



GD Bildung und Kultur
Programm für lebenslanges Lernen

Diakonie
Rheinland
Westfalen
Lippe

oead

Nationalagentur
Lebenslanges Lernen
National Agency for
Lifelong Learning

Leonardo da Vinci

Partnerschaft ability@work

Aspekte einer berufsfeldübergreifenden betriebsnahen Qualifizierung für Menschen mit Behinderung

Handreichung aus der Praxis



Bethel
Bethel proWerk
Arbeit und Berufliche Rehabilitation

autArK
www.autark.co.at

swb
groep

Diakonie **Kärnten**

Die Partnerschaft ability@work:

Koordinierende Stelle:

- (1) Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.
Geschäftsstelle Münster
Friesenring 32/34
D-48147 Münster
Kontakt: m.dreiucker(at)diakonie-rwl.de
www.diakonie-rwl.de

Operative Partner:

- (2) Stiftungsbereich proWerk der von Bodelschwingschen Stiftungen Bethel
Quellenhofweg 25
D-33617 Bielefeld
Kontakt: andreas.marske(at)bethel.de
www.prowerk-bethel.de
- (3) SWB Groep
Wegtersweg 14
NL-7556 BR Hengelo
Kontakt: t.nijhuis(at)swbgroep.nl
www.swbgroep.nl
- (4) autArk Soziale Dienstleistungs-GmbH
Rudolfsbahngürtel 2
AT-9020 Klagenfurt
Kontakt: s.unterweger(at)autark.at
www. www.autark.co.at
- (5) Diakonie Kärnten gemeinnützige Betriebsgesellschaft mbH
Harbacher Straße 70
AT-9020 Klagenfurt
Kontakt: wolfgang.inthal(at)diakonie-kaernten.at
www.diakonie-kaernten.at

Assoziierte Partner:

- proJob.Bethel gGmbH
Quellenhofweg 25
D-33617 Bielefeld

Inhaltsverzeichnis:

Präambel (1) [†]	4
Einleitung und Thesen (1)	6
Bedeutung der Arbeit- und konzeptionelle Ansätze für die Menschen in Beschäftigungswerkstätten (5)	9
Arbeitsleben = handeln in einem sozialen System Systemorientierte Qualifizierung von Menschen mit Behinderung (2)	14
Assessment- und Methodensammlung in der berufsfeld- übergreifenden und betriebsnahen Qualifizierung (4)	26
Lernen im betrieblichen Kontext (5)	34
Kompetenzunterricht und AKA (3)	38

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

[†] Autorenhinweis siehe Liste der Projektpartner auf der vorangegangenen Seite

Präambel

Grundlage der Partnerschaft ability@work ist das in den an der Partnerschaft beteiligten Ländern bereits 2008 ratifizierte Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-Konvention) sowie das für das Verständnis des Begriffs Behinderung notwendige bio-psycho-soziale Modell der Weltgesundheitsorganisation (WHO).

Mit der UN-Konvention erfolgte erstmals die weltweite Anerkennung allgemeiner Menschenrechte aus dem besonderen Blickwinkel von Menschen mit Behinderung. Ziel der UN-Konvention ist der gleichberechtigte und volle Zugang von Menschen mit Behinderung zu den allgemeinen Bürger- und Menschenrechten und damit verbunden die Realisierung von Chancengleichheit sowie die umfassende Möglichkeit der Teilhabe an der Gesellschaft. Dazu heißt es dort unter anderem für den Bereich Arbeit und Beschäftigung¹:

Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.

Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, (...) durch geeignete Schritte, (...) um unter anderem

e) für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern;

(...)

i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;

j) das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern;

Das mit der Partnerschaft verfolgte Ziel der Weiterentwicklung einer betriebsnahen und berufsfeldübergreifenden Qualifizierung für Menschen mit Behinderung zu einer als personenorientierten, dialogischen sowie prozess- und kontextorientiert gekennzeichneten Qualifizierung will die Umsetzung der Grundsätze der UN-Konvention als visionäres Anliegen nachhaltig fördern.

Die Beratung und Qualifizierung von Menschen mit einer Behinderung erfordert neben einem besonderen fachspezifischen Wissen ein Behinderungsverständnis, das es ermöglicht, die besonderen – und in jedem Falle individuellen – Wirkungszusammenhänge von individuellen Einschränkungen (z.B. durch Schädigung der Körper- oder Sinnesfunktionen) und der jeweiligen persönlichen Lebens- und Lernbedingungen angemessen zu berücksichtigen.

¹ Auszüge: Artikel 27 des bundesdeutschen Gesetzes zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 21. Dezember 2008 - amtliche deutsche Übersetzung

Grundlage der gemeinsamen Arbeit im Rahmen der Partnerschaft ist dafür das bio-psycho-soziale Modell des ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) der Weltgesundheitsorganisation WHO (World Health Organisation).

In diesem ressourcenorientierten Modell der Klassifizierung von Funktionsfähigkeit, Gesundheit und Behinderung wird Behinderung nicht statisch einer einzelnen Person als Eigenschaft zugeschrieben, sondern in der Beschreibung unterschiedlicher Beeinträchtigungsformen als dynamisches Zusammenwirken unterschiedlicher Ebenen (eben des Biologischen, des Psychischen und des Sozialen) betrachtet.

Das Modell des ICF folgt in diesem Sinne der Vision der UN-Konvention und stellt für das Verständnis von Behinderung einen entscheidenden Paradigmenwechsel dar, der mittlerweile in der behindertenpädagogischen Theorie und Praxis einem konzeptionell-fachlichem Standard entspricht. Eine Beratung und Qualifizierung auf dieser Basis ermöglicht die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung zu anderen nichtbehinderten Menschen.

Stellt man im Zusammenhang mit den folgenden Empfehlungen den Anspruch, individuelle Angebote zu fördern, so ist es unerlässlich Behinderung als Ergebnis der wechselseitigen Beeinflussung aller individuellen Voraussetzungen und der jeweiligen Lebens- und Lernbedingungen zu betrachten sowie die jeweiligen persönlichen Besonderheiten in allen weiteren Unterstützungsformen und Maßnahmen zu berücksichtigen. Das ICF ist dabei nicht vollständig gleichzusetzen mit Assessment. Es ist aber nutzbar als Grundlage eines individuellen und personenorientierten Assessment in der beruflichen Bildung.

Einleitung und Thesen

Die Partnerschaft

Die Partnerschaft ability@work hat es sich mit Partnern aus den Niederlanden, Österreich und Deutschland zum Ziel gesetzt, unter dem Titel „Berufsfeldübergreifende und betriebsnahe Qualifizierung für Menschen mit Behinderung“, entsprechende Konzeptansätze zu entwickeln, in der eigenen Praxis zu erproben sowie in die Strukturen der eigenen Einrichtungen zu überführen.

Erfahrungen der beteiligten Partner haben gezeigt, dass arbeitsfeld- bzw. arbeitsplatzbezogene Kompetenzen in der Regel von Menschen mit Behinderung beherrscht werden oder in einer absehbaren Zeit am Arbeitsplatz konkret erworben werden können. Allerdings müssen dagegen so genannte Schlüsselqualifikationen (z.B. Kommunikation, Konfliktverhalten, Verlässlichkeit, Flexibilität) in der Regel noch angebahnt bzw. erworben werden.

Da die Anforderungen insbesondere im Bereich dieser Schlüsselqualifikationen in Arbeitsprozessen immer mehr an Bedeutung gewinnen und von Arbeitgebern grundsätzlich erwartet werden, kann es auch aus diesem Grunde für (junge) Menschen mit Behinderung schwierig sein, eine Ausbildungsstelle bzw. eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt zu finden.

Vor diesem Hintergrund erscheint es zwingend notwendig, bestehende Konzepte, Verfahren und Methoden der berufsfeldübergreifenden Qualifizierung für die eigene Praxis zu nutzen und weiter zu entwickeln. Dabei sollten die Realität des Arbeitsmarktes und besonders das „Betriebsleben“ abgebildet, dialogisch-orientierte Unterstützungsangebote angeboten und die Selbstverantwortung der Beteiligten gefördert werden.

Das Konstrukt der Partnerschaften im Programm LEONARDO DA VINCI ermöglicht es Institutionen der beruflichen Bildung, zusammen mit Partnern aus anderen europäischen Ländern grenzübergreifende Kooperationen im Bereich der beruflichen Bildung durchzuführen. Die jeweiligen Akteure der Berufsbildung arbeiten in einer LEONARDO DA VINCI-Partnerschaft prozess- und ergebnisorientiert zu einem Thema, das einen klaren bildungspolitischen Bezug hat und von gemeinsamem Interesse ist.

Bei der Bearbeitung von gemeinsamen Themen erwies es sich für alle Beteiligten der Partnerschaft ability@work als besonders wertvoll, den Blick über einen längeren Zeitraum und in gemeinsamen Arbeitszusammenhängen auch über die jeweiligen Landesgrenzen hinaus zu werfen. Neben den regelmäßigen mehrtägigen Arbeitstreffen dienten hierzu ebenso auch bilaterale Treffen der Partner zur Erörterung spezifischer Fragestellungen. Durch die Erarbeitung gemeinsamer Ziele und die Schaffung von Freiräumen in der Zusammenarbeit unterschiedlicher Partner wird durch das Konstrukt Partnerschaft unserer Erfahrung nach die gemeinsame Entwicklung von Visionen strukturell angelegt und damit die Entwicklung innovativer Verfahren und Methoden im Bereich der beruflichen Bildung nachhaltig gefördert. Die unterschiedlichen Sichtweisen der Partner, die sich aus den jeweils nationalen Voraussetzungen und einrichtungsspezifischen Strukturen ergeben, tragen dazu bei, eigene Ansätze und Konzepte der beruflichen Bildung zu überprüfen, zu erörtern und zu ergänzen. Dabei geht es nie um die einfache Übertragung von Ansätzen, sondern um die Nutzung von Impulsen zur Weiterentwicklung der eigenen Arbeit.

Koordiniert durch die Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. wurden zu diesem Zweck während der zweijährigen Laufzeit der Partnerschaft regelmäßige Arbeitstreffen in den Einrichtungen der beteiligten Partner durchgeführt. An diesen Treffen nahmen vornehmlich Fach- und Leitungskräfte der Einrichtungen teil. Die Arbeitstreffen dienten der Darstellung und Erörterung der jeweils nationalen Strukturvoraussetzungen der beruflichen Bildung für Menschen mit Behinderung, der einrichtungsspezifischen Ausrichtung bezogen auf den Themenschwerpunkt und der zukünftigen Herausforderungen der beruflichen Bildung für den Personenkreis.

Angestrebt wurden als Ergebnis gemeinsam erarbeitete, allgemeine Standards in Form von Thesen und daraus abgeleiteten Empfehlungen für eine berufsfeldübergreifende und betriebsnahe Qualifizierung von Menschen mit Behinderung.

Mit der Partnerschaft ability@work wurden insbesondere die jeweiligen Kernaufgaben von Qualifizierungs- und Beschäftigungsangeboten für Menschen mit Behinderung in den Partnerländern in den Blick genommen. Eine dieser Kernaufgaben ist es, Menschen mit Behinderung den Weg in Richtung einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen und nachhaltig zu begleiten bzw. zu sichern. In der Projektlaufzeit wurden daher besonders Aktivitäten in den Fokus gestellt, die den Übergang von Menschen mit Behinderung auf den regulären Arbeitsmarkt fördern und unterstützen.

Thesen für das Gelingen einer berufsfeldübergreifenden Qualifizierung

Vor dem Hintergrund der UN-Konvention und in Verbindung mit dem in der Präambel dieser Handreichung beschriebenen Behinderungsverständnis wurden von den Partnern für das Gelingen einer berufsfeldübergreifenden Qualifizierung folgende Thesen erarbeitet:

- Im Rahmen eines methodisch differenzierten diagnostischen Prozesses bedarf es einer gemeinsamen Betrachtung (Professionelle und Menschen mit Behinderung) der Ist-Situation
- Die berufsbildenden Angebote der berufsfeldübergreifenden Qualifizierung müssen aus dem diagnostischen Prozess abgeleitet, gemeinsam geplant und individuell abgestimmt sein. (Personenorientierter Ansatz)
- In der Orientierung auf eine gemeinsame Haltung (Menschenbild/Vision), schaffen alle beteiligten Akteure ein positives und lernfreundliches Klima
- Die unterstützenden lehrenden Fachkräfte („Coaches“) müssen entwicklungsbezogen denken, begleiten, unterstützen, konfrontieren, fordern, ...
- Der in der beruflichen Bildung unterstützte Mensch mit Behinderung („Coachee“) muss sich dem gesamten Prozess stellen (können)
- Die (Arbeits-) Praxis muss die individuelle Aneignung von berufsfeldübergreifenden Inhalten zulassen. Die berufliche Bildung muss vor Ort kontinuierlich und verbindlich für alle Beteiligten begleitet werden.
- Die berufliche Bildung (betrieblich wie überbetrieblich) muss auf die Anforderungen des realen allgemeinen Arbeitsmarktes (berufsfeldbezogen und –übergreifend) hinführen.

- In der Arbeitsrealität ist der Ort der Aneignung und Überprüfung von (nicht) vorhandenen Schlüsselqualifikationen. Dort ist auch der Ort, wo vornehmlich die nächsten notwendigen Schritte der Aneignung identifiziert werden.

Systematik der Handreichung

Diese Thesen, die als allgemeine Qualitätsstandards einer berufsfeldübergreifenden und betriebsnahen Qualifizierung angeführt werden können, bildeten in der weiteren Diskussion die Grundlage für die in dieser Handreichung zusammengeführten Beiträge zu unterschiedlichen Aspekten der berufsfeldübergreifenden Qualifizierung von Menschen mit Behinderung.

