

EX:PAK

AT.HU

Österreichisch-Ungarische ExpertInnenakademie
Osztrák-Magyar Szakértői Akadémia

Workshopprotokoll

Attraktivität der SfU Dienstleistungen

Das Ziel des Seminars war der inhaltliche Austausch über die erfolgreichen Beispiele auf dem Gebiet der Erhöhung der Attraktivität der AMS Dienstleistungen für Unternehmen. Die Beiträge beleuchteten Fallbeispiele aus der dänischen, belgischen, österreichischen und ungarischen AMS Praxis.

DATUM	Donnerstag 13. Juni 2013, 09:30-16:30 Uhr
ORT	Hotel Lövér, 9400 Sopron, Várasi u. 4.
MODERATION	Andrea Major, L&R Sozialforschung, Wien
SPRACHEN	Deutsch, Ungarisch (Simultandolmetschung)

TEILNEHMERINNEN

Albert Márta	Nemzeti Munkaügyi Hivatal, támogatási szakreferens / Nationales Arbeitsamt, Fachreferentin für Förderungen	albertm@lab.hu
Bencsics Peter, Mag.	AMS Burgenland, Tartományi Ügyvezetőség, Controlling és Statisztikai Osztály vezetője / AMS Burgenland, Landesgeschäftsstelle, Abteilungsleiter Controlling und Statistik	peter.bencsics@ams.at
Bendéné Czuppon Bernadett	Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, projektmenedzser / Arbeitsamt des Regierungsamtes im Komitat Győr-Moson-Sopron, Projektmanagerin	bcbnadett@lab.hu
Borsos József	Zala Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, igazgató / Arbeitsmarktpolitisches Zentrum des Regierungsamtes im Komitat Zala, Direktor	borsosj@lab.hu
Dungl Susanne, Mag. ^a	AMS Szövetségi Ügyvezetőség (BGS), vállalati szolgáltatási osztályvezető, Bécs / SfU Abteilungsleiterin, BGS, Wien	susanne.dungl@ams.at
Farkas Eszter	Tolmács / Dolmetscherin	
Gálné Dr. Schulcz Erika, Dr.	Vas Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, Szervezési és Hatósági Osztály osztályvezetője / Arbeitsamt des Regierungsamtes im Komitat Vas, Abteilungsleiterin der behördlichen Organisationsabteilung	schultze@lab.hu
Kaufmann Peter, Mag.	Kis- és Középvállalkozások Kutató Intézet, Bécs / KMU Forschung Austria, Wien	p.kaufmann@kmuforschung.ac.at
Kiss Gabriella	Változó Világért Alapítvány Szombathely, projektmenedzser / Stiftung „Welt im Umbruch“ Szombathely, Projektmanagerin	kissgabriella@lab.hu
Kiss Gyula	Vas Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, Foglalkoztatási Programok Osztály osztályvezetője / Arbeitsamt des Regierungsamtes im Komitat Vas, Abteilungsleiter der Abteilung Beschäftigungsprogramme	kissgy@lab.hu
Kelemen Attila	Tolmács / Dolmetscher	attila.kelemen@gmail.com
Major Andrea, Mag. ^a	L&R Társadalomkutató Intézet, EXPAK AT.HU projektkoordinátor / L&R Sozialforschung, EXPAK AT.HU Projektkoordinatorin	major@lrsocialresearch.at
Major Ernő	Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, igazgató / Arbeitsamt des Regierungsamtes im Komitat Győr-Moson-Sopron, Direktor	majore@lab.hu
Nagy Anita	Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, EURES tanácsadó / Arbeitsamt des Regierungsamtes im Komitat Győr-Moson-Sopron, EURES Beraterin	nagyanitagy@lab.hu
Németh Zsolt	Vas Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, igazgató-helyettes / Arbeitsamt des Regierungsamtes im Komitat Vas, Stv.-Direktor	NemethZs@lab.hu

Olsen Karin	Dán Nemzeti Munkaügyi Hatóság, a koppenhágai Jobcenter osztályvezetője / Nationale Arbeitsmarktbehörde Dänemark, Abteilungsleiterin im Jobcenter Kopenhagen	sd66@bif.kk.dk
Rauchbauer Werner	AMS Burgenland, Tartományi Ügyvezetőség, vállalati szolgáltatások vezetője / AMS Burgenland, Landesgeschäftsstelle, SfU Leiter	werner.rauchbauer@ams.at
Reiter Walter, Dr.	L&R Társadalomkutató Intézet, EXPAK AT.HU projektvezető / L&R Sozialforschung, EXPAK AT.HU Projektleiter	reiter@lrsocialresearch.at
Renner-Weschitz Waltraud	AMS Oberwart, vállalati kapcsolattartó /AMS Oberwart, Service für Unternehmen	waltraud.renner-weschitz@ams.at
Rodler Tamás	Vas Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, igazgató / Arbeitsamt des Regierungsamtes im Komitat Vas, Direktor	rodler@lab.hu
Ruskó Krisztián	AMS Burgenland, Tartományi Ügyvezetőség, Controlling és Statisztikai Osztály / AMS Burgenland Landesgeschäftsstelle, Abteilung Controlling und Statistik	krisztian.rusko@ams.at
Pálfy József	külső szakértő / Externer Experte	panta@zalaszam.hu
Plattes Stephan	Belgiumi Németnyelvű Közösség Munkaügyi Hivatala, közvetítési és tanácsadói szakmai vezető / Fachbereichsleiter Betreuung & Vermittlung, Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien	stephan.plattes@adg.be
Sengstbratl Helene, Mag. ^a	AMS Burgenland, Tartományi ügyvezető / AMS Burgenland, Landesgeschäftsstellenleiterin	helene.sengstbratl@ams.at
Szépné Kiss Tünde, Dr.	Vas Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, EXPAK AT.HU Projektkoordinátor / Arbeitsamt des Regierungsamtes im Komitat Vas, EXPAK AT.HU Projektkoordinatorin	szezne@lab.hu
Szombath Valéria	Zala Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, nemzetközi referens, EU Programok osztály / Arbeitsmarktpolitisches Zentrum des Regierungsamtes im Komitat Zala, internationale Referentin	szombathv@lab.hu
Tódor Gábor	Zala Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, nemzetközi referens, EU Programok osztály / Arbeitsmarktpolitisches Zentrum des Regierungsamtes im Komitat Zala, internationaler Referent	todorg@lab.hu
Wilfinger Günther	AMS Burgenland, Tartományi Ügyvezetőség, vállalati kapcsolattartó / AMS Burgenland, Landesgeschäftsstelle, SfU Mitarbeiter	guenther.wilfinger@ams.at
Zagiczek Harald, Mag.	Burgenlandi Gazdasági Szolgálat (WiBAG) / Wirtschaftsservice Burgenland AG (WiBAG)	harald.zagiczek@wibag.at

Begrüßung

Helene Sengstbratl (Landesgeschäftsstellenleiterin AMS Burgenland) und Tamás Rodler (Direktor des Arbeitsamtes des Regierungsamtes im Komitat Vas) begrüßten die TeilnehmerInnen.

