

# Stundenweise Einsätze als Wiedereinstieg

**Vor vier Monaten hat Xenia Mor die Leitung der Job-Vermittlung Wipkingen übernommen. Über ihre bisherigen Erfahrungen und die Positionierung des Vereins sprach mit ihr Sharon Lopata.**

**P.S.: Die Job-Vermittlung Wipkingen ist eine von mehreren Organisationen, die im Raum Zürich stundenweise Hilfskräfte vermitteln. Wie grenzt sie sich von den anderen Diensten ab?**

**Xenia Mor:** Von anderen Vermittlungsstellen unterscheiden wir uns etwas im Vorgehen und in der Zielsetzung. Von Arbeitnehmerseite her verstehen wir die Einsätze als Zwischenschritt, um sich im regulären Arbeitsmarkt zu reintegrieren. Er soll aufbauend sein, kann bei einem Auftrag starten, der sich mit der Zeit auf mehrere ausdehnt. Das ist individuell. Für die Arbeitnehmenden ist es oft sehr wichtig, wieder eine Tagesstruktur zu finden. In gewissen Fällen kann es durchaus Sinn machen, auch einen längeren Einsatz bei uns zu leisten. Was wir nicht anbieten, sind Vollzeitjobs. Die Mitarbeitenden würden sich damit zu stark auf einen langfristigen Einsatz einstellen. Zudem könnten wir viel weniger Personen beschäftigen. Auch der logistische Aufwand wäre für uns erheblich grösser, wenn wir dafür –

arbeitet, auf den Arbeitsmarkt bezogen generell eine bessere Position hat, als wenn er lediglich Taggelder oder Sozialhilfe bezieht. Die Mitarbeitenden erhalten Zwischen- und Arbeitszeugnisse, knüpfen Kontakte mit Auftraggebern. Teilweise baut sich die Beziehung zu ihnen auf, was zu Empfehlungen und neuen Aufträgen führen kann und wiederum ihr Selbstwertgefühl stärkt.

Die Stadt hat mit der Job-Vermittlung Wipkingen eine Leistungsvereinbarung getroffen, gemäss der sie einen Teil der Arbeitsstunden subventioniert. Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Stadt jede bei uns geleistete Arbeitsstunde direkt spart. Nehmen wir ein Beispiel: Ein Familienvater arbeitet zwar, sein Einkommen liegt jedoch gerade unter dem Existenzminimum. Indem seine Frau bei uns einige Einsätze übernimmt, kommen sie durch, müssen sich also nicht ans Sozialamt wenden. Eine Grosszahl unserer AuftragnehmerInnen sind Sozialhilfeempfänger oder Working Poor; die Mitarbeit ermöglicht ihnen eine begrenzte finanzielle Unabhängigkeit. Sie sehen vorderhand keine Möglichkeit, um ihre Chancen im ersten Arbeitsmarkt zu verbessern. Unsere Aufnahmebedingungen sind niederschwellig: Man muss in der Stadt Zürich

dig bei uns. Wir übernehmen gerne Leute aus Einsatzprogrammen, wenn wir ihnen eine weiterführende Möglichkeit bieten können. Zudem ermöglicht uns die Vermittlung auch Einsparungen im Rekrutierungsprozess.

Zwar erhalten wir täglich Anrufe und Bewerbungen. Vielen merkt man aber an, dass sie sich vorab gar nicht über unser Angebot informiert haben. Zugegebenermassen besteht das Risiko, sie mit solchen zu verwechseln, die es nicht verstanden, besser zu formulieren. Im Zweifelsfalle frage ich nach und versuche, ihrer Motivation auf den Grund zu gehen.

