



Arbeitsprogramm 2024

Arbeitspotenziale aktivieren

**Arbeitsmarktservice
Kärnten**

Februar 2024

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Landesgeschäftsführung	3
1. Arbeitsmarkt 2024	5
2. Balanced Scorecard (BSC) 2024	6
3. Arbeitsmarktpolitische Ziele 2024	7
4. Förderungsbudget 2024	8
5. Schwerpunkte und Aktivitäten zur Umsetzung der Managementvereinbarung 2024-2025, zur Verbesserung der BSC-Ergebnisse und zur Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Ziele	9
5.1. Strategische Schwerpunkte des AMS Kärnten 2024-2025	10
5.1.1. Den Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit verhindern	10
5.1.2. Vermittlung ist das Kerngeschäft	11
5.1.3. Den Fachkräftemangel durch Qualifizierung bekämpfen	13
5.1.4. Die Personalressourcen agil managen, die Belastung der Mitarbeiter_innen reduzieren	14
5.1.5. Nachhaltigkeit forcieren	15
5.1.6. Kultur(arbeit) in den Arbeitsalltag integrieren	17
5.2. Weitere Aktivitäten der LGS-Abteilungen	18
5.2.1. Lernpartnerschaften mit der Bundesagentur für Arbeit und dem PES Slowenien	18
5.2.2. Berufsinfo-Training Kärnten (BIZ goes BIT)	18
5.2.3. Forschungsprojekt „Hebung des Arbeitskräftepotenzials von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten“	19
5.2.4. Erarbeitung eines optimalen Betreuungskonzepts zur nachhaltigen Vermittlung von Wiedereinsteiger_innen	20
5.2.5. (Pilot-)projekte zu „New Work“ im AMS Kärnten	21
5.2.6. Kärntenweite Kampagne zur Gleichstellung am Arbeitsmarkt	22
5.2.7. ORG Neu – Kompetenzorientierte Beratung und Vermittlung	22
5.2.8. Infomanagement als „Single-Point of Info“	23

Vorwort der Landesgeschäftsleitung

Seit Ende der Corona-Pandemie haben wir eine enorme wirtschaftliche Dynamik erlebt. Mittlerweile ist klar: Diese Dynamik und die daraus resultierenden Herausforderungen sind gekommen, um zu bleiben. Temporär gedämpfte Konjunkturaussichten werden daran nichts ändern.

Angetrieben von mehreren Faktoren – allen voran den „3D“: demographische Entwicklung, Digitalisierung & Dekarbonisierung – erleben wir aktuell einen Umbruch am Arbeitsmarkt; mit ungleicher Entwicklung auf Seiten der Arbeitskräftenachfrage und des -angebots.

Am Stellenmarkt schreitet der Wandel rasant voran, mit neuen Berufen oder veränderten Inhalten. Dadurch sind andere Qualifikationen gefragt, höhere Ausbildungen und Spezialisierungen. Mit den Qualifikationen der beim AMS vorgemerkten Personen stimmt das immer seltener überein. Die große Herausforderung ist es, diese beiden Seiten weiterhin zusammenzubringen: Arbeitsuchende in diesem Wandel mitzunehmen, das vorhandene Potenzial am Arbeitsmarkt zu aktivieren und somit den Arbeitsmarkt auch in Zukunft synchron zu halten.

Wie wollen wir das schaffen? Wir fokussieren dafür auf sechs Schwerpunkte:

- **Verhinderung des Übertritts in die Langzeitarbeitslosigkeit**

Zentraler Anknüpfungspunkt dieser Strategie ist es, Personen rechtzeitig zu aktivieren, damit Langzeitarbeitslosigkeit erst gar nicht entstehen kann.

- **Vermittlung NEU**

Sowohl auf Seiten der Arbeitsuchenden als auch auf Seiten der Betriebe setzen wir verstärkt auf Kompetenzen mit den Instrumenten KLEE-Blatt und KAP. Gleichzeitig muss es uns gelingen, die Effektivität weiter zu steigern. Stichwort: time-to-market. Der Hebel ist hier das gemeinsame, schnelle(re) Matching von SFA und SFU.

- **Qualifizierung**

Um die Lücke zwischen Stellenprofilen und Qualifikationen zu schließen, bleibt die Qualifizierung ein Schwerpunkt – insbesondere im Fachkräftebereich. Augenmerk liegt auf Implacement-Stiftungen, auf den Bereichen Pflege und Gesundheit sowie auf „grünen“ Ausbildungen. Mit Blick auf die Zielgruppen legen wir den Fokus auf Personen mit maximal Pflichtschulabschluss und Arbeitsuchende bis zum 25. Lebensjahr.

- **Agiles Management**

Das AMS Kärnten wird in den kommenden Jahren Planstellen verlieren, daher gilt es, die Personalressourcen agiler zu managen und gleichzeitig die hohe Mitarbeiter_innen-Zufriedenheit zu erhalten.

- **Nachhaltigkeit**

Bleibt ein Generalthema über alle Prozesse hinweg. Auch intern werden wir als Organisation weitere Maßnahmen setzen, um einen möglichst großen Beitrag im Sinne der UN-SDGs zu leisten.

- **Kulturarbeit**

Im Rahmen des Projektes Culture4Success haben wir die Kultur der Zusammenarbeit im AMS Kärnten in den Fokus gerückt. Nun geht es darum, die bisherige Kultur(arbeit) nachhaltig in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Für die erfolgreiche Umsetzung dieser Schwerpunkte benötigen wir ein engagiertes Team und starke Partner_innen. Als AMS Kärnten sind wir in der glücklichen Situation, beides an unserer Seite zu wissen.

Danke an unsere Mitarbeiter_innen, das Land Kärnten, an die Sozialpartner, an Trägerinstitutionen, lokale Organisationen, Bildungseinrichtungen, Unternehmen und an alle, die mit uns zusammen daran arbeiten, auch in herausfordernden Zeiten den Arbeitsmarkt in Balance zu halten. So werden wir auch in dynamischen Zeiten erfolgreich Mensch und Arbeit verbinden.



Mag. Peter Wedenig
Geschäftsführer AMS Kärnten



MMag.^a Melanie Jann
Stv. Geschäftsführerin AMS Kärnten

1. Arbeitsmarkt 2024

Trotz Konjunkturschwäche hält sich der Kärntner Arbeitsmarkt außergewöhnlich robust. Mit 223.072 unselbstständig Beschäftigten verzeichnete Kärnten für das Jahr 2023 abermals einen Rekordwert. Dies lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass das enger werdende Arbeitskräfteangebot Unternehmen dazu veranlasste, ihre Personalstände weitgehend zu halten. Bei den weiblichen Beschäftigten war ein leicht überdurchschnittliches Wachstum zu verzeichnen. Im Jahresdurchschnitt 2023 wurden in Kärnten 16.922 Arbeitslose registriert. Mit einer Arbeitslosenquote von 7,1% wurde der drittniedrigste Wert in den letzten 36 Jahren erreicht (1989: 6,9%, 1990: 7,0%, 2022: 7,1%).

Für das Jahr 2024 wird aufgrund der gestiegenen Zinsen und der strengeren Kreditvergaberichtlinien weiterhin ein Stagnieren der Bauwirtschaft prognostiziert, was wiederum zu Beschäftigungsverlusten führen dürfte. Auch die sinkende Produktionsleistung innerhalb der Industrie äußert sich in einem verringerten Personalbedarf, insbesondere in der Branche Arbeitskräfteüberlassung (sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen). Die schrittweise Anhebung des weiblichen Regelpensionsalters wird zum einen die Beschäftigung von Frauen erhöhen. Zum anderen dürfte damit aber auch eine leichte Zunahme der Arbeitslosigkeit verbunden sein.

Für 2024 wird weiterhin, wenn auch ein langsames Wachstum des Arbeitskräftepotenzials vorhergesagt. Die Wirtschaftsforschungsinstitute gehen von einem leichten Wirtschaftswachstum aus. Das WIFO erwartet für das Gesamtjahr 2024 ein BIP-Wachstum von 0,9%¹.

Das AMS Kärnten rechnet im Jahr 2024 auf Basis der aktuellen Prognosedaten der Synthesis Forschung mit rund 224.200 unselbstständig Beschäftigten, dies ergibt ein Plus von 0,5 % gegenüber dem Vorjahr. Die Arbeitslosigkeit dürfte sich für 2024 nur leicht erhöhen. Prognostiziert wird ein Plus um 0,5% auf rund 17.000 Arbeitslose.²

Trotz abgeschwächter Konjunktur sollte die Arbeitslosenquote im kommenden Jahr weiterhin niedrig bleiben. Die Arbeitslosenquote 2024 wird auf jahresdurchschnittlich mit 7,0% prognostiziert.

	Kärnten			Österreich		
	2024	Veränderungen geg. 2023		2024	Veränderungen geg. 2023	
		absolut	in %		absolut	in %
unselbständig Beschäftigte	224.200	+1.100	+0,5%	3.984.000	+27.700	+0,7%
Arbeitslose	17.000	+80	+0,5%	280.600	+9.830	+3,6%
AL-Quote	7,0%	-0,1%-Pkt.		6,6%	+0,2%-Pkt.	

Schätzungen des AMS Kärnten auf Basis der Prognosedaten von Synthesis Forschung für 2023 und 2024 vom September und Dezember 2023

¹WIFO: Konjunkturprognose 4/2023 – Konjunkturerholung verzögert sich; Prognose für 2023 bis 2025

² Synthesis Forschung: Quartalsprognose zum österreichischen Arbeitsmarkt 2023/2024; Nov. 2023

2. BSC - Balanced Scorecard 2024

Die Balanced Scorecard ist das zentrale Managementinformationssystem und Steuerungsinstrument des AMS Österreich. Sie ist an das EFQM-Modell angelehnt und umfasst Indikatoren aus allen Prozessen und Geschäftsbereichen des Unternehmens. Die BSC ermöglicht eine Gesamtbeurteilung der Regionalstellen, der Landesorganisationen sowie des gesamten AMS Österreich und unterstützt die eigenständige Analyse von Stärken und Schwächen einer Organisationseinheit. Für jeden Indikator gibt es eine definierte Zahl von maximal möglichen Punkten. Die Vergabe der Punkte für eine Regionalstelle hängt von den erreichten Werten je Indikator und der Benchmarkmethode (Erwartungswerte, Clustervergleich, fixe Werte) ab. Der Gesamtscore ist die Summe der erreichten Punkte aller Indikatoren. Das Bundeslandergebnis errechnet sich aus den – nach Planstellen gewichteten – Ergebnissen der Regionalstellen.

