

Pilotprojekt JoKo 4.0

Gewinnung und Qualifizierung eines Vertriebsmitarbeiters

Konzept für Arbeitgeber und Agentur für Arbeit / Jobcenter

„Für einen konkret vorhandenen Arbeitsplatz im technischen Vertrieb suchen wir einen geeigneten arbeitssuchenden Bewerber. Der Arbeitgeber ist bereit, bei nachgewiesener Eignung und erfolgreicher Qualifizierung eine Beschäftigungsperspektive zu eröffnen. Gemeinsam mit der Agentur für Arbeit möchten wir prüfen, wie Eignungsfeststellung, eine arbeitsmarktlich verwertbare Qualifizierung und die anschließende Beschäftigung sinnvoll miteinander verbunden werden können.“

1. Ausgangslage

Sie suchen einen geeigneten Vertriebsmitarbeiter. Die Tätigkeit erfordert neben vertrieblicher Eignung auch eine umfangreiche fach- und produktspezifische Qualifizierung.

Hier ein Beispiel aus der Praxis:

Bereits im Vorjahr wurde ein Mitarbeiter eingestellt. Die vorgesehene Einarbeitung und fachliche Ausbildung sollte rund sechs Monate dauern und umfasste unter anderem Schulungen bei einem Zulieferer in Süddeutschland. Der Arbeitgeber trug die Kosten der Ausbildung sowie Gehalt, Pkw und weitere Aufwendungen. Der Mitarbeiter brach die Ausbildung nach etwa vier Monaten ab.

Für den Arbeitgeber entstand dadurch ein erheblicher finanzieller und organisatorischer Verlust. Gleichzeitig besteht der Personalbedarf weiterhin.

Genau an diesem Punkt setzt JoKo 4.0 an: Nicht zuerst einstellen und anschließend feststellen, ob Bewerber, Tätigkeit und Qualifizierung zusammenpassen, sondern Bedarf analysieren, geeignete Personen auswählen, Eignung praktisch prüfen, zielgerichtet qualifizieren und die Einstellung anschließend vorbereiten.

2. Ziel des Pilotprojekts

Ziel ist die Entwicklung und Erprobung eines übertragbaren Modells zur Besetzung schwer zu besetzender Stellen. An einem Beispiel wollen wir aufzeigen, wie das Arbeitgeberrisiko reduziert und gleichzeitig arbeitssuchenden Menschen eine realistische Beschäftigungsperspektive eröffnet werden kann.

Der Pilot verfolgt insbesondere folgende Ziele:

- konkretes Stellen- und Kompetenzprofil des Arbeitgebers erstellen,
- geeignete Bewerber gezielt suchen und vorauswählen,
- persönliche, vertriebliche und fachliche Eignung vor einer dauerhaften Einstellung prüfen,
- eine förderfähige Qualifizierung auf Basis des tatsächlichen Arbeitsplatzbedarfs entwickeln,
- eine verbindliche beziehungsweise konkret dokumentierte Einstellungsabsicht nach erfolgreicher Qualifizierung erreichen,
- das Verfahren anschließend auf weitere JoKo-Unternehmen übertragen.

3. JoKo-4.0-Ablauf

Phase	JoKo-Aufgabe	Ergebnis	mögliche Förderung
1. Recherche	Arbeitsplatz, Aufgaben, Kunden, Produkte, Reiseanteil, technische Anforderungen und Vertriebsziele mit Anders erfassen.	Verbindliches Anforderungsprofil.	Beratungs-/Vermittlungsprozess; Förderung im Einzelfall prüfen.
2. Auswahl	Arbeitsuchende gezielt ansprechen; Motivation, Vertriebsfähigkeit, technisches Verständnis und Lernbereitschaft prüfen.	2–3 geeignete Kandidaten.	§45 SGB III kann für Aktivierung und Eignungsfeststellung relevant sein.
3. Praxiserprobung	Kandidat lernt Betrieb, Tätigkeit und Anforderungen praktisch kennen.	Beidseitige Entscheidung, ob die Qualifizierung sinnvoll ist.	Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) nach §45 SGB III, nach vorheriger Bewilligung.
4. Qualifizierung	Allgemein verwertbare Weiterbildung plus betriebs-/produktspezifische Praxisbausteine organisieren.	Qualifizierter Kandidat für den technischen Vertrieb.	Bei Arbeitslosen ggf. §81 SGB III/Bildungsgutschein; bei bereits Beschäftigten ggf. §82 SGB III.
5. Einstellung	Übernahme nach erfolgreichem Abschluss entsprechend der vorher dokumentierten Einstellungsabsicht.	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.	Gegebenenfalls Eingliederungszuschuss, wenn die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

4. Förderstrategie

4.1 §45 SGB III – Eignungsfeststellung / MAG

Für den Pilot ist §45 SGB III besonders interessant, um vor einer endgültigen Einstellung zu prüfen, ob Kandidat und Arbeitsplatz tatsächlich zusammenpassen. Eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) muss vor Beginn von Agentur für Arbeit oder Jobcenter genehmigt werden. Sie ist keine reguläre Beschäftigung und darf nicht als Ersatz für ein Arbeitsverhältnis genutzt werden.

