

# Leitbilder und Dienstleistungsangebote der modernen Arbeitsvermittlung

Arbeits- und Personalvermittlung  
der Optionskommune Erlangen  
GGFA Erlangen AöR

Klaus Lenker  
Leiter Personal- & Arbeitsvermittlung GGFA AöR

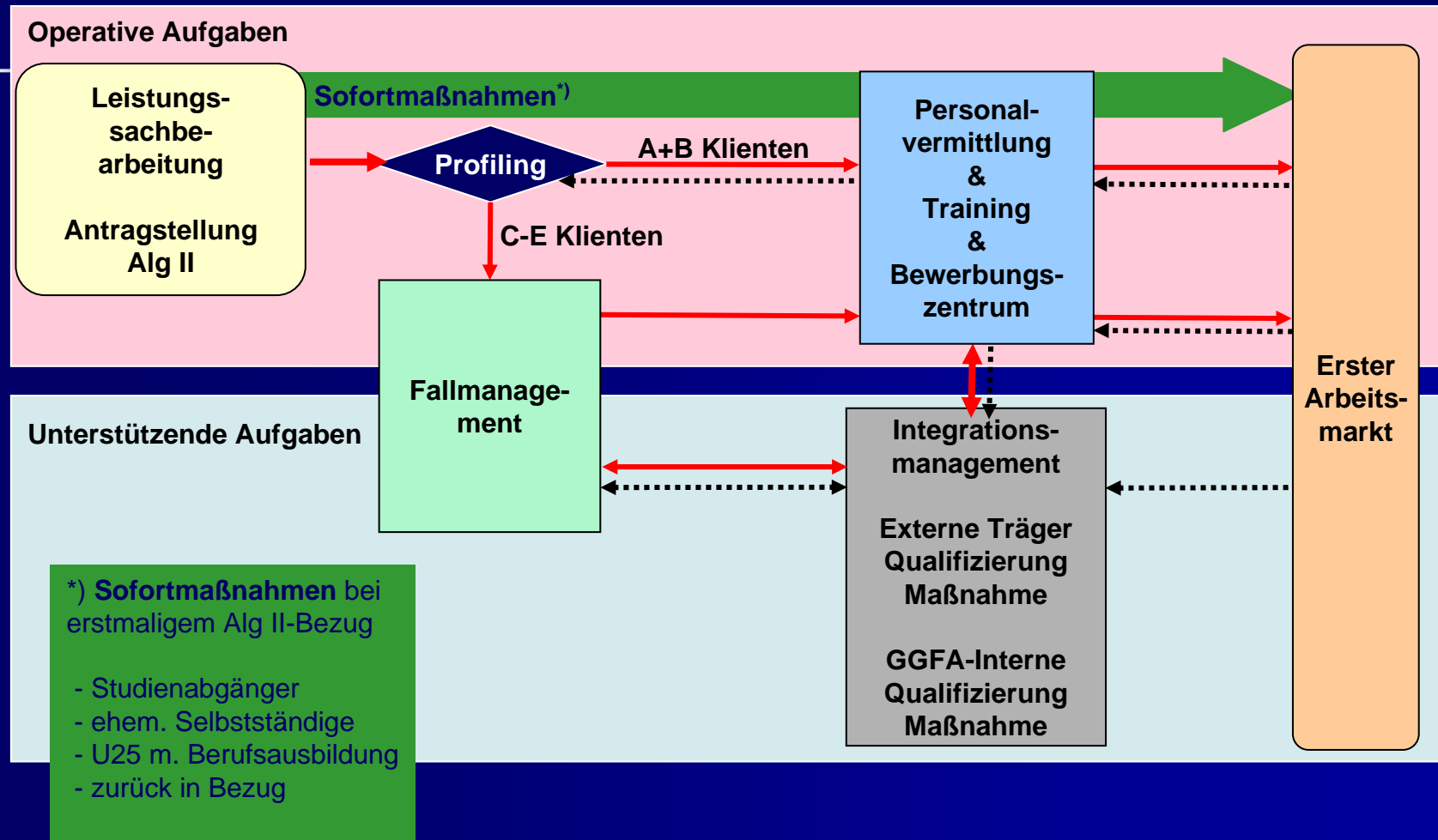
# Die Segmente einer modernen Personal- und Arbeitsvermittlung im Rahmen des SGBII

- 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.
- „**Bewerbsfabrik**“ 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.