

1.2.2015

INTERN

Bewerberorientierte Arbeitgeberansprache (boA)

in der AA Ansbach-Weißenburg und den
JC Ansbach-Stadt, Weißenburg und Roth



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit
Ansbach – Weißenburg

Impressum

Agentur für Arbeit Ansbach-Weißenburg
Jobcenter Stadt Ansbach
Jobcenter Weißenburg-Gunzenhausen
Jobcenter Roth

Ansprechpartner:
Teamleiter im gemeinsamen AG-S

Inhaltsverzeichnis

1.	Grundsätzliches zu boA	4
2.	Individuelle Arbeitgeber-Ansprache	5
	2.1. Erfolgreicher Stellensuchlauf, aber Abweichungen vom Anforderungsprofil	5
	2.2. Stellensuchlauf nicht erfolgreich, kein passendes SteA gemeldet ..	5
3.	Strategisch initiierte Arbeitgeber-Ansprache	6
4.	Qualifizierungsangebot für Bewerberbetreuer	6
5.	Weitere Hinweise	6

1. Grundsätzliches zu boA

Das Konzept zur bewerberorientierten Arbeitgeberansprache (boA) für die Agentur für Arbeit Ansbach-Weißenburg und die Jobcenter Ansbach-Stadt, Weißenburg-Gunzenhausen und Roth regelt, **wer mit welchen Kunden wann auf welche Arbeitgeber zugehen kann und soll**. Ziel ist es, **für schwächere Kunden (neue) Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen**.

Bewerberorientierte Arbeitgeberansprache hat das Ziel, auch Bewerber zu integrieren, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind und beim „normalen Matching“ durchs Raster fallen. Das boA-Konzept wird deshalb insbesondere angewendet für:

- Menschen mit Behinderung und gesundheitlichen Einschränkungen
- Rehabilitanden
- Langzeitarbeitslose und von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte
- Bewerber mit multiplen Vermittlungshemmnissen (INGA)
- Ältere Bewerber über 50 Jahre
- Alleinerziehende
- Jobcenterkunden

Für diese Personengruppen sind Arbeitgeber-Kontakte auch der Bewerberbetreuer (arbeitnehmerorientierte Vermittler der AA und Integrationsfachkräfte der Jobcenter) ausdrücklich erwünscht.

Voraussetzung ist jedoch, dass die Bewerber über ein Mindestmaß an Integrationspotenzial verfügen und motiviert sind, eine Arbeit aufzunehmen.

Arbeitgebern durch einen festen Ansprechpartner einen **Service aus einer Hand** anzubieten („**One face to the customer**“) ist ein wesentliches Erfolgsrezept des AG-S und der Wunsch vieler Arbeitgeber. Arbeitgeberkontakte durch Bewerberbetreuer sind deshalb grundsätzlich mit dem Arbeitgeberbetreuer abzustimmen – auch mit dem Ziel, die Erfahrungen des AG-S bei der boA zu nutzen.

Der Arbeitgeberbetreuer ist über Arbeitgeberkontakte der Bewerberbetreuer und über die Gesprächsinhalte/Ergebnisse zu informieren (persönlich, telefonisch, per Wiedervorlage oder E-Mail), damit er beim nächsten Kontakt zu seinem Arbeitgeber auf dem aktuellen Stand und damit sprachfähig ist. Persönliche Kontakte (Außendienst, assistierte Vermittlung) sind außerdem als Betriebskontakt zu dokumentieren.

Die hier dargestellte Vorgehensweise zu boA konkretisiert und strukturiert das, was in der AA Ansbach-Weißenburg und den dazu gehörigen Jobcentern in der Praxis gelebt wird. Die bereits vorhandenen Austauschformate zwischen AG-S und den bewerberorientierten Teams in der AV und den Jobcentern bleiben unverändert.

2. Individuelle Arbeitgeber-Ansprache

2.1. Erfolgreicher Stellensuchlauf, aber Abweichungen vom Anforderungsprofil

Bewerberbetreuer klären Zweifelsfragen in der Regel mit dem SteA-Betreuer im AG-S. Bei Stellenangeboten mit dem internen Sperrvermerk „Arbeitgeberansprache nur über AG-S“ erfolgt der Kontakt ausschließlich über den AG-S; das weitere Vorgehen ist in diesen Fällen immer mit dem Arbeitgeberbetreuer abzustimmen.

