



# VESTERLING

TECHNOLOGY OUTPLACEMENT

## Technology Outplacement





So trennen Sie sich einvernehmlich  
und gestalten aktiv  
Veränderungsprozesse.

Diplom-Informatiker Martin Vesterling,  
Vorsitzender des Vorstands

Was ist Technology Outplacement?	1
Vorteile für Arbeitgeber	3
Erste Schritte zum Outplacement	6
Unterstützung für Arbeitnehmer	8
Phasen im Outplacement	10
Darum Vesterling	14
Honorar	16
Kontakt	17

## Was ist Technology Outplacement?

Technology Outplacement ist eine Personaldienstleistung, mit der eine einvernehmliche Trennung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem Technologie-Umfeld erreicht wird. Im Outplacement unterstützen wir unsere Kandidaten, möglichst rasch genau die richtige neue Position zu finden. Dies kann eine neue Festanstellung oder eine selbständige Tätigkeit sein.

Das Outplacement findet idealerweise aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus statt. Üblicherweise wird der Kandidat während dieser Zeit von der Arbeitsleistung freigestellt, damit er sich ganz auf seine berufliche Zukunft konzentrieren kann.

Das Outplacement kann auch parallel zur Arbeitszeit stattfinden, wenn der Kandidat seine Tätigkeit beim Arbeitgeber weiterführen muss. Die Outplacement-Beratung wird normalerweise in den Geschäftsräumen der Beratungsgesellschaft durchgeführt und wird in der Regel vom bisherigen Arbeitgeber finanziert.



### **Dauer**

Wir bieten befristete Programme mit 3, 6, 9 oder 12 Monaten Laufzeit und unbefristete Programme mit einer Erfolgsgarantie an. Bei Vereinbarung einer Erfolgsgarantie wird das Outplacement so lange fortgesetzt, bis eine neue Tätigkeit erfolgreich aufgenommen und die Probezeit beim neuen Arbeitgeber bestanden ist.

### **Gruppenoutplacement**

Gruppenoutplacement bedeutet, dass das Outplacement für mehrere Personen gleichzeitig durchgeführt wird. Diese Gruppen können bis zu 10 Kandidaten umfassen. Gruppenoutplacement bietet die Möglichkeit des gemeinsamen Erlernens und Trainierens von bewerbungsrelevantem Know-how. Der Austausch mit anderen Kandidaten bietet Rückhalt.



Conchita Miller Romero,  
Outplacement-Kandidatin,  
Consultant, Senior International Projekt Manager:

„Die Zusammenarbeit mit Vesterling war sehr persönlich, gut strukturiert und zielführend. Für mich waren die Beratungsgespräche mit den Coaches für meine Neuorientierung sehr wertvoll. Ich habe daraus eine klare Positionierung für mich mit meinen Stärken ableiten und eine genaue Vorstellung für meinen weiteren Berufsweg entwickeln können.“



## Vorteile für Arbeitgeber

### **Rechtsstreitigkeiten vermeiden**

Outplacement vermeidet zeit- und kostenintensive Rechtsstreitigkeiten mit ungewissem Ausgang, die zudem in aller Regel eine negative Außenwirkung haben. Mit Outplacement ist es auch möglich, die Sozialauswahl zu umgehen.

### **Als Arbeitgeber attraktiv bleiben**

Aufgrund des großen Fachkräftemangels ist es für Arbeitgeber wichtig, trotz eines punktuellen Arbeitsplatzabbaus für die verbleibenden hochqualifizierten Mitarbeiter wie auch für neue Kandidaten attraktiv zu bleiben. Mitarbeiter nehmen die Art und Weise, mit der ein Personalabbau durchgeführt wird, genau zur Kenntnis.

Mitarbeiter überlegen bei mangelnder Fairness, das Unternehmen zu verlassen, weil sie den Personalabbau als Zeichen für mangelnden Unternehmenserfolg wahrnehmen, der sich negativ auf ihre beruflichen Aussichten auswirken könnte. Ein erfolgreiches Outplacement hat also eine positive Auswirkung auf die Mitarbeiterbindung und das Employer Branding.

