Medarbejderne er blevet meget mere bevidste om deres kompetencer, og hvad de vil i deres nye karriere. Det er naturligvis også en succes, at de kommer videre til et nyt job.

Jeg er meget imponeret over den empati og professionalisme, som konsulenterne fra Hartmanns går til medarbejderne med. Medarbejderne bliver mødt der, hvor de er, og der bliver taget godt hånd om dem.

Grunden til, at vi anvender newplacement i Eniro, er, at vi vil sikre arbejdskraften fremadrettet. Vi kommer måske i en situation, hvor vi står og skal bruge nye medarbejdere igen. Og vi vil meget gerne sikre, at tidligere medarbejdere har lyst til at komme tilbage til os.

Brugen af newplacement giver medarbejderne tryghed. Det gælder både dem, som skal af sted, og de,

der er tilbage hos os.”  
“Grunden til, at vi anvender newplacement i Eniro, er, at **vi vil sikre arbejdskraften fremadrettet**. Vi kommer måske i en situation, hvor vi står og skal bruge nye medarbejdere igen. Og vi vil meget gerne **sikre, at tidligere medarbejdere har lyst til at komme tilbage til os.**”

– JEANNETTE LAURITSEN

# UNIKKE FORDELE

## 1. SKRÆDDERSYET FORLØB

Sammen med dig sammensætter vi et newplacementforløb, så det passer til lige netop din virksomhed og dine medarbejdere.

Fælles for alle forløb er, at dine medarbejdere får en række konkrete værktøjer, som kan hjælpe dem videre i karrieren - værktøjer som de også kan bruge i andre situationer.

Medarbejderne får bl.a. et skærpet billede af deres stærke egenskaber og udviklingsområder, hjælp til at skrive cv og ansøgninger, coaching i networking, hjælp til jobsøgning og konkret træning i jobsamtaler. Samtidig tilbydes de at blive optaget i vores kandidatdatabase.

## 2. KORT VEJ TIL ARBEJDSMARKEDET

Vores konsulenter har stor brancheindsigt og er specialister inden for forskellige fagområder. Vi vil, så vidt det er muligt, matche dine medarbejdere med en konsulent inden for deres eget fagområde - ingeniører forstår bedst andre ingeniører osv.

Udover den faglige viden har Hartmanns konsulenter også adgang til jobmarkedet, da de samtidig sidder med rekrutteringsopgaver for kunder i hele Danmark. Desuden har de flere års erfaring med karriererådgivning, lederrådgivning, testforløb og coaching.

Medarbejderne beholder samme konsulent i hele forløbet - tillid og tryghed er afgørende vigtigt.

## 3. STØTTE HELE VEJEN MOD DET NYE JOB

Dine medarbejdere vil modtage sparring, coaching og rådgivning af vores konsulenter, indtil de atter er i job.

Konsulenterne vil løbende følge op, motivere medarbejderne og bistå som sparringspartner i jobsøgningsfasen. Medarbejderne har ubegrænset

mulighed for at kontakte deres konsulent.

Dine medarbejdere kan få hjælp til alle tænkelige spørgsmål og udfordringer, der måtte opstå i denne proces. Det kunne f.eks. dreje sig om rådgivning og sparring i forhold til:

- Tilpasning af CV
- Ansøgninger til konkrete stillinger
- Kommende jobsamtaler
- Netværksarbejde
- Det skjulte jobmarked (vi kan bl.a. udarbejde en liste over virksomheder, som kan bruges ifm. uopfordrede ansøgninger)

## 4. 100 DAGE EKSTRA

Hartmanns giver dine medarbejdere 100 dage ekstra. Det betyder, at vi bevarer kontakten efter de er kommet i job.

Vi følger således medarbejderne de første 100 dage i deres nye job. Her har medarbejderne mulighed for at blive vejledt og få støtte til de eventuelle udfordringer, de måtte møde i deres nye arbejdsliv.

Medarbejderne er altid velkomne til at ringe til os for råd og vejledning - også når forløbet er afsluttet.

# TAL & FAKTA

1000 NEWPLACEMENT-  
FORLØB OM ÅRET **77 %**  
**I JOB INDEN TRE MÅNEDER**  
**STOR KANDIDATILFREDSHED**  
HARTMANN'S HAR SIDEN  
2003 FÅET MERE END 8000  
MENNESKER I JOB

