
Dr. Volker Rebhan, Teamleiter¹ in der BA-Zentrale

Der Virtuelle Arbeitsmarkt (VAM),

Vortrag 12.01.2005

(Folie 1)

Sehr geehrte Damen und Herren,

die BA befindet sich im größten Umbauprozess ihres Bestehens. Die Geschäftsprozesse werden neu geordnet und an Wirkung und Wirtschaftlichkeit ausgerichtet.

Der Umbau findet auf allen Ebenen statt. Wir haben in der Zentrale begonnen, darauf folgten im letzten Jahr die Regionaldirektionen, die seit dem in erster Linie Steuerungsaufgaben wahrnehmen. Im Laufe dieses Jahres werden alle Agenturen für Arbeit eine neue Organisationsstruktur bekommen, sie werden zu Kundenzentren umstrukturiert.

Das Profiling und der virtuelle Arbeitsmarkt spielen bei den Veränderungen eine wichtige Rolle.

In meinem Vortrag möchte ich Ihnen den virtuellen Arbeitsmarkt und die zentralen Elemente vorstellen, die dort zur Unterstützung des Profilings vorgesehen sind.

(Folie 2)

Ich werde dabei auf folgende Punkte eingehen

- Entwicklung und Bedeutung des Profiling in der BA
- Ziele und Elemente des Virtuellen Arbeitsmarktes
- Der Virtuelle Arbeitsmarkt und die neuen Vermittlungsprozesse
- Das Matching auf der Basis von Bewerberprofilen in der Jobbörse und in VerBIS

(Folie 3)

1. Entwicklung und Bedeutung des Profiling in der BA

Die Berücksichtigung der Eignung und Leistungsfähigkeit der Bewerber und der Anforderungen der Stelle gehören immer zu einem Vermittlungsprozess und sind im Sozialgesetzbuch III (SGB III) auch festgeschrieben. Die BA arbeitet seit jeher an der Qualitätsverbesserung dieses Prozesses.

Profiling ist ein international anerkanntes Instrument im Human Resource Management und wurde vor geraumer Zeit auch in der deutschen Arbeitsverwaltung eingeführt.

Im Rahmen der Reform wurde Profiling als Kernbestandteil der neuen so genannten Handlungsprogramme entwickelt. Ziel ist es, durch die Einführung von Standards für alle Vermittler durch Qualitätssteigerung und Ergebnisverbesserung die operative Vermittlungsarbeit an Wirkung und Wirtschaftlichkeit zu orientieren.

¹ PP12: Geschäftsprozesse „Aktive Arbeitsförderung“ / Administration VAM

Dabei ist ein zentraler Erfolgsfaktor, dass das Profiling systematisch in das gesamte Geschäftssystem eingebettet wird.

Die Güte des Vermittlungsprozesses bestimmt sich primär an der professionellen Bestandsaufnahme der aktuellen Situation des Arbeitnehmer-Kunden auf der einen und der entsprechend systematischen Aufnahme des Stellenangebots auf der anderen Seite. Alle Folgeschritte hängen zunächst von der Qualität der erforderlichen Standortbestimmung (Profiling) des Arbeitnehmer-Kunden ab.

- Als erstes Ergebnis des Profilings werden Kundengruppen definiert, die als gemeinsame Sprache für den weiteren Vermittlungsprozess aber auch für die Führung und Steuerung der Agenturen für Arbeit dienen.
- Im Vermittlungsprozess dient Profiling zur Ableitung geeigneter Zieloptionen bzw. Handlungsbedarfe für einen Kunden.
- Im Anschluss daran wird ausgehend von den Profilingergebnissen und den festgelegten Zieloptionen ein individualisiertes Handlungsprogramm entwickelt.

Die abzuleitenden Zieloptionen bzw. Handlungsbedarfe beziehen sich auf die Bereiche:

Engagement/Motivation,
Fähigkeiten/Qualifikation,
Hemmnisse und
spezifische Arbeitsmarktbedingungen.

