



LEISTUNGSANGEBOT

EXECUTIVE PLACEMENT

So erreichen Sie Ihre Wunschposition im oberen Management



*„Der Unterschied zwischen Chancen und Hindernissen
ist gering. Der Kluge nutzt beides.“*

Niccolò Machiavelli (1469 – 1527)

ÜBER DIE KUNST, SICH ZU VERMARKTEN

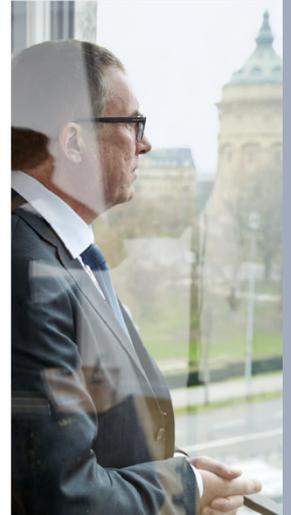
Welchen Anteil am beruflichen Lebenserfolg hat die gekonnte Selbstvermarktung an der Schnittstelle zwischen zwei Arbeitgebern? Ein abendfüllendes Thema.

Sicher ist: Der Arbeitsmarkt für Führungskräfte folgt speziellen Regeln und oft entscheidet sich der gesamte berufliche Lebenserfolg in den Phasen „between-two-jobs“.

Wir kennen diese Regeln. Seit 1991 begleiten wir obere und Top-Führungskräfte durch berufliche Veränderungsprozesse.

Das ist unsere Kernkompetenz.

Ihr



 **ADENSAM**
MANAGEMENTBERATUNG

- Executive Placement
- Board Consulting
- Privates Karrieremanagement

EXECUTIVE PLACEMENT

So erreichen Sie Ihre Wunschposition im oberen Management

Vakanzen, die im sichtbaren Stellenmarkt auftauchen, haben immer eine Historie im verdeckten Arbeitsmarkt hinter sich. Die Veröffentlichung auf Karriereportalen erfolgt erst dann, wenn Besetzungsversuche im verdeckten Arbeitsmarkt zuvor erfolglos waren. Der verdeckte Arbeitsmarkt ist deshalb nicht nur weit größer als der Offene; in ihm findet man auch die deutlich attraktiveren Positionen.

„Es ist wie im Immobilienmarkt: Die schönsten Häuser sind verkauft, bevor sie in der Zeitung stehen“

Das Problem für Führungskräfte „between-two-jobs“ ist, dass der verdeckte Arbeitsmarkt nicht mit den üblichen Vorgehensweisen eines Bewerbers erschlossen werden kann. Welcher Bewerber hat schon Zugang zu den relevanten Personalentscheidern im Vorstand, der Geschäftsführung, im Gesellschafterkreis und im Aufsichtsrat der attraktiven Zielunternehmen? Welcher Bewerber hat Kontakt zu allen wirklich wichtigen Headhuntern in Deutschland? Solche Zugänge hat nur, wer sich täglich dauerhaft, seriös und professionell um diese Netzwerke kümmert und eine entsprechende Prozesskompetenz für die Kontaktaufnahme entwickelt hat.

Oberen und Top-Führungskräften bieten wir mit unserem Leistungspaket Executive Placement eine professionelle und systematische Bearbeitung des sichtbaren und verdeckten Arbeitsmarktes mit proaktiver Vermittlung. Wir unterstützen Sie in Ihrem beruflichen Veränderungsprozess höchst persönlich und mit praxiserprobter Prozesskompetenz.

Das ist unser Geschäft.



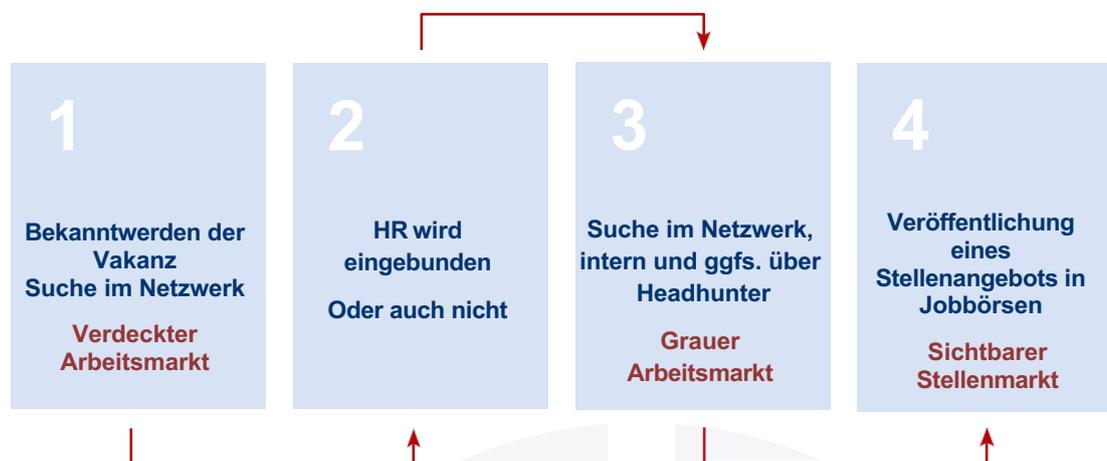
Nur der kleinere Teil der verfügbaren Stellen gelangt an die Öffentlichkeit und ist für Stellensuchende über Karriereportale auffindbar – je höher die Hierarchieebene, desto geringer ist dieser Anteil. Für Führungskräfte ist der Zugang zum verdeckten Arbeitsmarkt essentiell.



