



Mündliche Präsentation (Fernschaltung)

**Allgemeines Auswahlverfahren
EPSO/AD/373/19
Beamte (m/w) der Funktionsgruppe
Administration (AD5)**

Präsentation: 5 + 15 Minuten

Version 3

© Europäische Union, 2021

Alle Rechte vorbehalten. Die Vervielfältigung, Speicherung oder Übermittlung dieser Unterlagen oder von Teilen davon auf elektronischem oder mechanischem Weg oder auf sonstige Weise ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung von EPSO, Avenue de Cortenbergh 25, B-1049 Brüssel, gestattet.

Die Abnahme und Bewertung dieser Prüfung ist nur unter den von EPSO festgelegten Bedingungen gestattet und ausschließlich Personen vorbehalten, die von EPSO eingewiesen und dazu ermächtigt wurden.

Original: EPSO_EN_INT_16_ADL_TRANS_OP_EX_151216_120.06

EPSO_DE_DE_16_19_AD_General_OP_remote_EX_260321_120.01

AUFGABE

WICHTIGER HINWEIS

Das vorliegende Szenario wurde allein zum Zweck dieser Prüfung erfunden. Werden tatsächlich bestehende Staaten, internationale Organisationen, private Unternehmen, Abteilungen, ihre Vertreter usw. genannt, so sind diese einzig und allein als Beispiele zu betrachten. Die im Text enthaltenen Aussagen geben nicht den Standpunkt dieser Organisationen oder Personen wieder. Bitte stützen Sie sich daher bei dieser Aufgabe allein auf die Ihnen vorliegenden Angaben und nicht auf eventuell vorhandene Vorkenntnisse.

Für diese Aufgabe übernehmen Sie die Rolle eines AD-Beamten/einer AD-Beamtin, der/die in eine interinstitutionelle Arbeitsgruppe berufen wurde, die sich mit der Überarbeitung der Beschäftigungsstrategie befasst (Arbeitsgruppe zur Überarbeitung der Beschäftigungsstrategie – AGÜBS). Die vorliegenden Unterlagen enthalten das nötige Informationsmaterial dazu, u. a. einige E-Mails, Berichte und andere Informationen, die Sie analysieren und auswerten müssen, damit Sie Ihre Aufgabe erfüllen können. Heute ist Ihr erster Arbeitstag in Ihrer neuen Funktion.

Bitte beachten Sie, dass die simulierte Situation so wie beschrieben zu akzeptieren ist. In einer realen Situation könnten Sie auf andere Informationsquellen zurückgreifen und Kollegen konsultieren. Für diese Aufgabe stehen Ihnen aber nur die vorliegenden Unterlagen zur Verfügung. Fehlen bestimmte Informationen ganz oder sind Informationen lückenhaft, können Sie allerdings durchaus logische Annahmen treffen. Sie können die Dokumente ausdrucken, in beliebiger Reihenfolge bearbeiten sowie Anmerkungen und Notizen machen. Während der gesamten mündlichen Präsentation behalten Sie Zugriff auf diese Unterlagen und Ihre Notizen.

Anhand dieser mündlichen Präsentation sollen folgende Kompetenzen bewertet werden: Analyse und Problemlösung, Kommunikationsfähigkeit sowie Belastbarkeit. Ihre Fachkenntnisse werden nicht bewertet; es ist daher unnötig, zusätzliche Recherchen anzustellen.

Ihre Aufgabe ist es, eine **Präsentation** zu halten, in der Sie einen Überblick über die aktuelle Beschäftigungslage in der Europäischen Union (EU) geben. Am Tag des Assessment Center haben Sie für die Präsentation 5 Minuten Zeit. In der anschließenden Fragerunde werden die Mitglieder des Prüfungsausschusses Ihnen 15 Minuten lang spezifische **Fragen** stellen.

