

Partnerschaften zwischen öffentlicher und privater Arbeitsvermittlung – was halten europäische Top-Manager davon?

Public Private Partnership als Teil der Lösung der Probleme auf dem Arbeitsmarkt: Über 60 % der europäischen Top-Manager fordern mehr Kooperationen zwischen privaten und öffentlichen Arbeitsmarktakteuren

Die im Zuge der weltweiten Finanzkrise bedrohlich ansteigende Arbeitslosigkeit provoziert auch wieder häufiger die Frage, wer über die größere Lösungskompetenz für dieses Problem verfügt, der Staat mit seinen Arbeitsagenturen oder die privaten Personaldienstleister mit ihrer Nähe zu den Unternehmen.

Das Adecco Institute (London), Think Tank des weltgrößten Personaldienstleisters Adecco S.A., ist dieser Frage nachgegangen: Im Auftrag des Institutes hat TNS/Infratest in den fünf größten Volkswirtschaften der EU – Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Spanien und Italien – jeweils Top-Manager nach ihrer Präferenz befragt: Haben Sie mehr Vertrauen in die staatlichen Institutionen oder in die Kompetenz der Privaten oder ...?

Bei allen Unterschieden von Land zu Land und Differenzierungen je nach speziellen Anforderungen in den Unternehmen war die generelle Antwort eindeutig: Quer durch Europa wünschen sich die Unternehmen eine partnerschaftliche Kooperation bei den privaten und den öffentlichen Aktivitäten am Arbeitsmarkt.

Eine Verlagerung der Arbeitsmarktpolitik aus Unternehmersicht zu einem der beiden Sektoren spielt für die Befragten über alle Länder hinweg keine Rolle. Im Durchschnitt gaben über 60% der befragten Manager an, dass sie die Partnerschaft beider Sektoren und damit die Forcierung von „Public Private Partnerships“ auf dem Arbeitsmarkt der Stärkung jeweils einer Ausrichtung (privat oder öffentlich) vorziehen würden. Besonders ausgeprägt ist dieser Wunsch in Frankreich (82 %), Deutschland (74 %) und Spanien (63 %), etwas zurückhaltender in Großbritannien (50 %) und Italien (50 %).

Gefragt nach dem Nutzwert urteilen die Unternehmen sehr pragmatisch: Sie versprechen sich von einer „Public Private Partnership“ im operativen Bereich mehr als von strategischen Plänen. Anders ausgedrückt: Angesichts der aktuellen Misere am Arbeitsmarkt sind praktikable Schritte gefragt, weniger Diskussionen über Systemisches und Zuständigkeiten.

In der Konkretisierung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit werden die Themen Recruitment, HR Management und Qualifizierung hauptsächlich dem privaten Sektor zugeordnet. Bei Maßnahmen zum demografischen Wandel und der sozialen Integration sehen die Manager die Kompetenz hingegen eher im öffentlichen Bereich. Diese Aufgabenverteilung wird besonders in den Ländern Frankreich und Deutschland gefordert, in Italien und Spanien hingegen werden die Unterschiede in den Kompetenzen nicht derart ausgeprägt beurteilt.

Damit wird deutlich, dass sich im Laufe der Zeit auf der Suche nach den besten Konzepten und Instrumenten mehr und mehr herausgestellt hat, dass monokausale Lösungen und Strategien keine hinreichenden Erfolge versprechen. Es geht längst nicht mehr um Entweder/oder, um Staat oder Wirtschaft. Es geht vielmehr um den gebündelten Sachverstand und um möglichst hohe Effizienz.

„Public Private Partnerships“ wurden bislang vor allem bei großen Bau- und Infrastruktur-Projekten praktiziert, beim Bau von Rathäusern und insbesondere von Schulen, von Straßen, Tunnels und Brücken. Das setzte freilich ein Umdenken voraus, vor allem bei jenen, die traditionell hoheitlich wahrgenommene Aufgaben wie Verkehr, Sicherheit oder Ausbildung nicht privatwirtschaftlichen Einflüssen ausgesetzt sehen wollten. Heute jedoch spricht sich herum, dass das Ziel jeglicher PPP-Prozesse, auch am Arbeitsmarkt, die Optimierung des privaten und des staatlichen Ressourceneinsatzes ist. Je nach politischen Rahmenbedingungen nutzen die untersuchten

europäischen Staaten in unterschiedlicher Weise und Intensität „PPP“ für ihre Arbeitsmarktpolitik. Entsprechend differenziert fällt auch die Rolle der privaten Personaldienstleister aus.

