

Nr. 18

Januar 2016
Das Info-Magazin
der Oltech GmbH
Olten
www.oltech.ch

inform

Der Stein zieht seine Kreise oder die Zukunft der Oltech



Ein Tag in der Oltech

**Die Arbeit
ist in
Ordnung**

Seite 4



Echo

**Von der
Oltech zur
Stadtpolizei**

Seite 7



Interview

**Der Austausch
mit den Abteilungen
ist intensiv**

Seite 8



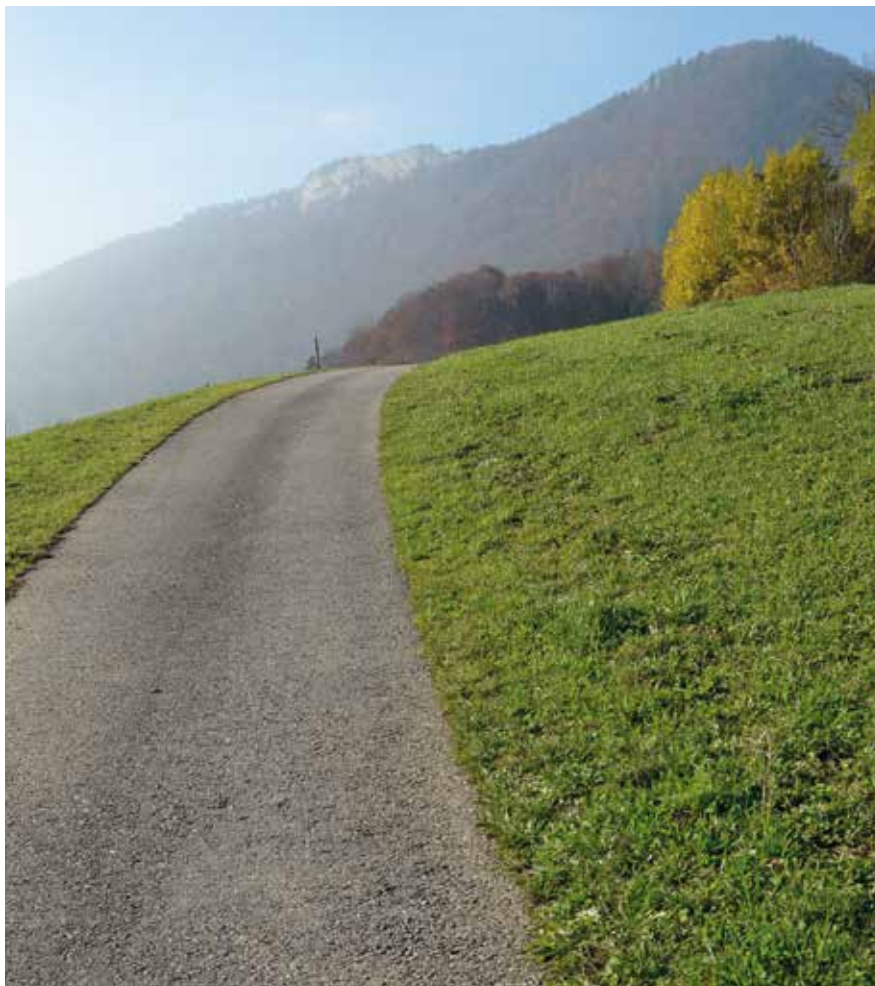
Felix Pfaff

Editorial

Durchgeschüttelt

Die Oltech hat im abgelaufenen Jahr von der Geschäftsleitung bis in die Abteilungen Ihre Strukturen grundlegend verändert. Noch sind nicht alle Massnahmen umgesetzt. Verbesserungen sind jedoch bereits sicht- und spürbar. Was bleibt, ist unsere Philosophie „Abklären, Schulen und Qualifizieren an Produkten des 1. Arbeitsmarkts“. Doch, der Kostendruck in der Privatwirtschaft führt zu einer massiven Kürzung der Vergütungsansätze, was wir mit einem erhöhten Output kompensieren müssen. Es gilt, mit weniger Teilnehmenden die Aufträge qualitativ und termingerecht auszuführen. Für die sozialhilferechtlichen Arbeitsmarkt-massnahmen bauen wir Steuergruppen auf, um die Bedürfnisse der Zuweisenden besser wahrzunehmen und die Teilnehmereinsätze gezielter zu gestalten. Das Jahr 2015 hat uns kräftig durchgeschüttelt. Wir sehen darin die Chance, uns noch besser zu positionieren. Bereits haben wir erste Erfolge verzeichnet.