In der BSC 2024 wurde der Indikator **Anteil der unternehmensbezogenen eAMS-Förderbegehren** gestrichen. Dafür ist 2024 der Indikator **Personalausstattung Ist/Soll** wieder – wie in den Jahren 2013 bis 2021 – in die BSC aufgenommen worden.

Prozesse	Indikator	Maximale Punkte	Anteil am Gesamtscore
Kernprozess 1: Service für Arbeitskräfte (SfA)	X01 - arbeitsmarktpolitische Ziele Arbeitsuchende	150	13%
	X02 - Arbeitsaufnahmequote - Frauen	30	3%
	X03 - Arbeitsaufnahmequote - Männer+	30	3%
	X04 - NAL-Quote - Frauen	25	2%
	X05 - NAL-Quote - Männer+	25	2%
	X06 - Erfolg der Arbeitsmarktförderung - Frauen	38	3%
	X07 - Erfolg der Arbeitsmarktförderung - Männer+	38	3%
	X08 - Zufriedenheit mit der Förderung - Frauen	17	2%
	X09 - Zufriedenheit mit der Förderung - Männer+	17	2%
	X10 - Zufriedenheit Arbeitsuchende - Frauen	55	5%
	X11 - Zufriedenheit Arbeitsuchende - Männer+	55	5%
	X12 - Antragsbearbeitung	30	3%
	X13 - Anteil der behobenen Bescheide	20	2%
	X14 - Anteil der eAMS-Konten mit eServicenutzung	25	2%
	X15 - Anteil Online-Anträge an allen erl.	13	1%
	X16 - Anteil personenbezogene eAMS-Förderbegehren	10	1%
	Gesamtscore SfA	578	52%
Kernprozess 2: Service für Unternehmen (SfU)	X17 - arbeitsmarktpolitischen Ziele Unternehmen	70	6%
	X18 - Einschaltgrad offene Stellen	44	4%
	X19 - Einschaltgrad Lehrstellen	24	2%
	X20 - Laufzeit offener Stellen	20	2%
	X21 - Zufriedenheit Unternehmen	105	9%
	X22 - Anteil eAMS Aufträge	18	2%
		Gesamtscore SfU	281
Kernprozess 3: Arbeitsmarkt- und Berufsinformation (BIZ)	X24 - BIZ (Teilindikatoren: Kund_innen-Zufriedenheit, Beratung von Jugendlichen und Erwachsenen, Schulklassenbesuch)	67	6%
Managementprozess	X25 - Personalausstattung Ist/Soll	55*	
	X26 - MA-Zufriedenheitsindex	73	7%
	X27 - Führungskulturindex	47	4%
	X28 - Ziel Frauenförderplan	18	2%
Supportprozess	X29 - Entwicklung ausgewählter Kosten	13	1%
	X30 - Servicelevel SEL	21	2%
	X31 - Zufriedenheit mit der SEL	23	2%
	Gesamtscore	1.121	100%

3. Arbeitsmarktpolitische Ziele 2024

Wesentlich Änderungen zu 2023: Das Ziel **Beitrag des AMS zur Bewältigung des qualifikatorischen Strukturwandels sowie zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch Qualifizierung** wird mit 2 Indikatoren gemessen: Die Arbeitsaufnahmen nach Fachkräfteausbildungen werden einmal mit und einmal ohne den Fachkräfte- und Pflegestipendien gezählt. Beim Ziel der **Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit** gilt es 2024, den Bestand an Personen mit einer Netto-Arbeitslosigkeit (NAL) >1 Jahr auf dem Niveau des Jahres 2023 zu halten.

Die Quantifizierung der arbeitsmarktpolitischen Ziele 2024 basiert auf den Wirtschaftsprognosen, die für 2024 von einem zarten Konjunkturaufschwung ab der Jahresmitte und einem damit verbundenen leichten Anstieg der Beschäftigung sowie der Arbeitslosigkeit ausgehen. Die arbeitsmarktpolitischen Ziele werden angesichts der ambitionierten Jahreszielwerte auch 2024 eine Herausforderung für das AMS Kärnten darstellen. Das gilt vor allem für die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit, die Aufnahme von betrieblichen Lehrstellen und die Schulungseffektivität.

Ziel	Indikator	Zielwerte 2024	
		Frauen	Männer
Best mögliche Nutzung von Beschäftigungsangeboten für möglichst viele Arbeitsaufnahmen von Arbeitslosen	Arbeitsaufnahmen von Arbeitslosen innerhalb von 6 Monaten	min. 17.019	min. 24.881
Berufliche Ausbildung und Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen	Übertritte >6 Monate von Jugendlichen <25 Jahren (+Aufschlag wegen §-10 Sanktionen)	max. 211	max. 340
Sicherstellung der beruflichen Ausbildung durch die Lehrausbildung	Anzahl der Vorgemerkten, die eine betriebliche Lehrstelle aufnehmen	min. 815	min. 1.132
Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit	Bestand an Personen mit einer Netto-Arbeitslosigkeit (NAL) >1 Jahr	max. 1.845	max. 2.473
Beitrag des AMS zur Bewältigung des qualifikatorischen Strukturwandels sowie zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch Qualifizierung	Arbeitsmarkterfolg nach Fachkräfteausbildung inkl. Fachkräfte- u. Pflegestipendium	min. 304	min. 215
	Arbeitsmarkterfolg nach Fachkräfteausbildung ohne Fachkräfte- u. Pflegestipendium	min. 173	min. 164
Arbeitslose Menschen mit bzw. durch Schulung in Arbeit bringen	Arbeitsaufnahmerate nach Schulung innerhalb von 3 Monaten nach Maßnahmen (= Schulungseffektivität)	min. 53,4%	min. 56,8%
Frauen überproportional fördern	Anteil der Fördermittel für Frauen um 4%-Punkte über dem Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit	min. 52,8%	
Einschaltung des AMS am Stellenmarkt sichern	Stellenbesetzungen (E,B,A,R) inkl. Lehrstellen	min. 44.481	

Änderung gegenüber den Zielindikatoren 2023
vorläufige Werte

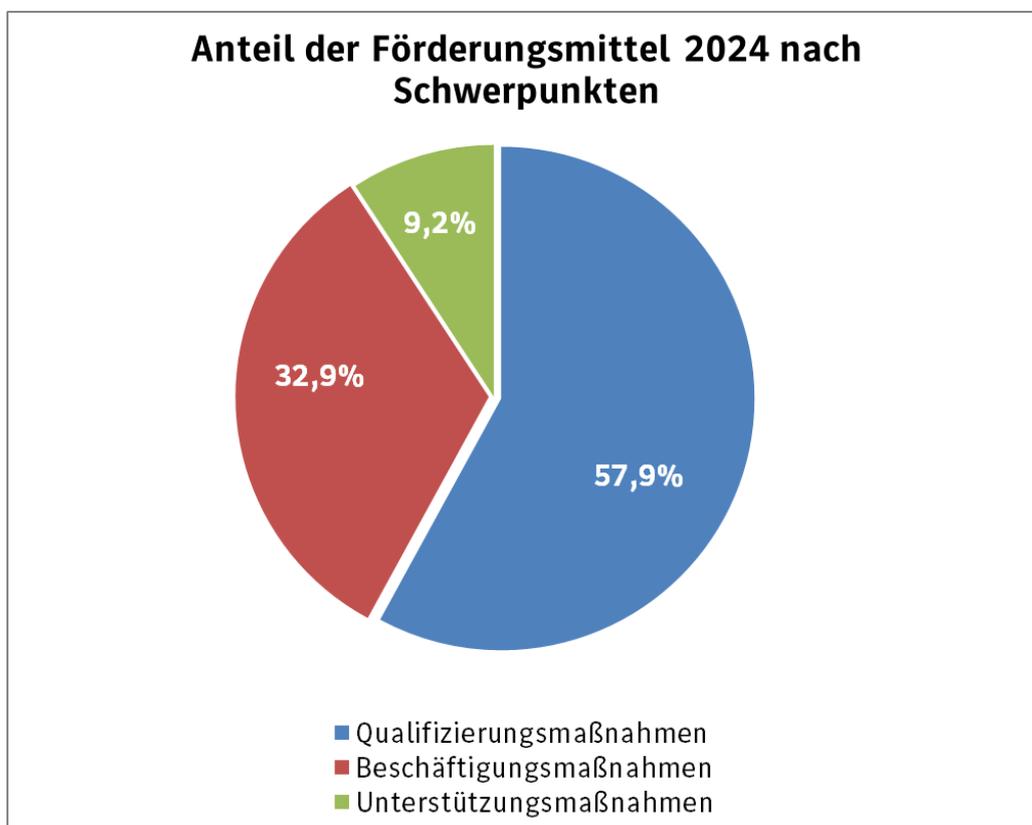
4. Förderungsbudget 2024

Dem AMS Kärnten steht 2024 ein Förderungsbudget von vorläufig € 70,6 Mio. (inklusive Pflegegeld) zur Verfügung. Damit steht dem AMS Kärnten in etwa ein Budget wie 2023 zur Verfügung. Angesichts der hohen Inflation bedeutet dieser Betrag allerdings eine reale Verminderung des finanziellen Spielraums. Das Budget des AMS Kärnten wird 2024 im Rahmen des Territorialen Beschäftigungspaktes (TEP) noch um den Betrag von rund € 55 Mio. (Land Kärnten: € 26,8 Mio., SMS: € 14 Mio., andere Gebietskörperschaften: 5,5 Mio., Eigenerwirtschaftung bei Beschäftigungsprojekten: € 5,5 Mio. und ESF: € 3,2 Mio.) ergänzt.

