



WENN ES UM
MENSCHEN UND
ARBEIT GEHT



25 JAHRE
MYPEGASUS GPQ



1996
2021

MYPEGASUS GPQ – WER WIR SIND, WOHER WIR KOMMEN

Der Spezialist bietet Lösungen, wenn arbeitende Menschen neue Perspektiven brauchen.

Die MYPEGASUS GPQ ist Champion beim erfolgreichen Umgang mit dem Strukturwandel. Sie bringt Menschen und Arbeit neu zusammen. Der Anspruch ist ehrgeizig: die Potenziale einzelner Beschäftigter zu erkennen, zu fördern und gemeinsam zu entwickeln – vor allem aber, Arbeitslosigkeit zu verhindern. Ausgangspunkt für die Gründung der ursprünglichen Nürnberger Gesellschaft für Personalentwicklung und Qualifizierung war ein Konzept zur Beschäftigungssicherung, das in den späten 80er-Jahren gemeinsam von der Grundig-Belegschaft und der Nürnberger IG Metall entwickelt worden war. Daraus entwickelte sich ein bedeutendes Element zeitgenössischer Industriegeschichte. Die MYPEGASUS GPQ gehört heute zur MYPEGASUS Gruppe, deren alleinige Gesellschafterin die gemeinnützige MYPEGASUS Stiftung ist.

Die meisten fanden im Rahmen einer Transformation einen neuen Job oder landeten in der Selbstständigkeit. Stolz sind wir besonders auf unser umfangreiches Vermittlungsnetzwerk.

Das Symbol der GPQ ist ein geflügeltes Pferd. Es knüpft an die griechische Mythologie an. Das Pferd stand den Göttern hilfreich zur Seite und steht für Kraft und Freiheit. „My“ stammt aus dem griechischen Alphabet.

Durch die MYPEGASUS Stiftung im Hintergrund ist die MYPEGASUS GPQ frei von privatwirtschaftlichen Interessen und kann ihren sozialen Auftrag als Partner von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen optimal umsetzen.

Stifter und Vorsitzender des Stiftungsrats ist Herbert Hansel.

MYPEGASUS

Stiftung

Bei der MYPEGASUS GPQ sind die Menschen, die mit dem Wandel in der modernen Arbeitswelt konfrontiert sind, geborgen. Die Gesellschaft setzt auf Prävention bei drohender Arbeitslosigkeit und verhilft zur Qualifikation für eine gesicherte Zukunft. Insgesamt hat die GPQ in den 25 Jahren ihres Bestehens mit ihren Beratungsleistungen und ihren Programmen rund 25.000 Männer und Frauen begleitet und ihnen den Weg zum Arbeits-, wenn nicht gar zum Sozialamt erspart.



Fallbeispiel Nr. 1:

Wie schreibt man einen Businessplan? Welche Versicherungen brauche ich? Das alles musste ich erst lernen. Die MYPEGASUS GPQ half mir mit ihren Kursen, alle behördlichen Hürden auf dem Weg zur Selbstständigkeit zu überwinden.

Ich hatte, wie rund 1.000 Beschäftigte, wegen des Stellenabbaus meine Arbeit bei der BAT Zigarettenfabrik in Bayreuth verloren. Es bot sich die Gelegenheit, eine 155 Jahre alte Destille zu übernehmen. Das war eine völlig andere Tätigkeit. Heute biete ich ein Sortiment vom Kräuterbitter bis zum Gin an, habe ein großes Geschäft und drei Mitarbeiter angestellt.

Die GPQ hat mich hervorragend unterstützt. Als Angestellter bei der Transfergesellschaft konnte ich mich ein Jahr lang in Ruhe darauf konzentrieren, mir das nötige neue Fachwissen anzueignen.

Marcel Völkel



ERFOLG- REICH BETREUT

Die Misere überwunden:
Zwei Beispiele für eine
neu geschaffene Existenz

Fallbeispiel Nr. 2:

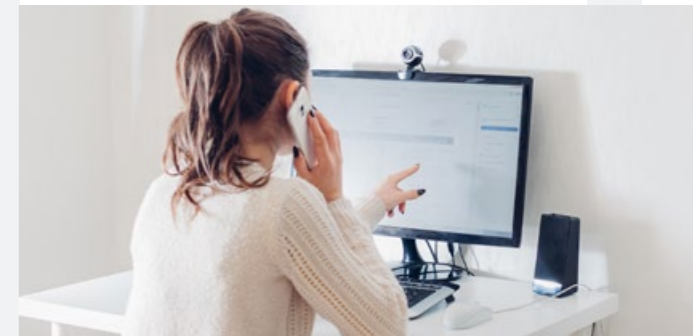
Alles ging sehr schnell. Nach nur einer Woche waren wir freigestellt.

