

ARBEITSVERMITTLUNG

Es muss noch deutlich besser werden

Die Vermittlung von Arbeitsuchenden auf freie Stellen ist eine der Kernaufgaben der Bundesagentur für Arbeit (BA). Vielerorts ist die BA aber auch fast drei Jahre nach dem so genannten Vermittlungsskandal immer noch eher ein bürokratischer Arbeitsverwalter statt ein leistungsfähiger und professioneller Arbeitsvermittler.

Selbst in der wirtschaftlichen Flaute werden Arbeitsplätze viel zu langsam besetzt, fehlt es häufig an passgenauen und schnellen Vermittlungsvorschlägen für die Unternehmen. Schuld daran ist aber nicht nur die BA alleine. Es ist vor allem die vollständige Überfrachtung der Arbeitsagenturen durch den Gesetzgeber mit sachfremden Aufgaben wie z. B. der Auszahlung des Kindergeldes und der Umsetzung der neuen Fürsorgeleistung, die eine Konzentration

auf die Vermittlung verhindert. Immerhin lässt der fortschreitende Reformprozess innerhalb der BA nun auf erste spürbare Verbesserungen hoffen. Ein neues Geschäftssystem für Beratung und Vermittlung in Form des so genannten Kundenzentrums hat in Modellagenturen deutliche Leistungsverbesserung im Kundenservice bewirkt. So sind dort nicht nur die Warteschlangen auf den Fluren verschwunden, sondern auch die Leistungen für Arbeitgeber besser ge-

worden. Der Kunde Arbeitgeber erhält in den Kundenzentren klare Ansprechpartner, schnelle Rückmeldungen und eine kompetentere Kandidatenauswahl. So soll flächendeckend ein professionelles Leistungsniveau erreicht werden, dass heute erst in wenigen Agenturen aufgrund eigener Initiative vorhanden ist.

Parallel dazu werden ServiceCenter aufgebaut, die eine kontinuierliche telefonische Erreichbarkeit der Agenturen sicherstellen sollen - für die Aufnahme von Stellenangeboten auch außerhalb typischer Dienstzeiten bis 20.00 Uhr. Abgerundet werden die Maßnahmen zur Stärkung der Vermittlung durch die technische Innovation des so genannten virtuellen Arbeitsmarktes (VAM). Er beinhaltet mit der „Jobbörse“ eine Internetplattform, die gleichermaßen Vermittlern, Arbeitsuchenden und Arbeitgebern zur Verfügung steht. Hier besteht allerdings noch Nachbesserungsbedarf.

Diese Reformmaßnahmen müssen jetzt konsequent umgesetzt und mit Phantasie und Engagement weiter entwickelt werden. Anregungen und Ideen gibt es dazu genug.

Dr. Jürgen Wuttke, BDA

Avoi-Projekt

Erfolgreiche virtuelle Arbeitsvermittlung

Die Hanauer Agentur für Arbeit in Kooperation mit der Marketingfirma WILI GmbH geht innovative Wege bei der virtuellen Arbeitsvermittlung. Das Konzept stößt vor allem bei Arbeitgebern auf großen Zuspruch.

Vor genau zwei Jahren startete in Hanau das AVOi-Projekt. Ein speziell auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber zugeschnittenes Konzept zur innovativen und vor allem schnellen Bewerbervermittlung. Durch den kombinierten Einsatz von Telefon und Internet gelingt eine schnelle Bewerbervorstellung beim Arbeitgeber. Der gesamte Bewerbungsprozess wird hierdurch beschleunigt. Einzige Voraussetzung auf Arbeitgeberseite ist ein Standardinternetzugang, was bei einer Internetabdeckung in Klein- und Mittelständischen Betrieben von ca. 95 Prozent gewährleistet ist. Um hier eine hohe Akzeptanz beim Gesprächspartner zu erreichen, muss dieser keine Installation oder Systemveränderung zur Präsentation vornehmen.