Ausgehend von den in der Präambel beschriebenen Grundsätzen einer Unterstützung von Menschen mit Behinderung haben die jeweiligen Kollegen und Kolleginnen aus den Partner-Einrichtungen als Autoren der einzelnen Beiträge verschiedene Schwerpunkte thematisch aufbereitet und in einen Praxiszusammenhang gestellt.

Damit finden sich in den Empfehlungen Ausführungen allgemeiner Art zum Thema Arbeit und Berufsbildung für Menschen mit Behinderung sowie spezifische Fragestellungen zur Praxis berufsfeldübergreifender Qualifizierung, die den Ansprüchen der aktuellen Arbeitswelt genügen sollen. Die jeweiligen Ausführungen berücksichtigen dabei unterschiedliche Phasen, besondere methodische Ansätze sowie Verfahren der Qualifizierung wie sie in den jeweiligen Einrichtungen während der Projektlaufzeit konzeptionell erarbeitet und erprobt wurden.

Bedeutung der Arbeit und konzeptionelle Ansätze für die Entwicklung von Menschen in Beschäftigungswerkstätten

Arbeit ist ein grundlegendes Prinzip unseres Daseins. Sie dient nicht nur der materiellen Sicherheit, sondern vermittelt Sinnstiftung und bietet notwendige soziale Kontakte. Im besten Fall kann sie zur Selbstverwirklichung von Menschen beitragen oder auch therapeutischen Wert im Sinne einer psychischen Stabilisierung haben.

„Die Arbeit als typische Tätigkeit des Menschen, ist bis hin zu ihrer technischen und wirtschaftlichen Grundlage, ein Faktor echter Sozialisation und ein Prinzip des Gemeinschaftslebens.“

(Ziehfuss in: Pädagogik, 1998, S.31)

Die Zugehörigkeit zur Gruppe der berufstätigen Menschen vermittelt Sicherheit und soziales Angenommensein, positive Wertschätzung durch Andere und stärkt das individuelle Selbstwertgefühl.

Nach der Motivationstheorie von MASLOW sind im Menschen grundlegende Bedürfnisse angelegt, die man auch als inneren Antrieb für Arbeit interpretieren kann.

Die Bedürfnisse sind pyramidenförmig aufgebaut. Sobald sie auf einer Stufe befriedigt sind, bildet sich automatisch die nächste Stufe der Bedürfnisse (vgl. Maslow, 1977).

Dieses Modell der Motivation für menschliches Erleben und Handeln, kann ebenso auf den Arbeitsbegriff umgelegt werden.

- Auf der ersten Stufe stehen die physiologischen Bedürfnisse nach Nahrung, Schlaf, Wärme. Sie entsprechen der materiellen Existenzsicherung durch Arbeit.
- Ein vergleichbarer Aspekt zeigt sich auf der zweiten Stufe der Sicherheitsbedürfnisse nach Schutz, Ordnung, Angstfreiheit und Stabilität. An dieser Stelle kann Arbeit als stabilisierender, therapeutischer Faktor durch die, mit ihr verbundene Strukturierung des Alltags, gesehen werden.
- Die Bedürfnisse der nächsten Stufe, nach Kommunikation und Kooperation erfüllt Arbeit durch professionelle und informelle Kontakte.
- Auf der Stufe der Ich-Bedürfnisse nach Anerkennung und Geltung, befriedigt Arbeit durch Leistungserfolge und Bestätigung - und der damit verbundenen Selbstachtung.
- Die letzte Stufe der Bedürfnispyramide, die Selbstverwirklichung, kann in der Arbeit durch Verantwortung und Kreativität angestrebt werden.

Vor diesem Modellhintergrund wird verständlich, warum Arbeit häufig als Quelle von Lebenssinn betrachtet wird und das Recht auf Arbeit zum Grundrecht wurde.

Arbeitslosigkeit dagegen vermittelt den Betroffenen ein Gefühl der Nutz- und Sinnlosigkeit. Von diesen Gefühlen sind Menschen, die lange Zeit im Berufsleben standen und aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen plötzlich vor dem beruflichen Nichts stehen ebenso betroffen wie Schulabgänger ohne Zukunftsperspektiven - und erst recht Menschen, die aufgrund eines physischen oder psychischen Handicaps ohnehin am Rande der Gesellschaft leben.

Die Würde des Menschen steht vor der Arbeitsfähigkeit

Dennoch - der Mensch gewinnt nicht allein durch sein Tun die Identität seiner Person und den Sinn seiner Existenz. Er ist und bleibt auch dann noch Mensch, wenn er nicht mehr arbeitet, noch nicht arbeitet, arbeitslos oder arbeitsunfähig ist.

Die Würde menschlichen Lebens zeigt sich nicht allein in seinem Tun, sondern in seinem Sein selbst. Das „Sein-Dürfen“ kommt vor dem „Leisten-Müssen“!

(Jahoda, 1983, S.25f)

Dies bedeutet, dass jeder Mensch, ob arbeitsfähig oder nicht, seine Würde und seinen Platz in unserer Gesellschaft haben muss – wir aber gleichzeitig danach trachten sollen, für jeden Menschen, die ihm entsprechende Möglichkeit der Partizipation am gesellschaftlichen (Arbeits)Leben, zu finden und diese zu fördern.

Individualität und personenorientierte Unterstützung sind Basis der institutionellen Angebote

Das in der Präambel beschriebene Behinderungsverständnis, dass der Arbeit der „Partnerschaft ability@work“ zugrunde liegt, macht deutlich, dass die Auswirkungen von individuellen Einschränkungen sehr unterschiedlich sein können. Daraus folgt, dass es vor dem Hintergrund eines differenzierten Qualifizierungs- und Beschäftigungsangebotes keine Standardangebote und –maßnahmen bezüglich des Umfangs und der Dauer geben kann. Jede Maßnahme muss fallbezogen, individuell und kooperativ angelegt sein. Die jeweiligen Strukturen und alle Prozesse von institutionellen Angeboten und Diensten müssen diesen Anspruch in der Praxis abbilden.

Institutionelle Beschäftigungsangebote müssen nach innen und vor allem nach außen eine durchlässige Struktur aufweisen. Sie sollen nicht als „Endstation“ der beruflichen Karriere von Menschen mit Beeinträchtigung geführt werden, sondern die Möglichkeit der Weiterentwicklung der Persönlichkeit bieten. Dies bedeutet, dass in der Praxis Bildung forciert wird - und parallel dazu das Aufsteigen von Arbeitsgruppen in Dienstleistungsbereiche, Arbeitstrainingsgruppen und der Übergang in weiterqualifizierende Maßnahmen ermöglicht wird.

Institutionelle Arbeitsstätten sollen nicht (nur) Komfortzone sein, sondern Impulse zur Weiterentwicklung ihrer Beschäftigten geben.

Je nach Konstitution und Ressourcen der KlientInnen sowie „Zone“ in der sie sich (subjektiv) befinden – „Komfortzone“ bis hin in den Bereich „Panikzone“- ist mehr oder weniger „Irritation“, das heißt Impulse, Motivation, Assistenz...notwendig, um persönliche Weiterentwicklung anzuregen.

Ein wesentlicher erster Schritt zur Weiterentwicklung ist ein genauer diagnostischer Prozess. In diesem Prozess werden die Motive und Fähigkeiten des/der Klienten/in durch Gespräche, strukturierte Beobachtung, Testverfahren, Praxiserprobung und psychologische sowie ärztliche Gutachten beleuchtet und Ressourcen sichtbar gemacht (vgl. Ausführungen in diesen Empfehlungen).

An dieser Stelle muss aber auch bedacht werden, dass trotz des Einsatzes von umfangreiche Ressourcen (finanziell wie personell) und Initiativen zur beruflichen Integration von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung, der größte Teil von ihnen noch eine angemessene Beschäftigung in besonderen Arbeitsangeboten wie z.B. Beschäftigungswerkstätten finden wird. Ganz besonders in Zeiten der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise und der damit verbundenen steigenden Anzahl der Arbeitssuchenden bzw. der Zunahme gefährdeter Arbeitsplätze in nahezu allen europäischen Ländern, darf man die Augen vor der Realität nicht verschließen.

Bezogen auf die vorher beschriebenen, pyramidenhaft aufgebauten Bedürfnisniveaus nach Maslow sollte auch nicht aus dem Blick geraten, dass die Beschäftigung in Arbeitszusammenhängen mit anderen KollegInnen mit Behinderung gleichwertige Funktionen erfüllt. Dies beschreibt Reiser, wenn er herausstellt, dass der Weg des Heranwachsenden von der Familie durch das Bildungssystem zu nichtfamiliären Lebensgestaltungen in verschiedenen Bereichen (Wohnen, Arbeiten...) führe und mit der Adoleszenz eine Differenzierung einsetzt, die zur Entfaltung eigenständiger Lebensentwürfe unablässig ist. Gruppenbildungen, sogenannte „peer groups“, unter dem Gesichtspunkt ähnlicher Lebensperspektiven und Lebensentwürfe sind ein wichtiges Element der Adoleszenz und ein notwendiger entwicklungspsychologischer Aspekt. Dabei gehe es um

das Ziel, eine dynamische Balance zwischen zwei Tendenzen herzustellen: Einerseits die Tendenz zur Gleichheit mit anderen Menschen, zur Verbundenheit, zur Annäherung an andere – andererseits die Tendenz zur Abgrenzung, zur Differenz, zur Autonomie der eigenen Person. Beide Tendenzen stehen sich nicht als widersprüchliche Pole gegenüber, sondern bedingen sich gegenseitig.“ (vgl. Reiser in Sander/Raidt, 1992, S. 30f)

Diese Erkenntnisse, die nichts von ihrer Gültigkeit verloren haben, bedeuten für die institutionelle Arbeitspraxis sowohl das Arbeiten in homogenen Gruppen (Verbundenheit) – als auch Möglichkeiten der Arbeitserfahrungen mit nichtbehinderten KollegInnen oder KundInnen (Autonomie der eigenen Person) in Form von ausgelagerten Arbeitsgruppen oder Dienstleistungen.

Daraus folgt, dass institutionelle Arbeitsstellen (z.B. Werkstätten) ihre Beschäftigungsangebote nicht isoliert und abgegrenzt anbieten bzw. zur Verfügung stellen, sondern sich zu gemeinwesennahen, zentralen und öffentlichen Betrieben entwickeln, deren Angebote (Produktion, Dienstleistungen) von externen KundInnen in direktem Kontakt mit den beeinträchtigten Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Dies bedeutet auch, dass bei der Qualifizierung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, die in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes erfolgen, auf diese Aspekte Rücksicht genommen werden muss - sei es durch inner- oder überbetriebliche Gestaltungsmöglichkeiten.

Natürlich erfordert diese Form der Arbeit persönliche Entwicklung der KlientInnen in Form von Bildung im praktischen Arbeitsbereich, sowie das Trainieren berufsfeldübergreifender Schlüsselqualifikationen.

Dazu wird ein auf den/die Klienten/in individuell abgestimmter Entwicklungsplan erstellt, dessen Ziele klar und transparent sein müssen.

Dieser individuelle Bildungsplan muss passgenau, verständlich und zielführend sein, wobei auch Grenzen klar deklariert werden sollten. Die Angebote müssen mit dem/der Klienten/in gemeinsam geplant werden und - aus dem diagnostischen Prozess abgeleitet - individuell abgestimmt sein. Alle Angebote sollen für die Beteiligten einen erkennbaren Mehrwert bringen und müssen kleinschrittig operationalisiert werden.

Gemäß des persönlichen Potentials der KlientInnen sollen Aufgabenbereiche und Bildungsmodule schrittweise erweitert werden.

Hierzu bieten sich u.a. die Konzepte „Job Enlargement“ (Erweiterung der Aufgaben), „Job Enrichment“ (inhaltliche Erweiterung der Tätigkeit durch planende und organisierende Elemente), „Job Rotation“ (Einsetzen in anderen Arbeitsbereichen und „Evaluation“ (vollständige Handlungen – Planung, Durchführung, Auswertung) an.

Zusammengefasst sollten institutionelle Arbeitsstätten folgende Ziele – jeweils abgestimmt auf das persönliche Potential der KlientInnen - verfolgen:

- Vermittlung von Fachkompetenz – selbstständige und fachgerechte Ausführung von Aufgaben und Tätigkeiten, Anwendung spezifischer Fertigkeiten und erworbenen Wissens in neuen Lebenssituationen
- Vermittlung von Sozialkompetenz – Kommunikation und Kooperation mit anderen in Situationen des täglichen Lebens; Bearbeitung von Problemen und Konflikten in Gruppen
- Vermittlung von Individualkompetenz – Gewinnung von Lebenssinn und Identität durch sinnhaftes Tätigsein und lebensbegleitendes Lernen; Reflexion und angemessene Veränderung eigenen Verhaltens in Situationen des Alltags

- Vermittlung von Methodenkompetenz – selbstständiges Lernen, produktives Denken, begründetes Entscheiden und aktive Informationsverarbeitung in Situationen des Alltagslebens. (vgl.: Grampp, 2001, S.2)

Positiv abgeschlossene Bildungsmodule – das heißt erworbene Fertigkeiten - sollen mit einem Zertifikat transparent und belegbar gemacht werden.

Ein solches Dokument erhöht zum einen die Möglichkeit auf weiterqualifizierende Maßnahmen am allgemeinen Arbeitsmarkt und fördert zum anderen das Selbstwertgefühl und die Motivation der KlientInnen.

Arbeitspraktika als Vorbereitung für den Übergang

KlientInnen, die sich im Arbeitstraining der institutionellen Arbeitsstätte gut bewähren, sollen Arbeitspraktika am allgemeinen Arbeitsmarkt absolvieren.

Die Arbeitsrealität ist der beste Trainingsort und bietet zugleich die Möglichkeit der Überprüfung von erlernten Schlüsselqualifikationen. In diesem Rahmen können notwendige nächste Schritte des persönlichen Bildungsplanes identifiziert werden.