Bei Personaldienstleistern kann auf eine Abstimmung mit dem AG-S verzichtet werden.

Bei der Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber sollte sich der Bewerberbetreuer auf den Arbeitgeberbetreuer beziehen, sich als Kollege vorstellen und sein Anliegen erläutern. (Wichtig: Der Arbeitgeber muss wissen, wer ihn warum anruft.)

Bei Interesse des Arbeitgebers vereinbart der Bewerberbetreuer die nächsten Schritte im Bewerbungsverfahren

- Übersendung Bewerbungsunterlagen
- Terminvereinbarung und Einladung zum Vorstellungsgespräch
- ggf. Begleitung des Bewerbers „assistierte Vermittlung“

Bewerber, an denen der Arbeitgeber interessiert ist, erhalten einen Vermittlungsvorschlag. Das gilt auch bei Stellenangeboten von Personaldienstleistern.

2.2. Stellensuchlauf nicht erfolgreich, kein passendes SteA gemeldet

Um die Erfahrungen des AG-S zu nutzen, überlegen Bewerberbetreuer und AG-S in der Regel gemeinsam, welche Betriebe oder Arbeitsplätze für den betreffenden Bewerber in Frage kommen. Dabei werden auch die Abfragemöglichkeiten von zBtr und VerBIS einbezogen (z.B. Suche nach Betrieben, insbes. KMU, ohne Kontakt bzw. ohne SteA in den letzten 24 Monaten).

Weiteres Vorgehen siehe unter 2.1, Abs. 2 - 4

Erfährt der Bewerberbetreuer im Rahmen boA, dass der Arbeitgeber Personalbedarf hat oder Auszubildende sucht, ist der AG-S zu informieren. Der Arbeitgeberbetreuer übernimmt dann die Aufnahme und Bearbeitung des entsprechenden Stellenangebotes.

3. Strategisch initiierte Arbeitgeber-Ansprache

Statistiktools können als Anhaltspunkt für strategische Überlegungen dienen. Sie geben aber nur einen groben Überblick, weil sie die tatsächlichen (Ausbildungs-)Kenntnisse, Arbeitszeit, gesundheitliche Probleme, Alter und Mobilität der Bewerber zu wenig berücksichtigen. Deshalb sind Vermittlerworkshops mit Bewerber- und Arbeitgeberbetreuern die sinnvollere Variante, um sich einen konkreten Überblick über das vorhandene Bewerberpotenzial und die vorhandenen Stellenangebote zu verschaffen.

Ein entsprechender Experten-Workshop wird mindestens einmal jährlich jeweils für die Region AN-DKB-Rothenburg und die Region WUG-GUN-Roth mit Vertretern aus allen Vermittlungsbereichen durchgeführt (AV allgemein, AV mit Reha/SB-Schwerpunkt, AV Jugendliche, INGA, Projektvermittler, Jobcenter und AG-S).

Aus einer gemeinsamen Bestandsaufnahme werden

- mögliche Handlungsfelder für eine gezielte Stellenakquise durch den AG-S erarbeitet. Der Schwerpunkt liegt dabei auch, aber nicht ausschließlich auf KMU.
- Ideen entwickelt, wie und ggf. mit welchen Maßnahmen sich aus dem vorhandenen Bewerberpotenzial Bewerber für bereits vorhandene Stellenangebote finden lassen.

4. Qualifizierungsangebot für Bewerberbetreuer

In Ansbach-Weißenburg werden im 1. Quartal 2015 Workshops für Bewerberbetreuer angeboten. Diese Qualifizierungen durch die Multiplikatoren sollen Bewerberbetreuer dabei unterstützen, ihre Bewerber vertriebsorientiert bei Arbeitgebern vorzustellen.

5. Weitere Hinweise

Das boA-Konzept ist zwischen AA und Jobcentern abgestimmt. Es tritt am 1.2.2015 in Kraft. Die Teamleiter kommunizieren das Konzept in ihren Teams. Erfahrungen mit dem Konzept werden in einer Fachrunde im 2. Halbjahr 2015 ausgewertet und ggf. notwendige Änderungen vereinbart.