

beE Theorie und Praxis

Aktuelle beE-Werbewochen

Zur Zeit laufen die beE-Informationsveranstaltungen, auf denen mit solchen Superlativen nur so um sich geworfen wird:

50 % Vermittlungsquote nach einem Jahr, 82 % Vermittlungsquote nach 2 Jahren in München, selbst bei den über Fünfzigjährigen (ÜFü`s) habe man 62 % vermittelt. 50 % der Vermittelten hätten keine Gehaltseinbußen. Eigener Platzierungsberater, Entwicklung einer Bewerbungsstrategie, etc. Darüber hinaus ständiger Kontakt der beE zu über 4000 !!! Unternehmen. Kurse, Workshops wie Existenzgründung und spezielle 50+ Aktionen bis zum Abwinken.

Also nichts wie rein in diese Job-Generierungs-Maschine, oder lieber doch nicht ???

NCI hat einige beE – Insassen mit Startzeitpunkt 01.10 bzw. 01.12.2006 nach ihren Erfahrungen gefragt. Die Praxis zeigt, dass zwischen den Aussagen, die in den Info-Veranstaltungen gemacht werden und der beE-Realität mitunter doch Welten liegen.

beE Einführungsveranstaltung / Werbewochen 2006

Auch im Jahre 2006 wurden die Vortragenden seinerzeit nicht müde, in keiner Weise nachvollziehbare Vermittlungsquoten vorzustellen. Erstmals wurde damals speziell auf die Aktion 50+ hingewiesen. Näheres hierzu unter dem Punkt Workshop 50+. Dem Zuhörer wurde eine gewisse Zwanglosigkeit suggeriert. *„Wir unterstützen Sie zunächst bei der Erstellung Ihrer Bewerbungsunterlagen, die späteren Anpassungen können Sie dann auch am Ufer des Starnberger See`s machen“*(Zitat Ende).

beE Aufnahme 2006

Nach Übertritt in die beE ist ein Antrag auszufüllen, der für die Agentur für Arbeit bestimmt ist. Die beE unterstützt hierbei, ohne im Vorfeld schon mal Wunschenken auszuschließen. Schließlich ist das Produkt noch nicht gekauft. In bezug auf Gehalt, Arbeit und Arbeitsort dürfen vom beE-Neuling hier völlig realitätsfremde Vorstellungen geäußert werden. Die Realität wird einem dann später beigebracht.

beE Workshops 2006

In den ersten Wochen und Monaten hat der beE`ler sieben eintägige Workshops (WS) als Pflichtprogramm zu absolvieren. Die WS sind von unterschiedlicher Qualität, was wiederum vom Inhalt und vom Vortragenden abhängt.

Was auffällt ist die ständige Durchmischung der Teilnehmer. Man besucht jeden Workshop mit anderen Teilnehmern. Wahrscheinlich soll so eine Gruppenbildung mit Erfahrungsaustausch verhindert werden. Eine Teilnehmerliste mit den email-Adressen wird von der beE mit Hinweis auf Datenschutz nicht verteilt. Man ist hier auf

Eigeninitiative angewiesen. Im folgenden kurz die Inhalte und die Beurteilungen der befragten Teilnehmer:

WS 1: Orientierungs - Workshop

In diesem Workshop (WS) geht es um das Selbstwertgefühl, Strategien im Umgang mit sich selbst, Fokussierung auf eigene Stärken, Selbsteinschätzung, Fremdeinschätzung, etc. Einige Arbeitsblätter sind zu bearbeiten, Gruppenarbeiten. Der Workshop wurde von den meisten Teilnehmern als unproblematisch empfunden. Hilft nicht wirklich weiter, schadet aber auch nicht.

WS 2: Wege in den Markt + Bewerbungsunterlagen

Hier werden Grundlagen zum aktuellen Bewerbungsprozess vorgestellt. Was gehört zur Bewerbung? Erarbeiten, Struktur und Darstellung des Lebenslaufs, Kompetenzprofil, Anschreiben. Bewerbungsarten. Stolpersteine im Bewerbungsprozess. Info über Stellenbörsen. Sinnvoller WS vor allem für diejenigen, die sich seit 20 Jahren nicht mehr beworben haben / bewerben mussten.

