



Personalberatung Bokelmann GmbH – Friedrich-List-Straße 50 – 33100 Paderborn –  
Tel: 0 52 51 / 37 01 01 – Fax: 0 52 51 / 37 01 11 – kontakt@bokelmann.de – www.bokelmann.de

# Outplacement

Eine Beratungsdienstleistung der Personalberatung Bokelmann GmbH

## Inhalt

(1) Outplacement – Was bedeutet das? .....	3
(2) Unsere Philosophie .....	4
(3) Unsere Vorteile .....	4
(4) Unsere Leistungen im Detail .....	5
Phase A: Die Evaluation.....	6
Phase B: Das Marketing.....	7
Phase C: Die Aktivitäten .....	7
Phase D: Die Coachings.....	10
Phase E: Die Betreuung.....	11

## (1) Outplacement – Was bedeutet das?

Ein gezieltes Outplacement verringert individuelle und unternehmensbezogene Probleme einer Personalfreisetzung und ermöglicht die einvernehmliche Trennung unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen aller Beteiligten. Zum Kreis dieser Beteiligten zählen dabei das freisetzende Unternehmen, die betroffenen Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen\* und wir als qualifizierte externe Personalberatung, die aufgrund ihrer fachlichen und persönlichen Kompetenz eine möglichst konfliktfreie und gleichsam erfolgreiche Abwicklung ermöglicht. Oberstes Ziel eines effektiven Outplacements ist für uns zum einen die Vermittlung in eine langfristig angelegte neue Beschäftigung, zum anderen aber ebenso eine möglichst schnelle Überwindung des Trennungsschocks bei gleichzeitiger beruflicher Neuausrichtung.

So schwierig und unangenehm eine Personalfreisetzung für beide Seiten auch ist: Ein gutes und zielorientiertes Outplacement bietet sowohl für das betroffene Unternehmen als auch für den betroffenen Mitarbeiter einen mehr als sinnvollen Weg, mit erhobenem Haupte aus der Situation herauszukommen. In dieser kleinen Broschüre möchten wir Sie über eben diese Maßnahmen informieren.

Dabei verfolgen wir im Rahmen unserer Beratungsdienstleistungen grundsätzlich die Ziele beider Parteien:

### **Ziele des Mitarbeiters**

- Professionelle Unterstützung bei der Trennungsbewältigung
- Objektive Einschätzung des eigenen Leistungspotenzials
- Förderung persönlicher Kompetenzen
- Perspektiven und Strategien für den beruflichen Neuanfang
- Entwicklung eines eigenen Marketings
- Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt
- Verkürzung des Suchprozesses
- Gewährleistung der sozialen Absicherung

### **Ziele des Unternehmens**

- Vermittlung sozialer Kompetenz
- Vorbeugung eines Imageverlustes
- Reduzierung interner Konflikte
- Erhalt von Betriebsklima und Motivation
- Vereinfachung der Korrektur von Fehlbesetzungen
- Zügiges und einvernehmliches Beenden von Arbeitsverträgen
- Vermeidung von Klagen vor dem Arbeitsgericht
- Einsparung von Kosten

\* Aus Gründen der Lesbarkeit verwenden wir im Weiteren lediglich die männliche Form. Selbstverständlich richten sich sämtliche Angebot auch an Mitarbeiterinnen, Kandidatinnen und Klientinnen.

## **(2) Unsere Philosophie**

Grundlegend für ein erfolgreiches Outplacement ist aus unserer Sicht das gemeinsame Verständnis aller Beteiligten über die gesteckten Ziele. Deshalb steht für uns jeder einzelne Kandidat im Fokus unseres Handelns.

Wir verstehen unsere Beratung keineswegs als reine Arbeitsvermittlung, sondern als Hilfe zur Selbsthilfe. Durch individuelle Betreuung und gezielte Weiterentwicklung helfen wir unseren Kandidaten in neue Beschäftigungen.

Unsere Outplacementberatung ist nicht standardisiert, sondern orientiert sich an den Bedürfnissen und Anforderungen eines jeden einzelnen Teilnehmers. Um diese individuelle Betreuung zu gewährleisten arbeiten wir mit Modulen, die auf den jeweiligen Kandidaten zugeschnitten werden. Nach Wunsch. Nach Anforderung. Und nach Dringlichkeit.