Felix Pfaff
Geschäftsführer Oltech



Der Weg ist offen

Veränderte Teilnehmerstruktur beeinflusst das Angebot

_____Aktuell

Ein Blick in die Zukunft der Oltech weist auf bereits beschlossene Strukturanpassungen hin. Zu vermuten ist auch eine zahlenmässige Verschiebung hin zu Asylbewerbenden. Davon betroffen sind die einzelnen Abteilungen.

Die Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramme im Kanton Solothurn stehen vor tiefgreifenden Veränderungen. Wenig bleibt, wie es war. Die Gemeindearbeitsplätze (gap) werden in Beschäftigung 1 und 2 aufgeteilt. Die Qualifikation entspricht dem heutigen SoloPro. Diese neu benannten Angebote laufen unter der Regelsocialhilfe.

Beschäftigung 1 beschränkt sich auf das Vermitteln einer Tagesstruktur für die Idealaufenthaltsdauer von einem Jahr. Spätestens danach wird entschieden, ob der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin in Beschäftigung 2 wechselt, in Beschäftigung 1 bleibt oder ob der Einsatz beendet wird. Auf diese Weise soll verhindert werden, dass Personen einfach über Jahre hinaus parkiert werden.

Titelseite:

Der Stein zieht seine Kreise oder die Zukunft der Oltech

Inhaltsverzeichnis

Seite 2	Teilnehmerstruktur und Angebot
Seite 3	Die Zahl
Seite 4	Die Arbeit ist in Ordnung
Seite 5	Sich selber neu entdeckt
Seite 6	Integration der Asylbewerbenden
Seite 7	Von der Oltech zur Stadtpolizei
Seite 8	Intensiver Austausch mit Abteilungen

Impressum

Redaktion

Viktor Moser, Oltech GmbH
E-Mail: viktor.moser@bluewin.ch

Konzept und Gestaltung

eawyss.ch

Druck

Baumberger Print AG, Oberbuchsitzen

Auflage

1800 Exemplare

Die nächste Stufe, Beschäftigung 2, ist auf vier Monate befristet. Sie soll auf die Qualifizierung vorbereiten. Für diese wird eine Idealaufenthaltsdauer von 6 Monaten festgelegt. Sie sollte nach Möglichkeit zu einer (Re-) Integration in den 1. Arbeitsmarkt führen. Die Durchlässigkeit muss in allen Programmen gewährleistet sein. Gesamthaft gesehen ist bei der Oltech mit einem Rückgang der Regelsozialhilfe zu rechnen, zumal die Kosten der Sozialregionen durch die Politik plafoniert wurden, so dass weniger Zuweisungen gemacht werden können.

Eher an Bedeutung gewinnen wird das Projekt 18-25, für das die Sozialregionen eine Angleichung an das analoge Angebot der Solothurnischen Vereinigung für Erwachsenenbildung (SOVE) anstreben. Es gilt jedoch zu bedenken, dass die Zielgruppe der SOVE mit jener der Oltech nicht ohne weiteres vergleichbar ist.

Ab 2016 werden die Programmanbieter neu akkreditiert um bei der Abrechnung über den Lastenausgleich zugelassen zu werden.

Mehr Asylbewerber

Von der kantonalen Regelsozialhilfe klar abgegrenzt wird die Asylsozialhilfe. Für diese ist der Bund zuständig. Tendenziell dürfte sich in den nächsten Jahren das Verhältnis zwischen Regelsozialhilfe und Asylsozialhilfe innerhalb der Oltech zugunsten der letzteren verschieben. Dieser Wechsel schafft in zweierlei Hinsicht neue Herausforderungen.

Erstens ist die Zahl der Asylbewerberinnen und -bewerber stets volatil. Je nach Intensität der Flüchtlingsströme können die kantonalen Kontingente stark variieren. Investiert die Oltech in Zeiten zahlreicher Asylsuchender folgerichtig in zusätzliche Projektplätze, kann es sein, dass diese in Jahren des Rückgangs nicht mehr besetzt werden können.

