



Curriculum



Arbeitsbuch

2

Aktuelle EU-
Arbeitsmarktlage und
Beschäftigungschancen

Inhalt

MODUL 1:	Derzeitige EU-Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen	4
1.1	Um was geht es in diesem Modul?	4
1.2	Lernziele	6
1.3	Verständnis der Rolle des Job Brokers: Berufsbild und Standards	8
1.4	Öffentliche Fördermittel und Vermittlungsleistungen	13
1.5	Job Broker und politische Strategien, Praktiken und Systeme	22
1.6	Arbeitslosenquoten, Beschäftigungsfelder, Arbeitsmarkttrends und -programme	25
1.7	Fazit und weiterführende Literatur	39
ACKNOWLEDGEMENT AND DISCLAIMER		42

MODUL 1: Derzeitige EU-Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen

1.1 Um was geht es in diesem Modul?

Job Broker existieren nicht im Vakuum. Die Zusammenarbeit des Job Brokers mit Arbeitssuchenden und Arbeitgebern findet auf lokalen Arbeitsmärkten statt. Dabei ist es für den Job Broker essentiell zu wissen, wo Stellen ausgeschrieben und noch wichtiger – wo hilfreiche Informationsquellen zu finden sind. Die Fähigkeit bestimmte Arbeitgeber und Stellenangebote zu identifizieren sowie das Wissen über die Arbeitsmarktlage, sind für die erfolgreiche Ausübung der Tätigkeit als Job Broker sehr hilfreich. Welche Branchen zeichnen sich durch einen erhöhten Bedarf an Arbeitskräften aus? In welchen Sektoren werden Beschäftigte abgebaut? Welche Meinung vertreten ForscherInnen und ExpterInnen hinsichtlich der Bedürfnisse der Arbeitgeber und deren Anforderungen an die ArbeitnehmerInnen und BerufseinsteigerInnen? Bieten manche ArbeitgeberInnen speziell für Arbeitssuchende Programme an, um deren Beschäftigungschancen zu steigern? Gibt es bestimmte Regeln bzw. arbeitsrechtliche Bestimmungen, die BerufseinsteigerInnen beachten sollten? Darüber hinaus könnte es von Vorteil sein, sich Wissen über Angebote für Arbeitssuchende anzueignen, welche die Kompetenzen und Qualifikationen dieser Personengruppe verbessern könnten und dadurch ihre Beschäftigungschancen steigern. Es gibt sehr unterschiedliche öffentlich finanzierte Projekte und Programme, die verschiedene Förderkriterien aufweisen. Beispielsweise gibt es Förderangebote, die speziell auf Personen abzielen, die über eine gewisse Zeitspanne hinweg arbeitslos sind (z.B. Langzeitarbeitslose). Es gibt Programme, die auf bestimmte Altersgruppen oder anderen Merkmalen von Personen fokussieren. Darüber hinaus existieren Angebote mit dem Ziel eines Berufsabschlusses oder Weiterbildungen, die auf die Beschäftigung in einem bestimmten Sektor abzielen (z.B. IT-Sektor oder Gastgewerbe). Andere Optionen sind „training on the job“- Programme (mit finanzieller Absicherung) oder Weiterbildung im Rahmen eines College bzw. Aus- und Weiterbildungen auf Teilzeitbasis.

Je besser Ihre Kenntnisse und Ihr Verständnis über die unterschiedlichen Angebote sind, desto umfassender können Sie Ihre KundInnen beraten. Manche Job Broker stehen der Herausforderung gegenüber, dass Arbeitgeber die Leistung sehr stark nach messbaren Erfolgen bewerten. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Organisationen selbst bestimmte Ziele erreichen müssen bzw. unter Druck stehen bestimmte Resultate zu liefern. Ein solcher Druck in ist einigen Bereichen der öffentlich geförderten Beschäftigung und Berufsbildungsangeboten immer stärker verbreitet.

1.2 Lernziele

Um den oben genannten Themen und Herausforderungen zu begegnen, fokussiert dieses Modul auf folgende Lernziele:

- Verständnis der Schnittstelle zwischen Arbeitgeber, arbeitssuchende Person sowie öffentliche Fördergeber bei der Stellenvermittlung
- Beschreibung der aktuellen Arbeitsmarktlage hinsichtlich bestehender Trends und Bedarfe
- Identifizierung von politischen Strategien und Förderungen, die Information über die Arbeitsmarktlage bieten
- Ermittlung von Aus- und Weiterbildungsangeboten sowie Beschäftigungs- und Förderprogrammen, Praktika und anderen fachlichen Unterstützungsangeboten
- Fähigkeit Arbeitgeberverbänden, öffentlichen Einrichtungen und spezifischen ArbeitgeberInnen die Relevanz der Arbeitsvermittlung zu erklären
- In der Lage sein grundsätzliche arbeitsrechtliche Bestimmungen und Voraussetzungen, die für die Arbeitsvermittlung relevant sind, beschreiben zu können

Übung 1.2.1



Um Modul 1 abschließen zu können, können die folgenden Informationen hilfreich sein (diese sind allerdings nur in Englischer Sprache verfügbar):

- Das Job Broker Berufsprofil: <http://www.projectsgallery.eu/job-broker/occupational-profile/>
- Die transnationale Job Broker Forschungsstudie – Vergleichende Untersuchung und Bedürfnisanalyse http://www.projectsgallery.eu/job-broker/wp-content/uploads/2017/04/Job-Broker_Report_Analysis_Final.pdf. Analysieren Sie insbesondere das Kapitel für Ihr eigenes Land.

1.3 Verständnis der Rolle des Job Brokers: Berufsbild und Standards

Der europäische Arbeitsmarkt kennzeichnet sich einerseits durch hohe Arbeitslosenquoten, insbesondere in Südeuropa, aus. Andererseits machen sich Anzeichen eines wirtschaftlichen Aufschwungs bemerkbar. Indikatoren dafür sind ein Fachkräftemangel und eine große Anzahl an unbesetzten Stellen in bestimmten Branchen. In diesem Arbeitsmarktkontext wird der Job Broker zu einer Schlüsselperson. Er/Sie arbeitet dabei mit unterschiedlichen Organisationen der beruflichen Aus- und Weiterbildung zusammen (z.B. Arbeitsämter, Berufsberatungseinrichtungen, Organisationen der beruflichen Aus- und Weiterbildung). Aufgabe des Job Brokers ist es, Lernende an öffentlich finanzierten Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie an Beschäftigungsprogrammen zu finden und ihnen passende Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln.

