

Markttransparenz herstellen

Jobpoint und Jobakademie der Stadt Dorsten – Moderne Dienstleistung am Arbeitsmarkt



Vor einem Jahr eröffnete das Jobcenter der Stadt Dorsten den Jobpoint, eine Anlaufstelle für alle, die Arbeit suchen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobpoints helfen ihnen bei Bewerbungen und stellen unverzüglich Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern her. Das pragmatische Konzept basiert auf einer Kombination von arbeitgeberorientiertem Vermittlungsservice und dem Work-first-Ansatz und zielt auf eine möglichst rasche Integration in Arbeit. Zugleich ist das Konzept des Dorstener Jobpoints beispielhaft für eine sozialraumorientierte Arbeitsmarktpolitik.

Thiemo Scharffe (li.) und Christoph Brüggemann (re.) unterstützen in der Jobakademie Dorsten die Bewerber und Bewerberinnen bei der Arbeitssuche.

Egal, ob Schulabsolventen, Arbeitslose oder Beschäftigte, die einen anderen, besseren Arbeitsplatz suchen: Wer hier eintritt, kommt freiwillig und will einen Job. Obwohl eine Einrichtung des Dorstener Jobcenters, differenziert der Jobpoint seine Kundinnen und Kunden nicht nach ihrem Status. Den Verzicht auf Zielgruppenorientierung begründet Klaus Lammers, stellvertretender Leiter der „Vestischen Arbeit“ des Jobcenters in Dorsten im Kreis Recklinghausen, mit Hinweis auf die andere, die Angebotsseite am Arbeitsmarkt: „Arbeitgeber suchen nicht den SGB II- oder SGB III-Kunden oder den Kunden, der nur eine Stelle wechseln will, sondern einfach den Besten für ihren freien Arbeitsplatz. Warum sollten wir dann hier im Jobpoint nach Zielgruppen unterscheiden?“

Vermitteln, vor allem zügig vermitteln, lassen sich am ehesten engagierte und motivierte Arbeitsuchende. Freiwilligkeit hat deshalb im Jobpoint hohe Priorität. Klaus Lammers: „Niemand wird im Beratungsgespräch vom Jobcenter gedrängt oder unter Androhung von Sanktionen genötigt, hier aufzutauchen. Das würde auch nur unsere Arbeit erschweren, ohne in Erfolg umzuschlagen. Wir treten auch nicht als Behörde auf und sind bewusst außerhalb des Amtsgebäudes direkt in die Innenstadt gezogen. Was hier geschieht, hat hohen Dienstleistungscharakter. Davon profitieren alle: Arbeitgeber wissen, dass sie hier Leute finden, die wirklich arbeiten wollen, und Bewerberinnen und Bewerber ist klar, dass sie hier auf Arbeitgeber stoßen, die genau sie mit ihren speziellen Fähigkeiten und Interessen suchen. Das führt zu einer hohen Passgenauigkeit in diesem Punkt.“

Transparenter Arbeitsmarkt

Das pragmatische Angebot stößt in Dorsten auf reges Interesse. Seit Öffnung der Einrichtung vor einem Jahr haben sich hier bereits rund 6.000 Menschen über freie Stellen informiert, darunter auch Laufkundschaft, wie Klaus Lammers sie nennt: „Zu uns kommen auch Beschäftigte in ihrer Mittagspause. Ihr Blick auf den letzten Lohnzettel hat sie dazu veranlasst, bei uns eine besser bezahlte Stelle zu suchen.“

Wenn sie die Räumlichkeiten betreten, sehen sie an den Anzeigetafeln nicht etwa, wer wann als Nächste oder Nächster zur Beratung vorgelassen wird, sondern Stellenangebote von Unternehmen aus Dorsten, aber auch von auswärtigen Firmen. Hier oder an den „Informationssäulen“ erfahren sie von freien Ausbildungsplätzen für Industriekaufleute, von Mini-Jobs im Gastronomie-Gewerbe oder von offenen Stellen für Facharbeiter im nahen Münsterland, von freien Arbeitsplätzen in Handwerk und Industrie, im Dienstleistungsbereich oder bei den sozialen Berufen. Klaus Lammers: „Kundinnen und Kunden merken sofort, dass es hier nicht um Grundsicherung und Alimентация, sondern um Arbeit geht.“