Die zweite Herausforderung besteht darin, dass mit steigender Anzahl Asylbewerber, die Teilnehmenden in andere Abteilungen wie Reinigung, Metall oder Montage zugewiesen werden müssten. Dort dürften sie bald einmal überfordert sein. Auf jeden Fall ist eine höhere Betreuungsintensität unabdingbar. Ein wesentliches Hindernis sind die sprachlichen Defizite. Nach Aussagen des Kursleiters starten die meisten Asylbewerber unterhalb des Sprachniveaus A1. Danach dauert es Monate, bis die Deutschkenntnisse in den verschiedenen Abteilungen einen vernünftigen Einsatz erlauben.

Geringe Akzentverschiebungen

Die Voraussetzungen der zugewiesenen Teilnehmenden beeinflussen das Angebot. Aber, nicht nur: Ein ebenso wichtiger Faktor ist die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Es verwundert deshalb kaum, dass die Sozialregionen mehr Programmplätze im Gesundheitswesen erwarten. Konkret könnte das bedeuten, dass die Oltech ihre vier bis fünf Plätze in Alters- und Pflegeheimen (APH) ausbauen müsste. Begleitend zu den Einsätzen müssten jedoch

von aussen SRK-Grundkurse durchgeführt werden. An diesem Beispiel zeigt sich, dass der Spagat zwischen dem Niveau der zugewiesenen Teilnehmenden und den Anforderungen des Arbeitsmarktes tendenziell grösser wird. So verunmöglichen bei den Asylbewerberinnen allein schon die mangelhaften Sprachkenntnisse eine Platzierung in der Pflege.

Von Seiten der Sozialregionen werden immer wieder KV-Plätze gefordert. Abgesehen davon, dass es mit Progressio in Grenchen bereits ein entsprechendes Angebot gibt, müsste dieses Anliegen zunächst konkretisiert werden.

Die bestehenden Abteilungen haben, unter dem Aspekt der Auftragslage, alle eine Zukunft. Das Recycling bietet niederschwellige Arbeitsplätze, die sich für Asylbewerber gut eignen. Ein Ausbau ist durchaus realistisch. Auch beim Oeko, das für Asylbewerber ebenfalls ein hohes Potenzial hat, bleibt die Nachfrage bestehen. Ähnliches gilt für die Velostation, wo der Bedarf durch die Bevölkerung nachgewiesen ist. Diese Dienstleistung kann allerdings nur aufrechterhalten werden, wenn genügend Teilnehmende zugewiesen werden. In der Metallabteilung und in der Montage wird es trotz technologischer Entwicklung stets Nischen für Handarbeit geben. Potentiell vor einem Ausbau steht die Reinigung. Sie liefert nicht nur angemessene Arbeitsplätze für Asylbewerber, sie hat auch das Volumen der externen Aufträge in letzter Zeit erweitert. ■

Felix Pfaff, Geschäftsleiter Oltech
Walter Kiener, Mitglied der Geschäftsleitung Oltech

Die Zahl 61

Teilnehmerinnen und Teilnehmer hat die Oltech vom 1. Januar bis 30. September 2015 in den 1. Arbeitsmarkt vermittelt. Dank guter Arbeit des Teilnehmenden-Managements und des Jobmanagements werden die Arbeitslosenversicherung, die IV oder die Regelsozialhilfe entlastet. Diese Erfolge hängen von verschiedenen Faktoren ab. Erste und wichtigste Bedingung: Privatwirtschaft und Öffentlichkeit haben aufgrund des vorhandenen Arbeitsvolumens Stellen zu besetzen. Ebenso entscheidend: Geeignete Arbeitnehmer müssen sofort zur Verfügung stehen. Damit eine Vermittlung danach stattfinden kann, ist eine intensive Netzwerkarbeit mit den Unternehmen in der Region unabdingbar.



Recycling heisst Auseinandernehmen und Sortieren

„Die Arbeit ist in Ordnung“

Ein Tag in der Oltech

Der 25 jährige Asmoron Gedam stammt aus Eritrea und lebt seit 14 Monaten in der Schweiz. Er besitzt den Ausweis N, was bedeutet, dass sein Asylverfahren noch hängig ist. Mit der Arbeit im Recycling ist er zufrieden. Sein Ziel ist jedoch eine Lehre als Automechaniker.

