

Steinige Wege in die wirtschaftliche Unabhängigkeit

Cocomo – ein Arbeitsintegrationsangebot für anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge

Text: Corinne Schmid

Rund 100 Erwachsene jährlich können vom intensiven Förderprogramm des in Zürich beheimateten Arbeitsintegrationsprojekts cocomo profitieren. Ganz alleine sind die Hürden auf dem Weg in die Arbeitswelt kaum zu überwinden (siehe Bericht Seite 23), und auch mit cocomo ist der Berufseinstieg ein anspruchsvolles Unterfangen. Wer seine Leistungsfähigkeit unter Beweis stellen will, muss sich oft zuerst von Illusionen verabschieden.

Einen alten Hasen unter den Anbietern von Arbeitsintegrationsprojekten – so nennt Geschäftsführer Franz Ryser den Förderverein cocomo. Im Zuge von Bundesrätin Sommarugas Forderung nach langfristiger Eingliederung von anerkannten Flüchtlingen in den ersten Arbeitsmarkt sind die Erfahrungen, das Netzwerk und die Methodik von cocomo jedoch gefragt denn je.

Individuelle Förderung

Das Angebot cocomo ist auf die Bedürfnisse erwachsener Männer und Frauen zugeschnitten, welche den Eintritt in die Berufswelt schaffen wollen. In Einzelberatungsgesprächen werden sprachliche, fachliche und soziale Kompetenzen der Teilnehmenden zusammengetragen und drei mögliche Berufsfelder herausgearbeitet. Intensives Bewerbungstraining und, falls notwendig, arbeitsmarktorientierte Sprachförderung sollen sie befähigen, möglichst selbstständig Stellenangebote zu recherchieren, sich zu bewerben und zu einem Vorstellungsgespräch zu gehen. Ein erster Kurzeinsatz im Betrieb dient der beruflichen Eignungsabklärung. Sind die Voraussetzungen von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite erfüllt, wird ein Praktikum vereinbart. Je nach Qualifikation gilt es dann, eine Festanstellung zu erlangen, eine Lehre anzutreten oder zur Vorbereitung ein Praxisjahr einzulegen. Parallel dazu stellt der Förderverein geeignete Sprachtrainingsformen zur Verfügung.

Gefragt ist Durchhaltevermögen

In der SPRINTensiv-Klasse stehen an diesem Nachmittag Gruppenarbeiten auf dem Programm. Die Teilnehmenden heften farbige Karten mit Vor- und Nachteilen dieser Arbeitsweise an die Wandtafel. Ein Rollenspiel veranschaulicht weitere Tücken der Kommunikation im Wirtschaftsbetrieb: Zwei junge Eritreer stehen Rücken an Rücken. Jeder hat vor sich einen Schreibtisch mit Büroutensilien. Einer erklärt, wie er die Dinge auf der Tischfläche anordnet, der andere hat den Aussagen zu folgen und die Ordnung zu kopieren. Wie sich schnell zeigt, sind präzise Anweisungen sowie sofortiges Nachfragen bei Unklarheiten Schlüsselkompetenzen zur Bewältigung der Situation.

Die Klassen sind bunt gemischt. Den Männern und Frauen aus Eritrea, Afghanistan und Syrien gemeinsam ist die Motivation zum Einstieg in die Arbeitswelt. Die Berufswünsche reichen von Coiffeur, Pflegefachmann, Elektrostallateur bis zu KFZ Mechaniker. Der Weg dahin ist oft lang und steinig. Viel Einsatzbereitschaft und Überwindung erfordert manchmal bereits die Einreichung der Bewerbungsunterlagen. Die Teilnehmenden senden diese nicht per Post, sondern bringen sie direkt bei den Firmen vorbei. Die Erfolgsquote liegt dadurch viel höher, denn der Bewerber bekommt für den Arbeitgeber ein Gesicht. Durchhaltevermögen ist gefragt, wenn trotzdem zahlreiche Absagen folgen.

Anleitung zur Selbstverantwortlichkeit

Enttäuschungen seien üblich, bestätigt Bereichsleiter Berufsintegration & Bildung Alex Della Valle, doch der Umgang damit werde geübt. Der persönliche Berater fungiert als wichtige Coaching- und Vertrauensperson. Eigene Erfahrung aus der Wirtschaft und eine Aus- oder Weiterbildung in Sozialer Arbeit bzw. Beratung zeichnen die Beraterinnen als Kompetenzpersonen aus. Das Angebot hat den Anspruch, keine falschen Illusionen zu erzeugen. Die Ansprüche der Arbeitswelt werden nicht beschönigt. Ziel ist es vielmehr, aufzuzeigen und zu erklären, wie die Schweizer Wirtschaft funktioniert, sodass sich die Teilnehmenden als verantwortungsbewusste, selbstständige Arbeitnehmer erleben können, welche sich später alleine auf dem Arbeitsmarkt zurechtfinden.

Diese Anleitung zur Selbstverantwortlichkeit stösst auch bei den Wirtschaftspartnern auf Interesse. In einer Evaluation der ZHAW (2011) bestätigen 75% der Unternehmen, dass sie einen Teilnehmer nur angestellt haben, weil sie wussten, dass eine umfassende Begleitung durch cocomo gewährleistet ist. Auf die Befähigung der Arbeitgeber bezüglich der Anstellungsbedingungen geht der Förderverein proaktiv ein. Cocomo holt bei den Paritätischen Kommissionen der Branchen die Bewilligung zur Mindestlohnunterschreitung in Form eines befristeten Praktikums ein. So kann die Arbeitsbewilligung ohne rechtliche Unsicherheit erteilt werden. Während des Arbeitseinsatzes fungiert cocomo als Drehscheibe zwischen Sozialberatung, Wirtschaftsbetrieb und Teilnehmer. Regelmässige Dreiergespräche garantieren einen fließenden Informationsaustausch und ermöglichen den neuen Arbeitnehmenden, ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen. █

www.cocomo.ch