Tagungsdokumentation

Wer sucht, der findet?
Anpassungsbedarf und Matching am Arbeitsmarkt
(Wien) 12.4.2018

VERANSTALTER

GPA-djp
AMS Österreich/Bundesgeschäftsstelle Abt. ABI
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

ORT

ÖGB Wien 1020 Wien Johann-Böhm-Platz 1

INHALT

1. Flyer Einladung
2. Tagungsmappe
3. Vortragsfolien der ReferentInnen
   - 3.1. Mag.Dr. Helmut Mahringer, WIFO, Sind Arbeitslose noch vermittelbar? Lösungsstrategien der Aktiven Arbeitsmarktpolitik und ihr Erfolg
   - 3.2. Mag.a Karin Steiner, abif, Matching im AMS – Herausforderungen, Erfolgskriterien und Strategien im Alltag der VermittlerInnen zum besseren Matching

Tagung: Wer sucht, der findet?

Anpassungsbedarf und Matching am Arbeitsmarkt

Wirtschaftlicher und technologischer Wandel führen zu neuen Anforderungen am Arbeitsmarkt. Aber auch das Angebot an Arbeitskräften verändert sich demografisch und durch Änderungen im Erwerbsverhalten. Mit der guten Konjunktur nehmen offene Stellen zu und die Jobaussichten verbessern sich, auch für arbeitslose Personen.

Die hohe Arbeitslosigkeit nach der Krise trifft mit Verknappungen in Segmenten des Arbeitsmarktes zusammen. Für die Politik und Verwaltung stellt sich die Aufgabe, notwendige Anpassungsprozesse am Arbeitsmarkt zu unterstützen. Verschiedene Ansichten zur Rolle des Staates, der Individuen und Unternehmen prägen dabei den Diskurs. Am vermeintlichen Fachkräftemangel spitzt sich die Diskussion zu.

ArbeitsvermittlerInnen stehen täglich sehr konkret vor der Herausforderung, Arbeitssuchende mit „Vermittlungshemmnissen“ nachhaltig in Erwerbsarbeit zu bringen. Welche hinderlichen und förderlichen Faktoren ihnen dabei begegnen und welche Lösungen die Aktive Arbeitsmarktpolitik hat, ist Thema der Tagung.

Der Wirtschaftswissenschafter Helmut Mahringer wirft in seiner Keynote einen Blick auf die Lösungsansätze der Aktiven Arbeitsmarktpolitik im Bereich der Beratung und Vermittlung arbeitsuchender Personen und beleuchtet deren Wirkung.

Die Soziologin Karin Steiner präsentiert die Ergebnisse einer aktuellen Studie zum Matchingprozess im AMS. Hierbei fokussiert sie auf Lösungsansätze in der Vermittlung, die im Rahmen qualitativer Forschung gewonnen wurden.

Abschließend werden VertreterInnen von AMS und arbeitsmarktnahen Organisationen ihre Erfahrungen, Strategien und Beispiele für erfolgreiches Matching in der Praxis darstellen und für eine Diskussion zur Verfügung stehen.

Termin
12. April 2018
9.00-13.00

Ort
ÖGB Wien
Seminar- und Veranstaltungszentrum Catamaran
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien

Veranstalter

AMS Österreich
GPA-djp

Organisation

abif –
analyse beratung und interdisziplinäre forschung

Um sich anzumelden, klicken Sie bitte hier:
http://www.abif.at/events
Um Anmeldung bis 5.4.2018 wird gebeten. Die Teilnahme ist kostenlos.

Wir freuen uns auf Ihr Kommen!

Tagungsprogramm, 12.4.2018

Zeit	Programm
09:00 – 09:30	Registrierung
09:30 – 09:45	Eröffnung und Begrüßung AMS/GPA
09:45 – 10:30	KEYNOTE 1
	Sind Arbeitslose noch vermittelbar? **Lösungsstrategien der Aktiven Arbeitsmarktpolitik und ihr Erfolg** Mag. Dr. Helmut Mahringer (WIFO)
	Fragen an den Referenten
10:30 – 11:15	KEYNOTE 2
	Matching im AMS – Herausforderungen, Erfolgskriterien und Strategien im Alltag der VermittlerInnen zum besseren Matching Mag.ª Karin Steiner (abif)
	Fragen an die Referentin
11:15 – 11:45	Pause
11:45 – 13:00	PRAXISTALK
	▪ Renate Eder, Service für Unternehmen, AMS Steiermark ▪ Melanie Dettling-Trummer, Service für Arbeitsuchende, AMS Steiermark ▪ Joachim Weese, Operativer Geschäftsleiter, Trendwerk ▪ Marcus Kleeman, Geschäftsführer, Jobaffairs ▪ Mag.ª Barbara Budweis, Betriebsratsvorsitzende, ManpowerGroup
13:00	Ende

Fachtagung – 12. April 2018
von 9.00 bis 13.00 Uhr
ÖGB Wien - Seminar- und Veranstaltungszentrum Catamaran
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien

Wer sucht, der findet?

Anpassungsbedarf und Matching am Arbeitsmarkt

Tagungsprogramm

09:00 – 09:30	Registrierung
09:30 – 09:45	Eröffnung und Begrüßung AMS/GPA-djp
09:45 – 10:30	KEYNOTE 1
	Sind Arbeitslose noch vermittelbar? **Lösungsstrategien der aktiven Arbeitsmarktpolitik und ihr Erfolg** Mag. Dr. Helmut Mahringer (WIFO)
	Fragen an den Referenten
10:30 – 11:15	KEYNOTE 2
	Matching im AMS – Herausforderungen, Erfolgskriterien und Strategien im Alltag der VermittlerInnen zum besseren Matching Mag.ª Karin Steiner (abif)
	Fragen an die Referentin
11:15 – 11:45	Pause
11:45 – 13:00	PRAXISTALK
	▪ Renate Eder, Service für Unternehmen, AMS Steiermark ▪ Melanie Dettling-Trummer, Service für Arbeitsuchende, AMS Steiermark ▪ Joachim Weese, Operativer Geschäftsleiter, Trendwerk ▪ Marcus Kleeman, Geschäftsführer, Jobaffairs ▪ Mag.a Barbara Budweis, Betriebsratsvorsitzende, ManpowerGroup
13:00	Ende

TeilnehmerInnenliste

Name		Institution
Lukas	Alexander	Institut für Soziologie (Uni Wien)
Angela	Alves Carneiro	Wienwork, Jugendcoaching
Maximilian	Arnold	Verein Dialog
Susanna	Bacher-Gneist, Ba	Verein Dialog
Suela	Bauer-Gauss	update training
Melisa	Behremovic	Arge Chance
Manfred	Bergauer	BFI Wien
Bernhard	Bergler	
Felicitas	Bosse	Trendwerk
Annette	Brinek	die Businesscoach Brinek e.U.
Barbara	Budweis	
Ralph	Chan	
Natascha	Dengg	ÖZIV Arbeitsassistenz NÖ
Melannie	Dettling-Trummer	AMS Stmk
Martina	Dietrich	abz*Austria
Robert	Dunkl	Jugend am Werk MBA
Christa	Dunst	
Renate	Eder	AMS Stmk
Maria	Fischer	AMS
Nicole	Fötsch	BBRZ Reha GmbH
Julia	Grohotolski	Produktionsschule Bikutreff
Iska	Gschaider	
Ilse	Hackl-Gautsch	Trendwerk Gemeinnützige GmbH
Alexander	Halpern	DRZ-Wr. Volkshochschulen GmbH

