

# KARENT®



*„KARENT hat mir geholfen,  
eine klare Karrierestrategie zu  
entwickeln und konsequent den  
nächsten Schritt zu gehen.“*

Transfergesellschaft  
Gruppenoutplacement

# KARENT: Job-to-Job Transfer statt Kündigung

## Inhalt

### 1 Vorstellung KARENT

### 2 Bausteine einer Transfergesellschaft und eines Gruppenoutplacements

- Beratung
- Qualifizierung
- Aktive Vermittlung
- Betreuung

### 3 Berater und Vermittlungsdauer

### 4 Anhang

# 1

## VORSTELLUNG KARENT

# Unsere Dienstleistungen im Überblick

Wir helfen Menschen, ihre Potentiale zu erkennen, zu entwickeln und zu verwirklichen.

## TALENT-MANAGEMENT



Führungskräftepotentiale im Unternehmen erkennen, entwickeln und verwirklichen

## TRENNUNGS-MANAGEMENT



Mitarbeiter/innen sozial verantwortlich freisetzen und neue berufliche Perspektiven eröffnen

Assessment  
Center

Teambuilding

Trennungs-  
umsetzung,  
(Aufhebungs-  
verträge anbieten  
und abschließen)

Gruppen-  
Outplacement

Transfer-  
gesellschaften

Coaching

Führungskräfte-  
entwicklung

Karriere-  
beratung

Einzel-  
Outplacement

Topleader-  
Placement

# KARENT erschließt seinen Klienten den gesamten deutschsprachigen Raum

➤ **19** Büros in Deutschland, Österreich und der Schweiz

➤ **56** Outplacementberater

➤ Konzentration auf **Outplacement** und **Transferprojekte**



# Zahlreiche Firmen schenken KARENT ihr Vertrauen



... und viele mehr

# Unsere Geschäftsfelder



## 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.

## GRUPPENOUTPLACEMENT

Mitarbeiter/innen aller Ebenen werden in einer Kombination aus Workshops, Einzelcoaching und Jobsearch betreut. Ein Großteil der Mitarbeiter/innen 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/innen.

# Unsere Philosophie

## DER KLIENT STEHT IM MITTELPUNKT



Wir sind vor allem Dienstleister für die von uns betreuten Klienten und vertreten deren Interessen. Wir bieten auch bei größeren Projekten individuelle Lösungen, die niemanden in ein Schema pressen, sondern jeden Klienten in seiner Individualität annehmen.

## INNOVATION



Wir beobachten den Arbeitsmarkt und entwickeln unseren Beratungsansatz ständig weiter. Hierfür führen wir regelmäßig relevante Marktstudien durch und nutzen unser Qualitätssicherungssystem für eine ständige Verbesserung, um unseren Klienten jederzeit die bestmögliche Beratung bieten zu können.

## PRAGMATISMUS



Wir suchen immer den besten Projektablauf aus jeder Ausgangslage und schöpfen staatliche Fördermittel für unsere Klienten voll aus. Wir versprechen nur, was wir auch halten können.

# 2

## **BAUSTEINE EINER TRANSFERGESELLSCHAFT UND EINES GRUPPENOUTPLACEMENTS**

# Bausteine im Überblick

**1**

**BERATUNG**

*„Ich weiß, was ich will und wie ich es erreiche!“*

**2**

**QUALIFIZIERUNG**

*„Mein berufliches Können ist aktuell und gefragt!“*

**3**

**AKTIVE  
VERMITTLUNG**

*„Ich finde den passenden Job!“*

**4**

**BETREUUNG**

*„Ich bin als Mitarbeiter von KARENT in guten Händen!“*

# Elemente der KARENT Beratung



## PROFILING-WORKSHOP

In einem zweitägigen Workshop à 8 – 10 Teilnehmern werden grundlegende Techniken des Umgangs mit der Situation und des zeitgemäßen Bewerbens vermittelt.

## EINZELBERATUNGEN

In individuellen Einzelberatungen mit einem KARENT Coach werden persönliche Fragen besprochen, eine berufliche Zielsetzung entwickelt und zeitgemäße Bewerbungsunterlagen erstellt.

## ERGÄNZENDES SEMINARANGEBOT

Für spezielle Zielgruppen bieten wir ergänzende Seminare an.