Die Zusammenarbeit reicht vom Austausch von Informationen über offene Stellen über das Outsourcing von speziellen Aufgaben bis hin zum Wettbewerb um bestimmte Dienstleistungen. Speziell in Frankreich und Deutschland ist Public Private Partnership vor allem durch das Ausgliedern von Aufgaben im Rahmen von Vergabeverfahren geprägt. Handlungsfelder können hierbei das Durchführen von Profilings, das Coaching in Phasen der Arbeitsaufnahme, die Arbeitsvermittlung auf Basis von Vermittlungsgutscheinen oder geförderte Einsätze in der Zeitarbeit kombiniert mit Training-off-the-job sein.

Wichtig ist stets: Es gibt nicht den einen Weg! Kulturelle Faktoren in den einzelnen Ländern sind ebenso zu berücksichtigen wie die jeweiligen Stärken der Akteure.

Erfolgsfaktoren sind des weiteren die Stärkung der regionalen Kompetenzen anstelle enger zentralistischer Vorgaben, flexible und unbürokratische Verfahren zum Outsourcing der Aufgaben und auch die Sicherstellung der Messbarkeit des Erreichten und damit einhergehend die Vorgabe von Zielen.

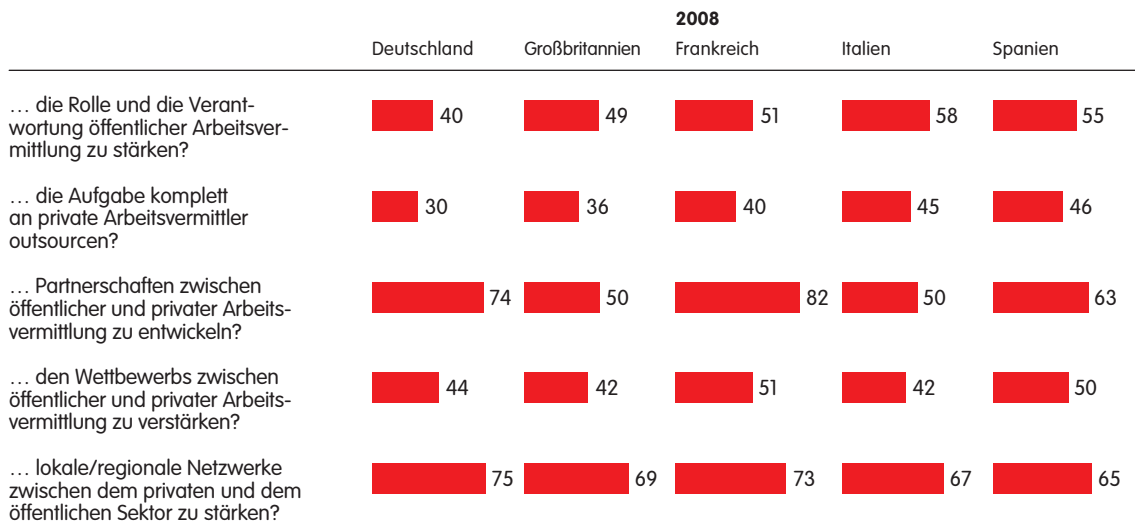
Sehr erfreulich zu beobachten ist in diesen Wochen, dass gerade in Zeiten der wirtschaftlichen Krise öffentliche und private Akteure auf dem Arbeitsmarkt mehr denn je zur Zusammenarbeit tendieren. So wird vielfach ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch forciert oder es werden auch privaten Personaldienstleistern die Kurzarbeitsmodelle zur Verfügung gestellt, ihnen wird zudem der Zugang zu Qualifizierungsprogrammen erleichtert. Das ist im Interesse der Arbeitssuchenden durchweg zu begrüßen und sollte eher noch intensiviert werden.

