



Curriculum

Manual de trabajo 2

El mercado laboral de la UE y
las oportunidades de
empleo.

Contenidos

MÓDULO 1: EL CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL EN LA UE Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO	4
1.1 ¿De qué trata este módulo?	4
1.2 Objetivos de aprendizaje	5
1.3 Comprender la función del Job Broker: el perfil laboral y estándares	7
1.4 La financiación pública y los servicios de Intermediación	12
1.5 Políticas y sistemas relacionados con el Job Broker en Europa.	21
1.6 Niveles de desempleo, sectores de empleo y programas del mercado laboral.....	24
1.7 Conclusión y lecturas complementarias.....	38
AGRADECIMIENTOS Y DESCARGO DE RESPONSABILIDAD.....	40

MÓDULO 1: EL CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL EN LA UE Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO

1.1 ¿De qué trata este módulo?

Los job broker no se encuentran dentro de un aspirador. El trabajo de intermediación con los solicitantes de empleo y los empleadores tiene lugar en los mercados de trabajo locales. Conocer donde se encuentran los trabajos y dónde buscar asesoramiento y ayuda constituye un arma importante en el arsenal del job broker. Al igual que es importante localizar a empleadores concretos y las vacantes que ofrecen, resulta esencial identificar lo que ocurre en los mercados de trabajo, ya que puede llegar a ser muy útil. ¿Qué sectores están al alza? ¿Cuáles están a la baja? ¿Qué dicen los especialistas del sector o los estudios sobre lo que los empleadores demandan en la actualidad de las personas que contratan o de los candidatos a un empleo? ¿Tienen los empleadores programas específicos para ayudar y dar una oportunidad a los desempleados que solicitan un empleo? ¿Hay alguna regla particular, en términos de derecho laboral, que afecte específicamente a los nuevos puestos de trabajo?

Además, resulta vital adquirir conocimiento de los planes y programas que están disponibles para ayudar a los solicitantes de empleo a mejorar sus destrezas y capacidades, de forma que aumenten sus oportunidades en el mercado laboral. Los planes de financiación pública vienen en todas las formas y tamaños, y suelen tener normas de admisión. Por ejemplo, algunas estarán solo abiertas a aquellas que han estado desempleadas durante un periodo concreto de tiempo (por ejemplo, desempleados de larga duración); otros pueden ir encaminados hacia ciertos grupos de edad, o hacia comunidades concretas, algunas pueden ofrecer la obtención de títulos de FP o dirigirse también a trabajos en sectores concretos (como el de las TIC o el sector del turismo). Puede que haya algunos planes que ofrezcan la oportunidad de pagar a los trabajadores mientras se aprende en el trabajo, mientras que otras opciones pueden estar relacionadas con la universidad o ser a tiempo parcial.

Tu capacidad para identificar y entender la mayor cantidad de información posible significará que el servicio que proporcionas como job broker será más holístico. Como tal, también es posible que te evalúen el rendimiento, particularmente si las personas que te han contratado tienen objetivos que cumplir o están bajo presión para conseguir resultados. Este tipo de presión está extendiéndose cada vez más en algunas áreas de empleos financiados con fondos públicos y de prestación de formación.

1.2 Objetivos de aprendizaje

Para abordar lo explicado anteriormente, este módulo tiene los siguientes objetivos específicos para el aprendizaje:

Entender la interconexión entre el empleador, el solicitante de empleo y el financiador público en el proceso de intermediación laboral.

- Describir la información actual del mercado laboral en términos de tendencias y necesidades.
- Identificar políticas y recursos para la identificación de información relevante sobre el mercado laboral.
- Identificar planes de apoyo al empleo, la educación y la formación, así como periodos de prácticas y otros apoyos especializados.
- Describir políticas públicas relevantes y prioritarias en relación a la financiación y organización de los servicios de intermediación laboral.
- Especificar y explicar la relevancia de la intermediación laboral a las asociaciones de empleadores clave, organismos del sector o especialistas del sector.
- Describir las reglas básicas del derecho laboral y los prerequisites que resultan relevantes en la intermediación laboral.

ACTIVIDAD 1.2.1



Para completar el módulo 1, necesitarás conseguir, leer y asimilar:

- **El Perfil Profesional del Job Broker:** <http://www.projectsgallery.eu/job-broker/occupational-profile/>
- **El Estudio Transnacional del Job Broker – Análisis de Necesidades:** <http://www.projectsgallery.eu/job-broker/wp-content/uploads/2017/04/Job-Broker-Report-Analysis-Final.pdf> específicamente el capítulo correspondiente a tu país.

1.3 Comprender la función del Job Broker: el perfil laboral y estándares

Frente a la alta tasa de desempleo por toda Europa, particularmente en el sur, donde hay escasez de habilidades y puestos vacantes pero también en un contexto en el que se empiezan a vislumbrar signos de recuperación, La función del job broker efectivo está emergiendo como un agente clave en los servicios que ofrecen FP. Es un profesional que trabaja en una gran variedad de áreas, como servicios públicos de empleo, asesoramiento laboral, organizaciones de FP, y que identifica y une las necesidades de los empleadores y los solicitantes de empleo con programas de FP de financiación pública y programas de empleo para proporcionar oportunidades de empleo duraderas.

ACTIVIDAD 1.3.1



La colaboración Job Broker Erasmus+ ha creado un document llamado “Perfil laboral del job broker y estándares”, que al comienzo de este capítulo tenías que localizar.

El perfil laboral se ha creado con tres funciones en mente:

- 1) Definir el propósito y la función del job broker, asegurando que a través de sus estándares sea relevante dentro del contexto europeo.
- 2) Describir un conjunto de estándares laborales que recojan las competencias necesarias para llevar a cabo la función de intermerdiación laboral , basándose en las prácticas identificadas en el programa de investigación del proyecto.
- 3) Describir las habilidades, los conocimientos, aptitudes y experiencia necesaria para ser competente como job broker.

