

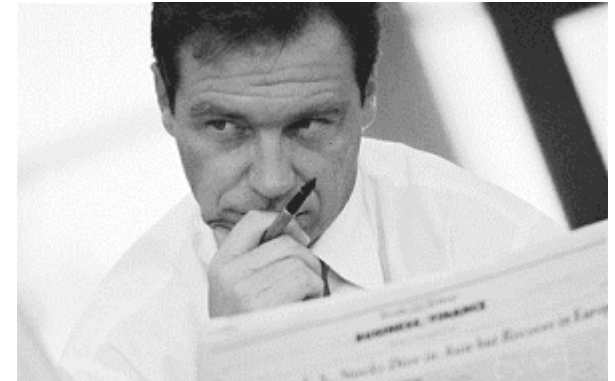
KARENT®

Transferagentur
Transfergesellschaft
Outplacement

Finanzielle und berufliche Perspektiven bei Stellenabbau

➤ Inhalt

0. Über KARENT, Förderinstrumente im Vergleich
- I. Die berufliche Neuorientierung mit Outplacement
- II. Job-to-Job Transfer in der Transfersgesellschaft
- III. Die Transferagentur
- IV. Anhang



0. Einleitung: Über KARENT

- KARENT erschließt seinen Klienten den
- gesamten deutschsprachigen Raum



- 14 Büros in Deutschland, Österreich und der Schweiz
- 54 Outplacementberater
- Konzentration auf Outplacement und Transferprojekte

0. Über KARENT

➤ Zahlreiche Firmen schenken Karent ihr Vertrauen

Altana	Metro
Baxter	Nokia Deutschland
Bridgestone	Novartis
BRK Bayrisches Rotes Kreuz	Otto Henning & Company Strategy Consultants
EDS	Pfleiderer
Ernst Young	Reuters
Caritas Krankenhäuser	RBS
Continental	Securicor Sicherheitsdienste
Coca Cola	Siemens
Deutsche Bank	Singulus
Dresdner Bank	SONY Deutschland
Deutsche Leasing	Stihl
Fresenius Medical Care	Synstar
GKN Driveline	T-Online
Hertie Stiftung	Trelleborg
Hessische Industriemüll	Toshiba
Lufthansa Airplus	Tupperware
Maersk	Veolia

...

0. Über KARENT

➤ Unsere Geschäftsfelder

Gruppenoutplacement

Mitarbeiter aller Ebenen werden in einer Kombination aus Workshops, Einzelcoaching und Jobsearch betreut. Ein Großteil der Mitarbeiter kann die Arbeitslosigkeit vermeiden

Transfergesellschaft/Transferagentur

Aktive Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt, passgenaue Qualifizierung und ein zusätzliches Jahr der sozialen Absicherung insbesondere für schwer vermittelbare Mitarbeiter.

Einzeloutplacement

Wir beraten Fach- und Führungskräfte sowie Spezialisten in der schwierigen Phase des Jobverlustes. Der strukturierte KARENT Beratungsansatz kann dabei die Phase der beruflichen Neuorientierung deutlich verkürzen.

Coaching, Know-How Transfer

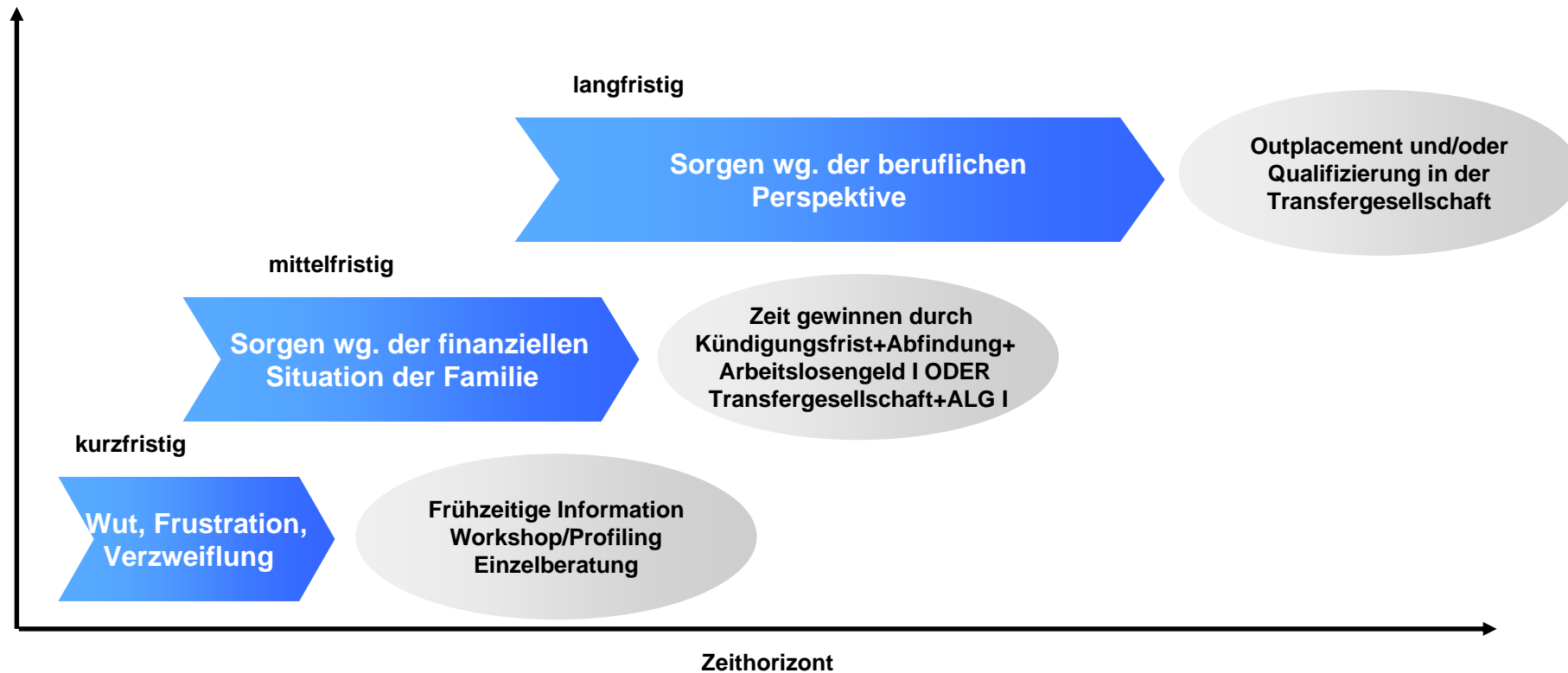
Die „verbleibende Organisation“ wird im Prozess begleitet. Gezieltes Coaching hilft Fach- und Führungskräften neue Aufgaben zu meistern.