Referate

Überblick der AMS Dienstleistungen für Unternehmen in Österreich

Susanne Dungal, SfU Abteilungsleiterin, BGS, Wien

Das Service für Unternehmen des AMS fungiert als zentrale Informations- und Vermittlungsdrehscheibe auf dem Arbeitsmarkt. Die wichtigsten Aufgaben: Akquisition von freien Stellen, Personalsuche und Vermittlung, Personalentwicklung (*Arbeitsplatzerhaltung*) und Förderungen. (2012 wurden dem AMS 446.843 freie Stellen gemeldet und 372.008 freie Stellen mit Unterstützung des AMS besetzt.)

Die BeraterInnen des Service für Unternehmen pflegen laufende Kontakte zu den Unternehmen – telefonisch, via eAMS-Konto oder persönlich bei Betriebsbesuchen. (2012 hat das AMS mit 69.000 Unternehmen zusammengearbeitet und konnte mit 7.300 Betrieben eine neue Kundenbeziehung aufbauen.)

Passgenaue Dienstleistungen auf persönlicher Ebene

Die BeraterInnen des Service für Unternehmen informieren, beraten und unterstützen Unternehmen bei der Personalsuche (Vorauswahlen), der Qualifizierung von Arbeitskräften, der Weiterbildung von Beschäftigten und bei personalwirtschaftlichen Herausforderungen im Unternehmen

Betriebsbesuch – die aktive Kundenbetreuung vor Ort

Die BeraterInnen des Service für Unternehmen kommen in den Betrieb und stimmen das Dienstleistungsangebot im persönlichen Gespräch mit dem Unternehmen ab. Themen bei einem Betriebsbesuch können sein: Akquisition von freien Stellen, Aktualisierung von Jobprofilen, Kennenlernen der Arbeitsplatzanforderungen im Unternehmen, Beratung zu aktuellen Fragen, wie Personalsuche, Personalentwicklung, Förderungen, Organisationsentwicklung etc. und Informationen zu Arbeitsmarktfragen, AMS Programmen und Dienstleistungen etc. (2012 konnte die Zahl der Betriebsbesuche von 29.000 auf 31.520 gesteigert werden.)

Personalvorauswahl für die treffsichere Personalvermittlung

Die BeraterInnen des Service für Unternehmen erledigen das Bewerbungsmanagement und

Unternehmen treffen ihre Personalentscheidung aus einem Pool vorselektierter Jobsuchender. Bewerbungsmanagement beinhaltet die Suche nach Arbeitskräften auf Basis des Anforderungsprofils, der Analyse der Bewerbungsunterlagen, der Überprüfung der Qualifikationen und Eignung für die freie Stelle, der Abklärung der Kompetenzen der BewerberInnen auf dem schriftlichen, auf dem telefonischen oder persönlichen Weg und das Weiterleiten der passenden BewerberInnen an das Unternehmen. (2012 konnte bei den Stellenbesetzungsaufträgen der Anteil der Personalvorauswahlen von 12,5% auf 14% erhöht werden.)

Das AMS legt auf die Kundenorientierung bei der Umsetzung der Dienstleistungen großen Wert. Es bietet Unternehmen After Sales Service und für überregional tätige Unternehmen spezielle Betreuung über das Key Account Management.

After Sales Services – die laufenden Kundenbindungsaktivitäten: Die BeraterInnen des Service für Unternehmen evaluieren ihre Zusammenarbeit mit den Betrieben entlang folgender Schwerpunkte: Entwicklung von Kundenbindungsstrategien – abgestimmt auf die Bedarfslage der Unternehmen und der in Frage kommenden Services, Auswahl der Unternehmen nach regionalen Kriterien, wie z.B. Anzahl der Geschäftsfälle, Art der Zusammenarbeit, Feedback zu Stellenbesetzung, Personalbedarf, Förderungen etc. und Vertriebsplanung und Kontakt mit Unternehmen auf dem schriftlichen, telefonischen oder persönlichen Weg.

Key Account Management: Für Unternehmen mit mehreren Standorten in Österreich stellt das AMS eine Ansprechperson, Key Account ManagerIn, für alle Anliegen des Unternehmens bereit: Ihre Aufgaben reichen von der Koordination aller Dienstleistungen für das Unternehmen über einheitliche Betreuung, Information und Beratung, einheitliche Jobprofile und Servicestandards bzw. überregionale Vereinbarung bis hin zur flexiblen Zusammenarbeit – zentral oder über Filialstandorte. (2012 konnte die Anzahl der Key Account Kunden auf 400 Unternehmen gesteigert werden.)

Passgenaue Dienstleistungen auf elektronischer Ebene:

Das AMS bietet Unternehmen markt-adäquate eServices, wie eJob-Room und eAMS-Konto für Unternehmen.

Der **eJob-Room** ist Österreichs größte online Job- und Personalbörse im Internet. Unternehmen können jederzeit schnell und einfach Stelleninserate schalten, nach Personal suchen und selbst mit Jobsuchenden Kontakt aufnehmen und von BewerberInnen gefunden und kontaktiert werden. (2012 waren im eJob-Room rund 203.000 Bewerbungen und rund 94.000 freie Stellen zu finden.)

Mit dem **eAMS-Konto** können Unternehmen eine Reihe von AMS Dienstleistungen komfortabel und unabhängig von Geschäftszeiten online nutzen.

Unternehmen können jederzeit ein Stellenprofil aktivieren und das AMS mit der Personalsuche beauftragen oder im eJob-Room nach MitarbeiterInnen suchen, Förderungen oder Bewilligungen für die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften beantragen und das Konto passend für ihre Unternehmensstruktur einrichten. (2012 verwendeten mehr als 6.600 Unternehmen das eAMS-Konto als Einzelkonto oder als Dachkonto (385 Unternehmen mit über 5.600 Standorten).