Die Hälfte des von der BGS vorgegebenen Förderungsbudgets für 2024 ist für gesetzliche und sonstige Zweckbindungen vorgesehen. Dazu zählen vor allem die Programme „50+“ für ältere Arbeitslose, „NAL“ für langzeitbeschäftigungslose Personen, die überbetriebliche Lehrausbildung „ÜBA“ und frauenspezifische Programme (v.a. FIT). Rund 39% der Förderungsmittel werden zur Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Ziele eingesetzt. Nur 9% des Budgets sind als variable Mittel verfügbar.

Die Aufteilung der Förderungsmittel nach Schwerpunkten zeigt, dass mit € 40,9 Mio. oder 57,9% mehr als die Hälfte des Budgets für Qualifizierungen aufgewendet wird. Die Beschäftigungsmaßnahmen sind mit € 23,9 Mio. oder 32,9% dotiert. Für Unterstützungsmaßnahmen werden € 6,5 Mio. bzw. 9,2% ausgegeben. Insgesamt wird das AMS Kärnten im Jahr 2024 rund 17.700 Personen (2023: 17.309) über die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (ohne Kurzarbeit) fördern.

Wie in der Vorgabe des Arbeitsministeriums festgelegt, sollen Frauen von der aktiven Arbeitsmarktpolitik um 4%-Punkte stärker profitieren als es ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit entspricht. Die Zielvorgabe für das AMS Kärnten im Jahr 2024 lautet daher, dass 52,8% des Förderungsbudgets (AUT: 48,8%) für Frauen eingesetzt werden müssen.



5. Schwerpunkte und Aktivitäten zur Umsetzung der Managementvereinbarung 2024-2025, zur Verbesserung der BSC-Ergebnisse und zur Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Ziele

Regelkreis zur Planung, Umsetzung und Steuerung des Arbeitsprogramms



Die Schwerpunkte und Aktivitäten des Arbeitsprogramms dienen zur:

- Umsetzung der Managementvereinbarung 2024-2025
- Erreichung der BSC-Ziele: Das AMS Kärnten nimmt sich vor, auch im Jahr 2024 wieder unter den besten 3 Landesorganisationen in der BSC zu sein. Zudem soll die Bandbreite der BSC-Ergebnisse zwischen der besten und der schlechtesten Kärntner Regionalstelle gering gehalten werden und keine Kärntner Regionalstelle soll sich im bundesweiten RGS-Ranking im letzten Drittel befinden
- Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Jahresziele 2024
- Umsetzung der Arbeitsmarktstrategie 2021+ für Kärnten

Das AMS Kärnten wird im März 2024 eine Managementvereinbarung zwischen der Landesgeschäftsführung und dem Vorstand des AMS Österreich unterzeichnen, in der die zentralen Vorhaben für die Jahre 2024 und 2025 festgelegt werden.

In Rahmen eines Selfassessments von Juni bis August 2023 wurden die Stärken und Potentiale des AMS Kärnten erhoben und darauf aufbauend die strategischen Schwerpunkte für die nächsten beiden Jahre entwickelt, abgestimmt und von der Landesgeschäftsführung des AMS Kärnten festgelegt.

In einem Site Visit in der LGS Kärnten am 29. und 30. Jänner 2024 wurden vom Assessor_innenteam (BGS, LGS Vorarlberg und Salzburg sowie Gäste aus der Bundesagentur für Arbeit) weitere Anregungen gegeben (Feedbackreport), die in die Managementvereinbarung eingearbeitet werden.

Die Managementvereinbarung gibt die wesentlichen Schwerpunkte des AMS Kärnten für die nächsten zwei Jahre vor und bildet somit den inhaltlichen Rahmen für die Arbeitsprogramme der LGS-Abteilungen sowie für die Regionalen Geschäftsstellen.

5.1. Strategische Schwerpunkte des AMS Kärnten 2024-2025

5.1.1. Zentraler Schwerpunkt des AMS Kärnten: Den Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit verhindern

Verantwortung: Service für Arbeitssuchende (SfA)

Ausgangssituation:

Die **NAL-Quoten** (BSC-Indikator) des AMS Kärnten (Sept. 2022 bis August 2023) sind niedriger bzw. besser als im österr. Durchschnitt:

- Frauen: 1,64% (Ö: 1,74%)
- Männer: 1,87% (Ö: 2,01%)

Die **Übertrittsquote in NAL >12 Monate** (ohne EZ) des AMS Kärnten liegt im Jahr 2023 (vorläufig) mit 5,2% (Frauen: 5,5%, Männer: 5,0%) leicht über dem österr. Durchschnitt von 5,1%.

Die **Arbeitsaufnahme-Quoten (von NAL>12 Monate)** des AMS Kärnten sind bei den Frauen (23,7%, Ö: 25,8%) und bei den Männern (19,3%, Ö: 22,5%) im Zeitraum 10/2022-9/2023 relativ gering.

Das AMS Kärnten erreicht relativ hohe **Arbeitsaufnahmequoten** im **3. und im 4. Quartal Geschäftsfalldauer** (ohne EZ) im Zeitraum Mai 2022 bis April 2023:

- 3. Quartal Geschäftsfalldauer: 40,2% (Ö: 33,5%), zweitbeste Landesorganisation
- 4. Quartal Geschäftsfalldauer: 34,3% (Ö: 31,4%)

Eine **Änderung der Strategie** ist notwendig, weil

- der Abbau des Sockels an NAL >12 Monate wesentlich schwieriger ist als die Übertrittsverhinderung, wie die relativ geringen Arbeitsaufnahmequoten des AMS Kärnten zeigen.
- beim arbeitsmarktpolitischen Ziel 2024 der Bestand an NAL >12 Monate gesenkt werden soll.

Der Bestand an Langzeitbeschäftigungslosen (NAL > 12 Monate) soll reduziert werden, insbesondere durch eine möglichst frühe **Verhinderung des Übertritts in Langzeitarbeitslosigkeit**. Die knappen Ressourcen (Budget, Personal) sollen im Rahmen der Möglichkeiten auf die Übertrittsverhinderung (im 3. und 4. Quartal NAL) fokussiert werden. Die Übertrittsquote in NAL>12 Monate soll deutlich gesenkt werden.

Langzeitbeschäftigungslose (NAL >12 Monate), bei denen eine (nachhaltige) Arbeitsaufnahme erreicht werden könnte (nach Einschätzung der Berater_innen), sollen weiterhin aktiv beraten, gefördert (NAL-Programm) und vermittelt werden. Langzeitbeschäftigungslose mit sehr geringer „Integrationswahrscheinlichkeit“ sollen künftig weniger intensiv beraten werden, um Personalressourcen für die Übertrittsverhinderung frei zu machen (längere Kontaktintervalle gem. KP1-Richtlinie, nach Möglichkeit externe Betreuung).

Ziele:

- Das AMS Kärnten erreicht das arbeitsmarktpolitische **Ziel „Bestand an NAL >12 Monate“** in den Jahren 2024 und 2025.
- **Reduktion der Übertrittsquote in NAL >12 Monate:** Das AMS Kärnten ist besser als der österreichische Durchschnitt.
- **Senkung der NAL-Quoten (BSC-Indikator):** Das AMS Kärnten senkt die NAL-Quoten der Männer und Frauen stärker als im österr. Durchschnitt.
- **Arbeitsaufnahmequote** im 3. und 4. Quartal GFD (ohne EZ): Das AMS Kärnten ist unter den 3 besten Landesorganisationen.

Die Erreichung dieser Ziele wird monatlich im Rahmen der Managementinformation überprüft.

Maßnahmen zur Übertrittsverhinderung in NAL >12 Monate:

Das **Projekt „Langzeitarbeitslosigkeit verhindern“** wurde am 1. Dezember 2023 unter der Leitung der Abt. SfA (KP1) und unter Mitwirkung von KP2, FÖR und allen RGSen gestartet. Bei der **Strategietagung im November 2023** wurde mit den RGS-Leiter_innen die konkrete Umsetzung dieser Strategie vereinbart, ein detaillierter **Umsetzungsplan (Arbeitsprogramm 2024)** wird erarbeitet. Zusätzlich erstellt jede RGS mit Hilfe der Fachabteilungen der LGS einen **RGS-Maßnahmenplan 2024 zur Erreichung des arbeitsmarktpolitischen NAL-Zieles 2024:**

