

Bock-Schappelwein, Julia; Huemer, Ulrike; Egger-Subotitsch, Andrea;
Liebeswar, Claudia

Research Report

SfU - Service für Unternehmen: Welche Ansätze werden in europäischen Arbeitsverwaltungen verfolgt? Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich

AMS info, No. 482

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Bock-Schappelwein, Julia; Huemer, Ulrike; Egger-Subotitsch, Andrea; Liebeswar, Claudia (2020) : SfU - Service für Unternehmen: Welche Ansätze werden in europäischen Arbeitsverwaltungen verfolgt? Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich, AMS info, No. 482, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/247466>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

SfU – Service für Unternehmen: Welche Ansätze werden in europäischen Arbeitsverwaltungen verfolgt?

Ergebnisse einer aktuellen Studie
im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Öffentliche Arbeitsverwaltungen haben ein breites Aufgabenspektrum, das vom Zusammenführen von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage durch Vermittlung, über das Angebot an Information und Beratung sowie die Bereitstellung aktiver Arbeitsmarktprogramme bis hin zur Auszahlung von Unterstützungsleistungen reichen kann. In der konkreten Ausgestaltung des Dienstleistungsangebotes können über die Länder hinweg Parallelen, aber auch Unterschiede festgestellt werden. Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass das Dienstleistungsangebot des AMS in Österreich sehr umfassend ist. Welche unternehmensbezogenen Dienstleistungen andere europäische Länder im Rahmen der (aktiven) Arbeitsmarktpolitik einsetzen, um das Arbeitskräftepotenzial optimal auszuschöpfen, steht im Mittelpunkt der vorliegenden Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich, die vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO)¹ gemeinsam mit den sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif² mit Frühjahr 2020 abgeschlossen wurde.³ Um einen Überblick über Maßnahmen und Instrumentarien zu erhalten, die in anderen europäischen Staaten angewendet werden und speziell die Unternehmen als Kundengruppe adressieren, wurden den Arbeitsverwaltungen mit Unterstützung des PES-Netzwerkes⁴ in einem ersten Schritt ein kurzer Fragebogen zugesandt. Es beteiligten sich 16 europäische Arbeitsverwaltungen an der Befragung. In einem zweiten Schritt wurde unter den Rückmeldungen nach Ansätzen gesucht, die zu einer Weiterentwicklung der in Österreich zum Einsatz kommenden Instrumente, Initiativen und Maßnahmen beitragen können. Von insgesamt sieben identifizierten Themenkomplexen wurden in einem dritten Schritt vier Themenkomplexe für eine vertiefende Analyse ausgewählt:

- Veranstaltungsformate für MitarbeiterInnen und MitarbeiterInnenauswahl (z.B. »Speed Recruiting«);
- Neudefinition von Stellenprofilen (»Job Carving«);
- Überwindung des Mismatch zwischen Arbeitsanforderungen und Fähigkeiten (Arbeitspraxis) sowie
- Hilfestellung bei der Erstellung von Stellenprofilen (und Arbeitsmarktberatung).

2 Veranstaltungsformate für MitarbeiterInnen und MitarbeiterInnenauswahl (z.B. »Speed Recruiting«)

Das so genannte »Speed Recruiting« verfolgt als Instrument die Idee, kurze (Vorstellungs-)Gespräche in rascher Folge zur Personalsuche bzw. Stellenvermittlung einzusetzen und damit potenziell Ressourcen zu sparen. Dieses Instrumentarium stellt damit eines von vielen Formaten dar, um Unternehmen und Arbeitsuchende zur Begründung von Beschäftigungsverhältnissen zusammenzubringen. Häufig findet »Speed Recruiting« im Rahmen von virtuellen oder Face-to-Face-Jobbörsen bzw. Face-to-Face-Jobbörsen statt und unterscheidet sich von solchen dadurch, dass der Zugang seltener öffentlich ist, sondern die teilnehmenden ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber stärker aufeinander abgestimmt sind, dass die Blitz-Bewerbungsgespräche integraler Bestandteil des Events sind sowie dass Zeitdauer und Struktur dieser Gespräche deutlicher abgesteckt sind.

2.1 Handlungsempfehlung: Ergänzung des AMS-Handlungsportfolios um flexibel auszugestaltenden Speed-Recruiting-Events

»Speed Recruiting« eignet sich als ergänzende Maßnahme, wenn Vakanzen über herkömmliche Vermittlungswege bzw. klassische Bewerbungsgespräche nicht gefüllt werden können. Besonders bietet sich das Format an:

- wenn der Fokus auf einer Branche oder auf einzelnen Arbeitgebern liegt;
- um einzelne offene Stellen zu füllen, für die spezialisierte Kenntnisse, Fertigkeiten oder Sozialkompetenzen erforderlich sind, sowie

1 www.wifo.ac.at.

2 www.abif.at.

3 Bock-Schappelwein, Julia / Huemer, Ulrike / Egger-Subotitsch, Andrea / Liebeswar Claudia (2020): SfU – Service für Unternehmen: Welche Ansätze werden in europäischen Arbeitsverwaltungen verfolgt? Wien. Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13099.

4 www.pesnetwork.eu.

- um Arbeitssuchenden gleichzeitigen Kontakt zu unterschiedlichen Abteilungen zu ermöglichen.

Je nach den konkreten Bedarfen kann Speed Recruiting:

- sowohl als Online- als auch als Face-to-Face-Veranstaltung und
- sowohl im kleinen Rahmen in Kombination mit einer Vorselektion als auch im großen Rahmen als Teil einer Jobmesse stattfinden.

Die Umsetzung sollte dabei den regionalen Zweigstellen unterliegen, welche den fundiertesten Einblick in die Situation am aktuellen und regionalen Arbeitsmarkt haben. In jedem Fall bietet sich an, die Teilnehmenden beispielsweise durch Elevator-Pitch-Trainings vorzubereiten. Zudem bewährte es sich, den Unternehmen einerseits und den interessierten BewerberInnen andererseits die Möglichkeit zu geben, die offenen Stellen bzw. die Lebensläufe vorab zu inserieren.

Grundsätzlich erscheint hierbei eine Kombination von Online- und Präsenzformaten günstig. Während erstere, aufgrund der Unabhängigkeit von verfügbaren Räumlichkeiten, mit kürzerer Vorlaufzeit umgesetzt werden können und daher geeignet erscheinen, um schnell auf aktuelle Arbeitsmarktumwälzungen in bestimmten Branchen zu reagieren, können letztere in bereits bestehende, jährlich stattfindende Jobmessen integriert werden und von deren Prominenz profitieren.

2.2 Handlungsempfehlung: Implementierung technologischer Komponenten bei der Personalsuche (bei Maßnahmen, Instrumentarien)

Die gegenwärtige Arbeitsmarktsituation stellt ein Abbild der Maßnahmen der Bundesregierung dar, die aufgrund der Coronakrise ab Mitte März 2020 zu weitreichenden Einschränkungen des öffentlichen und wirtschaftlichen Lebens und der Bewegungsfreiheit führten. Die Erfahrungen daraus zeigen auf, wie nahezu unerlässlich technologische Hilfsmittel in der Interaktion sind, sei es innerhalb eines Unternehmens oder mit den KundInnen. Eine Ausweitung technologischer Komponenten auch auf die Personalsuche, die über Suchmaschinen hinausgeht, erscheint daher angebracht. Online-»Speed-Recruitings« oder digitale Jobbörsen stellen Instrumentarien im Rahmen der Personalsuche dar, in denen die unmittelbare Örtlichkeit an Relevanz verliert. Dies erleichtert darüber hinaus die Rekrutierung von Personen im (EU-)Ausland sowie von Personen mit umständlicheren Anfahrtswegen, für welche die Teilnahme an einer Präsenzveranstaltung eine größere Überwindung bedeutet. Der große Mehrwert einer Jobmesse mit oder ohne Speed Recruiting – namentlich das Aufeinandertreffen einer großen Anzahl an Arbeitgebern und Arbeitssuchenden – kann also durch ihre digitale Gestaltung zusätzlich potenziert werden.

3 Neudefinition von Stellenprofilen (»Job Carving«)

Beim so genannten »Job Carving« handelt es sich um die Übertragung von einfachen Tätigkeiten auf einen neu geschaffenen Arbeitsplatz in einem Unternehmen, der gezielt für eine bestimmte Zielgruppe »geschnitten« oder »zurechtgezimmert« wird. Der Vor-

teil für Arbeitgeber ergibt sich daraus, dass die bestehende Belegschaft von peripheren Randtätigkeiten entlastet wird und diese frei gewordenen Kapazitäten für ihre Kernaufgaben verwenden kann. Dies sollte sich insbesondere in Zeiten von Arbeitskräftknappheiten oder demographischen Veränderungen als relevanter Aspekt zeigen. Arbeitssuchende profitieren davon, dass Stellenprofile erstellt werden, die die individuellen Fähigkeiten abbilden und weniger die formalen Qualifikationsanforderungen der Unternehmen widerspiegeln, wobei die Zielgruppe sehr breit definiert sein kann (z.B. formal geringqualifizierte Personen, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, Personen mit Behinderung, langzeitbeschäftigungslose Personen).

3.1 Handlungsempfehlung: Betriebe beim »Job Carving« unterstützen

Das AMS könnte Betriebe, die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften haben, beim »Job Carving« beraten. Ziel ist, die vorhandenen Fachkräfte im Betrieb von einfacheren Tätigkeiten zu entlasten, um mehr Zeit für die anspruchsvollere Tätigkeit zur Verfügung zu haben. Die einfacheren Tätigkeiten werden in Folge zu einem neuen Stellenprofil gebündelt und können mit Arbeitskräften, die am Arbeitsmarkt verfügbar sind, besetzt werden. Sie spiegeln gleichzeitig weniger die formalen Qualifikationsanforderungen der Unternehmen wider und bieten damit jenen Personen (längerfristige, stabile) Beschäftigungschancen, die herkömmlichen Beschäftigungsprofilen nicht entsprechen, weil sie keine entsprechende Arbeitserfahrung haben (z.B. aufgrund von Langzeitbeschäftigungslosigkeit) oder mit gesundheitlicher Beeinträchtigung konfrontiert sind.

4 Überwindung des Mismatch zwischen Arbeitsanforderungen und Fähigkeiten (»Arbeitspraxis«)

Seit 2006 gibt es in Estland für Arbeitssuchende mit mangelnder Arbeitserfahrung oder veralteten Fähigkeiten die Möglichkeit, im Rahmen der so genannten »Arbeitspraxis« praktisches Wissen in Betrieben zu erlangen. Im Mittelpunkt dieses bis zu vier Monate dauernden Trainings in einem Unternehmen steht der Kompetenzerwerb der arbeitssuchenden Person – Dauer und Inhalt der »Arbeitspraxis« werden im Vorfeld auf die teilnehmende Person zugeschnitten. Betriebe erhalten für ihre Ausbildungsbereitschaft eine Vergütung. Ein Pendant für dieses arbeitsmarktpolitische Instrument gibt es in Österreich nicht. Angesiedelt zwischen »Arbeitstraining« (ähnliche Laufzeit, aber keine Ausbildungskomponente) und »Arbeitsplatznaher Qualifizierung« (mit bis zu zwei Jahren deutlich längere Laufzeit und umfassendere Ausbildungskomponente) könnte die »Arbeitspraxis« – angesichts der positiven Erfahrung in Estland – das arbeitsmarktpolitische Repertoire des AMS ergänzen.

4.1 Handlungsempfehlung: »Arbeitspraxis« implementieren bzw. einem »Job Carving« vorlagern

Das Ziel der »Arbeitspraxis« liegt in der Kompetenzerweiterung und damit in der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit. Für

Betriebe mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten wiederum kann die »Arbeitspraxis« ein Instrument darstellen, die Arbeitsuchenden auf ihre Eignung hin zu testen. Denkbar ist auch, die »Arbeitspraxis« mit »Job Carving« zu kombinieren. Bei »Job Carving« werden neue Stellenprofile, abgestimmt auf die individuellen Fähigkeiten von Arbeitsuchenden, zugeschnitten. Eine niederschwellig ausgestaltete »Arbeitspraxis« könnte dem »Job Carving« vorgelagert eingesetzt werden, um neu zugeschnittene Stellenprofile noch passgenauer zu implementieren, vor allem dann, wenn die Zielgruppe des »Job Carving« breiter gefasst wird und unterschiedliche Problemlagen adressiert werden. Die im »Job Carving« vorgesehene Erprobungs- und Anpassungszeit am neu geschaffenen Arbeitsplatz könnte um die Erfahrungen aus der »Arbeitspraxis« reduziert werden, infolgedessen die Arbeitskraft früher im Unternehmen eingesetzt werden könnte.

5 Hilfestellung bei der Erstellung von Stellenprofilen (und Arbeitsmarktberatung)

Die Arbeitsmarktberatung von Arbeitgebern durch eine öffentliche Arbeitsvermittlungseinrichtung fasst alle PES-Beratungstätigkeiten zusammen, die darauf abzielen, Unternehmen bei der Lösung beschäftigungsrelevanter Probleme zu unterstützen. Unterstützung bei der Gestaltung von Stellenprofilen sowie Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsberatung sind grundsätzlich

stets dann indiziert, wenn Vakanzen auch nach einem längeren Zeitraum nicht mit BewerberInnen, die den Ansprüchen der Arbeitgeber entsprechen, besetzt werden können. Da sich der Auftrag der Unterstützung der Unternehmen bei der Besetzung ihrer Stellen, abhängig von der Arbeitsmarktsituation, nicht immer allein über den klassischen Vermittlungsprozess erfüllen lässt, gewinnt auch die Beratung der Arbeitgeber zu alternativen Lösungsansätzen zunehmend an Bedeutung. Dies inkludiert etwa die Unterstützung bei der Personalsuche im Ausland sowie die Information über Förderungen, durch die etwaige Probleme bei der Einstellung von Personen, die noch nicht sämtliche Stellenvoraussetzungen erfüllen, abgedeckt werden können.

5.1 Handlungsempfehlung: Angebot einer Arbeitsmarktberatung bei Rekrutierungsproblemen

Wenn der Vermittlungserfolg innerhalb einer gewissen Frist (höchstens drei Monate) ausbleibt, könnte das AMS von sich aus mittels standardisierter Art der Beratung auf die Betriebe zugehen und eine Arbeitsmarktberatung mit Blick auf die Bedürfnisse der Kunden anbieten. Die Arbeitsmarktberatung kann, je nach Bedarf, von der Impulsberatung und Unterstützung bei der Gestaltung von Stellenprofilen, über alternative Lösungsansätze in der Vermittlung bis hin zu gezielten Informationen über Förderungen reichen.



www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Autorinnen

abif – analyse. beratung. interdisziplinäre forschung.
Einwanggasse 12, Top 5, 1140 Wien
Tel.: 01 5224873, E-Mail: office@abif.at
Internet: www.abif.at

WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
1030 Wien, Arsenal, Objekt 20
Tel.: 01 7982601-0, E-Mail: office@wifo.ac.at
Internet: www.wifo.ac.at

Alle Publikationen der Reihe **AMS info** können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien
August 2020 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

