

Die kirchliche Fachstelle bei Arbeitslosigkeit Jahresbericht 2019

DFA

reformiert_katholisch
Kirchen im Kanton Zürich

Inhalt

Seite 3	Editorial
4	Kurzportrait DFA
6	Jahresrückblick
12	Fachartikel zur Situation älterer Stellensuchender
18	Interview mit Job-Coach Dani Peter 50plus
24	Ausblick 2020
27	Team

Liebe Leserin, lieber Leser

Ich bin nicht nur ü50, sondern verzeichne noch einen Zehner mehr. Ich habe das Glück, unter anderem in einem Wahlverhältnis als Kirchenrat zu stehen, herausfordernde und befriedigende Aufgaben sowie ein gesichertes Einkommen zu haben. Aber würde mich noch jemand anstellen? Wo käme ich wohl noch unter, wenn ich denn müsste?

Nicht lange ist es her, dass langjährige Berufspraxis, Lebenserfahrung und auch Betriebstreue von den Arbeitgebenden sehr geschätzt wurden. Seit einiger Zeit scheint es trotz gegenteiliger Beteuerungen damit vorbei zu sein.

Ungewöhnlich viele Bewerbende im letzten Viertel oder Drittel ihrer Erwerbstätigkeit müssen die Erfahrung machen, dass sie nicht gefragt sind und lauter Absagen ernten. Das ist eine Zeit lang noch zu ertragen. Keine Anstellung und entsprechend Freiraum zu haben, kann kurzfristig durchaus etwas Bereicherndes sein. Aber nach einigen Wochen werden die ständigen Absagen zur Belastung. Das Selbstwertgefühl leidet. Seine Fähigkeiten nicht einsetzen zu können, keine Wertschätzung zu erhalten, keinen Austausch mit Arbeitskolleginnen und -kollegen zu haben, führt zu Frustrationen, psychischen und körperlichen Problemen und Vereinsamung.

Deshalb hat die DFA das Projekt «50plus» gestartet. Näheres dazu erfahren Sie in den Beiträgen auf den Seiten 12 bis 23. Ich danke Bibi Christensen für die Initiative und dem ganzen Team der DFA Winterthur für das grosse Engagement im Aufbau!

Bernhard Egg, Kirchenrat,
Präsident der ökumenischen Steuergruppe 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 von Bildung, Herkunft, Alter, Geschlecht 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 KlientInnen 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 KlientInnen 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 SozialberaterInnen 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 Stellenlosigkeit relevant und zusätzlich belastend werden können. Die BeraterInnen 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-MitarbeiterInnen 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

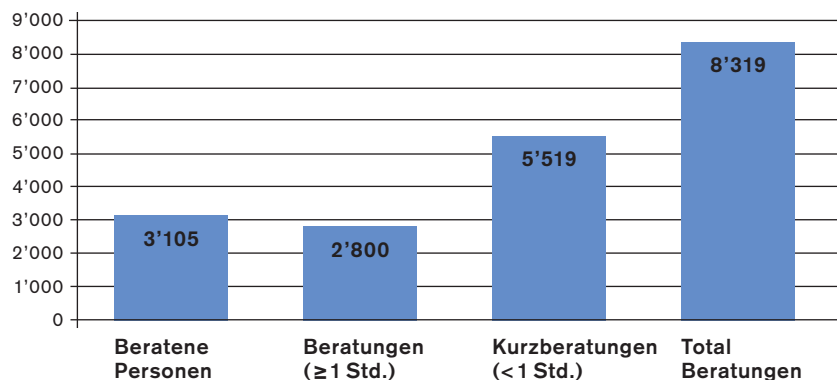
Die DFA berät zu Fragen in den Bereichen Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherungsrecht und unterstützt Betroffene bei der Durchsetzung rechtlicher Ansprüche gegenüber ihrem aktuellen oder vormaligen Arbeitgeber. Sie erklärt Ratsuchenden ihre Rechte und Pflichten gegenüber Arbeitgebenden und Arbeitslosenkasse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

Das vergangene DFA-Jahr verlief, was das «Kerngeschäft» betrifft (vgl. Kurzportrait DFA auf den vorgehenden Seiten) wenig überraschend: Die hohe Nachfrage trotz vergleichsweise tiefer Arbeitslosenquote setzte sich fort.

Wir werten das als klares Indiz dafür, dass auch in Zeiten des Fachkräftemangels und der scheinbaren Vollbeschäftigung gewisse Arbeitnehmende stetig darum ringen müssen, den Anschluss an den ersten Arbeitsmarkt nicht zu verpassen: Insbesondere schwach- und unqualifizierte Angestellte, ältere Stellensuchende, Arbeitnehmende mit gesundheitlichen Einschränkungen, mit fehlenden Deutsch- und/oder IT-Kenntnissen laufen Gefahr, den Anschluss zu verlieren.

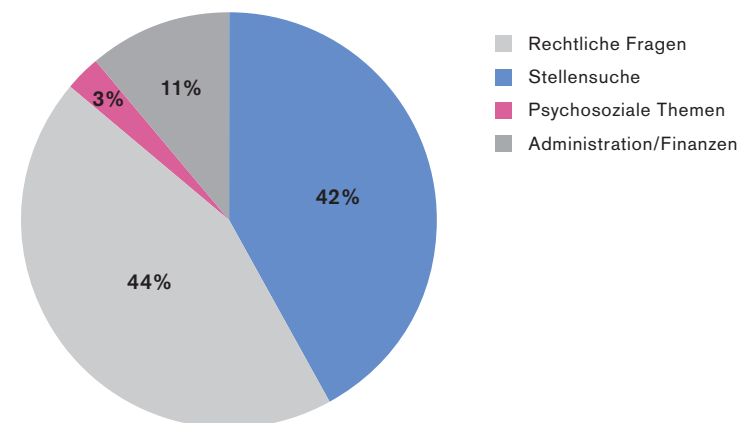
Einführung der Fallführungs-Software e-Case

Seit 2019 werden sämtliche Leistungen der DFA standortübergreifend in der Fallführungs-Software e-Case erfasst, ebendort erfolgt auch die gesamte Falldokumentation. Wie in jeder Organisation, die ein solches Tool einführt, wurde die Anfangsphase auch bei uns mit gemischten Gefühlen in Angriff genommen: Es galt Abschied zu nehmen von lieb gewonnenen individuellen Freiheiten in der Dokumentation. Insbesondere in den ersten Monaten bestand noch keine Gewähr, dass tatsächlich jedes geführte Klientengespräch Eingang in die neue Datenerfassung fand. Das mag eine Erklärung sein für den numerischen Rückgang bei der Anzahl Beratungen. Eine weitere dürfte darin bestehen, dass mit der Einführung von e-Case die Definition der abgebildeten Leistungen geschärft und vereinheitlicht wurde.



