

ANFRAGE

der Abgeordneten Dr. Dagmar Belakowitsch, Peter Wurm
an den Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft
betreffend **AMS-Kompetenzmatching – Modernisierung der Jobvermittlung**

Mit Verwunderung musste die interessierte Öffentlichkeit vernehmen, dass das österreichische Arbeitsmarktservice (AMS) im Zuge der Arbeitskräftevermittlung nunmehr Kompetenz-Angebot und Nachfrage bei Betrieben und Arbeitssuchenden erhebt und versucht, diese beiden Dinge miteinander in Einklang zu bringen:¹

Kompetenzmatching – Modernisierung der Jobvermittlung

- Kompetenzen der Kund_innen im Zentrum
- Bei Unternehmen gewünschte Kompetenzen erheben
- Kompetenzmatching statt Berufsmatching
- Erfolgreich den richtigen Job finden

Berufe verändern sich laufend. Manche fallen weg, neue kommen dazu. Spezialisierungen führen dazu, dass sich Berufe in mehrere aufgliedern. Andere Berufe werden akademisch. Heute kennt das AMS rund 25.000 Kompetenzen bei rund 17.500 Berufsbezeichnungen. Arbeitssuchende haben viel mehr einzubringen als einen Jobtitel – nämlich ihre vielfältigen Kompetenzen – und damit weit mehr als eine einzelne Berufsbezeichnung ausdrücken kann.

Modernisierung, wo's nur geht

In Zukunft matcht das AMS die Kompetenzen seiner Kund_innen mit den Bedürfnissen der Unternehmen. „Das AMS geht hier den nächsten wichtigen Schritt in der Digitalisierung des Beratungsprozesses. Die Prozesse im AMS werden dadurch noch effizienter, serviceorientierter und digitaler“, so Arbeits- und Wirtschaftsminister Martin Kocher bei einer gemeinsamen Pressekonferenz mit den AMS-Vorständen Johannes Kopf und Petra Draxl. „Das Kompetenzmatching ist ein wichtiger Baustein in der Modernisierungs- und Digitalisierungsoffensive des AMS.“ so Arbeitsminister Kocher weiter. Gleichzeitig wird auch das Service für Unternehmen in das Kompetenzmatching eingebunden. Bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften wird in Zukunft danach gesucht, welche Kompetenzen Mitarbeiter_innen mitbringen müssen und nicht mehr, welchen Jobtitel oder welche Berufsbezeichnung die Stelle hat.

„Eines unserer Erfolgsbeispiele zeigt, wie Kompetenzmatching funktioniert. Bisher war es üblich nur binär zu suchen, also, wenn ein_e Lektor_in gesucht wurde, wurde auch nur nach einer_m Lektor_in gesucht. Mit Kompetenzmatching jedoch hat sich eine ehemalige Mitarbeiterin eines Reisebüros, die Germanistik studiert hatte und in ihrem Job oft Texte lektoriert hat, qualifiziert und den Job erhalten. Wir haben unsere Berater_innen geschult, damit sie gemeinsam mit den Kund_innen ihren spezifischen Kompetenzkatalog erarbeiten und so die Chancen für eine rasche und erfolgreiche

¹ https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20231115_OTS0041/kompetenzmatching-modernisierung-der-jobvermittlung

Jobvermittlung deutlich erhöhen“, erklärt Johannes Kopf, wie das Matching funktionieren wird. „Bei einem intensiven Chancen-Gespräch mit Kund_innen liegt der Fokus auf Kompetenzen, Interessen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen etc., die in den Vermittlungsprozess einfließen. Mit dem Kompetenzmatching lösen wir jetzt ein Problem, das uns seit Jahrzehnten beschäftigt hat.“ Allein im Oktober 2023 wurden 45.000 Vermittlungsvorschläge über Kompetenzmatching verschickt.

