

Die kirchliche Fachstelle bei Arbeitslosigkeit Jahresbericht 2020

DFA

reformiert_katholisch
Kirchen im Kanton Zürich

Inhalt

Seite 3	Editorial
4	Kurzportrait DFA
6	Jahresrückblick
14	Mentoring für Stellensuchende «von COVID infiziert»
16	50plus
22	Im Gedenken an Bibi Christensen
24	Ausblick 2020
25	Beitrag Unia
27	Team

Corona und der Arbeitsmarkt

Seit anfangs 2020 beschäftigt uns alle die Pandemie mit ihren gesundheitlichen Risiken und Folgen. Für viele unter uns ist die Sorge um das körperliche Wohlergehen aber nicht die einzige.

Immer mehr Menschen sind aufgrund von der erlebten und vielleicht noch weiterhin anstehenden Lähmung des Wirtschafts- und Gesellschaftslebens in Arbeitslosigkeit gefallen oder werden von dieser bedroht. Sie und ihre Familien müssen sich mit ausbleibenden oder deutlich tieferen Einkommen abfinden, vor allem aber werden sie alle von Zukunfts- und Existenzängsten geplagt.

Die DFA widmet sich seit Beginn des ersten Lockdowns in besonderem Masse diesen Betroffenen und unterstützt sie im Prozess der Stellensuche, der Stellenbewerbung, dem Zurechtfinden in den Sozialversicherungen und der Koordination mit den regionalen Arbeitsvermittlungszentren.

Der Fokus der DFA gilt deshalb der Bewältigung von diesem leider weiterhin wachsenden Volumen an individuellen Nöten. Nebst dem grossen persönlichen Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden verschiedene organisatorische und technische Massnahmen umgesetzt, welche sich im aussergewöhnlichen Alltag bewähren. Zusätzlich und eigens dafür hat die DFA weitere, hochmotivierte Personen eingestellt. Diese neuen Arbeitsplätze wurden und werden unkompliziert und schnell mit Sonderkrediten der beiden Landeskirchen finanziert.

Daniel Otth, Synodalrat,
Mitglied 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 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 Stellenlosigkeit 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.

*«Ja, mach nur einen Plan! Sei nur ein großes Licht!
Und mach dann noch'nen zweiten Plan, gehn tun sie beide nicht.»
Bertolt Brecht, Dreigroschenoper*

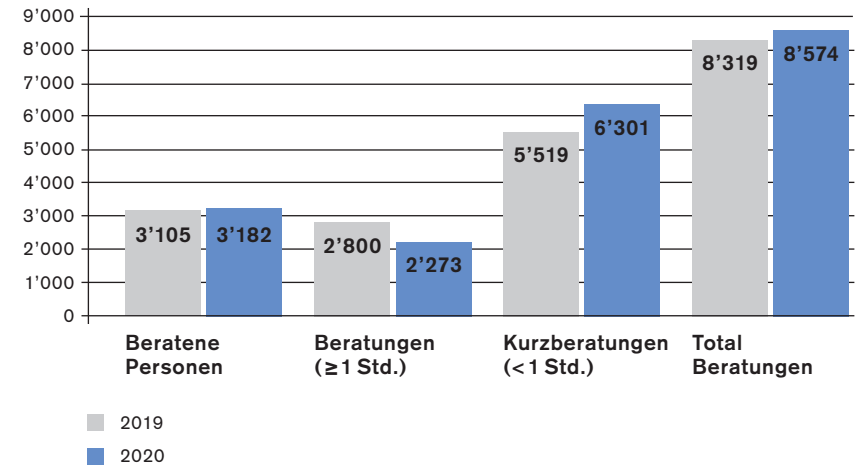
Brechts prophetischer Reim von 1928 bringt unser Corona-Jahr 2020 ziemlich gut auf den Punkt: Die Pandemie hat auch den DFA-Betrieb massiv «aufgemischt» und uns bezüglich Flexibilität und Lösungskompetenz stark herausgefordert.

Ab Mitte März konnten wir während mehrerer Monate Ratsuchende nicht mehr zum persönlichen Gespräch empfangen. Innerhalb einer Woche wurde an allen drei Standorten das gesamte Beratungs- und Unterstützungsangebot auf die neue Situation angepasst – und musste in der Folge aufgrund der sich laufend wandelnden Vorgaben und Rahmenbedingungen mehrfach nachjustiert werden.

Pandemietaugliche Beratungsgefässe

Entstanden ist ein weitgehend kontaktloser Angebotsmix, der unser bisheriges Angebot nach wie vor inhaltlich 1:1 abdeckt, aber der Situation entsprechend auf veränderte Beratungssettings setzt: Forciert wurde insbesondere die telefonische Kurzberatung, die ebenfalls als «Intake» für komplexere Fallsituationen funktioniert: Sie dient einerseits der Bearbeitung von Frage- und Problemstellungen, die am Telefon besprochen und innerhalb von max. 40 Minuten abgearbeitet/gelöst werden können. Für Fallsituationen, die Einsicht in umfangreiche Unterlagen voraussetzen, wird ein Folgetermin (in nicht wenigen Fällen auch mehrere) vergeben. Wie sich die Corona-bedingte Mehrgewichtung der Kurzberatungen in der Jahres-Statistik 2020 niederschlägt zeigt die nachfolgende Grafik:

Beratungsstatistik 2020



Die grundsätzlichen Erfahrungen mit den angebotenen telefonischen Kurzberatungen sind positiv: Unsere Berater*innen waren überrascht, was im Rahmen dieses «aus der Not geborenen» Settings alles möglich ist.

Klar aufgezeigt wurden jedoch auch die Grenzen dieses Kommunikations-Kanals: Wir mussten rasch feststellen, dass insbesondere Ratsuchende mit stark eingeschränkter Deutschkompetenz das Angebot kaum beanspruchen – zu hoch ist für diese Zielgruppe die Hürde, sich am Telefon klar ausdrücken zu müssen (und wirklich verstehen zu können, was ihre Beratungsperson ihnen zu vermitteln versucht).