Sonja	Haßlinger	
Marlies	Hauer	Humanisierte Arbeitsstätte
Eva	Heckl	KMU Forschung Austria
Petra	Heinz	Arbeitsmarktservice Wien
Bettina	Hirschbeck	BEST Institut
Silvia	Hochedlinger-Kassar	
Moluksadat	Homayouni	Context GmbH
Dara	Huber	k. A.
Sergej	Hvoinski	the update training GmbH
Petra	Illichmann	BBRZ Reha GmbH
Christine	Kandler-Zöchmann	
Herbert	Kasberger	Primetals Technologies Austria
Bernhard	Kleemann	Jobaffairs
Karin	Kohlmayr	Initiative 50
Thomas	Kreiml	GPA-djp
Rudolf	Lachinger	BMASGK - VI/1
Maria Pia	Langer	abz*austria
Julia	Langreiter	BFI Salzburg BildungsGmbH
Peter	Lautischer	ects
Ilse	Leidl-Krapfenbauer	AK Wien
Andrea	Luegmeyer	update training
Helmut	Mahringer	WIFO
Monika	Maier	FAB Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung
Judit	Marte-Huainigg	Caritas
Ewa-Carina	Mayer	ABZ*AUSTRIA
Georgia	Miller	BFI Burgenland SÖB - Power Team

Klaus	Mocher	Wienwork
Alfred	Niederberger	move-ment
Clemens	Ottenthal	ÖZIV Arbeitsassistenz
Isabelle	Ourny	VÖGB
Suna	Özkan	Interface Wien GmbH
Ayten	Pacariz	Verein NACHBARINNEN
Katharina	Paulhart	Österreichischer Integrationsfonds
Ulrike	Pils	Justizanstalt Wien-Simmering
Bettina	Pinter	ABAk
Bianca	Pizato	Frau
Ljiljana	Popeskovic	move-ment, Early Intervention 50+
Thomas	Pressl	JAW Berufsausbildung LB LMG
Gernot	Reinthaler	ÖZIV Bundesverband
Romana	Rudolf	Wien Work Jugendarbeitsassistenz
Lotte	Rumplmair	Frau
Jürgen	Saller	BPI der ÖJAB
Caroline	Scherzer	Caritas Wien
Diethart	Schliber	Sozialministeriumservice
Karin	Seifert	UKI- Unterstützungskomitee zur Integrations für MigrantInnen
Miriam	Singer	CarBiz – Caritas Bildungszentrum
Alexandra	Singer-Weidinger	Mentor GesmbH & Co OG
Stefanie	Slamanig	BFI Salzburg
Simon	Sorge	Jobaffairs GmbH
Peter	Staniek	BEST Institut
Martin	Stark	abif
Marie	Steinauer	Frauenbeschäftigungsprojekt fairwurzelt

Karin	Steiner	abif
Andreas	Steininger	3s
Susanne	Tautner	BBRZ Reha GmbH
Kristina	Töller	FAB Wien
Ulrike	Tondl	Initiative50
Bianca	Traun	Chance Plus gGmbH - Arbeitsassistenz
Ursula	Turecek	
Manuela	Vollmann	ABZ*AUSTRIA
Manfred	Wagner	BFI
Joachim	Weese	Trendwerk
Gerda	Weißenböck-Hebenstreit	ÖZIV Arbeitsassistenz NÖ
Karin	Weninger	move-ment Personal- und Unternehmensberatung
Tanja	Wilmink	Integrationshaus Psychosoziale Beratungsstelle
Sonja	Windberger	AMS Wien
Gerald	Wippel	ÖZIV Arbeitsassistenz
Helmut	Zach	AMS Wien Jugendliche
Andreas	Zimmermann	Job TransFair
Kristina	Zoufaly	VÖGB

Kurzangaben zu den Vortragenden der Tagung

Mag. Dr. Helmut Mahringer arbeitet seit 1999 am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Forschungsbereich Arbeitsmarkt, Einkommen und soziale Sicherheit. Er studierte Ökonomie an den Universitäten Wien und Linz (Doktorat 2005) und Sozialarbeit in Salzburg. Vor seiner Beschäftigung am WIFO arbeitete er u.a. als Sozialarbeiter in der Sozialpsychiatrie in Vorarlberg sowie als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Joanneum Research in Wien. Sein besonderes Forschungsinteresse gilt dem Arbeitsmarkt. Seine Arbeiten befassen sich mit Wirkungsanalysen von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, der Prognose von Arbeitsmarktentwicklungen, der Entwicklung des Arbeitskräfteangebots, der Flexibilisierung von Arbeitsmärkten sowie mit der Entwicklung und der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit.

Mag.ª Karin Steiner, ist Soziologin und diplomierte Erwachsenenbildnerin (WBA). 1999 war sie Mitgründerin von abif und ist heute Geschäftsführerin gemeinsam mit Mag.ª Andrea Egger-Subotitsch. Ihre Schwerpunkte liegen in den Bereichen Evaluation, Qualitätssicherung und qualitativen Methoden. Sie ist Mitautorin zahlreicher AMS-Methodenhandbücher und der AMS-Methodendatenbank.

Renate Eder ist dem AMS seit mittlerweile fast 25 Jahren als Mitarbeiterin treu. Anfänglich arbeitete sie in der Personenberatung, dann im Service für Unternehmen und die letzten Jahre als Abteilungsleiterin im AMS Graz-Ost. Beratung war in ihrer beruflichen Laufbahn stets Hauptthema. Dies zeigte sich in ihrem Engagement als Deutschlehrerin in einem Verein oder als Flüchtlingsbetreuerin bei der Caritas. Oder als Kursbetreuerin, als Frauenreferentin – später Genderbeauftragte - oder Firmenbetreuerin. Nach wie vor der ist sie der Devise verpflichtet, das Mögliche auch möglich zu machen!

Melannie Dettling-Trummer arbeitete von 2007 bis 2008 als Personalberaterin für die Trenkwalder Personaldienste GmbH. In dieser Position kooperierte sie bereits sehr eng mit dem AMS, um geeignetes Personal für DienstgeberInnen zu finden. Im April 2009 wechselte sie dann in das AMS Graz, absolvierte ihre Ausbildung und war in der Beratung und Vermittlung für arbeitssuchende KundInnen tätig, bevor sie im August 2017 die jetzige Position der stellvertretenden Abteilungsleiterin Servicezone BVS übernahm.

Joachim Weese absolvierte seinen Abschluss am Fremdenverkehrskolleg in Bad Leonfelden OÖ als Touristikkaufmann. Danach war er 15 Jahre lang verantwortlicher Messeleiter internationaler Fachmessen und Kongresse, zuletzt bei Reed Exhibitions in Wien. Seit 2003 ist er als Leiter großer Trägerorganisationen in Umfeld des AMS Wien tätig (Geschäftsstellenleiter bit schulungscenter GmbH Wien 2003 bis 2012; Leiter Business Service des BFI Wien 2012 – 2014). Seit März 2014 ist er operativer Geschäftsleiter von Trendwerk gemeinnützige GmbH zur Förderung der Integration am Arbeitsmarkt und aktives Mitglied im Fachausschuss Beschäftigung des Dachverbandes arbeit+.

Marcus Kleeman ist seit 2017 Geschäftsführer der Jobaffairs Personal- & Mediaagentur GmbH und zeichnet für Aufbau, Entwicklung und operative Führung verantwortlich. Er hat langjährige Erfahrung im Bereich der Personaldienstleistung und insbesondere im Online-Stellenmarktbereich. Er ist Mitglied des Fachverbandsausschusses der gewerblichen Dienstleister WKO, Lehrlingsbeauftragter der gewerblichen Dienstleister Wien, Dienstgebervertreter im Behindertenausschuss des BSA Wien und Berufsgruppensprecher der Arbeitskräftevermittler WKW (Personaldienstleisterausschuss).

Mag.ª Barbara Budweis ist bei ManpowerGroup, einem der größten und renommiertesten Personaldienstleister Österreichs, beschäftigt und seit dem Jahr 2004 Betriebsratsvorsitzende. Sie studierte Rechtswissenschaften an der Universität in Graz, ist seit 2010 Mitglied des Bundesvorstandes der GPA-djp und seit 2013 als Kontrollausschussmitglied beim Sozial- und Weiterbildungsfonds der Arbeitskräfteüberlassung Österreichs tätig.