Übung 1.3.1



Im Rahmen der Job Broker Erasmus+ Partnerschaft wurde ein Dokument erstellt, welches ein gemeinsames Verständnis über das Berufsbild des Job Brokers und beschreibt und einheitliche Qualitätsstandards festlegt. (siehe dazu das Job Broker Berufsprofil).

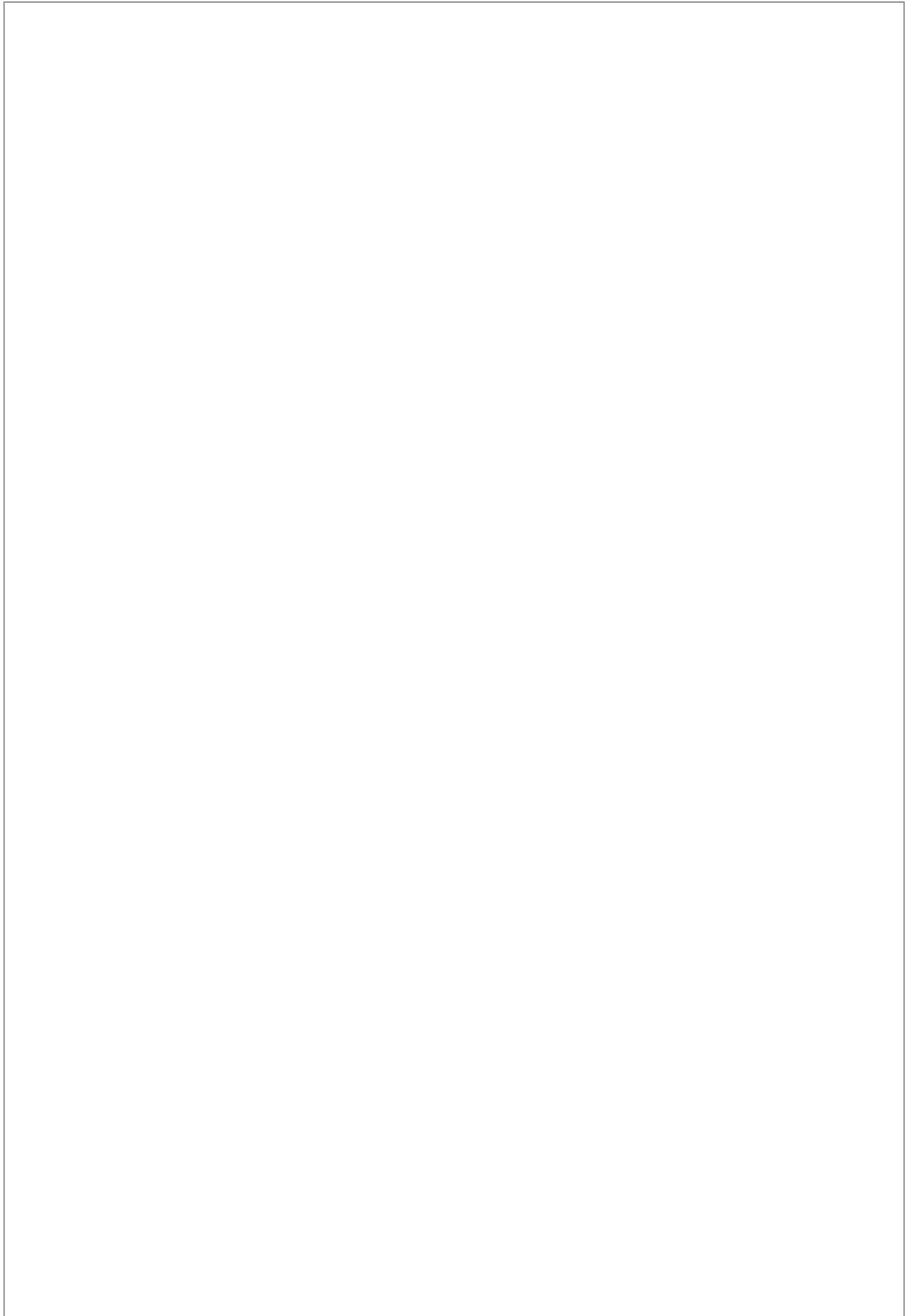
Bei der Entwicklung des Berufsbildes waren drei zentrale Themen essentiell:

- 1) Die Definition der Aufgaben und Funktionen des Job Brokers. Dabei soll gewährleistet werden, dass die festgelegten einheitlichen Standards auf die unterschiedlichen europäischen Kontexte übertragbar und relevant sind.
- 2) Die Erarbeitung von Berufsstandards, welche die erforderlichen Kompetenzen für die effektive Durchführung der Job Broker Funktion festlegen. Diese basieren auf den Erkenntnissen des Forschungsprojektes.
- 3) Ein Überblick über Kompetenzen, Fertigkeiten und Erfahrungen, welche eine/n kompetente/n Job Broker kennzeichnen.

Der Job Broker befindet sich dabei im Zentrum von drei Akteuren. Diese sind die arbeitssuchende Person, der Arbeitgeber und der Fördergeber. Der Job Broker vermittelt zwischen den Bedürfnissen und Anforderungen dieser drei Akteure mit dem Ziel ein Matching zwischen dem/der Arbeitssuchende/n und einem Arbeitgeber herzustellen.

Glauben Sie, dass das beschriebene Berufsbild die wichtigsten Bereiche eines Job Brokers abdeckt? Welche sind für Sie die wichtigsten Bereiche? Gibt es etwas was fehlt?

Begründen Sie hier Ihre Meinung:



Übung 1.3.2



Teilen Sie sich bitte für die folgende Übung in drei Gruppen auf. Die erste Gruppe übernimmt die Rolle der arbeitssuchenden Person, die zweite die Rolle des Arbeitgeber und die dritte die Rolle des Fördergebers. Jede Gruppe erarbeitet die Bedürfnisse bzw. die Erwartungen, die an den Job Broker aus Perspektive ihres Akteurs herangetragen werden. Präsentieren Sie diese im Anschluss vor den anderen Gruppen.

Fassen Sie anschließend die wichtigsten (sechs) Punkte zusammen:

Arbeitssuchende Person	Arbeitsgeber	Fördergeber
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
4.	4.	4.
5.	5.	5.
6.	6.	6.



Geben Sie den KollegInnen der jeweils anderen Gruppe ein Feedback. Denken Sie dabei an folgende Fragen:

Sind sie mit allen angeführten Punkten einverstanden?

Gibt es Punkte, die wichtiger sind als andere?

Sind die Erwartungen und Bedürfnisse realistisch? Wenn nein, wie würden Sie mit den Erwartungen der unterschiedlichen Akteure umgehen?