Im Vergleich zu den Vorjahreswerten wird deutlich: Die «Reichweite» unserer Angebote liegt deutlich höher (3'105 beratene Personen, 2018: 1'649). Die Anzahl der Beratungen (≥ 1 Std.) ist rückläufig (2'800 gegenüber 3'528 im Vorjahr), diejenige der Kurzberatungen (< 1 Std.) sank von 6'290 im Vorjahr auf 5'519. Dass wir an jedem unserer drei Standorte je einen mehrmonatigen krankheitsbedingten Ausfall zu verzeichnen hatten dürfte dafür mitverantwortlich sein. Bestätigt wird auch der Trend, dass die Fallsituationen an Komplexität zunehmen, was neben den persönlichen Beratungen mehr Hintergrundarbeit (Recherche, Verhandlungs- und Klärungsbedarf mit Arbeitgebenden und Behörden, strittige Fälle vor Friedensrichter und Gericht) mit sich bringt.

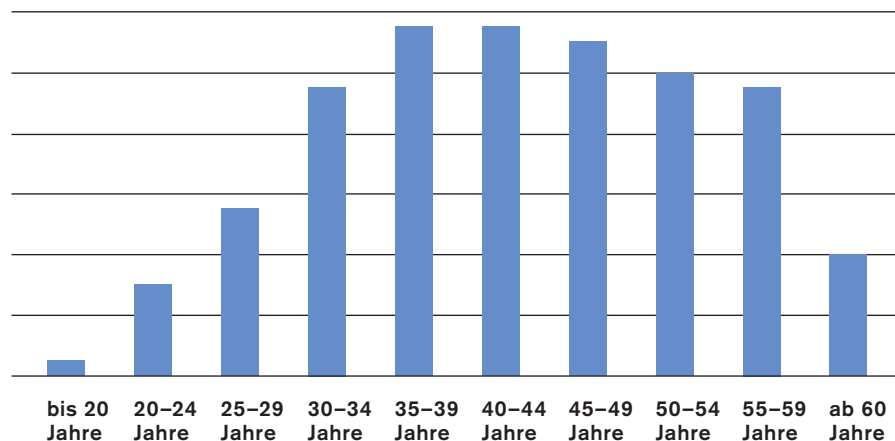
Die grobe Verteilung der Beratungsanliegen:



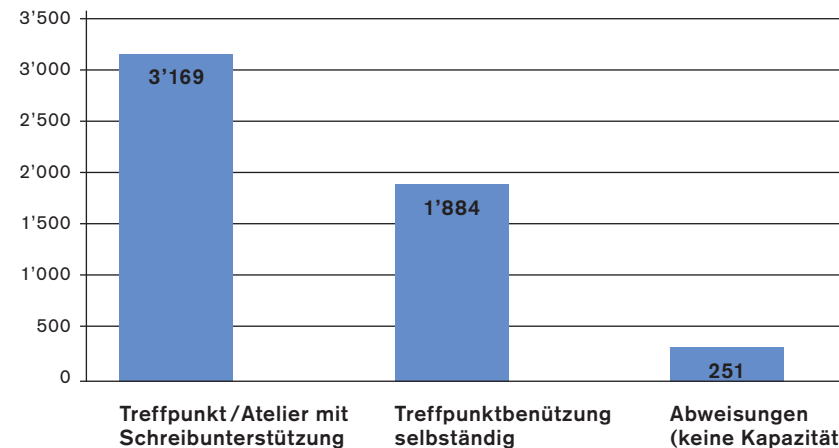
Die auffälligste Veränderung im Vergleich zu den Vorjahren ist der tiefe Wert der «Psychosozialen Themen». Der Rückgang von 13% 2018 auf 3% erklärt sich ebenfalls mit der Einführung von e-Case: Wurden in der Vergangenheit die Themen der einzelnen Beratungen «ausgezählt», so erfassen wir mit e-Case nunmehr «das Anliegen, das die Klienten zur DFA geführt hat». Hier steht naturgemäss das Bedürfnis nach einer konkreten Beratungsleistung (Rechtliche Frage, Stellensuche) im Vordergrund – die «psychosozialen Themen» fliessen erst im Verlauf des weiteren Beratungsprozesses ein.

Die Verteilung nach Geschlecht ist im Berichtsjahr mit 48 % Männer / 52 % Frauen nach wie vor sehr ausgewogen. Die Verteilung nach Nationalität mit 46 % SchweizerInnen / 54 % «Nicht-SchweizerInnen» zeigt auf, dass zunehmend mehr SchweizerInnen um Rat nachfragen (2017: 39%, 2018: 36%). Die ausländischen KlientInnen stammen aus rund 70 verschiedenen Ländern. Meistvertreten waren Italien, Kosova und Deutschland – am Ende der «Rangliste» finden sich exotische Destinationen wie Madagaskar, St. Lucia sowie Trinidad und Tobago.

Mit der Einführung von e-Case verbunden ist ein deutlicher Zuwachs an betrieblichen Daten. So sind wir z.B. erstmals in der Lage, die Altersstruktur unserer KlientInnen standortübergreifend abzubilden:



In welchem Masse neben den strukturierten Beratungen auch die niederschwellige Unterstützung bei der Stellensuche (Hilfe beim Finden passender Stellenausschreibungen und beim Verfassen von Bewerbungen) nachgefragt wird, zeigt die nachfolgende Grafik:



Die Angebote «Treffpunkt» in Zürich und Uster sowie das Angebot «Atelier» in Winterthur verzeichneten insgesamt 5'304 Besuche – die grosse Mehrheit beanspruchte die Leistung «Schreibunterstützung», der Rest nutzte die Infrastruktur selbständig. Gut 250 KlientInnen mit Schreibunterstützungsbedarf mussten über das Jahr mangels Kapazität abgewiesen werden.

