



LEISTUNGSANGEBOT

EXECUTIVE PLACEMENT

So finden 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.

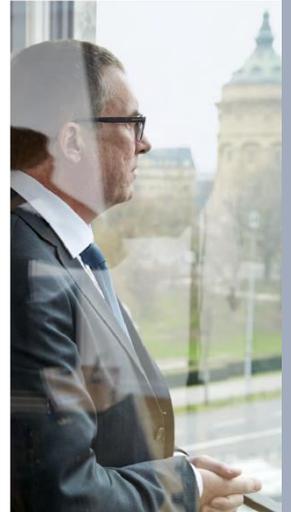
Sicher ist: Der Arbeitsmarkt für Führungskräfte folgt speziellen Regeln und oft entscheidet sich der gesamte berufliche Lebenserfolg in den Phasen „between-two-jobs“.

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 finden 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 allen relevanten Personalentscheidern im Vorstand, der Geschäftsführung, im Gesellschafterkreis und im Aufsichtsrat der attraktiven Zielunternehmen? Welcher Bewerber hat Kontakt zu allen ca. 200 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 hoch professionelle und sehr systematische Bearbeitung des verdeckten Arbeitsmarktes mit aktiver Vermittlung. Wir unterstützen Sie in Ihrem beruflichen Veränderungsprozess höchst persönlich und mit praxiserprobter Prozesskompetenz.

Das ist unser Geschäft.



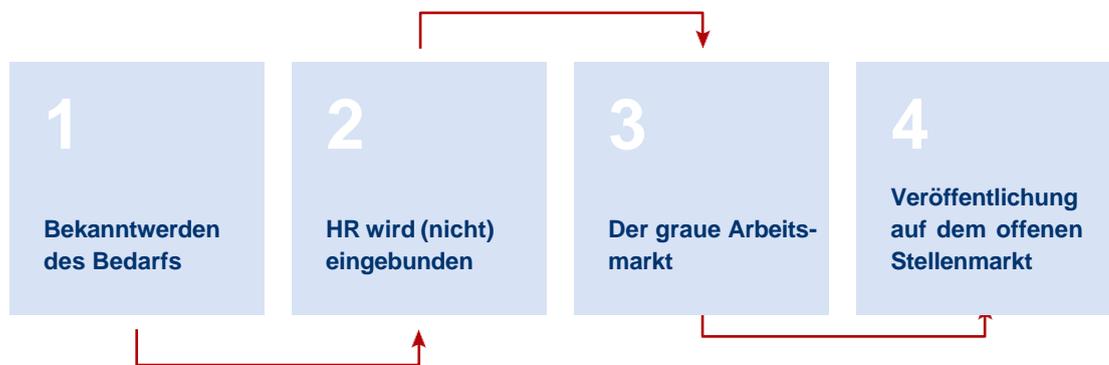
Nur der kleinere Teil der verfügbaren Stellen gelangt an die Öffentlichkeit und ist für Stellensuchende über Karriereportale auffindbar – je höher die Hierarchieebene, desto geringer ist dieser Anteil. Für Führungskräfte ist der Zugang zum verdeckten Arbeitsmarkt daher essentiell.



Friedrichsplatz und Rosengarten

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. Diesen haben wir hier vereinfacht dargestellt:



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 Personalentscheiders 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 der Personalleiter seine 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.

