



Universität für Weiterbildung Krems
Department für Weiterbildungsforschung und Bildungstechnologien
Zentrum für angewandte Forschung und Innovation für lebensbegleitendes Lernen
PKNM 11, Sandra Riedl, 12041762

Einsatz KI - gestützter Jobmatching-Tools durch Jobcoaches zur Vermittlung Arbeitssuchender 50+

Master-Thesis zur Erlangung des akademischen Grades
Master of Arts, MA
im Universitätslehrgang
Personalmanagement und Kompetenzentwicklung mit neuen Medien

eingereicht von Sandra Riedl

Betreuer: Mag. (FH) Edmund Panzenböck, MA

Wien, am 05.03.2023

EIDESSTÄTTLICHE ERKLÄRUNG

Ich, Sandra Riedl, erkläre hiermit an Eides statt,

1. dass ich meine Master-These selbständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Master-These oder wesentliche Teile daraus bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,
3. dass ich, falls die Master-These mein Unternehmen und/oder eine_n externe_n Kooperationspartner_in betrifft, diese über Titel, Form und Inhalt der Master-These unterrichtet und ihr_sein Einverständnis eingeholt habe.

Kurzzusammenfassung

In jüngster Zeit finden vermehrt KI-gestützte Jobmatching-Tools Einzug in die Arbeitswelt, weshalb in dieser Master-Thesis mittels qualitativer Forschung untersucht wurde, inwieweit diese von Jobcoaches zur Vermittlung von Arbeitssuchenden 50+ Einsatz finden. Als besonderes Merkmal Arbeitssuchender 50+ wurde ihr Jobsuchverhalten identifiziert, indem sie sich nur wenig flexibel gegenüber beruflicher Neuorientierung zeigen. Weiters erbringen sie spezifische Mindsets, welche für den Vermittlungserfolg als wesentlich anzusehen sind. KI-gestützte Jobmatching-Tools sind aufgrund ihrer technologiebedingten Bereitstellung relevanter Informationen zum Arbeitsmarkt in der Lage, das Jobsuchverhalten zu verändern und passende Jobalternativen vorzuschlagen. KI-gestützte Jobmatching-Tools können relevante Informationen anhand Kompetenzbilanzierung und Potentialscreening für die erforderliche Entscheidungsfindung in einem durchwegs als Neuorientierung identifizierbaren Jobcoaching-Prozess bieten, sowie sie für ein individuell vorzunehmendes Jobcoaching modular einsetzbar sind. Jobcoaches erkennen den Nutzen KI-gestützter Jobmatching-Tools vor allem im Jobsuchkanal, (dabei aber entgegen einer Neuorientierung zur Spezifizierung,) und erkennen nur eingeschränkt den Nutzen des Potentialscreenings und der Kompetenzbilanzierung, weshalb gesagt werden kann, dass KI-gestützte Jobmatching-Tools zwar bereits im Jobcoaching genutzt werden, aber von den Jobcoaches noch nicht in vollem Umfang ihrer Möglichkeiten zur Vermittlung von Arbeitssuchenden 50+ eingesetzt werden.

Schlagworte

Jobcoaching, Jobmatching, Arbeitssuchende 50plus, Standardisierte Erwerbsbiografien, Potentialscreening, Kompetenzbilanzierung

Abstract

Recently, AI-supported job matching tools have increasingly found their way into the world of work, which is why this paper used qualitative research to explore the extent to which they are used by job coaches to place job seekers 50+. As a special characteristic of job seekers 50+, their job search behavior was identified, in that they show little flexibility towards professional reorientation. Furthermore, they have specific mind-sets which are essential for successful job placement. AI-supported job matching tools are able to change job search behavior and suggest suitable job alternatives due to their technology-based provision of relevant information on the labor market. AI-supported job matching tools can provide relevant information based on skills assessment and potential screening for the required decision-making in a job coaching process that can be consistently identified as reorientation, as well as being modularly applicable for job coaching to be undertaken on an individual basis. Job coaches recognize the use of AI-supported job matching tools mainly in the job search channel, but contrary to a reorientation for specification, as well as they recognize their use of potential screening and competence balancing only to a limited extent, which is why it can be said that AI-supported job matching tools are already used in job coaching, but are not yet used by job coaches to the full extent of its possibilities for the placement of job seekers 50+.

Keywords

Jobcoaching, Jobmatching, Arbeitsuchende 50plus, Standardisierte Erwerbsbiografien, Potentialscreening, Kompetenzbilanzierung

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | EINLEITUNG | 1 |
| 1.1 | PROBLEMDEFINITION UND BACKGROUND DER FORSCHUNGSARBEIT | 1 |
| 1.2 | AKTUELLER FORSCHUNGSSTAND..... | 1 |
| 1.3 | ZIELE UND FORSCHUNGSFRAGE | 3 |
| 1.4 | ALTER 50+ | 3 |
| 1.4.1 | <i>Lebenslagen Älterer im Kontext der Erwerbstätigkeit</i> | <i>4</i> |
| 1.4.2 | <i>Erwerbsbiografien älterer Arbeitsuchender.....</i> | <i>6</i> |
| 1.4.3 | <i>Zusammenfassung Alter 50+</i> | <i>7</i> |
| 1.5 | AUFBAU DER FORSCHUNGSARBEIT | 8 |
| 2 | ARBEITSUCHENDE 50+..... | 9 |
| 2.1 | BESONDERHEITEN ARBEITSUCHE 50+..... | 9 |
| 2.2.1 | <i>Leistungsfähigkeit Älterer.....</i> | <i>10</i> |
| 2.2.2 | <i>Kompetenzen Älterer</i> | <i>12</i> |
| 2.2.3 | <i>Mindsets Arbeitsuchende 50+</i> | <i>13</i> |
| 2.2.4 | <i>Jobsuchverhalten Arbeitsuchende 50+</i> | <i>16</i> |
| 2.2.5 | <i>Zusammenfassung Besonderheiten Arbeitsuche 50+</i> | <i>18</i> |
| 3 | JOBCOACHING | 19 |
| 3.1 | COACHING..... | 19 |
| 3.1.1 | <i>Ziele Coaching.....</i> | <i>19</i> |
| 3.1.2 | <i>Outcomes Coaching.....</i> | <i>21</i> |
| 3.1.3 | <i>Zusammenfassung Coaching</i> | <i>26</i> |
| 3.2 | BERUFSBEZOGENES COACHING | 26 |
| 3.2.1 | <i>Ziele Jobcoaching.....</i> | <i>27</i> |
| 3.2.2 | <i>Outcomes Jobcoaching</i> | <i>29</i> |
| 3.2.3 | <i>Jobcoaching Prozess</i> | <i>32</i> |
| 3.2.4 | <i>Jobcoaching mit neuen Medien</i> | <i>34</i> |
| 3.2.5 | <i>Zusammenfassung Berufsbezogenes Coaching</i> | <i>36</i> |
| 4 | JOBMATCHING-TOOLS | 39 |
| 4.1 | KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IN DER ARBEITSWELT | 39 |
| 4.1.1 | <i>KI und ihr Einsatz in der Arbeitswelt</i> | <i>41</i> |
| 4.1.2 | <i>KI in der Personalvermittlung</i> | <i>42</i> |
| 4.1.3 | <i>Zusammenfassung Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt.....</i> | <i>44</i> |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 4.2 | EINSATZFELDER JOBMATCHING-TOOLS | 46 |
| 4.2.1 | <i>Kompetenzmessung</i> | 46 |
| 4.2.2 | <i>Potentialscreening</i> | 49 |
| 4.2.3 | <i>Jobmatching Prozess</i> | 52 |
| 4.2.4 | <i>Jobsuchkanal</i> | 59 |
| 4.2.5 | <i>Zusammenfassung Einsatzfelder Jobmatching-Tools</i> | 61 |
| 5 | EMPIRISCHE STUDIE UND FORSCHUNGSERGEBNISSE | 64 |
| 5.1 | FORSCHUNGSDESIGN | 64 |
| 5.1.1 | <i>Methodenwahl der qualitativen Inhaltsanalyse</i> | 64 |
| 5.1.2 | <i>Durchführung der Studie</i> | 65 |
| 5.1.3 | <i>Definition Fokusgruppen und Interview</i> | 66 |
| 5.2 | FORSCHUNGSERGEBNISSE DARSTELLUNG UND INTERPRETATION | 67 |
| 5.2.1 | <i>Kategorie Arbeitsuchende 50+</i> | 70 |
| 5.2.2 | <i>Kategorie Jobcoaching</i> | 73 |
| 5.2.3 | <i>Kategorie Jobmatching-Tools</i> | 78 |
| 5.3 | CONCLUSIO UND DISKUSSION | 84 |
| 6 | FAZIT UND AUSBLICK | 89 |
| 7 | LITERATUR | 91 |
| 8 | ABBILDUNGSVERZEICHNIS | 99 |
| 9 | TABELLENVERZEICHNIS | 100 |
| 10 | ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS | 101 |
| 11 | ANHANG..... | 102 |

1 Einleitung

In dieser wissenschaftlichen Arbeit wird untersucht inwieweit KI-gestützter Jobmatching-Tools von Jobcoaches zur Vermittlung von Arbeitsuchenden 50+ eingesetzt werden.

Als Geleit zum ausgewählten Thema der Forschungsfrage werden Background und Definition des Problems erläutert, um danach den aktuellen Forschungsstand, wiederzugeben und anhand einer Beschreibung von den Zielen der Forschungsfrage inwieweit KI-gestützte Jobmatching-Tools von Jobcoaches zur Vermittlung Arbeitsuchender 50+ eingesetzt werden, einzugrenzen. Ein abschließender Abriss zum Aufbau dieser Masterthesis gibt Aufschluss darüber, wie die Erkenntnisse zur gestellten Forschungsfrage generiert wurden.

1.1 Problemdefinition und Background der Forschungsarbeit

Die Vermittlung von Arbeitsuchenden der Generation 50+ gilt als schwierig. Das AMS unterstützt dabei durch Jobcoaching, speziell für diese Zielgruppe. In diesem Beratungskontext werden KI-gestützte Jobmatching-Tools implementiert, um Jobcoaches bei der Vermittlung zu unterstützen. Obwohl die Anwendung von KI-gestützten Jobmatching-Tools bereits als ein fixer Bestandteil in den Arbeitsalltag von Jobcoaches Einzug gehalten hat, gibt es kaum wissenschaftliche Belege darüber, wie sie eingesetzt werden. Dieser Umstand liegt als Motivation dieser Masterthesis zugrunde, für die u. a. wissenschaftliche Literatur aus den Bereichen Wirtschaftspsychologie, Arbeitspsychologie, Sozialpsychologie und angewandte Psychologie, sowie Betriebssoziologie, Ökonomie, und Informatik auf dem Gebiet der Strukturwissenschaften herangezogen wurden. Dazu konnten ebenfalls Beiträge anhand wissenschaftlicher Schriften aus den Forschungsnetzwerken des AMS Österreich und des IAB Deutschland Erkenntnisse liefern, in denen unterschiedliche Wissenschaftszweige zusammengeführt sind. Zur Nutzung von Algorithmen und Ontologien innerhalb der Jobvermittlung konnten wissenschaftliche Beiträge, welche an ein internationales Auditorium gerichtet sind, Überblick über den aktuellen Forschungsstand liefern.

1.2 Aktueller Forschungsstand

Der aktuelle Forschungsstand zur Arbeitspraxis von Jobcoaches und ihrer Zielvorgabe einer Vermittlung bzw. eines Jobmatchings ergibt, dass diese nicht allein aufgrund einer Passung von Arbeitsuchenden auf offene Stellen stattfindet. Die Arbeitsmarktpolitik steht vielmehr in dem Spannungsfeld, geeignete Voraussetzungen dafür zu schaffen, viele Vermittlungen zu ermöglichen, welche dabei gleichzeitig sinnvoll sind. Somit rückt die Qualität des Jobmatchings vermehrt in den Mittelpunkt, und im Umkehrschluss können Jobcoaches nicht mehr allein quanti-

tativ anhand von Vermittlungsquoten gemessen werden. (Kerler 2018, S.15) Ein aktueller wissenschaftlicher Beitrag zur Geschichte institutionalisierter Beratungsangebote ergibt entgegen einer fachlich-professionellen Auffassung, dass diese in den vergangenen hundert Jahren sozial-institutionell verstanden wurden. Dazu kommt, dass der Schwerpunkt dabei, je nach Rahmenbedingungen, stärker emanzipatorisch-advokatisch, motivatorisch-informierend oder kompensatorisch-mobilisierend gesetzt wurde. (Gugitscher et al 2020, S.199 ff.) Zum Berufsbild der Jobcoaches ergibt der momentane wissenschaftliche Stand der Forschung, dass es seit Mitte der 1990er Jahre durch eine neue Ausrichtung der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik fortlaufender Umstrukturierungen unterliegt. Controlling, Zielvorgaben, Vermittlungsbudget, computerunterstützte Vermittlungsaktivitäten u. dgl. bestimmen mittlerweile den Arbeitsalltag der Jobcoaches, indem sich behördliche Verwaltungsorganisationen nach privatwirtschaftlichen Effizienzvorstellungen ausrichten. (Sowa 2014, S.116) Es beinhaltet bereits von Beginn an, nicht nur intensives Coaching „on the job“ zum Erhalt, sondern ebenso alle notwendigen Aufgaben und Maßnahmen zur Erlangung einer Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt (Hötten/Hirsch 2014, S.13 - S.14). Aufgrund der steigenden Zahlen Erwerbstätiger der Generation 50+ bildet dieser Bereich nach Egger-Subotisch und Liebeswar einen aktuellen Schwerpunkt in der momentanen Beschäftigungspolitik des AMS (2020, S. 1). Nach ihnen kommt Jobcoaches im Kontext der Jobvermittlung u. a. die Funktion von Ideengeber*innen zu. Diese bieten eine realistische Prüfinstanz beruflicher Ziele, um sowohl eine zu geringe als auch eine übertriebene Einschätzung des eigenen Wertes am aktuellen Arbeitsmarkt zu vermeiden.

Gleichzeitig ergibt eine Befragung, dass ältere Arbeitsuchende selten die digitalen AMS-Angebote, wie den AMS eJob-Room, die Job-App des AMS oder den AMS-Jobroboter nutzen. (Egger-Subotisch/Liebeswar 2020, S.1) Dieser Forschungsstand entspricht jenem zur Verwendung KI-gestützter Jobmatching-Tools, indem diese privatwirtschaftlich, aber auch in staatlichen Institutionen bspw. für Skills- bzw. Jobmatching und gemeinsam mit einer Arbeitsmarktanalyse noch wenig Beachtung finden, um Fähigkeiten mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu vergleichen. Gleichzeitig wird der Verwendung von „Big-Data“¹ dazu ein rasanter Zuwachs an Möglichkeiten zugesagt, indem klassische Expertenklassifikationen mit datengetriebenen Ontologien kombiniert werden. So können nachhaltig Strömungen am Arbeitsmarkt zuverlässig erfasst und Berufe, sowie übertragbare Fähigkeiten (Soft-Skills²) kontinuierlich festgehalten werden. Dadurch wird die momentane Nachfrage am Arbeitsmarkt zeitnah abgebildet und gleichzeitig kann nachhaltig ein Monitoring für gefragte Fähigkeiten betrieben werden. (Rentzsch/Staneva 2020, S.49 - S.52) Zum aktuellen Forschungsstand die Gruppe Arbeitsuchende

1 „Große Datenmengen“: Diese werden durch verteilte Rechen- und Speichersysteme verarbeitet und beherrscht. (Bunte/Krohn-Grinberghe. 2014. S. 372 - S. 373)

2 „Weiche Fähigkeiten“: Handlungsroutine, welche keiner bewussten Kontrolle bedarf (Moser 2018, S. 3)

50+ betreffend zeigen Ergebnisse, dass sie größere Schwierigkeiten haben, eine neue Beschäftigung zu finden, als jüngere Arbeitsuchende.

Sie erleben eine Diskrepanz zwischen erfahrener und zugewiesener Leistungsfähigkeit. Dies und fehlende Jobangebote wirken demotivierend auf deren innere Haltung und Bewerbungsverhalten. Gleichzeitig ist mit Blick auf die Erwerbsbiografien zu sagen, dass die Arbeitsorganisation über den gesamten Zeitraum des Erwerbslebens Einfluss auf die Lage der Arbeitsuchenden nimmt. Forschungen ergeben als weitere Hemmnisse für deren (Wieder-) Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, dass ältere Arbeitnehmer*innen teurer, häufiger krank, weniger leistungsfähig und nicht oder nur wenig flexibel im Vergleich zu Jüngeren sind. Die durchschnittliche Vormerkdauer der AMS-Geschäftsfälle älterer Arbeitsuchender ist derzeit ansteigend und längerfristige Prognosen lassen erwarten, dass die angespannte Lage am Arbeitsmarkt für Ältere zumindest bis 2030 bestehen bleibt. (Litschel et al 2016, S.1 - 3)

1.3 Ziele und Forschungsfrage

Einerseits gilt die Integration von Arbeitsuchenden 50+ als besonders schwierig und steht momentan im Fokus der Arbeitsmarktpolitik, weshalb Besonderheiten dieser Zielgruppe, in Hinblick auf den Einsatz KI-gestützter Jobmatching-Tools erhoben werden sollen. Deren Implementierung im Vermittlungskontext lenkt das Augenmerk vor allem auf die Jobcoaches, deren Ziele und Outcomes definiert werden, um den Nutzen des KI-gestützten Jobmatching-Tools aus ihrer Sicht und in der praktischen Anwendung zu untersuchen. Zudem werden die grundlegenden Einsatzfelder KI-gestützter Jobmatching-Tools und ihr nachweislicher Nutzen erforscht, um zur Forschungsfrage dieser Masterthesis, inwieweit diese von Jobcoaches zur Vermittlung Arbeitsuchender 50+ eingesetzt werden, Aufschluss zu geben.

1.4 Alter 50+

Zur Annäherung, inwieweit für ältere Arbeitsuchende veränderte Bedingungen vorherrschen, wird eingehend im ersten Kapitel das Alter (n) und seine Bedeutung im Zusammenhang mit der Arbeitssuche erfasst. Mit Arbeitsuchenden 50+ wird die Gruppe der über 50-Jährigen bezeichnet, welche auf Jobsuche sind. Die Bezeichnung 50+ stellt eine rein chronologisch/kalendarische Definition dar. Es kann beziehungsweise auf das Alter zusätzlich weiter differenziert werden in biologisches, psychisch-intellektuelles und soziales Alter (Niekrens 2012, S.9). Biologisches Alter bspw. bezieht sich auf die Physis und deren Verfall mit fortschreitender Lebensspanne, dazu kann die Abnahme an geistiger und körperlicher Leistungsfähigkeit, sowie ein Zuwachs an daraus resultierenden (alterstypischen) Beschwerden und Krankheiten genannt werden. Aus soziologischer Sicht ist das Alter, Altwerden und Altsein ein Ergebnis seitens institutionalisierter ge-

sellschaftlich, politisch und ökonomisch gegebener Ermöglichungsrahmen oder Einschränkungen bzw. kultureller Zuschreibungen. Die Definition von Alter ist damit komplex (Stadelbacher/Schneider 2020, S.2 - S.3). Auch Niekrens (2012, S.15 - S.16) spricht von gesellschaftsgeprägtem Alter, das aus dem demographischen Wandel heraus entstanden ist und bezieht sich weiter auf die daraus entstehenden sozialstrukturellen Umbrüche innerhalb dieser Gruppe. Als Sozialstruktur bezeichnet er soziale Konstruktionen und Handlungsmodelle, in denen Individuen verankert sind, und damit für sie verbindliche Handlungsanleitungen darstellen. Umgekehrt wird die Sozialstruktur erst durch das Handeln der Individuen konstruiert. Nach ihm sind derart zu betrachtende Kennzeichen des Alters vielfältig. Als ein sozialstrukturelles Kennzeichen des Alters ist u. a. die „Entberuflichung“ zu nennen.

Diese ist durch die sog. „Verjüngung des Alters“ bedingt, die ebenfalls als Merkmal der sozialstrukturellen Entwicklung entstammt. (Niekrens 2012, S.15 - S.16) Mit der „Verjüngung des Alters“ ist nach Tews (1993) gemeint, dass sich Ältere in ihrer Selbsteinschätzung zunehmend als „jünger“ wahrnehmen. Zu diesem positiven Trend ist gleichzeitig ein negativer festzustellen, indem Ältere früher und meist unfreiwillig aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die „Entberuflichung“ steht in direktem Zusammenhang mit dem Alter und hält die dadurch bedingte Entkopplung fest, nämlich von Altersselbsteinschätzung und der Aufgabe einer Erwerbstätigkeit. (Peters/Decker 2018, S.13) Angaben des chronologischen Alters geben keine zuverlässigen Aufschlüsse (Anm.: über das Alter) und dienen vielmehr als „Grenzmarker“ (Amann 2019, S.70). Als solche ist auch die Begrifflichkeit „Arbeitsuchende 50+“ zu verstehen, wenn sie in dieser wissenschaftlichen Arbeit angeführt werden. Trotzdem bleibt Alter im aktuellen arbeitsmarktpolitischen Kontext allgemein chronologisch/kalendarisch definiert. Als ältere Erwerbspersonen meist Frauen und Männer im Alter von 50 – 65 Jahren bezeichnet. Bemerkenswert ist dazu die weitere Annahme eines dreigeteilten Verlaufs des Erwerbslebens, in den folgenden Phasen: Eintritt und Lernen in den Jahren 20 – 35, Etablierung in der Zeitspanne 35 – 50 Jahre und Ausscheiden innerhalb 50 – 60 Jahren. Der demographische Wandel ist aber ebenfalls nach Tisch und Mühlenbrock als eine allgemeine Veränderung in der Zusammensetzung der Bevölkerung zu verstehen. (Tisch/Mühlenbrock 2020, S.96 - S.97) Dass demnach eine derart getroffene Einteilung nicht mehr adäquat ist, wird im folgenden Kapitel erläutert, indem auf die Besonderheit von Lebenslagen Älterer eingegangen wird.

1.4.1 Lebenslagen Älterer im Kontext der Erwerbstätigkeit

In diesem Abschnitt werden Lebenslagen Älterer betrachtet, um deren Besonderheiten zu erfassen und Möglichkeiten zur Teilhabe am Erwerbsleben für diese Zielgruppe zu finden.

Grundsätzlich bringt das Ende der Erwerbstätigkeit viele Veränderungen auch im Gewahrsein zur eigenen Identität mit sich. Auf verschiedenen Ebenen erfolgt ein Transitionsprozess, der nicht linear verläuft (bspw. von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand), sondern gleichzeitig

mehrere Ausrichtungen aufweist. (Hershenson 2016) Auch die aus den unterschiedlichen Werthaltungen resultierenden Aktionsmuster sind inhomogen. Das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben kann sowohl als befreiend, als auch als Verlust bspw. an Status oder positivem Stress angesehen werden. (Kolland et al 2018, S.91) Die Lebenslagenforschung zeigt, dass für Ältere andere Realitäten herrschen als für Jüngere. Das heißt, der demographische Wandel mit der daraus resultierenden Langlebigkeit bedarf daraus entstehender normativer Veränderungen, auch in der Beschäftigungswelt. Trotz eines Verbots von Altersdiskriminierung in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union/Artikel 21- Nichtdiskriminierung (FRA- European Union Agency for Fundamental Rights, o. D.), ist es für die Generation 50+ schwierig eine Beschäftigung zu finden.

Nach Amann (2019, S.69 - S.71) fand als Reaktion auf den demografischen Wandel u. a. eine Differenzierung in Form weiterer Kategorienbildung statt. Die ursprünglichen Kategorien nach Neugarten (1974) waren „young - old und old – old“ (Anm.: jung-Alt und alt-Alt). Zusätzlich werden ein drittes Lebensalter, geprägt von Wahlmöglichkeiten, Kreativität und persönlicher Entfaltung sowie ein viertes Lebensalter unterschieden, das von Autonomieverlust und Abbau bestimmt ist. Es wird dadurch also ein Konzept implementiert, das u. a. auch die Lebenslagen berücksichtigt.

In einer weiteren Differenzierung wird auch die Dreiteilung des Lebenslaufes in Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Ruhephase ersetzt. Dieser derart institutionell geprägte Lebenslauf beinhaltet stark regulierende Altersgrenzen und birgt für Ältere und ihre Lebenslagen strukturelle Ungleichheit, indem er trotz ihrer Teilhabemöglichkeit aufgrund bestimmter Altersgrenzen die Rolle der Erwerbslosigkeit vorgibt. Dadurch ergibt sich ein Gap zwischen den verfügbaren Rollen und den tatsächlich mitgebrachten Potentialen und Kompetenzen von älteren Arbeitssuchenden und die Behinderung eines produktiven Alterns, auch „Productive Aging“ genannt. Zur Ermöglichung von „Productive Aging“ sind nach Riley M. & J. (2000) die drei angenommenen Phasen (Eintritt /Lernen, Etablierung und Ausscheiden) im Lebenslauf nicht als linear, sondern als parallelllaufend zu betrachten, um einer alterssegregierenden Struktur entgegenzuwirken. Als noch aktuelleres Modell zur Teilhabe Älterer nach Kidahashi & Manheimer (2009) wird sich die Lebenslage des „Ausruhens“ im 21. Jhd. bedingt durch lebenslanges Lernen, veränderte Erwerbstätigkeit und ausgedehnte Freizeit auflösen.

Tatsächlich findet durch den demographischen Wandel zunehmend ein individuell gestalteter Lebenslauf Geltung. Dies zieht eine zunehmende Berücksichtigung der Biografien aufgrund der vermehrten Möglichkeit zur Selbstgestaltung des Lebenslaufes nach sich, der unabhängig von Familien-, Religions- oder sozialer Zugehörigkeit vor allem in entwickelten Gesellschaften ein Mehr an Teilhabe auch für ältere Erwerbspersonen möglich macht. (Amann 2019, S.69 - S.71) Wie diese besonderen Erwerbsbiografien Älterer für deren Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsleben berücksichtigt werden können, wird im nächsten Abschnitt erläutert.

1.4.2 Erwerbsbiografien älterer Arbeitssuchender

Um Älteren mehr Möglichkeiten einer Teilhabe zu bieten, gilt es, anstatt ausschließlich linear betrachteter Lebensverläufe deren Biografien in ihrer diversen und individuellen Gestaltung zu berücksichtigen. Biografien finden auch allgemein in Bewerbungsprozessen vermehrte Berücksichtigung. Dazu ist die biografische Methode (Owens 1976) innerhalb der wirtschaftspsychologischen Messverfahren als Testinstrument zu nennen. Dabei soll mittels Erhebung und Berücksichtigung autobiografischer Daten ein historischer Überblick zur Entwicklung eines Individuums gegeben werden, indem der gesamte Lebensverlauf abgebildet wird. Das Verfahren ist aber u. a. aus Datenschutzgründen aufgrund der biografischen Fragebögen und mangels theoretischer Fundiertheit umstritten. (Wiswede 2021, S.45) Mit Blick auf die Erwerbsbiografien ist zu sagen, dass die Arbeitsorganisation über den gesamten Zeitraum des Erwerbslebens Einfluss auf die Lage der Arbeitssuchenden nimmt (Steiner/Jelenko 2009, S.19 – S.20). Arbeitssuchende 50+ weisen aber im Vergleich zu jüngeren Jahrgängen öfter diskontinuierliche Erwerbsverläufe auf, bspw. in Form von Arbeitswechseln und Brüchen (Tisch/Mühlenbrock 2020, S.95). Diese Tatsache lässt in der Personalpsychologie gebräuchliche Grundsätze zur erwerbsbiografischen Betrachtung als unzulänglich erscheinen. Wie bspw. jener, die Häufigkeit eines Wechsels der Arbeitgebenden ließe Rückschlüsse auf die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse zu.

Vielmehr sind dafür heterogene und branchenspezifische Faktoren außerhalb personenzentrierter Beweggründe anzusehen. Ein vollstandardisierter erwerbsbiografischer Fragebogen ist also nur wenig aussagekräftig. Trotzdem sind Erwerbsbiografien als inhaltlich bedeutsam anzusehen, werden aber gleichzeitig erlebnis- und verhaltensbezogen unterschiedlich wahrgenommen und geschildert, wie aus einer Studie in der Rehabilitation zur deren Stellenwert hervorgeht. Eine Berücksichtigung von Erwerbsbiografien bedarf fallspezifischer Klärung, ob der Relevanz einzelner Stationen im Erwerbsleben, um Rückschlüsse für zukünftiges Handeln daraus ziehen zu können. (Knispel 2019, S.68 - S.69) Welche Kettenreaktion dieses individuelle Erleben auf das Mindsets³ zum Erfolg der Arbeitssuche Älterer auslösen kann, ist in der Grafik unter Abschnitt 2.2.3 dargestellt. Ein weiteres Merkmal von Erwerbsbiografien Älterer ist die Häufigkeit eines späteren Eintritts ins Erwerbsleben, aufgrund längerer Bildungszeiten.

Umgekehrt lässt dies auf den Benefit höherer Qualifizierung aufgrund von Bildungsexpansion und eine Sozialisierung durch „Lebenslanges Lernen“ schließen, weshalb im Vergleich zu Jüngeren auf formelle und informelle Fortbildungsangebote seitens älterer Arbeitssuchender vermehrt Anspruch erhoben wird. (Tisch/Mühlenbrock 2020, S.95) Auch auf institutioneller Ebene finden Erwerbsbiografien Verwendung, um laut IAB, mit ihrer Hilfe Erwerbsverläufe in ihrer Gesamtheit betrachten zu können. Dabei werden für die sog. IEB (Integrierte Erwerbsbiografien) Zeiten von Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Arbeitssuche und Teilnahmen an Maßnahmen und

³„Denkweise, geistige Haltung“: Definition nach der Mindset-Theorie von Carol Dweck (o. D.)

Leistungsbezugszeiten berücksichtig. Zur Erstellung der IEB werden aus unterschiedlichen operativen Systemen vollständige historisierte und aufbereitete Prozessdaten zusammengeführt und ein Konto gebildet, das als Verknüpfungskriterium der gesamten Daten die sogenannte ESP (einheitliche statistische Person) hat, die als eine verfahrensübergreifende Personenidentifikation entwickelt wurde. (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2018)

1.4.3 Zusammenfassung Alter 50+

Forschungsergebnisse zur altersbezogenen Definition von Arbeitsuchenden ergeben, dass die chronologisch/kalendarische Begriffsbildung „50+“ bestenfalls eine Orientierungshilfe bietet, aber keine Rückschlüsse auf besondere Bedürfnisse dieser Zielgruppe treffen lässt. Aufgrund der Komplexität ist eine nur unzulängliche Ausformulierung von Alter(n) möglich. (Amann 2019) Vielmehr ergibt sich bzgl. des Alters ein normativer Gap, der auch die Gestaltbarkeit des Erwerbslebens betrifft, wenn dieses als zentrale soziale Institution betrachtet, sowohl individuell als auch gesellschaftlich anerkannt wird. (Niekrens 2012) Es bedarf also weitreichenderer Wirkfaktoren auf die Phase der Arbeitssuche dieser Zielgruppe für ein Jobcoaching und den Einsatz KI-gestützter Jobmatching-Tools zu berücksichtigen. Aufschluss dazu können Lebenslagen Älterer geben, welche sich, bedingt durch den demografischen Wandel verändern und zunehmend differenzierter zu betrachten sind. Um die vermehrt individuelle Lebenslaufgestaltung Älterer insgesamt zu erfassen, sind im Sinne eines „Productive Aging“ bei der Vermittlung deren Biografien zu berücksichtigen. Übergänge von Erwerbstätigkeit in die Nichterwerbstätigkeit finden nicht mehr als zeitlich gereichte Abfolge statt. An die Stelle eines linearen Lebensverlaufes, eingeteilt in „Eintritt“, „Etablierung“ und „Austritt“ zum Erwerbsleben, tritt jene, in der die Teilhabe Älterer jenseits geprägter Rollenzuschreibungen und anhand tatsächlicher Fähigkeiten und Potentiale ermöglicht wird. (Amann 2019) Im Recruitment finden mittlerweile vermehrt biografische Methoden Anwendung, um das Individuum in seiner Gesamtentwicklung zu erfassen und sichtbar zu machen (Wiswede 2021). Auch institutionell werden sie als sog. integrierte Erwerbsbiografien zur Ermöglichung einer Gesamtschau verwendet (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2018). Ältere weisen erwerbsbiografische Besonderheiten wie vermehrt Brüche im und (aus-)bildungsbedingt spätere Eintritte ins Erwerbsleben auf (Tisch/Mühlenbrock 2020). Erwerbsbiografien sind inhaltlich wichtig. Sie werden aber von den Betroffenen erlebnis- und verhaltensbezogen unterschiedlich wahrgenommen und geschildert. Ob ihrer unterschiedlichen Interpretationsmöglichkeiten bedürfen sie gerade für die Zielgruppe 50+ individueller Klärung, um daraus Schlüsse für zukünftige Handlungsschritte, auch innerhalb eines Jobcoachings ziehen zu können (Knispel 2019). Es zeichnet sich also ab, dass Ältere aufgrund unterschiedlicher Einflüsse spezifische Bedingungen in ihrer Arbeitssuche mit sich bringen. Welche Besonderheiten auf die Zielgruppe 50+ in der Arbeitswelt zutreffen wird im nächsten Kapitel anhand ausgewählter Themenfelder behandelt.

1.5 Aufbau der Forschungsarbeit

Die Masterthesis stellt die öffentlich dargelegte Form der methodischen Suche nach neuen Erkenntnissen zur gewählten Forschungsfrage dar. Ihr Thema lautet, inwieweit KI-gestützte Jobmatching-Tools durch Jobcoaches bei der Vermittlung von Arbeitssuchenden 50+ ihren Einsatz finden. Sie wird systematisch dokumentiert, damit der erhaltene Erkenntnisgewinn auch für Außenstehende nützlich ist (Berger-Grabner 2016, S.7 - S.8). Die Methodenwahl für diese Forschungsarbeit richtet sich aufgrund der Thematik auf die Realisierbarkeit und hat auch Einfluss auf die Gliederung, wofür zwei große Abschnitte als sinnvoll erachtet wurden. Dabei wird der erste Teil durch einen theoriegeleiteten Literaturteil gebildet, auf den im zweiten Teil der empirische Abschnitt folgt. Zur Beantwortung der wissenschaftlichen Frage, wie KI-gestützte Jobmatching-Tools von Jobcoaches zur Vermittlung Arbeitssuchender 50+ Einsatz finden, werden anhand von Literatur die Hauptgegenstände Arbeitssuchende 50+, Jobcoaches und KI-gestützte Jobmatching-Tools untersucht. Bezugnehmend auf die Vermittelbarkeit Arbeitssuchender 50+ werden für eine altersbezogene Eingrenzung ihre spezifischen Lebenslagen, und Erwerbsbiografien betrachtet. Da KI-gestützte Jobmatching-Tools u. a. Leistungsfähigkeit, Kompetenzen und Mindsets analysieren können, werden diese Bereiche ebenfalls in punkto Besonderheiten dieser Zielgruppe erforscht sowie deren Jobsuchverhalten, um auch daraus Rückschlüsse zur Verwendung und Nützlichkeit zu KI-gestützten Jobsuchkanälen dieser Tools zu erhalten.

Als weiterer Untersuchungsgegenstand werden Jobcoaches identifiziert, welche KI-gestützte Jobmatching-Tools verwenden. Die Zielsetzungen und Outcomes werden zum Coaching erforscht, um diese zu den spezifischen Aspekten der Unterkategorie Jobcoaching zu untersuchen. Als wesentlich wurde dabei der Jobcoaching-Prozess identifiziert, sowie die Wirksamkeit neuer Medien, um weiterführend einen wissenschaftlichen Bezug zu KI-gestützten Jobmatching-Tools als grundsätzlich neues Medium im Kontext eines Coachings zur Arbeitsvermittlung herzustellen. Diese bilden den dritten wesentlichen Untersuchungsgegenstand, für den aktuelle Forschungen zu wesentlichen Strömungen von KI in der Arbeitswelt erbracht werden. Ihr gegenwärtiger Einsatz im innerbetrieblichen HR (Human Resource) wird beleuchtet, um daraus Rückschlüsse auf ihren Einsatz im Jobcoaching zu erhalten.

Zentral werden Kompetenzmessung und Potentialscreening betrachtet, sowie der Nutzen KI-gestützter Jobsuchkanäle, welche von Jobmatching-Tools bereitgestellt werden. Schließlich werden unterschiedliche Kompetenzbilanzierungen zu ihrer prozessualen Verwendung im Jobcoaching miteinander verglichen.

Nachdem der Nutzen KI-gestützter Jobmatching-Tools erforscht wurde, galt es im Praxisvergleich deren tatsächlichen Einsatz zu ergründen, wozu im zweiten Abschnitt eine empirische Forschung durchgeführt wurde.

Diesen wesentlichen Teil bildet eine empirische Untersuchung zur Praxis der Verwendung von Jobmatching-Tools anhand des konkreten KI-gestützten Jobmatching-Tools „JobIMPULS Methode“, und wo Arbeitsuchende 50+, Jobcoaches und dessen Anbietende zu Erfahrungen, Meinungen und Forderungen im Umgang mit KI-gestützten Jobmatching-Tools Stellung nehmen, oder dazu diskutieren. Die Erforschung wird mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring vorgenommen. Das Material dazu wird aus Fokusgruppendifkussionen von Arbeitsuchenden 50+ und Jobcoaches sowie einem Interview mit den Anbietenden eines KI-gestützten Jobmatching-Tools erhoben. Schließlich werden die Erkenntnisse aus dem Literaturteil mit jenen der Empirie vergleichend diskutiert und die Ergebnisse daraus wiedergegeben.

Die Masterthesis findet als Fazit schließlich ihren Überblick innerhalb einer Rückschau, dazu die Beantwortung der Forschungsfrage, inwieweit KI-gestützte Jobmatching-Tools von Jobcoaches zur Vermittlung arbeitsuchender 50+ eingesetzt werden sowie einen Ausblick auf mögliche weiterführende Forschungsmöglichkeiten zu diesem Thema.

2 Arbeitsuchende 50+

Die Erhöhung einer Teilhabe am Erwerbsleben Arbeitsuchender stellt nach wie vor einen Schwerpunkt der Beschäftigungspolitik des AMS dar (Egger-Subotitsch/Liebeswar 2020, S.1). Kenntnisse zum aktuellen Forschungsstand der als wesentlich identifizierten Faktoren dieser Zielgruppe leisten einen wesentlichen Beitrag dazu, wie effektives Jobcoaching unter Einsatz KI-gestützter Jobmatching-Tools stattfinden kann. In diesem Kapitel werden deshalb eingehend mögliche Bezugspunkte zur Kategorisierung „Ältere bzw. Arbeitsuchende 50+“ untersucht, um in Folge die Bedeutung ihrer Lebenslagen sowie Erwerbsbiografien in der Phase der Arbeitsuche zu erfassen. Demgegenüber werden in der Arbeitswelt die Bereiche Leistungsfähigkeit und Kompetenzen altersbezogen beurteilt, welche auch hier zum Forschungsgegenstand herangezogen werden, um schließlich Mindsets und das Jobsuchverhalten dieser Zielgruppe zu untersuchen, da KI-gestützte Jobmatching-Tools ebenfalls zur Erhebung, bzw. Unterstützung in diesen Bereichen Verwendung finden.

2.1 Besonderheiten Arbeitsuche 50+

Die Gruppe der Arbeitsuchenden 50+ bringt, bedingt durch ihre spezifischen Lebenslagen und ihre daraus resultierenden Erwerbsbiografien, besondere Bedingungen in der Arbeitsuche und für ihre Vermittlung mit. Seitens der Unternehmen finden vermehrt Überlegungen zur Altersgruppengerechten Arbeitsgestaltung statt (Tisch/Mühlenbrock, 2020). Dies gilt auch für die Erwerbsgruppe 50+, wobei zwischen zugewiesener und empfundener Arbeitsfähigkeit unterschieden werden kann (Stegh/Ryschka, 2019). Die Leistungsfähigkeit sowie Kompetenzen, Mind-

sets und das Jobsuchverhalten Älterer werden zu ihren Besonderheiten untersucht, um Aufschluss zum möglichen Einsatz KI-gestützter Jobmatching-Tools durch Jobcoaches für deren Vermittlung zu erhalten.

2.2.1 Leistungsfähigkeit Älterer

Aufschluss zur Wahrnehmung der Leistungsfähigkeit der Zielgruppe 50+ gibt ein Vergleich mit der Sichtweise von Arbeitgebenden dazu. Seitens dieser gibt es nach Tisch und Mühlenbrock (2020, S.102) eine Wahrnehmung von Leistungsveränderungen mit dem Alter. Diese Veränderungen werden in folgenden Bereichen von ihnen bemerkt:

Leistungsprofil älterer Mitarbeitender

| Leistungszunahme | Leistungsabnahme |
|--|---|
| Zuverlässigkeit und Loyalität | Motorische und sensorische Fähigkeiten |
| Kristalline Intelligenz (Erfahrungs- und Fachwissen) | Fluide Intelligenz (logische Problemlösungskompetenz, Informationsverarbeitung) |
| Intrinsische Motivation | Extrinsische Motivation |
| Qualitätsbewusstsein und Gewissenhaftigkeit | Muskelkraft und physiologische Grundfunktionen |
| Arbeitszufriedenheit | |
| Selbstmanagementfähigkeiten (wie Emotionsverarbeitung) | |
| Identifikation mit dem Unternehmen | |

Tabelle 1: Veränderte Leistung Älterer im Unternehmen, Eigendarstellung nach Tisch/Mühlenbrock 2020, S.102.

Insgesamt wird die Leistung älterer Mitarbeiter*innen seitens der Arbeitgebenden nicht schlechter, im Vergleich zu jener von Jüngeren gewertet.

Auch bezugnehmend auf die Gesundheit ergeben Studien seltener krankheitsbedingte Ausfälle älterer Mitarbeiter*innen, allerdings bedürfen diese einer länger andauernden Erholungsphase. (Tisch/Mühlenbrock 2020, S.102). Seitens der Unternehmen ist also keine ausschlaggebende Wirkung aufgrund des chronologischen Alters ersichtlich. Ein vermehrter Effekt ist aber dem subjektiven Alter, also „wie alt man sich fühlt“ zuzuschreiben, u. a. indem sich die Leistung (positiv oder negativ) bis in der Gesamtleistung eines Unternehmens, das dynamisch geführt wird,

niederschlagen kann. Im Gegensatz zum chronologisch/kalendarischen Alter kann das subjektive Alter auch vom Individuum beeinflusst werden. (Stegh/Ryschka, 2019, S.43). Einen weiteren Hinweis zu Besonderheiten der Gruppe 50+ in der Arbeitswelt gibt also die sog. „subjektiv empfundene Arbeitsfähigkeit“ und die dazu entwickelten Konzepte, welche durch die Zunahme älterer „Kohorten“ von Erwerbstätigen an Bedeutung gewinnen. Die Konzeption der „Arbeitsfähigkeit“ oder WA („Work Ability“) findet seit über 30 Jahren in der Arbeitsmedizinischen Forschung Verwendung.