Jeden Tag fahre ich mit dem Zug von Oensingen nach Olten. Vom Bahnhof aus benötige ich zu Fuss ungefähr sieben Minuten bis zu meinem Arbeitsort im Recycling. Punkt 7.30 Uhr ist Arbeitsbeginn. Ich ziehe die Überkleider an und starte. Heute weiss ich ganz genau, was zu tun ist. Zusammen mit einem eritreischen Landsmann zerschneide ich an einem Tisch Kabel und trenne diese danach entsprechend den verschiedenen Farben. Ich sortiere auch Batterien und Plastikteile.

Bei dieser Tätigkeit habe ich meinen eigenen Rhythmus; niemand treibt mich an. Ganz zu Beginn sind mir die einzelnen Funktionen im Recycling in einer kurzen Instruktion vorgezeigt worden. Wenn ich unsicher bin, kann ich jederzeit den Chef fragen. Die ganze Sortierarbeit dauert bis zur Pause um 9.00 Uhr.

Deutsch lernen

Täglich findet zwischen 7.30 Uhr und 9.30 Uhr in der Oltech ein Deutschkurs statt. Dann gehe ich vom Bahnhof direkt zum Hauptgebäude an der Aarburgerstrasse. Nach meiner Meinung lernen wir im Deutschkurs zu wenig. Auch nach drei Monaten sind meine Kenntnisse so bescheiden, dass ich mit den Arbeitsblättern kaum etwas anzufangen weiss. Für mich müsste der Kurs systematischer sein. Ich habe vorher in Egerkingen schon zwei Monate Deutschunterricht gehabt. Dort ist der Lehrer auf meine Fragen besser eingegangen und hat mir Erklärungen gegeben, wenn ich etwas nicht verstanden habe.

Nach vierzehn Monaten in der Schweiz und insgesamt fünf Monaten Deutschkurs kann ich mich im Alltag noch kaum verständigen. Ich versuche zwar, mich selber auszudrücken, doch der Erfolg ist bisher sehr klein.

Gute Deutschkenntnisse sind jedoch die Voraussetzung dafür, dass ich in der Schweiz Fuss fassen kann. Ich möchte eine Lehre als Automechaniker absolvieren. Diese Tätigkeit habe ich bereits in meinem Heimatland ausgeübt und ein Diplom erworben. Eine Ausbildung ist für meine Zukunft sehr wichtig, zumal ich keinesfalls mehr nach Eritrea zurückkehren will.

Einfache Arbeit, gutes Klima

Heute ist jedoch ein normaler Arbeitstag, ohne Deutschkurs – der Deutschlehrer ist krank. In der Pause trinke ich einen Kaffee und höre eritreische und äthiopische Volksmusik. Da verstehe ich den Text und kann eine „Brücke“ zu meinem Herkunftsland schaffen. Nach zwanzig Minuten ist die Pause zu Ende.

Nun beginnt eine neue Arbeit. Zwei Personen montieren die Hüllen von den Fernsehgeräten ab, indem sie die Schrauben

lösen. Zwei andere nehmen die Leiterplatte, bestehend aus Prozessor, Kondensator und Kabel, auseinander. Ich gehöre zu diesem zweiten Team. Die Arbeit ist in Ordnung, doch ziehe ich das Abmontieren der Hüllen vor.

Alle Tätigkeiten sind einfach und körperlich wenig anstrengend. Das lange Stehen bereitet mir jedoch manchmal Rückenschmerzen. Auf der Flucht durch die Sahara habe ich mich verletzt, als unser Pick-up mit zwanzig Personen in einem tiefen Loch umkippte. Seither ist mein Rücken eine Schwachstelle. Um 10.30 Uhr haben wir nochmals fünf Minuten Pause, anschliessend arbeiten wir durch bis zur Mittagspause.

Diese dauert von 12.00 Uhr bis 13.15 Uhr. Wir nehmen unsere Mahlzeiten selber mit, da uns eine Mikrowelle zur Verfü-

gung steht. Manchmal wärme ich eritreische Speisen, manchmal europäische. Meistens unterhalte ich mich mit meinen eritreischen Kollegen. Insgesamt sind wir vier Eritreer; drei in meinem Alter, einer etwas älter. Auch zu den andern Teilnehmern im Recycling pflege ich den Kontakt, wobei wir uns – mangels Deutschkenntnissen – oft mit „Händen und Füßen“ zu verständigen versuchen. Trotz der Sprachbarrieren ist die Stimmung im Recycling gut. Das ist die Hauptsache.

