



Matching und Mismatch als Herausforderungen am Arbeitsmarkt – Konsequenzen für Jobsuche und Beratung

Zusammenfassung der Studie von Kerler, M./Steiner, K. (2018) „Mismatch am Arbeitsmarkt. Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung“

<http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS%20PH%20Mismatch%202018.pdf>

Der Begriff Mismatch wird eher im wirtschaftlichen Kontext verwendet, Matching gehört hingegen dem AMS-Vokabular und wird als Prozess verstanden. Das passende Zusammenbringen von Angeboten und Arbeitskräften, als eine der Aufgaben von AMS, ist viel komplizierter, als angenommen wird. Vor allem ist das AMS nicht nur für Zuordnung der Jobs zu Arbeitskräften und Monitoring der Bewerbungsaktivitäten, sondern auch für Berechnung und Auszahlung von Unterstützungsleistungen zuständig. Das ergebnisorientierte Matching wird nicht als AMS-Beitrag gegen Abbau der Arbeitslosigkeit verstanden, sondern als eine selbstverantwortliche Aufgabe den Betroffenen zugewiesen.

Matching Indikatoren:

- Die meisten KundInnen des AMS sind nicht job-ready und weisen multiple Vermittlungshindernisse auf. KundInnen mit mehreren benachteiligenden Merkmalen werden zwangsweise auf Jobangebote zugewiesen, auch wenn sie nur teilweise dem Profil entsprechen. Diejenigen, die hochqualifiziert und berufserfahren sind, stehen generell nicht im Fokus der AMS-Vermittlungsaktivitäten. Allerdings, je nach persönlichem Arbeitsstil, Prioritätensetzung und Zeitressourcen, konzentrieren sich manche VermittlerInnen ausschließlich auf diejenigen Fälle, die leichter zu vermitteln sind. Es hängt z.T. von Arbeitsweise und beruflichem Verständnis der VermittlerInnen, wie sie ihre Vermittlungsaufgabe erfüllen – es werden folgende Arbeitsstile unterschieden: Makler, Sacharbeiter, Sozialarbeiter und Dienstleister.
- Die Konditionen der ausgeschriebenen Stellen werden von den meisten KundInnen als unzureichend wahrgenommen, was auf die Intransparenz des konkreten Bedarfes in einem Unternehmen hinweist. Die Unternehmen formulieren ihre Erwartungen nicht ausgeprägt genug, damit sie vermehrt Bewerbungen erhalten und somit mehr Auswahl haben. Auch die Arbeitssuchenden formulieren ihre Wünsche und Bedarfe nicht klar und suchen blind. Dadurch verlängert sich die Suche auf beiden Seiten. Die ArbeitgeberInnen und AnwerberInnen müssen sich sicher sein, was sie wollen, damit das Matching und die spätere Übereinkunft über die Arbeitsbedingungen auch nachhaltig wirken.

- Es werden schätzungsweise nur 20% der österreichweit offenen Stellen dem AMS gemeldet. Die meisten Matchings kommen wegen Empfehlungen und persönlichen Kontakten zu Stande.
- Einerseits geht es um Nachhaltigkeit (Matching mit Qualität im Fokus), andererseits darum, die Arbeitslosigkeitsrate so rasch wie möglich zu verringern (Matching mit Fokus Zeitfaktor). Länger anhaltende Ergebnisse können allerdings nur durch ein nachhaltiges Matching erreicht werden. Je häufiger die Arbeit wegen Mismatch gewechselt wird, desto schwieriger wird es, eine weitere Stelle zu finden und desto wahrscheinlicher der erneute Mismatch.