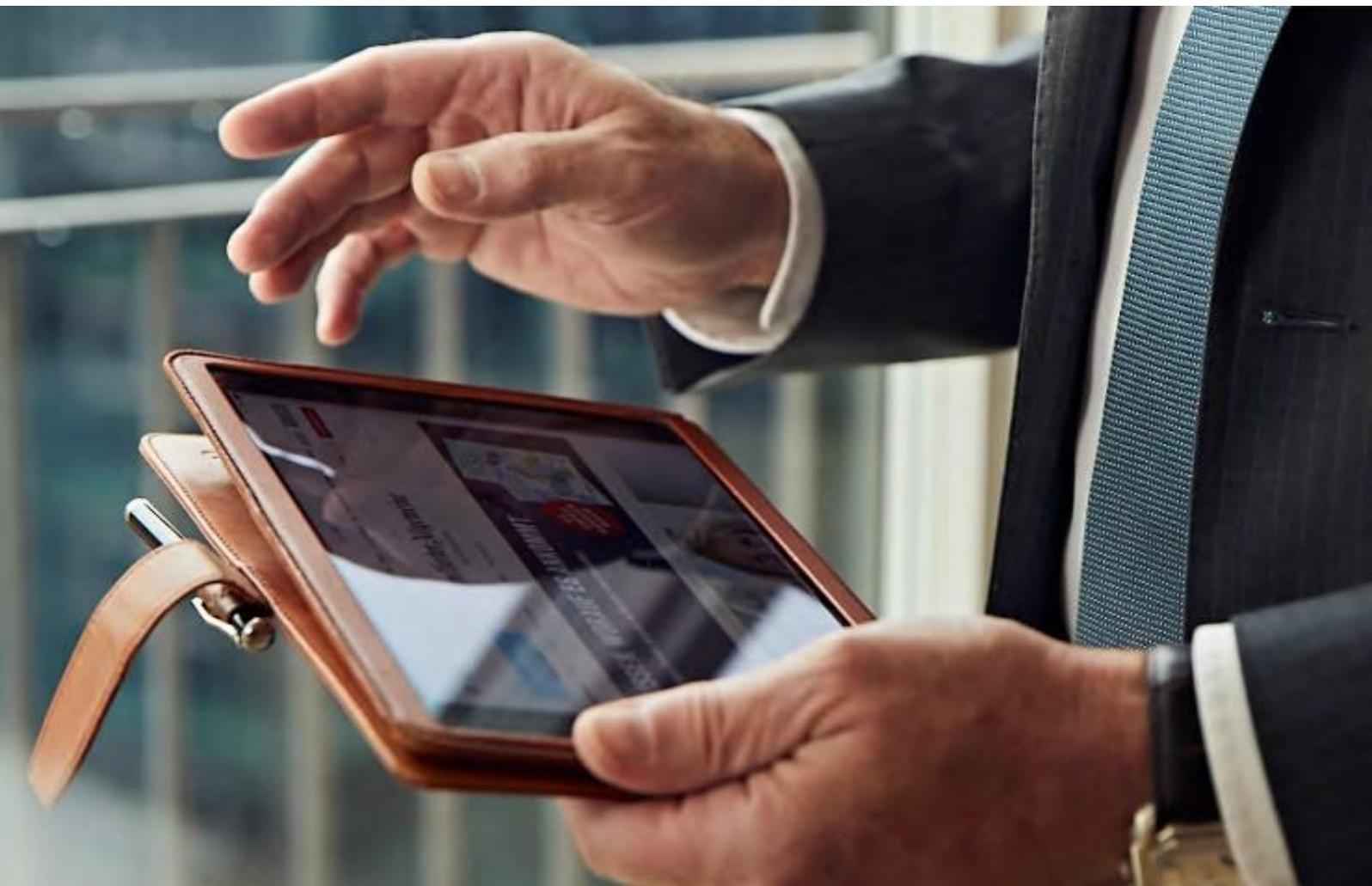
Möchte ein Unternehmen allerdings eine Vorstands- oder Geschäftsführerposition neu besetzen, wird es diffizil: Die Suche nach einer neuen Führungskraft auf der ersten Führungsebene verläuft dann häufig nicht wie sonst üblich über den Personalchef, da die Geschäftsleitungsfunktion hierarchisch oberhalb der Position des Personalchefs angesiedelt ist. Die Suche erfolgt in diesem Fall dann oft weiterhin 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 den beruflichen Social-Media-Portalen 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: Obere und Top-Führungskräfte verspielen wichtige Chancen, wenn sie sich in ihrer Bewerbungskampagne auf Vakanzen im offen sichtbaren Arbeitsmarkt konzentrieren und den weitaus größeren und bedeutenderen 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
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.): <ul style="list-style-type: none"> - 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
- Stärkenanalyse mit wissenschaftlicher Eignungsdiagnostik
- Berufliche Perspektivenberatung mit strategischer Zielfindung
- Optimierung Ihrer Bewerbungsunterlagen in Deutsch und Englisch
- Optimierung Ihrer öffentlichen Profile in Xing und LinkedIn
- Festlegung einer zielführenden Bewerbungsstrategie
- Vorstellungsgesprächstraining zunächst als Trockenübung
- Optional: Business-Outfitberatung/Farb- und Stilberatung in Abhängigkeit zur angestrebten Position