Wichtig ist, dass die Arbeitsstelle Stabilität bietet – und der/die Klient/in vor Ort von einer Vertrauensperson begleitet und gecoacht wird.

Die Vertrauensperson muss entwicklungsbezogen denken, begleiten, unterstützen, den/die Klienten/in fordern, stützen und mit Beobachtungen konfrontieren.

Um gute Praktikums-/ Arbeitsstellen in der freien Wirtschaft zu finden, sollten von der Institution Netzwerke gepflegt und innovative Konzepte erarbeitet werden, die sowohl der individuellen „Passung“ des Arbeitsplatzes für den Menschen mit Behinderung - als auch der organisatorischen Rationalität von Wirtschaftsunternehmen, gerecht werden können .

Beispiele hierfür wären:

- Kompensation durch öffentliche Zuwendung - die Summe aus verwerteter Arbeitsleistung und öffentlicher Zuwendung muss größer als der betriebliche Aufwand sein
- Tandemverfahren – zwei ArbeitnehmerInnen mit Behinderung teilen sich eine Arbeitsstelle, deren Anforderungen sie in kollektiver Kompetenz entsprechen
- Mehrwert durch Behinderung – ein Unternehmen kann sich in der Öffentlichkeit als sozial engagiert präsentieren und somit durch Integration positive Effekte erzielen
- Entwicklung und Pflege persönlicher Motivation – die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung kann in Reflexion auf eigene biografische Erfahrungen Unterstützungspotentiale freisetzen
- Brückenbildung durch betriebsintegrierte Berufsvorbereitung – Aneignung von spezifischen, arbeitsplatzrelevanten Kenntnissen, Lernhilfen nach dem Patenmodell in dem ArbeitnehmerInnen Identifikationsmuster bieten, betriebliche Ausbildung durch Verzahnung von Qualifizierungszielen und Personalplanung...

Resümee

Eine anthropologische Norm besagt, dass jeder Mensch jeden Tag etwas Sinnvolles tun muss, um gesund zu sein. Das hat unsere Phantasie zu strapazieren ! (vgl. Dörner/Plog, 1989, S.9)

Der Grundzug aller beschriebenen Ansätze besteht darin, Menschen nicht nach ihrem Leistungsvermögen ein- oder auszusortieren, sondern die vorhandenen individuellen Fähigkeiten in heterogenen, sozialen Netzwerken komplementär zu organisieren.

Arbeitsleben = handeln in einem sozialen System

Systemorientierte Qualifizierung von Menschen mit Behinderung

Die Arbeitswelt von morgen wird durch wirtschaftliche, demografische und gesellschaftliche Entwicklungen stark beeinflusst.

Neben Fachkenntnissen sind vor allem solche Kompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters von entscheidender Bedeutung, die auch einen guten Unternehmer ausmachen würden. Denn jeder ist immer auch Arbeitgeber seiner eigenen Arbeitskraft.

Formen strikter Arbeitsteilung (Trennung von Planung, Ausführung, Kontrolle) sind aufgegeben zu Gunsten stärkerer Aufgabenintegration und kooperativer Formen der Arbeitsorganisation.

Mitarbeiter im Bereich der Anlernertätigkeiten sind nicht mehr nur mit der Verrichtung einfacher operativer Tätigkeiten betraut, sondern eingebunden in komplexere Arbeitsprozesse:

- Gruppen oder Teams arbeiten mit unterschiedlichen Qualifikationen an übergreifenden Aufgaben
- Projektarbeit findet in temporären Teams statt
- Alle sind einbezogen in eine kundenorientierte, kooperative Grundhaltung (bes. im Dienstleistungsbereich)

Auch einfache Arbeiten kommen zukünftig nicht mehr ohne Qualifizierung aus.

Weniger der Arbeitsplatz als die Arbeitsumgebung bestimmt in Zukunft die Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter an einfachen Arbeitsplätzen.

Arbeitsplätze von Helfern oder Werkern verändern sich deutlich.

Produktions- und Organisationssysteme haben nicht nur zu steigenden Anforderungen an die mittleren und oberen Hierarchieebenen geführt, sie schlagen sich ebenso auf Arbeitsplätze nieder, an denen einfache Arbeiten verrichtet werden. Früher wurden isolierte Einzeltätigkeiten (Arbeitstraining) verrichtet. Sie sind gekennzeichnet durch wenige, gleich bleibende Handgriffe, oft im Rhythmus der Maschine. Sie zeichneten sich durch ein niedriges kognitives Anforderungsniveau und minimalem Verantwortungsgrad aus.

Zukünftig:

Einfache prozessunterstützende Tätigkeiten kommen hinzu. Der Maschinenbediener, Lagerarbeiter, Bauhelfer der Zukunft ist neben seiner operativen Arbeitsverrichtung in einer ganzen Reihe von Dienstleistungen am Gesamtprozess integriert und leistet dazu seinen Beitrag in Teilbereichen wie:

- Operative Prozesse
- Technische Prozesse
- Informationsprozesse
- Qualitätsprozesse
- Geschäftsprozesse
- Umweltmanagement/Arbeitssicherheitssysteme

Anforderungen des Betriebs, Betriebsmerkmale

Betrieb

Ein Betrieb ist eine systemunabhängige Wirtschaftseinheit zur Fremdbedarfsdeckung. Konstitutive Merkmale des Betriebs sind nach E. Gutenberg die Kombination von Produktionsverfahren, das Prinzip der Wirtschaftlichkeit und das Prinzip des finanziellen Gleichgewichts. Betriebe kommen in allen Wirtschaftssystemen vor und transformieren aus prozessorientierter Sicht Inputs zu Outputs.

Als Arbeitshypothese im Zusammenhang der Integrationsbemühungen aus der Werkstatt für behinderte Menschen heraus soll als „betriebsnah“ die **Annäherung an die Erwerbsbedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes** gelten.

Es gilt, einen Handlungsrahmen zu definieren, der ein Probehandeln unter Erwerbsbedingungen ermöglicht.

Diese Erwerbsbedingungen sukzessive nachzubilden und damit der Anforderung, Nähe im Sinne einer geringen Entfernung (zum Arbeitsmarkt) von einem bestimmten Punkt aus (der WfbM) herzustellen um so einen reibungsarmen Übergang von einem Handlungsort zum anderen zu gestalten- ist somit von zentraler Bedeutung für die Integrationsbemühungen aus der WfbM heraus zu sehen.

Das gilt auch und gerade vor dem Hintergrund, dass durch sich ändernde Erwerbsbedingungen, diversifizierte Personengruppen und veränderte Finanzstrukturen unterschiedliche Schwerpunktsetzungen und Vorgehensweisen in dieser zentralen Frage vonnöten sind.

Betriebsmerkmale

In der Arbeitswissenschaft finden sich Ansätze (Minssen 1993), die die Notwendigkeit betonen, Betriebe als soziale Systeme aufzufassen.

Unterschiedliche Akteure sind an Entscheidungen beteiligt und leisten ihren Beitrag zum betriebswirtschaftlichen Gesamtergebnis.

Partizipation „corporate identity“ ist zu einem wesentlichen Prinzip der Unternehmens- und Mitarbeiterführung geworden.

Um in einem betrieblichen System am jeweiligen Arbeitsplatz adäquat agieren zu können, müssen die wesentlichen Merkmale des sozialen Systems „ Betrieb“ den Mitarbeitern bekannt sein.

Betriebsstruktur und Betriebskultur

In jedem Unternehmen gibt es eine Vielzahl von Regelungen, die das betriebliche Miteinander steuern.

Offizieller Art:

- arbeitsrechtlich relevante Vereinbarungen
- Festlegung der Hierarchie- und Entscheidungsebenen,
- Aufgabenverteilung und Prozesssteuerungen
- veröffentlichte Unternehmensziele
- Riten (Mitarbeiterversammlungen, Betriebsfeste...)

Informeller Art:

- Implizierte Verhaltensregeln in Umgang miteinander und Vereinbarungen
z.B. „ Das gemeinsame Essen in der Kantine ist Pflicht!“
„ Keiner verlässt das Büro vor dem Chef!“
„ Jeder gibt zum Geburtstag ein Frühstück aus!“

Häufig sind es gerade diese Verhaltenserwartungen, die im täglichen Leben zu Schwierigkeiten führen.

Nach dem „ Eisbergmodell“ (auf S. Freud zurückgehend) liegen der Grund und die Lösung schwieriger Kommunikationsprozesse im informellen Bereich des persönlichen und so auch des betrieblichen „ Unbewussten“. (zu 90%)

Folge:

Je mehr ich über die handlungsleitenden Motive, Verhaltenserwartungen, Traditionen und Emotionen im Betrieb weiß, desto besser kann ich im System wirken.

An schwierigen Kommunikationssituationen lassen sich folgende Fragen erörtern:

- Wie lauten die implizierten Regeln in dieser Abteilung?
- Welche nicht explizit geäußerten Erwartungen herrschen gegenüber Mitarbeitern?
- Was gilt es über Traditionen und Emotionen im Betrieb zu erfahren und zu erfragen?

Arbeitsabläufe

Eine differenzierte Kenntnis der anfallenden Arbeitsabläufe ermöglicht erst eine individuelle Einführung und Begleitung neuer Mitarbeiter. Konkrete Arbeitsanweisungen wie auch Auswirkungen der „informellen Faktoren“ sollten bekannt sein.

Ist die Alltagswirklichkeit bekannt, können die zu leistenden Anforderungen, sowie die Ausprägung spezieller Schlüsselkompetenzen abgeleitet werden.

Was genau ist zu tun?

Welcher Art ist die Tätigkeit?

Welche Qualitätsstandards gibt es?

Womit wird gearbeitet?

Welche Arbeitsmittel werden benötigt?

Wie werden sie bedient?

Wann soll die Aufgabe erledigt sein?

Wie viel Zeit steht zur Verfügung?

Wann und in welcher Situation arbeite ich mit meinen Kollegen zusammen?

Worüber müssen wir uns verständigen und Absprachen treffen?

Anforderungen an die Person im betrieblichen Kontext

Um eine Teilhabe am Arbeitsleben nah am realen Arbeitsmarkt längerfristig zu realisieren, sind Schlüsselkompetenzen von zentraler Bedeutung. Sie bilden die Grundlage für kontinuierliche Lern- und Entwicklungsprozesse, sowohl auf der fachlichen wie auch auf der zwischenmenschlichen Ebene.

Ziel ist eine überdauernde Teilhabe im System Arbeit zu realisieren

Der Kooperationsfähigkeit kommt hierbei eine zentrale Bedeutung zu und ist der Überbegriff für:

- **Kommunikative Kompetenz**
- **Konfliktfähigkeit**
- **Selbstwirksamkeit**
- **Verantwortungsbewusstsein**
- **Reflexionsfähigkeit**
- **Klassische Arbeitstugenden**

Kommunikative Kompetenz

ist eine Grundlage für die gelingende Beziehungsgestaltung und Verständigung im Arbeitsalltag.

Sie beschreibt die Fähigkeiten:

- verbal und nonverbal angemessen zu kommunizieren
- eigene Themen und Bedürfnisse angemessen vertreten zu können
- auf Störungen und Irritationen zu reagieren
- im Dialog mit dem Gegenüber zu sein
- die verbalen und nonverbalen Botschaften aufnehmen und verarbeiten zu können
- einer wertschätzenden Kontaktgestaltung (innere Haltung bzw. Einstellung) drückt sich im Sprachstil, in der Körperhaltung und durch das Einhalten von Gesprächsregeln aus

Konfliktfähigkeit

Der Begriff „conflictus“ bedeutet ein „Zusammenstoßen“ und im weiteren Sinne auch Streit und Kampf.

In zwischenmenschlichen Konflikten treffen unterschiedliche Meinungen, Ziele, Wahrnehmungen, Denkweisen oder auch Wertvorstellungen aufeinander.

Konfliktfähigkeit:

- ist das Vermögen, Konflikte rechtzeitig zu erkennen und sie offen, direkt und fair auszutragen und ggf. eigene Grenzen deutlich zu machen
- schließt die Fähigkeit mit ein, Konflikte zu vermeiden bzw. zu verhindern (z.B. durch beachten von Gruppenregeln; Hierarchien anerkennen)
- beinhaltet weiterhin die Fähigkeit mit Konflikten leben zu können
- ist das Erlernen von Lösungsstrategien, das Anstreben von Kompromissen (win-win-Situation) und das Erkennen von Handlungsoptionen

Selbstwirksamkeit

Selbstwirksamkeit stützt sich auf die Erfahrung, aktiv und erfolgreich etwas bewirken zu können und nicht passiv oder hilflos einer Situation ausgeliefert zu sein. Diese Erfahrung wirkt stärkend und aktiviert weitere persönliche Entwicklung.

Die Fähigkeit selbstwirksam zu agieren:

- orientiert sich an den eigenen realen Fähigkeiten und Grenzen (realistisches Selbstbild)
- erkennt die Gestaltungsmöglichkeiten, denkt lösungsorientiert und verfügt über Motivation, Antrieb und Handlungskompetenz
- beinhaltet die Fähigkeit das eigene Handeln im größeren Zusammenhang (betrieblich) zu sehen und Absprachen treffen zu können.
- schließt die Akzeptanz gegenüber Grenzen und Misserfolgen mit ein

Verantwortungsbewusstsein

Im betrieblichen Kontext bedeutet Verantwortungsbewusstsein ein grundsätzliches Interesse an einem reibungslosen Arbeitsablauf und an einem guten Arbeitsergebnis. Ebenso wie bei der Selbstwirksamkeit geht es hier um eine konstruktive, aktive Haltung.

