

# Die kirchliche Fachstelle bei Arbeitslosigkeit

## Jahresbericht 2022

**DFA**

**reformiert\_katholisch**  
Kirchen im Kanton Zürich

## Inhalt

- 3 Editorial
- 4 Kurzportrait DFA
- 6 Jahresrückblick
- 13 50plus – Abschluss des Projekts per Ende 2022
- 18 Rückblick auf die DFA-Strategie 2018–2022
- 22 DFA-Strategie 2023–2027
- 29 Schwerpunkte DFA 2023
- 30 Team

## Strategiearbeit als Treiber der Organisationsentwicklung

Die DFA ist wahrlich kein «Start-up» mehr: Die Fachstelle, 1976 von den beiden Landeskirchen als «Dienststelle für Arbeitslose» ins Leben gerufen, blickt auf Jahrzehnte der erfolgreichen Unterstützung von Menschen rund um die Themen Arbeit und Arbeitslosigkeit zurück.

Die Arbeitswelt und ihre Anforderungen an Werktätige haben sich in dieser Zeit massiv verändert: Deindustrialisierung, Automatisierung, Globalisierung, Digitalisierung und die Auslagerung von einfacheren Arbeiten in Tieflohnländer haben deutliche Spuren hinterlassen – die Arbeitswelt verändert sich in einem rasanten Tempo.

Entsprechend wichtig ist es, dass sich auch ein bald 50jähriger «Traditionsbetrieb» wie die DFA immer wieder vergewissert, dass die für ihr Klientel massgeblichen Rahmenbedingungen und Herausforderungen erkannt werden und dass das Unterstützungsangebot für Ratsuchende mit den veränderten Anforderungen Schritt hält. Auch die Entwicklung der eigenen Organisation bedarf von Zeit zu Zeit einer spezifischen Zuwendung, um Gewähr zu schaffen, dass die Anforderungen des Beratungsalltags effizient und effektiv gemeistert werden können.

Der vorliegende Jahresbericht 2022 setzt einen Schwerpunkt auf solche Phasen der Reflektion: Wir schauen zurück auf die DFA-Strategie 2018–2022 und die in dieser Zeit bewältigten Herausforderungen. Und wir schauen voraus auf die DFA-Strategie 2023–2027 und die Vorhaben und Ziele, die wir uns gesetzt haben. Gute Lektüre!

Zürich, im Frühjahr 2023  
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 Arbeitgebenden 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. 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» oder das Engagement der DFA im kantonalen Projekt «Lernstuben – niederschwellige Bildungsangebote für Menschen mit fehlenden Grundkompetenzen» ergänzen das Angebot.

Am Anfang war die Hoffnung. Hoffnung auf eine «neue Normalität» nach den vielfältigen Irrungen und Wirrungen der Corona-Zeit. Hoffnung auf eine neue Offenheit nach einer Phase zahlreicher Einschränkungen. Hoffnung auf die Normalisierung des Stellenmarktes etc.

Zum Jahresbeginn sah es ziemlich gut aus: Die Arbeitslosenquote im Kanton Zürich hatte im Januar das Vor-Corona-Niveau erreicht, die Arbeitsmarktprognosen waren weiter günstig, Fachkräftemangel und teils fehlendes Personal dominierten die mediale Berichterstattung zur Wirtschaftslage. Dann kam der 24. Februar 2022, der Einfall russischer Truppen in die Ukraine – Krieg in Europa, neue Ängste, neue Verunsicherung, neue Ungewissheiten ...

Die letzten Jahre haben uns gelehrt, dass Resilienz, also die Fähigkeit Belastungen stand zu halten, Widrigkeiten zu trotzen, uns von Widerständen nicht unterkriegen zu lassen, eine unverzichtbare Ressource darstellt. Unsere wohlgeordnete, scheinbar berechenbare Welt wird durchgeschüttelt, und so manche gefühlte «Gewissheit» mutiert plötzlich zur herausfordernden Ungewissheit. Eine hohe Anforderung für Menschen, deren Alltag auch ohne Pandemie und Krieg infolge mangelnder Erwerbsarbeit, chronischer Geldknappheit und zweifelhafter Zukunftsperspektive schon kompliziert genug ist.

### **Weitere Erholung des Arbeitsmarktes – aber nicht alle profitieren!**

Trotz des Ukrainekriegs und den zahlreichen damit verbundenen Verunsicherungen brummt die Schweizer Wirtschaft nach wie vor: Die Arbeitslosenquote im Kanton Zürich sank im Jahresverlauf weiter auf 1.7%, den tiefsten Wert seit mehr als 20 Jahren. Vereinzelt war zu beobachten, dass Gastrobetriebe ihre Betriebszeiten einschränken mussten, weil sie zu wenig Personal fanden. Oder dass nachfrageintensive Wachstumsbranchen aus den gleichen Gründen ausgebremst wurden.

In der Schweiz herrscht also wieder «Vollbeschäftigung». Der Begriff suggeriert, es hätten alle Arbeit, die arbeiten wollen. Er kaschiert die prekäre Wirklichkeit derjenigen Stellensuchenden, die nicht vom Fachkräftemangel profitieren können (weil sie keine Fachkräfte sind). Die aufgrund ihres Alters, ihrer Leistungseinschränkung, ihrer unzureichenden Sprachkenntnisse, ihres fehlenden oder veralteten Bildungsstandes die «Anforderungen des Marktes» nicht mehr erfüllen. Die mit Glück noch eine Anstellung mit prekären Arbeitsbedingungen finden: mit tiefem Gehalt, flexiblem Pensum, auf Abruf und ohne jede Sicherheit, mit dem Lohn zum Monatsende die laufenden Rechnungen tatsächlich bezahlen zu können.