0. Ausgangslage

➤ Sorgen der Mitarbeiter stehen im Mittelpunkt

Sind im Rahmen von Restrukturierungen Kündigungen unausweichlich, benötigen die Betroffenen Unterstützung, um die Situation zu verarbeiten und eine neue berufliche und existentielle Perspektive zu erhalten.



0. Einleitung, Förderinstrumente im Vergleich

➤ Instrumente des abgefederten Job-to-Job Transfers

VARIANTE 1 Outplacement:

Wir bereiten die Mitarbeiter auf den Bewerbungsprozess vor und sprechen passende neue Arbeitgeber aktiv an, um freie Stellen zu finden. So begleiten wir die Mitarbeiter bis zum neuen Job. Gefördert werden die Kosten der Outplacementberatung innerhalb der Kündigungsfrist zu 50% durch die BA nach § 216a SGB III.

Kosten je Mitarbeiter ca.:
3.000-5.500 €
Arbeitgeber trägt 50%
Bundesagentur trägt 50%

Fazit:

Richtige Wahl für Mitarbeiter mit ausreichenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt

VARIANTE 2 Transferagentur (Outplacement +Transfergesellschaft)

Zunächst erhalten die Mitarbeiter die gleiche Unterstützung wie in der Variante 1. Nach Abschluß der Outplacementberatung wechseln diejenigen Mitarbeiter, die noch keine neue Position gefunden haben jedoch nicht in die Arbeitslosigkeit, sondern wechseln freiwillig für bis zu 12 Monate in die Transfergesellschaft. Bei vorzeitigem Ausscheiden aus der TG erhalten sie ihre nicht verbrauchten Abfindungen von der TG.

Pro Monat Laufzeit fallen i.d.R. 50% der Bruttolohnsumme des Mitarbeiters zusätzlich zu 1. an.

Fazit:

Optimale Absicherung bei Teilbetriebs-schließung oder Standortverlagerung

VARIANTE 3 Transfergesellschaft:

Die Mitarbeiter wechseln freiwillig für bis zu 12 Monate in die Transfergesellschaft. Sie erhalten i.d.R. 80% ihres letzten Nettos. (60- 67% gefördert gem. § 216b SGB). Die Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Stelle ähnelt dem Ansatz im Outplacement. Darüber hinaus fördern Qualifizierungsangebote die Vermittlung und Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt.

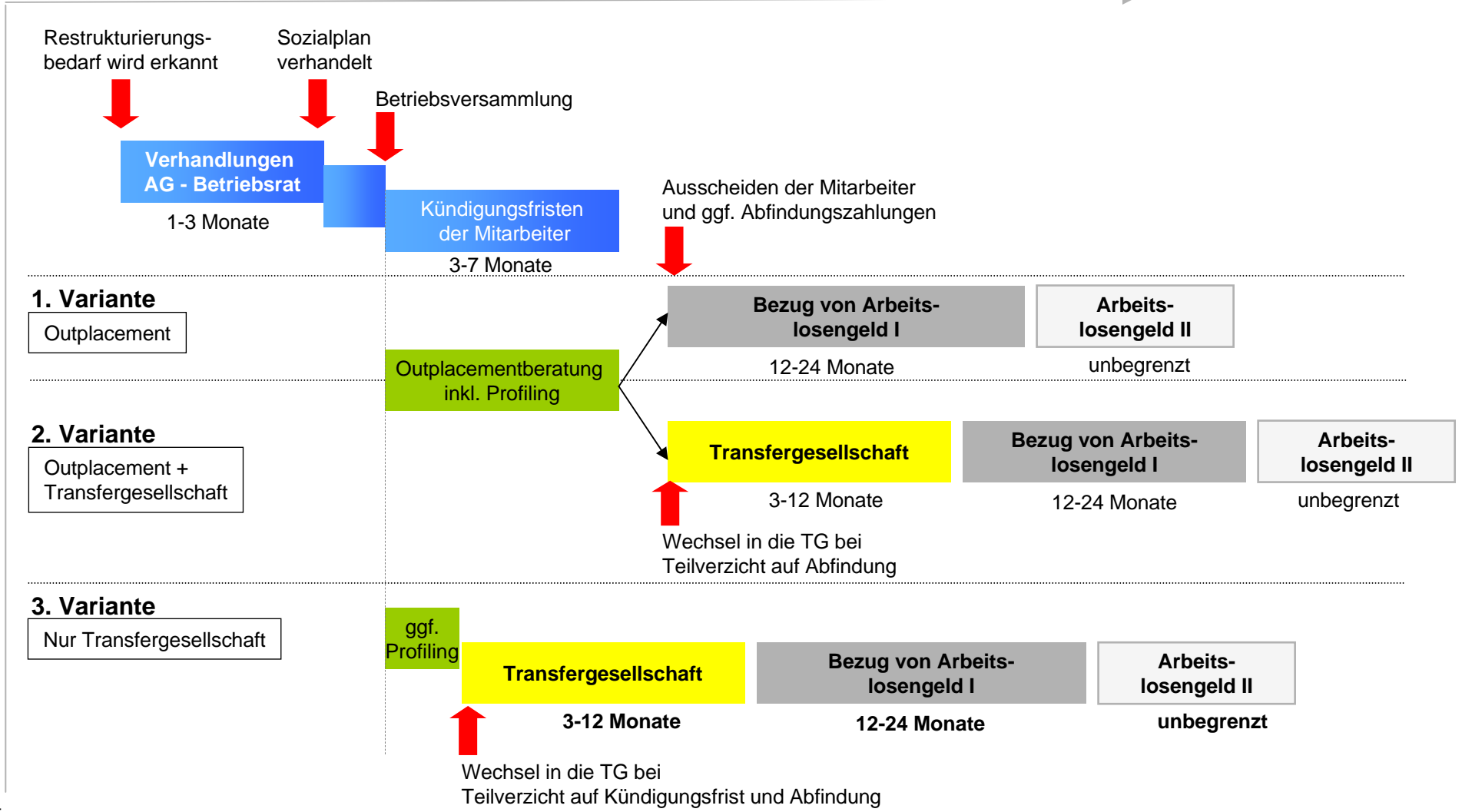
Pro Monat Laufzeit fallen i.d.R. 50% der Bruttolohnsumme des Mitarbeiters an.

