

Aktion Mensch-Projekt „Zeit für Arbeit!“

- Projektdokumentation -

Arbeitsweltorientierte Bildung im Sozialraum

(KONZEPTENTWURF erarbeitet von Lebenshilfe Worms und Gießen)

Grundhaltung:

Jeder Mensch ist bildungsfähig und hat ein Recht auf lebenslange Bildung.

Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf haben einen Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben und arbeitsweltorientierter Bildung.

Berufliche Bildung

Man unterscheidet zwischen Qualifizierung und Beruflicher Bildung. Qualifizierung bedeutet eine Ausbildung zu machen und ist primär auf die fachliche Kompetenz ausgerichtet. Berufliche Bildung ist individueller gedacht, sie schließt alle Kompetenzen, nämlich soziale Kompetenz, personale Kompetenz, methodische Kompetenz und fachliche Kompetenz ein.

Der Einstieg in die Teilhabe an Arbeit wird personenzentriert und zeitlich flexibel gestaltet.

Arbeitsweltorientierte Bildung

Wir sprechen bei den Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf von arbeitsweltorientierter Bildung (nicht von Berufsbildung), da wir von einem erweiterten Begriff von Arbeit ausgehen. Arbeit und Tätigsein ohne jeglichen Leistungsdruck, alleiniges Ziel ist die Teilhabe an der Arbeitswelt in der bestmöglichen Form, angepasst an die individuelle Form der Einschränkung.

Arbeitsweltorientierte Bildung geschieht durch das Medium Arbeit und durch Schaffung von Anlässen zur Begegnung und Erfahrungssammlung. Das Bildungsangebot erfolgt durch praktische Anwendung, also „training on the job“, d.h. „erst platzieren, dann qualifizieren“. Diese Methode ist besser geeignet als der umgekehrte Weg, da die Betroffenen i.d.R. in ihren Transferleistungen stark eingeschränkt sind. Außerdem muss das Bildungsangebot altersadäquat sein und kann darüber hinaus weiterführendes Wissen vermitteln.

Die arbeitsweltorientierte Bildung kann sowohl intern in der Tagesförderstätte als auch extern im Sozialraum stattfinden.

Im Vordergrund steht:

- die Möglichkeit Erfahrungen zu sammeln,
- Beteiligung an Teilschritten eines Arbeitsprozesses, evtl. unter Einsatz eines Hilfsmittel,
- sich mit einer Tätigkeit auseinandersetzen zu können,
- sowohl einen sinnvollen Beitrag an Gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen oder Aufgaben, zu leisten.
- Erprobung im assistierenden Rahmen mit zunehmendem betrieblichem Einsatz

Arbeitsweltorientierte Bildung ist nicht generalisiert und für jeden Menschen anzuwenden, sondern kann erfolgreich nur personenzentriert Anwendung finden. Es gibt auch andere Medien seine Persönlichkeit weiter zu entwickeln und sich zu bilden (z.B. Basale Stimulation, Psychomotorik etc.). Hier werden jedoch die Voraussetzung/Grundlagen zu zukünftigen arbeitsweltorientierten Bildungsangeboten gelegt.

Bildung heißt in diesem Zusammenhang, sich realistisch ausprobieren zu können, Fähigkeiten zu entwickeln, Kontakte zu knüpfen und zu pflegen, basale Erfahrungen zu machen oder Experte für bestimmte Tätigkeiten zu werden.

Arbeitsweltorientierte Bildung im Sozialraum

Arbeit soll dort stattfinden, wo auch andere arbeiten, d.h. Teilhabe am Arbeitsleben in der Gesellschaft ermöglichen. Dies ist eine Grundhaltung. So findet auch die arbeitsweltorientierte Bildung an diesen Orten statt. Der Sozialraum bietet vor allem integrative Formen der Bildung, die es ermöglichen, sich auf der Ebene der sozialen und personalen Kompetenz zu bilden:

- Selbstwertgefühl wird gesteigert
- Anerkennung und Wertschätzung erfahren
- In Kontakt treten mit anderen Menschen
- Steigerung der Motivation
- Erfahrungswerte werden erhöht
- Erleben von Selbstwirksamkeit
- Eigene Wirkung auf andere Menschen erfahren in einem erweiterten Aktions- und Reaktionsradius
- Durch die verschiedenen Lernorte wird die Orientierungsfähigkeit gesteigert und es werden verschiedenartige Lerninhalte ermöglicht.

