

Networking for Jobs

Flavia Reginatos schwieriger Weg zu einer guten Stelle

Trotz Fachkräftemangel ist es für gut qualifizierte Zugewanderte oft schwer, eine geeignete Stelle zu finden. Unternehmen rekrutieren ihr Personal oft direkt im Ausland – statt das Potenzial der anwesenden Ausländer zu nutzen. Hier setzt die «Plattform Networking for Jobs» an: Sie hilft gut qualifizierten Zugezogenen, eine adäquate Stelle zu finden – wie das Beispiel von Flavia Reginato zeigt. *Silvia Oppliger*



Bild: Silvia Oppliger

Hat dank der Hilfe durch die «Plattform Networking for Jobs» eine geeignete Stelle gefunden: Flavia Reginato.

Flavia Reginato begrüsst uns in einwandfreiem melodischem Deutsch und mit herzlichem Lächeln. Die Brasilianerin folgte 1990 ihrem Mann, der in der Schweiz eine Stelle bekommen hatte. Die gelernte Werbefachfrau mit einem Bachelor in Kommunikation hatte schon in Brasilien erste Deutschkenntnisse erworben. Warum? Flavia Reginato schmunzelt: «Ich wollte etwas mehr Zeit mit meinem Mann verbringen.» In der Schweiz besuchte sie mit ihrem Mann einen Deutschkurs und widmete sich zuerst dem Projekt Familie, wie die Mutter von zwei Söhnen sagt. Daneben arbeitete sie an Projekten im Bereich der interkulturellen Vermittlung, als Übersetzerin und Dolmetscherin sowie in der Administration. Nach einigen Jahren projektbezogener Arbeitsanstellungen entschied sie, dass es langsam wie-

der Zeit für einen normalen Job sei, eine Festanstellung.

Um für diese berufliche Herausforderung fit zu werden, bildete sich Reginato auf eigene Kosten weiter: Sie absolvierte das Grosse Deutsche Sprachdiplom, ein Certificate of Advanced Studies (CAS) in Soziokultur und Gemeinwesenarbeit sowie eine Museumspraxisausbildung. Dazu kamen Kurse wie «Richtiges Protokollieren» oder «Grundlagen der Buchhaltung».

Frist gesetzt: Job oder Hund

Gerüstet und guten Mutes begann sie mit den Bewerbungen. Das Resultat nach knapp einem Jahr intensiver Suche war ernüchternd: «Trotz unzähliger Weiterbildungen und Arbeitserfahrung von über acht Jahren im Ausland und in der Schweiz schien ich immer noch nicht

gut genug für eine Festanstellung zu sein. Immer erfüllte ich irgendeine Anforderung nicht. Ich fragte mich, ob ich für den Schweizer Arbeitsmarkt einfach nicht tauge.» Aus Entrüstung darüber, so viel Zeit und Geld investiert zu haben, ohne ans Ziel zu kommen, setzte sich Reginato eine letzte Frist: Innerhalb von drei Monaten würde sie einen Job finden – und sonst einen Hund kaufen. Das war ein klares Ziel: Sie wollte keinen Hund, also musste sie einen Job finden.

Flavia Reginato ist nicht die einzige, die Mühe hat mit dem Einstieg in den Schweizer Arbeitsmarkt. So geht es vielen in der Schweiz wohnhaften, gut qualifizierten Ausländern. Familiennachzug wie im Fall von Flavia Reginato, wenn ein Ehepartner eine Stelle in der Schweiz erhält, sowie Heirat mit einer Schweizerin

rin oder einem Schweizer sind laut Roxana Paz die häufigsten Gründe für die Zuwanderung dieser Menschen in die Schweiz.

Die gebürtige Kolumbianerin leitet die «Platform Networking for Jobs». Diese bietet gut qualifizierten Zugewanderten Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Doch warum braucht es die und wie sieht das konkrete Angebot aus?

Hürden überwinden

Die grössten Stolpersteine, welche die Zugewanderten bei der Stellensuche antreffen, sieht Paz darin, dass

- ihre Universitäts- und andere Abschlüsse oft nicht anerkannt werden oder unbekannt sind
- Arbeitszeugnisse im Heimatland anders formuliert oder gar nicht ausgestellt werden
- ein Profil von Kompetenzen, Wissen und Erfahrungen im Heimatland anders verfasst wird als in der Schweiz
- sie über keine Arbeitserfahrung in Unternehmen in der Schweiz verfügen
- die Unkenntnis der Unternehmenskultur sie bei Bewerbungsgesprächen verunsichert
- sie auf Grund der Migration für ein bis zwei Jahre nicht im Arbeitsumfeld waren, das ihren Qualifikationen entspricht
- die Netzwerke fehlen.