Fazit:

Richtiges Angebot für Mitarbeiter, mit schlechten Chancen auf dem Arbeitsmarkt und Qualifizierungsbedarf.

0. Einleitung, Förderinstrumente im Vergleich

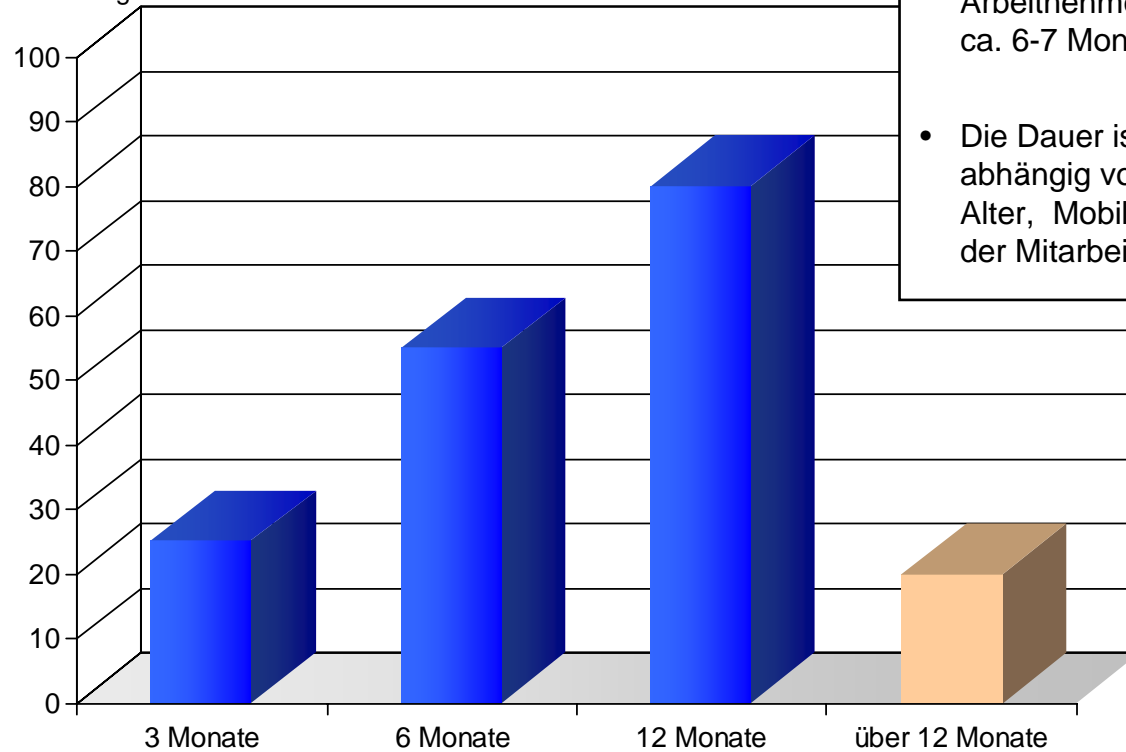
➤ Förderinstrumente und Absicherung im Zeitablauf (Worst Case)



0. Einleitung: Erfolge

➤ Die Vermittlungsdauer

Kumulierte Erfolge der Mitarbeiter in %



- Die durchschnittliche Vermittlungsdauer der Arbeitnehmer in den 1. Arbeitsmarkt beträgt ca. 6-7 Monate.
- Die Dauer ist individuell unterschiedlich und abhängig von Faktoren wie Qualifikation, Alter, Mobilität und persönliches Engagement der Mitarbeiter.

I. Die berufliche Neuorientierung mit Outplacement

➤ Organisatorischer Ablauf

Information der Teilnehmer

Nachdem die Rahmenbedingungen und die von Stellenabbau Betroffenen bekannt sind, wird jedem Einzelnen in einem individuellen Gespräch die Trennungsabsicht erläutert. Ist ein Großteil der Mitarbeiter betroffen, bietet es sich an *vorher* im Rahmen einer Betriebsversammlung über das Outplacementangebot zu informieren und die sich daraus ergebenden Chancen darzustellen. Bei kleineren Gruppen sind Informationsveranstaltungen *nach* den Trennungsgesprächen zu empfehlen.

