

# Von der Montagearbeit zu ELMO

... von der «Arbeit» zur agogischen Prozessgestaltung

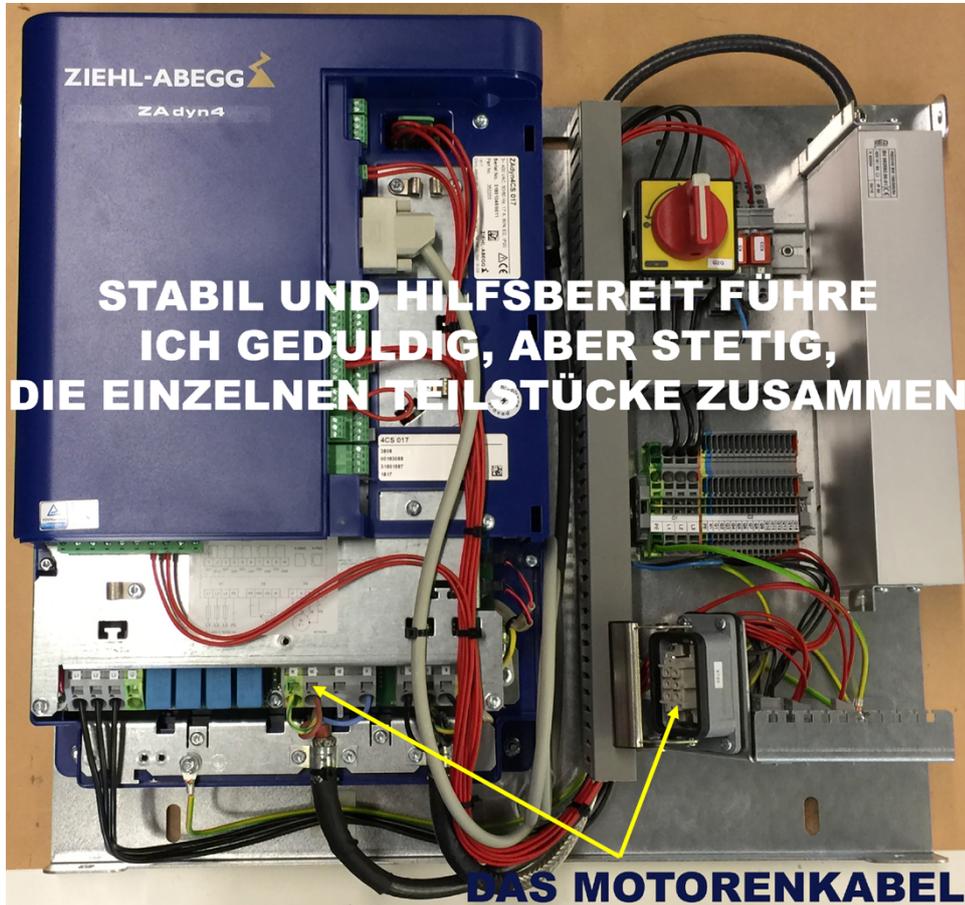


Abb. 01 Frequenzumwandler (FU)

**Kompetenznachweis (KN) „Fachauftrag“**  
Förderprozesse planen, umsetzen, beurteilen und anpassen

## HFP Zugehörigkeit: Modul 1

Institut für Arbeitsagogik (IfA) Zugehörigkeit: Modul 5 - 7  
IfA Nachweisform 1.2 Projekt / Ausbildung 2. Jahr

Copyright dieser gesamten ungekürzten Version liegt beim Autor Rolf Kathriner

Querdenken macht nicht reich, es bereichert Rolf Kathriner © 2017

Ausbildungsseminar 24C 2017 – 2019  
Rolf Kathriner, Eulenweg 13A, 8832 Wilen b. Wollerau  
Email: [rolf@kathriner.ch](mailto:rolf@kathriner.ch)

Inhaltsverzeichnis – **ungekürzte Version**


---

	Titelblatt	Seite	01
	Inhaltsverzeichnis	Seite	02
<b>1</b>	Kurzzusammenfassung	Seite	03
<b>2</b>	<b>Ausgangslage – Die Projektidee</b>	Seite	03
2.1	Fragestellungen	Seite	03
2.2	Zielsetzung	Seite	03 - 04
2.3	Modulzuordnung	Seite	04
2.4	Vorbemerkung – Form Wahl	Seite	04
<b>3</b>	<b>Fachauftrag – Elektromontagen (ELMO)</b>	Seite	04
3.1	Meine Übersicht – Arbeitsagogik	Seite	04 - 05
3.2	Vorbemerkung - Unterschied	Seite	06
3.3	Grobplanung und KN-Meilensteine	Seite	06 - 08
3.4	<b>Theorieteil</b>	Seite	09 - 18
3.4.1	Definition von Arbeit	Seite	09 - 10
3.4.2	Definition Arbeitsagogik	Seite	10
3.4.3	Umgang mit Zeitdruck	Seite	10 - 11
3.4.4	Schritte des arbeitsagogischen Prozesses	Seite	11 - 14
3.4.5	Das Arbeitsarrangement - Die Prozessgestaltung	Seite	14 - 15
3.4.6	Acht Stufen von Brater	Seite	15 - 16
3.4.7	Die vier Schichten der Handlungsfähigkeit	Seite	16 - 17
3.5	Lernchancen bei ELMO	Seite	18
3.6	<b>Praxisteil Motorenkabel</b>	Seite	19 - 35
3.6.1	Das Anlernen	Seite	20 - 21
3.6.2	Die Leittext Methode	Seite	21 - 35
<b>4</b>	<b>Auswertung und Schlussfolgerung</b>	Seite	36 - 39
<b>5</b>	Selbstdeklaration	Seite	39
<b>6</b>	Literatur und Quellenverzeichnisse	Seite	40

---

## 1 Kurzzusammenfassung

In diesem Kompetenznachweis ist ersichtlich, wie ich als Arbeitsagoge die Arbeiten mit Methoden und Modellen schon vor dem Ausführen in kleine Schritte zerlegen kann. Ich zeige auf, dass es mit einfachen Massnahmen möglich ist, eine Produktion agogisch individuell anzupassen, ohne Einbussen beim Kundenauftrag zu erleiden. Der Schlüssel dafür liegt in der agogischen Prozessgestaltung und dabei im agogischen Kernauftrag tätig zu sein und mit den individuellen Ressourcen der Klienten zu arbeiten. Dadurch können verschiedenste Klienten gleichermaßen in die Produktion des Kundenauftrages (FU) integriert werden, egal wieviel Präsenzzeit oder Arbeitsleistung sie erbringen. Begleiten wird mich meine Produktionshaltung mit dem Gedanken; **Es ist ein Unterschied, ob man etwas wissen sollte oder wissen möchte.** Die theoretischen Grundlagen für diese Arbeit sind die acht Phasen nach Brater, (2013 S.43ff), und die vier Schichten nach Brater, (2013 S.28ff), das vier Stufen Model nach Niederhauser, (2017 S.70ff) und die Leittextmethode nach Niederhauser, (2017 S.72ff). Nicht zu vergessen nach Hofmann, (2003 Diplomarbeit) und dessen dadurch praxisnahen Inspirationen, in den mit mir geführten, PA Gesprächen.