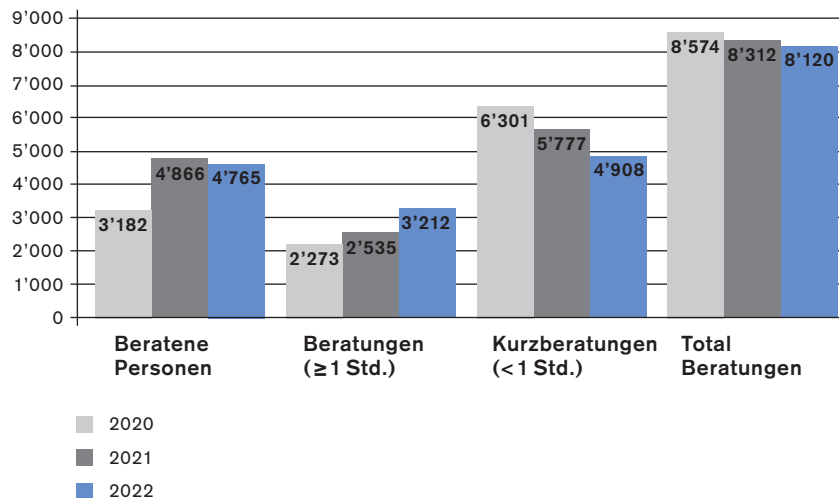
«Habt Ihr überhaupt noch zu tun in der DFA?», wurde ich des Öfteren gefragt. JA, wir haben zu tun. Während bei den Anbietern in der klassischen Arbeitsintegration, die auf Zuweisungen der RAV angewiesen sind, die Teilnehmenden immer weniger werden, spüren wir in den DFA-Betrieben von der Halbierung der Arbeitslosenquote (verglichen mit dem «Coronapeak» anfangs 2021) vergleichsweise wenig. Ja, auch unter unseren Klient:innen finden derzeit Einige wieder Arbeit, nachdem sie monate- oder jahrelang erfolglos versucht hatten, wieder unter zu kommen. Und dennoch bleibt der Bedarf an Unterstützung und Beratung hoch, wie die Statistiken zeigen.

### **Das Beratungs-Jahr 2022 in Zahlen**

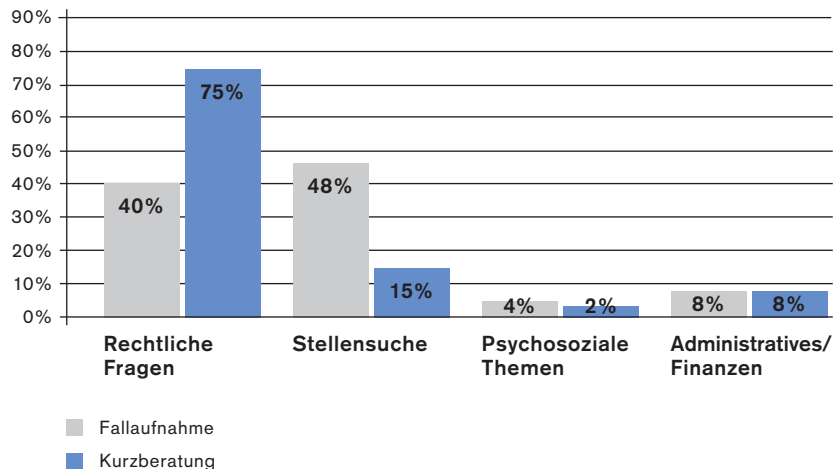
Wir haben im Berichtsjahr total 4'765 (verschiedene) Personen mit Rat und Tat unterstützt (ca. 2% weniger als 2021, aber immer noch 50% mehr als 2020). In knapp fünftausend Kurzberatungen (< 1 Std.) und über 3'200 Beratungen à 1 Stunde oder länger, darüber hinaus aber auch mit vielfältigen Service- und Dienstleistungen administrativer, rechtlicher oder sozialarbeiterischer Art.

Die thematisch-inhaltlichen Veränderungen gegenüber dem Vorjahr sind überschaubar: Der Bedarf an rechtlicher Beratung und Unterstützung ging etwas zurück zu Gunsten einer höheren Nachfrage im Kontext der Stellensuche.

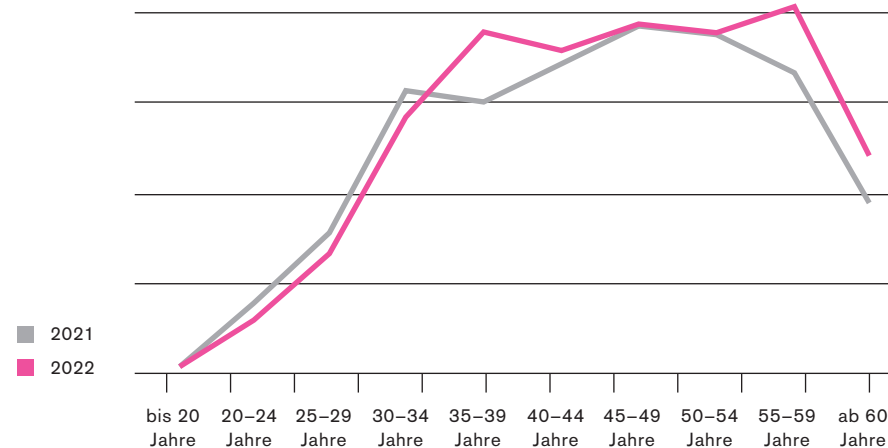
Beratungsstatistik 2020–2022



Verteilung Beratungsthemen 2022



Altersverteilung DFA-Mandate 2021–2022



Beim Vorjahresvergleich der Altersstruktur der DFA-Klient:innen zeigt sich, dass die Altersgruppe 20–35 Jahre im Berichtsjahr kleiner, diejenige zwischen 55 und 65 Jahren hingegen grösser wurde. Von allen Altersgruppen (jeweils 5 Jahrgänge) ist diejenige zwischen 55 und 60 Jahren zahlenmässig mittlerweile die grösste. Praktisch unverändert präsentiert sich seit Jahren das Geschlechterverhältnis unter unseren Klient:innen (50/50 mit Schwankungen im Promillebereich) sowie das Verhältnis zwischen Klient:innen mit und ohne Schweizer Bürgerrecht (49.4 CH / 50.6 Andere)

### Die Lehren aus der Covid-Zeit

In der Vor-Coronazeit hatte die DFA an allen Standorten eine relativ hohe Zahl an «offenen Zeitfenstern», während denen Ratsuchende spontan und ohne Voranmeldung einlaufen konnten. Im Zuge der Corona-Massnahmen mussten wir diese «offenen Zeitfenster» ersetzen, da wir ansonsten den Besucherfluss (und das Einhalten von Abständen) nicht hätten steuern können. Wir haben insbesondere zwei Massnahmen umgesetzt: Einerseits haben wir die Frequenz der telefonischen Kurzberatung stark erhöht, andererseits boten wir physische Termine nur noch «nach Terminvereinbarung» an. Diese Anpassungen, aus der Not geboren, haben sowohl die Mitarbeitenden als auch die Klient:innen der DFA schätzen gelernt:

Mit der telefonischen Kurzberatung entfällt das Anstehen und teils stundenlange Warten, bis Ratsuchende bedient werden. Und als Ratsuchende:r spare ich mir zudem den Weg an einen DFA- Standort. Für Ratsuchende, deren Deutschkompetenz für eine telefonische Konsultation nicht ausreicht, bieten wir bei Bedarf eine alternative Kurzberatung vor Ort an. Reicht die Kurzberatung nicht aus, eine Fragestellung befriedigend zu klären (oder ist der Sachverhalt so, dass wir ihn ohne Sichtung von schriftlichen Unterlagen nicht sauber einschätzen können), so wird aus der Kurzberatung wenn möglich ein Termin vor Ort vergeben.