(Folie 4)

Hierzu wird der Kunde ausgehend von der Kompetenzforschung zu Handlungsmöglichkeiten eines Menschen in seiner Umwelt in vier Dimensionen profiliert, so dass der Handlungsbedarf nach Fördern und Fordern ermittelt werden kann:

In der Dimension

Fachlich-methodische Kompetenz

mit der Frage: Welche fachlichen Voraussetzungen bringt der Kunde mit?

In der Dimension

Soziale Kompetenz

mit der Frage: Inwieweit hat der Kunde soziale Fähigkeiten ausgebildet?

In der Dimension

Aktivitäts- und Handlungskompetenz

mit der Frage: In welchem Maße ist der Kunde bereit, eigene Vorhaben tatsächlich umzusetzen und konsequent zu verfolgen?

In der Dimension

Personale Kompetenz

mit der Frage: Wie steht es um die persönlichen Grundhaltung des Kunden gegenüber Veränderungen?

(Folie 5)

Aufbauend darauf wird die Kundengruppenzugehörigkeit anhand ermittelt. Es werden vier **Kundengruppen** unterschieden:

Marktkunde

ist der Kunde, der sich grundsätzlich selbst vermitteln kann und dabei keine kostenintensive Hilfestellung braucht.

Beratungskunde-Aktivieren

ist der Kunde, der durch einen Perspektivenwechsel oder den Abbau einfacher Hemmnisse vermittelt werden kann.

Beratungskunde-Fördern

ist der engagierte Kunde, der nur durch Qualifizierung und/oder Hemmnisbeseitigung mittelbar ist.

Betreuungskunde

ist der Kunde, der mittelfristig nicht mittelbar ist oder bei dem ein Mitteleinsatz aus Wirtschaftlichkeitserwägungen nicht in Frage kommt.

Das Profiling hat damit auch eine Steuerungsfunktion. Die Kundengruppenzuordnung bestimmt das weitere Vorgehen, um personelle Ressourcen und aktivierende Maßnahmen effektiv und effizient einzusetzen.

Für jede Kundengruppe sind nur ganz bestimmte Handlungsprogramme vorgesehen:

Das Handlungsprogramm Vermittlung:

Schnellstmögliche und möglichst nachhaltige Vermittlung der Kunden in den ersten Arbeitsmarkt

Das Handlungsprogramm Perspektivenänderung:

Über die Entwicklung von Engagement, Motivation und die Anpassung der Erwartungen eine schnellstmögliche und möglichst nachhaltige Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt

Das Handlungsprogramm

Abbau von Beschäftigungshürden:

Frühzeitige Ermittlung und Überwindung objektiver Vermittlungshürden für eine erfolgreiche Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt

Das Handlungsprogramm Qualifizierung:

Anpassung von Fähigkeiten und Qualifikationen an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes

Das Handlungsprogramm Erhalt der Marktfähigkeit:

Vermeidung von Passivität und Bereitstellung eines arbeitsplatzähnlichen Umfelds (2. Arbeitsmarkt)

Und das Handlungsprogramm Aktivierende Betreuung:

Bearbeitung schwerer persönlicher /sozialer Probleme, die einer Integration entgegenstehen sowie die Betreuung bei fehlenden Integrationschancen

In unseren fast 30 Jahre alten, derzeit immer noch laufenden IT-Verfahren (coArb für die Arbeitsvermittlung und COMPAS für die Berufsberatung) ist eine it-gestützte Berücksichtigung umfangreicher für qualitativ hochwertiges Profiling und für die Vermittlung notwendiger Daten nicht möglich.

Auch wenn noch ein gehöriges Maß an Arbeit zu leisten ist, um eine akzeptable it-Unterstützung für die skizzierten Prozesse zu erreichen, wird mit dem virtuellen Arbeitsmarkt die technische Grundlage geschaffen, eine große Anzahl von Merkmalen einzubeziehen und

die Standortbestimmung des Kunden zu unterstützen. Erstmals können dabei auch Softskills berücksichtigt und ins Matching einbezogen werden.