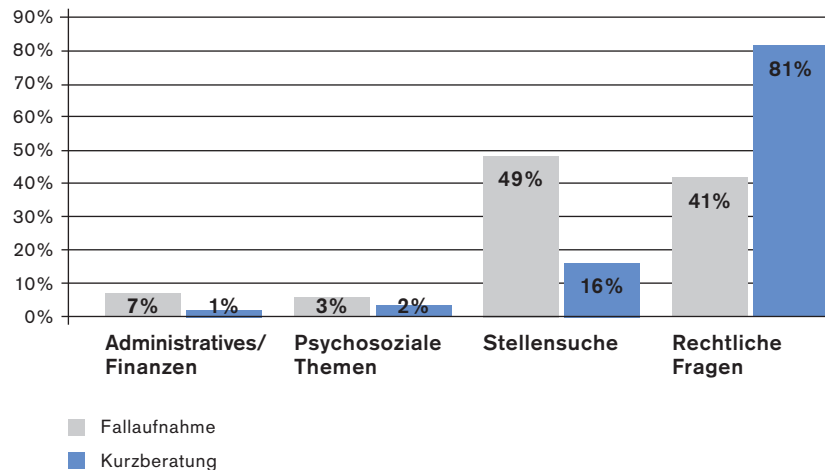
Für diese Zielgruppe (und für Fragestellungen, die umfangreiche Akteneinsicht bedingen, um eine verlässliche Expertise abgeben zu können) haben wir ab Juni im Rahmen des erarbeiteten Schutzkonzeptes wieder «physische» Termine vor Ort vergeben. Spuckschutzwände aus Plexiglas, umfangreiche Hygienemassnahmen und eine gezielte Steuerung der Besucherzahlen haben dafür gesorgt, dass sowohl Personal als auch Klient*innen kein Infektionsrisiko eingehen mussten.

Mehr Beratungen für mehr Ratsuchende

Trotz einer vorübergehenden «Flaute» in der Nachfrage während des ersten Lockdowns wurde die Reichweite der beratenen Personen sowie die Anzahl Beratungen insgesamt gegenüber dem Vorjahr gesteigert. Am deutlichsten wird der Einfluss des favorisierten Kurzberatungssettings aber im Verhältnis zwischen Kurzberatungen ≤ 1 Std. und Beratungen ≥ 1 Std.: Erstere liegen deutlich über dem Vorjahreswert, letztere klar darunter.

Interessant ist ein Vergleich der Themen, die im Rahmen der Kurzberatungen / der Beratungen ≥ 1 Std. bearbeitet wurden: Während im Rahmen der Kurzberatung rechtliche Fragestellungen klar dominieren (81%) wird deutlich, dass die Verteilung der Themen bei allen «aufgenommenen Fällen» (= Fälle, in denen sich eine Problemstellung im Rahmen einer Kurzberatung allein nicht lösen liess) sehr viel ausgewogener ist: Die rechtlichen Aspekte treten dort mit 41% hinter das Thema «Stellensuche» (49%) zurück.

Verteilung Beratungsthemen 2020



Dieses grobe Bild ist Ausdruck der Arbeitsmarkt-Dynamik im Corona-Jahr 2020: Vielen Arbeitgebenden fehlt das Wissen im Umgang mit dem Instrument der «Kurzarbeit», das der Bund zur Vermeidung von Massenkündigungen im Kontext der Pandemie eingeführt hatte. Selbst unsere spezialisierten Arbeits-

rechtler*innen hatten in den ersten Wochen und Monaten alle Hände voll zu tun, einen jederzeit aktuellen Überblick über laufend wieder veränderte Vorgaben und Massnahmen zu behalten. Entsprechend hoch war der Beratungsbedarf rund um die Kurzarbeit. Auch Änderungskündigungen, mit denen Arbeitgebende versuchen, ihre Personalkosten zu flexibilisieren, waren in diesem Jahr ein Dauerthema.

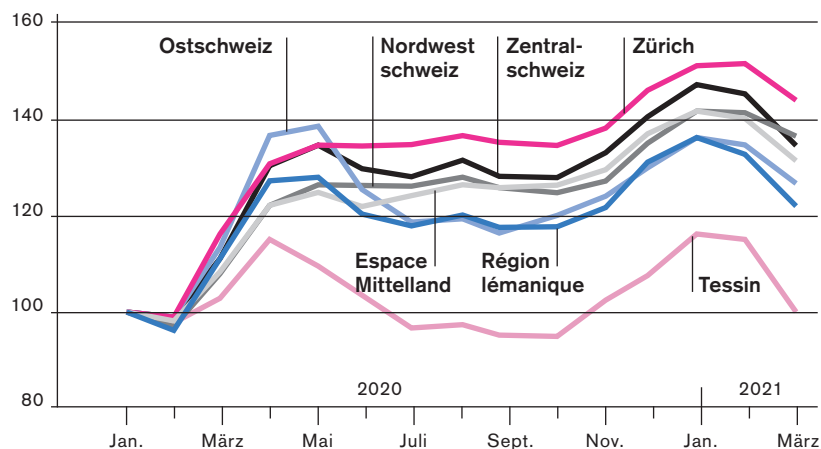
Eine allgemeine Tendenz, insbesondere im Segment der schwach- oder unqualifizierten Arbeitnehmer*innen, tritt deutlich zu Tage: Das Prekariat (die Arbeit unter prekären, unsicheren Arbeitsbedingungen) hat sich verbreitert (zunehmend mehr Arbeitnehmende sind davon betroffen). Und wer schon vor Corona unter prekären Arbeitsbedingungen arbeiten musste (z.B. Stundenlohn-Verträge auf Abruf mit flexiblem Einsatzvolumen zwischen 40% und 70%) wurde nun häufig dazu genötigt, einen neuen Vertrag zu noch prekäreren Bedingungen (Stundenlohnvertrag auf Abruf ohne jegliche Einsatzgarantie) zu unterschreiben. Klar, dass das bei Betroffenen zu grossem Stress führt: Wohnungsmiete, Krankenkasse und Lebenshaltungskosten fallen mit Sicherheit an – unklar ist aber, was zum Monatsende an Erwerbseinkommen tatsächlich hereinkommt.