WS 3: Jobcenter

In diesem WS wird das sog. Job Center der beE vorgestellt. Hier klaffen Anspruch und Wirklichkeit am weitesten auseinander. Theoretisch hört sich das alles gut an: Arbeitsmarktanalyse, Aufbau und Pflege eines externen Firmennetzwerks (Kontakt zu über 4000 Unternehmen*), regelmäßiger Kontakt zu allen Siemens Bereichen*, aktive Platzierung von Bewerbungen, Versendung von Jobnewslettern, etc. In der Realität sind hier jedoch keine nennenswerten Erfolge sichtbar.

* Info aus beE-Flyer „Für Sie zur Stelle. Placement@Siemens“.

WS 4: Erfolgreich Telefonieren

Hier werden Strategien erarbeitet, wie Telefonate mit Personalabteilungen in den Bewerbungsprozess einbezogen werden können / werden sollen. Im Praxisteil wird von jedem WS-Teilnehmer erwartet, dass er im Beisein eines Mitarbeiters aus dem beE-Team ein Bewerbungs-Telefonat mit einem realen Unternehmen führt. Ein WS, dessen Inhalt nicht auf breite Zustimmung traf (um es mal vornehm auszudrücken).

WS 5: Interviewtraining

Dieser WS soll Handwerkszeug vermitteln, wie man sich optimal auf ein Vorstellungsgespräch vorbereitet. Teilweise mit Kameraeinsatz werden hier in Form von Rollenspielen Bewerbungsgespräche geführt. Für Leute, die aus der Übung sind, stellt

dieser WS eine Hilfe dar. Allerdings, wie auch WS 4, nichts für schüchterne Zeitgenossen.

WS 6: Infoveranstaltung 50+

In der Entscheidungsphase „beE-Eintritt 2006 ja/nein?“ wurde dieses Thema seinerzeit auch angepriesen wie sauer Bier. Es wurde eine ungeheure Erwartungshaltung bei den über 50-Jährigen (ÜFü`s) erzeugt.

Als dann nach 8,5 Monaten beE-Verweildauer dieses Thema in Form einer Pflicht-Informationsveranstaltung (also kein WS) erstmals aufgegriffen wurde, war das Erstaunen doch recht groß. Hatte man mit besonderen Bewerbungsstrategien mit Tipps und Tricks für die ÜFü`s gerechnet, auf die man eigentlich schon zur Beginn der beE gewartet hatte, gab es stattdessen einen sehr ausführlichen Vortrag über die Gesetzesreform der Bundesregierung „Initiative 50+“. Unter bestimmten Umständen können hier ältere Arbeitnehmer für einen gewissen Zeitraum bei Wiedereinstellung die Zahlung einer Entgelt-Differenz und Arbeitgeber einen Eingliederungszuschuss erhalten.

Dann folgte noch eine Gruppenarbeit zur Frage „Soll man diese Initiative 50+ als Info für den zukünftigen Arbeitgeber im Anschreiben, im Vorstellungsgespräch oder wie auch immer erwähnen?“.

Schön, dass man die aktuellen gesetzlichen Regelungen nun kennt, aber weiter hilft das den Job-Suchenden nicht. So, hätten wir das mit den ÜFü`s auch abgehakt.

WS 7: Manage yourself

Ziel dieses WS ist es, nach etwa der Hälfte der beE-Verweildauer den bisherigen Bewerbungsprozess aufzuarbeiten. Welche Änderungen sind in der Strategie notwendig? Was hat der Bewerber bisher falsch gemacht?

Ziel des WS ist ein „Veränderungsvertrag mit sich selbst“(Zitat Ende)

Kritik an der beE -vornehmlich in Richtung Jobcenter und Jobnewsletter- wird zwar säuerlich entgegengenommen, Änderungen / Verbesserungen werden aber nicht in Aussicht gestellt. Frage nach Vermittlungszahlen werden von den Vortragenden mehr oder weniger geschickt umgangen. Die Vermittlungszahlen der ÜFü`s seien ganz schwierig zu ermitteln, da man nicht wisse, ob sich diese Personengruppe überhaupt noch richtig um einen neuen Arbeitsplatz kümmern. Auch über die Gehaltseinbußen der Vermittelten verfüge man nur über sehr lückenhafte Informationen. Aha, in den Werbewochen klang das noch ganz anders.

beE Alltag

Zwischen diesen Workshops findet der beE Alltag statt, in dem sich der beE`ler lt. Aufhebungsvertrag aktiv am Bewerbungsprozess beteiligt / beteiligen muss. D.h. der beE-ler scannt primär die diversen Stellenangebote im Internet und Tageszeitungen, hinterlegt seinen Lebenslauf in diversen Jobbörsen, aktiviert Headhunter, bewirbt sich und führt Bewerbungsgespräche, wenn er sie bekommt.