- Die Übertrittsverhinderung soll (in Anbetracht der begrenzten Fördermittel und der nach wie vor hohen Arbeitskräftenachfrage) durch eine Forcierung und Optimierung der Vermittlung erreicht werden (Jobprofile schnell und vollständig erfassen, rasch Verm.Post J bzw. jobready).
- Die Arbeitsweisen bei der Beratung, Vermittlung und Förderung von Übertrittsgefährdeten (GF3Q und GF4Q) werden detailliert analysiert (in Workshops unter Einbindung der RGSen) und optimiert (auf Basis der verfügbaren Daten bzw. Benchmarks).
- Die Abt. SfA, SfU und FÖR werden Good-Practice (Arbeitsweisen) zur Übertrittsverhinderung bei den Kärntner RGSen und bei den anderen Landesorganisationen (Good-Practice-Recherche beim AMS OÖ am 19. Dezember 2023) systematisch erheben und bewerten (auf Basis der verfügbaren Daten bzw. Benchmarks), die Umsetzung erfolgreicher Vorgehensweisen soll in allen Kärntner RGSen forciert werden: Thema bei RGL- und Fachtagungen.
- Bei der Umsetzung von ORGA neu soll die Übertrittsverhinderung besonders berücksichtigt werden (z.B. Einsatz des neuen Bilanzgespräches zur Übertrittsverhinderung bereits im 3. Quartal NAL). Es soll geprüft werden, ob im Rahmen von ORGA neu eine Spezialisierung für Übertrittsgefährdete möglich ist und wie das in den RGSen umgesetzt werden kann - „Spezialisierung bringt's“ (Qualität und Produktivität steigen).
- Die Kompetenzen der Übertrittsgefährdeten sind, unter Mitwirkung der Träger der amp. Maßnahmen, prioritär zu erfassen, um die Vermittlung zu erleichtern bzw. ein passgenaues Matching zu erreichen.
- Das SfU wird das SfA besonders bei der Vermittlung der Übertrittsgefährdeten unterstützen. Die Arbeitsaufnahmen bei den Leasern sind zu forcieren. Übertrittsgefährdete, die geringfügig beschäftigt sind, sind besonders intensiv zu vermitteln.
- Übertrittsgefährdete sind verstärkt in SÖB und GBP zu vermitteln: In den SÖB (und größeren GBP) werden auch die Potentiale (Kompetenzen) der Arbeitsuchenden ausgelotet und fallweise wird auch höherqualifiziert. Die Beschäftigung kann auch bei 50% starten und langsam gesteigert werden. Die Arbeit wird möglichst körperschonend gestaltet, weil viele Teilnehmer_innen über 50 sind und/oder körperliche Einschränkungen haben.
- Ab 2024 steht mehr Förderbudget zur Übertrittsverhinderung zur Verfügung, insbesondere Männer im Haupterwerbsalter sollen künftig stärker gefördert werden, um die Übertritte in NAL >12 Monate zu verhindern.

5.1.2. Vermittlung ist das Kerngeschäft

Verantwortung: Service für Arbeitsuchende (SfA) und Service für Unternehmen (SfU)

Ausgangssituation:

Die Landesgeschäftsführung möchte:

- die Geschwindigkeit der Vermittlung erhöhen („time to market“), z.B. indem die Vermittlungprofile der Arbeitsuchenden möglichst schnell erfasst werden (Verm. Post J),
- die Kompetenzorientierung (systematische Erhebung der Kompetenzen der Arbeitsuchenden, detaillierte Beschreibung der Kompetenzen in den Jobinseraten) forcieren, um die Passgenauigkeit der Vermittlung zu erhöhen.

Folgende vermittlungrelevante Kennzahlen sollen verbessert werden:

- Die Kärntner Unternehmen bewerten die Reaktionsgeschwindigkeit der Berater_innen im 3. Quartal 2023 mit 91,7% Note 1+2 (Ö: 90,4%).
- Die Kärntner Unternehmen bewerten die Passgenauigkeit (Übereinstimmung Vorschlag und Vereinbarung) im 3. Quartal 2023 mit 37,7% Note 1+2 (Ö: 31,2% – Kärnten ist die beste Landesorganisation).
- 2023 wurden bei 10,6% der ADG Vorauswahlen durchgeführt (Ö: 5,5%)
- Die „Early intervention“ wird durch den „harten“ Indikator „Arbeitsaufnahmequote innerhalb des 1. Quartals GFD (ohne EZ)“ gemessen: Im Zeitraum Mai 2022 bis April 2023 hat das AMS Kärnten eine Arbeitsaufnahmequote von 53,5% erreicht (Ö: 46,8%) und ist damit die drittbeste Landesorganisation.

Ziele 2024/2025:

- Zufriedenheit der Unternehmen mit der Reaktionsgeschwindigkeit der Berater_innen: AMS Kärnten unter den 3 besten Landesorganisationen
- Zufriedenheit der Unternehmen mit der Passgenauigkeit der Vermittlung: AMS Kärnten bleibt die beste Landesorganisation
- Anteil der Vorauswahlen an allen ADG erhöhen auf 25%
- Ausbau der kompetenzorientierten Inseratengestaltung: 25% der Stellenprofile sollen bis 2025 über das KompetenzAnforderungsProfil (KAP) erfolgen
- Arbeitsaufnahmequote innerhalb des 1. Quartals GFD (ohne EZ): AMS Kärnten bleibt unter den 3 besten Landesorganisationen

Maßnahmen:

Das Projekt „**Vermittlung ist das Kerngeschäft**“ wurde am 1. Dezember 2023 zur Optimierung der Arbeitsweisen im Rahmen des Vermittlungsprozesses unter Leitung der Abt. SfA (KP1) und SfU (KP2) gestartet:

- Ziel ist es, die Berater_innen zu entlasten (Bürokratie reduzieren, Tätigkeiten, die nicht unbedingt notwendig sind, abschaffen), damit sie die Jobprofile rascher erfassen und rascher vermitteln können: Die RGSen werden ersucht, den Abt. SfA und SfU Vorschläge zu mailen. Die Landesgeschäftsführung wird die Vorschläge prüfen und, falls erforderlich, auch eine Änderung bundesweiter Vorgaben beim Vorstand anregen („schlankere“ Richtlinien). Die DAW „Vermittlung mit Qualität und Abklärung mit Konsequenz“ wird bei Bedarf überarbeitet.
- „Voneinander lernen“: Aktivitäten, Arbeitsweisen und Vorschläge der RGSen zur rascheren Besetzung der offenen Stellen sollen im Rahmen von Fachtagungen (KP1 und KP2) und/oder Workshops mit Berater_innen ausgetauscht werden.
- Die Kooperation zwischen SfA und SfU ist zu verbessern (z.B. live matching), um die Geschwindigkeit und die Passgenauigkeit der Vermittlung zu erhöhen. Die Vorauswahlen werden forciert.
- Die Passgenauigkeit der Vermittlung wird durch die systematische Erfassung der Kompetenzen (KAP und Kleeblatt) verbessert: Das SfU wird im Rahmen der Betriebsbesuche die Unternehmen bei der Anwendung des KAP unterstützen. Die Träger der amp. Maßnahmen werden die Kompetenzen der Arbeitssuchenden (Kleeblatt) vermehrt erheben, auch das BIZ könnte dabei unterstützen.
- Das KompetenzAnforderungsProfil (KAP) soll schrittweise weiterentwickelt werden:
 - Digitalisierung des KAP unter Optimierung des Zugangs zu den verfügbaren Kompetenzbegriffen
 - Information und Beratung von Unternehmen zum kompetenzbasierten Recruiting
 - Workshops mit Unternehmen zum kompetenzbasierten Recruiting auf Basis des Kompetenzen-Matchings des AMS (Fokus auf konkrete Anwendung)
- Bei der Umsetzung von ORGA neu ist darauf zu achten, dass rascher und passgenauer vermittelt werden kann.
- Arbeitssuchende sollen zuerst vermittelt und erst danach qualifiziert werden: Raschere Vermittlung durch die Forcierung von Implacement und die Qualifizierung im Rahmen von Implacement (Good-Practice-Recherche bei der Bundesagentur für Arbeit, RD Bayern, im Nov. 2023).

5.1.3. Den Fachkräftemangel durch Qualifizierung bekämpfen

Das AMS Kärnten wird weiterhin durch Qualifizierung einen wesentlichen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels leisten. Insbesondere geringqualifizierte Arbeitslose (mit max. Pflichtschulabschluss) und Jugendliche (bis 25) sind zu qualifizieren, damit sie eine nachhaltige Beschäftigung erlangen. Bei Jugendlichen bis 25 ist eine (nachhaltige) Ausbildung wichtiger als die rasche Vermittlung auf Hilfsberufe.

Verantwortung: Förderung (FÖR)

Ausgangssituation:

- Nach wie vor besitzen rund 40% der Arbeitssuchenden max. einen Pflichtschulabschluss
- Aktueller Arbeitskräfte- und insbesondere Fachkräftemangel
- Die Plätze in den Qualifizierungsmaßnahmen können oft nicht voll besetzt werden, weil es zu wenige Arbeitssuchende gibt, die die Voraussetzungen für eine Qualifizierung erfüllen. Individuelle, maßgeschneiderte Angebote sind daher notwendig.
- In Anbetracht des hohen Vermittlungsdrucks sind innovative Qualifizierungskonzepte (z.B. Qualifizierung während einer Beschäftigung, Implacement) besonders gefragt.
- Die Reduktion des Förderbudgets erschwert die Finanzierung teurer Qualifizierungsmaßnahmen

Ziele:

- **4.000 Schulungsplätze** und **23,9 Mio. Qualifizierungsbudget** sind im Jahr 2024 geplant.
- Durch nachhaltige, individuelle Qualifizierungsangebote sollen der Arbeitsmarkterfolg und die Zufriedenheit mit der Förderung gehalten bzw. weiter erhöht werden.
- Die Erreichung der amp. Ziele 2024, insbesondere die Schulumseffektivität, der Frauenanteil am Förderbudget und die Arbeitsaufnahme nach der Fachkräfteausbildung inkl. FKS und PFS wird durch den Qualifizierungsschwerpunkt unterstützt.