An allen drei Standorten zeigt sich ein sehr hoher Unterstützungsbedarf, was das Erstellen/Aktualisieren/Digitalisieren von Bewerbungsdossiers sowie das Verfassen von Stellenbewerbungen betrifft. Im Zuge der Corona-Krise haben zahlreiche Arbeitnehmende ihre Stelle verloren, die schon seit vielen Jahren nicht mehr gefordert waren, sich auf dem Stellenmarkt bewerben zu müssen. Sie bekunden Mühe mit dem «digitalisierten Arbeitsmarkt» und sind oft nicht in der Lage, ihre Unterlagen ohne fremde Hilfe aufzubereiten. Insbesondere Stellensuchende mit Sprachdefiziten und/oder fehlenden Kenntnissen in der Anwendung von IT-Mitteln benötigen Unterstützung, um die vom RAV eingeforderten Stellensuchbemühungen (i.d.R. monatlich zwölf qualifizierte Bewerbungen) erfüllen zu können. Bei Nichterfüllung dieser Vorgaben drohen «Einstelltage», d.h. die durch die Arbeitslosentaggelder ohnehin schon reduzierten Einkünfte werden noch einmal spürbar kleiner. Da pandemiebedingt die Schreibdienste im Kanton Zürich nur noch erschwert oder gar nicht zur Verfügung standen, hat sich das entsprechende Unterstützungsvolumen, das die DFA leistet, massiv erhöht.

Corona-Arbeitsmarkt: Hilfskräfte und Ältere trifft es am härtesten

Die Grossregion Zürich wurde vom Anstieg der Arbeitslosigkeit stärker getroffen als andere Regionen der Schweiz (vgl. Grafik), was nicht zuletzt auf den massiven Einbruch des Flugbetriebs am Flughafen Zürich-Kloten und den direkt oder indirekt damit verbundenen Zulieferketten und Dienstleistungsbetrieben zurückzuführen sein dürfte: Von Ende Februar 2020 bis Ende Februar 2021 nahm die Arbeitslosigkeit im Kanton um rund 50% zu.

Registrierte Arbeitslose nach Grossregion

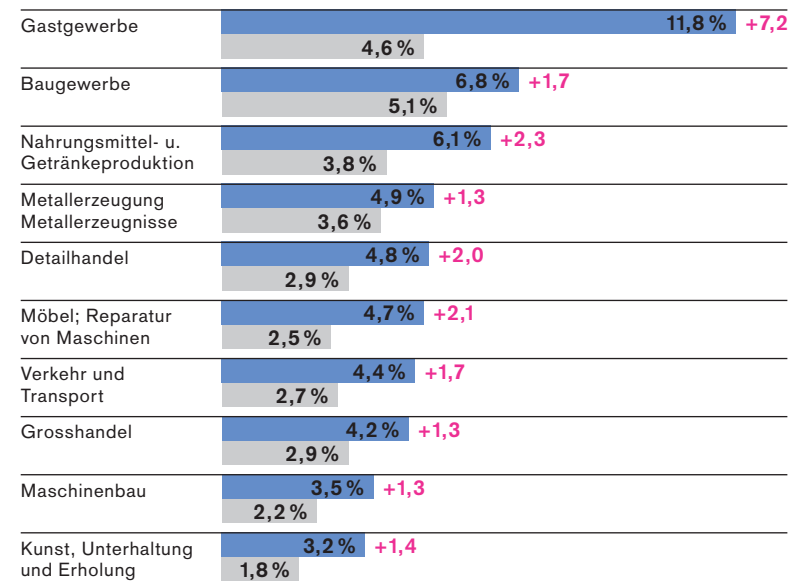


Quelle: Amstat
Registrierte Arbeitslose nach Grossregion, indiziert, nicht saisonbereinigt

Gar mehr als verdoppelt hat sich in diesem Zeitraum die Zahl der Langzeitarbeitslosen (>1 Jahr auf Stellensuche) im Kanton Zürich – von 2'167 auf 5'105, plus 136%. Von diesem Zuwachs dürften wiederum überdurchschnittlich viele über 50jährige betroffen sein: Die Erfahrung zeigt, dass diese Altersgruppe deutlich länger braucht als Jüngere, um wieder im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen – und ein Teil der Älteren schafft den Anschluss überhaupt nicht mehr und muss damit rechnen, ausgesteuert zu werden.

Vom deutlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit im Kontext der COVID-Pandemie sind grundsätzlich alle Bildungsniveaus und beruflichen Funktionen betroffen – je nach Branche jedoch in höchst unterschiedlichem Ausmass:

COVID meistbetroffene Branchen Kanton ZH



Arbeitslosenquote* Februar 2021 Arbeitslosenquote* Februar 2020 Veränderung in Prozentpunkten

Quelle: Volkswirtschaftsdirektion Kanton Zürich
* Branchen mit mindestens 200 Arbeitslosen

In den stark von den Pandemiemassnahmen betroffenen Branchen und Arbeitsfeldern (Gastronomie, Hotellerie, flugbetriebsnahe Dienstleistungen und Zulieferer, Transport, Reinigung, Detailhandel etc.) sind überdurchschnittlich viele Arbeitnehmende ohne Berufsausbildung und mit tiefen Einkommen tätig. Und eben diese wurden durch die wirtschaftlichen Konsequenzen der Pandemie am härtesten getroffen. Da schweizweit nach wie vor mehrere hunderttausend Arbeitnehmende in Kurzarbeit sind ist davon auszugehen, dass das Auslaufen dieser Massnahme zu einem erneuten starken Anstieg der Arbeitslosigkeit führen wird.