## 2 Ausgangslage – Die Projektidee

In der BSZ-Stiftung in Schübelbach produzieren wir ganze Liftsteuerungen für eine Firma. Am 01. September 18 werde ich als Gruppenleiter diese Abteilung Elektromontagen (ELMO) übernehmen. Seit vier Jahren werden die über 60 Baugruppen (BA), die aus 350 Einzelartikel bestehen, einfach produziert und nur minimal agogisch begleitet. Alleine der Fu besteht aus 14 einzelnen BA. Für die Arbeiten nahm man stets die stärksten Klienten, denn die Arbeiten sind sehr anspruchsvoll, wie ich gesagt bekommen habe. Etwas anderes sei nicht möglich. Schon dieser Irrtum macht die neue Stelle für mich interessant, weil ich überzeugt bin, meine neue Tätigkeit beinhaltet; Welche Aufgabe fördert wen am besten für seine Rehabilitation.

Am 11. Juni 18 habe ich von meinem neuen Abteilungsleiter (Kunde) den Auftrag erhalten, in der ELMO eine Durchmischung der Klienten einzuführen. Damit soll erreicht werden, dass ein x beliebiger Klient mit seinem hier und jetzt im Mittelpunkt stehen wird. Alle Klienten bekommen dadurch die gleiche Chance einige der beliebten Arbeiten auszuführen.

Durch beobachten und wahrnehmen werden ich Möglichkeiten und Ressourcen beim Einzelnen erkennen, um damit den Weg, weg vom reinen Produktivitätsgedanken beim Einzelstück, hin zur expliziten agogischen Förderung, um die verschiedensten Arbeitsschritten zu verfolgen und mich im Kernauftrag meiner Tätigkeit zu bewegen. Die Klienten mit Empowerment zu ermächtigen und zu befähigen. Die von mir innerlich eingesetzte Grundformel dafür wird lauten;  
wollen x können x dürfen = Leistung nach Sprenger, (2011 S.21ff)

### 2.1 Fragestellungen

- 01 Was beinhaltet meine «Arbeit» in der Arbeitsagogik für mich?
- 02 Wie kann Arbeitsagogik in der Produktion integriert werden?
- 03 Was ist das Kernstück der arbeitsagogischen Arbeit?

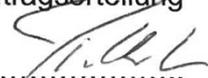
### 2.2 Zielsetzung

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, Schritt für Schritt aufzuzeigen, wie ich mehr Gewichtung auf die individuelle Begleitung von «Arbeit» mit der agogischen Pro-

zessgestaltung, an einem Beispiel des Frequenzumformers (FU) Motorkabel einführe. Damit erreiche ich die Basis, eine Durchmischung der Klienten zu ermöglichen, um sie im Mittelpunkt unterstützend zu fördern und zu fordern. Ebenfalls befasse ich mich mit einem Lösungsweg, damit ich den Kernauftrag erfüllen kann. Dabei muss ich beachten, dass der Weg eine explizite Führung beinhaltet, bei der ich meinen Sozialauftrag und meinen Produktionsauftrag berücksichtige. Die Produktionsinfrastruktur wird mit dem Vorhaben auch berücksichtigt und angepasst. Nebst dem Fachauftrag, den „ELMO - Auftrag“ habe ich das weitere Ziel, dass ich verschiedene Verknüpfungen erfahre. Ich entwickle mein vernetztes Denken weiter und durch die weiterentwickelten Lernkompetenzen ziehe ich Schlüsse daraus.

Genehmigung / Auftragserteilung

am 11.06.18 .....



## 2.3 Modulzuordnung

Den vorliegenden Kompetenznachweis mit dem Titel «Von der Montagearbeit zu ELMO ... von der „Arbeit“ zur agogischen Prozessgestaltung» ordne ich dem HFP Modul eins «Förderprozesse planen, umsetzen, evaluieren und anpassen» zu. Grundlagen dafür sind meine erworbenen Erkenntnisse der agogischen Prozessgestaltung und meinen Verknüpfungen daraus. Die Auseinandersetzung mit dem agogischen Kernauftrag und den Stufen und Schichten von Brater gibt mir die Möglichkeit, den Arbeitsalltag mit bestehenden oder neuen Klienten zu gestalten. Mit dem erworbenen Wissen über Förderprozesse mit psychisch Beeinträchtigten, wird damit ein positiver Grundpfeiler eingeschlagen.

## 2.4 Vorbemerkung – Form Wahl

Der Einfachheit halber verwende ich in dieser Arbeit immer die männliche Form. Selbstverständlich meine ich damit beide Geschlechter.

