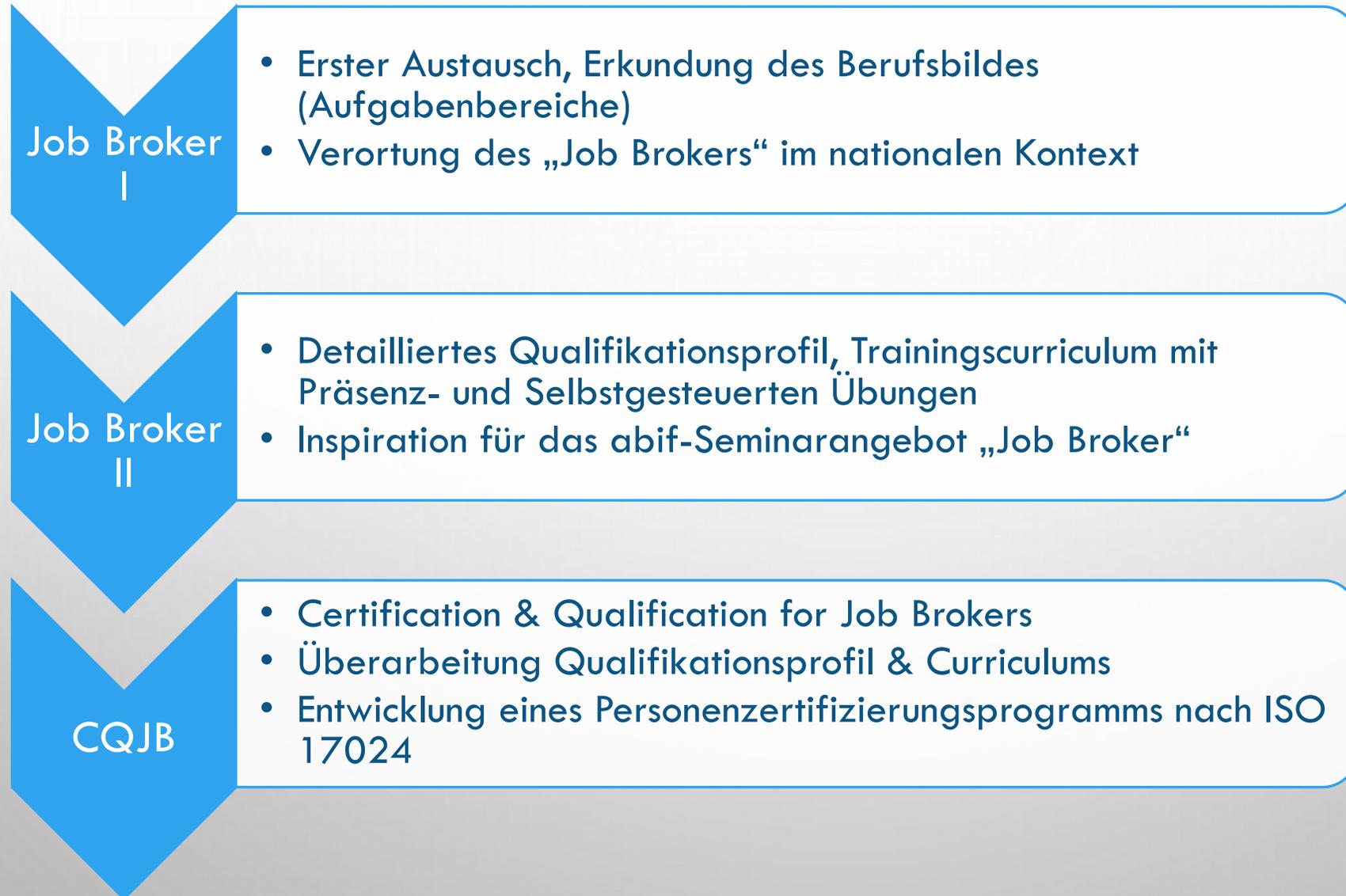


QUICK UPDATE: JOB BROKER

PROGRAMM:

11:00 – 11:05	Begrüßung Einleitung
11:05 – 11:20	Job Broker Qualifikationsprofil & Zertifizierung
11:30 – 11:50	Diskussion zur Job Broker Zertifizierung
10:50 – 12:00	Ausblick
12:00	Ende

MODERATION: **Mag. Martin Stark, abif**



CQJB PROJEKTPARTNERSCHAFT

- abif, Sozialforschung, WBIL
- Rinova, Projektträger
- Gsub, Projektträger
- CCIZ, Industrie- & Handelskammer
- Dimitra, WBIL
- MMC, WBIL
- Volksuniversitetet, VHS
- VMST, öffentl. AM-Verwaltung
- ACTA, ISO Zertifizierungsstelle



JOB BROKER - AUSGANGSSITUATION

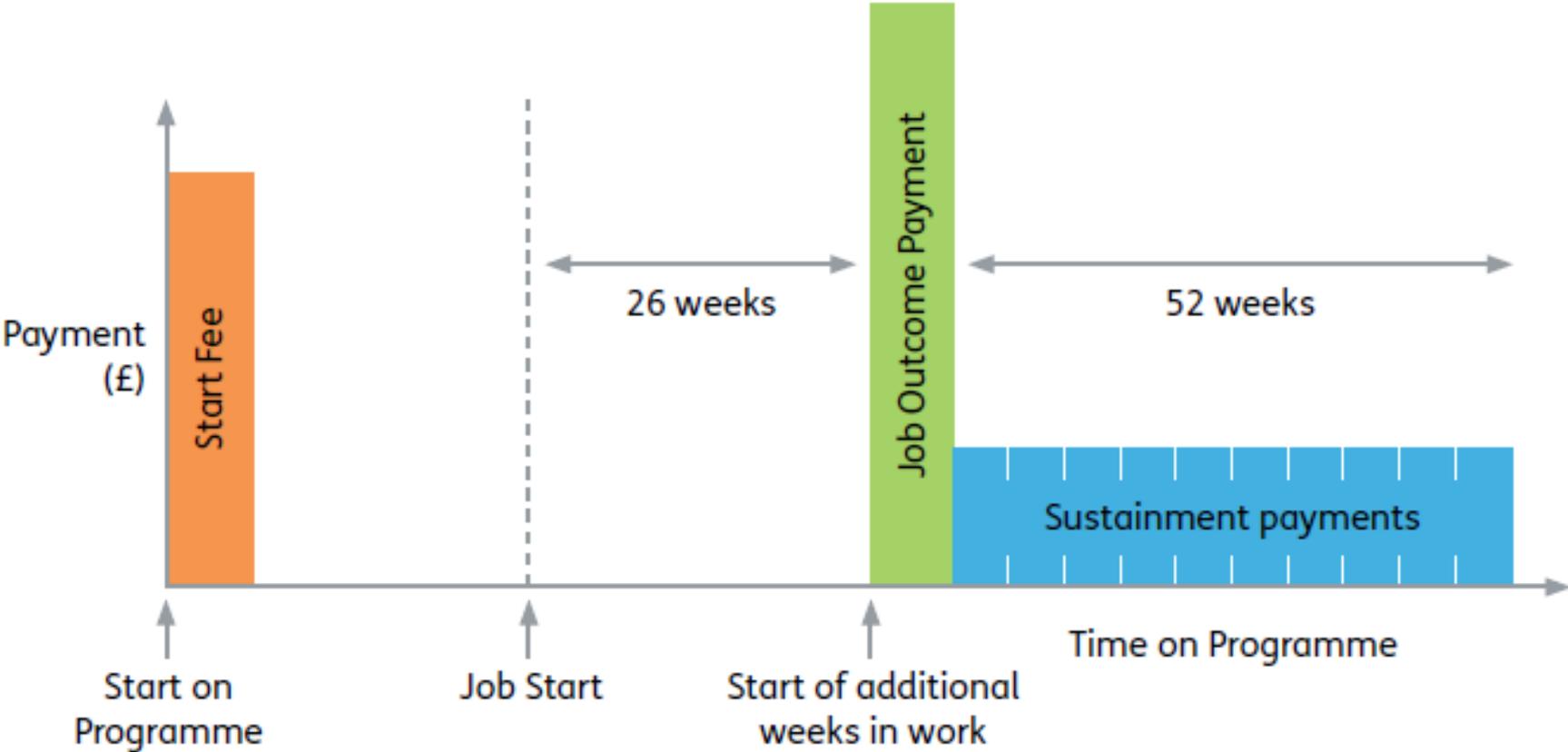
Einführung einer neuen Förderlogik in UK

- ⇒ Starker Fokus auf Output
- ⇒ Beahlt wird nicht Leistungserbringung, sondern nur die Ergebnisse erbrachter Leistungen im Sinne nachhaltiger Beschäftigungsverhältnisse (payment by results)
- ⇒ Entstehen eines neuartigen Berufsprofils des „Job Broker“



PAYMENT BY RESULTS - LOGIK

Figure 1: Incentives for sustained work, for example participant



JOB BROKER – WAS BEDEUTET DAS?

... ein/e Praktiker*in – die/der von Angesicht zu Angesicht arbeitet - mit BEIDEN - Arbeitgeber*innen UND Arbeitssuchende (meist mit Benachteiligungen/ Vermittlungshemmnissen) zusammenarbeitet.

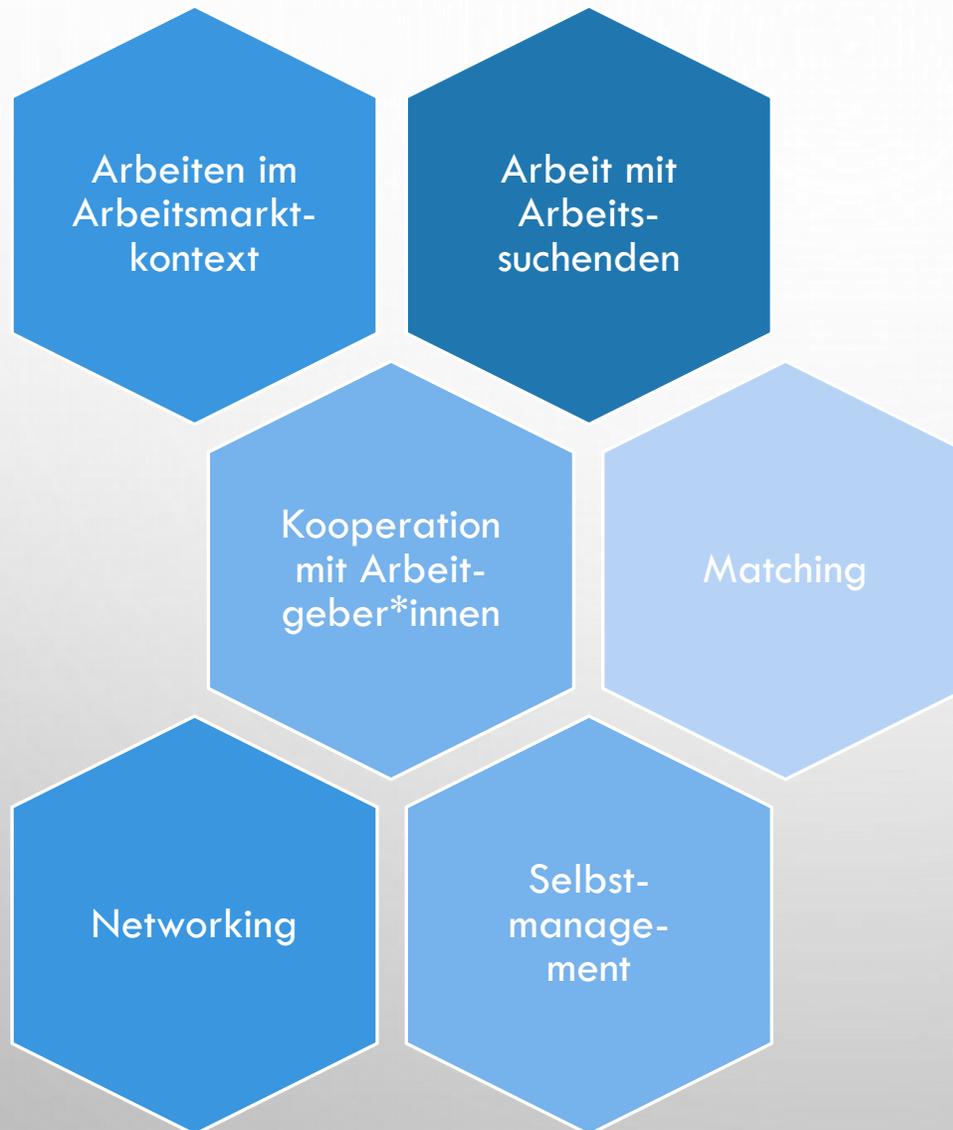
... um offene Stellen zu identifizieren, Aufnahme von Beschäftigungsverhältnissen herbeizuführen und aufrechtzuerhalten und beide Parteien zu unterstützen (über das „Matching“ hinaus).

... in öffentlichen Arbeitsmarktprogrammen (keine kommerziellen Personalvermittlung) mit benachteiligten und arbeitslose Menschen arbeitet.

Job Broker vs. ...

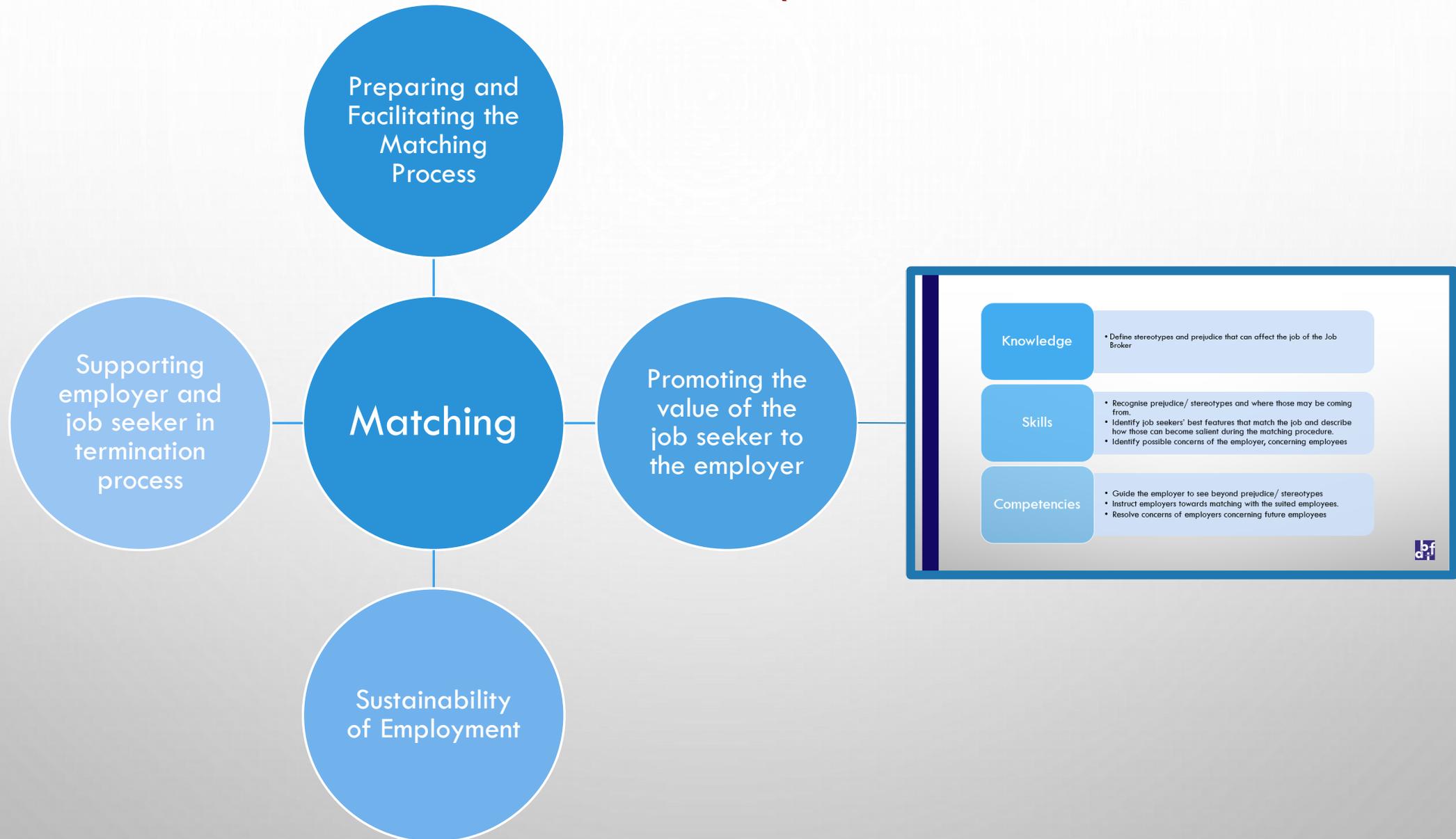
- Personalvermittlung: Agieren nicht prioritär im Interesse des Unternehmens, sondern berücksichtigen beide Seiten gleich, mehr oder weniger fixer Pool an Bewerber*innen.
- Beratung/Coaching: Arbeiten nicht nur im Interesse der Arbeitssuchenden, sondern berücksichtigen beide Seiten; Verfügen über sehr viel branchenspezifisches Wissen.

JOB BROKER – QUALIFIKATIONSPROFIL



- Orientierung an EQF
- Einordnung auf Level 6
- 6 Kompetenzbereiche
- Beschreibung von Lernergebnissen in Form von Wissen, Fähigkeiten, Kompetenzen

QUALIFIKATIONSPROFIL - MATCHING



Knowledge

- Define stereotypes and prejudice that can affect the job of the Job Broker

Skills

- Recognise prejudice/ stereotypes and where those may be coming from.
- Identify job seekers' best features that match the job and describe how those can become salient during the matching procedure.
- Identify possible concerns of the employer, concerning employees

Competencies

- Guide the employer to see beyond prejudice/ stereotypes
- Instruct employers towards matching with the suited employees.
- Resolve concerns of employers concerning future employees

Entwicklung entlang der Kompetenzbereiche
(Lernergebnisorientierung)

6 Module, jeweils unterteilt in Lerneinheiten

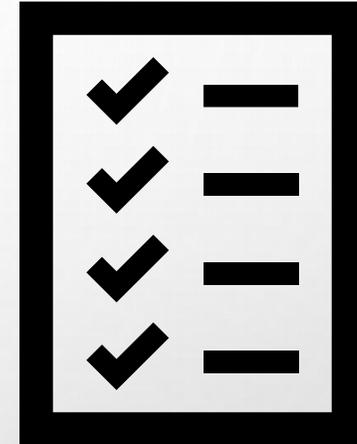
- Präsenzübungen
Präsentationen, Diskussionsfragen,
Kleingruppenübungen, Rollenspiele, Fallstudien
- Selbstgesteuertes Lernen
Reflexionsfragen,
Fallbeispiele/Problemlösungen, Literaturanalyse
- Arbeitsbezogenes Lernen
Lessons Learned, Fallbeispiele



ISO ZERTIFIZIERUNG FÜR JOB BROKER

In Zusammenhang mit der ISO 17024 Zertifizierung für Personen bedeutet Zertifizierung ...

... die Verifizierung durch Dritte, dass eine Person über das Wissen, die Fähigkeiten und Kompetenzen) verfügt, eine Arbeit zu erledigen.



WARUM ISO UND WAS BEDEUTET DAS EIGENTLICH?



- Wunsch „formalere“ Qualifikation anzubieten
- ISO 17024 – Norm für Personenzertifizierungen
- Durch gegenseitige Anerkennung von Akkreditierungsstellen bzw. Konformitätsbewertungsstellen internationale Gültigkeit von Zertifikaten (EU+EFTA Staaten)

ISO ZERTIFIZIERUNG FÜR JOB BROKER – MÖGLICHE VORTEILE

Arbeitnehmer*innen

- Anerkennung professioneller Kompetenzen
- Erleichterung der Arbeitssuche sowohl im Inland als auch im Ausland
- verbesserte Karrieremöglichkeiten
- Erweiterung von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen
- neue Praktiken in Bezug auf die ausgeübte fachliche Tätigkeit implementieren

Arbeitgeber*innen

- Erleichterung des Prozesses der Auswahl und Einstellung von geeignetem Personal
- Verbesserung der Kenntnisse und Fähigkeiten des Personals auf einer systematischen und organisierten Basis
- Verbesserung der Qualität der angebotenen Dienstleistungen
- Sichtbarkeit von Engagement für Qualität und Investitionen in eigene MitarbeiterInnen

ISO ZERTIFIZIERUNG FÜR JOB BROKER – ABLAUF

Zulassung zur Prüfung

- Unterschriebener Antrag auf Zertifizierung
- Nachweis von Qualifikation und/oder einschlägiger Arbeitserfahrung und/oder einschlägiger Weiterbildung
- Falls Training erforderlich, Erstellung eines individuellen Trainingsplanes auf Basis einer Trainingsbedarfsanalyse

VORAUSSETZUNGEN ZUR ZULASSUNG ZUR PRÜFUNG

Qualifikation	Arbeitserfahrung	Einschlägige Weiterbildung
Master oder höher in Beratung und Berufsberatung / Management / Human Resource Management	Es ist keine Berufserfahrung erforderlich.	Es sind keine Schulungsseminare erforderlich.
Bachelor-Abschluss in Beratung und Berufsberatung / Management / Personalmanagement	Es ist keine Berufserfahrung erforderlich.	80 Stunden einschlägige Weiterbildung
Bachelor-Abschluss nicht einschlägig	Es ist keine Berufserfahrung erforderlich.	300 Stunden einschlägige Weiterbildung
Abschluss Sekundarstufe II	Zwei Jahre Berufserfahrung in Arbeitsvermittlung / Beratung / Personalmanagement	80 Stunden einschlägige Weiterbildung



Selbsteinschätzung

TRAININGSBEDARFSANALYSE



ABE: Abschluss im Arbeitsmarkt

ABE: Abschluss in der Arbeitsvermittlung

ABE: Abschluss in der Arbeitsberatung



VORAUSSETZUNGEN ZUR ZULASSUNG ZUR PRÜFUNG

Qualifikation	Arbeitserfahrung	Einschlägige Weiterbildung
Master oder höher in Beratung und Berufsberatung / Management / Human Resource Management	Es ist keine Berufserfahrung erforderlich.	Es sind keine Schulungsseminare erforderlich.
Bachelor-Abschluss in Beratung und Berufsberatung / Management / Personalmanagement	Es ist keine Berufserfahrung erforderlich.	80 Stunden einschlägige Weiterbildung
Bachelor-Abschluss nicht einschlägig	Es ist keine Berufserfahrung erforderlich.	300 Stunden einschlägige Weiterbildung
Abschluss Sekundarstufe II	Zwei Jahre Berufserfahrung in Arbeitsvermittlung / Beratung / Personalmanagement	80 Stunden einschlägige Weiterbildung

TRAININGSBEDARFSANALYSE

Selbsteinschätzung			
1			
2			
3	AB	Einheit	Frage
4	AB1	1,1	Ich kann Quellen für AMI (Arbeitsmarktinformation) auflisten und bearbeiten.
5	AB1	1,1	Ich bin in der Lage, die Bedarfe und Trends des Arbeitsmarktes zu erkennen.
6	AB1	1,2	Ich bin in der Lage, relevante Politiken und Prioritäten zu identifizieren, die sich derzeit auf öffentliche Beschäftigungsprogramme beziehen.
7	AB1	1,2	Ich kann die öffentlichen Beschäftigungspolitiken in Prozessen der Arbeitssuche anwenden.
8	AB1	1,2	Ich kann die Wirkung der Unterstützung auf die Arbeitssuchenden effizient einschätzen.
9	AB1	1,2	Ich kenne die aktuelle öffentliche Beschäftigungspolitik und kann sie auf das Vermittlungsverfahren anwenden.
10	AB1	1,3	Ich kann relevante Informationsquellen auflisten, um Stellenangebote in verschiedenen Regionen/Bereichen oder international zu identifizieren.
11	AB1	1,3	Ich bin in der Lage, die Grundfunktionen der ESCO- und EURES-Plattformen zu erklären.
12	AB1	1,3	Ich bin in der Lage, Werkzeuge und Techniken zur Verfügung zu stellen, die Arbeitssuchenden helfen, relevante Beschäftigungsmöglichkeiten auf verschiedenen Ebenen des jeweiligen Sektors zu erkunden.
13	AB1	1,3	Ich bin in der Lage, Arbeitssuchende durch die Zugangswege und die Ausbildung in dem von ihnen gewählten Sektor zu führen.
14	AB1	1,3	Ich kann Verfahren zur Verfügung stellen, um Arbeitssuchenden zu helfen, Stellenangebote in verschiedenen Regionen oder europäischen Ländern zu untersuchen.
15	AB1	1,3	Ich beherrsche die Funktionen der Plattformen EURES und ESCO.
16	AB1	1,3	Ich kann auf sektorbezogene Daten zugreifen, um Stellenangebote zu identifizieren, die Arbeitssuchenden helfen, relevante Möglichkeiten zu entdecken.
17	AB2	2,1	Ich kann Arbeitssuchende nach verschiedenen Kriterien kategorisieren.
18	AB2	2,1	Ich kann das Berufsbild, die Fähigkeiten, Kompetenzen und Bedürfnisse des Arbeitssuchenden im Rahmen von Beratungsgesprächen einschätzen.
19	AB2	2,1	Ich kann die professionelle Kompetenzen von Arbeitssuchenden mit Hilfe von Tools analysieren und Feedback geben.
20	AB2	2,2	Ich bin mir des theoretischen Rahmens der grundlegenden Motivations-, Empowerment- und Coaching-Techniken bewusst.
21	AB2	2,2	Ich bin in der Lage, Coaching, Motivations- und Empowermenttechniken und Follow-up der Aktivitäten des Arbeitssuchenden anzuwenden, um wünschenswerte Ergebnisse zu erzielen und die Selbstentwicklung zu gewährleisten.

Bitte geben Sie auf einer Skala von 1 (keine Zustimmung) bis 10 (volle Zustimmung) wie sehr die jeweilige Aussage auf Sie zutrifft

19 Abschnitt B

Aggregierte Ergebnisse auf Ebene der Lerneinheiten

22 AB1: Arbeiten im Arbeitsmarktkontext (EU, national, regional, lokal)

Einheit 1.1 Identifizierung relevanter Arbeitsmarktdarfe und -trends (EU, National, Regional, Lokal)

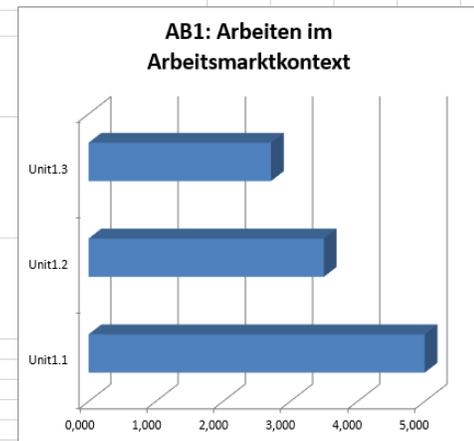
Lassen Sie uns weiter an Ihren Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen in Bezug auf Einheit 1.1 Identifizierung relevanter Arbeitsmarktdarfe und -trends (EU, National, Regional, Lokal) arbeiten

Einheit 1.2 Beschreibung relevanter Politiken und Prioritäten in Bezug auf öffentliche Beschäftigungsprogramme und Unterstützungsstrukturen für Zielgruppen

Lassen Sie uns weiter an Ihren Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen in Bezug auf Einheit 1.2 Beschreibung relevanter Politiken und Prioritäten in Bezug auf öffentliche Beschäftigungsprogramme und Unterstützungsstrukturen für Zielgruppen arbeiten

Einheit 1.3 Verständnis der Beschäftigungsmöglichkeiten in verschiedenen Sektoren, Berufsbereichen und Regionen

Lassen Sie uns weiter an Ihren Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen in Bezug auf Einheit 1.3 Verständnis der Beschäftigungsmöglichkeiten in verschiedenen Sektoren, Berufsbereichen und Regionen arbeiten



32 AB2: Arbeiten mit Arbeitssuchenden

Einheit 2.1 Profilerstellung und Assessment von Arbeitssuchenden

Ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen in Bezug auf Einheit 2.1 Profilerstellung und Assessment von Arbeitssuchenden sind ausgezeichnet

Einheit 2.2 Empowerment, Motivation, Unterstützung und Coaching von Arbeitssuchenden

Ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen in Bezug auf Einheit 2.2 Empowerment, Motivation, Unterstützung und Coaching von Arbeitssuchenden sind ausgezeichnet

Einheit 2.3 Aktionsplanung (einschließlich der Nutzung von Informationen aus dem Arbeitsmarkt und der Bezugnahme auf verschiedene Unterstützungsdienste)

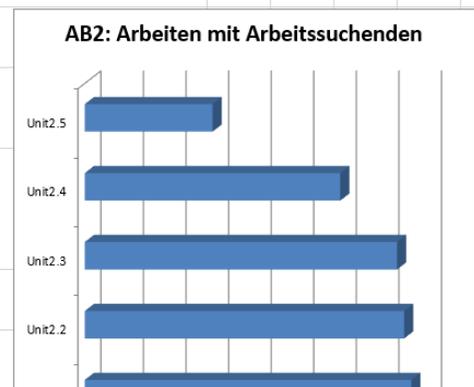
Ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen in Bezug auf Einheit 2.3 Aktionsplanung (einschließlich der Nutzung von Informationen aus dem Arbeitsmarkt und der Bezugnahme auf verschiedene Unterstützungsdienste) sind ausgezeichnet

Einheit 2.4 Anwendung von Konfliktbewältigungstechniken

Ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen in Bezug auf Einheit 2.4 Anwendung von Konfliktbewältigungstechniken sind sehr gut

Einheit 2.5 Messung der Zufriedenheit

Lassen Sie uns weiter an Ihren Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen in Bezug auf Einheit 2.5 Messung der



ISO ZERTIFIZIERUNG FÜR JOB BROKER – PRÜFUNG

Ablauf der Prüfung

- Mündliche Prüfung
offene berufsbezogene
Fragen
Überprüfung der
Kommunikationsfähigkeit
ca. 20 min
- Schriftliche Prüfung via
PC und Online
40 geschlossene Fragen
75 min Zeit

ISO ZERTIFIZIERUNG FÜR JOB BROKER – PRÜFUNGSBEISPIELE

Welche der folgenden Informationen sollten in einem Bewerber*innenprofil jedenfalls enthalten sein?

[+]	Gehaltserwartungen	
[..]	Sternzeichen	
[..]	psychologische Analyse	
[+]	Qualifikationen	
[+]	Ambitionen / Erwartungen	

Was sind die Erkenntnisse aus der oben beschriebenen Situation?

(+)	Lassen Sie den Arbeitssuchenden immer derjenige sein, der auf dem "Fahrsitz" sitzt, was die Richtung seiner Karriere anbelangt
(+)	Berücksichtigen Sie bei der Jobplanung, was für den Arbeitssuchenden wichtig ist
()	Führen Sie die Arbeitssuchenden durch den Prozess bei Karriereentscheidungen in einer Art und Weise, dass Sie das Gefühl vermitteln, dass Sie als Expert*in schon genau wissen, was für die Arbeitssuchenden gut ist.
()	Es ist immer wichtig Ihre Expert*innenmeinung einzubringen und den Arbeitssuchenden mitzuteilen, was Sie denken, was die beste Entscheidung für sie wäre, egal ob es sich dabei um etwas handelt, was der/die Arbeitssuchende nicht machen möchte.
(+)	Halten Sie Ausschau nach Lücken in bestehenden Serviceleistungen oder anderen Geschäftsprozessen in Unternehmen
()	Verkaufen Sie die Einstellung einer Person mit Behinderung als wohnfähigen Akt des Arbeitgeber.
(+)	Verhalten Sie sich professionell und versuchen Sie dieselbe Sprache wie Unternehmer*innen zu sprechen.
()	Sprechen Sie das weiche Herz von Unternehmer*innen an, wenn es darum geht Menschen mit Behinderung zu beschäftigen.
()	Identifizieren Sie den perfekten Job, bei dem es weder notwendig ist, die Arbeitssuchende Person zusätzlich zu schulen noch sich sonst in irgendeiner Weise weiterzuentwickeln.

Fallbeispiel:
Nach 14 an 23-jähriger Mann mit Behinderungen und Körperbehinderungen. Er ist in der Lage Fußball durch eine spezielle Behinderung an seiner Hand zu spielen. Heute arbeitet er in der Arbeitsagentur. Er hat eine Stelle für ein Teamleiter zur personalisierten Karriereberatung. Er hat eine Stelle für ein Teamleiter, der eine Stelle für ein Teamleiter für die Stelle für ein Teamleiter. Sie der Situation erlauben keine Visionen, Fertigkeiten und Fertigkeiten in Bezug auf andere mögliche Situationen nicht möglich sind.

Nach 14 Jahre Arbeit, bei dem er mit anderen Menschen in Kontakt kommen, Teilzeit arbeiten und in der Lage zu sein, andere Menschen zu helfen. Nach 14 Jahren, dass er sehr gerne in der Situation arbeiten möchte, die er der ideale Ort, um zu arbeiten. Er hat eine Stelle, bei dem er in der Lage zu sein, andere Menschen zu helfen, und in der Lage zu sein, andere Menschen zu helfen.

Die Idee vor einer Lieferanten bei einem der Restaurants im Einkaufszentrum einzufließen. Zunächst der Beschäftigten in der Branche der Einkaufszentrum durchzuführen, um herauszufinden, ob sie für eine Beschäftigten sind und für welchen Teilzeit der gleichen Stellen werden können. Die Ergebnisse der 60% der Einkaufszentrum der drei größten Geschäfte des Einkaufszentrum für einen Lieferant. Die Einkaufszentrum der drei größten Geschäfte des Einkaufszentrum für einen Lieferant. Die Einkaufszentrum der drei größten Geschäfte des Einkaufszentrum für einen Lieferant. Die Einkaufszentrum der drei größten Geschäfte des Einkaufszentrum für einen Lieferant.

Der Manager konnte der Restaurantmitarbeiter von der Idee überzeugen und hat heute ein eigenes Team. Er hat eine Stelle für ein Teamleiter, der eine Stelle für ein Teamleiter. Er hat eine Stelle für ein Teamleiter, der eine Stelle für ein Teamleiter. Er hat eine Stelle für ein Teamleiter, der eine Stelle für ein Teamleiter.

ISO ZERTIFIZIERUNG FÜR JOB BROKER – PRÜFUNGSBEISPIELE

Welche der folgenden Informationen sollten in einem Bewerber*innenprofil jedenfalls enthalten sein?

[+] Gehaltserwartungen

[..] Sternzeichen

[..] psychologische Analyse

[+] Qualifikationen

[+] Ambitionen / Erwartungen

Was sind die Erkenntnisse aus der oben beschriebenen Situation?

(+) Lassen Sie den Arbeitssuchenden immer derjenige sein, der auf dem "Fahrersitz" sitzt, was die Richtung seiner Karriere anbelangt

(+) Berücksichtigen Sie bei der Jobplanung, was für den Arbeitssuchenden wichtig ist

() Führen Sie die Arbeitssuchenden durch den Prozess bei Karriereentscheidungen in einer Art und Weise, dass Sie das Gefühl vermitteln, dass Sie als Expert*in schon genau wissen, was für die Arbeitssuchenden gut ist.

Fallbeispiel:

Noah ist ein 23-jähriger Mann mit Entwicklungsstörungen und Körperbehinderungen. Er ist in der Lage Rollstuhl durch eine leichte Berührung mit seiner linken Hand fortzubewegen. Noahs Berater*in zur Arbeitsintegration namens Kelly schlug ihm vor einmal ein Treffen zur personenzentrierten Karriereberatung. Noah stimmte zu. Bei dem Treffen waren seine beiden besten Freunde, seine Eltern, ein Berater für berufliche sowie Kelly dabei. Bei der Diskussion standen Noahs Wünsche, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Fokus und aufgrund seiner möglichen Situation nicht möglich sind.

Noah wollte einen Job, bei dem er mit anderen Menschen in Kontakt kommen, Teilzeit arbeiten und nicht von zu Hause entfernt arbeiten konnte. Noah erwähnte, dass er sehr gerne in das örtliche Einkaufszentrum hätte, dies sei der ideale Ort, um es auszuprobieren. Da Noah sagte, er wolle einen Job, bei dem er sich und viele Leute treffen könne, schlug Kelly die Idee vor, Essen auszuliefern.

Die Idee war, einen Lieferservice bei einem der Restaurants im Einkaufszentrum einzuführen. Zunächst den Beschäftigten im Einzelhandel des Einkaufszentrums durchgeföhrt, um herauszufinden, ob sie für es bezahlen würden und von welchem Restaurant sie gerne beliefert werden würden. Die Ergebnisse der Umfrage zeigten, dass 60% der Einzelhandelsmitarbeiter der drei größten Geschäfte des Einkaufszentrums für einen Lieferservice wären. Das Einzelhandelspersonal hätte nur 30 Minuten Zeit für ein Mittagessen, und ein Lieferservice zum Entspannen und Essen geben. Das Restaurant der Wahl wurde ermittelt und dem Manager des Einkaufszentrums der Vorschlag unterbreitet.

Der Manager konnte den Restaurantbesitzer von der Idee überzeugen, und Noah wurde eingestellt. Sowie Noah in den Laden kam, begann er, darin, morgens eine Runde zu machen, um Kaffee- und Muffinbestellungen entgegenzunehmen, diese Artikel auszuliefern und dann mittags Bestellungen für das Mittagessen entgegenzunehmen und auszuliefern. Diese Arbeit befriedigte Noahs Bedürfnis, mit anderen zusammen zu sein und eine Arbeit zu haben, bei der er sich bewegen konnte, und sie steigerte auch den Umsatz des Restaurantbesitzers.

() Es ist immer wichtig Ihre Expert*innenmeinung einzubringen und den Arbeitssuchenden mitzuteilen, was Sie denken, was die beste Entscheidung für sie wäre, egal ob es sich dabei um etwas handelt, was der/die Arbeitssuchende nicht machen möchte.

(+) Halten Sie Ausschau nach Lücken in bestehenden Serviceleistungen oder anderen Geschäftsprozessen in Unternehmen

() Verkaufen Sie die Einstellung einer Person mit Behinderung als wohltätigen Akt des Arbeitgebers.

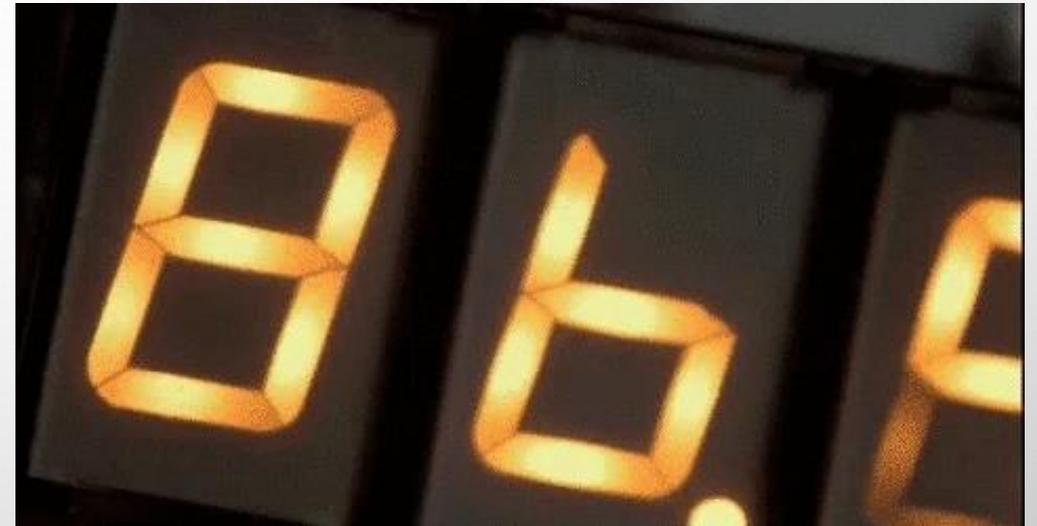
(+) Verhalten Sie sich professionell und versuchen Sie dieselbe Sprache wie Unternehmer*innen zu sprechen.

() Sprechen Sie das weiche Herz von Unternehmer*innen an, wenn es darum geht Menschen mit Behinderung zu beschäftigen.

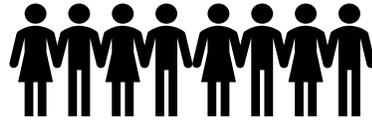
() Identifizieren Sie den perfekten Job, bei dem es weder notwendig ist, die Arbeitssuchende Person zusätzlich zu schulen noch sich sonst in irgendeiner Weise weiterzuentwickeln.

JOB BROKER ZERTIFIZIERUNG – EIN BLICK IN DIE ZUKUNFT

- Umsetzung des Trainingscurriculums als Seminarangebot
- Aufrechterhaltung des Zertifizierungsprogramms und Schaffung einer Zertifizierungsmöglichkeit in Österreich
- Fortführung der Europäischen Kooperation in Form einer „European Association of Job Broker Certification Authorities“



European Association of Job Broker Certification Authorities



- **Qualitätssicherung** – Aktualisierung des Zertifizierungsprogramms entsprechend ISO Vorgaben, Standards für Trainingsangebote
- Gemeinsame **Europäische Marke**
- **Mitgliederadministration und Betreuung**
- **Plattform für Entwicklung neuer Projekte im Rahmen von EU-Förderprogrammen** (bspw. Mobilitätsprojekte für Job Broker*innen)

ISO Richtlinien Aktualisierung
Zertifizierungs-programm

Qualitätsstandards
Training

Akkreditierung
Zertifizierungsprogramm

Zertifizierungs-
stelle

ISO Prüfungszentren (Mitglieder der Association)

- Erfüllen die **Anforderungen für ISO Prüfungszentren** nach ISO 17024
- Vorbereitung der **Anträge für Kandidat*innen**
- **Durchführung von Prüfungen**
- **Bereitstellung von Trainingsangeboten** auf Basis von Qualitätsstandards

Genehmigung ISO
Prüfungszentrum

Zulassung & Zertifizierung von
Kandidat*innen

Monitoring Rezertifizierung

ISO
Zertifizierungs-
programm

Aktualisierung Zertifizierungsschema



QUICK UPDATE: JOB BROKER

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

- ✓ Teilnahmebestätigung zum selbst Ausfüllen können Sie hier herunterladen: https://abif-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/stark_abif_at/ES0675JNEQIFsO8QmamA9x8BIGZyR7wRqGTLWf47m3_gw?e=aE6p3b
- ✓ PDFs des Inputs finden Sie in Kürze unter: www.abif.at/events