Bevor ich hierauf näher eingehe und Ihnen die Möglichkeiten des Profiling durch die Erstellung individueller Bewerberprofile und das Matching im Virtuellen Arbeitsmarkt erläutere,

(Folie 6)

möchte ich Ihnen zunächst einen kurzen Überblick über Ziele und Elemente des Projektes „Virtueller Arbeitsmarkt“ geben.

2. Der Virtuelle Arbeitsmarkt

(Folie 7)

Der virtuelle Arbeitsmarkt zielt darauf,

- die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen und damit die Ausgleichsprozesse auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu beschleunigen
- den selbsttätigen Arbeitsmarktausgleich zu intensivieren, und damit Menschen, die Arbeit suchen, schneller mit Arbeitgebern, die offene Stellen anbieten, zusammenzuführen
- die Effizienz der Beratungs- und Vermittlungsprozesse zu erhöhen und dadurch die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen oder Arbeitslosigkeit zu vermeiden

Der „Virtuelle Arbeitsmarkt“ trägt damit entscheidend zur Positionierung der Bundesagentur für Arbeit als moderner Dienstleister bei.

(Folie 8)

Diese Ziele sollen vor allem dadurch realisiert werden, dass der Virtuelle Arbeitsmarkt eine gemeinsame zentrale Datenbank für alle am Arbeitsmarktgeschehen beteiligten Personen bietet, für:

Vermittler
Bewerber
Arbeitgeber / Unternehmen
Private Vermittler
Zeitarbeitsfirmen
Andere Jobbörsen

(Folie 9)

Die hierauf aufsetzende Applikation besteht aus zwei Hauptbereichen

- ➔ der **Job-Börse** und
- ➔ dem internen **Vermittlungs-, Beratungs- und InformationsSystem (VerBIS)**

Daneben gehören weiter zum Online-Auftritt der BA das **Online- Portal** – das das gesamte Angebot der BA, vor allem die Informationsangebote für Kunden umfasst, mit ca.1 Million Besucher täglich und der **Job-Roboter** – der z.Z. nur den Mitarbeitern zur Verfügung steht.

Der Jobroboter sucht Firmenhomepages nach Stellenangeboten ab. Zurzeit findet er zusätzlich 79.000 Arbeitsstellen und 12.000 Ausbildungsstellen (November 04)

Die Jobbörse - das Angebot für externe Nutzer - ist seit Dezember 2003 im Betrieb.

Zur Zeit sind rund 400.000 Arbeits- und Ausbildungsstellenangebote und 2.570.000 Bewerberprofile über die VAM-Jobbörse veröffentlicht.

VerBIS - ist die künftige interne IT-System für unsere Mitarbeiter, löst die alten IT-Verfahren in 2005/2006 ab.

VerBIS soll den Mitarbeitern eine effizientere IT-Unterstützung bei den Geschäftsprozessen Beratung, Vermittlung, Integrationsleistungen bieten durch

- ➔ Qualitative Verbesserung des für den Integrationsprozess notwendigen Datenbestandes
- ➔ bundesweiter Zugriff auf alle vermittlungsrelevanten Kundendaten
- ➔ Bidirektionales Matching, Vermittlung nach Kompetenzen
- ➔ auf Wirkung und Wirtschaftlichkeit ausgerichtete workflows.

(Folie 10)

3. Der Virtuelle Arbeitsmarkt und die neuen Vermittlungsprozesse

Gleichzeitig mit der Entwicklung des Virtuellen Arbeitsmarktes wurde ein neues Konzept für die Abläufe in der Vermittlung der Agenturen erstellt.

Der Virtuelle Arbeitsmarkt wird die Datengrundlage für diese neuen Vermittlungsstrukturen in den Kundenzentren der Agenturen für Arbeit und den Arbeitsgemeinschaften mit den Kommunen bilden.

