



weitblick



Mit weitblick Brücken bauen

Ihr Partner für berufliche Neuorientierung durch Beschäftigntentransfer

Was tun, wenn Personalanpassung unvermeidbar wird?

Globalisierung und Strukturwandel gehen für viele Unternehmen mit steigenden Kosten und sinkenden Umsatzzahlen einher. Wenn dann Restrukturierungen unvermeidbar werden, stehen Geschäftsführung und Betriebsrat vor einer schwierigen Aufgabe: Sie müssen betriebswirtschaftlich notwendige Entscheidungen treffen und dabei gleichzeitig Verantwortung für die Beschäftigten übernehmen. Der Abschluss eines Transfersozialplans trägt dazu bei, Personalanpassungen sozialverträglich zu gestalten und eröffnet den betroffenen Beschäftigten Chancen auf neue berufliche Perspektiven.

Im Gegensatz zu den traditionellen Sozialplänen, die den Verlust des Arbeitsplatzes finanziell abfedern, können die Betriebsparteien im Transfersozialplan auch den Einsatz von Transferinstrumenten vereinbaren. Hierzu gehören etwa die Einrichtung einer Transferagentur oder einer Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft, die beide das Ziel haben, die betroffenen Beschäftigten gezielt zu fördern und sie bei ihrer beruflichen Neuorientierung zu unterstützen.

Gemeinsam mit unseren Kunden analysieren unsere Expertinnen und Experten von weitblick – personalpartner, welche Transferinstrumente unter Berücksichtigung der jeweiligen Situation des Unternehmens für die betroffenen Beschäftigten am sinnvollsten und effektivsten sind.

Auf den folgenden Seiten stellen wir Funktionsweisen und Besonderheiten dieser arbeitsmarktpolitischen Instrumente genauer vor und geben anhand von vier Fallbeispielen einen Einblick in unsere bisherige Arbeit.



” UNTERNEHMEN, DIE SICH AUFGRUND MARKTLICHER ENTWICKLUNGEN DAFÜR ENTSCHEIDEN, EINE TRANSFER- UND QUALIFIZIERUNGSGESellschaft ZU GRÜNDEN, UNTERSTÜTZEN IHRE BESCHÄFTIGTEN DABEI, AUS EINER SCHWIERIGEN SITUATION HERAUS NEUE PERSPEKTIVEN FÜR DIE ZUKUNFT ZU FINDEN.“

Klaus Knapstein,

Geschäftsführer

weitblick – personalpartner GmbH

Welches Transferinstrument ist das Richtige, und wie wird es finanziert?

Ob für ein Unternehmen die Einrichtung einer Transferagentur, einer Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft (TQG) oder beides in Frage kommt, hängt unter anderem von folgenden Faktoren ab:

- Länge der Kündigungsfristen
- Vorhandene finanzielle Mittel
- Qualifikation und Hintergrund der Beschäftigten
- Betriebliche Rahmenbedingungen
- Auslastung der Beschäftigten innerhalb der Kündigungsfristen

Beide Instrumente werden von der Bundesagentur für Arbeit gefördert (Nach Sozialgesetzbuch: SGB III, § 110 oder § 111).

Die Transferagentur

- **Ablauf:** Sie wird während der Kündigungszeit im entlassenden Unternehmen eingerichtet. Die Beschäftigten arbeiten zunächst im „alten“ Unternehmen weiter. Dieses stellt sie für die Transferberatung und weitere vereinbarte Maßnahmen frei. Der Vorteil: Die frühzeitige Teilnahme an den Transfermaßnahmen fördert die zügige Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.
- **Kosten:** Die Agentur für Arbeit fördert bis zu 50 Prozent der erforderlichen und angemessenen Maßnahmekosten (maximal 2.500 Euro pro Person).

Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft (TQG)

- **Ablauf:** Mit Eintritt in die TQG verlassen die Beschäftigten ihr Unternehmen und schließen einen Beschäftigungsvertrag mit weitblick. Während der Laufzeit der Transferge-

sellschaft (max. 12 Monate Förderung nach SGB III) unterstützen unsere Berater/-innen die Betroffenen aktiv bei der Arbeitssuche, vermitteln ihnen notwendige Weiterbildungen und Kontakte zu neuen potenziellen Arbeitgebern.

- **Kosten:** Die Lohn- und Gehaltszahlungen für die Betroffenen in der TQG erfolgen überwiegend aus Mitteln der Agentur für Arbeit – in Form des Transferkurzarbeitergeldes. Weitere Lohnkostenanteile, vereinbarte Aufstockungsbeträge, die Kosten für Qualifizierungen sowie für Beratungs- und Vermittlungsleistungen von weitblick trägt das abgebende Unternehmen.

WANN WIRD DER EINSATZ DER TRANSFERINSTRUMENTE GEFÖRDERT?

Unternehmen, die die nachfolgenden Kriterien erfüllen, haben einen Anspruch auf Förderung durch die Agentur für Arbeit:

Auf Seiten des Betriebs

- Personalabbau infolge einer Betriebsänderung nach § 111 Betriebsverfassungsgesetz
- Beratung durch die Agentur für Arbeit vor Abschluss des Sozialplans
- Beauftragter externer Transferträger muss ein Qualitätssicherungssystem nachweisen
- Vermittlungsfördernde Organisation und Mittelausstattung der TQG

Auf Seiten der Betroffenen

- Drohender Arbeitsplatzverlust
- Teilnahme an einem Profiling vor Eintritt in die TQG
- Arbeitsuchendmeldung vor Eintritt in die TQG

Welche Leistungen liefert weitblick?

Beraten und Informieren

Bereits vor Beginn eines Transferprojekts beraten wir Betriebsrat und Geschäftsführung bei der Auswahl und Gestaltung geeigneter Transferinstrumente.

Wir ...

- ... begleiten die Ausarbeitung und Gestaltung vermittlungsfördernder Transfersozialpläne.
- ... informieren und beraten alle Betroffenen bezüglich der Vor- und Nachteile von Transferinstrumenten.
- ... stellen den Kontakt zur Agentur für Arbeit her und beantragen die Fördermittel.
- ... halten unsere Kunden über gesetzliche Neuregelungen auf dem Laufenden.

Coachen und Vermitteln

Unsere erfahrenen Transferberater/-innen betreuen die von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten individuell und helfen ihnen, schnell wieder einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Dabei stimmen wir die Anforderungen der Unternehmen und die Potenziale der Beschäftigten gezielt aufeinander ab.

Wir ...

- ... analysieren die Stärken der einzelnen Mitarbeiter/-innen und erstellen mit ihnen einen persönlichen Berufswegeplan.
- ... führen intensive Bewerbungstrainings durch und bereiten jeden Einzelnen gezielt auf Bewerbungsgespräche vor.
- ... beraten und unterstützen die ehemaligen Beschäftigten bei Existenzgründungsvorhaben.
- ... akquirieren systematisch Stellen auf dem regionalen und überregionalen Arbeitsmarkt.
- ... vermitteln die Betroffenen in nachhaltige Arbeitsverhältnisse und unterstützen sie auch zu Beginn ihrer neuen Tätigkeit.

Qualifizieren und Weiterbilden

Die Planung von Bildungsmaßnahmen findet in enger Abstimmung mit Geschäftsleitung, Betriebsrat, der Agentur für Arbeit sowie den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern statt.

Wir ...

- ... entwickeln und organisieren geeignete Qualifizierungsangebote auf der Grundlage des im Vorfeld erstellten Berufswegeplans in Zusammenarbeit mit erfahrenen Bildungsanbietern vor Ort.
- ... organisieren Praktika und Probearbeitsverhältnisse.
- ... bieten regelmäßigen Erfahrungsaustausch sowie Workshops zu relevanten Arbeitsmarktthemen.