Der Hersteller von beschichteten Folien für Werbetechnik, Digitaldruck und Industrieanwendungen, bei dem ich beschäftigt war, hatte Insolvenz angemeldet. Aber die GPQ hat mich und viele Kollegen und Kolleginnen aufgefangen.

Die Betreuung hat mir sehr geholfen. Ein halbes Jahr lang konnte ich davon profitieren. Alle waren äußerst hilfsbereit. Besonders geholfen haben mir die Einzelgespräche mit meinen persönlichen Beratern. Aber auch bei Programmen wie zum Beispiel einem Bewerbungstraining bekamen alle wertvolle Tipps.

Meine Arbeit hat sich sehr verändert. Bis zur Insolvenz meines früheren Arbeitgebers war ich im Qualitätsmanagement tätig. Heute arbeite ich im Projektmanagement. In die EDV-Programme musste ich mich einarbeiten. Die heutige Arbeit macht mir wieder sehr viel Spaß.

Kirsten Guter



DIE MYPEGASUS GRUPPE

Gebündelte Kompetenz garantiert Hilfe in schwierigen Situationen – mit einem breiten Angebot an Standorten im gesamten Bundesgebiet.

Gemeinsam sind wir stark, heißt es für Gewerkschafter. Das Motto gilt aber auch für den Verbund der MYPEGASUS Gruppe mit ihrer Zentrale in Reutlingen, in den die Nürnberger GPQ eingebunden ist. Die Geburtsstunde dieser ersten Transfergesellschaft modernen Typs schlug bereits 1994.

Unter dem Motto „Wir geben Perspektiven – Gestern, Heute und Morgen“ konnte die Gruppe seitdem in mehr als 2.000 betrieblichen Projekten über 150.000 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in schwierigen und oft existenzbedrohenden Situationen helfen. MYPEGASUS ist dabei an über 30 Standorten im gesamten Bundesgebiet vertreten. Die Geschichte fing mit der Betreuung der Beschäftigten von Burkhardt+Weber und des insolventen Sägenherstellers Gustav Weber an. Die eigentliche Feuertaufe bestand die Transfergesellschaft in den Fällen der Vulkan-Werft in Bremen, der Großpleite der Philipp Holzmann AG, von SEL Alcatel und AEG Electrolux. Auf der Referenzliste von MYPEGASUS findet man des Weiteren unter anderem die Firmennamen von Woolworth, Praktiker/Max Bahr, Solarworld und Air Berlin.

Die MYPEGASUS Akademie ist ein bundesweit aktiver Bildungsträger mit einem breiten Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen. Davon profitieren Beschäftigte, Arbeitssuchende und Unternehmen gleichermaßen. Ein Schwerpunkt der Schulungen liegt im Bereich Digitalisierung. Denn wer auch künftig die eigene Arbeitswelt aktiv mitgestalten und sich die Perspektive auf einen attraktiven Arbeitsplatz sichern will, muss das 1x1 der digitalen Welt kennen und beherrschen. An den Standorten Nürnberg und Reutlingen finden zudem regelmäßig Integrationskurse für Deutsch statt.

„Wer sich die Perspektive auf einen attraktiven Arbeitsplatz sichern will, muss das 1x1 der digitalen Welt beherrschen.“



Herbert Hansel
Geschäftsführer MYPEGASUS GPQ

Wandel bestimmt seit jeher das Leben der Menschen. Neue Technologien und Rahmenbedingungen wie veränderte Besitzverhältnisse und die Digitalisierung haben Auswirkungen auf die Arbeit, von der die Menschen leben. Das führt manchmal zum Ende bisheriger Beschäftigung. Aber dabei müssen die Betroffenen nicht alleingelassen bleiben.

Unsere erfolgreiche Arbeit bei der MYPEGASUS GPQ zeigt: Bei uns sind die Männer und Frauen, die den Folgen des Wandels in der Arbeitswelt ausgesetzt sind, gut aufgehoben. Bei uns finden sie die Geborgenheit, die sie suchen. Das gilt für angelernte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über Fachkräfte bis hin zu Werkleitern. Denn es geht uns um Menschen, nicht um Profit.

Wir haben in 25 Jahren schon viel erreicht. Alles begann mit der Idee zu einem Beschäftigungsplan und mit einem Briefkasten, den wir provisorisch im Gewerkschaftshaus anbrachten. Daraus entstand Bayerns bedeutendste Transfergesellschaft. Heute begleiten wir die Menschen auf dem Weg zur Transformationsgesellschaft. Denn der Wandel wird weitergehen. Dabei sind wir für alle da, die unsere Dienste brauchen. Wir helfen, dass jene, die ein Personalabbau treffen soll, sich für neue Aufgaben qualifizieren. Und wieder eine Arbeit haben, von der sie leben können.