Abstracts - Key Notes und Praxisbeispiele

Sind Arbeitslose noch vermittelbar?
Lösungsstrategien der aktiven Arbeitsmarktpolitik und ihr Erfolg

Helmut Mahringer

Der wirtschaftliche und berufliche Strukturwandel hat erhebliche Konsequenzen für den Arbeitsmarkt. Technische und organisatorische Innovationen, im Zuge von Digitalisierung oder Automatisierung, internationaler Arbeitsteilung und Konsumänderungen, verändern Ausmaß und Zusammensetzung der Produktion von Waren und Dienstleistungen. Diese Veränderungen kommen im Wachsen und Schrumpfen von Wirtschaftsbereichen zum Ausdruck und führen zu Anpassungen im Ausmaß und in der Struktur der Arbeitskräftenachfrage.

Auch das Arbeitskräfteangebot verändert sich: Es wächst einerseits – aufgrund der demografischen Alterung sowie der beschlossenen Pensionsreformen – bei Älteren und gesundheitlich Eingeschränkten und andererseits durch Zuwanderung, besonders aus EU-Ländern. Dagegen sinkt es etwa bei jungen Arbeitskräften.

Trotz positiver makroökonomischer Entwicklung und merklicher Beschäftigungsexpansion ist die Arbeitslosenquote nach wie vor hoch (2017: 8,5%), und die Situation entspannt sich je nach Arbeitslosengruppe unterschiedlich bzw. teilweise verzögert: Während die Arbeitslosigkeit insgesamt schon seit Jahresende 2016 rückläufig ist, erfasste diese Tendenz die Gruppe der Langzeitbeschäftigungslosen erst im Mai 2017.

Geringe Qualifikation, höheres Erwerbsalter und gesundheitliche Einschränkungen bleiben wesentliche Risikofaktoren für Arbeitslosigkeit und besonders für Langzeitbeschäftigungslosigkeit: 47% der Arbeitslosen haben maximal einen Pflichtschulabschluss, 27% sind älter als 50 Jahre und über 20% haben gesundheitliche Einschränkungen. Diese Merkmale sind es vor allem, die das größte Risiko für Langzeitbeschäftigungslosigkeit bedeuten.

Aber selbst für Personen mit langer Arbeitslosigkeit bestehen realistische Chancen, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Gerade in der aktuellen wirtschaftlichen Situation gilt es einer weiteren Verfestigung von Arbeitslosigkeit vorzubeugen und sicherzustellen, dass auch und gerade Personen mit verfestigter Arbeitslosigkeit vom Wirtschaftsaufschwung profitieren. Die aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich bietet ein ausdifferenziertes System der Qualifizierung, Aktivierung, Beratung und Unterstützung für die Reintegration am Arbeitsmarkt. Aktuelle Wirkungsanalysen zeigen, dass viele dieser Maßnahmen die Rückkehr Arbeitsloser in Beschäftigung befördern. Beschäftigungsförderung, aber auch die Beratungs- und Vermittlungsleistungen des AMS, erweisen sich bei Langzeitbeschäftigungslosen als besonders effektiv.

Matching im AMS – Herausforderungen, Erfolgskriterien und Strategien im Alltag der VermittlerInnen zum besseren Matching

Karin Steiner

Im Vordergrund des Beitrags stehen die Perspektiven von VermittlerInnen und BeraterInnen im AMS-Kontext, aber auch die Perspektive der Arbeitsuchenden selbst. Ziel des Forschungsprojekts und daraus entstandenen Handbuchs des AMS war es, einen aktuellen Überblick über das Phänomen des Mismatch, Ursachen, damit verbundene Herausforderungen sowie Mismatch-Indikatoren zu geben, das Jobsuchverhalten zu betrachten und die Auswirkungen von Mismatch auf Arbeitsuchende aufzuzeigen. Ebenso wurden die Motive und Bedarfe seitens VermittlerInnen, Arbeitgebern und Arbeitsuchenden berücksichtigt.

Dabei wurde einerseits Wert auf einen Bezug zum Forschungsstand gelegt, andererseits wurde der Fokus auf praxisnahe und handlungsorientierte Bezüge gerichtet und Einflussmöglichkeiten seitens der Vermittlung und Beratung ins Zentrum gestellt.

Die qualitative Herangehensweise ermöglichte es, tiefere Einblicke zu gewinnen und diejenigen, die tagtäglich mit dem Phänomen Mismatch bzw. Matching zu tun haben, zu Wort kommen zu lassen. Die gewonnenen Informationen fügen sich in das Bild der bestehenden Forschung gut ein und haben zusätzlichen Mehrwert geliefert, gerade in Hinblick auf die Einschätzung von Herausforderungen, (praxisorientierten) Strategien und positiven Beispielen zur Förderung von Matching.

Ein Projektergebnis ist, dass eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Arbeitsuchenden und VermittlerInnen sich positiv auf Stellenvermittlung auswirkt. Auch eine Beratung bzw. ein Kontakt zu den VermittlerInnen, der bereits kurz nach Auftreten von Arbeitslosigkeit und dann in regelmäßigen Abständen stattfindet, kann als positiv gesehen werden, wenn es um die erfolgreiche Vermittlung geht. Aber auch der vertrauensvolle Kontakt zu Unternehmen beeinflusst das Matching positiv.

Darüber hinaus gibt es noch eine Reihe anderer Faktoren, die ein Matching positiv beeinflussen können und auch zu einer nachhaltigen Arbeitsaufnahme führen.

Dem Mismatch am Arbeitsmarkt beizukommen, ist eine Mammutaufgabe, die eine stetige Revision und die Zusammenarbeit unterschiedlicher Ressorts verlangt. Auf der Schnittstellenebene der Vermittlung und Beratung im AMS-Kontext bestehen derweil, wie gezeigt wurde, viele Stellschrauben, mit denen ein erfolgreiches Matching gefördert bzw. erzielt werden kann.

WIFO

TEL. (+43 1) 798 26 01-0
FAX (+43 1) 798 93 86

ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG
AUSTRIAN INSTITUTE OF ECONOMIC RESEARCH

1030 WIEN, ARSENAL, OBJEKT 20 • http://www.wifo.ac.at
A-1030 VIENNA – AUSTRIA, ARSENAL, OBJEKT 20

Sind Arbeitslose noch vermittelbar? Lösungsstrategien der aktiven Arbeitsmarktpolitik und ihr Erfolg

Beitrag zur Tagung: Wer sucht, der findet? Anpassungsbedarf und Matching am Arbeitsmarkt

Helmut Mahringer

12.4.2018

Hauptthesen

- **Anforderungen am Arbeitsmarkt und Vermittlungshindernisse nehmen zu => Matching wird schwieriger**
- **Beratung und Vermittlung des AMS und die aktive Arbeitsmarktpolitik erreichen wichtige Zielgruppen und unterstützt das Matching**
- **Aktive Arbeitsmarktpolitik und speziell Beratung und Vermittlung unterstützen die Re-Integration**
  - **Wirkungsanalysen zeigen einen positiven Effekt von Beratung und Vermittlung (Matching) und anderen Maßnahmen**
  - **Höhere Wirksamkeit bei schwerer zu integrierenden Gruppen**

WIFO

Literatur zum Vortrag

- Rainer Eppel, M. Fink, Helmut Mahringer, Die Wirkung zentraler Interventionen des AMS im Prozess der Vermittlung von Arbeitslosen, WIFO-Monographien, April 2016
- Böheim René, Eppel, Rainer, Mahringer, Helmut, Die Auswirkungen einer verbesserten Betreuungsrelation für Arbeitslose in der Arbeitsvermittlung des AMS - Ergebnisse eines kontrollierten Experiments des AMS Österreich in der in der Beratungszone der RGS Esteplatz in Wien bzw. in der Servicezone der RGS Linz, AMS-Forschungsnetzwerk, 2017
- Rainer Eppel, Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger, Helmut Mahringer, Der österreichische Arbeitsmarkt seit der Wirtschaftskrise, WIFO-Monatsberichte, 2018, 91(3), S.191-204
- Marian Fink, Thomas Horvath, Peter Huber, Ulrike Huemer, Mathias Kirchner, Helmut Mahringer, Philipp Piribauer, Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2016 bis 2023 – Kurzfassung, WIFO-Monographien, Dezember 2017
- Rainer Eppel, Helmut Mahringer, Petra Sauer, Österreich 2025 – Arbeitslosigkeit und die Rolle der aktiven Arbeitsmarktpolitik, WIFO-Monatsberichte, 2017, 90(6), S.493-505
- Rainer Eppel, Thomas Leoni, Helmut Mahringer (WIFO), Trude Hausegger, Christine Reidl, Friederike Weber (prospect Unternehmensberatung), Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Eine Evaluierung für Oberösterreich, WIFO-Monographien, März 2017
- Rainer Eppel, Thomas Horvath, Helmut Mahringer (WIFO), Trude Hausegger, Isabella Hager, Christine Reidl (prospect Unternehmensberatung), Arbeitsmarktferne Personen. Charakteristika, Problemlagen und Unterstützungsbedarf, WIFO-Monographien, März 2016
- Rainer Eppel, Thomas Horvath, Helmut Mahringer, Eine Typologie Arbeitsloser nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit 2010/2013, WIFO-Monographien, Dezember 2014
- Rainer Eppel, Ulrike Huemer, Helmut Mahringer, Andrea Weber (WIFO), Jochen Knöller, Regina Konle-Seidl (IAB), Öffentliche Arbeitsvermittlungssysteme und ihr Einfluss auf Suchverhalten und Erfolg der Arbeitssuche, WIFO-Monographien, September 2012