Berichten und Kommunizieren

In jeder Phase des Transferprojekts legen wir besonderen Wert auf Transparenz, Qualität und Kommunikation. Als langjähriger, bundesweit erfahrener Anbieter von Transfergesellschaften stellen wir alle für die Einrichtung von Transfergesellschaften erforderlichen Leistungen bereit.

Wir ...

- ... kalkulieren die genauen Kosten des Transferprojekts im Vorfeld und halten das erforderliche Vertragswerk vor.
- ... übernehmen die Lohnbuchhaltung und alle weiteren laufenden Aufgaben der Personalverwaltung.
- ... bilden Netzwerke und führen alle Partner zusammen.
- ... organisieren regelmäßig Beiratssitzungen.
- ... informieren und berichten zeitnah über unsere Beratungs-, Vermittlungs- und Qualifizierungsaktivitäten.



Wie profitieren die jeweiligen Beteiligten?

Vorteile für die betroffenen Beschäftigten

- Vermeidung von Arbeitslosigkeit
- Professionelle Unterstützung in Krisenzeiten sowie bei der beruflichen Neuorientierung
- Mehr Zeit und finanzielle Absicherung während der Stellensuche
- Erprobung neuer Arbeitsstellen mit Rückkehroption in die TQG
- Anspruch auf Arbeitslosengeld bei der Agentur für Arbeit bleibt erhalten

Vorteile für die Arbeitgeberseite

- Sozialverantwortliche Umsetzung von Personalanpassungsmaßnahmen
- Förderung von positivem Image nach Innen und Außen
- Überschaubare und kalkulierbare Kosten des Stellenabbaus
- Unternehmenssicherung in Zeiten der Restrukturierung

Vorteile für den Betriebsrat und die verbleibenden Beschäftigten

- Einvernehmliche Lösung bei betrieblich notwendigem Stellenabbau
- Verantwortung für neue berufliche Perspektiven der betroffenen Kolleginnen und Kollegen
- Mitgestalten und Begleiten des Transferprojekts
- Verantwortlicher Umgang mit der Situation der im Unternehmen verbleibenden Beschäftigten
- Positiver Einfluss auf das Betriebsklima

Auch im Insolvenzfall kann die Einrichtung von Transfergesellschaften für alle Beteiligten Vorteile haben und dem größtmöglichen Erhalt von Arbeitsplätzen dienen – wenn etwa dadurch die Chancen steigen, einen Übernehmer zu finden.

WIE STELLEN WIR DIE HOHE QUALITÄT UNSERER ARBEIT SICHER?

weitblick – personalpartner ist ein nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziertes Unternehmen. Darüber hinaus sind wir Gründungsmitglied im Bundesverband der Träger im Beschäftigentransfer e. V. (BVTB), zu dessen Aufgaben die Qualitätssicherung und die Weiterentwicklung der Transferinstrumente gehören.



„DIE ZERTIFIZIERUNG UND DIE DAMIT VERBUNDENEN QUALITÄTSSTANDARDS GARANTIEREN DEN KUNDEN VON WEITBLICK GUTE ARBEIT UND EINE HOHE TRANSPARENZ.“

Thomas Bierhoff,

Prokurist und Leiter des Zentralbereichs Personalmanagement im bfw – Unternehmen für Bildung.

weitblick konkret – Stimmen aus der Praxis

Berufliche Neuorientierung von Arbeitnehmer/-innen und Arbeitssuchenden – kompetente Hilfe bei beruflichem Neuanfang und beruflicher Veränderung.

Wir helfen bei der Orientierung und geben Starthilfe in den neuen Job. Nutzen Sie für Ihre Mitarbeiter/-innen die Kompetenz und Erfahrung der weitblick-Berater/-innen. Gemeinsam bereiten wir den Weg in eine neue berufliche Zukunft – von der Kompetenzanalyse über eventuelle Weiterbildungen bis zur Bewerbung.



