

## 3.5 Arbeitsplatzsuche

### Einführung

Innerhalb des Prozesses von Unterstützter Beschäftigung ist die Arbeitsplatzsuche die Phase, in der die Arbeitssuchenden und potentiellen ArbeitgeberInnen aufeinander treffen.<sup>1</sup> Die Fertigkeiten und Fähigkeiten der Arbeitssuchenden werden nach Kriterien der Relevanz und der Anforderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt betrachtet und deshalb geht es hier um die Übereinstimmung der Bedürfnisse der Arbeitssuchenden mit jenen der ArbeitgeberInnen.

Dieses Positionspapier stellt die Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung (EUSE) zur entscheidenden und fordernden Phase der Arbeitsplatzsuche dar.

### Hintergrund

In ihren Anfängen hat sich Unterstützte Beschäftigung hauptsächlich auf die Arbeitsplatzbedürfnisse der Arbeitssuchenden konzentriert. In jüngerer Zeit wurde nun erkannt, dass ein Bewusstsein für das Tätigkeitsgebiet und den Personalbedarf des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin essentiell für die Sicherung von Vermittlungserfolgen ist. Durch die Erweiterung des anspruchsberechtigten Personenkreises in der Unterstützten Beschäftigung wurde es auch notwendig, die Kriterien für die Arbeitsplatzsuche weiterzuentwickeln, um Anpassungen an die verschiedenen Gruppen von Arbeitssuchenden vornehmen zu können. Es wird von den Fachdiensten der Unterstützten Beschäftigung anerkannt und akzeptiert, dass sie ihre Kompetenzen und Methoden im ArbeitgeberInnenkontakt weiter entwickeln müssen, um passende freie Arbeitsplätze ermitteln und die Arbeitssuchenden in allen Aspekten der Arbeitsplatzsuche unterstützen zu können.

### Die Themen

Im Phasenmodell der Unterstützten Beschäftigung finden erste Kontakte mit ArbeitgeberInnen in der dritten Phase statt (Arbeitsplatzsuche), zunächst mit dem Fokus auf die Bedürfnisse des/der Arbeitssuchenden. Zunehmend gelangt man nun zur Einsicht, dass Fachdienste, die mit dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung arbeiten, sich stärker auch den Bedarfen der ArbeitgeberInnen zuwenden müssen. Damit der Prozess der Unterstützten Beschäftigung erfolgreich sein kann, muss er sowohl für die Arbeitssuchenden als auch für die ArbeitgeberInnen Vorteile bringen.

<sup>1</sup> Für weitere Informationen zu den 5 Phasen des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung siehe auch EUSE (2004) Europäischer Dachverband für Unterstützte Beschäftigung – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)

Eine Methode der Arbeitsplatzakquise, die von den Fachdiensten der Unterstützten Beschäftigung im Laufe der Jahre entwickelt wurde, ist das „Job-Carving“<sup>2</sup>. Dabei wird ein Arbeitsplatz geschaffen oder zusammengestellt, indem Teile eines bestehenden Arbeitsplatzes oder zu erledigende Aufgaben in einem Betrieb ermittelt werden, die dann durch einen Arbeitssuchenden übernommen werden können. Dies braucht Vorstellungskraft und Kreativität auf Seiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und der Fachkraft der Unterstützten Beschäftigung, aber in vielen Fällen führt gerade dieses Vorgehen zu einer erfolgreichen Beschäftigung.

Obwohl dieser Ansatz offensichtlich einige Vorzüge aufweist, kann er auch die Gefahr bergen, dass diese so geschaffenen Arbeitsstellen nur vorübergehend sind und keine weiterführenden Perspektiven oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für den/die Beschäftigte/n aufzeigen. Außerdem kann diese Methode für einige Zielgruppen (wie zum Beispiel für Menschen mit Lernschwierigkeiten) außerordentlich sinnvoll sein, für andere Zielgruppen aber vielleicht nicht passen. Neben den naheliegenden Vorzügen dieses Arbeitsansatzes ist es auch immer wichtig, die Möglichkeiten für die berufliche Entwicklung und weiterführende Optionen zu bedenken. In diesem Zusammenhang muss vor allem auch beachtet werden, dass viele Arbeitssuchende bzw. Beschäftigte über berufliche Kompetenzen oder Qualifikationen/Ausbildungen verfügen, die sie zu anspruchsvolleren Tätigkeiten befähigen.

