

# stg...



## CASE STUDY

# Newplacement für die Beschäftigten der Ericsson Modem Nuremberg GmbH

# Hilfe zur Selbsthilfe

Schnell und viel – das erwarten Internet-Nutzer immer selbstverständlicher. Problemloses Surfen also und hohe Downloadraten. Möglich macht dies die ständige Weiterentwicklung der Mobilfunkstandards: Die aktuelle Messlatte heißt LTE, eine „Long Term Evolution“ im wahrsten Sinne des Wortes. Denn zwischen der ersten Präsentation des Standards und Umsetzung der aktuellen Version lag rund ein Jahrzehnt. Wer in dieser Zeit an LTE arbeitete, wusste: Ich trage zur Gestaltung der Zukunft bei.

Dies galt auch für die Beschäftigten der Ericsson Modem GmbH in Nürnberg. Der Schwedische Mutterkonzern hatte die Niederlassung als Prototypenstandort ins Leben gerufen. Hier entstanden LTE-Demos für den jährlichen Mobile World Congress und andere Branchenhighlights. Rund 220 Mitarbeiter – 90 Prozent von ihnen Ingenieure – arbeiteten an äußerst aufwändigen Entwicklungsprojekten. Funktions- und standortübergreifend in Teams mit 1000 Leuten und mehr.

## Ausgangssituation – von Hundert auf Null

Bis zum 18. September 2014. Einen Tag, an den sich Wolfgang Stahl, damals Site Manager in Nürnberg, noch genau erinnert. „Wir hatten alle technischen Ziele erreicht, unsere Projekte liefen gut. Dann fiel die Entscheidung, die Entwicklung von Modem-Plattformen für Smartphones weltweit einzustellen.“ Statt hoher Investitionen in Forschung und Entwicklung von Modems, so die strategische Entscheidung aus Stockholm, setzte man auf den Ausbau von Mobilfunknetzen.

Für Wolfgang Stahl in Nürnberg bedeutete dies: „Wir mussten unseren Mitarbeitern sagen: Lasst eure Projektarbeit liegen und stehen. Ab heute habt ihr eine neue Aufgabe, und die heißt Jobsuche! Ein Schock für die Belegschaft und eine echte Herausforderung für Wolfgang Stahl. Denn mit einem Vorlauf von weniger als zehn Tagen galt es, ein Newplacement-Projekt für die betroffenen Mitarbeiter aufzusetzen.

„Von unseren Mitarbeitern erwarten wir hundertprozentiges Engagement – gerade in Projekten. Wenn wir diese von einem Tag auf den anderen stoppen, ist es nur fair, sie bei ihrem neuen Projekt ‚Jobsuche‘ voll zu unterstützen.“

Wolfgang Stahl, ehem. Site Manager  
Ericsson Modem GmbH Nürnberg

Im Zeitraum zwischen Anfang Oktober 2014 und der Standortschließung Ende Mai 2015 – so die Zielsetzung – sollten möglichst viele von ihnen neue Stellen finden.

## Umsetzung – Kaltstart in die heiße Phase

In dieser Situation wandte sich Wolfgang Stahl an Experten, mit denen er in früheren Projekten bereits erfolgreich zusammengearbeitet hatte: stg. „Wir wollen sofort Zeichen setzen und unseren Mitarbeitern zeigen: Wir reden nicht nur, sondern tun was. Ihr seid nicht alleine.“ Gestaffelte Newpla-



## Der Kunde

Telefonaktiebolaget L. M. Ericsson (Ericsson) ist ein schwedisches Unternehmen mit Sitz in Stockholm, gegründet 1876 von Lars Magnus Ericsson. Das Kerngeschäft bilden Mobilfunktechnologie, Internet-, Multimedia und Telekommunikation. Entwicklungen aus diesen Bereichen richten sich primär an Unternehmen, Netzbetreiber und Serviceprovider. In Nürnberg waren im September 2014 rund 220 Mitarbeiter der Ericsson Modem GmbH beschäftigt. Der Entwicklungsstandort wurde zum 31. 05. 2015 geschlossen.

[www.ericsson.com/en](http://www.ericsson.com/en)

„Sich aufgrund einer Standortschließung beruflich neu orientieren zu müssen, ist eine schwierige Situation. Da sind erfahrene Berater als feste Ansprechpartner Gold wert – vor allem dann, wenn sie nicht nur Bewerbungsexperten sind, sondern auch mit psychosozialen Themen umgehen können.“

Wolfgang Stahl, ehem. Site Manager Ericsson Modem GmbH Nürnberg

cement-Angebote sollten die Beschäftigten in der schwierigen Situation auffangen und ihre berufliche Neuorientierung vorbereiten.