WIFO

Rahmenbedingungen, Risikofaktoren für lange Arbeitslosigkeit

WIFO

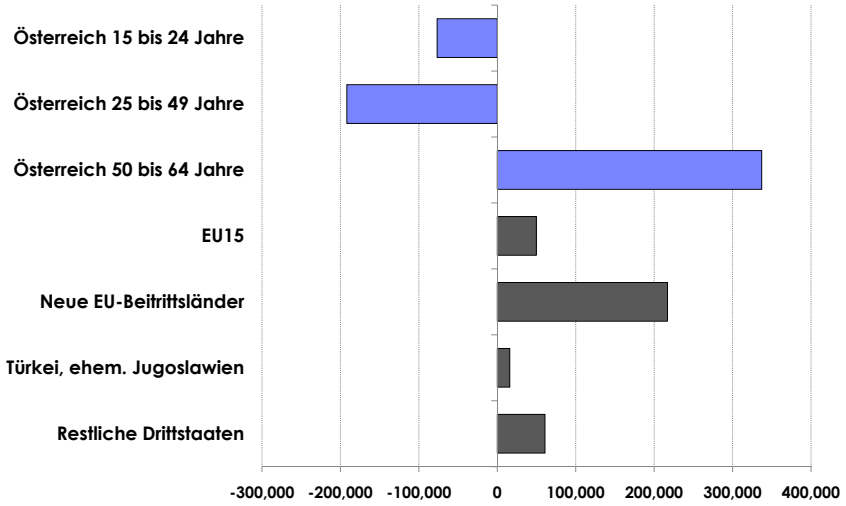
Rahmenbedingungen

- **Konjunktur springt wieder an**
  - Mittelfristige Prognose: jährlich ~2% Wachstum bis 2020
- **Hoher Bestand an Arbeitslosigkeit als Folge der Krise**
  - Verfestigungstendenzen
  - Aber Rückgang erreicht nach und nach alle Gruppen
- **Problem langfristiger Arbeitslosigkeit wird zunehmen**
  - Mehr Ältere, mehr gesundheitlich Beeinträchtigte (Demografie, Erwerbsverhalten: Pensionsreformen)
  - Zwar weniger Geringqualifizierte, aber Beschäftigungsmöglichkeiten für Hilfskräfte nehmen weiter ab
  - Zunehmendes Arbeitsangebot kann Job-Chancen Arbeitsloser beeinträchtigen (steigende Erwerbsbeteiligung, Migration)

WIFO

Entwicklung des Arbeitskräfteangebots

Veränderung der Zahl der unselb. Erwerbspersonen zwischen 2008 und 2017 nach Alter und Staatsbürgerschaft



Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften

- **Angebot an Arbeitskräften nach Ausbildungsniveau (4 Stufen)**
  - auf Basis der Hauptvariante der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria
  - und Erwerbsquotenprognose des WIFO (2016) bestimmt
- **Beschäftigung nach Ausbildungsniveau folgt aus Berufsprognose**
  - Annahme: Ausbildungsanteile in den Berufen folgen weiterhin Trend der letzten Jahre

Gegenüberstellung von Nachfrage und Angebot

Q.: WIFO-Mittelfristige Beschäftigungsprognose 2016-2023

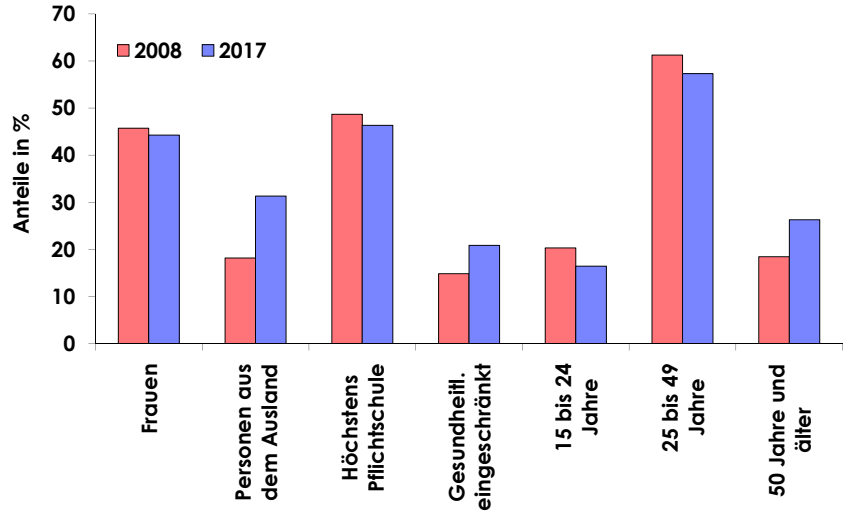
- **Auswirkung der Bildungsexpansion (besonders bei Älteren)**
- **Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte (-2,3% p.a.) stärker rückläufig als deren Angebot (-1,6% p.a.)**

  → keine Entspannung in diesem Segment zu erwarten
- **Lehre/Mittlere Schule: etwas stärkere Zunahme an Beschäftigung (+0,8%) als an Personen mit entsprechender Qualifikation (+0,4%)**
  - Qualifizierungsmaßnahmen im unteren Bildungssegment und praxisorientierte Bildungsmöglichkeiten im AHS/BHS Bereich können dem entgegenwirken
- **ABHS: Angebotsausweitung (+2,7%) etwas über Nachfrageentwicklung (+2,4%)**
- **Relativ ausgeglichene Entwicklung im Bereich der AkademikerInnen (>+3%)**
- **Keine angebotsseitige Entlastung am Arbeitsmarkt zu erwarten**
  - Zudem Reserven etwa in Arbeitslosigkeit, Arbeitszeit und Migration bei deutlicher Zunahme der Erwerbsbeteiligung

WIFO

Entwicklung der Struktur der Arbeitslosigkeit

zwischen 2008 und 2017 (inkl. Schulung)

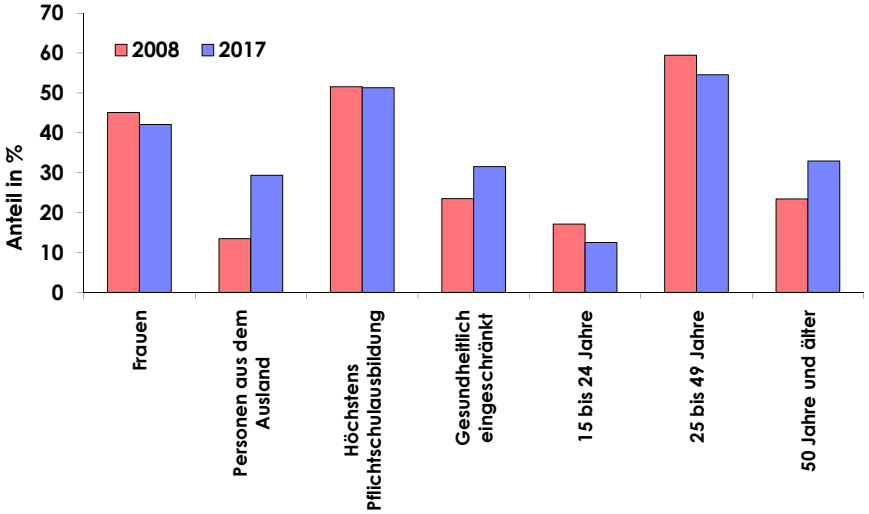


Q: AMS, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen. - Erweiterte Arbeitslosenquote: einschließlich Personen in Schulung.