## **(3) Unsere Vorteile**

- Wir arbeiten in der Region und kennen die Region. Damit kennen wir auch die Unternehmen, die wichtigsten Ansprechpartner und vor allen Dingen den regionalen Arbeitsmarkt!
- Wir arbeiten unkompliziert. Kandidaten versinken bei uns nicht in Administrativa, sondern werden bedarfsgerecht gefördert.
- Wir nehmen uns Zeit. Jeder einzelne Kandidat ist uns wichtig. Aus diesem Grund beschränken wir die Betreuung nicht auf wenige Termine, sondern machen unseren Aufwand grundsätzlich von den Erfordernissen abhängig.
- Wir streuen nicht willkürlich Bewerbungsunterlagen, sondern arbeiten gezielt.
- Wir bieten Anreize für Kundenunternehmen und bewegen uns in einem erfolgreichen Netzwerk.
- Wir sind ehrlich und gehen auch ebenso offen und ehrlich mit unseren Kandidaten um.
- Unsere Arbeit erfolgt transparent und nachvollziehbar.
- Wir verstehen unsere Kandidaten nicht als Nummern, sondern als Partner.

## **(4) Unsere Leistungen im Detail**

Um Kandidaten gezielt und vor allen Dingen erfolgreich wieder in neue Beschäftigungen zu vermitteln, hat sich in unserer Vergangenheit – das sind immerhin über 20 Jahre Erfahrung im Bereich des Outplacements – als zielführend erwiesen, die Aktivitäten in unterschiedliche Phasen zu gliedern.

### **A) Evaluationsphase**

In der ersten Phase erstellen wir ein aussagekräftiges berufsbezogenes Profil des Kandidaten. Dies dient zum einen der Erkennung des Status Quo, zum anderen der grundsätzlichen beruflichen Ausrichtung. Gleichzeitig bewältigen wir in dieser Phase gemeinsam den in vielen Fällen vorherrschenden Trennungsschock und schaffen dem Klienten eine neue Perspektive.

### **B) Die Marketingphase**

Die zweite Phase beinhaltet alle Bewerbungsaktivitäten, die von unserer Seite aus entwickelt und gesteuert werden. Von der Erstellung des Lebenslaufes bis hin zur individuellen Präsentation in sozialen Netzwerken.

