

User "Ein gutes Netzwerk ist auch eine Art von Sicherheit"

MERI DISOSKI

23. März 2015, 21:11

Mit dem Ziel, jungen Menschen mit Migrationsbiografie Hilfestellung rund um Themen wie Arbeitsmarkt, Jobsuche, Nostrifizierung, Aufenthalts- und Arbeitsrecht zu bieten, gründete **Adela Kuliga** 2011 den Verein "Networking Youth Career" (NYC). Zum vierten Mal findet am 24. März die von NYC organisierte CareerFAiR statt – ein Gespräch mit den InitiatorInnen.

Frau Kuliga, mit welchen Zielen haben Sie ihren Verein "Networking Youth Career" 2011 gegründet?

Adela Kuliga: Mir persönlich hat am Anfang ein Netzwerk bzw. einfach eine Mentorin oder ein Mentor gefehlt. Nachdem ich selbst ein großes Netzwerk aufgebaut hatte und mich in Österreich schon ein wenig ausgekannt habe, wollte ich andere junge Menschen auf ihrem Berufsweg unterstützen. Ich wollte dazu beitragen, dass ihnen zahlreiche unnötige Situationen erspart bleiben und es ihnen einfacher machen, an für sie relevante Informationen und Netzwerke zu kommen.

Ihr Verein hat das Wort "Networking" in seiner Bezeichnung – wie wichtig ist das Netzwerken, wie wichtig sind berufliche Netzwerke?

Sherko-Lew Asinger: Gerade in Österreich erfolgt der Zugang zum Arbeitsmarkt über Netzwerke. Viele Stellen werden nicht oder nur pro forma ausgeschrieben, weil sie innerhalb eines Netzwerks vergeben werden. Bei Klein- und Mittelbetrieben ist diese Form der Personalbeschaffung besonders weit verbreitet, weil sie kostengünstig ist und eine schnelle Vorsortierung ermöglicht.

Kuliga: Ein gutes Netzwerk ist auch eine Art von Sicherheit. Mit dieser Sicherheit im Rücken steigt das Selbstvertrauen und das hilft in jeder Situation.

Networking Youth Career adressiert primär junge Menschen mit Migrationsbiografie, haben diese es schwerer, Netzwerke zu knüpfen?

Kuliga: Das erste Netzwerk ist die Familie. Ist die gut vernetzt, hat man klarerweise einen Startvorteil. Außerdem gibt es kulturelle Hindernisse bezüglich Umgangsformen und Codes. Das sind Faktoren, die vor allem, aber nicht nur, Personen mit Migrationsbiografie betreffen.

Welche Hürden haben junge Menschen mit Migrationsbiografie auf dem Arbeitsmarkt?

Asinger: Sie kämpfen einerseits mit Diskriminierung, andererseits auch mit Informationsmangel. Gerade gegen subtile Diskriminierung ist es schwer, sich zur Wehr zu setzen, denn sie erfolgt seitens der Personalverantwortlichen oft

unbewusst.

Kuliga: Jungen Menschen mit Migrationsbiografie fehlt außerdem oft die Sicherheit, weil sie kein Netzwerk haben oder keine direkte Ansprechperson, die ihnen mit hilfreichen Tipps zur Seite steht.

Studien belegen, dass Menschen mit Migrationsgeschichte auf dem Arbeitsmarkt eklatant benachteiligt werden. Welche Maßnahmen setzt die Politik, um dieser Benachteiligung entgegen zu wirken?

Asinger: Einerseits gibt es Antidiskriminierungsgesetze. Diese können vor allem bei offensichtlicher Diskriminierung, wie beispielsweise im Fall der jungen Dame, die "den Fetzen runtergeben" sollte, helfen.

Kuliga: Darüber hinaus initiiert die Politik eigene Förderprojekte bzw. unterstützt private Initiativen zum Thema Migration. Hier ist aus meiner Sicht jedoch noch sehr viel Luft nach oben.

Welche weiteren Maßnahmen wären noch sinnvoll?

Kuliga: Es müsste ein sehr viel stärkerer Fokus auf die Bottom-Up-Arbeit gesetzt werden, anstatt die nächste Initiative von oben herab durchzudrücken. Trotz großer Bemühungen fehlt den Projekten meistens die Authentizität.

Asinger: Beispielsweise die Kampagne #stolzdrauf, die in den sozialen Medien überwiegend mit Spott überzogen wurde. Gut gemeint, aber sie traf nicht die Lebensrealität der Menschen. Mir scheint, dass bei der Konzeptionierung mehr die mediale Aufmerksamkeit als die Sache selbst im Vordergrund gestanden ist. Ist auf eine gewisse Art und Weise verständlich.

Am 24. März findet die von Ihrem Verein organisierte CareerFAiR zum vierten Mal statt. Wer kann zur Karrieremesse kommen und was erwartet die BesucherInnen?

Kuliga: Unsere Kernzielgruppe sind junge internationale Menschen im Alter zwischen 16 bis 30 Jahren. Sie finden vor Ort interaktive Workshops zu den Themen Bewerbung, Mehrsprachigkeit und Persönlichkeitsentwicklung. Bei mehreren Speed-Datings haben sie außerdem die Gelegenheit, erfolgreichen Menschen in der Politik, Wirtschaft, Wissenschaft sowie der Medienwelt hautnah zu erleben. Für FachbesucherInnen und Interessierte finden interaktive Talks statt, bei denen sich das Publikum aktiv einbringen kann. Zur CareerFAiR sind alle eingeladen, die Netzwerken wollen und über den eigenen Tellerrand hinaus schauen können.

Wie lange wird es Vereine wie Ihren, Initiativen wie die CareerFAiR noch brauchen? Oder anders gefragt: Wann wird in Österreich Chancengleichheit herrschen?

Kuliga: Am liebsten wäre es mir, wenn wir sofort aufhören könnten. Allerdings befürchte ich, dass es mindestens noch eine Generation, also zwischen 20 und 30 Jahre, brauchen wird, damit es Chancengleichheit auf dieser Ebene gibt. (Meri Disoski, daStandard.at, 23. März 2015)

Weitere Informationen

<http://careerfair.nyc.co.at/>

Weitere Informationen

<http://careerfair.nyc.co.at/>

Zeig mir deinen Pass, und
ich sage dir, ob du wählen
darfst

ADVERTORIAL



**Schlafstörungen, Konzentrationsmangel,
Haarausfall oder ständige Müdigkeit?**

Dies sind nur einige der möglichen Anzeichen für einen Eisenmangel. In Österreich leidet jeder Fünfte unter Eisenmangel.

BEZAHLTE ANZEIGE

© derStandard.at GmbH 2015

Alle Rechte vorbehalten. Nutzung ausschließlich für den privaten Eigenbedarf.
Eine Weiterverwendung und Reproduktion über den persönlichen Gebrauch hinaus ist nicht gestattet.