



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
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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



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 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 schulungcenter 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 (Personaldienstleistungsausschuss).

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.