An sogenannten Bewerberarbeitsplätzen können sie im Internet recherchieren und nach einer für sie geeigneten Stelle suchen. Gepflegt wird die Startseite von „My Job Dorsten“, einer „Initiative für Wirtschaft und Schule als Partner“, die selbst ein aktives Berufsmarketing betreibt. Finden Bewerberinnen und Bewerber ein zu ihnen passendes Arbeitsplatz-



angebot, können sie mit Unterstützung der Mitarbeitenden im Jobpoint sofort ihre Bewerbung schreiben. Viele von ihnen, so Lammers, führen ihren Lebenslauf, ihr Lichtbild und Zeugnis bereits auf dem USB-Stick in der Tasche mit: „Bei ihnen geht es nur noch darum, das Anschreiben an den Arbeitgeber zu formulieren oder die Unterlagen an die konkrete Stelle anzupassen.“

Gar nicht so einfach, räumt Lammers ein und zeigt damit Verständnis für die Schwierigkeiten mancher Bewerberinnen und Bewerber, sich allein zurechtzufinden: „Der Arbeitsmarkt ist nicht leicht zu durchschauen, viele haben Probleme, den für sie infrage kommenden Arbeitsmarkt überhaupt zu identifizieren.“ Warum das so ist, sagt Lammers, könne jeder an sich selbst erkennen, wenn er sich frage, welche Ausbildung er selbst irgendwann mal absolviert hat und wo

seine damaligen Kolleginnen und Kollegen heute tätig sind: „Kaum jemand, der vor 20 Jahren in irgendeinem Berufsbild gelandet ist, dürfte bis heute darin geblieben sind. Bei den heutigen Ausbildungsgängen sind die Verzweigungsmöglichkeiten noch vielfältiger und diese Unübersichtlichkeit wird noch zunehmen. Aus dieser Erkenntnis resultiert unser Anspruch: Wir machen den Arbeitsmarkt transparent!“

Coaching in der Jobakademie

Nicht nur der Arbeitsmarkt, auch der expandierende Qualifizierungsmarkt wird im Jobpoint transparent gemacht. Ein willkommenes Angebot für alle, die bei ihren Recherchen erkennen, so Lammers, „dass sie ihren Marktwert steigern müssen, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden und aus der Hilfebedürftigkeit herauszukommen. Diese intrinsisch moti-

vierten Bewerberinnen und Bewerber unterstützen wir auf ihrem Weg in Arbeit.“

Dazu dient auch – in fußläufiger Entfernung – die Jobakademie, die als Teil des Jobcenters gleichzeitig mit dem Jobpoint gestartet ist. Ihr Ziel ist, Antragsteller von SGB II-Leistungen so schnell wie möglich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. „Work first“ heißt dieser Ansatz, der in Nordrhein-Westfalen bereits in beinahe der Hälfte aller Kreise und kreisfreien Städte zur Anwendung kommt.

Anders als üblich, werden Teilnehmende hier nicht über unterschiedliche Maßnahmen verschiedener freier Träger beraten, qualifiziert und geschult, sondern von den Mitarbeitenden der Jobakademie dabei unterstützt, sich selber ganz gezielt über ein Gruppencoaching für den Arbeitsmarkt fit zu machen. Dabei geht es um die nachhaltige Stärkung der eigenen Initiative ebenso wie um die Entwicklung realistischer beruflicher Perspektiven und Alternativen.

Viele Menschen unterschätzen nach Ansicht des Arbeitsmarktexperten ihre Fähigkeiten und fühlen sich deshalb am Arbeitsmarkt verloren – Berufsrückkehrerinnen zum Beispiel, die nach langer Familienphase wieder eine Erwerbsarbeit suchen. „Eine Berufsrückkehrerin“, erinnert sich Lammers, „sagte zu mir: Ich habe mal Näherin gelernt, aber heute kann ich nichts mehr. Ihr habe ich gesagt: Das stimmt nicht, denn in diesen 15 Jahren haben Sie ihren Haushalt gemanagt, haben finanzielle Probleme gemeistert, ihre Kinder zur Schule und in

Ausbildung gebracht – alles hat funktioniert! Das heißt: Sie können etwas und das hat auch am Arbeitsmarkt einen Wert. Mit dieser Erkenntnis und mit unserer Unterstützung hat sich die Frau nach zwei, drei Wochen auf Stellen beworben, die sie anfangs gar nicht in Erwägung gezogen hatte. Das gilt für viele der 51 von insgesamt 74 bisher an der Jobakademie teilnehmenden und später vermittelten Personen. Kaum einer von ihnen hat anfangs an das Arbeitsfeld gedacht, in dem sie heute tätig sind.“

Pragmatische Hilfe

Manchmal gelingt die Vermittlung auch ganz schnell. Grund dafür ist der für den Jobpoint typische Pragmatismus.