Umso wichtiger ist es, dass sich Ratsuchende weiterhin unkompliziert und kostenfrei an die DFA wenden können, um sich in ihrer schwierigen Situation die nötige Unterstützung zu holen!

Danke, Danke, Danke

Mein diesjähriger ganz besonderer Dank gilt den drei DFA-Teams in Uster, Winterthur und Zürich für ihr ausserordentliches Engagement in dieser ausserordentlichen Zeit! Danke für Eure Initiative, Eure Flexibilität und für Eure Bereitschaft, Euch ad hoc auf neue Arbeitsformen und unbekannte Technologien einzulassen.

Ein grosser Dank an unsere beiden Trägerkirchen für ihre kontinuierliche Unterstützung – im Corona-Jahr 2020 sogar noch mit einem Zusatzbeitrag, der uns hilft, der erhöhten Nachfrage besser gerecht zu werden. Ein Dank an die Stadt Uster, die Pfarrei St. Andreas und die ref. Kirchgemeinde Uster für ihre Unterstützung der lokalen DFA. Und nicht zuletzt bedanke ich mich herzlich bei allen Pfarreien, Kirchgemeinden und Einzelspender*innen, die unseren Nothilfefonds mit Vergabungen, Kollektenerlösen oder einer Spende bedacht haben!

Ein ganz besonderes Jahr war 2020 auch für unsere freiwilligen Mentorinnen und Mentoren: Auch ihre Arbeit hat unter COVID und den behördlichen Massnahmen stark gelitten und sie waren entsprechend herausgefordert kreative Wege zu gehen, um die Unterstützung ihrer Mentees aufrecht erhalten zu können. Herzlichen Dank, dass Ihr Euch auch unter diesen schwierigen Bedingungen engagiert – gerade jetzt ist Euer Beitrag besonders wichtig!

Martin Mennen, Leiter DFA

Es gibt nichts, das sich nicht ändert ...

Im vergangenen Corona-Jahr waren wir sehr gefordert: In rasantem Tempo wurden Notverordnungen mit diversen neuen Regelungen in unseren Kerngebieten Arbeits- und Arbeitslosenversicherungsrecht erlassen. Es galt, sich regelmässig einen Überblick über neu geltendes Recht zu verschaffen, damit wir unsere Ratsuchenden zu aktuell brennenden Fragen weiterhin kompetent beraten konnten. Da unsere Kurzberatungen vor Ort im bisherigen Rahmen nicht mehr möglich waren, erarbeiteten wir gemeinsam im Team in Windeseile ein neues Beratungskonzept, um trotz bzw. gerade während dieser aussergewöhnlichen Situation flexibel für Ratsuchende da sein und sie unterstützen zu können. Was bislang als unmöglich galt, wurde möglich: Tägliche Zeitfenster für telefonische Kurzberatungen. So hat die Notwendigkeit eine gute Portion Kreativität und Energie für die Schaffung eines neuen Angebots freigesetzt und gezeigt, dass es immer eine Lösung gibt. Erstaunlich was alles geht, wenn es nicht mehr anders geht!

Liliane Schmidt-Bürkli
Rechtsanwältin / Rechtsberaterin DFA Zürich

Mentoring für Stellensuchende «von COVID infiziert»

Zu Jahresbeginn 2020 waren wir guten Mutes, was die weitere Entwicklung unseres Angebotes «Mentoring für Stellensuchende» betrifft: 14 aktive Tandems waren am Werk, Tendenz steigend. Aber dann kam Corona, und damit einhergehend ein massiver Schwund auf Seiten der freiwilligen Mentor*innen: Einige Mentor*innen zählen aufgrund eigener Vorerkrankungen zur Risikogruppe und haben sich deshalb aus der persönlichen Begleitung von Stellensuchenden zurückgezogen. Andere wurden von den wirtschaftlichen Folgen der behördlichen COVID-Massnahmen eingeholt, verloren selber ihre Stelle oder kämpften als Selbständige um die wirtschaftliche Existenz.

So standen wir im September 2020 dann «halbiert» da (noch 7 aktive Tandems) und mussten einen beträchtlichen Effort leisten, um neue Freiwillige zu gewinnen, einzuführen und in der Folge mit einer stellensuchenden Person zu einem Tandem formen zu können. Zum Jahresende waren wir +/- wieder auf dem Stand vor dem ersten Lockdown, Tendenz wieder steigend. Obwohl die Pandemiesituation nach wie vor Zurückhaltung im persönlichen Kontakt verlangt sind wir zuversichtlich, dass das Angebot im kommenden Jahr wieder «wachsen und gedeihen» wird.

Von den aktiven Tandems war ab dem Lockdown im März Ideenreichtum, Pragmatismus und Vorsicht gefragt: Wo die technischen Möglichkeiten und das Wissen bezüglich des Umgangs mit digitalen Kommunikationsmitteln vorhanden waren, konnte auf entsprechende Kanäle ausgewichen werden. Andere Tandems trafen sich draussen, mit Abstand und Maske, um ihre Zusammenarbeit zu besprechen und um Bewerbungen zu schreiben. Manche haben «nur» telefoniert, andere hielten Kontakt durch gemeinsame Spaziergänge usw.

Es ist alles andere als selbstverständlich, dass die freiwilligen Mentor*innen sich auf die besonderen Herausforderungen der Corona-Zeit eingelassen haben. Dass sie drangeblieben sind und versucht haben, angesichts der einschränkenden Rahmenbedingungen ihre Mentees dennoch bestmöglich zu unterstützen. Im Namen all jener, die davon profitiert haben – und im Namen der DFA: Herzlichen Dank!

Martin Mennen, Freiwilligen-Koordinator DFA

Lockdown! — Was heisst das für uns? Keine Beratung mehr vor Ort?

Vereinzelt stehen die Klienten*innen vor der geschlossenen Türe und wissen zum Teil gar nicht, weshalb sie nicht hereinkommen dürfen.