“ DIE HERAUSFORDERUNG WAR, HILFREICHE IMPULSE FÜR DIE KUNDIN ZU SETZEN. GEMEINSAM KONNTEN WIR FÜR SIE EINE NEUE BERUFLICHE PERSPEKTIVE ENTWICKELN. ”

Susanne Wigger,
weitblick-Beraterin



“ ICH HABE BEI WEITBLICK FESTGESTELLT, DASS ICH TROTZ MEINER LANGJÄHRIGEN BERUFLICHEN ERFAHRUNGEN NOCH EINIGES LERNEN KANN. ”

Rolf Laur,
ehemaliger Betriebsrat der Werzalit Vertriebs-GmbH

Berufliche Neuorientierung mit Outplacement – flexibel auf notwendigen Stellenabbau reagieren.

Wird ein Stellenabbau unumgänglich, kommen unterschiedliche Maßnahmen in Betracht, um diesen sozialverträglich und möglichst einvernehmlich zu gestalten. Für kleinere Unternehmen oder wenn nur einzelne Beschäftigte von dem Stellenabbau betroffen sind, ist Outplacement eine geeignete Maßnahme, den Arbeitsplatzverlust abzufedern. Mit Outplacement können Sie flexibel handeln. Bieten Sie Ihren ausscheidenden Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit für eine berufliche Neuorientierung. weitblick unterstützt Sie beim gesamten Outplacement-Prozess – von der strategischen Beratung, über die Durchführung von Einzel- oder Gruppen-Outplacements bis zum Abschluss eines neuen Vertrages oder einer Existenzgründung.

Transfergesellschaft ... Outplacement ... Weiterbildung ... Personalentwicklung ...

Transferprojekte bei der Heidelberger Druckmaschinen AG – notwendige Personalanpassungsmaßnahmen sozialverträglich umsetzen.

Mit einer Transferagentur oder einer Transfergesellschaft bieten Sie Ihren Beschäftigten eine neue berufliche Perspektive. weitblick ist Ihr verlässlicher Partner und bietet Ihnen im Personaltransfer Planungssicherheit, kalkulierbare Kosten und eine schnelle Umsetzung.



” MIT WEITBLICK ALS VERANTWORTLICHEM TRANSFERPARTNER KONNTEN WIR MEHRFACH SCHWIERIGE UMSTRUKTURIERUNGSMASSNAHMEN ERFOLGREICH GESTALTEN. “

Prof. Dr. Rupert Felder,
Heidelberger Druckmaschinen AG



” MEIN BERATER VERMITTELTE MIR EINE NEUE ARBEITSSTELLE UND DIE DAZU ERFORDERLICHE WEITERBILDUNG.“

Ursula Neumann, ehemalige Mitarbeiterin der
Küstners-Transfergesellschaft

Ob Weiterbildung oder berufliche Qualifizierung – wir unterstützen Sie bei der Planung und Umsetzung und ermitteln mit Ihnen den individuellen Qualifizierungsbedarf Ihrer Mitarbeiterin/-innen.

Nutzen Sie die Kompetenz und Erfahrung der weitblick-Berater und -Beraterinnen. Gemeinsam bereiten wir den Weg für die individuelle Qualifizierung Ihrer Mitarbeiter/-innen vor. Durch unsere Erfahrung und unsere Netzwerkkontakte können wir eine umfangreiche Übersicht über das regionale und überregionale Qualifizierungsangebot anbieten und den geeigneten Qualifizierungsträger finden. Außerdem bieten wir Unterstützung bei der Antragstellung und Umsetzung einer geeigneten Qualifizierung an.

Die Chemie muss stimmen

Gemeinsam eine Lösung finden: Nach dem Vergleich unterschiedlicher Anbieter richteten die Personaler/-innen der Suhler Verlagsgesellschaft für ihre ehemaligen Beschäftigten eine Transfergesellschaft bei weitblick ein – und waren mit der Zusammenarbeit sehr zufrieden.

