

**Die kirchliche
Fachstelle
bei Arbeitslosigkeit
Jahresbericht
2021**

DFA

reformiert_katholisch
Kirchen im Kanton Zürich

Inhalt

Seite 3	Editorial
4	Kurzportrait DFA
6	Jahresrückblick
14	50plus — Ansehnlicher Vermittlungserfolg in schwierigem Umfeld
16	DFA Projekt «50plus»: Die Unterstützungs-Geschichte von Herrn S.W. Ein Kurzbericht von Martin Machytka, Job-Coach Projekt «50plus»
22	Mentoring für Stellensuchende: Interview mit Mentorin Sabina Preskar
28	Die DFA engagiert sich in «Lernstuben»
29	Ausblick 2022
30	Team

Der Arbeitsmarkt hat sich erholt – aber nicht für alle!

«Arbeitslosigkeit sinkt zu Frühlingsbeginn deutlich», frohlockt das Zürcher Amt für Wirtschaft und Arbeit in seiner Medienmitteilung vom 7. April 2022. Die Arbeitslosenquote unterschreite den Wert von vor der Covid-Krise, die Prognose sei weiterhin positiv, einzig der Krieg in der Ukraine könne die Perspektive noch eintrüben.

Also alles gut, alles entspannt? Unsere Beratungspraxis zeigt täglich, dass dem nicht so ist: Von der Verbesserung der Arbeitsmarktsituation profitieren längst nicht alle. Während gewisse Branchen händeringend nach Fachkräften suchen, hat sich die Beschäftigungssituation von Stellensuchenden ohne fachliche Qualifikationen im Verlauf der letzten beiden Jahre noch einmal merklich verschlechtert. Insbesondere wer schon etwas älter und nicht mehr voll leistungsfähig ist hat es schwer, nach einem Stellenverlust wieder in der Arbeitswelt Fuss zu fassen. Und wenn das doch gelingt, dann oft zu äusserst unattraktiven Bedingungen:

Viele Arbeitgeber in Gastronomie, Reinigung und weiteren Branchen flexibilisieren ihre Kosten zu Lasten ihrer Angestellten. Arbeitsverträge «auf Abruf», ohne feste Einsatzgarantie (aber mit Anspruch auf absolute Flexibilität) sind heute vielerorts die Regel. Betroffene haben dadurch keine Ahnung, mit welchem Verdienst sie zum Monatsende rechnen dürfen, ihre Kosten für Wohnen, Krankenkasse etc. kennen sie hingegen sehr genau.

Das Prekariat hat sich in den letzten Jahren verbreitert, und hier sehen wir kurzfristig keinen Trend zur Verbesserung. Entsprechend wird die DFA ihr Engagement für diese Betroffenen noch intensivieren und sich weiterhin dafür einsetzen, dass möglichst viele von ihnen den Weg in «geordnete Anstellungsverhältnisse» finden.

Zürich, im Frühjahr 2022
Martin Mennen, Leiter DFA

Kurzportrait DFA Die kirchliche Fachstelle bei Arbeitslosigkeit

Die DFA besteht seit 1976 als ökumenisch getragenes Angebot. Sie betreibt je eine Beratungsstelle in Uster, Winterthur und Zürich. Das Angebot richtet sich an Menschen, die von Arbeitslosigkeit, drohendem Arbeitsplatzverlust oder von Schwierigkeiten im Zusammenhang mit ihrem aktuellen Arbeitsverhältnis betroffen sind. Das Angebot steht Personen offen, die im Kanton Zürich wohnen und/oder arbeiten, unabhängig ihrer Bildung, ihrer Herkunft, ihres Alters, Geschlechts oder Religion.

Die Beratungen der DFA sind **freiwillig, kostenlos und unabhängig**. Da wir keinem gesetzlichen Auftrag verpflichtet sind können wir garantieren, dass sämtliche Informationen vertraulich behandelt werden – die DFA ist allein ihren Klient:innen verpflichtet.

Die DFA begegnet Ratsuchenden vorurteilsfrei, berät sie ressourcenorientiert und nimmt ihre Sorgen und Nöte ernst. Die Beratungspersonen legen den Fokus nicht nur auf die Klärung und Bearbeitung sachlicher Themen, sondern reflektieren mit den Klient:innen deren Gesamtsituation, persönliche Befindlichkeit und entwickeln mit ihnen Strategien zur Bewältigung der Arbeitslosigkeit und zur beruflichen Orientierung. Das Beratungsangebot der DFA lässt sich in drei Bereiche gliedern:

Sozialberatung

Die Sozialberater:innen begleiten Ratsuchende während der Zeit ihrer Stellensuche. Sie leisten Unterstützung bei der Bewältigung des Arbeitsplatzverlustes und bei der Entwicklung einer neuen Perspektive. Gemeinsam mit dem Klienten / der Klientin entwerfen sie die Bewerbungsstrategie und erstellen das Dossier für die Stellensuche. Sie leisten Support im Umgang mit Arbeitgebern und Behörden, z.B. beim Prüfen oder Einfordern von Arbeitszeugnissen oder im Zusammenhang mit Verfügungen der Arbeitslosenkasse. Sie unterstützen ebenfalls beim Ausfüllen von Formularen, bei der Überprüfung der finanziellen Situation oder bezüglich Fragen zu Sozialversicherungen.

Die kontinuierliche beraterische Begleitung erlaubt es, auch periphere Themen aufzugreifen, die im Verlauf der Arbeitslosigkeit relevant und zusätzlich belastend werden können. Die Berater:innen vermitteln bei Bedarf Kontakte zu jeweils spezialisierten Unterstützungsangeboten.

Stellensuche

Die DFA unterstützt bei der Stellensuche. An allen drei Standorten besteht Zugriff auf die Stelleninserate im RAV-Terminal und auf Stellenanzeiger verschiedener Tageszeitungen. Die DFA-Mitarbeiter:innen helfen dabei, Lebenslauf, Bewerbungsschreiben und weitere Unterlagen zu erstellen, zu optimieren und elektronisch abzuspeichern. Alle Standorte verfügen über PC-Arbeitsplätze, die nach einer Einführung selbständig oder mit Unterstützung für Stellensuche und Bewerbungen genutzt werden können. In Zürich und Uster werden für Stellensuchende mit fehlenden Deutsch- und PC-Kenntnissen auch Bewerbungen geschrieben.

Rechtsberatung

Die DFA berät zu Fragen in den Bereichen Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherungsrecht und unterstützt Betroffene bei der Durchsetzung rechtlicher Ansprüche gegenüber ihrem aktuellen oder vormaligen Arbeitgeber. Unsere Jurist:innen erklären Ratsuchenden ihre Rechte und Pflichten gegenüber Arbeitgebenden und Arbeitslosenkasse und unterstützen sie darin, ihre Ansprüche selbständig wahrzunehmen. Bei Bedarf nehmen die Berater:innen Kontakt mit der Gegenseite auf und versuchen, eine einvernehmliche Lösung zu finden. Gelingt dies nicht, so beraten sie Klient:innen hinsichtlich möglicher rechtlicher Schritte. Bei Bedarf übernimmt die DFA die Rechtsvertretung.

Zusätzliche Angebote wie das «Mentoring für Stellensuchende», das Job-Coaching-Projekt «50plus – Wirkungsvolle Unterstützung für ältere Langzeiterwerbslose» oder das Engagement der DFA im Projekt «Lernstuben – niederschwellige Bildungsangebote für Menschen mit fehlenden Grundkompetenzen» ergänzen das Angebot.