Um den Erwartungen der Arbeitgeber gerecht zu werden, müssen Job Broker die Bedürfnisse und die spezifischen Arbeitsmarktsektoren gut kennen. Darüber hinaus werden Lernende, die einer bestimmten Zielgruppe von Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsprogrammen angehören, einen größeren Bedarf an Unterstützung benötigen (z.B. Langzeitarbeitslose, Personen mit einer Behinderung, 'NEETs' – Jugendliche, die weder in Ausbildung und Beschäftigung oder Berufsausbildung sind). Das heißt, der Job Broker muss sich an die Bedürfnisse der jeweiligen Gruppe anpassen und maßgeschneiderte Unterstützung anbieten. Diese Hilfe sollte für Zielgruppen auch während des Beschäftigungsverhältnisses angeboten werden.

Die folgenden Kapitel und Module des Curriculums beschäftigen sich mit den spezifischen Herausforderungen in der Arbeit mit Arbeitssuchenden und Arbeitgebern. In diesem Modul werden wir detaillierter auf die öffentlichen Fördergeber sowie auf Informationen und Quellen über den Arbeitsmarkt eingehen. Dadurch sollen Sie ein besseres Verständnis über die Arbeit mit arbeitssuchenden Personen und Arbeitgebern bekommen.

1.4 Öffentliche Fördermittel und Vermittlungsleistungen

Wissen Sie wie Ihre Tätigkeit als Job Broker finanziert wird? Glauben Sie, dass Sie es wissen sollten? In manchen Fällen ist die Finanzierung der Leistungen öffentlich einsehbar. In anderen Fällen sind Förderverträge vertraulich und Sie können nicht so einfach herausfinden, wie ihre Arbeit finanziert wird.

Um Ihren Job zu machen, ist es nicht unbedingt erforderlich die finanziellen Details Ihrer Vermittlungstätigkeit zu kennen. Nichtsdestotrotz, unterliegen alle öffentlichen Finanzierungen bis zu einem gewissen Grad einer Rechenschaftspflicht. Die Finanzierung der Organisation für die Sie arbeiten, kann nicht nur auf die Tätigkeitsschwerpunkte der Organisation selbst einen Einfluss haben, sondern auch Ihre Arbeit beeinflussen.

Im Rahmen der Forschungsarbeit der Job Broker Erasmus+ Partnerländer konnte zum einen festgestellt werden, dass sich die Rolle der Job Broker in den einzelnen EU-Ländern stark unterscheidet. Zum anderen breitet sich das Prinzip der „Bezahlung nach Ergebnis“ immer stärker aus (sehr üblich bei öffentlichen Programmen). Diese Vorgehensweise ist insbesondere in Großbritannien sehr gängig – in manchen Fällen sind bis zu 100% der Finanzierung vom Erreichen nachhaltiger Beschäftigung abhängig. Das bedeutet, dass öffentliche Einrichtungen die Förderung nur auszahlen, wenn die geförderte, arbeitslose Person es schafft seinen/ihren bisherigen Job sicherzustellen bzw. einen neuen Job zu bekommen. Dieser Trend zeichnet sich bereits in unterschiedlichen Formen in anderen Ländern ab. Die Entwicklung zwingt Berufsbildungsanbieter ihre bisherige Vorgehensweise zu überdenken, da die finanzielle Absicherung des Kursangebotes immer mehr davon abhängt, ob nach dem Kurs ein Arbeitsplatz gefunden werden kann bzw. der bisherige Job sichergestellt wurde.

Berufsbildungsanbieter müssen ihre Ressourcen auf unterschiedliche Arten einsetzen und enger mit potenziellen Arbeitgebern zusammenarbeiten, um lernende Personen in (eine) Beschäftigung zu bringen bzw. zu halten.

Übung 1.4.1



Wie wirkt sich die Finanzierung Ihrer Vermittlungstätigkeit auf Ihre Arbeit aus? Trifft es auf Sie zu, dass die Finanzierung Ihrer Arbeit davon abhängt, ob Sie arbeitssuchende Personen oder andere Klienten einen Job vermitteln können?

Beschreiben Sie hier Ihre Meinung:

Übung 1.4.2



Das unten beschriebene Beispiel basiert auf einem Vertrag zwischen einer öffentlichen Einrichtung in Großbritannien und einem Berufsbildungsanbieter. Der Vertrag bezieht sich auf arbeitslose Personen, die zwischen 18 und 30 Jahre alt sind. Das Programm unterstützte 500 TeilnehmerInnen über die Dauer von 24 Monaten. Der Zahlungsplan stellte sich wie folgt auf:

Meilenstein / Ergebnis	Betrag €	Maximale Anzahl
TeilnehmerIn besucht ein Assessment	100	500
TeilnehmerIn beginnt ein nicht-akkreditiertes Lernprogramm	50	200
TeilnehmerIn beginnt ein akkreditiertes Lernprogramm / Berufsausbildungsprogramm	75	200
TeilnehmerIn absolviert ein nicht-akkreditiertes Lernprogramm	150	150
TeilnehmerIn absolviert ein akkreditiertes Lernprogramm / Berufsausbildungsprogramm	50	200
Erwerb einer Berufsqualifikation auf Niveau 2	250	400
Beginn eines Arbeitsverhältnisses	150	400
Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses – mindestens 4 Wochen	250	300
Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses – mindestens 6 Monate	750	250
Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses – mindestens 12 Monate	750	250

Was wissen Sie über die „Bezahlung nach Ergebnis“? Denken Sie an das eben angeführte Beispiel: Wie nehmen Sie diese Zahlungsmethode wahr? Welche Herausforderungen sind damit verbunden? Beschreiben Sie Ihre Ansichten hier:

Übung 1.4.3



Hinsichtlich des Prinzips „Bezahlung nach Ergebnis“, fallen Ihnen bis zu fünf positive bzw. negative Aspekte ein? Fassen Sie die wichtigsten Punkte aus der Diskussion zusammen:

Fünf positive Punkte:

1.

2.

3.

4.

5.

Fünf negative Punkte:

1.

2.

3.

4.

5.



Wenn Sie sich nochmals den zuvor beschriebenen Zahlungsplan anschauen, wird als ein „Ergebnis“ oder „Meilenstein“ der Beginn bzw. der Abschluss eines Programmes gesehen. Gleichzeitig wird deutlich, dass die größere finanzielle Entlohnung der Absolvierung einer Maßnahme zukommt, wie beispielsweise die Absolvierung eines Kurses oder die Vermittlung in ein Beschäftigungsverhältnis.