Als der Suhler Verlag bekannt gab, dass er sein Druckzentrum am Südhang des Thüringer Waldes schließen werde, bedeutete diese Entscheidung für mehr als 100 Mitarbeiter/-innen den Verlust ihres Arbeitsplatzes – noch dazu in einer sehr strukturschwachen Region. Die Assistentin der Personalleitung, Peggy Tischler, und ihr Vorgesetzter, Dr. Günter Dau, standen nun vor der schwierigen Aufgabe, betriebliche Interessen und sozialverträglichen Stellenabbau miteinander in Einklang zu bringen. Sie entschieden sich für die Einrichtung einer Transfergesellschaft, in die 65 der ehemaligen Beschäftigten eintraten.

Der passende Partner

Als Schnittstelle zwischen Unternehmen, Betriebsrat und Beschäftigten knüpfte Peggy Tischler eine mögliche Zusammenarbeit mit einem Transferpartner an bestimmte Kriterien: „Wir haben uns für die weitblick GmbH entschieden, weil sie ein bundesweites Netzwerk besitzt, gute regionale



Kontakte hat und bereits Erfahrung mit Kunden aus der Druckbranche vorweisen konnte.“ Auch das Kosten-Leistungsverhältnis und ein guter Betreuungsschlüssel von 1:40 für eine intensive Beratung der Betroffenen spielten bei der Auswahl eine Rolle.

Die zweite Chance

Welche Vorteile die Transfergesellschaft den Betroffenen bieten kann, zeigt das Beispiel einer ehemaligen Druckerin, die den drohenden Arbeitsplatzverlust als Chance zur beruflichen Neuorientierung nutzte. Die alleinerziehende Mutter arbeitete bereits seit 15 Jahren für das Suhler Druckzentrum, als die Schließung bekanntgegeben wurde. „Meine Tochter war damals gerade in die Schule gekommen, deshalb wollte ich für eine neue Stelle möglichst nicht umziehen“, erinnert sich die 34-Jährige. Nach eigenen Re-

FALLBEISPIEL I: SUHLER VERLAGSGESELLSCHAFT

Laufzeit der Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft: 12 Monate

Eingetretene Beschäftigte: 65
Vermittlungen: rund 59 Prozent



”MIR WAR ES WICHTIG, MEINE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN IN DER TRANSFERGESELLSCHAFT WEITER ZU BERATEN UND ANREGUNGEN WIE KRITIK BEI WEITBLICK EINBRINGEN ZU KÖNNEN.“

Cornelia Bauer,
Betriebsrätin beim Suhler Verlag

Zusammen zur Lösung:

Peggy Tischler (l.), Assistentin der Personalleitung beim Suhler Verlag, und Cornelia Bauer, damalige Betriebsratsvorsitzende, arbeiteten eng mit weitblick zusammen.

suchen und Gesprächen mit ihrem Berater entschied sie sich schließlich für eine Ausbildung zur Fußpflegerin. Die für ihre Ausbildung entstehenden Kosten in Höhe von 3.500 Euro finanzierte der Suhler Verlag über einen von dem Unternehmen speziell für individuelle Weiterbildungen eingerichteten Fonds. „Im Gegenzug habe ich mich vertraglich dazu verpflichtet, die Ausbildung abzuschließen. Sonst müsste ich das Geld zurückzahlen“, erklärt die angehende Podologin. Doch soweit wird es wohl nicht kommen. Denn die neue Ausbildung bietet ihr gute Perspektiven – auch ohne Nachtschichten an der Druckmaschine.

Die richtige Entscheidung

Aber nicht nur die gelernte Druckerin sondern auch Peggy Tischler ist mit dem Ablauf der Transfergesellschaft zufrieden. „Mit Hilfe von weitblick haben unserer ehemaligen



Fatime Morina,
Leitung Region
Nord/Ost

Beschäftigten eine neue Arbeit gefunden“, resümiert sie. „Anderen Unternehmen in unserer Lage würde ich raten, vorher immer zu prüfen, ob, wie in unserem Fall, die Chemie zwischen dem Transferanbieter und den eigenen Beschäftigten stimmt“, sagt sie. „Dann fällt die Zusammenarbeit trotz der schwierigen Umstände viel leichter.“

Maßnahmen rechtzeitig kommunizieren

An einem Strang ziehen: Mit der Heidelberger Druckmaschinen AG hat weitblick – personalpartner die bis dahin größte Transfergesellschaft der Firmengeschichte betreut. Eine große Herausforderung für alle Beteiligten, bei der es insbesondere auf eine umfassende Kommunikation ankam.