### **C) Aktivitätenphase**

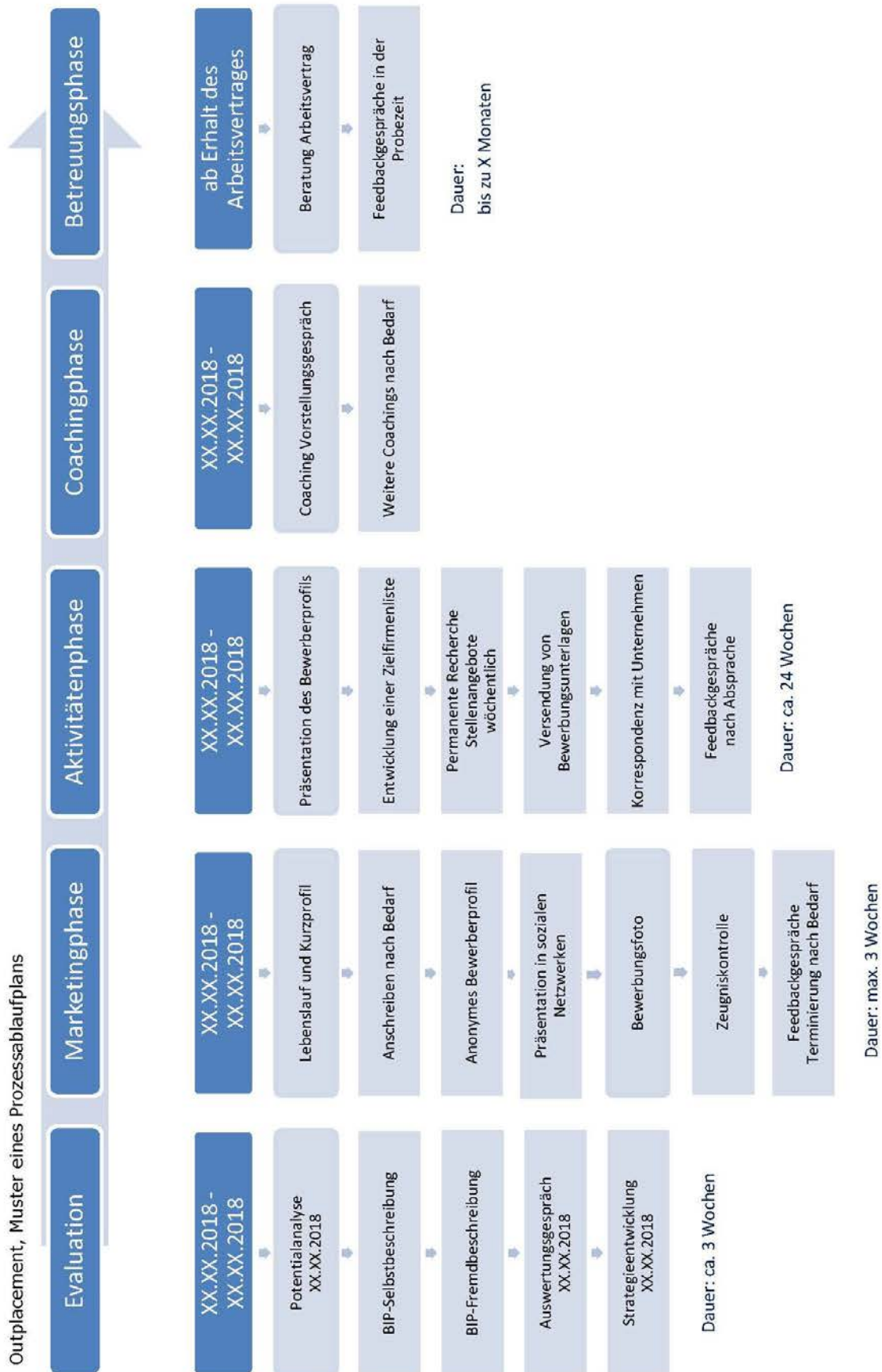
In der dritten Phase gehen wir gemeinsam mit dem Klienten an den Arbeitsmarkt und projizieren die aktiven Bewerbungen. Als Berater stehen wir bei der Versendung der Unterlagen und vor Bewerbungsgesprächen unterstützend zur Seite. Über Zielfirmenlisten und Protokollierung behält der Klient alle wichtigen Schritte im Blick.

### **D) Coachingphase**

Die dritte Phase beinhaltet die berufliche Weiterentwicklung durch Trainings, Coachings und gezielte Weiterbildungsmaßnahmen. Von der Vorbereitung auf potenzielle Bewerbungsgespräche bis hin zur fachlichen Fortbildung bereiten wir den Kandidaten mithilfe unserer internen und externen Trainer und Coaches auf die kommenden Aufgaben vor.

### **E) Betreuungsphase**

Die vierte Phase schließlich begleitet den erfolgreichen Wiedereintritt in den Berufsalltag. Hier betreuen wir unsere Kandidaten von der inhaltlichen Auslegung der Arbeitsverträge bis zur Mediation potenzieller Konflikte und Startschwierigkeiten beim neuen Arbeitgeber.



## Phase A: Evaluation

### 1 Das Erstgespräch

Ausschlaggebend für das gesamte Verfahren ist das persönliche Erstgespräch, in dem wir die bisherigen Stationen der beruflichen/schulischen/universitären Laufbahn ausführlich beleuchten und die Marschrichtung für eine erfolgreiche Zukunft festlegen.

Ziel des Erstgespräches ist es, die Wünsche des Kandidaten mit den Möglichkeiten des Marktes abzugleichen. Das heißt, wir prüfen an dieser Stelle nicht nur die administrativen Grundlagen, sondern legen zugleich fest, welche Maßnahmen im Prozess ergriffen werden müssen, um den Bewerber möglichst schnell mit Unternehmen in Kontakt zu bringen, in denen er seinen Berufsweg erfolgreich beginnen oder fortsetzen kann.