Das Adecco Institute hat darüber hinaus eine Forschungsarbeit erstellt, die die Charakteristika unterschiedlicher PPP-Modelle auf dem Arbeitsmarkt analysiert, internationale praktische Erfahrungen bewertet und Erfolgsfaktoren herausarbeitet. Diese Studie ist auf der Internetseite des Adecco Institute (www.adeccoinstitute.com) veröffentlicht.

Anhang: Umfrageergebnisse

Zukunftsperspektive

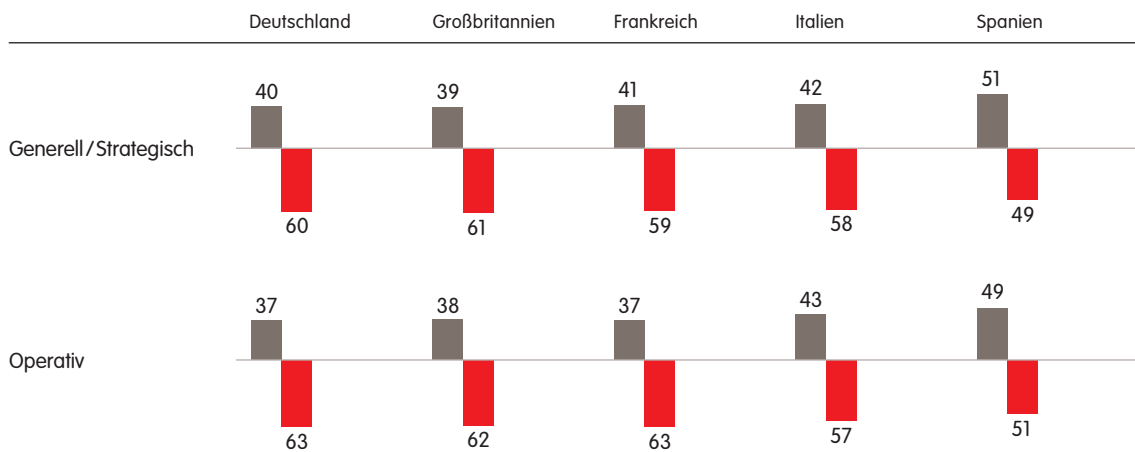
Frage: Um in Zukunft den Anforderungen des Arbeitsmarktes und Ihres Unternehmens gerecht zu werden, würden Sie empfehlen ...



Durchschnitt der Verteilung von 100 Punkten zwischen den beiden Sektoren

Szenario öffentlich vs. privat vs. Public Private Partnership

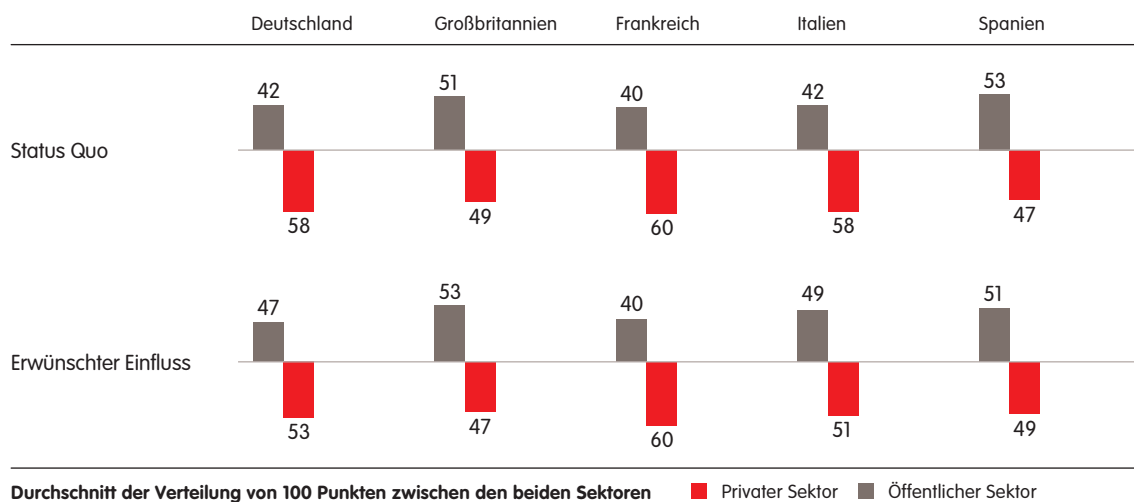
Frage: Rein hypothetisch und unter Abwägung aller positiven und negativen Faktoren, in wie weit sehen Sie einen komplett privaten bzw. öffentlichen Arbeitsmarkt in <Land> als wünschenswert für Sie als Unternehmer an?