Das Rückgrat der Vermittlung in diesen neuen Kundenzentren ist wie bereits dargestellt das Profiling.

(Folie 11)

Schon beim ersten Kontakt in der Eingangszone bzw. dem Servicecenter wird ein Kurzprofiling durchgeführt, mit dem Ziel, die Bewerber Kundengruppen zuzuordnen.

Das dazu verwendete Differenzierungstool wird zurzeit noch aus coArb, zukünftig aus VerBIS, mit den Kundendaten versorgt, wie z.B.:

Geschlecht,
Familienstand,
Geburtsdatum,
Staatsangehörigkeit,

Zuwanderungsstatus,
Berufsbezeichnung,
gewünschte Arbeitszeit,
Art der abgeschlossenen Berufsausbildung,
letzte Tätigkeit,
Vorliegen gesundheitlicher Einschränkungen,
die Dauer der aktuellen Arbeitslosigkeit,
Beginn und Ende der letzten Tätigkeit,
Status Berufsrückkehrer

und
die Antwort auf im Gespräch zu klärende Fragen:

Wurde die letzte Tätigkeit aus eigenem Antrieb unter-/abgebrochen?
Können Sie sofort anfangen zu arbeiten?
Glauben Sie, dass Sie in den nächsten 3 Monaten eine Stelle finden?

Aus diesen Angaben berechnet das Programm einen Vorschlag für die Zugehörigkeit zu einer von vier Kundengruppen. Dieses Verfahren wird gerade im Rahmen einer umfassenden Wirkungsanalyse aller Produkte überarbeitet.

Die erste, automatisierte Kundengruppenzuordnung kann vom Arbeitsvermittler geändert werden, wenn sich bei der Standortbestimmung im Vermittlungsgespräch eine andere Einschätzung ergibt.

Für die endgültige Entscheidung über die Kundengruppe, das weitere Vermittlungsgespräch und die notwendigen Maßnahmen gemäß der eingangs dargestellten Systematik wird die Mitarbeiteranwendung VerBIS des VAM den Arbeitsvermittlern neben den Fähigkeitsprofilen eine Vielzahl weiterer Informationen und Daten über den Kunden anbieten.

(Folie 12)

So z.B.
den **Werdegang**,
die **Biographischen Daten**,
die **Kundenhistorie** und
die **Maßnahmen- und Leistungsübersicht**.

Den **Werdegang**,
eine Übersicht über den bisherigen Lebenslauf des Bewerbers und setzt sich vor allem aus den schulischen und beruflichen Lebensereignissen zusammen.

Die **Biografischen Daten**,
Informationen zur Steuerung und Auswertung des Eingliederungsaufwandes, zum Beispiel über bisher gezahlte Entgeltersatzleistungen oder gewährte Dienstleistungen und über Richtwerte für die Finanzierung von Eingliederungsleistungen im Zusammenhang mit der Kundengruppenzuordnung.

Die **Kundenhistorie**,
alle Ereignisse, die einen Kunden betreffen, chronologisch dokumentiert.

Die **Maßnahmen- und Leistungsübersicht**,
alle geplanten, laufenden und beendeten Maßnahmen und Leistungen eines Bewerbers in strukturierter und tabellarischer Form abgebildet.
Neue Maßnahmen oder Leistungen können hier ausgewählt und zugewiesen werden.

(Folie 13)

4. Das Matching auf der Basis von Bewerberprofilen im Virtuellen Arbeitsmarkt

4.1 Matching/Elise

Um den Vermittlungsprozess zu unterstützen und insbesondere die Integration in den Arbeitsmarkt den geänderten Bedingungen anzupassen, hat sich die BA entschlossen, im Virtuellen Arbeitsmarkt von einem reinen Suchsystem zu einem Matching-System zu wechseln.

„Matching“ unterscheidet sich im Ansatz grundlegend von klassischen Suchtechniken.