«Das ist kein Sprint, es ist ein Marathon.»

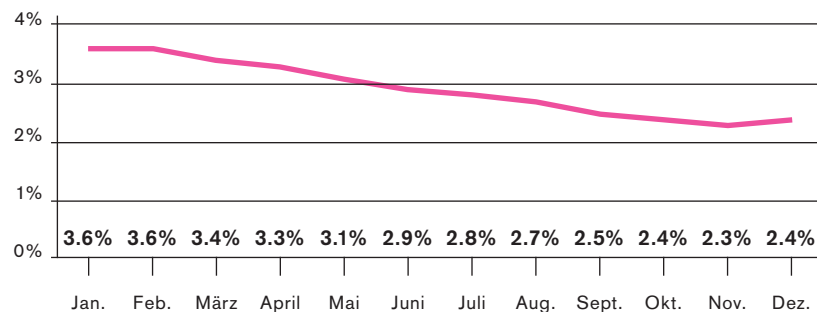
BR Alain Berset, März 2020

Dass uns die Einschränkungen und betrieblichen Anpassungen aufgrund der Covid-Pandemie noch eine Weile begleiten würden war Anfang 2021 klar – schliesslich hatte der Bundesrat kurz vor Weihnachten verfügt, wieder wesentliche Teile des öffentlichen Lebens (Gastronomie, Sport, Kultur etc.) herunter zu fahren. Was Alain Berset mit seinem vorausschauenden Marathon-Zitat gemeint hat mussten wir im Verlauf des Jahres am eigenen Leib erfahren: Das stete Bemühen, unsere Betriebe immer wieder auf veränderte Umfeld- und Rahmenbedingungen anzupassen, führte zu einer spürbaren Ermüdung. Auch unsere Teams waren wiederkehrend von Krankheitsausfällen betroffen – die betrieblichen Abläufe und Angebote sowie die bereits vereinbarten Termine dennoch aufrecht erhalten zu können wurde zu einer Dauer-Herausforderung.

Der Arbeitsmarkt erholt sich – aber nicht für alle gleich

Die Hoffnung, mittels Impfung gesellschaftlich wie wirtschaftlich rasch zu einem «vorpandemischen Alltag» zurück kehren zu können, erfüllte sich nicht. Die Arbeitslosenquote im Kanton Zürich betrug zu Jahresbeginn 3.6% und senkte sich in der Folge monatlich um lediglich ca. 0.1%. Erst im letzten Quartal 2021 erreichten die offiziellen Arbeitslosenzahlen wieder das «vor-pandemische» Niveau von 2.4%¹.

Entwicklung der offiziellen Arbeitslosenquote Kanton ZH 2021



Was auf den ersten Blick nach «wieder alles ok» aussieht, ist es bei näherer Betrachtung noch lange nicht: Der «Anteil der nicht registrierten Stellensuchenden»² lag Ende 2021 schweizweit noch mehr als 20% höher als vor der Pandemie. Der «Anteil der Langzeitarbeitslosen am Total der Arbeitslosen» lag gar 100% höher (24.5% im Vergleich zu 12.4% vor der Pandemie). Auffällig auch, dass die Altersgruppe zwischen 55–60 11%, diejenige zwischen 60 und 65 gar 30% mehr Arbeitslose zu verzeichnen hatte als noch im Februar 2020.

Was aus diesen Statistiken nicht ersichtlich ist, sind Trends und Tendenzen, wie wir sie bereits im Jahresrückblick zum ersten Corona-Jahr 2020 beschrieben hatten: Eine fortgesetzte «Prekarisierung» der Anstellungsverhältnisse insbesondere bei unqualifizierten Hilfsarbeiten (Gastronomie, Reinigung, Hauswirtschaft, Transport etc.). Wir sehen im Beratungsalltag eine zunehmende Zahl von Arbeitsverhältnissen, die von Arbeitnehmenden maximale Flexibilität verlangen (Arbeit auf Abruf nach betrieblichem Bedarf), aber kein garantiertes Einsatzpensum und damit keinen sicheren Mindestlohn mehr beinhalten. Damit flexibilisieren Betriebe ihre Personalkosten (was ökonomisch nachvollziehbar ist) auf dem Buckel der Tieflohnbeziehenden (was diese einem enormen Stress aussetzt, nicht zu wissen, ob sie am Ende des Monats ihre Rechnungen werden zahlen können).

Nach wie vor aktuell bleibt auch die Formel «Fortgeschrittenes Alter + Leistungsbeeinträchtigung = kaum mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt». Wer nicht über aktuell gefragte Qualifikationen verfügt tut sich äusserst schwer, den Weg zurück in den ersten Arbeitsmarkt zu finden. Und kommen noch fehlende Sprachkenntnisse, fehlende IT-Kenntnisse oder ein veralteter beruflicher Wissensstand dazu, wird es noch schwieriger.

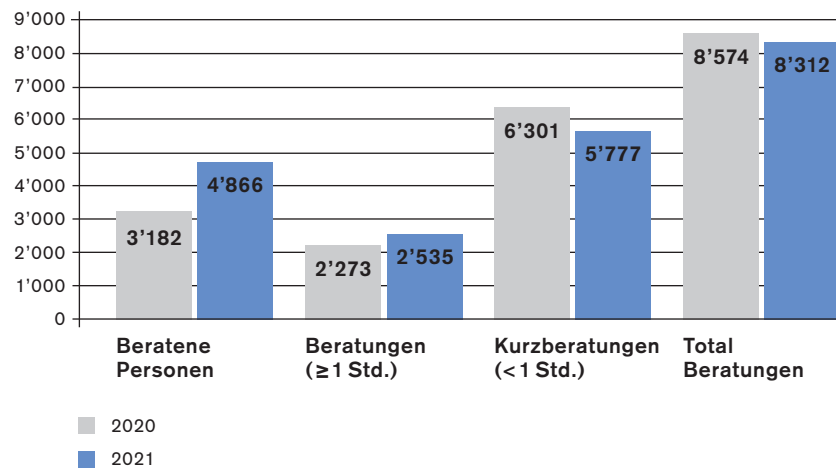
¹ Datengrundlage aller genannten Werte: SECO «Die Lage auf dem Arbeitsmarkt» 2.2020 und Monatsberichte 1–12 2021

² Stellensuchende, die nicht in der offiziellen Arbeitslosenstatistik erscheinen – weil sie bereits ausgesteuert sind, weil sie nie Anspruch auf ALV-Taggelder hatten, weil sie zwar beim RAV gemeldet, aber einer arbeitsmarktlichen Massnahme zugewiesen wurden oder weil sie derzeit einen Zwischenverdienst erzielen ...