Durchschnitt der Verteilung von 100 Punkten zwischen den beiden Sektoren ■ Privater Sektor ■ Öffentlicher Sektor

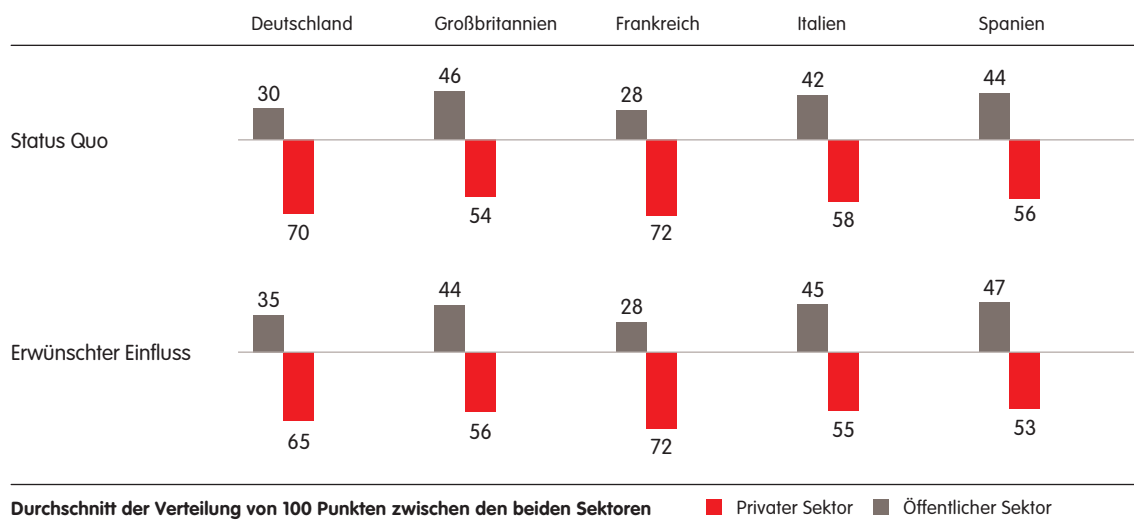
Qualität der Qualifikationen und Fähigkeit/Employability

Frage: Wenn Sie über die einzelnen Problemfelder nachdenken und die bestehenden generellen Bedingungen des Arbeitsmarktes in Betracht ziehen, wer hat auf diese Themen den größten Einfluss und wer entwickelt sie weiter – unabhängig von zugeteilter Verantwortung und Kompetenzen?
 Wenn Sie erneut über diese Problemfelder nachdenken, wer sollte den größten Einfluss auf ihre Entwicklung nehmen – unabhängig von zugeteilter Verantwortung, Kompetenzen und der aktuellen (politischen) Lage?