**Bitte beachten Sie:
Heute ist Mittwoch, der 7. Juni 20XX.
Letztes Jahr war das Jahr 20XX-1, nächstes Jahr wird das Jahr 20XX+1 sein.**

ABKÜRZUNGEN

AGÜBS	Arbeitsgruppe zur Überarbeitung der Beschäftigungsstrategie
BCP	Beförderungs-Coaching-Programm(e)
BS	Beschäftigungsstrategie
EU	Europäische Union
MS	Mitgliedstaat(en)

HINTERGRUNDINFORMATIONEN

In dem Bemühen, mehr und bessere Arbeitsplätze für alle zu schaffen, verfolgt die Europäische Union (EU) eine detaillierte mehrjährige Beschäftigungsstrategie (BS). Diese soll helfen, a) einen genauen und aktuellen Überblick über die Beschäftigungssituation in der gesamten EU zu schaffen, b) die Bereiche zu ermitteln, in denen Verbesserungen erforderlich sind, und c) spezifische Maßnahmen für notwendige Änderungen zu formulieren. Die BS wird regelmäßig im Rahmen eines Verfahrens überarbeitet, bei dem die Europäische Kommission ausgehend von den Ergebnissen mehrfacher Konsultationen mit Experten und Interessenträgern eine Reihe von Aktualisierungen und Verbesserungen vorschlägt. Je nach der Art der BS-Vorschläge ist die Zustimmung des Rates der EU (und manchmal des Europäischen Parlaments) erforderlich, bevor die Vorschläge umgesetzt werden können. Die wichtigsten Interessenträger auf lokaler Ebene in den Mitgliedstaaten (MS) sind die nationalen Regierungen, Berufsverbände, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen usw.

Zur Bewertung der Wirkung von im Rahmen der BS durchgeführten Maßnahmen verwendet die EU – neben anderen Daten – Sozialstatistiken, die von den nationalen Statistikämtern der MS erhoben und als Teilindikatoren für Fortschritte zusammengefasst werden. Die aktuelle BS (20XX-5 bis 20XX+1) kommt dieses Jahr in ihre Endphase. Eine informelle Arbeitsgruppe, die Arbeitsgruppe zur Überarbeitung der Beschäftigungsstrategie (AGÜBS), sammelt bereits Input für eine neue BS (die den Zeitraum 20XX+2 bis 20XX+8 abdeckt und auf den aus der derzeitigen BS gewonnenen Erkenntnissen basiert). Die AGÜBS analysiert im Moment die aktuelle BS und sämtliche diesbezüglichen Rückmeldungen aller Beteiligten und bewertet alle verfügbaren Informationen, um die potenziellen politischen Auswirkungen der neuen BS abzuschätzen. Die Vorschläge der AGÜBS werden dann von den zuständigen Dienststellen ausführlicher ausgearbeitet.

Die Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten wird immer eine der obersten Prioritäten der BS sein. Damit die Wirtschaft angekurbelt wird und alle Arbeitnehmer davon profitieren, will die EU aktiv dazu beitragen, alle Arten von Arbeitslosigkeit zu reduzieren und die Beschäftigungschancen der Bürgerinnen und Bürger der EU zu erhöhen.

Weitere Ziele der BS bestehen unter anderem darin, Arbeitnehmern besseren Zugang zu unterschiedlichen und flexiblen Arbeitsmodellen zu verschaffen und zu gewährleisten, dass jeder Arbeitnehmer unabhängig von seinem Arbeitsmodell dieselben Beförderung- und Aufstiegschancen hat. Die aktuelle BS regt die MS dazu an, flexible Arbeitsmodelle zu fördern, um für eine möglichst große Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu sorgen. Praktische Beispiele in diesem Zusammenhang sind die Förderung von Teilzeitarbeit, flexiblen Arbeitszeiten, Telearbeit usw. All diese Maßnahmen erhöhen erwiesenermaßen die Produktivität und steigern die Zufriedenheit der Mitarbeiter, da sie Menschen zugutekommen, die ansonsten möglicherweise gar nicht arbeiten könnten.

Begrüßungs-Mail

Von: Max Weinberg, Vorsitzende/r der Arbeitsgruppe, AGÜBS
An: <Ihr Name>, AD-Beamter/AD-Beamtin, AGÜBS
Datum: 7.6.20XX
Betreff: Willkommen

Liebe(r) <Ihr Name>,

herzlich willkommen in der Arbeitsgruppe. Ich freue mich, dass Sie Ihre Funktion so rasch aufnehmen konnten.

Um Ihnen den Einstieg in Ihre neue Arbeit zu erleichtern, habe ich bereits einige Unterlagen zusammengestellt, die nützlich für Sie sein könnten, und diese an Sie geschickt.

