

Berufserfahrung nutzen und nicht zum alten Eisen werfen

Ein Unternehmen braucht für eine bestimmte Zeit Leute mit speziellen Qualifikationen. Gleichzeitig gibt es viele vorwiegend ältere, oft auch stellenlose Arbeitskräfte, die ihre Fähigkeiten gerne einsetzen würden. Matthias Maier und Michael Kres sorgen dafür, dass die beiden Parteien zusammenfinden.

Michael Kres schmunzelt: «Die Kaffeemaschine fehlt uns leider noch.» Der Geschäftsleiter der Promove TM GmbH liefert die Erklärung gleich nach: «Im Moment trifft man uns ohnehin nur selten hier.» Kein Wunder - seit das Unternehmen am 1. September seine Geschäftstätigkeit aufgenommen hat, sind Kres und Partner Matthias Maier häufig unterwegs, um Arbeitnehmende mit den richtigen Arbeitgebern zusammenzubringen: Der persönliche Kontakt zu den Leuten ist im Stellenvermittlungsgeschäft das A und O.

Persönliche Betroffenheit gab den ersten Anstoss

«Die Idee, ältere, qualifizierte Fachkräfte zu vermitteln, kam uns in den Ferien», erinnert sich Maier. «Wir redeten über Gott, die Welt und die Wirtschaft - unter anderem auch über die vielen Entlassungen. Besonders beschäftigt haben uns drei Fälle aus der Verwandtschaft, die bei uns persönliche Betroffenheit ausgelöst hatten. Und so überlegten wir, was man dagegen tun könnte.» Denn nicht nur aus sozialer, auch aus volkswirtschaftlicher Sicht gibt es dafür gute Gründe. Kres:

«Da verschwindet fundiertes Know-how von Leuten mit ausgezeichneten Qualifikationen aus dem Arbeitsmarkt, nur weil sie etwas älter sind», ergänzt Michael Kres.

Auf die erste Überlegung, qualifizierte ältere Arbeitskräfte temporär zu vermitteln, folgte eine Bedürfnisabklärung im Markt. Die beiden holten

statistische Daten ein und verschickten rund 200 Fragebogen an Unternehmen. Der hohe Rücklauf - um die 50 Prozent - und das positive Feed-back veranlassten sie, ein neues Vermittlungskonzept zu entwickeln.

Vor allem Industrieunternehmen erklärten sich bereit, Fachkräfte ab 45 für befristete Zeit einzustellen. «Wir konzentrieren uns im Moment im weiteren Sinn auf die Industriebranche des Raums Zürich», umreisst Maier das Tätigkeitsgebiet von Promove.

Einen zweiten Fragebogen, der sich an Arbeitnehmende richtete, liessen Kres und Maier bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren im Kanton Zürich auflegen. «Wir erhielten Hunderte von Dossiers, die wir jetzt sichten», sagt Kres, «und die Qualifikationen der Kandidatinnen und Kandidaten sind überdurchschnittlich hoch.»

Das Geldverdienen steht nicht im Vordergrund

Für die beiden, die sich seit dem Studium an der Hochschule St. Gallen kennen, stand nach dieser Marktklärung fest: «Jetzt gründen wir die eigene Firma.» Maier hat seine bisherige Stelle auf ein Minimum reduziert, Kres dagegen übt vorläufig seine Funktion als Marketingleiter in einem Grossunternehmen weiter aus: «Jetzt arbeite ich halt 200 Prozent», meint er lakonisch. Während Maier schon immer vom eigenen Unternehmen träumte, hatte sich Kres eher auf ein Angestellten-Dasein eingestellt - der Sprung in die Selbständigkeit kam für ihn eher

überraschend. Doch heute ist er überzeugt davon: «Man muss an die eigene Idee glauben. Wir wollen selbständig etwas auf die Beine stellen und unsere Strategien umsetzen. Dabei legen wir grossen Wert auf die soziale Komponente. Es geht uns also nicht darum, rasch viel Geld zu verdienen.»

Trotz perfektem Business-Plan kein Geld von den Banken

Während die Idee von Promove bei den direkt Angesprochenen auf grosses Interesse stiess, hielt sich die Begeisterung der potentiellen Geldgeber in Grenzen. «Obwohl wir über einen fundierten Background verfügen und einen einwandfreien Business-Plan vorlegten, zeigten sich die Finanzinstitute wenig begeistert. Wir hatten mit dem Problem vieler Jungunternehmer zu kämpfen: Es ist einfacher, einen Millionen-Kredit zu bekommen als 100 000 Franken. Solche Geschäfte lohnen sich für die Banken offenbar nicht», folgert er.