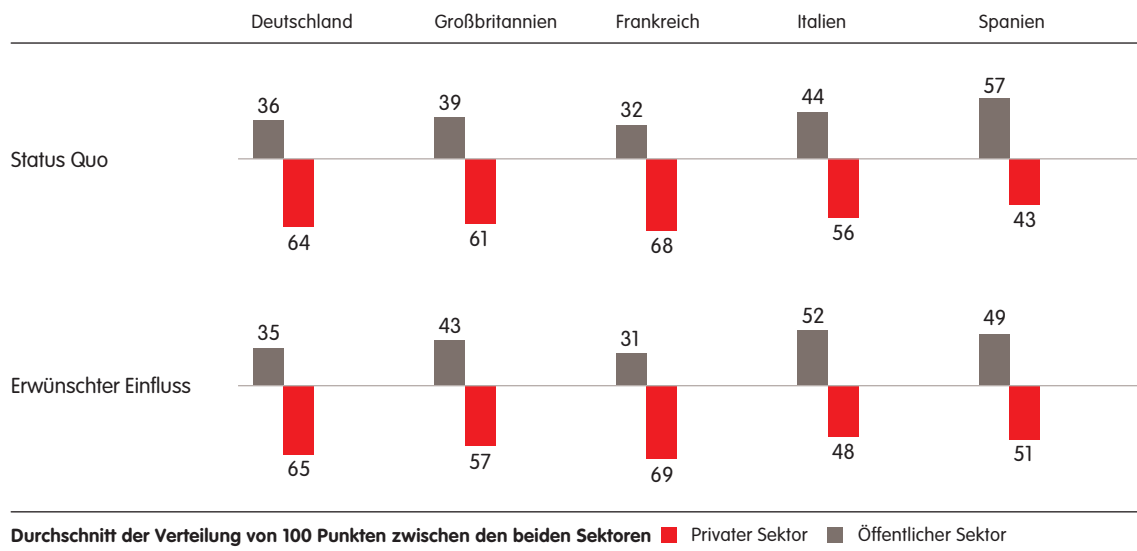
Personalmanagement

Frage: Wenn Sie erneut über diese Problemfelder nachdenken, wer sollte den größten Einfluss auf ihre Entwicklung nehmen – unabhängig von zugeteilter Verantwortung, Kompetenzen und der aktuellen (politischen) Lage?



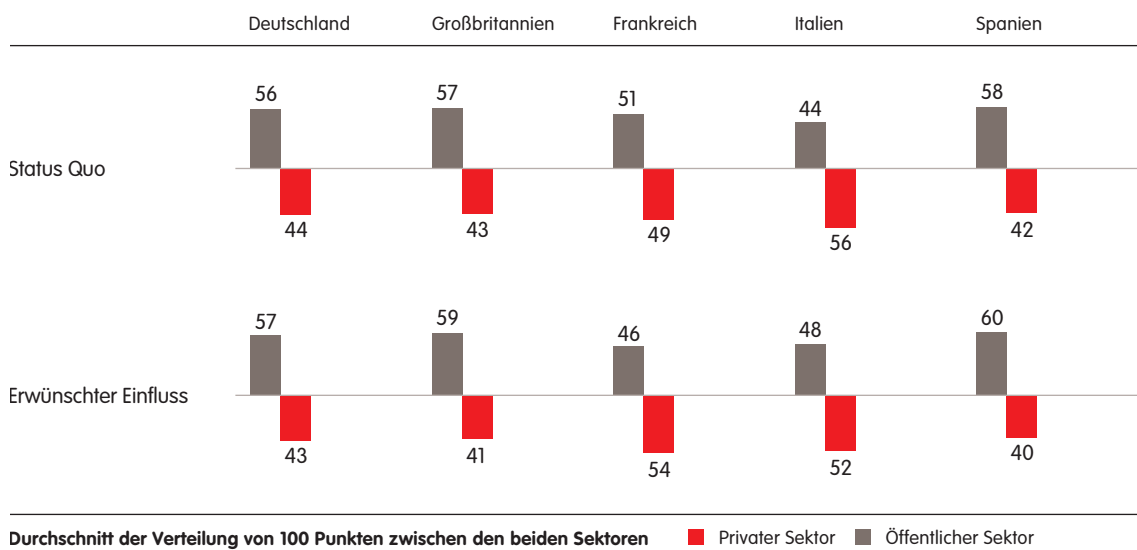
Recruitment

Frage: Wenn Sie erneut über diese Problemfelder nachdenken, wer sollte den größten Einfluss auf ihre Entwicklung nehmen – unabhängig von zugeteilter Verantwortung, Kompetenzen und der aktuellen (politischen) Lage?



Demographischer Wandel

Frage: Wenn Sie erneut über diese Problemfelder nachdenken, wer sollte den größten Einfluss auf ihre Entwicklung nehmen – unabhängig von zugeteilter Verantwortung, Kompetenzen und der aktuellen (politischen) Lage?



Soziale Integration

Frage: Wenn Sie erneut über diese Problemfelder nachdenken, wer sollte den größten Einfluss auf ihre Entwicklung nehmen – unabhängig von zugeteilter Verantwortung, Kompetenzen und der aktuellen (politischen) Lage?