Ferner habe ich eine Sitzung anberaumt, damit wir vor der nächsten AGÜBS-Sitzung einige Themen besprechen können.

Mit freundlichen Grüßen

Max Weinberg

Auszug aus der Strategie

7.3.20XX-5

**BESCHÄFTIGUNGSSTRATEGIE 20XX-5 BIS 20XX+1
(ZUSAMMENFASSUNG)**

[...]

ZIELE**• Bekämpfung von Arbeitslosigkeit**

Den wichtigsten Ursachen von Arbeitslosigkeit in der gesamten EU sollte durch mehrere Beschäftigungsmaßnahmen im Rahmen dieser BS entgegengewirkt werden. Beispiele für solche Maßnahmen wären die Veranstaltung von Jobmessen, die Schaffung von Praktikumsplätzen usw. Zum jetzigen Zeitpunkt wurde beschlossen, die Maßnahmen nicht auf bestimmte Gruppen von Arbeitslosen (z. B. Menschen desselben Bildungsniveaus, derselben Altersgruppe oder derselben Dauer der Arbeitslosigkeit) auszurichten. Als langzeitarbeitslos gilt eine Person, die seit über einem Jahr nicht mehr gearbeitet und zugleich weiter aktiv nach Arbeit gesucht hat.

• Förderung von Teilzeitarbeit

Das Ziel der EU bezüglich der Teilzeitarbeit besteht darin, dafür zu sorgen, dass mehr Teilzeitstellen angeboten werden, damit Arbeitnehmern, die flexibler arbeiten wollen, geeignete Arbeitsmodelle zur Verfügung stehen. Zu den Maßnahmen zur Förderung von Teilzeitarbeit (d. h. alle Arbeitsmodelle mit weniger Arbeitsstunden als eine Standard-Vollzeitstelle) zählen Kampagnen, um a) Arbeitnehmer über Möglichkeiten für Teilzeitarbeit zu informieren, b) Unternehmen zu ermutigen, Teilzeit-Arbeitsmodelle anzubieten und c) die Inklusion von Teilzeitkräften zu fördern.

[...]

Arbeitsbedingungen in den EU-MS

Im Rahmen unserer fortlaufenden Analyse von Trends in der Arbeitswelt untersuchen wir Entwicklungen in den Bereichen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sowie deren mögliche Folgen.

Arbeitssuche

Daten mehrerer Arbeitsvermittlungen deuten darauf hin, dass Arbeitssuchende infolge der BS-Maßnahmen der vergangenen fünf Jahre mittlerweile weniger Schwierigkeiten haben, eine Stelle zu finden, die ihren Anforderungen entspricht. Zur Unterstützung der weiterhin Arbeitslosen wurden bestimmte Maßnahmen eingeführt, die die aktuellen Sozialsysteme verbessern sollen. Die MS müssen ihre begrenzten Finanzmittel über diese Systeme verwalten können. Daher erhalten alle, die ihre Arbeit verlieren, zunächst den vollen Arbeitslosengeldbetrag, der sich jedoch anschließend schrittweise verringert, bis sie nach einem Zeitraum von etwa 2,5 Jahren (Durchschnittswert) nur noch einen festgelegten Mindestbetrag erhalten.

Staatliche Arbeitsvermittlungsdienste helfen Arbeitslosen bei der Stellensuche. Die Inanspruchnahme dieser Dienste ist jedoch nicht vorgeschrieben, sodass sie im Moment nur wenige Menschen nutzen.

Langzeitarbeitslose sind eine bestimmte Untergruppe der arbeitslosen Bevölkerung. Befragungen haben ergeben, dass diese Menschen nach so langer Zeit ohne Arbeit das Gefühl haben, jegliche Verbindung zum Arbeitsleben verloren zu haben. Zudem geben einige an, dass sie unsicher sind, wie sie die Arbeitssuche am besten angehen sollen, oder dass ihnen bestimmte Fähigkeiten fehlen, die für die verfügbaren Stellen erforderlich sind. Bei genauerer Betrachtung der Rohdaten wird deutlich, dass junge Menschen ohne Arbeitserfahrung und Sekundarschulabschluss noch mehr Schwierigkeiten bei der Stellensuche haben und dass die Wahrscheinlichkeit, dass solche Menschen Langzeitarbeitslose werden, doppelt so hoch ist.