Autoren: rs, Inken Wanzek

NCI InWaChRo News: www.nci-net.de

Unterbrochen wird diese Tätigkeit von allerlei, durch die beE angestoßene, Aktivitäten. Diese sollen im folgenden kurz vorgestellt werden:

Treffen mit persönlichem Betreuer / Betreuerin

Unmittelbar nach beE-Übertritt erhält jeder einen persönlichen Betreuer/in. Dieser Betreuer betreut ca. 30 beE-Insassen (Zahlen schwankten von 25 bis 40 je nach Anfrage) und ist Ansprechpartner für alle bewerbungstechnischen Belange bis hin zum Üben von Bewerbungsgesprächen.

Zunächst unterstützt er/sie jedoch bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen und gibt Tipps und Ratschläge. Kontakt ist wöchentlich vorgesehen, persönliche Beratungsgespräche etwa alle 4 Wochen.

Hat der Betreuer den Eindruck, dass sich der beE-Insasse nicht ausreichend um den Bewerbungsprozess, sprich um einen neuen Job kümmert, kann es auch von Zeit zu Zeit zu unangenehmeren Gesprächen kommen. Die von uns befragten Kollegen haben/hatten den Eindruck, dass diese Betreuer ihrerseits einem gewissen Vermittlungsdruck unterliegen, den sie nach unangenehmen Gesprächen mit ihren Vorgesetzten an die beE-Insassen weitergeben. D.h. aus dem anfänglichen Coaching wird nach einiger Zeit ein Controlling. Ein Wechsel des Betreuers/in ist jedoch möglich und unproblematisch. Aber wie war das noch mit dem Regen und der Traufe?

Weiterbildung / Qualifizierung

In der ersten beE standen jedem beE`ler noch 4000 € für Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung, eine Summe die von den Arbeitnehmervertretern im Beirat der beE schon damals als vergleichsweise gering angesehen wurde.

In der aktuellen beE 2006 wird dieses Thema noch restriktiver behandelt. Außer Englisch-Kursen werden Weiterbildungsmaßnahmen nur genehmigt wenn der neue Arbeitgeber diese Maßnahme quasi als Einstellungskriterium fordert, so die Aussage der beE-Verantwortlichen - eine Sichtweise, die absolut praxisfremd ist. Welcher Arbeitgeber sagt die Einstellung eines Entwicklers oder eines Projektmanagers zu, wenn dieser vorher erst noch wesentliche Teile seines zukünftigen Aufgabengebietes (Programmiersprache, Management-Methode, etc.) in einem Kurs „lernen“ muss. Am derzeitigen Arbeitsmarkt sind ausreichend Kräfte, die dies bereits können und zur Verfügung stehen.

Interessant ist hier, dass auch im neuesten Flyer „Für Sie zur Stelle. Placement@Siemens“ das Thema Weiterbildung/Qualifizierung nicht erwähnt wird, obwohl er sonst voller Superlativen ist.

Eine Qualifizierung, außer vielleicht für den Bewerbungsprozess, findet somit nicht statt.

Jobnewsletter / Jobcenter

„Unser Job-Center knüpft für Sie die Kontakte zum Arbeitsmarkt “

Dieses Zitat ist aus dem aktuellen Flyer „Für Sie zur Stelle. Placement@Siemens“.

Wie sieht das nun in der Praxis aus ?

Im Abstand von 1 bis 3 Wochen versendet das beE-Jobcenter einen Job Newsletter an alle beE`ler. In jedem Job Newsletter sind zwischen 40 ... 90 Stellenangebote über ein riesiges Aufgabenspektrum enthalten: Von der Sekretärin, Financial Controller, Facharbeiter, Technical Sales Engineer, strategischer Einkäufer, Patentingenieur, Referent für Regale- und Lagereinrichtung, Grafiker, SW-Entwickler, Referent für Zoll- und Außenhandelsrecht, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Meister im 3 Schicht-Betrieb bis hin zum Geschäftsführer mit Schwerpunkt Personal (Stellen aus aktuellen Newslettern).