**Unter den Aufnahmekriterien haben Sie Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit genannt. Wo liegt die Toleranzgrenze?**

Grundsätzlich funktionieren wir gleich wie eine reguläre Stellenvermittlung. Es ist mir ein grosses Anliegen, dass unsere Mitarbeitenden dasselbe Mass an Respekt und Wertschätzung erfahren. Andererseits erwarten wir auch, dass sie die vereinbarten Regeln ernst nehmen. In gewisser Weise unterscheiden wir uns dennoch etwas vom 'normalen' Arbeitgeber. Zunächst arbeiten wir kostendeckend, nicht gewinnorientiert. Zudem halten wir im zwischenmenschlichen Bereich eine etwas grössere Reserve offen: Währenddem sich ein Arbeitnehmer bei einem anderen Temporärbüro seine Chance dauerhaft verspielt, wenn er zu spät kommt oder unsorgfältig gearbeitet hat, suchen wir doch zunächst das Gespräch, da wir erfahren möchten, was dazu führte. Damit entsteht ein Klima, in dessen Rahmen vielleicht die Hürde für die Mitarbeitenden etwas tiefer ist, um Probleme direkt zu benennen. Willigen sie ein, nehmen wir gegebenenfalls auch mit der zuständigen Sozialarbeiterin Kontakt auf, um zu dritt nach einer Lösung zu suchen. Es ist möglich, dass die Zusammenarbeit vorläufig beendet wird, der Mitarbeitende aber weiss, dass er sich wieder melden kann, sobald er sich zu einem weiteren Einsatz in der Lage fühlt. Dass jemand einfach nicht mehr kommt, gibt es nicht. Dafür arbeiten wir viel zu eng zusammen. Dies auch im Rahmen des Schreibdienstes, den wir zusammen mit dem Sozialzentrum Höggerstrasse und der reformierten Kirche seit etwa vier Jahren einmal wöchentlich führen. Er richtet

**«Dass jemand einfach nicht mehr kommt, gibt es nicht. Dafür arbeiten wir viel zu eng zusammen.»**

etwa bei krankheits- oder ferienbedingter Abwesenheit – Stellvertretungen organisieren müssten. Mit anderen Projekten wie dem Etcetera des Schweizerischen Arbeiterhilfswerks, dem Verein Glattwägs oder dem Verein Job kooperieren wir. Neben dem regelmässigen Erfahrungsaustausch vermitteln wir einander bisweilen auch Mitarbeitende und Aufträge.

**Zu den Trägern gehört das städtische Sozialdepartement. Die Job-Vermittlung Wipkingen erhält von der Stadt jährlich Subventionsleistungen von 100 000 Franken. Gelten für Mitarbeitende, die von einem Sozialzentrum kommen, andere Vereinbarungen?**

Nein, die Vereinbarungen sind für alle Mitarbeitenden gleich, wobei jemand, der bei uns

wohnhaft sein, Motivation, ein Mass an Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit sowie minimale Deutschkenntnisse mitbringen.

**Wie gehen Sie bei der Auswahl vor? Die Anzahl Anfragen wird wohl so gross sein, dass eine gewisse Selektion erforderlich ist.**

Tatsächlich können wir Spontanbewerbungen nur in sehr beschränktem Umfang berücksichtigen. Die meisten unserer Mitarbeitenden kommen über andere Vereine, Projekte oder soziale Einrichtungen. Dabei arbeitet die Job-Vermittlung Wipkingen eng mit dem Team Arbeit der Sozialzentren zusammen. In diesem Fall erhalten die Stellensuchenden die Informationen direkt durch ihren Berater oder ihre Beraterin und melden sich selbstän-

sich an alle, die Unterstützung beim Verstehen oder Verfassen amtlicher Korrespondenz, insbesondere Bewerbungen, benötigen.

Gegenüber gängigen Temporärbüros betrachten wir uns nicht als Konkurrenz, sondern viel mehr als Nischendienst, der Aufträge abwickelt, die bei ihnen keine Berücksichtigung fänden. Teilweise übernehmen wir auch Einsätze, welche die Grenze der freiwilligen Nachbarschaftshilfe sprengen.