Verantwortung übernehmen bedeutet:

- Rückmeldungen zu geben und auf Störungen zu reagieren (z.B. Arbeitsgerät defekt, Konflikte/ Spannungen am Arbeitsplatz)
- zu Fehlern stehen und wenn möglich korrigieren (kritische Selbstkontrolle, Kritikfähigkeit)
- Konsequenzen des Handelns und nicht Handelns reflektieren (engagierte Grundhaltung / seinen Platz kennen)
- betriebliche Zusammenhänge verstehen
- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit einhalten

Reflexionsfähigkeit

ist die Fähigkeit sich eine zurückliegende Situation ins Bewusstsein zu holen, das eigene Verhalten zu betrachten und in Beziehung zu setzen.

Aufgrund dieser „Forschungsarbeit“ findet Entwicklung statt, Veränderungen resultieren aus einem neuen Selbstbewusstsein/ Selbstbild und sind daher nachhaltig.

Reflexionsfähigkeit heißt:

- sich bewusst erinnern (Bilder / Gefühle / Chronologie einer Situation) und darüber reden können
- sich (etwas) von der eigenen emotionalen Betroffenheit zu lösen und Interesse an einem sachlichen Blick haben
- die Bereitschaft sich verunsichern zu lassen
- im Dialog neue Sichtweisen zulassen / akzeptieren (Perspektivwechsel)

Klassische Arbeitstugenden

Die klassischen Tugenden des Umgangs erhalten eine immer wichtigere Rolle im Arbeitsleben als Erfolgsfaktor für den reibungslosen Ablauf innerbetrieblicher Arbeits- und Kommunikationsprozesse. Das betriebliche Miteinander von Menschen unterschiedlichen Alters, Funktion und nationaler Herkunft kann nur durch das Akzeptieren und Praktizieren eines verbindlichen Regelwerkes im Umgang miteinander funktionieren. Beispiele sind:

- Ordnung und Sauberkeit
Körperhygiene, angemessene saubere Kleidung, einhalten eines Dresscodes
Firmenleitungen haben das Recht das Erscheinungsbild ihrer Mitarbeiter zu beeinflussen und bestimmte Standards festzulegen. Gibt es keine Anweisung

und Vorgaben, erfordert es Feingefühl den Dresscode zu erfüllen (z.B. ungünstig für viele Branchen sind sichtbare Piercings oder Tattoos)

- Pünktlichkeit
Pünktlichkeit bedeutet im beruflichen Zusammenhang das Einhalten einer verabredeten Zeit, auf die wiederum andere ihre Zeitplanung abgestimmt haben.
Unpünktlichkeit stört den Ablauf, frustriert oder verärgert Kollegen und kann finanziellen Verlust bedeuten
- Disziplin
An einem Arbeitsauftrag zügig und zielorientiert arbeiten zu können ohne (ständig) auf Ablenkung zu reagieren. Eigene Bedürfnisse können zurückgestellt werden / Motivation und Antrieb
- Höflichkeit
Eine freundliche, aufmerksame und aktive Kontaktgestaltung zu anderen Mitarbeitenden und ggf. zur Kundschaft. Dabei eine angemessene Distanz wahren können
- Ehrlichkeit
Bereitschaft zum sach- und fachgerechten Einsatz von Arbeitsmitteln und ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen. Eine aufrichtige Grundeinstellung gegenüber dem System Betrieb.
- Hilfsbereitschaft
In jedem Unternehmen ist eine eigene betriebliche Kultur etabliert, die sich auf die Bereitschaft auswirkt, anderen einen Gefallen zu tun oder sie um einen Gefallen zu bitten

Qualifizierung und Kompetenzentwicklung

In der beruflichen Bildung begründet sich die Notwendigkeit für systembezogenes Lernen aus den heutigen Strukturen der betrieblichen Arbeitsorganisation.

Formen strikter Arbeitsteilung sind aufgegeben zu Gunsten stärkerer Aufgabenintegration und kooperativer Formen der Arbeitsorganisation.

Die Ausbildungsziele verlagern sich von Einzelarbeit und Einzelanweisung zu Teamarbeit und Eigeninitiative. (Kooperation / Selbstkontrollprozesse), vom isolierten Denken und Tun zu vernetzten Denken und ganzheitlichen Handeln (prozessorientiert / problem-lösungsorientiert)

In der beruflichen Bildung sind zur Förderung der Schlüsselkompetenzen Methoden einzusetzen, die dem Lernenden Möglichkeiten geben, in betrieblichen Zusammenhängen bedarfsgerecht und problemlösend zu agieren.

Raum zum Experimentieren, zur Zusammenarbeit in unterschiedlichen sozialen Gruppen und zur strukturierten Reflexion muss gegeben sein, um die Entwicklung der Individual- und Sozialkompetenz anzuregen. Fehler und Probleme sind kein blamabler Misserfolg, sondern ein Hinweis auf die Notwendigkeit einer Kurskorrektur, die Chance zur Weiterentwicklung, ein neuer Lernanlass.

Methodisch bedeutet dies für die Lernkultur in der Berufspädagogik:

Es ist ein Wechsel von der lehrerzentrierten Vermittlung mit linearer Vermittlungsstruktur → zu einer auf die Lernenden zentrierte Lernorganisation in einem sozialen Gefüge (betrieblicher Kontext / Team od. Lerngruppe / Gruppentraining) anzustreben.

- Lernen durch Selbstinformieren lassen (Lernmodell)

- Handeln lernen durch Selbstentscheiden lernen (Handlungsmodell)
- Gestalten lernen durch Selbstverantworten lernen (Entwicklungsmodell)

Beispiele für handlungsorientierte Ausbildungsmethoden

- **Lehrgangsmethode- Arbeitsunterweisung in 4 Stufen**
 Vorbereiten
 Vormachen
 Nachmachen
 Selbständiges anwenden
- **Leittextmethode - 4 Bestandteile**
 Leitfrage (selbstständige Beschaffung von Informationen)
 Arbeitsplan (selbständig vom Lernenden entwickelt, diskutiert)
 Kontrollbogen (Qualitätsmerkmale der Arbeitsaufgabe)
 Leitsatz (enthält Infos für die Problemlösung)
- **Projektmethode – ein Team /eine Lerngruppe erfüllt eine fest umrissene, praxisrelevante Aufgabe**
 Merkmale der Projektaufgabe:
 festumrissene klare Aufgabenstellung
 komplexe Aufgaben
 Transferleistungen müssen erbracht werden
 unmittelbar verfügbares Wissen und Können reichen nicht aus
 Qualifikationen der Teammitglieder müssen zusammengefügt werden
 Abstimmungsprozesse der Teammitglieder und Selbststeuerungsprozesse
 Fehler und Probleme müssen/ dürfen auftreten, da es keine Routine gibt

Rolle des Projektbegleiters:

Anleiter beschränkt sich auf Moderatorenrolle
 (beobachten, protokollieren, Hilfe zur Selbsthilfe)

Auswertung:

Team bewertet sich selbst im Austausch mit dem Projektbegleiter
 z.B. Probleme in Kommunikation und Kooperation

- **In 3 Schritten zu mehr Selbstwirksamkeit**
 - **Reflexion**
 Bewusstes Wahrnehmen und Sensibilisieren der eigenen Situation und Befindlichkeit, durch einen Blick auf die eigenen Rollen, Selbstbilder, Werte sowie Gefühle und Bedürfnisse.
 Experimentieren mit neuen Rollen
 - **Aktion**
 Bewusste konkrete Schritte formulieren und zeitnah umsetzen.
 - § Eindeutige Entscheidungen treffen
 - § Klare Zielplanung
 - § Konkrete Ausführung
 - § Reflexion und Belohnung / Wertschätzung

Körperliche Herausforderungen suchen und meistern.
These: das Körperbewusstsein ist der evolutionäre Ursprung des Bewusstseins

- **Autonomie**
 - „Auto nomos“ = sich sein Gesetz selbst geben, selbst entscheiden
 - § Nein Sagen lernen
 - § Differenzieren lernen / Nein zur Sache aber Ja zur Person
 - § Argumentieren und Begründen lernen / Entschlüsse durchziehen
 - § Blickkontakt suchen
 - § Aufrechte Körperhaltung

- **Informelles Lernen**

Informelles Lernen bezeichnet ein Lernen in Lebenszusammenhängen, das ursprünglich vor allem ein Lernen außerhalb des formalen Bildungswesens (Schulen) angesehen wurde.

Wer im Rahmen seines Hobbys, seines Ehrenamtes oder in seinem Lebensalltag außerhalb von Bildungsinstitutionen lernt, lernt „informell“.

Diese erworbenen Fähigkeiten stehen der Person als wichtige Ressourcen auch in anderen Lebensbereichen schnell zur Verfügung.

Das informelle Lernen wird für die berufliche Qualifizierung genutzt. Für Menschen die eine defizitäre Erfahrung mit schulischer Bildung erfahren haben, können hier entspannter und mit Spaß ihre Kompetenzen erfahren und diese erweitern.

Z.B. durch Angebote aus dem Bereich der Erlebnispädagogik, Workshops mit kreativen Angeboten, kulturelle Projekte, Sport.

Qualifizierungsangebote für Beschäftigte und Maßnahmeteilnehmer auf Ausgelagerten Arbeitsplätzen

Beispiele proWerk:

Menschen mit einer psychischen oder geistigen Behinderung werden unter dem Dach der WfbM, in einem Unternehmen oder Betrieb des ersten Arbeitsmarktes platziert.

2008 sind insgesamt 129 Personen von der Abteilung *Ausgelagerte Arbeitsplätze proWerk* begleitet worden. 38 Personen wurden neu aufgenommen, in der Regel durchlaufen die Teilnehmenden zunächst eine zweijährige Berufsbildungsmaßnahme.

Neben der fachlichen Anleitung vor Ort und den individuell abgestimmten Qualifizierungsangeboten wird ein Gruppenangebot in Form eines **Bildungstages** (Projekttag, Workshop) durchgeführt. Der Bildungstag findet im wöchentlichen Turnus statt und soll die Teilnehmenden in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützen.

Die Teilnahme ist verbindlich.

Inhalte der Gruppenangebote:

(zu je 15-20 Einheiten)

- Systematischer Wochenrückblick / PASS Reflexionsbögen
- Problemlösetraining
- berufliche Orientierung / Strukturen in proWerk/ Unterstützungsmöglichkeiten
- Bedeutung von Teamarbeit / Zusammenhänge im Arbeitsalltag / Arbeitsabläufe

- Weiterentwicklung sozialer und kommunikativer Kompetenzen
- Stressbewältigungstraining
- Auseinandersetzung mit der Erkrankung und der berufl. Rehabilitation
- Betriebsbesichtigungen
- Projekttag z.B. Ausflüge kulturelle Ziele, Teilnahme an Fachtagungen, Gruppenaktivitäten wie gemeinsames Kochen, Klettergarten, o.ä.

Die Gruppe als Lernort:

- Akzeptanz und Zugehörigkeit (soziales Grundbedürfnis) können sich entwickeln und stärken den Einzelnen
- Beteiligung fördert das Selbstbewusstsein, Selbstwertgefühl und Selbstsicherheit
- stille Teilnahme ermöglicht Partizipation, fördert das Erkennen von Zusammenhängen und weitet den eigenen Blick
- Austausch und Reflektion der Teilnehmenden (auf Augenhöhe) können eigene Einschätzungen korrigieren und neue Perspektiven zulassen.
- Gruppenregeln geben Orientierung und Anlass zur konstruktiven Auseinandersetzung
- konstruktives Feedback ermöglicht eine realistischere Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und des Verhaltens
- positive Entwicklungsprozesse (Problemlösetraining u.a.) motivieren und stärken, sowohl den Beteiligten selbst als auch die Gruppenmitglieder, die als Berater am Prozess beteiligten waren (sich als kompetent erleben, Selbstwirksamkeit, Freude)
- Aufmerksamkeit und Sensibilisierung der Gruppe für die unterschiedlichen Anforderungen, Rollen und Stolpersteine im Arbeitsalltag machen Mut eigene Themen offen zu machen.
Zur Sprache bringen = ins Bewusstsein heben → ermöglicht Aktion

Kommunikation und Kooperation

Lernziele zum Unterrichtsmodul im Berufsbildungsbereich proWerk Bethel

Seminartitel: „Herausforderung Team“

Rahmenbedingungen:

Teilnehmer: Beschäftigte auf Ausgelagerten Arbeitsplätzen (AAP)
17 Teilnehmer
Die Teilnehmer sind sich nicht alle bekannt.
Sie arbeiten in unterschiedlichen Betrieben.

Zeit: 15x4 Ustd.

**Lernziele: Entwicklung der berufsfeldübergreifenden Schlüsselkompetenzen
„Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit“**

1. Wahrnehmung ist individuell

- Die Teilnehmer sollen erkennen, dass Wahrnehmung immer selektiv ist.
- Die Teilnehmer sollen eine differenziertere Fähigkeit zur Selbst- und Fremdwahrnehmung erwerben:
„Mit welchem Blick schaue ich auf die Welt?“
„Aus welcher Perspektive schauen andere?“

„Wie wird dies deutlich?“
„Kann ich mich verändern?“

2. Kommunikationstheorien

- Die Teilnehmer sollen Kommunikationstheorien kennen und anwenden;
das „Vier Ohrenmodell“ von Schulz von Thun
das „Eisbergmodell“ auf der Grundlage von S. Freud
- Die Teilnehmer sollen bewusste und nicht bewusste Anteile einer
Nachricht analysieren
- Die Teilnehmer erkennen formale und informelle Regeln des Betriebes in
in dem sie arbeiten

3. Interaktion

- Die Teilnehmer sollen vor der Gruppe stehen und agieren können
- Die Teilnehmer sollen die Techniken des Smalltalks beherrschen
Tabus berücksichtigen, Gemeinsamkeiten pflegen
- Die Teilnehmer sollen im Gespräch Grenzen setzen lernen
- Die Teilnehmer sollen Gruppenregeln erarbeiten und einfordern
- Die Teilnehmer sollen Feedback geben können und erhalten lernen

Methoden und Material werden während der Abschlusstagung in der Interaktion vorgestellt und erlebbar gemacht.