(Folie 14)

Das Ergebnis einer **klassischen Suche** entspricht dem ja/nein Schema, d.h. es werden alle Datensätze aufgelistet, die alle Suchkriterien erfüllen, andere Datensätze, die die Suchkriterien nicht erfüllen, werden nicht angezeigt.

Beim **Matching** wird angegeben, wie gut die jeweiligen Datensätze zur Suchanfrage passen. Durch die Berücksichtigung von Ähnlichkeiten können wesentlich mehr Kriterien in das Matching einbezogen werden.

Dem Kunden, der eine Stelle als Diplom-Chemiker in Nürnberg sucht, wird auch eine Stelle als Umweltchemiker in Nürnberg oder als Anorganiker in Fürth vorgeschlagen. Würde eine vergleichsweise große Anzahl von Kriterien (wie im Virtuellen Arbeitsmarkt) über eine harte Suche abgeglichen, wären in vielen Fällen leere Ergebnislisten die Folge.

Bei der Profilsuche werden zahlreiche Kriterien einbezogen. Insbesondere werden auch die Interessen (d.h. die Nachfrage) der anderen Partei berücksichtigt.

Sucht ein Bewerber beispielsweise nach einer Stelle, werden ihm die Stellen nicht – wie üblicherweise – nur in der Reihenfolge seiner größten Präferenz angezeigt. Stattdessen wird im gleichen Schritt berücksichtigt, wie gut der Bewerber den Anforderungen des Arbeitgebers gerecht wird.

(Folie 15)

Durch diese Bi-Direktionalität sollen die Chancen auf eine erfolgreiche Vermittlung gesteigert werden. Im Moment fehlt uns jedoch noch die Datenqualität, um das zu erreichen.

Erst nach Einführung von VerBIS, also wenn alle Stellenangebote und alle Bewerberprofile mit umfangreichen Merkmalen erfasst werden können, kann diese Verbesserung tatsächlich eintreten. Um schon jetzt erste Schritte in diese Richtung zu gehen, wird ein Qualitätsmanagement für die Datenerfassung installiert.

(Folie 16)

Diese Folie zeigt ein stark vereinfachtes Beispiel, das verdeutlichen soll, wie die Bestimmung des Matchingergebnisses erfolgt. Die vergebenen Matchingwerte sind rein illustrativ.

Sowohl das Bewerber- als auch das Stellenprofil bestehen aus Angebot und Nachfrage. So ist der Ausbildungsberuf ein Angebot des Bewerbers, das ein Arbeitgeber in seiner Stelle nachfragt.

Das Matching wird immer ausgehend von der Nachfrage durchgeführt.

Im konkreten Fall fragt die Stelle einen Bewerber mit Konditor-Ausbildung nach. Der dargestellte Bewerber hat aber eine Bäcker-Ausbildung. Da eine Ähnlichkeit zwischen beiden Berufen definiert ist, werden 70 von 100 möglichen Punkten für dieses Kriterium vergeben.

Die Stelle fragt weiter zwei Fähigkeiten nach, „Brot“ und „Konfekt“. Der Bewerber bietet aber nur „Brot“, so dass hier nur 10 von 20 möglichen Punkten vergeben werden.

Der Bewerber wünscht eine Stelle als Konditor, die die Stelle auch anbietet - daher hier 100 von 100 Punkten.

Der gewünschte Ausübungsort des Bewerbers ist Nürnberg; da die Stelle in München ist, gibt es noch 50 der 100 möglichen Punkte.

Nachdem die Matchingergebnisse der einzelnen Kriterien bestimmt sind, werden diese nun zu einem Gesamtergebnis kombiniert. Dazu werden die insgesamt erreichten Punkte zur Anzahl der möglichen Punkte ins Verhältnis gesetzt. Das ergibt im Beispiel ca. 71%.

Über die maximal möglichen Punkte je Kriterium wird bestimmt, wie stark ein einzelnes Kriterium im Vergleich zu den anderen Kriterien berücksichtigt wird. Es wäre auch denkbar, die Nachfrage des Bewerbers niedriger zu gewichten als die des Arbeitgebers bzw. der Stelle.