Einige Studien weisen darauf hin, dass das Prinzip der Bezahlung nach Ergebnis einige Vorteile bringen kann:

- Die Bezahlung ist transparent, dadurch weiß der Job Broker auf welche Ziele er/sie fokussieren soll.
- Flexibilität: Es ist weniger wichtig auf welche Weise, sondern wie effizient man arbeitet
- Effizienz und Belohnung: Berufsbildungsdienstleister werden nach dem Erfolg bzw. dem Output ihrer Services und nicht nach ihrem Aufwand bzw. Input bezahlt. Wenn sie effizient arbeiten, dann können sie einen Gewinn erzielen, der flexible einsetzbar ist bzw. in andere Dienstleistungen reinvestiert werden kann.

Auf der anderen Seite gibt es auch Studien, die vor allem Nachteile des Bezahlungssystems bei öffentlich geförderten Programmen sehen:

- Finanzielles Risiko der Dienstleistungsanbieter: Es ist schwierig vorherzusehen, wie erfolgreich ein Programm sein kann. Es gibt daher keine Garantie, ob die verursachten Kosten durch die Finanzierung abgedeckt werden können. In anderen Worten: Berufsbildungsdienstleister können Verluste machen!

- Bis die Rechnung für die Leistungserbringung seitens der öffentlichen Hand beglichen wurde, kann viel Zeit vergehen. Folglich können Dienstleistungsanbieter Cash-Flow Schwierigkeiten bekommen. Darüber hinaus müssen Anbieter bereits vor Programmbeginn über ein sehr hohes Eigenkapital und ausreichendes Personal verfügen, um das Programm vorfinanzieren zu können.
- “Rosinenpickerei”: Dienstleistungsanbieter könnten unwillig sein Arbeitssuchende mit komplexeren Problemlagen aufzunehmen, aus Angst die vorgegebenen Meilensteine nicht erreichen zu können und als Folge auf ihren Kosten sitzen zu bleiben.
- Das System der Bezahlung nach Ergebnis gibt Dienstleistungsanbietern einen sehr engen Spielraum vor. Diese Vorgehensweise kann innovative Ideen und neue Herangehensweisen hemmen.

Übung 1.4.5



Haben Sie an die oben genannten Feedback-Punkte gedacht? Gibt es weitere Punkte, die Ihnen einfallen? Halten Sie die wichtigsten Punkte für Sie fest und überlegen Sie wie das Prinzip der Bezahlung nach Ergebnis Ihre Arbeit als Job Broker beeinflussen könnte. Tauschen sie sich dazu mit Ihren GruppenkollegInnen aus:

1.5 Job Broker und politische Strategien, Praktiken und Systeme

Das Berufsbild des Job Brokers wurde durch das Erasmus+ Programm entwickelt, um bestimmte Problembereiche der europäischen Politik anzugehen.

Beispielsweise werden im 'Bruges Communiqué' (2010) die EU-Länder angehalten 1) die Arbeitsmarktrelevanz der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu verbessern, 2) die berufliche Aus- und Weiterbildung ergebnisorientierter zu gestalten, 3) eine „gemeinsame Sprache“ in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der Arbeitswelt zu entwickeln. Ein wichtiges Ziel des Europäischen Strategierahmens für europäische Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020) beinhaltet einen Aufruf zu Maßnahmen, welche die Qualität, die Effizienz und die Relevanz (Attraktivität) der beruflichen Aus- und Weiterbildung verbessern und sich nach der Nachfrage am Arbeitsmarkt orientieren sollen. Ein Kernziel der Europa 2020 Strategie ist, dass in naher Zukunft 75% der europäischen Bevölkerung zwischen 20-64 Jahren in Beschäftigung ist. Die von der Europäischen Kommission 2010 verabschiedete Agenda „New Skills for New Jobs“ – neue Kompetenzen für neue Beschäftigungsmöglichkeiten – ist eine der sieben Leitinitiativen der Strategie Europa 2020. Die Agenda zielt darauf ab, die Menschen mit den nötigen Kompetenzen für die Arbeitsplätze von heute und morgen bedarfsgerecht auszustatten.

Die Arbeitsvermittlung sowie das Matching der Qualifikationen von Arbeitskräften und der Arbeitsmarktnachfrage, ist selbst eine neue Tätigkeit, die aus den veränderten Arbeitsmarktanforderungen entstanden ist. Früher haben Personen eine Ausbildung bzw. Weiterqualifizierung abgeschlossen und oftmals bis zur Pensionierung in ihrem erlernten Job bzw. in ihrer Branche gearbeitet haben. Für viele Beschäftigte gehört diese Lebensweise der Vergangenheit an. Es wird zunehmend wahrgenommen, dass Menschen aufgrund der Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ihre Qualifikationen und Kompetenzen weiterentwickeln sollten bzw. müssen.

Im Hintergrund dieser Veränderungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildungspolitik, zielt das Job Broker Projekt darauf ab seinen Beitrag zu dieser Strategie zu leisten. Das Ziel des Job Broker Curriculums ist, das Niveau der Kenntnisse und Kompetenzen anzuheben, um europäischen Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu helfen die Erfolgsrate hinsichtlich einer nachhaltigen Arbeitsvermittlung von den Lernenden (Arbeitssuchenden) zu erhöhen. Nichtsdestotrotz, gibt es viele Herausforderungen, welche die Entwicklung, Umsetzung, Validierung und Akkreditierung betrifft, da sich die Arbeitsmarktsituation in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten sehr voneinander unterscheidet.

Übung 1.5.1



Kennen Sie die wichtigsten politischen Strategien und Gesetze in ihrem Land, die für Ihre Tätigkeit als Job Broker relevant sind? Wirken diese Strategien und Gesetze auf nationaler, regionaler, lokaler oder sektoraler Ebene? Spezifizieren Sie die wichtigsten politischen Strategien, die Ihnen bekannt sind und beschreiben Sie wie sich diese auf Ihre Arbeit auswirken:

Vergleichen Sie Ihre Notizen mit Ihren KollegInnen. Gibt es Überlegungen, an die Sie nicht gedacht haben? Beschreiben Sie diese hier:

1.6 Arbeitslosenquoten, Beschäftigungsfelder, Arbeitsmarkttrends und -programme

Es ist leicht nachvollziehbar zu verstehen, dass Ihr Erfolg als Job Broker zum Teil stark von der allgemeinen Wirtschaftslage und der Arbeitslosenquote abhängt. Das Leben wäre um einiges einfacher, wenn es für jede Person den passenden Voll- oder Teilzeitjob gibt. Unabhängig davon, ob diese Situation jemals existiert hat, heutzutage sieht die Arbeitswelt anders aus. Die Arbeitslosigkeit in einigen EU-Ländern ist anhaltend hoch, die globale Finanzkrise im Jahr 2008 verschlechterte die Arbeitsmarktlage noch mehr.