EXKURS: WAS VERSTEHT MAN UNTER „VERDECKTEM ARBEITSMARKT“?

Um zu verstehen, warum der verdeckte Arbeitsmarkt für obere und Top-Führungskräfte eine derart große Rolle spielt, muss man den Prozess der Stellenbesetzung betrachten.

Dieser ist hier vereinfacht dargestellt:



- Laut Destatis (deutsches statistisches Bundesamt) liegt die durchschnittliche Verweildauer einer oberen Führungskraft in ihrer jeweils aktuellen Position bei ca. 4,5 bis 5 Jahren
- Es befinden sich also bei einer Blitzlichtbetrachtung des Führungskräftearbeitsmarktes zu jedem Zeitpunkt ca. 20% aller Führungspositionen in der Phase einer Neubesetzung
- Arbeitsmarktexperten gehen davon aus, dass nur ca. ein Drittel dieser Vakanzan im sichtbaren Arbeitsmarkt auftauchen und dann in starker Bewerberkonkurrenz stehen, zwei Drittel sind bereits vorher neu besetzt
- Deshalb adressieren wir im Executive Placement gezielt den verdeckten und grauen Arbeitsmarkt

1. BEKANNTWERDEN DES BEDARFS

Ob eine Neubesetzung ansteht, weiß zuerst der fachliche Vorgesetzte. Er kennt seinen Bereich am besten. Bereits jetzt befindet sich die Vakanz im „verdeckten Arbeitsmarkt“, allerdings vorerst ausschließlich im Kopf dieses Entscheiders und eventuell derjenigen Menschen, die von ihm in dieser Angelegenheit unterrichtet wurden.

„Arbeitsplätze werden nicht in der Personalabteilung, sondern in den Fachbereichen geschaffen – die Personalabteilung verwaltet sie nur.“

Noch vor der Abstimmung mit HR prüft der Vorgesetzte zunächst die naheliegenden Wege zur Besetzung der Vakanz und klärt folgende Fragen:

Kenne ich jemanden, der die Aufgabe übernehmen könnte? Kann die Arbeit auch ohne Neubesetzung zum Beispiel mit einer Versetzungskette organisiert werden? Gibt es jemanden in der Randbelegschaft, der diese Verantwortung übernehmen könnte?

Erst nachdem diese Wege nicht erfolgreich waren, wendet sich der Personalentscheider im nächsten Schritt an den Personalleiter. Oder auch nicht.





2. HR WIRD (NICHT) EINGEBUNDEN

Nach Unterrichtung durch den Personalentscheider nimmt HR die Arbeit auf und sucht in der Regel ebenfalls zunächst intern nach der idealen Besetzung für die Stelle. Dabei werden die Aufgaben und Anforderungen der Position in einer Stellenbeschreibung definiert und die Belegschaft nach passenden Kandidaten durchleuchtet.

Der Versuch der internen Stellenbesetzung ist nicht nur durch das Betriebsverfassungsgesetz und viele Betriebsvereinbarungen zwingend vorgeschrieben, sondern durch ihre motivierende Wirkung auch ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur.

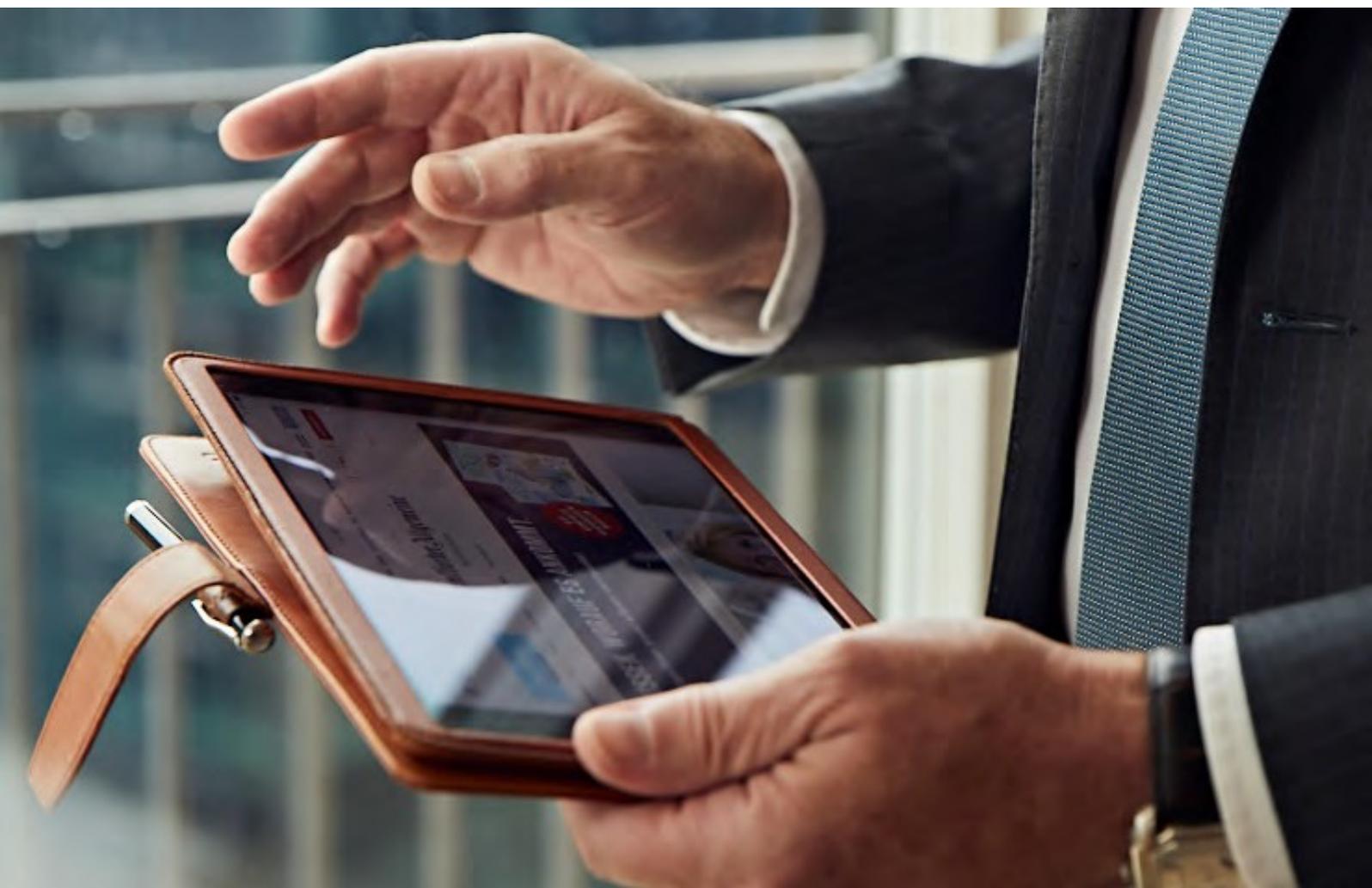
Möchte ein Unternehmen allerdings eine Vorstands- oder Geschäftsführerposition neu besetzen, wird es diffizil: Die Suche nach einer neuen Führungskraft auf der ersten Führungsebene verläuft dann häufig nicht wie sonst üblich über HR, da die Geschäftsleitungsfunktion hierarchisch oberhalb der Position des Personalchefs angesiedelt ist. Die Suche erfolgt in diesem Fall dann oft verdeckt über einen externen Personalberater.