En particular, el perfil laboral identifica al job broker en el centro de las tres “circunscripciones”: el solicitante de empleo, el empleador y el financiador, haciendo de intermediador entre las necesidades y los requisitos de los tres para alcanzar un resultado de intermediación.

¿Piensas que el perfil laboral del job broker abarca las principales áreas que son relevantes en tu función como Job Broker? ¿Cuáles son las principales áreas que son relevantes para ti? ¿Hay alguna que eches en falta?

Escribe tus observaciones aquí:

--

--

ACTIVIDAD 1.3.2



Para esta actividad, haced grupos de tres personas. Uno hace la función de solicitante de empleo, otro de empleador y otro de financiador.

Con las instrucciones de la sección relevante en el perfil laboral, os turnáis para presentar a los otros dos hasta seis “**necesidades**” o “**expectativas**” que tengan sobre el job broker.

Cuando cada uno haya terminado, resumid hasta los seis puntos aquí:

Solicitante de empleo	Empleador	Financiador
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
4.	4.	4.
5.	5.	5.
6.	6.	6.



Junto con todos los job broker que atendieron a la sesión y participaron en el juego de roles de arriba, intercambiad el feedback en base a los puntos que habéis escrito en la tabla de arriba. Por ejemplo:

¿Estás de acuerdo con todos los puntos que habéis dicho?

¿Son algunos puntos más importantes que otros?

¿Son esas expectativas o necesidades realistas? Si no, ¿cómo vas a gestionar las expectativas de las diferentes partes?

Para satisfacer las necesidades de los empleadores, los job broker necesitan comprender cada vez más los sectores y las funciones específicas. Es más, los alumnos que están en los programas financiados públicamente serán de grupos específicos que necesitarán un mayor apoyo (parados de larga duración, discapacitados o “ninis”). De esta forma, el job broker tiene que adaptarse para proporcionar un apoyo personalizado del alumno y un apoyo laboral a largo plazo.

Los capítulos del programa curricular y los módulos que siguen examinan los temas específicos del trabajo con los solicitantes de empleo y con los empleadores. En este módulo, miraremos en más detalles las implicaciones y áreas de conocimiento, como la financiación pública y la información sobre los recursos del mercado laboral, de forma que estés lo mejor informado posible sobre el amplio contexto en relación a tu trabajo con los solicitantes de empleo y los empleadores.

1.4 La financiación pública y los servicios de Intermediación

¿Qué sabes sobre la forma de financiación del servicio de intermediación laboral? ¿Crees que necesitas saber? En algunos casos, la forma en que se financian los servicios es un asunto abierto y de dominio público. En otros casos, los contratos y los acuerdos de subvenciones son confidenciales, y puede que no sepas cómo se financia tu trabajo aunque desees saberlo.

No es necesario conocer todos los detalles de cómo se financia tu servicio de intermediación laboral. Sin embargo, toda la financiación pública necesita de rendición de cuentas en algún momento y la forma en que se financia tu servicio puede modelar las prioridades de tu organización, o incluso la forma en la que tú proporcionas el servicio.

La investigación llevada a cabo por los socios del Job Broker Erasmus+ resaltó no solo que la función de del job broker existe de diferentes maneras en la UE, sino que también la forma cada vez más creciente de “pagar por los resultados” (muy común en los programas públicos), está cambiando la atención de esta función enormemente. Esto es muy notable sobre todo en el Reino Unido, donde la financiación por resultados es común, en algunas ocasiones con el 100% del contingente de los fondos públicos sobre el alumno desempleado/que recibe apoyo para asegurar y mantener el trabajo. Esta tendencia en el “sistema” está también comenzando a aparecer de formas diferentes en otros países forzando a los suministradores de servicios de FP a “replantearse” los enfoques tradicionales, puesto que la financiación ya no se concede solo para el funcionamiento de los cursos, sino que requiere cada vez más de una creación de empleo exitosa y de trabajos de larga duración.

Este factor, junto con los otros, significa que ya no vale solo con formar a la gente o unir las características de los solicitantes de empleo con los trabajos. Los suministradores de FP tienen que desplegar sus recursos de forma diferente, para trabajar de manera más cercana con los empleadores para “mediar” e incluso retener el empleo una vez se haya conseguido.

ACTIVIDAD 1.4.1



¿Cómo afecta la financiación del servicio de intermediación laboral en el trabajo que desempeñas? Por ejemplo, ¿trabajas en una situación donde la financiación para apoyar a los solicitantes de empleo o a otros grupos de clientes depende de un resultado positivo que se puede medir (por ejemplo conseguir empleo para una persona)?

Anota tus pensamientos aquí:

ACTIVIDAD 1.4.2



El ejemplo de abajo se basa en los términos de un contrato que fue expedido por un organismo público del Reino Unido que encarga servicios de FP a un proveedor de FP. El contrato estaba dirigido a los solicitantes de empleo de entre 18 y 30 años.

El contrato era para dar apoyo hasta 500 solicitantes de empleo y funcionar durante un año. El programa de pagos en el contrato es como se detalla a continuación:

Meta / Resultado	Cantidad €	Número máximo
El participante lleva a cabo una evaluación inicial del programa	100	500
Comienza el programa de aprendizaje no acreditado	50	200
Comienza el programa de aprendizaje / curso	75	200
Finalización del programa de aprendizaje no acreditado	150	150
Finalización del programa de aprendizaje acreditado / curso de FP	50	200
Consecución del título profesional en el nivel 2	250	400
Consecución para el comienzo del trabajo	150	400
Trabajo sostenido – 4 semanas	250	300
Trabajo sostenido – 6 semanas	750	250
Trabajo sostenido – 12 meses	750	250

¿Qué conoces del “pago por resultados”? Piensa en algunos de los temas que pueden surgir con el funcionamiento de los pagos por el programa de resultados de arriba. ¿Qué problemas puedes predecir? ¿Tienes alguna respuesta?