Typen vom Mismatch:

- Qualifikatorischer Mismatch/Bildungsmismatch: der Abschluss entspricht nicht dem Niveau, das gesucht wird; es wird zu wenig Berufserfahrung oder Soft Skills mitgebracht bzw. veraltete Zusatzqualifikationen nachgewiesen. Auch Überqualifizierung zählt als Bildungsmismatch. Dieser Mismatch begründet sich im Strukturwandel, neuen Produktionsmethoden, neuen Arbeitsorganisation, besonders dann, wenn Bildungssysteme oder Betriebe nicht schnell genug nachjustieren. Auch der Kompetenzdruck ist gestiegen: Soft Skills wie Selbstständigkeit oder Organisationsfähigkeit sind für manche Matchings entscheidend. An dieser Stelle könnten einerseits die Matchingsfaktoren modifiziert werden, andererseits sind die Betriebe aber auch nicht bereit, in die neuen MitarbeiterInnen zu investieren, suchen stattdessen länger nach dem perfekten Treffer.
- Beruflicher/sektoraler/Branchen-Mismatch: der Mismatch kann sich vom Berufsniveau in die Branche ausweiten, i.S. von kommunizierenden Gefäßen. Hier sind die Ursachen u.a. in der Inflexibilität mancher Professionellen zu finden – der Wechsel in einen verwandten Beruf wird nicht gerne getan. Es gibt aber auch Branchen, wo es dauernd wenige Vakanzen gibt.
- Regionaler Mismatch: Bedingungen für ein Matching werden aufgrund geographischer Entfernung und fehlender Flexibilität nicht erfüllt. Die Bereitschaft zur beruflichen Flexibilität sinkt lt. den Befragungen kontinuierlich. Der regionale Mismatch ist auch ein Resultat der Umstrukturierungsprozesse in den Regionen und schreitet schneller voran, als die regionalen Bildungsangebote zustande kommen.
- Präferenzen-Mismatch: Vorlieben und Vorstellungen auf beiden Seiten passen nicht zusammen. Es geht hier um das Definieren des Minimums und Optimums sowie Aufwand-Nutzen-Kosten/Wirtschaftlichkeit eines Unternehmens. Der Präferenzen-Mismatch bezieht sich auf:
 - ✓ Lohnvorstellungen: grundsätzlich muss die eigene Einschätzung der Entlohnung aufgrund von Qualifikationen über den Wert der Freizeit liegen, damit eine Person bereit ist zu arbeiten. Lohn ist allerdings bei der endgültigen Beschäftigungsaufnahme nicht das Entscheidende.

- ✓ Flexibilität beim Arbeitsaufwand: grundsätzlich sind Menschen bereit mehr zu arbeiten, wenn die sonstigen Bedingungen stimmen. Gemieden werden geringfügige Beschäftigungen, und Leiharbeitsverhältnisse, weil der daraus entstehende Aufwand und Anforderung zur Flexibilität in Relation zur Entlohnung zu hoch sind.
- ✓ Flexibilität bzgl. Arbeitszeiten und –bedingungen ist ein Aushandlungsfeld zwischen den persönlich-familiären Verhältnissen und den Anforderungen des Arbeitgebers.
- Informations-Mismatch: hier ist der Zugang zu Informationen bzw. ausgeschriebenen Stellen ausschlaggebend. Die Arbeitsvermittlung kann hier ihre Schnittstellenfunktion wahrnehmen – im Dienste der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen.

Eine Reihe von Faktoren bestimmt, wie das Matching gelingt:

- Genaue Ermittlung von beruflichen Skills, der Berufsbezeichnung und verwandten Berufe/Spezialisierungen und Berufserfahrung sowie korrektes und ausführliches Eintragen der Daten seitens der VermittlerInnen erhöht die Wahrscheinlichkeit des Matchings. Seitens der Vermittler wurde bereits seit langem der Wunsch nach einem Matchingtool geäußert (geplanter AMS-Algorithmus ab 2019/20).
- Häufiges Verweisen auf externe Beratungsstellen (AST erwähnt) macht die Jobfindung wahrscheinlicher.
- Suchverhalten der Arbeitssuchenden: Die Suchtheorie besagt, die Arbeitssuche ist so lange sinnvoll, wie die künftigen Einnahmen die aktuellen Suchkosten übersteigen. Grundsätzlich ist anzunehmen, dass alle Suchprozesse bei nicht ausreichender Informationsversorgung stattfinden, was die primäre Ursache für den Mismatch ist. Die Suchintensität des Jobsuchenden ist für die ArbeitsvermittlerInnen allesagend. Mehrere Studien zeigen, dass je mehr Unterstützung und je höher die Kontaktintensität mit den ArbeitsvermittlerInnen, desto höhere Anzahl der Bewerbungsaktivitäten. Besondere Hindernisse bei der Jobsuche haben Menschen mit geringen sozialen Kontakten und Fehlen vom PC/Internet. Den niedrigqualifizierten Menschen ist der häufige Kontakt mit AMS ein wichtiger Suchkanal. Die Bewerbungsaktivitäten lassen sich auf jeden Fall erlernen und beeinflussen. Mangelnde Bewerbungskompetenz verlängert die Dauer der Arbeitslosigkeit. Dauerhafte Überprüfung der Bewerbungsunterlagen und Update durch Bewerbungstraining sind für funktionierendes Matching unbedingt erforderlich.
- Zugeständnisse bei der Arbeitssuche: je länger die Suche dauert, desto geringer werden die Ansprüche. Der Bezug von Lohnersatzleistungen federt die Not ab, sofort einen Job zu finden. Es geht um eine ausgewogene Mischung aus Existenzsicherung und Anreizen zur Beschäftigungsaufnahme. Die langzeitarbeitslosen Menschen sind bereit, Einbuße hinsichtlich des Einkommens, Berufswechsels und längeren Arbeitsweges zu machen, wenn sie dadurch einen Job finden. Demgegenüber wird Wohnortwechsel und Selbstständigkeit kaum als Option gesehen, besonders bei Niedrigqualifizierten. Eingeschränkte Mobilität und Flexibilität (Fehlen der

Transportmöglichkeiten/kein (eigenes) Auto, Betreuungspflichten, Faktor: alleinerziehend) sind Umstände, die die Jobsuche tatsächlich einschränken. Je länger eine Person bereits sucht und je länger eine Stelle unbesetzt bleibt, desto bereiter sind beide Parteien zu Konzessionen. Bei Suchenden sinken die Ansprüche auf Lohn, auf die Dauer von Anfahrtszeiten und auf die Qualität des Jobs bereits nach 2-3 Monaten.

- Vorurteile und Diskriminierung der Unternehmen: da nicht nur qualifikationsbezogene Faktoren entscheiden, werden immer Nationalität, Geschlecht, Alter und die Dauer der Langzeitarbeitslosigkeit in die Einstellungsentscheidung miteinfließen. Angesichts des demographischen Wandels erscheint es aber absurd (Alterung der Gesellschaft, Migration). Auch in Krisenzeiten suchen die Arbeitgeber nach den perfekten Kandidaten. Den ArbeitgeberInnen erscheint es effizienter, eine schnelle Substitution der Arbeitskräfte zu finden, als längerfristige Weiterbildung der nicht perfekten AnfängerInnen in Kauf zu nehmen. Die Langzeitarbeitslosigkeit wird von Betroffenen als Stigma wahrgenommen und gilt als ein besonderes Hemmnis für die Vermittlung und Einstellung, zudem ist sie oft bereits eine Kombination aus verschiedenen Vermittlungshindernissen (gesundheitliche Einschränkungen, Alter, niedrige Qualifikation etc.).
- Gesundheitliche Einschränkungen: jeder Vierte beim AMS gemeldete hat gesundheitlich begründete Vermittlungseinschränkungen. Das AMS reagiert mit early intervention und verfügt über ausreichende maßgeschneiderte Maßnahmen, vorausgesetzt, dass die individuellen Schwierigkeiten frühzeitig mitgeteilt werden. So früh wie möglich sollen auch andere, suchverhindernde Faktoren genannt werden: Sucht, Schulden, Wohnungs- und familiäre Probleme, fehlendes Leumundszeugnis. Menschen mit Behinderung erleben massive Benachteiligungen bei der Bewerbung, weil auf dem Arbeitsmarkt veraltete Ansichten und ganz massive Vorurteile herrschen. Oft wissen die ArbeitgeberInnen über die AMS-Förderungen bzgl. Anstellung von behinderten Personen nicht Bescheid.
- Die steigenden Anforderungen an die Suchenden – wo früher ein Lehrabschluss reichte, werden heute höhere Abschlüsse erwartet – dementsprechend muss das AMS die geförderten Bildungsangebote anpassen. Lt. Umfragen unter AMS-BeraterInnen werden die Unterstützungsmaßnahmen wie Eingliederungsbeihilfe als nicht nachhaltig bewertet – nach Förderungsende ist auch die Stelle weg. Implacementstiftungen wird dem gegenüber positiv eingeschätzt, auch wenn hier die Anforderungen an die BewerberInnen dauernd steigen. Die verkürzte Lehrausbildung wird von ArbeitgeberInnen aufgrund der angezweifelte Qualität und kürzerer Berufspraxis in Frage gestellt.
- Fachkräftemangel ist regional unterschiedlich und präziser als Mangel an geeigneten Arbeitskräften zu bezeichnen. Es sind ausgebildete KandidatInnen da, die jedoch zu wenig oder ungeeignete Berufserfahrung haben. Unternehmen haben hohe Erwartungen, sind aber nicht bereit, die Menschen aus-/weiterzubilden.

