

Jahresrückblick 2018

Kurz-Zusammenfassung

Das Jahr 2018 wurde geprägt durch die Modularisierung des Angebots für die vom Arbeitsamt Basel-Stadt (AWA BS) zugewiesenen deutschsprachigen Stellensuchenden. Als Vorbereitung für die Umsetzung dieses Projekts namens JOBWAY erarbeiteten wir viele neue Konzepte und Prozesse, stellten zusätzliche Mitarbeitende an, führten eine Fallführungssoftware ein und liessen unsere Räumlichkeiten umbauen und richteten diese teilweise neu ein.

All dies war nicht ganz kostenlos: zum Glück hatten wir aus früheren Jahren hohe Schwankungsreserven, die wir teilweise in dieses Projekt investieren konnten. Durch den bevorstehenden Verkauf der Velostation Liestal und die Aufwertung der Beteiligung erreichten wir somit ein fast ausgeglichenes Jahresresultat.

Personelles

Vereinsvorstand

Die Mitgliederversammlung des Vereins Job Club wählte am 5. November 2018 Thomas Gasser als neues Vorstandsmitglied. Als ehemaliger Personalleiter einer grösseren Produktionsfirma bringt er viel wertvolles Knowhow aus den Bereichen Personal und Management in den Vorstand ein.

Neue Angestellte

Aufgrund des neuen Angebots JOBWAY erhöhte sich das bestellte Auftragsvolumen und wir benötigten mehr Personal, um die Angebote durchführen zu können. Für einen Teil der neuen Stellenprozentante konnten wir Kursleitende/Coachs anstellen, die bisher als Mitglieder der EG PSK (Einfache Gesellschaft der Kursleitenden) für uns arbeiteten.

Einstellungsdatum	Name	Pensum	Vorherige Tätigkeit im Job Club
Ab 1.7.18	Marie-Thérèse Véron	40 %	Kursleiterin, Coach
Ab 1.8.18	Tho Luong	100%	-
Ab 1.1.19	Bernadette Vidal	40%	Kursleiterin, Coach
Ab 1.1.19	Priska Baeriswyl	40%	Coach

An der Cafébar beschäftigten wir bis Ende Juli 2018 eine Mitarbeiterin des Stöckli-Programms (Programm für Stellensuchende 60+ des AWA BS). Dieser Stöckli-Arbeitsplatz wurde nicht erneuert, dafür eine neue bezahlte 100%-Stelle geschaffen für Empfang/Cafébar. Diesen besetzten wir anfangs September mit der neu angestellten Mitarbeiterin Béatrice Schneider.

Personalmutationen

Im Coachingteam kündigte Eva Fiechter per Ende Juni 2018 ihre Stelle, um eine neue berufliche Herausforderung anzunehmen. Ihre Aufgaben übernahm Bettina Bieder, die bereits im Coachingteam tätig war.

Selbstständige Kursleitende und Coachs

Der langjährige Kursleiter Bruno Brunner sowie die Laufbahnberaterin Regina Weber gaben im Verlauf des letzten Jahres ihr Mandat wegen Pensionierung resp. Antritt einer neuen Stelle ab. An ihrer Stelle kamen Anna Lea Winzeler als neue Laufbahnberaterin sowie Onur Cöl als Coach zum Team dazu.

Organisation

Die diversen Coachingangebote waren bis September 2018 auf die zwei Bereiche Coaching und IPSO (Integrationsprogramm für SozialhilfeempfängerInnen) aufgeteilt. Die Aufteilung der Angebote auf die zwei Bereiche war nicht logisch sondern historisch gewachsen. Auch beim Personal gab es keine klare Zuteilung: die beiden Coachingmitarbeiterinnen waren in beiden Bereichen tätig, die Teams hielten gemeinsame Interventionen ab und erarbeiteten ein gemeinsames Coaching-Konzept.

Da die Aufteilung der Coachingangebote in zwei Bereiche nicht mehr die Alltagsrealität abbildete, legten wir die beiden Bereiche zu einem Bereich Coaching mit Co-Leitung zusammen.

JOBWAY (Projekt Modularisierung)

Ausgangslage

Im Herbst 2017 teilte unser grösster Auftraggeber Amt für Wirtschaft und Arbeit Basel-Stadt (AWA BS) mit, dass er die drei bestehenden Kurse für Deutschsprachige durch mehrere neue Bausteine (=Module) ersetzen möchte. Im Verlaufe des Jahres 2017 konkretisierte sich nach vielen gemeinsamen Sitzungen, Diskussionen und Berechnungen das Grobkonzept des neuen Programms. Ende Dezember 2017 entschied das AWA BS, dass die Modularisierung aufgrund dieses Konzepts ab September 2018 umgesetzt werden soll.