Die strikte Einführung von «Termin nach Vereinbarung» hat zu einer enormen Beruhigung des Betriebs an allen drei Standorten geführt: Anstatt proppenvolle Wartezonen sind es heute noch max. 2–4 Klient:innen, die auf ihren Termin warten. Und die Gewähr, tatsächlich zur vereinbarten Zeit bedient zu werden, ist grösser als bei jedem Arzt oder Zahnarzt. Und wir schätzen uns glücklich, Termine i.d.R. spätestens in der Folgewoche nach dem ersten Kontakt anbieten zu können, so dass Ratsuchende rasch Unterstützung erhalten und bei uns das Risiko von «no shows» begrenzt wird.

### **Engagement in den Lernstuben geht weiter**

Die DFA führt weiterhin die Bewerbungswerkstatt in den Lernstuben des Vereins ELCH (Zürich-Oerlikon) und der Caritas Zürich (Zürich-Altstetten). Die Aussicht auf eine baldige Eröffnung einer Lernstube in Uster hat sich vorderhand zerschlagen, dafür gehen wir davon aus, ab Herbst 2023 in der neuen Lernstube Winterthur mitwirken zu dürfen. Diese DFA-Engagements werden von der jeweiligen Trägerschaft der Lernstube kostendeckend entschädigt.

### **Schwierige Rekrutierung von Freiwilligen**

Seit Ausbruch des Krieges in der Ukraine ist bei uns die Nachfrage nach Freiwilligen-Einsätzen markant zurück gegangen. Die Unterstützung ukrainischer Flüchtlinge absorbiert (zu Recht) einen beträchtlichen Teil des Freiwilligen-Potenzials. Entspre-

chend schwer fällt es uns, für die Aufgaben im Bereich des «Mentorings für Stellensuchende», insbesondere aber für die «Unterstützung Stellensuchender in den Bewerbungswerkstätten der Lernstuben» interessierte Freiwillige zu finden. Falls SIE sich ein solches Engagement vorstellen könnten: Auf [www.dfa.ch/freiwillig.php](http://www.dfa.ch/freiwillig.php) finden Sie detailliertere Informationen zur jeweiligen Aufgabe.

### **Abschluss des Projektes «50plus»**

Im Dezember 2022 haben Leitung und Trägerschaft der DFA entschieden, das auf die Jahre 2020–2022 angesetzte Projekt «50plus – Wirkungsvolle Unterstützung für ältere Langzeiterwerbslose» per Ende 2022 abzuschliessen. Mehr dazu erfahren Sie im separaten Beitrag auf Seite 13.

### **Strategie: Ein Blick zurück, ein Blick nach vorne**

Die Ende 2017 formulierte DFA-Strategie 2018–2022 ist ausgelaufen, entsprechend haben wir im Berichtsjahr den Strategieprozess für die Fortsetzung 2023–2027 initiiert. Die Trägerschaft hat die künftige Strategie im Dezember 2022 verabschiedet. Mehr dazu in den beiden separaten Artikeln auf Seite 18 (Rückblick) und 22 (Strategie 2023–2027).

### **Wechsel unseres externen IT-Dienstleisters**

Nach Jahrzehnten des IT-Supports durch unseren externen IT-Dienstleister oneICT (und dessen Vorläufer-Firmen) haben wir uns entschieden, auf den Jahreswechsel 2022/2023 unsere IT in die Hände von Scheuss & Partner zu legen.

Scheuss & Partner betreibt ein eigenes Rechenzentrum, in das wir unsere Server künftig auslagern werden – genauso wie unsere Fallführungs-Software e-Case. Das neue System löst unseren Inhouse-Server in Zürich ab, ein Auslaufmodell, dessen Datensicherheit wir auf die Länge kaum mehr hätten aufrechterhalten können. Wir hoffen auf einen sanften Übergang ohne grössere Komplikationen!

## Und zu guter Letzt ...

Was war IHR Beitrag vor dem Hintergrund der befürchteten Strommangellage? Die DFA Zürich hat ihre gesamte Beleuchtung auf LED umgestellt, der Stromverbrauch hat sich damit im Vergleich zu 2019 um mehr als ein Drittel reduziert!

## Danke, Danke, Danke ...

Mein Dank geht auch dieses Jahr an alle unsere Mitarbeiter:innen – immer engagiert, immer im unermüdlichen Einsatz für unsere Klientinnen und Klienten! Danke den Mitgliedern der ökumenischen Steuergruppe DFA für ihr Sonder-Engagement im Rahmen der Strategieentwicklung!

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

Ein Dank an unsere freiwilligen Mentorinnen und Mentoren für ihr ausdauerndes Engagement. Und an unsere freiwilligen Mitarbeiter:innen in der Bewerbungswerkstatt der Lernstube Oerlikon/Affoltern – Ihr sorgt für das «mehr» im Dienste der Menschen, die Unterstützung benötigen.

Ein Dank an alle RAV-Personalberater:innen und Fachleute von Sozialdiensten, Beratungsstellen und anderen NPO's, die sich die Zeit genommen haben, ihre Einschätzungen zur DFA und ihrer Arbeit im Rahmen unserer Stakeholder-Analyse abzugeben – Euer Input ermutigt uns und bringt uns weiter! Und ein Dank an Dominik Scherrer (ecloo GmbH) für seine fachkundige Anleitung und Begleitung im Rahmen unseres Strategieprozesses.

Martin Mennen, Leiter DFA

## 50plus – Abschluss des Projekts per Ende 2022

Im Herbst 2019 hat die DFA sich dazu entschlossen, mit dem auf drei Jahre (2020–2022) angesetzten Projekt «50plus – Wirkungsvolle Unterstützung für ältere Langzeiterwerbslose» der schwierigen Situation von älteren Stellensuchenden Rechnung zu tragen, die bereits mehr als ein Jahr erfolglos versucht haben, wieder im ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Seitens der öffentlichen Hand war damals noch kein Unterstützungsangebot in Sicht, das den spezifischen Bedürfnissen und Anforderungen dieser Zielgruppe entsprochen hätte.