Teilzeitarbeit

Die Erhöhung der Zahl der Teilzeitstellen gestaltet sich mitunter immer noch relativ schwierig. So sind z. B. Spitzenpositionen einfach so komplex, dass sie nicht auf eine Teilzeitstelle reduziert werden können, insbesondere wenn der Inhaber der Teilzeitstelle keine Hilfe erhält. Hinzu kommt, dass es Menschen oft schwerfällt, die Verantwortlichkeiten einer Führungsposition mit jemand anderem zu teilen, sodass es bezüglich der Frage, wer das letzte Wort hat, zu Konflikten kommen kann.

Eine neue Entwicklung ist, dass einige Unternehmen nun Beförderungs-Coaching-Programme (BCP) einführen; andere scheinen diesbezüglich jedoch Vorbehalte zu haben. Vielleicht könnten solche Unternehmen die Durchführung von BCP auf einer niedrigeren Ebene (z. B. Stellen der mittleren Führungsebene) ausprobieren. Allerdings gibt es hierfür aktuell keine praktischen Leitlinien.

Stephen Katts

Veröffentlicht am:

12.2.20XX

ARBEITNEHMERRECHTE

Probleme der Erwerbstätigen

In der Vergangenheit hatten viele EU-Bürgerinnen und -Bürger große Probleme, nicht nur eine Arbeit zu finden, sondern auch die gefundene Stelle mit ihren familiären Verpflichtungen unter einen Hut zu bringen.

Eine genauere Analyse der Arbeitslosenzahlen zeigt eine Untergruppe von Langzeitarbeitslosen, die zusammen etwa 30,7 % aller Arbeitslosen ausmachen. Die vorliegenden Statistiken deuten darauf hin, dass diese Untergruppe ein breites Spektrum an Menschen mit vielen unterschiedlichen Problemen und Bedürfnissen umfasst. Langzeitarbeitslosigkeit hat wirtschaftliche Auswirkungen, da sie die Verbrauchernachfrage senkt und somit das Wirtschaftswachstum verlangsamt. Eine geringere Langzeitarbeitslosigkeit würde sich somit positiv auf das Wirtschaftswachstum auswirken.

Die von vielen Menschen geforderte Zunahme von Teilzeitstellen hat ungewollt auch ein Ungleichgewicht geschaffen: Aufgrund des Mangels an passenden Teilzeitstellen für Menschen mit einer postsekundären Ausbildung ist jeder, der eine solche Stelle in Teilzeit übernehmen möchte, erheblich benachteiligt.

Daher sollte die EU öffentliche Stellen dazu anregen, anderen als Vorbild zu dienen, indem sie Stellen auf allen Ebenen sowohl in Teil- als auch in Vollzeit anbieten und ihren Mitarbeitern so ermöglichen, mit Hilfe komplementärer Teilzeitregelungen eine Stelle zu teilen.

Um ausgeklügeltere Optionen für die Teilzeitarbeit anbieten zu können und die interne Mobilität zu fördern, haben einige Unternehmen BCP eingeführt, in deren Rahmen Mitarbeiter einen Teil ihrer Arbeitszeit in einer höherrangigen Position verbringen, um sich die für eine Beförderung erforderlichen Fähigkeiten anzueignen.

Zwar erhalten Arbeitslose in allen Sozialsystemen in der EU momentan im Laufe der Zeit ein immer niedrigeres Arbeitslosengeld, doch hat der MS Antegrien nun ein Pilotprojekt gestartet, mit dem erforscht werden soll, welche Auswirkungen viel striktere Bedingungen und eine viel schnellere Reduzierung des Arbeitslosengelds (bei der das absolute Mindesteinkommen nach nur neun Monaten Arbeitslosigkeit erreicht wird) haben. Die Idee hinter diesem Projekt ist folgende: Unfreiwillig Arbeitslose sollen in den Frühphasen der Arbeitslosigkeit unterstützt, zugleich jedoch nachdrücklich dazu angehalten werden, so schnell wie möglich eine neue Stelle zu finden. Die ersten Ergebnisse dieses Pilotprojekts werden in Kürze vorliegen.



Zahlen im Zusammenhang mit der aktuellen BS

[...]