Phase 2: AKTIVE VERMITTLUNG

Während der anschließenden Phase der Aktiven Vermittlung sucht unser Job-Search permanent nach passenden Vakanzen in den öffentlich zugänglichen Quellen und erschließt für Sie somit den **sichtbaren Stellenmarkt**.

Gleichzeitig arbeiten wir im **verdeckten Stellenmarkt**, indem wir gezielt und systematisch die für unsere Kunden relevanten Personalentscheider innerhalb einer zuvor sorgfältig definierten Zielfirmengruppe ansprechen. Diese Arbeit ist seit wenigen Jahren auch unter dem Begriff „Inverses Headhunting“ bekannt geworden.

Ein dritter, ebenfalls parallel ablaufender Handlungsstrang ist die zielgerichtete **Vermittlungsarbeit in Ihrem und unserem Kontaktnetzwerk**. Hierbei sprechen wir ausgewählte betriebliche Personalentscheider und über 400 relevante Personalberater in ca. 230 Personalberatungsfirmen ganz gezielt an und makeln bei Interesse den Kontakt. Diese Kontaktaufnahme kann in einem ersten Schritt auch über ein anonymisiertes Kurzprofil erfolgen. Ein intelligentes „Spiel über Bande“. In der Aktiven Vermittlung gestalten wir Ihren beruflichen Veränderungsprozess. Der Vermittlungsprozess wird kennzahlenbasiert kontrolliert.

Ca. 90% unserer Kunden unterschreiben in 6 bis 9 Monaten ihren neuen Arbeitsvertrag.

Leistungen der „Aktiven Vermittlung“ auf einen Blick:

- Prozessbegleitende Beratung (Prozesssupervision, Bewerbungscoaching, Kommunikationsberatung, mentales Training) und aktive Vermittlung im sichtbaren und im verdeckten Arbeitsmarkt ohne zeitliche Begrenzung immer im 1:1-Kontext mit Ihrem Berater
- Durchführung von Zielgruppenbewerbungen und/oder Treuhandkurzbewerbungen
- Aktive Suche nach passenden Vakanzen im sichtbaren Stellenmarkt (JobSearch)
- Kontaktherstellung zu ausgewählten Personalentscheidern im verdeckten Stellenmarkt („Inverses Headhunting“) und in unserem Headhunternetzwerk
- Aktive Vermarktung unserer Beratungskunden innerhalb unseres eigenen Kontaktnetzwerks
- Posten des anonymisierten Kurzprofils auf der Adensam-Homepage
- Zugang zu einer professionellen Unternehmensdatenbank
- Auf Wunsch: Diskrete Vermittlung unter Wahrung Ihres Inkognito
- Optional: Business-Outfitberatung, Medientraining
- Fallweise unterstützen wir auch gern ein Existenzgründungsvorhaben bspw. zum Interim-Manager, selbständigen Berater oder zum Einstieg in ein bestehendes Unternehmen als Investor