**Sie blicken auf die ersten 120 Tage als Geschäftsführerin der Job-Vermittlung zurück. Welche Erfahrungen haben Sie in dieser Zeit gesammelt? Wo sehen Sie Prioritäten?**

Um diese Frage zu beantworten, möchte ich zunächst etwas weiter in die Entstehungsgeschichte des Vereins zurückgreifen. Nachdem Pfarrer Peter Vogelsanger die Stellenvermittlung vor über elf Jahren gründete, wurde sie laufend vergrössert und erweitert. Jann Marschner, der bis 2005 als Geschäftsführer wirkte und heute im Vorstand aktiv ist, prägte sie massgeblich mit und erreichte eine zunehmende Professionalisierung der Betriebsabläufe, der Mitglieder- und Auftragsbewirtschaftung. Seine Nachfolgerin stand dann lediglich während etwa einem halben Jahr im Einsatz. Das mag damit zusammenhängen, dass die Position der Geschäftsführung ein sehr breites Tätigkeitsfeld umfasst: Sie reicht von Post öffnen, Rekrutierungsgesprächen bis hin zu Leistungsvereinbarungen und Konzepten entwickeln. Dazu ist grosse Selbständigkeit gefragt. Während zwei Monaten war darauf die Stelle der Geschäftsführung vakant. Meine Priorität ist zunächst gewesen, auf allen Ebenen eine Stabilisierung herbeizuführen. In der eher turbulenten Vorphase stagnierten die Aufträge. Das Vertrauen einiger Kunden wie Mitarbeitenden hatte gelitten. Es kam zu finanziellen Einbussen. Seit ich meine Stellung angetreten habe, erhielt ich vielfach Anfragen von Kunden, die zunächst wissen wollten, ob die Geschäftsleitung wieder besetzt sei. Allerdings war es nie so, dass der Betrieb zusammenbrach. Selbst als die Stelle vakant war, hielt ihn die Lehrtochter mit Unterstützung des Vorstands aufrecht. Die angestrebte Stabilisierung ist inzwischen erreicht. Die Auftragslage im ersten Quartal war gut und lässt sich im laufenden Quartal voraussichtlich noch verbessern. Auch die Kundenzufriedenheit ist gestiegen. Diese können wir direkt an der Anzahl neuer Aufträge ablesen, da viele Anfragen von Kundenseite auf Empfehlung bestehender Kunden erfolgen. In nächster Zeit wird es vor allem wichtig sein, neue Ideen einzubringen. Eine solche ist die Frühlingssputzaktion zum Muttertag gewesen. Sie resultierte in vielen Bestellungen und Rückmeldungen. Was mich sehr freute, war auch die Medienresonanz: Der «Züri-Tipp» wie «20 Minuten» kontaktierten uns für einen Beitrag. Auch der Kirchenbote prä-sentier-te das neue Angebot.

**Waren Sie bereits zuvor im Bereich der Stellenvermittlung tätig?**

Bei meiner jetzigen Tätigkeit kommen mir die Erfahrungen stark zu gute, die ich während mei-

ner Mitarbeit bei der Asylorganisation sammelte. Ich half mit, das Projekt der gemeinnützigen Einsatzplätze für Asylsuchende aufzubauen. Auch dort war das «Matching», also das Zusammenbringen von Auftraggeberin und Mitarbeiter, sehr wichtig. Wie bei der Asylorganisation steht auch bei der Job-Vermittlung Wipkingen die Beziehungsarbeit im Vordergrund.

**Welches Gewicht nimmt der Ausbau des Kundenstamms für Sie ein?**

Ein massiver Ausbau des Kundenstamms kann nicht das Ziel sein, da er immer mit dem Risiko verbunden ist, kurzfristig viele zusätzliche Mitarbeitende zur Verfügung stellen zu müssen. Die Entwicklung des Kundenstamms hat viel mehr Hand in Hand mit derjenigen der Mitglieder und der Mitarbeitenden zu gehen. Unser Logo trifft den Kern: Es geht darum, die verschiedenen Bereiche zu jonglieren und Balance zu halten.