Obwohl man sein Profil (Lebenslauf, angestrebte Aufgabe, Gehaltserwartung, etc.) im Jobcenter im sog. Talentlink hinterlegt hat, bekommt jeder beE`ler diesen Wust an Stellen zugeschickt und muss sich durcharbeiten. Die zu beE- Beginn in Aussicht gestellte Selektion (jeder bekommt per Newsletter nur die Stellen, auf die er passt) konnte noch nicht realisiert werden bzw. war eigentlich nie geplant (verschiedene Antworten je nachdem wen man fragt).

Mit allen Personalentscheidern, die für diese Stellen verantwortlich sind, steht das beE-Jobcenter nach eigenen Aussagen in bestem Kontakt. Fühlt man sich durch eine Stelle angesprochen so gibt man dies dem beE-Jobcenter bekannt. Das Jobcenter gibt dann diese Bewerbung nach nochmaliger Übergabe seines Lebenslaufes exklusiv an die suchende Firma weiter. Hat die ausschreibende Firma Interesse so erhält der Bewerber ein Feedback, besteht kein Interesse so erhält der Bewerber keinerlei Informationen warum er nicht passt.

Weiterhin führt das beE-Jobcenter nach eigenen Aussagen ständig einen Abgleich der offenen Stellen mit den Lebensläufen der beE-Insassen durch und platziert ohne Mitteilung an den „Bewerber“ eigenständig Bewerbungen am internen und externen Arbeitsmarkt. Der Bewerber erhält hier keinerlei Information, ob und wenn ja wie oft er wo vorgestellt wurde. Das Controlling ist halt nur in eine Richtung geplant. Ein Zustand der von den Befragten als stark verbesserungswürdig angesehen wurde.

Auf die Frage, warum bei fast 4000 offenen internen **Siemens**-Stellen so wenige Kollegen zurück nach Siemens vermittelt würden, erhielt ein von NCI Befragter die Antwort, dass dies bei freiwilligem Eintritt in die beE schwierig sei. Zurück nach Siemens bzw. nach Nokia Siemens Networks ist eigentlich nicht geplant.

Auch dies steht im krassen Gegensatz zu den Aussagen im besagten Flyer:

„Durch unseren engen Draht zu den Recruitern aller Siemens Bereiche bieten wir Ihnen optimale Bedingungen, innerhalb des Konzerns einen neuen Job zu finden.“

Wenn das so wäre müsste der Suchende ja garnicht erst den risikobehafteten Schritt in die beE tun.

Firmenpräsentationen

In unterschiedlichen Abständen (ca. 1x / Monat) finden in den Räumen der beE Firmenpräsentationen statt. Hier können die beE-Interessenten direkt mit den Firmenvertretern von z.B. Teleca, Yacht, EADS diskutieren und ihnen bei Interesse Bewerbungsmappen übergeben. Hier ist Eigeninitiative angesagt, die beE stellt nur die Räumlichkeiten zur Verfügung.

Jobmessen

In größeren Abständen (ca. 1x / Halbjahr) werden von der beE Jobmessen veranstaltet. Hier wird eine Messehalle (z.B. M.O.C) angemietet, in der zahlreiche Firmen Stände aufbauen und für Informations- Gespräche zur Verfügung stehen. Parallel laufen in diversen Vortragsräumen Präsentationen dieser Firmen. Von Vorteil ist hier –wie auch bei den Firmenpräsentationen-, dass man um die jeweiligen Personalabteilungen herum direkt mit Vertretern der suchenden Fachabteilungen in Kontakt kommt.

Bei der letzten Jobmesse im Juli 2007 (Pflichtveranstaltung für beE`ler) waren u.a. Firmen wie BeOne Group, Ferchau, HUAWEI, LFK Lenkflugkörpersysteme GmbH, Continental, qimonda, IABG, BMW, Roche, Yacht, eon vertreten.

Auch hier ist Eigeninitiative gefragt.

Selbständigkeit

Neben der Jobsuche unterstützt die beE natürlich auch verschiedene Wege in die Selbständigkeit.