1

2

3

4

BERATUNG

# Profiling-Workshop

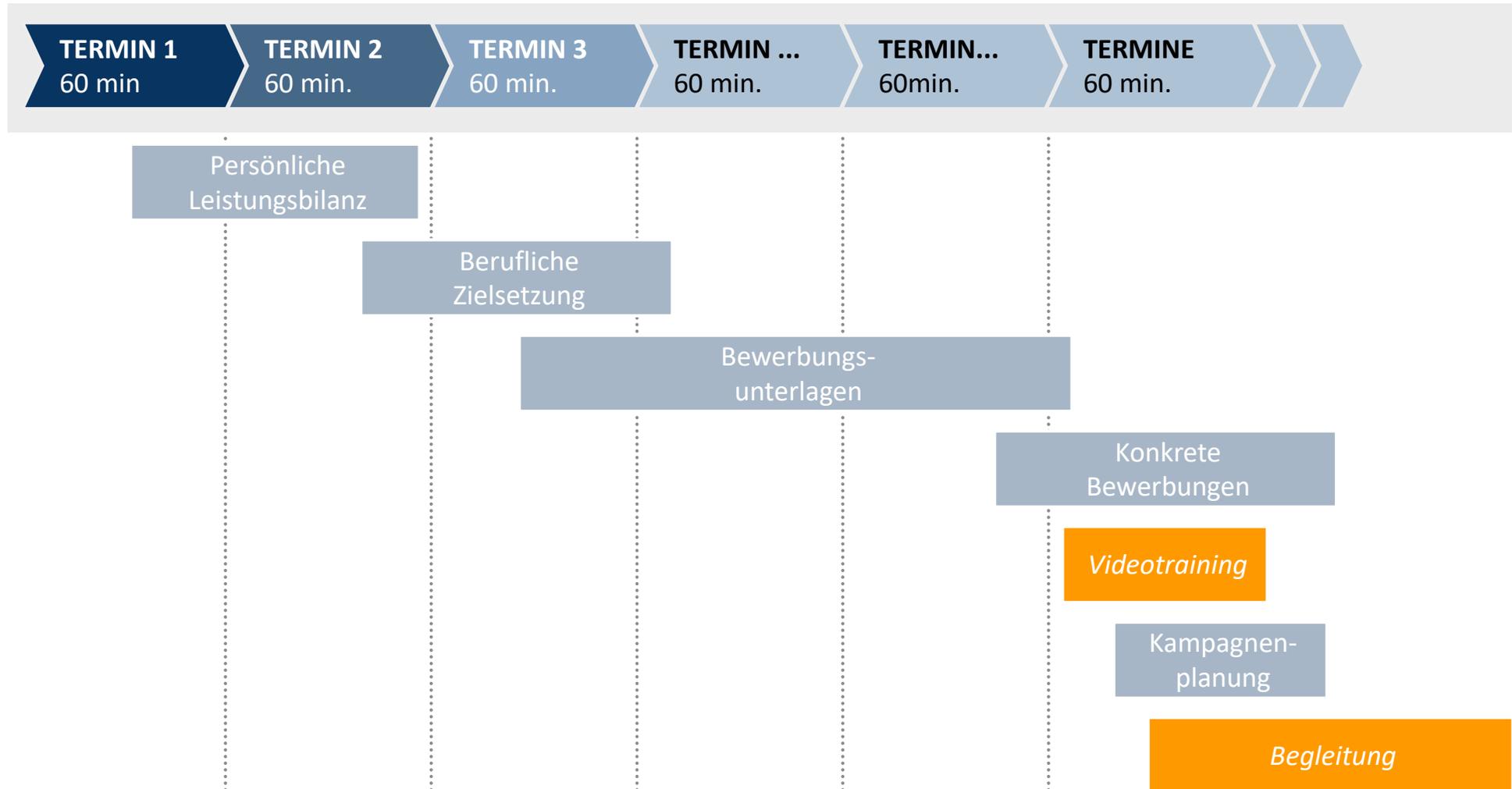
## ERSTER TAG

- 09.00 Uhr **Begrüßung**  
Ablauf/Erwartungen der Teilnehmer
- 09.30 Uhr **Der Umgang mit der Situation**  
Trennungsbegründung, Finanzielles,  
Agentur für Arbeit...
- 10.30 Uhr *Kaffeepause*
- 10.45 Uhr **Selbst- und Fremdeinschätzung**  
Eigene Stärken und Schwächen  
Einführung/Durchführung MBTI
- 12.30 Uhr *Mittagspause*
- 13.30 Uhr **Einführung in die KAR-Methode**  
Worauf bin ich stolz?  
Darstellung beruflicher Erfolge
- 15.00 Uhr *Kaffeepause*
- 15.15 Uhr **Der eigene Berufsweg**  
klare Zielvorstellungen entwickeln  
realistische Alternativen erarbeiten
- 16.30 Uhr **Funktionsweise des Stellenmarktes**  
Wie werden Personalentscheidungen  
getroffen? Welchen Prozess durchläuft  
eine freie Stelle.
- ca.17.30 Uhr *Ende des ersten Tages*

## ZWEITER TAG

- 9.00 Uhr **Moderation**  
Zusammenfassung des ersten Tages
- 9.15 Uhr **Die optimale Selbstdarstellung**  
Der prägnante Lebenslauf  
Der 90 Sekunden Spot der Selbstdarstellung
- 10.45 Uhr *Kaffeepause*
- 11.00 Uhr **Der offene Arbeitsmarkt**  
Qualität vor Quantität, richtig auf Stellenanzeigen bewerben,  
Jobbörsen
- 11.45 Uhr **Der verdeckte Arbeitsmarkt**  
Einführung: Der Schlüssel zur effektiven Jobsuche
- 12.30 Uhr *Mittagspause*
- 13.30 Uhr **Der verdeckte Arbeitsmarkt II**  
Das Kontaktnetz, Stellengesuche, Initiativbewerbungen, Ablauf des  
KARENT Jobsearches.
- 15.00 Uhr *Kaffeepause*
- 15.15 Uhr **Persönliche Kommunikation**  
Heikle Fragen im Interview  
Mit der KAR-Methode zum Angebot.
- 16.30 Uhr **Organisation des eigenen Marktauftritts**  
Konsequenz und strukturiertes Vorgehen führen zum Erfolg!
- ca. 17.30 Uhr *„Hausaufgaben“ + Einzeltermine,  
Workshope*

# Beispielhafte Inhalte der Einzelberatungen



# Ergänzendes Seminarangebot

## i.d.R. eintägige Seminare

1

2

3

4

BERATUNG

### WEGE IN DIE SELBSTÄNDIGKEIT

Für Interessierte vermitteln wir Basiswissen rund um das Thema Selbständigkeit. Wir informieren über Chancen und Fallstricke und Fördermöglichkeiten. Kann durch Einzelberatung ergänzt werden.

