

Job-AQTIV-Gesetz und BA-Reform: Neue Chancen für Vermittlung und Beratung

- Mehr *FÖRDERN* + Mehr *FORDERN* ✓
 - + Mehr (Bewerber/Stellen)-*MARKETING* ✓
 - + Besseres *MATCHING* ✓
 - + Weniger *REGELN* und *ERLASSE* ✓
-

▶ = **Mehr nachhaltige VERMITTLUNGEN**
und **200.000 weniger ARBEITSLOSE**

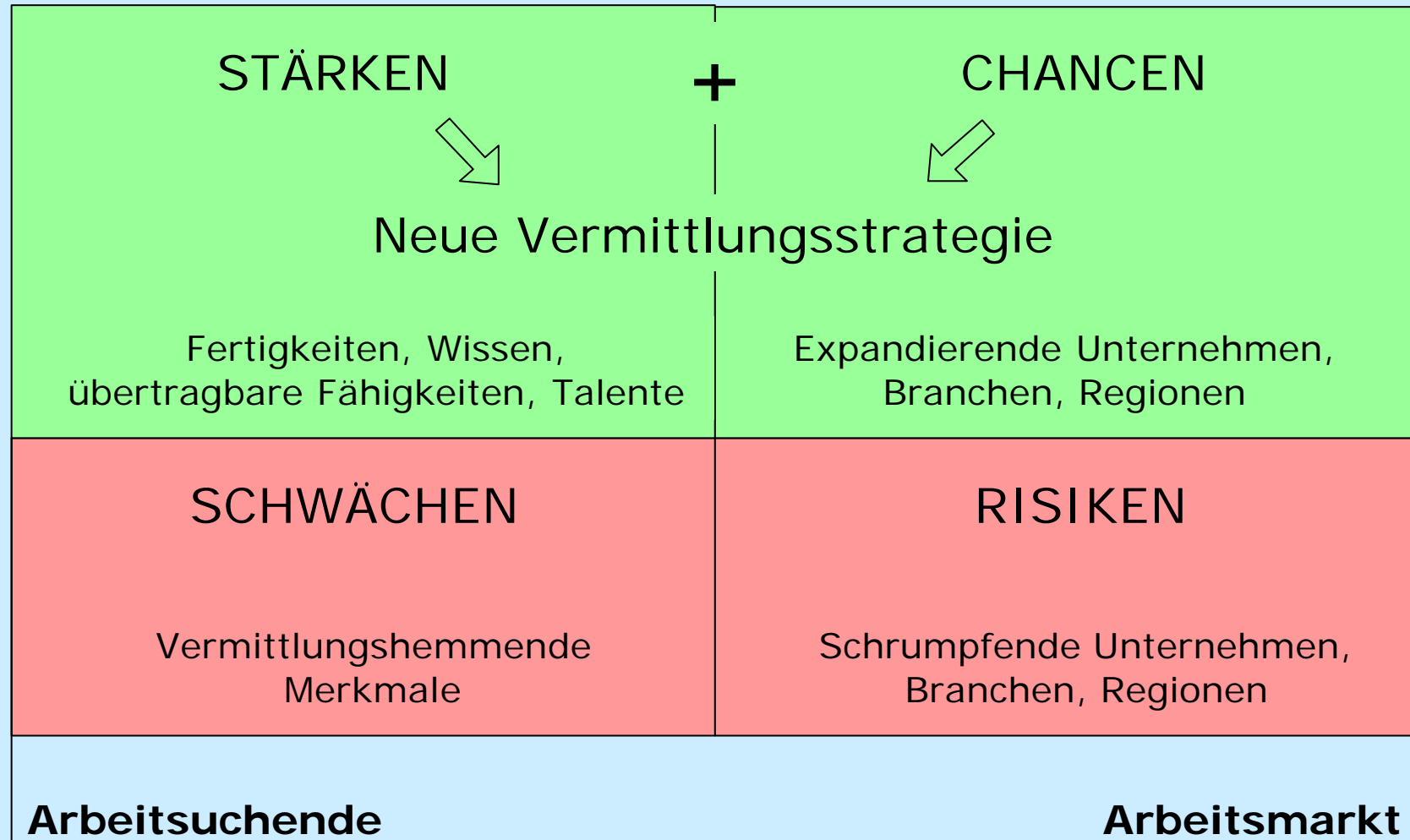
Weitere Informationen:

BT-Drucksachen 14/1724 vom 10.10.2001 und 14/2182 vom 11.03.2002
(Ausschuss A+S)

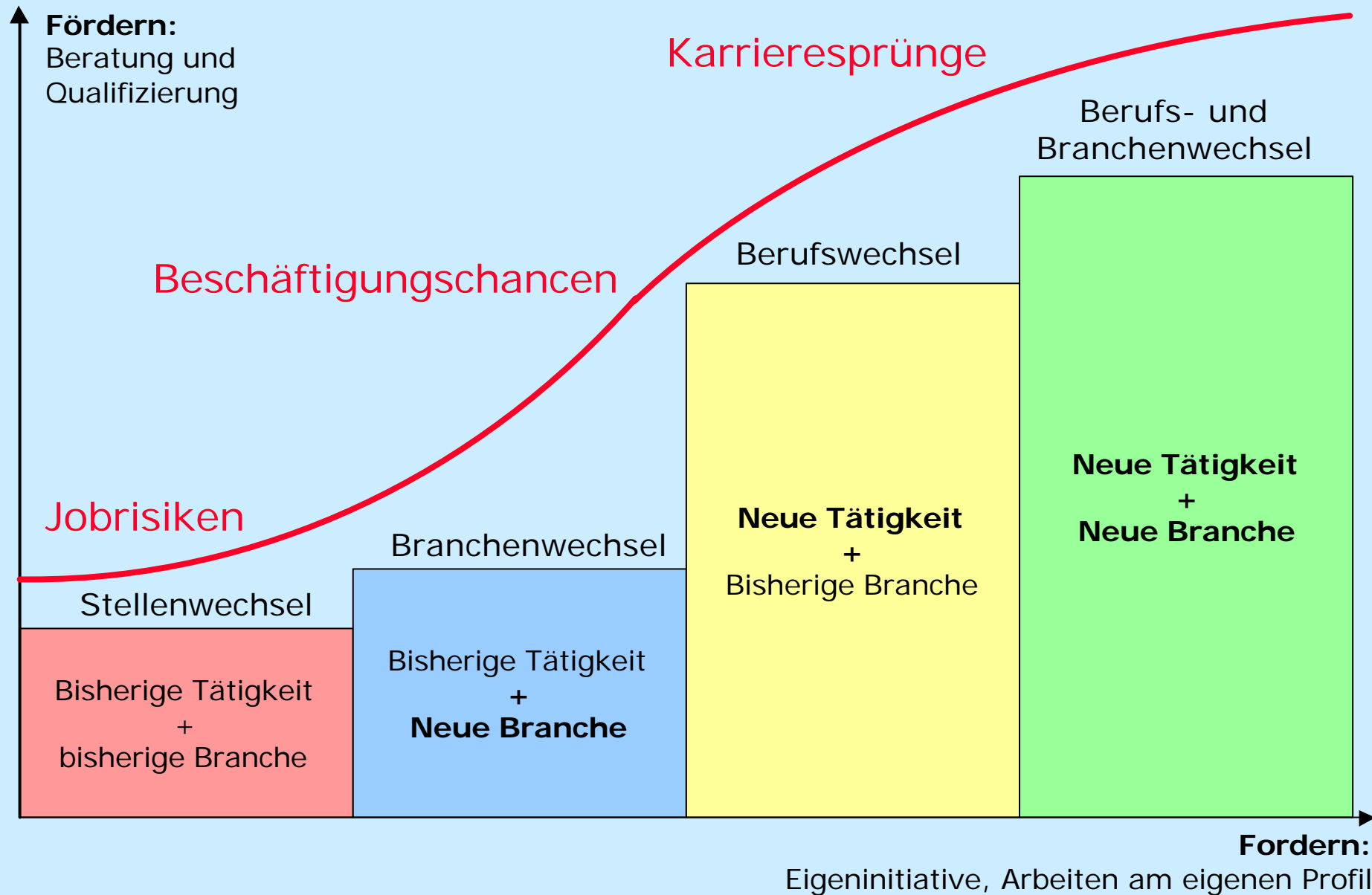
Internet: www.talentmarketing.de

Beachten Sie auch die Anlage: [Die FairJobCompany](#)