- Überangebot zeigt sich beispielsweise an abnehmendem Bedarf an ungelerten Hilfskräften aufgrund des technischen Fortschritts. Widerspruch und vorprogrammierter Mismatch: AMS versucht viele ungelerte Kräfte zu vermitteln, die Unternehmen suchen aber nach immer besser ausgebildeten MitarbeiterInnen. In vielen Berufen entsteht Konkurrenz mit Auswirkungen auf Bewerbungserfolg, Lohn und Arbeitsbedingungen. Daraus resultieren steigende Ansprüche der Unternehmen, die viele BewerberInnen zur Auswahl haben. Kurzfristige Lösungen sind hier kaum gegeben, eine mittelfristige wäre die Flexibilisierung der Bildungsbranche. An dieser Stelle zeigt sich erneut der Wunsch nach Überprüfung der AMS-Qualifizierungsmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit und Aktualität.
- Sprachkenntnisse: nicht das Niveau ist problematisch, sondern die Anwendungspraxis. Es ist unklar, welches Sprachniveau am konkreten Arbeitsplatz erforderlich ist. Hier sollen die Firmen genauer ausformulieren, was sie konkret erwarten.
- Generell gilt: je mehr (einschlägige) Arbeitserfahrung, desto schnellere Einstellung - Arbeitserfahrungen sind somit für das Matching entscheidend. Wechsel des Berufes und Langzeitarbeitslosigkeit wirken negativ auf die Glaubwürdigkeit in den Augen der ArbeitgeberInnen.
- Fehlende Rückmeldung der Betriebe, die auch im größeren arbeitsmarktpolitischen Kontext zu sehen ist – ohne Rückmeldepraxis ist unklar, welche arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gesetzt werden sollen um den Bedarf am Arbeitsmarkt zu unterstützen. Generell gilt – je enger der Kontakt zwischen VermittlerInnen, Suchenden und den Unternehmen, desto wahrscheinlicher werden die Rückmeldungen übermittelt.
- AMS-spezifische Herausforderungen: wenig Zeit, viele KundInnen, zu wenig Flexibilität bei der Dateneingabe, veraltete Berufssystematik, zu wenig Eigeninitiative seitens der KundInnen. Auch das AMS-System müsste den KundInnen verständlicher gemacht werden.
- Qualität der Beratung und Betreuung zeichnet sich durch Intensität der Kontakte aus (Studien belegen, dass durch eine intensive Betreuung - häufige Termine, viele Vorschläge - eine häufigere Jobfindung gewährleistet werden konnte). Je selbstverständlicher für die KundInnen und für die JobvermittlerInnen ihre Rollen sind, desto erfolgreicher das Matching. Durch Firmenkontakte, Job-Akquise und personalisiertes Vorgehen steigen die Chancen der passenden Vermittlung.
- Frühere Interventionen zeigen eine raschere Wirkung und sind auch ökonomisch günstiger. Je später die Interventionen eingesetzt werden, desto länger dauern sie und desto multipler werden die Problemlagen.
- Sanktionen bzw. ihre Androhung erhöhen die Kooperationsbereitschaft der KundInnen und haben grundsätzlich eine sofortige Wirkung in Bezug auf Beschäftigungsaufnahme. Nicht berücksichtigt wird allerdings dabei, welche Art der Beschäftigung eingegangen wird – ob es sich um einen den Qualifikationen entsprechenden Job handelt oder die Entscheidung für Schwarzarbeit getroffen wird.