Maßnahmen bzw. Themenfelder:

5.3.1. Schnittstelle Schule/Beruf:

- **Lehrstellenförderung für Jugendliche mit Vermittlungseinschränkungen:** 3,5 Mio. für ca. 1.100-1.200 Förderfälle (2024), etwa 150 FIT-LST
- **ÜBA-Lehrgänge für Jugendliche ohne Lehrstelle** (9,0 Mio., 170 Plätze für Neueinsteiger_innen (insgesamt 270)): Ziel ist es, zumindest die erste Phase der Lehrausbildung in diesen Lehrgängen zu absolvieren, eine ehestmögliche Vermittlung auf den ersten Lehrstellenmarkt ist jedoch anzustreben. Schwerpunktsetzungen erfolgen in den Bereichen Metall/Elektro/Mechatronik, Informationstechnologien und Tourismus/Hotellerie/Gastronomie.
- **Schnittstellenmanagement mit dem SMS und dem Land Kärnten** (und Sozialpartnern, Bildungsdirektion, Trägern amp. Maßnahmen): Steuergruppen „Jugendliche“, „Schnittstelle Schule–Beruf“, „Ausbildungs-garantie“, „Equaliz“

5.3.2. Lehre im zweiten Bildungsweg:

- **Modularer Erwerb des Lehrabschlusses:** Kompetenz mit System - Tourismus (Spittal; 90 Plätze; 40 für Neueinsteiger_innen), Bau packt an (bis zu 30 Plätze für Neueinsteiger_innen)
- **Individualisierte Lehrausbildung und Lehrgänge für Lehrabbrecher_innen:** Die zweite Chance PLUS (50 Plätze)
- **Vorbereitungslehrgänge für MigrantInnen:** Projekt „A:Life“ in erster Linie für KON und SUB (Vorbereitung auf eine Lehrausbildung, derzeit 15 Plätze)
- Nutzung der **Implacementstiftung**. Für 2024 sind 300 zusätzliche Stiftungsplätze geplant

5.3.3. Weitere höherwertige Ausbildungen:

- **Ausbildungen nach Lehrabschluss:** Polierausbildung über drei Saisonlücken (75 Plätze, 25 für Neueinsteiger_innen), Vorarbeiter_innenausbildung (12 Plätze)
- **Ausbildungen im Pflege und Gesundheitssektor:** „Pflegeassistent“ (Jahresmodell in Klagenfurt und Villach (50 Plätze), Ausbildung zum/r Rettungssanitäter_in (50 Plätze)
- **sonstige Ausbildungen im Bürobereich:** Ausbildung Buchhaltung (60 Plätze), Ausbildung Personalverrechnung (48 Plätze)

5.3.4. Pflegestipendium/Fachkräftestipendium:

- Das **Pflegestipendium** (derzeit monatlich: 1.536) soll die Bereitschaft erhöhen, eine Ausbildung im Gesundheits-, Pflege- und Sozialbetreuungsbereich zu absolvieren. Für 2024 sind etwa 600 Neueinstiege in die definierten Ausbildungen (Pflegeassistent, Pflegefachassistent, gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege unterhalb FH-Niveau und Sozialbetreuungsberufe) geplant.
- Durch das **Fachkräftestipendium** (derzeit monatlich: 1.158) soll der spezifische Bedarf an Fachkräften in Branchen mit erheblichen Fachkräftemangel abgedeckt werden. Für 2024 sind etwa 50 Neueinstiege in die definierten Ausbildungen geplant.

5.3.5. Qualifizierung während Beschäftigung (nach dem Vorbild der Bundesagentur) erproben:

Die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit hat das Modell im November vorgestellt. Es wird geprüft, ob eine Kombination aus EB und QBN (mit finanzieller Beteiligung des Landes Kärnten) möglich ist.

5.1.4. Die Personalressourcen agil managen, die Belastung der Mitarbeiter_innen reduzieren

Verantwortung: Landesgeschäftsführung, Abteilungen der LGS

Ausgangssituation:

Das AMS Kärnten wird in den nächsten Jahren Planstellen verlieren, die Personalressourcen des AMS Kärnten müssen daher agiler gemanagt werden.

Das AMS Kärnten hat im Jahr 2023 eine sehr hohe Mitarbeiter_innenzufriedenheit erreicht und ist die **beste Landesorganisation beim BSC-Indikator „MA-Zufriedenheitsindex“**. Die **psychische Belastung** der Mitarbeiter_innen wurde im März/April 2023 evaluiert:

- Das Befragungsergebnis ist im Vergleich zu anderen Unternehmen sehr gut, nur bei einer von insgesamt 11 Befragungsdimensionen besteht ein großer Handlungsbedarf: Die quantitative Arbeitsbelastung wird von fast allen Geschäftsstellen kritisch bewertet, insbesondere von den RGSen Klagenfurt, Villach, Wolfsberg und St. Veit („rot“).
- In einigen RGSen (bzw. in der SEL) fallen auch die qualitative Arbeitsbelastung, Belastungen durch Arbeitsunterbrechungen und Belastungen durch den geringeren Handlungsspielraum auf („gelb“).

Die Ursachen für die Belastungen und die Vorschläge zur Reduktion der Belastungen wurden in 10 Workshops unter Einbindung der RGSen und der SEL detailliert erhoben. Anschließend hat jede Organisationseinheit für sich Lösungen zur Reduktion der Belastungen (mit Unterstützung der LGS-Fachabteilungen) gesucht. Die gemeinsame Maßnahmenfindung aller Organisationseinheiten unter Beteiligung der LGS-Fachabteilungen ist bei einer RGL-Tagung am 28.9.2023 erfolgt.

Ziele:

Das AMS Kärnten möchte die hohe Zufriedenheit der Mitarbeiter_innen durch die Reduktion der Belastungen und durch das agile Personalmanagement erhalten (MA-Zufriedenheits-index, Führungskulturindex).

Maßnahmen:

- Gerechtere Verteilung der Planstellen, der Arbeit und der Belastung: Der Soll-Ist-Vergleich der Personalbedarfsrechnung 2024 zeigt, dass die tatsächliche Verteilung der Planstellen zwischen den RGSen und der LGS (insbesondere AFZ) z.T. von den Sollwerten der Personalbedarfsrechnung erheblich abweicht. Da keine Versetzung von Mitarbeiter_innen geplant ist, muss die Arbeit gerechter bzw. fairer verteilt werden. Dadurch soll auch eine relativ einheitliche Auslastung bzw. Belastung der MA des AMS Kärnten erreicht werden. RGSen, die zu viel Personal haben, sollen dem AFZ und anderen RGSen, die zu wenig Personal haben und daher stärker belastet sind, helfen, indem sie digitale Arbeitspakete übernehmen (2024: 1,6 Planstellen AFZ und 3 Planstellen ALV).
- Auf Personalausfälle in den RGSen und die Überlastung von Berater_innen in einzelnen RGSen soll künftig rascher und automatisch reagiert werden. Die RGSen sollen sich gegenseitig helfen, indem sie RGSen, die überlastet sind, Arbeit abnehmen. Mechanismen (automatische Reaktion, wenn kritische Größen erreicht sind) werden dafür entwickelt. Ein Overflowmanagement ist in den Kernprozessen 1, 2 und 3 geplant, der Vorschlag der Abt. SfA für ein ALV-Overflowmanagement wurde bei der Strategieklausur präsentiert und wird ab Jänner 2024 umgesetzt.
- „Lean“ arbeiten in den RGSen: Vorschläge der RGSen erheben, auf welche Tätigkeiten verzichtet werden kann (siehe SP 1). Die LGF wird die Vorschläge prüfen und falls erforderlich auch eine Änderung bundesweiter Vorgaben beim Vorstand anregen („schlankere“ Richtlinien).
- „Leanmanagement in der LGS Kärnten“: Die Aktivitäten bzw. Tätigkeiten der LGS werden detailliert erhoben und bewertet, um den Bedarf an Planstellen in der LGS fundiert zu erheben (differenziert nach Abteilungen). Die LGS Kärnten soll „lean“ werden: Es wird geprüft, ob bestimmte Leistungen (und damit Planstellen) der LGS reduziert bzw. eingespart werden können.
- Die Vorgaben (Dienstanweisungen - DAW) zur Anzahl und Dauer der Gesprächstermine im SfA wurden gemeinsam mit den RGSen überprüft und neu geregelt.
- Die DAW „Internes Informationsmanagement“ wird durch die LGS überprüft, um die Informationsaufbereitung zu verbessern. Mails, die die Fachabteilungen an die RGSen senden, werden zentral gesammelt und analysiert, um die Informationsflut (Mails) zu reduzieren. Maßnahmen wie z.B. ein Verhaltenskodex für die E-Mailnutzung werden angedacht.

5.1.5. Nachhaltigkeit forcieren

Verantwortung: Nachhaltigkeitsbeauftragte, Finanz- und Infrastrukturmanagement (FIM)

Ausgangssituation:

Entsprechend dem gesellschaftlichen Auftrag des AMS leistet dieses bereits einen immensen Beitrag im Bereich sozialer Nachhaltigkeitsziele. Die Auseinandersetzung des AMS mit den UN-SDGs im Rahmen eines bundesweiten Strategieteam unter intensiver Mitwirkung des AMS Kärnten ergab Verbesserungspotentiale insbesondere im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeitsziele. Im Rahmen der Rechercharbeiten für den ersten Nachhaltigkeitsbericht des AMS Kärnten bestätigte sich dieser Eindruck, was zu einer entsprechenden Schwerpunktsetzung führte und sich auch im aktuellen Nachhaltigkeitsbericht des AMS Kärnten widerspiegelt. Von Jänner 2022 bis Jänner 2023 hat das AMS Kärnten das Projekt „Nachhaltigkeit als Innovationsmotor und Qualitätskriterium im AMS Kärnten“ umgesetzt.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 basiert auf einem klaren Commitment der Landesgeschäftsführung: „Das AMS Kärnten bekennt sich zu einer aktiven Nachhaltigkeitspolitik, um seinen Beitrag zur Erreichung der UN-SDGs kontinuierlich zu steigern. Alle Entscheidungen werden vor dem Hintergrund eines bestmöglichen Interessenausgleichs zwischen ökologischen, sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeitszielen getroffen.“

Weiters findet sich darin die Darstellung eines Company Carbon Footprints basierend auf dem für das Jahr 2022 zur Verfügung stehenden Datenmaterial und einer ESG-Reporting Software der Firma akaryon, die das AMS Kärnten von Oktober 2022 bis März 2023 testen konnte. Der Hauptteil des Berichtes besteht aus der Zuordnung aller nachhaltigen Aktivitäten des AMS Kärnten entlang von 11 priorisierten UN-SDGs.

Erstmals wurden im Arbeitsprogramm 2023 seitens der Fachabteilungen dezidierte Nachhaltigkeitsziele festgeschrieben, die gemäß der Schwerpunktsetzung in den Bereichen Kreislaufwirtschaft, Green Jobs, Energiesparen und Digitalisierung als Mittel zur THG-Reduktion angesiedelt sind.

