

„Kräfte des Einzelnen neu nach vorne bringen“

AUFBAU, UMBAU, ABBAU – UNSERE ARBEITSWELT IST IM WANDEL. LANGE IM SCHOCKZUSTAND VERHARREN ODER DEN WANDEL AKZEPTIEREN LERNEN UND NEUE CHANCEN ERGREIFEN? UND WELCHER WEG IST DANN DER RICHTIGE, IMMERHIN GEHT ES UM NICHTS WENIGER ALS DIE EIGENE BERUFSEXISTENZ? WELCHE UNTERSTÜTZUNG BIETET DAS UNTERNEHMEN? ANTWORTEN ERHIELTEN RUND 50 INTERESSIERTE MITARBEITER AUF DEM SHELL FORUM AM 8. JULI IM HAMBURG OFFICE.



„Wir haben kontinuierlich Veränderungen – in der Vergangenheit, Gegenwart und sicher auch in Zukunft“, sagt Amrin Senger, Director Human Resources DACH. „Doch oft ist nicht genug bekannt, dass wir unsere Mitarbeiter bei diesen Veränderungen umfangreich unterstützen. Wir helfen zum Beispiel bei Veränderungen im Job oder auch bei einem Arbeitsplatzabbau Wege in eine neue Beschäftigung zu finden.“

Entscheidung am Wendepunkt

Konkrete Unterstützung finden betroffene Shell Mitarbeiter bei internen und externen Experten. Das Team aus der Personalentwicklung bietet für unterschiedlichste Bedürfnisse Learning Angebote: für alle Mitarbeiter, speziell für Führungskräfte oder für Teams, die sich in einem Veränderungsprojekt befinden. Besonders gefragt sind zum Beispiel die Kurse „Entscheidungen am Wendepunkt“, „Bewerben im Open Resourcing“ und „Applications in Open Resourcing“ für Bewerbungen im internationalen Umfeld.

Darüber hinaus können sich alle Mitarbeiter folgender Bereiche an die

Berater des Fürstenberg Instituts wenden: Hamburg Office, PAE-Labor, Raffinerie Heide und Außendienst. Eine Vertragserweiterung für Mitarbeiter anderer Bereiche wird zur Zeit geprüft. Den Familienservice können Mitarbeiter aller Standorte von Shell Deutschland in Anspruch nehmen. „Diese Services sollen die Mitarbeiter bei persönlichen, mentalen oder gesundheitlichen Problemen unterstützen, denn Veränderungen finden nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch im Privatleben statt – oft ist das eine nicht vom anderen zu trennen“, sagt Carola Bert, Talent, Learning und D&I Manager DACH (Foto, links). „Wer pflege- oder hilfsbedürftige Menschen in der Familie hat – kranke Eltern oder Kinder – kann sich zum Beispiel vom Familienservice eine Betreuung vermitteln lassen. Die Kosten für die Beratungs- und Vermittlungsleistungen trägt Shell Deutschland.“

Fair und transparent: Interner Arbeitsmarkt „Open Resourcing“

Ist ein Mitarbeiter von Arbeitsplatzverlust betroffen, kann er sich auf dem Shell internen Arbeitsmarkt bewerben: „Nach wie vor ist das Open Resourcing die meistgenutzte Möglichkeit, um eine neue Position zu erreichen“, sagt Martina Maurer, HR Operations Manager Hamburg Office (Foto, Mitte). „Transparenz und Chancengleichheit sind oberste Gebote: Alle offenen Positionen werden ins Open Resourcing gegeben. Geeignete Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz abgebaut wird, haben in der Regel Vorrang. Grundsätzlich sollte man sich nicht panisch auf alle möglichen Jobangebote bewerben, sondern gezielt.“

Ortswechsel in Kauf nehmen?