Als Definition dafür ist inzwischen folgende Fragestellung allgegenwärtig: "Wie gut ist der/die Arbeitnehmer-in gegenwärtig und in naher Zukunft in der Lage, seine/ihre Arbeit im Hinblick auf Arbeitsanforderungen, Gesundheit und psychische Ressourcen zu verrichten?" Dem WA-Konzept zu Folge ist Arbeitsfähigkeit kein individuelles Merkmal Arbeitnehmender, sondern bedingt durch Ressourcen in Verbindung mit den Arbeitsanforderungen, zusammengesetzt aus den folgenden Bestandteilen:

1. Gesundheit und funktionale Fähigkeiten
2. Wissen und Fertigkeiten
3. Werte, Einstellungen und Motivation
4. Arbeitssituation/Arbeitsanforderungen

Der WAI (Work Ability Index) wird mittlerweile weltweit und auch in der psychologischen Forschung angewandt. In der Erwerbs- und Arbeitspsychologie findet die subjektive Arbeitsfähigkeit neben nahestehenden Modellen wie Selbstwirksamkeit, Person-Job-Fit, Beschäftigungsfähigkeit oder subjektives Altern Beachtung. (Ebener/Hasselhorn 2019, S.1 - 3) Anhand des WAI lässt sich zur „empfundenen Arbeitsfähigkeit“ folgende Feststellung treffen:

1. Der WAI, also die empfundene Arbeitsfähigkeit ist bei jüngeren Erwerbstätigen gleichbleibend hoch und weist kaum Abweichungen auf.
2. Mit fortschreitendem Alter fällt der WAI durchschnittlich ab und zeigt gleichzeitig vermehrt Unterschiede. (Falkenstein & Gajewski 2014; Ilmarinen 1999; Stegh/Ryschka 2019, S.47)

Als weiteres Spezifikum Älterer ist zu nennen, dass ihre subjektive Arbeitsfähigkeit auch im Widerspruch zur zugewiesenen Leistungsfähigkeit stehen kann. Das drückt sich auch in der Arbeitsuche dieser Personengruppe aus, nämlich wenn es an Jobangeboten fehlt, oder aber wenn Ältere institutionell als arbeitsfähig angesehen werden, obwohl dies nicht ihrem eigenen Erleben entspricht. Besonders wenn für Menschen Arbeit im Mittelpunkt steht, kann der Status der Arbeitslosigkeit deprimierend sein, wenn sie trotz des Wunsches zu arbeiten nicht mehr über die

gewohnte Leistungsfähigkeit verfügen, oder aber einen Verlust des gesellschaftlichen Status empfinden. (Steiner et al 2011, S.61) Jobcoaches bieten eine realistische Prüfinstanz beruflicher Ziele, um sowohl eine zu geringe als auch eine übertriebene Einschätzung des eigenen Wertes am aktuellen Arbeitsmarkt zu vermeiden (Egger-Subotitsch/Liebeswar, 2020, S.1). In der Arbeitswelt finden vermehrt Kompetenzen Beachtung und somit auch in der Arbeitsuche. Ob und über welche besonderen Kompetenzen Ältere verfügen, findet im folgenden Abschnitt seine Untersuchung.

2.2.2 Kompetenzen Älterer

Als Definition für Kompetenzen wird hier jene von Weinert (2014, S.27 - S.28) angenommen: „Die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“.

Im Rahmen der Entwicklung eines Kompetenzmodells wurden in einer Studie Erhebungen anhand von online-Interviews in zwei Stufen durchgeführt.

Kompetenzmodell älterer Beschäftigter

| Soziale Kompetenz | Personenkompetenz | Arbeitskompetenz |
|--------------------------|--------------------------|---|
| Hilfsbereitschaft | Beständigkeit | (Berufs-) Erfahrung |
| Lehrfähigkeit | Gelassenheit | Fachwissen |
| Umgangsformen | Zuverlässigkeit | Fleiß |
| Anpassungsbereitschaft | Geschwindigkeit | Technologie-/Textverarbeitungskennntnisse |
| Toleranz | Flexibilität | Mobilität |
| Verständnisbereitschaft | Belastbarkeit | Innovationsfreudigkeit/Kreativität |

Tabelle 2: Kompetenzmodell älterer Beschäftigter, Eigendarstellung nach Kunert et al 2012, S.16

Zweck der Untersuchung war es, wesentliche Befähigungsfelder und Problemlagen von Arbeitnehmer*innen-Gruppen, die als bildungsbenachteiligt bezeichnet wurden zu bestimmen, darunter auch jene der älteren Arbeitnehmenden. Daraus entstand ein Kompetenzmodell mit den Bereichen Soziale, Personen- und Arbeitskompetenz, wie in Tabelle 2 dargestellt wird. (Kunert et al 2012, S.6 - 16) Es enthält besondere Fähigkeiten dieser Zielgruppe (hellgrau) bzw. Bereiche, in denen noch Förderbedarf gesehen wird (dunkelgrau):

Neben der häufigen Annahme kausaler Zusammenhänge bspw. von Bildungsabschlüssen und Kompetenzlevel, ist es nach wie vor gebräuchlich, explizite bestimmte Kompetenzen bestimmten Gruppen von Personen, bspw. jene der älteren Arbeitnehmerin zuzuweisen; meist geschieht dies im Kontext von Leistungsfähigkeit und Produktivität. (Naegele 2020, S.60 - S.61) Bis in die 1970er Jahre war ein defizitär geprägtes Modell des Alterns geläufig. Es beinhaltet neben körperlicher auch eine geistige Transformation als Folgen und differenziert letztere weiter in kristalline und fluide Intelligenz. Wobei die kristalline Intelligenz, die sich bspw. im Sprachverständnis oder Erfahrungs- und Allgemeinwissen ausdrückt, mit fortschreitendem Alter konstant bleibt oder sogar zunimmt. (Wild-Wall et al, 2009, S.299; Börsch-Supan et al, 2006, S.4) Dem momentan dominierenden Kompetenzdiskurs entsprechend wird nach Holz (2007, S.41 – 43) in Bezug auf Ältere wie folgt konzipiert:

Leistungsfähigkeit von älteren Beschäftigten

| Geistige/kognitive Leistungsfähigkeit | psychische Leistungsfähigkeit | physische/körperliche Leistungsfähigkeit |
|---|---|---|
| Kompetenzen, die Denken, Einsicht und Wissen erfordern, um Situationen bewältigen und Aufgaben lösen zu können. | Persönlichkeitsmerkmale, darunter primär soziale und emotionale Kompetenzen | Alle körperlichen Merkmale, bspw. Wahrnehmung und Motorik |

Tabelle 3: Leistungsfähigkeit von älteren Beschäftigten, Eigendarstellung nach Naegele 2020, S.62 - S.63

Als Fluide Intelligenz älterer Arbeitnehmender wurde, geringere Leistung des Arbeitsgedächtnisses, vermehrter Mangel an Aufmerksamkeit, langsamere Informationsaufnahme und Verarbeitung bei komplexeren Aufgabenstellungen definiert (Prezewowsky 2007, S.70). Baltes et al (zitiert nach Naegele 2020, S.61 – 62) stellen umgekehrt unter der Verwendung der Begriffe „kognitive Pragmatik bzw. pragmatische Weisheit“ keine Reduzierung der Erfahrungs- und Weisheitsleistung Älterer fest. Die Ausführungen lassen darauf schließen, dass Kompetenzen Älterer jedenfalls in direkten Zusammenhang mit ihren Erwerbsverläufen stehen.

Einen weiteren wichtigen Aspekt bei der Arbeitssuche stellt die „Innere Haltung“ dar, auch als Spezifikum Älterer, wie im nächsten Abschnitt diskutiert wird.

2.2.3 Mindsets Arbeitssuchende 50+

Im Kontext der Vermittlung Arbeitssuchender 50+ spielt das Erleben von Realitäten eine erhebliche Rolle, ganz im Sinne: „Ich bin so alt, wie ich mich fühle“. Welche Mindsets, auch als „Innere

Haltung“ bezeichnet, Arbeitsuchende 50+ mitbringen, um daraus Rückschlüsse auf Besonderheiten des Jobcoachings unter Verwendung KI-gestützter Jobmatching-Tools zu ziehen, wird im Folgenden behandelt. Nach Steiner et al (2011, S.56 – 60) steht als oberstes Bedürfnis von Älteren die Wertschätzung ihrer Arbeit. Ebenso wenn bspw. keine Wertschätzung bei Arbeitsbeendigung seitens der Unternehmen oder kein wertschätzendes Feedback in Bezug auf Talente und Fähigkeiten in Bewerbungsgesprächen empfunden wurden. Auch gänzlich ausbleibendes Feedback auf Bewerbungen im Prozess der Arbeitsuche wird als Mangel an Wertschätzung erfahren.

Für Ältere stellt das Alter den Grund für ihre Erwerbslosigkeit dar, indem sie diese Erfahrung erleben. Wie entsteht dieses erlebte Erfahrung? Auch wenn, wie bereits ausgeführt, Alter(n) keine reale Kenngröße darstellt, so ist es nicht von der Hand zu weisen, dass die betroffene Gruppe Annahmen vorweisen kann, die Rückschlüsse im Sinne von geringeren Chancen am Arbeitsmarkt aufgrund höheren Alters zulassen.

Eine erfolglose Arbeitsuche in Folge bestätigt dies. Erstmals angenommene Verhältnisse in Bezug auf negative Erlebnisse erhalten dadurch Bestätigung und wandeln sich in erlebte Erfahrungen um, die sich verfestigen, wie folgende Abbildung zur besseren Veranschaulichung zeigt:

Prozess von der Annahme zur erlebten Erfahrung



Abbildung 1: Prozess von der Annahme zur erlebten Erfahrung, Eigendarstellung nach Steiner et al 2011, S.56 – 60

Insgesamt bedingt der Verlust des Arbeitsplatzes für Ältere die Abnahme ihres Selbstwertgefühls und ist dabei auch mit Ängsten verbunden. Diese Ängste werden noch forciert, wenn die Arbeitssuche ohne Erfolg bleibt oder bspw. seitens des AMS keine Unterstützung bei dem Wunsch nach Fortbildungen erfolgt, um die Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern. (siehe Kap. 2.1.2) Ein Prozess, vergleichbar mit jenem zur „erlebten Erfahrung“ stellt sich ein (siehe Abb. 2). Es kommt zu einer Zunahme von Ängsten, dadurch zu einer weiteren Verringerung des

Selbstwertgefühls, was in eine Motivationseinbuße mündet. (ebd. 2011, S.56 – 60) Diese Prozesse, nämlich dass anfänglich getroffene bloße Annahmen in real erlebte Erfahrungen münden und der Verlust des Arbeitsplatzes über einen zunehmenden Verlust des Selbstwertes bis zum Motivationsverlust führt, stellen eine zusätzliche Verminderung der Chancen am Arbeitsmarkt dar. Sowie bereits eine soziostrukturelle Rollenzuschreibung für Ältere im Sinne eines Ausscheidens aus dem aktiven Erwerbsleben aufgezeigt wurde, findet auch eine Selbstzuschreibung seitens der Betroffenen, und zwar nicht allgemein das Alter(n) betreffend, sondern konkreter im Zusammenhang mit dem Arbeitsverlust und der anschließenden Arbeitssuche statt (siehe 1.1.1), wie die folgende Abbildung veranschaulicht:

Prozess vom Arbeitsverlust zur Motivationseinbuße

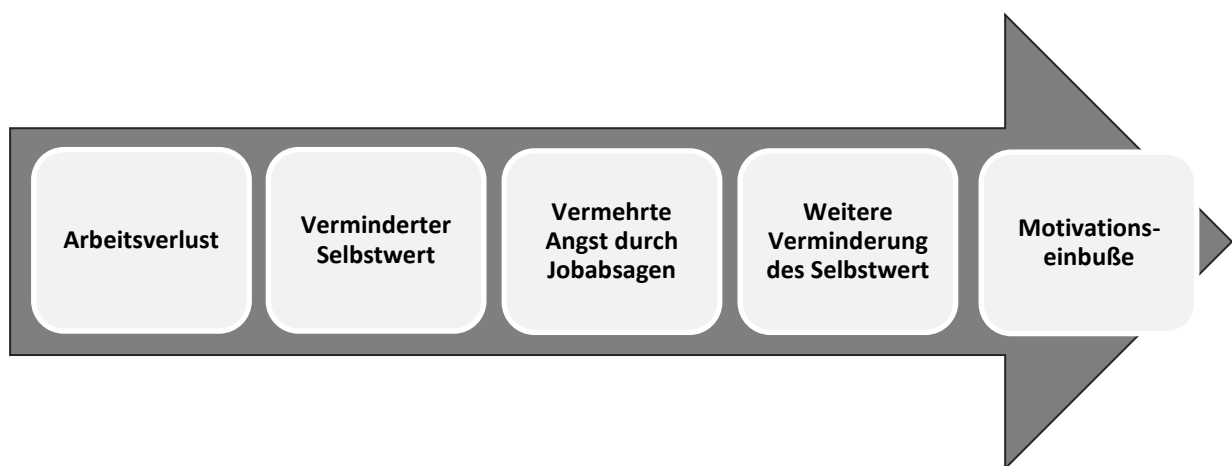


Abbildung 2: Prozess vom Arbeitsverlust zur Motivationseinbuße, Eigendarstellung nach Steiner et al 2011, S.56 – 60

Die derart als belastend empfundene Lage der Arbeitslosigkeit lässt ältere Arbeitssuchende den Übertritt in die Pension als erstrebenswert erscheinen. Zudem wird dieser nicht zuletzt gesellschaftlich gebilligte Ruhestand mit einkehrender Sicherheit und Beständigkeit gleichgesetzt. Das geschieht aber nicht unter dem Aspekt eines Versuchs zur Arbeitsvermeidung. Vielmehr ist es auf das Bedürfnis zurückzuführen, sich einer Arbeitssuche mit ihren als belastend empfundenen Faktoren zu entziehen. (ebd. 2011, S.56 – 60) Die spezifischen Mindsets von älteren Arbeitssuchenden nehmen also Einfluss auf deren Jobchancen. Ein Faktor ist dabei auch das Jobsuchverhalten. Mögliche Besonderheiten der Zielgruppe 50+ und die Auswirkungen werden im nächsten Abschnitt aufgezeigt.

2.2.4 Jobsuchverhalten Arbeitssuchende 50+

Im Vergleich mit Erfahrungswerten von und mit Älteren im Erwerbsleben und am Arbeitsplatz gibt es wenig aktuelle Studien über deren Verhalten bei der Arbeitssuche. Dies geben auch Homrighausen und Krug (2016, S.2) zu bedenken und haben deshalb in einer Studie die Zusammenhänge von Jobsuchverhalten und Arbeitsaufnahme dieser Zielgruppe untersucht.

Bei der Gruppe der Arbeitssuchenden 50+ spielen monetäre Treiber/Hemmnisse, bspw. bedingt durch lange Betriebszugehörigkeit und höhere Löhne einerseits und Verluste bei Jobwechsel bzw. Neueinstieg andererseits, eine Rolle. Allerdings nehmen Anreize in Form von Lohnstützen bspw. in Form von sog. Eingliederungsbeihilfen des AMS (z.B. Ammermüller et al. 2006; Boockmann et al 2012) nur unwesentlich Einfluss auf deren Jobsuchverhalten.

Bemerkenswert ist, dass als Wirkfaktor auf die Job-Suchfrequenz die Höhe des Entlohnungsangebotes zu nennen ist, die auch die Wahl der Jobsuchkanäle beeinflusst. (Homrighausen/Krug 2016, S.2) Bei der Jobsuche können bspw. formelle Kanäle (Reid, 1972) wie jene des AMS oder private Personalvermittlungsdienste genutzt werden. Oder es werden Jobinserate online oder in den Printmedien gesichtet. Dazu kommen die informellen Kanäle, wenn bspw. soziale Netzwerke genutzt oder Arbeitgebende direkt kontaktiert werden (Initiativbewerbungen). Keinen Einfluss von Alter auf die Methodenwahl für eine erfolgreiche Arbeitssuche sehen Weber & Mahringer (2008), wohingegen nach Thomsen & Wittich (2010) Ältere mit geringerer Wahrscheinlichkeit alle zur Verfügung stehenden Kanäle nutzen. (Homrighausen/Krug 2016, S.2) Die fortschreitende Digitalisierung im Bewerbungsbereich lässt darauf schließen, dass für einen Vermittlungserfolg vermehrt Bewerbungen über online Kanäle zu tätigen sind. Dem gegenüber steht, dass ältere Arbeitssuchende selten die digitalen AMS-Angebote, wie den AMS eJob-Room, die Job-App des AMS oder den AMS-Jobroboter nutzen. (Egger-Subotitsch, 2020, S.1) Die Jobsuche ist als einheitliche Aktivität zu sehen (z. B. Narendranathan & Nickell, 1985), wobei Arbeitssuchende viele Entscheidungen treffen, die meist auf Kosten-Nutzen Überlegungen basieren.

Auch welche Kanäle genutzt werden und wie oft. Dabei gilt als qualitative Jobvermittlung, wenn die Kanäle den Zutritt zu höher bezahlten Jobs und vermehrten Jobangeboten und dadurch bedingt ein größeres Volumen an Jobaufnahmen zulassen (Holzer 1988; Montgomery 1992; Osberg 1993; zitiert nach Homrighausen/Krug 2016, S.4 - 5) Der öffentliche Kanal der Arbeitsverwaltung wird überwiegend genutzt, wenn nur wenig Aussicht auf eine Beschäftigung besteht, aber auch mangels Zugangs zu Alternativen (z. B. Addison und Portugal, 2002; Osberg, 1993; Reid, 1972; zitiert nach ebd. 2016, S.5). Private Kanäle werden nach Kruppe und Bernhard (2010, zitiert nach ebd. 2016, S.7) u. a. von höherqualifizierten Arbeitssuchenden, die zuvor eine gut dotierte Beschäftigung innehatten, verwendet. Sie sind auch als motiviert anzusehen, eine Beschäftigung zu erlangen. Printmedien- und Online Kanäle sind kostengünstiger, aber auch zeitaufwändiger.

Das Internet stellt dabei für Ältere eine weitere und leicht zugängliche Alternative zu den online Jobbörsen des AMS in Österreich oder der Arbeitsmarktverwaltung in Deutschland, dar. Auch Printmedien können als sog. konservative Kanäle von dieser Altersgruppe bevorzugt werden. (Brenke und Zimmermann, 2007; Fountain, 2005; Bernard, 2012; zitiert nach ebd. 2016, S.7)

Der Arbeitssuch-Kanal der sozialen Netzwerke wird als wenig zeit- und kostenaufwändig gesehen. Persönliche Kontakte, wie ehemalige Arbeitskolleg*innen oder Bekannten-, Freundes- und Familienkreise werden deshalb vermehrt dazu genutzt (Holzer, 1988; zitiert nach ebd. 2016, S. 9). Gleichzeitig wird eine qualitative Verminderung für Ältere angenommen, da deren soziale Netze mit fortschreitendem Alter vermehrt durch Personen jenseits der Erwerbstätigkeit gebildet werden (Lambert et al 2006; Topa, 2001; zitiert nach ebd. 2016, S.9) Einen weiteren wichtigen Faktor im Jobsuchverhalten Älterer stellen die Jobflexibilität und die Motivation dafür dar.

In einer Studie wurde dazu differenziert, dass sich die Gruppe der Demotivierten 17% weniger flexibel die Arbeitszeiten betreffend zeigte. Gleichzeitig zeigten sie 6% mehr Flexibilität als die Vergleichsgruppe jener, die eine Beschäftigung fanden, ein Arbeitsverhältnis auf niedrigerem Qualifikationsniveau anzunehmen. Generell kann aber gesagt werden, dass Ältere, die entmutigt sind, über weniger Kompromissbereitschaft in der Arbeitsuche verfügen als jene, die eine Beschäftigung gefunden haben. (Nivorozhkin/Nivorozhkin, 2021, S.760) Ältere verfügen in der Regel über einen reichen Erfahrungsschatz aus ihrer mitgebrachten Arbeitslaufbahn. Daraus resultierend haben sie eindeutige Ideen und Bilder bestimmter Tätigkeiten oder Rahmenbedingungen und wissen, was sie sich von Jobs erwarten oder im Rückkehrschluss, welche sie vermeiden möchten. Solcherart aufgebaute Maximen sind kaum zu revidieren.

Zu den daraus resultierenden Bewerbungshemmnissen zählen etwa zu erwartende finanzielle Herabstufung oder Benachteiligung; auch bereits erworbene negative Erfahrungen im betreffenden Arbeitsbereich bzw. unter ähnlichen Umständen. Jobangebote mit voraussichtlicher Unterforderung oder mitgebrachter Überqualifikation werden ebenfalls ungern in Betracht gezogen. Ältere Arbeitssuchende schaffen sich damit bestimmte „Jobprinzipien“. (Steiner et al, 2011, S.62) In einem weiteren quantifizierbaren Beitrag eröffnet sich die Bedeutung der aktiven Arbeitsuche für eine Wiederbeschäftigung Älterer. Zusätzlich zu Hinweisen daraus, dass Gesundheitsniveau und Bildungsstand einen wichtigen Anteil an einer (Re-) Integration in den Arbeitsmarkt nehmen, liefert eine aktiv vorgenommene Arbeitsuche einen wesentlichen Beitrag dazu. Untersucht wurden konkret, wie viele Ältere bei der Arbeitsuche demotiviert werden und die dazu bedingenden Faktoren. Diesem zufolge wird die Arbeitsuche von 29,4% aufgrund mangelnder Motivation abgebrochen.

Aus der Untersuchung geht auch hervor, dass Jobcoaches mittels Entwicklung neuer Perspektiven bei älteren Arbeitssuchenden die Wahrscheinlichkeit erhöhen, aktive Arbeitsuche zu betreiben, (Nivorozhkin/Nivorzhkin, 2021, S.746 - 747) Dies und die vorherigen, als relevant angesehenen Themen zur Arbeitsuche 50+ finden im Folgenden ihre Zusammenfassung.

2.2.5 Zusammenfassung Besonderheiten Arbeitsuche 50+

Zur Leistungsfähigkeit Arbeitsuchender 50+ kann gesagt werden, dass Ältere ihre Arbeitsfähigkeit anders, und zwar tendenziell vermindert empfinden.

Diese empfundene „Work Ability“ findet aufgrund einer verhältnismäßigen Zunahme älterer Erwerbstätiger in die psychologische Forschung Eingang und kann mit den WAI gemessen werden (Ebener/Hasselhorn 2019). Arbeitsuchende 50+ haben konkret ein subjektives Arbeitsfähigkeitsempfinden (Stegh/Ryschka, 2019). Das kann fehlende geeignete Jobangebote betreffen oder sofern sie sich arbeitsunfähig fühlen bzw. ihnen dies zugeschrieben wird. Diese Sichtweise einer verminderten Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter*innen wird von Unternehmen allgemein nicht geteilt, allerdings werden mit zunehmendem Alter Veränderungen in bestimmten Bereichen wahrgenommen. (Tisch/Mühlenbrock 2020) Konkrete Rückschlüsse darüber gibt ein Blick auf spezifische Kompetenzen Älterer, welche auch für innerbetriebliche Kompetenzmodelle erfassbar sind. Ein bis in die 1970er Jahre defizitär geprägtes Modell des Alterns, postulierte durch das Altern hervorgerufene Veränderungen in physischen und differenzierten psychischen Bereichen. Tendenziell sind bei Älteren Erfahrungs- und Weisheitsleistung konstant bzw. können Sprachverständnis oder Erfahrungs- und Allgemeinwissen zunehmen. (Naegele 2020) Die Kompetenzen Älterer stehen jedenfalls in direktem Zusammenhang mit ihren Erwerbsverläufen. Einen weiteren besonderen Aspekt Arbeitsuchender 50+ bilden die Mindsets dieser Zielgruppe, die auch von Erfahrungen aus der Arbeitsuche geprägt werden. Besonders wichtig ist Arbeitsuchenden 50+ bspw. die Wertschätzung ihrer mitgebrachten Erfahrungen.

Arbeitsverlust sowie dazukommende negative Erlebnisse in der Arbeitsuche bedingen für sie einen verminderten Selbstwert. Diese führen bei dieser Zielgruppe zur Verfestigung der Annahme, ihr fortgeschrittenes Alter sei dafür verantwortlich. Die daraus entstehenden Ängste resultieren in Motivationseinbußen hinsichtlich des Bewerbungsverhaltens, wodurch sich ihre Chancen einer Integration am Arbeitsmarkt verringern. Arbeitsuchende 50+ streben dadurch aber keine Arbeitsvermeidung an, vielmehr suchen sie einen Ausweg aus der Situation der Arbeitslosigkeit. (Steiner 2011) Der dadurch bedingte Einfluss auf das Jobsuchverhalten kann als weiteres Merkmal dieser Zielgruppe angesehen werden, bspw. in der Wahl der Jobsuchkanäle. Ein wesentliches Entscheidungskriterium stellt dabei der Kosten-Nutzen-Faktor dar. Als günstig können öffentlich institutionelle Kanäle angesehen werden, die in der Regel von Arbeitsuchenden mit geringer Qualifizierung, und mangels ausreichender Motivation und fehlenden Alternativen genutzt werden. Demgegenüber bieten private Arbeitssuchkanäle höher qualifizierten und motivierten Arbeitsuchenden ein Mehr an besser bezahlten Jobangeboten und die Aussicht auf Beschäftigung. Dies spielt für die Gruppe der Arbeitsuchenden 50+ insofern eine Rolle, da trotz Lohnstützen zur Anpassung an deren Letztgehalt meist die Höhe der zukünftig erwerbbarer Entlohnung auch einen Anreiz zu vermehrter Bewerbungsaktivität als wichtigen Faktor zur Wiederbeschäftigung dieser Zielgruppe darstellt. (Homrighausen/Krug, 2016) Umgekehrt gelten als

Vermittlungshemmnisse Älterer deren mitgebrachte „Jobprinzipien“ und ihr Mangel an „Jobflexibilität“ und Motivation.

Neben monetären Einflüssen trägt das Jobcoaching wesentlich zur Arbeitsmarktintegration bei, indem es eine Prüfinstanz für realistische Arbeitsziele bietet und durch Entwicklung neuer Perspektiven ältere Arbeitsuchende zu vermehrter Bewerbungstätigkeit motiviert. (Nivorozhkin/Nivorozhkin, 2021) Was ein erfolgreiches Jobcoaching konkret ausmacht, wird im kommenden Abschnitt erforscht.

3 Jobcoaching

KI-gestützte Jobmatching-Tools finden ihren Einsatz durch Jobcoaches, weshalb sie und ihr Tätigkeitsfeld zur Beantwortung der Forschungsfrage, inwieweit diese KI-gestützte Jobmatching-Tools zur Vermittlung von Arbeitsuchenden 50+ einsetzen, als wesentlich identifiziert werden. Jobcoaches mangelt es an einer geregelten Berufsberechtigung. Eine dazu stattfindende Diskussion zur Professionalisierung ihres Berufsbildes fordert eine Qualitätssicherung und eine klare Definition ihres Kompetenzprofils. Für Jobcoaches, Kund*innen sowie Organisationen, in denen sie agieren, wäre es von großem Nutzen, wenn die erforderlichen Jobcoaching-Kompetenzen ihre transparente Darstellung finden und national bzw. international ausweisbar gemacht werden. (Steiner/Poschalko, 2011, S.9) In diesem Kapitel werden eingehend Coaching und danach Jobcoaching anhand ihrer Ziele und Outcomes untersucht, um weiterführend den Jobcoaching-Prozess sowie mögliche Aspekte der Nutzung neuer Medien für die Vermittlung zu untersuchen.

3.1 Coaching

Als Aufgaben des Coachings ist die Entwicklung individueller Kompetenzen und der Persönlichkeit anzusehen. Neben anderen Bereichen wird es auch in der Personalentwicklung angewandt, und findet bei Veränderungsprozessen in der Arbeitswelt seinen Einsatz (Kauffeld/Gessnitzer, 2018, S.30) In diesem Kapitel werden deshalb seine Ziele und Outcomes untersucht, um daraus Schlüsse für den Kontext der Arbeitsvermittlung zu erhalten, indem Jobcoaching als Teilbereich des Coachings angesehen wird. Ziele und Ansätze des Coachings können unterschiedlich sein sowie die Methodenwahl und die Beziehung im Coaching wesentliche Wirkfaktoren bilden, wie im Folgenden aufgezeigt wird.

3.1.1 Ziele Coaching

„Coaching“ war zuerst Mitte der 1980er bis in die Anfänge der 1990er Jahre in den USA vor allem für eine planmäßige Potentialentwicklung im Management gebräuchlich (Joo, 2005). Da-

bei ging es Hand in Hand mit einem neuen Führungsverständnis, das Selbstreflexion, Kooperation und sozial-interaktive Kompetenzen befürwortet. Mittlerweile findet es neben der Personalentwicklung in vielen Lebensbereichen Anwendung. (Böning, 2005) Seine Verbreitung verdankt es einer zunehmenden gesellschaftlichen Individualisierung und dem Wachstum der Selbsthilfe- und Beratungs-Branche (Ebner & Kauffeld, 2015; Tractenberg, Streumer & Zolingen, 2002), Aber auch Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt, bspw. durch herbeigeführte Neuorientierung, steigern den Bedarf an Unterstützung u. a. bei Abwägung der Eignung von individuellen Neigungen und Fähigkeiten, beruflichen Interessen und Werthaltungen, und zur Wahrung der eigenen Arbeitsfähigkeit. (Kauffeld/Gessnitzer, 2018, S.15 - 19) Coaching steht im Begriff seinen gesellschaftlich anerkannten Platz einzunehmen, wobei seine Bedeutung in Hinblick auf arbeitsplatzbezogene Prozesse und auch zur Diagnostizierung zunehmen werden. Andererseits fehlt es noch an ausführlichen wissenschaftlichen Belegen dazu. Das Problem besteht darin, die komplexe kommunikative Wechselwirkung von Coach und Coachee⁴ empirisch zu erfassen (Deplazes et al, 2018). Es herrschen unterschiedliche Coachingansätze sowie unterschiedliche Zielgruppen und daraus resultierend eine Vielzahl an möglichen Definitionsmöglichkeiten für Coaching. Dazu ergeben sich diverse Aspekte der Coaching-Tätigkeit und welche davon beachtenswert sind. Als kontextspezifische Definitionsmöglichkeit ist jene von Wegener (2018, S.15) anzuführen:

„Das übergeordnete Ziel von Coaching besteht darin, private und berufliche Leistungs- und Handlungsziele zu identifizieren und zu erreichen. Auf der Basis von (Selbst-)Reflexion und orientiert an den Ressourcen und Stärken der Coachees werden zielführende Entwicklungs- und Veränderungsprozesse initiiert und professionell begleitet.“

Vereinfacht nach Greif (2008) gesagt, zielt Coaching auf eine individuelle Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung ab, und zwar in komplexen Verhältnissen. (Kauffeld/Gessnitzer, 2018, S.30) Coaching kann als ein Prozess bestimmt werden, der zur Zielerreichung dient, und diesen lösungs- und ressourcenorientiert vornimmt, indem er die Selbstreflexion anregt. Darüber hinaus findet man, dass sein Ertrag weniger bestimmten Ansätzen oder Praktiken zu schulden ist, sondern vielmehr allgemeinen Faktoren, wie der Beziehung von Coach und Coachee, oder auch der Empathie-Fähigkeit des Coaches anzurechnen ist. (Mühlberger/Traut-Mattausch, 2018, S.27 - 28). Coaching kann aus seiner Transdisziplinarität heraus keiner Forschungsdisziplin eindeutig zugeordnet werden. Der aktuelle Forschungsstand zum Coaching selbst ist vorwiegend ergebnisorientiert, indem er (noch) die Frage abhandelt, ob Coaching überhaupt Wirkung zeigt. (Wegener et al 2018, S.16– 17). Trotzdem wird ihm eine Wirkung bspw. im hier Gegebenen Kontext einer Arbeitsmarktintegration beigemessen. Welche Wirkfaktoren bzw. Outcomes dem Coaching zuzuschreiben sind, wird im folgenden Abschnitt untersucht.

4 Bezeichnung für eine Person die ein Coaching in Anspruch nimmt. (Wirtz/Dorsch, 2013, S.341)

3.1.2 Outcomes Coaching

Nach Kauffeld/Gessnitzer (2018, S.10) begannen in den 1990er Jahren vorwiegend ergebnisorientierte quantitativ-methodische Evaluationsstudien bzgl. der Outcomes, allerdings meist ohne die Durchführung von Kontrollgruppen. Es gibt daraus bereits Hinweise dazu, dass Coaching wirkt; „welche Anteile“ davon oder „was für eine Wirkung“ diese haben, darüber gibt es noch wenige Forschungen. Im Allgemeinen können die Studien zur Wirksamkeit von Coaching in prozess-, struktur- sowie ergebnisorientierte Evaluationsmodelle unterteilt werden. Dabei werden folgende Faktoren evaluiert:

| | |
|-------------------|--|
| Prozessqualität: | Coaching-Methoden, -Techniken und -Tools, Merkmale Arbeitsbeziehung und Zusammenspiel Coach/Coachee, bzw. alles, was die Art und Weise der Durchführung betrifft. |
| Ergebnisqualität: | Zufriedenheit Coachee, Zunahme Selbstwirksamkeitsüberzeugung oder Zielerreichung u. andere positive Effekte; |
| Strukturqualität: | Vertrags- und Arbeitsregelungen, Ausbildung, Kenntnisse u. Fähigkeiten/Coach, Räumlichkeiten u. andere Setting-Bestimmende Einflüsse; (Kauffeld/Gessnitzer 2018, S.169) |

Es liegen bereits Kenntnisse zur Arbeitsbeziehung als zentraler Faktor der Coaching-Wirkung vor. Zielorientierung und -klärung sind ebenfalls für den Coachingerfolg relevant. Auch gute kommunikative Fähigkeiten des Coaches bedingen einen Erfolg. Forschungsbedarf zur prozessbezogenen Wirksamkeit von Coaching gibt es hingegen in den Bereichen: Einflussnahme von Angst, Ehrlichkeit und Akzeptanz in der Arbeitsbeziehung und zu den im Coaching angewendeten Methoden und Techniken. Die theoretisch bekannten Wirkfaktoren Vertrauenswürdigkeit, Empathie- und Motivationsfähigkeit, Authentizität, Feld- und Berufserfahrung, oder etwa betriebswirtschaftliche und psychologische Kenntnisse konnten ebenfalls noch nicht empirisch belegt werden. (Tonhäuser 2018, S.92) Als bekannte Modelle gelten das Coachingtool-spezifische Wirkfaktorenmodell von Wechsler (2012) und das integrative Modell des Coach-Verhaltens nach Behrendt et al (2021). Dazu können das Strukturmodell zur Wirkung im ergebnisorientierten Einzelcoaching (Greif, 2008; 2016), und das Prozessmodell von Greif (Greif, 2011; Greif, Schmidt & Thamm, 2012) genannt werden, weiter die ergebnisorientierten sieben Coaching-Wirkfaktoren, ebenfalls nach Greif (zitiert nach Kita et al 2022, S.2 – 3). Von Greif (2008) wurden die ergebnisorientierten sieben Coaching-Wirkfaktoren entwickelt, die in der unten angeführten Tabelle ihren Überblick finden. Diese sieben ergebnisorientierten Wirkfaktoren sind innerhalb einer integrativen Coaching-Theorie festzumachen, die dabei unterschiedliche Schulen miteinbezieht. (Greif et al 2012, S.382 – S.384)

Ergebnisorientierte Coaching – Wirkfaktoren

| |
|---|
| 1. Wertschätzung und emotionale Unterstützung der Klient*innen durch Coaches. |
| Dabei findet eine Einschätzung statt, inwieweit der Coach durch eingebrachte Empathie und Wertschätzung zu einer guten Coach-Coachee Beziehung beiträgt |
| 2. Affektaktivierung und -kalibrierung |
| (Psychotherapeutisches, -dynamisches oder Stressmanagement-Coaching) Eine Affektaktivierung wird erzielt, indem Verarbeitung von intensiv nacherlebten negativ besetzten Erinnerungen und emotionale Beruhigung erzeugt werden. Im Coaching anhand der Motivations- und Persönlichkeitstheorie nach Kühl (2001), wird eine Affektkalibrierung angestrebt. Hohe Emotionalisierung der Coachees bedarf einer Beruhigung, auf die eine Reflexion durch geeignete Fragestellungen folgt. |
| 3. Ergebnisorientierte Problemreflexion |
| Bei diesem Wirkfaktor wird eingeschätzt, wie ausführlich Coaches die Wahrnehmung der Coachees zur Problemsituation reflektieren und analysieren und wie ergebnisorientiert daraus Handlungsfolgerungen für die Zukunft abgeleitet werden. Nach Gassmann und Grawe (2006) wird die Wirksamkeit erhöht, indem der Ressourcenmobilisierung eine Problemaktualisierung vorangestellt wird. |
| 4. Ergebnisorientierte Selbstreflexion |
| Professionelle Coaches fördern durch geeignete Methoden und Kompetenzen systematisch und ergebnisorientiert die Selbstreflexion der Coachees, indem sie sich auf deren innere Haltung und Wertvorstellung, Stärken und Schwächen, Verhalten oder Erleben, bis hin zum eigenen Entwicklungspotential beziehen. Ergebnisse sind Erkenntnisgewinn oder Pläne, die zu einem veränderten Verhalten und Empfinden führen. |
| 5. Zielklärung |
| Sie ist nach kognitiv-verhaltensorientierten Coachingmodellen eine wichtige Aufgabe im Coaching (Grant 2006), entspricht dabei nicht ganz der „motivationalen Klärung“ nach Grawe, sondern ist noch der Selbstreflexion (siehe IV.) anzurechnen. Die Zielklärung ist spezifischer, indem sie bspw. anhand der SMART- Formel (Spezifisch – Messbar – Attraktiv – Erreichbar – Realistisch und Terminisiert) formuliert wird. Erwartungshaltung der organisationalen und sozialen Umgebungen werden mit einbezogen. |
| 6. Ressourcenaktivierung |
| „Hilfe zur Selbsthilfe“. Interne Ressourcen, die von den Coachees mitgebracht werden: Kompetenzen und Fähigkeiten, Persönlichkeitsmerkmale, Wissen und Erfahrung, Energie, Entwicklungsmöglichkeiten. Externe Ressourcen, auf die Zugriff genommen werden kann: bspw. Unterstützung durch soziale Netzwerke, Expertisen, Beratung, emotionaler Beistand. |
| 7. Umsetzungsunterstützung |
| Die Coachees bedürfen prompter und ergebnisorientierter Unterstützung in der Umsetzung ihrer Ziele. Nach Gassmann und Grawe (2006) auch als „Problembewältigung“ bekannt: 1. Lösungsbildung mit anschließender aktionsorientierter Problembewältigung. 2. Praxistransfer mittels konkreter Maßnahmen. 3. Hilfestellung bei Zielerreichung der Coachees. |

Tabelle 4: Ergebnisorientierte Coaching-Wirkfaktoren, Eigendarstellung nach Greif et al 2012, S.382 - 384

Ein tieferes Verständnis zum Coachingprozess geben die Forschungsergebnisse von Losch und Traut-Mattausch (2018, S.42 - S.43). Sie verweisen auf den Einfluss der eingesetzten Methoden für ein erfolgreiches Coaching und sprechen davon, dass die Wirkfaktoren wie oben angeführt nicht isoliert anzusehen sind, sondern ein komplexer bzw. umfassender Wirkprozess für eine gute Arbeitsbeziehung verantwortlich ist, bei der es auch eine Rolle spielt, wie die Interaktion von Coach und Coachee erlebt wird. Auch Geißler et al (2018, S.51) bezieht sich auf die oben genannten Wirkfaktoren bzw. Outcomes nach Greif, allerdings nicht in dem Sinn, dass diese nicht nur isoliert zu betrachten sind, sondern dass seine Studie die Nutzung von (unterschiedlichen oder neuen) Medien außer Acht lässt und sich ganz und gar auf die Inhalts-, Methoden- und Intentionskomponente von Coaching-Entscheidungen, aber eben ohne Berücksichtigung von Coaching-Medien, bezieht. Er weist damit gleichzeitig auf eine Forschungslücke, jenseits der Prozessforschung des Coachings hin. Als wichtiger Faktor, der die Coachingwirksamkeit erhöht, kann eine systematisch vorgenommene Diagnose genannt werden.

Bisher fehlt ein systematischer Überblick zu diagnostischen Zugängen und Analyseebenen im Coaching, bzw. gibt es diese nur psychometrische Verfahren betreffend (Passmore, 2007, 2012). Einen Überblick für ein mögliches Auswahlverfahren gibt das Kasseler Coaching Raster, welches die möglichen diagnostischen Zugänge entlang folgender drei Fragestellungen erfasst:

1. Was wird erfasst?
2. Womit wird es erfasst?
3. Durch wen wird es erfasst?

Es gibt eine Vielzahl an Individuen-spezifischen psychometrischen Diagnoseverfahren. Sie stammen meist aus der Persönlichkeitsdiagnostik und arbeiten mit Fragebögen zur Selbstbeurteilung („Typentests“ oder Persönlichkeitsstrukturtests) die manchmal mit einer Fremdeinschätzung erweitert werden und selten Tests zu objektiven (sichtbaren) Verhaltensweisen beisteuern.

Im Vergleich zu nichtpsychometrischen Verfahren bieten sie jedenfalls objektive Ergebnisse, welche aber dafür an bestimmte Fragestellungen angepasst werden können. Die daraus entstehenden subjektiven Ergebnisse bedürfen viel Erfahrung seitens der Coaches, können aber im Coaching-Gespräch implizites Wissen, Ressourcen und nicht formal erworbene Kompetenzen zu Tage bringen. (Kauffeld/Gessnitzer, 2018, S.123 - 126.) Grundsätzlich bestimmt die jeweilige Coaching-Schule auch über die spezielle diagnostische Herangehensweise im Coaching.