Hilfe zur Selbsthilfe und das schnell, lautete das Motto in der Anfangsphase. So ging bereits am 26. September die Notfallberatung los, die Schulungen starteten Anfang Oktober mit ihrem ersten Durchlauf. Fünf weitere sollten folgen. Gemeinsames Ziel: Vermittlung von Grundlagenwissen zu Bewerbungsunterlagen und -gesprächen, wahlweise auf Deutsch oder Englisch. Denn rund ein Fünftel der Mitarbeiter war nicht-deutscher Nationalität. An die Trainings in großer Runde schlossen sich Kleingruppen-Workshops an: gleiches Thema, privateres Setting, um die eigenen Unterlagen zu prüfen und Bewerbungssituationen durchzuspielen. Einzelberatungen für alle Mitarbeiter schließlich boten den Rahmen zur individuellen Vertiefung. Themenworkshops – zum Beispiel für Existenzgründer oder ältere Beschäftigte („50+“) – rundeten das Angebot ab. Insgesamt fanden während des Projekts 180 verschiedene Trainingsmaßnahmen statt.

## Hat sich der Aufwand gelohnt?

„Unbedingt“, meint Wolfgang Stahl und nimmt das erfreuliche Ergebnis vorweg: „Neun von zehn Mitarbeitern fanden nach Ablauf des Projekts eine neue Stelle.“ Die Frage nach Erfolgsfaktoren beantwortet er, ohne nachzudenken: „Für die Mitarbeiter waren dies die maßgeschneiderten Trainings und Workshops, die persönliche Beratung durch feste Ansprechpartner und der gezielte Einsatz von Spezialisten, beispielsweise Native Speaker zum Korrigieren englischer Bewerbungsunterlagen.“ Und für ihn als Auftraggeber? „Schnelligkeit, Erfahrung, direkte Kommunikation und unbedingte Kundenorientierung. stg lebt Flexibilität, und das absolut glaubhaft.“

Nachtrag: Ende Juni 2015 – einen Monat nach der offiziellen Standortschließung – verlässt auch Wolfgang Stahl die nunmehr leeren Büros. Er ist erleichtert und dankbar, dass die Hilfe zur Selbsthilfe durch das Newplacement-Projekt so gut funktioniert und ein Großteil der Belegschaft eine neue Stelle gefunden hat. „Wir haben das Beste aus der Situation gemacht.“ Hier schließt sich der Kreis. Denn letztlich bekamen die Nürnberger Ericsson-Mitarbeiter genau das, was die LTE-Nutzer erwarten: schnell und viel.

„Neun von zehn Mitarbeitern fanden nach Ablauf des Projekts eine neue Stelle.“

Wolfgang Stahl, ehem. Site Manager  
Ericsson Modem GmbH Nürnberg



Die positiven Rückmeldungen der Mitarbeiter zeigen: Hier haben sie Nützliches bekommen.

## Das Projekt in Zahlen

10

Tage Vorlauf bis zum Projektstart

180

verschiedene Trainingsmaßnahmen in acht Monaten

90 %

Vermittlungsquote

## Ihre Ansprechpartnerinnen



**Dr. Alexandra Gilde**

Geschäftsführende Gesellschafterin  
+49(0)89/921 31 59-69  
a.gilde@stg-mitarbeiterberater.de



**Jenny Alexandra Hoch**

Geschäftsführende Gesellschafterin  
+49(0)89/921 31 59-60  
j.hoch@stg-mitarbeiterberater.de

stg kennt Themen wie Betriebsverlagerung, Restrukturierung, Fusionen und Carve-Out. Wir wissen um den Spagat zwischen kaufmännischen Anforderungen und sozialen Bedürfnissen.

Wir wollen, dass alle Beteiligten eine Veränderung nachvollziehen und mittragen können. Das können je nach Situation Mitarbeiter\*innen, ihre Angehörigen, Betriebsrät\*innen und Führungskräfte sein.

Unternehmen und Führungskräfte können zusammen mit uns ihre soziale Verantwortung für ihre Mitarbeiter\*innen wahrnehmen. Mitarbeiter\*innen können mit unserer Begleitung gut arbeiten oder selbstbestimmt gute Arbeit finden.

stg – Newplacement GmbH  
Frauenlobstraße 2, 80337 München  
info@stg-newplacement.de

Besuchen Sie unsere Website. Dort erhalten Sie weitere Informationen über unsere Berater\*innen und unsere Leistungen.

[www.stg-newplacement.de](http://www.stg-newplacement.de)