Zum Abschluss erfolgte noch die Auflistung der **Förderungen für Unternehmen:**

Beihilfen zur Förderung der Beschäftigung

- Eingliederungsbeihilfe, Kombilohnbeihilfe, Kurzarbeitsunterstützung

Beihilfen zur Förderung der Qualifizierung

- Lehrstellenbeihilfe, Arbeitsstiftung (Implacement), Qualifizierung für Beschäftigte, Kurzarbeit mit Qualifizierung

Beihilfen zur Beratung von Unternehmen

- Qualifizierungsberatung für Betriebe, Flexibilitätsberatung für Betriebe

Überblick der Dienstleistungen der Arbeitsmarktverwaltungen für Unternehmen in Ungarn

Marta Albert, Fachreferentin für Förderungen, Nationales Arbeitsamt, Budapest

Im Beitrag wurde die notwendige Anpassung und Erneuerung angebotener Dienstleistungen für Unternehmen seitens des ungarischen Arbeitsamts an die neue wirtschaftliche Situation nach der Wirtschaftskrise beschrieben. Das aktuelle Umdenken im Kontext der inhaltlichen Neugestaltung der Zusammenarbeit mit Unternehmen wurde auch thematisiert. Dieser Prozess wurde durch das Vorhandensein von zahlreichen, überfüllten AMS-Dienststellen, durch den Anstieg der Inaktiven unter den benachteiligten Personengruppen und deren zunehmende gesellschaftliche Isolierung ebenso beschleunigt. In den Jahren 2008-2009 eröffneten sich - neben den bestehenden, gewohnten SfU Mechanismen – neue Wege durch Planung und Erprobung von neuen Formen der Zusammenarbeit. Somit werden teilweise die alten Gewohnheiten verfolgt, zugleich werden aber neue Arbeitsfelder in die SfU Arbeit integriert, die wiederum die Umsetzung von einem breiteren Dienstleistungsangebot ermöglichen.

In dem Beitrag wurden fünf Pilotprojekte erwähnt und davon vier erfolgreiche vorgestellt, die alle eine Gemeinsamkeit haben, in allen Programmen wurde das Prinzip der Kundennähe prioritär gehandhabt.

1. Netzwerk für die Organisation von Beschäftigungsprogrammen für Roma: Das Pilotprogramm wurde von 27 engagierten MitarbeiterInnen durchgeführt. Für alle trafen die Roma-Herkunft und der Abschluss einer

Hochschule zu. Es gelang ihnen jährlich 1.200 Roma – die schon seit längerer Zeit keinen Kontakt zum Arbeitsamt gehabt haben- ins Programm einzubinden. Der Wiedereinstieg der inaktiven Personen in den ersten Arbeitsmarkt hat die BetreuerInnen jedoch vor ernsthafte Herausforderungen gestellt. Mehrere Roma signalisierten ihren Bedarf an Überbrückungshilfeleistungen, weil sie zuerst Änderungen in ihrer Lebensführung durchführen müssten bevor sie überhaupt eine Arbeit hätten aufnehmen können. Während der Ausbildungskurse wurde es ermöglicht, das Bewältigen von Alltagsaufgaben zu üben und dadurch der Anziehungskraft des eigenen Milieus entgegenzuwirken. Resultat: Die Zahl der ProgrammteilnehmerInnen, die in verschiedenen Schulungen oder Beschäftigungsmaßnahmen einbezogen wurden, lag bei 4.662 Personen.

2. Das Team zur Kontaktierung von ArbeitgeberInnen die auf nationaler Ebene agieren, besteht aus 3 MitarbeiterInnen des Nationalen Dienstes für Beschäftigung und einem/einer externeM MitarbeiterIn. Sie haben 800 Großbetriebe kontaktiert und zu einer Diskussionsrunde eingeladen. 20% der Firmen haben die Einladung entgegengenommen und ließ sich durch HR-LeiterInnen bei dem Treffen vertreten. Die Einstellung der TeilnehmerInnen bei der Diskussionsrunde war offen, sie zeigten aufrichtiges Interesse, sie haben sich mit Verantwortung geäußert und neue Gebiete der möglichen Zusammenarbeit geschildert.
3. Neues Dienstleistungspaket für Mittel und Kleinbetriebe: Das Ziel ist die Steigerung des Informationsgrades der MKMU-s und Jungunternehmen mit Hilfe einer erreichbaren Rechts- und Finanzberatung. Diese Dienstleistung konnten die UnternehmerInnen bei den AMS-Geschäftsstellen gegen Voranmeldung kostenfrei in Anspruch nehmen. Die Ausschreibung und da Auswahlverfahren für die Durchführung von Beratungstätigkeiten war das Manko des Programms. Diese Vorarbeit hat viel Energie, Zeit und Organisationsarbeit für unsere Organisationen bedeutet. Dadurch war die Dienstleistungserstellung nur für relativ kurze Zeit für die Unternehmen erreichbar. Das große Interesse seitens der Unternehmen bewegt uns dazu auf diese Bedarfe in der Zukunft zu achten und die Dienstleistungen weiterzuentwickeln. Resultat: Die Büros wurden von insgesamt 9.419 KundInnen - mehrheitlich von JungunternehmenInnen-kontaktiert worden.

4. Das StellenvertreterInnen-Pilotprogramm ist das größte Projekt des Nationalen Dienstes für Beschäftigung. Anfangs startete das Programm mit 14 MitarbeiterInnen, diese Zahl stieg dann im Laufe der Projektumsetzung auf 40. Zu den Hauptaufgaben der StellenvertreterInnen zählte die Akquirierung offener Stellen. Durch die persönlichen Besuche der ArbeitgeberInnen an ihren eigenen Unternehmensstandorten entstand eine Vertrauensbasis. Die ArbeitgeberInnen berichteten aufrichtiger über ihre eigenen Probleme als es ohne persönlichen Kontakt der Fall gewesen wäre. Das Programm sah pro Woche 12 Unternehmensbesuche vor. Mehrheitlich wurden solche Unternehmen durch die StellenvertreterInnen aufgesucht, die noch nie Kontakt mit den Arbeitsämtern gehabt haben oder schon länger den Kontakt zum Arbeitsamt abgebrochen hatten. Diese Unternehmensbesuche wurden dafür genutzt die Gewohnheiten der Unternehmen und ihren Bedarf kennenzulernen und gleichzeitig die Unternehmen über die Tätigkeiten des Nationalen Dienstes für Beschäftigung bzw. über den Zugang arbeitsplatzschaffender und -erhaltender Maßnahmen/Förderungen zu informieren. Diese Besuche dienten auch zur Akquirierung offener Stellen. Die Unternehmensdaten und deren Bedarf wurden registriert, dokumentiert und in der Datenbank des Arbeitsamtes eingespeist. Durch diese Netzwerkarbeit konnten die VertreterInnen eine breite Kontaktdatenbank aufbauen. Die Evaluierung zeigte, dass pro VertreterIn ca. 2 Unternehmen gleichzeitig betreut werden konnten.