## 3 Fachauftrag – Elektromontagen (ELMO)

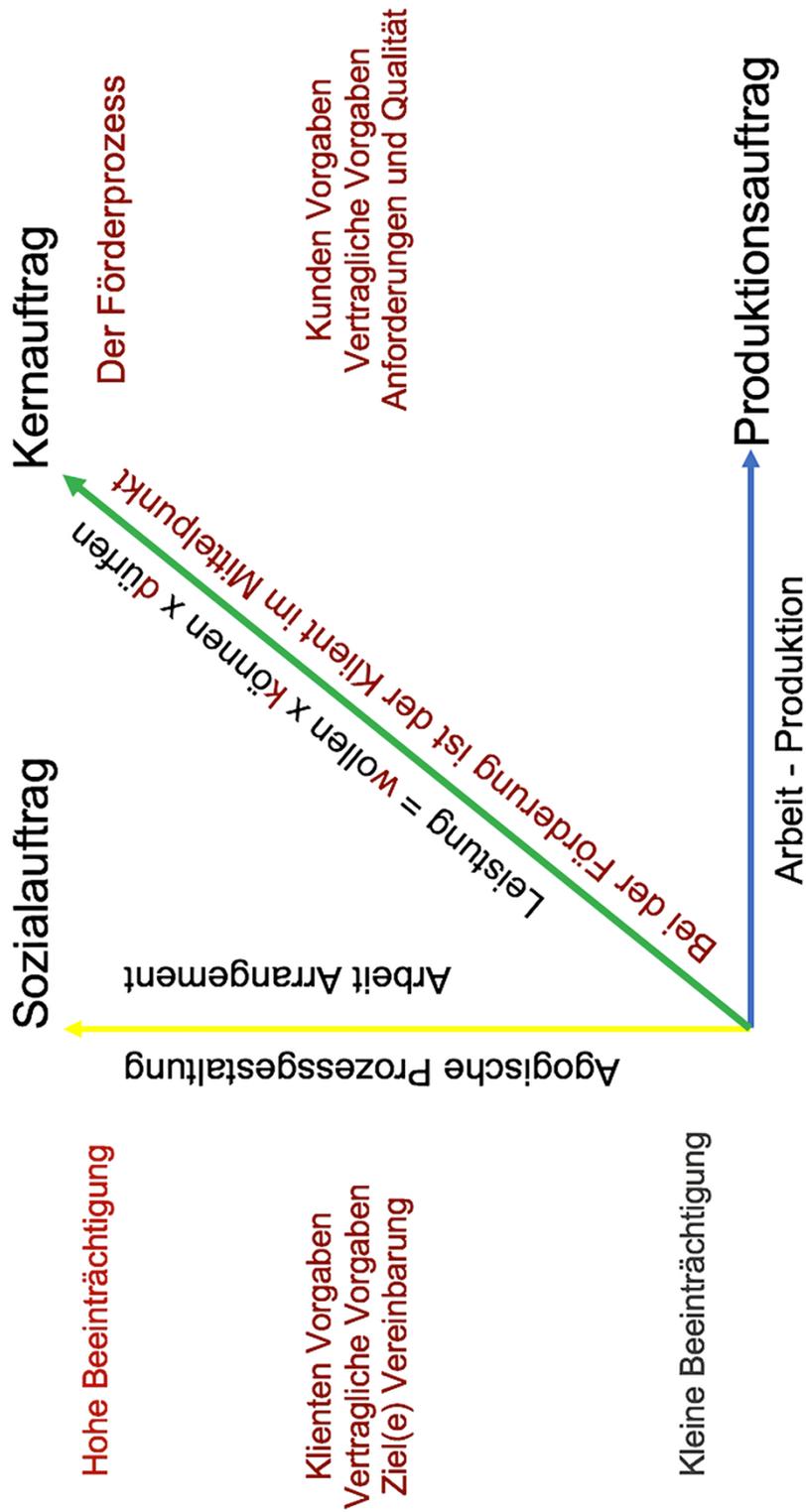
Um die Zielsetzung vor Augen zu behalten, habe ich mich dazu entschlossen, mir als erstes einen visualisierten Gesamtüberblick zu schaffen, was Arbeitsagogik mit meinem Verständnis in der Produktion beinhaltet.

Damit schaffe ich die Basis für die Grobplanung. Diese wird 80% beinhalten von dem, was direkt mit dem FU zu tun hat. Für diese Planungsphase wähle ich das Model IPERKA, für die Arbeitsanleitung (Motorkabel FU) wähle ich die Leittextmethode und die direkte anlernen Methode. Danach werde ich noch 20% übrig haben, welche laufend und parallel mit der Ausführung situativ, flexibel und individuell angepasst werden kann.

### 3.1 Meine Übersicht – Arbeitsagogik

Die Absicht dahinter wird «Arbeitsplätze generieren» sein und nicht mit dem Produktionsgedanken, Arbeitsplätze - Arbeiten zu rationalisieren, weil diese Absicht unter anderem in der Institution längerfristig Mehrumsatz generieren wird. Die Übersicht zeigt deutlich, dass das agogische Arbeits-Arrangement in erster Linie mit einer täglichen und situativen Klienten Führung zu tun hat und keineswegs mit basteln. Arbeit in der Institution sind im Vornhinein, in zwei Bereiche einzuteilen; Ist sie wirtschaftlich und/oder von agogischem Nutzen.

# Kernstück der Arbeitsagogik - Arbeit-Arrangement



Copyright Rolf Kathriner  
Erstellt am 2. Juli 2018

Abb. 02 Darstellung vom Arbeit-Arrangement

Die Komplexität der Abb.02 «Arbeit-Arrangement» wird nachfolgen ab Kapitel 3.4 im Theorieteil und im Praxisteil beschrieben und aufgeschlüsselt.

### **3.2 Vorbemerkung - Unterschied**

**Es ist ein Unterschied, ob man etwas wissen sollte oder wissen möchte.** Grosse Worte mit einer zweiseitigen Bedeutung. Die Wirtschaft geht in der Produktion heute davon aus, dass man es wissen sollte oder sogar muss. Ich vertrete die Überzeugung, dass es noch einen anderen Weg gibt, nämlich die verinnerlichte Überzeugung, dass ich das möchte, weil es mir gut tut und ich will. Richtig oder falsch wird es dabei nicht geben, weil Fehler machen erlaubt sein wird. Denn nur wenn man einen Fehler macht, weiss man wie es nicht geht.

### **3.3 Grobplanung und KN-Meilensteine**

Nachfolgend zeige ich auf, wie ich die Grobplanung der neuen Infrastruktur mit der Methode IPERKA durchgeführt habe. Mit ihrer sechs Teilschritten.

I = Informieren

P = Planen

E = Entscheiden

R = Realisieren

K = Kontrollieren

A = Auswerten

Da dieser KN im Kern nicht die Planung der Infrastruktur beinhaltet, wird diese Methode nicht mehr tiefer erklärt. (ausführlich enthalten in meinem KN 1.1) Vielmehr befasse ich mich folgend mit der Theorie der Definition von Arbeit.

Abschliessend zeige ich deshalb nur den fertigen Plan mit der daraus folgenden Infrastruktur Layout Planung und die Planungsübersicht der einzelnen Meilensteine dieses KN.