Am Nachmittag verrichten wir – unterbrochen von einer zehnmütigen Pause um 14.30 Uhr – dieselbe Arbeit wie in der zweiten Morgenhälfte. Um 16.00 Uhr ist Feierabend. Ich mache mich auf zum Bahnhof, wo ich entweder 16.21 Uhr oder 16.35 Uhr im Zug nach Oensingen zurückfahre.

Wenig Abwechslung

Meine Tage ziehen sich dahin und sind sich sehr ähnlich- Die Arbeit wird mit der Zeit ziemlich monoton. Immerhin ist sie nützlich, weil man die von uns sortierten Bestandteile wieder für etwas Neues verwenden kann. Und sowieso: Arbeit ist besser als gar nichts.

Auch die Freizeit bringt wenig Abwechslung. Ich lebe mit elf andern Eritreern in einem Asylheim in Oensingen. Je zwei Personen teilen sich ein Zimmer mit WC. Meist ist jeder für sich allein. Der Alltag besteht aus Essen, Schlafen, Fernsehen und manchmal Deutsch lernen. ■

Asmoron Gedam, Teilnehmer im Recycling

Sich selber neu entdeckt _____ Porträt

Ort: Sahara in Südmarokko. Anlass: Das Modul „Gruppendynamik“ innerhalb des Lehrgangs „Ausbilder mit eidgenössischem Fachausweis“. Während einer Woche stellte sich eine wild zusammengewürfelte Gruppe unkonventionellen Experimenten. Allein in der Wüste, ohne Ablenkung, ohne Ausweichen.

Und genau so war das Feedback, das Daniel Valenti, Leiter Reinigung der Oltech, von den Experten erhielt: „Du hast den Gruppenleiter glatt abgesägt.“ Was ist geschehen? In einer Übung ging es darum, mit primitiven Mitteln ein Feuer zu entfachen und ein Brot zu backen. Der Leiter der Gruppe wurde bestimmt, danach war jegliche verbale Kommunikation verboten. Daniel übernahm unmerklich die Führung. „Eine Gruppenrolle kannst du dir nicht nehmen, sie wird dir vom Team zugeordnet“, präzisiert er. Massgebend ist jedoch das eigene Verhalten. Das ist Daniels Erkenntnis aus diesem Experiment.

In einer andern Übung musste die Gruppe, gemeinsam an einem Seil positioniert, mit verbundenen Augen ein Bäumchen erreichen. Diesmal hielt sich Daniel bewusst zurück, um nicht erneut in ein Führungsmuster zu verfallen. Bald einmal stellte er fest, dass die Gruppe stark nach rechts abdriftete. „Es kochte in mir, doch sagte ich nichts, weil ich die andern nicht unterdrücken wollte.“ Daniel hat erfahren, was es für einen Menschen bedeutet, wenn er die Lösung kennt, sich aber sprachlich nicht auszudrücken weiss: Ein Gefühl der Ohnmacht und Hilflosigkeit! Sein Fazit: „Ich bin gegenüber Schweigsamen und Blockierten toleranter geworden.“ Solche und ähnliche gruppendynamische Erlebnisse helfen ihm heute unter anderem in der Schulungsarbeit.

Der erfolgreich abgeschlossene Lehrgang hat Daniel Valenti nicht nur Fachwissen vermittelt, sondern auch neue Türen zu sich selbst geöffnet. ■

Viktor Moser

Viele Hürden bei der Integration der Asylbewerbenden

Sachthema

Die berufliche Eingliederung von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen stösst auf zahlreiche Hindernisse. Von allen Beteiligten sind Realitätssinn, Geduld und Beharrlichkeit gefragt.