5. Lokale Initiativen: In dem Beitrag kann aus Zeitgründen auf die zahlreiche, einzigartige, lokale Initiativen nicht eingegangen werden. Diese lokale Initiativen sind auf der Landesebene sehr geschätzt und sind unerlässlich, weil sie auf lokale Bedürfnisse reagieren.

VMP – Virtuelles Arbeitsmarktportal: Bis jetzt verfügte der Nationale Dienst für Beschäftigung über kein Portal, welches die Arbeitssuchenden und die ArbeitgeberInnen selbstständig hätten nutzen können. Somit ist VMP eine alte Schuld, welche die Organisation jetzt begleichen wird können. Es besteht die Möglichkeit Lebensläufe hochzuladen, offene Stellen zu bewerben und selbst zu matchen. Das Portal wird in naher Zukunft zur Verfügung gestellt. Der Nationale Dienst für Beschäftigung hofft, damit ein kostenfreies, seriöses und bequemes Instrument für die KundInnen anbieten zu können.

SfU-Best Practice Modell der belgischen Arbeitsmarktverwaltung

Stephan Plattes, Fachbereichsleiter Betreuung & Vermittlung, Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien

Das Königreich Belgien ist ein Bundesstaat mit drei autonomen Gemeinschaften, die über politische Eigenständigkeit verfügen. Das deutsche Sprachgebiet zählt heute etwa 77.000 Einwohner: zumeist deutschsprachige Belgier, aber auch wallonische, flämische und ausländische MitbürgerInnen.

Der Arbeitsmarkt in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ADG: Er zeichnet sich zum einen durch eine relativ niedrige Arbeitslosenrate aus (aktuell 8,1%). Im Vergleich zur Wallonie zählt die DG anteilig weniger junge und mehr ältere Arbeitslose. Ein weiteres Merkmal des hiesigen Arbeitsmarktes ist die Klein- bis mittelständige Unternehmensstruktur. Über 80% der ArbeitgeberInnen beschäftigen jeweils weniger als 10 ArbeitnehmerInnen. Zudem zählt die Deutschsprachige Gemeinschaft als Grenzgebiet viele PendlerInnen. Rund 5.500 Personen arbeiten in Deutschland und etwas über 3.000 Personen in Luxemburg (Stand 2008). Somit arbeiten 26% der Erwerbspersonen (Beschäftigte und Arbeitsuchende) der DG im Ausland.

Re - Organisation des ADG nach externem Audit: Von März 2010 bis Februar 2011 hat eine externe Managementberatungsfirma im Arbeitsamt eine Organisationsanalyse durchgeführt. Eine der 22 Handlungsempfehlungen bezog sich auf die Einführung der Stellenakquisition, um eine ganzheitliche Betreuung der Betriebe in der ADG anbieten zu können. Die Verwaltung und der Verwaltungsrat des Arbeitsamtes waren einverstanden, dass das Arbeitsamt stärker initiativ werden sollte, um mehr Betriebe insbesondere im Bereich der Arbeitskräftevermittlung, zu gewinnen.

Durch die Rotation der ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt ist ein gewisses Potential an Kandidaten vorhanden. Diese Personen, die nicht innerhalb der Datenbank des Arbeitsamtes bekannt sind, können zur positiven Besetzung einer Stelle, die über das Arbeitsamt veröffentlicht wird, beitragen.

Die Befragung der Betriebe zeigte auch, dass ein Teil der Betriebe eine aktivere Kontaktaufnahme durch das Arbeitsamt befürworten würde und dass viele Betriebe gewisse Angebote des Arbeitsamtes, wie z.B. die IBU (Individuelle Berufsausbildung im Unternehmen) oder die Website (und damit das Internet-Jobportal) nicht kennen bzw. nicht wahrnehmen. Die Befragung zeigte einen hohen Zufriedenheitsgrad bei denjenigen Betrieben, die mit dem Arbeitsamt zusammenarbeiteten. Dies ist wiederum die Voraussetzung, damit die Betriebe auch die Bereitschaft zeigen ihre offenen Stellen einem breiteren Bewerberpool zugänglich zu machen und auch Arbeitslosen eine Chance zu geben.

ESF-Projekt 2013 – 2014

Titel: „Integriertes Betriebsdienstleistungsangebot: Unternehmen unterstützen – Beschäftigung sichern – Berufslaufbahnen begleiten“

Laufzeit: 2013 und 2014.

Ziel ist eine proaktive Kontaktaufnahme mit den Unternehmen, um die Angebote und Dienstleistungen des Arbeitsamtes bekannt zu machen. Durch eine aktive Stellenakquise können die Arbeitsmarktchancen der Arbeitssuchenden verbessert werden.

Begleitet von der Betriebsberatung und dem Vermittlungskoach bietet der integrierte Dienst ein komplettes Angebot für ArbeitgeberInnen und -nehmerInnen an.

Hinzu kommt die Einbindung der Ausbildungsangebote für MitarbeiterInnen der Unternehmen innerhalb der Berufsausbildung und die Berufsorientierung des Arbeitsamtes.

Der innovative Ansatz besteht im Aufbau eines proaktiven Dienstes des Arbeitsamtes, der den Kontakt zu Unternehmen sucht. Durch dieses Projekt soll auch ein einheitlicher Ansprechpartner für die Unternehmen geschaffen werden. Die verbesserte Zusammenarbeit innerhalb dieses integrierten Dienstes wird zu einem verbesserten Dienstleistungsangebot führen. Im Rahmen des Projektes wurde die Einstellung einer Person in der Funktion des Kundenberaters vorgesehen.