Beratungsalltag 2021: Nach wie vor hoher Anteil via Telefon und E-Mail

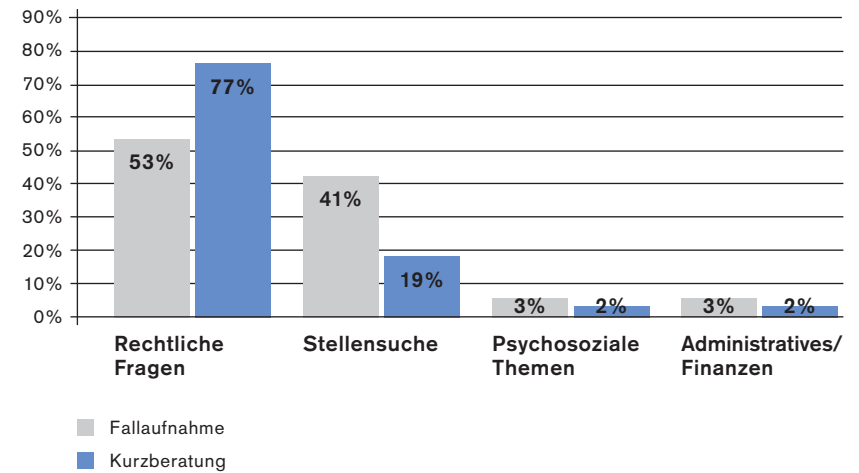
Die 2020 aufgrund der Covid-Einschränkungen eingerichteten Kurzberatungs-Kanäle via Telefon (teils auch via E-Mail) wurden 2021 unverändert weitergeführt. Parallel dazu haben wir Schritt für Schritt den «physischen Zugang» zu Beratungsleistungen wieder erweitert und erreichten zum Jahresende wieder eine Durchlässigkeit, die fast den Vorjahren entspricht. Noch nicht wiederbelebt haben wir die «offenen Gefässe» aus der vorpandemischen Zeit: Ratsuchende hatten noch nicht die Möglichkeit, Unterstützungsleistungen im Bereich der Stellensuche vor Ort ohne vorgängige Terminabsprache in Anspruch zu nehmen (da wir nur so den Publikumsverkehr an den drei Standorten Covid-tauglich steuern konnten).

Beratungsstatistik 2021



Die Reichweite (Anzahl beratene/unterstützte Personen) konnte gegenüber den beiden Vorjahren noch einmal deutlich erhöht werden. Im Vergleich zum Vorjahr fanden ca. 11.5% mehr Beratungen ≥ 1 Std. statt, während dem die kürzeren Beratungen (< 1 Std.) um ca. 8.5% zurückgegangen sind. Wie unterschiedlich die thematischen Präferenzen sich in den verschiedenen Beratungsgefässen (Kurzberatung / Beratung nach Fallaufnahme) zeigen, macht die nachstehende Grafik deutlich:

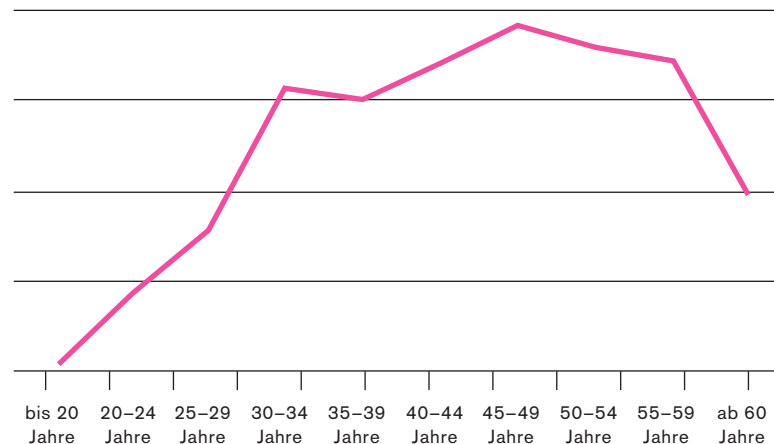
Verteilung Beratungsthemen 2021



Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich die «Hitliste» grundsätzlich unverändert. Deutlich erhöht hat sich der Bedarf im Bereich Stellensuche (Zuwachs sowohl bei den Kurzberatungen als auch bei den Fällen, die eine weiterführende Unterstützung benötigen). Der Bedarf an rechtlicher Unterstützung hat sich in der Kurzberatung noch einmal erhöht, bei den aufgenommenen Fällen aber etwas abgeschwächt. Weniger dominant im Vergleich zum Vorjahr waren in der Rechtsberatung Fragestellungen rund um die Kurzarbeit.

Aus der Altersstatistik lässt sich ersehen, welche Altersgruppen welchen Bedarf an Unterstützung haben, die über eine Erstberatung hinausgeht: Numerischer Spitzenreiter ist die Altersgruppe 45–49, gefolgt von den 50–60jährigen.

Altersverteilung DFA-Mandate 2021



DFA Winterthur: Todesfall, personelle Rochade und neue Mitarbeiterin

Wie bereits im letzten Jahresbericht erwähnt und gewürdigt, ist unsere langjährige Standortleiterin der DFA Winterthur, Bibi Christensen, am 18. März 2021 überraschend verstorben. Um den Betrieb aufrechterhalten zu können musste eine personelle Übergangsregelung getroffen werden. Per August 2021 wurde die langjährige Rechts- und Sozialberaterin Simone Binswanger zur neuen Standortleiterin ernannt, per Dezember komplettierte Sozialarbeiterin Sarina Wettstein das Team der DFA Winterthur.

DFA Uster: Erste personelle Veränderung seit 25 Jahren

Das Team der DFA Uster bestand während eines Vierteljahrhunderts aus Daniela Salzmann und Eve Bosshard. Nun hat Eve Bosshard sich dazu entschlossen, die DFA zu verlassen. Mit Sozialarbeiterin Sarah Fuchs konnten wir eine würdige Nachfolgerin finden, die im Januar 2022 ihre Stelle antritt.

Wir danken Eve Bosshard ganz herzlich für ihr langjähriges Engagement im Dienste unserer Klient:innen in der Region Uster und wünschen ihr für ihre persönliche wie berufliche Zukunft nur das Beste!

Unsere Jubilarinnen / unser Jubilar

Dass die Beratungsarbeit in der DFA nicht nur anspruchsvoll und anstrengend, sondern auch sinnstiftend und befriedigend ist, widerspiegelt sich in der durchschnittlich hohen Zahl von Dienstjahren unserer Berater:innen.

2021 konnten folgende Mitarbeitenden ein Dienstjubiläum feiern:

Daniela Salzmann, Standortleiterin DFA Uster: **25 Jahre**
Francesco Martinelli, Sozialberater DFA Zürich: **15 Jahre**
Claudia Bloem, Rechtsberaterin DFA Zürich: **15 Jahre**

Wir gratulieren herzlich und freuen uns, dass Ihr Euch trotz Eurer reichen Erfahrung noch immer täglich neu auf Menschen einstellen könnt, die Eure Zuwendung, Unterstützung und Expertise brauchen!

Danke, Danke, Danke

Ein herzlicher Dank geht an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – dafür, dass Ihr immer wieder die Energie aufgebracht habt, Euch den sich wandelnden Anforderungen und Rahmenbedingungen eines weiteren Corona-Jahres anzupassen und den «Marathon» zu Ende zu laufen.

Ein Dank an unsere beiden Trägerkirchen, die mit ihrem finanziellen und ideellen Engagement seit 1976 ermöglichen, dass die DFA Ratsuchende kostenlos und niederschwellig unterstützen kann!

Ein Dank an die Stadt Uster, die Pfarrei St. Andreas und die Reformierte Kirchgemeinde Uster für ihre kontinuierliche Unterstützung der lokalen DFA. Und natürlich danken wir allen Pfarreien, Kirchgemeinden und Privatpersonen, die unseren Nothilfefonds mit Vergabungen, Kollektenerlösen oder einer Spende bedacht haben!