„Matching“ Passgenaue Vermittlung

Die Wortbedeutung des Begriffes *to match* variiert in der deutschen Übersetzung von passen, anpassen, über zuordnen, passen zu, abgleichen, angleichen, vergleichen, entsprechen, gleichkommen, zusammenpassen bis hin zu sich messen mit und übereinstimmen.

Allen diesen Begriffen ist gemeinsam, dass ihre verschiedenen Bedeutungen dem Arbeitsprozess konnotiert sind. Alle beschriebenen Tätigkeiten sind mehr oder weniger deutlich und offen dem Arbeitsprozess immanent.

Die Handlungsempfehlungen für Job- Assistenten in den von Bodelschwingschen Stiftungen sehen folgendes Procedere vor:

Im Handbuch für Job- Assistenten (Arbeitsstandards für Ausgelagerte Arbeitsplätze) ist unter Arbeitsfeld III als Leistungsziel folgendes genannt:

Eine individuelle Passung zwischen Fähigkeiten des Nutzers und Anforderungen des Arbeitsplatzes ist sicherzustellen.

Folgende Handlungsrichtlinien werden hierzu definiert:

Vorbereitung der Arbeitsaufnahme und betrieblichen Integration
Leistungsziel: Individuelle Vorbereitung der Arbeitsaufnahme
Die soziale Integration des Nutzers im Betrieb ist sicherzustellen
Handlungsleitlinien

Im Rahmen betrieblicher Arbeitserprobung wird der differenzierte
Anleitungs- und Qualifizierungsbedarf festgestellt:

Zur genaueren Klärung wird bei Bedarf ein strukturierter Einstieg geschaffen (z.B.
übernimmt der Nutzer anfangs nur Teilelemente der Tätigkeit).

Differenzierung des Fähigkeitsprofils durch folgende Maßnahmen:

- Tätigkeitsbeobachtung mit Beginn der Einarbeitung und nach Absprache mit allen Beteiligten
- Befragung von Nutzer und Betrieb
- Befragung von Ärzten und Therapeuten,
- Befragung des privaten Umfeldes zu Entwicklungspotentialen und Bedenken
- Selbst- und Fremdeinschätzung abfragen und Abweichungen thematisieren

Es wird ein Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes erstellt

Die folgenden Aspekte sind zu prüfen und zu dokumentieren:

- Die Arbeitszeitregelung
- Die Arbeitsorganisation und die technische Ausstattung
- Die mit der Tätigkeit verbundenen Arbeitsinhalte
- Die Arbeitsausführung

Die obigen Informationen sind durch folgende Verfahren zu ermitteln:

- Beobachtung des Nutzers
- Wenn erforderlich, probeweise selbständige Ausführung der Tätigkeit durch AAP
- Detailliertes Erfragen der relevanten Merkmale

Es ist durch die Gegenüberstellung von Fähigkeits- und Anforderungsprofil zu prüfen, in welchem Bereich und in welchem Umfang Anpassungen des Arbeitsplatzes vorzunehmen sind:

- Bei Diskrepanzen wird überprüft, ob im Bereich der Fähigkeiten des Bewerbers und/oder im Bereich der Anforderungen Veränderungen möglich sind.
- Notwendige Veränderungen am Arbeitsplatz sind zu begründen
- Mit allen Beteiligten klären, welche Veränderungen in wessen Zuständigkeit fallen
- Bei Veränderungen soll der reibungslose betriebliche Ablauf gewährleistet bleiben
- Die Ergebnisse werden dokumentiert

Diese Handlungsleitlinien werden um folgende Anlagen ergänzt:

Anlage 3: Selbsteinschätzung arbeitsbezogener Fähigkeiten (SaF)

Anlage 6: Erfassungsbogen zum Arbeitsplatz und betrieblichen Umfeld

Anlage 20: für „Eine individuelle Passung zwischen Fähigkeiten des Nutzers und Anforderungen des Arbeitsplatzes ist sicherzustellen“

Im Rahmen unserer Workshopreihe hat sich als wichtigste These zum Thema matching herauskristallisiert, dass der Prozess des matching sich dann erfolgversprechend gestaltet, wenn nicht davon ausgegangen wird, dass sich ein permanent zufriedener Zustand herstellen lässt.

Vielmehr geht es immer wieder neu darum, festzustellen welchen Veränderungen und neuen Anforderungen Rechnung zu tragen ist.

Daraus kann (bzw. sollte) gefolgert werden, dass es sich beim Prozess des „matching“ in erster Linie um einen kommunikativen Prozess handelt, auf dessen Grundlage Ziele und Maßnahmen definiert, ggf. modifiziert, erreicht und wieder neu definiert werden.

Frei nach Aristoteles:

Zur richtigen Zeit, am richtigen Ort, das richtige tun!

Assessment- und Methodensammlung in der berufsfeldübergreifenden und betriebsnahen Qualifizierung

Der Prozess der berufsfeldübergreifenden und betriebsnahen Qualifizierung von Menschen mit Behinderung, ist immer als Individualprozess zu sehen. Aufgrund der individuellen Voraussetzungen (persönliche Historie, individuelles Umfeld und persönliche Rahmenbedingungen, Individualmuster, Kompetenzen, Vorlieben und Interessen) gibt es keinen allgemein gültigen Ablauf. Vielmehr stellen sich den Betroffenen individuelle Fragen, deren gemeinsame Beantwortung das Ziel dieses Prozesses ist.

Der diagnostische Prozess der berufsfeldübergreifenden Qualifizierung hat das Ziel der Überprüfung der individuellen Voraussetzungen, der Erhebung und vor allem Erstinterpretation der anamnestischen Daten, der Vervollständigung und Zusammenführung der medizinischen Gutachten, der Begutachtung und Erstellung eines individuellen Kompetenzprofils. Eine Diagnostik stellt den ersten Schritt von der pathogenetischen Betrachtung der Leistungseinschränkungen als Folge von Behinderungsauswirkungen zur salutogenetischen Darstellung von Leistungsschwerpunkten und Kompetenzen dar.

Am Beginn des Prozesses steht neben der Stuserhebung die individuelle berufliche Karriere-Planung. Ziel dieses Prozesses ist die Entwicklung eines individuellen Planes unter Berücksichtigung aller Faktoren, die den beruflichen Werdegang positiv oder negativ beeinflussen.

Dabei werden in einer ersten Phase die Fragen und Problemstellungen der Betroffenen überprüft und Antworten (Lösungen, Strategien, Interventionen) dazu formuliert. Die Planung effektiver und effizienter Interventionen, sowie das Erreichen einer Akzeptanz für deren Notwendigkeit, sind wesentliche Aufgaben der Coaches - bedeuten aber auch eine große Herausforderung für die Betroffenen (Menschen mit Behinderung).

Erfolgreiche Integrationsprozesse zeichnen sich aus Sicht der Menschen mit Behinderung vor allem dadurch aus, dass grundsätzlich Veränderungsprozesse in Gang gesetzt werden, und wesentliche Erfahrungsprozesse gewährt werden können:

- Menschen mit Behinderung wollen Wertschätzung und Anerkennung spüren, so dass eine bislang dominierende „Defizitwahrnehmung“ – Behindertsein, Kranksein etc. - durchbrochen wird. Diese Erfahrung motiviert sie dazu, sich auf das Kommende einzulassen und sich daran aktiv zu beteiligen.
- Menschen mit Behinderung wollen erfahren, dass sie selbst für Veränderungsprozesse verantwortlich sind. Sie wollen aufgefordert werden, selbstverantwortlich notwendige Kompetenzen und Ressourcen zu aktivieren. Wichtig ist, dass sie sich nicht durch den professionellen Wissens- und Kompetenzvorsprung der Coaches in der Begleitung gehemmt fühlen.
- Menschen mit Behinderung wollen eine unmittelbare und konkrete Entlastung und Erleichterung erfahren. Als entlastend können einerseits Gespräche empfunden werden, die neue Perspektiven eröffnen; andererseits können aber auch konkrete praktische Unterstützungen entlasten, z. B. die Bereitstellung von Informationen im Format „Leicht Lesen“, die Organisation von Betriebspraktika etc..

„Case Management“, das sich aus dem angloamerikanischen Case Work entwickelt hat, ist zu einer methodischen Neuorientierung in diesem Bereich geworden. Systemische und ökosoziale Perspektiven kommen in dieser Konzeption grundlegend zum Ausdruck. Case Management soll die Coaches befähigen, unter komplexen Bedingungen, Hilfe- bzw. Interventionsmöglichkeiten aufeinander abzustimmen und die vorhandenen institutionellen Ressourcen im Arbeitsfeld und im Gemeinwesen koordinierend heranzuziehen.

Aufgabe ist es, ein zielgerichtetes System von Zusammenarbeit zu organisieren, kontrollieren und auszuwerten, das am konkreten Unterstützungsbedarf der einzelnen Person ausgerichtet ist und an deren Herstellung die betroffene Person konkret beteiligt wird.

Nicht die Qualitäten als BeraterIn / Coach allein sind dabei gefragt, sondern vor allem die als ModeratorIn mit Letztverantwortung, die im Prozess die Bedürfnisse des / der Klienten/in einschätzen, die Planung und Sicherung der Bereitstellung medizinischer und sozialer Dienstleistungen koordinieren, die Prioritäten setzen und gegebenenfalls zukünftige Standards erarbeiten bzw. festlegen und für ihre Einhaltung sorgen. Ziel ist eine Qualitätsgewährleistung.

Assessmentsammlung

Eine diagnostische Unterstützung kann bei vielen Entscheidungen, die das Berufsleben – insbesondere die Integration in die Arbeitswelt – betreffen, hilfreich sein.

hamet 2 handlungsorientierte Module zur Erfassung und Förderung von beruflichen Basiskompetenzen

wurde in erster Linie für die berufliche Diagnostik von Menschen mit erhöhtem Förderbedarf, Benachteiligungen und Behinderungen konzipiert.

Mit hamet 2 lassen sich praktische und soziale Kompetenzen anforderungsnahe, handlungsbezogen und wissenschaftlich gesichert, erkennen und fördern.

Aufbau: Der hamet 2 besteht aus 4 Modulen. Die Module 1,3 und 4 können einzeln vorgegeben werden, Modul 2 nur in Verbindung mit Modul 1. Die vollständige Anwendung der Module 1–4 ist im Rahmen eines mehrtägigen hamet-Assessments möglich und erlaubt eine umfassende Aussage zu beruflichen Kompetenzen und deren Fördermöglichkeiten.

Modul 1 – Berufliche Basiskompetenzen: Erfasst werden vor allem handlungsorientierte Anteile beruflicher Kompetenz (handwerklich-motorische Fertigkeiten, Computerkenntnisse). Das Modul besteht aus insgesamt 26 Untertests. Die Aufgaben orientieren sich an realistischen beruflichen Bedingungen, sie stammen größtenteils aus dem handwerklichen-gewerblichen Bereich, aber auch aus dem Dienstleistungsbereich.

Modul 2 – Lernfähigkeit: Überprüft wird die individuelle Lernfähigkeit bezüglich der in Modul 1 erfassten beruflichen Basiskompetenzen. Dadurch wird das Erstellen eines individuellen Förderprogramms ermöglicht. Es können Aussagen getroffen werden über die Lernbereitschaft, die Anregbarkeit und die Kapazität des Lernens.

Modul 3 – Soziale Kompetenz: Erfasst werden die berufsbezogenen sozialen Kompetenzen. Überprüft wird, inwieweit das soziale Verhalten des Probanden / der Probandin dem beruflichen Anforderungsprofil entspricht. Beobachtet werden beispielsweise der Umgang mit Vorgesetzten oder KollegInnen, das äußere Erscheinungsbild, das Umgehen mit Kritik und mit Kommunikationsregeln.

Modul 4 – Vernetztes Denken – Fehlersuche und Problemerkennung: In Modul 4 wird ein Teilaspekt des vernetzten Denkens (Fehlersuche und Problemerkennung) überprüft. Vorgegeben werden Problemstellungen, für deren optimale Lösung mehrere Komponenten, sowie deren Abhängigkeit voneinander, berücksichtigt werden müssen. Um diese Fähigkeiten diagnostisch überprüfen zu können, wurde eine Computersimulation mit Arbeitsabläufen unterschiedlicher Berufsfelder entwickelt.

Die gesamte Auswertung erfolgt computergestützt.

MELBA Merkmalsprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit:

Ziel von MELBA ist die Dokumentation, der für die Arbeit benötigten Schlüsselqualifikationen. Sinn des Verfahrens ist es, einen Arbeitsplatz zu finden, der den Fähigkeiten des Bewerbers / der Bewerberin entspricht. Zu diesem Zweck werden Anforderungs- und Fähigkeitsprofile erstellt, die verschiedene Formen von Behinderung und verschiedene Tätigkeiten berücksichtigen.

Aufbau: Das Verfahren gliedert sich in drei Teile: das Fähigkeitsprofil, das Anforderungsprofil und den Profilvergleich.

Grundlage dafür bilden 29 tätigkeitsrelevante und behinderungsbezogene Merkmale, die fünf Bereichen von Schlüsselqualifikationen zugeordnet sind:

- *Kognitive Merkmale:* Arbeitsplanung, Auffassung, Aufmerksamkeit, Konzentration, Lernen / Merken, Problemlösen, Umstellung, Vorstellung
- *Soziale Merkmale:* Durchsetzung, Führungsfähigkeit, Kontaktfähigkeit, Kritikfähigkeit, Teamarbeit
- *Art der Arbeitsführung:* Ausdauer, kritische Kontrolle, Misserfolgstoleranz, Ordnungsbereitschaft, Pünktlichkeit, Selbstständigkeit, Sorgfalt, Verantwortung
- *Psychomotorische Merkmale:* Reaktionsgeschwindigkeit, Feinmotorik, Antrieb
- *Kulturtechniken / Kommunikation:* Lesen, Rechnen, Schreiben, Sprechen

Jedes Merkmal wird von dem / der Beurteiler/in auf einer Skala von 1 (sehr geringe Fähigkeit) bis 5 (weit überdurchschnittlich) bezüglich der Anforderungen und der tätigkeitsbezogenen psychischen Fähigkeiten bewertet. Anschließend kann ein Profilvergleich vorgenommen werden.