Erfolgreich gestartet: Mentoring für Stellensuchende

Wie im «Ausblick» des letztjährigen Berichtes angekündigt haben wir 2019 Grundlagen für ein Freiwilligen-Management in der DFA entwickelt und ab dem Frühjahr das Angebot «Mentoring für Stellensuchende» lanciert: Interessierte Stellensuchende, die aufgrund sprachlicher Defizite, fehlender Kenntnisse im Umgang mit Internet und PC oder aus anderen individuellen Gründen auf Hilfe bei der Stellensuche angewiesen sind, vermitteln wir einen freiwilligen Mentor / eine freiwillige Mentorin, der/die sie mit Rat und Tat unterstützt und begleitet. Im Juni konnten wir die ersten Mentoring-Tandems bilden, im September fanden die ersten Schulungsveranstaltungen für MentorInnen statt (gemeinsam mit dem Projekt «Wegbegleitung» der Ref. Kirchgemeinde der Stadt Zürich und mit Unterstützung der Freiwilligenbeauftragten der Ref. Landeskirche).

Per Ende 2019 waren 14 Tandems aktiv, Tendenz weiterhin steigend. Die freiwilligen MentorInnen haben im Berichtsjahr bereits mehr als 250 Stunden Begleitung geleistet. Die

ersten Stellensuchenden haben das Mentoring schon verlassen, weil sie wieder Arbeit gefunden haben. Mehr zum Mentoring für Stellensuchende auf www.dfa.ch in der Rubrik «Freiwillig mitarbeiten» – interessierte Freiwillige finden dort auch das Anmeldeformular für die aktive Beteiligung als MentorIn.

Das DFA-Engagement für Stellensuchende ü50 geht weiter

Das von der DFA Winterthur für die Jahre 2017–2019 lancierte, über Fonds und Stiftungen finanzierte Vorprojekt «50plus» soll fortgesetzt und zu einem kantonsweiten Angebot ausgebaut werden. Die DFA hat dafür ein Projektdossier entwickelt, eine Liste mit gut 50 thematisch geeigneten Förderstiftungen zusammengestellt und das konkrete Vorgehen für die externe Mittelbeschaffung definiert. Noch stehen wir in den Anfängen, was unsere Geldsuche betrifft: Die ersten Fr. 30'000 sind gesprochen, zahlreiche Gesuche sind noch hängig. Wir gehen davon aus, dass sich die Fundraising-Bemühungen über die nächsten Jahre erstrecken werden.

Angestrebt wird eine Grössenordnung von 2.5 Stellen, um in den nächsten drei Jahren rund 375 langzeitarbeitslose Stellensuchende ü50 unterstützen zu können. Wenn wir die Erfolgsquote aus dem Vorprojekt (60% der begleiteten TeilnehmerInnen fanden wieder eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt) halten können, dann hätten wir mit diesem Engagement nicht nur das Leiden vieler Betroffener gelindert, sondern auch einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung von Altersarmut und zur Entlastung von Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe geleistet.

Mehr zur schwierigen Situation älterer Stellensuchender (dem Schwerpunktthema des diesjährigen Jahresberichts) und warum eine gezielte, langfristig angelegte persönliche Unterstützung dieser Personengruppe nötig und sinnvoll ist, entnehmen Sie bitte dem Fachartikel von Dr. Isabel Baumann auf Seite 12 und dem Interview mit 50plus-Jobcoach Daniel Peter auf Seite 18. Den direkten persönlichen Nutzen des Angebots «50plus» beschreibt Patrick Brun, Teilnehmer im Vorprojekt, auf Seite 23.

Und zum Schluss der jährliche Dank

Der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich und der Katholischen Körperschaft des Kantons Zürich für ihre fortwährende Unterstützung, damit wir Hilfesuchenden weiterhin niederschwellig, unbürokratisch, kompetent und konkret beistehen können! Den Mitgliedern der ökumenischen Steuergruppe DFA für die aufmerksame Begleitung unserer Arbeit. Unseren zahlreichen Vernetzungspartnern für die allzeit engagierte und konstruktive Zusammenarbeit.

Der Stadt Uster, der reformierten Kirchgemeinde Uster und der Pfarrei St. Andreas Uster für ihre langjährige finanzielle Unterstützung der lokalen DFA. Der Stiftung für Kleinsiedlungen Winterthur, der Stiftung fondia sowie der Katholischen Kirchgemeinde Winterthur für ihre Beiträge an das Projekt 50plus. Und natürlich allen Kirchgemeinden, Pfarreien und Privatpersonen, die unseren Nothilfefonds mit Kollekten und Spenden speisen, damit wir mit diesem Geld Notleidende weiterhin pragmatisch und unkompliziert unterstützen können.

Unseren Mentorinnen und Mentoren für Stellensuchende: Für ihren Mut, sich auf diese neue Aufgabe einzulassen. Für ihr Herzblut, ihre investierte Zeit, ihre Geduld, ihr Mit-Leiden und Mit-Bangen mit ihrem Mentee – und natürlich für die wertvolle Unterstützung, bei der Auswahl geeigneter Stellen und dem Verfassen von ansprechenden Bewerbungen zu helfen. Und ein ganz besonderer Dank allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der DFA, die ihre Aufgabe unermüdlich, kompetent und mit Kopf, Herz und Hand erfüllen, um denjenigen unter die Arme zu greifen, denen das (Arbeits-)Leben gerade übel mitspielt!