Hält der aktuelle Trend an, so werden in der Schweiz bis Ende 2015 40'000 Asylgesuche gestellt. Solange kein Entscheid über den Status getroffen wird, haben die Betroffenen den Ausweis N. Sie haben während der ersten drei Monate keine Arbeitserlaubnis. Nach Abschluss des Asylverfahrens sind vier Varianten möglich:

- Der Antrag wird abgelehnt, die Ausreise erfolgt ohne Aufschub.
- Der oder die Asylsuchende wird als Flüchtling anerkannt und erhält die Aufenthaltsbewilligung B.
- Möglich ist auch der Status der oder des vorläufig Aufgenommenen (Ausweis F). „Vorläufig“ deshalb, weil bei der Einreise in das Herkunftsland die persönliche Sicherheit gefährdet wäre. Nach einer bestimmten Aufenthaltsdauer erhalten die Personen mit Ausweis F, wie Flüchtlinge, die Aufenthaltsbewilligung B. Die Wartezeit ist je nach Kanton unterschiedlich. Faktisch bleiben rund 95% der vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz, weil die politischen Verhältnisse in ihrer Heimat eine Rückkehr nicht erlauben. Das gilt beispielsweise für Somalia seit 1991 (!), für Afghanistan seit 1999 und für Syrien seit 2011.
- Als letzte Gruppe gibt es die Härtefälle. Es handelt sich um asylsuchende Personen,

abgewiesene Asylsuchende oder vorläufig Aufgenommene, die in ihrem Wohnkanton eine Aufenthaltsbewilligung B erhalten haben.

Wer über diese B-Bewilligung verfügt, hat das Recht auf Familiennachzug, sofern er oder sie nicht von der Sozialhilfe abhängig ist und über eine bedarfsgerechte Wohnung verfügt.

Gemäss einer vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SEM) in Auftrag gegebenen Studie lebten Ende 2012 28'122 Flüchtlinge und 22'625 vorläufig Aufgenommene in der Schweiz.

Steiniger Weg in die Arbeitswelt

Die SEM-Studie hält im weiteren fest, dass 20% der Flüchtlinge und 34% der vorläufig Aufgenommenen im erwerbsfähigen Alter tatsächlich auch erwerbstätig sind. Diese Zahlen sind insofern irreführend, als nach zehn Jahren nur noch 25% der vorläufig Aufgenommenen, hingegen 47% der Flüchtlinge und gar 60% der Härtefälle einer Arbeit nachgehen. Gemessen an der gesamtschweizerischen Erwerbsquote von 80% sind das trotzdem immer noch geringe Werte.

Eine Ursache für die schwache Erwerbsbeteiligung ist die bescheidene Vorbildung der Asylsuchenden. Bloss ein Fünftel hat

einen Abschluss auf Sekundarstufe II. Über die Hälfte verfügt zwar über mehrjährige Berufserfahrung, aber über keinen Abschluss. Bevor hierzulande überhaupt eine berufliche Qualifikation ins Auge gefasst werden kann, sind ohnehin intensive Deutschkurse unabdingbar.

Hinzu kommen Restriktionen auf dem Arbeitsmarkt. So dürfen etwa vorläufig Aufgenommene ihren Wohnkanton nicht wechseln, selbst wenn sie in einem anderen Kanton eine Stelle hätten. Auf diese Weise will man eine Konzentration in den Wirtschaftszentren vermeiden. Zudem lassen sich zahlreiche Arbeitgeber durch den Begriff „vorläufig“ verunsichern, obschon dieser faktisch so viel wie „definitiv“ bedeutet.

Ein weiteres Hindernis könnte in der Befürchtung begründet sein, dass Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene einheimische Arbeitnehmer konkurrenzieren. Das trifft kaum zu, da potentielle Arbeitsplätze im Tieflohnsektor konzentriert sind. Betroffen könnten höchstens andere Einwanderer sein. Etwas salopp schreibt dazu die „Neue Zürcher Zeitung“: „Der Erntehelfer und die Putzfrau in der Schweiz kommen künftig vielleicht eher aus Eritrea oder Syrien statt aus Polen oder Bulgarien“ (NZZ vom 13.11.2015).

Für eine erfolgreiche Integration der Flüchtlinge und Asylbewerber stellt die SEM-Studie folgende Faktoren in den Vordergrund;

- Kenntnisse der Landessprache auf Niveau B2 (mündlich) und B1 (schriftlich).
- Keine psycho-physischen Beeinträchtigungen
- Bereitschaft, eine statusarme Arbeit anzunehmen
- Bereitschaft, eine vom Herkunftsland abweichende Arbeit anzunehmen ■

Viktor Moser

Ein Blick über die Grenzen

Länder mit einer vergleichsweise offenen Asylpolitik stossen auf ähnliche Schwierigkeiten wie die Schweiz.