Zum Glück sind unsere Räumlichkeiten im Erdgeschoss, und die (Kipp-)Fenster im Besucherraum ideal, um mit den Klient*innen persönlich in Kontakt treten zu können. Statt des offenen Treffpunktes vereinbarten wir Zeitfenster, wo sie Beratung und Unterstützung für ihre Anliegen bekamen. Dies alles geschah selbstverständlich unter Wahrung der gebotenen COVID-Vorsichtsmassnahmen.

Mir hat diese Situation aufgezeigt, dass ich auf Veränderungen im Arbeitsalltag reagieren und daraus auch gestärkt hervorgehen kann.

Daniela Salzmann
Sozialberaterin / Standortleiterin DFA Uster

50plus – Unterstützung für ältere Langzeiterwerbslose

Für das von der DFA Winterthur entwickelte Vorprojekt «50plus – Wirkungsvolle Unterstützung für ältere Langzeiterwerbslose» wurde ein spezifisch auf die Situation dieser Zielgruppe abgestimmtes Instrumentarium von Coaching- und Unterstützungsmaßnahmen entwickelt und in den Jahren 2017–2019 erfolgreich erprobt.

Aufgrund der ermutigenden Resultate (über 60% der Teilnehmenden gelang die Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt) und vor dem Hintergrund, dass wir die Angebote der öffentlichen Hand für Betroffene noch immer als unzureichend erachten, hat die DFA entschieden, das Projekt 50plus in den Jahren 2020–2022 als kantonsweites Angebot zu lancieren und über Förderstiftungen zu finanzieren.

Das Corona-Jahr 2020 erwies sich sowohl für das Fundraising als auch für die Projektumsetzung als wenig erspriesslich: Der Lockdown im März erschwerte sowohl die Kommunikation mit den Stiftungen als auch die persönliche Begleitung der Projektteilnehmenden.

Fundraising: Harzig, aber schliesslich doch von Erfolg gekrönt

Es gelang uns, bis zum Jahresende Fr. 285'000 für das Projekt zu generieren, was auf Dezember die Anstellung von zwei zusätzlichen Job-Coaches zu jeweils 40% ermöglichte. Damit konnten die aus dem Vorprojekt weitergezogenen 20 Stellen-% von 50plus-Job-Coach Daniel Peter um zwei Kolleg*innen ergänzt werden:

Mirjam Studer, 53jährig, lic. oec. publ. Die Betriebswirtschafterin mit Zusatzausbildungen in Personal- und Organisationsentwicklung und Case-Management war über Jahrzehnte als HR-Fachfrau und Personalverantwortliche in kleineren und grösseren Industrie- und Gewerbeunternehmen tätig.

Martin Machytka, 58jährig, Theologe/Religionspädagoge, Exec. MBA HSG. Auch er verfügt über langjährige Praxis als HR-Fachmann, seit 2006 ist er mit eigener Firma im Bereich HR-Consulting, Coaching und Outplacement tätig.

Diese Stiftungen und gemeinnützigen Organisationen haben 2020 namhafte Beiträge zu Gunsten des Projekts «50plus» geleistet:

- BUZ-Stiftung
- Dr.med. Kurt Fries-Stiftung
- Ernst Göhner-Stiftung
- GGKZ Gemeinnützige Gesellschaft des Kantons Zürich
- KEH Kirchliche Entwicklungshilfe Winterthur
- Reformierte Kirche Winterthur, Stadtverband
- Stiftung Fondia
- U.W. Linsi-Stiftung
- Walter und Louise M. Davidson-Stiftung

Wir bedanken uns ganz herzlich für diese wertvolle Unterstützung!

DFA-Projekt «50plus» – warum und für wen?

Wem es ein Jahr nach Verlust der Stelle noch immer nicht gelungen ist, eine neue Anstellung zu finden, hat offensichtlich mit Erschwernissen zu kämpfen. Manche Stellensuchende entstammen Berufen, die aufgrund der technologischen Entwicklung zu verschwinden drohen. Manche haben den Anschluss an eben diese technologische Entwicklung verpasst und erfüllen deshalb die heutigen Anforderungsprofile nicht mehr. Und nicht selten wurde versäumt, sich kontinuierlich weiter zu bilden.

Die intensive, aber erfolglose Stellensuche stellt eine beträchtliche psychische Belastung dar – für die betroffene Person selber, aber auch für ihr familiäres und soziales Umfeld. Woher Motivation schöpfen, woher die Hoffnung nehmen, wie die Kraft aufbringen, es immer und immer wieder zu probieren? Wie umgehen mit dem Gefühl, trotz jahrzehntelanger Berufserfahrung nicht mehr gefragt zu sein?

In dieser Situation ist die fachkundige und verlässliche Begleitung und Unterstützung eines Job-Coaches eine grosse Hilfe: Bei der Reflektion der aktuellen Situation, bei der Auseinandersetzung mit emotionalen und gesundheitlichen Belastungen, bei der Optimierung von Bewerbungsunterlagen, der Verifizierung und Anpassung der Suchstrategie usw. Beim Entwickeln von neuen Ideen und Ansätzen («Was macht Ihnen Freude?»), die letzten Jahre des Erwerbslebens vielleicht nicht ausschliesslich als «lineare Fortsetzung des Bisherigen» zu sehen, sondern als mögliche Chance, bisher Unausgelebtes zum Inhalt einer künftigen Berufstätigkeit zu machen. Mit dem Ziel, nicht einfach wieder einen «Job» zu finden, sondern eine Arbeit mit mehr Sinn und persönlicher Befriedigung (wenn auch häufig zum Preis eines deutlich tieferen Salärs als früher).



«Ich begrüsse das Engagement der beiden Zürcher Landeskirchen, ältere langzeitarbeitslose Stellensuchende bei der Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. Das Projekt «50plus» ist eine sinnvolle Ergänzung der Angebote der öffentlichen Hand im Kanton Zürich. Ebenfalls wichtig wäre allerdings, dass die Politik bestehende Hemmnisse eliminiert, die Unternehmen aktuell die Anstellung älterer BewerberInnen erschweren.»