Aus den Zahlen geht hervor, dass die durchschnittliche Beschäftigungsquote in der gesamten EU von 53,7 % im Jahr 20XX-6 auf 60,4 % im Jahr 20XX gestiegen ist.

[...]

Die Bedeutsamkeit des Problems der Langzeitarbeitslosigkeit zeigt sich an folgenden Ergebnissen:

Die Indikatoren des Statistischen Amtes der EU zeigen, dass die Untergruppe der Langzeitarbeitslosen relativ gesehen in den letzten Jahren größer geworden ist: Während die Beschäftigungsquote insgesamt gestiegen ist, ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen nicht gesunken, sondern angestiegen.

Statistiken deuten darauf hin, dass Menschen weniger geneigt sind, aktiv nach einer neuen Stelle zu suchen, wenn ihr Arbeitslosengeld ihnen die Beibehaltung ihres bisherigen Lebensstils ermöglicht.

Derzeit liegen nur sehr allgemeine Daten und Zahlen vor, die sich auf die Gruppe der Langzeitarbeitslosen als Ganzes beziehen. Analysen auf Ebene von Einzelpersonen sind nicht möglich, sodass Menschen, die zu dieser Gruppe gehören, nur selten Unterstützung erhalten, die speziell auf ihre jeweilige Situation zugeschnitten ist.

[...]

**AGÜBS-Sitzung Nr. 4****Vorschläge für die neue BS (Auszug):**

- Förderung von beruflicher Weiterentwicklung
 - Die systematische Förderung von BCP würde die Entwicklung von Teilzeit-Arbeitsmodellen für Mitarbeiter in höheren Positionen unterstützen, da diese so bestimmte Aufgaben delegieren könnten, wobei die Verantwortung zugleich aber letztendlich bei ihnen bliebe.
 - Kontinuität in einem BCP wird garantiert, indem jederzeit mehrere Coachs an dem Programm beteiligt sind und immer jemand verfügbar ist, um eine neue Phase einzuleiten. Dies gewährleistet, dass alle gecoachten Mitarbeiter mehrere Jahre lang gründlich in den für eine Führungskraft erforderlichen Bereichen geschult werden.
- Probleme im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit
 - Je länger eine Person arbeitslos ist, desto geringer ist ihr Wert auf dem Arbeitsmarkt. Nicht genutzte Kenntnisse oder Fähigkeiten werden unter Umständen vergessen, und die Chancen, eine Arbeit zu finden, sinken erheblich. Dies führt oft zu einem Teufelskreis aus negativen Gefühlen und geringeren Einstellungschancen.
 - Im MS Antegrien lieferte ein Pilotprojekt, bei dem das Arbeitslosengeld schneller als normalerweise verringert wurde, von Beginn an positive Ergebnisse: Die Beschäftigungsquote stieg nahezu sofort.
 - In jedem MS sorgen die Sozialämter dafür, dass Arbeitslose ein Einkommen erhalten, und die Arbeitsvermittlungsdienste versuchen, ihnen zu einer Rückkehr ins Arbeitsleben zu verhelfen. Derzeit arbeiten diese Stellen in den einzelnen MS jedoch nur sehr wenig zusammen und tauschen nur Informationen über den Beschäftigungsstatus von Personen aus.

NEUE INITIATIVEN FÜR MEHR CHANCEN

In diesem Bericht präsentieren wir die Ergebnisse unserer jüngsten jährlichen Analyse des europäischen Arbeitsmarkts.