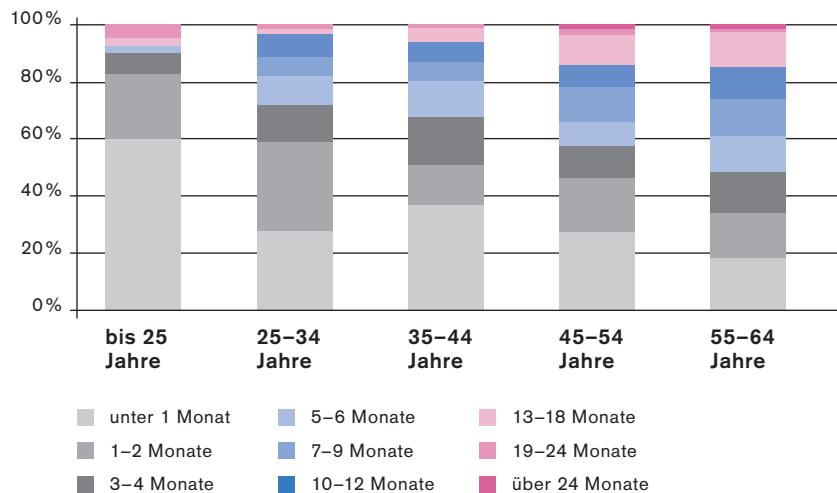
Hürden bei der Stellensuche im Alter von über 50 Jahren

Was bedeutet ein Jobverlust für ältere Arbeitnehmende?

Trotz der hohen Beschäftigungsquote (73%) und der tiefen Erwerbslosenquote (4.0%) der 55–64-Jährigen in der Schweiz, stellt ein Jobverlust im Leben der Betroffenen häufig einen grossen Einschnitt dar (OECD Statistics für 2018). Hinter den 4% Erwerbslosen stehen in absoluten Zahlen nämlich rund 33'000 Individuen, von denen viele grosse Schwierigkeiten haben, in einen Job zurück zu kehren.

So zeigen Datenerhebungen, die repräsentativ für die gesamte Schweiz sind, dass ältere Stellensuchende im Durchschnitt länger arbeitslos sind als jüngere (Buchs und Buchmann 2017). Während bei den 25–49-Jährigen rund 13% länger als ein Jahr arbeitslos sind, sind es bei den über 50-Jährigen doppelt so viele (26%) (SECO 2019). Ähnliche Resultate kamen in einer Studie zutage, die Personen untersuchte, die im Industriesektor nach der Finanzkrise von 2008 durch eine Betriebschliessung ihre Stelle verloren haben (Oesch und Baumann 2015). Die Dauer der Stellensuche nach Altersgruppe bei diesen Personen ist in Grafik 1 abgebildet.

Grafik 1: Dauer der Stellensuche nach Altersgruppen

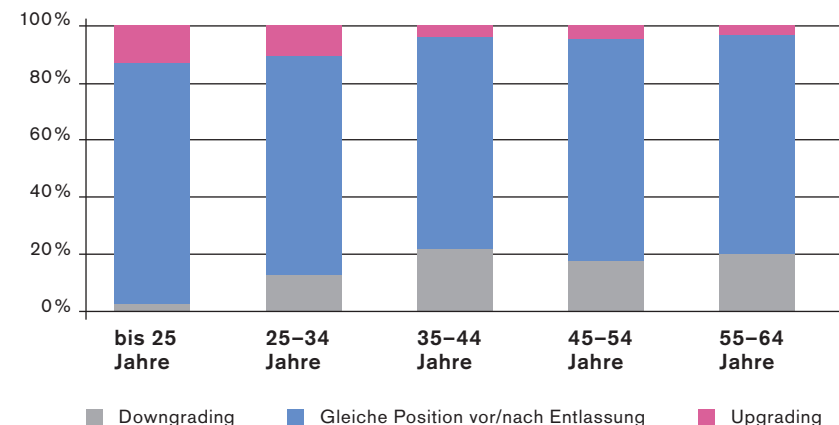


Quelle: Plant closure survey 2011. N=491. Lesebeispiel: Während 60% der unter 25-Jährigen weniger als einen Monat arbeitslos waren, waren es bei den 55–64-Jährigen 20%.

Repräsentative Untersuchungen für die Schweiz zeigen, dass ältere Stellensuchende auch häufiger von Aussteuerungen – d.h. der Beendigung der Berechtigung auf Arbeitslosentagsgelder – betroffen sind als jüngere Stellensuchende (SECO 2019). Auch ist das Risiko, in Folge von Arbeitslosigkeit auf Sozialhilfe angewiesen zu sein, bei Personen über 45 Jahren deutlich höher als bei jüngeren Personen (Fluder et al. 2014).

Während ein Teil der älteren Stellensuchenden dauerhaft aus dem Arbeitsmarkt ausscheidet, findet ein anderer Teil zurück in einen Job. Jene, die zurückkehren, erleiden jedoch im Durchschnitt häufiger Lohnneinbussen als jüngere Stellensuchende (Heisig und Radl 2017). Des Weiteren zeigt die Studie zu den Betriebsschliessungen im Schweizer Industriesektor nach der Finanzkrise auf, dass ältere Stellensuchende häufiger in Jobs mit einer weniger verantwortungsvollen Position als vor der Entlassung wiederbeschäftigt werden (siehe Grafik 2 und Baumann 2016). Schliesslich kann sich ein Stellenverlust auf das gesundheitliche Wohlbefinden der Betroffenen auswirken.

Grafik 2: Veränderung der beruflichen Position nach Altersgruppen



Quelle: Plant closure survey 2011. N=439. Lesebeispiel: bei den unter 25-Jährigen befanden sich nur wenige Prozente vor der Entlassung in einer Position mit und nach der Entlassung in einer Position ohne Führungsverantwortung, während es bei den 55-65-Jährigen rund 20% waren.

Was sind mögliche Erklärungsansätze für diese Schwierigkeiten?

Es gibt eine Vielzahl möglicher Erklärungsansätze für die Schwierigkeiten älterer Stellensuchender bei der Wiedereingliederung. Ein erster Erklärungsansatz wird in den mangelnden Fähigkeiten älterer Stellensuchender gesehen. So haben ältere Generationen in der Tendenz weniger häufig hohe Bildungsabschlüsse und vernachlässigen teilweise das lebenslange Lernen. Dies spiegelt sich darin wieder, dass die Teilnahme an Weiterbildungen im Jahrzehnt vor der Pensionierung abnimmt: Während in der Schweiz im Jahr 2016 bei den 45–54-Jährigen noch 68% der Beschäftigten an einer Weiterbildung teilgenommen haben, waren es bei den 55–64-Jährigen noch 57% (BFS 2018).

Ein zweiter Erklärungsansatz liegt in den höheren Lohnkosten inklusive höheren Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen an die berufliche Altersvorsorge, welche dazu führen können, dass Arbeitgeber jüngeren Bewerberinnen und Bewerbern den Vorzug geben (Bigotta et al. 2011).