Johann Horn
Bezirksleiter der IG Metall in Bayern

Als einer, der die GPQ selber über viele Jahre hinweg begleitet hat, weiß ich, wie wichtig die Rolle dieser Gesellschaft ist. Die Transfergesellschaft ist heute sogar wichtiger als je zuvor, denn sie nimmt den Menschen die Angst um ihre Zukunft. Wenn die Arbeit als Existenzgrundlage wegzubrechen droht, suchen die Menschen einen Halt, wie ihn die GPQ bietet.

Ich habe gesehen, wie Beschäftigte Vertrauen gewannen in das Team, das Herbert Hansel um sich geschart hat. In dessen Arbeit hat sich die Erfahrung aus der Betriebsratsarbeit widerspiegelt. Mit diesem Hintergrund waren und sind sie nahe an den Beschäftigten und wissen, wie diese ticken. Herbert Hansel versteht die Menschen, und die Menschen verstehen ihn. Das war und ist ein Alleinstellungsmerkmal.

Die Idee, unter den jeweiligen Umständen die jeweils beste Lösung für Arbeitnehmer zu finden, ohne dass jemand daran verdienen will, kann man gar nicht genügend würdigen. Sie ist ein Vorbild in einer Zeit, in der der Strukturwandel in vollem Gange ist. Dabei wird es auch immer wichtiger, vorausschauend aktiv zu werden und auf Prävention zu setzen. Auch das ist eine Besonderheit der GPQ und verschafft Zukunftsperspektiven beim industriellen Wandel.

Lang ist die Liste der Gratulanten zum Jubiläum der MYPEGASUS GPQ. Viele haben ihre erfolgreiche Geschichte verfolgt, manche aktiv begleitet. Rund 25.000 Männer und Frauen profitierten vom Engagement des Teams. Ihm gebührt aller Respekt.

1996

Das Konzept baute auf dem Gedanken „Beschäftigungsplan statt Sozialplan“ auf. Es war in den 1980er-Jahren insbesondere vom damaligen 1. Bevollmächtigten der IG Metall in Nürnberg, Gerd Lobodda, in Zusammenhang mit dem Personalabbau im Grundig-Konzern entwickelt worden.

2002

... waren wir eine der ersten Transfergesellschaften bundesweit, die sich gemäß ISO 9001 zertifizieren ließen.

2006

... eröffneten wir im Rahmen unseres AEG-Engagements das Aktivitätszentrum.

2010

... starteten wir bei der aqua GmbH mit den ersten berufsbezogenen Deutschkursen für Migranten und Flüchtlinge in Kooperation mit der DAA. Ebenfalls 2010 bekamen wir den Auftrag für das Projekt „Intakt“ im Rahmen der Quelle-Aktivitäten – zur erfolgreichen Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit.

2012

... bis 2014 führten wir bei den Firmen FTE automotive GmbH und FTE automotive systems in Ebern ein vom Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördertes Mentorenprojekt durch, bei dem ältere Arbeitnehmer ihr Wissen an neue/jüngere Mitarbeiter weitergaben und gleichzeitig Ansprechpartner für die Einarbeitung waren.

2015

... startete das Projekt Qualifizierter Wiedereinstieg für Frauen 45+. Im gleichen Jahr übernahmen wir die Betreuung von Mitarbeitern des Generatorenwerks von Cummins Deutschland in Ingolstadt. Die Evaluation durch das Helix Institut bewertete das Transferprojekt als „bemerkenswert erfolgreich“.

2018/19

Transferprojekte mit verschiedenen Trägern bei Praktiker und Air Berlin.

... nahm die GPQ am 1. Januar ihre Arbeit auf, um Beschäftigte der Firma IR3 Video in andere regionale Unternehmen zu vermitteln. Im Herbst 1996 erfolgte der Umzug auf das Triumph Adler-Gelände.

1998

... gründeten wir im Dezember die aqua Gesellschaft für Arbeitsmarktintegration und Qualifizierung mbH als Bildungsträger zur Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit Transferprojekten.

2005

... stiegen wir in die Initiative Beschäftigung 50plus des „Beschäftigungspakts Westmittelfranken“ mit Projekten für ältere Menschen ein.

2009

... begann ein Angebot, das bis heute gilt: IG-Metall-Mitglieder dürfen unser Aktivitätszentrum kostenlos nutzen, wenn sie arbeitssuchend sind.