Ziele:

- Weiteres Vervollständigen des Company Carbon Footprints
- Definition von Klimazielen mit konkreten Zielvorgaben zur THG-Reduktion in Teilbereichen
- Restmüllaufkommen reduzieren bis Ende 2024
- Energieverbrauch weiter senken
- Einführung eines ökologischen BSC-Indikators
- Erfolgreiche Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitenden mit Wirkung über den AMS-Alltag hinaus soll erzielt werden (fortlaufend).
- Großes Engagement im Bereich der Nachhaltigkeit soll sich positiv auf das Image der Organisation auswirken (Befragung der Interessenspartner, Medienresonanz).
- Damit soll auch eine Attraktivierung als Arbeitgeber einhergehen (Mitarbeiter_innenbefragung, Recruiting-/Abgangstatistik).
- Aktives Nachhaltigkeitsmanagement soll die Minimierung von Transitionsrisiken bewirken (z.B. neue regulatorische Vorgaben)
- Aufbau eines Energiemonitorings, um durch den Vergleich der einzelnen Organisationseinheiten Einsparungsmöglichkeiten zu eruieren und weitere Energiesparmaßnahmen einzuleiten.
- Die Vernetzung und der Wissensaustausch mit anderen Unternehmen und Organisationen soll weiter vorangetrieben werden.
- Das AMS Kärnten soll sich hinsichtlich seiner Leistungen im Bereich der Nachhaltigkeit weiterhin mit anderen Unternehmen und Organisationen messen und an Wettbewerben teilnehmen.
- Trägerinstitutionen sollen zu nachhaltigem Handeln verpflichtet werden.

Maßnahmen:

- Das „Green Team“, welches sich aus Mitarbeiter_innen aller Organisationseinheiten zusammensetzt, wird mit der Zielsetzung und Maßnahmenplanung zur THG-Reduktion beauftragt.
- Ankauf einer ESG-Reporting Software (akaryon) und Erweiterung der Datenlage, um den Company Carbon Footprint vervollständigen zu können.
- Um das Restmüllaufkommen zu reduzieren, wird eine Recyclinginitiative gestartet (Info-Poster und teilweise neue Müllbehälter inkl. Beschriftung).
- Größen und Entleerungsintervalle der unterschiedlichen Abfall- bzw. Wertstoffsammelbehälter werden überprüft, um finanzielle Einsparungspotentiale zu erkennen und um die tatsächlichen Abfallmengen besser einschätzen zu können.
- Photovoltaikanlagen werden weiter ausgebaut und Energiesparmaßnahmen getroffen.
- Die Abt. FIM der LGS Kärnten wird für das Energiemonitoring ein EDV-Tool entwickeln, mit dem die Verbrauchsdaten der einzelnen Geschäftsstellen erhoben, analysiert und optimiert werden.
- Die BGS wird seitens des AMS Kärnten aktiv bei der Entwicklung eines ökologischen BSC-Indikators unterstützt.
- Um die THG-Emissionen im Bereich der Mobilität einzudämmen, setzt das AMS weiter auf Digitalisierung (Home-Office, Online-Meetings, Webinare, eAMS-Konto) sowie auf die Sensibilisierung der MA hinsichtlich der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Fahrräder und Fahrgemeinschaften. Eine kostenpflichtige Sondervereinbarung mit der ÖBB ermöglicht den MA die Buchung weiterer Verkehrsmittel (z.B. Stadtbuss, U-Bahn) von der ÖBB-Buchungsplattform aus.
- Die Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitenden wird durch die #gemeinsam nachhaltig Kampagne erreicht. Diese besteht aus Postern, einem quartalsmäßig erscheinenden Newsletter und verschiedenen Aktivitäten (z.B. Charity Aktionen). Die Eigeninitiative der MA wird auch mit dem AMS for Future Award gefördert und belohnt.
- Die Vielzahl an Aktivitäten des AMS Kärnten als Beitrag zur Erreichung unterschiedlicher Nachhaltigkeitsziele wird im Nachhaltigkeitsbericht und teilweise auch medial den Interessenspartnern und der Öffentlichkeit kommuniziert.

- Das AMS Kärnten baut sein Nachhaltigkeitsnetzwerk sukzessive aus, lädt seine Partner regelmäßig zum gemeinsamen Erfahrungsaustausch ein und nimmt an Netzwerktreffen von „Verantwortung zeigen!“ teil.
- Das AMS bewirbt sich weiterhin um diverse Nachhaltigkeits-Awards wie z.B. den Energy Globe Award, den Primus, den Österreichischen Verwaltungspreis, den Austrian SDG-Award etc.
- Die Abteilung FÖR erarbeitet einen Kriterienkatalog (Nachhaltigkeitsprinzipien), der für Trägerinstitutionen verpflichtend wird. Neue GBP und SÖB sind nur mehr in den Bereichen Green Jobs und Kreislaufwirtschaft möglich.

5.1.6. Kultur(arbeit) in den Arbeitsalltag integrieren

Eine gute Unternehmenskultur legt die Basis dafür, dass wir als AMS unsere gesteckten Ziele erreichen, unsere Mitarbeitenden trotz eines fordernden Alltags ausreichend Halt und Orientierung bekommen, sich letztendlich wohlfühlen und sich engagiert für die Kund_innen einsetzen. Exzellente Organisationen schaffen es Struktur und Kultur zu verbinden. Vor diesem Hintergrund initiierte die Landesgeschäftsführung des AMS Kärnten im Dezember 2020 das Projekt „Culture4Success“. Im Rahmen eines umfassenden Prozesses (Selbstbild vs. Fremdbild; Durchführung qualitativer Interviews mit internen und externen Personen, Auseinandersetzung mit der Kultur uvm.) haben Führungskräfte und Mitarbeiter_innen einen offiziellen Kulturrahmen geschaffen. Dieser Kulturrahmen besteht aus vierzehn Grundsätzen. Daraus entstanden sind wiederum fünf zentrale Werte. Sie prägen das Denken und Handeln und bieten Orientierung im schnelllebigen Alltag. Um die Kulturarbeit auch nachhaltig in den Alltag zu integrieren, wurden verschiedene Maßnahmen vereinbart. Diese dienen der Vorbildwirkung der Führungskräfte, unterstützen die Haltung, animieren dazu, an der Kulturarbeit im AMS Kärnten nachhaltig dran zu bleiben, und fördern die Mitwirkung aller sowie ein gemeinsames Verständnis für die Kultur der Zusammenarbeit.

Ziele:

- Es gibt Bewusstsein und Verständnis für unterschiedliche Bedürfnisse für „Kultur im Alltag“
- Es gibt eine gemeinsam abgestimmte Strategie inkl. Maßnahmen, wie die Kultur bedürfnisorientiert im Alltag integriert ist.
- Ein guter Schritt weiter im Verständnis, dass Kultur nicht ein Projekt „on top“ ist, sondern in der täglichen Arbeit integriert ist (Struktur und Kultur-Fokus im Sinne einer exzellenten Organisation laut EFQM)
- Die Führungskräfte und Kulturträger_innen aller Organisationseinheiten des AMS Kärnten haben bei der Kulturkonferenz die Kulturstrategie 2024+ zu den drei identifizierten kulturellen Hauptthemen „Aus Worten Taten machen“, „Kultur und Struktur verbinden“, „Übergreifende Zusammenarbeit“ vereinbart.

Maßnahmen:

Die bisher durchgeführten und implementierten Maßnahmen wurden im Rahmen des ersten „Kultur-Assessments“ am 11. Oktober 2023 evaluiert. Aufbauend darauf wurden bei der Kulturkonferenz im Nov. 2023 folgende Maßnahmen vereinbart.

- 3 x pro Jahr Kultur-Frühstück mit dem Ziel: Bis Ende 2026 haben 80% der dann beschäftigten Mitarbeiter_innen teilgenommen.
- Beibehaltung des Kultur-Votings (jährlich), der 2 Kultur-Wochen (jährlich) und Kultur-Konferenz (alle 2 Jahre)
- Es gibt in jeder Organisationseinheit eine (oder mehrere) Kulturträger_innen. Rollen und Aufgaben werden noch definiert.
- Einführung von Feedback-Boxen, um Anregungen zu sammeln und in weiterer Folge zu bearbeiten.
- Ausbau von Hospitationsaktivitäten (verpflichtend für neue Führungskräfte).

5.2. Weitere Aktivitäten der LGS-Abteilungen

5.2.1. Lernpartnerschaften mit der Bundesagentur für Arbeit und dem PES Slowenien

Verantwortung: Büro LGF (Qualitätsmanagement)

Ausgangssituation:

Das AMS Kärnten hat im Juni 2021 eine Lernpartnerschaft mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) bzw. mit den Regionaldirektionen (RD) Bayern und Sachsen-Anhalt-Thüringen geschlossen, diese Partnerschaft wurde in den Jahren 2022 und 2023 weiter vertieft.

Ziel:

Der Good-Practice-Austausch mit der BA und mit dem PES Slowenien soll Innovationen anstoßen und damit die Performance (BSC) des AMS Kärnten weiter verbessern.

Inhalt:

Der Good-Practice-Austausch mit der BA wird im Jahr 2024 von den Abteilungen und Expert_innen des AMS Kärnten fortgesetzt, Themen sind z.B. die Förderung von Beschäftigten, die Gleichstellung am Arbeitsmarkt, die Integration von Langzeitarbeitslosen und Asylberechtigten, Nachhaltigkeit (SDG), Unternehmenskultur (C4S), BSC, Benchmarking. Im Jahr 2024 wird eine Partnerschaft mit dem PES Slowenien (gemeinsam mit der LGS Steiermark und der BGS) gestartet.