Escribe tus ideas aquí:

ACTIVIDAD 1.4.3



En lo referido al principio general de pago por resultados, ¿puedes pensar en cinco aspectos positivos y cinco aspectos negativos que puedan surgir? Apunta los puntos principales que surjan del debate aquí:

Cinco puntos positivos:

1.

2.

3.

4.

5.

Cinco puntos negativos

1.

2.

3.

4.

5.



Si miras el programa de resultados que te hemos dado, podrás ver que un “resultado” es cuando el solicitante de empleo comienza el programa o cuando se alcanza cualquier otra meta.

Sin embargo, se puede observar que, con mucha diferencia, las mayores cantidades de financiación se basan en los resultados que son “end-loaded” o “finales”. Por ejemplo, estos resultados vienen después de haber realizado la tarea o actividad: obtener un título al final del curso o quedarse en un trabajo tras haber asegurado la inserción laboral inicial.

De forma más general, algunos estudios han sugerido que el funcionamiento del pago por resultados en los contratos a los solicitantes de empleo puede tener algunas ventajas, incluyendo:

- Que toda está claro. Puede ayudar a centrarse en resultados y objetivos específicos.
- Flexibilidad. Los procedimientos o la forma de hacer las cosas no son tan importantes como la efectividad empleada en ellos.
- Eficiencia y recompensa. Los suministradores de los servicios cobran en función de lo que consiguen o los resultados de su servicio, en lugar de lo que gastan o ingresan. Si son eficientes, pueden obtener superávit de la financiación, que se puede reinvertir en los servicios que dan o buscar otras formas más flexibles.

Sin embargo, algunos estudios han sugerido un número de desventajas con el pago por resultados en los programas de empleo público. Estos pueden incluir:

- Riesgo financiero para los suministradores: puede ser difícil predecir con exactitud lo “exitoso” que puede ser un programa. Por tanto, puede que no haya una garantía para cubrir los gastos con los pagos. En otras palabras: ¡los suministradores pueden perder dinero!

- Esperar que se consiga un pago por resultados y después reclamarlo y comprobarlo puede causar desafíos de liquidez en los proveedores, y también se pueden necesitar recursos financieros y humanos importantes de inversión tanto para la fase de pre-contratación como durante la duración del contrato hasta que se realiza el pago.
- “Recogida de cerezas”. Se produce cuando los proveedores son reacios a contratar solicitantes de empleo con problemas más complejos, por temor a que sea más difícil “obtener un resultado” y, por tanto, tener unos resultados más pobres (por ejemplo tasas más bajas de inserción laboral) o que no se reciban los pagos. Esto puede llevar al ‘parking’ y al ‘creaming’, donde los solicitantes de empleo son apartados o ignorados (parking), mientras que se centra la atención en otros en los que es posible obtener un resultado, puesto que los proveedores se dirigen a los solicitantes de empleo más fáciles sobre los que centrar su atención (‘creaming’, por ejemplo coger la mejor parte de algo).
- Forzar a los proveedores a concentrarse en obtener resultados específicos para obtener su salario puede disuadir la innovación y el intentar algo nuevo para ver si funciona.

ACTIVIDAD 1.4.5



¿Has pensado en todos estos puntos sobre el feedback? ¿Has pensado en otros? Escribe aquí los principales puntos que te interesan junto con las formas en las que el pago por resultados podría tener un impacto en tu trabajo como job broker. Debate tus ideas con los otros miembros del grupo:

1.5 Políticas y sistemas relacionados con el Job Broker en Europa.

Como parte de un proyecto Europeo Erasmus+, el Job Broker se ha desarrollado para abordar un número de áreas relacionadas con la política europea.

Por ejemplo, el ‘Bruges Communiqué’ (2010) apela a los estados miembros de la UE a mejorar la relevancia de la FP en el mercado laboral, a orientarlo más hacia los resultados y a desarrollar un lenguaje común que unifique la educación, la formación y el mundo laboral. Además, uno de los objetivos clave dentro del marco estratégico de la UE para la cooperación europea en la educación y la formación (ET 2020) incluye una convocatoria de medidas que contribuyan a mejorar la calidad, la eficiencia y relevancia (atractivo) de la FP en base a las necesidades del mercado laboral. La estrategia de Europa 2020 apela a empleos para el 75% de la población entre 20-64 años para trabajar. El mundo cambiante del trabajo se resalta también en la iniciativa de la comisión europea ‘New Skills for New Jobs’.

La intermediación laboral y la unión de las destrezas de los trabajadores con las necesidades del mercado laboral es uno de los nuevos tipos de empleo que está surgiendo. Antes, la gente abandonaba la escuela y se metía en programas de FP para desarrollar un tipo específico de trabajo o en un sector concreto, trabajando en ese empleo o sector durante toda la vida. Para muchos, esto se ha convertido en algo del pasado y se reconoce que la gente tiene que desarrollar nuevas y diferentes competencias para el mercado laboral actual. Se las conoce como “competencias transferibles” y mucha de la política de la UE actual se encamina a pedir a las políticas de los servicios de empleo público de los estados miembros que identifiquen y apoyen el desarrollo de estas competencias para el mundo de trabajo de hoy día.

Das las nuevas políticas y los cambios en las políticas de FP, el proyecto job broker se encamina a hacer su propia contribución a estas políticas. Al desarrollar el programa curricular de Job Broker, la intención es aumentar los conocimientos y las competencias que ayudarán a los proveedores de FP de la UE a aumentar la tasa de éxitos para que sus alumnos (solicitantes de empleo) tengan un empleo duradero. Sin embargo, existen muchos desafíos de cómo desarrollar la función de job broker, como llevar a cabo el proceso de formación, su validación y acreditación. Hay que tener en cuenta las diferencias del mercado laboral de los distintos países y que no todos tienen las mismas políticas y programas para llevarlo a cabo.