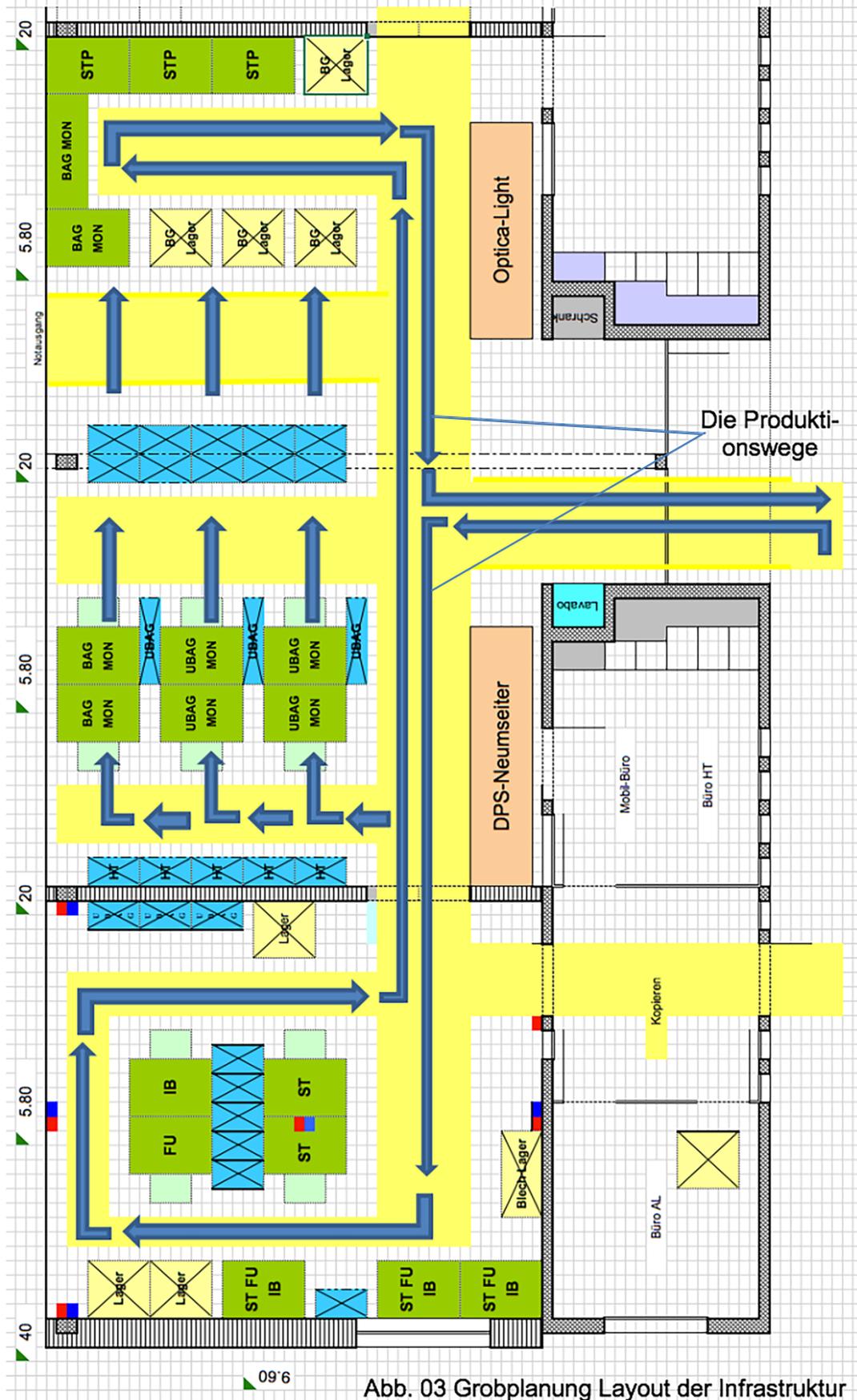


Abb. 03 Grobplanung Layout der Infrastruktur

Projektauftrag erhalten vom BSZ-Schübelbach, Auftragserteilung durch AL – Daniel Henseler einholen. Unterschrift als Bestätigung.	KW 24 ✓ Im Zeitplan
Grobplanungen Mein Kernauftrag als Arbeitsagoge und Infrastruktur / Planungsübersicht - Meilensteine	KW 25 bis 26 ✓ Im Zeitplan
KN Fragestellung und Ziel definieren	KW 27 ✓ Im Zeitplan
Inhaltsverzeichnis erstellen	KW 27 ✓ Im Zeitplan
Vertiefungsliteratur lesen KN in Entwurf Version in Abfolge gemäss Inhaltsverzeichnis schreiben	KW 27 bis 30 ✓ Im Zeitplan
Überarbeiten und kürzen des Entwurfs	KW 31 ✓ Im Zeitplan
Überarbeitete 1. Rohversion an: Claudia Tochter, Grammatik Satzstellungen etc. Kontrolle und Korrekturen	KW 31 ✓ Im Zeitplan
Überarbeitete 2. Rohversion an: Roger PA, fachliche Kontrolle	KW 32 ✓ Im Zeitplan
Eventuelle fachliche Korrekturen	KW 33 ✓ Im Zeitplan
Literaturverzeichnis und Quellen Angaben und Anhang fertig erstellen	KW 33 Im Zeitplan
KN Überarbeiten, korrigieren, nachbearbeiten, Nochmalige Überprüfungen 1. Gut	KW 33 ✓ Im Zeitplan
Claudia Tochter, Grammatik Satzstellungen etc. Kontrolle und Korrekturen	KW 34 ✓ Im Zeitplan
Eventuell nachbearbeiten	
End Version 2. Gutversion: Roger PA, Freigabe Kompetenznachweis Projekt 1.2 und Ausfüllen Beurteilungsbogen Projekt 1.2	KW 34 ✓ Im Zeitplan
Besprechung KN und Beurteilungsbogen mit PA und Auftraggeber	KW 35 ✓ Im Zeitplan
Projekt Feedback von AL	
Projektauswertung	
Abgabe / Einsenden KN 03.09.2018	KW 36 ✓ Im Zeitplan

Abb.04 Planungsübersicht / Meilensteine des KN

### 3.4 Theorieteil

«Das Kernstück der Arbeitsagogik» (Gemäss Abb.02) besteht aus den zwei Achsen Arbeit - Produktion und die agogische Prozessgestaltung. Im Scheitelwert dieser zwei Achsen ergibt sich der zu investierende Förderungsprozess. Wenn Wirtschaftlichkeit angestrebt wird, gibt es eine sehr grosse Gewichtung der Achse Produktion.