Meilensteine der Partnerschaft:

- 15.01.2024: Teilnahme des LGF und des QM an der Amtseinführung des neuen Geschäftsführers der RD Bayern in München
- 29./30.01.2024: Assessor_innen der RD Sachsen-Anhalt-Thüringen nehmen am Management-Assessment (Site Visit) des AMS Kärnten teil
- 20.02.2024: 1. Vernetzungstreffen mit dem PES Slowenien in Ljubljana
- 21./23.02.2024: Workshop der LGS Kärnten mit der RD Bayern zum Thema Fachkräfte der Zukunft: Qualifizierung von Beschäftigten (AA München)
- 5./7.03.2024: Teilnahme des LGF und des QM am Assessment der Arbeitsagentur Thüringen-Mitte
- 4./5.04.2024: Assessoren der RD Sachsen-Anhalt-Thüringen und der RD Bayern nehmen am Site Visit des AMS Kärnten im Rahmen des Staatspreises Unternehmensqualität teil
- 4./7.06.2024: Besuch der Gleichstellungsbeauftragten (BCA) der RD Sachsen-Anhalt-Thüringen beim AMS Kärnten
- 4./6.09.2024: 2. Besuch der Geschäftsführung der RD Sachsen-Anhalt-Thüringen beim AMS Kärnten

5.2.2. Berufsinfo-Training Kärnten (BIZ goes BIT)

Verantwortung: Controlling und strategisches Management (CSM)

Ausgangssituation:

Das BI-Training NEU konnte 2023 kärntenweit nicht nur neu organisiert werden, sondern im 4. Quartal auch inhaltlich einheitlich wieder ins Leben gerufen werden. Die 3 Ebenen „Koordination BIT“, „Steuergruppe BI-Training NEU“ und „Arbeitsgruppe BIZ goes BIT“ sind nun laufend in den Prozess des BI-Trainings eingebunden. In einem Workshop mit SfA- und SfU-Kolleg_innen aus ganz Kärnten wurden die Anforderungen und Bedarfe an ein BI-Training erarbeitet und in weiterer Folge in ein neues BI-Konzept eingearbeitet. Im Jahr 2023 lag der Schwerpunkt beim Thema „Gesundheits-, Pflege- und Sozialbetriebsberufe“.

Ziel:

Die „Arbeitsgruppe BIZ goes BIT“ (BIZ-Mitarbeiter_innen) konnte 2023 bereits erste Erfahrungen im BI-Training NEU machen, welche nun für das Thema „Green Jobs“ 2024 umgesetzt werden können. Ziel ist es, ein flächendeckendes und gleichzeitig abwechslungsreiches BI-Trainings-Programm im AMS Kärnten zu etablieren, welches die Kolleg_innen aus dem SfA und SfU nachhaltig in ihrer täglichen Arbeit unterstützt:

- Die Vermittlung von (aktuellen) Berufsbildern und der dazugehörigen Ausbildungen sowie das Informieren über aktuelle Anpassungen.
- Die Verbindung zwischen Berufen und Kompetenzen sowie die Verknüpfung mit dem regionalen Arbeitsmarkt herstellen.
- Das Kennenlernen von hilfreichen Tools bezüglich Berufen, Ausbildungen, Arbeitsmarktwissen sowie Kompetenzerhebung.
- Einheitlich erstellte Informationen für Berater_innen zu Ausbildungen, Berufsmöglichkeiten und -chancen im jeweiligen Berufsbereich als Beratungsgrundlage im SfA- und SfU-Bereich.
- Mithilfe von Exkursionen/Betriebsbesuchen Vernetzung mit regionalen Betrieben und das Kennenlernen verschiedener Berufsbilder und/oder Ausbildungen in der Praxis.

Inhalt:

Für das Jahr 2024 ist das Thema „Green Jobs“ geplant, welches grundlegend aus den zwei großen Teilen „Theorie“ (mind. ein zweistündiger Workshop in der RGS) und „Praxis“ (Betriebsbesuch) bestehen wird. Ergänzt werden diese beiden aufeinander aufbauenden Teile durch interaktive sowie kürzere digitale Formate, um so auf aktuelle Themen/Änderungen schnell reagieren bzw. eingehen und informieren zu können. Um auch dem Thema Nachhaltigkeit gerecht zu werden, sind Betriebsbesuche vor allem in digitaler Form als Live-Streams angedacht.

Ergänzend zu den oben beschriebenen Formaten wird auf der Intranetseite der „AM- und Berufsinfo-formation“ eine BerufsInfoTraining-Seite entstehen, welche alle Informationen zu den Schwerpunkt-Themen beinhaltet und als Wissenssammlung und Nachlese-Möglichkeit vom gesamten AMS-Team Kärnten genutzt werden kann. Hier finden sich neben den Präsentationen und Handouts auch weiterführende Links und Videoaufzeichnungen von den Live-Formaten.

5.2.3. Forschungsprojekt: „Hebung des Arbeitskräftepotenzials von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten“

Verantwortung: Controlling und strategisches Management (CSM)

Ausgangssituation:

Frauen im Allgemeinen und Frauen mit Kinderbetreuungsverpflichtungen, die nicht am Erwerbsleben teilnehmen (können), stellen ein großes ungenutztes Potenzial am österreichischen Arbeitsmarkt dar. Um den zunehmenden Mangel an Arbeitskräften entgegenzutreten, rückt dieses Potenzial an gut qualifizierten Frauen in den Mittelpunkt verschiedenster Debatten. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Erwerbsquote sind zudem in Österreich höher als im EU-Vergleich. Die gleichzeitige Betrachtung des Fachkräftemangels und der Frauen-Erwerbsquote macht damit auch deutlich, dass am österreichischen Arbeitsmarkt nicht nur die in der Verfassung verankerte Gleichstellung nicht gegeben ist, sondern Frauen ein großes wirtschaftliches Potenzial darstellen.

Ziel:

Die Studie soll zum einen Ansatzpunkte für das AMS Kärnten liefern, um die Beschäftigungsintegration dieser Zielgruppe mit den Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu erhöhen. Zum anderen sollen fundierte Grundlagen für alle relevanten Akteure aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung erarbeitet werden, um zur Hebung dieses Arbeitskräftepotenzials sowie zur vermehrten Chancengleichheit der Frauen am Arbeitsmarkt beizutragen.

Inhalt/Forschungsfragen:

- Umfassende statistische Erhebung zur Erwerbssituation der Frauen in Kärnten (Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Out of Labour Force sowie Anteil der Voll- und Teilzeitbeschäftigung) und zu den Kinderbetreuungsverpflichtungen der unterschiedlichen Erwerbsformen. Die Ergebnisse für Kärnten sollen auch mit der Situation in ausgewählten Ländern verglichen werden.
- Welchen realistischen Beitrag könnte die Steigerung der Frauenbeschäftigung zur Behebung des Arbeitskräftemangels leisten und welches qualifikatorische Arbeitskräftepotenzial geht durch die nichtarbeitenden Frauen verloren?
- Was sind die konkreten Gründe für ein Nicht-Arbeiten von Frauen mit Kinderbetreuungsverpflichtungen bzw. von Frauen mit hoher Teilzeitquote?
- Liegt es tatsächlich daran, dass ein Rollentausch finanziell nicht klappt, weil der Gender-Pay-Gap einen Strich durch die Familienrechnung macht? Oder liegt es daran, dass die nichtarbeitenden Frauen mehr "Zeit für ihre Kinder haben" wollen?
- Welche Barrieren finden Frauen im Allgemeinen und Frauen mit Kinderbetreuungsverpflichtungen vor, um am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und sich dort weiterzuentwickeln? Welche Maßnahmen könnten diese Barrieren verringern?
- Welche Anreize braucht es für diese Gruppe, um dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen?

5.2.4. Erarbeitung eines optimalen Betreuungskonzepts zur nachhaltigen Vermittlung von Wiedereinsteiger_innen

Verantwortung: Gleichstellungsbeauftragte am Arbeitsmarkt (GBA), Service für Arbeitsuchende (SfA)

Ausgangssituation:

Die Situation für Wiedereinsteiger_innen (WE) hat sich nach der Pandemie verschärft, da sie aufgrund der unbefriedigenden Kinderbetreuungssituation in Kärnten (Betreuungsschlüssel wurde in Betreuungseinrichtungen verringert, ohne Schaffung zusätzlicher Betreuungseinrichtungen; Fachkräftemangel auch bei Betreuungspersonal in Betreuungseinrichtungen, Einführung Kärntner Kinderstipendium) mehr gefordert sind als arbeitslose Personen ohne Kinderbetreuungsverpflichtungen.

Ziel:

Angesichts des akuten Arbeits- und Fachkräftemangels zeigt sich jedoch selbst für Wiedereinsteiger_innen mit langer Arbeitslosigkeit oder anderen Vermittlungshemmnissen, dass Chancen auf Beschäftigung und auf eine stabile Reintegration bestehen. Wie kann die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit künftig in Kärnten bei den WE gelingen, damit sie von der Arbeitskräftenachfrage bestmöglich profitieren? Warum gelingt es WE-Berater_innen besser/schlechter, arbeitslose Personen gut qualifiziert in den Arbeitsmarkt zu integrieren? Welche Kennzahlen spielen hier eine Rolle? Wie erhöhen WE-Berater_innen die Verbindlichkeit im Beratungsprozess?

- WE-Kund_innen sollen bestmöglich qualifiziert und als Fachkräfte ausgebildet und nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden
- Die Zufriedenheit und der Arbeitsmarkterfolg der WE-Kund_innen soll optimiert werden
- Die Verbindlichkeit soll bei WE-Kund_innen erhöht werden
- Sammeln von Best-Practice Beispielen aus anderen Bundesländern und Maßnahmen für Kärnten ableiten

Inhalt:

In erster Linie soll der WE-Prozess im SfA analysiert, optimiert und in Kärnten vereinheitlicht werden. Dazu soll anhand von Vorzeige-RGSen (auch aus anderen Bundesländern) ein Beratungsprozess erarbeitet werden, der für die Zielgruppe WE anwendbar ist. Um zu analysieren, was bei den WE-Kund_innen zum Erfolg führt, oder welche Vermittlungshemmnisse es gibt, ist es wichtig zu wissen, was läuft im

Beratungsprozess anders, wenn ein_e Kund_in kein_e WE ist? Es sollen beide Beratungsprozesse (WE/keine WE) analysiert werden, um Best Practice Beispiele für beide Prozesse zu sammeln und umzusetzen.