4.2 Das Bewerberprofil

Ich möchte Ihnen die Profilerstellung anhand eines Bewerberprofils in der Jobbörse vorstellen.

Ein entsprechendes Profil kann der Arbeitgeber für sein Stellenangebot anlegen.

Diese Funktionalitäten der Jobbörse entsprechen der Anwendung in VerBIS.

Das Bewerberprofil besteht aus
Angebot (ich biete) und
Nachfrage (ich suche).

(Folie 17)

Das Angebot im Bewerberprofil

Die Kategorie „Ich biete“ verkörpert die Angebotsseite eines Bewerberprofils. Sie untergliedert sich in drei Kategorien:

- **Allgemeines**
- **Berufserfahrung**
- **Fähigkeiten**

Einträge werden mit Hilfe eines Auswahlmenüs oder in Form von Freitexteingaben erstellt.

Der registrierte Kunde oder der Mitarbeiter der Agentur für Arbeit legt das Profil auf den folgenden Seiten an.

(Folie 18)

- Die **Rubrik „Allgemeines“** erfragt Informationen

(Pflichtfelder sind mit einem Stern (*) gekennzeichnet; der überwiegende Teil der Eingaben erfolgt freiwillig):

zu **Schulbildung:**

Der Bewerber ist verpflichtet, Angaben zur seiner Schulbildung bzw. zu seinem Bildungsabschluss zu hinterlegen.

zu **Mobilität:**

Hinweise zur Reisebereitschaft und zu Berechtigungen zum Führen von Kraftfahrzeugen.

zu **Sonstigem:**

Informationen zu Wehrdienst und ggf. Schwerbehinderung. Der Bewerber kann Informationen hinsichtlich einer eventuellen Schwerbehinderung angeben.

(Folie 19)

- Der **Reiter „Berufserfahrung“** erhebt formal dokumentierbare Qualifikationsmerkmale des Arbeitsplatzsuchenden. Es können Informationen bezüglich folgender Punkte bearbeitet werden:

Zu **Berufsausbildung:**

Der Bewerber darf bis zu 10 verschiedene Ausbildungen aufführen. Als Hilfe für die Auswahl der Berufsbezeichnung besteht eine Verknüpfung mit einer Datenbank, die alle gültigen Berufsbezeichnungen enthält (BERUFEnet).

Zu **Berufspraxis:**

Angaben zur bisherigen Berufspraxis

Zu **Qualifikation:**

Hier können Angaben zu Weiterbildungen, Zertifikaten und Lizenzen gemacht werden:

(Folie 20)

- Der **Reiter „Fähigkeiten“** beinhaltet

Kenntnisse und Fertigkeiten (Hardskills),

die ein Bewerber in seiner Berufsausbildung erworben und mit seiner Berufserfahrung vertieft hat, sowie auch

Persönliche und soziale Eigenschaften (Softskills).

Das System schlägt die Fähigkeiten entsprechend der angegebenen Ausbildungs-/Berufsbezeichnung automatisch unter Rückgriff auf einen Kompetenzkatalog vor. Dieser Kompetenzkatalog definiert die Fähigkeitsmerkmale, die für einen Beruf gemäß seiner Ausbildungs- und Tätigkeitsinhalte charakteristisch sind. Die Merkmalsliste kann um einzelne berufliche und berufsübergreifende Merkmale erweitert werden, die aus einem vorgegebenen Gesamtkatalog ausgewählt werden können. Auch das Löschen einzelner Merkmale ist möglich. (Eine Freitexteingabe ist nicht möglich.)

Für jedes Merkmal lässt sich der Ausprägungsgrad einstufen. Durch die Auswahl der Merkmale und die Festlegung der jeweiligen Ausprägung von vorhanden bis hervorragend entsteht das individuelle Bewerberprofil.