Dieser Entscheid prägte das Jahr 2018 und löste die in den nächsten Abschnitten geschilderten Teilprojekte sowie diverse Umbaumaassnahmen aus.

Name und Auftritt des neuen Angebots

Wir hatten zum Ziel, das komplexe modularisierte Angebot in attraktivem Informationsmaterial verständlich und einfach darzustellen. Dies benötigen wir für die Kommunikation gegenüber den zuweisenden RAV Personalberatenden (=RAV PB), für die Kommunikation mit den Stellensuchenden im Aufnahmegespräch sowie fürs Internet. Dazu gehört auch ein griffiger Name. In einem internen Ideenwettbewerb wurde der Name JOBWAY als Sieger erkoren. Dieser Name passt wunderbar zum Prozess, da die JOBWAY-Beratenden die Stellensuchenden auf ihrem Weg zum Job begleiten.

Neue Prozesse und Konzepte

Neu werden alle zugewiesenen Stellensuchenden in ein Aufnahmegespräch eingeladen. Dieses wird von einer fallführenden Person (=JOBWAY-BeraterIn) durchgeführt, die auch im Austausch steht mit dem zuweisenden RAV PB. Für das Aufnahmegespräch haben wir eine Methodik und Hilfsmittel entwickelt, die laufend verfeinert wird. Für das Berichtswesen sowie den internen Informationsaustausch haben wir ein komplexes Formular aufgebaut, in dem alle Resultate von Aufnahmegespräch über Modulbesuche bis zum Schlussgespräch aufgeführt und zusammengefasst werden.

Für jedes Modul wurde ein Detailkonzept erstellt, das in KL-Handbüchern und TN-Unterlagen resultierte.

Fallführungssoftware

Die Stellensuchenden durchlaufen in der Regel mehrere Module. Wie kommen die einzelnen Modulleitungen zu den Informationen über die Stellensuchenden aus anderen Modulbesuchen? Wir mussten neu Prozesse und Gefässe für den Austausch und die Kommunikation definieren. Um die Informationen zu den verschiedenen Stellensuchenden zu verwalten und für verschiedene Gruppen (Fallführende und Coachs) zugänglich zu machen, führten wir die Fallführungssoftware Casenet ein.

Projektinformation

Die Umstellung auf das modularisierte Angebot bringt einen grösseren Wandel mit sich. Der Verein Job Club war ursprünglich ein Kursanbieter. Durch die neu eingeführten Fallführungen erhöht sich der Umsatzanteil der Einzelbetreuung (Fallführung und/oder Coaching). Unterdessen erwirtschaftet der Verein Job Club rund die Hälfte des Umsatzes mit Einzelbetreuungsangeboten. Dieser Wandel löst natürlich auch Ängste aus beim bisherigen Personal, vor allem bei den Mitgliedern der EG PSK (Einfache Gesellschaft der Kursleitenden). Durch regelmässige schriftliche Information sowie Informationsveranstaltungen versuchten wir, die Kursleitenden „ins Boot“ zu holen und Ängste abzubauen.

Schulungen

Vor Start von JOBWAY führten wir Schulungen durch für alle RAV PB des AWA BS und für alle Fallführenden und Kursleitenden, die in JOBWAY zum Einsatz kommen. Die Schulung für die 60 RAV PBs fand in externen Räumlichkeiten statt. Nach einer allgemeinen Einführung lernten die RAV PBs in einem Postenlauf die verschiedenen Module kennen.

Umsetzung und laufende Korrekturen

Seit September 2018 läuft die 2-jährige Pilotphase von JOBWAY. Wir sind gut gestartet – die zugewiesenen Stellensuchenden sind sehr zufrieden, vor allem mit der individuellen JOBWAY-Beratung.

Wir treffen uns monatlich mit dem Projektteam des AWA BS, um Probleme zu besprechen und Lösungen dafür zu finden. Der Austausch ist rege und stellt sicher, das Angebot kontinuierlich weiterzuentwickeln, um die Bedürfnisse des Auftraggebers zu erfüllen.

Einstellung Angebot Melior

Das Kantonale Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Basel-Land (KIGA BL) überprüfte im Rahmen seines Projekts AMM 2017+ seine ganze Palette an Arbeitsmarktlichen Massnahmen und stellte seine interne Organisation zu deren Bereitstellung neu auf.

Im Rahmen dieser ganzheitlichen Betrachtung entschied das KIGA BL, dass der Kurs Melior wegen seiner geringen Durchführungszahl aus dem Angebot gestrichen werden soll. Der Kurs Melior war ein Angebot für Bauarbeitende, die regelmässig im Winter arbeitslos waren. Der Kurs musste bei guter Witterung immer wieder abgesagt werden und konnte im Schnitt nur zwei Mal jährlich durchgeführt werden.