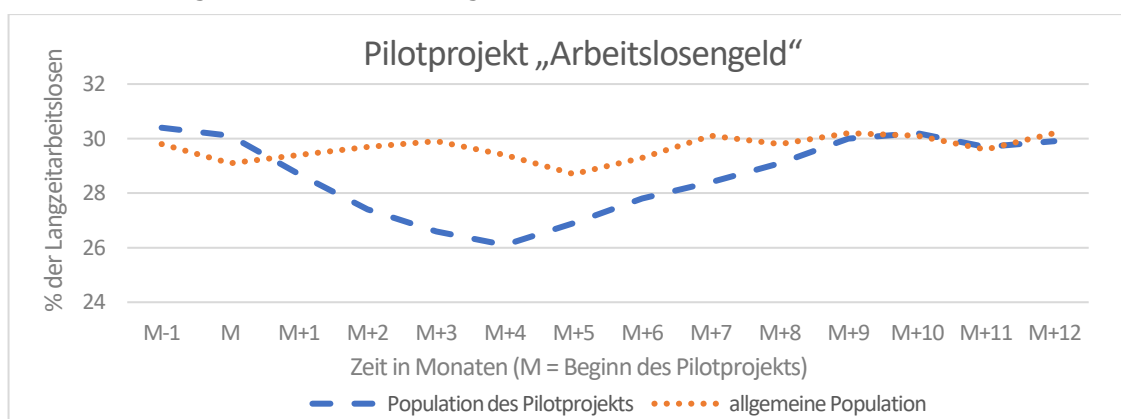
Zunächst einmal ist die Zahl der Menschen, die sich für Teilzeitarbeit entscheiden, in den letzten Jahren erheblich gestiegen, so dass ihr Anteil mittlerweile rund 24 % aller Arbeitnehmer in der EU ausmacht. Allerdings ist jeder, der in Teilzeit arbeiten will, mit einem sehr unausgewogenen Arbeitsmarkt konfrontiert. Nach Meinung einiger Experten können die qualitativen Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitstellen verringert werden, indem die Unternehmen dazu angeregt werden, eine höhere Zahl von Führungspositionen als Teilzeit-Arbeitsmodelle anzubieten. Öffentliche Stellen sollten hier mit gutem Beispiel vorangehen und diese Praxis als erste anwenden.

[...]

Mehrere Unternehmen haben mit der Einführung von BCP begonnen. Dabei handelt es sich um eine neue Führungskräfte-Initiative, in deren Rahmen Nachwuchsführungskräfte sowie Mitarbeiter der mittleren Führungsebene während der Arbeit in höhere Führungspositionen „eingewiesen“ werden. Diese Programme eröffnen einer Organisation gewisse Möglichkeiten: So können z. B. die gecoachten Mitarbeiter im Bedarfsfall für die eigentlichen Stelleninhaber einspringen. Damit diese Mitarbeiter in der Lage sind, sowohl ihre eigenen Aufgaben als auch die der Person, die sie vertreten, zu erfüllen, müssen sie jedoch in Vollzeit arbeiten. Natürlich obliegt es grundsätzlich auch weiterhin dem eigentlichen Stelleninhaber, Entscheidungen zu treffen, doch ist anzumerken, dass die gecoachten Mitarbeiter in manchen dieser Unternehmen zu wichtigen Entscheidungen konsultiert werden. Anschließend diskutieren sie mit ihren Coachs über die Vor- und Nachteile ihrer Vorschläge und arbeiten sich so nach und nach in die Entscheidungsfindung in Führungspositionen ein.

[...]

Eine genauere Untersuchung der Untergruppe der Langzeitarbeitslosen hat ergeben, dass diese Menschen aller Altersgruppen, Staatsangehörigkeiten und Geschlechter umfasst. Um dieses Problem zu beheben, hat der MS Antegrien ein Pilotprojekt gestartet, bei dem das Arbeitslosengeld schneller verringert wurde.



Auswirkungen des Projekts auf den Anteil der Langzeitarbeitslosen



The screenshot shows a web browser window with the address bar containing the URL <http://www.blogzone.eu/humanressourcen/7zw4a/>. The page title is "Themen der Arbeitswelt: Aus dem Blickwinkel einer Personalmanagerin". The date "25.5.20XX" is displayed in the top right corner. The main content consists of three paragraphs of text, followed by the author's name "Axelle Rosée".

Themen der Arbeitswelt: Aus dem Blickwinkel einer Personalmanagerin

25.5.20XX

Nachdem ich an einigen EU-finanzierten Projekten mitgewirkt habe, habe ich ein paar Vorschläge für die neue BS der EU.

Die Statistiken über flexible Arbeitsmodelle zeigen ganz eindeutig, dass sich Teilzeitarbeit in den letzten Jahren sehr stark etabliert hat, was darauf hindeutet, dass EU-Maßnahmen eine sehr positive Wirkung hatten.