Aus den beiden Achsen Arbeit und Gestaltung entwickelt sich die Förderung, dem grundlegenden Kernauftrag der Arbeit und der Agogik = Arbeitsagogik.

Aber was ist Arbeit und was ist Agogik. Die folgenden Definitionen sind mir behilflich um das zu verstehen.

Weil Arbeit nicht mehr als Bestandteil eines sinnvollen Lebens wahrgenommen wird, muss zwangsläufig nach einer „Balance“ beider gesucht werden. Das Problem, und folglich die Lösung, könnte auf Seiten des Begriffs der Arbeit selbst zu finden sein. Daher rückt die Frage ins Zentrum: Was ist Arbeit?

#### 3.4.1 Definition von Arbeit

Was ist Arbeit? Etwas Wichtiges oder etwas Förderliches? Die Fragen mögen im ersten Moment wenig Sinn machen, weiss doch jeder aus eigener Erfahrung nur zu gut, was Arbeit bedeutet. Die Antwort scheint auf der Hand zu liegen: Arbeit bedeutet eine Stelle zu haben, um vom Ertrag leben zu können. Doch das ist nur das moderne Verständnis des Begriffs, welche in der Industriegesellschaft entstanden ist. Für eine andere Moderne lässt sich der Begriff versuchsweise anders definieren, nur ein Vorschlag: Arbeit ist all das, was ich in Bezug auf mich und mein Leben leiste, um ein schönes und Bejahenswertes Leben führen zu können. Jede Aufmerksamkeit und jeder Aufwand an Kraft hierfür kann Arbeit sein, körperlich, seelisch sowie geistig.

Wenn jetzt versucht wird, die gleichen Tätigkeiten verschiedener Menschen innerhalb der Kategorie Arbeit zu bewerten, wird deutlich, dass die Eigenschaft, die eine Tätigkeit zur Arbeit werden lässt, offensichtlich nicht innerhalb der Tätigkeit zu suchen ist. Das Bücherlesen zum Beispiel gehört für viele Menschen zur Arbeit. Für Wissenschaftler, Lektoren, wenn es sich um Fachbücher handelt, währenddessen es für die Schuhverkäuferin in der Regel selten damit in Verbindung gebracht wird. Auch kann die gleiche Tätigkeit für ein und dieselbe Person mal Arbeit sein und mal nicht. Arbeit ist also nie Arbeit an sich, der Begriff trägt keine wesentlichen Züge an sich, sondern wird erst kommunikativ, durch konkrete Rahmenumstände vermittelt. Die konkrete Tätigkeit bedeutet also nicht per se Arbeit oder nicht, sondern dann, wenn sie bestimmte Bedingungen erfüllt.

Aus den zuvor aufgeführten Erläuterungen schliesse ich, dass sich Arbeit nicht endgültig und für alle zutreffend definieren lässt. Ob es sich um Arbeit handelt, kommt auf den individuellen Blickwinkel des Betrachters an.

Alle Definitionen, die ich in Literaturen gefunden habe, spiegeln dieselben Aussagen wieder; Arbeit ist der Einsatz von körperlicher und/oder geistiger Kräfte, um etwas zu verrichten oder zu erreichen, dass ist die Voraussetzung dafür. Diese Aussage würde ich gleichsetzen mit; **«damit sollte man es können»**.

Meine Schlussfolgerung daraus ist folgende;  
 Es ist also für den Arbeitsagogen wichtig, die richtigen Rahmenbedingungen zu finden und zu schaffen, damit eine Arbeit, eine Tätigkeit auch zielführend von Klienten mit einer Beeinträchtigung ausgeführt werden können. Die Beeinträchtigung des Klienten, ob körperlich oder geistig, wird durch Ressourcen der Einzelnen Aktoren so angepasst, dass der Kundenauftrag, wie bestellt, geliefert werden kann. Das heisst, ich als Arbeitsagoge arbeite mit den «Stärken» jedes einzelnen Klienten und fülle die «Schwächen» mit anderen Klienten aus. Mit der Formel **wollen** x **können** x **dürfen** ist damit der ideale Grundpfeiler für die Produktionsarbeit gegeben. (Achse Kernauftrag)

Im nächsten Kapitel wird die Definition der Arbeitsagogik beschrieben.

### 3.4.2 Definition Arbeitsagogik

Arbeitsagogik bedeutet in erster Linie das Begleiten von Personen, die vorübergehend oder auf längere Zeit gesehen nicht in der Lage sind, die nötigen Ressourcen bereit zu stellen, um in der freien Wirtschaft zu bestehen. Dabei geht es nicht so sehr darum herauszufinden, warum ein Klient sich so verhält, wie er es zum gegenwärtigen Zeitpunkt tut, sondern vielmehr darum, wie er sich verändern kann. Karl Rogers benutzt dazu den Begriff „Wachstumsorientiert“. Ziel ist es, neben den fachlichen, die persönlichen und sozialen Ressourcen zu fördern und somit eine stabilisierende Wirkung zu erzielen. Ein Schwerpunkt in der Begleitung ist das Anleiten bei der Arbeit, mit dem Ziel, den Klienten zu befähigen, möglichst selbständig eine Arbeit zu verrichten. Die Arbeit selber liefert dazu die notwendigen Rahmenbedingungen und auch die entsprechenden Lernchancen.

Ferner ist es wichtig, Arbeitsagogik nicht mit Therapie gleichzusetzen. Die Orientierung nach den vorhandenen Ressourcen in der Gegenwart und für die Zukunft in der Arbeitsagogik, im Gegensatz zur Orientierung am „kranken Teil“ und der Vergangenheit in der Therapie, sind wesentliche Unterschiede. Um es mit einem bildlichen Vergleich zu verdeutlichen: Der Arbeitsagoge ist der „Fahrer“ und der Therapeut eher der „Mechaniker.“

Die Zeit, in der die Arbeit verrichtet werden soll, spielt in der Arbeitsagogik auch eine wesentliche Rolle.