Bei diesen Stolpersteinen setzt die «Platform Networking for Jobs» an: In Kur-

sen lernen die Teilnehmenden, wie sie ihren Lebenslauf und ihr Kompetenzprofil so verfassen und gestalten können, dass die Bewerbung den Konventionen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt entspricht – und damit von Rekrutierenden richtig interpretiert wird. Coaches und Mentoren unterstützen beim Skizzieren einer Bewerbungsstrategie, beim Vorbereiten von Gesprächen und beim Aufbau eines persönlichen Netzwerks.

Die Plattform als arbeitsmarktliche Massnahme? Nein, sagt Paz, doch schicken die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) manchmal Stellensuchende zu ihnen. Nur wenige seien allerdings auf dem RAV angemeldet, die meisten hätten auf Grund fehlender Beitragszahlungen gar keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung. Einige gingen einer unqualifizierten Arbeit nach, um zumindest auf dem Arbeitsmarkt tätig zu sein.

Diesen Menschen mangle es weder am Willen noch an der Qualifikation, betont Paz. Die Schwierigkeit liege darin, dass sie sich nicht so vermarkten, wie es den Schweizer Konventionen entspricht.

Wichtiges Kompetenzprofil

Flavia Reginato wandte sich zu Beginn ihrer dreimonatigen Frist an die Plattform. Zuerst sehr skeptisch, doch dann erhielt sie die Unterstützung, die sie brauchte: «Ich lernte, meine Kompetenzen wirklich so formulieren, dass sie

Der Förderverein der «Platform Networking for Jobs» wird von der Stadt Zürich und vom Bund unterstützt. Er arbeitet zudem mit Unternehmen und Partnern aus der Wirtschaft zusammen.

Infos und Kontakt:

Militärstr. 76, 8004 Zürich

Tel. 043 540 50 55

www.networking-for-jobs.ch

verstanden wurden. Und als ich mein Kompetenzprofil endlich schwarz auf weiss vor mir sah, konnte ich viel gezielter nach Stelleninseraten suchen, die zur mir passten.»

Rund 40 Stellensuchende betreut Networking for Jobs jährlich, gut 25 können pro Jahr erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden. Ein Gewinn für alle, findet Paz: Für die Unternehmen, die Stellensuchenden und die Gesellschaft. Denn damit würden teure Bildungsinvestitionen, wertvolle Berufserfahrung auch im Ausland und die spezifischen interkulturellen Kompetenzen der Zugewanderten in den Unternehmen in der Schweiz kapitalisiert.

Der Hund muss warten: Kurz vor Ablauf der Frist fand Flavia Reginato eine ihr entsprechende Stelle bei einer Non-Profit-Organisation im interkulturellen Bereich, auch dank der gezielten Beratung und Information durch die «Platform Networking for Jobs». ■

KV ZÜRICH
BUSINESS SCHOOL
WEITERBILDUNG

Einzigartig.

Die KV ZÜRICH BUSINESS SCHOOL WEITERBILDUNG ist die grösste kaufmännische Bildungsinstitution der Schweiz. Und einzigartig dazu: Sie hat 3 Akademien unter einem Dach. Die Wirtschaftsakademie. Die Führungsakademie. Und die Sprachakademie.



FÜHRUNGS-AKADEMIE

- Höhere Fachschule für Wirtschaft HFW ■ Nachdiplomstudien HF ■ KFS+, Führungsfachmann/-frau SVF
- Organisation und Projektmanagement ■ Leadership ■ Wirtschaftliche Basiskurse

WIRTSCHAFTS-AKADEMIE

- Rechnungslegung & Controlling ■ Treuhand ■ Steuern ■ Ausbildung für Auszubildende ■ Informatik ■ Technische Kaufleute mit Tageshandelsschule ■ Diplom-Handelsschule KV ZÜRICH BUSINESS SCHOOL ■ Marketing/Verkauf/ Kommunikation/PR ■ Finanzdienstleistungen ■ Sozialversicherung ■ Sekretariat ■ Personal/HRM

SPRACH-AKADEMIE

- Deutsch (Fremdsprache und Muttersprache) ■ Fernkurs Deutsch für Fremdsprachige ■ Englisch ■ Englisch-Konversation über Mittag ■ Französisch ■ Italienisch ■ Spanisch ■ Superlearning-Sprachkurse ■ Individuelle Firmenkurse ■ Individuelle Fernkurse F, E, I, Sp

Informieren Sie sich über die aktuellen Infoanlässe und bestellen Sie jetzt das neue Semesterprogramm: www.kvz-weiterbildung.ch

KV ZÜRICH BUSINESS SCHOOL WEITERBILDUNG · Limmatstrasse 310 · 8005 Zürich · Telefon 044 - 444 66 44