Danke auch allen freiwilligen Mentorinnen und Mentoren für die Bewältigung eines weiteren Jahres «unter erschwerten Bedingungen» – Eure Mentees sind froh, dass sie auch in diesen ausserordentlichen Zeiten weiter auf Eure Unterstützung zählen durften!

Martin Mennen, Leiter DFA

«Ich möchte mich bei Ihnen für Ihre Unterstützung bei der Stellensuche und beim Bereinigen meines Arbeitszeugnisses recht herzlich bedanken. Sie haben aufmerksam zugehört und mir wertvolle Tipps gegeben. Tausend Dank!»

Frau Ch.K.,
Klientin Sozialberatung

50plus — Ansehnlicher Vermittlungserfolg in schwierigerem Umfeld

Die drei Job-Coaches des Angebotes «50plus» (total 100 Stellen-%) unterstützen Stellensuchende über 50, denen es während mindestens eines Jahres nicht gelungen ist, wieder im ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Die Klient:innen finden das Angebot über «Mund zu Mund», werden von DFA-Berater:innen, von RAV-Beratenden oder Mitarbeitenden sozialer Dienste darauf aufmerksam gemacht oder lesen darüber in der kirchlichen Presse.

Im Berichtsjahr 2021 wurden insgesamt 40 Stellensuchende aktiv gecoacht und begleitet. Bei 19 von ihnen gelang es, wieder eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu finden. Bei zahlreichen weiteren Klient:innen musste erst die Bearbeitung «andere Baustellen» (insbesondere gesundheitliche) initiiert werden, bevor man sich ernsthaft mit dem Thema Stellensuche befassen konnte. Insbesondere Stellensuchende, die bereits mehrere Jahre nicht mehr einer regulären Arbeit nachgehen konnten, benötigen eine beträchtliche Vorlaufzeit und entsprechende Zuwendung und Unterstützung, um wieder «arbeitsmarktfähig» zu werden.

Im Berichtsjahr war der Stellenmarkt noch in einer ziemlich schlechten Verfassung: Ausgelöst durch die Covid-Pandemie hatten viele Arbeitnehmende (aller Altersklassen) ihre Stelle verloren – entsprechend gross war die Konkurrenz um die lange Zeit überschaubare Anzahl offener Stellen. Erst in der zweiten Jahreshälfte setzte eine gewisse Entspannung ein. Von dieser profitierten insbesondere 50plus-Klient:innen mit gefragten Fachkenntnissen – und in zweiter Linie Stellensuchende mit einer beruflichen Vergangenheit in Branchen, die unter der Covid-Krise am stärksten gelitten hatten (z. B. Gastgewerbe, Detailhandel, Dienstleistungen rund um Verkehr und Transport etc.) und nun vom Aufschwung profitierten.

Ein Kernmerkmal der Unterstützung durch einen 50plus-Job-Coach besteht darin, dass Stellensuchende nicht nur von fachkundiger sachlich-inhaltlicher Hilfe profitieren, sondern auch von psychosozialer Beratung und Begleitung. Wo angezeigt arbeiten die Coaches auch vernetzt mit Ämtern, Fachstellen und Partnern im Arbeitsmarkt zusammen – manche «Wiedereingliederung» gelingt nur im Zusammenspiel der mitinvolvierten Stellen. Verschiedentlich konnte im Rahmen solcher Kooperationen

erwirkt werden, dass Stellensuchenden eine zusätzliche qualifizierende Massnahme ermöglicht wurde.

Ein Balanceakt bleibt das Mass an öffentlicher Kommunikation über das Angebot «50plus». Einerseits möchten wir unsere Projektressourcen möglichst voll ausnutzen (dafür braucht es neben Empfehlungen von Partnerorganisationen ein gewisses Mass an Öffentlichkeitsarbeit), andererseits wollen wir vermeiden, mit einer allzu breiten Kommunikation zu viel Aufmerksamkeit zu wecken: Die personellen Ressourcen sind sehr beschränkt, ein «Grossansturm» auf das Angebot wäre mit einer hohen Zahl von Abweisungen verbunden, was bei Ratsuchenden entsprechend Frustration auslösen würde.

Alles in allem mussten 2021 lediglich 5 Angemeldete abgewiesen werden: Hauptgrund dafür war nicht die fehlende Kapazität der Coaches, sondern die verlangte, aber nicht gegebene Arbeitsfähigkeit von 80%. In einem Fall wurde ein Kandidat an einen freiberuflichen Job-Coach weiter verwiesen (weil er in der Lage war, das privat zu finanzieren), in einem Fall reichten die Deutschkenntnisse nicht aus, um von einem Coaching angemessen profitieren zu können.

Unser Kurzfazit: Wir blicken auf ein in vielerlei Hinsicht anspruchsvolles Projektjahr zurück. Gemessen an den recht unwirtlichen Umfeldbedingungen lässt sich der Vermittlungserfolg durchaus sehen, auch wenn wir zahlenmässig noch hinter unseren (vor der Covid-Pandemie) formulierten Zielsetzungen liegen.

Diese Stiftungen und gemeinnützigen Organisationen haben 2021 namhafte Beiträge zu Gunsten des Projekts «50plus» geleistet:

- Dr. med. Kurt Fries-Stiftung
- Ernst Göhner-Stiftung
- U.W. Linsi-Stiftung
- Evang.-ref. Landeskirche Kanton Zürich
- Röm.-kath. Körperschaft Kanton Zürich
- Konrad Rahn-Stiftung
- Winterhilfe Zürich

Wir bedanken uns ganz herzlich für diese wertvolle Unterstützung!

DFA Projekt «50plus»: Die Unterstützungs-Geschichte von Herrn S.W. Ein Kurzbericht von Martin Machytka, Job-Coach Projekt «50plus»

Im Rahmen meiner Tätigkeit als Job-Coach im Projekt 50plus begegne ich Menschen, die in einer existentiellen Krise stecken. Die meisten von ihnen suchen seit zwei Jahren oder bereits länger eine Arbeit. Vielleicht passt das Wort «suchen» bei vielen auch nicht mehr, weil sie die Hoffnung verloren haben, je wieder eine feste Stelle zu finden.

So kommen sie zu uns. Der Eine hat einige vom RAV finanzierte Kurse absolviert, die Andere wurde als Hochqualifizierte von Coaches des AWA (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich) begleitet. Trotz allem sind sie immer noch arbeitslos, inzwischen deutlich über 50. Was nun?

Ich möchte Ihnen kurz von einem meiner Klienten erzählen:

Herr S.W. wird bald 60 Jahre alt. Sein ganzes Leben lang hat er gearbeitet, er war erfolgreich als Art Director in der Werbebranche tätig. Für seine Kunden hat er Werbekampagnen entworfen und europaweit umgesetzt. Kunden seiner Arbeitgeber waren Firmen wie UBS, Credit Suisse, Swissair, SwissRe, Panalpina, ABB, aber auch Fastenopfer oder Brot für Alle. Sie würden die Werbekampagnen aus den letzten Jahrzehnten, die S.W. kreiert hat, mit Sicherheit wiedererkennen.

10 Jahre, 7 Jahre, 5 Jahre und dann noch 3 und zuletzt 2. Die Arbeitswelt der Werbebranche dreht sich immer schneller, die Beschäftigungsjahre von S.W. wurden kürzer, vor zwei Jahren kam das Aus. Da war S.W. 58. Wie er sagt: *«Auch mit ausgezeichneten Qualifikationen und Referenzen zählt man die vielen Absagen irgendwann nicht mehr. Ich bin durch das RAV mit Arbeitsmarktlichen Massnahmen unterstützt worden, aber es half auch nicht».*

«Herr Machytka, werden mich die Zürcher Verkehrsbetriebe als Buschauffeur noch anstellen?»