### UMGANG MIT EINER SCHWERBEHINDERUNG

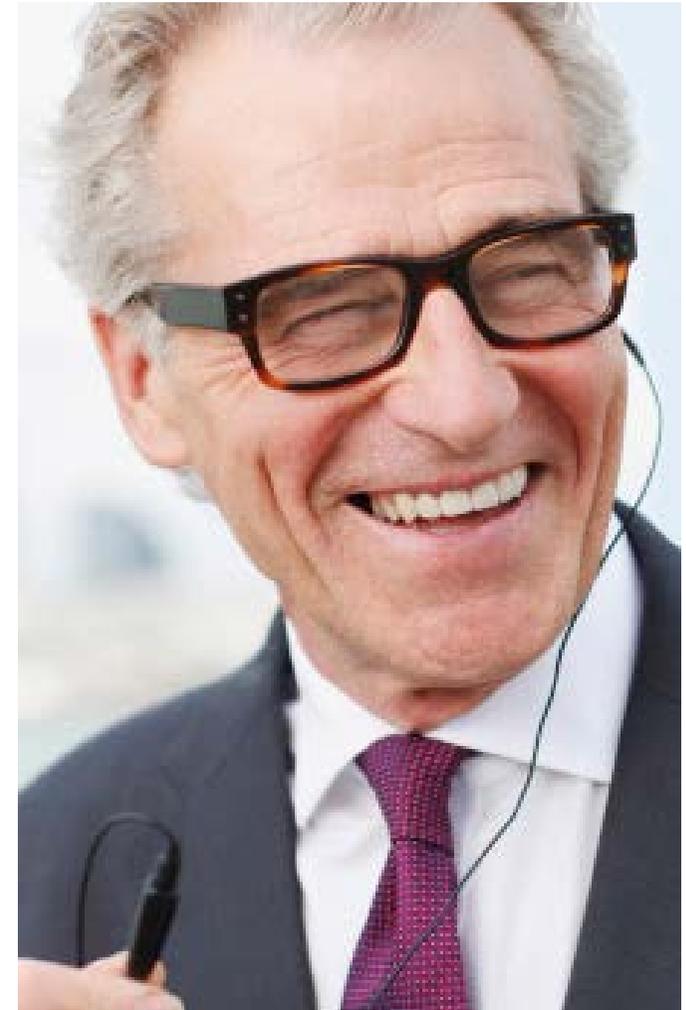
Schwerbehinderte benötigen häufig besondere Hilfestellung im Bewerbungsprozess. Wie und wann soll/muss der Arbeitgeber von der Behinderung erfahren? Wie gehe ich mit den Chancen und Risiken einer Behinderung um?

### BEWERBUNGEN IM ALTER 55+

Ältere Bewerber/innen sehen häufig nur geringe Chancen für sich. Wir öffnen die Sicht für die eigenen Stärken und vermitteln Techniken der erfolgreichen Bewerbung.

### ERFOLGREICHE KOMMUNIKATION IM BEWERBUNGSGESPRÄCH

Wir vertiefen dieses Thema aus dem Profilingworkshop mit den Teilnehmern, die in diesem Bereich besonderen Lernbedarf haben.



## Bausteine im Überblick

1

BERATUNG

*„Ich weiß, was ich will und wie ich es erreiche!“*

2

QUALIFIZIERUNG

*„Mein berufliches Können ist aktuell und gefragt!“*

3

AKTIVE  
VERMITTLUNG

*„Ich finde den passenden Job!“*

4

BETREUUNG

*„Ich bin als Mitarbeiter von KARENT in guten Händen!“*

# Individuell abgestimmte Qualifizierung

1 2 3 4

QUALIFIZIERUNG



## QUALIFIZIERUNG IMMER INDIVIDUELL

Jede/r Mitarbeiter/in hat einen individuellen Ausbildungs- und Erfahrungshintergrund und ihre/seine persönliche Zielsetzung. Das KARENT Qualifizierungsangebot trägt dem Rechnung.

## ZUSAMMENARBEIT MIT ÜBER 100 WEITERBILDUNGSANBIETERN

Damit können wir eine Vielzahl von Angeboten für die unterschiedlichsten Ausgangslagen abdecken. Bei Bedarf fragen wir auch weitere regionale Anbieter an.