2011

... war der Startschuss für das Projekt „Qualitative und quantitative Verbesserung der betrieblichen Weiterbildung in der bayerischen Metall- und Elektroindustrie, Region Nürnberg“.

2013

... wechselten die ersten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Loewe-Opta in Kronach zur GPQ.

2014

... wurde aqua anerkannter Anbieter für Integrationskurse.

2017

Treppen in Beschäftigung: Dieses Jobbegleiterprojekt unserer Tochterfirma aqua startete Anfang 2017 in Neustadt/Aisch: Dort begleiteten wir Menschen mit Migrationshintergrund auf ihrem Weg ins Erwerbsleben und bieten und unterstützten interessierte Unternehmen. Das Projekt lief in Kooperation mit dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit und dem Landratsamt Neustadt/Aisch und wurde gefördert vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration.

2020

Die MYPEGASUS GPQ wird als digitaler Bildungsberater zum Weiterbildungsinitiator.

GPQ STEHT FÜR GEBORGENHEIT

G

Menschen suchen Geborgenheit – in der Familie ebenso wie im Kreise der Kollegen und Kolleginnen im Betrieb. Im Wandel der Zeit droht jedoch manchmal das berufliche Gefüge auseinanderzubrechen. Geborgenheit bietet dann die Transfergesellschaft MYPEGASUS GPQ. Sie leistet professionelle Unterstützung auf dem Weg in eine veränderte Zukunft.

Geborgenheit ist heute wichtiger denn je, zumal 71 Prozent der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie verstärkt von Zukunftsängsten umgetrieben werden. Das ergab eine bundesweite Befragung der IG Metall, die Ende 2020 veröffentlicht wurde und an der mehr als 250.000 Menschen in über 6.700 Betrieben teilnahmen. Nur jede zweite Person sagte, dass es für ihren Betrieb eine konkrete Strategie gebe. In die Befragung ging natürlich die Veränderung durch die Coronakrise mit ein.

Dabei werden alle Fördermöglichkeiten des Sozialgesetzbuchs und des Europäischen Sozialfonds ausgenutzt, um aktiv zu einem neuen Job zu gelangen – einschließlich des Instruments der vorübergehenden Kurzarbeit. Branchenspezifische Fortbildungen sorgen



in dieser Zeit für den nötigen Wissenstransfer. Anschließend kann auf das vorhandene Vermittlungsnetzwerk der MYPEGASUS GPQ zurückgegriffen werden. Die entsprechende Datenbank umfasst mehrere Tausend Unternehmen, mit denen ein kontinuierlicher Dialog stattfindet.

Geborgenheit bei der MYPEGASUS GPQ fanden in den vergangenen 25 Jahren Schlosser, Mechaniker, Verkäuferinnen, Tischler und kaufmännische Sachbearbeiterinnen gleichermaßen. Zum Teil konnten sie sich anschließend dank der Betreuung und dank des angebotenen professionellen Existenzgründungs-Coachings selbstständig machen.



Ein drohender Verlust des Arbeitsplatzes kann Beschäftigte in jedem Alter treffen. Besonders bitter ist er für Männer und Frauen über 50 Jahren. Durch ihre Beteiligung am Projekt 50plus im Raum Nürnberg/Fürth, aber auch in Westmittelfranken hat die GPQ die Kompetenzen erlangt, um gerade diese Beschäftigten aufzufangen und ihnen zu guter neuer Arbeit bei fairem Lohn zu verhelfen.



DIE ROLLE DER BETRIEBSRÄTE

Viele praktische Beispiele zeigen: Die Partnerschaft zwischen Betriebsräten und der MYPEGASUS GPQ hat Türen geöffnet und Hoffnungen erfüllt.

Das Transfermodell von MYPEGASUS GPQ hat sich über die letzten 25 Jahre hinweg bewährt. Es bietet den Betriebsräten von Unternehmen ein hervorragendes Instrument, um bei einem drohenden Personalabbau im Interesse der Beschäftigten aktiv zu werden. Klassische Kündigungen oder Abfindungsmodelle, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Ende doch im Regen stehen lassen, können durch die Partnerschaft von Betriebsräten mit der Transfergesellschaft vermieden werden. Die MYPEGASUS GPQ ist dabei für die Betriebsräte praktisch ein professioneller Dienstleister. Das Ergebnis ist ein sozialer, ein fairer Trennungsprozess, der den betroffenen Beschäftigten neue Perspektiven für die Zukunft eröffnet.