WIFO

Entwicklung der Struktur der Langzeit-Beschäftigungslosigkeit

zwischen 2008 und 2017 (inkl. Schulung)



Q: AMS, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen. - Erweiterte Arbeitslosenquote: einschließlich Personen in Schulung.

WIFO

Risiko für langfristige Arbeitsmarktferne

Quelle: Eppel et al., 2016

- **Zentrale Risikofaktoren für längerfristige Erwerbsausgrenzung:**
  - **Höheres Erwerbsalter, gesundheitliche Einschränkungen und geringe Qualifikation**
  - **Rund 85% der längerfristig arbeitsmarktfernen Personen weisen zumindest einen dieser Risikofaktoren auf**
  - **55 bis 65-Jährige: mehr als doppelt so hohes Risiko längerfristig arbeitsmarktfern zu sein wie der Durchschnitt aller Arbeitslosen.**
  - **bei zusätzlicher gesundheitlicher Einschränkung: mehr als viermal so hohes Risiko,**
  - **bei zusätzlich geringem Qualifikationsniveau mehr als fünfmal so hohes Risiko.**
- **Weitere Risikofaktoren: Frau mit Kind, alleinstehend, Einbürgerung, Wien, Branchen: z.B. Leiharbeit**

WIFO

Risiko für langfristige Arbeitsmarktferne

Quelle: Eppel et al., 2016

- **Langfristig Arbeitsmarktferne sind eine sehr heterogene Gruppe mit unterschiedlichsten Ausgangslagen und Unterstützungsbedarf**
- **Teilweise realistische Reintegrationserwartung**
  - **Rund 1/5 der langfristig Arbeitslosen (2,5 Jahre innerhalb von 5 Jahren) steht ein Jahr später in Beschäftigung (gesamt ca. 50%)**
  - **Oft keine stabile Beschäftigungssituation (Drehtür)**
  - **… aber auch Gruppen mit sehr geringen Arbeitsmarktchancen**

    Quelle: Eppel et al., 2016

WIFO

Suchverhalten und Sucherfolg der Arbeitslosen

1. Inanspruchnahme und Bewertung der Vermittlungs- und Unterstützungsleistungen des AMS

2. Suchverhalten der Arbeitslosen (Suchwege, -intensität)

3. Sucherfolg der Arbeitslosen (insbes. Einfluss des AMS) Beschäftigungsaufnahmen, Beschäftigungsqualität

Quelle: Eppel et al., 2012

WIFO

Datenhintergrund

- Personen mit AI-Eintritt zw. Nov. 2009 und Mai 2010
  - Ausschluss, wenn AI-Dauer ≤ 1 Monat, gesetzl. Pensionsalter erreicht
  - Grundgesamtheit für Stichprobenziehung: 383.055 Personen
  - 2.500 erfolgreiche Interviews
- Verknüpfung der Befragungsdaten mit administrativen AMS- und HV-Daten
- Befragung: einige Monate nach AI-Zugang (Nov. 2010 – Jan. 2011)
- Beobachtungszeitraum: Einkommen bis Ende 2010, Beschäftigung bis Ende 2011

WIFO

1. INANSPRUCHNAHME UND SUBJEKTIVE BEWERTUNG DER VERMITTLUNGS-UNTERSTÜTZENDEN ANGEBOTE DES AMS

- AMS ist bestimmender Faktor in Arbeitssuchprozessen
- Im Vordergrund steht persönliches Beratungsgespräch
- Frauen nehmen AMS-Angebote stärker in Anspruch

WIFO

Inanspruchnahme der AMS-Angebote
Nach Auskunft der befragten Arbeitssuchenden

- 83% der Arbeitslosen hatten bis zu 1x/Monat oder öfter AMS-Kontakt über Abwicklung von Geldleistungen hinaus
- 65% erhielten Bewerbungsvorschläge
- 20% aller Bewerbungen erfolgten über AMS-Hinweise (52% unter Personen mit mangelnden Deutschkenntnissen)
- 50% nutzten Informationen und Selbstbedienungsangebote (insbes. Listen mit offenen Stellen und e-Job-Room)
- 63% erhielten irgendeine AMS-Unterstützung
  - 44% Informationen und Hilfestellungen für Bewerbungen (Vermittlung)
  - 39% Hilfe bei der Aus- und Weiterbildung (Qualifizierung)
  - 32% allgemeine Orientierung der Stellensuche (Orientierung)
- 16% fühlen sich zu Arbeitsaufnahme gedrängt

Q: Befragungsergebnisse; WIFO-INDI-DV auf Basis von AMS und HV Daten. Personen ohne Einstellungszusage.

WIFO

Subjektive Einschätzung der Auswirkungen von Unterstützungsangeboten des AMS auf die Arbeitsplatzchancen

- Insgesamt gemischte Einschätzung der AMS-Unterstützung
- Qualifizierung (59%) wird häufiger positive Wirkung attestiert als Orientierung (49%) und Vermittlung (48%)
- Häufiger positive Gesamt-Einschätzung unter Frauen (60%) als unter Männern (55%)
- Spezifische Problemlagen Arbeitsloser keine Ausnahme
  - Nach Problemlage unterschiedlicher Anteil der Personen mit Arbeitshindernissen fühlt sich unterstützt
  - Hilfe bei mangelnden Deutschkenntnissen wird am besten bewertet

Q: Befragungsergebnisse; WIFO-INDI-DV auf Basis von AMS und HV Daten. Personen ohne Einstellungszusage. Fragestellung: „Haben Sie den Eindruck, dass sich durch dieses Angebot des AMS Ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz verbessert haben?“

WIFO

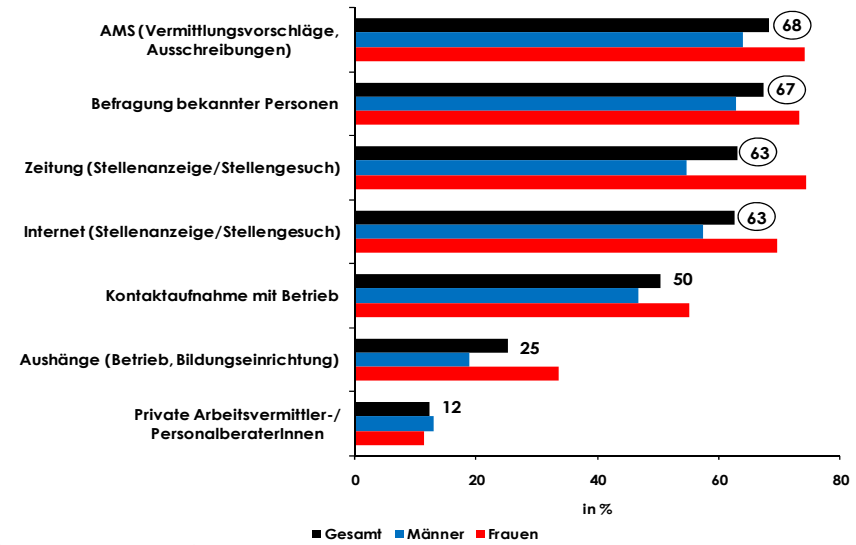
2. SUCHVERHALTEN DER ARBEITSLOSEN

Verwendete Suchwege

Suchintensität

WIFO

Häufigkeit der Inanspruchnahme von Suchwegen nach Geschlecht



Q: Befragungsergebnisse; WIFO-INDI-DV auf Basis von AMS und HV Daten. Personen ohne Einstellungszusage.