Initiativgruppen Existenzgründung / Existenzgründerworkshops

Diese Gruppen sollen ein Forum für all diejenigen bieten, die sich ernsthaft mit dem Gedanken an eine Selbständigkeit tragen. Um den unterschiedlichen Geschäftsideen Rechnung tragen zu können, wurden in der aktuellen beE in München vier Gruppen mit den Schwerpunkten „Training und Schulung“; „Beratung und sonstige freie Berufe“; „Handel, Handwerk, Produktion, Marketing, Vertrieb“; „Technik und Ingenieurdienstleistungen“ gebildet.

Sehr positiv aufgenommen wurden hier die beE-Vorträge zu den Themenkomplexen Businessplan, Scheinselbständigkeit, Rechtsformen, Vertragsgestaltung, Haftung, Gründungszuschuss, etc. Das ändert allerdings nichts an der Tatsache, dass zunächst einmal eine tragfähige Geschäftsidee vom zukünftigen Existenzgründer vorliegen muss. Ohne den beE`lern in diesen Gruppen zu nahe treten zu wollen liegt hier das Problem. Wer 20-30 Jahre lang in abhängiger Beschäftigung im Hause Siemens tätig war, tut sich in der Entwicklung einer lukrativen Geschäftsidee naturgemäß schwer.

Neben einigen abenteuerlich anmutenden Geschäftsideen streben viele eine Tätigkeit als freier Unternehmensberater/in an. Hier stellt sich die Frage, ob man als freier Unternehmensberater Nr. 2296** in München von den Einnahmen dieser Tätigkeit leben kann.

Die beE-Verantwortlichen bewerten diese Ideen zwar nicht explizit, weisen aber doch auf die Risiken und mögliche u.U. 2-jährige „Durststrecken“ hin, frei nach dem Motto „Ein Selbständiger arbeitet selbst und ständig“.

** Im Telefonbuch „Gelbe Seiten, Ausgabe München“ sind in 51 Spalten mit durchschnittlich 45 Einträgen bereits 2295 Unternehmensberater aufgelistet.

Infoveranstaltung Franchise, Interimmanagement, Gründungsdarlehen

In unregelmäßigen Abständen finden außerdem Vorträge von externen Beratern / Firmen zu Themen wie Franchising, Interimmanagement, Gründungsdarlehen, etc. statt. Das sind Angebote die der beE`ler je nach Interesse nutzen kann. Einen Ersatz für den Arbeitsplatz bieten diese Möglichkeiten auch nur bedingt.

Resümee:

Der Zweck dieser „Betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit beE“ ist nicht ein Entgegenkommen des Arbeitgebers an die Mitarbeiter sondern primär eine Lösung für den Arbeitgeber: Wenn Mitarbeiter in die beE eintreten, riskiert er keine teuren, langwierigen und vor allem keine für ihn risikobehafteten Kündigungsschutzklagen. Allerdings kann die beE auch für den einen oder anderen Kollegen eine Chance darstellen.

Den Arbeitnehmern wird die beE mit dem Argument schmackhaft gemacht damit, dass die ohnehin unvermeidliche Arbeitslosigkeit mit dieser Einheit zunächst abgefedert werde und mit professioneller Unterstützung möglicherweise vermieden wird. Traumhafte Vermittlungsquoten erwecken in dem zukünftigen beE`ler die Hoffnung kurzfristig einen neuen Arbeitsplatz zu finden, eventuell sogar intern.

„Überprüfbare Erfolge“ von Vermittlungen in gleichwertige Tätigkeiten mit gleichwertiger Bezahlung sind bis jetzt nicht in spürbarer Zahl festzustellen, dies gilt übrigens für alle Arten solcher „Beschäftigungsgesellschaften“.

All diese in den Werbeveranstaltungen angebotene Unterstützungen zielen darauf ab irgendwas zu finden, damit der beE`ler die beE und somit das Unternehmen so schnell wie möglich verlässt. Man braucht nicht den passenden Arbeitsplatz bzw. das passende Modell für die Selbständigkeit, sondern einen Arbeitsplatz bzw. ein Modell.

Jedenfalls werden höhere Erwartungen erweckt, mehr Unterstützung versprochen und Chancen vorgegaukelt, als es realistisch ist.

So muss jeder aufgrund seines Alters, seiner persönlichen wirtschaftlichen Situation und seiner Einschätzung bzgl. seiner Überlebenschancen im Unternehmen bzw. der Überlebenschancen des Unternehmens im Markt eine Entscheidung treffen.