Wie geplant haben wir das mittels Fundraising bei Stiftungen finanzierte Projekt per Ende 2022 abgeschlossen. Die letzten Teilnehmenden werden von Job-Coach Mirjam Studer noch bis maximal Ende April 2023 fertig begleitet.

Mittelbeschaffung und Projektstart von 50plus fielen mitten in die Corona-Wirren des Jahres 2020. Trotz der über weite Strecken widrigen Umstände gelang es uns, insgesamt Fr. 325'000 für das Projekt zu generieren. Die drei involvierten Job-Coaches Daniel Peter, Mirjam Studer und Martin Machytka unterstützten seither insgesamt 108 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. 50 von ihnen konnten dank dem 50plus-Support noch einmal eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt finden.

### Diese Stiftungen und gemeinnützigen Organisationen haben 2022 namhafte Beiträge zu Gunsten des Projekts 50plus geleistet:

- Ernst Göhner Stiftung
- Dr. Kurt Fries Stiftung
- U.W. Linsi-Stiftung
- Winterhilfe Zürich

Wir bedanken uns ganz herzlich für diese wertvolle Unterstützung!

Aufgrund des Vorprojekts in Winterthur formulierten wir gegenüber den mitfinanzierenden Stiftungen unsere angestrebten Kennzahlen: Eine (zeitlich unbefristete) Teilnahme am Projekt sollte für Fr. 2'500, eine erfolgreiche Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt für Fr. 5'000 realisierbar sein (50% Erfolgsquote). Diese ambitionierten Ansagen entstammten der Zeit, in der eine Pandemie noch kein Thema und die phasenweise massiven Verwerfungen des Arbeitsmarktes im Zuge der Corona-Massnahmen nicht absehbar waren.

Die postulierten finanziellen Kennzahlen haben wir denn auch nicht ganz erreicht: Eine Teilnahme kam schlussendlich auf Fr. 2'680 zu stehen, eine erfolgreiche Vermittlung auf Fr. 5'790. Aus den generierten Projektgeldern bleiben noch gut Fr. 35'000 übrig – wir werden den finanzierenden Stiftungen anbieten, ihnen proportional zu ihrem Beitrag eine entsprechende Rückzahlung zu leisten.

### **Welche Einsichten und Erkenntnisse haben wir gewonnen?**

Die DFA hat mit dem Projekt 50plus in verschiedener Hinsicht Neuland betreten: Wir haben erstmals ein substanzielles Fundraising für ein Projekt betrieben (bis anhin beschränkte sich unser Kontakt zu Stiftungen auf Gesuche zur individuellen Unterstützung von Klient:innen). Die entsprechenden Grundlagen und Abläufe mussten entwickelt, die Ressourcen für das eigentliche Fundraising vom Tagesgeschäft «abgespart» werden. Aus den seitens der DFA-Leitung investierten ca. 150 Stunden für die eigentliche Mittelbeschaffung resultierten je eingesetzte Stunde gut Fr. 2'000 an Projektmitteln. Und wir haben wichtiges Know-how erworben, das für eine kommende Mittelbeschaffungskampagne zur Verfügung steht.

Aufgrund der zugesagten Projektbeiträge konnten wir drei Job-Coaches (Teilzeitpensen, total 100%) finanzieren, zwei der drei wurden eigens für das Projekt neu rekrutiert. Wir haben im Kontext von 50plus gelernt, was es braucht, neu eintretenden Projektmitarbeitenden internes Wissen, Haltungen, bestehende Abläufe und Handlungsstrategien zu vermitteln – und aus drei sehr unterschiedlichen, gestan-

denen Berufsleuten innerhalb kurzer Zeit ein funktionierendes Projektteam zu formen.

Wir fanden unsere Einschätzung bestätigt, dass der hiesige Arbeitsmarkt älteren Stellensuchenden mit Leistungseinschränkungen kaum mehr Chancen gibt, noch einmal Fuss zu fassen. «Zu krank zum Arbeiten, zu gesund für eine Rente» passt zu vielen der 50plus-Teilnehmenden. Wer nicht das Glück hat, über stark nachgefragtes Know-how zu verfügen, bleibt aussen vor. Entsprechend hoch ist der Stresspegel bei Betroffenen, wenn für sie absehbar wird, dass ihre Rahmenfrist bei der Arbeitslosenversicherung zu Ende geht und sie mit der Aussteuerung und dem anschliessenden Gang zur Sozialhilfe (oder dem «Verzehr» von für das Alter angespartem Kapital) rechnen müssen.

Das in der DFA seit Jahrzehnten gelebte Credo, Menschen neben konkreter Sachhilfe immer auch psychosoziale Unterstützung zukommen zu lassen, war im Rahmen des Projekts 50plus äusserst gefragt: Neben dem Optimieren von Bewerbungsunterlagen, dem Entwickeln von Suchstrategien und der Auseinandersetzung mit Auftrittskompetenz und Selbstmarketing etc. ging es über weite Strecken darum, eigene Selbstzweifel zu überwinden, die Hoffnung aufrecht zu erhalten, den Alltag ohne Erwerbsarbeit zu gestalten, Themen wie Einsamkeit, angeschlagene Gesundheit, knappes Budget, Schulden, Umgang mit Verlust und Tod von nahestehenden Menschen usw. zu bearbeiten. Den Job-Coaches kam diesbezüglich die Rolle der Begleitung, der Unterstützung und wiederkehrenden Ermunterung zu.



## Wo erhält die Zielgruppe Langzeiterwerbslose 50plus künftig Unterstützung?

Unser Entscheid, die spezifische Form der Unterstützung durch das Projekt 50plus einzustellen, bedeutet nicht, dass diese Zielgruppe von der DFA künftig nichts mehr zu erwarten hätte: So wie wir vor diesem Projekt ältere Stellensuche im Rahmen unseres ordentlichen Angebotes unterstützt hatten, so werden wir Betroffenen auch in Zukunft die nötige Hilfe zukommen lassen.