#### **Personalverantwortliche entlasten**

Die Einbindung eines Outplacement-Beraters hilft dem Arbeitgeber, Fehler im Trennungsmanagement zu vermeiden und sich auf die anstehenden Gespräche optimal vorzubereiten. Erforderliches Know-how muss nicht eigenständig und in kurzer Zeit aufgebaut werden. Personalverantwortliche profitieren von einer entscheidenden Zeitersparnis.

#### **Kosten reduzieren**

Wenn der betroffene Arbeitnehmer mit Hilfe des Outplacements früher einen neuen Arbeitsplatz findet, reduzieren sich die Kosten für den Arbeitgeber durch den Entfall der Restlaufzeit des alten Arbeitsvertrages.

#### **Image gewinnen**

Nicht zuletzt gibt es auch gute ethische Gründe für ein Outplacement: Outplacement ist das Gegenteil von unternehmerischer Gleichgültigkeit. In der Öffentlichkeit festigt das Unternehmen sein positives Image als verantwortungsbewusster Arbeitgeber mit sozialer Kompetenz.



## Erste Schritte zum Outplacement

Trifft ein Unternehmen die Entscheidung, sich von einem Arbeitnehmer zu trennen, so sollte ein Vesterling Outplacement-Spezialist hinzugezogen werden, noch bevor Trennungsrüchte öffentlich werden. Der Outplacement-Prozess beginnt also idealerweise noch bevor mit dem betroffenen Arbeitnehmer gesprochen wird.

### Vorgespräch

In einem unverbindlichen, kostenfreien und vertraulichen Vorgespräch machen wir uns ein Bild von der individuellen Trennungssituation, empfehlen eine mögliche Lösung und informieren Sie über unsere unterschiedlichen Beratungsangebote, Beratungsinhalte und Honorare.

Sie beziehen gegebenenfalls zu einem geeigneten Zeitpunkt den Betriebsrat in Ihre Überlegungen mit ein.

Sie informieren den Arbeitnehmer über Ihre Trennungsabsicht und bieten eine Outplacement-Beratung an.

### Auffanggespräch

Im Anschluss an die Übermittlung der Trennungsnachricht stehen wir dem Arbeitnehmer zur Verfügung, um dessen emotionale Reaktion abzufedern und um ihn über das Outplacement zu informieren. Unsere Aufgabe ist es auch, beim Arbeitnehmer das für ein erfolgreiches Outplacement erforderliche Vertrauen zu gewinnen. Die Akzeptanz des Beraters durch den Arbeitnehmer hat eine herausragende Bedeutung für die Bereitschaft des Arbeitnehmers, einem Aufhebungsvertrag zuzustimmen.

### Aufhebungsvertrag

Sie schließen mit dem Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag für das Arbeitsverhältnis, in dem unter anderem der Zeitpunkt des Ausscheidens, das Outplacement, die Freistellung, ein Incentive für ein früheres Ausscheiden und eine etwaige Abfindung geregelt sind.

### Outplacement-Vertrag

Sie schließen mit uns einen Vertrag über die Outplacement-Beratung für den Arbeitnehmer. Das Outplacement beginnt zu dem im Vertrag genannten Datum. Auf Wunsch senden wir Ihnen gerne einen Entwurf zu.

„Vesterling ist für das Technology Outplacement besonders geeignet, weil Vesterling Erfahrung aus der Besetzung von mehr als 10.000 Technologie-Positionen hat und über ein großes und einzigartiges Beziehungsnetzwerk zu den einstellenden Unternehmen verfügt.“

Diplom-Informatiker Georg Ruëff,  
Vorstand







Wir geben eine neue  
**Perspektive**

## Unterstützung für Arbeitnehmer

### **Professionelle Hilfe**

Durch unser Outplacement erfahren Kandidaten in einer für sie kritischen Phase der beruflichen Neuorientierung professionelle Hilfe und Unterstützung. Arbeitsplatzverlust zum Beispiel durch Restrukturierung, strategische Neuausrichtung des Unternehmens, Fusionen oder fehlende Chemie mit dem Vorgesetzten sind keine Seltenheit und können jeden treffen. Vesterling kann Kandidaten in dieser wichtigen Lebensphase professionell unterstützen.