WIFO

Determinanten der Wahl von Suchwegen

Ergebnisse logistischer Regressionsschätzungen

- Frauen nutzen alle Suchwege häufiger
  - insbes. Zeitungen
  - Ausnahme der privaten Vermittlung
- Die Jungen nutzen häufiger Internet, AMS und private Vermittlung,
  - die Älteren soziale Kontakte und Zeitung
- Niedrig Qualifizierte greifen verstärkt auf das AMS zurück,
  - Internet, Zeitung und private Kontakte sind für höher Qualifizierte von größerer Bedeutung
- Mehr Suche übers AMS
  - Personen mit wenigen sozialen Kontakten
  - Personen mit besonderen Erwerbshindernissen
  - ErsteinsteigerInnen

WIFO

3. SUCHERFOLG

Wesentliche Einflussfaktoren gemessen an …

(a) rascher Wiedereingliederung

(b) Stabilität und Qualität der Wiedereingliederung (des Machtings)

Welche Rolle spielt der erfolgreiche Suchweg (inkl. AMS)?

Welche Rolle spielt die AMS-Vermittlung?

WIFO

3.1. Über welche Suchwege finden die erfolgreich Arbeitssuchenden ihren Job?

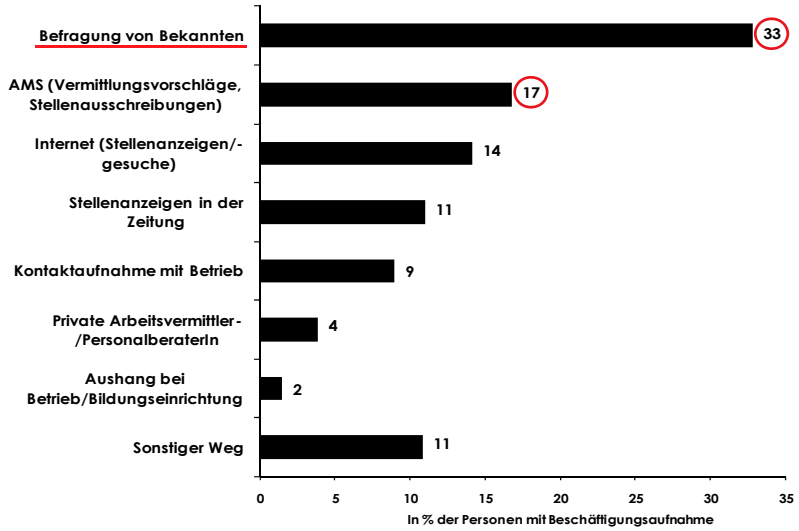
Kernergebnisse:

- **Private Kontakte verhelfen am häufigsten zu Arbeitsplatz**
- **Suche mithilfe des AMS folgt an zweiter Stelle**
- **Spezielle Bedeutung des AMS für niedrig Qualifizierte**

WIFO

Erfolgreicher Suchweg

Nach Auskunft der befragten Arbeitssuchenden



Q: Befragungsergebnisse; WIFO-INDI-DV auf Basis von AMS und HV Daten. Personen mit Beschäftigungsaufnahme, ohne Einstellungszusage und/oder Recall. Sonstige: selbständige Tätigkeit; ehemaliger Arbeitgeber; erstmalige Kontaktaufnahme durch Betrieb, Leihfirma.

WIFO

3.2. Welche Faktoren beeinflussen die Chance auf eine Beschäftigungsaufnahme?

Kernergebnisse:

- **Je höher die Suchintensität, desto höher die Job-Chance**
- **Deskriptive Ergebnisse zeigen geringere Jobaufnahme bei Unterstützung durch das AMS**
- **ABER nach Kontrolle für individuelle Merkmale: Signifikant positiver Einfluss der AMS-Unterstützung auf Suchintensität und Jobaufnahme**

WIFO

3.3. Welchen Einfluss hat der erfolgreiche Suchweg auf die Dauer des Jobs, die längerfristige Beschäftigungsintegration und das Einkommen?

Kernergebnisse:

- **Über das AMS vermittelte Arbeitssuchende …**
  - **verbleiben vergleichsweise lange im ersten Job und**
  - **weisen einen relativ hohen Anteil an Beschäftigung in der Nachkarriere auf**
  - **haben gleichen Arbeitslosigkeitsanteil in der Nachkarriere**
- **Längerfristig erzielen übers AMS vermittelte Arbeitssuchende relativ niedrige Durchschnittsverdienste, jedoch (aufgrund höherer Beschäftigungsstabilität) höhere kumulierte Einkommen**

WIFO

Evidenz aus Wirkungsanalysen: Ein Beispiel und ein Überblick

WIFO

Grundprinzip der Wirkungsanalyse

- **Ausgangspunkt: Arbeitsmarktergebnis von TeilnehmerInnen**
  - **hat beschränkte Aussagekraft**
- **Wirkung = Ergebnis mit Maßnahme – Ergebnis ohne Maßnahme**
- **Vergleich der Ergebnisse der TeilnehmerInnen mit einer geeigneten Kontrollgruppe (z.B. ohne Teilnahme)**
  - **Experiment**
  - **Nicht experimentelle Wirkungsanalysen**

    Quasi-experimentelle Situationen,: z.B. Diskontinuitäten im Anspruch auf Arbeitslosengeld

    Bei guter Informationslage und ausreichender Besetzung: Kontrollgruppe mittels statistischen Matchings (mit Test für Balancing)

WIFO

Beispiel : Die Auswirkungen einer verbesserten Betreuungsrelation für Arbeitslose in der Arbeitsvermittlung

Evidenz aus einem kontrollierten Zufallsexperiment des AMS Österreich

Quelle: Böheim et al. 2017

WIFO

Auswirkungen einer verbesserten Betreuungsrelation

Wirkungsmessung mittels sozialer Experimente

- **Pilotprojekt des AMS: Auswirkungen einer verbesserten Betreuungsrelation für Arbeitslose in der Arbeitsvermittlung**
  - *auf Vermittlungsprozess:* Kontakte, Vermittlungsvorschläge, Maßnahmenzuweisungen, Sanktionen
  - *auf Arbeitsmarkterfolg:* Abgang aus Arbeitslosigkeit, Leistungsbezug, Arbeitsplatzqualität (Einstiegslohn, Verbleib in Beschäftigung, etc.)
- **Kontrolliertes Zufallsexperiment des AMS**
  - Zufällige Aufteilung der KundInnen in Treatmentgruppe (TG) mit besserer und Kontrollgruppe (KG) mit schlechterer Betreuungsrelation
  - innerhalb einer regionalen Geschäftsstelle (Wien/Estplatz bzw. Linz) und Zone
  - anhand des Geburtsmonats
- **Betreuungsrelation bisher unterbelichteter, aber wichtiger Parameter der Arbeitsmarktpolitik**

WIFO

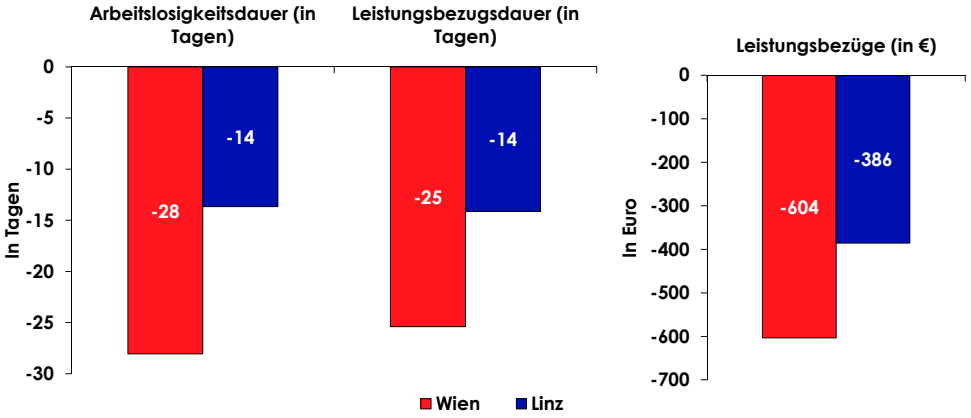
Auswirkungen einer verbesserten Betreuungsrelation