Ein dritter Erklärungsansatz ist, dass ältere Stellensuchende aufgrund ihres Alters per se nicht angestellt werden. In direkten Befragungen von Arbeitgebenden wurde verneint, dass ältere Stellensuchende aufgrund des Alters alleine nicht angestellt werden (Bonoli und Hinrichs 2012). Werden Arbeitgebende weniger direkt gefragt, sondern darum gebeten, verschiedene Profile von fiktiven Kandidatinnen und Kandidaten zu beurteilen, zeigt sich, dass das Alter durchaus ein Hinderungsgrund für eine Anstellung sein kann (Oesch 2019).

Was sind mögliche Lösungsansätze?

Mögliche Lösungsansätze umfassen kurzfristige und langfristige Massnahmen. Im Bereich der Bildung und Weiterbildung könnten arbeitsmarktliche Massnahmen kurzfristig die Wiedereingliederung verbessern (Sonnet et al. 2014). Eine experimentelle Studie aus dem Kanton Aargau mit einer kleinen Anzahl Stellensuchender im Alter von 45–63 Jahren zeigte, dass ein spezielles Coaching-Programm für ältere Stellensuchende zwar kaum eine Wirkung auf die Geschwindigkeit, jedoch eine positive

Wirkung auf die Chance und die Stabilität der Wiedereingliederung hatte (Arni 2011). Gleichzeitig identifizierte eine repräsentative Studie mit schweizweiten Daten, dass die Teilnahme an «Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung» ein Erfolgsfaktor für eine rasche berufliche Wiedereingliederung bei Stellensuchenden darstellt (Buchs und Buchmann 2017).

Im Bereich der Löhne ist ein langfristiger Ansatz, die Altersvorsorgebeiträge über den Lebenslauf hinweg weniger stark ansteigen zu lassen (Sonnet et al. 2014). In der Schweiz ist eine entsprechende Anpassung im Rahmen der Reform der beruflichen Vorsorge geplant, die sich aktuell in der Vernehmlassungsphase befindet. Die Altersgutschriften der 55-Jährigen sollen von aktuell 18% auf 14% gesenkt werden (BSV 2019). Ein kurzfristiger Ansatz im Bereich der Löhne könnte die Anpassung der Lohnvorstellung älterer Stellensuchender sein. Allerdings werden ältere Stellensuchende häufig erst gar nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen und können somit ihre Lohnvorstellungen nicht präsentieren (Baumann 2016). Hier setzen Lösungsansätze zur Verhinderung von Diskriminierung an. Eine kurzfristige Massnahme wäre, dass Arbeitgebende Bewerbungsschreiben ohne Altersangaben einfordern. Eine langfristige Massnahme wäre ein Altersdiskriminierungsverbot im Arbeitsmarkt, wie es Länder wie die USA, Frankreich, Norwegen oder die Niederlande kennen (Sonnet et al. 2014).

Schlussfolgerungen

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass ältere Stellensuchende auf dem Schweizer Arbeitsmarkt bei der Wiedereingliederung mit überdurchschnittlich hohen Barrieren konfrontiert sind. Dieses Phänomen stellt nicht nur für die betroffenen Individuen, sondern auch für die Gesellschaft als Ganzes ein Problem dar. Da sich in absoluten Zahlen aufgrund des «Babybooms» der Nachkriegszeit im Moment besonders viele Menschen in der Altersgruppe der 55–64-Jährigen befinden, zählen die Hindernisse bei der Wiedereingliederung älterer Stellensuchender zu den akutesten gesellschaftlichen Herausforderungen.

Isabel Baumann

Referenzen

Arni, P. (2011). Intensivberatung und -coaching für ältere Stellensuchende – ein Weg zu verbesserten Arbeitsmarktchancen? Ergebnisse der systematischen Wirkungsevaluation, Schlussbericht. Lausanne.

Baumann, I. (2016). The Plight of Older Workers. Labor market experience after plant closure in the Swiss manufacturing sector. Cham: Springer.

BFS (2018). Lebenslanges Lernen in der Schweiz. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

Bigotta, M., Losa, F. B., Ritschard, G. und Stephani, E. (2011). Berufsbiografien von Langzeitarbeitslosen in der Schweiz. Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik, 51–54.

BSV (2019). Reform der beruflichen Vorsorge. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/bv/reformen-und-revisionen.html> (abgerufen am 7.2.2020)

Buchs, H. und Buchmann, M. (2017). Job Vacancies and Unemployment in Switzerland 2006–2014: Labor Market Mismatch and the Significance of Labor Market Tightness for Unemployment Duration (Vol. 45). Bern.

Fluder, R., Fritschi, T. und Salzgeber, R. (2014). Welche Gruppen von Arbeitslosen riskieren, längerfristig von Sozialleistungen abhängig zu werden? Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik, 4, 32–35.

OECD Statistics. <https://stats.oecd.org/> (abgerufen am 30.1.2020)

Oesch, D. und Baumann, I. (2015). Smooth transition or permanent exit? Evidence on job prospects of displaced industrial workers. Socio-Economic Review, 13(1), 101–123.

SECO (2019). Ältere Arbeitslose 50+. Bericht. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

Sonnet, A., Olsen, H. und Manfredi, T. (2014). Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland. De Economist, 162(4), 315–339.



Dr. Isabel Baumann

Isabel Baumann forscht und lehrt am Institut für Gesundheitswissenschaften (IGW) der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW). Sie hat an der Universität Fribourg ein Lizenziat in Sozialwissenschaften abgeschlossen und an der Universität Lausanne in Arbeitsmarktsoziologie promoviert. Ihre thematischen Schwerpunkte liegen in den Bereichen der Arbeitsmarkt- und Public Health-Forschung. Sie ist Assoziierte Forscherin am Centre interfacultaire de gérontologie et d'études de vulnérabilité (CIGEV) der Universität Genf und Mitglied des Nationalen Forschungsschwerpunktes «Überwindung der Verletzbarkeit im Verlauf des Lebens» (NCCR LIVES).