Auch hierfür fällt Klaus Lammers ein Beispiel ein: „Ein Bewerber hatte bei seinen Recherchen hier im Haus eine für ihn passende Stelle gefunden, gleich anschließend mit unserer Unterstützung die Bewerbung inklusive Anschreiben formuliert und sofort online an den Arbeitgeber versandt. Postwendend kam die Antwort: Ich bin interessiert, aber der Bewerber muss sich heute noch vorstellen. Daraufhin sagte unser Bewerber: So schnell krieg ich das nicht hin, ich muss auf jeden Fall vorher noch zum Friseur. Darauf sagten wir: Wir kriegen das hin! Hier in der Innenstadt gibt es eine reichliche Zahl an Frisuren. Wenn Sie in einer halben Stunde von dort wieder zurück sind, haben wir mit dem Arbeitgeber den Termin vereinbart. Genau so ist es geschehen. Anschließend sind wir zusammen mit ihm in einem Auto, das Tobias Stockhoff, Bürgermeister der

Stadt Dorsten, unserer Einrichtung zur Verfügung gestellt hat, zum Arbeitgeber gefahren und kamen nach einer Stunde mit unterschriebenem Arbeitsvertrag wieder zurück.“

Hindernisse für eine Vermittlung, zeigt das Beispiel, werden rasch und unkonventionell überwunden. Kein Einzelfall, wie Klaus Lammers an einem weiteren Beispiel illustriert: „Ein Bewerber hatte eine Stelle gefunden und sollte gleich am nächsten Morgen den neuen Arbeitsplatz antreten. Wie soll das gehen, fragte er: Ich bin nicht motorisiert und öffentliche Verkehrsmittel fahren zu der frühen Zeit noch nicht. Kein Problem, haben wir gesagt und haben eins der mit Unterstützung eines ortsansässigen Unternehmers angeschafften Fahrräder aus dem Keller geholt und es dem Bewerber für die Anfangszeit zur Verfügung gestellt. Das entspricht unserem Anliegen: Für jedes Problem, für jedes Hindernis sehr pragmatisch einfache Lösungen finden.“

Zurzeit sind übrigens fast alle 24, der vom Jobcenter in Dorsten angeschafften Fahrräder an erfolgreiche Arbeitsplatzsucher verliehen.

Plädoyer für eine sozialraumorientierte Arbeitsmarktpolitik

„In verkehrstechnisch gut erschlossenen Städten wären unsere ‚Kunden-Fahrzeuge‘ weniger vonnöten als in der Flächenstadt Dorsten mit Vermittlungen in eher ländliche Bereiche“, sagt Klaus Lammers und weist damit auf die Bedeutung einer am Sozialraum orientierten Arbeitsmarktpolitik hin, „wichtiger aber

noch sind die unterschiedlichen lokalen Strukturen, Unternehmen und Beschäftigungssituationen. In Castrop-Rauxel, in unmittelbarer Nachbarschaft zu Dortmund, herrschen ganz andere Marktbedingungen als an der Peripherie unseres Kreises wie etwa in Haltern am See. Dort gibt es nur eine vergleichsweise geringe Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern, da macht eine Einrichtung wie unsere keinen Sinn. Wir brauchen also individuelle Lösungen, um den mit der Installation eines Jobpoints verbundenen Ressourceneinsatz auch rechtfertigen zu können. Das ist in Dorsten der Fall.“

Hier ist der Jobpoint mit seinen intensiven Kontakten zur Jobakademie längst zu einer „zentralen Schnittstelle des regionalen Arbeitsmarkts“ avanciert und zugleich integraler Bestandteil des öffentlichen Lebens – äußerlich charakterisiert durch seine Installation in der Fußgängerzone der Stadt und inhaltlich gekennzeichnet durch das lokale Arbeitsmarkt-Know-how, durch passgenaue Qualifizierung von Bewerberinnen und Bewerbern, durch die regionale Vernetzung mit Experten aus öffentlicher Verwaltung und Schule, mit lokalen Unternehmen, Vereinen und Verbänden sowie durch die Verknüpfung bislang organisatorisch getrennter Arbeitsmarktcompetenzen. Die Aufteilung in arbeitgeber- und arbeitnehmerseitige Betreuung ist hier genauso aufgehoben wie die Differenzierung nach Zielgruppen.