Betriebsräte verhelfen durch die Einschaltung der MYPEGASUS GPQ den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dazu, sich zu qualifizieren und sich gezielt bei einem neuen Arbeitgeber zu bewerben. Das unterstützt die Mitbestimmung und bietet den Betriebsräten eine Chance, im Prozess der Transformation in der Wirtschaft eine Schlüsselrolle zu übernehmen.

Die Gremien der Arbeitnehmervertretung können mithilfe der Transfergesellschaft die Zukunft der Menschen, deren Interessen sie sich verschrieben haben, optimal mitgestalten.

Es geht in jedem einzelnen Fall um praktische Lösungen. Viele Beschäftigte sind bei der Aufgabe überfordert, alleine Alternativen zur bisherigen Arbeit zu finden. Betriebsräte, die die MYPEGASUS GPQ über die vergangenen 25 Jahre hinweg eingeschaltet haben, legen Zeugnis davon ab, wie hilfreich die Zusammenarbeit ist. Dank der Kompetenz der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Transfergesellschaft ist die Partnerschaft ein Erfolgsmodell. Das Modell ist nicht zuletzt ein Meilenstein, um die Rolle der Gewerkschaften, denen die Betriebsräte in der Regel angehören, zu festigen und mit neuem Leben zu füllen. Die erkämpften Beratungs- und Mitbestimmungsrechte bekommen durch eine solche Zusammenarbeit eine zeitgemäße Ausformung.

GPQ STEHT FÜR PRÄVENTION

P

Gemeinsam den Zeitwandel fair und zukunftsorientiert gestalten – das ist die Leitlinie und zugleich das Erfolgsrezept der MYPEGASUS GPQ.

Der Prozess sollte nicht erst beginnen, wenn Veränderungen schon zu einer betrieblichen Krisensituation geführt haben. Klassische Industrien, vor allem aus dem Metall- und Elektrobereich, geraten in Bedrängnis. Prävention ist der klügere Weg, sich dagegen zu wehren. Sie hilft, den Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte umzusetzen: „Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.“

Ein Unternehmen fit für die Zukunft zu machen, das erfordert rechtzeitige individuelle Beratung der Beschäftigten. Im Kern geht es um die Wissensweitergabe in einem Betrieb. Sie muss eine Zielstellung haben, die wie ein Maßanzug den speziellen Eigenheiten des Unternehmens und der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angepasst ist, und sie muss systematisch durchgeführt werden. Bei der Umsetzung ist die Unterstützung der Sozialpartner im jeweiligen Unternehmen notwendig.

Der Prozess ist unabhängig vom Alter der Beschäftigten. Die MYPEGASUS GPQ gibt mit ihrer intelligenten Kombination von arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Initiativen den Veränderungen frühzeitig einen sicheren Rahmen. Traditionelle Fertigungsweisen, immer globaler werdende Wertschöpfungsketten und Märkte, von denen Betriebe abhängig sind, können sich heute so rasch verändern, wie man es sich zu Zeiten einer Lehre nicht hätte vorstellen können. Meist muss man nicht alles über Bord werfen, was man bisher getan hat. Auch in der modernen Industriegesellschaft sterben Berufe nicht so schnell aus. Durch eine

spezifische Schulung können Männer und Frauen ihr Expertenwissen jedoch auf den aktuellen Stand bringen. Das schafft Selbstbewusstsein und die Motivation, sich ohne Stress den Herausforderungen bei der Arbeit zu stellen.

Der Mensch wird stets im Mittelpunkt bleiben. Auf Veränderungen präventiv vorbereitet zu sein, ist auch für die einzelnen Betriebe von Interesse. Die Projekte der MYPEGASUS GPQ helfen, innovative Tätigkeitsfelder mit bewährten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu erschließen. Das bedeutet Standortsicherung. Darauf setzen nicht nur Betriebsräte, sondern auch Unternehmer und Manager mit Weitblick. Die Zusammenarbeit mit Personalabteilungen hat sich schon in vielen Fällen bezahlt gemacht. Personalentwicklung mithilfe der MYPEGASUS GPQ ist aber nicht nur im Interesse einer innovativen Firmenpolitik – sie ist darüber hinaus auch ein treibender Faktor regionaler Arbeitsmarktpolitik.



WIR WAREN DABEI

Interviews mit Zeitzeugen

Die Arbeit der GPQ geriet in den 25 Jahren ihres Bestehens in den Blick vieler Betriebsräte. Für die Medien stellte sich die Aufgabe, über die Transfergesellschaft zu berichten und ihre Tätigkeit zu bewerten. Drei Zeitzeugen stehen für eine Vielzahl von Akteuren und Beobachtern der Anfangszeit.