Praktische Erfahrungen Vorprojekt «50plus» 2017–2019 – Interview mit Daniel Peter

Martin Mennen: Daniel, Du warst im Rahmen des Vorprojekts «50plus» der verantwortliche Berater für die gut 30 älteren Stellensuchenden, die sich zwecks Unterstützung an die DFA Winterthur gewandt haben. Magst Du beschreiben, welches die Zugangsbedingungen waren, im Rahmen dieses Angebotes Unterstützung zu erhalten?

Daniel Peter: Die langzeitarbeitslosen Teilnehmer*innen durften über keinen Zugang zu staatlich finanzierten Angeboten zur beruflichen Integration verfügen – auch nicht über eigene finanzielle Mittel, entsprechende Unterstützungsleistungen auf dem «freien Markt» einzukaufen.

*MM: Was für Klient*innen haben um Unterstützung nachgefragt? Was für Hintergründe hatten sie, was war ihre persönliche Situation?*

DP: Die Ausgangslagen und Lebensgeschichten waren sehr unterschiedlich. Insgesamt sehe ich eigentlich fast nur einen gemeinsamen Nenner: Langzeiterwerbslos, auf Stellensuche und über 50 Jahre alt. Es waren Klient*innen mit unterschiedlichsten beruflichen Erfahrungen und Ausbildungen. Da gab es Akademiker*innen, aber auch Hilfsarbeiter*innen. Ein Teil kam direkt nach der Aussteuerung in die Beratung, ein Teil war schon seit vielen Jahren auf Stellensuche, sie verfügten über ein unterschiedliches soziales Netzwerk und verschiedene familiäre Situationen. Mit der Langzeitarbeitslosigkeit verbunden waren oft, aber nicht immer, eine Vielzahl von zusätzlichen Problemen: soziale Isolation, Beziehungsschwierigkeiten, finanzielle Nöte, Verschuldung und psychische Belastungen.

MM: Was waren aus Deiner Sicht die hauptsächlichlichen Ursachen, warum diesen Stellensuchenden eine Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt ohne professionelle Hilfe nicht gelungen ist?

DP: Jahre der Stellensuche und Hunderte von Absagen, das bewirkt vieles. Das Selbstwertgefühl ist oft stark angeschlagen, nicht selten verbunden mit psychischen Erkrankungen. Oft

fehlt da die Objektivität gegenüber der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit. Eine genaue Analyse des Bildungsstandes, der Berufserfahrung und neuer beruflicher Möglichkeiten waren in den Beratungen essenziell, um den Wiedereinstieg zu schaffen. Dies ohne Unterstützung einer Fachperson zu erreichen, erachte ich als sehr schwierig.

MM: Lässt sich beschreiben, welche «Phasen» Du mit ihnen im Laufe des Coachings durchlaufen hast?

DP: Die erste Phase ist aus meiner Sicht ausschlaggebend für den nachhaltigen Erfolg des Coachings: Orientierung & Auftrag. Der Job-Coach und Klient*in klären zusammen Wünsche, Ängste, Erfahrungen und entscheiden gemeinsam, wie die Zusammenarbeit gestaltet wird. In dieser Phase wird das Fundament gelegt und eine Basis des Vertrauens aufgebaut.

In der zweiten Phase wird ein Fähigkeitsprofil erstellt. Es ist wichtig die Stärken, Erfahrungen und beruflichen Wünsche detailliert zu analysieren. Wichtig ist dabei auch, das persönliche Umfeld und die Lebenssituation miteinzubeziehen. In dieser Phase werden die Unterstützungsstrategie und der Aktionsplan erarbeitet.

In der dritten Phase geht es dann konkret um die Stellensuche. Oft musste aber vor diesem Schritt erst eine zusätzliche Qualifizierung erarbeitet, respektive eine Weiter- oder Ausbildung absolviert werden, um die Arbeitsmarktfähigkeit zu erhöhen.

Die vierte Phase beinhaltet, nach erfolgreicher Stellensuche, die Klient*in während den ersten Monaten des beruflichen Wiedereinstieges zu begleiten.

Diese vier Phasen bilden den Grundstock des Coachings. Sie sind begleitet von Höhen und Tiefen. Nach Jahren der Arbeitslosigkeit können auch Probleme mit der Tagesstruktur aufkommen, zum Teil auch Suchthematiken, Beziehungsprobleme und Scheidungen, familiäre Veränderungen und psychische Belastungen. Eine gesamtheitliche Beratung ist

daher sehr wichtig. Wenn der Kopf mit anderen Themen zu sehr belastet ist, ist auch die Stellensuche schwierig. Oft macht es auch Sinn, Verletzungen im Zusammenhang mit dem Stellenverlust in einer Therapie oder finanzielle Thematiken mit einer Schuldenberatung anzugehen. Die Themen sind vielfältig, die engmaschige Beratung und ein gutes Vertrauensverhältnis sind wichtig für den Erfolg des Coachings.

*MM: Mit den bescheidenen 20 Stellen-%, die Du für die Arbeit mit Klient*innen im Rahmen von «50plus» zur Verfügung hattest, hast Du 30 Stellensuchende begleitet, 18 davon haben trotz ihrem Alter und ihrer Langzeiterwerbslosigkeit wieder eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt gefunden. Was waren die «Gelingensbedingungen» dafür?*

DP: Wir konnten Beziehungen zu Arbeitgebenden aufbauen, welche dem Vorprojekt «50plus» wohlgesonnen waren und Klient*innen eine Chance mit einem beruflichen Wiedereinstieg gaben. Sehr wichtig war auch die Zusammenarbeit mit Sozialämtern und Stiftungen, um Aus- und Weiterbildungen finanzieren zu können. Die Erreichung einer neuen beruflichen Qualifizierung war in manchen Fällen ausschlaggebend für den Erfolg. Wichtig für den beruflichen Wiedereinstieg war auch eine realistische Neuorientierung, losgelöst von Wunschvorstellungen. Ich möchte das gerne an einem Beispiel erklären: Eine Sozialarbeiterin schickte mir ihren Klienten zur Beratung. Nach einem längeren Auslandsaufenthalt schaffte er den Wiedereinstieg in den angestammten Beruf nicht mehr. Er hatte den Anschluss an die technischen Entwicklungen verpasst. Eine längere Aus- und Weiterbildung kam aufgrund seines Jahrganges nicht mehr in Frage. Wir entwickelten die Idee, sein Hobby, welches er leidenschaftlich ausübt, zum Beruf zu machen. Er erteilt nun Musikunterricht und kann so einen Grossteil seines Lebensunterhaltes wieder selber bestreiten. Oftmals ergaben sich auch aus der Beendigung der Isolation und der Wiederaufnahme der Pflege des sozialen und beruflichen Netzwerkes neue Möglichkeiten.