Unsere Hoffnung, dass Betroffenen ab 2023 im Kanton Zürich ein zielgruppenspezifisches, über die Arbeitslosenversicherung finanziertes Angebot zur Verfügung steht, hat sich leider nicht erfüllt: Das vom SECO initiierte, landesweite Angebot «Supported Employment 50+» hat durch Corona eine Verzögerung von rund zwei Jahren erfahren. Das Pilotprojekt, an dem sich derzeit rund die Hälfte der Kantone beteiligt (der Kanton ZH gehört nicht dazu), läuft noch bis 2024. Gemäss dem Leiter Arbeitsmarkt des Amtes für Wirtschaft und Arbeit wird der Kanton Zürich das Angebot ab 2025 einführen, sofern die Pilotphase positiv verläuft.

Sehr geehrter Herr Schlinkmeier

**GENIAL! Ihre Rubrik  
«Häufige Fragen»  
auf dfa.ch.  
Ausführlicher als bei  
den Gerichten, damit  
werde ich in Zukunft  
sehr gerne arbeiten,  
wenn ich entspre-  
chende Anfragen habe.**

D.M., Friedensrichterin

Vor dem Hintergrund der strukturellen Anpassungen, die auf 2017 wirksam wurden (Bündelung aller drei DFA-Standorte unter einem Dach und einer Leitung) hat die Trägerschaft damals sowohl einen Leitbild- als auch einen Strategieprozess initiiert. Im Herbst 2017 erarbeiteten die ökumenische Steuergruppe DFA und das Leitungsteam der Organisation die bis dato erste 5-Jahres-Strategie für die DFA. Im Kern ging es damals darum, das Angebot und die Marktsituation der DFA zu überprüfen und Fokusthemen zu benennen, die in den kommenden Jahren angegangen werden sollen, um die Zukunftsfähigkeit der Organisation zu erhalten. Die Strategie 2018–2022 lässt sich in drei Teilstrategien beschreiben: Digitalisierung, Auftritt, Ressourcen.

### DFA goes digital

Die Digitalisierung durchdringt zunehmend unser Leben, in der Arbeitswelt ebenso wie im Privaten. Entsprechend stand auch die DFA vor der Herausforderung, dieser Entwicklung Rechnung zu tragen und die Voraussetzungen zu schaffen, selber anschlussfähig zu bleiben. Dafür wurden in der Strategie konkrete Ziele formuliert und in der Folge auch umgesetzt: Der neuen Organisationsstruktur wurde Rechnung getragen mit der Einrichtung eines gemeinsamen Servers in der DFA Zürich, auf den die Standorte Winterthur und Uster «remote» zugreifen können. Ebenfalls 2018 erfolgte die Wahl einer Fallführungssoftware (e-Case.Net) und im Jahr 2019 deren Einführung an allen Standorten.

Unfreiwillig beschleunigt wurde die angestrebte Digitalisierung unserer Beratungsleistungen: Die Covid-Krise zwang uns diesbezüglich zu einem stark forcierten Lerntempo, was die Beratung von Klient:innen ohne physische Kontaktmöglichkeit betraf. Ebenso wurden die Teams dazu gezwungen, erste Erfahrungen mit Videokommunikation via Zoom oder MS Teams zu machen. Vom formulierten Teilziel «Einführung eines Online-Beratungstools» haben wir uns wieder verabschiedet: Unsere Klientel ist technisch nicht wirklich auf der Höhe, ein solches

Angebot nutzen zu können – sei es aufgrund fehlender Infrastruktur, sei es aufgrund fehlenden Wissens, mit solchen IT-Mitteln umgehen zu können.

### Auftritt: Zeigen wer wir sind und was wir tun

In einer ersten Phase ging es u. a. darum, einen einheitlichen grafischen Auftritt der drei Standorte zu realisieren. Dafür wurden u. a. das Logo etwas aufgefrischt sowie die Farbgebung und die Signaletik vereinheitlicht. Auch grafisch einheitliche Standortflyer, Visitenkarten und Briefvorlagen mussten entwickelt werden.

Bis 2017 war die DFA lediglich auf einer «Unterseite» der Webseite der Reformierten Landeskirche zu finden – und auch das eigentlich nur, wenn man tatsächlich wusste, wonach man sucht. An eine dynamische Bewirtschaftung der Inhalte war nicht zu denken, musste doch jede Anpassung über die Verantwortlichen der Landeskirche laufen, eine selbständige Aktualisierung war nicht möglich.

Mit dem 2018 lancierten Auftritt [www.dfa.ch](http://www.dfa.ch) verfügt die DFA über einen Webauftritt in «responsive design» (Darstellung der Inhalte passt sich dynamisch dem Gerät an, das zugreift, so wie wir uns das heute gewohnt sind), den sie inhaltlich auch selber bewirtschaftet. Das war insbesondere während der Corona-Zeit ein Segen, weil die mehrfachen Anpassungen von Angebot und Rahmenbedingungen tagesaktuell kommuniziert werden konnten. Auch Aktivitäten wie das Projekt «50plus» oder unser Engagement für Ukraine-Geflüchtete konnten über diesen Kanal gut kommuniziert werden.

In den Jahren 2020/2021 machten wir uns daran, unter der Webrubrik «Häufige Fragen» Themen aus dem Beratungsalltag der DFA so aufzubereiten, dass Ratsuchende mit entsprechender Bildung sich anhand von Merkblättern und weiterführenden Dokumenten (Musterbriefe, Checklisten, Links) selber orientieren und ihr Problem ohne Zutun professioneller Berater:innen angehen können (vgl. <https://www.dfa.ch/Themen.php>). Die Themensammlung wird periodisch überprüft und wächst jährlich weiter. Das dokumentierte Material dient unseren

Beratenden auch im Rahmen der telefonischen Kurzberatung, indem Klient:innen bei Bedarf auf die dort verfügbaren Unterlagen verwiesen werden können.

Ebenfalls im Kontext «Auftritt» zu verorten ist die Erarbeitung einer standardisierten PowerPoint-Präsentation der DFA, die jeweils zur Anwendung kommt, wenn eine Delegation von uns eine Organisation besucht oder wir Besuch von Organisationen erhalten. Solchen regelmässigen Austauschtreffen messen wir eine hohe Bedeutung zu: Einerseits bieten sie uns die Gelegenheit, Interessierten darzulegen, was wir tun und wer sich bei uns zu welchen Rahmenbedingungen Unterstützung holen kann. Andererseits kommen wir so zu wichtigen Rückmeldungen zu unserer Arbeit durch Vertreter:innen von Organisationen, die uns regelmässig Klient:innen schicken. Sie helfen uns bei der kontinuierlichen Verbesserung unserer Beratungsleistungen und geben Hinweise auf Trends und Entwicklungen, die noch zu antizipieren wären.