Eine der Stärken von Unterstützter Beschäftigung ist die individuell abgestimmte Herangehensweise, deshalb sollte sich diese Ansicht auch bei der Arbeitsplatzsuche durchsetzen. Es ist in der Unterstützten Beschäftigung üblich, dass Arbeitsplätze über informelle Wege gefunden werden, wie z. B. dem „Job-Carving“, der Mund-zu-Mund-Propaganda, informellen Verträgen oder ausgedehnten betrieblichen Praktika. Wenn diese Ansätze für den/die Arbeitssuchende/n passen, ist nichts dagegen einzuwenden. Seit der Erweiterung der Unterstützten Beschäftigung ist es den Fachdiensten jedoch ein generelles Anliegen, dass auch die Kenntnisse im Bereich der formellen Methoden der Arbeitsplatzsuche erweitert und entwickelt werden. Die formellen Methoden beinhalten das Erstellen von Bewerbungsunterlagen einschließlich des Lebenslaufs und das Üben von Vorstellungsgesprächen. Fachdienste der Unterstützten Beschäftigung sollten sowohl für formelle als auch für informelle Wege der Arbeitsplatzsuche ein Bewusstsein haben. Dies sollte zur Förderung der fundierten Entscheidungsfindung und der Selbstbestimmung der Arbeitssuchenden führen und zur Erweiterung der Kompetenzen der Fachkräfte im Hinblick auf die Bedürfnisse und Bedarfe der ArbeitgeberInnen beitragen.

Fachdienste der Unterstützten Beschäftigung haben unterschiedliche Strategien bei der persönlichen Gestaltung des Akquisebereiches. Einige Projekte beschäftigen eine Person zur Arbeitsplatzsuche, in anderen Fachdiensten gehört die Arbeitsplatzsuche zu den Aufgaben der Person, die auch für das Jobcoaching zuständig ist. Wieder andere befähigen die Arbeitssuchenden, sich selbst einen Praktikums- oder Arbeitsplatz zu suchen. Alle Fachdienste der Unterstützten

---

<sup>3</sup> Mit dem englischen Begriff „Job-Carving“ ist das Zuschneiden oder Schaffen eines Arbeitsplatzes in einem Betrieb entsprechend der Bedarfe und Voraussetzungen von Betrieb und Arbeitssuchenden gemeint.

Beschäftigung gehen dabei vermutlich davon aus, die Wünsche der Arbeitssuchenden vollkommen zu berücksichtigen. Es gibt aber Belege dafür, dass die Erwartungen Arbeitssuchender an eine mögliche Arbeitsstelle durch die fachlichen Grenzen der Fachkräfte eingeschränkt werden. Die Entscheidung, wer die Arbeitsplatzsuche durchführt, mag durch finanzielle und personelle Einschränkungen beeinflusst sein, doch obwohl jeder dieser Ansätze Vorzüge hat, scheint der Erfolg jeglichen Ansatzes von den Kompetenzen des jeweiligen Personals bzw. den Arbeitssuchenden abzuhängen.<sup>3</sup> Außerdem ist das Suchen eines Arbeitsplatzes für eine bestimmte Person mit den Methoden der Unterstützten Beschäftigung ein anderer Ansatz als das Suchen einer Person für einen bestimmten Job.

In vielen, wenn nicht in allen europäischen Ländern wird anerkannt, dass die Phase der Arbeitsplatzsuche ein verbesserungswürdiger und weiter zu entwickelnder Bereich ist. Fairerweise muss man den Fachdiensten der Unterstützten Beschäftigung zugestehen, dass es schwierig ist, effiziente Arbeitsplatzakquise durchzuführen, solange es wenig verfügbare und bewährte Aus- und Fortbildung zu diesem Thema gibt.<sup>4</sup>

## Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung

Die EUSE erkennt den entscheidenden Beitrag, den die Akquise von Arbeits- und Praktikumsplätzen in der Unterstützten Beschäftigung spielt. Deshalb ist es wesentlich, dass die Akquise auf professionelle und effiziente Weise durchgeführt wird. Eine gute Akquise ist eine Voraussetzung für ein erfolgreiches „Job Matching“ (Passung von Bedarf und Fähigkeiten). Dies kann nur durch die Fachkräfte in der Unterstützten Beschäftigung geschehen, die über entsprechende umfassende und detaillierte Informationen über den Arbeitsmarkt verbunden mit dem Wissen über die regional ansässigen Betriebe verfügen.