Zu den angegebenen Kompetenzen wird jeweils ein Link zu passenden Angeboten aus unserer Aus- und Weiterbildungsdatenbank KURS angezeigt, durch die der Nutzer bei Bedarf fehlende oder zu schwach ausgeprägte Fähigkeiten erwerben oder verbessern kann.

(Folie 21)

Erstmalig werden in unserer Jobbörse und in VerBIS Softskills im Matching berücksichtigt.

(Folie 22)

Im Bewerber- oder Stellenprofil können persönliche Merkmale und Eigenschaften aus 36 Softskills ausgewählt werden.

Der Katalog umfasst Softskills wie

Auffassungsvermögen,
Flexibilität,
Kontaktfähigkeit,
Kundenorientierung,
Psychische Belastbarkeit,
Teamfähigkeit,
Unternehmerisches Denken oder
Zuverlässigkeit,
...

(Folie 23)

Nachfrage im Bewerberprofil

Die Kategorie „Ich suche“ repräsentiert die Nachfragedimension eines Bewerberprofils. Sie umfasst drei Unterbereiche:

- **Stelleninformationen**
- **Zeit und Gehalt**
- **Wünsche zum Arbeitgeber**

(Folie 24)

- Der **Reiter „Stelleninfo“** erfragt die Vorstellungen des Bewerbers bezüglich folgender Aspekte:

Zur Stellenbeschreibung:

Hier gibt der Arbeitssuchende an, welche Art der Tätigkeit er sucht (nachfragt).

Ein Arbeitssuchender kann bis zu 3, ein Ausbildungsplatzsuchender bis zu 10 Berufsbezeichnungen auflisten.

Als Hilfe besteht hier ebenfalls eine Verknüpfung mit der Datenbank der gültigen Berufsbezeichnungen (BERUFEnet). (Sofern der Bewerber unter „Ich biete – Allgemeines“ Angaben zu einer eventuellen Schwerbehinderung/Gleichstellung hinterlegt hat, wird hier bestimmt, ob ausschließlich nach Stellenangeboten für Schwerbehinderte/Gleichgestellte gesucht werden soll.)

Ferner legt der Bewerber seinen gewünschten Einsatzbereich (z.B. Einkauf, Verkauf, Verwaltung, Produktion, Kundendienst) fest (außer für die Suche nach einem Ausbildungsplatz).

In einem Freitextfeld kann der Bewerber seine Beruflichen Ziele wie in einem Bewerbungsschreiben formulieren (maximal 4000 Zeichen).

Zum Ausübungsort

Der Bewerber kann bis zu 6 verschiedene Ausübungsorte angeben. Es können eine Postleitzahl, ein Postleitzahlenbereich (z.B. 8 für 80000 bis 89999) oder ein Ort angegeben werden.

Ferner ist es möglich, eine „maximale Entfernung vom Wohnort“ festzulegen (bis 200 km). (Nennt der Bewerber mehrere mögliche Ausübungsorte, berechnet das System die Distanz zu allen Ausübungsorten einzeln. Einschränkend ist hervorzuheben, dass diese Funktionalitäten jedoch nur für die Stellensuche innerhalb Deutschlands angeboten werden.)

Außerdem kann der Bewerber ankreuzen, ob er eine Unterkunft am gesuchten Ausübungsort benötigt.

(Folie 25)

- Der **Reiter „Zeit und Gehalt“** führt die Vorstellungen des Bewerbers hinsichtlich einer eventuellen **Befristung**, der **Arbeitszeit** und der **Vergütung** auf.

(Folie 26)

- Der **Reiter „Arbeitgeber“** erfasst Wünsche des Bewerbers bezüglich des Arbeitgebers wie Unternehmensgröße oder Branche.

Der Bewerber kann auch gezielt nach Stellenangeboten bestimmter Firmen suchen.

(Folie 27)

Die Ansicht des Bewerberprofils aus der Perspektive des Arbeitgebers erzeugt das System automatisch auf Grundlage der geschilderten Einträge unter „**Ich biete**“ und „**Ich suche**“.