Ungeachtet davon, existieren parallel dazu Fachkräfteengpässe, das heißt Arbeitgeber können für ihre freien Stellen nicht die Personen mit den passenden Qualifikationen finden. Dafür gibt es unterschiedliche Gründe: In manchen Fällen liegt es daran, dass es sich dabei um schlecht bezahlte Jobs handelt oder die Arbeitszeiten für ArbeitnehmerInnen unattraktiv sind. Ein weiterer Grund liegt in der Schwierigkeit rechtzeitig Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten, welche den zukünftigen Bedarf an bestimmten Qualifikationen abdecken. Dennoch gibt es Wege diesen Herausforderungen zu begegnen und Möglichkeiten zu schaffen. Eine Voraussetzung ist jedoch dabei, dass alle Akteure an flexiblen, anpassungsfähigen und kreativen Ansätzen arbeiten. Um die Arbeitsmarktsituation und die Anforderungen an die Job Broker vor Ort bestmöglich darzustellen, haben Job Broker 2016 im Projekt jeweils in ihrem eigenen Land eine Recherche durchgeführt. Dadurch konnten viele hilfreiche Informationen gesammelt werden.

Übung 1.6.1

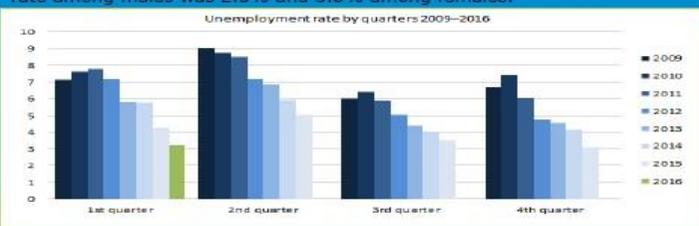


Die Ergebnisse aus den jeweiligen Ländern wurden als Fallstudien zusammengefasst und werden in den Postern unten dargestellt:

Unemployment and socio-economic factors of deprivation in Iceland

Employment and unemployment

The number of persons in the labour force in the 1st quarter of 2016 was 190,400 corresponding to an activity rate of 81.8%. The number of employed persons was 184,300 while unemployed persons were 5,100. The employment rate was 79.2% and the unemployment rate was 3.2%. From the 1st quarter of 2015 the number of employed persons has increased by 5,100 and the employment rate increased by 1.7 percentage points. At the same time the number of unemployed persons fell by 1,900 and the unemployment rate decreased by 1.1 point. The unemployment rate among males was 2.5% and 3.8% among females.



The needs of the Job Brokers

There are many qualifications that a job broker has to have, here are some mentioned:

- Excellent human relations skills
- A good listener
- Good interview techniques
- Emotional Bluetooth
- A broad network
- Very good knowledge of the labour market
- Clear work ethics
- A university degree in social sciences, psychology or business

There is no formal training to become a job broker in Iceland. The job brokers on the labour market have various educational background and various experience.

This is what the job brokers questioned in the research had to say about that:

"What we need is good curriculum so we can study how to be better qualified to do our job". (Job broker, May 2016)

Job Brokers in Iceland

The typical job broker in Iceland today would be:

- A person with BA degree up to master degree in social sciences, educational sciences, business, psychology etc.
- Until lately job brokers didn't have to have a university degree, only good experience on the labour market and of course they are still working in the field, as older job brokers.
- A job broker would need to have at least 5 – 10 year experience on the labour market.
- A job broker has to have excellent knowledge of the labour market.
- A job broker must be interested in helping people finding the right job.

Available training courses for Job brokers in Iceland:

- Project management
- Team work
- Strong self-esteem – how to build up client's self-esteem
- Solution solving approach
- Coaching
- How to become a better employee
- The happiness at work
- How to help new employees in your company
- STRONG – career planning tool



"The best experience of hiring a young marginalized person is when he/she has been motivated and well prepared for the apprenticeship. In that case the young person enters the company with interest and with hope for a new future. But the worst experience is when the young person comes one day and then he/she disappears without any kind of explanation, just like the earth had swallowed him". (Employer, May 2016)

Der Job Broker als Dienstleister

- Services für arbeitslose Personen und Unternehmen anbieten
- Zusammenbringen von Arbeitgebern und Arbeitssuchenden
- Matching von Arbeitskräften und offenen Stellen
- Die richtigen Maßnahmen für Arbeitssuchende finden
- Maßgeschneiderte Angebote für Arbeitgeber entwickeln

Services speziell für Arbeitgeber

- Unterstützung bei der Suche nach geeigneten KandidatInnen
- Unterstützung bei Besetzungsentscheidungen
- Unterstützung nach erfolgter Einstellung

Services speziell für Arbeitssuchende

- Identifizierung von Problemfeldern durch Beratung?
- Persönlichkeit stärken und Möglichkeit eines individuellen Coachings anbieten
- Inverse (umgekehrte) Karriereplanung: Erkunden von versteckten Potenzialen und Erfahrungen
- Bewerbungstraining
- Bereitstellung von potenziellen Arbeitgebern (inkl. Praktika)
- Für KundInnen die Lotsenfunktion übernehmen und ihnen maßgeschneiderte Lösungen anbieten.

Schlüsselqualifikationen / Anforderungen

- Eine optimistische, offene und vorurteilsfreie Haltung und Denkweise einnehmen
- Empathie: Versuchen Sie Ihr Gegenüber zu verstehen, kommunizieren Sie wertschätzend und bauen Sie eine Vertrauensbeziehung auf
- Kennen Sie Ihre eigenen Grenzen
- Seien Sie ein Teamplayer und ein/e NetzwerkerIn
- Starke Kommunikations-, Beratungs- und Motivationsfähigkeit
- Übernehmen Sie die Rolle eines/einer ModeratorIn, MediatorIn, ManagerIn, PsychologIn, BeraterIn, RatgeberIn, StakeholderIn, KoordinatorIn, , PersonalvermittlerIn, MentorIn, SozialarbeiterIn, ProblemlöserIn, PersonalentwicklerIn, Case ManagerIn und MotivatorIn

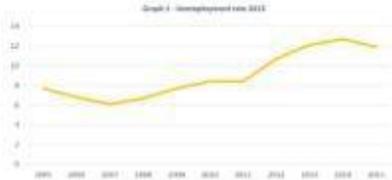
Inhalte des Curriculumprogrammes

- Wissen über den Arbeitsmarkt, Branchenentwicklungen, Management, Verwaltungs- und Arbeits- und Sozialrecht, Datenschutz
- Kompetenzen eines/einer Vertriebsmitarbeiters bzw. -mitarbeiterin
- Profiling and Coaching Werkzeuge
- Soziales, pädagogisches und psychologisches Wissen
- Professionelles BewerberInnenmanagement
- Rhetorik- und Präsentationstechniken, Kommunikationstraining
- Moderationstechniken
- Vermittlung von Werkzeugen für Veranstaltungsmanagement

