

Leitbilder und Dienstleistungsangebote der modernen Arbeitsvermittlung

Arbeits- und Personalvermittlung
der Optionskommune Erlangen
GGFA Erlangen AöR

Klaus Lenker
Leiter Personal- & Arbeitsvermittlung GGFA AöR

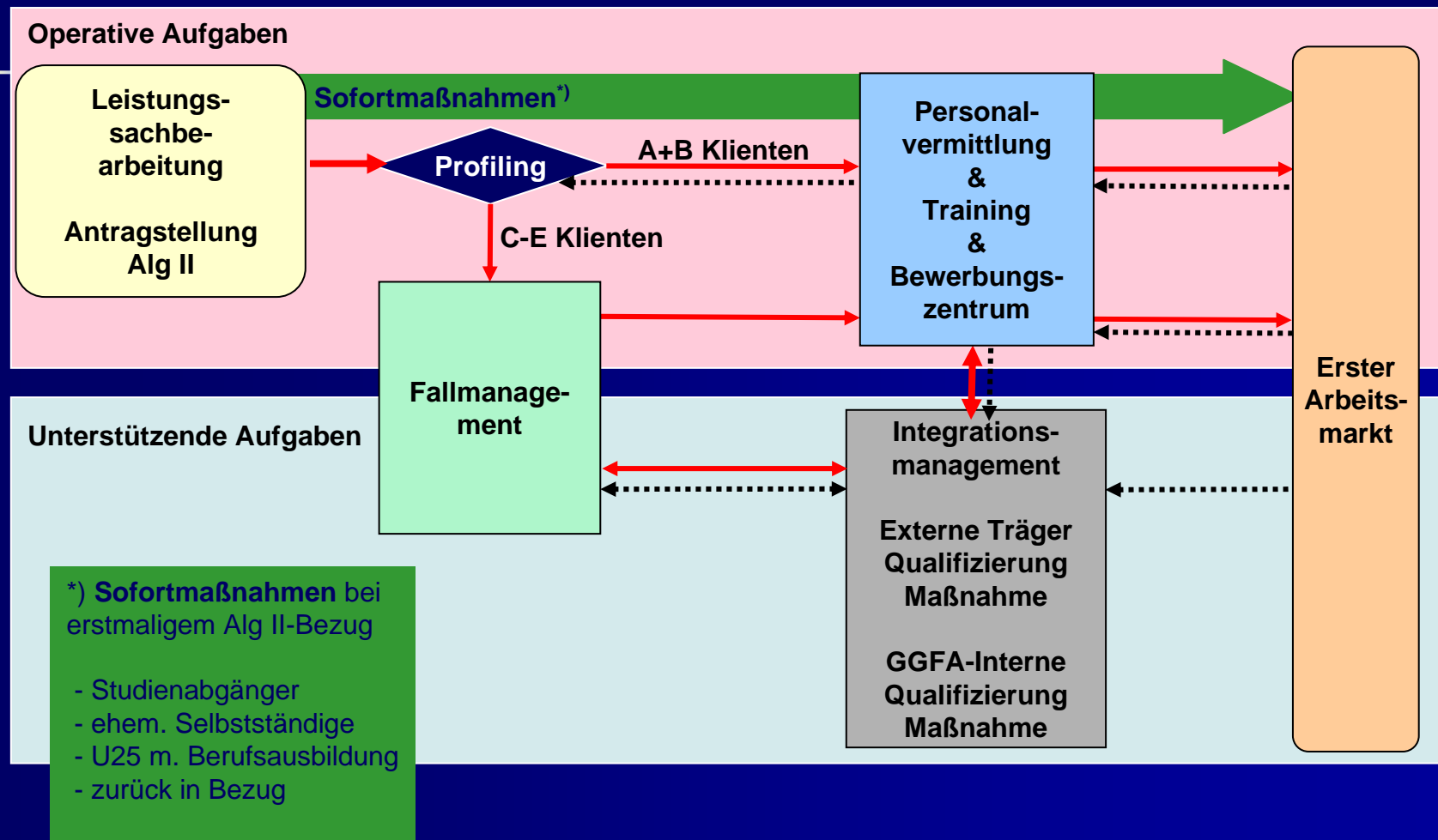
Die Segmente einer modernen Personal- und Arbeitsvermittlung im Rahmen des SGBII

- Wir sehen uns als Dienstleister für unsere **Klienten** um für diese eine neue berufliche Herausforderung zu suchen.
- Eine moderne Büro Umgebung mit Bewerbungszentrum, (weg vom Amtsstubenflair), baut Berührungängste ab.
- Partnerschaftliches Verhältnis: Die Klienten sehen und akzeptieren uns als Dienstleister. Eingliederungsaktivitäten erfolgen in der Regel ohne „Zwang und Drohungen“.
- Profiling mit Eingruppierung (Arbeitsmarktnahe-/fern) um bessere und gezieltere Qualifizierungsprogramme ausarbeiten zu können.
- Individuelle (personenbezogene) Eingliederungsplanung um mit einem kleinen EGT den höchstmöglichen ROI zu erzielen.