In Schweden gibt es ganz einfach zu wenig Jobs für Migranten, zumal oft gute Schwedisch- und/oder Englischkenntnisse verlangt werden. Von den Flüchtlingen im arbeitsfähigen Alter, die 2003 eingereist waren, hatte nach zehn Jahren die Hälfte noch keine Arbeit.

Mangelnde Sprachkenntnisse sind auch in Österreich eine grosse Hürde. Zudem sind die Sozialleistungen – etwa für Familien mit Kindern – so hoch, dass sich Arbeit nicht lohnt.

In Deutschland sind nach fünf Jahren knapp 50% der Flüchtlinge erwerbstätig. Eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt, dass 70% der Iraker, Eritreer, Afghanen und Syrer – oft zusätzlich zu den ungenügenden Deutschkenntnissen – keine Berufsausbildung haben. Herbert Brücker, Ökonom am IAB und Professor an der Universität Bamberg schlägt deshalb vor, vermehrt ein- bis zweijährige Berufsbildungen einzuführen. Die weltweiten Flüchtlingsströme sind eine komplexe Realität, aus der sich auch die Schweiz nicht heraushalten kann. Einfache Lösungen sind nicht in Sicht.

Von der Oltech zur Stadtpolizei Echo

Als junger Mann war Linus Burger längere Zeit ohne Arbeit. Seit fast neun Jahren ist er nun ununterbrochen bei der Stadt Olten angestellt. Die Oltech hat ihm den Weg in ein wieder erfolgreiches Berufsleben geebnet.

Meine Arbeit als Polizeiassistent in Olten ist abwechslungsreich. Sie umfasst den Dienst auf der Einsatzzentrale (Telefon, Schaltdienst), Ordnungsbussen, Radarkontrollen, Mithilfe beim Technischen Dienst (z.B. Signalisationen bei Chilbi oder Fasnacht), Unterhalt der Ticketautomaten. Bei der Polizei bin ich seit dem 1. Januar 2009 beschäftigt. Vorher hatte ich bei der Abteilung Feuerwehr und Zivilschutz eine befristete Anstellung, die schliesslich auf insgesamt fast zwei Jahre verlängert wurde.

Ab Januar 2016 wird die Stadtpolizei Olten in die Kantonspolizei Solothurn integriert. Zusammen mit sechs andern Kollegen werde ich jedoch bei der Stadt bleiben. Ausser dem Dienst auf der Einsatzzentrale, den Ordnungsbussen und den Radarkontrollen werde ich meine bisherigen Aufgaben beibehalten. Mein Arbeitgeber wird neu die Abteilung Ordnung und Sicherheit sein. Ich bin sehr froh, weiterhin in Olten zu arbeiten, denn mit dieser Stadt bin ich als heute 32 Jähriger seit jeher eng verbunden.

Fitnessprogramm für den Arbeitsmarkt

Meine berufliche Laufbahn ist nicht immer so reibungslos verlaufen, wie dies seit 2007 der Fall ist. Als gelernter Lagerist (heute: Logistiker) war ich zuvor während längerer Zeit arbeitslos.

Aus diesem Grunde wurde ich 2006 in die Oeko-Abteilung der Oltech zugewiesen. Ich habe diesen Einsatz von Anfang an als Chance verstanden, nicht zuletzt auch dank den kompetenten und verständnisvollen Vorgesetzten. Endlich hatte ich wieder einen geregelten Tageablauf sowie die Möglichkeit, mit andern Teilnehmern gemeinsam das Mittagessen einzunehmen. Die Tätigkeiten an der frischen Luft sagten mir zu. Ich habe Rasen gemäht, mit dem Freischneider Hecken gestutzt, kurz, Umgebungsarbeiten aller Art ausgeführt. Mein Selbstvertrauen ist von Tag zu Tag gewachsen. „Ich kann einiges und bin in der Lage, Aufträge selbständig zu erledigen“ – dieses Bewusstsein hat mich gestärkt.

Wichtig war auch der professionelle Bewerbungssupport. Mein Dossier wurde



Linus Burger: «Ich arbeite gerne in Olten»

auf den neusten Stand gebracht. Nach sechs Monaten war ich wieder fit für den Arbeitsmarkt. Meine erste Stelle als Hauswart an einer Internatsschule in Dulliken habe ich über die Oltech gefunden.