*MM: Mit welchen wesentlichen Stolpersteinen und Hindernissen hatten die Klient*innen vor allem zu kämpfen?*

DP: Wer viele Jahre für das gleiche Unternehmen arbeitet denkt häufig nicht an einen möglichen Stellenwechsel oder Stellenverlust. Die Familienzeit mit Kinderbetreuung lässt sich oft schlecht mit einem Studium oder einer längeren Aus- und Weiterbildung vereinbaren. Die internen Weiterbildungen sind meist sehr firmenspezifisch und daher für eine neue Arbeitgeberin nicht von Nutzen. Dadurch haben ältere Stellensuchende oft ein grosses Defizit in der Aktualität ihres Bildungsstandes gegenüber jüngeren Bewerber*innen. Mit der jahrelangen Betriebsidentifikation ging vielfach auch die berufliche Mobilitätsbereitschaft verloren. Ältere Stellensuchende erleben auch häufig Vorurteile seitens der Rekrutierenden bezüglich ihrer Gesundheit, Flexibilität, Produktivität, Lernfähigkeit oder Motivation. Einige meiner Klient*innen konnten ihren angestammten Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr wahrnehmen. Aus- und Weiterbildungen sind teuer, der Zugang zu Stipendien ist aber mit 50 Jahren nicht mehr möglich. Ausserdem fehlt eine Arbeitgeberin, welche zumindest einen Teil der Kosten übernimmt. Weiterbildungskosten waren immer wieder ein Thema in der Beratung. Glücklicherweise wurden die meisten unserer Stiftungsgesuche in diesem Zusammenhang bewilligt.

Die Stolpersteine und Hindernisse sind also vielfältig und unterscheiden sich von Fall zu Fall. Der Zugang zum Arbeitsmarkt hängt heute stark von den digitalen Kenntnissen ab. Bewerbungen werden meist nur noch online oder per E-Mail entgegengenommen. Nicht alle Klient*innen kamen damit gut zurecht.

*MM: Aufgrund der ermutigenden Erfahrungen aus dem Vorprojekt hat die DFA entschieden, «50plus» 2020–2022 als kantonsweites Angebot weiter zu führen, für eine grössere Zahl von älteren Langzeiterwerbslosen zu öffnen und eine Finanzierung über Spenden und Förderstiftungen zu suchen. Welche Faktoren – auf Seiten der Stellensuchenden, auf Seiten des Arbeitsmarktes – werden mitentscheidend sein, ob es gelingt, auch weiterhin für einen grossen Teil der Klient*innen wieder einen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu schaffen?*

DP: Die Digitalisierung in der Arbeitswelt schreitet rasant voran. Dies stellt sowohl die Stellensuchenden wie auch den Arbeitsmarkt vor grosse Herausforderungen. Die Bereitschaft, mit dem Fortschritt und den technologischen Entwicklungen mit zu gehen, wird in den kommenden Jahren für die Klient*innen noch wichtiger sein.



Daniel Peter

Daniel Peter arbeitet seit 2017 für die DFA Winterthur als Job-Coach und Bewerbungsberater. In früheren Positionen war er als Personalleiter, HR Consultant und Rekrutierer tätig und bringt somit eine langjährige Erfahrung im Personalwesen mit.

«Die Anmeldung bei «50plus» der DFA war das Beste, das mir passieren konnte, um aus der negativen Spirale, die meine lange Arbeitslosigkeit verursacht hatte, wieder heraus zu finden. Endlich nahm sich jemand Zeit für mich und meine Probleme, hörte mir zu und nahm mich ernst.»

Die Gespräche mit dem Job-Coach waren für mich eine grosse Unterstützung, dank der ich neue Energie tanken und mein Selbstwertgefühl wiederaufbauen konnte. Die vielfältige Unterstützung und Beratung der DFA hat schliesslich dazu geführt, dass ich beim Werk- und Technologiezentrum Linthgebiet WTL in Stäfa ein 1-jähriges Praktikum als auszubildende Sprachlehrperson DaZ (Deutsch als Zweitsprache) und nebenher eine Ausbildung zum Erwachsenenbildner SVEB 1 absolvieren kann. Das eröffnet mir neue berufliche Perspektiven, die realistisch und nachhaltig sind.»

Patrick Brun, Männedorf
Teilnehmer Vorprojekt «50plus» 2017–2019

Ach hätte ich doch diesen Ausblick im Februar geschrieben – dann hätte ich in etwa abschätzen können was kommt. So aber heute im April, und Covid lässt uns derzeit rätseln, was die Zukunft bringt ...

Nach dem Lockdown einen neuen Alltag gestalten

Nach der Notumstellung auf Telefon- und E-Mailberatung ab Mitte März haben wir nun erst einmal den Knopf zu lösen, wie wir an unseren Standorten unter Einhaltung der Hygiene- und Abstandsregeln wieder Kundschaft empfangen können. Dabei orientieren wir uns an den übergeordneten Vorgaben und an Empfehlungen, wie sie z.B. die Föderation der Schweizer PsychologInnen FSP für ihre Mitglieder erlassen hat. Für abgesprochene Termine vor Ort zeichnen sich gangbare Lösungen ab.

Schwieriger sieht es mit den niederschweligen Unterstützungsangeboten für Stellensuchende aus: Diese werden wohl noch länger nicht stattfinden können, weil sich die Zahl der Ratsuchenden je Öffnungszeit nicht steuern und sich die Abstandsregeln nicht durchsetzen lassen. Für diese Klientel werden wir den Support wohl so weiterführen, wie wir ihn während des Lockdowns eingeführt haben: Also weiterhin mit Kommunikation per E-Mail und per Post – umständlicher und aufwändiger als der bisher gelebte Alltag, aber machbar.

Profitieren werden wir von den ermutigenden Erfahrungen, die wir mit der Telefon- und E-Mailberatung während des Lockdowns gemacht haben. Wer hätte gedacht, was trotz der fehlenden physischen Begegnung alles möglich ist! Wir werden schauen, dass wir diese alternativen Beratungskanäle künftig in unserem Grundangebot verankern können – inkl. der Option der Videoberatung.

Mit Sorge schauen wir hingegen der Zeit entgegen, wenn die gestiegenen Arbeitslosenzahlen sich in entsprechend erhöhter Nachfrage niederschlagen wird: Da unsere personellen Ressourcen nicht einfach «mitwachsen» steht uns die Diskussion ins Haus, wo wir Prioritäten setzen wollen, um einer steigenden Zahl von Ratsuchenden entsprechen zu können.

Mentoring für Stellensuchende

Unser Mentoring-Angebot soll weiter wachsen und gedeihen. Ein guter Anfang ist gemacht, das Potenzial aber noch nicht ausgereizt. Corona hat auch in diesem Angebot seine Spuren hinterlassen – mit dem Lockdown wurden die Aktivitäten (fast) aller Mentoring-Tandems «eingefroren». Ab wann die Begegnungen wieder möglich sind (und unter welchen Rahmenbedingungen) lässt sich heute noch nicht abschätzen.

Fundraising für das Projekt «50plus»

Ein klarer Schwerpunkt liegt in den nächsten beiden Jahren in der Mittelbeschaffung für das Projekt «50plus». Die Bedeutung des Engagements für ältere langzeitarbeitslose Stellensuchende wird in den bevorstehenden wirtschaftlich schwierigen Zeiten eher noch zunehmen.

andrà tutto bene!
Martin Mennen, Leiter DFA

Möchten Sie einen persönlichen Beitrag leisten, langzeitarbeitslosen Stellensuchenden über 50 in ihren Bemühungen um eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu unterstützen?

Dann spenden Sie einen kleineren oder grösseren Betrag an die Projektkosten von «50plus»: Wir garantieren, dass dieser vollumfänglich der Finanzierung von Projektleistungen zu gut kommt!

IBAN CH43 0070 0110 0033 0103 8
Zürcher Kantonalbank, Ltd. auf Evang.-ref.
Landeskirche Vermerk «50plus 4800.280020»

Herzlichen Dank!

«Ich bin sehr dankbar, Frau Bloem als Rechtsanwältin an meiner Seite zu haben. Sie war eine grosse Unterstützung in dieser für mich schwierigen Situation. Ich war gut aufgehoben bei ihr. Auch wenn es von Anfang an schwierig schien, wusste ich, dass ich in den richtigen Händen war. Frau Bloem hat genau das übermittlelt, was ich auch gefühlt habe. Sie war wie meine innere Stimme, die für mich gesprochen hat.

Nach einer schwierigen und emotionalen Zeit bin ich nun erleichtert, Recht bekommen zu haben. Es war für mich sehr wichtig gehört und verstanden zu werden.

Ohne die Hilfe der DFA hätte ich den Weg aus finanziellen Gründen nicht gewählt. Ich bin froh, dass wir in einem Staat leben, wo es Institutionen wie die DFA gibt. Dieser Weg hat mich in meiner Persönlichkeit gestärkt und ich bin stolz, ihn gegangen zu sein.»

Frau S.S., Zürich

Ökumenische Steuergruppe der DFA

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

Ruth Thalmann Synodalrätin, Kath. Körperschaft Kt. ZH (bis Sommer 2019)

Daniel Otth Synodalrat, Kath. Körperschaft Kt. ZH (ab Sommer 2019)

Hubert Lutz Bereichsleiter Soziales und Bildung, Kath. Körperschaft Kt. ZH

Rita Famos Abteilungsleiterin Spezialseelsorge, Evang.-ref. Landeskirche Kt. ZH

DFA Uster

Daniela Salzmänn 40% Standortleiterin, Sozialberaterin

Eve Bosshard, 40% Sozialberaterin

DFA Winterthur

Bibi Christensen 70% Standortleiterin, stv. Leiterin DFA, Sozialarbeiterin FH

Simone Binswanger 80% lic. iur., Sozialarbeiterin

Daniel Peter 70% Job-Coach, Bewerbungsberater, Job-Coach 50plus

Marc Schlinkmeier 30% lic. iur. **Andy Weber** Einsatzplatz DFA Winterthur (April bis Sept. 2019)

DFA Zürich

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

Corinne Burckhardt 60% stv. Standortleiterin ZH, Teamleiterin Sozialberatung, Sozialarbeiterin FH

Francesco Martinelli 60%, **Silvia Meyer** 70%,

Hans-Jörg Schönfelder 70% SozialarbeiterIn FH **Claudia Bloem** 70%

Liliane Schmidt-Bürkli 60% lic. iur., Rechtsanwältinnen **Marc Schlinkmeier** 50% lic. iur.

Monika Badreddine 80% Bewerbungsberaterin, Treffpunkt

Laura Ascolese 60%, **Cosette Schwarz** 60% (bis Aug. 2019),

Judith Hirzel 60% (ab Sept. 2019) Sekretariat / Empfang / Administration

Roman Doná Praktikant Sozialberatung (bis Juli 2019)

Julia Kohl Praktikantin Sozialberatung (ab Aug. 2019)

Maria Hermann Einsatzplatz Treffpunkt (bis Sept. 2019)

Bruno Isenring Einsatzplatz «Fundraising 50plus» (ab Sept. 2019)

Margrit Suter Aushilfe Sekretariat

DFA Leitung und Sekretariat

Martin Mennen
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
Termin nach Vereinbarung:
Telefon 044 941 02 03
uster@dfa.ch

DFA Winterthur

Theaterstrasse 7
8400 Winterthur
Termin nach Vereinbarung:
Telefon 052 213 50 20
winterthur@dfa.ch

DFA Zürich

Badenerstrasse 41
8004 Zürich
Termin nach Vereinbarung:
Telefon 044 298 60 80
Mo–Fr, 9.00–12.00 Uhr
Mo/Di/Do/Fr, 14.00–16.00 Uhr
zuerich@dfa.ch

Telefon- und Beratungszeiten

Corona-bedingt: Die Telefon- und Beratungszeiten finden Sie tagesaktuell auf www.dfa.ch, Rubrik «Standorte»

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 «50plus» 4800.280'020

Benötigen Sie Flyer?

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