Variablen der verhaltenstherapeutisch orientierten Coachingdiagnostik

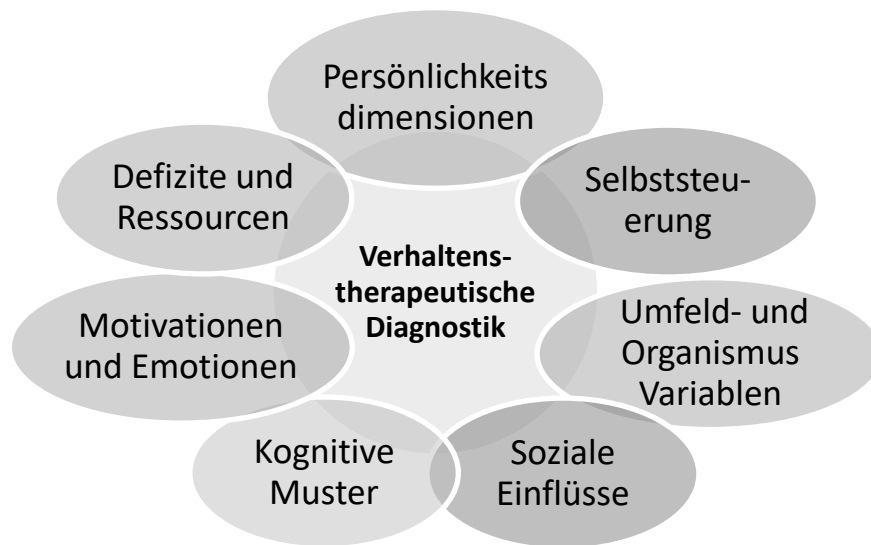


Abbildung 3: Variablen der verhaltenstherapeutisch orientierten Coachingdiagnostik, Eigendarstellung nach Möller & Kotte, 2018, S.109

Zu nennen sind zum einem das Psychodynamische Coaching. Dabei findet die Diagnostik über den durchzuführenden Prozess statt. Ein weiteres Beispiel ist das Gestaltorientierte Coaching. Dabei wird eine Diagnose anhand von Kontakt bzw. der zu beobachtenden Kontaktmuster durchgeführt. Eine weitere Möglichkeit, um ein Coaching durchzuführen, stellt jenes mit kognitiv-verhaltenstherapeutischem Ansatz dar. Dabei wird die Lernhistorie der Coachees betrachtet. In diesem derart durchgeführten Coaching wird der Fokus auf folgende drei Problemfelder gelegt: Existentielle Probleme, Selbstwertprobleme und die Frustrationsintoleranz der Coachees. (Stavemann und Stavemann, 2013). Als weiteres Beispiel ist die Diagnostik der verhaltenstherapeutischen Coaching-Schule zu nennen. Sie berücksichtigt nicht nur drei Problemfelder, wie bspw. den kognitiv-verhaltenstherapeutischen Ansatz. In ihr finden darüber hinaus mehrere Variablen Berücksichtigung, wie in Abbildung 3 dargestellt wird.

Auch das KI-gestützte Jobmatching-Tool „JobIMPULS Methode“ berücksichtigt innerhalb eines Jobcoachings mehrere Bereiche. Nach diesem Ansatz gibt es mehrere Wirkfaktoren, die auf Arbeitssuchende Einfluss nehmen, wie in Abbildung 4 dargestellt wird. Sie bezieht diese in einer Art „Rundumblick“ in das Coaching mit ein, um Unterstützung bei der Berufswahl zu bieten, welche als Entscheidungsprozesses angesehen wird. (Jobnet AG o. D.-a)

Der Rundumblick – relevante Aspekte

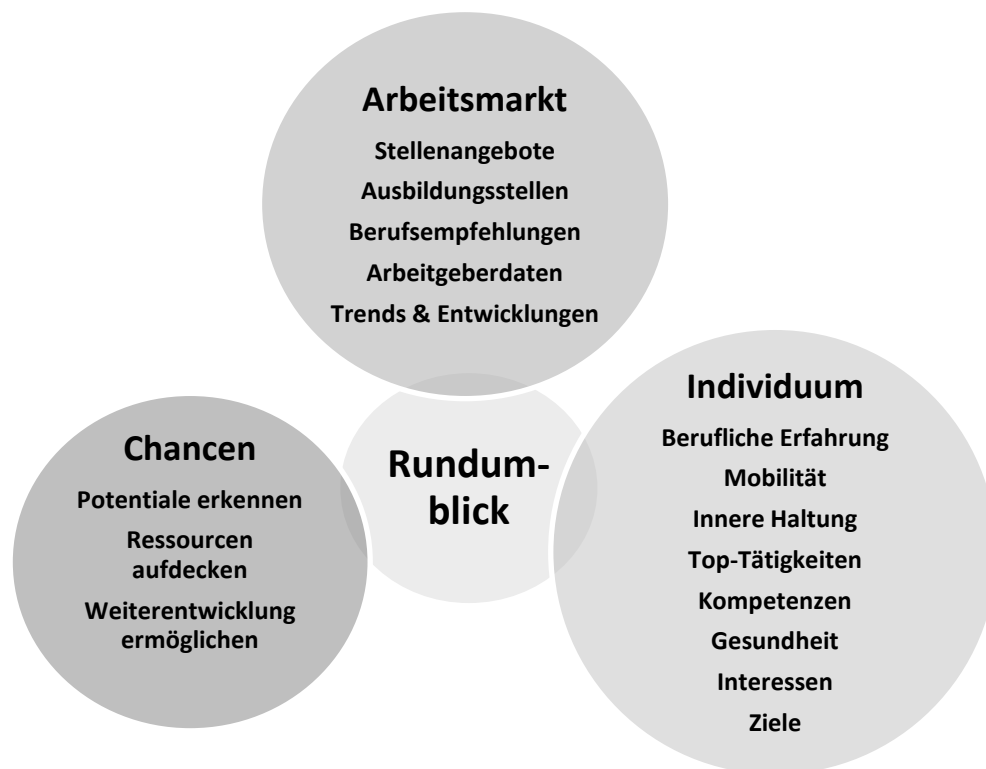


Abbildung 4: Der Rundumblick – Relevante Aspekte, Eigendarstellung nach Jobnet AG o. D.-f

Individuelle Lebenssituation und relevante Eigenschaften der Arbeitssuchenden werden für die geeignete Berufswahl berücksichtigt. Eine systematisch vorgenommene Diagnose, um die Coachingwirksamkeit zu erhöhen hat folgende zu nennende Vorteile:

1. Die Diagnose bringt zusätzlich zur Erzählung der Coachees und der Interpretation des Coaches eine dritte Sichtweise mit in das Coaching ein.
2. Wissenschaftlich untermauerte Instrumente im Coaching stärken die Position der Coaches, auch in Organisationen (Galdynski/Kühl, 2009).
3. Diagnostische Verfahren bieten eine Erfolgskontrolle seitens der Auftraggebenden und bieten den Coaches Stütze bei sonst schwer abbildbaren Prozessen (McDowall/Smewing, 2009).
4. Blinde Flecken können erkannt und neue Erkenntnisse gewonnen werden.
5. Diagnostik regt für sich bereits zur Selbstreflexion an. (Möller/Kotte 2018, S.105 - 113)

Insgesamt stellt die vorgenommene Diagnose also einen wesentlichen Beitrag zu den Outcomes von Coaching dar. Die dazu dargelegten wissenschaftlichen Erkenntnisse, sowie jene zum Jobcoaching finden zu ihrer prägnanten Darstellung im Folgenden ihre Zusammenfassung.

3.1.3 Zusammenfassung Coaching

Coaching entwickelt sich seit Mitte der 1980er Jahre. Anfänglich zur Potentialentwicklung im Management eingesetzt, wird es mittlerweile in vielen Lebensbereichen unterstützend eingesetzt. (Kauffeld/Gessnitzer, 2018) Das Verständnis von Coaching ist je nach verwendetem Ansatz, angesprochener Zielgruppe und Tätigkeitsbereichen kontextabhängig. Innerhalb vieler Definitionen wird Coaching meist als Prozess angesehen, der lösungs- und ressourcenorientiert, unter Anregung der Selbstreflexion eine Zielerreichung anstrebt und begleitet. (Mühlberger/Traut-Mattausch, 2018) Es ist dabei keiner Wissenschaftsdisziplin eindeutig zuordenbar, woraus sich auch erklären lässt, wieso es nur wenige Studien bzgl. seiner Wirksamkeit bzw. Outcomes gibt. Wissenschaftliche Erkenntnisse über die Outcomes von Coaching und wie diese sichtbar gemacht werden können, liegen bisher vorwiegend anhand quantitativer Belege vor, die dabei fast ausschließlich ergebnisorientiert sind. (Kauffeld, 2018) Ein gebräuchliches Modell zur Evaluierung stellt jenes nach Greif dar, indem aber bspw. Neue Medien (noch) keine Berücksichtigung finden (Geißler, 2018). Es kann gesagt werden, dass die Wirkfaktoren innerhalb des Coachings interdependent anstatt einzeln zu betrachten sind und auch die Methodenwahl darauf Einfluss nimmt. Erforscht und nachgewiesen werden konnte bisher, dass die Arbeitsbeziehung von Coach und Coachee einen wesentlichen Faktor im Coaching darstellt. Coaches sollten dabei über eine gute Kommunikationsfähigkeit verfügen. (Tonhäuser 2018; Mühlberger/Traut-Mattausch, 2018) Ein erfolgreiches Coaching bedarf einer Zielorientierung und -Klärung. Die Basis für ein erfolgreiches Coaching stellt dabei die systematisch vorgenommene Diagnose dar. Sie kann je nach Coaching-Schule different eingesetzt werden und objektive oder subjektive Ergebnisse liefern. (Kauffeld/Gessnitzer, 2018) Nach dem allgemeinen Abriss zu Coaching und seinen Wirkfaktoren wird im folgenden Kapitel konkret auf berufsbezogenes Coaching, hier als Jobcoaching definiert und seine Besonderheiten eingegangen.

3.2 Berufsbezogenes Coaching

Nach einer Abhandlung zu Coaching und seinen Outcomes im Allgemeinen wird in diesem Kapitel konkret auf das Jobcoaching eingegangen. Zu seinem Verständnis wird der wissenschaftliche Stand im Zusammenhang mit seiner Wirksamkeit zur Arbeitsintegration dargelegt und der Jobcoaching-Prozess dargestellt. Sowie bereits Coaching synonym verwendet wird, ist auch

der Begriff Jobcoaching (noch) nicht klar definiert und wird eingehend im kontextualen Verständnis erläutert. Jobcoaching hat ebenso wie Coaching an Bedeutung zu genommen und eine entsprechende Entwicklung erfahren.

3.2.1 Ziele Jobcoaching

Der Begriff Jobcoaching ist nicht klar definiert. Er steht ursprünglich für die begleitende Unterstützung von Fachkräften zur betrieblichen Inklusion von Menschen mit Behinderung und deren Teilhabe am Arbeitsleben. Der Beruf Jobcoach wurde Ende der 1970er im angloamerikanischen Raum konzipiert (Supported Employment) und beinhaltet bereits von Beginn an nicht nur intensives Coaching „on the job“ zum Erhalt, sondern ebenso alle notwendigen Aufgaben und Maßnahmen zur Erlangung einer Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt. (Hötten/Hirsch 2014, S.13 - S. 14) Im Verständnis des behandelten Kontexts findet der Definitionsversuch von Bestgen/Sabatella (2016, S. 144 – 145), in Anlehnung an die Merkmale nach Lippmann Verwendung. Dort wird Jobcoaching wie folgt beschrieben: Jobcoaching stellt ein Angebot dar, das innerhalb der Fachbereiche Sozialer Arbeit und Psychologie zu orten ist. Es hat die Befähigung zur (Re-) Integration in den Arbeitsmarkt bzw. des Erhalts bereits bestehender Arbeitsverhältnisse zum Ziel. Jobcoaching findet in Form einer prozessbezogenen Beratung von Arbeitsuchenden statt. Dabei umfasst es neben Coaching (arbeitsbezogen) auch die Dimensionen Training, Begleitung, Klärung (sozial-) rechtlicher und finanzieller sowie sozialen Fragen, Triage und Fähigkeitsabklärung. Bemerkenswert ist dabei seine Rolle und Entwicklung im institutionellen Gebrauch, bspw. wenn mit Beginn der 2000er Jahre in Deutschland vom Aktivierenden Sozialstaatsmodell die Rede ist. Hierbei sollen „passive“ Arbeitsuchende aktiviert werden, um deren Arbeitsmarktintegration zu forcieren.

Jobcoaching ist demnach als Soziale Arbeit in Form einer personenzentrierten Dienstleistung innerhalb eines aktivierenden Sozialstaates einzuordnen. Damit stellt sie eine zunehmende Erweiterung zu den finanziellen Unterstützungsleistungen dar, auch in Form einer Wohlfahrtsstaatlichen Regulationslogik. Es kann auch von Pädagogisierung gesprochen werden, indem die so institutionalisierte soziale Arbeit mittels Aktivierung eine Transformation, weg von Versorgungsstrukturen darstellt. Die Logik der Pädagogik wird über jene von Versicherung und Versorgung gestellt. Das Sozialstaatsmodell und die darin implizierte Aktivierung entsprechen einem pädagogischen Konzept, indem das Individuum dazu motiviert wird Eigenverantwortung, für seine nunmehr unabhängige Eigenständigkeit zu übernehmen. Mittels Fremdführung soll Selbstführung erlangt werden. (Kessl, 2019, S.117 - 120.) Oder im Sinne eines Coachings wird „Hilfe zur Selbsthilfe“ geboten. Beratung und Betreuung bzw. Jobcoaching erhalten damit zunehmend mehr Bedeutung und unterliegen neuen Anforderungen, wie bspw. 2005 zur Schnittstelle Vermittelnde/Kund*innen in einer Studie des IAB in Deutschland erhoben wurde.

Im Rahmen einer Organisationsreform wurden für Jobcoaches die Strategie entwickelt um Kund*innen für den weiteren Coachingverlauf zu differenzieren. Dazu wird entlang eines psychologischen Kompetenzmodells ein „Profiling“ durchgeführt. Innerhalb der Dimensionen „Fordern“ und „Fördern“ werden für sie Marktprofil und Beratungsprofil („Fordern“), sowie Beratungsprofil und Betreuungsprofil („Fördern“) identifiziert. (Behrend et al, 2006, S.1 – 3). Einen Überblick zu diesem Kompetenzmodell gibt folgende Tabelle:

„Profiling“ in den Dimensionen „Fordern und Fördern“

| Marktprofil | Beratungsprofil „Fordern“ | Beratungsprofil „Fördern“ | Betreuungsprofil |
|---|--|--|---|
| Ohne besonderen Handlungsbedarf vermittelbar; | Qualifizierung vorhanden/mangelnde Motivation – Veränderung der Suchperspektive ist nötig; | Motiviert - Handlungsbedarf durch Qualifizierung bzw. objektive Hemmnisse; | Geringe Vermittlungschancen durch multiple Probleme - Abbau von Vermittlungshemmnissen; |

Tabelle 5: Profiling Fordern und Fördern, Eigendarstellung nach Behrend et al, IAB-Kurzbericht, 2006, S.3

Das Profiling soll somit die Verteilung gesetzlicher Leistungen (monetär und/oder durch Dienstleistungen) unterstützen. Es gibt den Jobcoaches Standards als Hilfestellung bei der Klassifizierung an die Hand. Gleichzeitig gilt es für die Jobcoaches durch eigene subjektive Interpretationsleistung ein „folgenorientiertes“ Gesamtbild der Arbeitssuchenden bzw. Coachees für mögliche weiterführende Maßnahmen zu erhalten, da das „Profiling“ nicht das gesamte Deutungsspektrum im Sinne eines „Fallverstehens bzw. Casemanagements ausfüllen kann. (Behrend et al 2006, S.1 - S.3) Im Casemanagement hingegen werden per Definition nach Löcherbach: „Versorgungsangebote und Dienstleistungen erhoben, geplant, implementiert, koordiniert, überwacht und evaluiert, um so den individuellen Versorgungsbedarf eines Adressaten mittels Kommunikation und verfügbarer Ressourcen abzudecken.“, (Löcherbach, 2012, S.153). Casemanagement kann nach dieser Definition als Basis der personifizierten Dienstleistung (im institutionellen Rahmen) gesehen werden, indem es gemeinsam mit einem anhand eines psychologischen Kompetenzmessmodells durchgeführten „Profiling“ zur „Aktivierung“ im Rahmen der Dimensionen „Fordern und Fördern“ den monetären Leistungen zur Vermittlung am Arbeitsmarkt beigestellt ist. Nach dem Zweck und der Entwicklung von Jobcoaching werden im nächsten Abschnitt gleich jenem des Coachings seine Wirksamkeit bzw. seine Outcomes untersucht.

3.2.2 Outcomes Jobcoaching

Im Zusammenhang des Kontextes von Jobcoaching findet aktuell ein Diskurs ob seiner Outcomes in Hinblick auf die berufliche (Re-) Integration statt. Die Beschäftigung mit Wirkfaktoren, Wirkmechanismen und kurz-/langfristigen Ergebnissen einer Arbeitsintegration sind bislang weitgehend in den Wissenschaftszweigen Psychotherapieforschung und Coaching-Evaluationsforschung zu orten. Entweder werden Outcomes grundsätzlich bestritten oder aber es finden ausschließlich Messungen in Hinblick auf Vermittlungszahlen statt.

Dieser rein ergebnisorientierte Ansatz spiegelt auch den allgemeinen Forschungsstand dazu wider. (Kita et al 2022, S.2 – 3) Outcomes werden grundsätzlich als subjektive Wirkung bei den Zielgruppen definiert und andererseits als Impact. Ein lineares Verständnis von Outcomes greift aber zu kurz, indem diese als aggregierte Auswirkung auf die Gesellschaft ausgewiesen werden, um etwa gegenüber den Stakeholdern⁵ nachweislich die Wirksamkeit von Arbeitsintegration zu belegen. Vielmehr sind Wirkfaktoren und Wirksamkeit von Unterstützungsmaßnahmen zur Arbeitsintegration insgesamt nicht konkret fest zu machen.

Outcome ist als intendierte Auswirkung von Interventionen und Unterstützungsprozessen den jeweiligen Zielgruppen gegenüber anzusehen und Impact als intendierte Auswirkung von Interventionen und Unterstützungsprozessen, die über die Zielgruppe hinaus auf deren Umfeld und weiter auf die Gesellschaft Einfluss nehmen. (ebd. 2022, S.2) Diese Annahme zu den Wirkungsfaktoren weiterführend erhebt bspw. folgende Evaluationsstudie dazu klar bezeichnete Wirkungszusammenhänge für die Arbeitsintegration auf der Coachingebene und kommt dabei zu folgenden Ergebnissen: Seitens der Arbeitssuchenden sind Motivation, Kooperationsbereitschaft und ebenso wichtig persönliche Ressourcen, ein guter Gesundheitszustand, sowie Ausbildung, Berufserfahrung und ein hilfreich unterstützendes soziales Umfeld zu nennen.

Seitens der Jobcoaches bedingt ein erfolgreiches Coaching, das in eine Arbeitsintegration mündet, Kompetenzen, Professionalität, (Anm.: innere) Haltung, Arbeitsprinzipien sowie eine Identifikation mit der eigenen Arbeit und der Fachstelle. (ebd. 2022, S.21 – 22) Outcomes von Jobcoaching bspw. innerhalb von Arbeitsvermittlungsprogrammen sind also schwierig als allgemeingültige Erfolgsfaktoren festzumachen. Vielmehr gilt es personenzentriert zu beurteilen, ob eine direkte oder indirekte Optimierung hin zur Arbeitsmarktintegration gelungen ist, oder die Coachees etwa demotiviert oder frustriert aus Programmen zur Arbeitsvermittlung hervorgehen. Es ergeben sich auch keine allgemeingültigen Erfolgskriterien oder unbedingt anzustrebende Erfolgsquoten, welche einem professionellen Umgang entgegenwirken.

Trotzdem sind gleichfalls allgemeingültige Wirkfaktoren zu erkennen, nach welchem Leitbild die Mitarbeitenden handeln, also welche innere Haltung die Jobcoaches vertreten und in welchem Rahmen die Programme zur Arbeitsmarktintegration angeboten werden. (Schallberger/Wyer, 2010, S.167 – 168) Schwerpunkte eines Förderns und Forderns dieser Programme (Anm.: in

denen Jobcoaching zu orten ist, siehe 4.2.1) sind in manchen Staaten sehr unterschiedlich gesetzt. Schallberger/Wyer, 2010, S. 28). Dazu unterscheiden sich die gegebenen institutionellen Rahmen der Arbeitspolitik in den jeweiligen Ländern. Bspw. haben in Deutschland Jobcoaches innerhalb der öffentlichen Arbeitsvermittlung frei gestaltbare Handlungsspielräume, deren Einflussnahme vermehrt zu berücksichtigen sein wird. (Bookmann/Stops, 2017, S. 43, u. S. 63)

Als positiv wirkt sich ein Klient*innen-orientiertes Verständnis der Beauftragung zur Arbeitsvermittlung aus, indem Coachees das Gefühl professioneller Unterstützung erhalten. Dagegen erzeugt ein Selbstverständnis von Disziplinierung bzw. Sanktionierung seitens der Mitarbeitenden bzw. Jobcoaches etwa subversives, überangepasstes Verhalten bis hin zu Disabilität, was aber keiner Charaktereigenschaft der Klient*innen, sondern den Rahmenumgebung zuzuschreiben ist (Schallberger/Wyer 2010, S.168 - S.169) Als weitere Wirkfaktoren innerhalb eines professionellen Jobcoaches sind falldiagnostische Kompetenzen zu nennen, um eine geeignete Hilfeplanung entlang vorhandener Hemmnisse und Ressourcen vorzunehmen und jedenfalls Fehl Diagnosen zu vermeiden. Eine richtige Diagnose kann aber nicht allein durch Klassifizierung anhand erhobener Berufs- und Persönlichkeitsmerkmale geschehen. Ein derart technokratisch durchgeführtes „Profiling“ kann bei Coachees den Eindruck einer Herabwertung zum Objekt entstehen lassen. Vielmehr bedarf es eines ganzheitlichen Fallverstehens bzw. Casemanagements. [Anm.: Per Definition nach Löcherbach, siehe Abschnitt 4.2.1] (ebd. S. 169 – 171).

Wie bereits beschrieben, sind der eigentliche Vermittlungs- und Beratungsprozess und seine Wirkung und Bestimmungszahlen bspw. in Deutschland quantitativ nahezu gänzlich unerforscht und verbleiben in den Teilbereichen: Einfluss von Betreuungsschlüssel, vorgenommene Sanktionen und Gewährung von Eingliederungsbeihilfen. Der tatsächliche Vermittlungsprozess und die Handlungsmuster der Jobcoaches werden ausschließlich auf Organisationsebene und nicht Fachkräftespezifisch wiedergegeben. Dazu gibt es zahlreiche qualitativ durchgeführte Studien, um Aufschlüsse zu Aufbau und Entwicklung von Organisationen und Beteiligten wiederzugeben. Als Untersuchung zur Wirksamkeit der Prozessgestaltung in der Arbeitsvermittlung durch Jobcoaches ist eine Studie zu nennen in der anstatt soziodemografischer Hintergründe, (innere) Haltung, Handlungsspielräume und angewendete Strategien der Jobcoaches erhoben wurden (Boockmann/Stops, 2017, S. 41 – S. 42) hierbei wurden Dimensionen der Vermittlungstätigkeit definiert und die Einsatzfrequenz der verwendeten Instrumente erfragt, wie in nachstehender Tabelle 6 dargestellt:

Dimensionen und Instrumente von Vermittlungstätigkeit

| Dimensionen Vermittlungstätigkeit | Instrumente Vermittlungstätigkeit |
|--|---|
| Kooperationsverhalten gegenüber Kund*innen | Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen |
| Grad der Standardisierung des Vorgehens | Kooperationen mit anderen Vermittlungsstellen |
| Grad der Akzeptanz von Normen | Durchführung von Beratungsgesprächen |
| Betreuungs- und Vermittlungsorientierung | Eingliederungsvereinbarungen |
| Maß der Kooperation innerhalb der Agenturen oder Jobcenter | Eigene Kontakte mit Arbeitgebenden |
| | Kund*innen-Differenzierung |
| | Profiling |

Tabelle 6: Dimensionen und Instrumente von Vermittlungstätigkeit, Eigendarstellung nach Boockmann /Stops, 2017, S.50 – S.51

Eine richtige Diagnose kann aber nicht allein durch Klassifizierung anhand erhobener Berufs- und Persönlichkeitsmerkmale geschehen. Ein derart technokratisch durchgeführtes „Profiling“ kann bei Coachees den Eindruck einer Herabwertung zum Objekt entstehen lassen. Vielmehr bedarf es eines ganzheitlichen Fallverstehens bzw. Casemanagements. (Anm.: Definition nach Löcherbach, siehe 3.2.1) (ebd. 2010, S.169 – 171). Der tatsächliche Vermittlungsprozess und die Handlungsmuster der Jobcoaches werden durchwegs auf Organisationsebene und nicht fachkräftespezifisch wiedergegeben. In der erwähnten Studie wurden auf Basis der in Tabelle 6 abgebildeten Dimensionen und eingesetzter Instrumente folgende Elemente und Strategien eines erfolgreichen Vermittlungshandelns erhoben.

Kontaktdichte: Coachees mit weniger Problemen und mehr Marktchancen hatten vermehrt Kontakt zu Jobcoaches mit Vermittlungsschwerpunkt. Bei Coachees mit mehr Problemlagen wurde Casemanagement vorgenommen.

Kooperationsbereitschaft: Je nach motivatorischer Problemlage kam es zu Selektivität seitens der Coachees, umgekehrt war die Strategie der Jobcoaches auf die Coachees ausgerichtet.

Tendenziell ergibt sich, dass Jobcoaches mit Schwerpunkt zu rascher Vermittlung ebenfalls vermehrten Kontakt aufnehmen. Bemerkenswert ist, dass Jobcoaches, die weniger zu persönlichen als zu arbeitsmarktpolitischen Themen beraten, bessere Resultate bei der Arbeitsmarktintegration erzielten. (ebd. 2017, S.61 - S.62) Abgesehen von den wenigen wissenschaftlichen Erkenntnissen zu den Outcomes von Jobcoaching ist anzunehmen, dass auch der Prozess dazu eine wesentliche Rolle spielt. Wie dieser aussehen kann, wird im folgenden Abschnitt behandelt.

3.2.3 Jobcoaching Prozess

Das Berufsbild der Jobcoaches unterliegt seit Mitte der 1990er Jahre durch eine neue Ausrichtung der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik fortlaufenden Umstrukturierungen. Controlling, Zielvorgaben, Vermittlungsbudget, computerunterstützte Vermittlungsaktivitäten u. dgl. bestimmen mittlerweile deren Arbeitsalltag, da sich behördliche Verwaltungsorganisationen nach privatwirtschaftlichen Effizienzvorstellungen ausrichten. (Sowa, 2014, S.116) Dies bedingt auch prozessuale Veränderungen und Entwicklungen. Jobcoaching stellt einen komplexen Prozess dar, dessen inbegriffene Beratungs- und Vermittlungssituation als spezifische Interaktionsordnung angesehen werden kann, die einen idealtypischen Verlauf innerhalb einer bestimmten Struktur vorweist. Weiter ist es bestimmten Voraussetzungen unterworfen, in deren Rahmen es stattfindet. So sind Frequenz und Dauer der Gespräche vorgegeben. Jobcoaches machen Vermittlungsvorschläge anhand von Suchläufen, die in der Beratungszeit vorgenommen werden, darüber hinaus aber kaum. Zusätzlich zu individuellem Coaching und Jobmatching beraten Jobcoaches auch auf der Basis eines „Profiling“. Insgesamt kann jedenfalls gesagt werden, dass in den Beratungsgesprächen anstatt einer herkömmlichen Konversation, bedingt durch bestimmte vorgegebene Normen, formalisierte Gespräche geführt werden. Diese besondere soziale Situation wird als Interaktionssituation von den Agierenden insofern mit Bedeutung versehen, als bestimmte Erwartungen zu Handlung und Rollen gehegt werden, die unterschiedlich sein können, wodurch ein Gelingen des Vermittlungs- und Beratungsgesprächs bzw. Jobcoachinggesprächs, schwierig wird. (Sowa/Staples, 2020, S.159 – 164) Zu den Stationen eines Jobcoaching-Gesprächs mit dessen zu behandelnden Inhalten und zugeschriebenen Aufgaben wurde ein Forschungsprojekt des IAB durchgeführt, um einen idealtypischen Jobcoaching-Prozess bestimmen zu können. Dafür wurden fünf Stufen festgemacht, wie Abbildung 5 veranschaulicht:

Idealtypischer Jobcoaching - Prozess

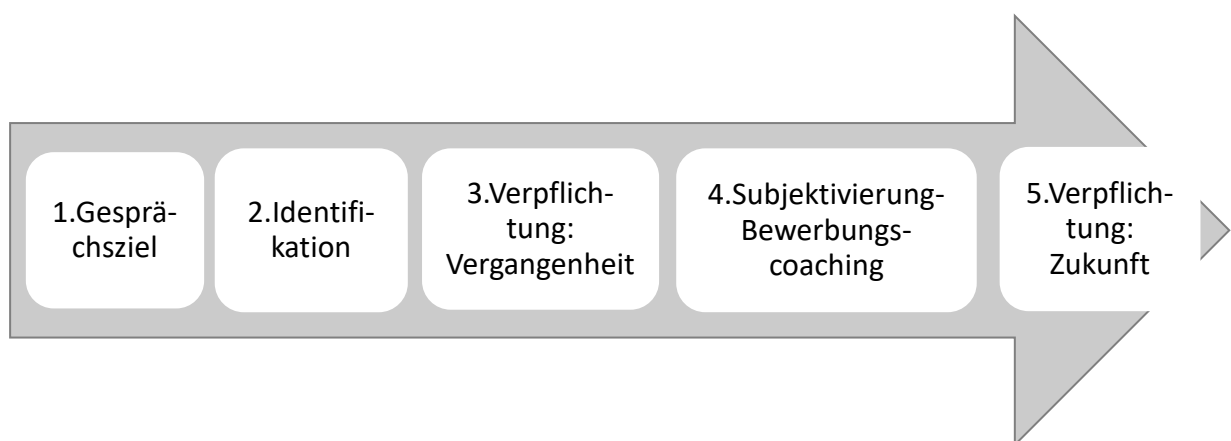


Abbildung 5: Idealtypischer Jobcoaching – Prozess, Eigendarstellung nach Sowa, 2020. S.168 - S.172

Im Folgenden finden die Fünf Stufen eines idealtypischen Jobcoaching-Prozesses ihre genauere Beschreibung.

1. Gesprächsziel

Diese Phase dient der Organisation und den Bedürfnissen der Kontrolle (Anm.: der Beratungsstellen) In dieser Phase werden Ziele definiert und zu verhandelnde Gegenstände von den Jobcoaches eingebracht, aber auch Coachees haben die Gelegenheit, Mitgebrachtes zu thematisieren. (ebd. 2020, S.168).

2. Identifikation

Ebenfalls organisatorisch bedingt, werden in dieser Phase Daten der Coachees erfasst, und es wird in diesem ersten Vermittlungssetting oder Erstgespräch unter großem Zeitaufwand ein „Profiling“ durchgeführt. Im Sinne einer Subjektivierung von Arbeit wird ein mehrdimensionales Profil der Coachees angefertigt, indem schulische und berufliche Bildung bzw. Erfahrung, erworbene Abschlüsse und Zertifikate erhoben werden; dazu auch die Freizeitgestaltung, sofern sich für eine Tätigkeit geeignete Fähigkeiten daraus ableiten lassen. Schließlich legen die Coachees anhand ihrer Eigenwahrnehmung eine Vielzahl an Soft-Skills wie Leistungsfähigkeit, Motivation, Teamkompatibilität, Führungsqualitäten u. dgl. dar. Das „Profiling“ dient dazu, ein Gesamtbild der Kompetenzen und Erfahrungen der Coachees abzubilden, um ein bestmögliches Jobmatching zu erreichen, wobei auch seitens der Arbeitgebenden vermehrt mehrdimensionale Jobausschreibungen gemacht werden (Lohr, 2003; Sowa 2020, S.169)

3. Verpflichtung: Vergangenheit

In dieser Phase wird das bisherige Bewerbungsverhalten reflektiert und das erstellte Profil bei Bedarf angepasst. Es ist darauf hinzuweisen, dass Jobcoaches das Hauptaugenmerk auf eine schnellstmögliche (Re-)Integration der Coachees in den Arbeitsmarkt zu legen haben, unter gleichzeitiger Berücksichtigung von Zufriedenheit, sowohl seitens der Arbeitgeber*innen als auch der Arbeitnehmer*innen. (ebd. 2020, S.170 – 171)

4. Subjektivierung und Bewerbungscoaching

Nach Abgleich des Profils findet ein Screening des gegenwertigen Arbeitsmarktes statt. Anhand KI-gestützter Jobvorschläge werden die sog. Passgenauigkeit besprochen und Jobcoaches machen Vermittlungsvorschläge. Je höher und diverser diese ausfallen, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitsmarktintegration. Umgekehrt verringert sich die Chance dazu, wenn sich die Coachees nur zum Schein bewerben. Die Jobcoaches benötigen also Expertise, ob eine Bewerbung als sinnvoll zu erachten ist. Direktive Vorschläge können bspw. eine Integration verhindern, indem die Bedürfnisse der Coachees keine Beachtung finden. Diese Phase kann demnach sehr heikel sein, indem eine ständige Ausverhandlung, im Rahmen des Screenings

mit gleichzeitiger Aufrechterhaltung einer gegenseitigen Vertrauensbasis, einhergehen soll. (ebd. 2020, S.171 – 172)

5. Verpflichtung: Zukunft

In der Endphase des eingehend als Interaktionssituation beschriebenen Beratungsprozesses werden die Unterstützung der Jobcoaches und die Verpflichtung der Coaches vereinbart (ebd. 2020, S.172).

Zum idealtypischen Prozess des Jobcoachings, wie oben dargestellt, ist zu sagen, dass der Status der Arbeitslosigkeit meist für die Betroffenen eine Krise darstellt. Davon ausgehend bedarf es einer „reflexiven Beratung“ in Form individueller Problemdefinitionen und einer Biografie-Darstellung. Eine derart gestaltete „Reflexive Beratung“ kann wiederum nur in dafür geeigneten Rahmenbedingungen mit genügend Beratungszeit, einem geeigneten Betreuungsschlüssel, und außerhalb formaler Konditionen geboten werden. Sie lässt genügend Freiraum, damit Jobcoaches ihre professionell erworbenen und laufend aktualisierten Kompetenzen entfalten können, um in der Beratung bspw. durch Ideenfindung einen Lösungsweg aus der Krise aufzuzeigen. (Sowa, 2014, S.131) Nicht nur das Berufsbild Jobcoaching und sein Verständnis hat sich dem stetig fortschreitenden Wandel anzupassen, auch seine Methoden. Welchen Einfluss dabei neue Medien haben, wird in Folge betrachtet.

3.2.4 Jobcoaching mit neuen Medien

Bezugnehmend auf den Coachingprozess wurde bereits auf die Wichtigkeit der Methodenwahl eingegangen und auf Hinweise aus der Forschung, dass sich ein erfolgreiches Coaching nicht aus voneinander einzeln zu betrachtenden Outcomes ergibt, sondern vielmehr als ein vielschichtiger Wirk-Prozess anzusehen ist.

Jobcoaching kann mittlerweile auch über webbasierte Online-Plattformen und darin vollintegrierter Online-Kommunikation vorgenommen werden, indem es direkt aus der Anwendung heraus über Videotelefonie stattfindet (Jobnet AG o. D.-d) Es kann auch seltener von digitalem Coaching (Walpuski, 2015, S.316) und öfter von E-Coaching, virtuellem Coaching oder Online-Beratung gesprochen werden, welche alle unter dem Überbegriff computervermittelte Beratung bzw. Computer Mediated Communication – CMC zusammengefasst sind, wobei sich noch keine einheitliche Bezeichnung etablieren konnte. Technische Entwicklungen bringen eine weitere Differenzierung. Zum einen als Kommunikation, die durch digitale Medien bedingt ist, und zum anderen algorithmisch gestützte Beratung mittels künstlicher Intelligenz. (ebd. 2020, S.107 – 108) Zur Wirkung in Bezug auf die Wahl der Medien im Coaching und den Einfluss auf eine tragfähige Arbeitsbeziehung innerhalb eines Jobcoachings, wie sie allgemein und auch innerhalb eines Settings mit neuen Medien vonnöten ist, gibt bspw. Geißler et al (2018) Aufschluss.

Er bezieht sich dazu ebenfalls auf die Wirkfaktoren nach Greif (siehe 3.1.2), allerdings nicht in dem Sinn, dass diese nicht nur isoliert zu betrachten sind, sondern dass dabei die Nutzung von (Anm.: unterschiedlichen bzw. neuen) Medien außer Acht gelassen wird. Es werden in diesem Modell zwar Inhalts-, Methoden- sowie Intentionenkomponenten von Coachingentscheidungen in Bezug auf ihre Wirksamkeit erfasst, aber ohne Berücksichtigung der Coaching-Medien. Er weist damit gleichzeitig auf eine Forschungslücke, und zwar jenseits der Prozessforschung des Coachings hin. (Geißler et al, 2018, S.51)

Eine kritische Unterscheidung bzw. ein Vergleich von CMC zu digital gestützter Beratung in Präsenz innerhalb einer arbeitsbezogenen Beratung kann bspw. in folgenden Dimensionen getroffen werden:

- Zeit:** CMC-Beratung kann als soziale Beschleunigung angesehen werden, indem dadurch Zeit-slots besser sinnstiftend genutzt werden können. Demgegenüber kann eine solcherart entstehende Operationalisierung des Jobcoachings Reflexion und Entwicklung gegenüber bevorzugt werden, anstatt dafür benötigte Ruhe, Abstand, Muße und Zeit zuzulassen.
- Raum/Leib:** Computervermittelte Kommunikation innerhalb einer Beratung ermöglicht eine Fokussierung auf wesentliche Inhalte, ohne Ablenkung (Wenzel, 2015). Gleichzeitig beschränkt sie eine ganzheitliche Betrachtung, bei der bspw. haptische Reize, Gerüche u dgl. einbezogen werden. (Gröning 2015, S.104 – 107.) Diese Art von Kommunikation ermöglicht, sich ausschnitthaft bzw. gezielt anders darzustellen. Auch kann der Coachingprozess durch die technischen Handhabungen gesplittet werden.
- Kontakt:** CMC-Beratung bietet den Vorteil der niederschweligen Kontaktmöglichkeit, die gleichzeitig einen Verlust gegenseitiger Wertschätzung bedeutet und leichter, sowohl seitens Coachee aber auch Jobcoach, abgebrochen werden kann. CMC-Beratung bedarf somit eines größeren Vertrauens zum Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbeziehung im Vergleich zu jener mit örtlich und zeitlich erfassbarem Präsenz-Coaching.
- Macht:** Digitalisierung kann durch ökonomische Nutzbarmachung die Wirksamkeit aber auch Aufmerksamkeit innerhalb des Beratungsprozesses erhöhen, dabei gleichzeitig durch frei wählbare Reichweite bzw. Erreichbarkeit eine Abhängigkeit erzeugen. Nämlich dann, wenn Beratung nicht der Reflexion, Wertschätzung und einem Selbsterkenntnisgewinn (Gröning, 2016), sondern einer laufenden Anpassung hin zum unternehmerischen Selbst dient. (Bröckling, 2007; Schaupp, 2016; zitiert nach Walpuski, 2020, S.108 – 113)

Hinweise zu den Chancen und Hemmnissen digitaler Jobcoachings geben auch Steiner und Kehl (2021, S.2 – 11). Laut ihnen stellt die virtuelle Form eine Erweiterung zu den ansonsten konventionell ortsgebunden vorgenommenen Jobcoachings dar. Gleichzeitig verweisen sie auf die Notwendigkeit entsprechender Entwicklung und Anpassung. Zu berücksichtigen sind Didaktik und Konzeption, sowie Kompetenzprofile der Jobcoaches und technische sowie datenschutzrechtliche Fragen, um eine bedarfsgerechte Unterstützung der arbeitssuchenden Coaches bspw. in einem Blended-Learning Design⁶ zu bieten. Unbeantwortet bleiben in ihrer Studie der Aspekt der Kontextabhängigkeit/Freiwilligkeit oder des Zwangs, sowie der Wirkungsindeikator der Zielgruppe der Arbeitssuchenden 50+ und die Frage zu deren gesellschaftlicher Integration und Minimierung von Benachteiligung im digitalen Kontext. Ebenfalls in der Studie angesprochen wird, dass durch den Einsatz des Virtuellen Coachings (via Videotelefonie) die Jobcoaches mehr Zeit haben, die sie für andere arbeitsbezogene Inhalte nutzen können. (Steiner/Kehl 2021, S.6) Ein Vergleich dieser Untersuchungsergebnisse mit solchen zur Integrationswirksamkeit am 1. Arbeitsmarkt durch Vermittlung und Beratung im Auftrag der IBA (Bundesagentur für Arbeit) lässt den Schluss zu, dass dadurch ein günstiger, wenn auch indirekter Einfluss auf die Vermittlungsquote entsteht. Die Ergebnisse belegen einen klaren Nutzen im Sinne einer Erhöhung von Vermittlungsfachkräften mit gleichzeitiger Reduzierung der Betreuungsrelation. Gleichzeitig sagen sie aus, dass ein erhöhter Vermittlungskräfte-schlüssel die Vermittlungszahlen nicht anhand einer intensiveren Betreuung verbessert.

Die Verkürzung der Nettoarbeitslosigkeit entsteht vielmehr durch freiwerdende Kapazitäten, aufgrund virtuell vorgenommenen Coachings, die unterschiedlich genutzt werden. In dieser Studie wird ebenfalls auf den Gesichtspunkt der Selbstwirksamkeit in Hinblick auf die Nutzung Digitaler Medien im Rahmen des Jobcoachings verwiesen: „Von Seiten der Teilnehmenden werden auch persönliche Erfolgserlebnisse berichtet im Umgang mit digitalen Tools (Ich kann das ja...). Dieser Aspekt wird auch von den Jobcoaches erwähnt, da durch die Auseinandersetzung mit der Hard- und Software bei den Teilnehmenden u. U. Selbstwirksamkeitserfahrungen stimuliert werden.“ (ebd. 2021, S.2 – 11) Diese wissenschaftlichen Ergebnisse zum Jobcoaching mit neuen Medien, sowie jene zu den als ebenfalls für eine Beantwortung der wissenschaftlichen Frage relevant eigenstuften Gegenstände des Jobcoachingprozesses, dessen Outcomes und zu Jobcoaching selbst, werden abschließend zu diesem Gegenstand zusammengefasst.

3.2.5 Zusammenfassung Berufsbezogenes Coaching

Der Begriff Jobcoaching ist nicht klar definiert und hat seinen Ursprung in der Ermöglichung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben. Es ist u. a. in der Sozialarbeit zu verorten und wird mittlerweile zur prozessbezogenen Beratung von Arbeitssuchenden eingesetzt. Dabei umfasst es neben Coaching mehrere Dimensionen. Zu nennen sind Training,

Begleitung, Unterstützung bei (sozial-) rechtlichen, finanziellen und sozialen Fragen, sowie Triage und berufsbezogene Fähigkeitsabklärung. (Bestgen/Sabatella, 2016) Jobcoaching hat sich ca. seit den 2000er Jahren zu einer personenzentrierten Dienstleistung entwickelt und stellt im institutionellen Rahmen eine Erweiterung zu monetären Leistungen dar. Es soll „pädagogisierend“ Arbeitsuchende aktivieren, um deren Vermittlung am Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Jobcoaches haben dabei auch die Aufgabe, bei Nichtgelingen über geeignete fördernde Folgemaßnahmen zu entscheiden. Dazu nehmen sie standardisierte „Profiling“ vor, bedürfen aber auch im Sinne eines gelungenen Casemanagements eines subjektiven Fallverstehens. (Kessl 2019; Behrend et al, 2006) Jobcoaching-Outcomes innerhalb von Unterstützungsmaßnahmen zur Arbeitsmarktintegration sind bisher schwer festzumachen. Wissenschaftliche Erkenntnisse liegen bisher selten und dabei fast ausschließlich ergebnisorientiert, zu den Bereichen Vermittlungszahlen, Einflussnahme des Betreuungsschlüssels, Sanktionen und Eingliederungsbeihilfen vor. Hauptsächlich wurden diese zur Organisationsebene und zum Vermittlungsprozess erforscht. (Kita et al 2022) Aussagekräftiger wären demgegenüber personenzentrierte Beurteilungen. So, ob Coachees demotiviert aus Arbeitsvermittlungs-Programmen hervorgehen und direkte oder indirekte Optimierung zur Arbeitsmarktintegration gelungen ist.