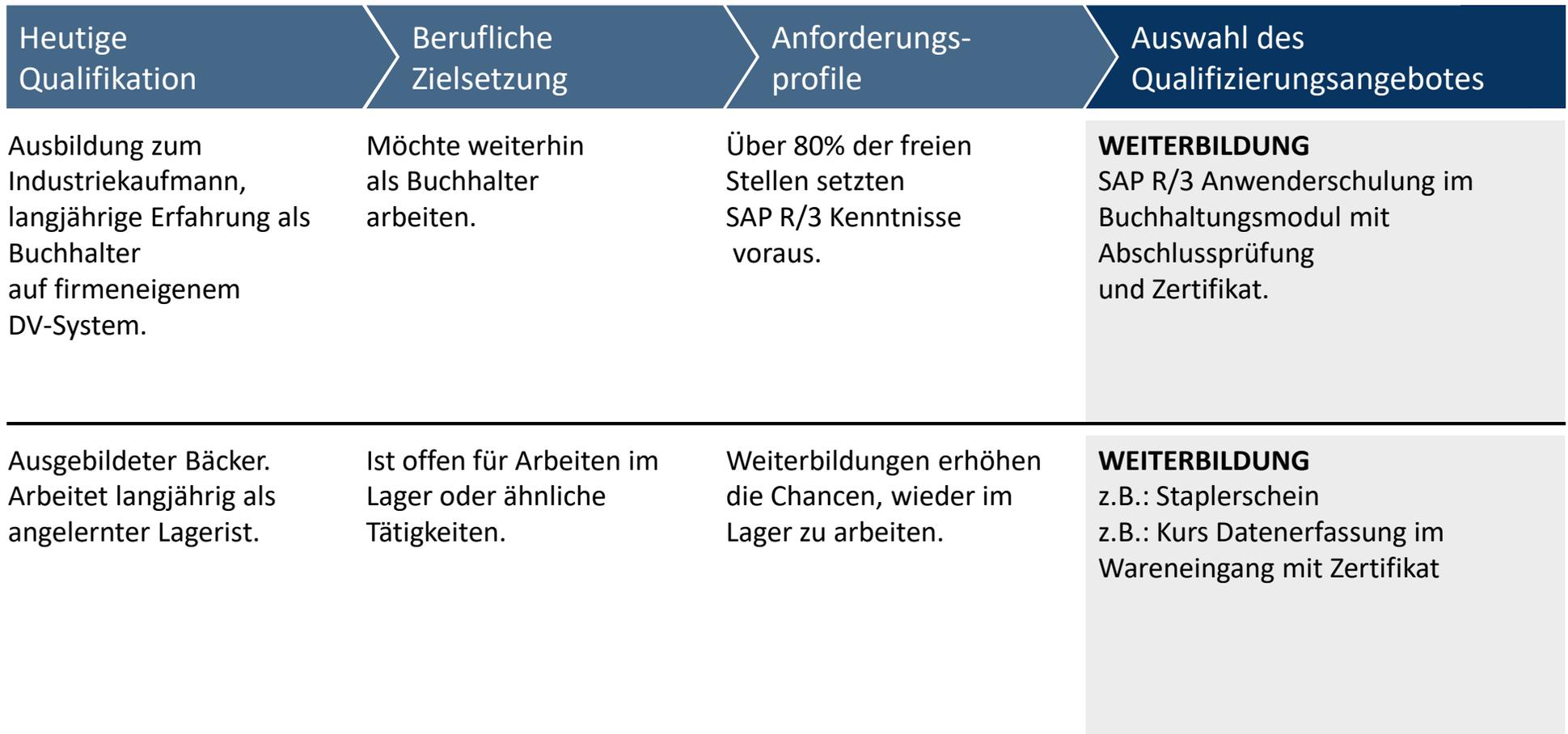
## BERATUNG, BETREUUNG, ABWICKLUNG

Wir beraten den/die Mitarbeiter/in bei der Auswahl des besten Angebotes und vergleichen verschiedene Angebote. Auf Wunsch verwalten wir die Qualifizierungsmittel und richten ein gemeinsames Gremium für die Freigabe ein.

# Beispiele

## individueller Qualifizierung

1 2 3 4  
QUALIFIZIERUNG



## Bausteine im Überblick

1

BERATUNG

*„Ich weiß, was ich will und wie ich es erreiche!“*

2

QUALIFIZIERUNG

*„Mein berufliches Können ist aktuell und gefragt!“*

3

AKTIVE  
VERMITTLUNG

*„Ich finde den passenden Job!“*

4

BETREUUNG

*„Ich bin als Mitarbeiter von KARENT in guten Händen!“*

## Gezielte Suche nach freien Stellen

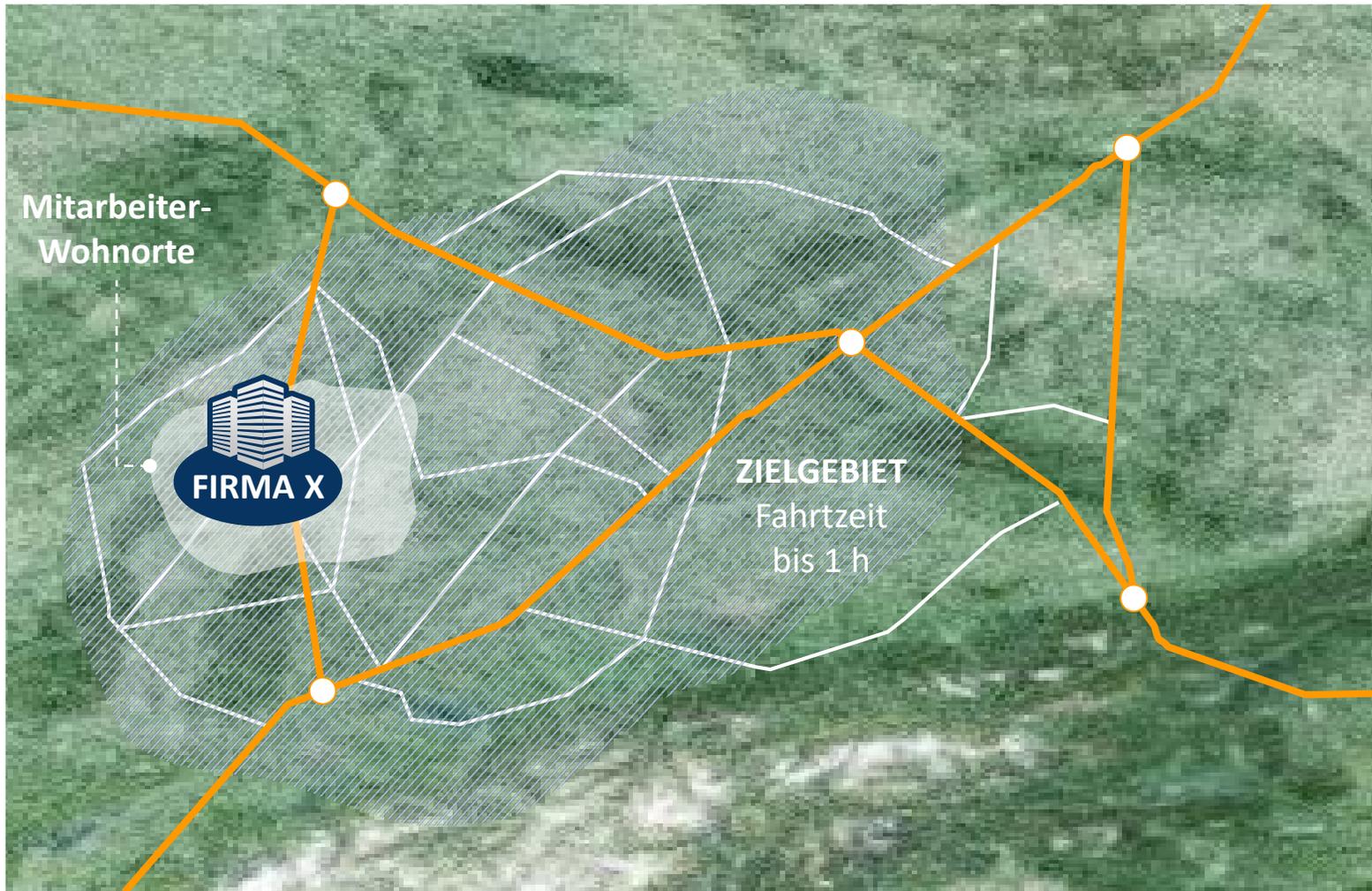
- Jedes Projekt wird durch ein **Jobsearchteam** begleitet.
- Wir trennen klar zwischen Klientenberatung und Jobsearch.
- Wir pflegen und erweitern unsere Kontakte zu den Unternehmen regelmäßig. Aktuell umfasst unsere Datenbank über **15.000 Personalentscheider**.
- Auf Wunsch präsentieren wir unsere Klienten in unserer anonymen öffentlichen Klientendatenbank.
- Zahlreiche Unternehmen und Personalberatungen kontaktieren uns regelmäßig, wenn freie Stellen zu besetzen sind.