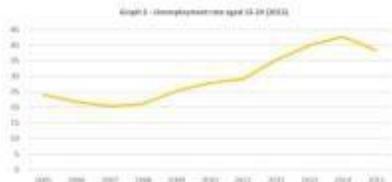
Transnational Research Study ITALY

Background Labour Market Trends

2015 – Unemployment rate – 11,9% (long-term 63%)



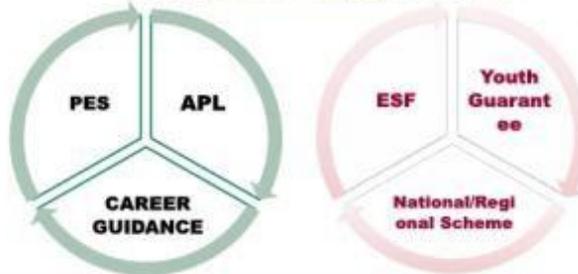
2015 - Unemployment rate (15-24) – 38,4%



2014 – Employment rate per economic sector – 55,7%



Publicly-funded employment service



Active labour market policies are not sufficiently developed to address the foregoing shortcomings, not least because of the fragmentation of employment services across the country. Expenditure on active labour market policies is below the EU average and is biased against job-search assistance. Furthermore, there is no effective coordination between activation policies and the unemployment benefit system. Also, the evaluation of active labour market policies is occasional and not based on systematic monitoring. A crucial element holding back effective active labour market policies is the poor performance of employment services, which show limited capacity to provide transparent information to job-seekers and to address the needs of employers. Furthermore, there are enduring regional disparities in the quality of services provided by public employment services and in the quality of cooperation between public and private employment services.

JOBS ACT REFORM (2015-on going)

- Reform the governance of Active Labour Market Policies and their interplay with passive policies
- Establishment of a national coordination agency planning and implementing a comprehensive national strategy on employment services, including a better integration between public and private services (reducing segmentation).
- Changes in employment protection legislation, the unemployment benefits system and wage supplementation schemes, and the governance and functioning of active and passive labour market policies.
- Reduce the administrative burden on firms
- Improve the effectiveness of the labour inspectorate and promote reconciliation between family and working life.
- Improve entry and exit flexibility, enhance labour reallocation and promote stable open-ended employment, most notably for the young.
- Improve the alternance between education and work (apprenticeship)
- More addressed to measure performance (payments by results)

The Job Broker role in Italy

- The emerging Job Broker role against the current Italian Job brokerage services and organizations

Considering the increasing relevance of the “payment by results” criteria and the growing importance of performance measures in the area of active labour market policy in Italy, the emerging role of job broker can play a critical role as intermediary agent in setting up the service, identifying all the stakeholders, liaising with VET scheme colleagues and co-ordinating relevant information about the job-seeker; being qualified or trained; improving the quality and the effectiveness of the services themselves.

Within the public employment services, job broker is not responsible for the administration of unemployment benefits. However, he would provide more attractive services for job seekers and employers through one-to-one, personalized support provisions; delivering “package” of advice, support and guidance that are tailored to individual specific needs effectively.

Within the career counsellors/advisors centres, job brokers would work not only in the interest of job seekers but also in the interest of employers.

Within APL, job brokers’ services are adopting a more employer-focused action developing strong links with local employers and a good understanding of their needs and expectations. They can build good relations with, and understanding of the local community; based on consultation. They develop links to the wider labour market.

In the context of vocational training institutions, job brokers can work with clients who are close to entering the labour market while training providers typically focus more long term on job seekers further from the labour market. They have an extensive knowledge of the public scheme and ALMPs at EU, National and local level and they can develop effective partnerships with other job brokerage organisations to enable organization to meet the range of needs of all of its clients.

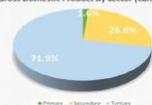
Human Resource Planning	Specialist Knowledge of Sectors	Post Employment Support
Initial Assessment	Information and Contract Management	Working in Partnership
Lobbying	Marketing and Sales	Public Scheme (EU, National, Local)
Quality Assurance	Self-Assessment	ICT

JOB BROKER SPAIN

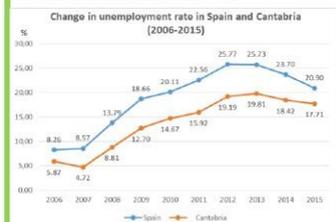
Background

The population of Cantabria is 585.179 inhabitants, one of the least populated regions in Spain because of its small size. Santander, the capital, has 173.957 inhabitants, while its metropolitan area concentrate about 300.000, more than a half of the population of Cantabria. Cantabria's GDP represents 1,13% of Spain's total one.

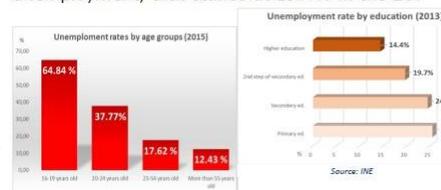
% Gross Domestic Product by sector (Cantabria)



Unemployment



In Cantabria, youth unemployment rate stands at 39.8%, which is considerably lower than Spain's average of 46%. Unemployment in Cantabria is higher than the average of the EU (9.3%) and the Eurozone (10.3%), and the same about youth unemployment, that stands at 19.4% in the EU.



Job Brokers in Cantabria and Spain

Job broker profile does not exist as that. However, there are different professionals who develop most of the tasks of a job broker.

Professionals developing a job similar to job broker profile :

- In public sector, guidance practitioners who provide a free guidance service and are in contact with enterprises and help them to recruit employees;
- In private sector, there are recruitment agencies and temporary employment agencies. Both look for candidates to the companies they work with.
- In the third sector, provide services to some specific target groups
- Guidance practitioners in VET centers guide students regarding further training and working opportunities related to their educational background

Case Studies

- **PROFEMPRESA PROYECT**
Actions, practices and pilot experiences aimed at promoting and encouraging the temporary incorporation of teachers to companies to get VET students with skills profiles more adapted to the reality of the companies in which they will work.
- **RED CROSS EMPLOYMENT PLAN FOR VULNERABLE PEOPLE**
Set of actions, programs and integrated projects to improve employment opportunities for people with more difficulties.
- **INTEGRATED EMPLOYMENT PROJECTS WITH JOB PLACEMENT**
Aim at improving efficiency and collaboration between stakeholders in labor intermediation processes, measuring success in terms of final indicators regarding insertion in the labor market.