Gleichzeitig wird auch das Service für Unternehmen in das Kompetenzmatching eingebunden. Bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften wird in Zukunft danach gesucht, welche Kompetenzen Mitarbeiter_innen mitbringen müssen und nicht mehr wie bisher üblich, welchen Jobtitel oder welche Berufsbezeichnung die Stelle hat.

Wir suchen die Kompetenzen unserer Kund_innen

Die Berater_innen des AMS erhalten ab sofort nach dem Kompetenzmatching eine Liste von Stellenvorschlägen bzw. Bewerber_innenvorschlägen, die vom System auch gleich gereiht werden und zeigen mit welchem Prozentsatz das Matching übereinstimmt. Der Unterschied zwischen der bisherigen Suche und dem Kompetenzmatching besteht darin, dass eine Suche nach Berufen die Ergebnisse einschränkt. Ein Matching nach Kompetenzen zeigt jedoch alle übereinstimmenden Ergebnisse – in absteigender Reihenfolge der erzielten Punkte – an.

Aufgebaut ist das Kompetenzmatching auf einer laufend auf dem neuesten Stand gehaltenen Datenbank, dem Berufsinformationssystem des AMS, das alle existierenden Berufe detailliert beschreibt. Damit werden Matches möglich, die den Beratern_innen bisher so noch nicht gelungen sind.

Zusammenführen, was zusammenpasst

Das AMS bringt die zusammen, die gut zusammenpassen, auch wenn Jobtitel und Berufsbezeichnung vordergründig nicht matchen. „Unter Kompetenzmatching verstehen wir den Abgleich von beruflichen und fachlichen Kompetenzen, Zertifikaten und Sprachen, die Arbeitsuchende mitbringen und Unternehmen nachfragen. Falls Kompetenzen fehlen, können wir Arbeitssuchende unterstützen, sich diese anzueignen“, beschreibt Petra Draxl die Vorteile des neuen Systems. „Unternehmen beraten wir – besonders in der aktuellen Arbeitsmarktsituation – auf nicht unbedingt notwendige Kompetenzen zu verzichten, unternehmensinterne Weiterbildung zu ermöglichen und unterstützen so Anpassungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt.“

Die Abgeordneten Dr. Dagmar Belakowitsch und Peter Wurm richten an den Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft folgende

Anfrage

1. Wie wurde das Projekt „Kompetenzmatching - Modernisierung der Jobvermittlung“ bzw. das „Vorgängerprojekt“ seit 2020 im Arbeitsmarktservice (AMS) bis heute umgesetzt?

2. Wie viel Mitarbeiter und welches AMS-Budget wurden seit 2020 im Projekt „Kompetenzmatching - Modernisierung der Jobvermittlung“ bzw. im „Vorgängerprojekt“ eingesetzt?
3. Wie waren die Erfolge des Projekts „Kompetenzmatching - Modernisierung der Jobvermittlung“ bzw. des „Vorgängerprojekts“ jeweils in den Jahren 2020, 2021, 2022 und 2023 bisher?
4. Bei welchen Gruppen von Beschäftigungs- bzw. Arbeitslosen soll dieses Projekt „Kompetenzmatching - Modernisierung der Jobvermittlung“ mehr Effizienz in der Arbeitsplatzvermittlung durchsetzen?
5. Mit welchen Instrumenten soll dieses Projekt „Kompetenzmatching - Modernisierung der Jobvermittlung“ mehr Effizienz in der Arbeitsplatzvermittlung durchsetzen?
6. Bis wann will man mit diesem Projekt „Kompetenzmatching - Modernisierung der Jobvermittlung“ erste Erfolge in der Arbeitsvermittlung, die auch messbar sind, umsetzen?

The image shows six handwritten signatures arranged in two rows. The top row contains three signatures: 'Rose Schatz' on the left, 'Michael Stadler' in the center, and 'Klaus Hartl' on the right. The bottom row contains three signatures: 'Barbara Kastner' on the left, 'Walter Kogler' in the center, and 'Stefan Schubert' on the right. All signatures are written in black ink on a white background.