1 2 **3** 4  
AKTIVE VERMITTLUNG



# Gezielte Suche nach freien Stellen

- 1
  - 2
  - 3**
  - 4
- AKTIVE VERMITTLUNG



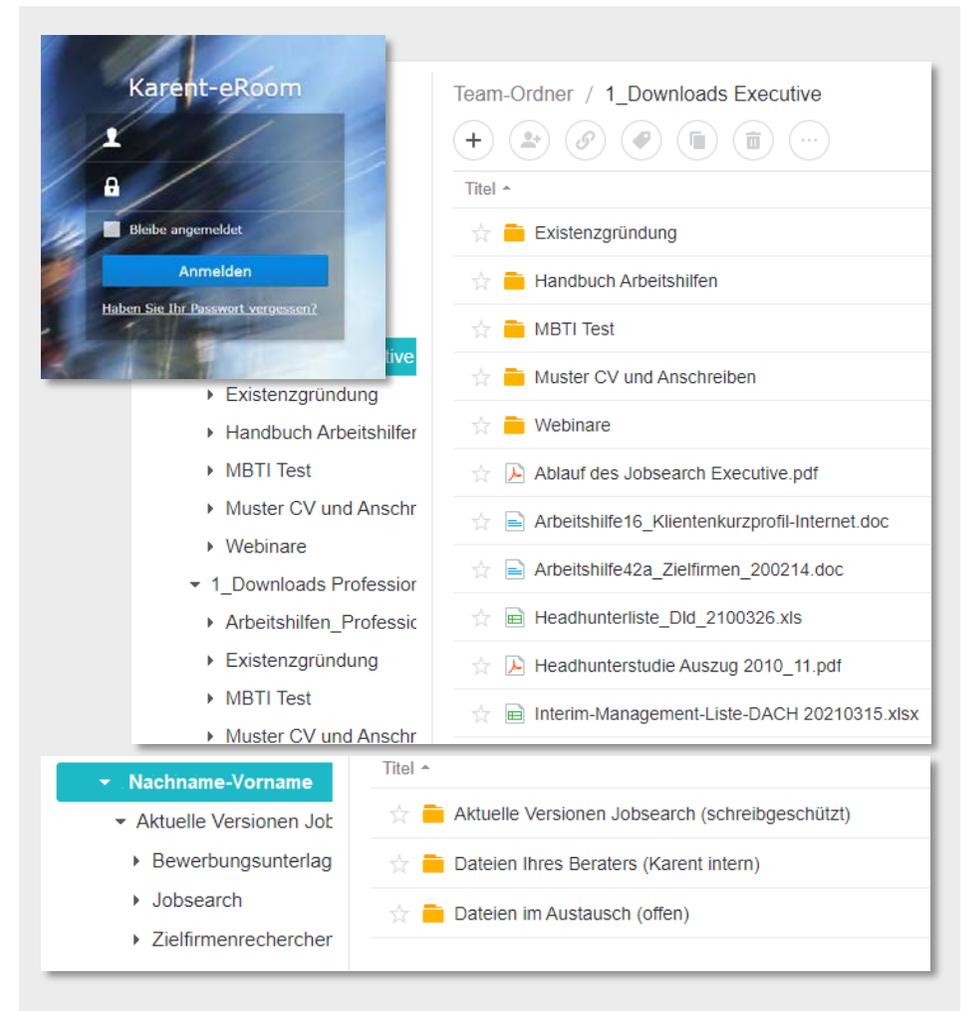
# Unser Technologie-Tool auf einen Blick

## KARENT eRoom

- Geschützte und gemeinsam nutzbare Plattform
- Sicheres Austauschen und Speichern wichtiger Dokumente
- Zugriff auf zahlreiche Arbeitshilfen, Vorlagen und Webinare

## IHR NUTZEN

- Effektiver Datenaustausch zwischen Kunde und KARENT
- Flexibel auf das Projekt anpassbar
- Vielseitige Nutzungsmöglichkeiten in Kommunikation und Zusammenarbeit
- Definierte Zugriffsrechte für Kunde und KARENT



# Bausteine im Überblick

1

BERATUNG

*„Ich weiß, was ich will und wie ich es erreiche!“*

2

QUALIFIZIERUNG

*„Mein berufliches Können ist aktuell und gefragt!“*

3

AKTIVE  
VERMITTLUNG

*„Ich finde den passenden Job!“*

4

BETREUUNG

*„Ich bin als Mitarbeiter/in von KARENT in guten Händen!“*

# Professionelle Betreuung

1 2 3 **4**  
BETREUUNG



*„Ich bin als  
Mitarbeiterin von KARENT  
in guten Händen!“*

## PROFESSIONELLE UND PERSÖNLICHE PERSONALBETREUUNG

Jede/r Mitarbeiter/in erhält bereits in der Angebotsphase einen persönlichen Personalbetreuer, der ihm/ihr zu allen Fragen zum Vertrag, zur Gehaltsauszahlung oder zu behördlichen Fragen kompetent zur Seite steht.