THE VIEW FROM STAKEHOLDERS

'System' issues

Work well for Job Brokers when helping unemployed people to find a job:

- o knowledge of the business environment
- o knowledge of the labor market in general
- o technological tools available to do the matching
- o services to improve qualification of unemployed people according to what enterprises are looking for fostering entrepreneurship as an alternative
- o personal coaching for each of those unemployed
- o labor intermediation with enterprises

and what **work for unemployed people** when trying to find a job is:

- o training, experience, personal and socio laboral skills... but it depends also on the sector, activity, time of the year and existing opportunities in each region
- o specialized search, generic one doesn't work anymore
- o attitude of the unemployed person: proactivity and versatility

Regarding **local 'culture clash'**:

- o "Job Brokers" think that in many cases the enterprises ask for too much
- o Enterprises think that the only problem is a bad description of the profile they are looking for and that neither all people are for all enterprises nor all enterprises are for all people.

Preparing job-seekers for employment

"Job Brokers" said **main problem** directly link to job seekers is that it seems they think Job Brokers must find them a job, as if it was only their duty.

- o Other factors that were mentioned: Age of the job seeker; Lack of training and qualification; Maladjustment between demanded profiles and offered ones

Things that could be **improved**:

- o Management of training courses
- o Taylor made labor orientation, make it less rigid
- o Better adjustment between offer and demand

The companies' perspective

New people hired have both positive and negative things according to enterprises:

- o **Positive**: new way of thinking, facing the job and the future value
- o **Negative**: time they need to adapt themselves to the new enterprises, lack of productivity until they get experience and needed knowledge for the job
- o When employers need to recruit someone, in general, they don't feel the need to recruit anyone from any group.
- o **Social value** of hiring local people is strong since in many cases it allows the worker to know the company and its local environment and this makes the worker to value the job in a different way
- o All enterprises interviewed said that they don't use the Job Broker services

The needs of the Job Brokers

- How to get in touch with enterprises and sell them their work and candidates
- Empathize with both groups and to put oneself in the situation of each to understand the different point of views
- Active listening, empathy, assertiveness.
- Communication skills
- Resilience and initiative
- Emotional Intelligence
- Coaching (this one was pointed out several times)
- Specific ICT skills to use tools such as blog, social media...

Job Broker: The case of Greece

Background...

The last six years the Greek economy is suffering from a serious and extended recession while unemployment has been continuously rising. The economic crisis has hit young people particularly hard. It has widened the gap between those with more and those with fewer opportunities. Some young people are increasingly excluded from social and civic life. Worse still, some are at risk of disengagement and marginalization.

Under these circumstances, Job Brokering is considered to be of high importance in Greece, whereas there is a need for policies to address structural labor market problems to improve the matching of job seekers to new job openings so as to prevent the large increase in unemployment.



Public Authorities & Public Employment Services in Greece

- **OAED: Greek Public Employment Organization**
- **EOPPEP: National Organisation for the Certification of Qualifications & Vocational Guidance**
- **KEPEA: Information Centre for Employees and Unemployed (GSEE)**
- **ACCI: Athens Chamber of Commerce and industry** - Offers e-recruitment services for its members
- **K.E.TH.I.: Research Center for the Equality of Sexes:** Provides counselling and advisory services to unemployed women
- **Youth Information Centres:** Provide guidance counselling for young people up to 35 years old.

KEY SKILLS for a successful Job Broker

- ✓ **Awareness of the current, labor market information** (trends and needs);
- ✓ **Assess the personal characteristics and needs** (jobseeker profiling)
- ✓ **Career management skills** (ability to develop, plan, implement, and manage career development programs/actions)
- ✓ **ICT skills** (to know how to use technology to assist individuals with career planning)
- ✓ **Effective communication** (Knowledge of aspects which influence effective communication)
- ✓ **Social / networking skills** (close collaboration with relevant provision networks.)
- ✓ **Mapping of services/companies available in the regional provision network and labour market**
- ✓ **Matching skills** (of job seekers to job openings);
- ✓ **Career counselling, Career information and assessment expert**
- ✓ **Problem analysis and intake**
 - ✓ To stimulate job-seekers to get a better understanding of their own strengths and weaknesses as well as of own perception in terms of ambitions and dreams
 - ✓ To change the individual way of perceiving things, to raise a sense of reality and to develop own strengths.
- ✓ **Critical thinking, adopts professional values and adheres to ethical standards.** Trustworthy and ability to inspire confidence.



Barriers affecting JOB SEEKERS:

- **Limited availability of job-openings due to the current financial crisis**
- **High expectations versus real labour market conditions** (e.g. salary, etc.)
- **Lack of experienced job-seekers**
- **Low self-confidence due to high competition** (e.g. too many applicants for the same opening)
- **Age discrimination** (especially for job seekers 50+ years old)

The COMPANIES' perspectives:

- **It is an advantage to invest and have young people in the company as they are easier to shape.**
- **Need of extra advice on how to deal with young people:**
 - Advice on how to assess young people with no work experience.
 - Advice on how to bring young people into their organisation.
 - Adoption of the necessary recruitment practices and methods to increase engagement with young people.

job BROKER



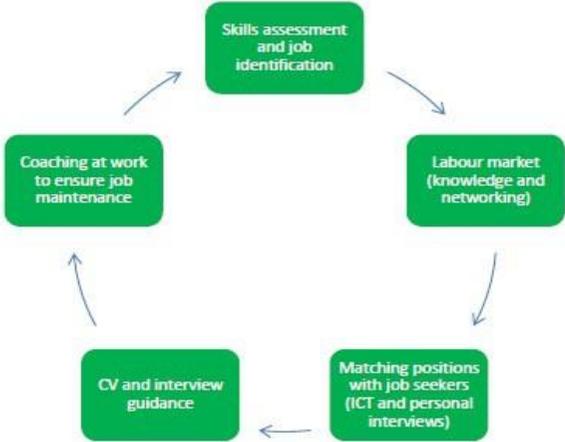
Co-funded by the Erasmus+ Programme



This project has been funded with support of the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Lessons Learned from research

2



3

In Cyprus

- Personalised approach (PES) (up to stage three above)
- Networking with employers throughout studies so that employers know the candidates when it comes to employment (HHIC)
- Heavy use of ICT (for co-funded programmes)

1



- Team Player**
- Labour Market Knowledge**
- Career Consulting Knowledge**
- ICT orientation** (Incl social media)
Induction
- Self Assessment
- Cv & Interview
- Coaching & mentoring**
- Problem solving**
- Effective and organised**
- Be supportive**
- Be communicative**
- Be caring (empathy)**
- Be polite**

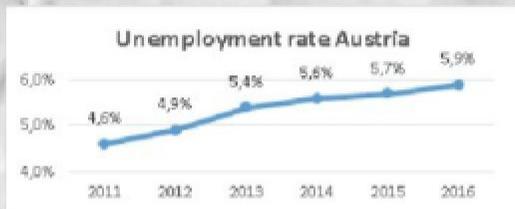
Job Brokering at PES

=> mainly for job seekers who are job ready

job brokering divided in two different entities within the PES:

services for job-seekers - counsellors' job brokering activities limited to inform job seekers about job vacancies reported to the PES and clients themselves establish contact to employer and go through the application process on their own.

services for employers - associates are in contact with employers and encourage them to report potential vacancies. Vacancies are listed in the e-Job Room (the electronic job platform of the PES) which is constantly available for people seeking employment.