5.2.5. (Pilot-)Projekte zu flexiblen Arbeitszeitmodellen „new work“

Verantwortung: Gleichstellungsbeauftragte für Beschäftigte (GBB), Geschäftsleiter_innen

Ausgangssituation:

Im Rahmen des Gendermainstreaming-Assessment im November 2023 wurde das Thema auf Wunsch der RGS-Leiter_innen als interner Gleichstellungsschwerpunkt behandelt.

Warum dieses Thema? Von den Mitarbeiter_innen gibt es vielseitige Wünsche nach flexibleren Arbeitszeitgestaltungsmöglichkeiten und auch Altersteilzeit wird aufgrund der Altersstruktur der Beschäftigten vermehrt nachgefragt.

Die diskutierten Flexibilisierungsvorschläge reichen von der Realisierung einer 3/4-Tage-Woche, einem gerechten Zugang zu mehr Homeoffice-Tagen, fairen Vertretungsregelungen, Generationengerechtigkeit bis hin zu Änderungen der Öffnungszeiten. Am anderen Ende der Skala stehen aber auch Wünsche zu unbefristeten Stundenaufstockungen auf Vollzeitarbeitsplätze.

Ziel:

Mitarbeiter_innenzufriedenheit durch „new-work“-Strategien auf dem hohen Niveau halten, psychische Belastungen reduzieren und gleichzeitig auch die guten Werte zur Kund_innenzufriedenheit nicht aus den Augen verlieren.

Das AMS Kärnten möchte sein Image als ein attraktiver, moderner, gleichstellungsorientierter und familienfreundlicher Arbeitgeber aufrechterhalten und damit gute neue Mitarbeiter_innen für ein möglichst diverses Team rekrutieren.

Inhalt:

Die Geschäftsstellen können 2024 verschiedene (Pilot-)Projekte im Rahmen von „new work“ erproben, die Erfahrungen und Veränderungen dokumentieren und in der Herbsttagung darüber berichten.

Mögliche Pilotversuche oder Flexibilisierungen könnten sein:

- mehr Entscheidungsfreiheit der Berater_innen über den Channel (Video, Telefon, e-ams, persönlich) für die Kund_innenkontakte
- 2 Homeoffice-Tage für all jene Mitarbeiter_innen, die es wollen (Empfehlung: good practice Austausch mit St. Veit)
- 3 bzw. 4 Tage-Wochen
- geteilte Schalter
- geteilte/duale Führung
- geänderte Öffnungszeiten (z.B. einen Nachmittag geschlossen, verlängerte Abendöffnung an einem Tag, etc.)
- Ressourcen einsparen durch Bürosharing
- Aufgabenverteilung zwischen RGSen flexibel gestalten um Mehrarbeit durch Krankenstände, GSA-Trainings, ATZ etc. aufzufangen

Es besteht auch die Möglichkeit, geschäftsstellenübergreifende Projekte zu initiieren, um das Lernen voneinander zur forcieren.

5.2.6. Kärntenweite Kampagne zum Thema Gleichstellung am Arbeitsmarkt

Verantwortung: Gleichstellungsbeauftragte am Arbeitsmarkt (GBA), RGS-Leitungen, GBA in den RGSen

Ausgangssituation:

Für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt spielt das AMS eine zentrale Rolle. Fachkräftesicherung, Digitalisierung, existenzsichernde Beschäftigung, Vereinbarkeit Familie und Beruf sind nach wie vor Themen, die uns bei der Gleichstellung von Frauen und Männer am Arbeitsmarkt beschäftigen.

Das Projekt *Ausrollung des Handlungsleitfadens zum Thema Gleichstellung in Kärnten (Zukunftskonferenzen)* wird gemeinsam mit dem Frauenreferat des Landes Kärnten finanziert und endet mit Dezember 2024. Nach der außerordentlich positiven Resonanz der Beteiligten bei den Zukunftskonferenzen will das AMS mit einer *Kampagne* in den Regionen die Gleichstellung weiter vorantreiben.

Ziel:

Es soll ein Grundstein für eine nachhaltige und langfristige Vernetzung in den Regionen gelegt werden, der sich positiv auf die Gleichstellungsziele (z. B. Frauenarbeitslosenquote, Genderbudgeting, FiT-Zahlen, Kund_innenzufriedenheit, Zufriedenheit der Unternehmen) des AMS auswirkt. Langfristig sollen sich die Erwerbsquoten der Frauen in den Regionen positiv entwickeln.

Allgemeine Ziele des Projektes sind:

- die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung der Teilnehmer_innen (Entscheidungsträger_innen aus Politik, Unternehmer_innen, Kund_innen, Trägerinstitutionen etc.) zum Thema Gleichstellung erhöhen
- die Erhöhung der weiblichen Erwerbsquoten in den Regionen (Frauenerwerbsquote Kärnten 2022: 79,0%, 2021: 78,1%)

Das AMS selbst hat sich folgende Ziele gesetzt:

- den Bekanntheitsgrad des Gleichstellungsziels des AMS und des arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramms bei Personen außerhalb des AMS erhöhen
- die Erhöhung der Performance bei den Gleichstellungszielen, z. B. Teilnahme von Frauen am FiT-Programm und angemessene Verteilung der Fördermittel. Im Jahr 2023 haben 211 Frauen am FiT-Programm teilgenommen (2022: 177) und 56% der Fördermittel wurden für Frauen aufgewendet (2022: 57%).

Inhalt:

Mit den *Zukunftskonferenzen* wurde eine Basis für künftige Vernetzungen in der Region geschaffen. Jede regionale Geschäftsstelle des AMS wird 2024 zu regionalen Veranstaltungen eine Pressekonferenz oder Aussendung mit einem gleichstellungsrelevanten Schwerpunkt (z. B. FiT, Wiedereinstieg, Kursmaßnahmen, Frauenmesse) ausrichten. Dadurch soll der Dialog zum Thema Gleichstellung in den Regionen weitergeführt und das Thema nachhaltig und langfristig im Fokus behalten werden. Zu diesem Zweck steht ein gebrandetes Auto zur Verfügung, mit dem die Regionen *mobil zum Thema Gleichstellung* machen.

5.2.7. ORG Neu – Kompetenzorientierte Beratung und Vermittlung

Verantwortung: Personal und Personalausbildung (PER u. PAUS)

Ausgangssituation:

Spätestens mit 01.07.2024 müssen alle RGSen auf die neue Organisation umgestellt werden (ORG Neu).

Die Abteilung Personal und Personalausbildung leistet diesbezüglich ihren Beitrag, indem sowohl im Rahmen der Weiterbildung als auch bei der persönlichen Unterstützung der Mitarbeiter_innen Coachingmaßnahmen (Teambuilding) angeboten werden.

Ziel:

Erhöhung der Beratungsqualität und damit einhergehend die Optimierung der BSC-Ergebnisse sowie Erhaltung der Mitarbeiter_innenzufriedenheit

Inhalt:

Im Zusammenhang mit der kompetenzorientierten Beratung und Vermittlung wurde bereits 2022 mit der Durchführung nachstehender Weiterbildungsmaßnahmen (Seminare) für Mitarbeiter_innen des Service für Arbeitskräfte begonnen, die 2024 finalisiert werden:

- Motivierende Gesprächsführung: Kommunikationsseminare
- ORG Neu: Job-Service Datenqualität und Chancengespräch
- ORG Neu: Job-Service Bilanzgespräche

5.2.8. SEL-Infomanagement als „Single-Point of Info“

Verantwortung: Führungskräfte der Serviceline (SEL)

Ausgangssituation:

Die SEL-Agents müssen für ihre Tätigkeit sehr schnell und punktgenau Infos aus den IT-Systemen abrufen können. Wichtig dabei ist ein guter und schneller Überblick über aktuelle Veränderungen und gesetzlichen Vorgaben. Diese Infos sind derzeit auf verschiedenen Plattformen (DLK, U-Laufwerk etc.) abzurufen. Die immer größere Schnelligkeit in den Veränderungen von gesetzlichen Vorgaben und Dienstanweisungen lassen die Notwendigkeit eines effizienteren Wissensmanagements entstehen.

Ziel:

Ziel ist, das SEL-Wissensmanagement durch IT-Lösungen weiterzuentwickeln. Einerseits soll es möglichst nur noch eine Info-Plattform geben („Single- Point of Info“), wo alle Infos abgerufen werden können. Dies bringt eine Zeitersparnis und einen guten und schnellen Überblick. Andererseits sollen die Infos mittels neuer (inhaltlicher) Strukturen und Gliederungen besser für die SEL-MA aufbereitet werden. Damit sollen nicht nur die aktuelle Handlungsanleitung bzw. gesetzliche Grundlage abgebildet, sondern auch mit wichtigen Detailinfos schnell abrufbar versehen werden.

Inhalt:

Die inhaltliche Gliederung und der Aufbau der Strukturen wurden von den SEL-Führungskräften besprochen und von den SEL-Teamleiterinnen für die konkrete Umsetzung weiterentwickelt. Die SEL-MA wurden über dieses Projekt und den ersten Ergebnissen informiert und auch bei den ersten Umsetzungsschritten (Feedback zur Struktur und Inhalt) eingebunden.

Ursprünglich war geplant, dieses Info-Management über Confluence einzupflegen. Da aber die aktuelle IT-Softwarelösung bzgl. Intranet Neu in der LO Kärnten noch offen ist und die endgültige Entscheidung darüber mit der SEL-Info-Plattform zusammenhängt, gibt es derzeit eine Verzögerung der konkreten Umsetzungsschritte in der Programmierung.