Ida – Koffer

Der Ida – Koffer stellt ein Instrumentarium zur Diagnostik von Arbeitsfähigkeiten dar und ist auf das Melba Verfahren abgestimmt. Das Set besteht aus 14 standardisierten Arbeitsproben.

Grundsätzlich stehen drei diagnostische Quellen zur Verfügung

- § Arbeitsergebnis
- § Verhaltensbeobachtung
- § Auseinandersetzung mit dem/der Klienten/in (soziale Situation)

Die Beurteilung der Fähigkeiten basiert auf der 5 – teiligen Melba Skala, 1 (sehr geringe Fähigkeit) bis 5 (weit überdurchschnittliche Fähigkeit)

ICF

Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO)

- das Instrumentarium bietet eine einheitliche und standardisierte Sprache sowie einen Rahmen zur Beschreibung von Gesundheit und gesundheitsbezogenen Zuständen
- ermöglicht die Darstellung der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit
- ermöglicht die weltweite Kommunikation über Gesundheit und gesundheitliche Versorgung in verschiedenen Disziplinen und Wissenschaften durch eine standardisierte allgemeine Sprache
- Krankheitsbezogene Informationen (ICD-10) in Verbindung mit Informationen über die Funktionsfähigkeit (ICF) liefern ein breiteres und sinnvoller Bild über die Gesundheit von Menschen
- Mehrzweckklassifikation für verschiedene Disziplinen und Anwendungsbereiche

Anwendungsmöglichkeiten der ICF:

- Instrument in der gesundheitlichen Versorgung - für die Beurteilung des Bedarfs, die Anpassung von Behandlungen an spezifische Bedingungen, die berufsbezogene Beurteilung, die Rehabilitation und die Ergebnisevaluation
- sozialpolitisches Instrument - für die Planung der Sozialen Sicherheit, für Entschädigungssysteme sowie für die Politikgestaltung und –umsetzung
- **pädagogisches Instrument - für die Unterstützungsbedarfserhebung im Bereich berufsfeldübergreifende und betriebsnahe Qualifizierung**
- Forschungsinstrument - für die Messung von Ergebnissen, Lebensqualität oder Umweltfaktoren
- statistisches Instrument - für die Erhebung und Dokumentation von Daten

Persönliche Zukunftsplanung

Ressourcen sind das individuelle Kapital, das eingesetzt wird, um über einen bestimmten Weg ein gewünschtes Ziel bzw. ein begehrtes Gut zu erwerben. Das Wissen um seine eigenen Ressourcen (wirtschaftliche, soziale, kulturelle, persönliche Ressourcen) ist ein wesentlicher Motor auf dem Weg zu einer erfolgreichen beruflichen Integration. Zum einen, um das oft beeinträchtigte Selbstwertgefühl zu verbessern, zum anderen um neue persönliche Entwicklungsstrategien entwickeln zu können. Die Methode der Persönlichen Zukunftsplanung unterstützt diesen Prozess.

Über das eigene Leben und die eigene Zukunft nachzudenken, Pläne zu schmieden und zu verwirklichen, ist zunächst nichts Ungewöhnliches. Menschen mit Behinderungen haben jedoch häufig nicht die gleichen Möglichkeiten zu einer selbstbestimmten Lebens- und Zukunftsplanung wie andere. Deshalb wurde in den 1980er Jahren in den USA und Kanada das Unterstützungskonzept „Person Centered Planning“ entwickelt, das im deutschsprachigen Raum vor etwa 10 Jahren als ‚Persönliche Zukunftsplanung‘ bekannt wurde.

Bei der Persönlichen Zukunftsplanung steht die Person, um die es geht, mit ihren Stärken und Interessen im Mittelpunkt: Welche Träume, Wünsche, Möglichkeiten und Ziele hat die Person für ihr Leben? Durch die Persönliche Zukunftsplanung werden Menschen mit Behinderung aktiv an der Entwicklung ihrer Perspektiven beteiligt. Zudem wird der Aufbau und/oder die Festigung eines Unterstützungsnetzwerkes für die planende Person angeregt, das dabei helfen soll, die entwickelten Träume und gesteckten Ziele umzusetzen. Die Grundgedanken und vielfältigen methodischen Anregungen des Konzepts der Persönlichen Zukunftsplanung können insbesondere bei der Planung von Übergängen, bspw. dem Wechsel von der Schule ins Arbeitsleben, Auszug aus dem Elternhaus, Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oder bei anderen Veränderungsprozessen hilfreich sein.

Folgende Fragen gehören zum Konzept der Persönlichen Zukunftsplanung:

- Wer bin ich?
- Was kann ich gut?
- Welche Träume habe ich?
- Wo will ich hin?

Wenn ich in meinem Leben etwas verändern möchte, hilft es, dafür einen Plan zu schmieden und aktiv zu werden. Das muss ich aber nicht alleine tun. Ich kann mir Unterstützung holen von Menschen, die mir wichtig sind und zu denen ich Vertrauen habe.

Betriebliche und überbetriebliche Arbeitserprobung / Betriebspraktikum

Die Arbeitserprobung / Betriebspraktikum dient dazu, in Theorie und Praxis die Rahmenbedingungen eines anvisierten Berufsziels kennen zu lernen und Zweifelsfragen in Bezug auf die Arbeitsplatzanforderungen zu klären. Durch die Auseinandersetzung mit der Materie und durch die Beschäftigung mit verschiedenen Belastungsfaktoren kann festgestellt werden, ob die Anforderungen zu bewältigen sind, ob der Arbeitsplatz einer besonderen Ausstattung bedarf, aber auch ob im Rahmen des Berufsbildungsbereiches / Fachunterrichts unterstützende Hilfen benötigt werden.

Die Arbeitserprobung / Betriebspraktikum erfolgt auf freiwilliger Basis und wird auf die individuellen Bedürfnisse der jeweiligen Menschen mit Behinderung ausgerichtet. Diese Maßnahme soll ausschließlich in Betrieben der freien Wirtschaft und nicht im geschützten Rahmen stattfinden.

Der Grundgedanke der praktischen Arbeitserprobung / Betriebspraktikum ist es, dem / der KlientIn die Möglichkeit zu bieten, sich mit der eigenen Leistungskapazität im Vergleich zu den Anforderungen in der Praxis auseinander zu setzen.

Ein Ziel ist es herauszufinden, ob und unter welchen Voraussetzungen ein bereits artikulierter Arbeitsplatzwunsch zu realisieren ist.

Zu den weiteren Zielen zählen Menschen mit Behinderung sukzessive auf das Ausüben beruflicher Tätigkeiten vorzubereiten sowie letztlich in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Dabei werden folgende Schwerpunkte gesetzt:

- persönliche Stabilisierung
- Erweiterung sozialer Kompetenzen
- Erwerb allgemeiner und fachspezifischer Arbeitskompetenzen

Methodensammlung

Externe Kompensation:

Hilfsmittel für den/ die KlientIn (einen festen Ansprechpartner am Arbeitsplatz bestimmen, Strukturierung von Arbeitsabläufen...)

Interne Kompensation

Der/die KlientIn eignet sich an unter Anleitung des /der TrainerIn andere Handlungsstrategien an

Reflektion von Verhaltensweisen

Methode: Verhaltensweisen mit den Klientinnen besprechen, reflektieren lassen...

Arbeitsleistungen erfassen

Leistungen erfassen um die Leistung des/der KlientIn und Ergebnisse des Trainings messbar zu machen

Beobachtung

Gezielte Beobachtung (z.B. Sozialverhalten des Klienten, Zeitfallen im Arbeitsprozess)

Strukturierung

Strukturierung von beispielsweise Tätigkeiten oder der sozialen und physischen Umgebung.

4- Stufen Methode

Ziel ist die Automatisierung von praktischen Tätigkeiten. Sie soll dem/ der Klienten/in zum selbstständigen Anwenden verhelfen.

- a. Arbeitsvorgang vorstellen
- b. Interesse des/der Klienten/in wecken, Material zur Verfügung stellen
- c. Vorgang in Tätigkeiten zerlegen und inklusive Erläuterung vormachen
- d. Nachmachen unter Anleitung inklusive Erläuterung von Seiten des / der Klienten/in

Mediated Learning Experience

(gehört zur Methode Feuerstein) Eine Person (MediatorIn) stellt sich in Lernsituationen zwischen das Individuum und dessen Umgebung. Der/die MediatorIn hat dabei das Ziel dem Individuum bei seiner Interpretation von Reizen aus der Umwelt zu helfen. Ziel ist es dem Individuum kognitive Strukturen zu vermitteln.

„Eigen Initiativ Modell“ (E.I.M.)

Das E.I.M. begleitet den Klienten dabei, zu lernen seine Fähigkeiten bei der Ausführung von Aufgaben einzusetzen. Diese Methode bezieht sich nur auf Montagearbeiten und ist daher sehr speziell.

Das Trainingsprogramm umfasst drei Module, das Montieren eines Produktes (mit Aktivitätenanalyse und Aufteilen in Subtätigkeiten), das Einrichten des Arbeitsplatzes und die Qualitätskontrolle. Hierbei spielt die selbstkritische Haltung des/ der Trainers/in zusätzlich eine große Rolle.

Programm Alternative Denkstrategien (PAD)

Ziel ist , dass die Person lernt soziale Probleme selbstständig zu lösen. Es können jedoch nur Teilaspekte für das Jobcoaching verwendet werden, da diese Methode eigentlich jüngere Menschen (Kinder und Jugendliche) zur Zielgruppe hat.

Leittexte

Eine Lehr-/ Lern- Methode für theoretische Lerninhalte. Der/die Klient/in erhält einen sogenannten Leittext, der dadurch gekennzeichnet ist, dass er nur einen Teil der Informationen zum gewünschten Thema enthält. Die übrigen Informationen muss sich der Lernende selbst herausuchen. Ein zusätzlicher Katalog von Leitfragen dient dazu dem Lernenden bewusst zu machen, zu welchen Fragestellungen er jeweils komplette Antworten gefunden haben muss, um sicher zu sein, über die Gesamtheit des erforderlichen Fachwissens zu verfügen. ´Leittexte´ existieren in unterschiedlichen Varianten, teilweise ist der Leittext selber auch entbehrlich.

Visualisierung

z.B. Piktogramme, laminierte Zeichnungen / Bezeichnungen, Karteikarten etc.
Verhaltensmodifiziertes Verfahren, Systematische Interventionen,
Interventionen außerhalb des Arbeitsplatzes z.B. externes Fachtraining, Hirnleistungs-
training

„Exemplarische Handlungskompetenz“

Ziel des E.H. ist es, die Handlungskompetenzen des/der Klienten/in zu erweitern. Dies wird umgesetzt durch eine sogenannte empirische Untersuchung des Handelns. Hierbei werden Verhaltensweisen analysiert und reflektiert.

Die Verhaltensweisen entsprechen den zuvor gestellten exemplarischen Themen.

Die Untersuchung umfasst drei zyklische Phasen:

- die Themaphase, hier wird das Thema welches untersucht werden soll inventarisiert (Probleme werden erfasst)
- die Kristallisationsphase, in der das Thema mit dem Klienten gemeinsam festgelegt wird
- die Exemplarische Phase, in der die Untersuchung stattfindet.

„Exemplarisches Lernen“

Das „Exemplarische Lernen“ geht davon aus, dass jeder Mensch unter den richtigen Voraussetzungen lernen kann. Daher sucht der exemplarische Lernprozess Anschluss an eine Zone, die sich nah am Entwicklungsstand der Person befindet.

Bridging

Beim Bridging geht es darum zu lernen, (emotionale oder affektive) Fähigkeiten auch in anderen Situationen anwenden zu können / übertragen zu können.

Erlebnispädagogik -Lernen durch Erleben

Vielen Jugendlichen fällt das rein kognitive Lernen schwer - sie müssen erleben, um zu erfassen. Sie müssen die Dinge angreifen, um sie zu be-greifen. Erlebnispädagogische Projekte tragen genau diesem Bedürfnis Rechnung. Neben praktischen Kenntnissen werden soziale Fähigkeiten wie Kooperations- und Konfliktfähigkeit, Durchhaltevermögen und respektvoller Umgang mit Trainer/in und Gruppe trainiert.

"Lernen mit Kopf, Herz und Hand" fördert Handlungskompetenz, Teamfähigkeit und die Persönlichkeit eines jeden Einzelnen.

Ein Teil der Methode soll sich auf konkrete Ausbildungsinhalte und deren Einsatz in Ausbildung einbeziehen.

Themenschwerpunkte können sein:

- Grundlagen erlebnispädagogischen Arbeitens (vier Lernmodelle)
- Kooperations- und Interaktionsübungen
- Einsatz erlebnispädagogischer Elemente in der beruflichen Integrationsförderung
- Übungen zu Kooperation, Konflikt, Kommunikation, Vertrauen, Selbstüberwindung, Motivation

Biografisches Lernen - Die eigene Lebensgeschichte für sich entdecken

Biografiearbeit bietet die Chance, bisher unerkannte Lösungen und Ressourcen in den Blick zu bekommen. "In der Arbeit an Geschichten" erfolgt eine Bestandsaufnahme und Selbstvergewisserung.

Biografische Selbstreflexion stellt einen Weg zur Selbsterkenntnis, zum Verstehen des eigenen Gewordenseins dar. Sie stellt ebenfalls eine Möglichkeit der Identitätsfindung dar und dieses ist für Jugendliche gerade in der Zeit ihrer Ausbildung ein wichtiges Thema: "Wer bin ich?" und "Was sind meine Werte?"