Mein Bild von der Oltech ist auch im Rückblick, nach bald zehn Jahren positiv. Ich kann sie ohne Wenn und Aber jederzeit weiter empfehlen. ■

Linus Burger, Polizeiassistent Olten

„Der Austausch mit den Abteilungen ist intensiv“ Interview

Sein Wissen als Arbeitspsychologe kann Livio Terribilini im Teilnehmenden-Management der Oltech optimal anwenden. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist für ihn die Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen der einzelnen Abteilungen.



Inform: Du hast einen Studienabschluss als Arbeitspsychologe. Was kannst du von deinem Studium in der Oltech umsetzen?

Livio Terribilini: Die Arbeitspsychologie hat ein breites Spektrum. Neben verschiedenen Beratungstechniken sind es Themen wie Stress am Arbeitsplatz, Personalentwicklung und Motivation, der Einfluss der Arbeitslosigkeit auf die Gesundheit, die Bedeutung der sozialen Unterstützung im Coaching, der Stellenwert der Arbeit an sich, die für meine Tätigkeit in der Oltech wesentlich sind.

Befasst sich die Arbeitspsychologie nicht primär mit dem 1. Arbeitsmarkt?

Nach meinem Kenntnisstand gibt es tatsächlich wenig arbeitspsychologische Studien zu Integrations- oder Beschäftigungsprogrammen. Viele Erkenntnisse gelten aber für den 1. und den 2. Arbeitsmarkt. Ich denke etwa an den Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit (Vertrauen in die eigene Handlungsfähigkeit) und Erfolg bei der Arbeit bzw. bei der Stellensuche. Bei den Assessments setze ich gezielt psychologische Tests ein. Arbeitspsychologische Methoden helfen mir auch, die Ursachen von Leistungsschwankungen oder Hindernisse bei der Stellensuche heraus-

zufinden. Zum Beispiel kann es sich dabei um Faktoren wie generelle Konzentrations-schwierigkeiten handeln.

Gehst du in der Beratung systemisch vor?

Wir betrachten das Individuum stets in seinem Umfeld. In meiner Studienabschlussarbeit habe ich untersucht, wie weit sich sozialer Stress bzw. soziale Unterstützung am Arbeitsplatz auf das Gesundheitsverhalten auswirkt.



Wie bist du in die Oltech gekommen? Und: Was hast du in der Oltech Neues gelernt?

Nach meinem Studium arbeitete ich zunächst in der Forschung, danach – zeitlich befristet – für ein Arbeitsintegrationsprogramm in Bern. Als Lehrer für Schwedisch an der Migros Klubschule lernte ich einen Arbeitsagogen aus der Oltech kennen. Auf diesem Weg bin ich eingestiegen. Im Vergleich zu meiner Tätigkeit in Bern ist der Informationsaustausch mit den Verantwortlichen der einzelnen Abteilungen viel intensiver. Auch mit dem Jobmanagement ist die Zusammenarbeit enger. Der Kontakt mit dem 1. Arbeitsmarkt – beispielsweise über Arbeitsmarkttests – findet häufiger statt, als dies in Bern der Fall war.



Welches sind die Herausforderungen für die Oltech?

Die ausgeprägte Interaktion zwischen Teilnehmenden-Management und Abteilungen erfordert eine noch genauere Kenntnis der einzelnen Funktionen. So bin ich nicht bloss Bericht-Schreiber, sondern führe mit den Teilnehmenden gezielte Gespräche, damit sie sich im Laufe ihres Oltech-Einsatzes weiter entwickeln können. Die Produktion in den Abteilungen ist hingegen klarer fassbar, untersteht aber den Erwartungen der Auftraggebenden aus dem 1. Arbeitsmarkt. Selbstverständlich muss ich hier im Gegenzug ebenso Verständnis für die Abteilungsverantwortlichen aufbringen. Seit einiger Zeit kommt das Teilnehmenden-Management alle zwei Wochen mit jeder Abteilung zusammen. Das finde ich sehr hilfreich. Eine positive Grundlage bietet zudem der grosse Spielraum, der mir von meinen direkten Vorgesetzten zugestanden wird.

 Viktor Moser

oltech GmbH
Bildungswerkstätte
Oltech GmbH
Aarburgerstrasse 138
Postfach CH-4600 Olten
Fon 062 287 33 33 Fax 062 287 33 34
www.oltech.ch