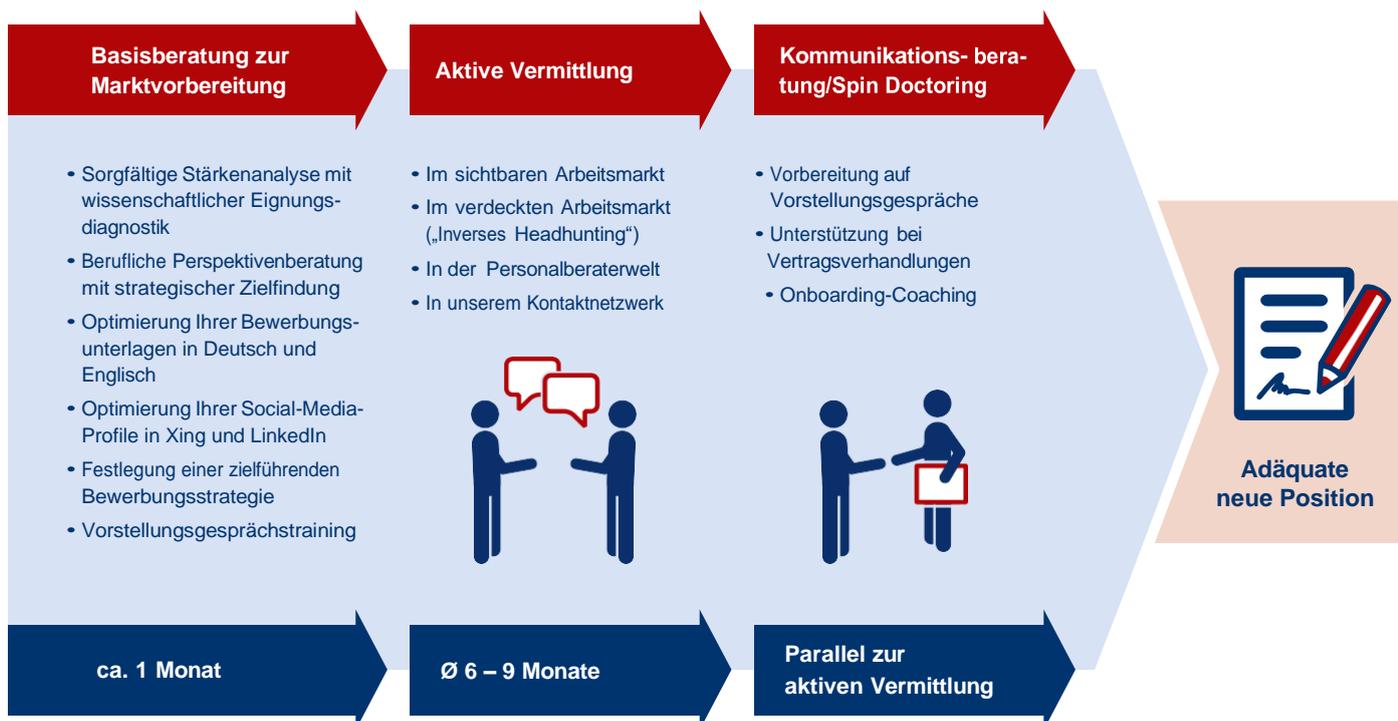


Wasserturm und Planetarium

Phase 3: KOMMUNIKATIONSBERATUNG, VERTRAGSVERHANDLUNG, ONBOARDING

Wir bereiten Sie sehr 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 steigern wir Ihre Souveränität und Überzeugungskraft.

Drei Projektphasen im Executive Placement



HÖCHST PERSÖNLICH UND SEHR DISKRET

Im Executive Placement werden Sie **sehr persönlich im 1:1-Kontext** betreut. Sie werden nicht durch Gruppenveranstaltungen geschleust. Sie werden nicht zur Teilnahme an Webinaren aufgefordert und nicht auf ein „Hilf-Dir-Selbst-Portal“ im Internet verwiesen. Executive Placement geht weit über den sonst üblichen Hilfe-zur-Selbsthilfe-Ansatz hinaus. Es handelt sich um eine hochprofessionelle Prozessbegleitung durch eine berufliche Umbruchsituation auf **Top-Management Niveau**. Die im Executive Placement inkludierte „Aktive Vermittlung“ ist die wirkungsvollste Unterstützung auf der Suche nach einer neuen Position. **Wenn Sie aus ungekündigter Stellung eine neue Position suchen und dadurch nicht offen im Arbeitsmarkt agieren können, bieten wir Ihnen eine diskrete und effiziente Marktbearbeitung unter dem Schutz einer Treuhandadresse unter Wahrung Ihres Inkognito und unter strenger Beachtung aller Sperrvermerke.**