### 2 Potenzialanalyse

Um sich Gewissheit zu verschaffen, welche berufliche Entwicklung für einen selbst in Frage kommt, reicht es mitunter nicht aus, sich über seine eigenen Wünsche und Anforderungen klar zu sein. Zu häufig weichen Selbst- und Fremdeinschätzung voneinander ab. Mithilfe eines sorgfältigen Profilings analysieren wir deshalb sowohl die Stärken als auch die Schwächen eines jeden Kandidaten, um im Anschluss ganz individuelle Maßnahmen zu ergreifen. Für das Profiling empfehlen sich dabei zwei unterschiedliche, sich ergänzende Vorgehensweisen:

#### 2.1 Einzelinterview

Im Einzelinterview erarbeiten wir dialogisch mit dem Kandidaten ein aussagekräftiges Profil seiner beruflichen Perspektive. Psychologisch fundiert analysieren unsere Berater gemeinsam mit dem Klienten seine berufliche Entwicklung ebenso wie grundsätzliche Herangehensweisen an geschäftliche Aufgaben und Herausforderungen. Dabei beleuchten wir alle karriererelevanten Themengebiete von der Leistungsmotivation über das Sozialverhalten bis hin zur körperlichen Fitness.

#### 2.2 Das B.I.P.

In Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Psychologie der Ruhr-Universität Bochum erarbeiten wir durch die Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdbild eine aussagekräftige Matrix zur berufsbezogenen Persönlichkeit. Durch die Analyse eines umfangreichen Fragebogens wird deutlich, an welchen Stellen der Kandidat Defizite ausbessern kann und an welchen Stellen er für die eine oder andere berufliche Entwicklung vielleicht sogar überqualifiziert ist.

Auf Basis der Ergebnisse treffen wir gemeinsam mit dem Kandidaten eine Entscheidung, welche berufliche Entwicklung für ihn in Frage kommt, welche Positionen für ihn als Bewerber interessant sind, wie wir seine Stärken in den Unterlagen kommunizieren bzw. an welchen Kompetenzen wir gemeinsam arbeiten müssen, um den Bewerber fit für den Markt zu machen.

### **3 Auswertungsphase / Auswertungsgespräch**

Selbstverständlich geschieht die Auswertung einer so komplexen Materie wie die der Persönlichkeit nicht zwischen Tür und Angel. Wir benötigen etwa zwei Wochen, um ein wirklich aussagekräftiges Ergebnis vorweisen zu können. Nach der Ausarbeitung des Ergebnisses findet ein weiteres Gespräch mit dem Klienten statt, in welchem wir ihn auf der einen Seite über das Resultat unserer Evaluation informieren und auf der anderen Seite gemeinsam weitere Schritte diskutieren und beschließen. In diesem Gespräch erschließen sich auf der Basis der gewonnenen Erkenntnisse häufig gänzlich neue berufliche Möglichkeiten für den Klienten.

## **Phase B: Das Marketing**

Nachdem wir uns nun klar geworden sind, welche berufliche Wege der Bewerber beschreiten möchte, werden seine individuellen Bewerbungsunterlagen auf die Anforderungen hin angepasst. Dies beinhaltet die Überarbeitung seines Lebenslaufes ebenso wie die Formulierung etwaiger Gutachten und Zeugnisse. Ziel ist es, eine Bewerbungs-Mappe zu erstellen, die allen Ansprüchen genügt und die im weiteren Verlauf des Verfahrens als verkaufsträchtiges Argument trägt. Dabei legen wir großen Wert darauf, möglichst unterschiedliche Kanäle mit einem auf den Kandidaten zugeschnittenen Marketingpaket zu bedienen.

### **1 Erstellung Lebenslauf**

Lebensläufe sind wichtige Informationsträger und Werbebroschüren zugleich. Aus diesem Grund reicht es keineswegs aus, einen Kurzauszug der eigenen Vita zu geben. Vielmehr können Lebensläufe die Stärken des Bewerbers hervorheben, etwaige Lücken oder schwierige Lebensabschnitte erläutern und beim Leser das gewünschte Interesse wecken. Auf Basis unseres gemeinsamen Evaluationsergebnisses erstellen wir einen Lebenslauf, der alle wesentlichen Fragen möglichst schnell transparent, aufschlussreich und gleichsam werbend beantwortet.

