

Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung

Karin Steiner

Tagung
beratungsStraße #Job 4.0
5.Juni 2018

Eckdaten zur Untersuchung:



- ✓ Literaturanalyse im deutschsprachigen Raum
- ✓ 3 Fokusgruppen: BeraterInnen des SfA und SfU im AMS Graz, Innsbruck und Wien
- ✓ 7 qualitative Interviews mit PersonalvermittlerInnen im öffentlichen und privaten Sektor

Einflussfaktoren auf Matching-Prozess



- ✓ **Suchverhalten:** Internet (Vorhandensein e. PCs) + private Kontakte (verdeckter Arbeitsmarkt!) - Suchintensität der Arbeitssuchenden steigt mit der positiven Beziehung zum AMS / zu den BeraterInnen
- ✓ **Zugeständnisse bei der Arbeitssuche** (Lohn, Entfernung, Überstunden, Lage der Arbeitszeiten, Lärm usw.) – Konzessionsbereitschaft steigt auf beiden Seiten mit der Suchdauer
- ✓ **Gesundheitliche** Einschränkungen vs. gute Gesundheit
- ✓ **Diskriminierung:** von Unternehmen im Such- und Auswahlverfahren (Alter, Menschen mit Betreuungspflichten, Arbeitslose, ethnische Zugehörigkeit)



Hinweise für BeraterInnen und
Arbeitsmarktpolitik,
um den Matching-
Prozess
positiv zu
beeinflussen



Beruf + berufliche Skills ermitteln, Berufsfeld erkunden



- ✓ Berufskundliche Kenntnisse müssen bei ArbeitsvermittlerInnen vorhanden sein
- ✓ Berufsbezeichnung muss auch durch BewerberIn passend gewählt werden.
- ✓ Weiterbildung, sofern die formale Qualifikation und die realen Fähigkeiten nicht mehr zusammen passen, Anpassungsqualifizierung
- ✓ Anerkennungsberatung bei im Ausland erworbener Qualifikation

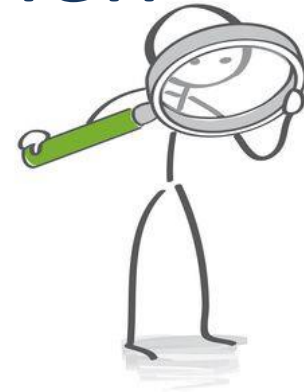
Firmenkontakte und Jobakquise

- ✓ Persönliche Kontaktaufnahme und Kontaktpflege
- ✓ KundInnen bei der Vorbereitung der Kontaktaufnahme ggf. unterstützen, ev. als VermittlerIn fungieren
- ✓ Möglichst konkrete, passgenaue Vermittlung, auch informelle Kompetenzen und Persönlichkeit miteinbeziehen
- ✓ Begleitendes Beratungsangebot
- ✓ Feedback bei Firmen einholen
- ✓ Ev. beide Seiten auf das Arbeitsverhältnis vorbereiten



Suchverhalten der KundInnen

- ✓ Abklären über welche Wege bereits gesucht wird, ev. neue Wege aufzeigen
- ✓ Abklären beruflicher Möglichkeiten bei KundInnen, ev. Aufklären über Berufsbezeichnungen
- ✓ Schnelles Zuweisen bei Orientierungsproblemen in eine BBE, BIZ od. in einen Orientierungskurs
- ✓ Aufzeigen von Vor- und Nachteilen von Zeitarbeit und Teilzeitarbeit, Aufklären über Gefahr und Folgen von längerer Arbeitslosigkeit
- ✓ Entwickeln von gemeinsamen Perspektiven & Plan B
- ✓ Erklären des Prinzips Mindestgehaltsangaben