Die Gründe, warum manche Menschen sehr lange arbeitslos sind, lassen sich nicht einfach auf einen oder zwei Gemeinplätze reduzieren, sondern sind immer das Ergebnis eines Zusammenspiels komplexer Faktoren (Persönlichkeit, Arbeitserfahrung, Gehaltsvorstellungen, Bildung, sozialer Hintergrund usw.). Sozialsysteme sind dazu da, Arbeitslose zu unterstützen und zu gewährleisten, dass Menschen auch nach dem Verlust ihrer Arbeit weiterhin eine gute Lebensqualität haben. Das Wissen um die Verfügbarkeit einer solchen Unterstützung kann bei manchen Arbeitslosen jedoch dazu führen, dass sie mit Blick auf mögliche Stellenangebote wählerischer werden. Die Sozialämter verfügen über Informationen (persönliche Daten, Lebensläufe usw.), die für staatliche Arbeitsvermittlungsdienste bei ihren Bemühungen, Arbeitslose bei der Suche nach einer neuen Stelle zu unterstützen, eine wertvolle Hilfe wären.

Axelle Rosée

Europäischer
Interessenverband
 für
Gewerkschaften
 und
Personal

DISKUSSIONSFORUM FÜR MITGLIEDER

Thema: Mangel an Teilzeioptionen

Ist noch jemandem aufgefallen, wie schwierig es ist, Teilzeitstellen ab einer bestimmten Ebene zu finden? Ich persönlich habe das Gefühl, dass meine Karriere ins Stocken geraten ist, weil es kaum Teilzeitstellen gibt, die meinem Niveau und meinen Wünschen entsprechen. Ich bin der festen Überzeugung, dass eine Aufteilung von Führungspositionen in mehrere gleiche Teilzeitstellen perfekt wäre, um mehr gut ausgebildeten Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, Karriere und Privatleben unter einen Hut zu bringen.

Gepostet von Nick C. am 1.3.20XX

Ich befürchte, dass es unmöglich ist, manche Stellen zwischen zwei Personen aufzuteilen, da es extrem schwierig wäre, sicherzustellen, dass bestimmte Aufgaben grundsätzlich von der letztlich dafür zuständigen Person wahrgenommen werden. Was haltet ihr von BCP? Die könnten vielleicht ein paar neue Optionen für Beförderungen und Teilzeitarbeit eröffnen.

Gepostet von Veronica E. am 3.3.20XX

Ich glaube, dass sich das Problem, Teilzeit-Arbeitsmodelle miteinander zu vereinbaren, leider nicht durch BCP lösen lässt, weil es immer Probleme mit der Verantwortlichkeit und den Zuständigkeiten geben wird.

Gepostet von Frank Z. am 8.3.20XX

Thema: Maßnahmen gegen Langzeitarbeitslosigkeit

Langzeitarbeitslosigkeit ist mittlerweile ein ziemlich großes Problem, und ich wollte mal fragen, ob jemand etwas über neue Methoden zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit weiß. Ich habe einen Artikel über ein Pilotprojekt in Antegrien gelesen, bei dem getestet wurde, welche Auswirkungen eine schnellere Verringerung des Arbeitslosengelds hat. Meiner Meinung nach ist das bei dem Projekt getestete System sehr repressiv und darauf ausgelegt, Arbeitslose eher zu bestrafen als zu motivieren. Tatsächlich wurden sogar Leute bestraft, die bereits aktiv nach Arbeit suchten. Außerdem könnte eine schnelle Verringerung des Arbeitslosengelds auch Auswirkungen auf die Familienangehörigen (z. B. Kinder) der Betroffenen haben.

Gepostet von Alice C. am 5.4.20XX

Da stimme ich dir voll und ganz zu. Meiner Auffassung nach gibt es keine Sofortlösung für dieses Problem. Ich würde vorschlagen, dass die Arbeitsvermittlungsdienste tätig werden sollten, wenn jemand sechs Monate arbeitslos ist, um zu verhindern, dass aus diesen Leuten auch Langzeitarbeitslose werden.

Gepostet von Eric C. am 12.4.20XX



Europäische Kommission

20.10.20XX-1

Interner Bericht über die Umsetzung der BS in den MS

In diesem Bericht werden verschiedene Verbesserungen im Bereich der Beschäftigung und für Arbeitnehmer untersucht, die im Rahmen der BS in den unterschiedlichen MS erzielt wurden.