### **2 Erstellung Kurzprofil / Executive Summary**

Für einzelne Kandidaten oder Bewerbungsvorgänge lohnt sich ein *Executive Summary*, also ein Kurzprofil, aus dem alle wesentlichen Fähigkeiten, Erfolge und Stationen ersichtlich werden (Häufig nennt man dies auch die Seite 3). Wir entwickeln, formulieren und erstellen dementsprechend eine solche Zusammenfassung, aus der Personaler alle wesentlichen Kenntnisse und Leistungen entnehmen können. Dabei richten wir uns natürlich nach dem Lebenslauf; ebenso sinnvoll kann es jedoch mitunter sein, das Profil auf die potenzielle Zielposition hin zu formulieren.



### **3 Erstellung Anschreiben**

Ein gutes und interessant formuliertes Anschreiben kann der Türöffner für die eigene Bewerbung sein. Deshalb gilt es hier - ebenso wie in einem guten Lebenslauf - spezifische Fragen zu beantworten. Inhaltslose Formulierungen wie Teamfähigkeit und Aufgeschlossenheit erübrigen sich im Grunde von allein. Viel wichtiger ist es für den potenziellen Leser, eine Antwort zu erhalten, warum nun ausgerechnet dieser Kandidat zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden sollte. Neben standardisierten Individual-Anschreiben für den Kandidaten können wir zudem positionsspezifische Schreiben entwickeln, die allen Ansprüchen moderner und werbewirksamer Bewerbungsschreiben gerecht werden.

### **4 Erstellung eines anonymisierten Bewerberprofils / Qualifikationsprofils**

Gute Bewerbungsmappen sind nicht alles. Für einen schnellen Überblick auf die Potenziale eines Kandidaten ist es für Personaler oftmals sehr hilfreich, ein Qualifikationsprofil des Kandidaten in der Hand zu halten. Aus diesem wird sehr schnell auf einen Blick deutlich, über welche Kompetenzen der Bewerber in Bezug auf eine spezifische Position verfügt. Unser Qualifikationsprofil ist ein anonymisierter tabellarischer Abriss der jeweiligen Qualifikationen eines Kandidaten. Ausgestattet mit unterschiedlichen Schwerpunkten, stellen wir die berufliche Eignung eines Bewerbers für die angestrebten Tätigkeitsfelder in den Vordergrund. So wird für Ansprechpartner sehr schnell ersichtlich, warum sie den Kandidaten in die engere Wahl einbeziehen sollten.

### **5 Schaltung des Lebenslaufes in sozialen Netzwerken**

Viele Firmen suchen mittlerweile über *XING* oder *Monster* nach geeignetem Personal. Aus diesem Grund sehen wir es als ebenso sinnvoll an, ein aussagekräftiges Profil in ausgewählten Online-Portalen zu veröffentlichen. Hierzu dienen uns der neue Lebenslauf und das Executive Summary als Vorlage. Auf diese Weise ermöglichen wir nicht nur die aktive Bewerbung, sondern ebenso die Bereitstellung der Vita auf von ansprechenden Unternehmen hochfrequentierten Plattformen.

### **6 Entwicklung eines Stellengesuches für Fachportale und/oder Printmedien**

Nach Absprache mit dem Kandidaten schalten wir ein individuell gestaltetes und formuliertes Stellengesuch in gemeinsam ausgewählten Fachportalen oder Printmedien. Hierdurch erreichen wir eine weitere Ausweitung des Bewerbungsfeldes. Zugegebenermaßen ist das Medium Zeitung nicht mehr so attraktiv wie ehemals, bedingt durch die doch eher geringfügigen Kosten, bietet sich das klassische Stellengesuch jedoch immer noch als Ergänzung des Marketingpaketes an.

## **7 Erstellung von fachmännischen Bewerbungsfotos**

Mithilfe eines ausgewählten Netzwerkpartners sorgen wir für ein Bewerbungsfoto, das sich von standardisierten Portraits wohltuend unterscheidet. Auch wenn dem Foto offiziell keine Bedeutung mehr beigemessen wird, können gut gemachte Fotografien den Eindruck nachhaltig positiv verstärken. Dieser Prämisse tragen wir Rechnung, indem wir mit einem professionellen Portraitfotografen arbeiten, der sich für die Aufnahmen ausreichend Zeit nimmt.

