

# Profile aus dem Katalog

In einer bisher wohl einzigartigen Situation versucht der Papierhygienehersteller VP Schickedanz für die vor der Entlassung stehenden Mitarbeiter in ganz Nordbayern neue Arbeitgeber zu finden. Klaus Andreas und Jürgen Bauerreiß von der Gesellschaft für Personalberatung und Managemententwicklung mbH (PM) weisen neue Wege.

**Personalwirtschaft:** *Ihr VP-Modell hat nicht nur regional, sondern bundesweit in Zeitungen und im Fernsehen für Furore gesorgt.*

**Bauerreiß:** Unser Kommunikationsservice „Profile“ stellt in dieser Form ein in Deutschland einmaliges innovatives Instrument für den Arbeitsmarkt dar. Hier liegen Konzept und Abwicklung in der Hand eines neutralen Mittlers und Treuhändlers.

**Personalwirtschaft:** *Skizzieren Sie kurz die Hintergründe!*

**Andreas:** Der Papierhersteller VP Schickedanz ist im vergangenen Jahr an den US-Konkurrenten Procter&Gamble verkauft worden. Der neue Eigentümer entschied, daß die neue Hauptverwaltung in Nürnberg aufgelöst wird. Von den rund 300 VP-Beschäftigten siedeln 50 in die Eurozentrale nach Schwalbach (Taunus) um. Die Mehrheit der Mitarbeiter sollte entlassen werden. Ein schwerer Schlag für die Mitarbeiter, von denen viele seit Jahrzehnten dort arbeiten. Mit 12,6 Jahren liegt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit recht hoch.

**Personalwirtschaft:** *Wie sieht ihre Lösung konkret aus?*

**Bauerreiß:** Während Geschäftsleitung und Betriebsrat über einen Sozialplan verhandelten, brachten wir unser „Drei-Säulenkonzept“ ein. Die erste Säule bestand in einer Seminarberatung, durch welche die Mitarbeiter gelernt haben, ihre beruflichen Fähigkeiten einzuschätzen und alternative Zielorientierungen auf dem Arbeitsmarkt vorzunehmen. Dazu wurde den betroffenen Mitarbeiter, das technische Rüstzeug vermittelt,

um sich effizient auf dem Arbeitsmarkt darzustellen, sozusagen Bewerbungstraining. Die zweite Säule betrifft die Bereitstellung eines VP-internen Coaching- und Sekretariatsdienstes, den alle VP-Mitarbeiter für ihre laufenden Bewerbungsaktivitäten nutzen können. Für ihren Einsatz als Coaches auf Kollegenebene wurden VP-Mitarbeiter von PM geschult. Die Säule drei schließlich bildet

## Das sollten Sie vorab wissen:

(Auszug aus dem Katalog)

Die Firma VP-Schickedanz AG, gehört mit den Marken Tempo, bess und Demak'up zu den europäischen Marktführern im Konsumgüter-/Markenartikelbereich. Dieser Erfolg basiert insbesondere auch auf Qualifikation und Engagement aller Mitarbeiter.

Wie in der Presse veröffentlicht, kam es im vergangenen Jahr zu einem Eigentumsübergang. Im Zuge der Integration von VP in die Konzernstruktur der neuen Muttergesellschaft wird es im Laufe des Jahres 1995 zu einer vollständigen Standortverlegung kommen, so daß sich viele VP-Mitarbeiter derzeit beruflich neu orientieren:

Für Personalverantwortliche eröffnet dies Chancen, sich gezielt mit versierten Kräften aus einem Unternehmen zu verstärken, das für seine Leistungs- und Teamorientierung bekannt ist.

Aufgrund der besonderen Verantwortung im Rahmen der gewachsenen Betriebspartnerschaft unterstützt VP die Mitarbeiter bei der Suche nach ihrem zukünftigen Arbeitsplatz. Daher wurde PM beauftragt, als neutraler Mittler und Treu-

der Kommunikationsservice „Profile“ (siehe Kästen S. 29, 30, 31).