4.2 §81 SGB III – Bildungsgutschein

Ist der ausgewählte Kandidat arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht und ist die Weiterbildung notwendig, um die Beschäftigung aufzunehmen, kann ein Bildungsgutschein geprüft werden. Entscheidend ist: Bildungsträger und konkrete Weiterbildung müssen zugelassen sein.

4.3 Qualifizierung neu strukturieren

Empfohlen wird ein Qualifizierungspaket „Technischer Vertrieb / Investitionsgütervertrieb“. Der Nutzen muss über eine kurzfristige betriebsinterne Einarbeitung hinausgehen. Mögliche Module:

- Grundlagen technischer Vertrieb und Investitionsgüterverkauf
- Bedarfsanalyse und Kundengewinnung
- CRM, Angebotsbearbeitung und Vertriebsorganisation
- Kalkulation und kaufmännische Grundlagen
- Verhandlungsführung und Abschluss
- technische Grundlagen Flurfördertechnik
- Arbeitssicherheit und relevante rechtliche Grundlagen
- Praxis-/Produktmodule beim Zulieferer in Süddeutschland

4.4 §82 SGB III – Alternative bei vorheriger Einstellung

Sollte Anders den Kandidaten bereits vor Beginn der Weiterbildung einstellen, kann die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte geprüft werden. Bei kleinen Betrieben sind nach den aktuellen Informationen der Bundesagentur hohe Zuschüsse zu Lehrgangskosten und zum Arbeitsentgelt möglich. Auch hier gelten jedoch Voraussetzungen an Inhalt, Umfang und Zulassung der Weiterbildung.

4.5 Eingliederungszuschuss

Nach der Qualifizierung kann zusätzlich geprüft werden, ob ein Eingliederungszuschuss in Betracht kommt. Er setzt insbesondere voraus, dass beim konkreten Bewerber eine gegenüber dem üblichen Maß längere Einarbeitung beziehungsweise zunächst geringere Leistung zu erwarten ist. Es besteht kein Rechtsanspruch. Der Förderantrag muss vor Abschluss des Arbeitsvertrages beziehungsweise nach Vorgabe der zuständigen Stelle rechtzeitig gestellt werden.

5. Empfohlenes Pilotmodell

Empfehlung: JoKo sollte für Anders zunächst Modell A verfolgen: Bewerber suchen → Vorauswahl → praktische Eignungsfeststellung → förderfähige Qualifizierung → Einstellung. Damit wird das wirtschaftliche Risiko des Arbeitgebers gegenüber dem bisherigen Vorgehen deutlich reduziert.

Für das Gespräch mit der Agentur für Arbeit sollte nicht die Finanzierung einer betrieblichen sechsmonatigen Produktschulung im Mittelpunkt stehen, sondern ein konkreter Arbeitsplatz mit nachvollziehbarem Fachkräftebedarf und einer realistischen Übernahmeperspektive.

6. Nächste Schritte

1. Gespräch mit Arbeitgeber: Stellenprofil und bisherige sechsmonatige Ausbildung detailliert aufnehmen.
2. Kosten des bisherigen gescheiterten Einstellungsversuchs grob dokumentieren.
3. Ausbildungsinhalte des Zulieferers in betriebsübergreifend verwertbare und rein produktspezifische Bestandteile trennen.
4. Mit meinem Partner Plan-Erfolg (AZAV Träger) prüfen, welche Module bereits zugelassen sind oder als Maßnahme abgebildet werden können.
5. Gemeinsam mit Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit Förderweg für einen konkreten Kandidaten abstimmen.
6. Einstellungsabsicht mit Arbeitgeber in geeigneter Form dokumentieren.
7. Pilot durchführen und Ergebnisse als JoKo-4.0-Referenzmodell auswerten.

8. Nutzen des Piloten für JoKo 4.0

Der Pilot mit dem Arbeitgeber verbindet die vier Kernelemente von JoKo 4.0 – Recherche, Ausbildung, Auswahl und Vermittlung – an einem realen, aktuell zu besetzenden Arbeitsplatz. Bei erfolgreicher Umsetzung entsteht daraus ein belastbares Modell für weitere Unternehmen, die zwar Personal benötigen, aber das Risiko einer langwierigen und teuren Fehlbesetzung vermeiden möchten.

JoKo 4.0 – Erst den Bedarf verstehen. Dann den passenden Menschen finden, qualifizieren und vermitteln.

Burbank CTM Consulting - Training - Marketing

Analyse | Projektentwicklung | Umsetzung

Telefon	0177 44 54 014
E-Mail	Office@ctm-projekt.de
Web	www.ctm-projekt.de