## **8 Kontrolle von Zeugnissen und Gutachten**

Um das Marketingpaket rundum sauber zu schnüren, kümmern wir uns ebenso um noch notwendige Zeugnisse. Entweder formulieren wir sie selbst und bieten sie über unsere Klienten dem Arbeitgeber an oder wir kontrollieren die ordnungs- und zeitgemäße Form.

## **Phase C: Die Aktivitäten**

Nun, da das Marketingpaket grundsätzlich steht, gilt es, den Markt von mehreren Seiten aus zu beackern. Wir verstehen unsere Beratung als Hilfe zur Selbsthilfe. Deshalb halten wir es für wichtig, dass unsere Klienten die Fäden in der Hand halten. Für ebenso natürlich erachten wir es aber, unsere Kandidaten bei der Suche nach guten Stellen zu unterstützen. Hierfür bieten wir mehrere Leistungen an.

### **1 Präsentation des Bewerberprofils in unserem Netzwerk**

Das individuell ausgearbeitete Bewerberprofil wird nun an ausgewählte Unternehmen der Region gesendet. Durch die Anonymisierung der Unterlagen ist diese Form der Präsentation für beide Seiten gänzlich unverbindlich. Der Kandidat erhält damit die Chance, zusätzlich Zugang zum sogenannten ‚verdeckten‘ Arbeitsmarkt zu erhalten, also zu Positionen, die zwar in der Planung aber noch nicht veröffentlicht worden sind. Erst bei gegenseitigem Interesse leiten wir die Unterlagen der Kandidaten nach Rücksprache treuhänderisch weiter. Ebenso werden die Qualifikationsprofile auf unseren Seiten im Internet veröffentlicht und gelangen so auf mehreren Kanälen in den Markt.

### **2 Präsentation der Unterlagen im eigenen Netzwerk**

Nach Absprache mit dem Kandidaten präsentieren wir neben dem Qualifikationsprofil die ausführlichen Bewerbungsunterlagen innerhalb unseres Netzwerkes. Eine Präsentation von unserer Seite ist häufig deshalb erfolgsversprechender, da wir eine für Personalierer aussagekräftige Empfehlung voranstellen, anhand derer die Entscheider sehr schnell ersehen können, welche Eignung der jeweilige Kandidat hat. Ebenso hilfreich ist hier sicherlich die jahrelange Zusammenarbeit zwischen der Personalberatung Bokelmann und den anvisierten potenziellen Zielfirmen.

### **3 Entwicklung Zielfirmenliste**

Neben unseren Partnerunternehmen in der Region kommen selbstverständlich auch noch andere Firmen für den Bewerber in Frage. Um hier gezielt Kontakte zu knüpfen, erstellen wir in enger Zusammenarbeit mit dem Kandidaten gemeinsam eine ansprechende Zielfirmenliste. Diese Zielfirmenliste bietet eine gute Richtschnur für die eigenen Bewerbungsaktivitäten. Gleichsam gewährleisten wir, dass wir in allererster Linie ausgewählte Wunschunternehmen kontaktieren.

### **4 Kontaktierung Zielfirmen**

In enger Absprache platzieren wir die Bewerbungsunterlagen bei den gewünschten Zielfirmen. Hierzu ermitteln wir die konkreten Ansprechpartner und legen die Bewerbung entweder als komplette Unterlage oder als anonymisiertes Profil bei den Entscheidern vor (Mit letzterer Vorgehensweise ist gewährleistet, dass sich unsere Klienten auch bei Absagen oder Ablehnungen im zweiten Schritt eigeninitiativ bewerben können.).

### **5 Permanente Jobsuche in regionalen und überregionalen Börsen**

Um den Markt flächendeckend zu beobachten, suchen wir für unsere Klienten wöchentlich in allen relevanten Börsen und Medien nach aktuellen Vakanzen. Turnusgemäß beliefern wir so unsere Kandidaten im Idealfall mit Stellenausschreibungen, die auf das individuelle Profil passen.