3. DER GRAUE ARBEITSMARKT

Hat sich die interne Suche als erfolglos erwiesen, erfolgt der erste Schritt nach außen: Zur Besetzung einer Vakanz im oberen oder Top-Management werden dann in der Regel Personalberater eingeschaltet. Der Grad der Sichtbarkeit der Vakanz kann hierbei fein gesteuert werden. Wenn die Sichtbarkeit absichtsvoll klein gehalten wird und der Arbeitgeber im ersten Schritt noch anonym gehalten wird, sprechen wir vom „Grauen Arbeitsmarkt“.

Dieser graue Arbeitsmarkt ist die Spielwiese der Personalberater. Sie arbeiten teils im klassischen Headhunting und werben Führungskräfte gezielt aus fester Anstellung aus einem anderen Unternehmen ab, schalten ggfs. Anzeigen in Jobportalen mit oder ohne Nennung des Auftraggebers, teils vermitteln sie aus einer bestehenden Kundenkartei, suchen systematisch in Xing und LinkedIn oder arbeiten mit einer hybriden Vorgehensweise unter Nutzung verschiedener Werkzeuge.

„Der Status einer Vakanz zwischen interner Besetzung und Veröffentlichung auf Stellenportalen ist eine Art grauer Stellenmarkt“



4. VERÖFFENTLICHUNG IM SICHTBAREN ARBEITSMARKT

Ist eine Vakanz auf den Stellenportalen öffentlich, hat diese eine Historie von teilweise Wochen oder sogar Monaten im verdeckten und/oder grauen Arbeitsmarkt hinter sich. Praktisch jede offen sichtbare Vakanz im oberen Management hat diesen Prozess durchlaufen.

Für Führungskräfte ist der Zugang zum verdeckten und grauen Arbeitsmarkt daher essenziell. Er ist deutlich größer als der offene Stellenmarkt und umfasst mindestens drei Viertel aller Vakanzen. Das gilt insbesondere für die besonders attraktiven Vakanzen im höheren und im Top-Management.

Fazit: Führungskräfte verspielen Chancen, wenn sie sich in ihrer Bewerbungskampagne auf Vakanzen im offenen sichtbaren Arbeitsmarkt konzentrieren und den weitaus größeren und bedeutsameren verdeckten Arbeitsmarkt außer Acht lassen.

IHR ZUGANG ZUM VERDECKTEN ARBEITSMARKT MIT EXECUTIVE PLACEMENT

Executive Placement erschließt für Sie den verdeckten Arbeitsmarkt. Hierbei werden Headhunter-Methoden zum Einsatz gebracht, allerdings im Auftrag, auf Rechnung und im Interesse des Kandidaten und nicht im Interesse eines suchenden Unternehmens. Für dieses Vorgehen hat sich in den letzten Jahren auch der Begriff „Inverses Headhunting“ etabliert.

Executive Placement ist die konzeptionelle Weiterentwicklung der klassischen Out- oder Newplacementberatung mit besonderer Spezialisierung an die Anforderungen eines Wechsels auf oberen und Top-Management-Ebenen. Denn hier gelten bei Stellenbesetzungen ganz eigene Regeln.