Im Februar 2021 kam er das erste Mal zur mir. Er hatte es bereits aufgegeben, sich in seiner Branche zu bewerben. Er hat keine Inserate mehr angeschaut, hat keine seiner zahlreichen Kolleginnen und Kollegen mehr kontaktiert. Er hat sich damit abgefunden, dass er vielleicht noch an der Ladenkasse eines Discounters arbeiten könnte, wenn er dort überhaupt einen Job erhalten sollte.

Er müsse für seine Kinder noch lange Alimente zahlen und möchte auf keinen Fall bei der Sozialhilfe landen. Für sich selbst brauche er nicht viel. Er lebe inzwischen bescheiden. Kein Auto, keine Ferien, kein Luxus.

«Herr Machytka, werden mich die VBZ als Buschauffeur noch anstellen?» «Nein, Sie sind für den Job nicht nur zu alt, sondern Sie werden sich auf täglich wechselnde Schichtarbeit nicht mehr einstellen können. Das schafft Ihr Körper nicht mehr.» «Was soll ich, kann ich noch tun mit 59?»

An diesem Punkt begann meine Arbeit. Ich hatte einen Mann vor mir, der lange Zeit beruflich erfolgreich war, inzwischen aber nicht mehr an seine bisherigen Erfolge glaubte und seit einigen Monaten auch nicht mehr an eine berufliche Zukunft. Wenn Sie ihm auf der Strasse begegnen würden, würden Sie nicht merken, in welcher Lage und Stimmung er sich befindet.

«Herr W., zeigen Sie mir Ihren Lebenslauf, Ihre Zeugnisse und erzählen Sie mir die Geschichte Ihres Lebens. Woher kommen Sie, wo sind Ihre Eltern aufgewachsen, was war ihr Job, wie war ihr Umgang mit Herausforderungen und Niederlagen?»

Es galt, die geschichtlichen familiären Ressourcen zu finden und zu aktivieren. Was hat er als Kind gelernt von seinem Vater, der ihm ein Vorbild war, der Erfolg hatte und auch grosse Niederlagen einstecken musste? Ich habe Herrn W. weg von seiner Gegenwart geführt, zurück zu den Quellen seiner Erfahrung und Kraft. Ich habe ihn seine Erfolgsgeschichte neu erzählen lassen.

«Herr Machytka, meinen Sie, ich kann als Gärtner eine Anstellung finden? Oder als Klassenassistent in der Schule?»

«Wie wäre es, Herr W., wenn ich Sie mit Menschen bekannt mache, die bisher nicht oft mit einem «Profi» aus der Werbebranche zu tun hatten, aber aus meiner Sicht dringend eine Unterstützung bei Werbung und Design brauchen würden? Vielleicht schaffen Sie dann den Wiedereinstieg als Freelancer?» Ich stellte ihm verschiedene Unternehmen und Organisationen vor, in welchen ich jemanden aus der Kommunikationsabteilung kenne, oder bei welchen ich dringend Bedarf sah bei Werbung und Kommunikation. So habe ich ihn auch dazu geführt, sich Stellenanzeigen bei diesen Unternehmen anzusehen und selber zu merken, wen er dort kennen würde.

Jede Woche zweimal eine Stunde, mehr als zwei Monate lang. So lange, bis das Gefühl wieder da war, «ich kann was, ich kann einen Beitrag leisten, ich kann und werde gebraucht.»

«Herr W., darf ich Sie fragen, wie genau Sie sich bewerben, wenn Sie eine Stelle sehen, die Sie interessiert?» Aufgrund seiner Antwort wurde der Lebenslauf optimiert, für die jeweilige konkrete Ausschreibung angepasst. «Sehen Sie im Inserat eine Telefonnummer? Wenn ja, rufen Sie an, noch bevor Sie Ihre Bewerbungsunterlagen schicken.» Es folgte die Vorbereitung des Telefongesprächs: Welche Fragen will ich stellen, wie führe ich ein «Verkaufsgespräch» am Telefon?

Zuerst bewarb er sich für eine Stelle, nach einer telefonischen Vorabklärung. Ja, er dürfe seine Unterlagen schicken, trotz seines Alters. Man wurde neugierig auf ihn und im Grunde genommen auf seine Lebens- und Arbeitsgeschichte. Er hat (wieder) gelernt, auf sich stolz sein zu können und wieder Freude zu empfinden. Dann folgten zwei Bewerbungen wöchentlich. Nach bald zwei Jahren hat er erstmals wieder Antworten auf seine Bewerbungen bekommen. Die erste Einladung zum Vorstellungsgespräch folgte, dann eine zweite, dann fast jede Woche eine Vorstellungsrunde.

«Herr W., Sie sind ganz nahe dran (am Erfolg). Wissen Sie, warum Sie die Personalleiterin dies und jenes im Gespräch gefragt hat?» Unsere Gesprächsthemen wechselten. Wir haben die Vorstellungsgespräche vorbereitet und danach analysiert. Wie Herr W. sagt: «Ich habe viele ausgezeichnete Tipps erhalten, die mir beim Bewerben sehr geholfen haben. Bei Videointerviews habe ich in dieser schwierigen Zeit viel Sicherheit gewonnen. Mit der grossen Erfahrung von Herrn Machytka als früherer Personalleiter habe ich auch Verständnis für potenzielle Arbeitgeber bekommen. Jetzt weiss ich, nach welchen Prozessen und Überlegungen eine Firma eine Auswahl von möglichen Kandidaten treffen kann. Ich habe gelernt, wie ich mich noch besser präsentieren kann und meine Chancen markant erhöhe, überhaupt zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. In dieser aussergewöhnlichen Zeit habe ich wieder viel Hoffnung und Zuversicht gewonnen. Auf jemanden zählen zu können, der mich individuell unterstützt und professionell berät, ist grossartig.»

«Herr W., Sie sind ganz nahe dran (am Erfolg)!»

Inzwischen hat Herr W. zwei Jobangebote bzw. Zusagen und damit die Möglichkeit, sich zwischen zwei Offerten zu entscheiden. Auch dabei unterstütze ich ihn. Wir haben beide Angebote analysiert, die Vor- und Nachteile auf den Tisch gelegt. Wichtig aber ist, dass er wieder da ist, als Mensch und als Berufsmann, mit all seiner Erfahrung und Phantasie. In einem Monat hätte er beim Sozialamt anklopfen müssen. Jetzt hat er einige intensive Monate hinter sich und zwei unterschiedliche Job-Offerten.

Während der Probezeit werde ich ihn weiter unterstützen. Wir werden gemeinsam die Situation am Arbeitsplatz anschauen, die Teamintegration reflektieren und auch die Auswirkung seiner Arbeitssituation. Nach zwei Jahren der Erwerbslosigkeit ist es nicht einfach und selbstverständlich, wieder zu arbeiten – an einem neuen Ort, in einer neuen Aufgabe, in einem neuen Team und in einer neuen Unternehmenskultur. Mit bald 60 ist das eine echte Herausforderung.

Wir von der DFA werden Herrn W. dabei weiterhin begleiten, damit dies eine nachhaltige Lösung wird. So wie all die anderen, die in den vergangenen Monaten dank unserer Begleitung die Fähigkeit wiedergewonnen haben, einen Job zu suchen und zu finden.

