

„Profiling“ – die Arbeitsämter intensivieren das Matching durch Eignungsbeurteilung

Das seit Anfang des Jahres 2002 in Kraft getretene Job-AQTIV-Gesetz ändert das Dritte Sozialgesetzbuch und schreibt dort im neuen § 6 SGB III vor, dass die Arbeitsämter zu Beginn der Vermittlungstätigkeiten zusammen mit dem Arbeitssuchenden dessen Bewerberprofil umfassend ermitteln müssen (Profiling), um die Steigerung der Effizienz des Vermittlungsprozesses zu erreichen. Im Profil sind die Stärken und Schwächen des Arbeitssuchenden festzuhalten und **eine individuelle Chancenprognose** zu erstellen. Inhalt des Profiling ist die Feststellung von beruflichen und persönlichen Merkmalen wie Kenntnisse, Qualifikation, Berufserfahrung, Aktualität der Kenntnisse, Weiterbildungsfähigkeit und -bereitschaft. Ferner gehören die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes dazu, auf den sich die Vermittlungsbemühungen für den Arbeitssuchenden erstrecken. Ziel ist, so den konkreten individuellen Bedarf an notwendiger arbeitsmarktlicher Hilfestellung zu ermitteln. So soll der Grundsatz des Fördern und Fordern konsequent und fair umgesetzt werden. Falls erforderlich soll das Arbeitsamt zusätzlich eine Maßnahme der **Eignungsfeststellung** (zum Beispiel in Form eines Assessment-Verfahrens) durchführen. Die aus dem Profiling abzuleitende individuelle Vermittlungsstrategie ist in der **Eingliederungsvereinbarung (§ 35)** festzuhalten.

Herr Loffing, mit dem neuen Job-AQTIV-Gesetz scheint sich ja eine Qualitätsverbesserung in den Vermittlungsbemühungen der Arbeitsämter abzuzeichnen. Wie war denn die bisherige Praxis?

Es gibt vor allem einen markanten Unterschied zwischen den bisherigen und den aktuellen Vermittlungsbemühungen. Dieser liegt im sogenannten Profiling. Mehr denn je soll die frühzeitige Erkennung des Risikos längerfristiger Arbeitslosigkeit im Mittelpunkt der Bemühungen der Arbeitsämter stehen. Die hohe Arbeitslosenquote sorgte bisher

dafür, dass jedem Arbeitssuchenden nur ausgesprochen wenig Zeit von Seiten seines Arbeitsvermittlers zur Verfügung gestellt werden konnte. Ein detailliertes und geprüftes Bewerberprofil zu generieren, das als Grundlage für die Vermittlereinstufung zu potenziellen Eingliederungsschwierigkeiten und für die Entwicklung einer Vermittlungsstrategie dienen sollte, das war bei dem bisherigen Verhältnis zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitsvermittlern kaum möglich. Durch das Job-AQTIV-Gesetz wird sich dies maßgeblich ändern.

Auf der Vermittlungsseite wird also jetzt nachgezogen, denn in den Unternehmen haben sich zum Teil ja längst schon hohe Standards in der Bewerberauswahl etabliert. Wer führt denn nun im Arbeitsamt das Profiling durch? Die Arbeitsvermittler oder die Arbeitsamtspsychologen?

Kompetenz in Sachen Eignungsdiagnostik muss zunächst sicherlich vor allem auf Seiten der Arbeitsamtspsychologen erwartet werden. Sie sind in diesem Bereich qualifiziert und ihnen stehen geeignete Instrumente zur Verfügung. Sie können jedoch bei weitem nicht bei jedem Arbeitssuchenden zu Rate gezogen werden. Lediglich einzelne „Spezialfälle“ werden hier untersucht. Die Ermittlung der Bewerberprofile sowie die Chancenprognose liegt dementsprechend nahezu ausschließlich bei den Arbeitsvermittlern, die mit dem Arbeit-



Dipl.-Psych. Christian Loffing, ehemals Prokurist eines Bildungs- und Beratungsunternehmens, heute freier Trainer, Berater und Coach, Essen