Das Konzept mit dem Projektnamen „AVOi®“ (Arbeitsvermittlungs*offensive innovativ*) funktioniert über folgende sieben Schritte:

1. Der Vermittler und der Personalverantwortliche (PV) telefonieren miteinander.
2. Der Vermittler startet „eSurf-Telefonbesuch“ und nennt dem PV die Internetstartseite www.avoi.de.
3. Der PV im Kundenunternehmen öffnet mit seinem Browser die Internetadresse und klickt mit der Maus auf die abgebildete Visitenkarte des Vermittlers.



Geht innovative Wege bei der Arbeitsvermittlung: Die Hanauer Agentur für Arbeit

4. Der Vermittler und der PV sind jetzt über eSurf-Telefonbesuch visuell verbunden. Beide Rechner sind synchronisiert. Eine Präsentation ist jetzt möglich.

5. Der Vermittler präsentiert während des Telefonates geeignete Bewerber und bespricht diese mit dem PV.
6. Stimmen Bewerber- und Stellenprofil überein, wird direkt ein Vorstellungstermin durch das Team vereinbart. Auf Wunsch erhält der Arbeitgeber die Bewerbungsunterlagen per E-Mail.
7. Nach dem Termin klärt der Vermittler mit beiden Beteiligten die weitere Vorgehensweise. Auch für Förderung und betriebliche Maßnahmen bleibt der Vermittler der Ansprechpartner.

Zeit- und Kostenersparnis

Herzstück des Vermittlungskonzeptes ist die Vertriebssoftware „eSurf-Telefonbesuch“, die bereits in anderen Bereichen über einen längeren Zeitraum getestet wurde. So nutzt zum Beispiel die Firma CIBAVISION GmbH (Hersteller und Entwickler von Kontaktlinsen, Kontaktlinsenflegemitteln und Dienstleistungen) das Präsentationstool zur Vermarktung ihrer Produkte an Augenoptiker.

Beim AVOi-Projekt können dem auf www.avoi.de surfenden potenziellen Arbeitgeber immer aktuelle Informationen über mögliche Bewerber präsentiert werden – während des Telefonats mit dem Vermittler. Ob ein Bewerber für den Arbeitgeber interessant ist, wo er Schwierigkeiten sieht oder welche zusätzlichen Anforderungen er stellt, kann sofort abgeklärt werden. Im Idealfall wird gleich ein Vorstellungstermin vereinbart.

AVOi beschleunigt den Bewerbungsprozess erheblich und senkt die Kosten, sagt Johann Rausch von der Agentur für Arbeit Hanau. Und Zeit ist Geld, denn eine Woche Arbeitslosigkeit kostet die Behörde 350 Euro pro Person. Wenn also im Schnitt 1.000 Euro für eine erfolgreiche Vermittlung im Rahmen des Projekts fällig werden, sei dies ein „gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis“, findet der Hanauer Teamleiter. Es könne sich auch im Vergleich zu privaten Arbeitsvermittlern sehen lassen, die etwa das Doppelte für diese Leistung berechneten.

Bewerber auf dem Silbertablett

Rund 1.000 Arbeitslose werden zurzeit von den AVOi-Beratern in Hanau betreut. „Im Schnitt liegt die Vermittlungsquote bei 25 Pro-

zent“, so Johann Rausch. Damit sei sie etwa sechs bis sieben Mal höher als auf konventionellem Wege. Wie viele der Vermittelten befristet oder über die halbjährige Probezeit hinaus noch arbeiten, erfasst die AVOi-Statistik bislang allerdings nicht. Auch räumt Rausch ein, dass die Teilnahme an dem Versuch freiwillig sei und man daher von einer besonders motivierten Gruppe ausgehen könne.