**SKAL VI OGSÅ HJÆLPE DIG?**

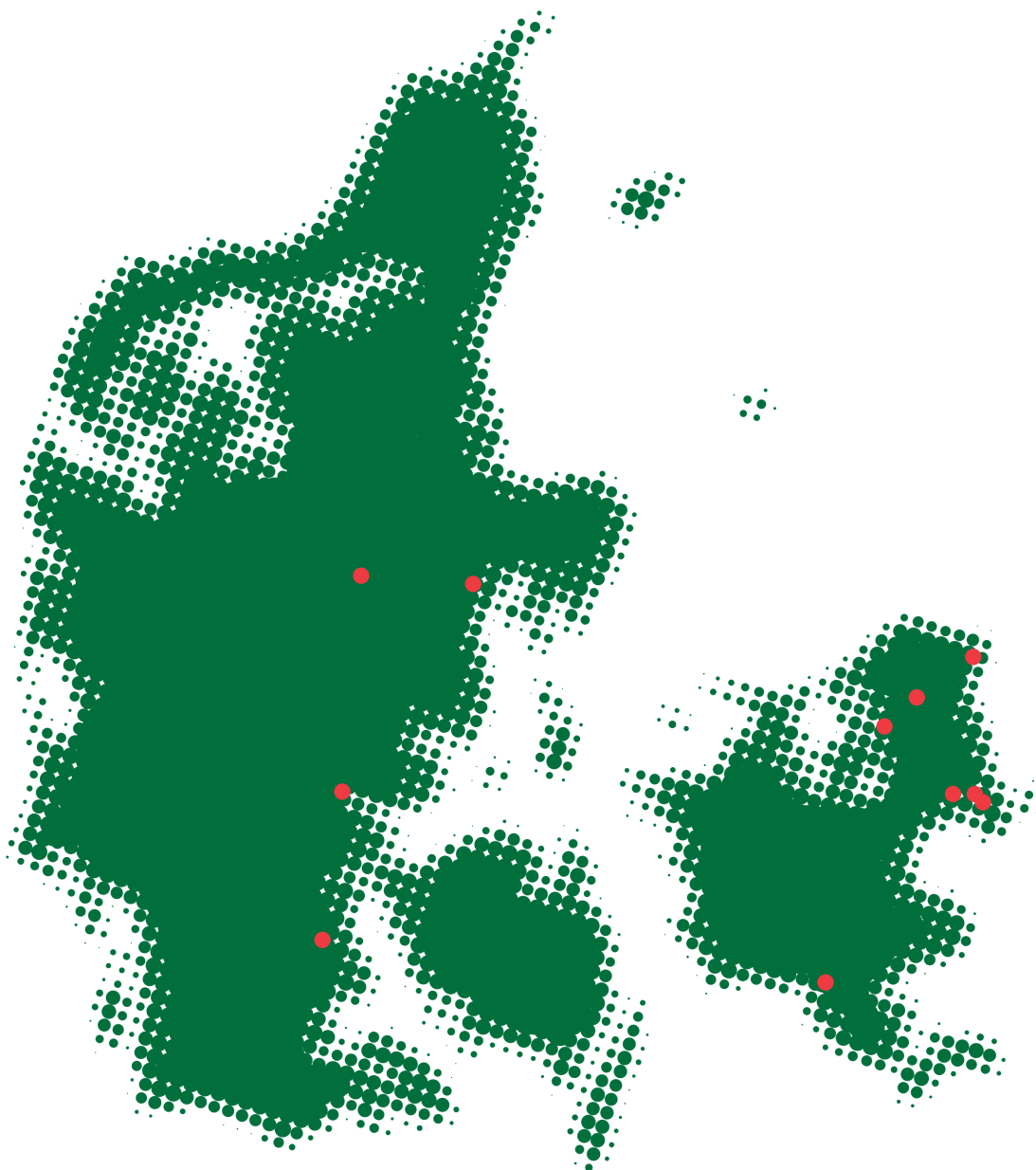
## OM NEWPLACEMENT

- Vi gennemfører ca. 1000 newplacementforløb om året
- 77 % af dem, der gennemgår et newplacementforløb hos os, er i nyt job inden for tre måneder
- Efter hvert forløb gennemfører vi en kvalitetsmåling på tilfredshed. Dette bliver målt på en skala fra 1-6. Vores resultat på kandidatiltfredshed var i 2011 = 5,2

## OM HARTMANN'S

- Hartmann's er et dynamisk og stærkt ekspanderende konsulenthuss med afdelinger i hele Danmark
- Vi arbejder bredt med vikarassistance og rekruttering i det danske erhvervsliv, hvilket betyder, at man, som kandidat hos os, er sikret en kort vej til jobmarkedet
- Siden 2003 har vi fået mere end 8000 mennesker i job

# KONTAKT



## AFDELINGER I HELE DANMARK

Med afdelinger i hele Danmark er vi altid tæt på dig.  
Kontakt os for at få oplyst dit nærmeste Hartmanns kontor.

+45 70 20 03 83  
[www.hartmanns.dk](http://www.hartmanns.dk)