ACTIVIDAD 1.5.1



¿Conoces las principales políticas públicas que afectan a los servicios de intermediación laboral de tu país? ¿Funcionan estas políticas a nivel regional, local, nacional o sectorial? Especifica debajo las principales políticas que conoces y describe las formas en las que pueden afectar a tu trabajo.

Compara tus notas con las de otros Job Brokers con los que estás trabajando y mira si has pasado por alto información relevante.

1.6 Niveles de desempleo, sectores de empleo y programas del mercado laboral.

Puede resultar obvio afirmar que tu capacidad para ser efectivo como job broker se determina en parte por el estado general de la economía y los niveles de desempleo. ¡La vida sería más fácil si hubiera suficientes trabajos a tiempo completo y parcial para todos, independientemente de sus circunstancias, títulos y competencias! Sin embargo, si existieron días así, hoy se ha terminado. Los niveles de desempleo en algunas partes de la UE han sido persistentemente altos y la situación ha empeorado más con la crisis financiera internacional del año 2008.

Sin embargo, a pesar de esta situación, existen informes de que hay escasez de competencias, es decir, que los empleadores no encuentran a trabajadores cualificados para desempeñar el trabajo que ellos demandan. Estas razones son complejas. A veces, esta “escasez de competencias” se debe a razones de salarios bajos, o bien horas que no concilian la vida familiar y laboral. Esto puede ser el resultado de una escasa planificación en la provisión de la formación para adquirir competencias o aun pronóstico de la economía equivocado. No obstante, aún existen empleos y oportunidades que se pueden encontrar si se superan estas barreras, y todas las partes son flexibles, adaptables y creativas en sus enfoques.

Para investigar cual es la situación “sobre el terreno” e informar de las medidas a llevar a cabo en el proyecto, en el año 2016 cada job broker llevó a cabo un estudio de investigación en su propio país. Este fue un ejercicio exhaustivo y se analizaron y se reunieron numerosos detalles.

ACTIVIDAD 1.6.1

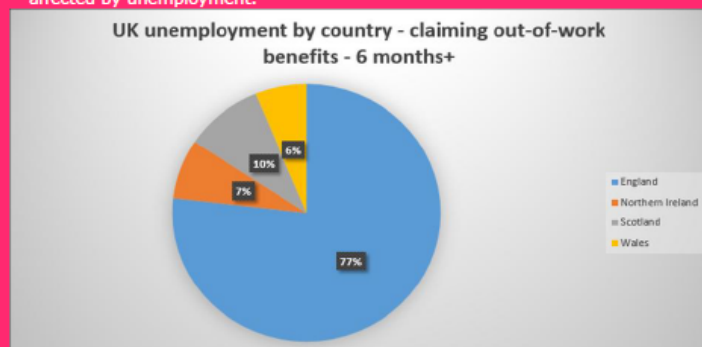


Los hallazgos de cada país se han resumido en estudios de caso y se presentan en posters que puedes encontrar más abajo:

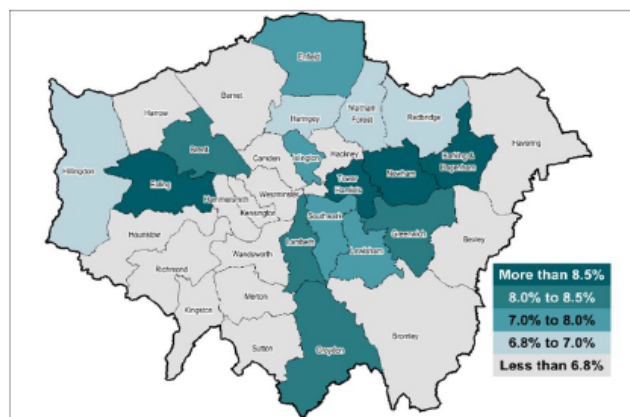
Job Broker London, UK

The Situation

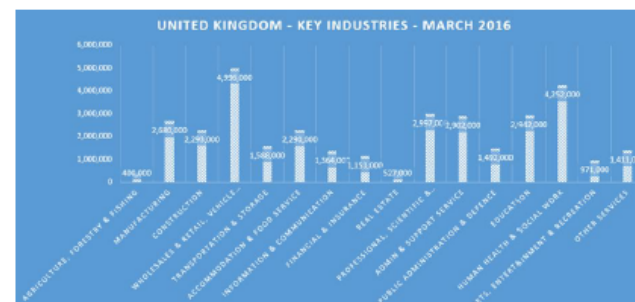
Currently, 5.6% of the population is unemployed in the United Kingdom. 77% of out-of-work benefits claimants live in England. 13.3% are based in London. In England, those aged 25-49, are significantly affected by unemployment, with 20% of all unemployed people being Young People. The London Boroughs of Ealing; Tower Hamlets; Newham; Barknig & Dagenham are the most affected by unemployment.



London – Unemployment by borough



UK Main employment industries



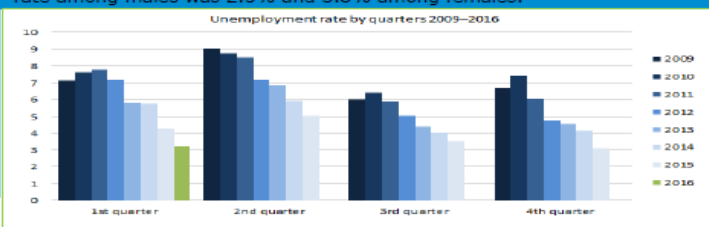
Job Broker skills - breakdown

Skills/Attitudes/Knowledge	Detailed Breakdown
Empathy	Ability to understand customers & their needs
Confidence	Confident in their abilities to resolve the problems a customer puts to them
Motivation & being able to motivate clients	Ability to stay motivated and motivate customers to carry out the key actions to move into work
Sector knowledge	Wide sector knowledge and links to employers to ensure successful brokerage
Engagement	Ability to engage with customers & employers
Professionalism	Ability to act in a professional manner & set the standard that employers will expect from customers
Commitment	Strong commitment to customers & employers
Account Management	Ability to manage a range of employers to ensure outcomes & new job opportunities
Communication	Ability to communicate effectively with different cohorts