Kres und Maier sahen sich darum bei Privaten nach Finanzierungsmöglichkeiten um. Die eine Hälfte des Startkapitals stammt aus eigenen Mitteln, die andere Hälfte aus der Familie und dem Bekanntenkreis. Einfacher als zum Geld kamen sie zur kantonalen Bewilligung fürs Betreiben eines Arbeitsvermittlungsinstitutes.

Die Basis der Vermittlungstätigkeit von Promove bildet ein Know-how-Poolsystem: Mitglieder sind

- Unternehmen, die in Spitzenzeiten Bedarf an spezialisierten Arbeitskräften



Mit Promove wollen Matthias Maier (links) und Michael Kres im Arbeitsmarkt möglichst viele Steine ins Rollen bringen und dafür sorgen, dass die Erfahrung und Kompetenz älterer Arbeitskräfte nicht ungenutzt bleibt, sondern weiter eingesetzt werden kann.

ten haben oder bestimmte Tätigkeiten auswärts vergeben wollen,

- Unternehmen, die temporär Überkapazität an spezialisierten Arbeitnehmern haben,
- Stellensuchende mit Qualifikationen in bestimmten Fachgebieten und
- Selbständige, die ihre Dienste in bestimmten Fachgebieten anbieten.

Damit die richtigen Leute zum richtigen Unternehmen finden, agiert

BOOM 6/98

Promove als Koordinationsplattform. Das junge Unternehmen unterscheidet drei Geschäftsbereiche: «Time Exports», «Time Sharing» und «Time Pooling».

«Time Experts» - Fachleute zur richtigen Zeit am richtigen Ort

Das Haupttätigkeitsfeld «Time Exports» umfasst die Vermittlung von Teil- und Vollzeitstellen für Fachkräfte

zwischen 45 und 65 Jahren. Die Poolmitglieder kommunizieren via Internet. Aus Datenschutzgründen sind nur Qualifikationsprofile, jedoch keine personalisierten Daten abrufbar.

Sucht nun eine Firma eine Arbeitskraft, gibt sie das Stellenprofil, den gewünschten Zeitpunkt und die Dauer des Einsatzes ein. Sofern es geeignete Arbeitskräfte im Pool hat, werden deren Profile unter einer

Code-Nummer angezeigt sowie der Grad - angegeben in Prozent - der Übereinstimmung von Anforderungs- und Qualifikationsprofil. Oberstes «Matching»-Kriterium ist immer die zeitliche Verfügbarkeit, erst an zweiter Stelle steht die Ausbildung. Der persönliche Kontakt zwischen den Firmen und den Arbeitnehmenden erfolgt dann durch Promove.

Die komplett automatisierte Administration ermöglicht sehr kostengünstige Vermittlungen. Maier ist begeistert von der massgeschneiderten Internet-Lösung: «Wir haben die Software zu sehr guten Konditionen zusammen mit der Firma Xinnovation in Ostermündigen entwickelt. Sie ist genau auf unsere Bedürfnisse zugeschnitten und wird auch noch effizient sein, wenn das Unternehmen wächst.»

«Time Sharing» - für kurzfristige Einsätze

Beim «Time Sharing» geht es darum, dass Arbeitnehmende von Unternehmen, die gerade Überkapazitäten haben, kurzfristig in Partnerunternehmen mit Personalengpässen eingesetzt werden können. In gewissen Fällen können auch Stellensuchende oder selbständige Fachkräfte einspringen.

Die Einsatzdauer beträgt sechs bis maximal acht Monate. Dabei besteht die Möglichkeit, dass Unternehmen die vermittelten Leute fest anstellen. «Diese Leute sind dann zwar nicht mehr unsere Kunden, doch haben wir ein grosses Ziel - die Wiedereingliederung - erreicht», erklärt Kres. «Selbstverständlich nehmen wir auf die Bedürfnisse der Fachleute Rücksicht», versichert er. So können beispielsweise die Leute nicht gegen ihren Willen irgendwohin geschickt werden. Ausserdem achten wir darauf, dass die Leute immer in Firmen ähnlicher Grösse und mit einer ähnlichen Unternehmenskultur tätig sind.

