

Dialog Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Hessen

Fachtag für Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt SGB II und III und kommunale Frauenbeauftragte am 2. Oktober 2013 in Oberursel

Dokumentation der Ergebnisse des Workshops 1

Wie können Frauen von der aktuellen Arbeitsmarktlage profitieren?

Blick auf die Ansprache der Arbeitgeber bzw. des Arbeitgeber-Service (AG-S) - mit wem muss der AG-S zusammenarbeiten, damit eine Win-Win-Situation eintritt?

Frau Maja Weise-Georg (Hessisches Sozialministerium) führt in das Thema des Workshops ein und bittet zunächst Frau Dr. Susanne Simsek (BCA im kommunalen Jobcenter ProArbeit des Kreises Offenbach) und Herrn Jörg Lux (BCA im Jobcenter Wetterau, gemeinsame Einrichtung) um eine Beschreibung der Praxis vor Ort.

Fr. Dr. Susanne Simsek führt aus:

Das Jobcenter ProArbeit des Kreises Offenbach betreue einen Flächenlandkreis. Insbesondere bei der Integration von Langzeitarbeitslosen sähen sich die Integrationsfachkräfte sowohl mit komplexen Problemlagen der Kundinnen als auch mit einer komplexen Rechtsmaterie konfrontiert. Um dem Personenkreis Integrationsmöglichkeiten zu eröffnen, sei die Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein wichtiger Punkt. Neben der Pflege bestehender Kontakte durch enge persönliche Zusammenarbeit (Organisation nach Berufsbildern) komme auch der Erschließung neuer Arbeitgeberkontakte hohe Bedeutung zu. Ein erfolgreiches Beispiel der Zielgruppenarbeit sei das Projekt PAKKO (Passgenau in Arbeit mit Kind im Kreis Offenbach), das als Plattform für Arbeitgeber zur Bewusstseinsbildung für das Thema diene. Konkrete Erfolge seien auf einer Jobmesse am Flughafen erzielt worden, bei der insgesamt 17 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus 5 Jobcenter-Bezirken anwesend waren.

Hr. Jörg Lux führt aus:

Um das Thema zu betreiben und zu fördern, sei die Arbeit auf zwei Ebenen wichtig. Zum einen auf der informellen Ebene in Netzwerken und zum anderen durch die gezielte persönliche Betreuung der Arbeitsuchenden. Insbesondere bei der Darstellung ihrer individuellen Stärken gegenüber den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern benötigten die Kundinnen oft Unterstützung. Diese Unterstützung böte die *assistierte Bewerbung*, bei der die Kundin von einer Integrationsfachkraft bis zum Vorstellungsgespräch begleitet werde. Dass dabei Dienstleistungen wie z.B. das Bewerbungstraining ohne die Schnittstelle zu einem Träger durch das Jobcenter selbst angeboten werden, sieht Herr Lux als großen Vorteil.

Auf der anderen Seite sei die Bereitschaft der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber offensichtlich noch nicht ausgeprägt genug, sich dem Thema Fachkräftebedarf und Fachkräftesicherung zu öffnen. So blieben Aktivitäten des Jobcenters im Bereich Altenpflege trotz bereits angespannter Bewerberlage ohne nennenswerte Resonanz. Einen Ansatzpunkt sieht Herr Lux in diesem Bereich auch bei der Organisation der Arbeit, indem Schichtmodelle in der Altenpflege überdacht werden und mehr Rücksicht auf die individuellen Erfordernisse und Möglichkeiten der Arbeitnehmerinnen nehmen. Große Arbeitgeber seien dabei für Veränderungen tendenziell offener als kleine und mittlere Unternehmen, bei denen im Bezirk noch Handlungsbedarf bestehe.

Dialog Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Hessen

Fachtag für Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt SGB II und III und kommunale Frauenbeauftragte am 2. Oktober 2013 in Oberursel

In der folgenden Diskussion entwickeln die Workshop-Teilnehmer folgende Erfolgsfaktoren bzw. gute Praxis, die später in Kernaussagen überführt werden sollen:

- Spezielle Akquise-Vermittler unterbreiten nach vorheriger Abstimmung mit der zuständigen Integrationsfachkraft Arbeitgebern Initiativvorschläge.
- Im gemeinsamen AG-S von Jobcenter und Agentur für Arbeit kann das gemeinsame Bewusstsein für die speziellen Problemlagen der SGB II-Kundinnen nur hergestellt werden, wenn eine Abstimmung und Einbeziehung der bewerberorientierten Integrationsfachkräfte stattfindet.
- Aktionen wie z.B. ein Job-Speeddating sind geeignete Maßnahmen, um das Bewusstsein bei den Arbeitgebern zu wecken.
- Parallelstrukturen bei den regionalen Arbeitsmarktdienstleistern sollten gebündelt werden, um abgestimmt auf die Arbeitgeber zugehen zu können.
- Wirksam ist die gezielte, themenspezifische Ansprache der Arbeitgeber, z.B. im Rahmen eines Arbeitgeber-Frühstücks (Agentur für Arbeit Darmstadt), gemeinsam mit Vertretern der IHK und HWK.
- Abstimmung zwischen AA und JC zu den unterschiedlichen Problemfeldern der beiden Rechtskreise SGB II und SGB III mit Fokus auf den gemeinsamen Arbeitsmarkt.
- Berücksichtigung der veränderten Marktsituation hin zu einem Arbeitnehmermarkt (demografischer Wandel): Bei den Integrationsbemühungen für die Zielgruppe der Frauen muss mehr aus der Perspektive der Arbeitssuchenden agiert werden, von der Arbeitnehmerin aus muss nach einem geeigneten Arbeitsplatz gesucht werden.
- Akquise und Vermittlung aus einer Hand.
- Gendergerechte Darstellung der Stellenangebote durch den AG-S auch und insbesondere bei männerdominierten Berufen (z.B. Berufskraftfahrer).
- Perspektiv-Wechsel: Stärkere Einbindung der Wirtschaftsförderung mit Blick auf die Fachkräftesicherung.
- Darstellung der Chancen flexibler und familienorientierter Arbeitszeitmodelle in Unternehmen. (Arbeitgeber sind tendenziell eher bereit, bereits beschäftigte, gut qualifizierte Frauen flexibel zu beschäftigen als eine neue Mitarbeiterin einzustellen.)
- Ergänzung des Zielsystems um einen Nachhaltigkeitsfaktor, der zu positiven Veränderungen in der Vermittlungsarbeit führen kann.
- Implementierung von zielgruppenspezifischen Zielgrößen für die Integration von Frauen im AG-S.
- Stärkere Positionierung der Verbände gegenüber den Arbeitgebern, um die primäre Sichtweise auf die Gewinnorientierung zu erweitern auf langfristige Maßnahmen zur Fachkräftesicherung.

Dialog Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Hessen

Fachtag für Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt SGB II und III und kommunale Frauenbeauftragte
am 2. Oktober 2013 in Oberursel

- Fokus auf die Darstellung der Stärken der Zielgruppe.
- Verbesserte Kommunikation zwischen AG-S und Maßnahmeträgern, um Stärken und Potenziale der Maßnahme-Absolventinnen bestmöglich nutzen zu können.

Die Workshop-Teilnehmer einigen sich für die Präsentation im Plenum auf folgende drei Kernaussagen:

- 1. Wir benötigen „genderte“ Arbeitgeber-Services!**
- 2. Die positive Darstellung der Zielgruppe muss gemeinsam durch BCA und AG-S erfolgen!**
- 3. Die gute Arbeit in den AA und JC muss durch Initiativen auf politischer Ebene (z.B. Wirtschaftsförderung) unterstützt werden!**

Dirk Böttcher
RD Hessen
2013

Dialog Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Hessen

Fachtag für Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt SGB II und III und kommunale Frauenbeauftragte am 2. Oktober 2013 in Oberursel

Dokumentation der Ergebnisse des Workshops 2

Innovative Praxisansätze der Arbeitgeberansprache – Ideenforum

Frau Paul gibt zur Einführung gleich das Wort an die Praxisvertreterinnen weiter.

Zunächst wird als Beispiel einer gelungenen AG-Veranstaltung das → Job-Speed-Dating für Teilzeit-Arbeitsuchende durch Frau Michelsen, Frauenbüro Schwalm-Eder-Kreis vorgestellt. Bei der Veranstaltung handelte es sich um eine gemeinsame Aktion des Jobcenters mit dem Kreisfrauenbüro.