Bewerbungsunterlagen & Bewerbungskompetenz

- ✓ Gründliche Prüfung der Bewerbungsunterlagen
- ✓ Erfragen, wie lange die letzte Bewerbung bzw. das Bewerbungsgespräch zurückliegt
- ✓ Check, ob grundlegende Kompetenzen (E-Mail-Adresse, Internet- bzw. PC-Zugang, Umgang mit Schreibprogramm) vorhanden sind
- ✓ Ev. Kurs od. Workshop zur Erstellung von Bewerbungsunterlagen
- ✓ Überprüfen der Anzahl der Bewerbungen, individualisierte Anschreiben, Nutzung des informellen Jobmarktes



Eingeschränkte Mobilität & Flexibilität

- ✓ Durchgehen von Transportmöglichkeiten
- ✓ Organisieren von Mitfahrgelegenheiten und Fahrgemeinschaften
- ✓ Bei längeren Anfahrtswegen Arbeitszeit auf 4 statt auf 5 Tage Verteilen
- ✓ Aushandeln von Arbeitszeiten mit Arbeitgebern bei Kinderbetreuungspflichten, Sensibilisieren bei Kinderbetreuungszeiten



Diskriminierendes Suchverhalten von Unternehmen

- ✓ Überzeugungsarbeit leisten, sachliche Argumente liefern
- ✓ „Austesten“ nahelegen
- ✓ Immer wieder versuchen, einen Kandidatin/en zu „vermarkten“
- ✓ Positive Beispiele aus anderen Unternehmen nennen
- ✓ Realistisches und individuelles Leistungsbild eines/r konkreten Bewerber/in zeichnen



Fehlende Praxis- erfahrung



- ✓ Vorhandene Praxiserfahrung klar hervorstreichen, wenn diese z.B. vor einer Ausbildung bereits erworben wurde
- ✓ AMS-Arbeitserprobung (4 Wochen) bzw. Arbeitstraining (12 Wochen)
- ✓ Berufspraxis in Ausbildung stärker integrieren

Persönlichkeit & Soft Skills

- ✓ Arbeitsweisen von BewerberInnen erfragen und daraus Soft Skills ableiten
- ✓ Bei gutem / persönl. Kontakt zu Unternehmen: auf Stärken und Kompetenzen hinweisen, aber auch durchaus relevante Schwächen erwähnen; begleitende Beratung f. BewerberInnen und Unternehmen anbieten
- ✓ Ev. Soft Skills Training



Weitere Tipps für die Betreuung der Jobsuchenden



- ✓ Early Intervention bei arbeitslos gewordenen Menschen, die ersten 3 Monate sind für die Vermittlung am wichtigsten
- ✓ Gute vertrauensvolle Beziehung (sowohl zu Unternehmen als auch zu BewerberInnen)
- ✓ Häufige Kontakte zu den ArbeitsvermittlerInnen

Qualifizierung, die sich auch auf Übernahme in Beschäftigung positiv auswirkt



- ✓ Implacment-Stiftungen
- ✓ Qualifizierung: AQUA – Arbeitsplatznahe Qualifizierung
- ✓ Duale Modellausbildungen
(maßgeschneiderte Ausbildung f. mehrere Firmen, z.B. Mechatronik, Floristik, Softwareentwicklung)

Kritisierte Interventionen des AMS



- ✓ Eingliederungsbeihilfe → Mitnahme-Effekt
- ✓ FacharbeiterInnenintensivausbildung (FIA) → kürzere Berufspraxis
- ✓ 2. Arbeitsmarkt tw. nicht mehr ausreichend, es bräuchte 3. + 4. Arbeitsmarkt

Literatur

Steiner, Karin / Kerler, Monira: Infohandbuch „Mismatch am Arbeitsmarkt - Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung“ Wien 2018 → als Download abrufbar unter www.ams-forschungsnetzwerk.at, Schnelleinstieg Methodendatenbank, Infohandbücher)

Link:

<http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS%20PH%20Mismatch%202018.pdf>

Kontakt:

Mag.^a Karin Steiner

E-Mail: steiner@abif.at



Ich freue mich auf Ihre
Fragen und die Diskussion!