Viktoriaforum und Wasserturm

FAIRE BEDINGUNGEN

Für unser Garantieprogramm gilt: Sollte Ihr Start im neuen Unternehmen innerhalb der Probezeit scheitern, greift unsere **Wiederaufnahmegarantie**. In diesem Fall würden wir Sie wieder in die Aktive Vermittlung aufnehmen. Um das zu verhindern, bieten wir Ihnen ein **Onboarding-Coaching**. Innerhalb der vereinbarten Vertragslaufzeit ist die Beratungsleistung quantitativ grundsätzlich nicht begrenzt. Wir leisten alles, was inhaltlich sinnvoll und wirtschaftlich vernünftig ist, damit Sie das zuvor definierte Ziel erreichen.

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. 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 knapp die Hälfte unseres Honorars.

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



UNSERE BERATUNGSGRUNDSÄTZE

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

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

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

Absolute Diskretion – auch nach Beendigung des Auftrages – ist für beide Seiten selbstverständlich.

VERTRAGSFORMEN UND HONORARE (in €)

<u>Basisberatung zur Marktvorbereitung ohne aktive Vermittlung</u>	6.000
<u>Laufzeitprogramm mit 6 Monaten aktiver Vermittlung</u>	24.000
inkl. der Basisberatung zur Marktvorbereitung (ca. 70% Vermittlungswahrscheinlichkeit innerhalb der Laufzeit)	
<u>Laufzeitprogramm mit 9 Monaten aktiver Vermittlung</u>	33.000
inkl. der Basisberatung zur Marktvorbereitung (ca. 90% Vermittlungswahrscheinlichkeit innerhalb der Laufzeit)	
Optional: Ein Verlängerungsquartal zum Laufzeitprogramm	9.000
<u>Garantieprogramm</u>	
<u>Vermittlung bis zum Erfolg mit erfolgsabhängiger Honorarkomponente</u>	44.000
Kalkulationsgrundlage und Zahlungsweise: ¼ (11.000) zahlbar nach Beauftragung ¼ (11.000) zahlbar nach dem ersten Vorstellungsgespräch ½ (22.000) zahlbar nach Erfolg	

Bei den Laufzeitprogrammen sind **Skontoabzug und Teilzahlung** möglich

Für Privatpersonen im Inland stellen unsere Honorare **steuerlich absetzbare Werbungskosten** dar.

Die oben angegebenen Honorare verstehen sich **zuzüglich der gesetzlichen MwSt.**

Bei privater Beauftragung aus dem Ausland wird die MwSt. nach §3a Abs. 4 UStG. nicht fällig („Nicht steuerbarer Umsatz im Drittlandsgebiet“).

Falls Sie über ein feststehendes Budget verfügen, das nicht in unsere Honorartabelle passt, erstellen wir Ihnen gerne ein individuelles Angebot.

„GANZ SCHÖN TEUER! IST ES DAS WIRKLICH WERT?“

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

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

Sucharbeitslosigkeit kostet Geld. Wenn Sie im Gehalt bei €150.000 p.a. liegen, kostet unser 6-Monatsprogramm etwa viel wie 2 Monate 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.
(Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit in Deutschland in 2021 betrug lt. „Statista“ 38,5 Wochen)

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 (inverses Headhunting) oder die anonymisierte Vermittlung aus noch ungekündigter Position nur schwer 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. Auch der Wunsch nach einem Branchenwechsel in einer schwierigen Konjunkturphase oder nach hierarchischem Aufstieg sind wichtige 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 €15.000 p.a. mehr als die Position, in die Sie es ansonsten selbst mit Ihren eigenen Bordmitteln geschafft hätten (das ist ein eher bescheidenes Ziel). Bereits dann verdienen Sie über die nächsten 22 Jahre bis zum Renteneintritt in der Summe linear gerechnet immerhin €330.000 mehr als ohne unsere Unterstützung.