Die Segmente einer modernen Personal- und Arbeitsvermittlung im Rahmen des SGBII

- Die fachlichen Qualifikation sind abgestimmt auf die Anforderung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes.
- Intensivtraining > Zur Ausarbeitung und Umsetzung von Bewerbungsstrategien, zur Findung und Darstellung der persönlichen Stärken und Qualifikationen. (3W Methode)
- Personalmarketing & professionelle Personalvermittlung für die Unternehmen wie es diese von „Headhuntern“ gewohnt sind.
- Individuelles personenbezogenes Jobhunting.

SGBII Workflow der Optionskommune Erlangen



Profiling und individuelle Eingliederungsplanung

- Profiling mit Eingruppierung und Verteilung



arbeitsmarktnahe Klienten > Personalvermittlung

Aufnahme in den Vermittlungsprozess mit Ausarbeitung der Eingliederungsplanung und Vermittlungsstrategie.

Message & Ziel

Jeder Mensch der wirklich arbeiten möchte, etwas flexibel und im wesentlichen gesund ist kann vermittelt werden.



arbeitsmarktferne Klienten > Fallmanagement

Qualifikationen und Eingliederungsplanung zur Arbeitsmarktfähigkeit werden hier ausgearbeitet und umgesetzt.

Eingliederungsplanung und Qualifizierung arbeitsmarktferner Klienten

- Psychosozialen Qualifikationen und Hilfen
- „**train & learn**“ ein hauseigenes Intensivtraining für Jugendliche mit Praktikum, abschließenden Schulabschluss (HS, QHS) und direkter Vermittlung in ein Ausbildungsverhältnis.
- „**Quickstep**“ ein hauseigenes Intensivtraining mit den Elementen Allgemeinwissen, Praktikum und Arbeitsmarktintegration.
- „**MAE**“ Praxisbezogene MAE's im hauseigenen „Betrieb der gewerblichen Art“, inkl. sozialpädagogischer Betreuung.

Alle Programme haben eine hohe Eingliederungsquote.

Eingliederungsplanung und Qualifizierung arbeitsmarktnaher Klienten (Beispiel)

- Qualifizierungsentscheidung in Übereinstimmung mit der Eingliederungsplanung. In welchen Aufgabenbereichen, in welcher Branche, bei welchen Unternehmen besteht die Chance auf eine Einstellung wenn diese Maßnahmen absolviert ist.
- „**Bewerbungsfabrik**“ Erwachsene, Intensiv-Training zum „Vertrieb“ der eigenen Fähigkeiten. Ziel 80% Vermittlungsquote.
- „**Jobfabrik**“ ein noch intensiveres Training für 50up Erwachsene zum „Vertrieb“ der eigenen Fähigkeiten. Ziel 70% Verm.Quote.

Hilfe zur Selbsthilfe, Intensiv Coaching zur Umsetzung.
Selbstfindung > 3W Methode, Ausarbeitung der USP,
Analyse des Arbeitsmarktes,
Ausarbeitung & Umsetzung der Bewerbungsstrategie,

Ablauf der Personalvermittlung bei Unternehmensanfragen

- Es erfolgt **keine** angeordnete Vorstellungsaufforderung

Eingang Stellenprofil → Analyse potenzieller Klienten

→ Qualifizierungsinterviews → Auswahl von max. 3 Klienten

→ Erstellung Personalprofil  → Vorstellung bei Unternehmen

Das Unternehmen ist in den Prozess eingebunden, wenn keine geeigneten Klienten vorhanden, dann keine Vorstellung, oder Absprache mit Unternehmen wenn Klienten mit Einschränkung.

Unternehmen honorieren diese Arbeitsweise mit 95% Quote.

Arbeitsvermittlung

Personenbezogenes Jobhunting

- Gezielte individuelle Jobsuche für einzelne Klienten inklusive Intensiv Coaching bei schwächeren Klienten, z.B. auch Betreuung nach der Einstellung, ständiger Kontakt mit AG, Beratung bei persönlichen Problemen.
- Klassische Kaltakquisition (Klinken putzen) Grundlage sind hier Stellenangebote unabhängig von der ausgeschriebenen Stelle. Analyse der Beschäftigungsmöglichkeiten in den Unternehmen.
- **Neu**-Klassische Kaltakquisition (Klinken putzen) Eruiierung von Beschäftigungsmöglichkeiten in Unternehmen durch Außendienst - Mitarbeiter hinsichtlich Klientengruppen. Internet research
- Initiativ Bewerbungsaktion in klassischer Jobhunter Manier.
- Internet Research (nationale/internationale Vermittlung).

Erfolge der Methoden und Strategien

Ergebnis der Bemühungen > 2,8% AlgII Quote
Trotz eines schwierigen AlgII Arbeitsmarktes in Erlangen.
Nur ca. 40% der Eingliederungen sind in Erlangen.

1.100 Eingliederungen (2006) ca. 1.100 Eingliederungen (2007)
in den ersten Arbeitsmarkt.

Mitarbeiter in der Arbeits- und Personalvermittlung, kommen aus
der Wirtschaft und kennen die Wünsche & Sorgen der
Unternehmen.

Alle Ausbildungsfähigen -/ willigen Jugendlichen (90)
haben einen Ausbildungsplatz. Größter Teil wurde akquiriert.