Bewerbertraining und Profiling

Um die Zeit bis zum Ausscheiden der Mitarbeiter optimal zu nutzen, sollte kurzfristig nach den Informationsveranstaltungen mit Bewerbertrainings inkl. dem vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Profiling begonnen werden. Je nach Situation findet dies in Kleingruppen im Betrieb oder aber außerhalb statt.

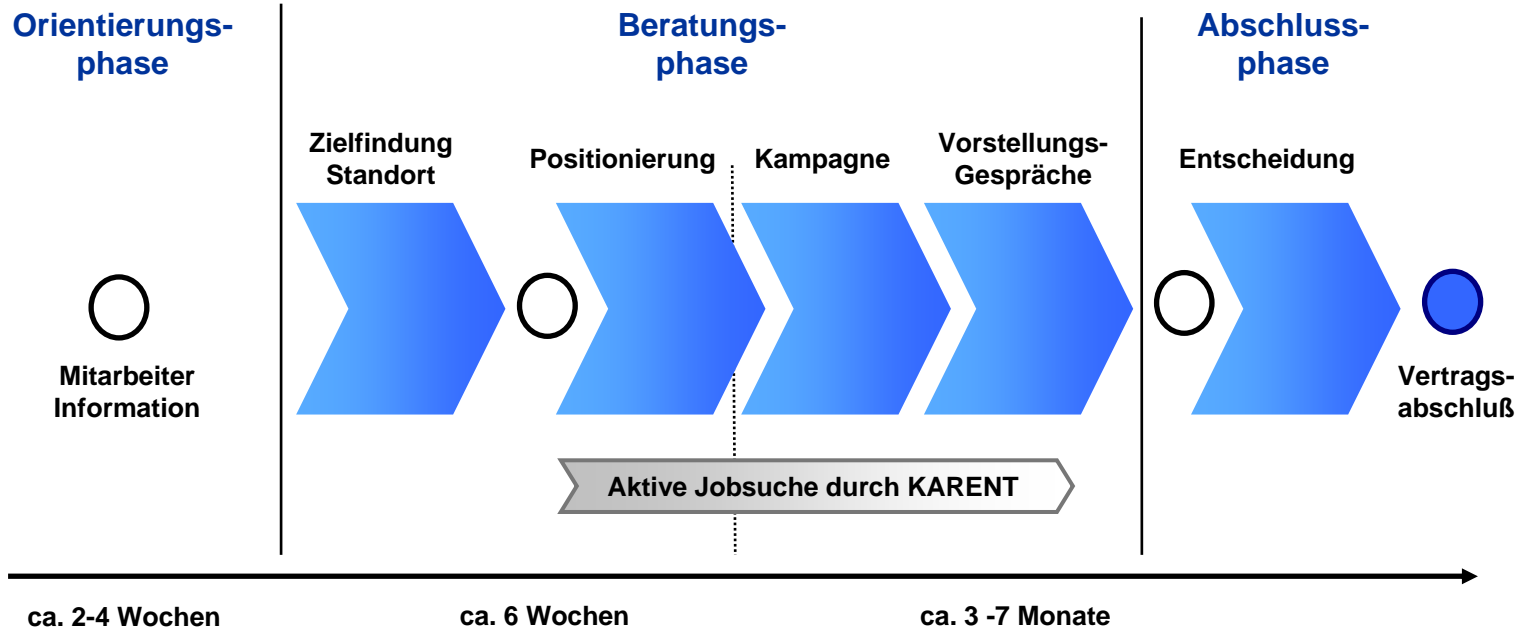
Einzelberatungen und Bewerberzentrale

Nach den Bewerbertrainings beginnen Einzelberatungen, in denen die Bewerbungsunterlagen und konkrete Bewerbungen erarbeitet werden. Bei ausreichender Teilnehmerzahl richten wir im Betrieb eine Bewerberzentrale ein. Hier laufen alle Informationen aus dem Jobsearch zusammen und die Mitarbeiter werden durch speziell ausgebildete Kräfte bei dem Verfassen und dem Fertigstellen von Bewerbungen unterstützt.



I. Die berufliche Neuorientierung mit Outplacement

➤ Outplacement Prozess I



I. Die berufliche Neuorientierung mit Outplacement

➤ Outplacement Prozess II

Zielfindung / Standortbestimmung

Es erfolgt eine Analyse der beruflichen Stärken anhand von Selbst- und Fremdeinschätzung und eine realistische Standortbestimmung. Der Trennungskonflikt wird gemeinsam verarbeitet und berufliche Alternativen entwickelt.

Positionierung

Mit Hilfe der KAR-Methode werden die bisherigen beruflichen und privaten Leistungen zu „Verkaufsargumenten“ im Bewerbungsprozess. Die neu erstellte Positionierung des Klienten wird im Lebenslauf eingearbeitet und in Bewerbungsgesprächen ggf. mit Videoaufzeichnung trainiert.

Kampagne

Eine breit angelegte Kampagne im Arbeitsmarkt ggf. unterstützt durch aktive Jobsuche durch KARENT führt i.d.R. nach 2 Monaten zu Vorstellungsgesprächen und nach 3-7 Monaten zu einer neuen Position.

Jobsearch: Aktive Jobsuche durch KARENT

Speziell ausgebildete Mitarbeiter definieren gemeinsam mit den Outplacementberatern einen Zielfirmenbereich und suchen aktiv im Markt nach passenden freien Positionen.