### 3.4.3 Umgang mit Zeitdruck

Psychisch Beeinträchtigte sind in vielem was sie tun verlangsamt. Entscheidungsprozesse und Arbeitsabläufe brauchen häufig sehr viel Zeit. Hier bin ich als Arbeitsagoge gefordert, das richtige Mass an Druck gegenüber dem Klienten heraus zu finden. Die Arbeit darf durchaus auch eine gewisse Herausforderung für den Klienten darstellen. Ein anderer Zeitdruck entsteht für den Klienten dadurch, dass z.B. IV-Massnahmen in der Regel nicht länger als max. 2 Jahre dauern dürfen. In den meisten Fällen auferlegen sich die Klienten den weitaus gravierenderen Zeitdruck aber selber, indem sie sich für ihre eigene Genesung in der Regel zu wenig Zeit geben. Hier ist es wichtig, dass ich als Arbeitsagoge den Klienten, auf seine meist leider kleinen Schritte, in der Rehabilitation aufmerksam mache und vor allem dafür Sorge, dass gemeinsam realistische kurzfristige Teilziele oder langfristige Ziele vereinbart werden.

Um den Produktionsprozess und die Termine einhalten zu können, sollte ich als Arbeitsagoge diese Beeinträchtigung der Klienten, mit weiteren Klienten und deren Ressourcen, ausgleichen. Dies erreiche ich, wenn ich mich um die individuellen und situative agogische Prozessgestaltung kümmere, den arbeitsagogischen Prozess.

### 3.4.4 Schritte des arbeitsagogischen Prozesses

Der arbeitsagogische Prozess beginnt mit der **Situationsanalyse**, der persönlichen formalen Daten, wie Name, Alter, Geschlecht etc. und mit der genauen Wahrnehmung und Beobachtung eines Klienten. Der Weg führt danach über die Interpretation der Akten oder im interdisziplinären Austausch, im Team, mit dem Psychiater, Wohnheim und mit dem sozial näheren Umfeld, zu einer Feststellung einer oder mehrerer Einschränkungen bezüglich Handlungs- und Verhaltensbeeinträchtigungen eines Klienten.

In der **Zielvereinbarung** werden Ziele vereinbart und auf den Arbeitsbereich übertragen. Ein Richtziel kann vorgegeben sein z.B. von der IV. Bei Zielen und Teilzielen wird die direkte Mitwirkung des Klienten eingefordert, um ihn immer im «Boot» zu haben.

Der nächste Schritt ist die konkrete **Handlungsplanung** bezüglich Vorgehen, Arbeitsbereich, Arbeitstätigkeit, Methoden und Mittel. Bei der Umsetzung wird auch hier der Klient aktiv miteinbezogen und vom Arbeitsagogen instruiert, begleitet, gefordert und gefördert.

Während der **Umsetzung** müssen die Arbeitsschritte laufend überprüft werden. Vielleicht müssen Strategien, Ziele oder auch das Forderungsniveau korrigiert und den vorhandenen Ressourcen des Klienten angepasst werden.

Der letzte Teil ist die **Auswertung** des Prozesses: Erkenntnisse, Erfolg, Misserfolg müssen beurteilt werden. Auch die Zielerreichung muss überprüft und das weitere Vorgehen geplant werden. Beurteilung und Anpassungen der Ziele werden in einem Berichtsprotokoll per EDV festgehalten um eine Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten.

Es handelt sich bei der arbeitsagogischen Prozessgestaltung also um eine konkrete Förderplanung, ein Kernstück des agogischen Kernauftrags.

Um eine treffende Beeinträchtigung und mögliche Ressourcen aufzuzeigen, sollte der Klient intensiv und bewusst beobachtet werden. Daraus ergeben sich die richtigen Hinweise für realistische Zielsetzungen und Arbeitstätigkeiten.

nach Togni-Wetzel, (2016 S.147ff)

Genau für diesen Teil der Arbeit fehlte früher in der Montage Abteilung die notwendige Zeit, hörte ich von meinem Vorgänger immer wieder sagen. Ein Zitat aus einem Seminartag bringt es für mich aber auf den Punkt, wie ich die Herausforderung, annehmen werde;

**«Wer etwas will, findet einen Weg. Wer etwas nicht will, findet Gründe»**

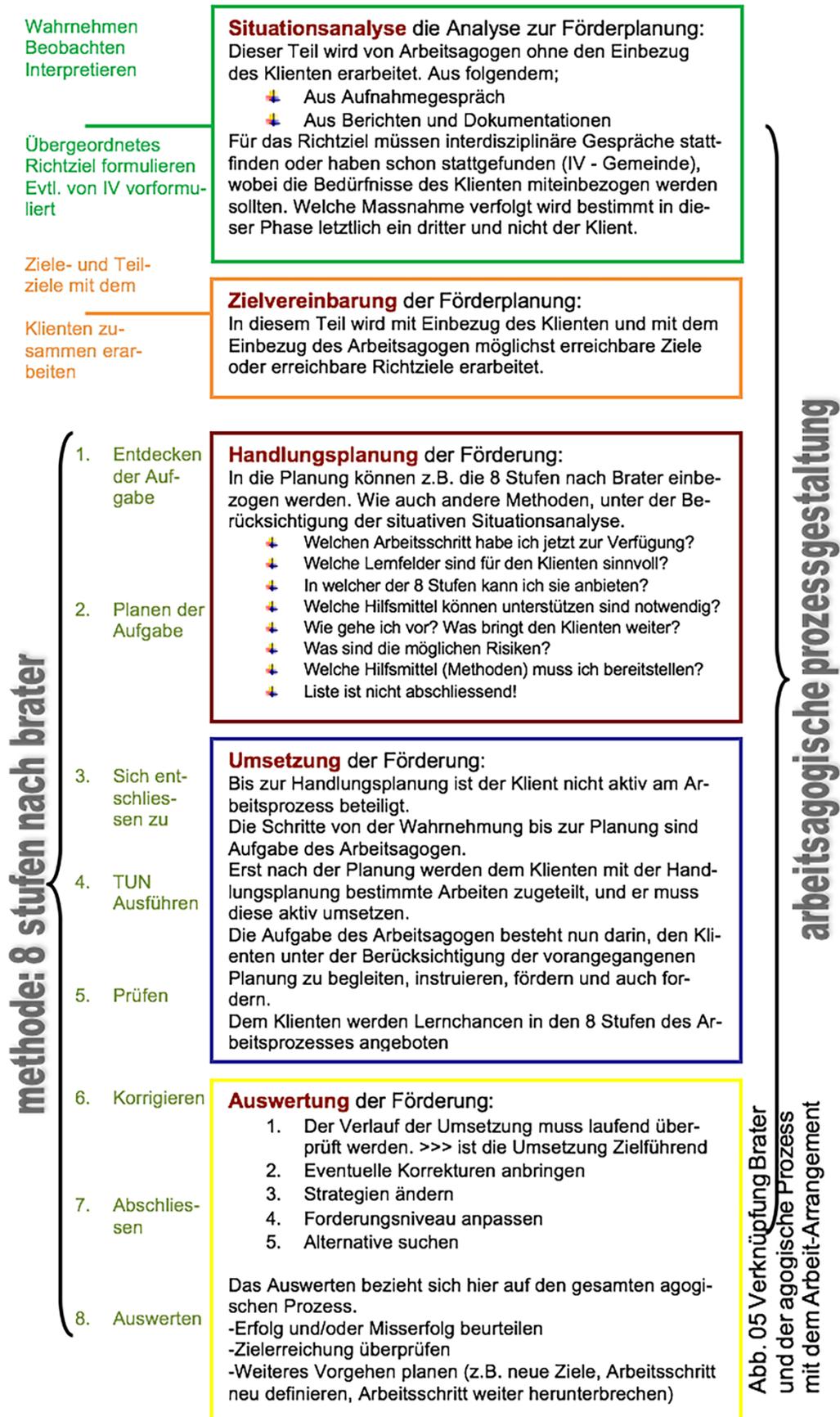
**Mein erster Weg;** Bevor ich eingestellt wurde, habe ich meinen neuen Chef darauf aufmerksam gemacht, dass die Komplexität dieses Kundenauftrages einen zusätzlichen produktiven Mitarbeiter benötigt. Weshalb war seine Frage?