Um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, vergleichen die Personalleiter beim so genannten Job Matching alle zwei Wochen die offenen Stellen mit den Profilen der vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Mitarbeiter. „Durch diese intensive Prüfung konnten wir meistens eine einvernehmliche und sozialverträgliche Lösung finden“, sagt Martina Maurer. „Die betroffenen Mitarbeiter müssen allerdings flexibel und eventuell auch bereit sein, einen Ortswechsel oder eine Position mit niedrigerem Jobgrade in Kauf zu nehmen. Bisher war das Job Matching sehr erfolgreich. Betriebsbedingte Kündigungen konnten nicht zuletzt deswegen bisher vermieden werden – was das Hauptziel sein muss.“

Zum Wandel bereit sein

Shell legt sehr großen Wert darauf, betroffene Mitarbeiter intern zu ver-



HR Online im Shell Intranet (Tipps & Vorlagen für Bewerbungen)

HR Online-Reiter auf der Startseite – HR Policies & Formulare – Policies in Deutschland (bzw. ACH) – Performance und Personalentwicklung

Learning Kurse

TOP Business AG,
Martina.Mainitz@topbusinessag.com,
Tel. 040 / 46079531

Externe Mitarbeiterberatung

Fürstenberg Institut,
beratung@fuerstenberg-institut.de,
Tel. 01801/387783

Familienservice

www.familienservice.de

mitteln, doch wer keine berufliche Perspektive im Unternehmen findet kann unter Umständen mit Hilfe eines Outplacement-Beraters in ein anderes Unternehmen wechseln. „Es geht darum, den Wechsel als Chance zu verstehen und die Kräfte des Einzelnen neu nach vorne zu bringen“, sagt Claus Fehling, geschäftsführender Gesellschafter der Unternehmensberatung GMC (Foto, rechts), mit der Shell eng zusammenarbeitet. „Mit uns können sich die betroffenen Mitarbeiter gezielt vorbereiten, sichere Schritte auf dem Arbeitsmarkt machen und so positive Resonanz auf Bewerbungen erhalten und in den engeren Bewerberkreis kommen. Der Einzelne gewinnt Vertrauen in die Verantwortung für sich selbst und ist so am Ende mit dem Wandel erfolgreich.“

Intensive Betreuung bringt Ergebnisse

Gute Bewerbungsunterlagen sind Dreh- und Angelpunkt. Wie kann man all das, was den Mitarbeiter ausmacht, in professionelle Unterlagen bringen? Wie kann man sich optimal auf ein Vorstellungsgespräch vorbereiten? Mit Hilfe der Berater, die über mehrere Wochen und Monate in Workshops und Einzelgesprächen betreuen, wird die Neuorientierungsphase gezielt bewältigt. Angesichts der weltweiten Wirtschaftskrise dürfen die Erwartungen an den Arbeitsmarkt derzeit nicht zu hoch angesetzt werden. „Aber wir sind zäh und sehen uns durch unsere beständigen Erfolge immer wieder motiviert!“, sagt Claus Fehling. ■

Fragen & Antworten

DIE ANZAHL DER OFFENEN STELLEN BEI SHELL IN DEUTSCHLAND HÄLT SICH IN GRENZEN. WIE GROSS IST DER EINFLUSS DER LOKALEN HUMAN RESOURCES ABTEILUNG AUF DAS GLOBALE AUSWAHLVERFAHREN?

Martina Maurer: Direkten Einfluss haben wir nur in Deutschland, Österreich und der Schweiz. International ist unser Einfluss sehr viel geringer. Aber wir versuchen es und sprechen mit unseren internationalen Human Resources-Kollegen.

WAS PASSIERT, WENN ICH FÜR EINE BEGRENZTE ZEIT IN EINEN INTERNATIONALEN JOB WECHSELN UND DANACH ZURÜCK IN MEINEN ALTEN JOB IN DEUTSCHLAND MÖCHTE, DIESER ABER IN DER ZWISCHENZEIT ABGEBAUT WURDE?

Martina Maurer: Dann wären Sie genau so von Arbeitsplatzverlust betroffen wie andere auch. Mit unserer Unterstützung würden Sie dann versuchen woanders – intern oder extern – einen neuen Job zu finden.

WELCHE MITARBEITERGRUPPEN WERDEN IM OUTPLACEMENT BETREUT?

Claus Fehling: Alle Mitarbeiter, die bei Shell in Deutschland vom Arbeitsplatzabbau betroffen sind.