I. Die berufliche Neuorientierung mit Outplacement

➤ Umfassende Unterstützung der Mitarbeiter

Jobrecherche

- ✓ Aktive Ansprache von Zielfirmen
- ✓ Deutschlandweites Kontaktnetzwerk
- ✓ Auswertung offener Stellen
- ✓ Abfrage Arbeitsämter
- ✓ Auswertung Zeitungen und Jobbörsen
- ✓ Nutzung Zeitarbeitsfirmen

KARENT

Unterstützung

- ✓ Individuelle Beratung und Vorbereitung
- ✓ Jobmatch je nach Profil
- ✓ Optimierung der Bewerbungsunterlagen
- ✓ Bewerbungstraining
- ✓ Beratung bzgl. der Jobangebote
- ✓ Qualifizierungsangebote (in der TG)
- ✓ Arbeit auf Probe (in der TG)

II. Job-to-Job Transfer in der Transfergesellschaft

➤ Organisatorischer Ablauf

Information der Teilnehmer

Nachdem die Rahmenbedingungen und die von Stellenabbau Betroffenen bekannt sind, wird im Rahmen einer Informationsveranstaltung oder Betriebsversammlung das Angebot erläutert. Jedem Einzelnen wird in einem individuellen Gespräch die Trennungsabsicht kommuniziert und der Arbeitsvertrag mit der TG ausgehändigt.

Entscheidung und Übertritt in die TG

Entscheidet sich der Mitarbeiter für das Angebot, wechselt er in die TG und erklärt verbindlich sein Ausscheiden aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis. Er wird Mitarbeiter von KARENT in der für den Betrieb eingerichteten TG. Die TG meldet für den Mitarbeiter Kurzarbeit 0 an.

Profiling

Wenn möglich bietet es sich an, dass Profiling und ein Bewerbertraining noch vor dem Übertritt in die TG durchzuführen, um so die damit verbundenen Kosten zu 50% fördern zu lassen.

Vermittlung, Qualifizierung, Beratung

Auf Basis des Profiling werden den Mitarbeitern Qualifizierungsangebote unterbreitet und sie werden analog zum Outplacement bei der Suche nach neuen Positionen im ersten Arbeitsmarkt unterstützt. Sobald eine neue Position gefunden wurde, scheidet der Mitarbeiter aus der TG aus und erhält i.d.R eine Abfindung, deren Höhe sich an der nicht ausgeschöpften Verweildauer in der TG bemisst. Können Mitarbeiter nicht vermittelt werden, behalten sie nach Ausscheiden aus der TG vollen Anspruch auf Arbeitslosengeld I.



II. Job-to-Job Transfer in der Transfergesellschaft

➤ Individuell abgestimmte Qualifizierung

Ein typischer Fall:

Martin M., 45 Jahre, verheiratet, ein Kind,
Ausbildung zum Industriekaufmann, seit 7 Jahren als Kreditorenbuchhalter beschäftigt.

Heutige Qualifikation



Ausbildung zum
Industriekaufmann
Erfahrung als Buchhalter
auf firmeneigenem
DV-System

Berufliche Zielsetzung



Möchte weiterhin als
Buchhalter arbeiten.

Anforderungsprofile der potentiellen Arbeitgeber.



Anforderungsprofil:
Über 80% der freien
Stellen setzen SAP/R3
Kenntnisse voraus.

Auswahl des besten Qualifizierungsangebotes



Weiterbildung:
SAP/R3 Anwender Schulung
im Buchhaltungsmodul mit
Abschlussprüfung und Zertifikat.

II. Job-to-Job Transfer in der Transfergesellschaft

➤ Finanzierung der Transfergesellschaft

Kosten der TG (Faustregel)

Je Monat der Beschäftigung in der Transfergesellschaft fallen pro Mitarbeiter Kosten in Höhe von ca. 50% seiner letzten monatlichen Bruttolohnkosten an. Diese Kosten der TG verteilen sich auf:

- Lohnzahlungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes: 35%
- Kosten der Sozialversicherung: 45%
- Verwaltungskosten der TG: 5%
- Kosten für Qualifizierung, Vermittlung und Beratung: 15%