Während der Phase 2 (Erstellung eines Berufsprofils) sind die Fachkräfte dazu verpflichtet, gemeinsam mit den Arbeitssuchenden so viele Informationen wie möglich über den/die Arbeitssuchende/n zusammenzustellen.<sup>5</sup> Ebenso wichtig ist, dass mit gleichem Engagement potentielle ArbeitgeberInnen gesucht werden. Falls sich während der Analyse eines Betriebs herausstellt, dass dieser den Bedarfen des/der Arbeitssuchenden nicht entspricht, ist die Zeit und Anstrengung nicht verschwendet, denn dieses Wissen kann möglicherweise anderen Arbeitssuchenden nutzen.

Die EUSE stellt fest, dass Aus- und Weiterbildungen für Fachkräfte der Unterstützten Beschäftigung häufig fehlen. Es ist wichtig den entsprechenden Bedarf zu decken, sodass die Vermittlungserfolge durch die Unterstützte Beschäftigung erhöht werden können. Die alle zwei Jahre

<sup>3</sup> Spjelkavik/Evans (2007): Impressions of Supported Employment – A study of some European Supported Employment Services and their activities; S. 16. Work Research Institute, Oslo.

<sup>4</sup> In Deutschland greift die BAG UB diesen Bedarf im Rahmen ihrer berufsbegleitenden Weiterbildung Integrationsberatung sowie einzelner Seminarangebote zum Thema Akquise auf.

<sup>5</sup> Siehe auch EUSE Positionen „Erstellung eines Berufsprofils“

stattfindenden EUSE Konferenzen bemühten sich in der letzten Zeit, Workshops und Vorträge zu Arbeitsplatzsuche und Marketingmethoden anzubieten. Der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung unterstreicht, dass der/die Arbeitsuchende eine Rolle im Prozess der Arbeitsplatzsuche spielen muss. Unterstützte Beschäftigung kann die Arbeitsuchenden befähigen, ihre eigenen beruflichen Wünsche zu ermitteln. Dies sollte die Chancen steigern, dass die Suche eines passenden Arbeitsplatzes erfolgreich verläuft. Durch die aktive Rolle in dem Prozess soll der/die Arbeitsuchende ermutigt werden, seinen/ihren Nutzen für einen geeigneten Betrieb zu sehen. Ihre/seine Kompetenzen und Begabungen werden gebraucht und geschätzt und ihre Bedeutung in der Gesellschaft kann durch die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt außerordentlich aufgewertet werden.

Wenn eine Liste von potentiellen ArbeitgeberInnen erstellt wird, müssen sowohl Arbeitsuchende als auch Fachkräfte beteiligt werden, und Arbeitsuchende sollten ermutigt werden zu ermitteln, welche Betriebe kontaktiert werden sollen. Nach der Auswahl der zu kontaktierenden Betriebe sollten die Details des Erstkontakts vereinbart und mit Zustimmung und Erlaubnis des/der Arbeitsuchenden durchgeführt werden.

Die Materialien, die wir verwenden, um die Vorteile von Unterstützter Beschäftigung zu vermitteln, sollten widerspiegeln, dass wir es mit zwei unterschiedlichen Kundengruppen zu tun haben – den ArbeitgeberInnen und den Arbeitsuchenden. Marketing und Werbematerial sollten einen hohen Standard haben und die Professionalität der angebotenen Dienstleistung aufzeigen. Empfehlenswert ist die Nutzung formeller und informeller Zugänge bei der Arbeitsplatzakquise, denn dies erlaubt den Fachdiensten die Auswahl des geeignetsten Ansatzes für die jeweilige Situation.

## Schlussfolgerungen

In der Vergangenheit lag der Schwerpunkt der Arbeitsplatzsuche in der Erarbeitung der Bedürfnisse und Fertigkeiten der Arbeitsuchenden. Vermehrt sollte sich die Erkenntnis durchsetzen, dass die Fachdienste der Unterstützten Beschäftigung stärker auch die Bedürfnisse von ArbeitgeberInnen analysieren und Anknüpfungspunkte und bessere Wege der Annäherung entwickeln müssen. Kreativität und Flexibilität werden benötigt, wenn Entscheidungen über die Wege der Arbeitsplatzsuche getroffen werden und es ist vor allem durch gute, hochwertige Aus- und Weiterbildungen möglich, die Methoden der Arbeitsplatzsuche zu verbessern.

### Weiterer Lesestoff

- EUSE Positionen „Kontakt mit ArbeitgeberInnen“
- EUSE Positionen „Berufliche Entwicklung und beruflicher Aufstieg“
- EUSE Positionen „Unterstützte Beschäftigung für Betriebe“