## 6-MONATIGE NACHBETREUUNG

Bis zu 6 Monaten nach Ausscheiden stehen unsere Berater sowohl aus der Personalbetreuung als auch aus Beratung und Jobsearch den Mitarbeitern bei Bedarf noch zur Verfügung.

## EINGEÜBTES ZUSAMMENSPIEL MIT DEN AGENTUREN FÜR ARBEIT

Jedes Projekt wird in enger Zusammenarbeit mit der zuständigen Agentur für Arbeit abgewickelt. Unsere Lohnstelle haben wir in Nürnberg angesiedelt, um durch die Nähe zur Bundesagentur von kürzeren Wegen in der Genehmigung zu profitieren.

# 3

## BERATER UND VERMITTLUNGSDAUER

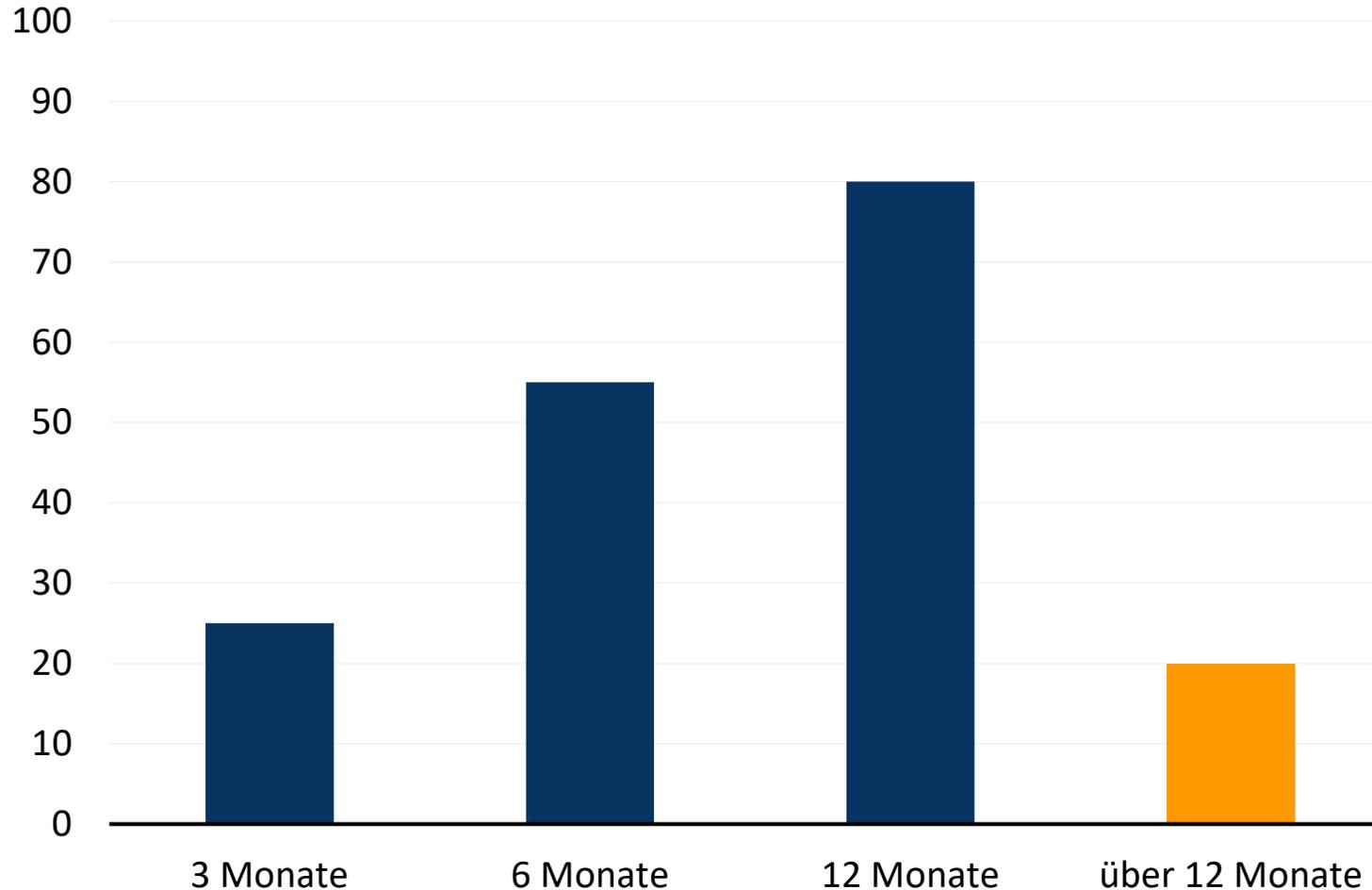
## Die KARENT Berater machen den Unterschied

				Alle KARENT Berater blicken auf <b>langjährige Berufserfahrung</b> zurück und kennen betriebliche Abläufe aus eigener Erfahrung.
				Das <b>Durchschnittsalter</b> unserer Berater und Beraterinnen <b>beträgt 53 Jahre</b> , keiner ist jünger als 40 Jahre.
				Die Beraterinnen und Berater arbeiten im Durchschnitt seit <b>ca. 7 Jahren für KARENT</b> und sind ein eingespieltes Team.
				Alle Berater nehmen an regelmäßigen internen Schulungen/Audits teil.