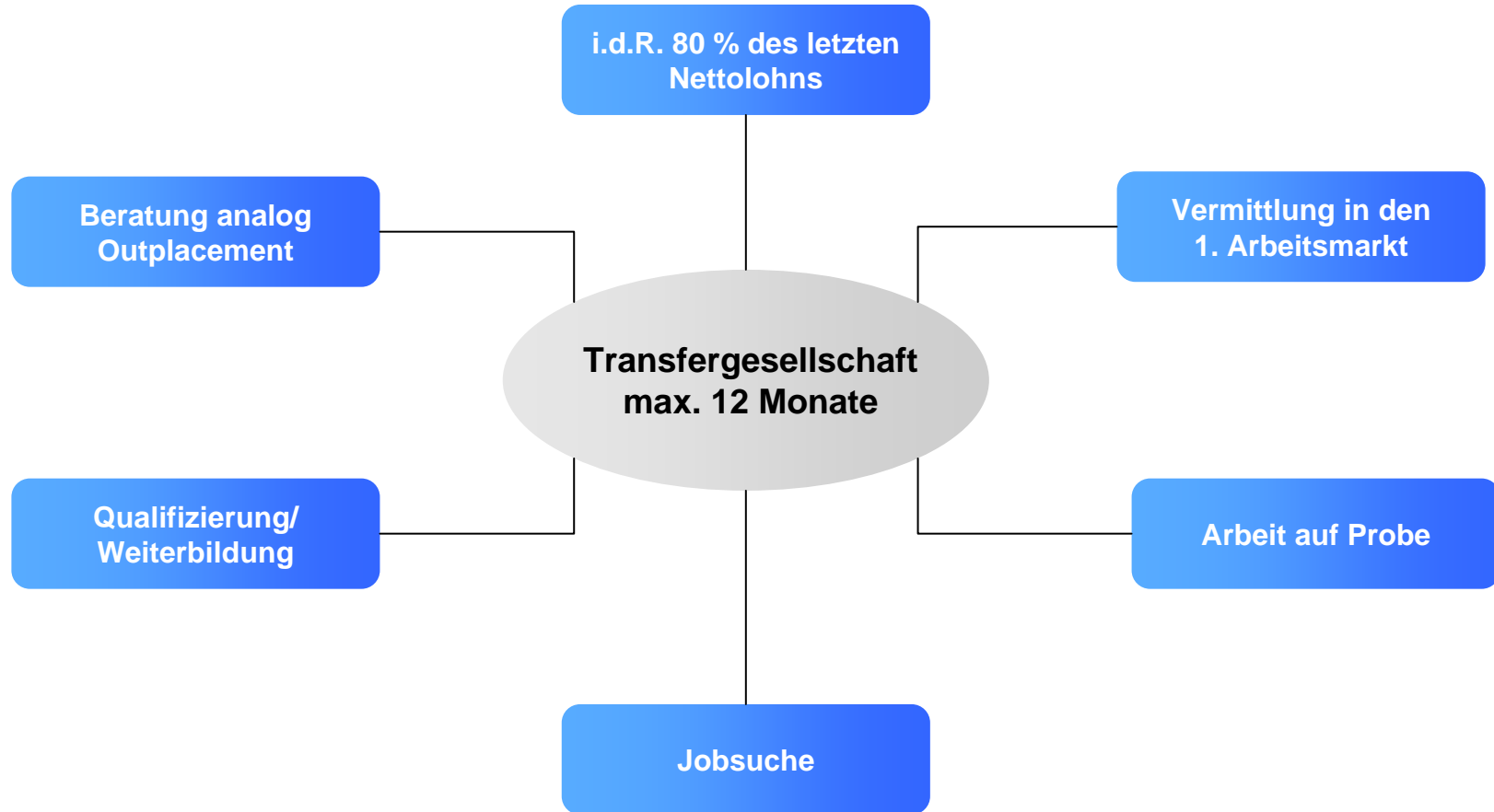
Die Mitarbeiter erhalten i.d.R. 80-85% ihres letzten Nettogehaltes

Dieses setzt sich aus 60-67% Kurzarbeitergeld und einer Zusatzzahlung der TG zusammen. Die Zusatzzahlung gleicht die fehlenden 13-20% aus und deckt das auf Urlaubs- und Feiertage entfallende Gehalt ab, da für diese Tage kein Kurzarbeitergeld gezahlt wird. Die Zahlung eines 13ten Gehaltes kann im Sozialplan vereinbart werden, wird aber nicht gefördert.



II. Job-to-Job Transfer in der Transfergesellschaft

➤ Aufgaben der Transfergesellschaft im Überblick



III. Optimale Absicherung mit der Transferagentur

➤ Grundkonzept der Transferagentur

Die Outplacementberatung und die Transfergesellschaft lassen sich zu einer Transferagentur kombinieren.

Dieses Modell bietet sich insbesondere dann an, wenn die Freisetzung der Mitarbeiter erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen soll und für die Mitarbeiter bis zu diesem Zeitpunkt auch Arbeit vorhanden ist. Beispiele für solche Fälle sind Werksverlagerungen und/oder Betriebsschließungen mit längerem Planungsvorlauf.

Nach einer Betriebsversammlung richten wir im Betrieb eine Bewerberzentrale ein, suchen nach freien Stellen und unterstützen die Mitarbeiter im Bewerbungsprozess. Zielsetzung ist, dass ein möglichst großer Teil der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Betriebsschließung zu einem neuen Arbeitgeber wechseln kann.

Denjenigen Mitarbeitern, die bis dahin keine neue Position gefunden haben, wird der Wechsel in eine TG angeboten. Die Finanzierung erfolgt aus Sozialplanmitteln und/oder teilweisem oder vollständigem Abfindungsverzicht.

Vor dem Hintergrund von Harz IV kann so gerade für ältere und schwer vermittelbare Mitarbeiter ein zusätzliches Jahr der sozialen Absicherung erreicht werden.



IV. Anhang

➤ Selbstvermarktung: Die KAR-Methode



Kontext



Aktion



Resultat

- Systematische Erarbeitung des individuellen Leistungsspektrums
- Adäquate Darstellung eigener Erfolge und Fähigkeiten
- Lebenslauf mit faktischen Leistungsmerkmalen aufwerten
- Konzentration auf wesentliche Informationsinhalte
- Vorbereitung auf Bewerbungssituationen
- Sachliche Präsentation von Leistungen