Dennoch kommen in Hanau nicht nur diejenigen in die Bewerber-Datenbank, die besonders gute Voraussetzungen haben, einen neuen Job zu finden. „Wir achten bei dem Modellversuch auf eine bunte Mischung von Leuten“, sagt Rausch. „Facharbeiter, Hilfskräfte, Akademiker, Junge, Ältere, auch Langzeitarbeitslose seien vertreten. Schließlich wolle man herausfinden, ob dieses Instrument etwas tauge.“

„Bei den Arbeitgebern rennen wir offene Türen ein“, sagt die AVOi-Teamleiterin Edith Binkowska. Rund 8.000 Mal haben ihre Mitarbeiter bislang Arbeitssuchende mittels „eSurf-Telefonbesuch“ vorgestellt. „Die Unternehmen bekommen keine 100 Bewerbungen auf den Tisch, sondern wir präsentieren ihnen nur die wirklich passenden Kandidaten – praktisch auf dem Silbertablett. Das ist eine enorme Zeit- und Kostenersparnis für die Unternehmen.“ Arbeitgeber sind begeistert von diesem neuen Verfahren. Das bestätigt auch Harald Koch, Human Resources Manager, bei der Firma Rasmussen GmbH in Maintal. „Durch das AVOi-Projekt wird eine gute Vorselektion getroffen, was den kompletten Einstellungsprozess beschleunigt. Wir hatten eine vakante Stelle im Führungsbereich und suchten einen Betriebsleiter. In kurzer Zeit wurde uns der geeignete Kandidat online mit Bild, Lebenslauf und Zeugnissen präsentiert und es kam zu einer Einstellung. Auch in Zukunft nutzen wir besonders in Führungspositionen diesen innovativen Service der Agentur für Arbeit Hanau.“

Die Firma Rasmussen GmbH nimmt eine Spitzenposition im Markt der Verbindungstechnik ein und beschäftigt in ihren beiden Standorten in Maintal bei Frankfurt am Main und in Gerbershausen/Thüringen mehr als 770 Mitarbeiter. Hier sind die Verwaltung,

der Versand, der Werkzeug- und Maschinenbau, ein Teil der Produktionsstätten sowie das von General Motors zertifizierte Entwicklungs- und Prüflabor etabliert.

Vorteile des Verfahrens auf einem Blick:

- Individuelle Bedarfsanalyse der offenen Stelle
- Schnelligkeit beim Finden des passenden Bewerbers und in der Abwicklung
- Qualifizierte Vorselektion der Bewerber
- Beschleunigung des Einstellungsprozesses
- Ein Ansprechpartner für Aktivitäten und Lösungsmöglichkeiten der Arbeitsagentur
- Zeitgewinn: Das Sichten zahlreicher Unterlagen entfällt.
- Kostenersparnis aufgrund der Zeitersparnis.
- Kosten der Anzeigenschaltung werden reduziert
- Portokosten für Rücksendung der Absagen entfallen

Aber nicht nur der Arbeitgeber, auch der Jobsucher hat Vorteile. Wer sich über „eSurf“ präsentiere, hebe sich deutlich von anderen Bewerbern ab und die Chancen für ein persönliches Gespräch seien höher, sagt AVOi-Projektleiterin Petra Simon-Wolf. „Wenn eine Einstellung nicht klappt, wird sofort telefonisch nachgefasst. Das Feedback wird auch von Geschäftsführer Hartmut Kiry als sehr wichtig eingeschätzt. Durch die Pufferrolle der Berater könnten Defizite aufgedeckt werden, ohne den Bewerber zu frustrieren. Daran könne man gezielt anknüpfen und dem Arbeitslosen zum Beispiel Fortbildungen vorschlagen.“

Inwieweit das Projekt Schule machen wird ist offen. Den ersten Nachahmer hat AVOi bereits gefunden. So betreut seit April 2003 auch in Frankfurt ein AVOi-Berater-Team rund 500 Arbeitslose – mit ähnlich positiven Erfahrungen. Sogar die Nürnberger Bundesagentur für Arbeit hat Interesse signalisiert.

RED

Weitere Informationen unter www.avoi.de.

Kontakt: Petra Simon-Wolf,
AVOi-Projektleitung, Maybachstraße 15,
63456 Hanau,
Tel.: 06181 3008 366,
Fax: 06181 3008 300,
E-Mail: psimonwolf@wili.de