Der Unternehmensservice setzt sich primär aus drei Diensten zusammen:

1) KundenberaterInnen:

- pro-aktive Kontaktaufnahme mit Unternehmen die noch nicht mit dem Arbeitsamt zusammen arbeiten oder seit mehr als 3 Jahren keinen Kontakt mehr mit dem Arbeitsamt hatten. (Ziel: Stellenakquise bzw. Jobprofile ermitteln, Information zu Dienstleistungen des ADG, Bedarfserhebung)
- Übermittlung der Anfragen und Aufträge an die jeweiligen Dienste (Stellenvermittlung, Betriebsberatung, ...)
- Datenpflege der Betriebe innerhalb der Datenbank comp.ASS des Arbeitsamtes und Kundenpflege
- Öffentlichkeitsarbeit und Durchführung von Infoveranstaltungen für Betriebe
- Aufbau eines Netzwerkes

2) Betriebsberatung: Bearbeitung von Anfragen von Unternehmen

3) Stellenorientierte BeraterInnen (Steb): Bearbeitung der akquirierten Stellenangebote

nen bereits persönlich kennt und so seine Vorgehensweise „testen“ kann. Alle Betriebe mit über 50 MitarbeiterInnen, die keinen regelmäßigen Kontakt mit dem Arbeitsamt haben, werden kontaktiert. Unternehmen mit 10 bis 50 MitarbeiterInnen, die noch keinen Kontakt oder in den letzten 3 Jahren keinen Kontakt mehr mit dem Arbeitsamt hatten, werden kontaktiert. Auswahl von Betrieben aus unterschiedlichen Sektoren mit weniger als 10 MitarbeiterInnen, die besucht werden und wo im Anschluss geschaut wird, ob Sektoren sich als besonders „interessiert“ zeigen. Informationen von der Wirtschaftsförderungsgesellschaft (WFG): die WFG wird den/die KundenberaterIn über Ansiedlungen von Unternehmen in der DG informieren. Er wird auch bei Bedarf an den Informationsversammlungen mit Selbstständigen teilnehmen. Am Ende der arbeitsamtbezogenen Ausbildungen wird der/die KundenberaterIn über das Profil der KandidatInnen informiert. Das Ziel ist, offene Stellen zu akquirieren, Informationen über AbsolventInnen mit gesuchten Ausbildungen bzw. Informationen über Outplacement und Masseneinstellungen zu sammeln.

Vorgehensweise:

- Auswahl der Betriebe nach den Vorgaben der Direktion und der Fachbereichsleiter Betreuung & Vermittlung und in Zusammenarbeit mit den einzelnen Diensten
- Anschreiben der Betriebe mit einem Informationsbrief und einen Faltblatt, das die Dienste im Unternehmensservice vorstellt.
- Telefonische Kontaktaufnahme des Kundenberaters/der Kundenberaterin mit dem Unternehmen 3 bis 4 Tage später mit dem Ziel, einen persönlichen Besuch zu vereinbaren.
- Erstellung einer Checkliste mit den einzelnen Punkten, die innerhalb des Besuches angesprochen werden können.
- Regelmäßige Absprache (wöchentlich) der jeweiligen Schwerpunkte des Besuches mit den Stellenorientierten BeraterInnen
- Datenverwaltung des Besuches innerhalb des Datenverwaltungsprogramms comp.ASS: Anlegen des Betriebes (bei Neukunden), Anlegen einer Maßnahme „Unternehmensservice“ in der alle Termine, Aufgaben, festgehalten werden. Ein Assistent innerhalb der Datenverwaltung wird eine Erfassung und Auswertung der Resultate ermöglichen.

Zukunft

Ziel ist eine Verstetigung der Dienstleistung über das ESF – Projekt hinaus.

Betriebsbesuche: Auswahl der Betriebe

In einer ersten kurzen Phase wird der/die KundenberaterIn Betriebe besuchen, wo er die Kontaktperso-

Investitionsförderungen für Unternehmen am Beispiel der Austria Wirtschaftsservice GmbH (AWS) in Kooperation mit den Bundesländern
 Mag. Peter Kaufmann, KMU Forschung Austria

Schwächen des Systems

1. „Förderdschungel“
 2. Einzelaktionen ohne Einbettung in ein durchdachtes Gesamtfördersystem für einen bestimmten Sektor oder eine bestimmte Aktivität
 3. Verteilung des Fördervolumens auf Branchen, Regionen oder Aufgabenbereiche nicht koordiniert
 4. Keine oder sehr allgemein gehaltene Wirkungsziele (z.B. Stärkung der Wirtschaft, Stärkung der Innovationskraft), aber keine operativen Leistungsziele (und keine überprüfbaren Indikatoren für die Zielerreichung)
 5. „Gießkannensystem“: Flächendeckende und breite Förderung aller förderfähigen Aktivitäten
 6. Standortpolitische Zielsetzungen führen zu ineffizientem Subventionswettbewerb zwischen Bundesländern
 7. Oft kurzfristige Effekte oder Beschäftigungswirkungen im Vordergrund, d.h. langfristige ökonomische und ökologische Wirkungen nicht ausreichend beachtet
 8. Bei mehreren FinanzierungspartnerInnen fehlen oftmals eine akkordierte Vorgangsweise (z.B. einheitliche Gesamtkosten, abgestimmte Auszahlungszeitpunkte, gemeinsame Abrechnung)
 9. Manchmal Missverhältnis zwischen Fördereffekt und Verwaltungsaufwand (bis zu 13% bis 23% des Fördervolumens)
 10. Bürokratisierung durch verschärfte Anforderungen an das Antrags- und Evaluierungssystem - umgekehrt erzeugt jedoch der leichte und unbürokratische Zugang zu Fördermitteln möglicherweise erhebliche Mitnahmeeffekte. Vor diesem Hintergrund haben manche Landesregierungen Teile ihres Wirtschaftsprogrammes auf die Austria Wirtschaftsservice GmbH (AWS) ausgelagert
- Vor diesem Hintergrund haben manche Landesregierungen Teile ihres Wirtschaftsprogrammes auf die Austria Wirtschaftsservice GmbH (AWS) ausgelagert
- Ziele der Neuorientierung:
- Effizienzgewinne in der Administration und hohe Abstimmung von Förderprogrammen
 - Verstärkte Unterstützung von innovationsorientierten Unternehmen

Herausforderung: Bereinigung bzw. Abstimmung der Förderprogramme (Kriterien, Administration)

Lösungsvorschläge:

1. Eine gewisse Komplexität der Förderinstrumente lässt sich aufgrund der komplexen Inhalte nicht ganz vermeiden – kann aber reduziert werden.
2. Ziel: „Fördergreißler“ statt „Förderdschungel“: Förderpakete über Institutionen hinweg durch Richtlinien-Abgleichung transparenter gestalten

ten und aus RezipientInnensicht kommunizieren.

