

# 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 Arbeitssuchende 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:**

Arbeitssuchende: 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

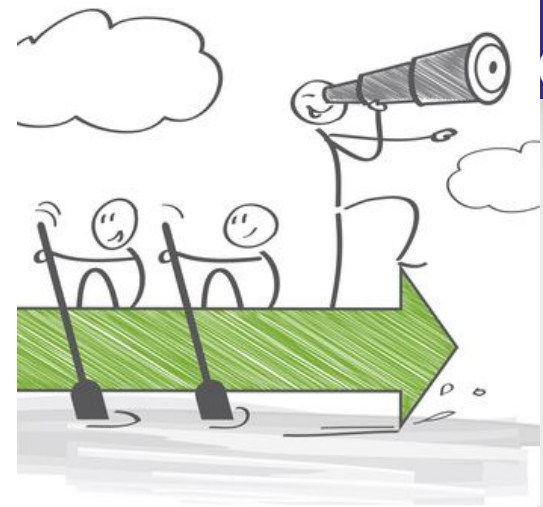
**Sektoraler oder Branchenmismatch:** Missverhältnis in unterschiedlichen Branchen

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 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

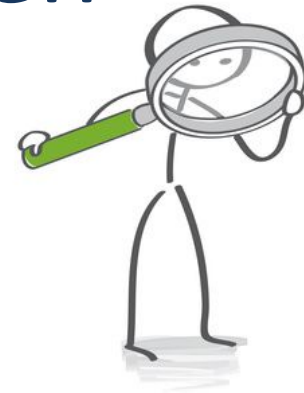
# Firmenkontakte und Jobakquise

- ✓ 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 Praxiserfahrung



- ✓ 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

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



# Kritisierte Interventionen des AMS



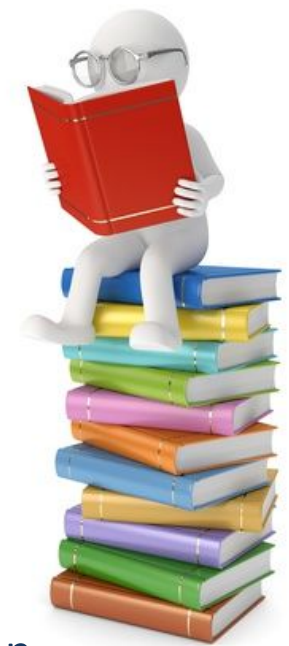
- ✓ Eingliederungsbeihilfe → Mitnahme-Effekt
- ✓ FacharbeiterInnenintensivausbildung (FIA) → kürzere Berufspraxis
- ✓ 2. Arbeitsmarkt tw. nicht mehr ausreichend, es bräuchte 3. + 4. Arbeitsmarkt

# Eckdaten zur Untersuchung:



- ✓ Literaturanalyse im 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

# 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!