Entstanden ist so eine neue Qualität der Vermittlung. Die wiederum setzt nicht nur freie Arbeitsplätze, sondern auch gute Kontakte zu Arbeitgebern voraus.

Daran herrscht im Jobpoint Dorsten kein Mangel. Beispielhaft dafür steht die Vernetzung der Einrichtung mit „Sag ja zu Dorsten“, einem Verein, in dem sich Unternehmer und Bürger zusammenfinden, „um die Zukunft der Stadt aktiv mitzugestalten.“

Vertreter des Jobpoints nehmen zudem regelmäßig am Arbeitgeberstammtisch sowie am Arbeitgeberfrühstück teil, stellen dort öffentliche Förderleistungen vor und betreiben auf der Suche nach freien Stellen auch Kaltakquise.

Darüber hinaus erbringt der Jobpoint Vermittlungsleistungen für unversorgte, aber durchaus ausbildungsreife Jugendliche. Klaus Lammers: „Wir betreuen Stellenangebote über einen längeren Zeitraum. Das rentiert sich insbesondere bei Ausbildungsverhältnissen, die frühestens im August in Kraft treten, aber schon im Februar beworben werden. Im März kommt dann oft die Meldung: Der Platz ist besetzt, doch im Juni ist die Stelle plötzlich wieder offen, weil ein Bewerber abgesprungen ist. Hier zeigt sich dann, dass sich unser Dranbleiben lohnt.“

Die regionalen Arbeitgeber wissen das Angebot des Jobpoints zu schätzen. Klaus Schmitz, Geschäftsinhaber von „Der Zweiradexperte“ lobt „die kurzen Wege sowie den regelmäßigen telefonischen Kontakt“ und ergänzt: „Früher kamen oft Bewerberinnen und Bewerber zu uns, ohne sich Gedanken gemacht zu haben, ob sie überhaupt zu unserem Betrieb passen, darunter nicht wenige SGB-Beziehende. Sie mögen sich gedacht haben: Ich bewerbe mich einfach mal, damit ich

mein Soll erfülle und meine Transferbezüge nicht gefährde. Der Jobpoint hingegen versucht, die richtigen Leute an den richtigen Platz zu bringen. Das ist für uns Arbeitgeber ein Riesenvorteil.“

Auch Marlies Beyerl, Geschäftsführerin des Pflegeheims „Haus am Kamin“ äußert sich rundweg positiv: „Der Jobpoint schickt nicht jeden zu uns. Das ist auch richtig so, denn wer seinen Arbeitsplatz behalten will, muss auch in den Betrieb passen. Die Dienstleistung unseres Unternehmens richtet sich an alte und demente Menschen. Pflegefachkräfte, die mit ihnen arbeiten sollen, müssen also der deutschen Sprache mächtig sein und müssen Empathie aufbringen für unseren speziellen Kundenkreis. All das wissen die Mitarbeitenden im Jobpoint, sie kennen den regionalen Arbeitsmarkt und leiten ausschließlich geeignete Kandidatinnen und Kandidaten an uns weiter.“

Intensive Vorbereitung

Dass Arbeit und Funktion des Jobpoints mit ihrer geradezu idealtypischen Umsetzung „moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ so breite Anerkennung finden, dürfte auch an der professionellen Vorbereitung noch vor dessen Startbeginn liegen. Dazu hatten sich die Verantwortlichen im Jobcenter vergleichbare Einrichtungen etwa in Gelsenkirchen angesehen und überlegt, was davon sich auf Dorsten übertragen lässt und was, angepasst auf die vorhandenen örtlichen Strukturen und Vorstellungen, zu modifizieren ist. Klaus Lammers: „Wir wollten den Jobpoint mit der Jobakademie, also mit dem Work-first-Ansatz kombinieren.