Ergebnisüberblick

- **Deutlich mehr Vermittlungsaktivitäten**
  - häufigere Kontakte zwischen AMS-BeraterInnen und Arbeitssuchenden
  - mehr Vermittlungsvorschläge
  - mehr Maßnahmenzuweisungen und tatsächlichen Förderteilnahmen
  - häufigere Sanktionen (Sperren des Leistungsbezugs)
- **Signifikant positive Auswirkungen auf Arbeitsmarkterfolg**
  - verkürzt Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug
  - sowohl durch mehr Beschäftigungsaufnahmen als auch mehr Arbeitsmarktaustritte
  - keine Auswirkung auf die Beschäftigungsqualität. regionale oder sektorale Mobilität
- **Wirkungsvolle und kosteneffektive Stellschraube**
  - deutliche Überkompensation der Kosten durch Zusatzerträge

Ø Effekt verbesserter Betreuungsrelation auf verbleibende AL-Dauer und Leistungsbezug

Effekt = Differenz zw. Ergebnissen der Treatment- und der Kontrollgruppe



Q: WIFO INDI-DV auf Basis AMS, HV und WIFO. Brutto-Geschäftsfalldauer ab Pilotzugang. Summe der Leistungsbezugstage bzw. kumulierte Höhe der bezogenen Leistungen während dem Geschäftsfall (ab Pilotzugang). Zensierung mit 31.7.2016 (Wien) bzw. 31.3.2017 (Linz). Alle Leistungsarten der AlV. Alle Effekte statistisch signifikant auf 1%-Irrtumsniveau.

Wirkungsunterschiede zwischen Personengruppen

- **Für Männer stärkerer Effekt auf Beschäftigungsübergänge, für Frauen auf Arbeitsmarktaustritte**
- **Keine Wirkung für junge Menschen**
  - **aber auch nur geringe Veränderung der Betreuungsintensität**
- **Relativ starke Wirkung für Ältere und Langzeitbeschäftigungslose**
  - **auf Betreuungsintensität und Arbeitsmarkterfolg**
- **Für KundInnen mit gesundheitlichen Einschränkungen schwächerer Effekt auf Beschäftigung, stärkerer auf Abmeldungen**

  →hier Beratung/Vermittlung alleine nicht ausreichend?

WIFO

Überblick: Wirkungsevidenz zu Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich

Quelle: Eppel – Mahringer – Sauer, 2017

WIFO

Evidenz zur Wirksamkeit der AAMP in Österreich 1/3

- **Beratung und Vermittlung fördern zumindest kurzfristig die Integration**
  - Beratungsintensität und -qualität maßgeblich
  - Wirkung bei LZBL stärker
  - Wenig Potenzial von mehr Druck zu Arbeitsaufnahme (Sanktionen, geringere Existenzsicherung)
  - Trade-Off zwischen rascher Vermittlung und Arbeitsplatzqualität
  - Kombination von Leistungsbezug, Verpflichtungen und Vermittlung/Beratung entschärft Anreizproblematik: Keine Rückgang der Beschäftigungsaufnahmen bei längerem Arbeitslosengeld
- **Aktive Arbeitsuche:**
  - kaum positive Wirkungsevidenz; nur Frauen im Haupterwerbsalter
- **Berufsorientierung:**
  - kaum positive Wirkungsevidenz; eher auf Übertritt in weitere Maßnahmen ausgerichtet

WIFO

Evidenz zur Wirksamkeit der AAMP in Österreich 2/3

- **Qualifizierung:**
  - **positiver Beschäftigungseffekt vor allem in mittlerer Altersgruppe (nach anfänglichem Lock-in-Effekt)**
  - **Stärkere Wirkung bei bereits besser Ausgebildeten**
  - **Intensive Ausbildung erfolgreiche Strategie bei Teilgruppe Arbeitsmarktferner**
- **Lohnkostenzuschüsse:**
  - **Deutliche Verbesserung der Beschäftigungsintegration trotz erheblicher Mitnahmeeffekte**
  - **Besonders für ältere Arbeitskräfte und Langzeitarbeitslose**
  - **Je enger die Zielgruppenorientierung, desto wirksamer und desto geringer die Mitnahmeeffekte**

WIFO

Evidenz zur Wirksamkeit der AAMP in Österreich 3/3

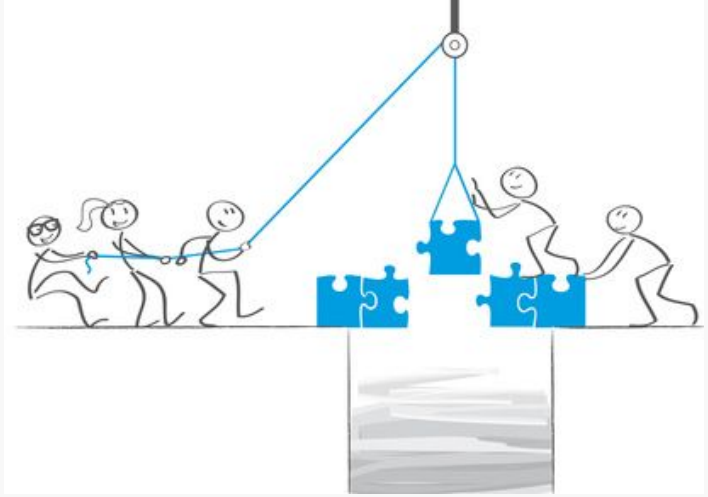
- **Geförderte Transitbeschäftigung am 2. Arbeitsmarkt:**
  - **Im Durchschnitt positive Beschäftigungswirkung trotz schwieriger Ausgangslage (schwer vermittelbare Zielgruppe)**
    Zum Vergleich: International kaum positive Ergebnisse
  - **Stärkerer Effekt bei LZBL, Frauen und vor allem bei älteren Arbeitskräften und gesundheitlich Beeinträchtigten**
    Bessere Wirkung bei höher Qualifizierten weist auf Entwicklungsbedarf für gering Qualifizierte hin
  - **Teils Brücke in reguläre Beschäftigung, teils einzige Arbeitsoption**
  - **Integration besser als ohne Maßnahme, aber oft nicht stabil**
  - **Erhebliche Wirkungsunterschiede nach Projekten**
    z.B. Nachbetreuung, fachliche Qualifizierung sind förderliche Elemente
  - **Trotz wachsender Zielgruppe: Vorsicht bei starkem quantitativen Ausbau von Beschäftigungsförderung:**
    Restriktionen durch Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes und mögliche Einbußen bei Wirkung

Resümee

- **Was beruhigt:**
  - Aktuell bessere Wachstumsaussichten
  - Stabiles Beschäftigungswachstum (v.a. in der Krise auch durch flexible Arbeitszeitverkürzung)
  - Steigende Erwerbsbeteiligung und steigende Bildungsniveaus
  - Keine steigende Armut (Sozialstaat kompensiert)
  - Starkes und wirkungsvolles Arbeitsmarktpolitiksystem
- **Was besorgt:**
  - Hohe Arbeitslosigkeit mit Gefahr der Verfestigung
  - Unsichere Erwerbsaussichten für Ältere und gesundheitlich Beeinträchtigte
  - Schwierigere Arbeitsmarkt-Eintrittsphase für Jugendliche
  - Quantität und Qualität der Integration von Migranten/innen
  - Anhaltend starke Bildungsvererbung
  - Zunehmende Segmentierung des Arbeitsmarktes

Arbeitsmarkt ist gestaltbar

- **Lern- und Anpassungsfähigkeit sind wichtige Erfolgsfaktoren für Unternehmen wie für Arbeitskräfte**
- **Das erfordert jedoch Flexibilität und bedeutet Risiko**
- **Arbeitsmarktinstitutionen können dieses Risiko reduzieren und damit die Voraussetzungen für eine aktive Nutzung von Zukunftschancen erleichtern**
  - Dazu gehört die Absicherung sozialer Risiken
  - Präventive Ansätze z.B. zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit: Gesundheit, Arbeitslatzgestaltung, Internalisierung sozialer Kosten
- **Weiterentwicklung des österreichischen Systems aktiver Arbeitsmarktpolitik**



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

Karin Steiner

Tagung: Wer sucht, der findet? Anpassungsbedarf und Matching am Arbeitsmarkt, 12.4.2018

Begriffe



- **Mismatch:** „Abweichung vom perfekten Match“ (Entorf, 2000**)**
- **Mismatch-Arbeitslosigkeit:** …wenn ein anderes Profil der Arbeitslosen dazu führen würde, dass die Arbeitslosigkeit sinkt“ (Bauer. Gartner, 2014), hinzu kommen auch noch mangelnde Transparenz auf Arbeitsmarkt und Informationsunsicherheiten.
- **Matching:** Prozess, der Arbeitsuchende und verfügbare Stellen zusammenbringt und damit zu einer Beschäftigungsaufnahme führt.
- **Leistung von ArbeitsvermittlerInnen und BeraterInnen:** wird nicht nur daran gemessen, wie viele Matchings sie herstellen (quantitativ), sondern auch qualitativ daran, wie gut (Abstriche, die beide Seiten hinnehmen müssen) und wie nachhaltig das Matching ist (Dauer des Arbeitsverhältnisses).