*Ruedi Noser
Unternehmer und Ständerat FDP Zürich*

50plus ist kein «Programm» im herkömmlichen Sinn, das mit Teilnehmer*innen abgearbeitet wird und dessen Dauer von Anfang an definiert ist. Stattdessen orientieren sich die Job-Coaches an der jeweils individuellen Situation der Stellensuchenden und an den jeweiligen Gegebenheiten, Bedürfnissen, Möglichkeiten und Grenzen. So entsteht Raum, den zu bewältigenden Themen die Zeit zu geben, die effektiv nötig ist.

Die Job-Coaches vermitteln Anregung und Inspiration, lassen ihre Fachexpertise einfließen, stellen ihr Wissen und ihre Erfahrung zur Verfügung. Wohin der Weg aber führen soll und

in welchem Takt jemand diesen Weg unter die Füsse nimmt, bleibt der stellensuchenden Person überlassen. Und im Gegensatz zu den Arbeitsmarktlichen Massnahmen, die das RAV anordnet (und das Amt für Wirtschaft und Arbeit finanziert) bedarf es bei einer Teilnahme am Projekt «50plus» keiner Kostengutsprache, sondern es steht allen Interessierten offen, die die Aufnahmekriterien erfüllen:

Wohnhaft im Kanton Zürich, Alter über 50, seit mehr als einem Jahr erfolglos auf Stellensuche, Arbeitsfähigkeit mind. 80%. Die Teilnahme ist kostenlos, erwartet wird eine engagierte Mitarbeit und die Bereitschaft, eine Stelle zu marktüblichen Konditionen anzunehmen.

Möchten Sie mehr über «50plus» wissen oder kennen Sie in Ihrem Umfeld Menschen, die Sie auf das Angebot hinweisen möchten? Auf der Website der DFA finden Sie zusätzliche Informationen und ein Anmeldeformular für Interessierte: <https://dfa.ch/infosundanmeldung.php>



«Wer mit über Fünfzig seine Stelle verliert, läuft Gefahr, in der Sozialhilfe zu landen. Deshalb begrüsse ich das Engagement der Zürcher Landeskirchen und ihr Projekt «50plus»: Es bietet insbesondere schwächer qualifizierten Erwerbslosen handfeste und individuelle Unterstützung, um noch einmal im ersten Arbeitsmarkt Fuss fassen zu können. Damit wird auch ein konkreter Beitrag gegen drohende Altersarmut geleistet.»

*Stadtrat Nicolas Galladé
Vorsteher Departement Soziales Winterthur
Präsident Städteinitiative Sozialpolitik*

Covid-Arbeitsmarkt: Klare Erschwernis für die Arbeitsintegration

Dass die Pandemie weite Teile unserer Wirtschaft in Mitleiden- schaft gezogen hat und die Arbeitslosenquote in der Folge deutlich gestiegen ist, wurde in diesem Jahresbericht bereits an anderer Stelle ausgeführt. Dass dies die Integration von älteren, langzeiterwerbslosen Stellensuchenden in den ersten Arbeitsmarkt nicht eben erleichtert, liegt auf der Hand.

Der Zugang neuer Klient*innen zum Projekt «50plus» basiert in erster Linie auf persönlichen Kontakten. Diese waren im Berichtsjahr deutlich erschwert. Zu den 21 laufenden Klient*innen anfangs 2020 kamen im Jahresverlauf lediglich vier neue dazu, acht Stellensuchende konnten in den ersten Arbeitsmarkt abgelöst werden. Gemessen an den schwierigen Rahmen- bedingungen und den lediglich 20 Stellen-%, die Job-Coach Daniel Peter zur Verfügung standen, eine nach wie vor ansehn- liche Bilanz.

Die hohe Zahl an «laufenden Klient*innen» erklärt sich u.a. damit, dass Daniel Peter auch nach erfolgreicher Vermittlung in eine neue Anstellung «seine Türe offen hält» für Fragen und Anliegen bezüglich der neuen Anstellung, aber ebenso für die Unter- stützung von Klient*innen zu lebenspraktischen Themen.

Martin Mennen,
Projektleiter «50plus»

Ohne «digital skills» ist man heute nicht arbeitsmarktfähig

Als es im März plötzlich hiess, die laufenden Direktberatungen abzusagen und auf telefonische Beratungen und Homeoffice umzustellen, war das nicht nur für uns Beratende, sondern auch für unsere Klient*innen eine einschnei- dende Veränderung. Kein Bewerbungs- atelier, keine Kurzberatung und Einzel- beratungen mehr vor Ort. Der Zugang für nicht IT-affine Klientschaft zum Stellenmarkt war stark erschwert. Die Schreibdienste waren zeitweise ge- schlossen, ebenfalls die Bibliotheken.

Nicht alle haben Zugang zu einem eige- nen Computer und es wird die grosse Herausforderung der Gesellschaft sein, diesem Teil der Arbeitnehmenden und Stellensuchenden rasch den Weg in die digitale Welt zu ermöglichen, denn Aufhalten, das hat sich gezeigt, lässt sich die Digitalisierung nicht. Aussagen wie «ich will nicht mit Computern ar- beiten» bedeuten de facto, dass jemand nicht mehr arbeitsmarktfähig ist.

Daniel Peter
Bewerbungsberater / Job-Coach DFA Winterthur

Im Gedenken an Bibi Christensen

Völlig überraschend und unverhofft mussten wir im Frühling 2021 Abschied nehmen von Bibi Christensen, unserer langjährigen Standortleiterin der DFA Winterthur. Ein grosser Schock und ein grosser Verlust für uns alle.

Bibi hat über lange Jahre die Geschicke der DFA Winterthur geprägt, sie war das «lokale Gesicht» der DFA in der Region. Bibi Christensen hat es verstanden, die DFA in Winterthur als unverzichtbaren Bestandteil der sozialen Grundversorgung zu positionieren und ein Beziehungsnetz zu Kooperationspartner*innen aufzubauen und zu pflegen, von dem die Organisation, aber insbesondere ratsuchende Klient*innen enorm profitieren.