„Wir wussten, dass wir uns auf die GPQ verlassen konnten.“

Harald Dix
Ehemals Betriebsratsvorsitzender bei den AEG Hausgeräten, heute Stadtrat in Nürnberg

Wir hatten 2006 ein Streikzelt eingerichtet, um gegen die geplante Werksschließung zu protestieren. Der Kollege Herbert Hansel hat uns dort täglich besucht und Mut gemacht. Wir wussten von den Erfolgen der GPQ bei anderen Firmen, und so war klar, dass wir uns auf sie verlassen konnten.

Dass wir schließlich 1.350 von 1.750 Beschäftigten in die GPQ überführen konnten, war ein enormer Erfolg – zumal der Anteil von Migranten und angelernten Frauen, die schwierig zu vermitteln waren, hoch war. Die Weiterbildung war individuell jedem einzelnen Fall angepasst. In der heutigen Zeit ist die GPQ wichtiger denn je, zumal in der Metall- und Elektroindustrie der Umbruch weitergeht.



„Das Engagement zog Kreise.“

Angela Giese
Wirtschaftsjournalistin, ehemals Nürnberger Nachrichten

Da schlugen die Herzen höher bei uns Journalisten, die wir die Auseinandersetzung um die Werksschließung bei den AEG Hausgeräten und die Bemühungen der

GPQ verfolgten. Ich erinnere mich, wie wir uns während des Streiks einmal schon um sechs Uhr morgens bei klirrender Kälte um die Feuertonnen scharten und mir der Kuli einfror.

Es war sensationell, wie die IG Metall, die Betriebsräte und die GPQ Hand in Hand arbeiteten. Die GPQ war damals schon ein bekannter Name, aber im Fall der AEG Hausgeräte ist sie zu richtiger Größe aufgelaufen. Für außenstehende Berichterstatter klang alles sehr vernünftig. Das Engagement zog weit über den Fall der AEG Hausgeräte Kreise. Manche Arbeitgeber wurden künftig von einer Werksschließung abgehalten, weil ein Vorbild geschaffen war, wie teuer das in Deutschland werden konnte.



„Zeit gewinnen, um sich in Ruhe neu zu orientieren.“

Gunther Wesche
Ehemals Betriebsrat bei IR3, heute Regionalleiter bei der GPQ

Es ist stets dramatisch, wenn Kollegen und Kolleginnen vor einem Betriebsrat stehen und dabei sind, wegen eines Personalabbaus ihre Existenz zu verlieren. Bei uns war das 1996 der Fall. Zum Glück hörten wir vom Modell der MYPEGASUS in Reutlingen. Das sahen wir uns an und so schlug nach diesem Vorbild die Geburtsstunde der GPQ in Nürnberg.

Wir wissen, wie wichtig es für die Betroffenen ist, Zeit zu gewinnen, um sich in Ruhe neu zu orientieren und nicht gleich die erste neue Arbeit nehmen zu müssen, die sich bietet. Genauso wichtig ist neben den klassischen Transfers die Prävention. Für uns, die wir dabei helfen, ist es eine Bereicherung, so vielen Menschen unterschiedlicher Herkunft und Qualifikation eine Perspektive zu eröffnen.

GPQ STEHT FÜR QUALIFIKATION

Q

Die Qualifizierung und damit Arbeitsmarktintegration ist insbesondere bei Transferprojekten der Schlüssel zur Erfolgsgeschichte, auf die sich die MYPEGASUS GPQ berufen kann. Oft gehört der Umgang mit der IT und neuen Techniken zum „Handwerkszeug“, das im Rahmen einer Fortbildung vermittelt werden muss, um Beschäftigung zu erhalten. Im Laufe der Jahre organisierte die Transfergesellschaft Schulungen und Qualifizierungen in Dutzenden von Berufen. Die Liste reicht von Gabelstaplerkursen über die Fertigungsmechanik bis zu Hausmeisterdiensten und Qualitätsmanagement. Der Bogen ist so vielfältig wie die Menschen, die die Transfergesellschaft bisher betreute. Zu den Maßnahmen gehört auch ein Bewerbung-coaching. Unternehmensgründungen zu ermöglichen, ist manchmal eine Option.

Die Qualifizierung von Migranten und Migrantinnen, zum Beispiel durch berufsbezogene Deutsch- sowie Integrationskurse, ist ein Schwerpunkt der 100-prozentigen GPQ-Tochter aqua GmbH. Die Gesellschaft rundet die Kompetenz der Nürnberger Transfergesellschaft ab. Da ist zum Beispiel Wessan.