Jugendstil am Friedrichsplatz

MITUNTER ENTSCHIEDET SICH DER
GESAMTE BERUFLICHE LEBENSERFOLG
IN DEN PHASEN „BETWEEN-TWO-JOBS“.



OUT- BZW. NEWPLACEMENT	EXECUTIVE PLACEMENT
Überwiegend Massengeschäft im mittleren Management; gelegentlich Führungskräfte	Klare Spezialisierung auf oberes und Top-Management
Gruppenformate wie Seminare, Webinare, Workshops und „Hilfe-zur-Selbsthilfe-Portale“ im Internet	1:1 Betreuung durch erfahrene Senior-Berater
Berater sind i.d.R. wechselnde Freiberufler	Feste Berater mit „One-Face-to-the-Customer“-Philosophie, die sich für Ihren Erfolg verantwortlich fühlen
Berater mit Kompetenz in der Beratung von Klienten mit 5-stelligem-Jahreseinkommen	Berater mit Kompetenz in der Beratung von Klienten mit 6- bis 7-stelligem- Jahreseinkommen
Prozesskompetenz in der Personalvermittlung im mittleren Management	Prozesskompetenz in der Personalvermittlung im oberen und Top-Management
Limitierte Beratungsquantität	Unlimitierte Beratungsquantität
Standardisierte Beratungsprozesse	Hochindividuelle und sehr persönliche Beratung
Vermittlung überwiegend im offenen Arbeitsmarkt	Aktive Vermittlung im offenen und im verdeckten Arbeitsmarkt sowie im Kontaktnetzwerk und in der Personalberaterwelt . Zusätzlich zur hochindividuellen „Berater-Hand- und Kopfarbeit“ auch unter Nutzung von hochmodernen KI-gesteuerten Werkzeugen .
Vermittlung überwiegend durch den klassischen „ Hilfe-zur-Selbsthilfe-Ansatz “	Vermittlung in die bestmögliche Position , die der Arbeitsmarkt momentan bietet und somit Realisierung des nächsten Karriereschrittes im strategisch intelligenten Hinblick auf den Übernächsten
	Optional (u.a.): - Internationale Vermittlung - Board Consulting bei Wunsch nach Aufsichtsratsmandatierung - Existenzgründungsberatung - Schutz Ihres Inkognito durch anonymisierte Vermittlung aus ungekündigter Position (...)

DIE DREI PHASEN EINES EXECUTIVE PLACEMENT

Phase 1: BASISBERATUNG ZUR MARKTVORBEREITUNG

Am Anfang steht immer die Basisberatung zur Marktvorbereitung mit einer Stärkenanalyse und der Zielfindung. Erst wenn Stärken und Ziele klar definiert sind, kann der nachfolgende Executive Placement-Prozess sinnvoll geplant und zum Erfolg geführt werden. Zur Basisberatung gehören auch die Optimierung Ihrer Bewerbungsunterlagen und ein intensives Vorstellungsgesprächstraining.

Leistungen der Basisberatung zur Marktvorbereitung auf einen Blick:

- Sorgfältige Situationsanalyse
- Gründliche Stärkenanalyse flankiert mit wissenschaftlicher Eignungsdiagnostik
- Berufliche Perspektivenberatung mit strategischer Zielfindung
- Optimierung Ihrer Bewerbungsunterlagen in Deutsch und ggfs. in Englisch
- Optimierung Ihrer öffentlichen Profile in Xing und LinkedIn
- Festlegung einer zielführenden Bewerbungsstrategie
- Intensives Vorstellungsgesprächstraining zunächst als „Trockenübung“
- Optional: Business-Outfitberatung/Farb- und Stilberatung in Abhängigkeit zur angestrebten Position



Phase 2: Professionelle Vermarktung Ihrer Person im sichtbaren, grauen und im verdeckten Arbeitsmarkt

Während der anschließenden Phase der Aktiven Vermittlung bearbeiten wir für sie vor allem den **verdeckten Stellenmarkt**, indem wir gezielt und systematisch die für unsere Kunden relevanten Personalentscheider innerhalb einer zuvor sorgfältig definierten Zielfirmengruppe ansprechen.

Ein parallel ablaufender Handlungsstrang ist die zielgerichtete **Vermittlungsarbeit in unserem Kontaktnetzwerk**. Hierbei sprechen wir ausgewählte betriebliche Personalentscheider und über 400 relevante Personalberater in ca. 200 Personalberatungsfirmen ganz gezielt an und makeln bei Interesse den Kontakt. Diese Kontaktaufnahme wird in einem ersten Schritt mit einem anonymisierten Kurzprofil erfolgen. Zusätzlich nutzen wir in der Vermittlung hochmoderne KI-Tools. So verschaffen wir Ihnen Termine für Vorstellungsgespräche.

Der Vermittlungsprozess wird kennzahlenbasiert kontrolliert und bei Bedarf fein rekaliert. Jeder Prozess ist somit unique und höchst persönlich.

Die Leistungen in der Phase 2 auf einen Blick:

- **Professionelle Marketingkampagne in den verdeckten Arbeitsmarkt**
Pro Quartal zwei personalisierte Ansprachen der für Sie relevanten Personalentscheider im Management von bis zu 250 sorgfältig nach den Kriterien „Branche“, „Unternehmensgröße“ und „Region“ selektierten Zielunternehmen.
- **Multiplikator in die Headhunterwelt**
Regelmäßige Ansprache von ca. 400 Personen in den ca. 200 relevanten Personalberatungen. Posten Ihres anonymisierten Kurzprofils auf der Adensam-Homepage und regelmäßiges Bewerben des Portals in der Personalberaterwelt
- **Monitoring des sichtbaren Arbeitsmarktes**
Bei Treffern wirksame Unterstützung der Bewerbungsprozesse
- **Optimierung Ihrer Xing und LinkedIn-Profiles**
Verbesserung der Auffindbarkeit durch Headhunter und Recruiting-Tools
- **Vermarktung unserer Kunden innerhalb unseres eigenen Netzwerks**
- **Persönliche 1:1-Betreuung durch einen erfahrenen Personalberater**
Jederzeit verfügbarer second-level-support durch die Geschäftsleitung. Keine quantitative Begrenzung der Beratungszeit innerhalb der Laufzeit im Rahmen des zur Zielerreichung notwendigen und wirtschaftlich sinnvollen Umfangs. Keine wechselnden Berater, keine „hilf-dir-selbst“-Portale, Seminare, Webinare, Workshops oder andere Gruppenveranstaltungen.
- **Gründliche Vorbereitung und Training von Vorstellungsgesprächen, ACs, Audits und von Präsentationen vor Entscheidungsgremien**
- **Voll-digitale Prozesse und Methoden mit modernen Tools ohne analog/digitale Medienbrüche**
Auf Papier gedruckte Bewerbungsunterlagen wie in der Vor-Coronazeit sind teuer, langsam, auf Empfängerseite nicht mehr gern gesehen und deshalb zwischenzeitlich faktisch wirkungslos geworden.
- **Hintergrundinformationen zu Zielfirmen**
Zur Vorbereitung auf Interviews aus einer professionellen Unternehmensdatenbank
- **Auf Wunsch diskrete Vermittlung** unter Wahrung Ihres Inkognito
- Fallweise unterstützen wir unsere Kunden auch in einer **Existenzgründung**. Bspw. zum Interim-Manager, selbständigen Berater oder zum Einstieg in ein bestehendes Unternehmen als Investor



Phase 3: KOMMUNIKATIONSBERATUNG, VERTRAGSVERHANDLUNG, ONBOARDING

Wir bereiten Sie sorgfältig auf Ihre Vorstellungsgespräche, Präsentationen und Assessments vor, versorgen Sie mit zusätzlichen Hintergrundinformationen zum potentiellen künftigen Arbeitgeber und unterstützen Sie in der Phase der Vertragsverhandlung. In der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche lehnen wir Schauspieltraining grundsätzlich ab. Wir setzen fallweise auf Methoden aus der Welt des mentalen Trainings, der Sportpsychologie und der Verhandlungsrhetorik. So steigt Ihre Souveränität und Überzeugungskraft. Schauspieltraining wird dadurch überflüssig.

Drei Projektphasen im Executive Placement



Unsere Kunden unterschreiben ihren neuen Arbeitsvertrag in durchschnittlich 6 Monaten.

In Ihrer Phase „between-two-jobs“ wirken wir ähnlich für Sie, wie man es von Spielerberatern für Spitzensportler kennt. Wir sind Ihr persönlicher Karriereberater, Ihre Marketing-Agentur und privater Jobscout, Ihr Multiplikator in die Headhunterwelt, Bewerbungscoach, Mentaltrainer und Spindocter in der Vor- und Nachbereitung der Bewerbungsgespräche.

Ein Executive Placement ist eine bestens verzinsten Investition in die eigene Karriere, denn ab einer gewissen Flughöhe kommt man mit Bordmitteln oft nicht mehr weiter.

FAIRE BEDINGUNGEN

Innerhalb der vereinbarten Vertragslaufzeit ist die Beratungsleistung quantitativ grundsätzlich nicht begrenzt. Wir leisten alles, was inhaltlich sinnvoll und wirtschaftlich vernünftig ist, damit Sie das gemeinsam definierte Ziel erreichen.



BERATUNGSGRUNDSÄTZE

Offenheit, Ehrlichkeit, Wertschätzung und Vertrauen sind Arbeitsgrundlage für beide Seiten.

Privates Karrieremanagement erfordert absolute Diskretion.

Das ist für beide Seiten selbstverständlich.

Wir unterstützen unsere Kunden mit allem, was wir sind und können.

Deshalb nehmen wir uns unter Umständen auch die Freiheit, Aufträge abzulehnen.



Viktoriaforum und Wasserturm

DIE KAUFMÄNNISCHE BEAUFTRAGUNG EINES EXECUTIVE PLACEMENT

Ein Executive Placement-Auftrag kann von Ihnen als Privatperson **aus eigenem Portemonnaie** oder aus einem im Aufhebungsvertrag festgelegten **Outplacement-Budget** erteilt werden. Kaufmännischer Auftraggeber kann auch Ihr Ex-Arbeitgeber sein. Sie können hierbei (noch) in ungekündigter Stellung arbeiten, sich in einer vertraglichen Restlaufzeit befinden oder bereits ausgeschieden sein.

Ein Executive Placement stellt fiskalisch **absetzbare Werbungskosten** dar und reduziert somit Ihre Einkommensteuerbelastung.

Mit anderen Worten: **Das Finanzamt trägt fast die Hälfte unseres Honorars.**

*„ENTSCHEIDEN ODER ABWARTEN?
HANDELN ODER AGIEREN?
WOHIN FÜHRT MICH MEIN WEG?“*



HONORARE

1. Basisberatung zur Marktvorbereitung

Dauer ca. 3-4 Wochen in intensiver 1:1-Beratung mit erfahrenem Personalberater

6.000 (zzgl. 19% MwSt. 1.140) = 7.140

2. Zielgerichtete Vermarktung Ihrer Person im sichtbaren und verdeckten Arbeitsmarkt

Dauer 3 Monate mit Start am Ende der Basisberatung

Voraussetzung ist die Basisberatung zur Marktvorbereitung

10.800 (zzgl. 19% MwSt. 2.052) = 12.852

EMPFEHLUNG

3. Basisberatung zur Marktvorbereitung

plus

Zielgerichtete Vermarktung Ihrer Person im sichtbaren und verdeckten Arbeitsmarkt

Basisberatung plus Vermarktung mit guter Erfolgswahrscheinlichkeit den entscheidenden Kontakt zum künftigen Arbeitgeber in dieser Projektphase hergestellt zu haben.

Gesamtlaufzeit inklusive der Basisberatung ca. 4 Monate

16.800 (zzgl. 19% MwSt. 3.192) = 19.992

OPTIONAL

4. Ein Verlängerungsquartal zu vorangegangenem Auftrag

Fortführung der Marketingkampagne in den verdeckten Arbeitsmarkt mit weiteren zwei personalisierten Ansprachen der für Sie relevanten Personalentscheider im Management von bis zu 250 sorgfältig nach den Kriterien „Branche“, „Unternehmensgröße“ und „Region“ selektierten Zielunternehmen.

Wandel der Beratungsschwerpunkte zunehmend in Richtung Kommunikationsberatung in Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen, Präsentationen vor Entscheidungsgremien, Vertragsverhandlungen und Onboarding-Coaching.

Erfolgswahrscheinlichkeit neuer Arbeitsvertrag 85 - 90%.

Dauer 3 Monate mit Start am Ende des ersten Vermittlungsquartals oder nach Absprache auch später

10.800 (zzgl. 19% MwSt. 2.052) = 12.852

FREIBLEIBENDES ANGEBOT NACH INDIVIDUELLER VEREINBARUNG

5. Garantieprogramm nur für Kunden >300T€ p.a.

Vermittlung bis zum Erfolg mit einer zu 2/3 erfolgsabhängigen Honorierung

Honorar auf Anfrage

Alle Angaben in €. In den Laufzeitprogrammen sind **Skontoabzug und Ratenzahlung** möglich

Falls Sie über ein feststehendes Budget (zum Beispiel ein Outplacementbudget Ihres Arbeitgebers) verfügen, das nicht in unsere Honorartabelle passt, erstellen wir Ihnen gerne ein individuelles Angebot.

6. Situative Kurzberatung

Die Inhalte stimmen wir in einem Vorgespräch ab. Möglich sind:

Vorstellungsgesprächstraining, Berufliche Perspektivenberatung, Unterstützung während einer Vertragsverhandlung,
Vorbereitung einer Präsentation, Bewerbungcoaching, Onboardingcoaching,
Krisenmanagement und Kommunikationsberatung,
Sparringspartner oder Advocatus Diaboli in schwierigen Entscheidungssituationen
Existenzgründungsberatung,
...

Abrechnung nach Zeitaufwand im Stundenhonorar laut unserem Angebot [„Situative Kurzberatung“](#)

Wichtige Anmerkungen zu den fiskalischen Aspekten der Honorare

Für Privatpersonen im Inland stellen unsere Honorare **steuerlich absetzbare Werbungskosten** dar und reduzieren Ihre Einkommensteuerbelastung entsprechend Ihrem persönlichen Steuersatz. Bitte konsultieren Sie hierzu ggfs. Ihren Steuerberater.

Bei privater Beauftragung aus dem Europäischen Ausland (EU-Mitgliedstaaten) gilt diese Leistung als in Deutschland erbracht und unterliegt der deutschen Mehrwertsteuer.

Bei privater Beauftragung aus dem Nicht-EU-Ausland wird die Mehrwertsteuer nach §3a Abs.4 UStG nicht fällig (Nicht steuerbarer Umsatz im Drittlandgebiet).

Bei Beauftragung durch ein Unternehmen ist das Honorar eine ergebniswirksame und vorsteuerabzugsfähige Betriebsausgabe. Die Umsatzsteuer ist ein durchlaufender Posten.

„RENTIERT SICH DAS FÜR MICH?“

Um die Wertigkeit unserer Leistungen richtig einzuschätzen, beachten Sie bitte folgende Aspekte:

Für Steuerpflichtige in Deutschland sind unsere Honorare **Werbungskosten, die vollständig von der EkSt. absetzbar** sind. Das Finanzamt übernimmt also fast die Hälfte der Kosten.

Sucharbeitslosigkeit ist teuer: Wenn Sie im Gehalt bei €200.000 p.a. liegen, kostet Sie unser Executive Placement nach Steuern weniger als vier Wochen Sucharbeitslosigkeit. Je höher Ihr Gehaltsniveau, desto geringer sind die Kosten für ein Executive Placement im Verhältnis zu den Kosten der Sucharbeitslosigkeit. Ein Executive Placement verkürzt die Phase „between-two-jobs“ deutlich. Wenn gut bezahlte Führungskräfte mit unserer Unterstützung nur ein, zwei Monate schneller in ihre nächste Verantwortung kommen, ist der Aufwand also bereits ausgeglichen.

Ein Executive Placement, soll aber nicht nur teure Nachteile vermeiden, sondern hat grundsätzlich den inhaltlichen Anspruch Ihre berufliche Laufbahn bestmöglich fortzuschreiben. Wir gestalten Führungskarrieren. Ziel ist der **Wechsel in Ihre Wunschposition** mit guter langfristiger Perspektive, adäquatem Gehalt und hoher Arbeitszufriedenheit. Solche Karriereschritte sind ohne professionelle Personalberater-Werkzeuge wie die Bearbeitung des verdeckten Arbeitsmarktes oder die anonymisierte Vermittlung aus noch ungekündigter Position kaum möglich.

Ab einer gewissen beruflichen Flughöhe kommt man mit den eigenen Bordmitteln erfahrungsgemäß kaum noch voran. Wer krank ist, geht zum Arzt, die Steuererklärung erledigt der Steuerberater und im Falle eines Rechtsstreites konsultiert man einen Anwalt. Diese Vorgehensweise empfiehlt sich auch in einer Phase „between-two-jobs“. Wer anspruchsvolle Ziele erreichen will, muss auch etwas dafür tun. Zum Beispiel einen kompetenten Profi einschalten.

Dies gilt vor allem dann, wenn besondere Umstände hinzukommen, wie zum Beispiel die Rückwanderung aus dem Ausland, eine Karrierekrise, die Absicht, die Branche zu wechseln oder der Wunsch nach einem hierarchischem Aufstieg. Das sind gute Gründe für eine Beauftragung.

EIN INTELLIGENTES INVESTMENT IN IHRE EIGENE KARRIERE

Lassen Sie uns einmal mit spitzem Bleistift rechnen:

Erstes Beispiel: Angenommen, Sie sind mit 45 Jahren in einer Phase „between-two-jobs“ und wechseln mit unserer professionellen Unterstützung in eine bessere Position. Und weiterhin angenommen, diese Position bringt Ihnen (nur) €15.000 p.a. mehr als die Position, in die Sie es ansonsten selbst mit Ihren eigenen Bordmitteln geschafft hätten. Bereits dann verdienen Sie über die nächsten Jahre bis zum Renteneintritt in der Summe linear gerechnet €330.000 mehr als ohne unsere Unterstützung. So kommt das Investment in ein Executive Placement bestens verzinst wieder zu Ihnen zurück.

Wenn diese bessere Position außerdem inhaltlich interessanter ist und sich dadurch perspektivisch eine nächste und vielleicht sogar übernächste Aufstiegschance ergibt, steigern sich diese €330.000 exponentiell. So rentiert sich ein Budget, das Sie mit Mitte 40 einmalig in eine Executive Placement-Beratung und somit in die eigene Karriere investiert haben, bestens. Und genau das ist unser inhaltliches Ziel und der grundsätzliche Anspruch an das Executive Placement.

Eine andere Beispielrechnung: Eine 57-jährige Führungskraft mit einem Gehalt von €160.000 p.a. wird bis zum Renteneintritt in 10 Jahren rechnerisch noch insgesamt €1,6 Mio. verdienen. Oder entsprechend weniger, falls ein jetzt aktuell anstehender Arbeitgeberwechsel zufallsgetrieben (z.B. durch Headhunteransprache) zustande kommt, dadurch strategisch in die falsche Richtung führt und letztlich schiefläuft (bedenken Sie immer, dass ein Headhunter von der Gegenseite beauftragt ist und kein Interesse an Ihrer Karriere hat). Wenn dann nach zwei, drei Jahren unglücklichen Agierens in der unpassenden neuen Position eine erneute Trennung stattfindet, sind die Vermittlungschancen mit Ü-60 zwischenzeitlich in den Keller gefallen und der Renteneintritt findet gezwungenermaßen viel zu früh statt. Mit 7-stelligem Schaden.

Ein drittes Beispiel selbsterklärend auch ohne konkrete Zahlen: Ein 48-jähriger deutscher **Expat** mit einer gut bezahlten Führungsposition im Ausland will aus familiären Gründen nach mehreren Jahren im Ausland wieder nach Deutschland zurückkehren. Ein konzerninterner Wechsel ist aber leider nicht möglich. Also könnte er kündigen, arbeitslos nach Deutschland zurückkehren und sich anschließend aus der Arbeitslosigkeit heraus, ohne aktuelle Kenntnis der „dos and dont´s“ des deutschen Arbeitsmarktes, eine neue adäquate Verantwortung suchen. Zu den Kosten der mehrmonatigen Sucharbeitslosigkeit kommt in diesem Fall noch ein drastischer Karriereknick hinzu, der kaum noch reparabel und auf längere Sicht betrachtet sehr teuer ist. Besser wäre es, mithilfe einer Executive Placement-Beauftragung zuerst den neuen Arbeitsvertrag in Deutschland zu unterschreiben, dann den alten Vertrag zu kündigen und im dritten Schritt den Seecontainer zu packen, umzuziehen und nahtlos in die neue Position zu wechseln. Dadurch wird der Karriereknick vermieden und die Kosten der Sucharbeitslosigkeit gespart.

Bitte adaptieren Sie diese Beispielrechnungen auf Ihre eigene Situation.

ENTSCHEIDUNGSMATRIX ADENSAM EXECUTIVE PLACEMENT VS. „OUTPLACEMENT, NEWPLACEMENT“ O. Ä.

Out- oder Newplacement Beratungsleistungen verschiedener Anbieter sind qualitativ und quantitativ sehr unterschiedlich und auch für Fachleute nur schwer vergleichbar. Deshalb haben wir für Sie eine Entscheidungsmatrix erstellt, die Ihnen helfen soll, die inhaltlich-konzeptionellen Leistungsbestandteile mehrerer Anbieter rational und nüchtern zu vergleichen.

ENTSCHEIDUNGSMATRIX 1/2

Qualitäts- und Leistungsmerkmal	Adensam Executive Placement	Anbieter 2 Out- bzw. Newplacement
Leistungsinhalte Phase 1		
Gründliche Situationsanalyse mit beruflicher Perspektivenberatung mit Senior Berater	✓	
Stärkenanalyse flankiert mit wissenschaftlicher Eignungsdiagnostik und strategischer Zielfindung mit Senior Berater	✓	
Optimierung der Bewerbungsunterlagen in Deutsch und ggfs. in Englisch	✓	
Optimierung Ihrer Xing- und LinkedIn-Profile	✓	
Formulierung von Arbeitszeugnissen	✓	
Individuelles Vorstellungsgesprächstraining im 1:1-Kontext mit Senior Berater	✓	
Vorstellungsgesprächstraining in einer Gruppe	✗	
Leistungsinhalte Phase 2		
Aktive volldigitale Vermittlung im verdeckten Stellenmarkt („Inverses Headhunting“)	✓	
Aktive volldigitale Vermittlung in der Personalberaterwelt	✓	
Aktive Vermittlung im sichtbaren Stellenmarkt (JobSearch) von fachkundigem Berater durchgeführt	✓	
Einsatz von KI-Tools in der Bearbeitung des verdeckten Arbeitsmarktes	✓	
Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, Präsentationen, Assessments und Audits im 1:1-Kontext mit Senior Berater (auch mehrfach)	✓	
Hintergrundrecherchen zu Zielfirmen in professioneller Unternehmensdatenbank	✓	
Transparentes zahlengestütztes Prozesscontrolling	✓	
Beratung zu Interim Management oder anderer Existenzgründung	✓	
Erstellung von personalisierten Zielfirmenlisten nach Region, Branche und Größe national	✓	
Erstellung von personalisierten Zielfirmenlisten nach Region, Branche und Größe international	✓	
Leistungsinhalte Phase 3		
Prozessbegleitung, Bewerbungscoaching, Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, Präsentationen, Assessments und Audits immer im 1:1-Kontext mit Senior Berater	✓	
Kommunikationsberatung und "SpinDoctoring"	✓	
Unterstützung durch mentales Training und mit Methoden aus der Sportpsychologie	✓	
Unterstützung bei der Vertragsverhandlung und in Entscheidungssituationen	✓	
Vorbereitung auf den Dienstantritt	✓	
Ggfs.: Wiederaufnahme bei Scheitern in der Probezeit	✓	
Onboardingcoaching, um ein Scheitern in der Probezeit zu vermeiden	✓	

Qualitäts- und Leistungsmerkmal	Adensam Executive Placement	Anbieter 2 Out- bzw. Newplacement
Zusätzliche Leistungsinhalte		
Arbeitsrechtliche Fachberatung	○	
Portraitfotografie	○	
Vorbereitungscoaching für englischsprachige Vorstellungsgespräche	○	
Stilsichere Business-Outfit- und Business-Etikette Beratung	○	
Treuhandbewerbungen in größerer Menge	○	
Qualitätsmerkmale des Beraters		
Senior-Berater mit durchschnittlich 20-jähriger relevanter Beratungserfahrung	✓	
Qualitätsmerkmale der Beratungsfirma		
Höchste Qualitätsstandards, Prozesskompetenz und verlässliche Diskretion	✓	
Systematisch gepflegtes Netzwerk in die Wirtschaft und die Personalberaterwelt	✓	
Beste Reputation in der Fachwelt nach über 30 Jahren Marktpräsenz	✓	
No-Go:		
Wechselnde Berater	✗	
Treffen in Selbsthilfegruppen	✗	
Logins in Internet-Portale zur eigenbestimmten Arbeit	✗	
Gruppenformate wie Seminare, Workshops oder Webinare	✗	
Alchimie und nebulöse Erfolgsgarantien	✗	
Vertragsgestaltung		
Verschiedene Vertragsformen bei kleinerem Budget	✓	
Können auch Teilleistungen beauftragt werden?	✓	
Faire Honorargestaltung mit festen Honorarsätzen (nicht nach einem Prozentsatz des letzten Einkommens)	✓	
Quantitativ unbegrenzte Beratungsleistung in der Vertragslaufzeit	✓	
Kontingentierte Beratungsquantität	✗	

✓ = Obligatorisch im Honorar enthalten ✗ = nicht im Leistungspaket enthalten ○ = Optionale Zusatzleistung gegen Aufpreis



ADENSAM
MANAGEMENTBERATUNG

ADENSAM Managementberatung GmbH
Mainzer Landstraße 5
D-64521 Groß-Gerau

Tel.: +49 (0)170.41 85 784
Mail adensam@adensam.de
www.adensam.de

Geschäftsführende Gesellschafterin:
Carma Adensam
Handelsregister: HRB 104039

Leistungsbroschüre „Executive Placement“ Stand November 2024.
Mit der Veröffentlichung dieser Broschüre auf unserer Homepage
verlieren alle Vorgängerversionen ihre Gültigkeit.