



Arbeitsmarktservice
Wien

Mindeststandards für Outplacement

Definition Outplacement

Outplacement wird als jene Tätigkeiten von Schlüsselkräften definiert, die auf die konkrete Vermittlung von Transitarbeitskräften in den Arbeitsmarkt abzielen. Also Aktivitäten, die nicht (mehr) die Beseitigung von Vermittlungshindernissen zum Inhalt haben.

Unterschieden wird dabei in

Tätigkeiten von Schlüsselkräften für (mit) Transitarbeitskräfte(n),

also jedenfalls:

- Bewerbungstraining
- Anleitung zur eigeninitiativen Stellensuche und Begleitung der Eigeninitiative
- Erarbeiten des „verdeckten“ Arbeitsmarktes
- Erarbeiten von Bewerbungsstrategien bzw. –unterlagen
- Entwicklung realistischer, beruflicher Perspektiven
- Unterstützen beim Entwickeln von Alternativen bei Suchstrategien
- Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche
- Unterstützung bei Initiativbewerbungen der Transitarbeitskraft
- Vereinbarung von Vorstellungsterminen
- Im Bedarfsfall Begleitung und Moderation bei den Vorstellungsgesprächen
- Reflexion der Bewerbungsgespräche

und

Tätigkeiten von Schlüsselkräften in Richtung von Betrieben,

also jedenfalls:

- Akquisition von Stellen
- Systematische, gezielte Suche und Pflege von Betriebskontakten hinsichtlich der Vermittlung von Transitarbeitskräften (in Abgrenzung zu Kontakten/Akquise im Zusammenhang mit Arbeitsaufträgen in den Geschäftsfeldern des Projektes)

Outplacement umfasst auch eine **Phase der – auch aufsuchenden - Nachbetreuung mit einer Dauer von mindestens 92 Tagen** nach Ende des Transitdienstverhältnisses.

Während der Nachbetreuungsphase steht den ehemaligen Transitarbeitskräften dasselbe Outplacement-Angebot wie während des Transitdienstverhältnisses zur Verfügung, also die oben beschriebenen

- Tätigkeiten von Schlüsselkräften für (mit) Transitarbeitskräfte(n) - Bewerbungstraining etc. - und die
- Tätigkeiten von Schlüsselkräften in Richtung von Betrieben – Akquisition von Stellen etc.

Dazu kommen im Anlassfall noch

Tätigkeiten von Schlüsselkräften zur Stabilisierung eines Arbeitsverhältnisses,

also jedenfalls:

- Systematische Kontakthaltung und Kommunikation mit der ehemaligen Transitarbeitskraft und – bei Bedarf und in Abstimmung mit der ehemaligen Transitarbeitskraft – Dienstgebern (Begleitung durch den Arbeitsalltag),
- Konfliktmoderation,
- Einzelintensivberatung,
- Erarbeiten von Strategien zum Behalten der aktuellen Tätigkeit,
- Motivationsarbeit.

Das „**aufsuchende**“ **Element der Nachbetreuung** ist so zu verstehen, dass gegebenenfalls die ehemaligen Transitarbeitskräfte von den Schlüsselkräften von zu Hause abgeholt und zu Terminen (zum Beispiel Vorstellungsgesprächen) begleitet werden. Der Träger hat die – auch aufsuchende – Nachbetreuung zwingend anzubieten, die Inanspruchnahme durch die ehemalige Transitarbeitskraft ist aber freiwillig. Darüber ist zwischen Träger und Transitarbeitskraft eine schriftliche Vereinbarung abzuschließen.

Schematische Darstellung des Outplacement-Angebots

	Während des Transitdienstverhältnisses	In der Nachbetreuung (auch aufsuchend) mindestens 92 Tage
Outplacement	Tätigkeiten mit Transitarbeitskräften – Bewerbungstraining etc.	
	Tätigkeiten in Richtung von Betrieben – Stellenakquise, Pflege von Betriebskontakten	
		Stabilisierung eines Arbeitsverhältnisses

Mindeststandards

Bei der **Zeit, die in der Woche je angebotenem Transitarbeitsplatz für Outplacement insgesamt zur Verfügung stehen muss**, gilt nachstehender Mindeststandard:

Mindestens eine Stunde Schlüsselpersonaleinsatz in der Woche, die in einem SÖB/GBP je angebotenem Transitarbeitsplatz für Outplacement insgesamt eingesetzt werden muss.

Dokumentation durch: elektronisch oder schriftlich geführte, jederzeit einsehbare Arbeitszeitnachweise.

Hinsichtlich des **Anteils der Zeit, der für Stellenakquise, vermittlungsbezogene Pflege von Betriebskontakten und – auch aufsuchende - Nachbetreuung verwendet wird**, wird der Mindeststandard wie nachstehend festgelegt:

Mindestens die Hälfte der für Outplacement insgesamt zur Verfügung stehenden Schlüsselpersonalzeit muss für nach außen, in Richtung von Betrieben, gerichtete Tätigkeiten (Stellenakquise und vermittlungsbezogene Pflege von Betriebskontakten) und – auch aufsuchende - Nachbetreuung verwendet werden. Das Angebot der Nachbetreuung erstreckt sich über einen Zeitraum von mindestens 92 Tagen nach Ende des Transitdienstverhältnisses.

Dokumentation durch: elektronisch oder schriftlich geführte, jederzeit einsehbare Aufzeichnungen mit Namen (der Person, die die Tätigkeit verrichtet), Angaben zur Tätigkeit (stichwortartige Beschreibung) und zum zeitlichem Umfang der Tätigkeit.

Weiters wird die Bedeutung, die das AMS Wien der **vermittlungsorientierten Kooperation der SÖB/GBP mit Unternehmen** beimisst, dadurch betont, dass jedes SÖB/GBP vermittlungsbezogene, „strategische“ Partnerschaften mit mindestens zwei verschiedenen, potentiell als Dienstgeber für – auch ehemalige, in der Phase der Nachbetreuung befindliche - Transitarbeitskräfte in Frage kommenden Unternehmen führen muss. Die Merkmale einer solchen Partnerschaft sind jedenfalls:

- Regelmäßiger Kontakt zwischen dem SÖB/GBP und dem Unternehmen.
- Austausch über potentielle Beschäftigungsmöglichkeiten für – auch ehemalige, in der Phase der Nachbetreuung befindliche - Transitarbeitskräfte beim Unternehmen.
- Abstimmung der SÖB/GBP-internen (Transit-)Personalentwicklung auf den Personalbedarf des Unternehmens.

Jedes SÖB/GBP muss vermittlungsbezogene, „strategische“ Partnerschaften mit mindestens zwei potentiell als Dienstgeber für – auch ehemalige, in der Phase der Nachbetreuung befindliche – Transitarbeitskräfte in Frage kommenden Unternehmen führen.

Dokumentation durch: elektronisch oder schriftlich geführte, jederzeit einsehbare Aufzeichnungen, mit Namen (des Unternehmens), Namen (der Person, die die Aktivität gesetzt hat) und Angaben zu den Aktivitäten (stichwortartige Beschreibung).