Unemployment and socio-economic factors of deprivation in Iceland

Employment and unemployment

The number of persons in the labour force in the 1st quarter of 2016 was 190,400 corresponding to an activity rate of 81.8%. The number of employed persons was 184,300 while unemployed persons were 5,100. The employment rate was 79.2% and the unemployment rate was 3.2%. From the 1st quarter of 2015 the number of employed persons has increased by 5,100 and the employment rate increased by 1.7 percentage points. At the same time the number of unemployed persons fell by 1,900 and the unemployment rate decreased by 1.1 point. The unemployment rate among males was 2.5% and 3.8% among females.



The needs of the Job Brokers

There are many qualifications that a job broker has to have, here are some mentioned:

- Excellent human relations skills
- A good listener
- Good interview techniques
- Emotional Bluetooth
- A broad network
- Very good knowledge of the labour market
- Clear work ethics
- A university degree in social sciences, psychology or business

There is no formal training to become a job broker in Iceland. The job brokers on the labour market have various educational background and various experience. This is what the job brokers questioned in the research had to say about that:

"What we need is good curriculum so we can study how to be better qualified to do our job". (Job broker, May 2016)

Job Brokers in Iceland

The typical job broker in Iceland today would be:

- A person with BA degree up to master degree in social sciences, educational sciences, business, psychology etc.
- Until lately job brokers didn't have to have a university degree, only good experience on the labour market and of course they are still working in the field, as older job brokers.
- A job broker would need to have at least 5 – 10 year experience on the labour market.
- A job broker has to have excellent knowledge of the labour market.
- A job broker must be interested in helping people finding the right job.

Available training courses for Job brokers in Iceland:

- Project management
- Team work
- Strong self-esteem – how to build up client's self-esteem
- Solution solving approach
- Coaching
- How to become a better employee
- The happiness at work
- How to help new employees in your company
- STRONG – career planning tool



"The best experience of hiring a young marginalized person is when he/she has been motivated and well prepared for the apprenticeship. In that case the young person enters the company with interest and with hope for a new future. But the worst experience is when the young person comes one day and then he/she disappears without any kind of explanation, just like the earth had swallowed him". (Employer, May 2016)

Job broker as a service provider

- Providing services to unemployed people and companies
- Bringing together employers and jobseekers
- Matching - suitable workers for companies
- Right measures for jobseekers
- Tailor-made proposals for the employer

Services for employers

- Support the search for suitable candidates
- Assistance in recruitment decisions
- Support after the setting

Services for job seekers

- A consulting check determines the problems
- Strengthen personality and individual coaching
- Inverse career planning - explore hidden potentials and experiences
- Application training
- Organization of contacts with potential employers (inc. internships)
- Take on the role of navigator for his clients and offer them tailor-made solutions

Key skills / requirements

- An optimistic attitude, positive thinking, open-minded and unprejudiced towards other
- Empathy - try to understand the others, ability of appreciation, trust building,
- Know my own limits
- Be a team worker and networker
- Ability for communication, consultation and motivation
- Moderator, mediator, manager, psychologist, counselor, advisor, companion, stakeholders, advocate, coordinator, recruitment agency, mentor, social workers, a problem solver, staff developer, coach, case manager, motivational speaker

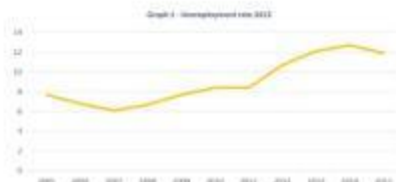
Contents of a Curriculum Programme

- Knowledge of labour market, different branches, management, administrative law, social legislation, labour market laws and data protection
- Skills of a sales representative
- Profiling and coaching tools
- Social, educational, psychological knowledge
- Professional application management
- Talk and presentation techniques, communication training
- Workshop moderation tools
- Event management tools

Transnational Research Study ITALY

Background Labour Market Trends

2015 – Unemployment rate – 11,9% (long-term 63%)



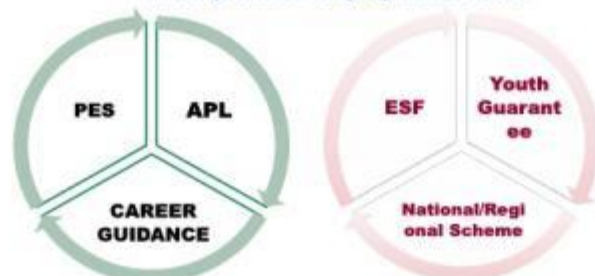
2015 - Unemployment rate (15-24) – 38,4%



2014 – Employment rate per economic sector – 55,7%



Publicly-funded employment service



Active labour market policies are not sufficiently developed to address the foregoing shortcomings, not least because of the fragmentation of employment services across the country. Expenditure on active labour market policies is below the EU average and is biased against job-search assistance. Furthermore, there is no effective coordination between activation policies and the unemployment benefit system. Also, the evaluation of active labour market policies is occasional and not based on systematic monitoring. A crucial element holding back effective active labour market policies is the poor performance of employment services, which show limited capacity to provide transparent information to job-seekers and to address the needs of employers. Furthermore, there are enduring regional disparities in the quality of services provided by public employment services and in the quality of cooperation between public and private employment services.