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 idealerweise sogar exponentiell. So rentiert sich das 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 57jährige Führungskraft mit einem Gehalt von €160.000 p.a. wird bis zum Renteneintritt rechnerisch noch €1,6 Mio. p.a. 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 schief läuft (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 reparierbar 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	Anbieter 3 Out- bzw. Newplacement
Leistungsinhalte Phase 1:			
Gründliche Situationsanalyse mit beruflicher Perspektivenberatung mit Senior Berater	✓		
Stärkenanalyse mit wissenschaftlicher Eignungsdiagnostik und strategischer Zielfindung mit Senior Berater	✓		
Optimierung der Bewerbungsunterlagen in deutsch und englisch	✓		
Optimierung Ihrer Xing- und LinkedIn-Profile	✓		
Ggfs. Formulierung von Arbeitszeugnissen	✓		
Individuelles Vorstellungsgesprächstraining im 1:1-Kontext mit Senior Berater	✓		
Vortragsgesprächstraining in einer Gruppe	✗		
Leistungsinhalte Phase 2:			
Aktive Vermittlung im verdeckten Stellenmarkt („Inverses Headhunting“)	✓		
Aktive Vermittlung in der Personalberaterwelt	✓		
Aktive Vermittlung im sichtbaren Stellenmarkt (JobSearch) von fachkundigem Berater durchgeführt	✓		
Vermittlung im sichtbaren Stellenmarkt (JobSearch) von einer Software durchgeführt	✗		
Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, Präsentationen, Assessments und Audits im 1:1-Kontext mit Senior Berater (auch mehrfach)	✓		
Hintergrundrecherchen zu Zielfirmen	✓		
Transparentes zahlengestütztes Prozesscontrolling	✓		
Beratung zu Interimmanagement oder anderer Existenzgründung wie z.B. MBI	✓		
Erstellung von personalisierten Zielfirmenlisten nach Region, Branche und Größe national	✓		
Erstellung von personalisierten Zielfirmenlisten nach Region, Branche und Größe international	○		
Leistungsinhalte Phase 3:			
Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, Präsentationen, Assessments und Audits im 1:1-Kontext mit Senior Berater (auch mehrfach)	✓		
Kommunikationsberatung und "SpinDoctoring"	✓		
Bei Bedarf 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	Anbieter 3 Out- bzw. Newplacement
Zusätzliche Leistungsinhalte:			
Arbeitsrechtliche Fachberatung	○		
Portraitfotografie	○		
Vorbereitungsscoaching für englischsprachige Präsentationen und Vorstellungsgespräche	○		
Stilsichere Business Outfit- und Business Etikette Beratung	○		
Treuhandbewerbungen in größerer Menge und Lettershoparbeiten	○		
Qualitätsmerkmale des Beraters:			
Senior-Berater mit langjähriger relevanter Beratungs- und eigener Managementenerfahrung	✓		
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	✓		
Qualitätssiegel BDU-Mitgliedschaft	✓		
Qualitätssiegel ACF-Mitgliedschaft	✓		
No-Gos:			
Ständig wechselnde Berater	✗		
Treffen in Selbsthilfegruppen	✗		
LogIns in Internet-Portale zur eigenbestimmten Arbeit	✗		
Gruppenformate wie Seminare, Workshops oder „Webinare“	✗		
Alchimie und nebulöse Erfolgsgarantien	✗		
Vertragsgestaltung:			
Verschiedene Vertragslaufzeiten bei kleinerem Budget	✓		
Können auch Teilleistungen beauftragt werden?	✓		
Faire Honorargestaltung mit festen Honorarsätzen (nicht nach einem Prozentsatz des letzten Einkommens)	✓		
Quantitativ unbegrenzte Beratungsleistung	✓		
Kontingentierte Beratungsquantität mit Senior Berater	✗		

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



MANAGEMENTBERATUNG

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

Tel.: +49 (0)170.4185784
Mail adensam@adensam.de
www.adensam.de

Geschäftsführende Gesellschafterin:
Carma Adensam

Handelsregister: HRB 104039

Leistungsbroschüre „Executive Placement“ Stand März 2023. Mit der Veröffentlichung dieser Broschüre auf unserer Homepage verlieren alle Vorgängerversionen ihre Gültigkeit.