Wie sehr ihr Engagement geschätzt wurde zeigen die zahlreichen Leidbekundungen, die in der DFA Winterthur eingegangen sind. Stellvertretend für diese hier das Statement von Igor Antonucci, Regionalleiter der Unia-Arbeitslosenkasse Zürich/Schaffhausen und Mitglied des Beirates der DFA Winterthur:

«Der plötzliche Tod der von uns äusserst geschätzten Standortleiterin der DFA Winterthur, Bibi Christensen, hat uns schockiert. Sie war es, die die Zusammenarbeit zwischen der DFA und der Unia Arbeitslosenkasse in Winterthur massgeblich förderte und diese stets pflegte und vorantrieb. Auch für uns bedeutet es ein grosser Verlust. Wir werden Bibi Christensen nicht vergessen, nicht ihre herzliche Art, ihr grosses Fachwissen und ihre Wertschätzung gegenüber uns Partnern. Es war eine grosse Freude, mit ihr zusammenarbeiten zu dürfen, und wir bewahren sie in unseren Gedanken als eine Frau mit grosser Hingabe für das, was sie tat.»

Bibi ist nicht mehr unter uns – ihre Spuren aber werden uns noch lange an sie erinnern.

reformiert_katholisch
Kirchen im Kanton Zürich

DFA

Aber wie schwer sind für mich, Gott, deine Gedanken! Wer kann sie ermessen? Psalm 139, 17

Mit grosser Bestürzung und Betroffenheit nehmen wir Abschied von unserer langjährigen Standortleiterin der Kirchlichen Fachstelle bei Arbeitslosigkeit DFA in Winterthur

Bibi Christensen

19. November 1971 – 18. März 2021

Sie verstarb völlig unerwartet zu Hause in den frühen Morgenstunden des 18. März.

Bibi Christensen, Sozialarbeiterin FH, war seit August 2005 als Beraterin und seit Juni 2010 als Standortleiterin der DFA Winterthur tätig. Die fachliche und organisatorische Entwicklung der DFA Winterthur und deren konsequente Ausrichtung an den Bedürfnissen ratsuchender Menschen waren ihr eine Herzensangelegenheit.

Wir trauern um eine warmherzige, stets für das Wohlergehen aller engagierte Mitarbeiterin. Wir verlieren in ihr eine verdiente Kämpferin für die Rechte und die Würde von Menschen auf der Schattenseite der Arbeitswelt. Ihrem Ehemann Felix Hoch und den Kindern Jan, Til, und Fin sprechen wir unsere Anteilnahme und Verbundenheit aus.

Im Namen der Evangelisch-Reformierten Landeskirche des Kantons Zürich und der Römisch-Katholischen Körperschaft des Kantons Zürich

Pfr. Michel Müller
Präsident des Kirchenrates

Franziska Driessen-Reding
Präsidentin des Synodalrates

Die Angehörigen haben sich entschieden, «keine Trauerfeier durchzuführen, ohne uns umarmen zu dürfen». Eine Abschiedsfeier soll stattfinden, wenn es die Covid-Situation wieder zulässt.

Wer im Sinne von Bibi Christensen etwas Gutes tun möchte, spendet an die Stiftung Kinderhilfe Sternschnuppe, PC-Konto 80-20400-1, IBAN CH47 0900 0000 8002 0400 1
Vermerk: Im Gedenken an Bibi Christensen

2021 werden uns verschiedene personelle Veränderungen auf der Ebene unserer Trägerschaft herausfordern: In der ökumenischen Steuergruppe DFA verlieren wir mit dem langjährigen Vertreter der katholischen Körperschaft, Hubert Lutz, einen wichtigen Erfahrungsträger. Susanne Brauer wird ihn ersetzen. Auch beim reformierten «Gegenstück» gibt es personelle Erneuerung: Nachdem die Abteilungsleiterin Spezialseelsorge, Rita Famos, zur Präsidentin der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz gewählt wurde, führt eine Co-Leitung ad interim (Helen Trautvetter / Walter Lüssi) im ersten halben Jahr die Abteilungsgeschäfte. Auf Juli erwarten wir dann mit Christina Huppenbauer die eigentliche Nachfolgerin von Rita Famos.

Im Hinblick auf das Auslaufen des Instruments «Kurzarbeit», das der Bund seit Beginn der COVID-Krise als Massnahme zur Verhinderung von Massenentlassungen einsetzt, müssen wir uns noch einmal auf einen kräftigen Anstieg der Arbeitslosigkeit im Kanton Zürich einstellen. Unsere bereits 2020 eingeführten organisatorischen Anpassungen zur Gewährleistung der Unterstützung möglichst vieler Ratsuchender werden dann wohl einem erneuten «Stresstest» unterzogen, und wir werden nicht darum herumkommen, bei einer Überbeanspruchung unserer Angebote Kriterien zur Priorisierung zu definieren und im Alltag durchzusetzen.

Weiter beschäftigen wird uns das Fundraising für das Projekt «50plus». In Bezug auf dieses Angebot haben wir zudem den Balanceakt zu meistern, so viel Kommunikations- und Informationsarbeit zu leisten, dass wir unsere Kapazitäten gut auslasten können – aber nicht ZU viel, so dass wir mit Anfragen von Stellensuchenden «geflutet» würden.

Am Standort Winterthur steht uns die personelle Neuorganisation bevor: Es gilt, das Team nach dem Verlust von Standortleiterin Bibi Christensen wieder zu ergänzen und zukunftsfähig aufzustellen.