### **6 Rücklaufphase / Feedbackgespräche**

Die Rücklaufphase, also die Phase, innerhalb derer wir die Ergebnisse der Bewerbungsphase auswerten, ist keine Leerlaufphase. Sie dient dazu, auf Basis der in der Evaluationsphase entwickelten Ergebnisse, gezielt nachzuarbeiten, weitere Aktivitäten abzusprechen und den Bewerbungsrahmen sukzessive auszuweiten. Anhand von Feedbackgesprächen bieten wir insbesondere eine stetige Reflexion sämtlicher Bewerbungsaktivitäten an.

## **Phase D: Die Coachings**

### **1 Coaching Vorstellungsgespräch**

Kandidaten, die seit vielen Jahren im selben Unternehmen gearbeitet haben, sind häufig aus gutem Grund ebenso ungeübt in der Selbstpräsentation im Vorstellungsgespräch wie etwa Absolventen. Deshalb machen wir den Bewerber mit einem sinnvollen 7-Punkteprogramm fit für die Gespräche. Wir vermitteln in diesem Coaching nicht nur die Grundlagen einer gelungenen Präsentation, sondern erarbeiten gemeinsam mit den Teilnehmern effektive Mittel, eventuellen Fallstricken im Vorstellungsgespräch aus dem Weg zu gehen.

## **2 Individualcoachings**

Mithilfe von internen und externen Coaches vermitteln wir dem Bewerber in auf ihn zugeschnittenen Sitzungen Methoden, sich selbst nicht nur im Vorstellungsgespräch, sondern auch in den anstehenden beruflichen Herausforderungen zu behaupten. Etwaige Themenschwerpunkte sind erfahrungsgemäß Soft Skills wie Verhandlungs- und Präsentationstechniken, Kommunikationsfähigkeit oder Körpersprache.

Ebenso vermitteln wir die für die anstehende Position relevanten Führungskompetenzen. Vom Mitarbeitergespräch über Motivationstechniken bis hin zu Change Management-Methoden versorgen wir auch hier den Kandidaten mit Instrumenten, um die kommenden Führungsaufgaben erfolgreich zu bewältigen.

## **Phase E: Die Betreuung**

### **1 Unterstützung Arbeitsvertrag**

Selbstverständlich ist der Prozess für uns nicht beendet, wenn der Kandidat eine Anstellung gefunden hat. Zugegebenermaßen wird der Kontakt etwas sporadischer; eine Betreuung findet jedoch auch weiterhin statt. Wenn es soweit ist und die Unterschrift unter den Arbeitsvertrag bevorsteht, bieten wir unsere Hilfe an. Gemeinsam mit einem Fachmann für Arbeitsrecht prüfen wir, ob der Vertrag auch den Ansprüchen und Wünschen des Bewerbers gerecht wird.

### **2 Feedbackgespräche in der Probezeit**

Auch in der Probezeit stehen wir dem Kandidaten zur Verfügung. Je nach Wunsch offerieren wir regel- oder unregelmäßige Feedbackgespräche, in denen wir prüfen, ob der Bewerber sich wohl fühlt und die gewählte Stelle in allen Punkten seinen Anforderungen entspricht. So können Fehlentwicklungen leicht vermieden werden.

### **3 Troubleshooting**

Zusätzlich zu den angesprochenen Leistungen machen wir dem Kandidaten das Angebot, bei auftretenden Problemen als Mittelsmann zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen. Gerne vermitteln wir bei Konflikten, erstellen sinnvolle Lösungsansätze und runden damit das Gesamtpakt ab.

## Ihre Ansprechpartner

**Herr Arno Bokelmann** (Geschäftsführer): 0 52 51 / 37 06 01

**Herr Thomas Scholl M. Sc.** (Personalberater): 0 52 51 / 37 01 01

**Herr Simon Wrede M. Sc.** (Personalberater): 0 52 51 / 37 01 05

Bitte rufen Sie uns einfach an. Gern vereinbaren unsere Berater ein unverbindliches Informationsgespräch mit Ihnen! Ebenso leicht können Sie uns unter [kontakt@bokelmann.de](mailto:kontakt@bokelmann.de) eine Mail senden!