IV. Anhang

➤ Profiling-Workshop Inhalte

Erster Tag

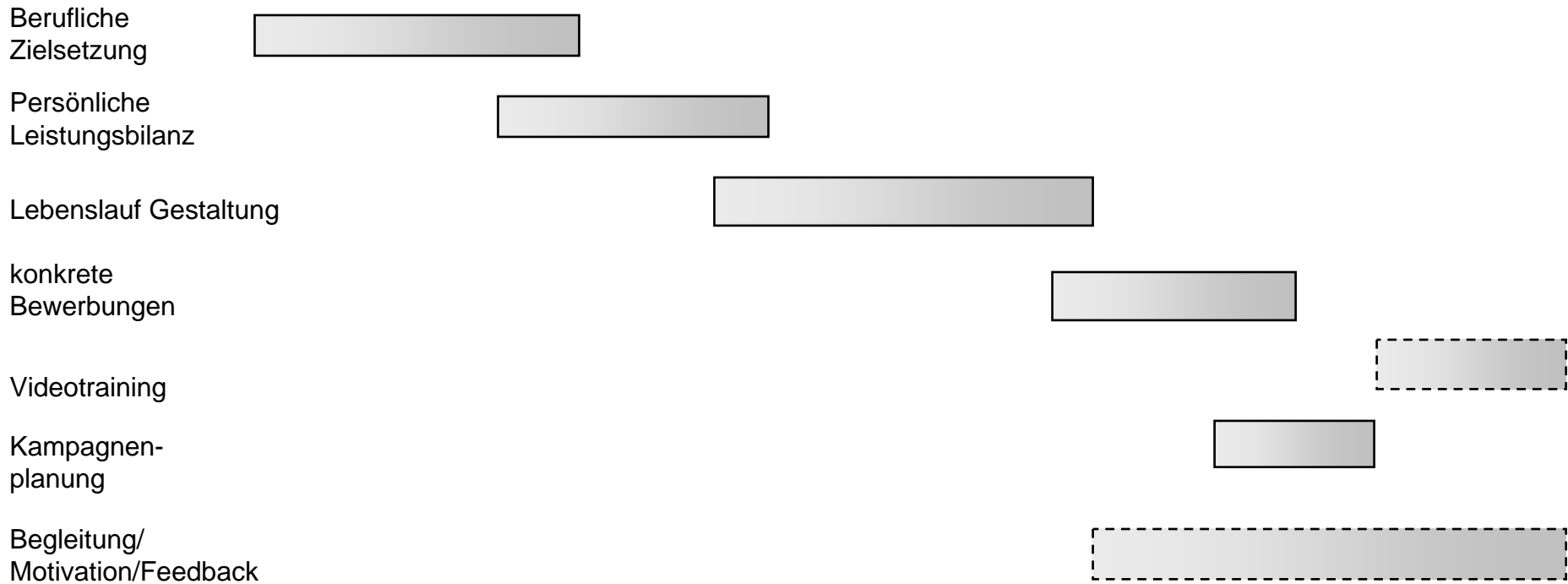
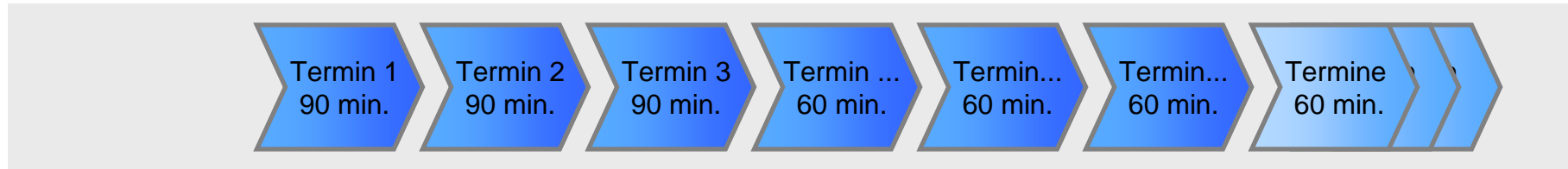
08.00	Uhr	Begrüßung Ablauf/Erwartungen der Teilnehmer
08.30	Uhr	Der Umgang mit der Situation Trennungsbegründung, Finanzielles, Agentur für Arbeit...
9.30	Uhr	Kaffeepause
9.45	Uhr	Selbst und Fremdeinschätzung Eigene Stärken und Schwächen Einführung/Durchführung MBTI,
11.30	Uhr	Mittagspause
12.30	Uhr	Einführung in die KAR Methode Warauf bin ich stolz? Darstellung beruflicher Erfolge
14.00	Uhr	Kaffeepause
14.15	Uhr	Der eigene Berufsweg klare Zielvorstellungen entwickeln realistische Alternativen erarbeiten
15.30	Uhr	Funktionsweise des Stellenmarktes Wie werden Personalentscheidungen getroffen? Welchen Prozess durchläuft eine freie Stelle.
ca.16.30		Ende des ersten Tages

Zweiter Tag

8.00	Uhr	Moderation Zusammenfassung des ersten Tages
8.15	Uhr	Die optimale Selbstdarstellung Der prägnante CV Der 90 Sekunden Spot der Selbstdarstellung
9.45	Uhr	Kaffeepause
10.00	Uhr	Der offene Arbeitsmarkt Qualität vor Quantität, richtig auf Stellenanzeigen bewerben, Jobbörsen
10.45	Uhr	Der verdeckte Arbeitsmarkt Einführung: Der Schlüssel zur effektiven Jobsuche
11.30	Uhr	Mittagspause
12.30	Uhr	Der verdeckte Arbeitsmarkt II Das Kontaktnetz, Stellengesuche, Initiativbewerbungen, Erwartungen an KARENT Jobsearch.
14.00	Uhr	Kaffeepause
14.15	Uhr	Persönliche Kommunikation Heikle Fragen im Interview Typen des Interviewers erkennen Mit der KAR Methode zum Angebot.
15.30	Uhr	Organisation des eigenen Marktauftritts Konsequenz und strukturiertes Vorgehen führen zum Erfolg!
ca. 16.30		„Hausaufgaben“ + Einzeltermine, Workshopende

IV. Anhang

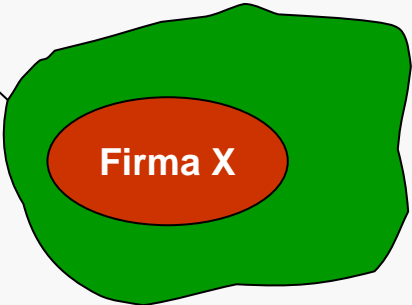
➤ Typische Inhalte Einzelberatungen im Gruppenoutplacement



IV. Anhang

➤ Beispiel: Suche im relevanten Zielgebiet

Mitarbeiter-
Wohnorte



Firma X

BAB

Zielgebiet
Fahrtzeit
bis 1 h

[Zur Life Demo](#)



Zugang zum Klientenbereich



Für Klienten im Einzeloutplacement und für Teilnehmer von Gruppenoutplacements richten wir Klientenkonto ein. Hier erhalten Sie in einem öffentlichen Klientenbereich Zugriff auf Beratungsunterlagen und unser Jobsearchcenter. In Ihrem individuellen Bereich können Sie und Ihr Berater Bewerbungsunterlagen und Projektdaten speichern. Klienten im

Gruppenoutplacement erhalten Zugang zu Jobangeboten, die wir für Sie im offenen und verdeckten Arbeitsmarkt ermittelt haben.