### **Ressourcen: Die DFA entdeckt die Freiwilligenarbeit**

Personelle Kapazitäten und verfügbare finanzielle Mittel sind immer «endlich» und limitiert. Vor dem Hintergrund der wenig positiven Finanzperspektiven unserer Trägerkirchen kam dem Thema «Erschliessen neuer Ressourcen» in der Strategie 2018–2022 eine entsprechend grosse Bedeutung zu:

Wir entwickelten 2019 mit dem «Mentoring für Stellensuchende» Einsatzmöglichkeiten für Freiwillige – erstmals in der Geschichte der DFA. Und wir schufen an den Standorten Zürich und Winterthur Einsatzmöglichkeiten für Menschen, die entweder selber stellenlos sind und für eine gewisse Zeit wieder einer geregelten Tätigkeit nachgehen möchten oder die nach einem Unfall/einer schweren Krankheit und entsprechend langer Rekonvaleszenz Schritt für Schritt wieder in den Arbeitsprozess zurückkehren wollen. Diese Einsätze führen zu einer «Win-Win-Situation»: Die Betroffenen erhalten ein Übungs- und Trainingsfeld und können einer sinnstiftenden Tätigkeit nachgehen – die DFA kommt ihrerseits zu zusätzlichen personellen Ressourcen, was ermöglicht, mehr Ratsuchende zu bedienen oder sich für die Einzelnen mehr Zeit nehmen zu können.

Ebenfalls Neuland betrat die DFA Ende 2019 mit der Lancierung eines substanziellen Fundraisings für das Projekt «50plus»: Das entsprechende Know-how musste generiert, die Grundlagen für das Fundraising erarbeitet und die eigentliche Kommunikationsarbeit mit Förderstiftungen angegangen werden. Mit den Fr. 325'000, die DFA-Leiter Martin Mennen im Rahmen seiner Mittelbeschaffungs-Aktivitäten hereinholte, konnten die Job-Coaches für die Unterstützung älterer Langzeiterwerbsloser finanziert werden – ein zusätzliches befristetes Angebot ohne finanzielle Zusatzbelastung für die beiden Trägerkirchen. Im Wiederholungsfall (Bedarf nach zusätzlichen Aktivitäten, die im Sinne eines Projekts über Förderstiftungen finanziert werden sollen) wird die DFA von den erarbeiteten Grundlagen, von der Erfahrung im Umgang mit Stiftungen und von den erschlossenen Kontakten profitieren können.

### **Summarisches Urteil: Vorhaben grossmehrheitlich umgesetzt**

Die in der Strategie 2018–2022 formulierten Teilziele und Massnahmen wurden grossmehrheitlich umgesetzt und haben sich als sinnvoll erwiesen. Zerschlagen hat sich lediglich die Vorstellung einer forcierten Online-Beratung – verantwortlich dafür war die Einsicht, dass unsere Klientel auf einen solchen Kanal mangels eigener Infrastruktur und IT-Kenntnissen nicht eingehen kann. Fehlende IT-Kenntnisse von Stellensuchenden werden uns auch in Zukunft beschäftigen (müssen), führen diese doch häufig dazu, dass Betroffenen die Rückkehr in den Arbeitsmarkt nicht mehr gelingt – und dass sie vermehrt auch in anderen Lebensbereichen (Aus- und Weiterbildung, Behördengänge, Wohnungssuche, Onlineshopping, digitale Zahlungsmöglichkeiten usw.) vom gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen werden.

Im Zuge der auslaufenden Strategie 2018–2022 machte sich die DFA 2022 mit Unterstützung von Dominik Scherrer (ecloe GmbH) daran, Grundlagen für die strategische Ausrichtung für die nächsten fünf Jahre zu erarbeiten.

Neben der Auswertung der Strategie 2018–2022 wurde die Angebotssituation im Kanton Zürich evaluiert (was hat sich in den letzten Jahren verändert / welche Organisationen richten sich an ähnliche Zielgruppen wie die DFA und/oder bieten ähnliche Leistungen an). Viel Energie investierten wir in eine «Stakeholder-Analyse»: Mittels Online-Befragungen und vertiefenden Interviews befragten wir Vertreter:innen von Organisationen, die regelmässig Ratsuchende an die DFA verweisen, zu ihrer Einschätzung unserer Leistungen und deren Qualität. An den Online-Befragungen beteiligten sich ca. 70 RAV-Personalberatende sowie praktisch gleich viele Fachpersonen von Sozialdiensten (Gemeinden, Spitäler, Psychiatrie), von Fach- und Beratungsstellen im Feld der Sozialen Arbeit, NPO's und Hilfswerken usw. Mit 25 Schlüsselpersonen wurden zusätzlich vertiefende Interviews geführt.

### Erkenntnisse aus der Stakeholder-Analyse

Wir haben nachgefragt, warum diese Anspruchsgruppen Klient:innen an die DFA verweisen. Und haben die Antwort erhalten, dass die DFA als professionell wahrgenommen wird, dass sie ihre Dienstleistungen in einer guten Qualität anbietet und dass seitens der an uns verwiesenen Klient:innen gute Feedbacks zurück kämen. Ebenfalls sehr geschätzt würden Nähe, Niederschwelligkeit, die Kostenlosigkeit des Angebots, der unkomplizierte Umgang sowie die kurzen Wartezeiten. Die individuellen Textantworten boten uns einen guten Einblick, welche Gedanken sich die befragten Fachkolleg:innen zur DFA machen.

Gefragt haben wir ebenfalls nach einer konkreten Einschätzung der Qualität unserer Arbeitsresultate sowie nach den Rückmeldungen von Klient:innen zu ihren Erfahrungen mit der DFA

(jeweils auf einer «Schulnoten-Skala» zwischen 1 und 6). Die RAV-Personalberatenden bewerten beides einheitlich mit einer Note von 5.4, die übrigen Befragten deklarieren eine 5.3 zur Qualität der Arbeitsresultate sowie eine 5.2 zu den Rückmeldungen von Klient:innen.