Für die Auftragsakquisition scheint mir ein flächendeckender Versand ungeeignet. Ich betrachte es als viel effizienter, direkt Kontakt mit potenziellen Kunden zu knüpfen. Das geschieht bei uns vor allem über Mund-zu-Mund-Propaganda bestehender Kunden, kann aber auch über die Gemeinschaftszentren oder Kirchen erfolgen. Zudem werden wir unseren Flyer umkonzipieren, so dass er die Auftraggeber und weniger die Mitarbeitenden anspricht.

**Sie haben als Hauptzielgruppe Privathaushalte erwähnt. Sind dies vor allem betagte Menschen?**

Betagte sind sicher eine wichtige Zielgruppe. Indem sie uns einen Auftrag übergeben, bewahren sie sich oftmals noch etwas länger ihre Unabhängigkeit. Bisweilen kommt es auch vor, dass Aufträge zu uns gelangen, welche die Spitex oder Pro Senectute nicht übernehmen können, da kein Abzugsanspruch bei der Krankenkasse besteht. Es ist eine Verschiebung feststellbar. Wir erhalten vermehrt Anfragen seitens junger Familien, bei denen beispielsweise beide Elternteile arbeitstätig sind.

**Zu zweit betreiben Sie das Büro. Die Beratung der Mitarbeitenden ist in Ihrem Betrieb sehr wichtig. Kommt sie nicht zu kurz?**

Der Beratungsaufwand variiert über die Dauer des Auftragsverhältnisses. Besonders zeitintensiv ist die Phase des Kennenlernens: Je genauer ich die Vorstellungen der MitarbeiterInnen und Kunden kenne, umso besser kann ich darauf eingehen. Vieles basiert dabei ja nicht auf 'hard facts', sondern tritt im Verlaufe des Gesprächs zu Tage. Zunächst lade ich die BewerberInnen zu einem Treffen ein.



**Xenia Mor**

Die Hürde soll für sie nicht so hoch sein wie bei einem formellen Vorstellungstermin. Kommt für uns eine Zusammenarbeit in Frage, vereinbaren wir einen zweiten Termin für das Einstellungsgespräch. Erst dann werden die Formalitäten festgelegt. Später kommen sie vorbei, wenn sie einen neuen Auftrag annehmen. Die weitere Administration, etwa die Lohnabrechnung, kann per Post abgewickelt werden. Dennoch gibt es viele Mitarbeitende, die es vorziehen, diese persönlich zu bringen. Mir ist sehr wichtig, dass sie das können und sich auch willkommen fühlen. Andere, die sich eher zu selten melden, kontaktiere ich zwischendurch. Die Vorstellungsgespräche führt teilweise Valentina Dema, die Lehrtochter. Bei Bedarf stehe ich ihr dann zur Seite.

Neben dem Buchhalter unterstützt uns eine Teilnehmerin im Einsatzprogramm der Stiftung Espas. Sie leistet ein Pensum von 30 Prozent. Indem Valentina Dema sie in die Prozesse des Bürobetriebs einführt, profitieren beide. Mittelfristig hoffe ich, mein Pensum von derzeit 80 Prozent auf Vollzeit ausbauen zu können. Dies hängt aber stark von den Finanzen des Vereins ab.

**Kürzlich haben Sie bei der Kundschaft um neue Mitglieder geworben. Welche Funktion kommt den Mitgliedern zu?**

Mitglied kann jedeR werden, die/der unsere Arbeit unterstützen möchte. Eine breite Basis ist für uns sehr wichtig und ermöglicht uns den Austausch von Interessen. Die Mitglieder erhalten unseren Geschäftsbericht und haben an unserer jährlichen Vereinsversammlung das Stimmrecht. Dort können sie auch die Vorstandsmitglieder kennen lernen. Neben Kirchen und öffentlicher Hand sind auch das lokale Gewerbe und der Quartierverein im Vorstand vertreten; sie alle arbeiten eng zusammen.

Job-Vermittlung Wipkingen: Telefon 044/ 272 18 00.  
[www.job-wipkingen.ch](http://www.job-wipkingen.ch)