Neuere fachkräftebezogene Studien sehen Erfolgsfaktoren in einem Auftragsverständnis, dass Coachee-zentriert ist. Dazu beraten Jobcoaches mit Vermittlungsschwerpunkt vermehrt zu Arbeitsbelangen, nehmen anhand eines „Profiling“ eine Diagnose vor und führen in Verbindung mit Casemanagement eine geeignete Hilfeplanung durch. Outcomes sind anhand einer Identifikation von Jobcoaches mit den Programmen zur Arbeitsmarktintegration auszumachen. Einen weiteren Faktor bilden Mindsets der Jobcoaches, welche keineswegs konform sind und Handlungsspielräume für einen individuell gestaltbaren Coachingprozess ergeben. (Schallberger/Wyer, 2010). Dieser erfährt, bedingt durch den fortschreitenden Wandel des Berufsbildes „Jobcoach“ eine neue Ausrichtung (Sowa, 2014). Im institutionellen Rahmen kann dazu ein idealtypischer Jobcoachingprozess abgebildet werden.

Die derart vorgenommene Vermittlungsberatung unterliegt dabei einer spezifischen Interaktionsordnung in der bspw. Beratungsfrequenz und Dauer sowie bestimmte Jobcoachinginhalte und -aufgaben enthalten sind. Durch diese Normierung entsteht entgegen einer herkömmlichen Kommunikation in Dialogform eine formale Gesprächsordnung. Diese besondere soziale Interaktionssituation ist oft zusätzlich mit divergierenden Erwartungshaltungen seitens Jobcoach und Coachee besetzt. Arbeitslose erleben ihre Situation oft als Krise und bedürfen „reflexiver Beratung“. Damit Jobcoaches unter diesen Bedingungen ihre professionelle Beratungskompetenz einbringen können, braucht es einen geeigneten Rahmen außerhalb formaler Konditionen, mit

genügend Beratungszeit und einem geeigneten Betreuungsschlüssel. (Sowa/Staples, 2020) Jobcoaching kann mittlerweile auch mittels digitaler Medien vorgenommen werden (Jobnet AG o. D.-d). Dabei wird von E-Coaching, virtuellem Coaching oder online-Beratung gesprochen, die unter dem Überbegriff CMC – Computer Mediated Coaching zusammengefasst werden können (Walpuski, 2015). Neue Medien finden in den Wirkmodellen zu Coaching noch keine besondere Berücksichtigung (Geißler et al, 2018). Kritisch getroffene Unterscheidungen von digital gestützten zu herkömmlichen Jobcoachings können aber bspw. in den vier Dimensionen Zeit, Raum/Leib, Kontakt sowie Macht getroffen werden. Dabei können negative Effekte wie Operationalisierung der Beratung, Splittung des Prozesses, höhere Abbruchgefahr sowie Abhängigkeit durch CMC gedeutet werden. Als positiv wird die Erweiterung durch digitale Medien gesehen, wenn gleichzeitig eine Anpassung von Kompetenzen, Didaktik und Konzeption, sowie technischen und datenschutzrechtlichen Belangen getroffen wird. (Walpuski, 2020). Bei der Verwendung digitaler Medien innerhalb des institutionellen Jobcoachings konnte ein indirekter Effekt zur Erhöhung der Vermittlungsquote aufgrund freiwerdender Kapazitäten sowohl der Jobcoaches als auch der Coachees aufgezeigt werden. Innerhalb eines gelungenen Einsatzes digitaler Medien im Jobcoaching bedingt durch die oben genannten Anpassungen konnten ebenfalls bei Jobcoaches und Coachees dadurch bedingte positive Erfahrungen von Selbstwirksamkeit registriert werden. (Steiner/Kehl, 2021) Die Digitalisierung bedingt neben Einsatzmöglichkeiten von CMC auch die Entwicklung von KI-gestützten Jobmatching-Tools für den Bereich Jobcoaching. Im folgenden Kapitel werden ihre möglichen Einsatzfelder zur Unterstützung im Jobcoaching aufgezeigt.

4 Jobmatching-Tools

Die jüngsten Errungenschaften moderner Informations- und Kommunikationstechnologie führen auch im Jobcoaching zu vielseitigen Anwendungsbereichen mittels neuer Medien. Der technische Wandel bedingt verändertes Verhalten im Lernen und in der Verarbeitung von Informationen. Die Jobsuche wird webbasiert vorgenommen und neue Berufsfelder werden virtuell erkundet. Allgemein haben sich der Zugang zu Berufsinformationen und die Methoden der Arbeitsmarkt- und Berufsorientierung dadurch verbessert. (Kerler et al, 2015, S.5) Zur Beantwortung der wissenschaftlichen Frage, inwieweit KI-gestützte Jobmatching-Tools im Jobcoaching unterstützen können, wird in diesem Kapitel eingehend ein Abriss zu KI und deren Einfluss auf die Arbeitswelt gegeben, indem die Bereiche Arbeitspraxis allgemein und konkret die Arbeitsvermittlung erläutert werden. In weiterer Folge werden konkrete Arbeitsfelder von Jobmatching-Tools untersucht, wie diese das Jobcoaching unterstützen und erweitern können. Besondere Beachtung finden dabei deren Möglichkeiten zur Messung von Kompetenzen, Persönlichkeitsmerkmalen, der Leistungs- und Erfolgsmotivation, die Bereitstellung eines Jobsuchkanals und der eigentliche Jobmatching-Prozess unter der Annahme, dass diese Arbeitsfelder als besonders wichtig für ein erfolgreiches Jobcoaching identifiziert werden können.

4.1 Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt

Privatwirtschaftlich, aber auch in staatlichen Institutionen findet Skills- bzw. Jobmatching gemeinsam mit einer Arbeitsmarktanalyse, um Fähigkeiten mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu vergleichen, noch wenig Beachtung. Gleichzeitig wird der Verwendung von „Big-Data“ ein rasanter Zuwachs an Möglichkeiten zugesagt, indem klassische Expert*innen-Klassifikationen mit datengetriebenen Ontologien kombiniert werden.

So können nachhaltig Strömungen am Arbeitsmarkt zuverlässig erfasst und Berufe sowie übertragbare Soft-Skills kontinuierlich festgehalten werden. Dadurch wird die momentane Nachfrage am Arbeitsmarkt zeitnah abgebildet; gleichzeitig kann nachhaltig ein Monitoring für gefragte Fähigkeiten betrieben werden. Dies wird durch die neuen technologischen Entwicklungen des ML (Maschinellen Lernens) und damit der Erschaffung von KI möglich. (Rentzsch/Staneva, 2020, S.49 – 52) Einführend wird ein Überblick zu diesen Technologien gegeben.

ML - Maschinelles Lernen

Verhaltensweisen variieren kontinuierlich in den Dimensionen Zeit und Raum. Sie sind aber nicht nur zufällig, sondern lassen bestimmte Muster erkennen. Bei ML – Maschinellern geht es darum, dass ein geeigneter Algorithmus gefunden wird. Dabei wird Daten eine bestimmte Abfolge von Anweisungen unterlegt, um daraus bestimmte Outputs zu generieren. Eine Vielzahl von Algorithmen können die Lösung bilden, von Interesse ist aber der effizienteste.

Die durch ML erkannten Muster, helfen bestimmte Prozesse zu verstehen oder Voraussagen zu treffen. So werden aus großen Datenvolumina überschaubare Modelle mit hoher Treffsicherheit erzeugt. (Alpaydin 2022, S.1 - S.3) Zusätzlich unterschiedlicher Ansätze des ML, bspw. indem es gilt bestimmte Ergebnisse zu erzielen oder wenn vorgegebene Regeln anhand von „trial and error“ erlernt werden, erfährt momentan der eine populäre Anwendung, dem die Technologie der „Neuronalen Netze“ zugrunde liegt. In diesem komplexen statistischen Modellierungsverfahren werden einfache Transformationen millionenfach miteinander verknüpft, bis Zusammenhänge zwischen In- und Output-Daten erfasst werden können, die gemeinsam ein Umfassendes statistisches Modell ergeben. (Lane/Saint-Martin 2021, S.19) Auf Ebene der technologischen Neuerungen ist festzustellen, dass durch Cloud-Computing und „Big-Data“ bzw. deren Speicher- sowie Rechenkapazitäten ML eine rasante Entwicklung erfährt, wodurch auch die Einflussnahme, Verfügbarkeit, Expansion und Leistung von KI enorm zugenommen hat. (ebd. 2021, S.19). Im Folgenden wird die Entstehung und Bedeutung von KI erläutert.

KI – Künstliche Intelligenz:

Der Begriff Künstliche Intelligenz findet auch als sog. AI „Artificial Intelligence“ immer häufiger Verwendung. Als Vater der künstlichen Intelligenz oder kurz „KI“ gilt John McCarthy. Er beschrieb diese folgendermaßen: "Künstliche Intelligenz ist die Wissenschaft und Technik der Entwicklung intelligenter Maschinen, insbesondere intelligenter Computerprogramme". Künstliche Intelligenz funktioniert ähnlich wie die menschliche Intelligenz: Sie lernt, passt sich an, erkennt und korrigiert. (Geetha/Bhanu 2018, S.66 – 67) Die ersten Forschungsansätze dazu stammen aus den 1950er Jahren. Der Begriff KI geht auf das Jahr 1956 zurück. Ihre Entwicklung durchlief verschiedene Phasen, von der sogenannten symbolischen KI und ihren dem menschlichen Denken nachempfundenen, logikbasierten Systemen über den „KI - Winter“ der 1970er Jahre, bis zur Entwicklung des Schachprogramms Deep Blue in den 1990er Jahren. (Lane/Saint-Martin 2021, S.19)

Meilensteine KI und ML

KI gehört Agrawal et al (2019) zufolge zu den Universaltechnologien, weil sie in der Lage ist, Vorhersagen zu treffen, die in verschiedenen Berufen wie Lehre, Radiologie und Übersetzungswesen in Entscheidungsprozessen eingesetzt werden können. (Lane/Saint-Martin 2021, S.18) Da es bisher noch keine verbindliche Definition für KI gibt, wird hier u. a. auf die Empfehlung des Rates der OECD verwiesen, die als Ziel eine Politik zu Wohlstand, Gerechtigkeit, Chancen und Lebensqualität für alle hat (Organisation for Economic Co-operation and Development, o. D.): „Ein KI - System ist ein maschinenbasiertes System, das für bestimmte von Menschen definierte Ziele Voraussagen machen, Empfehlungen abgeben oder Entscheidungen treffen kann,

die das reale oder virtuelle Umfeld beeinflussen. KI - Systeme können mit einem unterschiedlichen Grad an Autonomie ausgestattet sein.“ Zur Nutzung von KI gibt der Rat folgende Empfehlung: „Sie (Anm.: Die Länder) sollten die Menschen befähigen, KI - Systeme des gesamten Anwendungsspektrums effektiv zu nutzen und mit ihnen zu interagieren, u. a. indem sie sie mit den erforderlichen Kompetenzen ausstatten.“ (OECD 2019, S.1 – 9). Dies verdeutlicht, dass die Entscheidung, ob KI in der Gesellschaft angenommen wird, längst getroffen wurde, es stellt sich vielmehr die Frage wie gut die Integration von KI gelingen kann.

Nach der allgemeinen Definition wichtiger Begriffe innerhalb des Kontexts wird im Folgenden der Einfluss von KI auf die Arbeitspraxis allgemein betrachtet, um daraus ebenfalls Aufschlüsse zu jener von Jobcoaches zu erhalten.

4.1.1 KI und ihr Einsatz in der Arbeitswelt

Nach Agrawal et al kann ML die humane Vorhersagetätigkeit in Entscheidungsprozessen ersetzen. Bspw. indem es im Prozess der Personalbeschaffung bei der Lebenslaufsichtung Prognoseunsicherheiten durch mögliche Verdrängungseffekte verringern und damit insgesamt den relativen Arbeitsertrag erhöhen kann. (Agrawal et al, 2019, S.31 – 50) KI dürfte das Arbeitsumfeld vieler Menschen erheblich verändern. Als Vorteile sind zu nennen: KI kann die Mensch-Maschine-Interaktion optimieren, um Arbeitskräfte bei eintönigen Tätigkeiten zu entlasten und nicht routinemäßige kognitive Aufgaben zu automatisieren. Das bedingt wiederum eine bessere Integration von humanen Befähigungen. Der Einfluss von KI ist daher vor allem in der Neuorganisation der jeweiligen Aufgaben zu betrachten welche den jobspezifischen Tätigkeiten innewohnen. Das kann auch einer Ergänzung der Tätigkeitsfelder gleichkommen, anstatt eines Ersatzes von Arbeitskräften, wie die jüngsten Entwicklungen auf dem Gebiet der KI viele befürchten lassen. Wahrscheinlich ist, dass es für eine fruchtbare Mensch-Maschine-Interaktion Umschulungen bzw. Qualifizierungen bedarf, um die geeigneten Kompetenzen zu entwickeln. Dazu gehören auch soziale und kreative Intelligenz, der Umgang mit Unsicherheit und logisches Denken. (Lane/Saint-Martin, 2021, S.10 – 11) Auch Brynjolfsson et al (2018, S.43 – 47) gehen von einem Wandel der Tätigkeitsprofile aus und dass KI auf die Arbeitskräfte letztlich einen additiven Einfluss haben wird, da Berufe sowohl Tätigkeiten beinhalten, die für Maschinelles Lernen geeignet sind, aber wiederum auch solche, die es nicht sind. Mitchell und Rock (2018) weisen ebenfalls auf die Umgestaltung der Arbeits-Prozesse bzw. deren Neuorganisation hin, die sich unweigerlich daraus ergibt, um das Potential Maschinellen Lernens auszuschöpfen zu können. Es geht also vielmehr beim arbeitsbezogenen Einsatz von KI um ihre Einflussnahme auf die Tätigkeiten als eine (vollständige) Automatisierung von Jobs. Als weiteren Effekt kann jener der Substitution genannt werden, da KI die Prognose-Aufgaben besser lösen und somit übernehmen kann, diese Tätigkeitsfelder also nicht mehr von den Arbeitenden ausgeführt werden. Dazu kommt aber auch ein Komplementäreffekt, indem diese sich im Zuge einer Umorganisation der

Tätigkeitsfelder auf ihre interpersonellen Kompetenzen konzentrieren, die von der KI nicht erfüllt werden können. (Lane/Saint-Martin 2021, S.34 – 35) Bspw. werden kritisches Denken, komplexe Folgerungen, soziale und kreative Intelligenz an Wichtigkeit zunehmen. KI kann auch weniger gut mit Unsicherheiten umgehen als Menschen, dies gilt auch wenn sich Kontext und Ziel verändern oder nicht eindeutig sind. (ebd. 2021, S.37 – 39) Es ist anzunehmen, dass die oben angeführten Erkenntnisse zur Veränderung innerhalb der Arbeitspraxis durch den Einfluss von KI auch auf die Tätigkeiten und Arbeitsfelder von Jobcoaches anwendbar sind.

Einen weiteren „Player“ in diesem Zusammenhang stellt die LMI – Labor Market Intelligence oder „Arbeitsmarktintelligenz“ dar. Der Begriff findet vermehrt Verbreitung aufgrund des exponentiellen Wachstums der Nachfrage von Arbeitskräften über eigens dafür bereitgestellte Onlineportale und Webdienste. Ein Ziel von LMI ist die Arbeitsmarktüberwachung in Echtzeit. Dabei werden Online-Jobangebote analysiert um mittels KI-Algorithmen ein auf Fakten basierendes Entscheidungsmodell zu erstellen. Im Vergleich zu herkömmlich durchgeführten Analysen anhand von Umfragen erreicht ein derart konzipiertes Modell wesentlich schneller Marktreife. Zukünftig wird das Interesse an dieser Entwicklung zunehmen, da die Anwendung von LMI auch arbeitsmarktpolitische Prognosen und Entscheidungsfindungen unterstützen kann. (Boselli et al 2017, S.330 – 331) Die rasant wachsende Nachfrage von Arbeitskräften über Neue Medien seitens der Unternehmen birgt auch Veränderungen in der Personalvermittlung. Welche das sein können, wird im folgenden Abschnitt behandelt.

4.1.2 KI in der Personalvermittlung

Laut einer aktuellen Umfrage von Fachleuten im Personalbereich in über 30 Ländern ist die Mehrheit der Meinung, dass KI das interne Jobmatching optimieren kann. Gleichzeitig werden KI-Lösungen nach eigenen Angaben von etwa einem Drittel genutzt. 6 % der Befragten nützen diese teilweise bis häufig. (Lane/Saint-Martin 2021, S.47 – 48) Das bedeutet im Umkehrschluss, dass 94% der Personalfachkräfte kaum Gebrauch von KI machen. Auch bspw. Rentzsch/Staneva (2020, S.49 – 52) bestätigen, dass KI - gestützte Jobmatching - Verfahren bisher noch nicht selbstverständlich eingesetzt werden

Nichtsdestotrotz kann mittels ML – Maschinellen Lernens das Jobmatching am Arbeitsmarkt optimiert werden. Dies geschieht bspw., indem Daten von bereits erfolgreichen Matches bestimmter Jobs mit bestimmten Personen und deren mitgebrachter Attribute erhoben werden. Daraus können wiederum unterschiedliche Szenarien prognostiziert werden, um Empfehlungen für aktuell Arbeitssuchende geben zu können. Einen weiteren Aspekt zur Integrationsunterstützung bieten Jobvorschläge, die anstatt aus einer Quelle aus zwei stammen. Sie tragen wesentlich zu einer verstärkten Arbeitsaufnahme bei, wenn diese von erfahrenen Arbeitsvermittler*in-

nen mit dem Augenmerk auf Fähigkeiten und Motivation in Verbindung mit dem datengesteuerten Algorithmus getroffen werden. (Mühlbauer/Weber 2022, S.28) Nicht allein für Arbeitssuchenden kommen Algorithmen und maschinelles Lernen zum Einsatz.

Seitens der EU wurde eine Studie beauftragt, mit dem Ziel, ausgeschriebene Stellenangebote im Web durch maschinelle Lernalgorithmen zu klassifizieren. Dazu befindet sich bereits ein funktionierender Prototyp im Rechenzentrum der Europäischen Agentur Cedefop, mit dem Ziel Stellenangebote aus 5 EU-Ländern zu erfassen und zu klassifizieren. Dies stellt einen wesentlichen Forschungsbeitrag für die LMI – Community dar, indem es möglich sein wird, anhand von Algorithmen für maschinelles Lernen Informationen über online Stellenangeboten zu gewinnen und dies in annähernd Echtzeit. (Boselli et al 2017, S.331) Auch im Bereich der Personalbeschaffung seitens der Unternehmen ergeben sich durch die fortschreitenden Entwicklungen der Informationstechnologie neue Möglichkeiten. Dabei werden digitale Tools zur Bewertung und innerhalb des Auswahlverfahrens im Bewerbungsprozess genutzt, wobei deren Einsatz in direkter Abhängigkeit zu den vorhandenen Digitalkompetenzen des zuständigen Recruiting-Personals stehen. Bevorzugt wird die Nutzung digitaler Tools bei der Bearbeitung von Hard Facts. Demgegenüber werden computerbasierte Messverfahren, die mittels Algorithmen einer Persönlichkeitserfassung dienen, weitgehend abgelehnt, und bspw. bei Einstellungsverfahren durch persönliche Intuition und Erfahrung abgedeckt. (Deller et al 2017, S.4 – 8) Ein Grund dafür könnte Konkurrenzdenken seitens der Personalvermittler gegenüber KI sein und die Angst, dadurch ersetzt zu werden. Die Personalbeschaffungsbranche erfährt einerseits durch den Einsatz von KI ein Wachstum, andererseits nimmt KI einen großen Einfluss auf Recruiting-Prozesse selbst, indem sie ermöglicht, aus unstrukturierten Biodaten der Bewerber*innen einheitliche Profile zu erstellen. Damit gelingt es, benötigte Fähigkeiten zu ermitteln und mit den Jobausschreibungen abzugleichen. Im Folgenden wird ein Überblick über die neuen Entwicklungen und Techniken im Recruiting - Prozess gegeben. (Geetha/Bhanu 2018, S.63 – 70)

Einsatzgebiete KI im Recruiting – Prozess

| Bereich | KI - Unterstützung |
|-------------------------|--|
| Bewerbungsscreening | Chatbots helfen bei der Bewerbung, indem sie Fragen beantworten und umgekehrt um Feedback und Informationen bitten. |
| Bewerbungsengagement | Automatisierter Informationsaustausch (E-Mails und Antwortschreiben) helfen im Bewerbungsprozesses den Kontakt zu halten. |
| Bewerbungs-Reengagement | Trotz Verfall von Jobangeboten können geeignete Bewerber*innen aktualisiert und für weiteres Interesse kontaktiert werden. |
| Jobangebotsakzeptanz | Nach durchlaufenem positiven Bewerbungsprozess wird um die Zusage gebeten. |

| | |
|---------------------|---|
| Onboarding | Organisationsprogramme können effektiv die neuen Richtlinien, Verfahren und die Unternehmenskultur vorstellen. |
| Personalentwicklung | KI-Tools bieten Möglichkeit für individuell angepasste Schulungsprogramme. |
| Personalbindung | Automatisierte Verwaltung aller Fragen des Personals und Vermittlung an geeignete Antwortmöglichkeiten (E-Mail-Formulare, virtuelle Gespräche). |
| Terminplanung | Automatisierte Koordination und Buchungen von Terminen und Besprechungen. |

Tabelle 7: Einsatzgebiete KI im Recruiting – Prozess, Eigendarstellung nach Geetha/Bhanu 2018, S.68 - S.69

Als Algorithmus gestütztes Tool zur Personalbeschaffung kann bspw. das sog. Robot-Recruiting genannt werden. Dabei werden Jobsuchenden eigens angepasste Jobangebote zugespielt. Dieses Verfahren findet jedoch aus datenschutzrechtlichen Bedenken wenig Verbreitung. Demgegenüber bedienen bereits viele Unternehmen suchmaschinenoptimierte Karrierewebsites. (Weitzel et al 2016, S.3 – 24) Weiters sind sog. elektronische „Applicant-Tracking-Systeme“ zu nennen, die mittels Algorithmen Bewerbungen mit Stellenanforderungen abgleichen und im Sinne einer „Negativselektion“ den administrativen Aufwand einschränken können. (Holtbrügge 2018, S.130). Insgesamt ist aber zu sagen, dass im Recruiting-Prozess neue Medien in Form von digitalen Tools nach wie vor meist nur zur Datenerfassung genutzt werden. Und dies obwohl bspw. bereits im Jahr 2002 im Handbuch personaldiagnostischer Verfahren auf die Vorteile computerbasierter Auswahlverfahren im Recruiting-Prozess hingewiesen wurde. (Kanning et al 2002, S.63) Im Folgenden finden die wissenschaftlichen Beiträge für einen Überblick ihre kompakte Zusammenfassung.

4.1.3 Zusammenfassung Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt

Der Verwendung von „Big-Data“ ist insgesamt ein rasanter Zuwachs an Möglichkeiten beizumessen. Die Arbeitswelt betreffend können dadurch bspw. die aktuelle Nachfrage zu Arbeitskräften erhoben sowie gleichzeitig Strömungen am Arbeitsmarkt korrekt abgebildet werden. Dies gelingt durch die Kombination von fundierten Klassifikationen durch Expert*innen mit Daten gestützten Ontologien. Dabei werden erforderliche Jobprofile und übertragbare Soft-Skills erfasst, um damit ein nachhaltiges Fachkräfte-Monitoring zu betreiben. (Rentzsch/Staneva, 2020) Aus technologischer Sicht ist dies mit Entwicklung des ML – Maschinellen Lernens und der daraus resultierenden KI – Künstlichen Intelligenz möglich.

ML unterstützt dabei, bestimmte Prozesse zu verstehen und damit Voraussagen treffen zu können, indem aus einer großen Datenmenge übersichtliche statistische Modelle generiert werden.

Dies geschieht u. a. durch den technologischen Ansatz der „Neuronalen Netze“. (Lane/Saint-Martin; 2021) Die durch das sog. Cloud-Computing ermöglichte Verarbeitung enormer Datenvolumen pusht auch die Entwicklung von KI, ein Begriff, der bereits in den 1950er Jahren verwendet wurde. (Alpaydin, 2022) Ihre Funktionsweise entspricht der menschlichen Intelligenz, sie kann als Universaltechnologie angesehen werden, die längst Einzug gehalten hat, deren Integration aber noch Bedarf an Akzeptanz in der Gesellschaft hat (Geetha/Bhanu, 2018). Den konkreten Einfluss von KI auf die Arbeitspraxis betreffend, kann die Nutzung Maschinellen Lernens bspw. im Recruiting-Prozess menschliche Vorhersagen bei der Lebenslaufsichtung ersetzen, indem es humane Prognoseunsicherheiten ausschließt und dadurch den Arbeitsertrag erhöht (Agrawal et al, 2019). ML kann somit einen Substitutionseffekt hervorrufen. KI bedingt voraussichtlich Veränderungen in vielen Bereichen und verbessert jene, in denen Mensch und Maschine interagieren. Die Automatisierung nicht kognitiver Tätigkeiten durch KI verbessert die Integration von menschlichen Fähigkeiten in der Arbeitspraxis. Dies kann wiederum als Komplementäreffekt gesehen werden, nämlich wenn sich Arbeitskräfte durch die Umorganisation der Tätigkeitsfelder vermehrt auf ihre interpersonellen Kompetenzen konzentrieren können, die nicht von KI erreicht werden. Das bedeutet, anstatt Arbeitskräfte zu ersetzen, bedingt KI eine Erweiterung der Tätigkeitsfelder und dazu vor allem eine Neuorganisation der Arbeitsaufgaben. Eine gelungene Mensch-Maschine-Interaktion bedarf jedoch entsprechender Kompetenzerweiterung, bspw. durch geeignete Qualifikationen. Soft-Skills wie kritisches Denken, komplexe Folgerungen oder soziale und kreative Intelligenz werden an Bedeutung zunehmen. (Brynjolfsson et al, 2018; Lane/Saint-Martin, 2021) Diese Umstände dürften auch für die Arbeitspraxis von Jobcoaches gelten. Als weiterer wichtiger Einfluss von KI ist deren Nutzung zum Ziel eines Arbeitsmarktmonitorings zu nennen. Bei der sog. LMI-Labor Market Intelligence wird der Arbeitsmarkt anhand von Jobangeboten über eigens dafür bereitgestellte webbasierte Dienste und Onlineportale in Echtzeit abgebildet. Dadurch werden frühzeitig Prognosen erstellt und arbeitsmarktpolitische Entscheidungen können schneller getroffen werden.

Eine weitreichende aktuelle Umfrage ergab, dass KI im Personalwesen noch kaum Einsatz findet. (Boselli et al, 2017; Rentzsch/Staneva, 2020) Wenn, dann wird sie meist in der Personalbeschaffung zu Bewertung und innerhalb von Auswahlverfahren genutzt. Dies geschieht aber in direkter Abhängigkeit zur digitalen Affinität der Zuständigen. Computerbasierte Messverfahren zur Persönlichkeitserfassung werden, vermutlich aus Bedenken gegenüber einer möglichen Substitution, abgelehnt. Einstellungen finden anhand von menschlicher Intuition und Erfahrung statt, obwohl bspw. bereits 2002 auf die Vorteile computerbasierter Auswahlverfahren im Recruiting-Prozess hingewiesen wurde. (Deller et al, 2017; Kanning et al, 2002) Als unterschiedli-

che Einsatzbereiche von KI können u. a. Bewerbungsscreening, Bewerbungsengagement, Bewerbungs-Reengagement, Jobangebotsakzeptanz, Onboarding, Personalentwicklung und Personalbindung genannt werden. Die Personalvermittlung erfährt durch KI eine Erweiterung und gleichzeitig Veränderung. So kann Maschinelles Lernen unternehmensseitig benötigte Fähigkeiten ermitteln und mit Jobausschreibungen abgleichen. Es kann aber auch das Jobmatching am Arbeitsmarkt optimieren. Empfehlungen für Arbeitsuchende können damit aufgrund von getroffenen Prognosen gegeben werden. Diese basieren auf Datenerhebungen zu bereits erfolgreichen Matches von Personen anhand ihrer mitgebrachten Eigenschaften und geeigneter Jobs. (Geetha/Bhanu, 2018; Weitzel et al, 2016)

Weiters kann die Nutzung datengesteuerter Algorithmen konkret zu vermehrter Arbeitsaufnahme führen. Dies geschieht, indem daraus gewonnene Jobvorschläge mit jenen von kompetenten Arbeitsvermittler*innen, die zusätzlich Motivation und Kompetenzen der Arbeitsuchenden berücksichtigen, kombiniert werden. (Mühlbauer/Weber, 2022) Dabei kommen KI-gestützte Jobmatching-Tools zum Einsatz, die Unterstützung für Jobcoaches zur Vermittlung bieten können. In welchen Einsatzfeldern sie entfaltet werden kann, wird im folgenden Abschnitt untersucht.

4.2 Einsatzfelder Jobmatching-Tools

Zu den Hauptaufgaben eines Jobcoachings zählen Beiträge in den Arbeitsfeldern Entscheidungsfindung und Erhebung der Kompetenzen in Situationen des beruflichen Wandels. Bei der Jobsuche sind in der Regel folgende Aufgaben von den Arbeitsuchenden zu bewältigen: Sich berufliche Ziele zu setzen, zu potenziellen Arbeitgebenden eine Kontaktaufnahme herzustellen und die kontinuierliche Jobrecherche. (Voglhofer/Dürr 2020, S.7) Wie KI-gestützte Jobmatching-Tools dabei unterstützen können, wird zu den im Kontext als wichtig erachteten Bereichen Kompetenzmessung, Potentialscreening, Jobsuchkanal und Jobmatching-Prozess im Folgenden erläutert.

4.2.1 Kompetenzmessung

Kompetenzmessverfahren kommen allgemein im Personal-Bereich bspw. im Recruiting und innerhalb der Personalentwicklung zum Einsatz. Der Begriff „Kompetenzen“ wird bisher nicht einheitlich verwendet. Eine Definition wurde bereits in Bezug auf die Gruppe älterer Arbeitsuchender nach Weinert dargelegt, wo bereits auf die zunehmende Bedeutung von Kompetenzen in der Arbeitswelt für Ältere hingewiesen wurde (siehe 2.2.2). Der Begriff „Kompetenz“ wird oft dem Begriff „Persönlichkeit“ gleichgesetzt.

Wissenschaftlich gesehen gibt es aber keinen nachweislichen Kontext von Persönlichkeit und einer Berufseignung. Der Begriff Persönlichkeit ist stark vom Zusammenhang abhängig, in dem

er gebraucht wird, wodurch sich keine Rückschlüsse vom Privaten auf das Berufliche ziehen lassen, d. h. Persönlichkeitstest sind zur Erfassung von Berufseignung nicht zielführend. Wo hingegen ein Kompetenzmodell dazu dienen kann, sog. weiche Faktoren sichtbar zu machen. Krings (2017, S.71 – 74), führt dazu Allport (1974) an und beschreibt Persönlichkeit als ein „übergeordnetes Motivationssystem“ und als Summe von Werten, die richtungsweisend sind. Wie ein derart motivationales System gestaltet ist, kann einerseits über den beruflichen Erfolg entscheiden, aber vielmehr beeinflusst es die Entscheidung, auf welchen Job die Wahl von Arbeitssuchenden fällt. Persönlichkeits- und Kompetenzbegriff sind dahingehend zu unterscheiden, dass Kompetenzen bewusst angeeignet bzw. gestaltet werden können. Dabei finden auch weiche Faktoren Berücksichtigung, indem für die Berufseignung nicht zählt, wer man ist, sondern wie man sich in einem bestimmten Kontext verhält. Das Kompetenzmodell beschreibt Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissen und Verhaltensweisen, die in einem bestimmten Kontext zum Erfolg führen. (Krings, 2017, S.51 – 59) Eine pragmatische Kompetenzbilanzierung für Arbeitssuchende basiert auf der Annahme, dass Unternehmen, abgesehen von formalen Abschlüssen, an generellen bzw. situationsgebundenen Fähigkeiten wie Kompetenzen interessiert sind. Dabei geht ein Großteil der allgemein gültigen Modelle (z.B. Straka/Macke, 2009, S. 14; Baumann, 2013, S.1) von vier umfassenden Komponenten aus:

- Fachliches bzw. theoretisches Wissen;
- Praktisches Können;
- Wollen bzw. Motivation, wie Handlungsbereitschaft, Durchhalte- sowie Durchsetzungsvermögen;
- Dürfen bzw. Legitimation, wie Befugnisse für eine Ausführung bspw. anhand von Zeugnissen, Zertifikaten etc.;

Demgegenüber gibt es komplexere Modelle für Kompetenzen aus der Psychologie. Mittlerweile hat sich das pädagogische Modell als Basis zur Fähigkeiten-Abklärung bzw. Kompetenzbilanzierung etabliert. Das pädagogische Modell unterscheidet Kompetenzen folgendermaßen:

- Fachliche Kompetenzen
- Soziale Kompetenzen
- Methodische Kompetenzen
- Personale- oder Selbst-Kompetenzen

Angemerkt werden kann, dass für einen Zugang zum nicht-fachlichen Arbeitsmarkt auch bestimmte körperliche Merkmale wie bspw. Stimme, Aussehen und Auftritt, Körperkraft und Hand-Auge-Koordination, dazu Traits wie Ehrlichkeit, Durchhaltevermögen und Konzentrationsfähigkeit zählen, die bei dieser Abfrage verloren gehen. (Weissbach/Weissbach, 2014, S.97) Als In-

strumente werden bspw. einfache Fragebögen, komplexere Instrumente, welche mit Ordinalskalen arbeiten, dialogische Instrumente (Fremd-Selbsteinschätzung) und solche, welche biografisch orientiert arbeiten, herangezogen.

Dialogische Verfahren, die biografisch orientiert arbeiten, eignen sich ausgesprochen für Menschen mit biografischen Brüchen wie bspw. bedingt durch Langzeitarbeitslosigkeit. Jedenfalls arbeiten alle Kompetenzbilanzierungsverfahren mit einer Selbsteinschätzung, dem gegenüber spielt die Fremdeinschätzung keine tragende Rolle. (Weissbach/Weissbach, 2014, S.98 – 99)

Die Messung von Kompetenzen kann auch konkret persönliche Entwicklungsprozesse des Einzelnen unterstützen. Dabei dient ein Verfahren dazu, vor allem Schlüsselkompetenzen zu erkennen, diese abzubilden und nach Möglichkeit in ihrer Gesamtheit anhand eines erstellten Kompetenzprofils zusammenzufassen. Damit gelingt, was bislang als problematisch anzusehen war, gleichzeitig aber an Bedeutung zunimmt, nämlich Schlüsselkompetenzen formell zu belegen. (Voglhofer/Dürr, 2020, S.8) Auch in der Berufsberatung oder im Jobcoaching gilt es mittels verschiedener Methoden versteckte und nicht zertifizierbare Kompetenzen aufzudecken; gleichzeitig sind diese unbedingt als subjektorientiert und handlungsgerichtet zu begreifen. Dies bedingt ebenfalls, dass eine Erhebung individuell und je nach Lebenslagen unterschiedlich vorzunehmen ist. Für das Jobcoaching liegt die große Bedeutung von Kompetenzen und ihrer Erfassung darin, dass sie Anregungen zu Bewusstmachung eigener Fähigkeiten und zur Erlangung von Selbstbestimmung bzw. Empowerment herangezogen werden können. Dazu ist deren handlungsorientierter Einsatz und ihre laufende Weiterentwicklung ebenfalls mit der Konzeption des „Lebenslangen Lernens“ verknüpft. Wenn Kompetenzen im Sinne erlernter Fähigkeiten entgegen Qualifikationen und Zeugnissen bzw. Zertifikaten nicht dokumentiert sind, können diese am Arbeitsmarkt und bei einer Neu- bzw. Umorientierung nicht genutzt werden. Dies macht die Kompetenzmessungen, wie eingehend dargelegt so wertvoll. Neue Messverfahren gehen bspw. der Frage nach, inwieweit Ältere besondere Herausforderungen durch den Erwerb informeller Kompetenzen meistern können. Dabei ist aber zu sagen, dass neben Fragebögen, geführten Lerntagebüchern oder sog. Kursmaßnahmen, mit Jobcoaches geführte Gespräche ein unbedingt wichtiger Baustein einer Kompetenzbilanzierung sind. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf die sog. Handlungskompetenz zu legen, womit die vereinte Anwendung angemessener kognitiver Dispositionen in beruflichen Verhältnissen beschrieben wird. Konkreter betrifft es Kompetenzen, mittels denen es gelingt in Veränderungssituationen handlungsfähig zu bleiben und solche, mit denen zukünftige Herausforderungen bewältigt werden können. (ebd. 2020, S.12 – 13) Messverfahren zu Kompetenzen finden allgemein in Unternehmen Einsatz und spielen auch im Jobcoaching sowie für Arbeitsuchende eine Rolle, sie können ebenfalls innerhalb eines sog. Potentialscreenings erhoben werden, weshalb seine Möglichkeiten im folgenden Abschnitt veranschaulicht werden.

4.2.2 Potentialscreening

Der Begriff „Potentialscreening“ ist auch allgemein als „Abklärung der Leistungsfähigkeit“ bekannt und dient einer Diagnose der Persönlichkeitsmerkmale. Es gibt Persönlichkeitseigenschaften bzw. sog. Softskills, denen positive Effekte bzgl. einer beruflichen (Re-) Integration zugesprochen werden können und welche deshalb anhand eines Potentialscreenings erfasst werden sollten. Zu nennen ist bspw. die Beharrlichkeit im Zusammenhang mit der Arbeitssuche. Insgesamt gibt das Verhältnis der Persönlichkeitsmerkmale zueinander Anhaltspunkte dafür, ob und welche Interventionen im Jobcoaching vorzunehmen sind, bzw. um im weiteren Verlauf gezielt ein personenzentriertes Coaching vorzunehmen. Ein Potentialscreening kann bspw. bei der Entscheidungsfindung helfen, ob ein Jobcoaching oder etwa Casemanagement vorzunehmen sind. (Jobnet AG o. D. -c) Forschungsergebnisse belegen bereits seit längerem einen Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen bzw. Soft-Skills auf den Karriereverlauf und die Dauer der Arbeitslosigkeit, indem diese nämlich die Intensität der Arbeitssuche beeinflussen. Diese ist zusätzlich zu wirtschaftlichen Faktoren auch durch die Fähigkeit der Selbstmotivation und -kontrolle bzw. Affektsteuerung der Arbeitssuchenden beeinflusst. Genauso nimmt die Präsentationsfähigkeit der Soft-Skills gegenüber möglichen Arbeitgebenden Einfluss auf vermehrte Jobangebote und somit auf die Quoten der Arbeitsaufnahmen. (Uysal/Pohlmeier 2011, S.1 - S.2) Im Folgenden werden unterschiedliche Messmethoden, die mit Jobmatching-Tools durchgeführt werden, vorgestellt; beginnend mit jener der Persönlichkeitsmerkmale die, wie bereits ausgeführt, Einfluss auf die Arbeitssuche nehmen.

Messung Persönlichkeitsmerkmale

Einen wichtigen Bestandteil KI-gestützter Jobmatching-Tools stellt die Persönlichkeitsdiagnostik dar, wobei sich das Big Five - Modell etabliert hat, dessen Bedeutung und Definition in folgender Tabelle dargestellt ist:

Big Five: Bedeutung und Definition

| | hohe Werte + | niedrige Werte - |
|----------------------|--|---|
| Neurotizismus | Geringe emotionale Stabilität, oft unsicher, nervös, ängstlich, verletzlich, launenhaft, erregbar; | Hohe emotionale Stabilität, ruhig, ausgeglichen, unempfindlich, nicht leicht beunruhigt; |
| Extraversion | Gesprächig, gesellig, aktiv und energiegeladen, spontan, gern in Gesellschaft; | Introvertiert, ruhig, reserviert, schüchtern, zurückgezogen, still, gehemmt, gerne allein bzw. in Kleingruppen; |

| | | |
|--------------------------------|---|--|
| Offenheit für Erfahrung | Intensives Gefühlserleben, Geistig beweglich, kreativ und neugierig; | Sachlich, eigene Gefühle werden ignoriert, häufig pragmatisches Denken und Vorgehen; |
| Verträglichkeit | Gutmütig, freundlich, selbstlos, kooperativ, tolerant und bemüht, Verständnis und Mitgefühl für andere; | Tendenziell rücksichtslos, egoistisch und kompetitiv, eifersüchtig, eigenwillig, antagonistisch und misstrauisch zu anderen; |
| Gewissenhaftigkeit | Sorgfältig, zuverlässig, beharrlich, verantwortungsbewusst, organisiert, überlegtes Handeln; | Sorgloses, nachlässiges, unzuverlässiges, leichtfertiges und ungenaues Verhalten. |

Tabelle 8: Big Five - Bedeutung und Definition, Eigendarstellung nach Ferreira, 2020, S.142 - S.143

Bspw. wird im AMS – Praxishandbuch für Beratung darauf hingewiesen, dass für eine nachhaltige Berufsentscheidung innerhalb eines Jobcoachings eine bestmögliche Passung auf persönliche und fachliche Kompetenzen unerlässlich ist. Dort wird zur Erhebung ebenfalls das Big Five-Modell mit seinen Persönlichkeitsfaktoren empfohlen. (Voglhofer/Dürr, 2020, S.40) Das Big Five-Persönlichkeitsmodell ist als hierarchische Organisation von Persönlichkeitsfaktoren auf der Basis von fünf zugrundeliegenden Dimensionen zu verstehen (Uysal/Pohlmeier, 2011, S.6). Die ökonomische Betrachtung von Soft-Skills in ihrer heterogenen Individualität wird als wichtig anerkannt, aber gleichzeitig als nicht abbildbar angesehen. Es gibt nachweisliche Erkenntnisse über die Bedeutsamkeit von Persönlichkeit auf Verdienstmöglichkeiten, Beschäftigungsbeteiligung und Erwerbswahrscheinlichkeit. Weniger ist aber über die Einflussnahme von Soft-Skills innerhalb des Übergangszeitraums von Erwerbslosigkeit und Beschäftigung erforscht. (Uysal/Pohlmeier, 2011, S.2)

Für einen Erkenntnisgewinn in diesem Bereich führten bspw. Uysal und Pohlmeier eine ökonometrische Analyse unter Verwendung der Big Five-Taxonomie nach Norman (1963) durch. Das Ergebnis zu den entsprechend klassifizierten Soft-Skills ergab eindeutig für "Gewissenhaftigkeit" einen positiven, sowie für „Neurotizismus“ einen negativen Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, einen Job zu finden, sowie eine Umkehrung dieser Effekte auf die Dauer der Beschäftigung im Anschluss. Für die Soft-Skills „Extraversion“ und „Verträglichkeit“ ergaben sich keine nennenswerten Einflüsse. Außerdem nahm der Faktor „Offenheit“ ausschließlich für weibliche Jobsuchende Einfluss, und zwar im Sinne einer Erleichterung für diese Gruppe. Die oben angeführten Soft-Skills stellen Determinanten bei der Arbeitsuche dar, aber nicht alle fünf Dimensionen können auf den Zeitraum und die Dauer der Arbeitslosigkeit bezogen werden. Die Studie ergab, dass Soft-Skills jedenfalls kontextabhängig zu sehen sind. Bemerkenswert ist, dass die Big Five-Eigenschaften eine größere Rolle in Perioden der Jobsuche im Vergleich zu jenen, in denen eine Beschäftigung besteht, einnehmen, und Soft-Skills ebenso eine Gewichtung in der

Arbeitsplatzerhaltung beizumessen sind. Jedenfalls ist die Bewertung der Soft-Skills oder Persönlichkeitsmerkmale innerhalb eines Potentialscreenings für Arbeitsuchende sinnvoll, um eine geeignete Intervention anzubieten und so die Chancen einer Arbeitsmarktintegration zu erhöhen. (ebd. 2011, S.41 – 43) Die Big Five-Persönlichkeitsmerkmale können Hinweise auf Ressourcen bei einer beruflichen Neuorientierung geben, indem sie zur Passung bei der Berufswahl herangezogen werden. Weiters können sie auch Hinweise auf die Nachhaltigkeit des zukünftigen Arbeitsplatzes geben. Dies ist mit dem Zusammenhang zur Arbeitszufriedenheit erklärbar, wie bereits oben erwähnt wurde. Außerdem lassen sich daraus Erkenntnisse zur Messung der Leistungs- und Erfolgsmotivation ziehen, wie im Folgenden dargestellt wird.