3. Stärkere Berücksichtigung von Finanzierungskraft und Projektgröße, sowie die stärkere Verzahnung von Zuschüssen mit anderen Instrumenten sollen Investitionsförderungen effektiver machen.

Die Rolle des Wirtschaftsparks im Komitat Győr-Moson-Sopron

Ernö Major, Direktor, Arbeitsamt des Regieramtes im Komitat Győr-Moson-Sopron

Im ersten Teil der Präsentation wurden die wichtigsten Kennzahlen der Wirtschaft im Komitat Győr-Moson-Sopron vorgestellt. Im Komitat Győr-Moson-Sopron sind 194.500 Personen (im Alter von 15-64 Jahren) in Beschäftigung. Somit ist die Beschäftigungsrate mit 5,3% höher als im Gesamtdurchschnitt des Landes. Die Arbeitslosenrate liegt bei 5,1%, welche im Vergleich mit den Komitatswerten im Land die niedrigste ist. Zurzeit scheint insbesondere die Lage der BerufseinsteigerInnen schwierig zu sein. Bezüglich der höchst abgeschlossenen Berufsbildung zeigt das Komitat Abweichungen im Vergleich zum Landesdurchschnitt, wo die meisten nur über Pflichtschulabschluss verfügen. Im Komitat verfügt der Großteil der Arbeitsuchenden über eine Mittelschulbildung (60,7%) oder Hochschulbildung (9,0%) und nur 30,3% über einen Pflichtschulabschluss. Der Anteil an Niedrigqualifizierten im Komitat ist der zweitniedrigste im Land, dank der guten wirtschaftlichen Situation im Komitat bzw. der Tatsache, dass bei Qualifizierungsmaßnahmen Niedrigqualifizierte bevorzugt wurden, um damit ihre Arbeitschancen zu verbessern. In letzter Zeit registrierten sich bei den Arbeitsamt-Dienststellen mehr BerufseinsteigerInnen, um am „Erste Arbeitsplatz-Garantieprogramm“ teilnehmen zu können.

Ein anderer wichtiger Faktor dafür, ist das starke Auseinanderklaffen von Angebot und Nachfrage.

Hinsichtlich offener Stellen kann festgestellt werden, dass im Komitat die Zahl der nicht geförderten Stellen zweimal höher war als die Zahl jener Fälle, in denen der/die ArbeitgeberInnen bei der Anstellung von neuen Arbeitskräften eine Förderung vom Arbeitsamt in Anspruch genommen hat.

Auf Mangelberufe im Komitat trifft man vor allem im Metall- und Baubereich, im Gesundheitswesen und im Gastgewerbe. Fachkräftemangel herrscht insbesondere in folgenden Berufsbereichen: WerkzeugmechanikerIn, CNC-ProgrammiererIn, SchweißerIn, Koch/Köchin, SozialarbeiterIn. Weiters zeichnet sich ein großer Bedarf an IngenieurInnen in der Metallbranche ab oder in der Metallbranche mit Fremdsprachkenntnissen.

Von den wichtigsten Wirtschaftsparks des Komitats ist der Győrer Wirtschaftspark der erste und der im

Land größte zentralisierte Wirtschaftsstandort. Der Park entstand im Jahre 1992, die Anzahl der angesiedelten Betriebe liegt heute bei 103 und jene der Beschäftigten bei 4.700 Personen. Im Wirtschaftspark sind sowohl Großinvestoren sowie Klein- und Mittelbetriebe gleichrangig vertreten. Nach Berufssektoren betrachtet, dominieren der Autoindustrie-, Maschinenindustrie- und Elektroindustrie-Sektor aber gleichzeitig sind zudem zahlreiche Firmen aus dem Transport-, Lager- und Logistik- sowie Textilbereich vorhanden. Bei der Gründung des Wirtschaftsparks waren die hervorragende geographische Lage und das Vorhandensein von gebildeten Fachkräften, einer gut entwickelten Infrastruktur und hochwertiger lokaler Dienstleistungsangebote für diese Standortwahl entscheidend. Bezüglich Herkunft der angesiedelten Betriebe kann festgestellt werden, dass mehrheitlich Firmen im ungarischen Besitz zu finden sind. Weiters findet man zahlreiche Firmen in deutschem und österreichischem Besitz. Sogar Firmen mit asiatischen und amerikanischen Besitz sind keine Seltenheit im Wirtschaftspark.

Die größten ArbeitgeberInnen sind meistens im Bereich der Autoindustrie tätig und sind Zulieferer des AUDI Werks, das sich in unmittelbarer Nähe des Wirtschaftsparks befindet.

Im Gebiet des Wirtschaftsparks ist die Firma Nemek der größte Arbeitgeber. Er hat aktuell 850 Beschäftigte, deren Tätigkeit die Erstellung von Aluminiumröhren umfasst. Ein Dienstleistungs- Innovations- und Technologiezentrum befindet sich auch auf dem Gebiet des Wirtschaftsparks.

Die **AUDI Hungária Motor GmbH wurde im Jahre 1993** gegründet. Zu den Tätigkeitsbereichen zählt die technologische Entwicklung und Herstellung von Fahrzeugen, Motoren und notwendigen Werkzeugen. In Folge der großen Investitionen der letzten Jahre wird im Juni 2013 die neue Fahrzeugherstellungsfabrik eröffnet. Somit beginnt neben der bis jetzt dominierenden Motorenherstellung die vielfältige Fahrzeugherstellung. Die neue Produktionskette wird die komplette Bandbreite der Tätigkeiten von Fahrzeugbau einschließlich Karosseriebau, Lackiererei und Montage beinhalten. Von 2013 an sollen in Győr 125.000 Autos pro Jahr gefertigt werden. Die Arbeitsamt-Dienststelle Győr arbeitet eng mit dem AUDI Werk zusammen, die übernommenen Aufgaben beinhalten die operative und strategische Zusammenarbeit, die direkte Rekrutierung, Auswahl und Einstellung von MitarbeiterInnen.

Good Practice Modelle aus Dänemark

Karin Olsen Abteilungsleiterin im Jobcenter Kopenhagen, Nationale Arbeitsmarktbehörde, Dänemark

Das Jobcenter Kopenhagen in Skelbækgade ist verantwortlich für Arbeitslose < 30 Jahren mit und ohne Ausbildung. Im Haus befinden sich zwei Zonen –

eine Ausbildungszone für Arbeitslose ohne Ausbildung und eine Jobweg-Zone für Arbeitslose mit einer Ausbildung.