Autor:

*Martin Machytka, 58jährig, Job-Coach 50plus (40%)
Master in Theologie und Religionspädagogik, Exec. MBA HSG
Langjährige Erfahrung als HR-Manager und in der Kader-
selektion, eigene Firma im Bereich HR-Consulting, Coaching
und Outplacement*

«Die DFA leistet einen hervorragenden Beitrag speziell für Arbeitssuchende über 50. Ich finde die Institution unverzichtbar und werde sie sehr gerne weiterempfehlen.»

S.W.,
Klient Projekt «50plus»

Mentoring für Stellensuchende: Interview mit Mentorin Sabina Preskar

Martin Mennen, Freiwilligen-Koordinator der DFA, befragte Mentorin Sabina Preskar zu ihren Erfahrungen als freiwillige «Mentorin für Stellensuchende» in Uster.

Sabina, Du hast Dich im Sommer 2020 bei der DFA als freiwillige «Mentorin für Stellensuchende» angemeldet. Was hat Dich damals dazu bewogen, ein freiwilliges Engagement zu suchen?

Meine Partnerin und ich hatten bereits an unserem früheren Wohnort Winterthur im Rahmen des SRK-Projekts «Mitten unter uns» regelmässig ein 6jähriges Mädchen aus Sri Lanka betreut. Das war eine tolle Erfahrung! Nach unserem Umzug nach Uster war für mich klar, dass ich mich in meinem neuen lokalen Umfeld wieder engagieren möchte. Ich arbeite bei der ZURICH Versicherung, mein Arbeitgeber regt solche Engagements auch aktiv an und stellt dafür etwas Zeit zur Verfügung.

Wie hast Du zum «Mentoring für Stellensuchende» der DFA gefunden?

Meine Partnerin hat diese Ausschreibung schon im Sommer 2019 auf benevol.ch entdeckt und hat mir die Unterlagen auf meinen Schreibtisch gelegt. Ich hatte damals im Geschäft eine sehr strenge Zeit und habe die Papiere beiseitegelegt. Beim Aufräumen ein Jahr später – nach den ersten «Corona-Monaten» – kamen sie wieder zum Vorschein. Die Aufgabe

Mentoring für Stellensuchende

Seit Sommer 2019 vermittelt die DFA freiwillige Mentorinnen/Mentoren, die im Rahmen einer 1:1-Begleitung Stellensuchende unterstützen. Derzeit sind rund 20 Tandems aktiv.

Falls auch Sie sich für eine solche Aufgabe interessieren: Auf <https://dfa.ch/freiwillig.php> finden Sie weiterführende Informationen und ein Anmeldeformular. Für Auskünfte steht Ihnen Freiwilligen-Koordinator Martin Mennen (martin.mennen@dfa.ch) gerne zur Verfügung.

hat mich angesprochen, deshalb habe ich mich angemeldet. Ich hatte Kapazität und Ressourcen, ein «gutes Leben» und Lust jemanden zu unterstützen, dem/der es weniger gut geht. Ich war überzeugt, dass es mir relativ rasch gelingen würde, für jemanden eine Arbeit zu finden.

Daraufhin haben wir beide Kontakt aufgenommen, uns zu einem Kennenlern-Gespräch getroffen, und Du hast unsere Einführungs-Workshops für neue Freiwillige absolviert. Was davon ist Dir noch in Erinnerung geblieben?

Ich habe mich im Gespräch mit Dir gut abgeholt gefühlt. Deine vertieften Erläuterungen zur Aufgabe als Mentorin haben mich darin bestärkt, dass es das Richtige für mich ist. Die Einführungsworkshops waren ein gutes «brush-up» für mich, ich habe dabei wichtige Inputs erhalten, worauf ich in der Tätigkeit als Mentorin achten sollte. Ich habe auch sehr geschätzt, dort in Kontakt mit anderen Freiwilligen (auch aus dem Programm «Wegbegleitung» der reformierten Stadtkirche Zürich) zu kommen und mich austauschen zu können.

Daraufhin hast Du von mir einen konkreten Vorschlag einer stellensuchenden Person in Uster erhalten, die die Unterstützung einer Mentorin brauchen könnte – eine 46jährige alleinerziehende Mutter eines Teenagers, ursprünglich aus Peru, mit bescheidenen Deutsch- und Computerkenntnissen und ohne fachliche Qualifikationen.

Ich habe mich schon aufgrund der Angaben im Lebenslauf auf die Zusammenarbeit mit meinem Mentee gefreut: Spanischsprachig und aus einem Land, das ich selber schon bereist (und sehr geschätzt) habe. Alleinerziehend und aufgrund ihrer Gesamtsituation offensichtlich auf Unterstützung angewiesen – mir war klar, dass das Sinn macht. In der ersten direkten Begegnung, als wir mit Dir zusammen das «Matching-Gespräch» bestritten, hat sich dieses gute Gefühl noch einmal bestätigt: Frau J. ist eine sehr herzliche Person, eine «Kämpferin», die in ihrem Leben schon so manche Prüfung bestehen musste. Sie war mir von Beginn an sympathisch.

*Wie war der Einstieg in Eure Zusammenarbeit als «Tandem»?
Was waren damals die grössten Herausforderungen?*

Das erste Mal haben wir uns im Migros-Restaurant getroffen, haben uns ausgetauscht, uns mit den Bewerbungsunterlagen und bisherigen Bewerbungsbemühungen von Frau J. aus-einander gesetzt. Ich habe vorgeschlagen, dass wir ihre Unterschrift einscannen, damit diese für elektronische Bewerbungen genutzt werden kann. Frau J. hat sich damit schwergetan, es wurde deutlich, dass ihr Vertrauen in mich (dass ihre digitale Unterschrift nicht missbraucht wird) dafür noch nicht ausreichend ist. Es hat etwas Zeit und noch das eine oder andere Treffen gebraucht, bis dieses Vertrauen da war und sich ein offener Austausch und ein unbefangenes Ansprechen von Themen einstellen konnte. Wir mussten uns aneinander gewöhnen, mussten uns kennen lernen. Ich musste lernen, nicht zu schnell und nicht zu kompliziert zu sprechen, mein Mentee musste erst die Erfahrung machen, dass wir trotz unserer unterschiedlichen Rollen «auf Augenhöhe» als gleichwertige Menschen am Tisch sitzen.

Wir haben unseren Rhythmus von 1x pro Woche (90–120 Minuten, manchmal auch länger) eisern durchgezogen. Bewerbungen per E-Mail oder Onlinebewerbungen waren für Frau J. Neuland. Viel Zeit beansprucht hat, sie Schritt für Schritt an die Bedienung eines Computers heran zu führen, ihr die Angst davor zu nehmen und sie langsam zu ersten Erfolgserlebnissen zu führen. Die DFA hat Frau J. einen Laptop zum Üben zur Verfügung gestellt, das hat sie sehr geschätzt und hat ihr ermöglicht, «dran zu bleiben».

Unser Minimalziel war, jeden Monat die vom RAV geforderten 10–12 Stellenbewerbungen zu schaffen. Weil die Stellensuche aber nicht die einzige Aufgabe war, die Frau J. beschäftigt hat, flossen auch andere Themen in unsere Treffen ein (Familie, Erziehung, Finanzen, Umgang mit Ämtern) – das war wichtig, hat aber natürlich zusätzlich unsere Zeit belastet.