Messung Leistung-/Erfolgsmotivation

Als weiterer Einfluss auf die Arbeitsuche wird die Leistungs- oder Erfolgsmotivation identifiziert. Diese lässt sich in den Dimensionen „Hoffnung auf Erfolg“ und „Furcht vor Misserfolg“ erfassen. Als leistungsmotiviert gilt ein Verhalten bspw. in der Definition von McClelland et al (1953), wenn es um die Auseinandersetzung mit dem Maßstab der Tüchtigkeit geht. Dabei ist es aber wichtig, dass die Person aus eigenem Antrieb handelt und dabei selbstgewählte Leistungsziele anstrebt. Unter Berücksichtigung sozial und kulturell bedingter Unterscheidung von Leistungsmotivation wird ihre grundsätzliche Bedeutung in den Lebensbereichen Arbeit, Lernen und Wissen gesehen. Also innerhalb eines Wertesystems, indem die Ausprägung individueller Leistungsbereitschaft im Verhältnis zu Anerkennung, einer als unabhängig betrachteten Gesellschaft steht, in der individuelle Freiheit herrscht und ein erfolgreiches Leben anhand der Prämisse von Eigeninitiative gelingt. (Brunstein/Heckhausen, 2018, S.164) Es kommt vor, dass Coachees einer Erhebung ihrer Kompetenzen, wie es innerhalb eines Jobcoachings postuliert wird, misstrauisch gegenüberstehen.

Dadurch bedingt führt eine Erhebung der vorhandenen Talente nicht automatisch zu einer Motivation der Coachees. Auch wenn Jobcoaches die Meinung vertreten, dass gewisse Arbeiten aufgrund mitgebrachten Könnens, Wissens und Erfahrungen ausgeübt werden können, herrscht deren Angst vor, Berufe attestiert zu bekommen, die sie nicht ausüben wollen. Aufschluss über die Gründe dafür gibt bspw. das Prozessmodell von Brown und Lent (1992) zur Korrelation der beiden Faktoren Selbstwirksamkeit und Ergebniserwartung.

Selbstwirksamkeit betrifft darin das Ausmaß des Glaubens, sein Leben selbst in die Hand nehmen zu können, wobei Ergebniserwartung die Überzeugung meint, selbst gewählte Ziele erreichen zu können und sie dazu auch zu verfolgen. (Weissenbach/Weissenbach, 2012, S.101) Jedenfalls bedarf maximale Leistungsmotivation zur Arbeitsuche selbstgewählter Leistungsziele. Um Motivation zu messen, liegen zahlreiche Modelle in der Leistungsmotivationsforschung vor. Einflussnahme durch die Persönlichkeitsmerkmale auf die Leistungsmotivation anerkennt bspw. bereits Atkinson (1957) in seinem Risikowahl-Modell. Es besagt, dass diese ein

ausgewogenes Verhältnis zwischen dem Bedürfnis nach Sicherheit einerseits und Erregung andererseits unterstützen können. Ein hohes Level an als ermutigend empfundener Herausforderung wird demzufolge ausschließlich von Personen angestrebt, die dadurch eine Leistungsförderung erleben.

Sie besitzen eine hohe Prägung zu erfolgsaufsuchender Leistungsmotivation. Personen, bei denen hingegen die „Furcht vor Misserfolg“ überwiegt, meiden die von ihnen als beunruhigend empfundenen Herausforderungen. Wenn sie sich dennoch einer gegenübersehen, streben sie entweder unter- oder auch überfordernde Aufgaben an. Dabei ist aber immer die Rahmenanforderung einer ausgewogenen Passung der Leistungsanforderungen an die individuellen Fähigkeiten zu berücksichtigen, indem diese einen mittleren Wert der Erfolgswahrscheinlichkeit bedeutet. (Scheffer/Heckhausen, 2018, S.72) Bei der Arbeitsuche stellt die Motivation einen bedeutsamen Faktor dar. Dies lässt sich daraus erklären, dass mittels der Motive das Interesse auf potenzielle Zielerreichung gerichtet wird und sie den Motor ihrer Erlangung trotz Hemmnissen bilden; und zwar indem, wie oben dargestellt, deren Erreichung bzw. Verfehlung in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit rückt. Aus den Informationen des persönlichen Motivationskonstrukts können Interventionsmaßnahmen etwa zur Affektregulation getroffen werden. (Langes et al, 2005, S.3 - S.5) Auch bezugnehmend auf die individuelle Dauer der Arbeitslosigkeit können die Persönlichkeitsmerkmale der „Big Five“ herangezogen werden, indem sie wichtige Faktoren für das Verhalten bei der Arbeitsuche darstellen. Dabei sind aber die Eigenschaften Extraversion und Verträglichkeit außer Acht zu lassen wohingegen niedrigen Werten bei Neurotizismus und hohen Werten bei Gewissenhaftigkeit wesentliche Bedeutung bei Erlangung und Erhalt einer Beschäftigung zukommt. Insgesamt ist zu sagen, dass die Eigenschaften der „Big Five“ deutlich kontextabhängig zu werten sind. (Uysal/Pohlmeier, 2011, S.41 - S.42) Weitere Bedeutsamkeit kommt der Motivmessung bei der Passung zu, indem durch Erkennen der hinterlegten Motivation beim Jobmatching die richtige Person mit dem richtigen Job verknüpft wird. Eine nachhaltige Integration in die Arbeit gelingt bestmöglich, indem bspw. anstatt einer ausgesprochenen Gewichtung von Anreizen, diese gemeinsam mit Motivation ausgewogen koordiniert werden können. Die geeignete Motivation ist außerdem wichtig, wenn Personen länger mit Aufgaben betraut werden, und damit die Arbeit mit Freude bewältigt werden kann. (Langens et al, 2005, S.75 – 77) Dass bei der Jobsuche neben den Persönlichkeitsmerkmalen auch der sogenannte Jobsuchkanal eine Rolle spielt, weil dieser einen Einfluss auf das Jobsuchverhalten nehmen kann, wird im nächsten Abschnitt behandelt.

4.2.3 Jobmatching Prozess

Dass auf die Arbeitsuche unterschiedliche Faktoren Wirkung nehmen, deren Diagnostizierung in unterschiedlichen Einsatzfeldern des Jobcoachings zu berücksichtigen sind, wurde bereits aufgezeigt. Zur Unterstützung bei der Arbeitsintegration anhand eines Jobcoachings spielt die

Kompetenzbilanzierung eine wesentliche Rolle. Zur Untersuchung des Jobmatching-Prozesses werden Kompetenzmessverfahren vergleichend dargestellt, welche für die Arbeitsvermittlung konzipiert wurden, um schließlich das hier verwendete Jobmatching-Tool anhand seines Prozesses zu betrachten, der als wesentlich für den Vermittlungserfolg angesehen wird.

Die im Jobcoaching durchgeführte Kompetenzbilanzierung bedarf eines definierten Prozesses, der sich an bestimmten Prinzipien orientiert, damit die erhobenen Kompetenzen ihre unterstützende Wirkung entfalten können. In einer qualitativen Studie wurde erhoben, dass dieser Prozess eine gewisse Gesetzmäßigkeit aufweist, die wiederum den Outcome-Prinzipien nach Grawe gleichkommt. Grawe ist ebenfalls zu den ergebnisorientierten Coaching-Wirkfaktoren bei Greif von Bedeutung, wie bereits zum Thema Outcomes Coaching in dieser wissenschaftlichen Arbeit abgehandelt wurde. (siehe 2.1.2) Eine pragmatische Kompetenzbilanzierung für Arbeitssuchende basiert auf der Annahme, dass Unternehmen, abgesehen von formalen Abschlüssen, an generellen bzw. situationsgebundenen Fähigkeiten, wie Kompetenzen interessiert sind. An gemerkt werden kann, dass für einen Zugang zum nicht-fachlichen Arbeitsmarkt auch bestimmte körperliche Merkmale wie bspw. Stimme, Aussehen und Auftritt, Körperkraft und Hand-Auge-Koordination, dazu Traits wie Ehrlichkeit, Durchhaltevermögen und Konzentrationsfähigkeit zählen, die bei dieser Abfrage verloren gehen. (Weissbach/Weissbach, 2014, S.97) Im Folgenden werden drei beispielhafte Kompetenzbilanzierungsverfahren für Arbeitssuchende vorgestellt, um den Prozess für eine Kompetenzmessung und die erfolgsversprechende Integration von Kompetenzen innerhalb eines Jobcoachings darzustellen.

Strukturierter Prozess

Als Beispiel für strukturierte Jobcoachingprozesse ist die „Kompetenzbilanz“ zu nennen. Dieses Jobmatching-Tool stellt ein Verfahren zur Unterstützung von Orientierungs- und Empowerment-Prozessen, sowie bei beruflichen Veränderungen dar und ist im Bereich der sozial-kognitiven Laufbahnberatungsmethoden zu sehen. (Triebel/Seipel 2017, S.645 – 646)

Als Prozessschritte und intendierte Wirkprinzipien für eine erfolgreiche Kompetenzbilanzierung sind folgende zu nennen:

1. Biographische Arbeit: Prozess der Aktivierung und des „Erlebens“ (Triebel 2009).
2. Tätigkeitsanalyse: Der Schwerpunkt ist auf die Aktivierung der Ressourcen und des „Erkennens“ (Triebel 2009) gelegt.
3. Kompetenzbeleg: Vertiefung der Ressourcenaktivierung und Ausbau der intentional-Veränderung (Grawe 2000). Im Beratungsprozess findet eine „Unterstützung des Wollens“ statt, indem konkrete Vorhaben anhand der Kompetenzen geplant werden.

4. Planung nächster Schritte: Die Studie ergab, dass bspw. Jobsuchende ohne diesen Prozessschritt nicht von den positiven Effekten der Kompetenzbilanz profitieren können.
5. Intentionsrealisierung: Der Prozess schließt mit der Umsetzung bzw. „Machen des Vorhabens“ ab. (Triebel/Seipel, 2017, S.653)

Dieses Konzept beruht konkret auf der Annahme, dass die Entwicklung eines Interesses an der eigenen beruflichen Laufbahn durch positiv ausgeprägte Erwartung sowohl zu Selbstwirksamkeit als auch hinsichtlich eines Ergebnisses zu fördern ist. (Triebel/Seipel 2017, S.645 – 646)
Der Prozess und seine Schritte dabei unterliegen einem genau strukturierten Ablauf wie folgende Abbildung zeigt:

Kompetenzbilanz Schritte

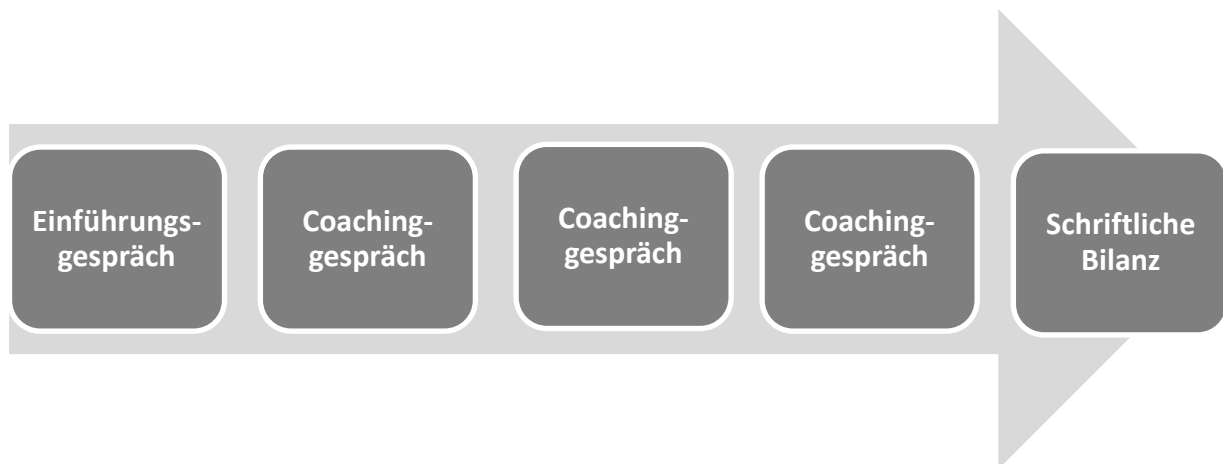


Abbildung 6: Kompetenzbilanz, Eigendarstellung nach Triebel/Seipel, 2017, S.650 – 653

Auf den wissenschaftlichen Beleg dieser Annahme weisen auch Weissenbach und Weissenbach (2014, S.102) hin, und erklären dazu weiter, dass eine Widersprüchlichkeit von Selbstbild und nachweislichen Kompetenzen negativen Einfluss auf Ausformulierung, Nachverfolgung und Erlangung von Berufszielen bedingt. Methodisch entsprechen die meisten Verfahren zur Kompetenzbilanzierung einander. Anfänglich wird die Biografie der Coachees betrachtet, um anschließend mögliche Tätigkeitsfelder zu bestimmen. Aus diesen bestimmten Tätigkeitsfeldern werden wiederum Kompetenzen abgeleitet, welche als Basis dafür dienen, jene auszuwählen, die zukünftig Verwendung finden, und in welcher Art und Weise diese genutzt werden können. Die Outcomes bedürfen eines deutlich umrissenen Beratungsprozesses, dessen korrekte Durchführung von kompetenten Jobcoaches und anhand deren laufender Weiterbildung zum Instrument gelingt. (Triebel/Seipel, 2017, S.645 – 657) Dieser Schulungsbedarf zur Nutzung kann auch kritisch gesehen werden, ebenso wie das halbstandardisierte Verfahren. So wie die

Coach-Coachee-Beziehung wichtig ist, kann ein solcherart gestaltetes Kompetenzmess-Instrument Qualität im Sinne einer hierarchiefrei gestaltbaren Prozessberatung liefern. (Triebel/Seipel, 2017, S.648) Zu diesem Beispiel eines strukturierten Jobmatching-Prozesses wird ein weiteres Kompetenzmessverfahren innerhalb eines personenzentrierten Jobcoachings untersucht, welches einem flexiblen Prozess des Jobmatchings entspricht.

Flexibler Prozess

Ein weiteres Prozessbeispiel im Umgang mit Kompetenzen im Jobcoachings liefert der Talent-Kompass NRW (Nordrheinwestfalen), der Arbeitssuchende und Wiedereinsteigende bei der Bewältigung von Situationen des Umbruchs unterstützt. Er ist personenzentriert und dient dazu, Ziele zu entwickeln und diese auch zu verfolgen, indem Empowerment auf ein attraktives berufliches Ziel hinführt. (Völzke 2017, S.659 - S.660) Beim hier vorgestellten Talent-Kompass gestalten sich die Prozessschritte des Jobcoachings folgendermaßen, wie die untenstehende Tabelle verdeutlichen soll:

Talent-Kompass Schritte

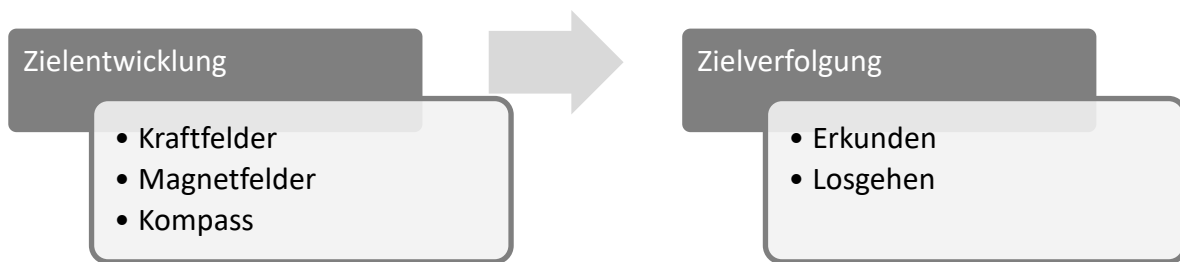


Abbildung 7: Talent-Kompass Schritte, Eigendarstellung nach Völzke, 2017, S.661 - S.662

Eine wesentliche Grundlage dieses Konzeptes stellt das „life work planning“ nach Bolles (Originalausgabe 1972; dt. 1999; 2015) dar. Es kann als flexibles Instrument u. a. in Coaching/Beratung und für Neuorientierung eingesetzt werden. (Völzke 2017, S.661 – 662). Folgende Abbildung zeigt die wesentlichen Fragestellungen, welche unterstützend bei diesem personenzentrierten Coaching unterstützend vorgenommen werden:

Fragestellungen Talent-Kompass



Abbildung 8: Fragestellungen Talent-Kompass, Eigendarstellung nach Völzke, 2017, S.661 - S.662

Begründer des personenzentrierten Beratungsansatzes war der Psychologe und Psychotherapeut Carl Ransom Rogers, der in seinem Beratungsansatz zur Ermöglichung einer Entwicklung ein förderliches Klima auf der Beziehungsebene Coach-Coachee ins Zentrum stellt. Dazu nennt er drei erforderliche Bedingungen. Damit sich Coachees entwickeln können, bedarf es Aufrichtigkeit, Echtheit und Kongruenz seitens der Coaches. Weiters bedarf Veränderung unbedingt eine positive Zuwendung seitens der Coaches im Sinne von Wertschätzung und drittens das empathische Verstehen der Situation des Coachees. (Rogers/Schmid, 1991, S.238 – 240) Wenn diese Rahmenbedingungen im Sinne einer nicht-direktiven Gesprächsführung gegeben sind, werden Entwicklung und die dazu erforderliche Veränderung gefördert. Hinter diesem Konzept steht die Annahme, dass Menschen in beruflichen Umbruchsituationen anhand ihrer inneren Werte, Interessen und Wünsche Orientierung erfahren. Ebenso kann dadurch Motivation gefördert und Energie im Sinne von Empowerment freigemacht werden. Innere Werte, Interessen und Wünsche bilden gleichzeitig die Basis für selbstorganisiertes Handeln.

Bei diesem ausgesprochen dialogischen Verfahren werden die Teilschritte jeweils kontrastiert, indem zunächst für eine individuelle Selbsteinschätzung eine Fremdeinschätzung in den Prozess eingeführt wird. Der Prozess findet einen Abschluss durch den Abgleich der Selbsteinschätzung mit möglichen Arbeitsprofilen. Dazu werden zum Praxisvergleich Gespräche mit Arbeitenden aus den gewünschten Tätigkeitsfeldern in das Jobcoaching miteinbezogen. Als kritisch können bei diesem Jobmatching-Tool folgende Punkte angesehen werden: Die Bearbeitung ist als zeitintensiv zu werten, dazu kommt die schwierige Zugänglichkeit für bildungsferne Menschen, außerdem nimmt es eine unverhältnismäßige Angebots- und Bedarfsorientierung des Arbeitsmarktes vor. (Völzke 2017, S.664 – 667) Nach dieser Untersuchung eines Jobmatching-Tools, welches als personenzentriert anzusehen ist und dabei einbestimmten Prozess im Jobcoaching folgt, wird ein weiteres Jobmatching-Tool vorgestellt, das prozessual anhand von Modulen im Jobcoaching eingesetzt werden kann.

Modularer Prozess

KI-gestützte Jobmatching-Tools sind modular anwendbar und können mit einer hybriden Anwendung verglichen werden. Hybrid bezieht sich dabei auf die Verbindung von webbasierten Technologien und persönlicher Gesprächsführung. Das hier vorgestellte Jobmatching-Tool „JobIMPULS Methode“ ist ein webbasierter KI - gestützter Beratungsassistent der neuen Generation. (Jobnet AG o. D. -b) Konkret kann dieses Jobmatching-Tool die Vermittlung durch zur Verfügung gestellte Online-Services, strukturierte Arbeitsschritte und spezifische Gesprächsführungstechniken unterstützen, indem es innerhalb des Berufsfindungsprozesses Kompetenzen erheben kann und den aktuellen regionalspezifischen Arbeitsmarkt abbildet. Sein Einsatz

ist bei beruflicher (Neu-) Orientierung geeignet, und für die Beratungen zum beruflichen Einstieg. Es kann weiters zum beruflichen Querdenken, in der beruflichen Reha, bei der Beratung von Langzeitarbeitsuchenden verwendet werden und erhöht die (Wieder-) Einstiegs-Chancen bei Personen mit geringer beruflicher Einsatzbreite. Der Einsatz der „JobIMPULS Methode“ ermöglicht innerhalb des Jobcoachings den Erhalt aller relevanten arbeitsmarkt- sowie personenbezogener Informationen für eine Entscheidungsfindung. Dabei geht es von der Annahme aus, dass vor einer Berufsentscheidung alle dazu wesentlichen Einflussfaktoren Berücksichtigung finden sollen. Es ermöglicht ein kreatives, wirklichkeitsgetreues sowie ein berufsbezogenes Querdenken und basiert auf einer Arbeitsmarktanalyse, die den personenbezogenen Beweglichkeitsradius berücksichtigt. (Jobnet AG o. D.-a) Der Ablauf des Jobmatching-Prozesses kann in folgenden modularen Schritten stattfinden (LevelUp. o. D.):

„JobIMPULS Methode“ Schritte



Abbildung 9: „JobIMPULS Methode“ Schritte, Eigendarstellung nach Jobnet AG. o. D.-f

Das Jobmatching-Tool verfolgt das Ziel, Jobcoaches zu einem gesicherten, personenbezogenen und wirklichkeitsnahen Jobcoaching zu unterstützen. Dazu bietet es eine umfassende webbasierte Online-Plattform und dazu praxisnahe Beratungskonzepte, die für alle relevanten Schritte im Arbeitsmarkt-Integrationsprozess unterstützen können. (Jobnet AG o. D.-f) Dabei verfolgt es den Ansatz, dass bei einer beruflichen Weiterentwicklung sowie einem beruflichen (Neu-) Start oft grundlegende und richtungsweisende Entscheidungen zu treffen sind. Es sieht sich demnach auch für die Zielgruppe Arbeitsuchende 50+ als geeignet. Die „JobIMPULS Methode“ erachtet die Beratungsleistung als anspruchsvolle Aufgabe. Innerhalb des Jobmatching-

Prozesses bezieht sie sich dazu auf bestimmte Fragestellungen, um Arbeitssuchende zu unterstützen. Folgende Abbildung gibt Beispiele für solche Fragestellungen wieder, um einen Vergleich zu jenen des Talent-Kompass zu erhalten, wie in Abbildung 8 dargestellt:

Relevante Fragestellungen „JobIMPULS Methode“

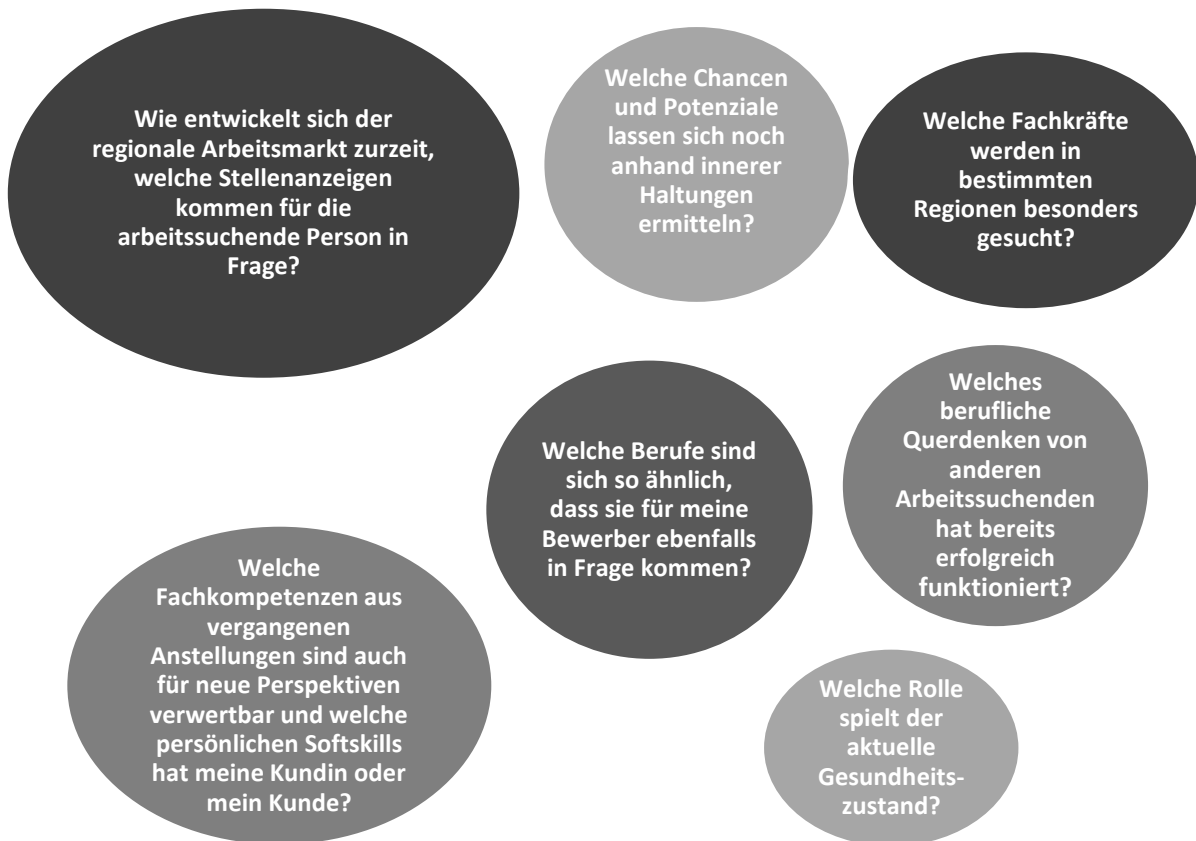


Abbildung 10: Beratungsleistung im Prozess, Eigendarstellung nach Jobnet AG o. D.-d

Methodisch stellt es innerhalb des Jobcoachings nützliche Informationen für den Jobmatching-Prozess bereit, die es erhebt. Das sind zum einen personenbezogene Informationen zu den Wünschen, Kompetenzen und Möglichkeiten der Arbeitssuchenden und zum anderen Informationen zum Arbeitsmarkt, welche durch das Jobmatching-Tool abgebildet werden können. (Jobnet AG o. D.-d) Aufgabenbezogen kann das Jobmatching-Tool Interventionen und Prozesse übersichtlich organisieren und nützliche Basics evaluieren. Dabei agiert das Tool innerhalb der Stakeholder Jobcoaches, Coachees, AMS und Unternehmen in folgenden Belangen: Jobcoaches bzw. Berater*innen erhalten Grundlagen. Arbeitssuchende Personen erhalten neben einem

unterstütztem Jobcoaching individuell angepasste Ergebnis-Berichte. Kostenträger erhalten Berichte zum vorgenommenen Coaching mit weiterführenden Handlungsempfehlungen, sofern keine Vermittlung erreicht werden konnte. Für Unternehmen können Berichte mit für sie nützlichen Informationen erstellt werden. (Jobnet AG o. D.-f) Das Jobmatching-Tool „JobIMPULS Methode“ kann in die Beratungskonzepte zum Jobmatching eingereiht werden. Es bezieht sich selbst darauf, indem es auf seine Möglichkeit einer Kombination mit dem Talent Kompass als ebenfalls potenzialorientiertes Beratungskonzept verweist bzw. als Erweiterung bei der Unterstützung zur beruflichen Neuorientierung verwendet werden kann. Dabei können die Ergebnisse aus dem Talent-Kompass-Prozess, wie bspw. aktivierte persönliche Ressourcen oder eine verbesserte Selbstwirksamkeitserwartung für ein Jobmatching mit der „JobIMPULS Methode“ und seinen Möglichkeiten zur Kompetenz- bzw. Tätigkeitspassung zusammengefügt werden. Mittels der „JobIMPULS Methode“ kann auch innerhalb des Talent-Kompass-Prozesses geklärt werden, ob die Jobvorstellungen im Vergleich zum Arbeitsmarkt realistisch sind. Dies gelingt aufgrund seiner Möglichkeit, die Erwerbsbiografien der Arbeitsuchenden mit jenen von bereits erfolgreich vermittelten Personen mit ähnlichen Erfahrungen zu vergleichen, und anhand der Auswertungen Jobs vorzuschlagen, welche täglich aktualisiert zur Verfügung stehen und auch Informationen zu Chancen am Arbeitsmarkt für die jeweiligen Berufsgruppen geben können. (Jobnet AG o. D.-e)

4.2.4 Jobsuchkanal

Innerhalb der Privatwirtschaft wurden viele Ontologien entwickelt, auch die Bereiche Personal-Recruiting und Personalverwaltung betreffend. Verwendung finden u. a. sog. Fähigkeits-Taxonomien und -Ontologien bspw. zur Erstellung von Bewerbungs- und Stellenprofilen, wie bspw. seit 2020 von Europass genutzt. Mittlerweile werden auch seitens staatlicher Vereinigungen datengetriebene Systeme vermehrt beachtet. Als weitere Beispiele können auch die Technologie-Unternehmen Google und LinkedIn genannt werden, welche mittels Ontologie Jobsuchmaschinen betreiben und auch laufend optimieren. Schließlich sind als weitere wichtige HR-Bereiche der Einsatz von Algorithmen zum Jobmatching oder zur Arbeitsmarktanalyse zu nennen. (Retzsch et al, 2020, S.47 – 53) Auch das hier vorgestellte Jobmatching-Tool ist im Sinne einer optimalen Berufswahl in der Lage, geeignete Jobalternativen vorzuschlagen. Es kann Ideengebend fungieren, indem es in Verbindung mit einem personenzentrierten und individuellen Jobcoaching ermöglicht, berufsbezogene Interessen ebenso wie den Radius der Jobsuche für alternative Jobangebote individuell zu berücksichtigen. (Jobnet AG, 2021) Zur Wirksamkeit von alternativen Jobangeboten wurde eine Studie durchgeführt, die sich mit maschinell vorgegeben Jobvorschlägen im Kontext der Arbeitsuche auseinandersetzt. Dazu wurde innerhalb eines webbasierten Jobsuchportals eine Suchschnittstelle neugestaltet, um damit eine Informationsintervention für Arbeitsuchende am Arbeitsmarkt zu schaffen. Die ursprüngliche Funktion der

standardisierten Schnittstelle diene der Selbsteingabe von Berufen bzw. Schlüsselwörter zur Suche, wohingegen die neue alternative Schnittstelle Vorschläge zu Berufen machte, die ähnliche Kompetenzen erforderten und mittels derer andere Arbeitssuchende bereits eine Beschäftigung erlangten. Zusätzlich wurde darauf geachtet die Bedienung möglichst einfach zu halten, um einen großen kognitiven Aufwand zu vermeiden.

Resultate dieser Studie ergaben, dass die alternative Schnittstelle mit Jobvorschlägen die berufliche Bandbreite in der gesucht wurde, erheblich erhöhte. Besondere Beachtung verdient, dass nicht nur Arbeitssuchende, die vorab nur in eingeschränkten Berufsfeldern suchten, diese erweiterten, sondern auch jene, die anfänglich eine erweiterte Suche vornahmen, diese aufgrund der Jobvorschläge innerhalb des Jobsuchportals einschränkten. Insgesamt kann aber gesagt werden, dass die Einführung der Informationsintervention ein erweitertes Suchverhalten ergab. (Belot et al, 2019, S.1445) Neben der Erhebung relevanter Persönlichkeitsmerkmale können Jobmatching-Tools ebenso wesentliche Faktoren des Arbeitsmarktes abbilden, um innerhalb eines zielführenden Jobcoachings besonders Arbeitssuchende zu unterstützen, welche eine berufliche Neu- bzw. Umorientierung zu treffen haben. Dabei kann es auch für Personen mit geringer beruflicher Bandbreite Ideengebend eingesetzt werden, indem innerhalb eines kreativen Prozesses eine Gesamtschau unter Berücksichtigung dieser realistischen Abbildung des Arbeitsmarktes gehalten werden kann. (Jobnet AG o. D.-b) Zusätzlich zur Abbildung des Arbeitsmarktes ist das hier vorgestellte KI-gestützte Jobmatching-Tool in der Lage passende Jobangebote zuzuordnen, indem es berufliche Interessensfelder erhebt, welche mit bereits erworbener Berufspraxis und Qualifikationen der Arbeitssuchenden kombiniert und mit einem Pool von standardisierten Erwerbsbiografien verglichen werden (siehe 3.1.2) (Jobnet AG, 2021) Nach einer derart vorgenommenen Berufsorientierung können die so generierten Jobangebote in dem eigens dafür zur Verfügung gestellten webbasierten Jobsuchkanal abgerufen werden. Folgende Studie gibt den Effekt bzw. die Vorgehensweise einer Kombination und Nutzung der Informationen zur Arbeitssuche, ähnlich KI-gestützter Jobmatching-Tools wieder. In einem Versuch wurde einer herkömmlichen Suchplattform, auf der die Jobsuche anhand von Stichworten vorzunehmen ist, eine alternative Plattform gegenübergestellt, mit dem Ziel einer beruflichen Beratung. Diese Plattform fragte die Arbeitssuchenden, welche Berufe sie suchen, wobei die Eingabe meist der letzten Berufstätigkeit entsprach. Danach wurden zwei Informationen generiert. Einmal erhielten die Arbeitssuchenden die Information zu häufigen Berufsbiografien von Personen, welche im gesuchten Beruf tätig sind. Als zweites erhielten die Arbeitssuchenden anhand der alternativen Suchplattform die Information, welche ähnlichen Berufsbilder für sie anhand ihrer Qualifikationen geeignet wären. In weitere Folge konnten die Arbeitssuchenden auf einer geografischen Karte das Angebots-/Nachfrageverhältnis zu diesen Berufen und somit die Wettbewerbssituation vorfinden. Die Studie ergab, dass anhand dieser alternativen webbasierten und somit kostengünstigen und automatisierten Berufsberatungsform die Arbeitssuchenden

ihre Chance erkennen konnten, ob sie die Anforderungsprofile offener Stellen erfüllen, bzw. konnten sie bei verfügbaren Stellen die Möglichkeit bzgl. ihrer nachhaltigen Besetzung erkennen. Dazu erfolgt dies Beratungsform mittels einfach zugänglicher statistischer Daten überprüfbar/kontrollierbar indem diese aufgrund zur Verfügung gestellter Informationen freiwillig vorgenommen wird. (Belot et al, 2019, S.1413 – 1414) Auch anhand des hier vorgestellten KI-gestützten Jobmatching-Tools kann einfach eine Arbeitsmarktanalyse vorgenommen werden, um innerhalb des Jobcoachings einen Abgleich vornehmen zu können und geeignete Stellenangebote zu generieren.

Nach Erkenntnissen zu Kompetenzmessung und Potentialscreening und dem dazu vorzunehmenden Jobmatching-Prozess, sowie zum Jobsuchkanal und seinen Möglichkeiten und Wirkungsbereiche innerhalb der Arbeitsuche, werden diese im Folgenden anhand einer Zusammenfassung wiedergegeben.

4.2.5 Zusammenfassung Einsatzfelder Jobmatching-Tools

Insgesamt ist zu sagen, dass Kompetenzmessverfahren allgemein im Personal-Bereich verwendet werden (Voglhofer/Dürr, 2020). Dabei gilt es, die Begriffe Kompetenzen und Persönlichkeit nicht zu verwechseln. Persönlichkeitstests geben keinerlei Hinweise zur Berufseignung, bei der nicht zählt, wer man ist, sondern vielmehr, wie man sich in unterschiedlichen Situationen verhält (Krings, 2017).

Auch im Jobcoaching finden Kompetenzmessverfahren vermehrt Beachtung, und das aus mehreren Gründen: Versteckte und nicht zertifizierbare Kompetenzen können aufgedeckt und zur Bewusstmachung eigener Fähigkeiten sowie zur Erlangung von Selbstbestimmung bzw. Empowerment herangezogen werden. Ihre Messung kann persönliche Entwicklungsprozesse unterstützen. Vor allem derart erhobene Schlüsselkompetenzen können zu einem Kompetenzprofil zusammengefasst und damit abgebildet werden. Damit sind Kompetenzen dokumentierbar und können bspw. bei einer Neu- bzw. Umorientierung genutzt werden. Die Gesprächsführung ist dabei ein wichtiger Bestandteil zur Kompetenzbilanzierung im Jobcoaching und ist individuell und je nach Lebenslagen unterschiedlich vorzunehmen. (Voglhofer/Dürr, 2020) Neue Messverfahren gehen bspw. der Frage nach, inwieweit Ältere besondere Herausforderungen durch den Erwerb informeller Kompetenzen meistern können. Eine weitere wichtige Säule webbasierter Jobmatching-Tools bildet die Persönlichkeitsdiagnostik, dazu findet weitgehend das Big Five - Modell Verwendung, welches als eine Art hierarchische Organisation von Persönlichkeitsfaktoren anzusehen ist. (Uysal/Pohlmeier, 2011) Seine Anwendung innerhalb eines Jobcoachings wird mittlerweile seitens des AMS als unverzichtbar gewertet, indem eine bestmögliche Passung der Jobs auf persönliche und fachliche Kompetenzen vorgenommen wird. Daraus können von den Jobcoaches geeignete Interventionen abgeleitet werden, um in weiterer Folge die Chancen einer Arbeitsmarktintegration zu erhöhen. (Voglhofer/Dürr, 2020) Genauer können über das Big

Five-Persönlichkeitsmodell Informationen über Verdienstmöglichkeiten, Beschäftigungsbeteiligung und Erwerbswahrscheinlichkeit anhand der Soft-Skills abgeleitet werden. Allerdings gibt es noch wenig Erkenntnisse über ihren Einfluss in der Zeit der Arbeitsuche. Es kann aber gesagt werden, dass die sog. „Big Five“-Eigenschaften eine größere Rolle bei der Jobsuche oder der Arbeitsplatzhaltung spielen als in Phasen der Beschäftigung. (Uysal/Pohlmeier, 2011) Weiters stellen nicht alle Soft-Skills Determinanten bei der Arbeitsuche dar, ihr Einfluss dazu ist stark kontextabhängig. Gleich den Kompetenzen sind die Persönlichkeitsmerkmale in ihrer heterogenen individuellen Ausprägung wichtig, aber wiederum schwer abbildbar.

Weiters kann innerhalb eines Potentialscreenings die Leistungs- oder Erfolgsmotivation gemessen werden, welche auch mit „Hoffnung auf Erfolg“ und „Furcht vor Misserfolg“ beschrieben wird. Aber auch im Sinn von Selbstwirksamkeit und Ergebniserwartung, nämlich als Ausmaß des Glaubens an ein selbstbestimmtes Leben und der Überzeugung, selbstgewählte Ziele zu verfolgen und erreichen zu können. Selbstgewählte Leistungsziele werden sozial und kulturell bedingt unterschiedlich gewählt, betreffen aber grundsätzlich neben den Lebensbereichen Lernen und Wissen auch jenen der Arbeit. (Brunstein/Heckhausen, 2018) Eine Kompetenzmessung führt nicht automatisch zu Motivation der Coachees, die von den Jobcoaches daraus attestierten Berufe anzustreben, wenn sie diese nicht ausüben wollen (Weissenbach/Weissenbach, 2012). Wichtig ist demnach auch, die Leistungs- und Erfolgsmotivation von Arbeitsuchenden zu messen, um zu erkennen, ob diese aus eigenem Antrieb handeln und ihr Interesse auf das potenzielle Ziel und seine Erreichung bzw. Verfehlung richten. Anhand der Informationen zur persönlichen Motivationskonstruktion können Interventionsmaßnahmen, etwa zur Affektregulation, getroffen werden. Die Motivmessung kann weiter bei der Jobpassung zur nachhaltigen Integration berücksichtigt werden, indem Anreize und Motivation ausgewogen koordiniert werden. (Langes et al, 2005)

Indem das Jobmatching-Tool in seinem Jobsuchkanal relevante Faktoren des Arbeitsmarktes abbildet, kann es einerseits ideengebend für Arbeitsuchende mit geringer Qualifikation sein, aber auch im Sinne einer Neuorientierung zielführend eingesetzt werden. Zur Ideengebung unterstützt es das Jobcoaching, um berufsbezogene Interessen ebenso wie den Radius der Jobsuche für alternative Jobangebote individuell zu berücksichtigen. Es gibt aber nicht allein den Arbeitsmarkt wieder, sondern ordnet zusätzlich Jobs zu, indem es berufliche Interessensfelder mit der erworbenen Berufspraxis kombiniert und dazu mit einem Pool standardisierter Erwerbsbiografien vergleicht. (Jobnet AG, 2021) Eine Studie (Belot et al, 2019) zu ähnlicher Anwendung ergibt einen Informationszuwachs für Arbeitsuchende, indem sie dadurch ihre Integrationschancen und die Nachhaltigkeit bei Besetzung der jeweiligen Stellenangebote erfahren können. Dies geschieht, indem sie anstatt einer Jobsuche anhand von Schlagwörtern, Informationen zu erfolgreichen Erwerbsbiografien im gesuchten Job und zusätzlich zu alternativen Jobs erhalten, welche aufgrund ihrer vorhandenen Qualifikationen vorgeschlagen werden. Weiters ergibt diese

Studie, dass der Erhalt dieser Informationen ein verändertes Jobsuchverhalten bei den Probanden bedingte, indem diese ihre Jobsuche grundsätzlich erweiterten. (Belot et al, 2019)

Die im Jobcoaching durchgeführte Kompetenzbilanzierung bedarf eines bestimmten Prozesses. Damit die so erhobenen Kompetenzen auch positive Wirkung zeigen, entspricht dieser den Wirkprinzipien des Coachings. Methodisch gleichen sich die meisten Verfahren, indem sie zuerst die Biografie der Coachees betrachten und danach Tätigkeitsfelder bestimmen, um daraus Kompetenzen abzuleiten, auf deren Basis zukünftig verwendbare Kompetenzen mögliche Berufe ergeben.