Nicht jeder geht mit einem Arbeitsplatzverlust gleich um. Manche Menschen verarbeiten diesen Schock recht schnell, anderen fällt es – je nach persönlicher Situation und vorheriger Betriebszugehörigkeit – schwerer, sich für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz zu motivieren. Auch viele der betroffenen Beschäftigten bei der Heidelberger Druckmaschinen AG waren anfangs skeptisch, als das Traditionsunternehmen in Folge der Wirtschaftskrise Entlassungen nicht mehr abwenden konnte und ihnen den Wechsel in eine Transfergesellschaft anbot. 1.054 Betroffene nutzten diese Möglichkeit dennoch. Um die anfängliche Distanz zwischen ihnen und ihren Beraterinnen und Beratern zu verringern, arbeitete weitblick eng mit dem Betriebsrat zusammen. Die beiden Betriebsräte Thomas Schwebler und Peter Oehmig übernahmen die Betreuung ihrer ehemaligen Kolleginnen und Kollegen bei weitblick als Schwerpunktaufgabe.

Auch mal „Tacheles“ reden

„Viele unserer Kolleginnen und Kollegen hatten anfangs keine Ahnung, was auf sie zukommt und waren verunsichert“, erinnert sich Thomas Schwebler. Eine schwierige Situation, die einen vertrauten Ansprechpartner erforderte. Thomas Schwebler arbeitet bereits seit 34 Jahren,



Christina Fay,
Leitung Region Süd

Peter Oehmig seit 20 Jahren, bei Heidelberger Druck. Deshalb kennen sie viele der Betroffenen persönlich und es gelang ihnen in zahlreichen Einzelgesprächen, anfänglich vorhandene Ängste und Misstrauen gegenüber der Transfergesellschaft zu verringern.

So auch im Fall eines 26-jährigen Industriemechanikers. Dieser lehnte zunächst alle Vermittlungsangebote seines Beraters kategorisch ab, die nicht seinen Gehaltsvorstellungen entsprachen. „Er hatte ein Haus abzuzahlen und seine Frau war im fünften Monat schwanger“, erinnert sich Thomas Schwebler. „Ich sagte ihm, entweder nimmst du dein Leben jetzt selbst in die Hand oder du kriegst irgendwann Hartz IV. Das hat ihn wachgerüttelt.“ Heute arbeitet er als Lkw-Fahrer bei einer großen Handelskette und bekommt ein ähnliches Gehalt wie vorher.

Zum Umdenken anregen

Weitere Bausteine für den Erfolg dieser großen Transfergesellschaft bildeten regelmäßige Informationsveranstaltungen sowie Beiratssitzungen. „Die gute Kommunikation mit weitblick war für unser Vorhaben sehr wichtig“, sagt Klaus Hofer, Personalverantwortlicher bei Heidelberger Druckmaschinen. „In unseren regelmäßigen Sitzungen erhielten wir immer einen genauen Überblick über die aktuelle Vermittlungsquote, geplante Qualifizierungsmaßnahmen und das dafür eingesetzte Budget.“ Ein Vorgehen, das sich bewährt hat. Innerhalb der Transfergesellschaft haben schon 80 Prozent der Betroffenen eine neue Stelle gefunden. Mit dem bisher Erreichten sind sowohl der Personaler als auch der Betriebsrat sehr zufrieden. Thomas Schwebler hat vor allem die gute Zusammenarbeit innerhalb der Transfergesellschaft überzeugt: „Ich habe viel Akzeptanz bei weitblick erfahren – mein Wort hatte Gewicht. So konnte ich mich gut für meine Kolleginnen und Kollegen einsetzen.“

Personaltransfer

zu neuer Beschäftigung

ansfersozialplä

berufli

smark

erpro

GmbH

“ WIR HABEN MIT WEITBLICK EINEN KOMPETENTEN PARTNER GEFUNDEN, DER DAFÜR GESORGT HAT, DASS UNSERE EHEMALIGEN BESCHÄFTIGTEN MÖGLICHT SCHNELL WIEDER EINE ARBEIT GEFUNDEN HABEN.”