**Personalwirtschaft:** *Was enthält der Katalog „Profile“?*

**Andreas:** Im Dezember erhielten wir den Auftrag. Anschließend wurden die Mitarbeiter in halbtägigen Seminaren zum Thema Bewerbung und Vorstellungsgespräch trainiert. Gemeinsam wurden Kurzprofile entwickelt. Zusammengefaßt finden sich in dem Katalog 180 Profile von 150 Mitarbeitern. Die Profile sind in Unternehmens- und Funktionsbereiche gegliedert, wie Einkauf, Marketing, Logistik (siehe auch Kasten S. 31).

**Personalwirtschaft:** *Was geschah mit den Katalogen?*

**Bauerreiß:** Anfang März wurden die anonymisierten „Profile“ an über 1.400 Unternehmen versandt. Davon waren 1.230 direct-mailings. 170 Exemplare wurden durch zwei geschaltete Anzeigen angefordert.

**Personalwirtschaft:** *Wie war die Rückmeldung?*

**Andreas:** In den ersten 14 Tagen gab es bereits 100 Firmenanfragen mit der Bitte

händer für interessierte Unternehmen sowie Bewerber tätig zu sein.

Für die Erreichung dieses Zieles konzipierte es den kostenfreien Kommunikationsservice ‚PROFILE‘. Dabei dient diese Kennziffern-Broschüre als Basisinformation und gibt einen Überblick der Leistungsangebote von VP-Mitarbeitern.

Bitte beachten Sie, daß es sich bei dieser speziellen Dienstleistung um einen rein informativen Service handelt, und nicht um Auswahlleistungen im Sinne von ‚Personalberatung‘.

Weitere Service-Merkmale sind:

- Alle Bewerberprofile wurden ausschließlich aufgrund der persönlichen Angaben der Mitarbeiter erstellt.
- Der Namensschutz in den Profilen und in den abrufbaren Bewerbungsunterlagen besteht, um Firmen und Kandidaten eine höchstmögliche Diskretion zu gewährleisten.
- Das Anfordern von Unterlagen und die Vermittlung von Vorstellungsgesprächen ist für interessierte Unternehmen unverbindlich und ebenso kostenfrei wie die mögliche Einstellung von Kandidaten.



Ein gemeinsames Dach suchen.

um Zusendung von 425 Unterlagensätzen. Es wurden 135 Vorstellungstermine vereinbart und drei Arbeitsverträge abgeschlossen.

**Personalwirtschaft:** *Welchen Part hat dabei VP unternommen?*

**Bauerreiß:** Das Unternehmen läßt sich diese Aktion rund eine halbe Million kosten. Die Abfindungen bleiben durch diesen Service unberührt. Wir haben für VP über mehrere Tage zehn Leute als Coach trainiert, die bei der Erstellung der Unterlagen den einzelnen behilflich waren. Die Mitarbeiter können wie gesagt die Sekretariatsdienste in Anspruch nehmen.

**Personalwirtschaft:** *Welche Rolle spielte dabei der Betriebsrat?*

**Andreas:** Unter den gerade genannten Coaches waren auch Betriebsratsmitglie-

der. Wir haben den Betriebsrat von Beginn an eingebunden und gemeinsam an der Aufgabe gearbeitet. Alle haben an einem Strang gezogen. Alle waren positiv motiviert und wollten das Beste aus der Situation machen. Das Projekt ist ohne Zweifel ein gutes Aushängeschild sowohl für den Betriebsrat als auch für das Unternehmen.