Arten von Mismatch

- ✓ Qualifikatorischer Mismatch
- ✓ Beruflicher Mismatch
- ✓ Sektoraler Mismatch
- ✓ Regionaler Mismatch



Qualifikatorischer Mismatch



z.B. FacharbeiterIn gesucht – angelernte Fachkraft sucht; zu wenig Berufs- bzw. Branchenerfahrung (Langzeitarbeitslose, WiedereinsteigerInnen, BerufsneueinsteigerInnen), Überqualifizierung, mangelnde Soft Skills, fehlende Zusatzqualifikationen, Spezialisierung in anderem Bereich.

→ Qualifikatorischer Mismatch muss von beiden Seiten angegangen werden:

Arbeitsuchende: durch die Förderung und Teilnahme an Umschulungen, Weiterbildungen, anschlussfähige WB

Unternehmen: gezielte Weiterqualifizierung, Einarbeitung

Beruflicher und sektoraler / Branchen-Mismatch



Beruflicher Mismatch: Missverhältnis zwischen Arbeitsuchenden und offenen Stellen in unterschiedlichen Berufsfeldern

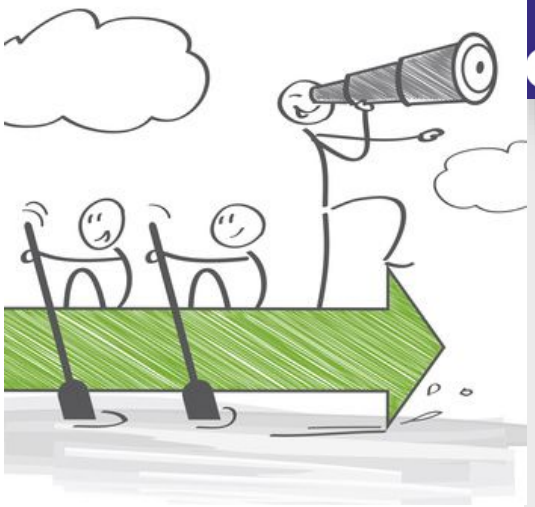
Sektoraler oder Branchenmismatch: Missverhältnis in unterschiedlichen Branchen

Bsp: Mismatch zw. Landwirtschafts-, Fertigungs- und Dienstleistungsberufen groß; zw. MechanikerInnen und SchlosserInnen aber eher klein.

Mismatch in der breiten Definition ging in den letzten 40 Jahren zurück, in der engen Definition blieb er relativ konstant.

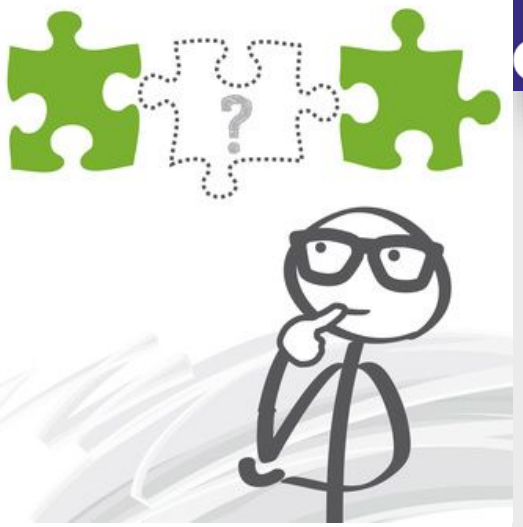
Wandel von Industrie- zu Dienstleistungsgesellschaft vollzogen.

Regionaler Mismatch



- ✓ Gesuchte Arbeitskräfte sind zwar vorhanden
- ✓ Entfernung von Wohnort und Unternehmensstandort sind zu groß
- ✓ Pendlerbereitschaft bzw. -zumutbarkeit ist nicht gegeben
- ✓ Je jünger und ungebundener Arbeitskräfte sind, desto eher wird gependelt.
- ✓ Höheres Alter und geringer Bildungsgrad haben auf Pendlerbereitschaft eine negative Auswirkung.

Einflussfaktoren auf Matching-Prozess



- ✓ **Suchverhalten:** Internet (Vorhandensein e. PCs) + private Kontakte (verdeckter Arbeitsmarkt!) - Suchintensität der Arbeitsuchenden steigt mit der positiven Beziehung zum AMS / zu den BeraterInnen
- ✓ **Zugeständnisse bei der Arbeitsuche** (Lohn, Entfernung, Überstunden, Lage der Arbeitszeiten, Lärm usw.) – Konzessionsbereitschaft steigt auf beiden Seiten mit der Suchdauer
- ✓ **Gesundheit**liche 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



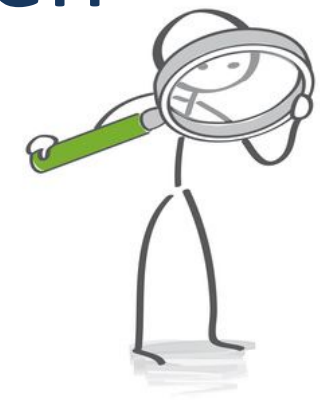
- ✓ Berufskundliche Kenntnisse müssen bei ArbeitsvermittlerInnen vorhanden sein
- ✓ Berufsbezeichnung muss auch durch BewerberIn passend gewählt werden.
- ✓ Weiterbildung, sofern die formale Qualifikation und die realen Fähigkeiten nicht mehr zusammen passen, Anpassungsqualifizierung
- ✓ Anerkennungsberatung 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 Transport-möglichkeiten
- ✓ 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 Such-verhalten 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 Beschäf-tigung positiv auswirkt



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

Kritisierte Interventionen des AMS



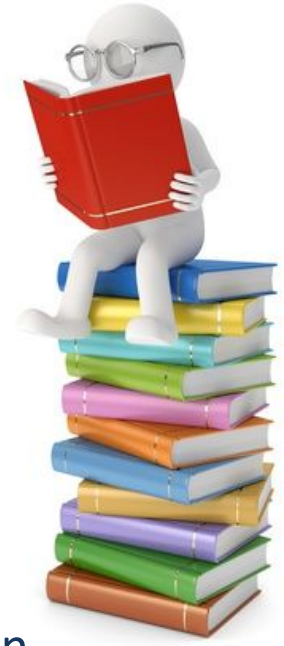
- ✓ Eingliederungsbeihilfe → Mitnahme-Effekt
- ✓ FacharbeiterInnenintensivausbildung (FIA) → kürzere Berufspraxis
- ✓ 2. Arbeitsmarkt tw. nicht mehr ausreichend, es bräuchte 3. + 4. Arbeitsmarkt

Eckdaten zur Untersuchung:



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

Literatur:



Bauer, Anja / Gartner, Hermann (2014): Mismatch-Arbeitslosigkeit. Wie Arbeitslose und offene Stellen zusammenpassen. IAB-Kurzbericht, 5/2014.

Entorf, Horst (2000): Erscheinungsformen und Erklärung von Mismatch am Arbeitsmarkt: Ansatzpunkte für eine zielgerichtete Arbeitsmarktpolitik. Würzburg economic papers, No.20.

Ich freue mich auf Ihre Fragen und die Diskussion!