Klaus Hofer, Leiter Human Resources, Heidelberger Druck

FALLBEISPIEL II: HEIDELBERGER DRUCKMASCHINEN AG

Laufzeit der Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft: 12 Monate

Eingetretene Beschäftigte: 1.054

Vermittlungen: rund 80 Prozent

Vom Angestellten zum Unternehmer

Existenzgründung als Alternative: Einige Betroffene schlagen während ihrer Zeit in der Transfergesellschaft dank gezielt vermittelter Weiterbildungen völlig neue Berufswege ein – mit Erfolg.

Sein neuer Arbeitsplatz liegt mitten im westfälischen Gronau und ist damit gerade einmal elf Kilometer vom alten in Ochtrup entfernt. Nur die Art der Beschäftigung ist eine völlig andere: So steht Stefan Kortehaneberg (47) jetzt nicht mehr beim Rohrspezialisten Hewing GmbH an seiner Maschine, sondern kümmert sich an seiner eigenen Tankstelle um Kasse, Warenbestellung und Buchführung. Der Familienvater und gelernte Schlosser nutzte die Seminare und Qualifizierungen, die er durch Vermittlung seines weiblick-Beraters erhielt, als Chance und machte sich nach seinem Jobverlust als Tankstellenpächter selbstständig. Zuvor hatte er insgesamt sieben Jahre bei dem renommierten Rohrspezialisten Hewing gearbeitet, bis das Unternehmen auf Grund der schlechten wirtschaftlichen Lage einen Teil seiner Mitarbeiter/-innen entlassen musste.

Persönliche Profile erstellen

„Insgesamt waren 82 Kolleginnen und Kollegen von dem Stellenabbau betroffen und traten für ein Jahr in die Transfergesellschaft ein“, erklärt weiblick-Berater Jörg Maihöfer. „Außerdem haben wir in diesem Fall vorab auch eine Transferagentur eingerichtet, in der die Betroffenen zusätzlich zum Profiling frühzeitig an einem Bewerbertraining teilnahmen.“ Mit Hilfe der gesammelten Angaben zu Werdegän-

gen, Qualifikationen, Mobilität und beruflichen Zielen, erstellten die Berater/-innen für jeden Beschäftigten ein ausführliches Profil. Das Ziel: Die Vermittlungschancen zu erhöhen – auch und vor allem auf dem regionalen Arbeitsmarkt. Während der Transfergesellschaft nahmen insgesamt 44 Beschäftigte an Weiterbildungen teil. 15 Mitarbeiter/-innen absolvierten zudem Praktika in Betrieben. Bisher haben 64 der 82 Betroffenen schon wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gefunden – zum Beispiel als Maschinenführer/-innen oder Produktionshelfer/-innen.

Offen für neue Aufgaben

Anfangs noch skeptisch gegenüber der neuen Gesellschaft, überzeugte Stefan Kortehaneberg vor allem das Engagement seines weiblick-Beraters. Dieser vermittelte ihm gezielt Weiterbildungen, wie etwa Seminare zur Warenwirtschaft und zur Existenzgründung. „Voraussetzung für den Pächterjob war eigentlich eine kaufmännische Ausbildung, die ich ja nicht hatte“, erinnert sich der heutige Unternehmer. „Vor allem die Weiterbildungen der Shell AG haben mich da vorgebracht. An die wäre ich ohne Hilfe allerdings nicht ran gekommen, da sie sonst nur für deren Mitarbeiter/-innen reserviert sind.“ Über Praktika an seiner jetzigen Tankstelle erhielt er zudem schnell einen praxisnahen Einblick in die dortigen Arbeitsabläufe. Und die Zusammenarbeit klappte so gut, dass der damalige Pächter, der seine Station abgeben wollte, den ehemaligen Maschinenführer als seinen Nachfolger einsetzte. Jetzt ist Stefan Kortehaneberg selbst Unternehmer und verantwortlich für ein achtköpfiges Team – inklusive der eigenen Familie. „Besonders freut es mich, dass ich an der Tankstelle jetzt mit meiner Frau und meiner Tochter zusammenarbeite.“