Besondere Merkmale des dänischen Arbeitsmarkts sind eine hohe Flexibilität sowie eine gute soziale Absicherung. Dänemark wendet das Flexicurity Modell an – d.h. in Dänemark gibt es zwar einen Kündigungsschutz, der allerdings für ArbeitgeberInnen gesetzlich nicht erfasst ist. Er ist zu einem Großteil Angelegenheit der Sozialpartner im Rahmen der allgemeinen Verhandlungen über Arbeits- und Lohnbedingungen. Somit können Unternehmen flexibler auf den aktuellen Bedarf reagieren und die Anzahl der MitarbeiterInnen entsprechend gestalten. Dadurch entsteht ein dynamischer Arbeitsmarkt mit 750.000 Stellenanzeigen pro Jahr. Landesweit liegt die Arbeitslosenrate bei 5,9% (155.000 Arbeitslose), in Kopenhagen bei 7,5 % (22.169 Arbeitslose, davon 1.839 bei den 16- bis 24-Jährigen und 4.244 bei den 25- bis 29-Jährigen).

Die Arbeitslosenquote ist in Kopenhagen höher als in Dänemark insgesamt, aber bei den 16- bis 29-Jährigen niedriger. Der Grund dafür liegt in der Einführung einer neuen Maßnahme „In der Tür wenden“. Durch diese Maßnahme wird schnell eingegriffen, d.h. ein schnelles Matchen zwischen den Unternehmen und den Arbeitssuchenden oder ein schnelles Matchen mit einer relevanten Ausbildung. „Sofortvermittlung statt Vormerkung“ steht im Vordergrund. Alle Jugendlichen < 25 Jahren sollen eine Ausbildung haben. Es wurde sogar ein Zielwert von 95% dieser Jugendlichen für diese Vorhaben festgelegt.

Als das Jobcenter im Jahre 2007 etabliert wurde – eine Fusion zwischen den Gemeinden und den staatlichen Arbeitsvermittlungen - sollten die Unternehmen und die Arbeitssuchenden selbstständig im „Jobnet“ (ein elektronisches Werkzeug) - zueinander finden. Die Erfahrungen haben aber gezeigt, dass das Eingreifen der Arbeitsmarktverwaltungen nötig ist, es genügt nicht, die digitale Plattform bereitzustellen, da nicht alle können davon Gebrauch machen.

Es gab lange Debatten, wessen Interesse die Arbeitsmarktverwaltungen in erster Linie vertreten sollen – jene von Arbeitslosen oder jene von Unternehmen? Eine eben durchgeführte Analyse hat gezeigt, dass sich die Unternehmen in Kopenhagen wünschen, dass Arbeitsmarktverwaltungen marktorientierter agieren und dass dieses Modell mit Key Account Managern eingeführt werden soll. Somit sollen gerade die Unternehmensdienstleistungen weiterentwickelt werden, die Dienstleistungspalette mit Stellenvermittlung und Betriebsberatung durch UnternehmenskundenbetreuerInnen erweitert bzw. intensiver ausgebaut werden. Die Vision ist, dass Unternehmen in Kopenhagen das Jobcenter Kopenhagen als natürlichen Rekrutierungspartner erleben. Deshalb wurde eine spezielle Abteilung namens „JobFokus“ im Jobcenter etabliert. Hier kommen die

BeraterInnen der Jobweg-Zone zum Einsatz. Ihre Vorgehensweise ist folgende: Zuerst versuchen sie die Qualifikationen der Arbeitslosen mit den Anforderungen der Firmen zu matchen, um offene Stellen zu besetzen. Danach versuchen sie die Firmen zu überzeugen Praktikumsplätze für vier Wochen innerhalb ihrer Firma für Arbeitslose zu etablieren. Diejenige die bereit sind Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen, bekommen Arbeitskräfte für vier Wochen kostenlos. Im Falle einer Weiterbeschäftigung bekommen sie Lohnzuschuss zu den Lohnkosten der eingestellten Personen. Somit gelingt, dass die Arbeitslosen engeren Kontakt zu einer Firma aufbauen und Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt sammeln. Diese beiden Modelle der Unternehmensförderung haben sich als sehr erfolgreich erwiesen, viel erfolgreicher als die Absolvierung von Kursen von kurzer Dauer, in denen die Kompetenzerweiterung im Fokus stand. Die Jobsuchenden landen so mit größerer Wahrscheinlichkeit bei Arbeitsplätzen, die für sie besser zugeschnitten sind.

Neben der aktiven Pflege der Unternehmenskontakte wird auch viel Wert auf den Ausbau von Netzwerken mit Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen gelegt.

Wir haben Informationskampagnen für Unternehmen und Arbeitslose, Speed-Dating im Jobcenter mit Unternehmen sowohl aus Dänemark als auch aus Schweden und Norwegen. Über die Ergebnisse werden alle Arbeitslosen direkt per Mail verständigt. Nach solchen Events besuchen die KundenbetreuerInnen/Key Account Managers des Jobcenters die Unternehmen persönlich.

Ausgangspunkt sind immer die konkreten Kompetenzen der Arbeitslosen und das Matchen mit dem konkreten Bedarf der Unternehmen. Der Fokus wird hier nicht nur auf den inländischen Arbeitsmarkt gelegt, sondern auch auf das Akquirieren offener Stellen im Ausland. Wir bieten für PädagogInnen, KrankenpflegerInnen und BauarbeiterInnen offene Stellen sowohl in Schweden als auch in Norwegen an und zurzeit wird versucht diese Möglichkeiten ebenso nach Deutschland hin auszubauen. Die größten Herausforderungen in diesem Zusammenhang bestehen in der Mobilitäts- und Sprachbarriere arbeitsloser Personen. Die Motivation der Arbeitslosen im Ausland zu arbeiten ist nicht hoch. Aber in den letzten paar Jahren wurde die Erfahrung gemacht, dass hier gerade ein Umbruch stattfindet. Die Betroffenen zeigen immer mehr Interesse und Bereitschaft eine Beschäftigung im Ausland aufzunehmen, wenn sie sich seitens der Arbeitsmarktverwaltung unterstützt fühlen.