Sie kann per Mausklick vom Bewerber aufgerufen werden. Alle zuvor eingegebenen Detailinformationen zum Bewerberprofil sind hier geordnet aufgeführt.

Diese Ansicht stellt die Detailinformationen zum Bewerber dar, wie sie ein Arbeitgeber nach der Durchführung einer Bewerbersuche von seiner Ergebnisliste aus aufrufen kann.

Über eine in diese Detailansicht integrierte Postfachfunktion kann der Arbeitgeber mit dem Bewerber Kontakt aufnehmen.

(Folie 28)

4.3 Ergebnisse des Matching (Bewerbersuche)

Diese Folie zeigt die Ergebnisliste einer Bewerbersuche.

Die Ergebnisse der Suche werden nach abfallender, gerundeter Treffergenauigkeit in zwei Tabellen angezeigt: an erster Stelle stehen die genauen Ergebnisse = **Passende Angebote**, an zweiter die ähnlichen Ergebnisse = **Ähnliche Angebote**.

Die **Übereinstimmung** wird durch ein Symbol visualisiert: je höher der Grad der Übereinstimmung, desto mehr Kästchen (insgesamt fünf) sind geschwärzt.

In der Ergebnisliste findet der Arbeitgeber folgende Angaben:

Über das Feld **Namen des Bewerbers**

kann der Arbeitgeber direkt zu den Bewerberdetails kommen und über eine interne Postfachfunktion Kontakt zum Bewerber aufnehmen.

Die **Bezeichnung der Tätigkeit**, die der Bewerber sucht

Den **Eintrittstermin**

für die Aufnahme der Tätigkeit durch den Bewerber

Die **Datenherkunft**

gegebenenfalls mit Link zu externer Jobbörse und

als **Stern**, die Funktion

„zu den Favoriten hinzufügen“, um eine Vormerkliste anzulegen

Das Übereinstimmungssymbol

kann beim Ergebnis einer Profilsuche angeklickt werden und zeigt dann den Detailmatch an.

(Folie 29)

Der Detailmatch zeigt aus welchen Einzelergebnissen sich das Suchergebnis zusammensetzt.

Der Nutzer erhält eine Darstellung sämtlicher bei der Profilsuche abgeglichener Daten aus den Bereichen

Allgemeines,
Ausbildung,
Fähigkeiten,
Stelleninformation; Zeit/Gehalt, Arbeitgeber
und die jeweilige **Übereinstimmung.**

Unter dem Punkt „Fähigkeiten“ wird z.B. die Kompetenz „Kundenberatung, -betreuung“ im Stellenangebot nachgefragt, im Bewerberprofil ist keine Angabe dazu vorhanden, somit gibt es keine Übereinstimmung.

Die Fähigkeit „Büro- und Verwaltungsarbeiten“ wird mit „gut“ nachgefragt und ist mit der Bewertung „sehr gut“ im Bewerberprofil vorhanden, es gibt eine maximale Übereinstimmung die mit fünf Balken angezeigt wird.

Diesen Detailmatch kann sich der Arbeitgeber für jeden Bewerber, der Bewerber für jede Stelle und der Mitarbeiter bei jeder Stellen- oder Bewerbersuche anzeigen lassen und entscheiden, ob die Stelle oder der Bewerber in Frage kommen.

Meine verehrten Damen und Herren,

diese Präsentation sollte Ihnen einen kleinen Einblick in die Ziele, Elemente und wesentlichen Funktionen des Virtuellen Arbeitsmarktes geben, unter besonderer Berücksichtigung des Profilings.

Es besteht jetzt noch die Möglichkeit zur Nachfrage und zur Diskussion. Für darüber hinausgehende Interessen bieten wir Ihnen auch die Möglichkeit an, Fragen im direkten Kontakt mit uns gegebenenfalls an der Anwendung bzw. der Testumgebung zu besprechen.

(Folie 30)

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.