Ich kann mein Geld bei meiner Arbeit als Arbeitsagoge auch einfacher verdienen, nämlich als produktiver Mitarbeiter mit zusätzlich irgendwas im Büro. Dies hätte zur Folge, dass die Produktion, sowie bis anhin weiterläuft und dass die Klienten manchmal monatelang arbeiten, aber nicht die richtigen Lernchancen angeboten bekommen, um sich in angemessener Weise weiterentwickeln zu können. Diesem Umstand möchte ich aber Rechnung tragen und dafür benötige ich Zeit, ich nehme sie mir und die Klienten bekommen sie von mir.

**Mein zweiter;** Ich schreibe einen Kompetenznachweis darüber.

**Mein dritter;** Im praktischen Teil vom KN zeige ich auf, wie ich Instrumente (zu Methoden) zusammengestellt habe, um diesen Umstand mit Hilfsmitteln ein Ende zu setzen, dass für fast jeden Klienten die Möglichkeit besteht, eine Arbeit in der ELMO Abteilung auszuführen. Selbstverständlich achte ich immer auf die Signale der Klienten, ob er das möchte, ob er das kann oder ob die Arbeit förderlich für ihn ist.

Nachfolgend ist der arbeitsagogische Prozess mit seinen fünf Stufen zum besseren Verständnis nochmal, mit Einbezug der acht Stufen Methode von Brater und deren Bereiche, wie ich sie in der agogischen Produktion einbinden werde, zur Überschaubarkeit schematisch dargestellt. Das Schema hilft mir meine Gedanken zu ordnen und daraus weitere Verknüpfungen zu erkennen.



Im obigen Abschnitt habe ich die agogische Prozessgestaltung gemäss vorgängiger Abb. 02 untersucht. Dies mit dem Ziel, aufzuzeigen, wie es zu der Achse Förderungsprozess kommen kann. Als nächstes werde ich mich der Gestaltung und den verschiedenen Stufen und Schichten von Brater widmen.

### **3.4.5 Das Arbeitsarrangement - Die Prozessgestaltung**

Wenn ich von Arbeitsarrangement (Aa) spreche, meine ich mit anderen Worten die „Arbeitsstrukturierung oder Arbeitsprozessgestaltung“: Man kann ein und dasselbe Arbeitshandeln weitgehend unabhängig von seinen inhaltlichen Bestimmungen ganz verschieden zwischen Menschen und Maschinen oder zwischen verschiedenen Gruppen arbeitender Menschen aufteilen (Arbeitsteilung). Man kann wichtige Entscheidungen bei hierarchischen Instanzen zentralisieren, man kann zahlreiche offene, unbestimmte Teile des Arbeitshandelns strengen Regeln und Vorschriften unterwerfen. Es ist selbstverständlich, dass sich damit nicht nur der Sektor der Anforderungen verändert, dem der einzelne Arbeitende dann tatsächlich ausgesetzt ist, sondern dass auch neue, Arbeits-Arrangement spezifische Anforderungen hinzukommen. Allen voran Anforderungen an soziale Fähigkeiten.

Die Prozessgestaltung stellt demnach eine wichtige „intervenierende Variable“ zwischen den potentiellen Anforderungen der Arbeitsinhalte und der Beeinträchtigung, der Bildung und der Grundfähigkeiten des Arbeitenden dar.

Das Arbeitsarrangement lässt sich in vier zentrale Elemente unterteilen.

## **Die Elemente zum Arbeitsarrangement – und der Prozessgestaltung**

### **Erstes Element: Technik**

Der Einsatz von Technik, vor allem von Maschinen, verändert insbesondere die Anforderungen der Durchführungsphase. Im Allgemeinen werden die physischen Anforderungen, ebenso wie die Anforderungen an Ausdauer und Materialgefühl, reduziert. Die kognitiven Anforderungen allerdings werden dadurch oft erhöht. Der Entschluss zur Arbeit kann durch Maschineneinsatz, geringere körperliche Anstrengung oder durch schnelle Erfolge erleichtert werden. Lärmbelastung und höhere Anforderungen an Konzentrations- und Reaktionsfähigkeit wiederum wirken sich eher erschwerend aus.

### **Zweites Element: Arbeitsteilung**

Hier kann zwischen zwei Formen unterschieden werden: die „horizontale“ Form meint die Aufteilung der Arbeitsmenge innerhalb der gleichen Phase auf verschiedene Personen. Dadurch werden besondere soziale Anforderungen an die Zusammenarbeit gestellt. Die „vertikale“ Form ist dann gegeben, wenn die verschiedenen Phasen eines Arbeitszyklus auf verschiedene Personen verteilt werden. Dadurch können die individuellen Stärken jedes einzelnen genutzt werden, aber auch verkümmerte Ressourcen können sich zeigen. Arbeitsteilung kann somit einerseits Überforderungen vermeiden helfen und andererseits auch Lernchancen verspielen.