**ALLE BERATUNGSERGEBNISSE WERDEN INTERN GEGENGEHECKT,**  
um einen gleichbleibend hohen Beratungsstandard zu gewährleisten.

# Vermittlungsdauer

## Kumulierte Erfolge der Mitarbeiter in %



Die durchschnittliche Vermittlungsdauer der Arbeitnehmer in den 1. Arbeitsmarkt beträgt ca. 5 – 7 Monate.

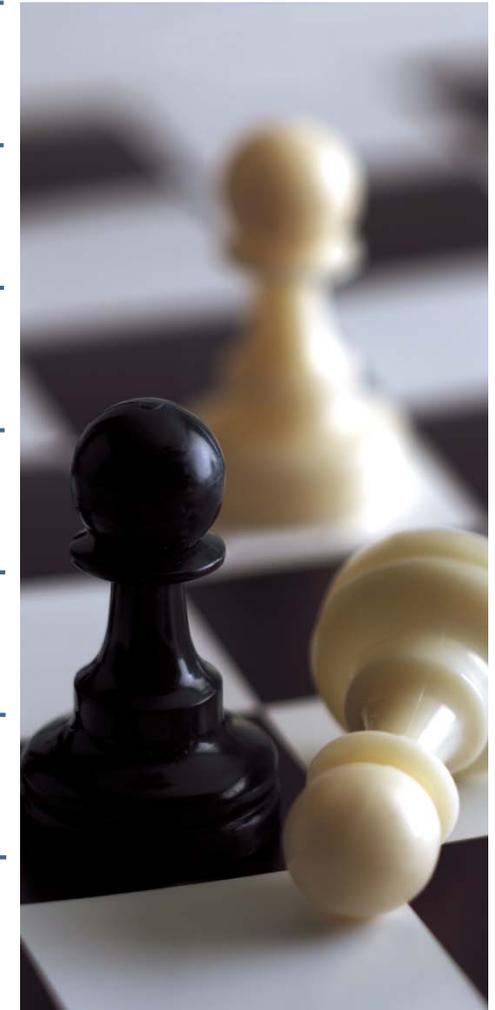
Die Dauer ist individuell unterschiedlich und abhängig von Faktoren wie Qualifikation, Alter, Mobilität und auch dem persönlichen Engagement der Klienten.

