

# JOBCENTER DORTMUND

**Maßnahme:** Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Inklusion und Mitarbeiterbeteiligung



**Branche:** Öffentliche Verwaltung

**Leistungsprofil:** Aufgaben aus dem SGB II (Arbeitsvermittlung und Unterstützung von Arbeitgebern) **Beschäftigte:** 1073

## Entstehung und Aufgaben

Das Jobcenter Dortmund ist mit über 1000 Mitarbeitenden eine gemeinsame Einrichtung der Agentur für Arbeit und der Stadt Dortmund. Das Personal wird über die beiden Träger per Personalgestellung zugewiesen, d. h. über sie laufen formal Einstellungen und Entlassungen. In anderen Bereichen hat das Jobcenter seit der Gesetzesänderung 2011 weitgehende Arbeitgeberrechte, die es versucht zukunftsstauglich vor dem Hintergrund der geschäftspolitischen Strategie und dem Wettbewerb um gute Mitarbeiter/innen auszugestalten.

Die Zusammenarbeit zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Stadt beginnt in Dortmund bereits im Frühjahr 2003 mit dem gemeinsamen Jobcenter24, einem Zusammenschluss der im Bereich der Jugendlichen und jungen Erwachsenen arbeitenden Abteilungen von Agentur für Arbeit und Sozialamt. Schon damals ist man davon überzeugt, dass man sich vor dem Hintergrund der arbeitsmarktlichen Herausforderungen Parallelstrukturen nicht leisten kann. Die Bündelung der Kompetenzen sowie ein abgestimmtes Vorgehen zwischen Leistungserbringung und arbeitsmarktlicher Förderung führen zu einem gemeinsamen Verständnis und zu neuen Möglichkeiten bei der Integration in Ausbildung und Arbeit. In

Dortmund gibt es also bereits umfassende Erfahrungen, bevor zum Jahreswechsel 2004/2005 das „große“ Jobcenter an den Start geht. Mit der Einführung des SGB II müssen nicht nur ein neues Rechtssystem und eine Reform der Arbeitsmarktpolitik umgesetzt, sondern auch eine komplett neue Verwaltungsorganisation aufgebaut werden. Es gilt neue Strukturen der Aufbau- und Ablauforganisation und neue Team- und Führungsstrukturen zu entwickeln. In 2004 und 2005 tagen viele Arbeitsgruppen und ringen auf der Grundlage bisheriger Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Jobcenter24 um die besten Lösungen.

Zu den Aufgaben des Jobcenters, die sich aus dem SGB II ergeben, gehören heute die Vermittlung von Empfänger/innen von Arbeitslosengeld II in Arbeits- und Ausbildungsstellen, die Gewährung von Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes, die Förderung, Weiterbildung und Qualifizierung der Kund/innen sowie die Beratung von Arbeitgebern bei der Stellenbesetzung (eigener Arbeitgeber-Service). Hierzu wurde ein breites Angebot an Förder- und Beratungsstrukturen aufgebaut.

## NEW DEALS

### Unternehmens- und Führungskultur

Zwei Leitsätze der Geschäftsführung prägen das Handeln: Die Mitarbeiter/innen sollen sich als Beschäftigte des Jobcenters fühlen. Das Bild des Jobcenters nach außen prägen die Mitarbeiter/innen des Jobcenters selbst. Für beides sind eigene Regelungen des Jobcenters im Personalmanagement notwendig.

Das Jobcenter hat ein Leitbild entwickelt, an dessen Erarbeitung die Beschäftigten beteiligt waren. Besonders hervorzuheben ist das Ziel, durch Entwicklungsförderung und Mitarbeiterbeteiligung nicht nur individuelle berufliche Weiterentwicklung zu ermöglichen, sondern auch das Jobcenter kontinuierlich als Arbeitgeber und Dienstleister weiterzuentwickeln. Führungsleitsätze, entwickelt in einer Führungsklausur und über Themeninseln im Rahmen einer Betriebsversammlung mit den Beschäftigten diskutiert, ergänzen das Selbstverständnis des Jobcenters Dortmund.

Die Mitarbeiterbeteiligung spielt auch im 2017 gestarteten Projekt „Jobcenter der Zukunft: Beratung versus Verwaltung“ eine große Rolle, an dem über 100 Beschäftigte des Jobcenters ihr Interesse geäußert haben, in einer der sieben Arbeitsgruppen aktiv mitzuarbeiten. Neben Handlungsfeldern, die sich auf eine Verbesserung/Neuausrichtung der Kundenberatung sowie die Zusammenarbeit in Netzwerken fokussieren, geht es in Arbeitsgruppen auch um Fragen, wie Mitarbeitende noch besser ihr Wissen in Veränderungsprozesse einbringen können und wie die interne Kommunikation weiter optimiert werden kann. Ein Newsletter informiert regelmäßig über aktuelle Themen.



### Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Das Jobcenter verfügt über eine breite Palette von Angeboten, um den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem zu erleichtern: Dazu gehört die Regelung einer flexiblen Arbeitszeit, die auf eine Kernzeit verzichtet. So können Mitarbeiter/innen in Abstimmung mit ihrem Team und der Führungskraft

ihre individuelle Arbeitszeit innerhalb des Arbeitszeitrahmens von 6.00 bis 18.00 Uhr – unter Beachtung dienstlicher Belange – privaten Anforderungen anpassen. Angeboten und genutzt wird eine große Auswahl von Teilzeitvarianten. Nochmaliger Schwung ist in das mobile Arbeiten, das ebenfalls rege nachgefragt wird, durch die Einführung der E-Akte in 2017 gekommen.



„UNSERE STÄRKE IST UNSERE VIELFALT“

Weitere Angebote sind interne Workshops und Informationsveranstaltungen zu Elternzeit, Elterngeld, Teilzeit, Telearbeit und Rente, Jahrestreffen für Beurlaubte in Elternzeit sowie geplante Väterkonferenzen. Hinzu kommen kostenfreie Beratungsangebote der BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH („bundesweit und kompetent“). Aktueller Bedarf zeigt sich insbesondere beim Thema Pflege.

Neueste Errungenschaft ist die „KidsBox“, das mobile Eltern-Kind-Zimmer, das sich aktuell in der Erprobung befindet.

Das Jobcenter will den Anteil von Frauen in Führungspositionen mithilfe verschiedener Aktivitäten erhöhen: Führungskräften wird ein Seminar angeboten, das sie auf Herausforderungen der Work-Life-Balance als Führungskraft vorbereitet. Hinzu kommt ein spezielles Mentoring-Programm, die Übertragung von stellvertretenden Leitungen als bewusstes Schnuppern in eine Leitungsfunktion sowie die Möglichkeit in Teilzeit zu führen.

### Vielfalt im Jobcenter

Neben der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt gibt es zahlreiche weitere Aktivitäten im Jobcenter Dortmund, die dazu beitragen sollen, Vielfalt im Arbeitsalltag auch zu leben (z. B. der freiwillige Arbeitskreis Diversity).

Das Jobcenter Dortmund ist Mitglied der Landesinitiative „NRW inklusiv“. Hier verpflichten sich die Mitglieder zu besonderen Maßnahmen, die zur Verbesserung der beruflichen Integration von arbeitssuchenden Menschen mit Beeinträchtigungen beitragen.

Von besonderer Bedeutung für die Haltung, die im Jobcenter zum Thema Diversity – hier speziell für Menschen mit Behinderung – gilt, ist die Vereinbarung zur Inklusion, die 2018 unterzeichnet wurde. Obwohl das Jobcenter nicht zur Einhaltung der sogenannten Schwerbehindertenquote verpflichtet ist, erfüllt es diese und möchte durch weitere Maßnahmen dazu beitragen, dass Menschen mit Handicaps im

Jobcenter eine Beschäftigung finden. Nicht ihre Handicaps, sondern ihre Potenziale werden in den Vordergrund gestellt. Ziele sind: Ein Anteil von 4,5 Prozent schwerbehinderter Bewerber/innen gemessen an allen Bewerber/innen eines Kalenderjahres sowie eine Beschäftigungsquote von behinderten Menschen von 9 Prozent. Zur Umsetzung sollen neben einer notwendigen Neu-/Umgestaltung der Arbeitsplätze bei Bedarf individuelle Einarbeitungs- und Fortbildungspläne sowie angepasste Arbeitszeitregelungen beitragen. Führungskräfte sollen durch regelmäßige Qualifizierungen für die Beschäftigung dieser Personengruppe sensibilisiert werden.

Des Weiteren ist das Jobcenter Dortmund Teil der Initiative „Vielfalt verbindet - Mehr Migrantinnen und Migranten in den öffentlichen Dienst!“ des Landes NRW, deren Ziel es ist, Menschen mit Migrationshintergrund auf Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst aufmerksam zu machen und ihnen diese auch zu bieten. In der Beschäftigung von Menschen unterschiedlicher Nationalitäten sieht das Job-



center das Potenzial einer weiteren Verbesserung seiner Dienstleistungen, indem die Vielfalt der Kund/innen abgebildet wird.