Wie seid Ihr mit der besonderen Situation aufgrund der Corona-Pandemie umgegangen?

Im Dezember 2020 kam der zweite «Lockdown», alle Restaurants mussten schliessen, wir mussten uns für unsere Treffen neu orientieren. Anfangs verbrachten wir unsere gemeinsame Zeit auf einem Bänkli im Einkaufszentrum (gar nicht so einfach mit Laptop und Unterlagen). Im Frühling 2021 haben wir uns dann entschieden, die Treffen zu Frau J. nach Hause zu verschieben.

Frau J. hatte relativ klare Vorstellungen von ihrer beruflichen Zukunft: Sich aus dem Niedriglohnbereich lösen, ihre Deutschkompetenz verbessern, die SRK-Pflegehelferinnen-Ausbildung machen und anschliessend in der Pflege eine sichere Anstellung finden. Dass das ein langer Weg und sicher kein Spaziergang werden würde war klar. Und dass in der Zwischenzeit Monat für Monat die Stellensuchbemühungen gegenüber dem RAV erfolgen mussten, ebenfalls. Der RAV-Berater ermöglichte Frau J. einen zusätzlichen Deutschkurs (damit sie die sprachlichen Aufnahmekriterien für die Pflegehelferinnen-Ausbildung erfüllen kann). Frau J. hat sich beim SRK angemeldet, wurde aufgenommen und hat die Ausbildung erfolgreich absolviert. Mit dem RAV-Berater wurde vereinbart, dass ab dann der Fokus der Stellensuchbemühungen auf die Pflege gerichtet werden darf (keine Bewerbungen mehr als Küchenhilfe oder als Reinigungsmitarbeiterin).

Welche Entwicklung hat Dein Mentee während der Dauer Eurer Zusammenarbeit gemacht? In welcher Hinsicht ist es ihr gelungen, ihre Situation im positiven Sinn zu verändern?

Ich habe mit Frau J. einen langen Prozess bestritten und sie darin begleitet und unterstützt, ihre Sprachkompetenz zu verbessern und mit der SRK-Ausbildung ein Fundament für eine sicherere Zukunft aufzubauen. Das ist die erste Ausbildung überhaupt, die Frau J. in ihrem Leben gemacht hat! Sie hat auch enorm an Selbstsicherheit gewonnen, lässt sich nicht mehr so leicht verunsichern und traut sich mehr zu als vorher. Über die gesamte Zeit haben wir es geschafft, alle Verpflichtungen gegenüber dem RAV zu erfüllen und Frau J. so vor Einstelltagen / finanziellen Sanktionen zu verschonen. Noch nicht erfüllt hatte sich nach einem Jahr der Zusammenarbeit, dass Frau J. wirklich selbstständig am PC arbeiten kann – und sie hatte noch keine feste Stelle in ihrem neuen Arbeits-

feld gefunden. Die Taggelder des RAV gingen langsam zur Neige, und ich selber war damit konfrontiert, dass ich mich um meine betagten Eltern kümmern muss. Ich habe Dir signalisiert, dass ich auf Ende 2021 mein Engagement werde aufgeben müssen – und habe mich sehr darüber gefreut, dass es Dir gelungen ist, im Dezember eine neue Mentorin in Uster für die weiterführende Unterstützung von Frau J. zu gewinnen.

Was war im Rückblick DEIN «benefit» im Rahmen Deiner Arbeit als Mentorin von Frau J.? Was nimmst Du für Dich mit?

Neben dem sachlichen Inhalt unserer Zusammenkünfte – der eigentlichen Stellensuche – habe ich mich mit Frau J. über eine Reihe weiterer Themen, die ihren Alltag prägen, ausgetauscht. Das bot mir Gelegenheit, ihre reale Lebenswelt kennen zu lernen. Entstanden ist im Laufe der Zeit eine Freundschaft, die wohl über das Ende des Mentorings hinaus Bestand haben wird. Es war eine sehr intensive, eine sehr schöne und bereichernde Erfahrung!

Frau J. arbeitet seit Herbst 2021 durchschnittlich 2–3 Tage pro Woche für zwei spezialisierte Temporärbüros «auf Abruf» als Pflegehelferin. Ihr Ziel ist nach wie vor, in diesem Arbeitsbereich eine Festanstellung zu finden – am liebsten natürlich in Uster oder der näheren Umgebung ...



«Ich denke in Chancen und Perspektiven – und um die Ecken herum. Mein Antreiber: Menschen und die vielfältigen Möglichkeiten zu verbinden. Gemeinsam ist alles und noch viel mehr möglich!»

Sabina Preskar, 46, wohnhaft in Uster, in der Schweiz geboren und aufgewachsen, ursprünglich aus Slowenien.

Zur Arbeit der DFA-Jurist:innen

Bisweilen ist es für das Gericht schwierig, von rechtssuchenden Laien überhaupt zu erfahren, was und warum sie etwas von der Gegenpartei verlangen. Manche Arbeitnehmende sind sehr unbeholfen, etwa wenn sie der deutschen Sprache nicht mächtig sind. Zum Teil denken sie nicht einmal daran, wenigstens die naheliegendsten Unterlagen mitzunehmen. Gerade für solche Menschen ist eine niederschwellige und kompetente Hilfestellung, wie sie die DFA anbietet, wertvoll. Und das Arbeitsgericht schätzt es, wenn Arbeitnehmende von den DFA-Jurist:innen gut beraten und vorbereitet ans Gericht kommen.

lic. iur. Erich Kaufmann
Präsident Arbeitsgericht Zürich, 4. Abteilung

Die DFA engagiert sich im kantonalen Projekt «Lernstuben»

Die Bildungsdirektion des Kantons Zürich hat mittels einer Studie ermittelt, dass rund 140'000 Erwachsene im Kantonsgebiet nicht über die erforderlichen Grundkompetenzen bezüglich Sprache, Mathematik, IT-Kenntnisse etc. verfügen, die für eine Teilnahme und Teilhabe am gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben notwendig wären. Wissenschaftliche Erkenntnisse lassen darauf schliessen, dass diese Menschen vom Risiko bedroht sind, in verschiedenen Lebensbereichen «abgehängt und ausgeschlossen» zu werden – und dass mit namhaften Folgekosten für die Allgemeinheit zu rechnen ist.

Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt MBA hat deshalb das Projekt «Lernstuben» lanciert: Verteilt über das Kantonsgebiet soll über die Jahre ein Netz von niederschweligen Lernorten entstehen, wo Betroffene sich fehlende Grundkompetenzen aneignen und Bildungslücken schliessen können. Eine Übersicht über die aktiven Lernstuben erhalten Sie auf www.lernstuben.ch.

Neben Grundkompetenzkursen (v.a. Spracherwerb) und Angeboten zu digitalen Kompetenzen (Bedienung von Handy/PC/Internet) bildet die «Bewerbungswerkstatt» einen festen Bestandteil einer Lernstube. Während eines Halbtages pro Woche haben Ratsuchende die Möglichkeit, unter Anleitung einer Fachperson Bewerbungsunterlagen zu erstellen und Stellenbewerbungen zu schreiben. Die DFA hat auf Anfang 2021 die Verantwortung für die Bewerbungswerkstatt Zürich-Altstetten (Träger: Caritas Zürich) übernommen. Von April bis Dezember haben wir zudem die Bewerbungswerkstatt der Lernstube Dübendorf (Träger: Verein WBK) geführt. Per April 2022 übernimmt die DFA die gleiche Verantwortung in der Lernstube Oerlikon/Dübendorf (Träger: Verein ELCH).