### **Investition in die Zukunft**

Kandidaten sollten ihre berufliche Neuorientierung nicht dem Zufall überlassen und in ihre Zukunft investieren: Wir helfen, in möglichst kurzer Zeit genau den richtigen neuen Job zu finden. Eine rein monetäre Abfindung ohne Outplacement ist schnell verbraucht. Von einer Outplacement-Beratung profitieren Kandidaten dagegen viele Jahre.

### **Die richtige Anschlussposition**

Ein neuer Job, der besser zum Kandidaten passt, mehr Freude bereitet und besser bezahlt ist als der vorherige, muss kein Traum bleiben. Arbeitsplatzverlust verleitet leicht dazu, das erstbeste Jobangebot anzunehmen. Dies kann mit einer Outplacement-Beratung nicht passieren. Mit einer Beratung erhöhen Kandidaten die Wahrscheinlichkeit, eine mindestens adäquate Anschlussposition zu finden, immens.

### **Verhinderter Karriereknick**

Ein Vorteil der Outplacement-Beratung ist, dass Kandidaten sich aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus auf neue Positionen bewerben können. Dadurch haben sie im Bewerbungsprozess einen Wettbewerbsvorteil gegenüber arbeitslosen Arbeitnehmern. Im Idealfall wird die Zeit der Stellensuche später im Lebenslauf nicht sichtbar sein.



## Die 5 Phasen unserer Outplacement-Beratung

### Phasen im Outplacement

Die Durchführung des Outplacements erfolgt nach dem bewährten Vesterling®-5 Phasen-Modell, das teilweise auch parallel durchlaufen werden kann.

#### 1. Aufhebung des Arbeitsverhältnisses

- Kostenlose Informations- und Vorgespräche mit dem Klienten und dem Kandidaten
- Auffanggespräch mit dem Kandidaten
- Festlegung der Leistungen
- Wahl eines persönlichen Vesterling-Beraters für die gesamte Vertragslaufzeit
- Unterstützung beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages
- und mehr...



#### 2. Analyse und Ziele

- Situationsanalyse
- Erstellen eines Qualifikations- und Kompetenzspiegels
- Persönliche SWOT-Analyse (Stärken, Schwächen, Chancen, Risiken)
- Analyse der beruflichen Ziele
- Informationen über den relevanten Stellenmarkt
- Vergütungsberatung
- Erarbeiten von Job-Szenarien und Realitäts-Check
- Individuelle Karriereplanung
- Auf Wunsch Durchführung externer Persönlichkeitstests
- und mehr...



### 3. Bewerbungsstrategie

- Erstellung eines geeigneten Zwischenzeugnisses
- Erstellung und Optimierung von Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse)
- Beratung im stilvollen Auftreten („Business-Knigge“)
- Interview-Training (telefonisch, per Skype, persönlich, Elevator-Pitch)
- Zugriff auf die Vesterling-Stellendatenbank (über den Berater)
- Hilfestellung bei der Aktivierung des persönlichen Netzwerks
- Identifikation und Ansprache von Zielfirmen im Vesterling-Kontaktnetz durch den Berater
- Beratung bei der Erschließung des verdeckten Stellenmarktes
- Unterstützung bei der effizienten Nutzung von Online-Stellenmärkten
- Beratung hinsichtlich des fachlichen und überfachlichen Weiterbildungsbedarfs
- Prüfung der Optionen Selbständigkeit und Unternehmer-Nachfolge
- und mehr ...



„Dank Vesterling habe ich als Diplom-Informatiker eine neue berufliche Herausforderung gefunden. Bei den Beratungsgesprächen bin ich sehr professionell, zielgerichtet und vor allem ehrlich beraten worden.“

Diplom-Informatiker Daniel Mamrak,  
Outplacement-Kandidat,  
jetzt Bereichsleiter,  
iS2 Intelligent Solution Services AG:

### 4. Umsetzung der Strategie

- Regelmäßige Feedback-Gespräche mit dem persönlichen Berater mit Unterstützung und Zielfokussierung nach Misserfolgen
- Wöchentlicher Jour Fixe mit Beratern der Vesterling Personalberatung
- Hilfestellung bei der Entscheidung für oder gegen ein Stellenangebot
- Unterstützung bei der Verhandlung des neuen Arbeitsvertrages
- Beratung beim Aufbau der Selbständigkeit (Business-Plan etc.)
- Vorbereitung auf die neue Tätigkeit
- Auf Wunsch hat der Kandidat die Möglichkeit, während des Outplacements ein Vesterling-Office in seiner Nähe als Arbeitsort zu nutzen. Ihm steht ein komplett ausgestatteter Arbeitsplatz mit Computer und Internet-Anschluss zur Verfügung.
- und mehr ...