SWOT-Analyse und Profilingberatung



Von der traditionellen zur offensiven Vermittlung



Talentmarketing

- **SUCHPROFIL**

- Angebotener **Lohn** (max.)
- Mindest-**Ausbildung**
- Auszuübende **Funktion/Tätigkeit**

2. HITS & HEADLINES (Beispiel)

„Unabhängige, selbstständig arbeitende Technische Sekretärin mit guter Allgemeinbildung und anwendungserprobten Englischkenntnissen sowie langjähriger Erfahrung im Bereich Regeltechnik bietet Mitarbeit in anspruchsvoller Aufgabe – Assistentin, Sekretärin, Sachbearbeiterin –bevorzugt im technischen Bereich an, auch im Werkbüro“.

3. BEWERBERPROFIL

- Ziele, Kenntnisse, Wissen, Fähigkeiten, Talente
- Bedingungen: Ort, Zeit, Lohn (min.)

4. KONTAKTAUFNAHME (direkt: E-Mail; Vermittler)

Matching-Technologie

Passgenauigkeit:

Abgleich vollständiger, standardisierter Eignungs- und Neigungsprofile Arbeitssuchender mit den Anforderungsprofilen von Stellenanbietern sowie Definition substituierbarer Minimalprofile

Schnelligkeit:

Tagesaktueller Abgleich. Automatisierte Information über Matchingerfolge auf der Grundlage von Pull- und Push-Technologien

Eigenverantwortung:

Bewerber und Stellenanbieter sind für die Profile selbst verantwortlich, d.h. Eigeninitiative wird beim ersten Schritt schon gefördert und gefordert. Zur Qualitätssicherung gibt es Unterstützung von Experten für die Erstellung „objektivierte“ Bewerbungsunterlagen.

Verbreitung:

Der Arbeitsmarktausgleich wird durch Netzwerke unterstützt. Dadurch können Bewerber- und Stellenangebote netzwerkweit verbreitet. Arbeitssuchende und offene Stellen werden nicht nur im eigenen Netz gefunden.

Wirkungen der Vermittlungsoffensive

Job-to-Job, SWOT-Analyse, Profilingberatung, Arbeitsuchvertrag, Talent/-Selbstmarketing, Matching, Vermittlungsgutscheine, Job-Points.

Modell- rechnung	Eingliederung	Stellenbesetzung	
	Arbeitsmarkt	passgenauer	schneller
	Gesamtrisiko	Zugangsrisiko	Verbleibsrisiko
	AQ (%)	=	ZR (%) x VR /52 Wochen
Status: 2001	9,4	17,0	28,6
Ziel: 2002	8,9	16,5	28,0
Erfolgskalkül	-0,5 » 200.000 weniger Arbeitslose (bei ca. 40 Mio. Erwerbspersonen)		

Bei Konzentration auf Arbeitslose, bei denen eine „erwartbare lange Arbeitslosigkeitsdauer frühzeitig gekappt wird, ist die Wirkung besonders hoch“ (Karr)

Innovationen im System Arbeit

- Die FairJobCompany als „Experimentierarbeitsamt“ -

• Strategische Initiativen starten und Impulse geben

2. Den organisatorischen und personalen Wandel vollziehen

3. Wertschöpfung: Abbau von Arbeitslosigkeit mit neuen Konzepten und vernetzten Matching-Technologien

4. Kontinuierliche Fortschrittsbeobachtung (Forschung)

„Die wichtigste Neuerung des Job-AQTIV-Gesetzes ist die Konzentration auf die **Vermittlung**“
Bundesminister Riester

„Wir bleiben nur gut, wenn wir **besser** werden“
Präsident Jagoda

Bessere
Vermittlung = $\frac{(Q \times S)}{(K \times Z)}$