# 4

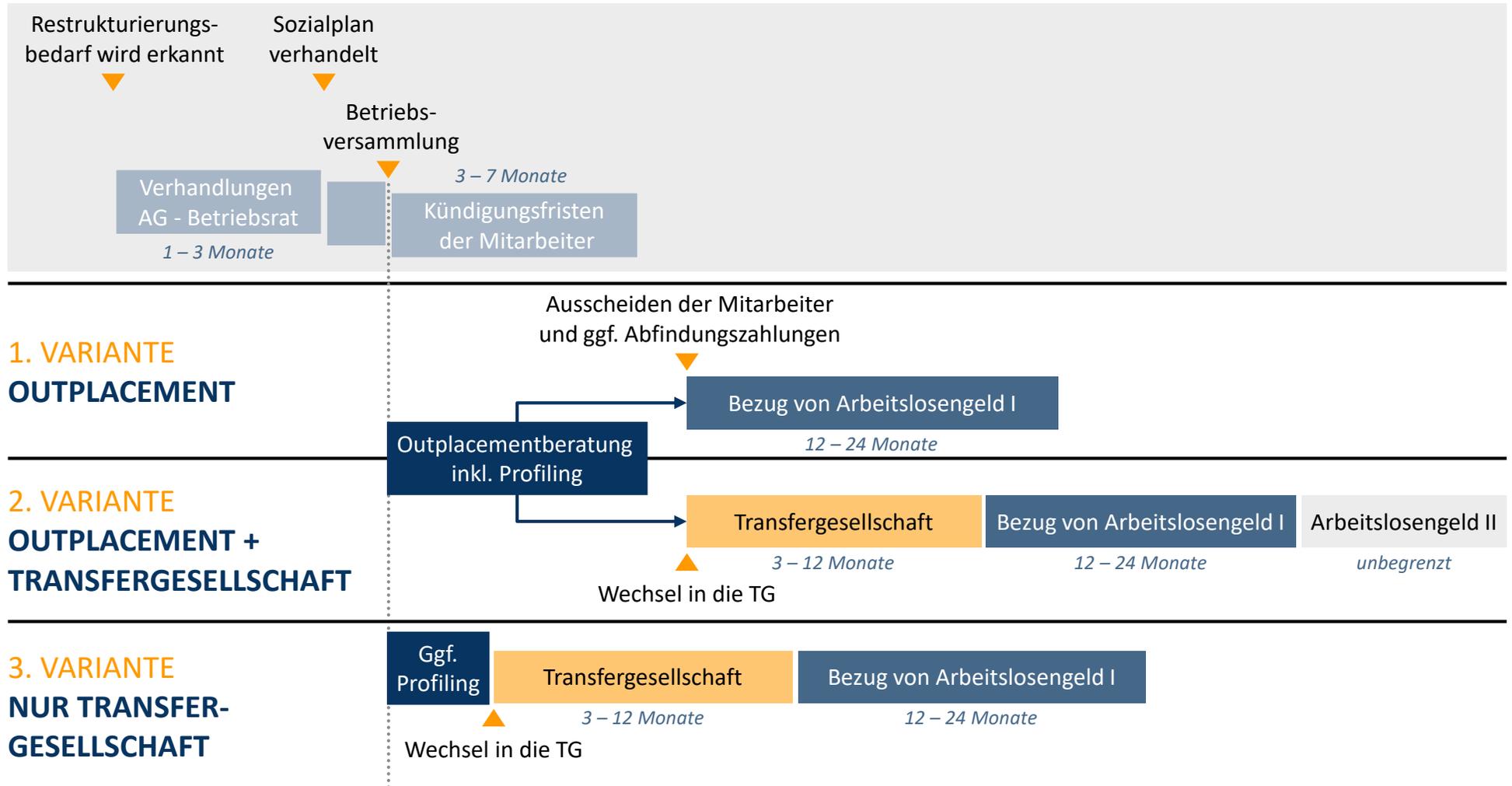
## ANHANG

## Was uns vom Wettbewerb unterscheidet

- ➔ Wir sind durch 19 regionale Büros Partner vor Ort und kennen die lokalen Arbeitsmarktbedingungen.
- ➔ Wir haben ein Kontaktnetzwerk in Deutschland, Österreich und der Schweiz und können die Mitarbeiter auch überregional unterstützen.
- ➔ Unsere Struktur gewährleistet eine umfassende persönliche und individuelle Betreuung.
- ➔ Wir sind in Spezialistenteams organisiert (Outplacement – Jobsearch – Qualifizierung)
- ➔ Wir arbeiten mit einem festen, langjährig eingespielten Beraterstamm. Unsere Berater/innen haben ausnahmslos langjährige qualifizierte Berufserfahrung.
- ➔ Wir haben durch unseren aktiven Vermittlungsansatz hohe Erfolgsquoten



# Förderinstrumente und Absicherung im Zeitablauf



# 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 bis zu 50% durch die BA nach § 110 SGB III.

Kosten je Mitarbeiter ca.:  
2.500 bis 6.000 €  
Bundesagentur trägt  
800 bis 2.500,-€

## VARIANTE 2 TRANSFERAGENTUR

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 an.  
Finanzierung aus teilweisem Abfindungsverzicht

## 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. § 111 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.  
Finanzierung aus Abfindungen und kürzeren Kündigungsfristen

## FAZIT

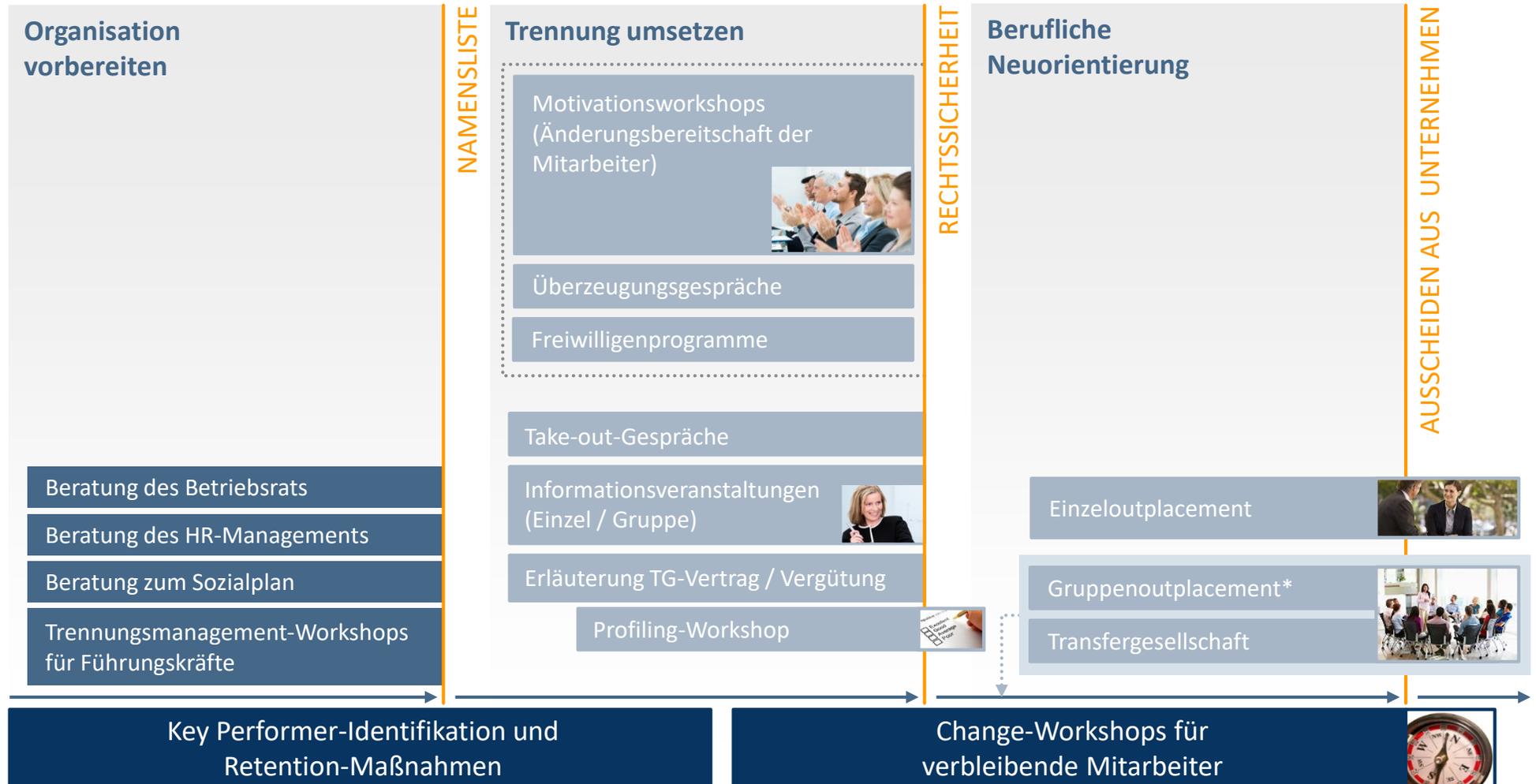
Richtige Wahl für Mitarbeiter mit ausreichenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Optimale Absicherung bei Teilbetriebsschließung oder Standortverlagerung

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

# Trennungsmanagement

## Modulübersicht



\* gefördert