Martin Mennen, Leiter DFA

*«Denn die einen sind im Dunkeln – und die andern sind im Licht –
und man siehet die im Lichte – die im Dunkeln sieht man nicht.»
Bertolt Brecht, Dreigroschenoper*

Unia Arbeitslosenkasse, Regionalstelle Zürich/Schaffhausen: COVID – Herausforderungen und Bewältigung

Infolge des Ausbruchs der Corona-Pandemie im Frühling 2020 war auch die Unia Arbeitslosenkasse im letzten Jahr in einem grossen Ausmass gefordert. Zu den Stärken unserer Organisation zählen die kurzen Entscheidungswege, der Zusammenhalt und die Suche nach möglichst unkomplizierten Lösungen. Über allem stehen unsere Mitglieder und Versicherten und es war oberstes Ziel, auch in dieser aussergewöhnlichen Situation für diese da zu sein. Nebst der stets gewährleisteten telefonischen Erreichbarkeit hatte die Unia Arbeitslosenkasse ihre Schalter möglichst lange geöffnet, splittete die Teams um unser Personal bestmöglich zu schützen und stellte flexible Homeoffice-Lösungen zur Verfügung. Es blieb auch in dieser aussergewöhnlichen Zeit unser Credo, schnell und professionell auf plötzlich eintretende Herausforderungen zu reagieren, mit dem Ziel, den versicherten Personen und Arbeitgebenden stets zeitnah die Dienstleistungen anbieten zu können.

Der plötzliche, starke Anstieg an Anmeldungen in der Arbeitslosenversicherung und insbesondere der Anträge auf Kurzarbeitsentschädigung war nur zu bewältigen mit unseren hoch motivierten Mitarbeitenden, mit zusätzlichen Rekrutierungen und nicht zuletzt mithilfe der Mitarbeitenden der Gewerkschaft Unia, welche Hand boten und nach Kräften unterstützten. Für uns war diese gelebte Solidarität nicht selbstverständlich. In Krisen aller Art zeigt sich, was hält und worauf man vertrauen kann – unser grösstes Kapital, unsere Mitarbeitenden, haben genau das gezeigt. So halfen beispielsweise auch die Mitarbeitenden der Unia Arbeitslosenkasse sprachübergreifend aus der ganzen Schweiz tageweise mit, die besonders prekäre Situation der Region Zürich-Schaffhausen aufzufangen, die sich beinahe mit einer Verdoppelung der Anmeldezahlen konfrontiert sah. Insgesamt haben sämtliche Mitarbeitenden in dieser Zeit grosses Engagement, pflichtbewussten Einsatz und enormen Zusammenhalt unter Beweis gestellt, was ebenfalls zum beachtlichen Erfolg der Krisenbewältigung beigetragen hat. Die Unia Arbeitslosenkasse konnte die Situation bisher gut meistern und ist zuversichtlich, dass dies auch in Zukunft der Fall sein wird.

Auch die wertvolle Zusammenarbeit zwischen der Unia Arbeitslosenkasse und der DFA entpuppte sich gerade in dieser Zeit als stabil und besonders wichtig. Schwerpunkt dabei bilden die gemeinsame Begleitung, Beratung und auch die Unterstützung der Arbeitslosen in arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen mit den Arbeitgebern wie auch bei allgemeinen Fragen zum Thema Arbeitslosenversicherung. Diese Dienstleistungen sind in der aktuellen Zeit besonders gefragt und werden von den betroffenen Personen sehr geschätzt. Das bietet Sicherheit in einer verunsichernden Zeit.

Die Wichtigkeit eines verlässlichen und engagierten Partners wie der DFA, welcher die Interessen der erwerbslosen Personen schützt und diese bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten unterstützt, ist wie bereits erwähnt besonders hoch. Gerade in schwierigen Zeiten wie der aktuellen Pandemie zeigt sich, welche Partnerschaften besonders beständig sind und wie erfolgreich sie gerade dann operieren. Die Unia Arbeitslosenkasse erachtet dies nicht als selbstverständlich, insbesondere auch nicht unter dem Fokus, dass die staatlichen Subventionen immer öfters wegfallen.

Igor Antonucci
Unia Arbeitslosenkasse
Regionalleiter Zürich/Schaffhausen

Ökumenische Steuergruppe der DFA

Bernhard Egg Präsident,
Kirchenrat Evang.-ref.
Landeskirche Kt. ZH
Daniel Otth Synodalrat,
Kath. Körperschaft Kt. ZH
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, Sozial-
beraterin
Eve Bosshard 40%
Sozialberaterin

DFA Winterthur

Bibi Christensen 70%
Standortleiterin, stv. Leiterin
DFA, Sozialarbeiterin FH
Simone Binswanger 80%
lic. iur., Sozialarbeiterin
Daniel Peter 50%
Job-Coach, Bewerbungs-
berater
Marc Schlinkmeier 30%
lic. iur.
Falk Salomon 60%
Bewerbungsberater
(ab 11. 2020)

DFA Zürich

Martin Mennen 80%
Leiter DFA, Standortleiter,
Soziokultureller Animator FH
Corinne Burckhardt 70%
stv. Standortleiterin Zürich,
Sozialarbeiterin FH
Susanna Horacek 60%
(ab 11. 2020)
Francesco Martinelli 60%,
Silvia Meyer 70%,
Hans-Jörg Schönfelder 70%
(bis 10. 2020)
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
Julia Kohl 60% (bis 7. 2020)
Fabio Schmid 60% (ab 8. 2020)
Praktikant*innen Sozialberatung
Bruno Isenring 60%
Einsatzplatz «Stellennetz»
Belgin Wels 60%
Bewerbungsberaterin (ab 11. 2020)
Margrit Suter Aushilfe Sekretariat

Projekt-Team «50plus»

Daniel Peter 20%,
Mirjam Studer 40% (ab 12.2020),
Martin Machytka 40%
(ab 12.2020)
Coaches

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
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),
Daniel Otth, Igor Antonucci (UNIA ALK),
Liliane Schmidt, Daniel Peter, Daniela Salzmann
Gestaltung: Studio am Meer, Janine Peter
Lithos: Walker DTP, Albert Walker
Druck: Printcorner AG

reformiert_katholisch
Kirchen im Kanton Zürich