JOBS ACT REFORM (2015-on going)

- Reform the governance of Active Labour Market Policies and their interplay with passive policies
- Establishment of a national coordination agency planning and implementing a comprehensive national strategy on employment services, including a better integration between public and private services (reducing segmentation).
- Changes in employment protection legislation, the unemployment benefits system and wage supplementation schemes, and the governance and functioning of active and passive labour market policies.
- Reduce the administrative burden on firms
- Improve the effectiveness of the labour inspectorate and promote reconciliation between family and working life.
- Improve entry and exit flexibility, enhance labour reallocation and promote stable open-ended employment, most notably for the young.
- Improve the alternance between education and work (apprenticeship)
- More addressed to measure performance (payments by results)

The Job Broker role in Italy

- The emerging Job Broker role against the current Italian Job brokerage services and organizations

Considering the increasing relevance of the "payment by results" criteria and the growing importance of performance measures in the area of active labour market policy in Italy, the emerging role of job broker can play a critical role as intermediary agent in setting up the service, identifying all the stakeholders, liaising with VET scheme colleagues and co-ordinating relevant information about the job-seeker; being qualified or trained; improving the quality and the effectiveness of the services themselves.

Within the public employment services, job broker is not responsible for the administration of unemployment benefits. However, he would provide more attractive services for job seekers and employers through one-to-one, personalized support provisions; delivering "package" of advice, support and guidance that are tailored to individual specific needs effectively.

Within the career counsellors/advisors centres, job brokers would work not only in the interest of job seekers but also in the interest of employers.

Within APL, job brokers' services are adopting a more employer-focused action developing strong links with local employers and a good understanding of their needs and expectations. They can build good relations with, and understanding of the local community; based on consultation. They develop links to the wider labour market.

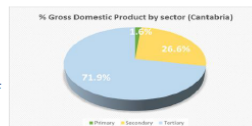
In the context of vocational training institutions, job brokers can work with clients who are close to entering the labour market while training providers typically focus more long term on job seekers further from the labour market. They have an extensive knowledge of the public scheme and ALMPs at EU, National and local level and they can develop effective partnerships with other job brokerage organisations to enable organization to meet the range of needs of all of its clients.

Human Resource Planning	Specialist Knowledge of Sectors	Post Employment Support
Initial Assessment	Information and Contract Management	Working in Partnership
Lobbying	Marketing and Sales	Public Scheme (EU, National, Local)
Quality Assurance	Self-Assessment	ICT

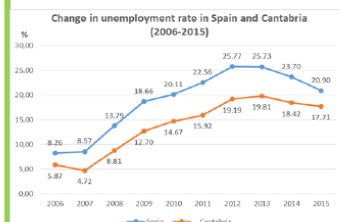
JOB BROKER SPAIN

Background

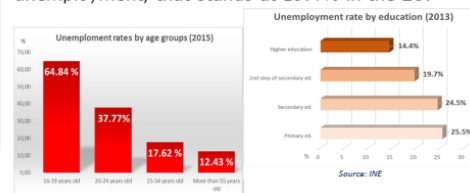
The population of Cantabria is 585.179 inhabitants, one of the least populated regions in Spain because of its small size. Santander, the capital, has 173.957 inhabitants, while its metropolitan area concentrate about 300.000, more than a half of the population of Cantabria. Cantabria's GDP represents 1,13% of Spain's total one.



Unemployment



In Cantabria, youth unemployment rate stands at 39.8%, which is considerably lower than Spain's average of 46%. Unemployment in Cantabria is higher than the average of the EU (9.3%) and the Eurozone (10.3%), and the same about youth unemployment, that stands at 19.4% in the EU.



Job Brokers in Cantabria and Spain

Job broker profile does not exist as that. However, there are different professionals who develop most of the tasks of a job broker.

Professionals developing a job similar to job broker profile :

- In public sector, guidance practitioners who provide a free guidance service and are in contact with enterprises and help them to recruit employees;
- In private sector, there are recruitment agencies and temporary employment agencies. Both look for candidates to the companies they work with.
- In the third sector, provide services to some specific target groups
- Guidance practitioners in VET centers guide students regarding further training and working opportunities related to their educational background

Case Studies

- **PROFEMPRESA PROJECT**
Actions, practices and pilot experiences aimed at promoting and encouraging the temporary incorporation of teachers to companies to get VET students with skills profiles more adapted to the reality of the companies in which they will work.
- **RED CROSS EMPLOYMENT PLAN FOR VULNERABLE PEOPLE**
Set of actions, programs and integrated projects to improve employment opportunities for people with more difficulties.
- **INTEGRATED EMPLOYMENT PROJECTS WITH JOB PLACEMENT**
Aim at improving efficiency and collaboration between stakeholders in labor intermediation processes, measuring success in terms of final indicators regarding insertion in the labor market.

THE VIEW FROM STAKEHOLDERS

'System' issues

Work well for Job Brokers when helping unemployed people to find a job:

- knowledge of the business environment
- knowledge of the labor market in general
- technological tools available to do the matching
- services to improve qualification of unemployed people according to what enterprises are looking for fostering entrepreneurship as an alternative
- personal coaching for each of those unemployed
- labor intermediation with enterprises

and what **work for unemployed people** when trying to find a job is:

- training, experience, personal and socio laboral skills... but it depends also on the sector, activity, time of the year and existing opportunities in each region
- specialized search, generic one doesn't work anymore
- attitude of the unemployed person: proactivity and versatility

Regarding **local 'culture clash'**:

- "Job Brokers" think that in many cases the enterprises ask for too much
- Enterprises think that the only problem is a bad description of the profile they are looking for and that neither all people are for all enterprises nor all enterprises are for all people.

Preparing job-seekers for employment

"Job Brokers" said **main problem** directly link to job seekers is that it seems they think Job Brokers must find them a job, as if it was only their duty.