Ulrich Schöller,
Leitung Region West



„DAS PRAKTIKUM AN MEINER JETZIGEN TANKSTELLE HAT MIR EINEN GUTEN EINBLICK IN DAS FÜR MICH NEUE BERUFSFELD ERMÖGLICHT UND MEINE ENTSCHEIDUNG ALS PÄCHTER ZU ARBEITEN BESTÄTIGT.“

Stefan Kortehaneberg,
Tankstellenpächter

FALLBEISPIEL III: ROHRSPESIALIST HEWING GMBH

Laufzeit der Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft: 12 Monate nach vorgeschalteter Transferagentur

Eingetretene Beschäftigte: 82
Vermittlungen: rund 78 Prozent

weitblick in Ihrer Nähe:



Die weitblick – personalpartner GmbH ...

Von Norden bis Süden und von Osten bis Westen: weitblick – personalpartner ist eine deutschlandweit agierende Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft unter dem Dach des bfw – Unternehmen für Bildung.

- ... wurde 2003 als Tochter des bfw – Unternehmen für Bildung, einer gemeinnützigen Bildungseinrichtung des DGB, gegründet.
 - ... ist ein bundesweiter Transferanbieter mit drei Regionalbüros sowie zahlreichen Projektbüros im Bundesgebiet.
 - ... hat seit Bestehen der Förderinstrumente Erfahrungen mit Transfergesellschaften in Unternehmen aller Branchen.
 - ... hat bereits Tausende Menschen auf dem Weg zu neuen beruflichen Perspektiven begleitet.
 - ... bietet neben dem Kerngeschäft Personaltransfer auch weitere Personaldienstleistungen an.
 - ... legt als zertifiziertes Unternehmen hohen Wert auf Qualität.
- Auf Wunsch nennen wir Ihnen gerne Referenzen.



Von links nach rechts: Klaus Knappstein, Geschäftsführer. Fatime Morina, Leitung Region Nord/Ost. Christina Fay, Leitung Region Süd. Ulrich Schöller, Leitung Region West.

Nehmen Sie Kontakt mit uns auf:

Region Nord/Ost

Germaniastraße 18-20 – 12099 Berlin
Tel.: 030 293629-70
region-ost@weitblick-personalpartner.de

Region West

Rellinghauser Straße 18 – 45128 Essen
Tel.: 0201 821348-0
region-west@weitblick-personalpartner.de

Region Süd

Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77 – 60329 Frankfurt
Tel.: 069 2713868-0
region-sued@weitblick-personalpartner.de

Hauptverwaltung:

Schimmelbuschstraße 55 – 40699 Erkrath
Tel.: 02104 499-191
kontakt@weitblick-personalpartner.de
www.weitblick-personalpartner.de

weitblick – personalpartner GmbH

ist ein Unternehmen der bfw-Gruppe.

Die bfw-Unternehmensgruppe

Berufsbildungswerk

Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB
GmbH (bfw)
Düsseldorf

Berufsbildungswerk GmbH (bfw)

Berlin

inab

Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft (bfw)
Berlin

weitblick – personalpartner GmbH

Düsseldorf

Hauptverwaltung

Schimmelbuschstraße 55
40699 Erkrath
Tel.: 02104 499-191
Fax: 02104 499-111
E-Mail: kontakt@weitblick-personalpartner.de

www.bfw.de

www.inab-jugend.de

www.maxq.net

www.weitblick-personalpartner.de