Durch Verstehen kann ein Annehmen der eigenen Geschichte oder bestimmten Anteilen der Persönlichkeit gelingen. Darin liegt das Potenzial zur Weiterentwicklung, zum persönlichen Wachstum, zur Entfaltung der Persönlichkeit.

Themenschwerpunkte können sein:

- Was ist Biografie?
- Persönliche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen von Biografiearbeit
- Verstehen biografischer Botschaften und biografischer Prozesse
- Methoden zur Biografiearbeit und Bearbeitung praktischer Fallbeispiele
- Die Bedeutung des "subjektiven Faktors"

Ganzheitliches Lernen mit Lernstraßen und motivierenden Lernmaterialien

„Erzähle mir, und ich vergesse. Zeige mir, und ich verstehe. Lasse es mich tun, und ich lerne.“ (Konfuzius) - seit Jahrtausenden bekannt und durch die moderne Hirnforschung bewiesen. Doch immer noch überwiegt die Meinung, dass Lernen erstens im Sitzen und zweitens im Kopf stattfindet. Wir lernen jedoch individuell mit „Kopf, Herz und Hand“ (Pestalozzi), also mit allen Sinnen und Körperzellen. Unterstützend dabei sind vielfältige Lernaktivitäten mit entsprechenden Lehr- und Lernmaterialien sowie der abwechslungsreiche Einsatz von verschiedenen Medien und Präsentationsformen.

Themenschwerpunkte können sein:

- Lerntypengerechtes, multisensorisches Lernen
- Theorie und Umsetzbarkeit in der Praxis
- Kreative Präsentationsformen von Lernstraßen
- Entwickeln von Lernstraßen
- Erprobung des Einsatzes einer Lernstraße

Konflikt – Moderations- Methode

Der Aufbau von konstruktiver Konfliktfähigkeit ist von elementarer Bedeutung sowohl für Jugendliche als auch Berufstätige. Bewältigungsstrategien an die Auszubildenden zu vermitteln, ist ein wichtiger Bestandteil der Selbstreflexion. Ziel der Konfliktklärung/Mediation ist, dass sie die Dynamik von Konflikten verstehen und Konflikte somit leichter lösen können. Durch das Erlernen der Konflikt-Moderations-Methode werden Arten, Symptome, Ursachen, sowie erste Signale von Konflikten und deren Auswirkungen besser erkannt. Anhand konkreter Praxisbeispiele werden erfolgreiche Methoden zur systematischen Konfliktlösung trainiert - beispielsweise lösungsorientiertes Fragen.

Themenschwerpunkte können sein:

- Moderations-Methode zur Konfliktlösung
- Strategien zum konstruktiven Umgang mit Konflikten
- Konfliktbearbeitung anhand konkreter Praxisbeispiele
- Handwerkszeug für den Transfer in den Arbeitsalltag

Lernzirkelarbeit

Unterschiedliche Lernvoraussetzungen von Jugendlichen erfordern differenziertes Arbeiten. Für die Gestaltung differenzierter Lernprozesse ist der Lernzirkel als Methode besonders geeignet. Dabei arbeiten die Teilnehmer/innen gleichzeitig selbstständig und selbsttätig in Gruppen-, Partner- und/oder Einzelarbeiten an unterschiedlichen Lernstationen. So wird eine passgenaue Förderung des Einzelnen ermöglicht und gleichzeitig können die Gruppenressourcen optimal ausgeschöpft werden.

Themenschwerpunkte können sein:

- Die Lernzirkelmethode
- praktisches Beispiel / Bewerbungstraining mit Lernzirkelarbeit

Multisensorisches Lernen - Unterschiedliche Lerntypen über die Sinne ansprechen

Lernen findet vor allem über die Sinne statt. Je mehr Sinne angesprochen werden, desto besser wird der Lernstoff eingepreßt und behalten. Oftmals sind Lernschwierigkeiten darauf zurück zu führen, dass der Unterricht dem individuellen Lernstil der Lernenden nicht entgegenkommt. Visuell, auditiv und kinästhetisch - in der Regel haben Trainer/innen und Unterweisende einen bevorzugten Unterrichtsstil, der ihrem eigenen Lerntyp entspricht, ohne sich dessen allerdings bewusst zu sein. Hinzu kommt, dass alle Lernenden Mischformen der verschiedenen Lerntypen bilden - mit individuellen Lernstrategien und Ausprägungen.

Vor diesem Hintergrund ist es hilfreich, nicht nur die Lerntypen zu kennen und zu analysieren, sondern Strategien und Methoden zu entwickeln, wie diese Erkenntnisse in lernertypengerechte Methoden übertragen werden können.

Themenschwerpunkte können sein:

- welcher Lerntyp bin ich
- Berücksichtigung unterschiedlicher Lernstile
- Aktivierungen und Spiele zur Konzentrationssteigerung
- Übungen zur Schulung der Sinne

Lernen im betrieblichen Kontext

Ausgangslage

Ziel des Lernens im betrieblichen Kontext ist es, Menschen mit Behinderung zu stabilisieren und beruflich zu qualifizieren, um somit eine dauerhafte Arbeitsintegration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Qualifizierung und Beschäftigung sind wichtige Voraussetzungen für soziale Anerkennung und ein selbstbestimmtes Leben. Die Vermittlung von Menschen mit Behinderung in eine dauerhafte berufliche Tätigkeit gestaltet sich gerade unter den derzeitigen Arbeitsmarktbedingungen als ausgesprochen schwierig. Hierbei ist ein hohes Maß an Flexibilität sowohl bei der Zielsetzung wie auch bei den Wegen zur Zielerreichung erforderlich. Für einen Teil der Menschen mit Behinderung sind die Anforderungen einer beruflichen Ausbildung zu hoch gesteckt. Sie sind aber auf Grund ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten und bei entsprechender Qualifizierung sehr wohl zu einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in der Lage. Für jene Menschen mit Behinderungen, die den Anforderungen des regulären Arbeitsmarktes nicht, oder noch nicht gewachsen sind, ist die Beschäftigungswerkstatt eine wertvolle Alternative.

Die Lernenden haben die Möglichkeit, bei verschiedenen Firmen ihre Arbeitsleistung unter Beweis zu stellen. Die konkrete Arbeit in der freien Marktwirtschaft, ohne den Schonraum einer Einrichtung (mit neuen ArbeitskollegInnen, neuen Arbeitszeiten und neuen Aufgaben), setzt psychische und physische Belastbarkeit voraus und erfordert hohes Engagement.

In institutionellen Einrichtungen der beruflichen Bildung/Qualifizierung (Lehrwerkstätten) können betriebliche Realsituationen nur bedingt simuliert werden. Praxiserfahrungen sind aber für Qualifizierungsprozesse und vor allem für die Integration auf den Arbeitsmarkt unumgänglich. Eine Nachbildung betrieblicher Abläufe und Arbeitsprozesse in außerbetrieblichen Einrichtungen kann die Erfahrungen des Handelns in betrieblichen Echtsituationen nicht ersetzen.

Die Praxis, das so genannte „training on the job“ (Bildung am Arbeitsplatz) ist dazu geeignet, die konkrete Einsatzmöglichkeit und Ausbildungsfähigkeit in einem Betrieb zu erproben. Sie ist auch der Ort, wo Schlüsselqualifikationen überprüft werden und die nächsten notwendigen Schritte, wie Fortbildung oder Schulung identifiziert werden. In der Herausbildung berufsrelevanter Kompetenzen liegen mittlerweile die Hauptanforderungen der Qualifizierungsbemühungen am Arbeitsplatz.

Qualifizierung - Qualifikation

Qualifikation ist die Fähigkeit eines Individuums zur Bewältigung beruflicher Anforderungen. Der Schwerpunkt liegt hier auf unmittelbaren tätigkeitsbezogenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Wie gelingt es nun Qualifizierungsprozesse in den betrieblichen Arbeitsprozess einzubinden und Lernen und Arbeiten miteinander zu verknüpfen? Ein Konzept, in dem Lernende in der Praxis zu mehr Eigenständigkeit herangeführt werden, ist das Handlungs- und Erfahrungslernen. Hier wird im aktiven Vollzug des Handelns gelernt.

Im Konzept Handlungslernen werden Handeln und Erkennen im Zusammenhang betrachtet. Die Lernenden werden als aktiv Handelnde unter Einbeziehung ihrer Bedürfnisse, Interessen und Neigungen gesehen. Subjektivität und Erfahrungsbildung haben eine entscheidende Bedeutung und sind bei der Gestaltung von Lernhandlungen, z.B. durch die Bereitstellung von Handlungschancen und durch die Anknüpfung an subjektiv bedeutsame Berufs- und Lebenssituationen, zu berücksichtigen. Lernhandlungen sollen die Trennung von Planung, Durchführung und Kontrolle weitgehend aufheben und einen größtmöglichen Handlungs- und Entscheidungsspielraum für Lernende schaffen. Die zu

bewältigenden Aufgaben sollen Kooperation und Kommunikation ermöglichen, möglichst komplex und abwechslungsreich sein und mit einem angemessenen Problemgehalt die Koordination und Handlung von Operationen fördern. Motivation wird durch sinnvolle Aufgaben mit konkreten Handlungszielen und –produkten geschaffen (vgl. Schulz 1988, S. 288f.)

Informelles Handlungslernen – Neue Chancen für die Qualifizierung?

Als informelles Lernen werden Formen des Erwerbs von Fertigkeiten und Fähigkeiten bezeichnet, die sozusagen beiläufig und nicht beabsichtigt oder geplant im alltäglichen Handlungsvollzug – im Alltag, am Arbeitsplatz, in der Familie oder in der Freizeit – stattfinden (Dohmen 2001).

In der beruflich-betrieblichen Bildungsarbeit wurde dem informellen Lernen schon immer eine große Bedeutung beigemessen. Die gezielten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen stellen laut Meinung des Bildungspersonals nur einen kleinen Teil der Bildungsarbeit dar. Der weitaus größere Teil der Lernprozesse vollzieht sich beim täglichen Tun am Arbeitsplatz. Dieser erfolgt ungeplant und ohne pädagogische Absicht, z.B. durch die soziale Gestaltung des Arbeitsprozesses, den Führungsstil der Vorgesetzten, die Umgangsformen im Betrieb oder durch die Aneignung von Erfahrungen bzw. Routine. „Die organisierte Weiterbildung deckt nur einen winzigen Teil dessen ab, was man im Betrieb lernen kann; sie ist sozusagen das Tüpfelchen auf dem i“(Dunkel 1976, S.10).

Informelles Lernen ist problem – bzw. situationsbezogen. Es erfolgt teilweise unbewusst. Die Lernergebnisse sind außerhalb der Situation nur begrenzt anwendbar, es sei denn, es sind gewisse Voraussetzungen gegeben.

Die Voraussetzung ist, dass das informell erworbene Wissen aus dem Stadium des Unbewussten heraustritt. Unbewusst, das bringt der Begriff bereits zum Ausdruck, bedeutet, dass man nicht weiß was man gelernt hat. Um es auf andere Situationen transferieren zu können, muss der Lernprozess reflektiert werden. Das kann ganz spontan erfolgen. Er kann aber auch bewusst herbeigeführt werden, in dem man das eigene Arbeitshandeln ganz gezielt reflektiert.

Informelles Lernen ist also dann transferierbar und wirkt somit nachhaltig, wenn das gemeinsame Grundproblem zweier oder mehrerer Handlungssituationen erkannt wird und der Handelnde in der Lage ist, den informellen Lernprozess bzw. das Lernergebnis zu reflektieren (vgl. Wittwer 2003, S. 32f).

Informelles Lernen ist nicht zwangsläufig auch reflektiertes Lernen. Auch ist informelles Lernen nicht immer bewusstes Lernen. Oft handelt es sich lediglich um die Einübung bestimmter Techniken oder auch Verhaltensweisen. Die Chancen pädagogischen Handelns liegen darin, diese Lernweisen mit und für die Lernenden nutzbar zu machen. Oftmals wird informelles Lernen erst durch Reflexion und Verknüpfung, d.h. Bewusstmachung der verschiedenen Teile informeller Lernprozesse für beteiligte Menschen produktiv. Erst die Hinterfragung sowohl gelernter Verhaltensmuster als auch verschiedener Techniken ermöglicht ein Weiterlernen. Erst die Verknüpfung bringt weiterführende Einsichten (vgl. Wittwer 2003, S.61). Kompetenz ist immer erst dann lebendig, wenn Zusammenhänge hergestellt werden können.

Regelmäßige Reflexion verstärkt das Lernen, was eine intensive Auseinandersetzung mit dem Lernenden verlangt.

Da diese Kompetenzen sich vor allem durch „tätigkeitsintegriertes und tätigkeitsnahes Lernen“ entwickeln, vertritt Knöchel die These, „dass Kompetenzentwicklung allein durch Wissensvermittlung nicht möglich ist“. Denn: „Zur Kompetenz gehören Dispositionen wie Fähigkeiten und Fertigkeiten, auch Motive und Wertungen, Erfahrungen und Erinnerungen, dazu Selbsterkenntnis und Selbstbewusstsein. Das alles lässt sich nur in

der Ausführung der entsprechenden Tätigkeiten und in darin integriertem Lernen aneignen oder ausbilden“. Das heißt, Kompetenzentwicklung kann in Bildungsinstitutionen zwar „angeregt und begründet werden“, die Bildung von Kompetenzen jedoch erfolgt erst im informellen tätigkeitsintegrierten Lernen“. Die Lernenden lernen mehr, wenn sie die Möglichkeit erhalten, aus eigenem Tun und eigener Erfahrung zu lernen.

Damit wird informelles Lernen als ein, in besonderem Maße kompetenzentwickelndes Lernen charakterisiert.