Für diese Leistungen wird die DFA vom Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich entschädigt.

Ausblick 2022

2022 – so hoffen wir zumindest – wird als erstes «Nach-Covid-Jahr» in die Geschichte eingehen. Entsprechend laufen DFA-intern die Diskussionen, welche Erkenntnisse und während der Pandemie eingeführten Instrumente uns auch in einem neuen Alltag leiten und begleiten sollen – und in Bezug auf welche betrieblichen Aspekte wir die Praxis von vor der Pandemie wieder reaktivieren wollen. Mit Sicherheit steht fest: Die letzten beiden Jahre haben uns gelehrt, dass viele Beratungs- und Unterstützungsleistungen auch via Telefon, über Online-Kanäle und wenn nötig aus dem Homeoffice erbracht werden können, teils sogar mit einem Mehrwert für Ratsuchende (weil diese sich den Weg zu einem DFA-Standort und allfällige Wartezeit ersparen können).

Gemäss aktueller Planung läuft unser mittels Fundraising finanziertes Angebot «50plus – Wirkungsvolle Unterstützung für ältere Langzeiterwerbslose» Ende 2022 aus. Wir sind nach wie vor der Einschätzung, dass die öffentlichen Unterstützungsangebote für diese spezifische Zielgruppe nicht ausreichend ist. Ein Treffen mit dem Leiter Arbeitsmarkt des Zürcher Amtes für Wirtschaft und Arbeit (AWA) im Mai soll Klarheit schaffen, ob und auf welchen Zeitpunkt Abhilfe zu erwarten ist. Wir behalten uns vor, im zweiten Halbjahr allenfalls eine weitere Fundraising-Kampagne (zur Finanzierung des Angebotes über 2022 hinaus) zu lancieren, falls sich am Status Quo nichts ändern sollte.

Ebenfalls zu Ende geht 2022 der 5-Jahres-Zyklus der DFA-Strategie. Steuergruppe und Standortleitungen werden im Herbst 2022 im Rahmen eines Strategietages die Weichen für die nähere Zukunft (2023–2027) stellen – auf der Grundlage umfassender Vorabklärungen, die auch den Einbezug unterschiedlichster Anspruchsgruppen, unserer Klientinnen und Klienten sowie der DFA-Mitarbeitenden beinhalten werden. Wir lassen uns dabei von einem externen Organisationsentwicklungsfachmann (Dominik Scherrer, www.ecloo.ch) begleiten.

Geplant (aber noch nicht terminiert) ist ein zusätzliches Engagement der DFA in der Bewerbungswerkstatt der neuen Lernstube Uster (Eröffnung im Sommerhalbjahr erwartet). Wir freuen uns!

Zürich, im Frühjahr 2022
Martin Mennen, Leiter DFA

Ökumenische Steuergruppe der DFA

Bernhard Egg

Präsident, Kirchenrat Evang.-
ref. Landeskirche Kt. ZH

Daniel Otth

Synodalrat, Kath. Körper-
schaft Kt. ZH

Hubert Lutz

Bereichsleiter Soziales und
Bildung, Kath. Körperschaft
Kt. ZH
(bis 3.2021)

Susanne Brauer

Bereichsleiterin Soziales,
Bildung und Nachhaltigkeit,
Kath. Körperschaft Kt. ZH
(ab 3.2021)

Walter Lüssi

Co-Abteilungsleiter Spezial-
seelsorge ad interim, Evang.-
ref. Landeskirche Kt. ZH
(bis 6.2021)

Christina Huppenbauer

Abteilungsleiterin Spezial-
seelsorge, Evang.-ref.
Landeskirche Kt. ZH
(ab 7.2021)

DFA Uster

Daniela Salzmann 40%
Standortleiterin, Sozialberaterin

Eve Bosshard 40%
Sozialberaterin
(bis 9.2021)

Falk Salomon 20%
Bewerbungsberater
(10.–12.2021)

Cosette Schwarz 20%
Bewerbungsberaterin
(10.–12.2021)

DFA Winterthur

Bibi Christensen 70%
Standortleiterin, stv. Leiterin DFA,
Sozialarbeiterin FH
(† 18.3.2021)

Simone Binswanger 80%
Standortleiterin,
lic. iur., Sozialarbeiterin
(ab 8.2021)

Daniel Peter 50%
Job-Coach, Bewerbungs-
berater

Marc Schlinkmeier 30%
lic. iur.

Falk Salomon 60%
Bewerbungsberater

Sarina Wettstein 70%
Sozialarbeiterin FH
(ab 12.2021)

DFA Zürich

Martin Mennen 80%
Leiter DFA, Standortleiter,
Soziokultureller Animator FH

Corinne Burckhardt 70%
stv. Standortleiterin Zürich,
Sozialarbeiterin FH

Francesco Martinelli 60%,
Silvia Schoch-Meyer 70%,
Susanna Horacek 60%
Sozialarbeiter:innen FH

Claudia Bloem 70%
Liliane Schmidt-Bürkli 60%
lic. iur., Rechtsanwältinnen

Marc Schlinkmeier 50%
lic. iur.

Monika Badreddine 80%
Bewerbungsberaterin,
Treffpunkt

Laura Ascolese 60%
Judith Hirzel 60%
Sekretariat/Empfang/
Administration

Fabio Schmid 60%
Praktikant Sozialberatung
(bis 7.2021)

Angela Faoro 60%
Praktikantin Sozialberatung
(ab 8.2021)

Belgin Wels 60%
Bewerbungsberaterin
(bis 10.2021)

Projekt-Team «50plus»

Daniel Peter 20%
Mirjam Studer 40%
Martin Machytka 40%
Job-Coaches

DFA Leitung und Sekretariat

Martin Mennen, Leiter DFA
Badenerstrasse 41
8004 Zürich
Leitung: 044 298 60 94
Sekretariat: 044 298 60 80
www.dfa.ch
info@dfa.ch

DFA Uster

Zentralstrasse 39
8610 Uster
Telefon 044 941 02 03
uster@dfa.ch
Beratungen nach vorgängiger
Termin-Vereinbarung:
Do / Fr

DFA Winterthur

Theaterstrasse 7
8400 Winterthur
Telefon 052 213 50 20
winterthur@dfa.ch
Kurzberatung per
Telefon/Email:
Di / Mi / Do 14–16 Uhr

DFA Zürich

Badenerstrasse 41
8004 Zürich
Telefon 044 298 60 80
zuerich@dfa.ch
Kurzberatung / Intake
per Telefon:
Mo–Fr, 10–12 Uhr

Spendenkonto für Nothilfe

PC 80-67495-0
IBAN:
CH57 0900 0000 8006 7495 0
Einzahlungsscheine bitte unter
info@dfa.ch bestellen

Spendenkonto für «50plus»

IBAN:
CH43 0070 0110 0033 0103 8
Zürcher Kantonalbank, ltd. auf
Evang.-ref. Landeskirche Kt. ZH
Vermerk: 4800.280020

Benötigen Sie Flyer?

Wenden Sie sich bitte an den
jeweiligen Standort oder an
das DFA-Sekretariat.

Impressum

Redaktion: Martin Mennen (verantwortlich),
Martin Machytka
Gestaltung: Studio am Meer, Janine Peter
Lithos: Walker DTP, Albert Walker
Druck: Printcorner AG