Ein wissenschaftstheoretischer Vergleich von drei beispielhaften Kompetenzmessverfahren innerhalb des Jobcoachings für Arbeitsuchende im institutionellen Rahmen ergibt unterschiedliche Verfahrensweisen im Prozess, welche in strukturiert, flexibel und modular getroffen werden kann. (Triebel/Seipel, 2017; Völzke 2017; Jobnet AG, o. D.) Auch eine Unterscheidung in den Annahmen liegt vor. Die „Kompetenzbilanz“ trifft die Annahme, dass das Interesse an der eigenen Laufbahn zu entwickeln ist (Triebel/Seipel, 2017). Nach Annahme des „Talent-Kompasses“ bedürfen Arbeitsuchende Orientierung, die sie anhand innerer Werte, Interessen und Wünsche erhalten und indem deren Berücksichtigung selbstorganisiertes Handeln hervorbringt (Völzke, 2017). Demgegenüber wird beim KI-gestützten Jobmatching-Tool „JobIMPULS Methode“ die Ansicht vertreten, dass für ein erfolgreiches Jobcoaching, vor einer Berufsentscheidung alle dazu wesentlichen Einflussfaktoren Berücksichtigung finden sollen und Informationen dazu notwendig sind, nämlich zu den Wünschen, Kompetenzen und möglichen Tätigkeitsfeldern von Arbeitsuchenden, welche es zu berücksichtigen gilt, und dazu zum Arbeitsmarkt, was ebenfalls notwendig ist (Jobnet AG, o. D). Alle drei Instrumente bzw. Methoden sind grundsätzlich für berufliche (Neu-) Orientierung geeignet, wobei das KI-gestützte Jobmatching-Tool zusätzlich berufliche Weiterentwicklung und eine Chancenerhöhung für Arbeitsuchende mit geringem beruflichen Einsatzspektrum bietet.

Als Ziele sollen mittels des strukturierten Prozesses positive Erwartungen zu Einfluss und Ergebnis gefördert werden („Kompetenzbilanz“). Anhand des flexiblen Prozesses sollen mittels Motivation und Empowerment Ziele entwickelt und verfolgt werden („Talent-Kompass“). Mit dem modularen Prozess sollen Jobcoaches ein gesichertes, personenbezogenes und wirklichkeitsgetreues Jobcoaching vornehmen. Dazu wird webbasierte Technologie mit persönlicher Gesprächsführung für alle notwendigen Schritte innerhalb der Arbeitsuche kombiniert („JobIMPULS Methode“). Sie kann auch in Kombination und als Erweiterung mit dem Talent-Kompass genutzt werden (Jobnet AG o. D.). An dieser Stelle ist der erste Teil mit seinen theoretischen Erkenntnissen aus der wissenschaftlichen Literatur beendet und wird durch empirische Untersuchungen im zweiten Teil dieser wissenschaftlichen Arbeit zur Masterthesis ergänzt.

5 Empirische Studie und Forschungsergebnisse

Im Theorieteil dieser Forschungsarbeit wurden Arbeitsuchende 50+ zu ihren spezifischen Eigenschaften, sowie Zielen und Outcomes des Jobcoachings und seinem dazu unterlegten Prozess untersucht. Die möglichen Auswirkungen neuer Medien im Beratungskontext der Arbeitsvermittlung und relevante Einsatzfelder KI-gestützter Jobmatching-Tools mit dem vorzunehmenden Prozess zu ihrer Verwendung wurden dargestellt.

Aufbauend auf den daraus formulierten Erkenntnissen wurde eine empirische Studie vorgenommen, ihr Forschungsdesign vorgestellt und die dazu gewählte Methode argumentiert, um schließlich die Umgebung zu beschreiben, in der sie vorgenommen wurde. Die daraus gewonnenen Forschungsergebnisse finden ihre Darstellung und Interpretation, um mögliche Schlussfolgerungen aus dem Vergleich mit dem Theorieteil zu ziehen und um Antworten auf die zugrunde liegende Forschungsfrage zu geben, inwieweit KI-gestützte Jobmatching-Tools von Jobcoaches zur Vermittlung von Arbeitsuchenden 50+ Einsatz finden.

5.1 Forschungsdesign

Als mögliches Forschungsdesign kann grundsätzlich zwischen quantitativer und qualitativer Forschung unterschieden werden, wobei gewähltes Thema, Erkenntnisinteresse, Forschungsfrage bzw. Hypothesen bei der Methodenwahl zu berücksichtigen sind, um so das effizienteste Forschungsdesign zu verwenden. Entgegen einer quantitativen Forschung mittels erforderlicher großer Stichproben zur Messung von Sachverhalten fiel die Entscheidung auf ein qualitatives Forschungsdesign, indem explorative Untersuchungen vorgenommen wurden. Begründet liegt dies darin, dass zur Forschungsfrage noch wenig theoriegeleitete Forschungsergebnisse vorliegen. Für die Untersuchungen wurden konkret Fokusgruppen und Tiefeninterviews durchgeführt, um daraus allgemeingültige Thesen zu ziehen. Den Kontext zur wissenschaftlichen Forschung bildete die Beratung von Arbeitsuchenden, welche in den Bereich der Sozialforschung fällt, weshalb eine empirische Sozialforschung über soziale Phänomene für besonders geeignet erachtet wurde, damit ein Erkenntnisgewinn daraus erhalten werden kann. Den Kontext dazu bildeten einerseits Jobcoaches und Arbeitsuchende 50+ mit ihren Einstellungen und Handlungen als Akteure und ein KI-gestütztes Jobmatching-Tool als Produkt. (Berger-Grabner, 2016, S.110 – 117)

5.1.1 Methodenwahl der qualitativen Inhaltsanalyse

Dem hier verwendeten Verfahren liegt konkret die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring zu Grunde, mit deren Hilfe es möglich ist, Material bzw. Daten aus erhobenen Kommunikationen zu analysieren. Die Inhaltsanalyse ist sozialwissenschaftlich zu betrachten, indem sie bspw. mit

einer protokollierten Art von Kommunikation arbeitet. Weiteres Kriterium ist, dass sie mittels eines definierten Systems und anhand von ausgewiesenen bestimmten Regeln vorzunehmen ist. Wesentlich ist dazu die herangeleitete Theorie, aus der sich Fragestellungen ergeben und die wiederum das Backup zur Interpretation der Resultate stellt. Schließlich weist sich die qualitative Inhaltsanalyse auch als schlussfolgernde Methode aus, indem dadurch, entgegen einer Textanalyse, der Kommunikationsprozess analysiert wird und anhand einer Untersuchung des Materials Feststellungen über die Intentionen (des Senders) oder Effekte (beim Empfänger), getroffen werden. (Mayring, 2022, S.11 – 13) Demgegenüber kann Quantitative Forschung höchstens peripher neue Zugänge zum Thema ergeben, da voraussichtliche Antworten sowie eine Ausprägung der Ergebnisse im Vorfeld festgemacht sind.

Die quantitative Datenanalyse dient dazu, statistische Auswertungen zu erbringen, welche meist intensive und detaillierte Berechnungen mit sich bringen. (Braunecker, 2021, S.24) Aufgrund dieser Eigenschaften wird die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring gegenüber einer Quantitativen Forschung als besonders geeignet für einen Erkenntnisgewinn zum gewählten Thema erachtet, zumal ihr Interesse dem Praxisbezug unterschiedlicher Teilhabender innerhalb eines Bezugssystems adjustiert werden kann. Zur Erhebung des Materials wurde die Form der Fokusgruppe und des Interviews gewählt, mit dem Vorteil, dass Gegenstände direkt in den Forschungsprozess miteingebunden werden können. (Mayring 2020, S.3 – 17)

5.1.2 Durchführung der Studie

Die Erhebung erfolgte qualitativ mittels zweier Fokusgruppen und einem Interview und anhand eines Leitfadens für den Fragen aus dem Theorieteil abgeleitet wurden.

Dafür wurden zwei voneinander getrennte Fokusgruppen zu je sechs Jobcoaches und sechs Arbeitsuchenden der Gruppe 50+ sowie ein Interview mit den Tool-Anbietenden durchgeführt. Sie stehen repräsentativ für unterschiedliche soziodemografische Kriterien, betreffend Alter, Geschlecht, Dauer der beruflichen Erfahrung als Jobcoaches sowie Dauer der Arbeitslosigkeit der Arbeitsuchenden 50+; Die Fokusgruppen und das Interview wurden zur besseren Auswertung auf Video aufgenommen, welche als Ausgangspunkt der Analyse transkribiert wurden. Die Datenauswertung erfolgt anhand der Methode nach Mayring (siehe 5.1.1), und zur Analyse wurden, theoriegeleitet, deduktiv folgende Kategorien gebildet.

Kategorienbildung

| Hauptkategorie | Subkategorie |
|-----------------------|---------------------------------|
| 1 Arbeitssuchende 50+ | 1c Leistungsfähigkeit Ältere |
| | 1d Kompetenzen Ältere |
| | 1e Mindset Ältere |
| | 1f Jobsuchverhalten Ältere |
| 2 Jobcoaching | 2c Ziele Jobcoaching |
| | 2d Outcomes Jobcoaching |
| | 2e Jobcoachingprozess |
| | 2f Jobcoaching mit neuen Medien |
| 3 Jobmatching-Tools | 3c Kompetenzmessung |
| | 3d Potentialscreening |
| | 3e Jobsuchkanäle |
| | 3f Jobmatchingprozess |
| | 1c Leistungsfähigkeit Ältere |

Tabelle 9: Kategorienbildung, Eigendarstellung nach Mayring, 2020, S.3 – 17

Die Kategorien wurden dabei themenzentriert zu den Bereichen Jobcoaching, Arbeitssuchende 50+ und Jobmatching-Tools getroffen. Die Auswertung der Transkripte erfolgte mittels inhaltlicher Strukturierung und Zuordnung zu den Kategorien (Mayring, 2020, S. 103), auf dessen Datenbasis folglich die Interpretation erfolgte. Bei der Interpretation wurde darauf geachtet, was hinter den Aussagen steckt und in welchem Kontext diese getätigt wurden, um ein vertiefendes Bild zu erhalten.

5.1.3 Definition Fokusgruppen und Interview

Als qualitative Erhebungsmethode wurde die Befragung verwendet, indem anhand einer planmäßigen Vorgehensweise mit wissenschaftlicher Zielsetzung und durch gezielte Fragen Informationen erhalten werden können. Grundsätzlich kann zwischen standardisierten, halb-standardisierten und nicht-standardisierten Interviews unterschieden werden. Konkret wurde eine halbstandardisierte Befragung vorgenommen, indem auf Hauptfragen auch Nachfragen zum genaueren Verständnis gestellt wurden. Dazu fand entgegen einem Fragebogen, wie beim standardisierten Interview ein Gesprächsleitfaden Verwendung, welcher dazu diente, Inhalt und Ablauf zu skizzieren, aber die Formulierungen situationsgebunden beließ, sodass Fragen umformuliert oder ihren Zeitpunkt betreffend variabel gestellt werden konnten. (Atteslander, 1974, S.88 – 91) Neben dem Interview wurden zur Datenerhebung auch Fokusgruppendifkussionen

unter den obengenannten Bedingungen durchgeführt. Flick (2012, S. 249 – 252) beschreibt zum Beispiel diese Form der Befragung als ein Interview, welches in der Gruppe abgehalten wird, wobei eine Diskussion aber nicht von den Teilnehmenden untereinander geführt wird, sondern vielmehr der Erhebung von Einzelmeinungen dient, welche jedoch durch die Diskussionsbeiträge aus der Gruppe bereichert werden. Dadurch werden Antworten geliefert, welche über solche, die im Einzelinterview gegeben werden, hinausführen. (Flick 2012, S.249 - 252.) Kennzeichnend für Gruppendiskussionen ist, dass sie mit anderen Erhebungsinstrumenten wie bspw. der Beobachtung oder dem Einzelinterview zusammengeführt werden (Flick 2012, S. 260). Sie können vorbereitend für weitere standardisierte Erhebungsinstrumente vorgenommen werden (Lamnek & Krell, 2016, S. 389) und sind von der Zielsetzung der Forschung abhängig (Bär et al, 2020, S.209 – 211).

Aufgrund dieser beschriebenen Eigenschaften wurden zur Datenerhebung innerhalb einer qualitativen Inhaltsanalyse das Interview und die Fokusgruppe gewählt. Im Folgenden findet die Interpretation der Datenerhebung- und auswertung ihre Darstellung.

5.2 Forschungsergebnisse Darstellung und Interpretation

Die anhand der beschriebenen qualitativen Studie erhaltenen Forschungsergebnisse werden hier wiedergegeben und gleichwertig in die Interpretation einbezogen. In den jeweiligen Kategorien wurde der Forschungsfrage nachgegangen, inwieweit KI-gestützte Jobmatching-Tools von Jobcoaches bei der Vermittlung der Gruppe Arbeitssuchende 50+ eingesetzt werden, und dazu drei Haupt-Kategorien gebildet: Arbeitssuchende 50+, Jobcoaching und Jobmatching-Tools. Innerhalb der jeweiligen Subkategorien wurden jeweils Nutzen, Forderung und Erfahrungen der Agierenden dazu erhoben, um anhand von Gemeinsamkeiten und Unterschieden, Antworten auf die Forschungsfrage zu erhalten. Im Folgenden werden Informationen zu ihrer Expertise gegeben, die gleichzeitig Aufschlüsse zur Forschungsumgebung bieten.

Interview mit Dr. Christoph Wesselmann, Vorstand der Firma Jobnet.AG, die das KI-gestützte Jobmatching-Tool „JobIMPULS Methode“ anbietet.

Das Tool wurde unter der wissenschaftlichen Leitung folgender Personen aus unterschiedlichen Fachdisziplinen entwickelt. Prof. Dr. Franz Egle, Arbeitsmarktexperte, hat die praxisbezogene Projektevaluation über; Prof. Dr. Joachim Thomas entwickelte Selbstwirksamkeitskonzepte und integrationsorientiertes Profiling sowie die berufliche Kompetenz- und Eignungsdiagnostik; Prof. Dr. Klaus Zierer ist Experte für Mindframes, sowie deren Messung und dem Modell der Prozessentwicklung. (Jobnet.AG, Produkte, JobIMPULS Methode, Wissenschaftliche Grundlagen der JobIMPULS Methode, o. D.)

Fokusgruppe Jobcoaches:

Die Teilnehmenden beraten vermittlungsunterstützend den Personenkreis 50+, welcher beim AMS als arbeitsuchend gemeldet ist. Diese Fokusgruppe wird durch einen männlichen und fünf weiblichen Diskussionsteilnehmende vertreten, welche sich im Alter zwischen 39 – 62 bewegen und ein ungefähres Durchschnittsalter von 44 Jahren aufweisen. Die Teilnehmenden dieser Fokusgruppe sind zum Zeitpunkt der Studie über einen Zeitraum beginnend von 4 bis 16 Jahren beratend im AMS-Kontext tätig und verfügen gemeinsam über ca. 52 Jahre Berufserfahrung als Jobcoaches.

Folgende höchste abgeschlossenen Schulbildungen sind vorhanden:

Matura, Studium der Psychologie mit Ausbildung für die Klinische- und Gesundheitspsychologie, Studium der Soziologie und Politikwissenschaften, Studium der Pädagogik an der Hauptuniversität Wien mit den Schwerpunkten Aus-, Weiterbildungsforschung und Schulpädagogik, Kolleg für Sozialpädagogik.

Dazu kommen folgende facheinschlägige Aus- bzw. Fortbildungen:

Professionelle Gesprächsführung nach dem Harvard Konzept, Berufsorientierungskonzepte und Methoden im Einzelsetting, Grundlagen der Krisenintervention, Umgang mit psychischen Erkrankungen in der Beratung, Systemisches Coaching, Körpercoaching, Systemische Beratungs-Haltungen und Techniken, Suchtprävention im arbeitsmarktpolitischen Kontext, Arbeitsrecht, Finanzcoaching, Casemanagement; Dazu verfügen alle Teilnehmenden über die Fortbildungen „Diversity Management“ und „Gender Mainstreaming“, welche seitens des Auftraggebers (AMS) in diesem Kontext verpflichtend und laufend zu aktualisieren sind.

Außerdem werden folgende Aus- und Fortbildungen sowie Berufserfahrungen erbracht:

Personal- und Organisationsentwicklung, Recruiting-Management, Österr. Arbeits- und Sozialrecht, Computer-Technik (Software-Entwicklung), Vermögens- und Versicherungsberatung, Verkauf und Handel, Workshop-Training (AMS-Kontext), Personalentwicklung (Sozial ökonomischer Betrieb), Projekt-Management und Projektakquisition, Arbeitsassistent, Berufsausbildungsassistent, Wohnassistent, Sozial- und Lernbetreuung, Personalmanagement, Key-Account Management, Vertriebsleitung, Flüchtlingsbetreuung, Betreuung von straffälligen Jugendlichen, Betreuung von psychisch Kranken, Ausbilder*in inkl. Fachgespräch, Trainer*in Überbetriebliche Lehrausbildung, Training und Regionale Koordination JASG (Jugendausbildungssicherungsgesetz), Training mobiler Computerkurse (Kindergarten- und Volksschulkinder).

Fokusgruppe Arbeitsuchende 50+:

Die Teilnehmenden weisen gesamt 350 Lebensjahre bzw. ein Durchschnittsalter von ca. 58 Jahren auf und sind durch vier männliche und zwei weibliche Diskussionsteilnehmende vertreten. Sie befinden sich über den Zeitraum von einem bis zu fünf Jahren in Arbeitslosigkeit.

Folgende Ausbildungen sind vorhanden:

Berufsbildende Mittlere Schule/Berufsbegleitend, Berufsschule für Einzelhandel und Spediteure mit LAP, LAP-Buchhändler mit Auszeichnung, Handelsakademie, Höhere Technische Lehranstalt mit Matura, Höhere Technische Lehranstalt mit Matura und LAP, Gymnasium mit Matura, Studium der Mathematik und Physik, Studium der Germanistik, Studienberechtigungsprüfung; Dazu kommen folgende Zertifikate und Qualifikationen:

E-Learning „Eine Frage der Ethik“, Englisch und Wirtschaftsenglisch, Büro Advance (Modulare Ausbildung im Bürobereich), EDV-Kurs, ISTQB Certified Tester – Foundation Level, Englisch B1 und B2, ECDL-Standard, ECDL-Kurs mit Diplom, Fachausbildung zur med. Verwaltungsassistenz, Erste-Hilfe-Kurs, Ausbildung zum „Qualifizierten Wachorgan“, Zertifikat Fremdenführung, Lehrgang Sekretariat und Buchhaltungsvorbereitung mit Zertifikat, SAP, Human Resources mit Diplom, ECO-C Kurs, Buchhaltung mit Diplom, Personalverrechnung mit Diplom, Kurs Buchhaltung & ECB*L mit Diplom.

Als Berufserfahrung kommen vor:

Beifahrer im Fahrtendienst, 1st Level Support, Kanzleikraft, Notariatskraft, Kfm. Bürokräft, Assistenz der Geschäftsführung, Ordinationshilfe, Einzelhandelskauffrau/-mann, Modeberatung, Verwaltungsassistenz, Kassakraft, Regalbetreuung, Sicherheitsdienst, Montagearbeit, Wohnungsräumung, Abbrucharbeit, Innenausbau, Vorarbeit, Baustelleorganisation, Spachtelarbeit, Ausmalen, Trockenbau, Trockenbaumontage, Marktverkauf, Lagertätigkeit, Tourismusführung, Bergführung, Tätigkeiten im Kaufmännischen Bereich Verwaltung und Verkauf, Personalverantwortung, Rechnungswesen, Schlossereiarbeit, Metallverarbeitung, Materialverwaltung, Reparatur von Zügen/Lokomotiven, Triebfahrzeug- u. Zugführung, Produktionsmitarbeit und Reinigung, Küchenhilfe, Verpackungsdienst, Taxifahren, Verlagsmitarbeit, Telefonverkauf, Datenkorrektur, Buchhandel.

Nach Darlegung der Informationen zu den Befragten dieser empirischen Forschungsstudie folgt die Darstellung der Forschungsergebnisse. Dazu werden innerhalb der Hauptkategorien die jeweiligen Subkategorien angeführt und im Anschluss sofort die Interpretationen getroffen. Diese werden wiederum zusammengeführt, um Schlussfolgerungen zu den drei Hauptkategorien zu geben.

5.2.1 Kategorie Arbeitssuchende 50+

Diese Kategorie und ihre Subkategorien wurden theoriegeleitet gebildet um zusätzlich Nutzen, Forderungen und Erfahrungen aus der Praxis zum Einsatz von KI-gestützten Jobmatching-Tools anhand getätigter Aussagen der Agierenden zu erheben.

Subkategorie Leistungsfähigkeit Ältere

Innerhalb der Hauptkategorie Arbeitssuchende 50+ wurden zu dieser Subkategorie die Teilnehmenden zur Leistungsfähigkeit Älterer befragt, da diese in der Arbeitswelt als Besonderheit der Zielgruppe thematisiert wird. Demgegenüber werden in den Fokusgruppendifkussionen und dem Interview keine Aussagen darüber getroffen, welche auf die Leistungsfähigkeit als Spezifikum Älterer rückschließen lässt. Nachfragen ergeben, dass sowohl Jobcoaches als auch die Anbietenden des Jobmatching-Tools keine konkreten Bewertungen oder Zuschreibungen zur Leistungsfähigkeit Älterer abgeben. Nach ihnen verfügen Ältere, über keine besonderen Merkmale, die ihre Leistungsfähigkeit betreffen. Auch die Fokusgruppe der Arbeitssuchenden 50+ sieht innerhalb ihres Selbstverständnisses keinen Zusammenhang von Leistungsfähigkeit und Alter. Demgegenüber schildern sie aber indirekte Einfluss-Faktoren von außen. Bspw. wird berichtet, dass seitens Arbeitsvermittler*innen innerhalb eines AMS-Projekts Annahmen zu verminderter Leistungsfähigkeit getroffen wurden, welche aber von den Arbeitssuchenden 50+ nicht nachvollzogen werden konnten, dass aufgrund einer verminderten Leistungsfähigkeit keine Vermittlung möglich sei; das sorgte für Irritation.

Subkategorie Kompetenzen Ältere

In dieser Subkategorie wurden Fragen zu speziellen Eigenschaften Arbeitssuchender 50+ ihre Kompetenzen betreffend gestellt, um den Nutzen ihrer Erhebung zur Vermittlung innerhalb des Jobcoachings und unter Einsatz von KI-gestützten Jobmatching-Tools zu erheben. Die Arbeitssuchenden 50+ treffen keine Aussagen, welche sich auf Kompetenzen, die sie anhand ihres Alters haben, beziehen lassen. Laut Jobcoaches weisen Coachees 50+ insofern besondere Kompetenzen auf, da sie meistens über viel Berufserfahrung verfügen. Anhand ihrer Coaching-Erfahrung mit Arbeitssuchenden 50+, weisen sie explizit darauf hin, dass Arbeitssuchende 50+ zusätzliche Kompetenzen aufgrund gesammelter Erfahrung aus dem Privatbereich verfügen. Diese Ansicht wird ebenfalls von den Jobmatching-Tools Anbietenden vertreten. Auf das Jobcoaching und die Frage bezogen, inwieweit es dabei gilt, die Kompetenzen der Coachees zu berücksichtigen, vertreten sie die Meinung, dass ein erfolgreiches Jobcoaching ressourcen- und lösungsorientiert ist, und nicht auf Hemmnisse oder Probleme fokussiert. Ein derart vorgeommenes Jobcoaching lässt Arbeitssuchende 50+ ihre Kompetenzen erkennen, anhand derer

Jobcoaches passende Berufe definieren und Arbeitsuchende gut beraten lässt. KI-gestützte Jobmatching-Tools unterstützen, indem sie diese Kompetenzen erheben und sichtbar machen können.

Subkategorie Mindset Arbeitsuchende 50+

Diese Subkategorie beschäftigt sich, ebenso wie die vorangegangenen, mit Besonderheiten Arbeitsuchender 50+, konkret mit deren Mindsets und wie diese im Jobcoaching Einfluss nehmen. Mit der Befragung wurde erhoben, wie diese von Jobcoaches im Kontext der Vermittlung wahrgenommen werden, um den Nutzen und Einsatz KI-gestützter Jobmatching-Tools zu deren Diagnostizierung zu erforschen. Nach den Jobmatching-Tool Anbietenden berücksichtigt ein wirksames Jobcoaching Themen, welche von Coachees 50+ als bedeutsam erachtet werden. Das Messinstrument „Mindframes of Change“ innerhalb des Potentialscreenings durch KI-gestützte Jobmatching-Tools hilft Jobcoaches dabei, relevante Themen anhand deren Mindsets zu erkennen und zu thematisieren. Jobcoaches bestätigen dies durch ihre Erfahrungen zu vorgenommenen Potentialscreenings mit „Mindframes of Change“, indem sie es als nützlich beurteilen, relevante Jobcoaching-Themen nicht zu übersehen. Zusätzlich zur Diagnose äußern sich Jobcoaches auch zu positiven Wirkungen auf Mindsets Arbeitsuchender 50+ durch ein Jobcoaching. Die Einladung seitens des AMS dazu, sowie entgegengebrachtes Engagement mittels Anteilnahme und persönlichen Einsatz der Jobcoaches, lässt diese Zielgruppe auf vermehrte Chance zur Arbeitsvermittlung hoffen. Arbeitsuchende 50+ selbst berichten über ihre Erfahrungen in der Phase der Arbeitsuche. Der Zustand der Arbeitslosigkeit stellt für sie eine Notlage dar, welche sie aber selbst nicht unbedingt auf ihr Alter beziehen. Diesem schreiben sie den Umstand zu, dass ihnen dadurch der (Wieder-) Einstieg in ein Beschäftigungsverhältnis erschwert wird, welcher nur mittels glücklicher Begleitumstände zu erlangen ist. Die Arbeitsuchenden 50+ berichten von negativen Bewerbungserfahrungen, die sich in ihrem Mindset verfestigen, und so Angst vor neuerlichen Ablehnungen seitens potenzieller Arbeitgebender erzeugt. Sie geben ebenfalls genaue Jobvorstellungen bekannt, und dass neue Jobanforderungen und Jobs mit zusätzlichen Tätigkeiten eine Herausforderung für sie darstellen. Das Jobcoaching selbst empfinden sie als angenehm, weil sie dadurch Informationen erhalten, sowie Transparenz von ihnen als wichtig erachtet wird.

Subkategorie Jobsuchverhalten Arbeitsuchende 50+

Zur Hauptkategorie Arbeitsuchende 50+ wurde diese Subkategorie zu deren Jobsuchverhalten vorgenommen, um durch eine Befragung der Agierenden Erkenntnisse zum Einfluss auf die Vermittelbarkeit und den Nutzen bzw. konkreten Einsatz KI-gestützter Jobmatching-Tools von

Jobcoaches zu erheben. Nach Meinung der Jobmatching-Tool Anbietenden spielen die Jobwünsche von Arbeitsuchenden bei der Vermittlung eine Rolle. Für den Vermittlungserfolg stellt zusätzlich der tatsächliche aktuelle Arbeitsmarkt einen wesentlichen Faktor dar. Unter Verwendung KI-gestützter Jobmatching-Tools kann dieser zur Jobsuche genau durchspezifiziert und erfasst werden. Dem gegenüber können KI-gestützte Jobmatching-Tools auch für Arbeitsuchende genaue Jobprofile generieren. Zusätzlich ist das Tool aufgrund seines hinterlegten Algorithmus in der Lage ähnliche Jobs, sowie darüber hinaus das allgemeine Jobumfeld zu erfassen. Die Jobcoaches befürworten die Idee der Jobmatching-Tool Anbietenden für den Vermittlungserfolg die Jobsuche möglichst breit vorzunehmen und sich dabei flexibel zu zeigen. Demgegenüber geben sie als Erfahrung aus dem Jobcoaching mit Arbeitsuchenden 50+ bekannt, dass sich diese Arbeitszeit und -ort betreffend nur wenig flexibel zeigen, was wiederum Einfluss auf deren Arbeitssuchverhalten nimmt. Coachees 50+ haben genaue Jobvorstellungen und wollen dazu genau definierte Berufsprofile. Laut Meinung der Jobcoaches entspricht eine Schlagwortsuche deren Jobsuchverhalten mehr. Arbeitsuchende 50+ selbst erachten den Einsatz KI-gestützter Jobmatching-Tool als nützlich und fühlen sich dadurch in ihrer Arbeitsuche unterstützt. Besonders schätzen sie den Erhalt genauer Informationen zu Arbeitszeit, -ort und Arbeitgebende durch das Tool, wodurch sich für sie ein genaues Abbild des Arbeitsmarktes ergibt. Genauso schätzen Coachees 50+ in ihrer Arbeitsuche das persönliche Netzwerk der Jobcoaches, welches sie als hilfreich erachten. Von Arbeitsvermittler*innen erwarten sie sich ebenfalls Unterstützung, vor allem anhand passender Angebote in Form von genau auf sie zugeschnittenen Jobs. Im Folgenden finden die Befragungen zusammenfassend ihre Interpretation.

Interpretation Kategorie Arbeitsuchende 50+

Bezugnehmend auf Alter und Leistungsfähigkeit sehen Arbeitsuchende 50+ selbst keine Korrelation, wie sie auch keine Rückschlüsse auf ihre Chancen einer Vermittelbarkeit daraus ziehen. Auch Jobcoaches und Jobmatching-Tool Anbietende vertreten diese Ansicht.

Arbeitsuchende 50+ selbst schreiben sich auch keine besonderen Kompetenzen aufgrund ihres Alters zu, was darauf schließen lässt, dass sie nicht anhand ihres Alters beurteilt werden möchten. Demgegenüber werden ihnen besondere Kompetenzen seitens der Jobcoaches und den Jobmatching-Tool Anbietenden zugesprochen. Diese adjustieren Arbeitsuchenden 50+ mehr Kompetenzen, und zwar bedingt durch deren meist längere Berufs- und allgemeine Lebenserfahrung. Die Expertise der Jobcoaches resultiert aus ihrer Erfahrung speziell mit dieser Zielgruppe und begründet auch, weshalb mittels KI-gestützter Jobmatching-Tools Kompetenzen erhoben werden, um die Vermittlung zu unterstützen. und diese erheben möchte, ebenso wie Mindsets Arbeitssuchender.

Mindsets Älterer äußern sich dadurch, dass sie die Phase der Arbeitsuche als Notlage empfinden, da negative Erfahrungen sich in ihrem Denken verfestigen und insgesamt Angst vor neuerlichen Ablehnungen hervorrufen. Dies kann als Einbuße des Selbstwirksamkeitsempfinden gedeutet werden, sowie das Festhalten an genauen Jobvorstellungen im Umkehrschluss als Vermeidungsverhalten gegenüber neuerlicher Ablehnung anzusehen ist.

Indem die Anbieter*innen des Jobmatching-Tools die Mindsets als wesentlich für die Vermittlung erachten, soll es im Jobcoaching unterstützen, damit erkannt wird, was für die Coachees 50+ wichtig ist und ihre Mindframes ausmacht.

Jobcoaches sehen wiederum als positiven Aspekt auf Mindsets Arbeitssuchender 50+, dass die Einladung zum Jobcoaching als gezeigtes Interesse seitens des Arbeitsmarktes gemeinsam mit dem Engagement der Jobcoaches, die ebenfalls als dessen Vertreter*innen interpretiert werden können, und Ältere vermehrte Chancen zur Integration vermuten lassen.

Arbeitssuchende 50+ nutzen mehrere Kanäle bei ihrer Jobsuche. Das können webbasierte Suchmaschinen, sowie KI-gestützte Jobmatching-Tools sein. Dazu schätzen sie auch die Expertise von Arbeitsvermittler*innen und die persönlichen Netzwerke der Jobcoaches. Dies lässt die Annahme zu, dass sich Arbeitssuchende 50+ in ihrem Jobsuchverhalten flexibel zeigen. Jobcoaches sprechen ihnen aber ein flexibles Jobsuchverhalten ab. Ihren Erfahrungen nach werden zwar unterschiedliche Jobsuchkanäle genutzt, allerdings um Jobs zu finden, welche den genauen Vorstellungen Arbeitssuchender 50+ entsprechen. Demgegenüber ist aber für einen Vermittlungserfolg ebenso der aktuelle Arbeitsmarkt mit Angebot und Nachfrage zu berücksichtigen, ebenso, dass Jobalternativen aus dem Berufsumfeld in Betracht zu ziehen sind. KI-gestützte Jobmatching-Tools sind dazu in der Lage, werden aber von den Jobcoaches nicht dazu verwendet. Sie entsprechen den Vorstellungen der Coachees 50+ indem sie Suchmaschinen mit Schlagwortsuche als geeigneter für diese Zielgruppe erachten.

Als folgende Hauptkategorie wurde Jobcoaching gebildet zu dem KI-gestützte Jobmatching-Tools ihren Einsatz finden.

5.2.2 Kategorie Jobcoaching

Diese Kategorie und ihre Subkategorien wurden ebenso wie jene zu Arbeitssuchenden 50+ aus theoretischen Forschungsergebnissen gebildet, um zusätzlich aus der Praxis Nutzen, Forderungen und Erfahrungen der Agierenden zum Einsatz von KI-gestützten Jobmatching-Tools durch Jobcoaches zur Vermittlung Arbeitssuchender 50+ zu erhalten. Befragt wurden diese zu den Zielen und Outcomes des Jobcoachings, sowie dem Jobcoachingprozess und neuen Medien innerhalb des Jobcoachings.

Subkategorie Ziele Jobcoaching

In dieser Subkategorie wurden Jobcoaches, Arbeitsuchende 50+ und Jobmatching-Tool Anbietende zu den Jobcoachingzielen befragt und wie diese erreicht werden können. Folgende Forschungsergebnisse konnten aus den Fokusgruppendifkussionen bzw. dem Expert*innen-Interview erhoben werden. Die Jobmatching-Tool Anbietenden vertreten die Meinung, dass zur Erreichung des Vermittlungsziels die Interessen der Coachees 50+ eine wichtige Rolle spielen, dazu sind ebenfalls die mitgebrachten Kenntnisse der Coachees 50+ von Bedeutung und dürfen nicht außer Acht gelassen werden. Jobcoaches haben die Aufgabe auch kritische Themen, wie bspw. den Bedarf an Neuorientierung, anzusprechen. Das Jobcoaching stellt unterschiedliche Anforderungen an die Jobcoaches. Als Beispiele sind Coachees 50+ passende Jobangebote mitzugeben, Themen zu erkennen, welche ein Casemanagement erfordern, oder die Coachees 50+ besser kennenzulernen. KI-gestützte Jobmatching-Tools können innerhalb eines Jobcoachings bei unterschiedlichen Einsatzfeldern bzw. -Situationen unterstützen. Auch die Jobcoaches geben zu bedenken, in welchen unterschiedlichen Situationen sie sich in ihrer Berufsausübung befinden. Als oberstes Ziel des Jobcoachings wird von ihnen durchwegs die Vermittlung genannt und Casemanagement nimmt einen wichtigen Platz dazu ein. Seiten der Jobcoaches werden aber nicht nur die unterschiedlichen Einsatzfelder des Jobcoachings angesprochen. Jobcoaches arbeiten unter Berücksichtigung mehrerer Ebenen. Zu nennen sind jene der Coachees 50+, jene des AMS als Auftraggeber, jene des Projektes, in dem sie als Auftragnehmende beschäftigt sind, und wie sie selbst das Jobcoaching vornehmen. Wichtig für ein erfolgreiches Jobcoaching erscheint den Jobcoaches für die Coachees 50+ am Beginn des Jobcoachings einen Mehrwert zu belegen. Dies gelingt, indem sie am Beginn der Jobcoachings über Unterschiede zum AMS informieren und sich dadurch deutlich von diesem abgrenzen. Nach Meinung der Arbeitsuchenden 50+ unterstützen Jobcoaches vor allem in individuellen Bedarfen. Als Ziel des Jobcoachings erfassen sie, dass Jobcoaches zum (Wieder-)Einstieg, einen passgenauen Job für sie finden sollen. Zu diesem Zweck empfinden sie auch KI-gestützte Jobmatching-Tools als nützlich, indem bspw. die Jobcoaches durch das damit vorgenommene Potentialscreening die Coachees 50+ besser kennen lernen und sich ein genaues Bild von ihnen machen können.

Nachdem unterschiedliche Zielsetzungen des Jobcoachings betrachtet wurden, soll die nächste Subkategorie beleuchten, welche Wirksamkeit dem Jobcoaching in der Praxis zugesprochen wird.

Subkategorie Outcomes Jobcoaching

Diese Kategorie wurde gebildet, um die oben behandelte Subkategorie der Zielsetzung von Jobcoaching zu vertiefen. Erhoben wurde dabei, welche Outcomes von den Agierenden als

wesentlich zum Ziel der Vermittlung im Jobcoaching angesehen werden. Laut Jobmatching-Tool Anbietenden tragen Jobcoaches wesentlich zu Outcomes des Jobcoachings bei und entscheiden im Wesentlichen darüber, ob das Jobcoaching seinen Zielen nach zu einer Vermittlung führt. Dabei sind die Interessen der Coachees 50+, wie bereits oben angeführt, zu berücksichtigen, gleichzeitig sind für eine Vermittlung entgegen freundlichen Gesprächen relevante Jobcoachingthemen anzusprechen. KI-gestützte Jobmatching-Tools unterstützen Jobcoaches dabei, diese wichtigen Jobcoachingthemen zu erkennen, zu verdeutlichen und darüber zu sprechen. Gleichzeitig geben die Anbietenden zu bedenken, dass diese Einsatzmöglichkeiten von den Jobcoaches oft nicht verstanden oder KI-gestützte Jobmatching-Tools als zu kompliziert bewertet werden und deshalb keinen Einsatz finden, weshalb deren bessere Erklärung benötigt wird. Auch nach Meinung der Jobcoaches bedarf ein erfolgreiches Jobcoaching bei Bedarf vorab der Beseitigung von Problemlagen. Wichtig ist, diese zu identifizieren, und zu erkennen, welche Jobcoachingthemen dafür als relevant zu erachten sind. Weiters identifizieren Jobcoaches als Outcomes den Umstand, ob Coachees 50+ freiwillig am Jobcoaching teilnehmen und bei Identifizierung von Jobcoachingthemen die Bereitschaft haben, Hilfe anzunehmen. Jobcoaching ist nach ihnen individuell und personenzentriert vorzunehmen. Arbeitsuchende 50+ geben zur Subkategorie Outcomes Jobcoaching keine speziell auswertbaren Diskussionsbeiträge.

Subkategorie Jobcoachingprozess

Diese Subkategorie bildet zusätzlich zu theoretischen Forschungsergebnissen über Jobcoaching den Praxisbezug. Der Jobcoachingprozess stellt ein wesentliches Element für ein erfolgreiches Jobcoaching dar. Die Befragungen wurden für Erkenntnisse darüber durchgeführt, wie Jobcoaching prozessual vorgenommen und wahrgenommen wird. Die Jobmatching-Tool Anbietenden weisen darauf hin, dass im Jobcoaching der Prozess zur Entscheidungsfindung wesentlich ist. Der dafür benötigte Beratungszeitraum ist aber nicht abzukürzen, indem bestimmte Prozessschritte übersprungen, ausgelassen oder ersetzt werden. Der Jobcoachingprozess ist fallbezogen vorzunehmen und verkürzt oder verlängert sich den vorliegenden Bedarfen entsprechend, ein bestimmter Prozess ist aber zur Entscheidungsfindung zu durchlaufen. Für Arbeitsuchende 50+ sind nach Ansicht der Anbietenden oft neue Prozessschritte gegenüber den gewohnten vorzunehmen und die Berufsorientierung stellt oft nicht den geeigneten ersten Prozessschritt für sie dar. Demgegenüber werden laut Jobcoaches durch den Einsatz KI-gestützter Jobmatching-Tools zeitliche Ressourcen frei, bedingt durch ein vereinfachtes Berichtswesen sowie aufgrund der Jobangebote, welche mühelos damit generiert werden können. Diese sind zu jeder Beratung verfügbar und können den Coachees 50+ mitgegeben werden. Die Jobcoaches geben auch einen Mehraufwand durch den Einsatz KI-gestützter Jobmatching-

Tools bekannt, weil bei der Berufsorientierung die Sichtung der generierten Jobangebote aufwendig ist und unter vielen Angeboten nur wenige als passend angesehen werden. Eine weitere Erschwernis bei der Nutzung stellt für sie das mangelnde Verständnis der Coachees 50+ für KI-gestützte Jobmatching-Tools sowie deren mangelnde EDV-Kenntnisse zur Nutzung dar, welche auch das Angebot der Mehrsprachigkeit nicht auffangen kann.

Den Jobcoachingprozess betreffend, unterliegen die Jobcoaches seitens des Projektes keinen Vorgaben, wobei das Potentialscreening verpflichtend vorzunehmen ist, was das Jobcoaching laut Jobcoaches „ad absurdum“ führt. Auf diese Verpflichtung bezogen, geben Arbeitssuchende 50+ durchwegs an, eingehend ihr Einverständnis zum Jobcoaching gegeben zu haben, nachdem sie ausreichend über dessen Rahmenbedingungen in Form von Inhalt und Zeitraum informiert wurden. Diese Informationen zu Beginn des Jobcoachings werden von ihnen als wichtig sowie das Jobcoaching dadurch als angenehm empfunden. Zum Zeitfaktor geben Coachees 50+ an, dass die Beantwortung zum Potentialscreening zwischen 15 min. und 1,5 Std. dauert, je nachdem ob sie intuitiv vorgenommen oder trotz des mehrsprachigen Angebots als schwer verständlich empfunden wurde.

Subkategorie Jobcoaching mit neuen Medien

Nachdem die Implementierung KI-gestützter Jobmatching-Tools anhand wissenschaftlicher Erkenntnisse als Einführung eines neuen Mediums im Arbeitskontext betrachtet wurde, dient die Befragung dazu, empirische Erkenntnisse zu dessen Einsatz von Jobcoaches zur Vermittlung Arbeitssuchender 50+ zu erbringen. Jobmatching-Tool Anbietende geben zu dessen Implementierung an, dass Computer grundsätzlich keine Arbeit vermitteln können und auch nicht in der Lage sind, wesentliche Antworten liefern zu können. KI-gestützte Jobmatching-Tools unterstützen vielmehr als Methode, und zwar indem sie innerhalb des Jobcoachings helfen, keine wichtigen Themen zu übersehen und Gesprächs-Impulse schaffen. Jobcoaches zeigen sich dem Einsatz von Neuen Medien im Jobcoaching gegenüber offen. Sie bewerten die Maske bzw. Useransicht KI-gestützter Jobmatching-Tools positiv. Deren Einsatz bringt für sie eine organisatorische Erleichterung, indem das Berichtswesen vereinfacht wird. Die Grundidee von KI-gestützten Jobmatching-Tools verstehen sie so, dass diese eine individualisierte Jobsuche anhand passgenauer Job-Sofortangebote ermöglichen, welche sie aus Algorithmen anhand von Erwerbsbiografien generieren. Die Praxis betreffend, geben Jobcoaches allerdings Erschwernisse in der Handhabung KI-gestützter Jobmatching-Tools an, um diese Idee auch umzusetzen. Sie erachten außerdem den Algorithmus, welcher KI-gestützten Jobmatching-Tools hinterlegt ist, als nur teilweise für die Zielgruppe Arbeitssuchender 50+ geeignet. Dem gegenüber werten sie als positive Veränderungen die Möglichkeit der prompten Jobangebotsgenerierung durch den Einsatz KI-gestützter Jobmatching-Tools.