Sie hat einen Traum. Die Frau, die in der syrischen Hauptstadt Damaskus geboren wurde, möchte später am liebsten einmal als Fahrerin einer Straßenbahn Geld verdienen. Ihr Mann würde gern in einer Autolackiererei arbeiten. Saada aus Äthiopien plant, als Pflegerin in einem Altersheim tätig zu werden. Was immer aus diesen Plänen wird: Wie viele andere Teilnehmende an einem Deutschkurs wissen die drei, dass die Beherrschung der deutschen Sprache der erste, unverzichtbare Schritt auf ihrem Weg in ihre berufliche Zukunft ist.

Wer einmal einen der Kurse beobachtet, spürt das enorme Engagement der Dozenten und Dozentinnen, das auf den Lernerfolg der Schüler und Schülerinnen im Alter zwischen 20 und 60 Jahren ausstrahlt. „Es ist auch für viele Helferberufe unverzichtbar, deutsch zu verstehen“, erklärt Ilke Thiel, Koordinatorin bei der aqua GmbH. Die Zulassung der Honorarkräfte durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge garantiert die Qualität der Schulungen, die so vielen Menschen neue Perspektiven eröffnet.



Erstmals in Bayern nahm in Nürnberg eine Personalentwicklungsgesellschaft ihre Arbeit auf

Den Strukturwandel positiv vorangetrieben

„Mypegasus“ qualifiziert, macht Arbeitnehmerüberlassung und hilft bei Jobsuche wie Existenzgründung

DEN STRUKTURWANDEL POSITIV VORANGETRIEBEN

IR3: Belegschaft kämpft bis zum Äußersten ...

NEUES BESCHÄFTIGUNGSMODELL



Die IG Metall sah darin ein „neues Element der betriebsnahen Beschäftigungspolitik“. Vorausgegangen war der Konflikt um die Werkschließung bei der Firma IR3 Video International. Zahlreiche Flugblätter und Zeitungsartikel aus jener Zeit dokumentieren die Auseinandersetzung darüber.

Neues Beschäftigungsmodell

Gesellschaft stellt ehemalige IR3-Mitarbeiter befristet ein

REPARATURBETRIEB DES SYSTEMS WIR WERDEN KÄMPFEN

Belegschaft kämpft um ihre Stellen

Maßnahmen reichen von Mahnwachen über Betriebsbesetzungen bis zum Boykott

SPRUNGBRETT STATT WARTESCHLEIFE

MIT INNOVATIVEN IDEEN GEGEN ARBEITSLOSIGKEIT

EIN WEG ZU NEUEN STELLEN

WIR SIND PRÄSENT

Die GPQ wurde in turbulenten Zeiten geboren. Flugblätter und Zeitungsartikel zeugen davon.

„Den Strukturwandel positiv vorangetrieben“ – das war die Schlagzeile in den Nürnberger Nachrichten am 9. Februar 1996, die über eine Pressekonferenz am Vortag berichtete. Anlass war die Gründung der MYPEGASUS – Nürnberger Gesellschaft für Personalentwicklung und Qualifizierung.

Mypegasus-Nürnberger Gesellschaft für Personalentwicklung und Qualifizierung mbH

Die IG Metall sah darin ein „neues Element der betriebsnahen Beschäftigungspolitik“. Vorausgegangen war der Konflikt um die Werkschließung bei der Firma IR3 Video International. Zahlreiche Flugblätter und Zeitungsartikel aus jener Zeit dokumentieren die Auseinandersetzung darüber.



WIR WOLLEN NUR: ARBEITSPLATZSICHERUNG STANDORTERHALTUNG UND GERECHTEN LOHN

9,5 Prozent GRUNDIG

Angelaug! Mehr Kohle für die Top-Manager

Villa oder Bungalow

GRUNDIG AG

Vertrauenskörper Grundig - Langwasser

Sagt nicht an unseren Arbeitsplätzen!!! Wir kämpfen für Standorterhaltung und Arbeitsplatzsicherung bei GRUNDIG

Langwasser

Werk 1

Werk 10

Philips GRUNDIG AG

TATSACHEN

Schwarz auf weiß

PERSPEKTIVEN SCHAFFEN ZUKUNFT

Wir wollen Menschen Mut machen und dabei helfen, sich neue Grundlagen für ihre Existenz zu verschaffen. Wir beraten, qualifizieren und vermitteln in neue Jobs.

Transfer – Beschäftigte werden auf ihrem Weg individuell begleitet

Als „Meilenstein bei der Entwicklung von Alternativen gegen Arbeitslosigkeit“ feierte einst die IG Metall in einer Presseerklärung die Tätigkeit der MYPEGASUS GPQ im Fall der IR3 Video International. Seitdem sind 25 Jahre vergangen und die GPQ begleitet in dieser Zeit rund 25.000 Männer und Frauen auf dem Weg in eine andere Zukunft. Die Transfergesellschaft hat sich damit als verlässlicher Partner für Beschäftigte, Betriebsräte, Unternehmen und Behörden etabliert, wenn es um Alternativen geht.