Das Jobcenter Dortmund kooperiert seit Jahren erfolgreich mit dem Multikulturellen Forum e. V. im Rahmen des Projekts „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung im Westfälischen Ruhrgebiet und Ost-



westfalen“. Den Mitarbeitenden können dadurch eine Vielzahl an Seminaren, Führungen und Lesungen zum Thema Interkulturalität und Migration angeboten sowie Begegnungen mit Menschen verschiedener Kulturen ermöglicht werden.

Einen besonderen Beitrag leistet das Jobcenter Dortmund zusätzlich in der Initiative „Arbeit in Dortmund“, einem Bündnis für den Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit. Es wird für die Einstellung von Langzeitarbeitslosen geworben und deren Vorteile aufgezeigt. Auch hier geht es darum, die Menschen nicht als „Problem“ wahrzunehmen, sondern deren Potenziale für den Arbeitsmarkt zu erkennen.

### Personalentwicklung

Eine einheitliche Personalentwicklung für die Beschäftigten im Jobcenter ist unter dem Vorzeichen der beiden Träger (BA und Stadt) nicht einfach und stößt an Grenzen. Mit zwei Ansätzen werden von der Geschäftsführung und dem Personalrat gemeinsam vorhandene Spielräume ausgestaltet, die sowohl für das Jobcenter als auch die Beschäftigten positiv sind.

### Ausbildung:

Das Jobcenter ist selbst kein Ausbildungsträger. Gleichwohl absolvieren Auszubildende der BA und der Stadt Praxiseinsätze im Jobcenter, um sich auf ihre spätere Arbeit dort vorzubereiten. Das Jobcenter ist bereits am Auswahlprozess beteiligt und schließt mit den Trägern vor Beginn der Ausbildung eine Vereinbarung, welche Auszubildenden nach Abschluss im Jobcenter verbleiben werden. In 2017 gab es einen Bedarf von max. 73 Ausbildungsplätzen bei über 100 Praxisanleiter/innen. Die Praxisanleiter/in-

[www.jobcenterdortmund.de](http://www.jobcenterdortmund.de)

nen sind Hauptansprechpartner/innen für die Auszubildenden. Sie haben die Aufgabe, die Auszubildenden in praxisnahen Ausbildungsabschnitten an die Arbeitsroutinen im Jobcenter heranzuführen. Zur Planung und Organisation der Praxiseinsätze gibt es eine Ausbildungskoordination.

### Einarbeitung von (Quer-)Einsteiger/innen:

Aktuelle Bestandteile der Einarbeitung sind die Begrüßung mit einer ersten Orientierung, Hospitationen, eine modulare theoretische Qualifizierungsreihe sowie eine fachpraktische Anleitung.

Für die fachpraktische Unterweisung wird aktuell ein neues Konzept im Bereich Leistungsgewährung erprobt. Ziel ist es, neue Mitarbeiter/innen mit dem gleichen Wissensstand den Teams zu übergeben und gleichzeitig operativ tätige Mitarbeiter/innen von den zusätzlichen Aufgaben der Anleitung zu entlasten. Um dies zu realisieren, erfolgt die Einarbeitung nun standardisiert in zentralen Einheiten.

Wird das Verfahren als erfolgreich bewertet, soll es auf die anderen Arbeitsbereiche übertragen werden.

### Fazit

Das Jobcenter Dortmund kommt aus der Tradition der Verwaltung und macht sich aktuell auf den Weg, ein „Beratungsunternehmen“ zu werden. Das hausinterne Projekt „Jobcenter der Zukunft“ wird aktuell von Seiten der Regional-

direktion der BA sowie des NRW-Arbeitsministeriums für eine Zukunftsdebatte aufgegriffen. Geschäftsführung und Personalrat arbeiten hier Hand in Hand. In den Entwicklungsprozess sind rund 100 JC-Mitarbeiter/innen in Dortmund direkt eingebunden. Sie haben damit die Möglichkeit, aktiv an der zukünftigen Arbeit im Jobcenter Dortmund mitzuwirken.

Als gemeinsame Einrichtung der Agentur für Arbeit und der Stadt Dortmund sucht und nutzt das Jobcenter aktiv die personalpolitischen Spielräume, die sich ihm bieten. Dabei entstehen neue Konzepte in der Personalentwicklung. Mit Vereinbarungen z. B. zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und -ort sowie Diversity versucht das Jobcenter zum einen, sich als moderner Arbeitgeber im Wettbewerb um gute Kräfte aufzustellen, gleichzeitig aber auch das Bild von guter Beschäftigung in der Stadt zu beeinflussen. Die Initiierung und Beteiligung des Jobcenters an lokalen und regionalen Aktivitäten unterstützen den letztgenannten Punkt.