Auch Coachees 50+ zeigen sich neuen Medien im Jobcoaching gegenüber offen. Die so gebotene Möglichkeit zu Kompetenzmessung und Potentialscreening anhand KI-gestützter Jobmatching-Tools wird von ihnen als interessant bewertet. Ihr Einsatz ist ihnen allgemein aus Vermittlungs-Projekten bekannt, wobei dieser als mehr oder weniger anspruchsvoll angesehen wird. Ihre Bewerbungstätigkeit betreffend, schätzen sie KI-gestützte Jobmatching-Tools aufgrund ihrer Funktion, mehrere Suchmaschinen zusammenfassen zu können. Auch die Möglichkeit automatischer Jobzusendungen per E-Mail seitens alternativer Jobsuchmaschinen werden von Coachees 50+ genutzt, wohingegen online-Bewerbungen als mühsam empfunden werden und dazu Unterstützung durch die Jobcoaches beansprucht wird. Im Folgenden werden zu ihrer prägnanten Darstellung die empirischen Ergebnisse zu Jobcoaching zusammengefasst wiedergegeben und interpretiert.

Interpretation Kategorie Jobcoaching

Sowohl Jobcoaches als auch Jobmatching-Tool Anbietende sehen als oberstes Ziel des Jobcoachings die Vermittlung. Arbeitssuchende 50+ haben an das Jobcoaching die Erwartung, dadurch passende Jobs zu erhalten. Dementsprechend sind nach Jobmatching-Tool Anbietenden die Interessen der Coachees 50+ für eine Vermittlung zu berücksichtigen, aber auch, dass sie geeignete Kenntnisse erbringen, sowie eine Neuorientierung notwendig sein kann, welche aber oft als unangenehm empfunden wird. Jobcoaches unterliegen vielen sowie unterschiedlichen Anforderungen und befinden sich dadurch in einem Spannungsfeld, was sie aber nicht an die Coachees weitergeben, die das Jobcoaching als angenehm empfinden (siehe Mindsets). Dass Jobcoaches einen Mehrwert zur AMS-Beratung anhand eines individuell vorgenommenen Jobcoachings bekannt geben, kann mit deren innerer Haltung oder dem Verständnis der Coachees 50+ von Jobcoaching zusammenhängen. KI-gestützte Jobmatching-Tools können Jobcoaches in unterschiedlichen Einsatzfeldern zum Ziel der Vermittlung unterstützen, auch im Casemanagement, welches im Vorfeld der Vermittlung nötig sein kann.

Indem laut Jobmatching-Tool Anbietenden Jobcoaches für ein Gelingen des Jobcoachings verantwortlich sind, wird umgekehrt deutlich, dass KI-gestützte Jobmatching-Tools für sich allein keine Outcomes bedingen. Dass laut Jobcoaches zum Outcome der Vermittlung vorab div. Problemlagen zu beseitigen sein können, wird auch seitens der Jobmatching-Tool Anbietenden anerkannt, indem KI-gestützte Jobmatching-Tools vermittlungsrelevante und als Gegenstände eines Jobcoachings zu erachtende Themen identifizieren, verdeutlichen und ansprechen. Umgekehrt geben sie zu bedenken, dass die Jobcoaches nicht über alle Möglichkeiten des Tools Bescheid wissen. Dass das Jobmatching-Tool nach den Anbietenden vermehrten Erklärungsbedarf hat und demgemäß womöglich aus Unverständnis für seine diversen Möglichkeiten wenig genutzt wird, kann als Hinweis darauf interpretiert werden, dass es von den Jobcoaches

womöglich vermehrt in dieser Funktion eingesetzt werden könnte. Diese Schlussfolgerung bestätigt sich indirekt, indem sich die Jobcoaches größtenteils auf seine Verwendung zur Arbeitssuche beziehen. Den Aussagen, dass Outcomes des Jobcoachings durch Freiwilligkeit seitens der Coachees 50+ und den Umstand, Hilfe auch annehmen zu können, bedingt wird, und personenzentriert und individualisiert vorzunehmen ist, sind jene der Anbietenden gegenüberzustellen, indem eine freundliche Gesprächsführung keine Vermittlungs-Outcomes bedingt.

Die Befragung bzw. Diskussion zu den Prozessschritten des Jobcoachings ergeben, dass die Teilhabenden dabei auf unterschiedliche Auswirkungen des Jobmatching-Tools fokussieren, nämlich auf Prozessinhalt und -dauer. Während Jobmatching-Tool Anbietende sich zum Jobmatching-Prozess vor allem auf seinen prozessualen Einsatz für eine Unterstützung zur Entscheidungsfindung beziehen, der nicht zeitlich abzukürzen ist, fokussieren Jobcoaches im Jobcoachingprozess auf die Dimension Zeit, indem KI-gestützte Jobmatching-Tools das Berichtswesen vereinfachen und so Ressourcen freimachen. Umgekehrt bedürfen sie einer zeitaufwendigen Bedienung. Auch die Arbeitssuchenden 50+ nehmen auf diesen Faktor eines Jobcoachingprozesses unter Einsatz von KI-gestützten Jobmatching-Tools Bezug, indem sie unterschiedlich lange Zeitrahmen zur Beantwortung für das Potentialscreenings bekannt geben. Arbeitssuchende 50+ nutzen gerne unterschiedliche Funktionen von Neuen Medien, wobei online-Bewerbungen wenig beliebt sind. An KI-gestützten Jobmatching-Tools schätzen sie, damit passgenaue Jobs sowie ein genaues Abbild des Arbeitsmarktes zu erhalten, indem mehrere Suchkanäle zusammengefasst werden können; ebenso das Potentialscreening und die Kompetenzmessung. Nach Jobmatching-Tool Anbietenden sind KI-Künstliche Intelligenz oder Algorithmen selbst nicht in der Lage, Jobs zu vermitteln. Jobcoaches geben als Kritik an, dass es für sie nicht möglich ist, die Eingaben derart vorzunehmen, dass passgenaue Jobs anhand des Algorithmus generiert werden, und sie erachten KI-gestützte Jobmatching-Tools als nur teilweise für Arbeitssuchende 50+ geeignet. Zum Gegenstand der Einführung von Neuen Medien im Jobcoaching anhand KI-gestützter Jobmatching-Tools, ergeben sich demnach unterschiedliche Erwartungen, die sich dabei auf ihre Möglichkeiten aufgrund hinterlegter Algorithmen beziehen.

Die dritte und letzte Hauptkategorie wurde vorgenommen, um sich dabei direkt auf KI-gestützte Jobmatching-Tools zu beziehen und wird im Folgenden erläutert.

5.2.3 Kategorie Jobmatching-Tools

Aus der Theorie wurde zur Heranführung an KI-gestützte Jobmatching-Tools ein Überblick zu KI und seinen Belangen in der Arbeitswelt gegeben. Um vergleichend Erkenntnisse aus der Praxisanwendung zu erhalten, wurden zur empirischen Erhebung Subkategorien zu ihren unterschiedlichen Anwendungsfeldern und dem Prozess ihrer Anwendung vorgenommen, indem

die Agierenden zu Erfahrungen, Meinungen und Forderungen zum Einsatz KI-gestützter Jobmatching-Tools für Arbeitsuchenden 50+ befragt wurden.

Subkategorie Kompetenzmessung

In dieser Subkategorie wurden Jobcoaches, Arbeitsuchende 50+ und Jobmatching-Tool Anbietende zur Kompetenzmessung befragt, mittels derer in der Arbeitswelt und innerhalb des Vermittlungsprozesses die Eignung für bestimmte Berufe erhoben wird. Folgende empirische Forschungsergebnisse konnten zum Einsatz KI-gestützter Jobmatching-Tools dazu aus den Fokusgruppendifkussionen bzw. dem Expert*innen-Interview erhoben werden. Laut Jobmatching-Tool Anbietenden sind KI-gestützte Jobmatching-Tools auch zur Kompetenzmessung einzusetzen, weil neben Interessen und dem Arbeitsmarkt auch Kompetenzen eine bedeutsame Rolle im Vermittlungsprozess zum Erhalt einer passenden Arbeitsstelle zukommen. Unter Kompetenzen verstehen sie jene Tätigkeiten, welche von Arbeitsuchenden ausgeführt werden können. Zusätzlich zu den tatsächlichen Kenntnissen, analysieren sie auch, welche davon gerne ausgeführt werden. Die Kompetenzmessung ist wesentlich, einen Überblick dazu geben und aus allen Informationen einen passgenauen Job zuordnen zu können. Dieser passt aufgrund der getätigten Angaben, auch wenn er eine anderslautende Berufsbezeichnung hat. Arbeitsuchende 50+ erachten die Informationen aus der Auswertung der Kompetenzmessung als nützlich und verständlich. Bei Unklarheiten setzten Jobcoaches genau in diesem Bereich zur Beratung an, um diese zu beseitigen. Laut ihnen zeigen Menschen allgemein psychologischen Tests gegenüber Hemmschwellen. Gleichzeitig sagen jene mit Erfahrung zu Kompetenzmessungen, dass sich die Skepsis gegenüber solchen Testverfahren von Mal zu Mal reduziert oder sogar verschwindet. Zu den durchführbaren Tätigkeiten geben sie an, dass neue Berufe, welche diese durchführbaren Tätigkeiten beinhalten, aus Angst vor Überforderung abgelehnt werden, und dann am ursprünglichen Beruf festgehalten wird. Demgegenüber erachten Jobcoaches die Kompetenzmessung KI-gestützter Jobmatching-Tools als wenig nützlich, zumal in dem dafür eigens vorgesehen Modul „Potential-Assessment“, von Coachees 50+ lediglich bereits vorhandene Kompetenzen angegeben werden. KI-gestützte Jobmatching-Tools ermöglichen auch ein Potentialscreening, weshalb dazu folgende Subkategorie gebildet wurde.

Subkategorie Potentialscreening

Diese Subkategorie wurde gebildet, da wissenschaftlichen Erkenntnissen zufolge Persönlichkeitsmerkmale Einfluss auf die Vermittlung nehmen, zu deren Diagnose das Potentialscreening dient. Folgende empirischen Ergebnisse wurden zu Erfahrungen, Meinungen und Forderungen

seitens der Agierenden zur Durchführung eines Potentialscreenings unter Einsatz KI-gestützter Jobmatching-Tools von Jobcoaches zur Vermittlung Arbeitsuchender 50+ erlangt.

Nach Jobmatching-Tool Anbietenden kann das Potentialscreening persönliche Stärken und Softskills erheben. Entgegen der Kompetenzmessung können dynamisch-motivationale Aspekte der Arbeitsuchenden erhoben werden, um deren mentale Verfasstheit festzustellen. So können Jobcoaches die Befindlichkeit der Coachees 50+ erkennen. Das Mindset oder die innere Haltung dem Leben gegenüber kann bspw. ängstlich oder mutig sein und bedingen, ob man eher vorsichtig oder mutig handelt. KI-gestützte Jobmatching-Tools können mit dem Potentialscreening aber keine Antworten liefern, sondern Jobcoaches dabei unterstützen, Gründe für die momentane Befindlichkeit der Coachees zu erkennen und anhand der Erkenntnisse zu Soft-Skills, persönlichen Stärken, Leistungswerte, Mindset u. dgl. für Gesprächspunkte innerhalb eines Jobcoachings zu sorgen. Auch nach Ansicht von Jobcoaches ist die Durchführung eines Potentialscreenings nützlich und wird Ihren Erfahrungen nach gut von Coachees 50+ angenommen, da diese eine Beratung zur Auswertung einfordern. Dabei zeigen sie auch Interesse zur Sichtweise und Interpretation der Jobcoaches. Umgekehrt ist ein Potentialscreening mittels KI-gestützter Jobmatching-Tools nicht in jedem Fall geeignet. Hindernisse bilden bspw. mangelndes Verständnis oder zu wenig technische Kenntnisse der Coachees. Widerstand dem Potentialscreening gegenüber bemerken Jobcoaches, wenn es bereits in einem anderen AMS-Kontext vorgenommen wurde, was einer Freiwilligkeit entgegenwirkt, welche sie aber als unerlässlich erachten. Das Potentialscreening sollte laut Jobcoaches nicht verpflichtend sein, sondern individuell und personenbezogen eingesetzt werden. Arbeitsuchende 50+ beurteilen die Beantwortung der Fragen zum Potentialscreening als situationsabhängig, teilweise aber auch als unverständlich und sinnbefreit. Die Qualität des Potentialscreenings betreffend, äußern sie sich dahingehend, dass dieses nicht zu manipulieren sei und bei gewissenhafter Beantwortung zutreffende Ergebnisse liefert. Arbeitsuchende 50+ wissen nach eigenen Aussagen meist über sich selbst Bescheid. Das Potentialscreening liefert aber auch für sie neue Erkenntnisse zum Selbstbild, indem es ein Fremdbild liefern kann, welches allein nicht bestimmt werden kann aber als wichtig erachtet wird. Die Motivationsmessung ist interessant, ebenso wie die grafischen Darstellungen der Auswertung als aufschlussreich bewertet werden. Die Auswertung und Sichtweise der Jobcoaches sowie Beratungsgespräche dazu werden ebenfalls als wichtig erachtet. Weiters bietet das Jobmatching-Tool einen Jobsuchkanal, wo anhand des zuvor durchgeführten Moduls Bedarfsorientierung passende Jobs generiert werden, weshalb die folgende Subkategorie gebildet wurde.

Subkategorie Jobsuchkanal

Diese Subkategorie wurde gebildet, um zu den vorhandenen wissenschaftlichen Erkenntnissen zu erheben, wie der Jobsuchkanal von KI-gestützten Jobmatching-Tools von Jobcoaches zur Vermittlung Arbeitsuchenden 50+ eingesetzt wird, indem Agierende zu ihren Meinungen, Forderungen und Erfahrungen aus der Praxis befragt wurden. Jobmatching-Tool Anbietende wollen mit ihrem Jobsuchkanal eine neue Methode im Prozess der Arbeitsvermittlung ermöglichen. KI-gestützte Jobmatching-Tools können ein genau spezifiziertes Jobprofil für die Arbeitsuchenden erstellen, indem zur Systemeingabe anstatt genauer Berufsbezeichnungen anhand umgangssprachlicher Begriffe zutreffende Jobangebote vorgeschlagen werden. Dazu können KI-gestützte Jobmatching-Tools auch das Berufsumfeld erheben und ähnliche Jobausschreibungen für eine Vermittlung vorschlagen. Außerdem werden durch KI-gestützte Jobmatching-Tools alle Suchkanäle zusammengefasst, womit ein aktuelles Abbild des regionalen Arbeitsmarktes geliefert wird, und entstehende Doppelungen herausgefiltert werden. Damit erhalten Jobsuchende die Sicherheit, das gesamte passende Angebot am Arbeitsmarkt für eine übersichtliche Jobsuche zu erhalten. Jobcoaches halten den Jobsuchkanal KI-gestützter Jobmatching-Tools als nicht für das heterogene Jobsuchverhalten von Coachees 50+ geeignet, sondern eine Methode mittels Schlagwortsuche, vorgenommen durch Eingabe von Tätigkeiten und Arbeitsmethoden. Als Nachteil des Jobsuchkanals sehen sie fehlende detaillierte Filterfunktionen bei der Eingabe, bspw. zu Berufspositionen (Senior/Junior), oder die Dauer der Berufserfahrung. Sie sehen auch Unterschiede in der Treffsicherheit die Qualifikationsanforderungen betreffend. Insgesamt entsprechen die generierten Jobangebote nicht genau den Jobprofilen und ergeben nur wenige passende Jobangebote sowie zu viele Matches, um alle zu sichten. Arbeitsuchende 50+ halten den Jobsuchkanal KI-gestützter Jobmatching-Tools für ihre Jobsuche geeignet. Zu seiner Nutzung geben sie Berufe und Berufsgruppen ein, welche innerhalb mehrerer Berufssparten und -profile gesucht werden können. Sie finden an KI-gestützten Jobmatching-Tools übersichtlich und interessant, dass andere Suchmaschinen dadurch zusammengefasst werden und keine Doppelungen entstehen, wie bei der Nutzung anderer Suchmaschinen.

Subkategorie Jobmatching Prozess

Wissenschaftliche Erkenntnisse ergeben, dass die Kompetenzbilanzierung wichtig für das Jobcoaching ist und der Prozess dazu einer festen, flexiblen sowie einer modularen Ordnung, je nach verwendetem Tool, folgen kann. Empirisch wird dazu erforscht, inwieweit der Jobmatching Prozess für KI-gestützte Jobmatching-Tools von Jobcoaches zur Vermittlung von Arbeitsuchenden 50+ Beachtung findet. Nach Jobmatching-Tool Anbietenden sind KI-gestützte Jobmatching-Tools nicht als technische Neuerung, sondern als neue Methode für einen Prozess

der Arbeitsmarktintegration zu verstehen. Zu ihrem Einsatz gibt es anstatt eines richtigen Prozesses mehrere geeignete Prozesse. Der Jobcoaching-Prozess kann mit der Berufsorientierung für ein Jobsofortangebot starten, aber auch dem Beziehungs- bzw. Projektaufbau oder dem diagnostischen Verständnis. Ihrer Meinung nach bedürfe die Vermittlung eines Entscheidungsprozesses, zu dem bestimmte Schritte durchlaufen werden müssen und KI-gestützte Jobmatching-Tools unterstützen, im Jobcoaching erforderliche Bereiche zu erkennen bzw. nicht zu übersehen. Jobcoaches entscheiden je nach Situation, mit welchem Modul sie beginnen, und in welchem Einsatzfeld sie mit den Coachees 50+ arbeiten möchten. Prozessual findet die Jobsuche aber erst nach dem Schritt der Entscheidungsfindung statt, wenn Problemfelder beseitigt wurden. Der Jobmatching-Prozess ist individuell vorzunehmen und KI-gestützte Jobmatching-Tools sind dazu modular einsetzbar. Laut Jobcoaches gestaltet sich der Jobcoachingprozess unterschiedlich, je nach Situation. Sie erhalten vom Projekt, in dem sie tätig sind, keine konkreten Vorgaben, ausgenommen eine verpflichtende Berufsorientierung mittels des KI-gestützten Jobmatching-Tools. Den Jobcoachingprozess starten sie meist damit sowie mit einer fundierten Bestandsaufnahme. Um die Prozessschritte individuell und flexibel vorzunehmen, bedarf es zu ihrer Bestimmung Einfühlungsvermögens seitens der Jobcoaches; der Prozess ist für sie nicht planbar indem nicht vorherzusagen ist wann Coachees 50+ ihre Problemfelder darlegen. Nach Arbeitsuchenden 50+ erhalten sie eingehend Informationen zu Rahmenbedingungen und Inhalt des Jobcoachings, welche von ihnen als interessant und transparent bewertet werden. Am Anfang werden sie zu ihren Jobwünschen befragt und dazu, welche Tätigkeiten für sie durchführbar sind; Hierauf wird ein Potentialscreening durchgeführt, aufgrund dessen Auswertung unterschiedliche Themen besprochen werden, bspw. wo sie gerade im Leben stehen, oder wie sie ihre Jobvorstellungen realisieren können.

Interpretation Kategorie Jobmatching-Tools

Laut Jobcoaches geben Arbeitsuchende 50+ ausschließlich ihnen bereits bekannte Kompetenzen bei der Messung durch KI-gestützte Jobmatching-Tools bekannt, weshalb sie diese als nutzlos erachten. Arbeitsuchende 50+ verstehen Kompetenzmessungen wiederum als Persönlichkeitstest, welchen sie Hemmungen gegenüber bekannt geben. Jobmatching-Tool Anbietende erachten eine Kompetenzmessung entgegen der Meinung der Jobcoaches als wichtig, indem dadurch erkannt wird, welche Tätigkeiten ausführbar sind und wie gerne diese ausgeführt werden. KI-gestützte Jobmatching-Tools bieten eine Kompetenzmessung, um Tätigkeiten für mögliche Einsatzfelder zu erheben. Arbeitsuchende 50+ beurteilen ein Potentialscreening unterschiedlich, indem es für einige neue Erkenntnissen ergibt, andererseits unverständlich und sinnbefreit ist. Dies deckt sich mit den Aussagen der Jobcoaches, welche ein Potentialscreening als nützlich, aber nicht für alle geeignet erachten. Nützlich ist es, wenn Coachees 50+ Interesse

an der Durchführung zeigen und die Auswertung anhand der Expertise der Jobcoaches vorgenommen wird. Nach Jobmatching-Tool Anbietenden liefert das Potentialscreening allein keine Antworten, sondern unterstützt Jobcoaches dabei, die Befindlichkeit der Coachees 50+ zu erkennen und für Gesprächspunkte zu sorgen, was auch der Erfahrung der Jobcoaches zum Einsatz KI-gestützter Jobmatching-Tools entspricht. Unterstützung sehen Jobcoaches demnach anhand seiner Möglichkeiten zur Messung von Soft-Skills, persönlichen Stärken, Talenten, Leistungswerten, mentaler Verfasstheit u. dgl., demgegenüber geben sie aber Hindernisse bei der Durchführung, aufgrund mangelnden Verständnisses oder fehlender technischer Kenntnisse seitens der Coachees 50+ an. Woraus zu schließen ist, dass der Einsatz KI-gestützter Jobmatching Tools derart einen Mehraufwand für Jobcoaches bedingt.

Laut Jobcoaches entsprechen Suchmaschinen mit Schlagwortsuche dem Jobsuchverhalten Arbeitssuchender 50+ mehr als KI-gestützte Jobmatching-Tools, da diese Jobangebote allein anhand eingegebener Tätigkeiten vorschlagen. Arbeitssuchende 50+ schätzen an KI-gestützten Jobmatching-Tools die Zusammenführung mehrerer Suchkanäle und den Erhalt einer Übersicht zum aktuellen Arbeitsmarkt daraus. Darauf weisen auch Jobmatching-Tool Anbietende hin; ebenso darauf, dass zusätzlich zum genau spezifizierten Jobprofil auch das Berufsumfeld und sehr ähnliche Jobs für eine Vermittlung vorgeschlagen werden können. Zu Anwendung des Jobsuchkanals KI-gestützter Jobmatching-Tools sehen Jobcoaches keine Möglichkeit zur genauen Jobspezifizierung für die Generierung passgenauer Jobangebote, was von ihnen als Mangel gewertet wird und wozu sie eine zusätzliche Nachjustierung durch Systemeingabe genauer Berufsbezeichnungen vornehmen. Die Eingabe genauer Berufsbezeichnungen ist aber laut Jobmatching-Tool Anbietenden nicht nötig, woraus sich eine Divergenz zur Handhabung des Tools ergibt, die auf ein unterschiedliches Verständnis zum Einsatz des Jobsuchkanals KI-gestützter Jobmatching-Tools schließen lässt, wie auch bereits zu deren anderen Möglichkeiten. Es gibt Übereinstimmungen zum vorzunehmenden Jobcoachingprozess seitens Jobcoaches und Anbietender, indem beide keine eindeutige Reihenfolge zu den vorzunehmenden Prozessschritten angeben. Die Jobcoaches nehmen aber die Berufsorientierung sowie organisatorische Inhalte vorzugsweise zu Beginn des Jobcoachings vor, was auch Coachees 50+ bestätigen. Demgegenüber erklären die Jobmatching-Tools Anbietenden, dass sich anstatt *eines* richtigen Jobcoaching-Prozesses mehrere unterschiedliche als richtig erweisen können, was von Jobcoaches bestätigt wird, indem diese für sie nicht planbar sind und es ihres Einfühlungsvermögens bedarf, um den richtigen Jobcoaching-Schritt zu ermitteln. Nach Jobmatching-Tool Anbietenden ist ein bestimmter Entscheidungsfindungs-Prozess zu durchlaufen.

Im Folgenden finden die wissenschaftlichen Ergebnisse aus Theorie und Empirie ihre Zusammenführung und werden bezugnehmend auf die zugrundeliegende Forschungsfrage diskutiert.

5.3 Conclusio und Diskussion

Schlussfolgernd werden hier Ergebnisse der empirischen Forschung mit jenen aus wissenschaftlicher Literatur verglichen, um anhand deren Übereinstimmungen oder Differenzen, Bestätigung bzw. Widerlegung Antworten zur Forschungsfrage zu erhalten, inwieweit KI-gestützte Jobmatching-Tools von Jobcoaches zur Vermittlung Arbeitsuchender 50+ Einsatz finden.

Arbeitsuchende 50+

Nach den hier erhaltenen empirischen Forschungsergebnissen sehen Arbeitsuchende 50+ keine Korrelation von Alter und Leistungsfähigkeit und ziehen daraus auch keine Rückschlüsse auf ihre Vermittlungschancen. Eine altersbedingte Leistungsminderung entspricht nicht dem Selbstverständnis von älteren Arbeitsuchenden. Nach wissenschaftstheoretischen Erkenntnissen ist das Arbeitsfähigkeitsempfinden Älterer subjektiv (Stegh/Ryschka, 2019). Sie empfinden dieses vermindert, wenn es nach ihrem Verständnis keine geeigneten Jobangebote gibt, oder wenn ihnen bspw. Arbeitsunfähigkeit adjustiert wird (Steiner et al, 2011). Der Aspekt der Leistungsfähigkeit Älterer wird mittlerweile vermehrt psychologisch erforscht (Ebener/Hasselhorn, 2019). Sofern allgemein die Annahme eines Zusammenhangs von Alter und Leistungsfähigkeit besteht, wird dieser nicht von Jobcoaches dieser Zielgruppe und den Anbietenden KI-gestützter Jobmatching-Tools bestätigt und nicht als vermittlungshemmender Umstand angesehen.

Kompetenzen Älterer wurden vormals als defizitär in psychischen und physischen Bereichen angesehen, was neuere Forschungsergebnisse jedoch widerlegen. Tendenziell können Sprachverständnis oder Erfahrungs- und Allgemeinwissen mit dem Alter zunehmen, sowie Erfahrungs- und Weisheitsleistung zumindest als gleichbleibend einzustufen sein. (Kunert et al, 2012; Naegele, 2020) In der empirischen Studie sprechen Jobcoaches und Jobmatching-Tool Anbieter vom Kompetenzgewinn Älterer, aufgrund deren beruflicher und privaten Lebenserfahrung. Die wissenschaftlichen Erkenntnisse über Kompetenzen und Erwerbsbiografien Älterer lassen auf einen Zusammenhang schließen, wobei sich Arbeitsuchende 50+ selbst laut Empirie keine besonderen Kompetenzen aufgrund ihres Alters zuschreiben. Eine vorgenommene Kompetenzbilanzierung kann diese sichtbar und bewusst machen (Voglhofer/Dürr, 2020). Was auch Arbeitsuchenden 50+ zugutekommen kann.

Zur Vermittlung Arbeitsuchender 50+ nehmen auch Mindsets Einfluss. Nach wissenschaftlichen Erkenntnissen kann eine Prägung durch Erfahrungen in der Arbeitsuche entstehen (Steiner, 2011). Arbeitsuchende 50+ bestätigen dies in der empirischen Studie, wonach sich negative Erfahrungen in der Phase der Arbeitsuche in ihrem Denken verfestigen und zu Angst vor neuerlichen Ablehnungen in der Bewerbung führen. Die wissenschaftliche Theorie ergibt, dass der Verlust des Arbeitsplatzes zu vermindertem Selbstwert führt, und negative Erlebnisse bei der

Arbeitsuche, verhärten bei Älteren die Annahme, ihr fortgeschrittenes Alter sei dafür verantwortlich. Die dadurch entstandenen Motivationseinbußen haben einen negativen Einfluss auf ihr Bewerbungsverhalten und vermindern so ihre Vermittlungschancen. Positiv auf Mindsets Älterer wirkt sich das Engagement der Jobcoaches aus, was ältere Arbeitsuchende vermehrte Chancen zur Integration sehen lässt. Diese Einsicht aus der Empirie wird durch die theoretische Forschung bestärkt, laut der für Arbeitsuchende 50+ Wertschätzung besonders wichtig ist (Steiner, 2011).

Die wissenschaftliche Theorie sieht als wesentliche Einflussfaktoren zum Jobsuchverhalten Älterer ihre Wahl der Jobsuchkanäle anhand des Kosten-Nutzen-Faktors, sowie vermehrter Bewerbungsaktivität bspw. aufgrund adäquater Entlohnungsangebote, welche einen wichtigen Faktor zur Wiederbeschäftigung dieser Zielgruppe darstellt. Arbeitsuchende 50+ zeigen sich aber nur wenig motiviert und flexibel gegenüber Jobalternativen, was als Vermittlungshemmnis anzusehen ist. (Homrighausen/Krug, 2016) Die empirische Forschung bestätigt dies, indem Jobcoaches als Besonderheit deren Jobsuchverhaltens ihr Festhalten an idealtypischen Jobvorstellungen ansehen, anstatt sich mit dem aktuellen Arbeitsmarktangebot auseinanderzusetzen, was nach Meinung der Jobmatching-Tool Anbietenden deren Vermittlungschancen erhöht. Die Wissenschaftstheorie ergibt weiterführend, dass Jobcoaches als Prüfinstanz für realisierbare Arbeitsziele und durch Entwicklung neuer Perspektiven ältere Arbeitsuchende zu vermehrter Bewerbungstätigkeit motivieren (Egger-Subotitsch/Liebeswar, 2020). KI-gestützte Jobmatching-Tools sind in der Lage sie dabei zu unterstützen, indem sie zu einer Job-Spezifizierung auch geeignete Jobalternativen aus dem Jobumfeld generieren können (Jobnet AG o. D.). Die Empirie ergibt jedoch, dass diese Eigenschaft von Jobcoaches kaum thematisiert und demnach nur wenig genutzt wird.

Jobcoaching

Insgesamt ist sowohl nach wissenschaftstheoretischen als auch empirischen Erkenntnissen als oberstes Ziel und Inhalt von Jobcoaching die Vermittlung von Arbeitsuchenden zu nennen (Hötten/Hirsch, 2014; Bestgen/Sabatella, 2016). Dafür sind auch Interessen der Coachees 50+ zu berücksichtigen, nach deren Erwartungen ein Jobcoaching individuell vorzunehmen ist, damit sie dadurch ihren Wunschberuf erhalten. Das Jobcoaching wird mittlerweile als personenzentrierte Dienstleistung angesehen und beinhaltet auch Casemanagement (Kessl, 2019; Löcherbach, 2012), was nach empirischen Erkenntnissen ebenfalls den Forderungen und Bedürfnissen Arbeitsuchender 50+ entspricht. Demgegenüber belegt die wissenschaftliche Theorie ebenfalls, dass für eine Vermittlung im Beratungsprozess ein standardisiertes „Profiling“ vorzunehmen ist (Behrend et al, 2006), dessen Notwendigkeit zur Erhebung berufsbezogener Kenntnisse auch in der empirischen Studie bestätigt wird, sowie, dass für eine Vermittlung als

Jobcoaching-Ziel oft eine berufliche Neuorientierung notwendig ist, welche aber von den Arbeit-suchenden meist als unangenehm empfunden wird.

Wissenschaftstheoretische Erkenntnisse zu den Jobcoaches ergeben, dass deren Coachee-zentriertes Auftragsverständnis sowie ihre Identifikation mit dem Projekt für ein erfolgreiches Jobcoaching und dessen Outcomes notwendig sind (Schallberger/Wyer, 2010). Mindsets von Jobcoaches sind aber nicht homogen und ergeben für sie Handlungsspielräume zur individuellen Gestaltbarkeit (Bookmann/Stops, 2017). Laut Empirie nehmen Jobcoaches personen-zentriertes Casemanagement vor, um eine Vermittlung zu ermöglichen, was sie gleichzeitig Arbeitsuchenden 50+ gegenüber als Mehrwert dem AMS gegenüber darstellen, da sie innerhalb unterschiedlichster Forderungen zum Jobcoaching agieren. KI-gestützte Jobmatching-Tools können Jobcoaches unterstützen, für den Erfolg sind nach Meinung der Anbietenden jedoch die Jobcoaches verantwortlich. Wissenschaftstheoretisch kann ein idealtypischer Jobcoaching-Prozess zur Vermittlung im institutionellen Rahmen bestimmt werden, wobei Beratungsfrequenz, -dauer sowie Jobcoachinginhalte und -aufgaben vorgegeben sind. Er ergibt auch ein spezifisches Agieren der Teilhabenden und bildet entgegen herkömmlich geführten Dialogen eine formale Gesprächsordnung. Diese besondere soziale Interaktionssituation ist oft zusätzlich mit divergierenden Erwartungshaltungen seitens Jobcoaches und Coachees besetzt. (Sowa/Staples, 2020) Die empirische Studie unterstreicht diese Erkenntnisse, indem die Agierenden ebenfalls auf unterschiedliche Aspekte des Jobcoachingprozesses zur Vermittlung und die mögliche Unterstützung durch KI-gestützte Jobmatching-Tools fokussieren. Indem Jobcoaches und Coachees 50+ eindeutig Zeit-faktorielle Einflüsse bekannt geben, untermauern sie die Wissenschaftstheorie, nach welcher Arbeitsuchende einer „reflexiven Beratung“ mit ausreichender Beratungszeit bedürfen (Sowa, 2014). Jobmatching-Tool Anbietende sehen für den Jobcoachingprozess vor allem jenen der Entscheidungsfindung als wesentlich an

Jobmatching-Tools.

Empirisch konnten unterschiedliche Erwartungen seitens der beteiligten Agierenden zur Einführung KI-gestützter Jobmatching-Tools als neues Medium in Jobcoachings ermittelt werden, die sich alle auf ihren hinterlegten Algorithmus beziehen. Coachees 50+ schätzen an KI-gestützten Jobmatching-Tools ihre datengetriebene genaue Abbildbarkeit des Arbeitsmarktes und die mögliche Generierung passgenauer Jobs. Jobmatching-Tool Anbietende erklären jedoch, dass Computer nicht in der Lage sind zu vermitteln. Die Wissenschaftstheorie gibt Beispiele einer erhöhten Vermittlungsquote im institutionellen Rahmen durch die Einführung von Neuen Medien. Allerdings indirekt, indem dadurch Ressourcen für Jobcoaches und Coachees freigemacht werden, die so für Vermittlungsarbeit genutzt werden können. Der Einsatz von Neuen Medien kann im Jobcoaching Selbstwirksamkeitserfahrung erbringen, aber nur, wenn sie mittels geeigneter

netter Kompetenzen, Didaktik und Konzeption eingesetzt werden. (Steiner/Kehl, 2021) Die Empirie zeigt jedoch zu KI-gestützten Jobmatching-Tools Kritik seitens der Jobcoaches, da sie Schwierigkeiten in der Systemeingabe haben.

Laut Wissenschaftstheorie finden Kompetenzmessverfahren im Jobcoaching mittlerweile vermehrt Beachtung. Durch sie werden vorhandene Fähigkeiten bewusst gemacht, und zur Erlangung von Selbstbestimmung im Jobcoaching herangezogen, um den persönlichen Entwicklungsprozess zu unterstützen. Als weiterer Nutzen werden die Abbildbarkeit sowie die Dokumentation informell erworbener, zusätzlich zu formell erworbenen Kompetenzen angesehen, welche bspw. bei einer Neuorientierung Berücksichtigung finden. (Voglhofer/Dürr, 2020) Laut Anbietenden werden durch KI-gestützte Jobmatching-Tools nicht allein ausführbare Tätigkeiten erhoben, sondern auch solche, die gerne vorgenommen werden. Arbeitsuchende 50+ verstehen die Kompetenzmessung als einen Persönlichkeitstest, demgegenüber sie Hemmnisse haben. Jobcoaches sehen keinen Sinn in der Kompetenzmessung mittels KI-gestützter Jobmatching-Tools, weil damit lediglich bereits bekannte Kompetenzen erfasst werden. Dies ergibt drei unterschiedliche Erfahrungen und Meinungen aus der Empirie zur Kompetenzmessung. Wissenschaftstheoretische Erkenntnisse bestätigen jedoch die Sichtweise der Anbietenden, wonach Jobcoaches maßgeblich für ein erfolgreiches Jobcoaching sind. (Nivorozhkin/Nivorzhkin, 2021; Kita et al, 2022; Schallberger/Wyer, 2010) Eine Kompetenzmessung motiviert die Coachees aber nicht automatisch dazu, sich für jene Berufe zu bewerben, welche ihnen seitens der Jobcoaches daraus attestiert werden können (Weissenbach/Weissenbach, 2012). Um die Motivationsstruktur der Coachees zu erkennen, bieten KI-gestützte Jobmatching-Tools innerhalb eines Potentialscreenings die Messung der Leistungs- und Erfolgsmotivation an (Jobnet AG o. D.) Die Informationen daraus lassen erkennen, ob Coachees aus eigenem Antrieb handeln und ihr Interesse auf das Ziel der Vermittlung richten. Auch das AMS erachtet ein Potentialscreening für ein bestmögliches Jobmatching unerlässlich, weil daraus Interventionen abgeleitet werden können, die eine Chance auf Vermittlung erhöhen (Voglhofer/Dürr, 2020). KI-gestützte Jobmatching-Tools verwenden dazu das Big Five - Persönlichkeitsmodell. Die darin erhobenen Soft-Skills können Aufschluss über Verdienstmöglichkeiten, Beschäftigungsbeteiligung und Erwerbswahrscheinlichkeit geben. Der konkrete Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen ist noch nicht erforscht, aber in der Phase der Arbeitsuche gewichtiger als in Beschäftigungszeiten anzusehen. Persönlichkeitsmerkmale ebenso wie Kompetenzen in ihrer heterogenen individuellen Ausprägung sind bedeutsam und gleichzeitig schwer abbildbar. (Uysal/Pohlmeier, 2011) Demgegenüber ergibt die empirische Studie, dass das Potentialscreening von Arbeitsuchenden 50+ einerseits zu neuen Erkenntnissen für Einige führt, andererseits als unverständlich und sinnbefreit wahrgenommen wird. Ebenso erachten Jobcoaches das Potentialscreening als nützlich, aber nicht für alle geeignet. Beide Seiten erachten es als nützlich, wenn Coachees 50+

Interesse an seiner Durchführung zeigen und die Auswertung anhand der Expertise der Jobcoaches vorgenommen wird. Auch nach den Anbietenden können KI-gestützte Jobmatching-Tools die Befindlichkeit der Coachees erheben, liefern für sich allein aber keine Antworten, sondern sorgen für Gesprächspunkte zur Durchführung des Jobcoachings. Neben dem Zweck des Potentialscreenings ergibt die empirische Studie auch Erkenntnisse zu seiner Nutzung. KI-gestützte Jobmatching-Tools können u. a. für die Kompetenzmessung und das Potentialscreening von Jobcoaches eingesetzt werden, die eine derartige Unterstützung begrüßen, aber kritisch Hindernisse bei der Durchführung sehen, begründet durch mangelndes Verständnis oder fehlende technische Kenntnisse seitens der Coachees 50+.

KI-gestützte Jobmatching Tools bieten auch einen Jobsuchkanal an, mit dem es laut Anbietenden möglich ist, eine genaue Jobspezifizierung zur Suche vorzunehmen. Arbeitssuchende 50+ bestätigen dies in der empirischen Studie und bewerten seine Nutzung positiv. Indem dieser zusätzlich Suchkanäle zusammenfassen kann, erhalten sie einen Überblick des aktuellen Arbeitsmarktes, und sie erachten seine detaillierten Jobbeschreibungen als informativ. Dieser Effekt KI-gestützter Jobmatching-Tools wird auch seitens der Anbietenden genannt. Sie heben aber hervor, dass KI-gestützte Jobmatching-Tools auch in der Lage sind, Jobalternativen aus dem Berufsumfeld und in Form von ähnlichen Jobs für eine Vermittlung vorzuschlagen, ohne dass dafür Kenntnisse genauer Berufsbezeichnungen benötigt werden. KI-gestützte Jobmatching-Tools kombinieren berufliche Interessensfelder Arbeitssuchender mit deren tatsächlich erworbener Berufspraxis, welche mit einem Pool standardisierter Erwerbsbiografien verglichen werden. So können sie Jobcoaches bei der Ideenfindung, bspw. für Arbeitssuchende mit geringer Qualifikation oder wenn Bedarf zur Neuorientierung besteht, unterstützen. Dem gegenüber sagen Jobcoaches, dass ohne Kenntnisse der genauen Berufsbezeichnungen keine passenden Jobangebote generiert werden, was sie negativ bewerten. Zu deren Erhalt nehmen sie eine Nachjustierung bei der Systemeingabe vor. Ihrer Meinung nach entspricht die Schlagwortsuche herkömmlicher Suchmaschinen dem Jobsuchverhalten Arbeitssuchender 50+ mehr. Wissenschaftliche Erkenntnisse ergeben aber, dass KI-gestützte Anwendungen mittels erfolgreicher Erwerbsbiografien im gesuchten Job, sowie alternativer Jobvorschläge anhand der mitgebrachten Qualifikationen, entgegen einer Schlagwortsuche einen Informationszuwachs für Arbeitssuchende bedeutet. Dadurch erhalten sie Informationen zu ihren Integrationschancen und zur Frage, inwieweit die jeweiligen Jobangebote nachhaltig besetzt werden. Die Ergebnisse zeigen, dass der Erhalt dieser Informationen ein verändertes Jobsuchverhalten bei Arbeitssuchenden bedingt, indem diese ihre Jobsuche grundsätzlich erweiterten, woraus sich vermehrt Chancen zu ihrer Integration ergeben. Belot et al, 2019) Den Jobmatching-Prozess betreffend ergibt die empirische Studie Übereinstimmungen, indem die Jobmatching-Tool Anbietenden sagen, dass sich entgegen eines Jobmatching Prozesses, unterschiedliche als richtig erweisen können, sowie dieser auch laut Jobcoaches nicht planbar ist und sie die Abfolge der Jobcoaching-Schritte

mittels ihres Einfühlungsvermögens vornehmen. Nach theoretischen Erkenntnissen können KI-gestützte Jobmatching-Tools für sämtliche notwendigen Schritte bei der Arbeitsuche mit einer persönlichen Gesprächsführung von Jobcoaches kombiniert werden (Jobnet AG o. D.). Laut empirischer Studie ist zum Outcome der Vermittlung eine Entscheidungsfindung notwendig, für die ein bestimmter Prozess durchlaufen werden muss. Vor der Berufsorientierung sind sämtliche wesentlichen Einflussfaktoren wie Wünsche und Interessen der Arbeitssuchenden sowie der aktuelle Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. KI-gestützte Jobmatching-Tools können diese notwendigen Informationen bereitstellen. Indem der Einsatz KI-gestützter Jobmatching-Tools modular möglich ist, entsprechen sie einem individuell vorzunehmenden Jobcoaching mehr als ein durchstrukturiertes Jobcoaching-Konzept. Die empirische Studie ergibt demgegenüber, dass Jobcoaches vorzugsweise die Berufsorientierung zu Beginn des Jobcoachings vornehmen, was bedeutet, dass die modulare Einsetzbarkeit des Tools von Anbietenden sowie Jobcoaches unterschiedlich wahrgenommen wird. Diese unterschiedlichen Meinungen, Erfahrungen und Forderungen zum Einsatz KI-gestützter Jobmatching-Tools zeichnen sich auch zu ihren anderen Einsatzfeldern ab.