Good Practice Modelle aus Österreich

Harald Zagiczek, Wirtschaftsservice Burgenland AG (WiBAG)

Herr Mag. Zagiczek, der Vertreter der Wirtschaftsservice Burgenland WiBAG (100% Tochtergesellschaft des Landes Burgenland), hat in seinem Beitrag die erfolgreiche Kooperationen der WiBAG Abteilung „Betriebsansiedlung und Standortmarketing“ mit Unternehmen geschildert. Die Unterstützungsschwerpunkte dieser Abteilung liegen bei der Auswahl des optimalen Standortes, bei der Antragstellung für Förderungen (EU, Bund, Land), bei der Einholung von Genehmigungen sowie bei der Personalsuche, Finanzierungsfragen und Networking für Unternehmen. Die Erfolgswerte der drei WiBAG Businessparks im Burgenland sprechen für sich.

Businesspark Parndorf-Neusiedl: sein besonderes Wachstumspotential liegt in der Nähe zu Ballungsräumen Wien-Bratislava-Győr. Dadurch weist dieser Park besondere Marktzugänge zu Ost- und Westeuropa auf und ist ein optimaler Standort für technologieintensive Produktionsbetriebe und Handelsbetriebe. Die günstige Verkehrsanbindung durch die Autobahn A6 (Verbindung zu A4 Wien-Budapest), Bahnstation (Verbindung Wien-Bratislava), Donauhäfen in Wien und Bratislava und die Nähe der internationalen Flughäfen Wien und Bratislava ist auch gegeben. Die gute Infrastruktur ist gesichert (Strom, Erdgas, Wasser, Telekommunikation, Verkehrsflächen, Abwasserbeseitigung). Die angeschlossenen Betriebsflächen machen rund 1.100.000 m² aus, davon rund 600.000 m² sind verkauft, es erfolgte eine Gesamtinvestition an Grund und Infrastruktur vom 25 Mio. Eur. Die 20 angesiedelten Betriebe schufen 3.000 neue Arbeitsplätze und Steuereinnahmen rd. 500 Eur. / Arbeitsplatz p.a.

Leitbetrieb des Businessparks ist das McArthurGlen Designer Outlet Center mit rd.170 Shops, 4,2 Mio. Kunden und 1.650 Arbeitsplätze

Businesspark Szentgotthard-Heiligenkreuz: Es ist ein grenzüberschreitender Wirtschaftspark, die besondere Marktzugänge zu Ungarn, Slowenien und Kroatien hat und ist durch seine hervorragende Infrastruktur (auch direkter Bahnanschluss) ein optimaler Standort für energieintensive Produktionsbetriebe.

Gesamtfläche rund 1.000.000 m², davon verkauft rund 450.000 m², Gesamtinvestition an Grund und Infrastruktur 57 Mio. Eur. 24 Betriebe angesiedelt, 2.000 Arbeitsplätze

Leitbetriebe: Lenzing Fibers GmbH: Hersteller von Lyocellfasern, Faserkapazität: 65.000 t / p.a, 220 Arbeitsplätze und General Motors Szentgotthárd: Hersteller von Benzinmotoren, Getriebe, Komponenten, mit Gesamtinvestment von Opel in Szentgotthárd: rd. 1,4 Mrd. € und 650 Arbeitsplätze.

Weiters ist WiBAG bei der Entwicklung und Förderung des grenzüberschreitenden Businessparks Kittsee-Bratislava auch aktiv, auf die im Rahmen dieses Seminars nicht weiter eingegangen wurde.

Good Practice Modelle aus Ungarn

Zsolt Németh, Stellv. Direktor, Arbeitsamt des Regierungsamtes im Komitat Vas

Im Rahmen des Beitrages vom Herrn Zsolt Németh wurden Hintergrund, Wirkung, Beispiele und Probleme der angebotenen AMS Dienstleistungen für Unternehmen seitens des Arbeitsamtes des Regierungsamtes aus dem Komitat Vas präsentiert. Diese Dienstleistungen der ungarischen Arbeitsämter werden lokal - wie auch im Beitrag von Frau Albert Márta zu hören war- unterschiedlich umgesetzt. Mit welchen Herausforderungen die Ämter zu kämpfen haben und welche Schwerpunkte bei der Fokussierung der Tätigkeiten gesetzt werden müssen, hängt größtenteils von den wirtschaftlichen Bedingungen und der Arbeitsmarktsituation der jeweiligen Region ab. Im ersten Teil des Beitrages wurde dargestellt, wie sich vor diesem Hintergrund der Arbeitsmarkt im Komitat Vas entwickelt hat bzw. gegenwärtig entwickelt. Welche Faktoren haben Einfluss auf die Prozesse und mit welchen Herausforderungen werden dadurch die AkteurInnen der Region konfrontiert? Welche Rolle erlangen die SfU Dienstleistungen in der Westtransdanubischen Region bzw. im Komitat, gegenüber solchen Regionen, wo dieselben Aufgaben der AMS Organisationen in wirtschaftlich schwachen Regionen bewältigt werden müssen?

In Westtransdanubien und konkret im Komitat Vas haben die Arbeitsmarktorganisationen die Aufgabe auf die jeweils unterschiedlichen Unternehmensbedarfe – die aus der günstigen wirtschaftlichen Lage entstehen - zu achten. Damit wird direkt und indirekt die Situation der Arbeitssuchenden auch verbessert. Im Lichte dessen wurden in den letzten 1,5 Jahrzehnten die AMS Dienstleistungen bewusst gestaltet. Komplexe und individuelle Dienstleistungssysteme konnten ausgebaut werden. Diese wurden einerseits von eigenen MitarbeiterInnen, andererseits durch zugekaufte externe MitarbeiterInnen oder mittels Förderungen angeboten. Wegen der Krise konnten in letzter Zeit die nötigen Humanressourcen für SfU Dienstleistungen nicht mehr gesichert werden, die Prioritäten blieben aber dieselben.

Über die Darstellung dieses Systems und deren Herausforderungen (siehe Folien 2 und 7) hinaus wurden im Beitrag noch 5 Best Practice Beispiele für SfU Dienstleistungserbringungen vom Arbeitsamt Vas auch in Zusammenarbeit mit NGOs (siehe Folien 9,10,11,12) präsentiert.

Abschluss und Zusammenfassung des Semintages

Andrea Major (L&R Sozialforschung) hat sich für die Beiträge bedankt, und verabschiedete die TeilnehmerInnen.

Die Referatsfolien sowie das Workshopprotokoll stehen auf der Website www.expak-at.hu sowohl in

deutscher als auch ungarischer Sprache zum Download zur Verfügung.