**Personalwirtschaft:** *Wie geht es weiter?*

**Andreas:** Zwei Monate nach dem Erstversand werden wir den Katalog aktualisieren. Für uns alle ist das ein Pilotprojekt, das bis zum 30. 6. terminiert ist. Weitere Projekte dazu sind derzeit in der Planung. Jeder Mitarbeiter, der einen neuen Arbeitsplatz findet, senkt die Lohnkosten des Unternehmens, da er nicht mehr auf der Lohnliste steht. Der Erfolg der Aktion läßt sich für das Unternehmen somit leicht nachrechnen.

## So nutzen Sie diesen Service:

1. Gemäß Ihres Personalbedarfs finden Sie entsprechende Profile in dieser Broschüre, geordnet nach Unternehmens- und Funktionsbereichen.
2. Wünschen Sie nach Durchsicht der Bewerberprofile nähere Informationen über einen oder mehrere Kandidaten, so fordern Sie deren ausführliche Bewerbungsunterlagen an.
3. Sie erhalten die gewünschten Bewerbungsunterlagen im 24-Stunden-Service. Diese Unterlagensätze sind ebenfalls namengeschützt und umfassen Lebenslauf, Arbeits- und Schulzeugnisse, Fortbildungsnachweise u. a. m.
4. Stellen Sie nach Prüfung der erhaltenen Unterlagen fest, daß Ihr Anforderungsprofil nicht abgedeckt wird, so senden Sie die Unterlagen zurück. Im positiven Falle teilen Sie Ihr Interesse an einem Vorstellungsgespräch mit.
5. Steht der Kandidat zu diesem Zeitpunkt noch zur Verfügung, werden Sie über dessen Namen informiert. Der Kandidat wird sich dann umgehend mit Ihnen telefonisch in Verbindung setzen, um direkt einen Vorstellungstermin abzustimmen.
6. Abschließend teilen Sie lediglich mit, ob es zu einer Einstellung gekommen ist oder nicht.

**Personalwirtschaft:** *Laufen Sie nicht Gefahr, angesichts der schwierigen Arbeitsmarktlage falsche Hoffnungen zu wecken?*

**Bauerreiß:** Wir haben den Mitarbeitern immer gesagt: „Wenn Ihr elf Möglichkeiten für eine Stellensuche habt, dann ist das nur eine zwölfte.“ Wir verarbeiten die Rückmeldungen, erstellen Statistiken, ermitteln Nachfolgetrends und überarbeiten gegebenenfalls die Profile, wenn die erwartete Resonanz ausbleibt. Die Mitarbeiter sind über den aktuellen Stand auf dem laufenden. In den vorausgegangenen Seminaren haben wir die Mitarbeiter mit der Situation und den Marktmechanismen vertraut gemacht. Gar manche Illusion mußte dabei zu Grabe getragen werden.

## Profil

Die Angaben für die einzelnen Profile sind nach folgenden Kriterien strukturiert:

- Angaben zur Person
- Ausbildung
- Aktuelle Funktion
- Erfahrungsschwerpunkte
  - Aufgaben
  - Branchen
  - Produkte/Dienstleistungen
- Spezialkenntnisse
- Fremdsprachen
- Persönliche Stärken
- Zielorientierung
  - Funktion
  - Branche/Größe
  - Firmensitz

**Personalwirtschaft:** *Was ist für Sie das qualitativ Neue?*

**Andreas:** Unternehmen, die über den Katalog Mitarbeiter gewinnen, müssen keine Vermittlungsgebühr zahlen. Anzeigenschaltung und die Bewerberverwaltung entfallen ebenfalls. Wir verstehen uns als Mittler, die einen neuen Service anbieten, mehr noch als nur Outplacement. Natürlich müssen auch die Bewerber von ihrem Anspruchsdenken runter. Ohne Einkommensverluste, mehr Mobilität und ohne die Bereitschaft zu Neuem bleiben Erfolge aus.

**Personalwirtschaft:** *Vielen Dank für das Gespräch.* ■

*Das Gespräch mit Klaus Andreas und Hans-Jürgen Bauerreiß führte Franz Langecker.*