Bewertung «Einschätzung Qualität Arbeitsresultate DFA»  
RAV-Personalberatende



Einschätzung Rückmeldungen von Klient:innen zu ihren Erfahrungen mit der DFA (Non-RAV)

Beide Anspruchsgruppen machen deutlich, dass sie das aktuelle Angebot der DFA im Kanton Zürich nach wie vor für «das Richtige» halten und es als weitgehend «alternativlos» erachten: Sowohl der Angebotsbereich Rechtsberatung (Arbeitsrecht, Arbeitslosenversicherungsrecht) als auch die Sozialberatung rund um die Themen Stellenverlust, Neuausrichtung, Dossierentwicklung, Suchstrategie usw. wird in hohem Masse geschätzt. Veränderungswünsche gibt es kaum (abgesehen von punktuellen Einzelwünschen nach «mehr Standorte, mehr Personal, mehr Öffnungszeiten, mehr Beratungen» ...).

### Fazit aus der Stakeholder-Analyse: Evolution statt Revolution

Unsere Zusammenarbeits-Partner:innen signalisieren deutlich: «Bitte am Angebot nichts ändern, das passt so» – und sie zeigen sich von der Qualität des Gebotenen überzeugt. Im Hinblick auf die weitere Strategie-Diskussion hiess das sinngemäss: Es geht definitiv nicht um «Revolution» (grundlegende Neuausrichtung der Angebote), sondern um «Evolution» (um das punktuelle qualitative Verbessern und Veredeln).

Im weiteren Prozessverlauf erhielten die DFA-Mitarbeitenden Gelegenheit, sich und ihre Sicht der Dinge einzubringen und sich mit den Einschätzungen aus der Stakeholder-Analyse auseinander zu setzen. Am 3. Oktober trafen sich sodann die ökumenische Steuergruppe DFA (Trägerschaft) und die DFA-Leitung (Gesamtleiter Martin Mennen, Standortleiterinnen Winterthur und Uster, Simone Binswanger und Daniela Salzmann) zum eigentlichen «Strategietag», geführt und moderiert durch Dominik Scherrer. Im Laufe dieses Tages wurde das Material für die DFA-Strategie 2023–2027 erarbeitet und in der Folge von DFA-Leiter Martin Mennen zu einem Strategiepapier verarbeitet, das von der Steuergruppe zum Jahresende 2022 verabschiedet wurde. Nachstehend ein Einblick in die wichtigsten Themen, die uns die nächsten fünf Jahre beschäftigen werden:



Den fünf «strategischen Handlungsfeldern» wurde je ein Hauptziel zugeordnet. Dieses wird jeweils ergänzt durch formulierte Teilziele und Massnahmen.

Die Aspekte «Ressourcen» und «Digitalisierung» werden nicht als eigenständige strategische Handlungsfelder, sondern als Querschnittsthemen verstanden, die in allen Handlungsfeldern eine Rolle spielen und entsprechend Beachtung erhalten sollen.

## Angebot

Die DFA entwickelt ihr Angebot entlang der sich verändernden Bedarfs- und Bedürfnislage kontinuierlich weiter. Sie unterzieht ihre Dienstleistungen einer periodischen Überprüfung und optimiert deren Qualität.

### Zu den Teilzielen gehören:

- Es wird ein periodisches «Monitoring» entwickelt und installiert, das relevante äussere Veränderungen erfasst, aus denen sich der Bedarf nach Anpassungen am Leistungsangebot ableiten lässt.
- Wo nötig und sinnvoll werden neue Angebote entwickelt / lanciert / ausgetestet.
- Die DFA unternimmt Bemühungen, die Wirkung ihrer Arbeit messbar zu machen und gestützt darauf die Qualität ihrer Dienstleistungen zu optimieren.

## Organisation / Mitarbeitende

Die DFA investiert in Erhalt und Entwicklung von Fachlichkeit, Professionalität und Agilität ihrer Mitarbeitenden, fördert den standortübergreifenden Austausch / das gemeinsame Lernen und ermöglicht, neue Arbeitsansätze oder Angebote auszuprobieren.

### Zu den Teilzielen gehören:

- Die DFA-Mitarbeitenden erhalten und erweitern ihre «skills» und ihre Fachkompetenz in Bezug auf die kontinuierliche Weiterentwicklung von Arbeitsformen und Angeboten.
- Die DFA sorgt für ausreichende Gelegenheiten, innerhalb der Organisation vorhandenes Wissen (Fachwissen / Handlungskompetenzen / «best practice») allen Beratenden zugänglich zu machen.
- Die DFA-Leitung erarbeitet Kriterien, an denen Ideen für neue Arbeitsansätze / Angebote in Bezug auf Sinnhaftigkeit (Bedarf, Zweckmässigkeit, Wirksamkeit usw.) und Verhältnismässigkeit (Ressourcen – wo bauen wir ab, damit etwas Neues entstehen kann?) geprüft werden können.

## Finanzierung

Angesichts der ungünstigen Finanzprognosen für beide Trägerkirchen bedarf es spezifischer Anstrengungen, deren Grundfinanzierung der DFA mittelfristig abzusichern.

### Zu den Teilzielen gehören:

- Sichtbarkeit und Einsicht in die Sinnhaftigkeit der DFA als gemeinnütziges, kirchlich getragenes Angebot gegenüber Entscheidungsträger:innen in beiden Trägerkirchen stärken.
- Kommunizieren von Sinn und Wirkung der DFA, insbesondere über «Storytelling», gegenüber kirchlichen Kreisen und der Öffentlichkeit.
- Aktive Bewerbung der DFA als Fach- und Beratungsstelle kirchenintern (Beratung / Weiterbildung für Sozialdiakone, Sozialarbeitende in Pfarreien etc.)

## Wirksamkeit & Qualitätsentwicklung

Die DFA entwickelt und implementiert ein einfach handhabbares System der Wirksamkeitsmessung und nutzt dieses sowohl für die interne Qualitätsentwicklung als auch als Ausgangsmaterial für die Kommunikation nach aussen.

### Zu den Teilzielen gehören:

- Entwickeln und implementieren eines internen Systems der Wirkungsmessung
- Erkenntnisse aus der Wirkungsmessung für die interne Qualitätsentwicklung nutzen
- Erkenntnisse aus der Wirkungsmessung als Grundlagematerial für die Kommunikation nach aussen nutzen
- Erkenntnisse aus der Wirkungsmessung sollen mind. einmal jährlich auch mit der Steuergruppe DFA diskutiert werden

**Die DFA definiert geeignete Kommunikationsmassnahmen, die Arbeit der Organisation insbesondere gegenüber kirchlichen Kreisen, aber auch gegenüber anderen Kooperationspartner:innen und Stakeholders darzustellen, und setzt diese um.**

Zu den Teilzielen gehören:

- Definieren von Kommunikationsmassnahmen, die das formulierte Ziel unterstützen
- Umsetzung der beschlossenen Kommunikationsmassnahmen

Die skizzierten Vorhaben wurden in eine zeitliche Gliederung übersetzt, um zu verdeutlichen, welche von ihnen mit Priorität angegangen werden sollen und wo unter den formulierten Teilzielen Abhängigkeiten bestehen und sich deshalb eine bestimmte Reihenfolge aufdrängt.

Die ökumenische Steuergruppe und die DFA-Leitung sind übereingekommen, dass jeweils an der Steuergruppen-Sitzung im September Zeit und Raum geschaffen wird, gemeinsam den Stand der Strategieumsetzung zu betrachten und ggf. Korrekturen vorzunehmen.

Wir freuen uns auf die Umsetzung!

War 2022 stark geprägt durch den Strategieprozess 2023–2027, so wird 2023 nun geprägt werden durch die ersten Umsetzungsschritte der neuen Strategie. Es gilt insbesondere, Neues anzudenken, was die Messbarkeit von Qualität betrifft. Auch Kriterien für eine sinnvolle Anpassung von Angeboten und neue Formen der Kommunikation («storytelling») sind zu entwickeln.

Für das Projekt «50plus» steht bis im Frühjahr 2023 der finish an: Begleiten der letzten Klient:innen, Projektabschluss, Berichterstattung zu Händen der Trägerschaft und der finanzierenden Stiftungen, Klärung des Umgangs mit den verbleibenden Projektmitteln.

Im Angebotsbereich «Bewerbungsunterstützung / Stellensuche» stehen Angebotsklärung und Weiterentwicklung an: Ein nächster, konsequenter Schritt im Zusammenhang mit der fortschreitenden Digitalisierung des Arbeitsmarktes (vermehrt werden nur noch Online-Bewerbungen über das jeweils firmeneigene Portal akzeptiert) steht an, ebenso die Klärung am Standort Zürich, ob nach einer durch die Corona-Massnahmen initiierten Beruhigung des Betriebs (Termine nur nach vorgängiger Vereinbarung) das Angebot wieder in Richtung eines «Treffpunktes» / Begegnungsortes verschoben werden soll.

Das Engagement der DFA in den «Lernstuben» im Kanton Zürich wird wohl einen Ausbau erfahren: Auf September 2023 ist die Eröffnung der Lernstube Winterthur geplant, die DFA ist dort (wie schon in Zürich-Altstetten und in Zürich-Oerlikon/Affoltern) für die Führung der Bewerbungswerkstatt im Gespräch.

Sicher im Auge behalten werden wir den Fortschritt des nationalen Pilotprojekts «Supported Employment 50 plus». Je nach konkreten Rahmenbedingungen wäre es denkbar, dass sich die DFA erstmals um eine Leistungsvereinbarung mit dem Amt für Wirtschaft und Arbeit bemüht und sich als Trägerin von «Supported Employment 50 plus» im Kanton Zürich bewirbt – on verra ...

## Ökumenische Steuergruppe der DFA

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

**Daniel Otth**  
Synodalrat, Kath. Körper-  
schaft Kt. ZH

**Susanne Brauer**  
Bereichsleiterin Soziales,  
Bildung und Nachhaltigkeit,  
Kath. Körperschaft Kt. ZH

**Christina Huppenbauer**  
Abteilungsleiterin Spezial-  
seelsorge, Evang.-ref.  
Landeskirche Kt. ZH

## DFA Uster

**Daniela Salzmännli** 50%  
Standortleiterin,  
Sozialberaterin,  
Sozialdiakonin CAS

**Sarah Fuchs** 30%  
Sozialberaterin,  
Sozialarbeiterin FH

## DFA Winterthur

**Simone Binswanger** 80%  
Standortleiterin,  
Sozial- und Rechtsberaterin,  
lic. iur.

**Sarina Wettstein** 70%  
Sozialberaterin,  
Sozialarbeiterin FH

**Daniel Peter** 50%  
Job-Coach,  
Bewerbungsberater

**Marc Schlinkmeier** 30%  
Rechtsberater, lic. iur.

**Falk Salomon** 60%  
Bewerbungsberater  
(bis 10. 2022)

**Sascha Kneubühler** 50%  
Bewerbungsberater  
(ab 10. 2022)

## DFA Zürich

**Martin Mennen** 80%  
Leiter DFA, Standortleiter,  
Soziokultureller Animator FH,  
MAS Management von  
NPO FH

**Corinne Burckhardt** 70%  
stv. Standortleiterin,  
Sozialberaterin,  
Sozialarbeiterin FH

**Francesco Martinelli** 60%  
Sozialberater  
Sozialarbeiter FH

**Silvia Schoch-Meyer** 70%  
Sozialberaterin  
Sozialarbeiterin FH

**Susanna Horacek** 60%  
Sozialberaterin  
Sozialarbeiterin FH

**Claudia Bloem** 70%  
Rechtsberaterin,  
lic. iur., Rechtsanwältin

**Liliane Schmidt-Bürkli** 60%  
Rechtsberaterin,  
lic. iur., Rechtsanwältin

**Marc Schlinkmeier** 50%  
Rechtsberater, lic. iur.

**Monika Badreddine** 80%  
Bewerbungsberaterin

**Laura Ascolese** 60%  
Sekretariat / Empfang /  
Administration

**Judith Hirzel** 60%  
Sekretariat / Empfang /  
Administration

**Angela Faoro** 60%  
Praktikantin Sozialberatung  
(bis 7. 2022)

**Saba Urech** 60%  
Praktikantin Sozialberatung  
(ab 8. 2022)

## Projekt-Team «50plus»

**Daniel Peter** 20%  
Job-Coach

**Mirjam Studer** 40–80%  
Job-Coach

**Martin Machytka** 40%  
Job-Coach



## **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:  
Mi-Nachmittag / Do / Fr

## **DFA Winterthur**

Theaterstrasse 7  
8400 Winterthur  
Telefon 052 213 50 20  
winterthur@dfa.ch

Kurzberatung vor Ort,  
ohne Voranmeldung:  
Di 14–16 Uhr

Kurzberatung per  
Telefon/E-Mail:  
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  
Telefon 044 298 60 81

## **Spendenkonto für Nothilfe**

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

## **Benötigen Sie Flyer?**

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