Gezielte Ansprache von AG (unterschiedlicher Branchen) durch eine engagierte Vermittlungsfachkraft des AG-S, gezielte und "druckfreie" Ansprache von AN über zunächst eine Gruppeninformation (200 Einladungen), dann nochmals unmittelbar vor dem AG-Kontakt; Verhältnis AG-AN: 7:40, daher mehrere Durchläufe, die zeitlich gestaffelt waren (nach dieser Staffelung erfolgte auch Einladung der AN). Nicht unkritisch war in der Bilanz ein hoher Aufwand. Verbucht werden konnten 9 Integrationen und mehrere Folgegespräche. Interessant am Rande: großer Widerstand bei der regionalen Presse („Frauen in Opferrolle“)

Als 2. Praxisbeispiel wurde von Frau Fechter, BCA AA Darmstadt, das Darmstädter AG-Frühstück zum Thema TZ-Ausbildung vorgestellt. Es war die erste von mehreren geplanten Veranstaltung des Netzwerks Chancengleichheit Südhessen, unter Beteiligung der Dialog-Partner vor Ort:

800 AG waren angeschrieben worden, es gab 22 Anmeldungen.

Zuerst sei die Atmosphäre eher verhalten gewesen, dann aber deutlich besser geworden, als ein Mitwirkender durch Bericht seiner positiven Erfahrungen Anregungen gab.

Beim Austausch der praktischen Beispiele wurde deutlich, dass die nicht alltäglichen Projekte nur gelingen, wenn engagierte Personen dahinterstehen.

Für die Erfolgsbilanz: Nicht nur der unmittelbare Erfolg dürfe gesehen werden, sondern auch der "Beifang" (Begriff Paul): gute Aktivierung der eigenen Fachkräfte, Input der CA-Themen durch Projektvorstellung und Kommunikation darüber in der eigenen Dienststelle, Kontakte zu AG, die anderweitig genutzt werden können. Kleine Schritte seien zu wünschenswert.

Festgestellt wurde, dass im Rahmen der technisch ausgefeilten und komplexen Vermittlungssysteme "Freiräume" nicht gut genutzt werden. Hier wirken oft eigene Rollenerwartungen statt abgestimmter und unter Chancengleichheitsgesichtspunkten reflektierter Beratungsaspekte.

Die Workshop-Teilnehmer einigen sich für die Präsentation im Plenum auf folgende drei Kernaussagen:

- 1. gute Vorbereitung und Sensibilisierung der Partner/innen („Knackepunkte“)**
- 2. wertschätzendes Zusammenspiel der Akteure/Akteurinnen**
 - Vermittlungsfachkräfte AA / PAP JC
 - AG-S / ANoV
 - AG
 - kommunale Frauenbüros / BCA
 - andere
- 3. Matching durch kreative und reflektierende Menschen**

Anke Paul
RD Hessen
2013

Dialog Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Hessen

Fachtag für Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt SGB II und III und kommunale Frauenbeauftragte am 2. Oktober 2013 in Oberursel

Dokumentation der Ergebnisse des Workshops 3

Dienstleistungsketten in der Praxis – Wie setze ich es vor Ort um?

In diesem Workshop wurde unmittelbar an den Vortrag von Frau Geideck angeknüpft. Kernaussagen aus der Diskussion:

- Es gibt schon gute Beispiele vor Ort, mit ganz unterschiedlichen Wegen, z.B. Lotsenbüro und Laufzettel für Kundinnen und Kunden, Handbuch mit Ansprechpersonen für Fallmanagerinnen und Fallmanager
- Wichtig ist es, kleine Schritte und Erfolge zu würdigen.
- Verbindlichkeit in den Netzwerken kann erhöht werden, wenn der Nutzen für die Institution und das Ziel scharf gestellt ist.
- Die Chefebene und die operative Ebene im Blick behalten. Wer wird wann gebraucht?
- Ziel und Ergebnisse in den Institutionen gut kommunizieren, besser die persönliche Ansprache wählen als beispielsweise Rundschreiben. Mitarbeitende müssen für die Umsetzung neuer Abläufe gewonnen werden, damit die Verbesserungen bei den Kundinnen und Kunden ankommen.
- Unternehmen können gewonnen werden, wenn sie den Nutzen für sich sehen.
- Besser kleine „Knödel“ vornehmen – damit das Vorhaben zu bewältigen ist.
- Es gibt kein Patentrezept, jedes Netzwerk muss seinen Weg finden und sich individuell an die Gegebenheiten andocken.

Beate Herzog
Wetteraukreis
2013