- Other factors that were mentioned: Age of the job seeker; Lack of training and qualification; Maladjustment between demanded profiles and offered ones

Things that could be **improved**:

- Management of training courses
- Tailor made labor orientation, make it less rigid
- Better adjustment between offer and demand

The companies' perspective

New people hired have both positive and negative things according to enterprises:

- **Positive**: new way of thinking, facing the job and the future value
- **Negative**: time they need to adapt themselves to the new enterprises, lack of productivity until they get experience and needed knowledge for the job
- When employers need to recruit someone, in general, they don't feel the need to recruit anyone from any group.
- **Social value** of hiring local people is strong since in many cases it allows the worker to know the company and its local environment and this makes the worker to value the job in a different way
- All enterprises interviewed said that they don't use the Job Broker services

The needs of the Job Brokers

- How to get in touch with enterprises and sell them their work and candidates
- Empathize with both groups and to put oneself in the situation of each to understand the different point of views
- Active listening, empathy, assertiveness.
- Communication skills
- Resilience and initiative
- Emotional Intelligence
- Coaching (this one was pointed out several times)
- Specific ICT skills to use tools such as blog, social media...

Job Broker: The case of Greece

Background...

The last six years the Greek economy is suffering from a serious and extended recession while unemployment has been continuously rising. The economic crisis has hit young people particularly hard. It has widened the gap between those with more and those with fewer opportunities. Some young people are increasingly excluded from social and civic life. Worse still, some are at risk of disengagement and marginalization.

Under these circumstances, **Job Brokering** is considered to be of high importance in Greece, whereas there is a need for policies to address structural labor market problems to improve the matching of job seekers to new job openings so as to prevent the large increase in unemployment.



Public Authorities & Public Employment Services in Greece

- **OAED: Greek Public Employment Organization**
- **EOPPEP: National Organisation for the Certification of Qualifications & Vocational Guidance**
- **KEPEA: Information Centre for Employees and Unemployed (GSEE)**
- **ACCI: Athens Chamber of Commerce and Industry** - Offers e-recruitment services for its members
- **K.E.TH.I.: Research Center for the Equality of Sexes**: Provides counselling and advisory services to unemployed women
- **Youth Information Centres**: Provide guidance counselling for young people up to 35 years old.

KEY SKILLS for a successful Job Broker

- ✓ **Awareness of the current, labor market information** (trends and needs);
- ✓ **Assess the personal characteristics and needs** (jobseeker profiling)
- ✓ **Career management skills** (ability to develop, plan, implement, and manage career development programs/actions)
- ✓ **ICT skills** (to know how to use technology to assist individuals with career planning)
- ✓ **Effective communication** (Knowledge of aspects which influence effective communication)
- ✓ **Social / networking skills** (close collaboration with relevant provision networks.)
- ✓ **Mapping of services/companies** available in the regional provision network and labour market
- ✓ **Matching skills** (of job seekers to job openings);
- ✓ **Career counselling, Career information and assessment expert**
- ✓ **Problem analysis and intake**
 - ✓ To stimulate job-seekers to get a better understanding of their own strengths and weaknesses as well as of own perception in terms of ambitions and dreams
 - ✓ To change the individual way of perceiving things, to raise a sense of reality and to develop own strengths.
- ✓ **Critical thinking, adopts professional values and adheres to ethical standards.** Trustworthy and ability to inspire confidence.



Barriers affecting JOB SEEKERS:

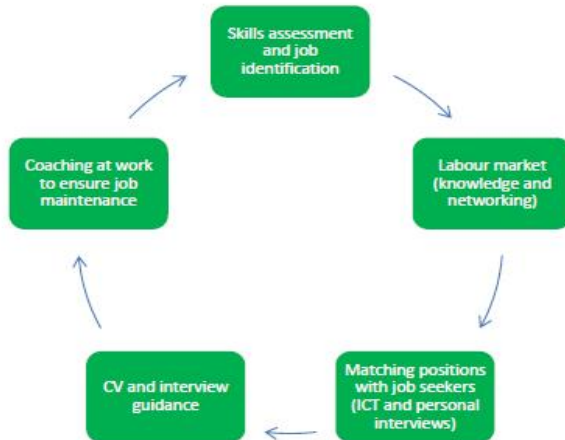
- **Limited availability of job-openings** due to the current financial crisis
- **High expectations** versus real labour market conditions (e.g. salary, etc.)
- **Lack of experienced job-seekers**
- **Low self-confidence** due to high competition (e.g. too many applicants for the same opening)
- **Age discrimination** (especially for job seekers 50+ years old)

The COMPANIES' perspectives:

- It is an advantage to invest and have young people in the company as they are easier to shape.
- Need of extra advice on how to deal with young people:
 - Advice on how to assess young people with no work experience.
 - Advice on how to bring young people into their organisation.
 - Adoption of the necessary recruitment practices and methods to increase engagement with young people.

Lessons Learned from research

2



3

In Cyprus

- Personalised approach (PES) (up to stage three above)
- Networking with employers throughout studies so that employers know the candidates when it comes to employment (HHIC)
- Heavy use of ICT (for co-funded programmes)

1



Team Player

Labour Market Knowledge

Career Consulting Knowledge

ICT orientation (Incl social media)

Induction

Self Assessment

Cv & Interview

Coaching & mentoring

Problem solving
Effective and organised

Be supportive

Be communicative

Be caring (empathy)

Be polite



MMC Mediterranean Management Centre

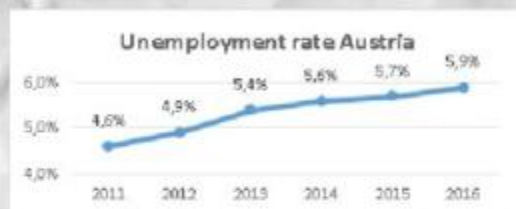
Job Brokering at PES

=> mainly for job seekers who are job ready

job brokering divided in two different entities within the PES:

services for job-seekers - counsellors' job brokering activities limited to inform job seekers about job vacancies reported to the PES and clients themselves establish contact to employer and go through the application process on their own.

services for employers - associates are in contact with employers and encourage them to report potential vacancies. Vacancies are listed in the e-Job Room (the electronic job platform of the PES) which is constantly available for people seeking employment.



