

Kunden im Gespräch:

„ProfileXT™ gibt Jobsuchenden viele positive Impulse“

Interview mit Claudia Czernohorsky-Grüneberg, Leiterin des operativen Bereichs der Rhein-Main Jobcenter GmbH

Guten Tag, Frau Czernohorsky, Sie sind Leiterin des operativen Bereichs im Rhein-Main Jobcenter. Seit Herbst 2007 gehen Sie und Ihr Team JobMobil neue Wege bei der Vermittlung langzeitarbeitsloser Akademiker. Es geht also um jene Jobsuchenden, die keinen Arbeitsplatz haben, obwohl sie grundsätzlich gut ausgebildet sind und oft auch Berufserfahrung besitzen. In Ihrem „Akademikerprojekt“ nutzen Sie ProfileXT™ (PXT).

Profilier: Was ist das Ziel Ihres Projekts?

Czernohorsky: Ziel unseres Projekts ist es, arbeitslose Akademiker nachhaltig auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln und damit zugleich dem Mangel an Fachkräften entgegenzuwirken. In diesem Zusammenhang stellten wir uns auch die Frage, wo der Bedarf an gut ausgebildeten Mitarbeitern am größten ist. Die Antwort war naheliegend: bei den mittelständischen Unternehmen.

Profilier: Welche Aufgaben ergaben sich konkret?

Czernohorsky: Voraussetzung einer langfristig erfolgreichen Vermittlung ist es, beide Seiten gut zu kennen. Je besser wir die Fähigkeiten der Arbeitsuchenden sowie die Anforderungen des Unternehmens kennen, desto besser können wir vermitteln. Deshalb waren seitens unseres Jobcenters von Anfang an immer zwei Personen für die Betreuung der Bewerber zuständig. Ein JobMobilist, zuständig für die Arbeitgeberseite bzw. deren Angebot, und ein persönlicher Ansprechpartner für den Jobsuchenden.

Wir fragten uns zunächst: Was wissen wir von unseren Bewerbern und was von den einstellenden Unternehmen? Ist unser Wissen ausreichend? Wie können wir Lücken in unserem Wissen schließen? Wir wollten zielgenauer arbeiten als bisher. Diese Idee zu verwirklichen schien uns nur möglich, wenn es uns gelänge, mehr über die individuellen Kompetenzen und den tatsächlichen Bedarf im Markt herauszufinden. Das war, wenn ich das so sagen darf, der neue Weg, den wir beschreiten wollten.

Profilier: Wofür benötigten Sie PXT in Bezug auf die Jobsuchenden?

Czernohorsky: Lassen Sie mal einen Menschen sich selbst charakterisieren und bitten Sie dann Dritte um die Abgabe einer Beurteilung zu dieser Person. Sie werden sehr

unterschiedliche und vor allem stark subjektiv gefärbte Beschreibungen erhalten. Auf diese Weise gewonnene Informationen sind nur bedingt aussagekräftig. Objektives Wissen bezüglich mentaler Fähigkeiten und der Motivation für eine bestimmte Tätigkeit lässt sich allenfalls mit sehr viel Erfahrung und Zeitaufwand gewinnen. Auf der Suche nach einem effizienten Verfahren zur Vertiefung dieser Kenntnisse halfen uns Empfehlungen aus dem Lahn-Dill-Kreis und der Stadt Wiesbaden. Dort arbeitete man bereits erfolgreich mit PXT. Das Instrument versorgt uns mit genau jenen Informationen, die wir brauchen.

Profilier: Ist Ihre Betonung der mentalen Fähigkeiten und der Motivation beabsichtigt?



Claudia Czernohorsky-Grüneberg

Leiterin des operativen Bereichs im Rhein-Main Jobcenter

Czernohorsky: Natürlich ist das Fachwissen von Bedeutung. Aber es ist bei weitem nicht allein entscheidend für den Erfolg im Beruf. Maßgeblich sind mentale Fähigkeiten, Motivation und grundsätzliche Verhaltensweisen. Genau diese Kernkompetenzen einer Person analysiert PXT umfassend. Es beantwortet präzise die wesentlichen Fragen in Bezug auf eine bestimmte Stelle: Kann, will und wie wird ein Kandidat bzw. eine Kandidatin die jeweilige Arbeit bewältigen? Durch das PXT-Ergebnis lässt sich sehr gut beurteilen, ob ein Bewerber/eine Bewerberin auf eine bestimmte Stelle passt.

Profilier: Wie gestaltete sich die praktische Arbeit mit PXT?

Czernohorsky: Sowohl bei der Vorbereitung des Projektes als auch erst recht in der Umsetzungsphase wurden wir von den erfahrenen Profilern im Team um Frau Aygen bestens unterstützt. Dadurch fiel es uns z.B. leicht, Vorbehalte gegenüber Online-Tests abzubauen.

PXT ist ein außerordentlich zeit- und kosteneffizientes Instrument. Der Test selbst beansprucht seitens der Kandidaten einen Zeitaufwand von etwa eineinhalb Stunden. Die Auswertung erfolgt in Form von Einzel-, Coaching- und Eignungsberichten. Wir vom Jobcenter hatten im Wesentlichen

die Aufgabe, geeignete Teilnehmer für das Projekt auszuwählen. Wir haben uns auf eine bestimmte Altersgruppe und auf eine definierte Länge der Arbeitslosigkeit konzentriert. Auch bei der Formulierung der Auswahlkriterien stand uns mit Frau Aygen eine ausgewiesene Spezialistin zur Seite. Natürlich wurden auch die JobMobilisten entsprechend trainiert. Dadurch gelang uns eine deutliche Präzisierung der Stellenangebote hinsichtlich der Anforderungen, denen eine optimale Besetzung gerecht werden müsste.

Profilier: Wie wurde Ihr Angebot von den Betroffenen aufgenommen?

Czernohorsky: Bedeutsam ist, dass das Projekt auf absoluter Freiwilligkeit beruht, bezogen auf die Nutzung des Instrumentes PXT. Ein Ausstieg der Projektteilnehmer/-innen konnte bis auf Arbeitsaufnahmen nicht verzeichnet werden.

Profilier: Welchen Zeitrahmen hatten Sie sich für eine erste Bilanzierung des Erfolgs gesetzt?

Czernohorsky: Zielvorgabe war eine erfolgreiche Vermittlung der Kandidaten etwa drei Monate nach dem Profiling. Mehr als die Hälfte der bisherigen Teilnehmer wurde inzwischen in feste Anstellungen vermittelt. Das ist ein sehr gutes Ergebnis.

Profilier: Wie fällt das Urteil der Teilnehmer/-innen aus?

Czernohorsky: Die Teilnehmer des Projekts waren insgesamt begeistert von dem Erkenntnisgewinn, den sie aus den Profiling-Ergebnissen bzw. den sehr genauen Analysen ziehen konnten. Alle gaben an, dass sie ein detaillierteres Bild von ihren eigenen Fähigkeiten und Interessen gewonnen hätten. Alle konnten ihre verbesserte Selbstwahrnehmung unmittelbar in ihre Bewerbungsunterlagen einfließen lassen.

Profilier: Werden Sie das Projekt fortsetzen oder sogar ausweiten?

Czernohorsky: Unsere Erfahrungen sind derart positiv, dass wir nicht nur im Akademikerprojekt mit PXT weiterarbeiten wollen, sondern bereits neue Einsatzgebiete, zum Beispiel für arbeitssuchende junge Erwachsene, diskutieren.