Benutzer Anmeldung

Geben Sie Ihren Benutzernamen und Ihr Passwort ein, um sich an der Webseite anzumelden:

Benutzername:

Passwort:








Nach der Anmeldung klicken Sie bitte in der linken Navigation auf Ihren Benutzernamen.



























































Zugang für Mitarbeiter der TAI

Sie befinden sich im Internetbereich für Mitarbeiter der TAI Hannover. Bitte melden Sie sich zum Verlassen mit dem Schalter unten rechts ab.

Sobald uns über Ihren Berater Herrn Schulz die Kurzprofile zu den Outplacementteilnehmern der TAI vorliegen, werden wir Ihnen im Verzeichnis unten unter "TAI" wöchentlich Informationen zu freien Stellen im Einzugsbereich um den Firmensitz der TAI zur Verfügung stellen.

Bei Fragen wenden Sie sich während der Beratung an Herrn Schulz oder an Frau Neudecker im Jobresearch unter 069 272266 12.

-  Klientendownloads
-  **Offene Stellen für tai**
 -  TAI November
 -  TAI Oktober
 -  **TAI September**
 -  TAI Zielfirmenrecherche
-  **TAI September**

 - Fachberater_-_Finanzdienstleistung_Kreis_Finanz.PDF 07 Sep 2005.  
 -  BHW_Fachberater_Hannover.pdf 07 Sep 2005.  
 -  Verkaufsleiter_BHW_Finanzmanagement.pdf 07 Sep 2005.  
 -  Bankkaufmann__priv_Arbeitsverm_Hannover__BFA____.pdf 08 Sep 2005.  
 -  Mitarbeiter_Telefonmarketing__m_w_.pdf 08 Sep 2005.  
 -  Vertriebspartnerbetreuer_in.pdf 08 Sep 2005.  
 -  AMEX_Planning_Analyst.pdf 08 Sep 2005.  
 -  AMpega_Hannover_Accountant.pdf 08 Sep 2005.  
 -  AWD_Beraterassistent.pdf 08 Sep 2005.  
 -  AWD_Hannover_Sachbearbeiter_Antrag.pdf 08 Sep 2005.  
 -  HVB_Kundenbetreuung_am_Schalter.pdf 08 Sep 2005.  
 -  Kreditassistent_bundesweit.pdf 08 Sep 2005.  
 -  Mitarbeiter_Telefonmarketing__m_w__01_.pdf 08 Sep 2005.  
 -  AWD_Empfangsmitarbeiter.pdf 08 Sep 2005.  
 - Spezialisten_innen_Belieferung_Ausland_D_ssendorf.PDF 09 Sep 2005.  
 -  Bankkaufmann_in_der_Datenerfassung_Hannover.pdf 09 Sep 2005.  
 -  Facheink_ufer_Flughafen_Hannover.pdf 09 Sep 2005.  
 -  qualifizierter_Sachbearbeiter_Manpower_Hannover.pdf 09 Sep 2005.  
 -  Sachbearbeiter_Finzen_Espelkamp.pdf 09 Sep 2005.  
 -  Sparkassenkaufmann_Bankkaufmann_Prozessmanagement_Hannover.pdf 09 Sep 2005.  

neue Datei hochladen:

Neues Verzeichnis erstellen:

Telefon-Recherche
Offene Stelle in 32339 Espelkamp
09.9.05

KARENT®

Adresse	Stelle
Gauselmann AG Merkurallee 1-15 32339 Espelkamp	Sachbearbeiter Finanzen, Finanzdisposition im Rahmen des Cash Managements, Abwicklung des Zahlungsverkehrs. Ansprechpartner in allen Fragen der Kontoführung
Telefon	05772 49 207
Fax	05772 49 174
Email	Wregenbrecht@gauselmann.de
Internet	http://www.gauselmann.de
Ansprechpartnerin war	Wolfgang Wagenbrecht (Personal)
Bezug	Gespräch mit Fr. Stegelmann, Karent und Herrn Wagenbrecht am 9. September 2005
Anmerkung	Laut Herrn Wagenbrecht ist die Stelle derzeit vakant. Bankmitarbeiter mit entsprechendem Hintergrund kommen für die Stelle in Frage. Bitte Bewerbungen umgehend einsenden bzw. vorab telefonisch Kontakt aufnehmen. Bezug auf das heutige Telefonat möglich.

IV. Anhang

➤ Was uns vom Wettbewerb unterscheidet

- ➔ Wir haben ein Kontaktnetzwerk in Deutschland, Österreich und der Schweiz und können die Mitarbeiter international unterstützen
- ➔ Wir arbeiten mit renommierten Personalberatern zusammen
- ➔ Wir sind in Spezialistenteams organisiert (Outplacement – Jobsearch – Qualifizierung)
- ➔ Wir haben transparente Preise und für jeden Mitarbeiter das passende Angebot
- ➔ Wir haben durch unseren aktiven Vermittlungsansatz hohe Erfolgsquoten

Kontakt



KARENT® - Beratungs- und Vermittlungs GmbH
Bockenheimer Landstr. 92
60323 Frankfurt

Tel: + 49 69-272266-0
Fax: + 49 69-272266-10
Internet: www.karent.de
E-mail: infos@karent.de