Fact Box Unemployment

Austria - vulnerable groups:

- young adults (15-24 years) - 10,6%; growth of 19% in the past 5 years
- NEET-rate 2015: 7,5%
- 50+ - 12% growth of unemployment in the last year
- migrants - unemployment rate of 17,2%
- 18,3% of all unemployed have health issues
- long term unemployment - growth of 159% from the last year

Vienna - specific aspects:

- higher unemployment than overall Austria
- severe situation for people with low qualification - unemployment rate of people with no qualification beyond compulsory school 21,1%

Fact Box Employment

Trends: dynamic growth of employment due to growth of population & increase of jobs in high qualification segments

growth sectors: health & care, education & training, tourism & hospitality, ICT, knowledge based corporate services (R&D), construction, culture & creative industries

stagnating sectors: transportation & logistics, public services

declining sectors: production of goods & finance sector



Job Brokering outside the PES

job brokering by external contractors carrying out support measures for job seekers on behalf of the PES.

=> for job seekers who are disadvantaged because of one or multiple employment limitations

measures mainly not geared towards job brokering per se, but are designed to strengthen the clients' employability (e.g. VET). job brokering usually represents the last module in these measures. job brokers are in contact with both sides - employers & job seekers

=> growing importance of placement rates lead to more attention for job brokering services

Skills

Knowledge Management

knowledge about labour market in specific industries, skill needs etc.
=> requirements change rapidly and job broker need to be up to date

Sales

to establish business relationships with companies & to "sell" job seekers into a job => assertiveness and persistence when dealing with companies is needed

Job application training

support application process of job seekers including creation of application documents, training of job interviews, correct outfit in specific industries and companies

Matching

companies - detailed look at the requirements of the company or the requirement of a specific job
job seekers - identify (hidden) strengths to show companies what he/she can contribute to company's success

Networking

companies - establish new contacts & productive use of contacts e.g. to receive job offers from companies
job seekers - imparting network skills in order to activate and expand personal networks to find job opportunities via the hidden labour market

Working with different target groups

being able to communicate appropriately with both sides - companies & job seekers => job brokers need to understand and speak the language of both sides

Considera las diferentes situaciones que hay en los diferentes países:

- ¿Qué tendencias puedes identificar en la situación de casa socio con respecto a los niveles de desempleo? ¿Cómo podría afectar esto al trabajo del job broker?
- En términos de la función del job broker, ¿cuáles son las similitudes identificadas entre los socios? ¿Hay alguna diferencia?
- ¿Puedes resumir la diferente situación de los países en cuanto a titulaciones y formación de los job brokers? ¿Cómo se compara con la tuya?

ACTIVIDAD 1.6.2



Ahora, volviendo a la situación específica de tu país, localizarás y revisarás el capítulo del estudio de investigación que se aplica a ti. Cuando lo hayas hecho, léelo y resume los puntos principales en respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las principales tendencias de desempleo en tu país?
- ¿Cuáles son los patrones de desempleo entre los diferentes grupos (gente joven, grupos minoritarios, hombres y mujeres)?
- ¿Qué servicios son financiados por el sector público para apoyar a los solicitantes de empleo de tu país?

- ¿Cuáles son las principales perspectivas de los empleadores, según el estudio?

- ¿Cuáles son las principales entidades que operan en tu economía local? ¿Cámara de comercio? ¿Organismos sectoriales?

- ¿Te sientes familiarizado con el estudio sobre intermediación laboral? ¿En qué grado? ¿Conoces otros ejemplos?

ACTIVIDAD 1.6.3



Ahora debate lo que has averiguado con los demás job brokers. ¿Han visto algo diferente? ¿Poseen un mayor conocimiento sobre el mercado laboral o difiere de lo mostrado en el estudio? ¿Es posible utilizarlo?

1.7 Conclusión y lecturas complementarias

El propósito de este módulo ha sido poner tu trabajo de job broker en el contexto del mercado laboral europeo y de las oportunidades laborales en Europa. Para ello, hemos analizado la interrelación existente entre las partes interesadas que tienen una influencia sobre tu trabajo (el empleador, el solicitante de empleo y el financiador público). También hemos revisado las políticas, la financiación, los planes y programas, la información sobre el mercado laboral y las regulaciones sobre el empleo, así como las influencias sobre los servicios de intermediación laboral.

La siguiente tabla resume los objetivos de aprendizaje / resultados de este módulo y su relación con las actividades desarrolladas:

[illegible]

Describir las políticas públicas de relevancia y las prioridades en relación a la financiación y organización de los servicios de intermediación laboral.	x			x	x	x	x	x			
Especificar y explicar la relevancia de la intermediación laboral a las asociaciones de empleadores clave, organismos sectoriales o especialistas del sector.	x								x	x	x

Por último, aunque la intermediación laboral es un concepto relativamente emergente y nuevo en la legislación europea sobre FP, existen varias publicaciones y recursos relevantes de los temas debatidos en este módulo. Muchos de estos estarán en tu lengua y serán relevantes para tu propio país, así que **¡búscalos!**

Mientras tanto, y para ayudarte más, hemos confeccionado una lista con algunos recursos relevantes a nivel europeo y los hemos puesto a continuación:

- CEDEFOP: 'Skills Panorama' at <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>
- European Commission: 'EURES – The European Job Mobility Portal' at <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>
- European Council: Resolution on A New Skills Agenda for an Inclusive and Competitive Europe (2016/C 467/01).
- European Training Foundation / CEDEFOP / International Labour Office: 'The role of employment service providers: Guide to anticipating and matching skills and jobs' (2015).

AGRADECIMIENTOS Y DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida..

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