«Time Pooling» - Outsourcing von Kompetenzen

Beim «Time Pooling» handelt es sich um einen losen Netzverbund von Fachkräften aus den verschiedensten

Branchen. Sie stellen sich zur Verfügung, um Aufgaben zu übernehmen, die nicht zu den Kernkompetenzen eines Unternehmens gehören. Vor allem für Klein- und Mittelunternehmen ist das Outsourcing diverser Aktivitäten attraktiv: Finanz- und Rechnungswesen, Marketing, Planung und Organisation, aber auch Steuer- und Rechtsbelange werden gerne an Externe übergeben. «Obwohl wir diesen Bereich zurzeit nicht besonders forcieren, kamen bereits einige Anfragen herein», freut sich Maier.

Promove arbeitet auf Erfolgsbasis. Das heisst: Das Unternehmen erhält ein Honorar pro Vertrag, der aufgrund seiner Vermittlungstätigkeit zustande kommt. Bei «Time Experts» und «Time Pooling» wird das Honorar prozentual vom Bruttosalär berechnet. Beim «Time Sharing» bleiben die Fachleute beim ausleihenden Unternehmen angestellt, das auch weiterhin die Sozialleistungen trägt. Die Partnerunternehmen handeln den Vertrag unter sich aus. Promove erhält ein einmaliges Erfolgshonorar von zehn Prozent des Bruttolohnes für die vereinbarte Einsatzdauer. «Das ausleihende Unternehmen spart Arbeitskosten, die Partnerfirma hat den Vorteil, dass sie bei Spitzenauslastungen, die von kurzer Dauer sind, niemanden

PROMOVE TM GMBH

Gründung: Im Juni 1998 als GmbH von Matthias Maier und Michael Kres. Das Startkapital von 60'000 Franken stammt je zur Hälfte aus eigenen Mitteln sowie aus dem Familien- und Bekanntenkreis. **Geschäftstätigkeit:** Schwerpunkt bildet die Vermittlung von Fachkräften zwischen 45 und 65 Jahren für temporäre Einsätze, aber auch für Festanstellungen. **Break-even:** Wird voraussichtlich in zwei bis drei Jahren erreicht. **Umsatzerwartung:** Ungefähr 30 abgeschlossene Verträge im Haupttätigkeitsfeld («Time Experts») während des ersten Jahres, das heisst bis September 1999) etwa 120'000 Franken.

Stellen: zwei, eine weitere ist für die Administration geplant
Kontakt: Huttenstrasse 36, 8006 Zürich, Michael Kres (079-208 68 11, Matthias Maier (079-608 71 83, Fax 01-262 52 29 E-Mail: info@promoveTM.ch Internet: http://www.promoveTM.ch

fest anstellen muss - so entsteht eine Win-Win-Situation», sagt Kres. Die Firmen profitieren zudem von der grossen beruflichen Erfahrung und von der Sozialkompetenz der temporären Arbeitskräfte.

Falls die Zusammenarbeit zwischen einem Unternehmen und der vermittelten Arbeitskraft einmal nicht klappt, besteht ein System, das es den Arbeitgebenden erlaubt, vom Vertrag zurückzutreten und einen Teil der entstandenen Kosten zurückzuerhalten. Pool-Mitgliedschaft und Membership im Internet sind für Unternehmen und Arbeitssuchende -stellenlose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder auch Selbständigerwerbende - kostenlos.

«Wir sind reine Vermittler, keine Personalverleiher»

«Zu den klassischen Personaldienstleistern bilden wir eher eine Ergänzung als eine Konkurrenz», positioniert Michael Kres sein Unternehmen. «Wir betreiben keinen Personalverleih, sondern sind reine Vermittler und machen auch keine Beratung. Und wir beschränken uns auf ein Alterssegment, das bis jetzt nicht richtig bearbeitet wurde. Wir wollen mit anderen Stellenvermittlern zusammenarbeiten: Jüngere Leute, die bei uns anknöpfen, verweisen wir an einen entsprechenden Dienstleister.»

Zurzeit ist das Zweimann-Unternehmen vollauf damit beschäftigt, weitere Unternehmen und Arbeitnehmende für den Pool zu gewinnen. Gegen 30 Firmen kommen pro Monat dazu. Was die Arbeitnehmerseite des Pools anbelangt, sollen möglichst viele Berufe und Funktionen vertreten sein, also Forschung, Entwicklung, Produktion, Administration und so weiter. Nach knapp mehr als einem Monat konnten bereits zwei Fälle vermittelt werden. «Noch sind wir zu zweit», meint Jungunternehmer Kres. «doch hat sich eine Dame bei uns gemeldet, die so begeistert ist von unserer Idee, dass sie sich anbot, ohne Entgelt unser Sekretariat zu führen.»

Cordelia Kissling