Klaus Lammers, stellvertretender Leiter der „Vestischen Arbeit“ des Jobcenters in Dorsten im Kreis Recklinghausen

Bei der anschließenden Suche nach Räumlichkeiten haben wir uns trotzdem für eine zweigeteilte Lösung entschieden, weil eine Schulungssituation wie in der Jobakademie den Betrieb im Jobpoint hätte stören und manchen Kunden abschrecken können.“

Bei der konkreten Umsetzung des Work-first-Ansatzes entschieden sich die Dorstener Arbeitsmarktexperten für eine „haus-eigene Lösung“, das heißt: „Wir wollten das Dienstleistungsangebot nicht bei Dritten einkaufen, obwohl es schwierig ist, das aus eigenen Ressourcen zu bedienen, aber letztlich funktioniert es so besser, weil wir zum Beispiel flankierende Maßnahmen wie etwa Einzelumschulungen gleich mit in den Fokus nehmen können.“

Auf einem einwöchigen „Teamfindungs-Workshop“ hatten sich zudem 15 Beschäftigte aus dem Vermittlungsbereich des Jobcenters inklusive Leitung mit der Frage befasst, welche zusätzlichen oder veränderten Aufgaben auf die Mitarbeitenden zukommen. Heute unterscheiden sich die konkreten Vermittlungstätigkeiten in den verschiedenen Einrichtungen: Das Fallmanagement im Jobcenter, das Jobcoaching in der Jobakademie und die arbeitgeberorientierten Vermittlungsbemühungen im Jobpoint. Schon im Workshop stellte sich deshalb die Frage, über welche konkrete Eignung Mitarbeitende verfügen müssen.

Anschließend konnten sie sich selbst den unterschiedlichen Aufgaben und damit den verschiedenen Einrichtungen zuordnen. Klaus Lammers: „An Einsatz, Engagement und Erfolg ist zu erkennen: Das Verfahren war genau richtig!“

Zum Erfolg zählt, dass 41 Teilnehmende der Jobakademie heute sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, sechs haben einen Minijob, zwei sind selbstständig, eine hat eine Ausbildung angefangen und eine andere hat sich für eine Umschulung entschieden. Klaus Lammers: „Unser Ziel ist, Menschen in Arbeit zu bringen und Hilfebedürftigkeit zu beenden, Teilziel ist, sie zumindest zu minimieren, deswegen sind auch Minijobs ein Teilerfolg. Aus vielen Minijobs sind inzwischen sozialversicherungspflichtige Vollzeitverhältnisse entstanden.“

So positiv Klaus Lammers nach den Erfahrungen des ersten Jahres Funktion und Arbeit des Jobpoints beurteilt – unter einem Aspekt sieht er noch Handlungsbedarf: Lediglich rund 25 Prozent der Kundinnen und Kunden des Jobpoints sind Arbeitsuchende, die Leistungen nach dem SGB II beziehen. „Ich hätte mir gedacht“, so Lammers, „dass der Anteil größer sein wird, zumal mit ihnen ja auch Eingliederungsvereinbarungen abgeschlossen werden. Offensichtlich brauchen viele von ihnen noch das Fallmanagement unserer Beraterinnen und Berater im Jobcenter. Sie sind noch nicht reif für den Jobpoint.“

Erfreulich immerhin: Die Quote steigt! Am Konzept, eine Anlaufstelle für alle motivierten Arbeitsuchenden zu sein, hält Lammers deshalb fest: „Da sich unsere Integrationsergebnisse verbessert haben, bleibt es dabei. Davon profitieren letztlich auch SGB II-Beziehende. Um mehr von ihnen für unser Angebot zu gewinnen, sind übrigens Positiv-Beispiele die beste Werbung – und davon gibt es hier viele.“

ABSTRACT

Vor einem Jahr eröffnete das Jobcenter der Stadt Dorsten den Jobpoint, eine unbürokratische Anlaufstelle für alle, die Arbeit suchen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobpoints helfen ihnen bei Bewerbungen und stellen unverzüglich Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern her. Das pragmatische Konzept basiert auf dem Work-first-Ansatz und zielt auf eine möglichst rasche Integration in Arbeit.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Dr. Frank Nitzsche

Tel.: 02041 767157

f.nitzsche@gib.nrw.de

KONTAKT

Klaus Lammers

Jobcenter Dorsten

Klaus.Lammers@vestische-arbeit.de

Jobpoint in Dorsten

Lippestraße 31

46282 Dorsten

AUTOR

Paul Pantel

Tel.: 02324 239466

paul.pantel@arcor.de