Wenn sich die Aufgabe stellt, Menschen und Arbeit durch einen Neustart zusammenzubringen, verfügt die GPQ über den besten Instrumentenkasten. Nach dem Übergang in die Transfergesellschaft ermittelt die

GPQ die individuellen neuen Chancen. Nach der Beratung vermittelt sie eine entsprechende Qualifizierung, oft eine neue Berufserfahrung durch Praktika und/oder Umschulungen. Das alles ist flexibel auf die persönlichen Anforderungen und Stärken des einzelnen Arbeitnehmers abgestimmt. So geht es für viele aktiv zum neuen Job – oft verbunden mit einem Branchenwechsel.

Das Team der MYPEGASUS GPQ hat neben der hohen Fachkompetenz das Gespür für berufliche Möglichkeiten. Es verfügt über Ideenreichtum und Kreativität sowie die Fähigkeit, Türen zu öffnen. Dutzende von Referenzen aus allen Teilen Deutschlands bestätigen die Erfolgsgeschichte.



Strukturwandel – das Tempo nimmt ständig zu

Wandel war schon immer ein Begleiter der Arbeitswelt. Innovationen bei Technologien, Produkten und Anwendungen, Veränderungen bei der globalen Arbeitsteilung und bei Besitzverhältnissen ließen und lassen Altes vergehen und Neues entstehen. Manchmal geschieht das in kurzer Zeit, ein anderes Mal ist es ein schleichender Prozess.

Die industrielle Revolution brachte im 19. Jahrhundert einen enormen Umbruch, in der Gegenwart ist es die Digitalisierung. Das Tempo des Wandels hat dabei zugenommen. Dienstleistungen bekommen gegenüber der industriellen Fertigung ein größeres Gewicht. Wissen und Information werden neben Kapital und Arbeit praktisch zum Produktionsfaktor.



Besonders betroffen vom Strukturwandel ist die Metall- und Elektroindustrie. Ein Kahlschlag in der Unterhaltungselektronik gab den Anstoß für die Gründung der MYPEGASUS GPQ. Der Strukturwandel geht aber quer durch alle Branchen und kann ganze Regionen in seinen Strudel reißen.

Transformation gestalten – solidarisch und gerecht

Vom digitalen Wandel getrieben, ist die Transformation der Wirtschaft in vollem Gange. Die Menschen können diesen Vorgang auf Augenhöhe mitgestalten. Betriebsräte spielen dabei eine zentrale Rolle. Alle miteinander brauchen sie die Profis, die die Transformation moderieren und die Beteiligten motivieren, solidarisch vorzugehen und am Ende zu gerechten Ergebnissen zu kommen. Hier kommt die MYPEGASUS GPQ ins Spiel.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt betrifft nicht mehr nur die Bereiche IT oder Technik, sondern verlangt vielmehr einen vollständigen Wandel der Organisation und damit auch der Kompetenzen. Wir leben in einer schnelllebigen Zeit, einer Zeit der Ungewissheit, der Komplexität und der ständigen Veränderung. Der digitale Wandel im Unternehmen muss jetzt beginnen, obwohl Weg und Ziele teilweise noch nicht klar bestimmbar sind. Doch das Rennen ist in vollem Gange.

Gefragt ist Prävention mit strategischer Transformation statt eines taktischen Change. Im Unterschied zu „Change“ betrifft die Transformation die ganze Organisation, umfasst die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle, verändert die Kultur des Unternehmens und hat mehr Prozess- als Projektcharakter. Sie ist langfristiger angelegt, dadurch unvorhersehbarer, experimenteller und naturgemäß auch risikobehafteter. Sie zielt jedoch weniger auf Exekution ab. Prävention ist also die beste Strategie.

Die Menschen bleiben im Mittelpunkt. Sie haben es in der Hand, zu Treibern der Transformation in Unternehmen zu werden. Dabei ist die Bereitschaft zu Weiterentwicklung gefragt. Das gilt nicht nur für einen selbst. Es gilt, Kollegen und Kolleginnen zu unterstützen und auf diese Weise auf die Reise in die Zukunft mitzunehmen.



WENN ES UM
MENSCHEN UND
ARBEIT GEHT

GEBORGENHEIT

PRÄVENTION

QUALIFIKATION

ALLGEMEINE ERKLÄRUNG DER MENSCHENRECHTE **ARTIKEL 23**

1.

Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.

2.

Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

3.

Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.

4.

Jeder hat das Recht, zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten.