

Trends in der BBB und erfolgreiches Matching am Arbeitsmarkt

Trends und Bedarfe in der Beratung



Beratungsaufgaben, die über 80% der Befragten 2022 als sehr od. ziemlich wichtig einstufen



- Orientierung geben, Unkenntnis eigener Fähigkeiten und Interessen, Veränderungen in der Arbeitswelt
- Schlechte Deutschkenntnisse bei KlientInnen
- Fehlende Projekte für bestimmte Zielgruppen
- Einschränkungen und Frustration durch Rahmenbedingungen
- Genderaspekte in der BBB
- AsylwerberInnen, Asylberechtigte & Menschen mit Fluchthintergrund
- Selektion und unpassende Ausbildungs- und Berufswahl

Steigende Bedarfe
bis 2022 sehen
ca. **40% der**
Befragten bei...



- Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Problemen bei der AM-Integration
- Jugendlichen mit psychischen Problemen
- Jugendlichen mit SPF

Empfehlungen aus der Studie



Zunehmender Bedarf bei verschiedenen Zielgruppen

- Junge Erwachsene über 25 als Zielgruppe wahrnehmen
- Jugendliche und junge Erwachsene, deren Arbeitsmarktintegration sich verzögert oder vom Scheitern bedroht ist
- Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund fördern

Ausbau von niederschweligen Angeboten

- Projekte vor der Produktionsschule
- Zugang zu Zielgruppen: Soziale Medien, Image und Niederschwelligkeit
- Leichte Sprache in der Beratung

Empfehlungen aus der Studie



Vernetzung, Austausch und Kooperationen mit dem AMS

- Stärken nutzen: Vernetzung und Kooperationen statt Konkurrenz
- E-AMS zum Vernetzungsportal ausbauen
- Institutionalisierung von Berufsorientierung an Schulen
- Vernetzung als Schnittstellenmanagement: Angebote kennen und verstehen

AMS-Info-Tools und Info-Ressourcen adaptieren

- Weniger ist mehr: Bündelung der AMS Websites
- Zielgruppenausrichtung: Tools für Jugendliche und junge Erwachsene adaptieren
- Realistische Karrierevideo-Seite
- Eigenständige und barrierefreie BIZ-Homepage
- Mehrsprachige Informationsangebote (Print und online)

Hinweise für BeraterInnen und
Arbeitsmarktpolitik,
um den
Matching-
Prozess
positiv zu
beeinflus-
sen



Berufskundliche Kompetenzen und Beziehung zu KundInnen



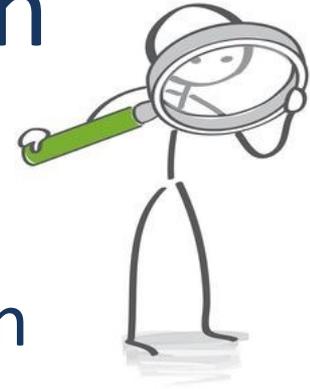
- ✓ Berufskundliche Kenntnisse der BeraterInnen & ArbeitsvermittlerInnen
- ✓ Gute vertrauensvolle Beziehung (sowohl zu Unternehmen als auch zu BewerberInnen)
- ✓ Häufige Kontakte zu den ArbeitsvermittlerInnen – early intervention (3 Mo.-Regel)

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
- ✓ Entwickeln von gemeinsamen Perspektiven & Plan B

Bewerbungsunterlagen & Bewerbungskompetenz

- ✓ Gründliche Prüfung der Bewerbungsunterlagen
- ✓ 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



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 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





Ich freue mich
auf Ihre Fragen
und die
Diskussion!