### 5. Neue Tätigkeit

- Unterstützung bei der Erstellung des Schlusszeugnisses vom alten Arbeitgeber
- Ansprechpartner bei Fragen und Problemen in der neuen Tätigkeit während der Probezeit
- und mehr ...





## Darum Vesterling

- Vesterling ist für das Technology Outplacement besonders geeignet, weil Vesterling Erfahrung aus der Besetzung von mehr als 10.000 Technologie-Positionen hat und über ein großes und einzigartiges Beziehungsnetzwerk zu den einstellenden Unternehmen verfügt (bisher mehr als 2.000 Klienten). Vesterling hat daher einen einzigartigen Zugang zum verdeckten Stellenmarkt.
- Vesterling verfügt über mehr als 20 Jahre Erfahrung in Outplacement und Recruiting.
- Vesterling kennt den Bewerbungsprozess von mehr als 200.000 Kandidaten aus der Perspektive des Recruitings und weiß, wie man es richtig macht.
- Vesterling hat durch seine Spezialisierung auf Technologie ein profundes Wissen über die relevanten Tätigkeiten und Skills und die damit verbundenen Möglichkeiten am Stellenmarkt.
- Vesterling verfügt über einen eigenen Technologie-Stellenmarkt mit laufend mehr als 500 offenen Positionen.

- Vesterling verfügt über eine tagesaktuelle Stellendatenbank mit Zugriff auf eine Historie von mehr als 100.000 ausgeschriebenen Technologie-Positionen, d. h. wir wissen welches Unternehmen welche Technologien einsetzt.
- Vesterling ist aufgrund seiner Spezialisierung auf Technologie in der Lage, hinsichtlich des fachlichen Weiterbildungsbedarfes zu beraten.

## Honorar

Die Erstberatung ist kostenlos und selbstverständlich streng vertraulich. Lassen Sie sich in einem unverbindlichen Vorgespräch über die Vorteile und Möglichkeiten des Outplacements mit Vesterling informieren.

Vesterling bietet eine Befristung von Mandaten auf Monatsbasis an. Die Mindestlaufzeit beträgt 3 Monate. Sie bestimmen, für wie viele Monate Sie die Outplacement-Dienstleistungen in Anspruch nehmen möchten.

Bei unbefristeten Outplacement-Mandaten richtet sich das Honorar nach dem Gehalt des Arbeitnehmers.

Gerne lassen wir Ihnen ein Angebot zukommen.

Vesterling verfügt über mehr als  
**20 Jahre Erfahrung**  
in Outplacement  
und Recruiting

## Kontakt

Lernen Sie uns in einem unverbindlichen, persönlichen Erstgespräch kennen!  
Gerne benennen wir relevante Referenzen.

### **Vesterling AG**

**München:** Elsenheimerstraße 49, 80687 München, Telefon: +49 (89) 411114-0

**Hamburg:** Ferdinandstraße 2, 20095 Hamburg, Telefon: +49 (40) 79011438

**Köln:** Hohenzollernring 2-10, 50672 Köln, Telefon: +49 (221) 2221221-0

**Klagenfurt:** Rappitsch 11, 9570 Ossiach, Telefon: +43 (4243) 45507

**Chicago:** 27W140 49th Street, Naperville, IL 60563, Telefon: +1 (630) 360-4669

[Info@Vesterling.com](mailto:Info@Vesterling.com)

[www.Vesterling.com](http://www.Vesterling.com)

Vi.S.d.P.R.:

Diplom-Informatiker Martin Vesterling,

Vorsitzender des Vorstands



[www.Vesterling.com/Outplacement](http://www.Vesterling.com/Outplacement)