IT und Infrastruktur

Bedingt durch die Umstellung auf das neue Angebot JOBWAY benötigten wir mehr Besprechungsbüros für die neuen JOBWAY-Beratenden, mehr Räume für kleinere Kursgruppen sowie einen kundenfreundlicheren Empfang. Dies erreichten wir durch folgende Umbaumassnahmen, die im Juli/August 2018 parallel zur Total-Sanierung der Fassade durchgeführt wurden.

- Umwandlung der beiden bisherigen PC-Räume in drei neue Einzelbüros
- Ausrüstung der Kursräume mit PCs oder Laptops für die Teilnehmenden und Beamer oder Grossbildschirm für die Kursleitung. Die Kursfrequenzen am PC können somit im Kursraum durchgeführt werden.
- Umwandlung eines vorherigen Gruppenbüros in eine Warte- und Pausenzone mit einer Öffnung zur neu gestalteten Cafébar. Durch den Einsatz von Glaswänden konnten wir gleichzeitig mehr Licht in den Eingangsbereich bringen.

Interne Qualitätsentwicklung

Immer wieder beschäftigt uns das Thema Qualitätsansprüche an Bewerbungsunterlagen. Die Ansprüche an arbeitsmarktkonforme Bewerbungen sind einem steten Wandel unterworfen. Dazu kommen neue Wünsche des Haupt-Auftraggebers AWA BS wie z.B. dass die Lebensläufe neu ein Kurzprofil enthalten sollen.

Es ist eine stete Herausforderung, die Kursleitenden und Coachs auf dem aktuellen Stand zu halten, so dass die in ihren Kursen/Coachings erarbeiteten Unterlagen den sich stets weiterentwickelnden Anforderungen der Kunden entsprechen. Aus diesem Grund haben die Kursverantwortlichen eine Unité de Doctrine entwickelt und unser Personal darin geschult.

Tochterfirma Velostation Liestal

Der Vorstand des Job Clubs hat im Juni 2018 beschlossen, eine neue Trägerschaft für die Velostation zu suchen, damit sich der Job Club vermehrt auf seine Kernaufgaben konzentrieren kann. Dem Vorstand ist es sehr wichtig, dass eine Lösung gefunden wird, die das Fortbestehen der Velostation sicherstellt. Ein Management Buyout wurde überprüft, doch schlussendlich nicht weiterverfolgt. Seit Dezember 2018 ist der Verein Job Club in Kontakt mit zwei Kaufinteressentinnen, die auch konkrete Angebote unterbreitet haben. Der Verkauf soll bis Mitte 2019 abgewickelt sein.

Finanzen

Im 2018 fielen **hohe Investitionskosten** an im Rahmen des Projekts JOBWAY. Ausgaben für Projekt- und Konzeptarbeiten, Schulungen und Einführung einer Fallführungssoftware sowie Umbau und Umnutzung von Kursräumen und damit verbundene Investitionen in die IT verursachten Investitionskosten in der Höhe von CHF 445'000.--. CHF 344'000 dieser Investitionen konnten wir mit den Schwankungsreserven AWA decken, den Rest finanzieren wir mit eigenen Reserven.

Trotz diverser Kursabsagen im 2018 wegen des guten Arbeitsmarktes konnten wir den **Gesamtumsatz** im Vergleich zum Vorjahr knapp halten (-1.9%). Der Umsatz im Bereich Kurse ging um 14.5% zurück, während der Coachingumsatz um 19.5% zunahm - dies vor allem durch die Einführung der JOBWAY-Fallführungen. Durch diese Verschiebung erwirtschaftet der Bereich Coaching inkl. Fallführung JOBWAY erzielt im 2018 bereits rund einen Drittel des Umsatzes des Job Clubs.

Die **Personalkosten** sind im Vergleich zum Vorjahr um 8.3% höher. Dies ist vor allem auf die vielen Überstunden durch JOBWAY und die Anstellung von zusätzlichen Mitarbeitenden zurückzuführen. Bei den Gemeinkosten hatten wir durch die Einführung der Fallführungssoftware und die Umzüge der IT-Infrastruktur sowie das neue Werbematerial für JOBWAY höhere Kosten als im Vorjahr.

Die Kostensteigerungen durch das Projekt JOBWAY bei fast gleich bleibendem Umsatz führten im 2018 zu einem Betriebsverlust von CHF 50'919. Durch den Verkauf der Velostation konnten wir die Wertberichtigung in der Höhe von CHF 50'000 auf unserer Beteiligung auflösen. Dadurch beträgt der **Jahresverlust** lediglich **CHF 1'167.--**

Die Jahresrechnung des Vereins Job Club wurde am 13. Mai 2019 von der Revisionsstelle Confiducia AG revidiert.