6 Fazit und Ausblick

Arbeitssuchende der Generation 50+ erhalten zu ihrer Integration in den Arbeitsmarkt als Unterstützung Jobcoaching angeboten. Es ist eine Tatsache, dass mittlerweile vermehrt KI-gestützte Jobmatching-Tools in der Arbeitswelt Verwendung finden. Diesem Umstand entsprechend werden sie ebenfalls in der Vermittlungsberatung eingesetzt. Forschungsergebnisse liegen dazu noch wenige vor. Diese Arbeit befasst sich mit KI-gestützte Jobmatsching-Tools, Jobcoaching und Arbeitssuchende 50+. Die Forschungsfrage, inwieweit KI-gestützte Jobmatching-Tools von Jobcoaches zur Vermittlung Arbeitssuchender 50+ eingesetzt werden, kann wie folgt beantwortet werden.

Arbeitssuchende 50+ weisen besondere Merkmale in ihrem Jobsuchverhalten auf. Sie halten meist an bestimmten „Jobprinzipien“ fest und zeigen sich gegenüber beruflicher Neuorientierung meist wenig flexibel. Diese kann sich aber im Vermittlungsprozess als notwendig herausstellen. Weiter erbringen Arbeitssuchende 50+ spezifische Mindsets, welche für einen Vermittlungserfolg als wesentlich zu identifizieren sind. KI-gestützte Jobmatching-Tools bieten Jobcoaches zu ihrem Vermittlungsauftrag Unterstützung, der in unterschiedlichen Einsatzfeldern vorgenommen werden kann. KI-gestützte Jobmatching-Tools sind aufgrund ihrer technologiebedingten Bereitstellung von relevanten Informationen zum Arbeitsmarkt in der Lage, das Jobsuchverhalten zu verändern und zu erweitern. Dies geschieht, indem sie passende Jobalternativen vorschlagen und außerdem anhand von Kompetenzbilanzierung und Potentialscreening

relevante Informationen für die Vermittlung erheben. Dabei handelt es sich um Talente und Interessen, aber auch um die hinterlegte Motivation von Arbeitsuchenden 50+.

Diese bereitgestellten Informationen können für ein Jobcoaching, das überwiegend als Neuorientierung anzusehen ist, nützlich sein und Aufschluss über mögliche Interventionen geben. Ein erfolgreiches Jobcoaching bedarf jedenfalls einer Entscheidungsfindung und ist dazu individuell und personenzentriert vorzunehmen. KI-gestützte Jobmatching-Tools sind in der Lage, diesen Anforderungen gerecht zu werden, indem sie in einem derart flexibel zu gestaltenden Jobmatching-Prozess modular verwendet werden können. Trotz ihrer vielfältigen Einsatzmöglichkeiten fokussieren Jobcoaches hinsichtlich des Nutzens vor allem auf den Jobsuchkanal KI-gestützter Jobmatching-Tools und seiner Möglichkeiten einer Jobspezifizierung, anstatt diesen für Neuorientierung anhand von Jobalternativen zu nutzen, ebenso, wie sie deren möglichen Nutzen des Potentialscreenings und der Kompetenzbilanzierung dazu nur eingeschränkt erkennen.

Die Untersuchungen zur Forschungsfrage, inwieweit KI-gestützte Jobmatching-Tools von Jobcoaches zur Vermittlung Arbeitsuchender 50+ eingesetzt werden, kommt demnach zu folgendem Ergebnis. KI-gestützte Jobmatching-Tools finden bereits im Jobcoaching zur Vermittlung Arbeitsuchender 50+ Einsatz und sind aufgrund ihrer unterstützenden Eigenschaften zu möglichen Informationsinterventionen für Arbeitsuchende 50+ auch als geeignet zu erachten. Jobcoaches setzen KI-gestützte Jobmatching-Tools aber nicht im vollen Umfang ihrer Möglichkeiten zur Vermittlung ein.

Zu den vorliegenden Forschungsergebnissen sind kritisch folgende Limitationen anzuführen. Die Aktualität des Forschungsthemas bedingt, dass bisher nur wenig wissenschaftliche Erkenntnisse darüber vorhanden sind, weshalb eine empirische Studie vorgenommen wurde, welche selbst Limitationen unterliegt. Für die Fokusgruppe der Jobcoaches kann eine subjektive Beeinflussung nicht ausgeschlossen werden, indem ihnen der Einsatz eines KI-gestützten Jobmatching-Tools vorgegeben wurde. Auch die Aussagen der Arbeitsuchenden 50+ sind nicht zwingend einflussfrei zu betrachten, da sie innerhalb eines Vermittlungsprojektes im AMS-Kontext und im institutionellen Rahmen erhoben wurden, wobei das in dieser Studie verwendete KI-gestützte Jobmatching-Tool „JobIMPULS Methode“ beispielhaft für KI-gestützte Jobmatching-Tools steht.

Die hier erhobenen qualitativen Daten können als Ausgangspunkt verwendet werden, um daraus innerhalb einer quantitativen Folgestudie weitere Effekte von KI-gestützten Informationsinterventionen auf die Vermittlung allgemein und für die Gruppe Arbeitsuchender 50+ im Besonderen zu erheben.

7 Literatur

- Agrawal, Ajay/Gans, Joshua S./Goldfarb, Avi (2019): *Artificial intelligence: the ambiguous labor market impact of automating prediction*. Journal of Economic Perspectives. Jg. 33, Nr. 2. S.31 - S.50. Online unter: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.33.2.31>
- Allport, Gordon (1974): *Werden der Persönlichkeit*. München. Kindler Verlag
- Alpaydin, Ethem (2022): *Maschinelles Lernen*. Oldenbourg. De Gruyter Verlag
- Atteslander, Peter/Cromm, Jürgen/Grabow, Busso/Klein, Harald/Maurer, Andrea/Siegert, Gabriele (2010): *Methoden der empirischen Sozialforschung*. Berlin. Erich Schmidt Verlag
- Amann, Anton (2019): *Generelle Konzeption der Teilhabe. Leben – Teilhaben - Altwerden*. Wiesbaden. Springer Fachmedien
- Bär, Gesine/Kasberg, Azize/Geers, Silke/Clar, Christine. Hartung, Susanne/Wihofszky, Petra, /Wright, Michael T. (Hrsg.) (2020): Fokusgruppen in der Partizipativen Forschung. In: *Partizipative Forschung*. Wiesbaden. Springer Verlag
- Belot, Michele/Kircher, Phillip/Muller, Paul (2019): *Providing Advice to Jobseekers at Low Cost: An Experimental Study on Online Advice*. *The Review of Economic Studies*. Oxford University Press. vol. 86, no. 4. S.1411 - S.1447.
- Berger-Grabner, Doris (2016): *Wissenschaftliches Arbeiten in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Hilfreiche Tipps und praktische Beispiele*. 3. Aktualisierte u. erweiterte Auflage. Wiesbaden. Springer Gabler Verlag
- Bestgen, Sarah M./Sabatella, Fiona. Wegener, Robert/Deplzes, Silvia/Hasenbein, Melanie/Künzli, Hansjörg/Ryter, Annamrie/Uebelhart, Beate (2016): Einblicke in das Praxisfeld von Job-Coaches. In: *Coaching als individuelle Antwort auf gesellschaftliche Entwicklungen*. Wiesbaden. Springer Verlag
- Boockmann, Bernhard/Stops, Michael. Sowa, Frank/Staples, Ronald (Hrsg.) (2017): Beratung und Vermittlung in Arbeitsagenturen und Jobcentern Möglichkeiten und Grenzen der quantitativen Erfassung und Wirkungsanalyse. In: *Beratung und Vermittlung im Wohlfahrtsstaat*. Nomos Verlag
- Boselli, Roberto/Cesarini, Mirko/Mercorio, Fabio/Mezzanzanica, Mario. Altun, Yasemin/ Mielikäinen Das Taneli, Kamalika/Malerba, Donato/Stefanowski, Jerzy/Read, Jesse/Zitnik, Marinka/Ceci, Michelangelo/Dzeroski Saso (Hrsg.) (2017): Using Machine Learning for Labour Market Intelligence. In: *Machine Learning and Knowledge Discovery in Databases*. European Conference, ECML PKDD 2017 Skopje, Macedonia, September 18–22, 2017 Proceedings, Part III. Springer Verlag
- Braunecker, Claus (2021): *How to do empirische Sozialforschung: Eine Gebrauchsanleitung*. Facultas Verlag
- Brunstein, Joachim C./Heckhausen Heinz. Heckhausen, Jutta/Heckhausen, Heinz (Hrsg.) (2018): Leistungsmotivation. In: *Motivation und Handeln*. Berlin, Heidelberg. Springer Verlag
- Brynjolfsson, Erik/Mitchell, Tom/Rock, Daniel (2018): *What Can Machines Learn and What Does It Mean for Occupations and the Economy?* AEA American Economic Association. Papers and Proceedings, vol. 108. S.43 - S.47. Online unter: <https://dspace.mit.edu/handle/1721.1/120302>

Bunte, Stefan/Kron-Grimberge, Artus (2014): *Was bringt Big Data?* In Zeitschrift Führung und Organisation. Vol. 83, No. 6. Schäffer Pöschel Verlag

Buxmann, Peter/Schmidt, Holger (2021): Grundlagen der Künstlichen Intelligenz und des Maschinellen Lernens. In: *Künstliche Intelligenz*. Berlin, Heidelberg. Springer Gabler Verlag
https://doi.org/10.1007/978-3-662-61794-6_1

Deller, Jürgen/Gotzian, Lisa/Fortmeier Maike/ Aeverhage, Marleen/Balogh, Daniel/Cornel, Clara/Döring, Birte/Düsterbeck, Johanne/Gehle, Marie/Klute, Christin/ Kutscher, Yannick/ Meyer, Ramona (2017): *Digital – Inventur: Status der digitalen Transformation im HR*. Institut für Management und Organisation. Universität Lüneburg. Online unter:
<https://lisagotzian.com/wp-content/uploads/2019/05/Deller-Gotzian-Fortmeier-etal.-Digitalinventur.pdf>

Deplazes, Silvia/Graf, Eva-Maria/Künzli, Hansjörg (2018): Das TSPP-Modell–Eine Blaupause für die Coaching - Prozessforschung. In: *Coaching, Theorie & Praxis* 4.1 (2018), (S.69 – S.82). Online unter: <https://link.springer.com/article/10.1365/s40896-018-0025-0>

Dweck, Carol. (o. D.) Wirtz, Markus Antonius/Dorsch, Friedrich (Hrsg.): *Mindset-Theorie*. In: *Lexikon der Psychologie*. Abgerufen am 01.02.2023, von: <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/mindset-theorie>

Ebener, Melanie/Hasselhorn Hans Martin (2019): Validation of Short Measures of Work Ability for Research and Employee Surveys. In *Sustainable Work Ability and Aging*. International Journal of Environmental Research and Public Health, vol. 16, no. 18, Mdpi, 2019, Page 3386. Online unter: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/18/3386>

Egger-Subotitsch, Andrea/Liebeswar, Claudia (2020): *Einflussfaktoren auf die Wiederbeschäftigung älterer Arbeitsuchende*. Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich. AMS-Forschungsnetzwerk. AMS Info No. 472/473. Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) Wien Verlag. Online unter: <http://hdl.handle.net/10419/247459>

Ferreira, Yvonne (2020): *Arbeitszufriedenheit: Grundlagen, Anwendungsfelder, Relevanz*. 1. Auflage. Verlag W. Kohlhammer

FRA- European Union Agency for Fundamental Rights. (o. D.). *EU-Charter of Fundamental Rights*. Abgerufen am 23. August 2022, von: Titel III: Gleichheit | European Union Agency for Fundamental Rights (europa.eu).

Geetha, R./Bhanu, Sree Reddy D. (2018): *Recruitment through artificial intelligence: a conceptual study*. In International Journal of Mechanical Engineering and Technology, vol. 9, issue 7, S.63 - S.70. Online unter: https://iaeme.com/MasterAdmin/Journal_uploads/IJMET/VOLUME_9_ISSUE_7/IJMET_09_07_007.pdf

Geißler, Harald. Wegener, Robert/Deplazes, Silvia/ Hänseler, Marianne/Künzli, Hansjörg/Neumann, Steffanie/Ryter, Annamarie/Widulle, Wolfgang (Hrsg.) (2018): *Wirkung im Coaching*. Vandenhoeck & Ruprecht Verlag

Greif, Siegfried/Schmidt, Frank/Thamm, Andre (2012): Warum und wodurch Coaching wirkt. In *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*. Jg. 19, Nr. 4. S.375 - S.390. Springer Verlag

Gugitscher, Karin/Schmidtke, Birgit/Schlögl Peter. Dörner, Olaf/Grotluschen, Anke/Käpplinger, Bernd/Molzberger, Gabriele/Dinkelaker, Jörg (Hrsg.) (2020): 100 Jahre Bildungs- und Berufsberatung in Österreich–Professionelles Beratungshandeln im Kontext historischer, handlungs-

struktureller und selbstdeutungsbezogener Aspekte. In: *Vergangene Zukünfte - neue Vergangenheiten. Geschichte und Geschichtlichkeit der Erwachsenenbildung*. Barbara Budrich Verlag

Holtbrügge, Dirk (2018): Selbstpräsentation in sozialen Netzwerken. In: *Personalmanagement*. Springer Verlag

Hötten, Reinhard/Hirsch, Thorsten. (2014): *Jobcoaching: die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung gestalten*. Psychiatrie Verlag, Imprint BALANCE buch+medien Verlag

Homrighausen, Pia/Krug, Gerhard. Abele-Brehm, A./Riphahn R.T/Moser K/Schnabel C. (Hrsg.) (2016): *Job search behavior of older workers and labor market outcomes*. Labor and Socio-Economic Research Center. University of Erlangen-Nuremberg. LASER discussion papers 95.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2018): *Integrierte Erwerbsbiografien (IEB)*. IAB-Forum. Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Online unter: <https://www.iab-forum.de/glossar/integrierte-erwerbsbiographien-ieb/>

Jobnet AG. (o. D.) -a: Jobnet.AG | *Produkte | JobIMPULS Methode | Anwendungsfelder | Anwendungsmöglichkeiten für die mehrsprachige JobIMPULS Methode*. © 2023 Jobnet.AG. Abgerufen am 21. Januar 2023, von: <https://www.jobnet.ag/Produkte/JobIMPULS-Methode/JobIMPULS-Methode-Anwendungen.php?nav=produkt>

Jobnet AG. (o. D.) b: Jobnet.AG | *Produkte | JobIMPULS Methode | Einsatzmöglichkeiten | Jobnet BerufsWahl | Jobnet BerufsWahl. 2023* Jobnet.AG. Abgerufen am 21. Januar 2023, von: <https://www.jobnet.ag/Produkte/JobIMPULS-Methode/Jobnet-BerufsWahl.php>

Jobnet AG. (o. D.) c: *Potentialscreening- ein Umsetzungskonzeptbasierend auf der JobIMPULS Methode*. www.Jobnet.AG. Abgerufen am 22. Dezember 2022, von: <https://www.jobnet.ag/Produkte/JobIMPULS-Methode/Jobnet-Potenzialscreening.php?c=de>.

Jobnet AG (o. D.) -d: *Videoberatung mit Einzelpersonen oder Gruppen*. www.Jobnet.AG. Abgerufen am 30. Juli 2022, von: <https://www.jobnet.ag/Produkte/JobIMPULS-Methode/Jobnet-Videoberatung.php> .

Jobnet AG (o. D.) e: | *Produkte | JobIMPULS Methode | Wissenschaftliche Grundlagen der JobIMPULS Methode*. 2023 Jobnet.AG. Abgerufen am 24. Januar 2023, von: <https://www.jobnet.ag/Produkte/JobIMPULS-Methode/JobIMPULS-Methode-wissenschaftliche-Grundlagen.php>

Jobnet AG. (o. D.) -f: *Jobnet.AG | Produkte | JobIMPULS Methode | Einsatzmöglichkeiten | Die JobIMPULS Methode: persönlich – umfassend – genau*. © 2023 Jobnet.AG. Abgerufen am 21. Januar 2023, von: <https://www.jobnet.ag/Produkte/JobIMPULS-Methode/>

Jobnet AG (2021): *Einführung in die JobIMPULS Methode* [Video]. YouTube. 2021, 3. Juni. Abgerufen am 25. Januar 2023, von: https://www.youtube.com/watch?v=O-9U_jWE67A

Kanning, Uwe Peter/Holling, Heinz (Hrsg.) (2002): *Handbuch personaldiagnostischer Instrumente*. Hogrefe Verlag

Kauffeld, Simone. Wegener, Robert/Deplazes, Silvia/ Hänsele, Marianne/Künzli, Hansjörg/Neumann, Steffanie/Ryter, Annamariae/Widulle, Wolfgang (Hrsg.) (2018): *Wirkung im Coaching*. Vandenhoeck & Ruprecht Verlag

Kauffeld, Simone/Gessnitzer Sina (2018): *Coaching: wissenschaftliche Grundlagen und praktische Anwendung*. Kohlhammer Verlag

Kerler, Monira/Steiner, Karin. Putz, Sabine/Sturm Rene (Hrsg) (2018): *Mismatch am Arbeitsmarkt: Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung*. No. 133. AMS report. Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

Kerler, Monira/Steiner, Karin/Mosberger, Brigitte/Haydn, Franziska (2015): *Berufsberatung 2.0 Wissens- und Infomanagement-Tools für die Berufsberatung und -orientierung*. AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung. Communication – Kommunikations- und PublikationsgmbH

Kessl, Fabian. Walgenbach, Katharina (Hrsg.) (2019): *Soziale Arbeit im Aktivierenden Sozialstaat*. In: *Bildung und Gesellschaft im 21. Jahrhundert - Zur neoliberalen Neuordnung von Staat, Ökonomie und Privatsphäre*. Campus Verlag

Kita, Zuzanna/ Haunberger, Siegrid/Wirz, Daniela/Gisler, Fiona (2022): *Wirkungsannahmen sichtbar machen: Konstruktion eines kontext-mechanismus-basierten Wirkungsmodells in der Arbeitsintegration*. Schweizerische Zeitschrift für Soziale Arbeit/Revue suisse de travail social. Band 29. S.1 - S.29. Online unter: <https://szsa.ch/ojs/index.php/szsa-rsts/article/view/225>

Knispel, Jens (2019): *Die Vergangenheit im Kopf, die Zukunft im Blick - die Relevanz der Erwerbsbiografie für die berufliche Rehabilitation*. Von der Philosophischen Fakultät der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Philosophie genehmigte Dissertation. Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen. Online unter: [771324.pdf](https://www.rwth-aachen.de/771324.pdf) (rwth-aachen.de)

Kolland, Franz/Gallistl, Vera/Wanka, Anna (2018): *Bildungsberatung für Menschen im Alter. Grundlagen, Zielgruppen, Konzepte*. Stuttgart. Kohlhammer Verlag

Krings, Thorsten (2017): *Erfolgsfaktoren Effektiver Personalauswahl*. Wiesbaden. Springer Fachmedien Verlag

Kunert, Sebastian/Fechner, Diana/Lemmer, Julia (2012): *Die Neuentwicklung eines Kompetenzmodells für bildungsbenachteiligte Arbeitnehmergruppen*. Zeitschrift für Gesundheit und Sport. Berlin

Lane, Marguerita/Saint-Martin, Anne (2021): *The impact of Artificial Intelligence on the labour market: What do we know so far? Die Auswirkungen von KI auf die Arbeitsmärkte: Was wir bislang wissen*. *Direktion Beschäftigung, Arbeit und Sozialfragen Ausschuss für Beschäftigung, Arbeit und Sozialfragen*. OECD, No. 256, Paris. OECD Publishing. Online unter: [540444e1-de.pdf](https://www.oecd-ilibrary.org/540444e1-de.pdf) (oecd-ilibrary.org)

Langes, Thomas/Schmalt, Heinz-Dieter/Sokolowsky, Kurt. Vollmeyer R. /Brunstein J. (Hrsg.) (2005): *Motivmessung: Grundlagen und Anwendungen*. In: *Motivationspsychologie und ihre Anwendung*. Stuttgart. Kohlhammer Verlag

LevelUp (o. D.): *Ein Modul der JobIMPULS-Methode: Proaktiv und selbstbewusst bewerben*. Abgerufen am: 07.07.2022 Online unter: <https://www.jobnet.ag/Produkte/JobIMPULS-Methode/Jobnet-LevelUp.php>.

Löcherbach, Peter.Hensen, Gregor/Henson, Peter (2012): *Casemanagement*. In: *Gesundheits- und Sozialmanagement, Leitbegriffe und Grundlagen modernen Managements*. Stuttgart. Kohlhammer Verlag.

Losch, Sabine/Traut-Mattausch Eva. Wegener, Robert/Deplazes, Silvia/ Häseler, Marianne/Künzli, Hansjörg/Neumann, Steffanie/Ryter, Annamarie/Widulle, Wolfgang (Hrsg.) (2018): *Wirkung im Coaching*. Vandenhoeck & Ruprecht Verlag.

Mayring, Philipp. (2022): *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. 13. überarbeitete Auflage. Beltz Verlag

Mayring, Phillip. Mey, Günther/Mruck, Katja (Hrsg.) (2020): Qualitative Forschungsdesigns. In: *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie*. Wiesbaden. Springer Verlag

Möller, Heidi/Kotte Silja. Greif, Siegfried/Möller, Heidi/Scholl, Wolfgang (Hrsg.) (2018): Diagnostik im Coaching. In: *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching*. Berlin, Heidelberg. Springer Verlag.

Moser, Michaela (2018): *Bedeutung von Soft-Skills in einer sich wandelnden Unternehmenswelt: Eine Studie zu dem besonderen Stellenwert von Kompetenzen im Personalmanagement*. Springer Gabler Verlag

Mühlbauer, Sabrina/Weber, Enzo (2022): *Machine learning for labour market matching*. IAB Institute for Employment Research of the Federal Employment Agency. Nr. 3/2022. IAB-Discussion Paper. Online unter: <https://doku.iab.de/discussionpapers/2022/dp0322.pdf>

Mühlberger, Maximilian D./Traut-Mattausch, Eva. Wegener, Robert/Deplazes, Silvia/ Häseler, Marianne/Künzli, Hansjörg/Neumann, Steffanie/Ryter, Annamarie/Widulle, Wolfgang (Hrsg.) (2018): *Wirkung im Coaching*. Vandenhoeck & Ruprecht Verlag

Naegele, Laura (2020): *Kompetenz und Kompetenzmanagement*. In: *Betriebliches Kompetenzmanagement älterer Arbeitnehmer*innen. Eine betriebssoziologische Analyse im Handwerk*. Vechtaer Beiträge zur Gerontologie. Wiesbaden. Springer Verlag

Niekrens, Sebastian (2012): *Sucht im Alter: Möglichkeiten der Intervention aus sozialarbeiterischer Perspektive*. Centaurus Verlag & Media

Nivorozhkin, Anton/Nivorozhkin, Eugene (2021): *Job search, transition to employment and discouragement among older unemployed welfare recipients in Germany*. Joblessness and Social Inclusion, Institute for Employment Research (IAB). Nuremberg. Germany Social Policy & Administration. Jg. 55. Jg., Nr. 4, S.747 - S.765. John Wiley & Sons Ltd. Publisher. Online unter: <https://doi.org/10.1111/spol.12657>

OECD (2019): *Scoping the OECD AI principles: Deliberations of the Expert Group on Artificial Intelligence at the OECD (AIGO)*. OECD Digital Economy Papers, No. 291. Paris. OECD Publishing. Online unter: https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/scoping-the-oecd-ai-principles_d62f618a-en

Organisation for Economic Co-operation and Development. (o. D.). *Wer wir sind*. www.oecd.org. Abgerufen am 21. Jänner, von: <https://www.oecd.org/ueber-uns/>

Peters, Meinolf/Decker, Oliver (Hrsg.) (2018): Sozialpsychologie des Alters. In *Sozialpsychologie und Sozialtheorie*. Band 2. Forschungs- und Praxisfelder. Wiesbaden. Springer Fachmedien Verlag

Rentzsch, Robert/Staneva, Mila. Schumacher, Clara (Hrsg.) (2020): *Skills-Matching und Skills Intelligence durch kuratierte und datengetriebene Ontologien*. Proceedings of DELFI Workshops. 14.-15. September. Gesellschaft für Informatik e.V. Bonn. Online unter: <https://dl.gi.de/bitstream/handle/20.500.12116/34589/106.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rogers, Carl R./Schmid, Peter. F. (1991): *Person-zentriert. Grundlagen von Theorie und Praxis. Mit einem Kommentierten Beratungsgespräch von Carl R. Rogers*. Mainz. Matthias Grünewald-Verlag

Schallberger, Peter/Wyer, Bettina. (2010): *Praxis der Aktivierung. Eine Untersuchung von Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung*. Konstanz. BoD-Books

Scheffer, David/Heckhausen Heinz. Heckhausen, Jutta/Heckhausen, Heinz (Hrsg.) (2018): *Eigenschaftstheorien der Motivation*. In: *Motivation und Handeln*. Spring Verlag

Steib, Christian/Stoffers, Katrin o. D.: *Blended Learning in der beruflichen Weiterbildung. Einflussfaktoren auf das Akzeptanz erleben und das Belastungsempfinden der Teilnehmenden*. Band 118, Juni 2022, Heft 2. Abgerufen am 26.02.2023, von <https://biblioscout.net/article/10.25162/zbw-2022-0012>

Sowa, Frank/ Seel Hansjürgen/Sichler Ralph (Hrsg.) (2014): *Institutionalisierte Beratung von Arbeitssuchenden in der Arbeitsverwaltung unter den Bedingungen des aktivierenden Wohlfahrtsstaats*. In: *Reflexivität der Beratung*. Jahrgang 22 Nr.2., Journal für Psychologie. Veröffentlicht am 24.11.2014. Online unter: <https://journal-fuer-psychologie.de/index.php/jfp/article/view/355>

Sowa, Frank/Staples, Ronald. Rauch, Angela/Tophoven Silke (Hrsg.) (2020): *„Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten von Fachkräften der Arbeitsverwaltung*. In: *Integration in den Arbeitsmarkt: Teilhabe von Menschen mit Förder- und Unterstützungsbedarf*. Kohlhammer Verlag

Stadelbacher, Stephanie/Schneider, Werner (2020): *Lebenswirklichkeiten des Alter(n)s. Vielfalt, Heterogenität, Ungleichheit*. Springer Verlag

Stegh, Wiebke/Ryschka Jurij (2019): *Individuelle Perspektive: ältere und jüngere Mitarbeiter*. In: *Führen Von Jung und Alt. Handlungsempfehlungen für Mitarbeiterführung*. Berlin, Heidelberg. Springer Verlag

Steiner, Carmen/Kehl, Konstantin (2021): *Wirkungen analoger und digitaler Jobcoachings: Eine erste Bestandsaufnahme*. Ergebnisbericht zum «Break-Through-Projekt» im Rahmen der Förderung durch das Departement Soziale Arbeit der ZHAW. Departement Soziale Arbeit. Institut für Sozialmanagement. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Online unter: https://digitalcollection.zhaw.ch/bitstream/11475/23015/3/2021_Steiner-Kehl_Jobcoaching-Ergebnisbericht.pdf

Steiner, Karin/Jelenko, Marie. Steiner, Karin/Sturm Rene (Hrsg.) (2009): *Ältere am Arbeitsmarkt Beiträge zu den beiden Fachtagungen: Arbeit für ältere Arbeitssuchende - Chance oder Sackgasse? 27. September 2007 in Wien und »Alternde Belegschaften - Vom Golden Handshake zum Silver Worker« 14. März 2008 in Wien*. AMS-Report 67. AMS-Forschungsnetzwerk. Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) Wien Verlag. Online unter: <http://hdl.handle.net/10419/97919>

Steiner, Karin/Jelenko, Marie/Moser, Winfried/Haydn, Franziska (2011): *Chancen und Möglichkeiten von Productive Ageing. Arbeitsmarktpolitische, arbeitspsychologische und soziologische Perspektiven zur verbesserten Arbeitsmarktintegration Älterer*“, AMS-Report 81. AMS-Forschungsnetzwerk. Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien Verlag. Online unter: <http://hdl.handle.net/10419/97982>

Steiner, Karin/Poschalko, Andrea. Hofstätter, Maria/Sturm, René (Hrsg.) (2011): *Kompetent in Bildungs- und Berufsberatung: eine exemplarische Synopse nationaler und internationaler Aktivitäten zur Kompetenzentwicklung von Bildungs- und BerufsberaterInnen*. No. 78. AMS-Report, Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich

Thommen Jean-Paul o. D.: Anspruchsgruppen Definition. Gabler Wirtschaftslexikon. Abgerufen am 26.02.2023, von <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/anspruchsgruppen-27010>

Tisch, Anita/Mühlenbrock, Inga. Rauch, Angela/ Tophoven, Silke (Hrsg.) (2020): *Alternde Erwerbsbevölkerung. In: Integration in den Arbeitsmarkt: Teilhabe von Menschen mit Förder- und Unterstützungsbedarf*. Kohlhammer Verlag

Tönhäuser, Cornelia. Wegener, Robert/Deplazes, Silvia/ Hänsele, Marianne/Künzli, Hansjörg/Neumann, Stefanie/Ryter, Annamaria/Widulle, Wolfgang (Hrsg.) (2018): *Wirkung im Coaching*. Vandenhoeck & Ruprecht Verlag

Triebel, Claas/Seipel, Kurt. Erpenbeck, John et al (Hrsg.) (2017): *Talentkompass NRW - Kompetenzen, Fähigkeiten und Interessen erkennen und einsetzen*. In: *Handbuch Kompetenzmessung: Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. Schäffer-Poeschel Verlag

Uysal, Selver Derya/Pohlmeier, Winfried (2011): *Unemployment duration and personality*. Journal of Economic Psychology. Volume 32, Issue 6, Pages 980-992

Voglhofer, Margit/Dürr, Agnes (2020): *Praxishandbuch. Methoden für die Kompetenzerfassung, Entscheidungsfindung und zur Unterstützung in beruflichen Veränderungssituationen. Projektleitung Steiner Karin. Mitarbeit Grabowski Lukas*. Im Auftrag und mit Unterstützung des AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) & Abt. Service für Arbeitssuchende (SfA). Communicatio – Kommunikations- und Publikations GmbH Verlag

Völzke, Reinhard. Erpenbeck, John et al (Hrsg.) (2017): *Talentkompass NRW – Kompetenzen, Fähigkeiten und Interessen erkennen und einsetzen*. In: *Handbuch Kompetenzmessung: Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. Schäffer-Poeschel Verlag

Walpuski, Volker Jörn. Wegener, Robert/Ackermann Silvano/Amstutz, Jeremias/Deplazes, Silvia/Künzli, Hansjörg/ Ryter, Annamaria (Hrsg.) (2020): *Digitalisierte Beratung zur effizienteren Selbstoptimierung: Kritische Anmerkungen zu digitalen Formaten arbeitsbezogener Beratung aus einer Gouvernementalitätsperspektive*. In: *Coaching im digitalen Wandel*. Vandenhoeck & Ruprecht Verlag. Online unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:960-opus4-17116>

Wegener, Robert. Deplazes, Silvia/ Hänsele, Marianne/Künzli, Hansjörg/Neumann, Stefanie/Ryter, Annamaria/Widulle, Wolfgang (Hrsg.) (2018): *Wirkung im Coaching*. Vandenhoeck & Ruprecht Verlag.

Weinert, Franz Emanuel. (2014): *Leistungsmessungen in Schulen*. 3. Auflage. Beltz Verlag

Weissenbach, Barbara/Weissenbach, Hans-Jürgen (2012): *Kompetenzbilanzierung als Bewusstsein und Identitätsbildender Prozess*. Journal für Psychologie 22(2). Abgerufen am 21.01.2023, von <https://journal-fuer-psychologie.de/article/view/354>

Wirtz, Markus Antonius/Dorsch, Friedrich (2014): *Lexikon der Psychologie*. Huber Verlag

Wiswede, Günter (2021): Wirtschaftspsychologisch relevante Erhebungsmethoden. Indices, Skalen, Testverfahren. In: *Einführung in die Wirtschaftspsychologie*. 6. Auflage. München. Ernst Reinhardt Verlag

8 Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abbildung 1: Prozess von der Annahme zur erlebten Erfahrung, Eigendarstellung nach Steiner et al 2011, S.56 - S.60..... | 14 |
| Abbildung 2: Prozess vom Arbeitsverlust zur MotivationseinbuÙe, Eigendarstellung nach Steiner et al 2011, S.56 - S.60..... | 15 |
| Abbildung 3: Variablen der verhaltenstherapeutisch orientierten Coachingdiagnostik, Eigendarstellung nach Möller/Kotte 2018, S.109 | 24 |
| Abbildung 4: Der Rundumblick – Relevante Aspekte, Eigendarstellung nach Jobnet AG o. D.-f | 25 |
| Abbildung 5: Idealtypischer Jobcoaching – Prozess, Eigendarstellung nach Sowa 2020, S.168 - S.172 | 32 |
| Abbildung 6: Kompetenzbilanz, Eigendarstellung nach Triebel/Seipel 2017, S.653 - S.650 ... | 54 |
| Abbildung 7: Talent-Kompass Schritte, Eigendarstellung nach Völzke 2017, S.661 - S.662... | 55 |
| Abbildung 8: Fragestellungen Talent-Kompass, Eigendarstellung nach Völzke 2017, S.661 - S.662..... | 55 |
| Abbildung 9: JobIMPULS Methode Schritte, Eigendarstellung nach Jobnet AG o. D.-f..... | 57 |
| Abbildung 10: Beratungsleistung im Prozess, Eigendarstellung nach Jobnet AG o. D.-d..... | 58 |

9 Tabellenverzeichnis

| | |
|--|----|
| Tabelle 1: Veränderte Leistung Älterer im Unternehmen, Eigendarstellung nach Tisch/Mühlenbrock 2020, S.102. | 10 |
| Tabelle 2: Kompetenzmodell älterer Beschäftigter, Eigendarstellung nach Kunert et al 2012, S.16..... | 12 |
| Tabelle 3: Leistungsfähigkeit von älteren Beschäftigten, Eigendarstellung nach Naegele 2020, S.62 - S.63 | 13 |
| Tabelle 4: Ergebnisorientierte Coaching-Wirkfaktoren, Eigendarstellung nach Greif et al 2012, S.382 - 384..... | 22 |
| Tabelle 5: Profiling Fordern und Fördern, Eigendarstellung nach Behrend et al, IAB-Kurzbericht, 2006, S.3..... | 28 |
| Tabelle 6: Dimensionen und Instrumente von Vermittlungstätigkeit, Eigendarstellung nach Boockmann /Stops 2017, S.50 – S.51 | 31 |
| Tabelle 7: Einsatzgebiete KI im Recruiting – Prozess, Eigendarstellung nach Geetha/Bhanu 2018, S.68 - S.69 | 44 |
| Tabelle 8: Big Five - Bedeutung und Definition, Eigendarstellung nach Ferreira 2020, S.142 - S.143..... | 50 |
| Tabelle 9: Kategorienbildung, Eigendarstellung nach Mayring 2020, S.3 – S.17 | 66 |

10 Abkürzungsverzeichnis

| | |
|---------|--|
| AMS | Arbeitsmarktservice |
| Bspw. | beispielsweise |
| CMC | Computer Mediated Communication |
| dgl. | der gleichen/ des gleichen |
| ebd. | Ebenda |
| EU | Europäische Union |
| ESP | einheitliche statistische Person |
| et al | und andere |
| EU | Europäische Union |
| ff. | folgende Seiten |
| HR | Human Ressource |
| IAB | Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung |
| IEB | Integrierte Erwerbsbiografien |
| Kfm. | kaufmännisch |
| KI | Künstliche Intelligenz |
| LAP | Lehrabschluss |
| LMI | Labor Market Intelligence |
| med. | medizinisch |
| ML | Maschinelles Lernen |
| o. D. | ohne Datum |
| S. | Seite |
| SAP | Systemanalyse Programmentwicklung |
| u. | und |
| u. a. | unter anderem |
| u. dgl. | und desgleichen |
| WA | Work Ability |
| WAI | Work Ability Index |
| Web | Kurzwort für World Wide Web |

11 Anhang

Leitfaden Fokusgruppendifkussion Jobcoaches und Arbeitsuchende 50+

| Fragestellungen Haupt- und Subkategorien |
|---|
| 1c Welche Rolle spielt die Leistungsfähigkeit Älterer? |
| 1d Über welche Kompetenzen verfügen Ältere? |
| 1e Welche signifikanten Mindsets erbringen Ältere? |
| 1f Wie gestaltet sich das Jobsuchverhalten Älterer? |
| 2c Was sind Ziele des Jobcoachings? |
| 2d Was bedingt Outcomes von Jobcoaching? |
| 2e Was sind Schwerpunkte des Jobcoachingprozesses? |
| 2f Wie gelingt Jobcoaching mit Neuen Medien bei Älteren? |
| 3c Wie unterstützt Kompetenzmessung die Vermittlung? |
| 3d Welchen Einfluss hat das Potentialscreening auf die Vermittlung? |
| 3e Welche Jobsuchkanäle nützen der Vermittlung von Älteren? |
| 3f Welcher Jobmatching-Prozess nützt der Vermittlung? |

Tabelle 10: Kategorien und Subkategorien Eigendarstellung nach Mayring 2020

Leitfaden: Kategorie Arbeitsuchende 50plus

- 1c Wie beurteilen Sie die Leistungsfähigkeit und die Kompetenzen Älterer?
- 1d Wie verhalten sich Arbeitsuchende 50+, was sind deren Besonderheiten?
- 1d Was braucht die Zielgruppe Arbeitssuche 50+ den Einsatz des Tools betreffend?
- 1e Wie ist das Mindset Arbeitsuchender 50+?
- 1e Wie wirken KI-gestützte Jobmatching-Tools auf Mindsets der Arbeitsuchenden 50+?
- 1e Wie wirken sich KI-gestützte Jobmatching-Tools auf Bewerbungsaktivität und Motivation aus?
- 1f Wie werden Potentialscreening, Kompetenzmessung, Job-Sofortangebot von Arbeitsuchenden 50+ empfunden?
- 1f Wie wirken sich KI-gestützte Jobmatching-Tools auf das Jobsuchverhalten und die Jobflexibilität aus?
- 1f Wie verhalten sich C50+ bei Job-Sofortangebote und alternativen Job-

vorschlägen?

- 1f Inwieweit unterstützen KI-gestützte Jobmatching-Tools die Bewerbungstätigkeit von Arbeit suchenden 50+?

Leitfaden: Kategorie Jobcoaching

- 2c Es gibt bestimmte Jobcoachingtheorien, was wird ihrer Meinung nach von Jobcoaches erwartet?
- 2d Wie erreicht man im Jobcoaching den Outcome einer Vermittlung, was ist dafür zu tun?
- 2e Wie beschreiben Sie den Jobcoachingprozess?
- 2e Welche Erfahrungen haben Sie den Jobcoachingprozess betreffend?
- 2f Wie arbeiten Sie in der Praxis mit KI-gestützten Jobmatching-Tools?
- 2f Wie wirkt sich der Einsatz KI-gestützter Jobmatching-Tool auf das Coaching aus?
- 2f Wenn KI-gestützte Jobmatching-Tools das Coaching stören, was genau stört Sie dabei?

Leitfaden: Kategorie Jobmatching-Tools

- 3c Für welche Jobcoachingfelder werden KI-gestützte Jobmatching-Tool eingesetzt, und wie wird sie eingesetzt?
- 3c Was halten Sie von der Kompetenzmessung?
- 3d Was halten Sie von der Motivationsmessung?
- 3e Wie unterstützen KI-gestützte Jobmatching-Tool bei der Bewerbungstätigkeit?
- 3e Wie nützlich finden sie KI-gestützte Jobmatching-Tools?
- 3f Was sind die generellen Erfahrungen mit KI-gestützten Jobmatching-Tools?
- 3f KI-gestützte Jobmatching-Tools haben unterschiedliche Einsatzfelder. Wo würden sie deren Einsatz positiv, wo eher negativ sehen?
- 3f Wie beurteilen Sie den Jobsuchkanal sowie das Job-Sofortangebot KI-gestützter Jobmatching-Tools?

Leitfaden: Interview Dr. Wesselmann für das Jobmatching-Tool „JobIMPULS Methode“

Kategorie Arbeitssuchende 50+:

- 1c Wie unterstützt das Tool die Messung von Leistungsmotivation?
- 1d Inwieweit berücksichtigt das Tool Kompetenzen Älterer?
- 1e Wie unterstützt das Tool die Messung von Mindsets?
- 1e Was verstehen Sie unter psychisch-mentaler Verfasstheit einer Person?
- 1e Wie unterstützt das Tool die Jobsuche von C50+, welche Vorteile haben sie?
- 1f Wie unterscheidet sich das Tool zu anderen Suchmaschinen?
- 1f Wie kann das Tool C50+ bei der Jobsuche unterstützen?

Kategorie Jobcoaching:

- 2c Für wen wurde das Tool konzipiert, wem soll es nütze und welche Funktionen bietet das Tool?
- 2c Wie unterstützt das Tool zu den vielen Bereichen des Jobcoachings und den unterschiedlichen Bedingungen für Jobcoaches?
- 2c Welche Jobcoaching-Einsatzfelder/-Situationen unterstützt das Tool?
- 2d Welche Instrumente liefert das Tool zur Diagnose bzw. zum Fallverstehen?
- 2d Inwieweit ist das Tool Ressourcen und Lösungsorientiert?
- 2e Welche Anwendungsfelder/-Situationen des Jobcoachings unterstützt das Tool?
- 2e Wie unterstützt das Tool den Jobcoachingprozess?
- 2f Was ist der konkrete Nutzen des Tools für Jobcoaches?
- 2f Was ist der konkrete Nutzen des Tools in seiner Handhabung für Jobcoaches?

Kategorie Jobmatching-Tool:

- 3c Ist das Tool ein Kompetenzmessinstrument und misst es Softskills?
- 3c Wozu dient der Fragebogen des Tools?
- 3d Wozu dient der Interessenstest?
- 3e Wie unterstützt das Tool bei Neuorientierung?
- 3f Wie findet der optimale Jobmatsching-Prozess mit dem Tool statt?
- 3f Welche Module sind wann im Prozess einzusetzen?
- 3f Ich bitte sie das Tool vorzustellen, was sind seine Funktionen und Einsatzfelder?
- 3f Wie unterstützt das Tool bei den Beratungsgesprächen?