Folgende Kriterien sind für die Arbeitsbereiche erforderlich:

- Kleinschrittig
- Nachvollziehbar (sensomotorisch), an Bekanntes anknüpfend, d.h. einen Bezug haben

- Immer wiederkehrend
- Ohne Zeit und Produktionsdruck
- Möglichst mehrere Personen einbinden (*Personalschlüssel*)
- Win-win-Situation für Arbeitgeber und Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf (*der Arbeitsablauf des AG darf nicht gestört werden und der AG ist nicht abhängig von der erbrachten Leistung*)
- Das Arbeitsangebot sollte verschiedene Neigung abdecken
- Das Arbeitsangebot kann im Betrieb erfolgen, aber die Tagesförderstätte kann auch mit einem Produkt nach draußen gehen.

Für einen Bildungsprozess kann es zu Nahtstellen von internen und externen arbeitsweltorientierten Bildungsangeboten kommen, wenn z.B. intern Vorbereitungen getroffen werden, die für das Angebot im Sozialraum notwendig sind.

Durch das Bekanntwerden im Sozialraum könnte ein weiterer Effekt erzielt werden, nämlich, dass andere Menschen in unsere Einrichtungen kommen oder auf diese Art weitere Bildungs- und Arbeitsangebote entstehen.

Sozialraumorientierung heißt nicht nur, danach zu suchen, was das Umfeld für uns tun kann, sondern auch danach, was wir für das Umfeld tun können.

Qualitätskriterien

Folgende Qualitätskriterien sind relevant für arbeitsweltorientierte Angebote.

- ✓ Wahlmöglichkeiten durch breites Angebotsportfolio
- ✓ Reflexionsrunden Team, Mitarbeiter und Angehörige
- ✓ Austausch mit Arbeitgeber, d.h. dem etwaigen „Bereitsteller“ eines weiteren Lernortes.
- ✓ Dokumentationssystem (Förderplanung), jährliche Zielformulierung, Dokumentation von Ergebnissen und Beobachtung, sowie Überprüfung der erfolgten Maßnahmen. Rückmeldungen von Person/Angehörigen einholen.
- ✓ Ob Verhaltensänderungen zu beobachten sind (*Rückgang von herausfordernden Verhalten*)
- ✓ Individuell anpassbar
- ✓ Wechsel sind möglich,
- ✓ Kontinuität und Verlässlichkeit des Angebots. Angebot sollte auch bei Wegfall eines Arbeitgebers in ähnlicher Form an einem anderen Ort bestehen können.

- ✓ Das Bildungsangebot sollte für die Menschen nicht zeitlich befristet sein, sondern so lange für die Person weiterlaufen, wie sie ihren persönlichen Nutzen für ihre Entwicklung daraus ziehen kann.
- ✓ Die Möglichkeit übergreifende Neigungsgruppen zu gestalten soll bestehen.
- ✓ Adäquater, wertschätzender Umgang zwischen Arbeitgeber und Klient
- ✓ Verschieden Lernorte (*verschieden Blickwinkel kennenlernen*)
- ✓ Für jedes Angebot ein Bildungsmodul vorhanden
- ✓ Weiterbildungsmöglichkeiten als nächsten Schritt ansehen (aufeinander aufbauend, Kleinschrittigkeit)
- ✓ Evaluation von Angeboten in ihrer Wirkung auf die Beschäftigten, die Fachkräfte und den Sozialraum (woran machen wir fest, dass das Bildungsangebot erfolgreich ist?)

Beispiele für Bildungsmodule (s. Anlage):

Bildungsmodul „Plakate aufhängen“ LH Gießen

Bildungsmodul „Redaktion“ LH Gießen

Bildungsmodul „Saftladen“ LH Worms

Jede Tätigkeit erhält ein Bildungsmodul, dies sollte folgende Punkte enthalten:

- Bildungsziel
- Bildungsinhalt (Lerninhalte versuchen modular zu gliedern)
- Methodik

Fazit

Jeder Mensch mit hohem Unterstützungsbedarf sollte die Chance haben am arbeitsweltorientierten Bildungsangebot teilnehmen, sofern er es möchte. Wichtig ist, seine Interessen und Neigungen zu erkennen und das Angebot individuell anzupassen.

Arbeitsweltorientierte Angebote haben Grenzen, räumliche, zeitliche, finanzielle und personelle Ressourcen müssen beachtet werden. In Einzelfällen können ggf. auch Angehörige mit eingebunden werden.