Fact Box Unemployment

- Austria - vulnerable groups:**
- young adults (15-24 years) - 10,6%; growth of 19% in the past 5 years
 - NEET-rate 2015: 7,5%
 - 50+ - 12% growth of unemployment in the last year
 - migrants - unemployment rate of 17,2%
 - 18,3% of all unemployed have health issues
 - long term unemployment - growth of 159% from the last year
- Vienna - specific aspects:**
- higher unemployment than overall Austria
 - severe situation for people with low qualification - unemployment rate of people with no qualification beyond compulsory school 21,1%

Fact Box Employment

Trends: dynamic growth of employment due to growth of population & increase of jobs in high qualification segments

- growth sectors:** health & care, education & training, tourism & hospitality, ICT, knowledge based corporate services (R&D), construction, culture & creative industries
- stagnating sectors:** transportation & logistics, public services
- declining sectors:** production of goods & finance sector



Job Brokering outside the PES

job brokering by external contractors carrying out support measures for job seekers on behalf of the PES.

=> for job seekers who are disadvantaged because of one or multiple employment limitations

measures mainly not geared towards job brokering per se, but are designed to strengthen the clients' employability (e.g. VET). job brokering usually represents the last module in these measures. job brokers are in contact with both sides - employers & job seekers

=> growing importance of placement rates lead to more attention for job brokering services

Skills

Knowledge Management

knowledge about labour market in specific industries, skill needs etc.
=> requirements change rapidly and job broker need to be up to date

Sales

to establish business relationships with companies & to "sell" job seekers into a job => assertiveness and persistence when dealing with companies is needed

Job application training

support application process of job seekers including creation of application documents, training of job interviews, correct outfit in specific industries and companies

Matching

companies - detailed look at the requirements of the company or the requirement of a specific job
job seekers - identify (hidden) strengths to show companies what he/she can contribute to company's success

Networking

companies - establish new contacts & productive use of contacts e.g. to receive job offers from companies
job seekers - imparting network skills in order to activate and expand personal networks to find job opportunities via the hidden labour market

Working with different target groups

being able to communicate appropriately with both sides - companies & job seekers => job brokers need to understand and speak the language of both sides



Denken Sie an die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen in den einzelnen EU-Ländern:

- Welche Trends können Sie in den jeweiligen Partnerländern hinsichtlich der Arbeitslosenquote identifizieren? Wie beeinflussen diese die Arbeit des Job Brokers?
- Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede erkennen Sie in den Partnerländern hinsichtlich der Job Broker Rolle?
- Können Sie die Qualifikationen bzw. die Ausbildungsanforderungen der Job Broker in den jeweiligen der Partnerländern zusammenfassen? Wie unterscheiden sich diese von Ihrer Situation?

ACTIVITY 1.6.3



Besprechen Sie anschließend Ihre Ergebnisse mit Ihren KollegInnen. Haben die anderen Job Broker andere Erkenntnisse notiert als Sie bzw. unterscheiden sich die Ergebnisse von jenen auf den oben angeführten Postern bzw. der Transnational Research Study?

1.7 Fazit und weiterführende Literatur

Das Ziel dieses Moduls war es, Ihre Tätigkeit als Job Broker im europäischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungskontext einzubetten. Dabei haben wir uns näher mit der Schnittstellenfunktion des Job Brokers beschäftigt. Dieser agiert zwischen den unterschiedlichen Akteuren, welche seine Arbeit beeinflussen: der Arbeitgeber, die arbeitssuchende Person und die öffentliche Hand. Wir haben auch untersucht, wie politische Strategien, Finanzierungsquellen, Projekte und Programme, Arbeitsmarktinformationen und arbeitsrechtliche Bestimmungen die Dienstleistungen der Job Broker umgeben und beeinflussen.

Die untere Tabelle fasst die Lernziele/Ergebnisse dieses Moduls zusammen und stellt dar, durch welche Übungen diese erarbeitet wurden.

LERNZIELE	Übung										
	1: Recherche	2: Beispiel	3: Rollenspiel	4: Ideen	5: Beispiele	6: Listen	7: Gruppendiskussion	8: Aufgabe	9: Fallbeispiele	10: Recherche	11: Gruppendiskussion
Verständnis der Schnittstelle zwischen Arbeitgeber, arbeitssuchende Person sowie öffentliche Fördergeber bei der Stellenvermittlung	x	x	x	x	x	x					
Beschreibung der aktuellen Arbeitsmarktlage hinsichtlich bestehender Trends und Bedarfe	x								x	x	x
Identifizierung von politischen Strategien und Förderungen, die Information über die Arbeitsmarktlage bieten	x							x	x	x	x
Ermittlung von Aus- und Weiterbildungsangeboten sowie Beschäftigungs- und Förderprogrammen, Praktika und anderen fachlichen Unterstützungsangeboten	x								x	x	x
In der Lage sein grundsätzliche arbeitsrechtliche Bestimmungen und Voraussetzungen, die für die	x			x	x	x	x	x			

Und zum Schluss: Obwohl die Arbeitsvermittlung (job brokering) ein relativ neues Konzept der europäischen Gesetzgebung im Berufsbildungsbereich ist, gibt es bereits einige Publikationen und interessante Quellen zu den besprochenen Themen in diesem Modul. Viele von ihnen sind in Ihrer Landessprache publiziert, also nutzen Sie die Gelegenheit und machen Sie sich schlau!

An dieser Stelle finden Sie relevante Informationsquellen auf EU-Ebene:

- CEDEFOP: 'Skills Panorama' at <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>
- European Commission: 'EURES – The European Job Mobility Portal' at <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>
- European Council: Resolution on A New Skills Agenda for an Inclusive and Competitive Europe (2016/C 467/01).
- European Training Foundation / CEDEFOP / International Labour Office: 'The role of employment service providers: Guide to anticipating and matching skills and jobs' (2015).

ANMERKUNG UND DISCLAIMER

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