Begleitung vor Ort

Gespräche mit den Auszubildenden

Hier werden in regelmäßigen Abständen die formulierten und protokollierten Ziele eines Zeitraumes überprüft und neue Ziele formuliert und protokolliert. In wöchentlichen Besprechungen wird der Stand der einzelnen Auszubildenden ermittelt. Die Gespräche werden regelmäßig, kurz und entwicklungsorientiert geführt. Nach Bedarf werden neue Schritte erforderlich, wie z.B.

Schulungen/Workshops

- Schulungen von allgemeinen arbeitspraktischen Kompetenzen (z.B. Ausdauer, Pünktlichkeit, Konzentration, Ordnung, Sauberkeit, Verlässlichkeit...)
- Erhöhung von sozialer Kompetenz
- Erhöhung von Selbstreflexion und Kritik
- Optimierter Umgang mit Vorgesetzten und Kunden

Supervision nach Bedarf

- Reflexion der eigenen Verhaltensweisen und der eigenen Befindlichkeit
- Entwicklung von Lösungsstrategien
-

Vorteile der Praxis

- Lernende werden durch die Praxis zu möglichst großer Eigenständigkeit entwickelt.
- Handeln und Erkennen werden im Zusammenhang betrachtet.
- Die zu bewältigenden Aufgaben ermöglichen und fördern Kooperation und Kommunikation
- Im unmittelbaren Tun können personale und soziale Kompetenzen entwickelt werden, die nicht zu „lehren“ sondern nur im eigenen Handeln und Erfahren zu erwerben sind.
- Die erfolgreiche Anwendung erworbenen Wissens und die Erfahrung der praktischen Relevanz eigener Kenntnisse hat motivierende Funktion.
- Je vielfältiger die Arbeitsgegenstände, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe erfahren werden, desto größer ist die Entwicklung einer beruflichen Handlungsfähigkeit.
- Flexibilität, Selbstständigkeit, die Übernahme von Verantwortung und Fähigkeit zu eigenständigem Problemlösen sowie Kreativität wird gefordert und gefördert. Es geht darum, Selbstständigkeit (Selbstkompetenz) und soziale Kompetenzen zu erwerben.

Resümee

Informelles Lernen am Arbeitsplatz bündelt unterschiedlich ausgeprägte Komponenten des Erfahrungslernens, des impliziten Lernens, des Alltagslernens, des selbstgesteuerten und des kompetenzentwickelnden Lernens.

Es handelt sich also um ein erfahrungsbezogenes, subjektgebundenes, selbstgesteuertes, latentes, implizites Erfahrungs- und Alltagslernen.

Es findet bewusst aufgrund einer persönlich erkannten Wissenslücke oder eines erlebten Kompetenzdefizites statt, kann aber auch unbewusst, beiläufig, implizit und latent erfolgen. Ausbilder können den Lernprozess bewusst initiieren und gestalten, Unbewusstes bewusst machen oder auch während der Arbeit erkannte Defizite sofort aufgreifen, bearbeiten und so durch Reflexion Nachhaltigkeit erreichen.

Die Steigerung der Qualität des informellen berufsbezogenen Erfahrungslernens benötigt:

- eine lernfördernde Arbeitsumgebung,
- die Sicherheit respektiert und ernst genommen zu werden
- abwechslungsreiche Arbeitsaufträge- und aufgaben
- Gestaltungsoptionen für Kooperation und Kommunikation
- kompetente pädagogische und fachliche Begleitung (anstelle von instruktivistischer Belehrung tritt Unterstützung)

So entsteht Kompetenz als Resultat integrierter Lernprozesse.

Der Begriff Kompetenz umfasst die Summe der Wissensstände und auch die Anwendungsfähigkeit des Wissens der Träger.“ Damit ist ausgedrückt, dass Kompetenz in ihrer Gesamtheit aus aktiven und ruhenden Wissensbeständen, aus sichtbaren und verborgenen, damit aus beschreibbaren und nicht beschreibbaren, sowie für seine Träger aus bewussten und unbewussten Fähigkeiten und Fertigkeiten besteht. Das heißt weiter, dass es durch die Subjektbezogenheit und durch den Tätigkeitsbezug allgemeine Kompetenzen nicht gibt, sondern Kompetenz sich immer definiert in Bezug auf konkrete Tätigkeit, Anforderung, Aufgabe bzw. Problemstellung, sowie in Bezug auf eine konkrete Realisierung dieser Anforderungen des Individuums. Kompetenz und Kompetenzentwicklung sind daher nicht in dem Maße wie Qualifikation objektivierbar.

(Arnold / Schüssler 2001, S.66).

Kompetenzunterricht und AKA

Viele MitarbeiterInnen und KlientenInnen der SWB Groep und von FITIS haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Auch sind sie aus verschiedenen Gründen nicht oder noch nicht in der Lage eine Schulausbildung erfolgreich zu beenden. Diese Personen arbeiten innerhalb der SWB Groep oder sind arbeitslos nachdem sie vorher in mehreren kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen waren. Dadurch haben sie Kompetenzen erworben und/oder erwerben weitere andere Kompetenzen auf vornehmlich informellem Wege.

Kompetenzunterricht geht davon aus, dass der Erwerb von Kompetenzen vornehmlich durch die praktische Tätigkeit am Arbeitsplatz oder an anderen Orten erfolgt. Dabei ist es besonders wichtig, dass die Entwicklung des Arbeitsplatzes im Betrieb und die Entwicklung der Personen aufeinander abgestimmt sind. Kompetenzunterricht richtet sich dabei auf die Lehrinhalte Wissen und Fähigkeiten und auf die Vermittlung von Haltung und Verständnis bei den Klienten.

Zentraler Punkt ist dabei das Lernen in der eigenen konkreten Arbeitsumgebung, wobei stets eine enge Zusammenarbeit zwischen den Lehrenden der schulischen und der betrieblichen Qualifizierung stattfindet und der Lernort immer der individuelle Arbeitsplatz des Klienten ist.

Innerhalb der SWB Groep ist in Zusammenarbeit u.a. mit dem AOC, als einer regionalen Berufsschule für Landwirtschaft, eine Grundqualifizierung AKA (arbeitsmarktqualifizierter Assistent) als erster vorbereitender Schritt in Richtung einer möglichen qualifizierten Berufsausbildung konzipiert worden. Bei AKA wird mit einer Mappe gearbeitet, in der Nachweise der individuellen Qualifizierungsschritte und über die erworbenen Kompetenzen gesammelt werden. Dieses Qualifizierungsniveau wird mit einer Prüfung vor einem unabhängigen Gremium abgeschlossen.

AKA-Qualifizierungsniveau (Image der Berufsgruppe) Arbeiten als qualifizierter Assistent auf dem Arbeitsmarkt

Fachleute können noch so gut in ihrem Beruf sein; sie können trotzdem nicht wirklich allein arbeiten. Ohne die Hilfe von Assistenten könnte viel Arbeit in unterschiedlichen Unternehmen nicht, oder nicht vollständig ausgeführt werden.

Der (Arbeitsmarkt) qualifizierte Assistent (AKA) bietet diese notwendige Unterstützung.

Was musst du tun, wenn du als qualifizierter Assistent auf dem Arbeitsmarkt arbeitest?

Im Allgemeinen führst du, unter Aufsicht und/oder Begleitung deines Vorgesetzten oder erfahrenen Kollegen, unterstützende Arbeit aus. Es ist keine schwierige Arbeit. Vieles wird oft mehrmals wiederholt. Abhängig von deiner Arbeit wirst du meistens nur mit Kollegen zu tun haben und nur manchmal mit Kunden. Es macht dir Spaß, mit Kollegen zu arbeiten, du liebst es, praktisch beschäftigt zu sein und kannst gut, akkurat und laut Vereinbarung arbeiten.

Kennzeichnend für dich

Wenn die obengenannten Sachverhalte dich ansprechen, ist zu bedenken, ob die folgenden Merkmale für dich zutreffend sind:

- Du liebst es, praktisch beschäftigt zu sein und magst es, mit Kollegen zu arbeiten. Zusammen arbeiten und zusammen überlegen ist also kein Problem für dich.
- Du kannst gut, akkurat und laut Vereinbarung arbeiten.
- Du stellst dich aktiv und freundlich auf.
- Du befolgst die Anweisungen deines Vorgesetzten.
- Wo nötig, kannst du auch gut selbst planen und organisieren.
- Du arbeitest mit und bist motiviert Neues zu lernen.
- Du kannst mit Veränderungen und Druck umgehen, auch wenn es manchmal nicht deinen Erwartungen entspricht.
- Wenn du Kontakt mit Kunden hast, trittst du auf als "Botschafter deines Betriebes", also als Dienstleister auf.

Die Ausbildung

Die Ausbildung AKA ist eine umfassende Ausbildung zum Assistenten auf Niveau 1. Die AKA lehrt, unter Aufsicht und/oder Begleitung eines erfahrenen Kollegen, einfache Aufgaben in einem Unternehmen oder einer Institution auszuführen. Die AKA sorgt dafür, dass die Arbeit schnell, akkurat und in der entsprechend notwendigen Qualität durchgeführt wird.

Die AKA-Ausbildung ist für Teilnehmer, die aus sehr unterschiedlichen Gründen in ihrer schulischen Laufbahn eingeschränkt (worden) sind; und für die die übrigen beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten unzureichend sind.

Mit der Ausbildung kann diese Teilnahmegruppe "an Bord" gehalten werden. Die Teilnehmer müssen für diese Ausbildung nicht erst vorher eine bestimmte Berufsrichtung oder Branche wählen. Während dieser Qualifizierung wird ihnen Raum geboten, um eine bewusste und gezielte Wahl für eine bestimmte Berufsrichtung oder Branche zu treffen.

Gleichzeitig ist es möglich, während der Ausbildung die gewünschte Branche zu verändern. Die Teilnehmer können mit dem AKA-Diplom einen Platz auf dem regionalen Arbeitsmarkt erwerben. Mit diesem Diplom wird den potentiellen Arbeitgebern deutlich gemacht, dass der Teilnehmer fähig ist, in einer Firma oder einer Institution zu arbeiten.

Hauptaufgabe 1:

Der Auszubildende assistiert bei der Durchführung einfacher Arbeiten in einer Organisation

Arbeitsprozess 1:

Bereitet die auszuführende Arbeit vor und verteilt diese Schrittweise

Beschreibung

Der AKA erhält von dem Vorgesetzten/erfahrenen Kollegen gezielte Aufträge und/oder Anweisungen, um bei einfach auszuführender Arbeit zu assistieren. Der AKA stellt sich dabei aktiv auf. Er hört sich die Instruktion und die dazugehörenden Kriterien der zu verrichtenden Arbeit genau an, damit das Endergebnis befriedigend sein wird. Wenn der AKA mehr Information braucht, stellt er Fragen und/oder bittet um Hilfe, und/oder er liest einschlägige Information. Der AKA entscheidet selbst, wann, wie und womit seine Arbeit startet und wann die Arbeit fertig sein soll. Auf Grund von Prioritäten wählt er selber die Reihenfolge für seine eigene Arbeit. Der AKA stimmt dies mit seinem Vorgesetzten oder Kollegen ab.

Der AKA sucht sorgfältig die erforderlichen Materialien und Hilfsmittel aus.

Er kontrolliert diese auf Standardanforderungen und füllt (möglicherweise) die erforderlichen Unterlagen aus. Bei unvorhergesehenen Umständen und/oder (wahrscheinlich) Problemen informiert/warnt der AKA den Vorgesetzten oder Kollegen.

Gewünschtes Ergebnis

Der AKA hat den Auftrag verstanden und hat sich gut vorbereitet um die Arbeit auszuführen.

Arbeitsprozess 2:

Führt die Arbeit aus

Beschreibung

Der AKA führt einfache Arbeiten aus. Wenn der AKA während der Ausführung seiner Arbeit über einzelne Teilaspekte unsicher ist und zweifelt, oder wenn die Arbeit anders verläuft als er geplant hat, bespricht er dies mit seinen Kollegen oder Vorgesetzten. Der AKA beschreibt deutlich wo das Problem liegt und kann eventuell selbst zu einer Lösung beitragen. Manchmal arbeitet der AKA mit einem Kollegen zusammen. In einem solchen Fall stimmt er die Verteilung der Arbeit mit seinem Kollegen ab. Nach einem abgeschlossenen Arbeitsprozess informiert der AKA seinen Vorgesetzten.

Gewünschtes Ergebnis

Die Arbeit wurde mit den notwendigen Materialien und (Hilfs-)Mitteln entsprechend der Vorgaben ausgeführt.

Arbeitsprozess 3:

Wertet und erörtert die Durchführung und die Ergebnisse seiner Arbeit

Beschreibung

Der AKA bewertet mit seinem Vorgesetzten/erfahrenen Kollegen auf Grund der Regeln und Vereinbarungen den Prozess und das Zwischen- und Endergebnis seiner Arbeit. Wenn nötig, passt der AKA während der Arbeit die Reihenfolge der Tätigkeiten und/oder seine Arbeitsweise an.

Gewünschtes Ergebnis

Die Arbeit ist bewertet.

Arbeitsprozess 4: **Abschluss der Arbeit**

Beschreibung

Nach der Arbeit räumt der AKA laut entsprechend der Vorschriften und Anweisungen den Arbeitsplatz einschließlich der Geräte und Materialien auf. Gegebenenfalls macht er sauber. Auf eigene Initiative meldet der AKA seinem Vorgesetzten/Kollegen den Abschluss des Auftrages, auch eventuelle Unvollkommenheiten, und dass er mit einem neuen Auftrag anfangen kann.

Gewünschtes Ergebnis

Der Arbeitsplatz ist aufgeräumt, sauber und sicher. Ausrüstung und Materialien sind aufgeräumt. Gegebenenfalls macht er sauber und/oder sorgt dafür dass sensible (Betriebs-) Information sicher gespeichert sind.