- Jeder einzelne MS hat sein eigenes Sozialsystem, über das er gemäß seinen jeweiligen nationalen Rechtsvorschriften entscheidet. Derzeit garantieren die Systeme in den meisten MS, dass Arbeitslose vom Staat finanzielle Unterstützung erhalten, um ihnen zu helfen, wenn sie unfreiwillig ihre Arbeit verlieren.
- Jeder, der eine solche Unterstützung in Anspruch nehmen möchte, muss sich bei den für die Verteilung des Arbeitslosengelds zuständigen Sozialämtern anmelden und dort grundlegende Angaben zur Person (z. B. Name, Datum des Beginns der Arbeitslosigkeit, Lebenslauf) hinterlegen, bevor er finanzielle Unterstützung erhalten kann.

E-Mail

Von: Roisin Orbo, Referat Soziales und Integration, Generaldirektion Beschäftigung
An: Max Weinberg, Vorsitzende/r der Arbeitsgruppe, AGÜBS
Datum: 10.5.20XX
Betreff: Themen für die neue BS

Liebe/r Max,

ich möchte dir gerne meine Überlegungen zur neuen BS mitteilen.

Eingehende Analysen haben ergeben, dass die meisten verfügbaren Teilzeitstellen für Menschen ausgelegt sind, die lediglich über einen Primar- oder Sekundarschulabschluss verfügen. Um dieses Problem zu lösen, sollten nach Meinung mancher Leute alle Arbeitgeber dazu ermutigt werden, die Vollzeitstellen, die sie anbieten, so zu gestalten, dass sie auch in mehrere Teilzeit-Äquivalente aufgeteilt werden können. Ich bin jedoch der Ansicht, dass viele höhere Positionen mit festen Verantwortlichkeiten einhergehen, die einfach nicht unter zwei oder mehr Personen aufgeteilt werden können.

Das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit darf nicht ignoriert werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass nicht in allen Fällen von Langzeitarbeitslosigkeit mangelnde Motivation die Ursache ist. Viele Arbeitgeber zögern beispielsweise, jemanden einzustellen, der über ein Jahr lang arbeitslos war, und vergeben Stellen daher lieber an Menschen mit einem lückenlosen Lebenslauf. Viele Langzeitarbeitslose geben an, dass sie aktiv nach einer Arbeitsstelle suchen, aber nicht genau wissen, was sie falsch machen. Vielleicht könnte eine Art praktischer Unterstützung ihnen zu mehr Erfolg bei der Arbeitssuche verhelfen. Wenn mehr Informationen über die Einzelpersonen, aus denen diese Untergruppe besteht, verfügbar wären, könnte man zumindest manchen Betroffenen besser helfen, aus ihrem Muster der Langzeitarbeitslosigkeit auszubrechen.

Viele Grüße

Roisin

E-Mail

Von: Chris Aysech, Mitglied der Arbeitsgruppe, AGÜBS
An: Max Weinberg, Vorsitzende/r der Arbeitsgruppe, AGÜBS
Datum: 3.6.20XX
Betreff: Empfehlungen für die nächste Sitzung

Liebe/r Max,

da ich an der nächsten Sitzung unserer Arbeitsgruppe leider nicht teilnehmen kann, möchte ich dich bitten, in meinem Namen die folgenden Themen anzusprechen.

Studien haben ergeben, dass viele Langzeitarbeitslose zwar keine Motivationsprobleme, dafür aber andere Schwierigkeiten haben, z. B. eine Stelle zu finden, die ihren jeweiligen Fachkenntnissen oder Gehaltsvorstellungen entspricht. Aktuell liegt der Schwerpunkt aber auf den Langzeitarbeitslosen als Gruppe. Der Untersuchung persönlicher Umstände wird kaum Aufmerksamkeit gewidmet, und ebenso wenig wird versucht, die spezifischen individuellen Stärken zu ermitteln, die den Betroffenen dabei helfen könnten, sich auf dem Stellenmarkt besser zu behaupten.

Zudem haben staatliche Arbeitsvermittlungsdienste und Sozialämter mitunter einen schlechten Ruf und wirken so, als würden sie schlecht zusammenarbeiten und aufgrund strenger Datenschutzvorschriften nur wenig interagieren.

Viele Grüße

Chris