### **Dittes Element: Formalisierungsgrad**

Der gesamte Arbeitsprozess beinhaltet eine Reihe von Stationen, an denen eigene Entscheidungen getroffen werden müssen. Das sind zugleich die Stellen für besonders hoher Anforderungen an die Selbständigkeit und Ich Impulse. Also auch hoher Lernchancen, im Sinne der Autonomieentwicklung. Das klassische Mittel bürokratischer Organisationen, diese Anforderungen und damit das Risiko für die Organisation, zu minimieren, ist die Formalisierung (klare Rollendefinitionen, fixierte Kompetenzstrukturen und Entscheidungswege, etc.) Darin liegen zweifellos erhebliche Gefahren für die Chancen der Persönlichkeitsentwicklung in der Arbeit, da der Einzelne sich immer weniger als verantwortliches Subjekt der Arbeit erfährt und bewähren muss. Bewusst gehandhabt, kann das Element der Formalisierung ein wichtiges Mittel darstellen, um z. B. bei drohenden Überlastungssituationen gezielt zu entlasten.

### **Viertes Element: Verhalten des Arbeitsagogen**

Das unmittelbare Vorgesetzten- bzw. Anleitungsverhalten des Arbeitsagogen übt einen Einfluss auf die Anforderungen und Lernchancen konkreter Arbeit im Bereich der „Grundfähigkeiten“ aus. Führungsstil, Rücksichtnahme auf die besondere Lage der Klienten oder angewendeten Lernformen sind Faktoren, die Anforderungen an einen Arbeitsbereich wesentlich bestimmen.

Quelle: Michael Brater

Insgesamt gesehen bestimmen diese vier Elemente der Prozessgestaltung das Ausmass des realen Handlungsspielraums in einem Arbeitsbereich. Je nachdem, wie eng oder weit die Handlungsspielräume beschaffen sind, filtern sie nicht nur eine Reihe potentieller Lernchancen aus, sondern sie stellen auch ihrerseits ganz unterschiedliche Anforderungen an die Fähigkeit einer Person, ihre seelischen Kräfte selbstbestimmt zur Aufgabenbewältigung einzusetzen. Sie können dem Arbeitendem Selbständigkeit und individuelle Freiheit ermöglichen, ihm aber auch Entlastung und Sicherheit bieten.

Die Rahmenbedingungen des Handlungsspielraums können mit den Stufen und den Schichten von Brater eingegrenzt werden.

### **3.4.6 Acht Stufen von Brater**

Zu einer vollständigen Arbeitshandlung gehört nicht nur die praktische Ausführung, sondern auch die Planung und Vorbereitung, ebenso wie die Prüfung und Bewertung. Das heisst, die „Ganzheit“ einer Arbeitshandlung kommt dadurch zustande, dass eine Arbeit eine Kette gesetzmässig aufeinander folgender Stufen umfasst, die sinnvoll auf die Aufgabenbewältigung bezogen sind und ganz gleich, um welche Arbeit es sich im Detail handelt, durchlaufen werden müssen, um eine Arbeit vollständig abzuschliessen.

Jede Arbeitshandlung kann folglich in 8 Stufen eingeteilt werden:

#### **1. Entdecken**

Es muss eine Aufgabe übernommen, bzw. aufgegriffen werden. Rahmenbedingungen wie Wünsche, Qualitätsansprüche, Materialien müssen entdeckt werden.

#### **2. Planung**

Die einzelnen Schritte müssen geplant werden. Hilfsmittel wie Maschinen oder Werkzeuge müssen bereitgestellt werden und verbindliche Zeitangaben bezüglich Teilschritten oder dem Endtermin müssen bestimmt werden.

### **3. Entschliessen**

In dieser Stufe muss ein bewusster Entschluss gefasst werden, das Geplante auch in die Tat umzusetzen.

### **4. Durchführen**

Nun erfolgt die durch die Planung und Zielerreichung geleitete Ausführung der Arbeitsschritte.

### **5. Überprüfen**

Die Arbeit muss ständig wahrgenommen und objektiv betrachtet, und die einzelnen Schritte laufend auf ihre Richtigkeit überprüft werden.

### **6. Korrigieren**

Die in der fünften Stufe entdeckte Fehler müssen in ihren Auswirkungen erfasst und gegebenenfalls korrigiert werden.

### **7. Abschliessen**

Die Arbeit muss nach ihrer Beendigung bewusst abgeschlossen werden. Der Arbeitende muss sich von ihr lösen, und das vollbrachte akzeptieren können.

### **8. Auswerten**

Der ganze Arbeitsprozess muss noch mal analysiert werden, um für die nächsten ähnlichen Aufgaben die notwendigen Schlüsse zu ziehen. Die zuvor gewonnen Arbeitserfahrungen müssen verarbeitet werden, um zu einem Neubeginn zu kommen.

Die Schlussfolgerung, die ich durch diese Gliederung verknüpfte, macht deutlich, dass „Arbeit“ nicht nur aus der körperlichen Ausführung besteht, sondern dass erst viele Schritte davor (Planung, Vorbereitung) und danach (Kontrolle, Nachbereitung) zusammengenommen und die Ganzheit der Arbeit ausmachen. Vieler dieser Schritte werden von den meisten Arbeitenden automatisch ausgeführt. Es geht nun aber darum, alle Schritte mit dem Klienten bewusst wahrzunehmen, um aus den Ergebnissen auch lernen zu können.

Bei der agogischen Prozessgestaltung mit psychisch Beeinträchtigter ist es unabdingbar, auch die vier Schichten der Befindlichkeit in die Arbeit ein zu beziehen.  
nach Brater, (2013 S.43ff)

## **3.4.7 Die vier Schichten der Handlungsfähigkeit**

### **Die erste Schicht: Körperliche Voraussetzungen**

Die physische Rehabilitation betrifft die Wiederherstellung oder den Ersatz körperlicher Handlungsvoraussetzungen: Körperschäden müssen prothetisch ausgeglichen werden und technische Hilfsmittel sind bereitzustellen (wie Brillen, Rollstuhl, usw.)

### **Die zweite Schicht: Funktionelle Vorgänge**

Die Rehabilitation im Bereich der funktionellen Vorgänge besteht einerseits darin, nicht koordinierbare und nicht steuerbare Symptome weg zu trainieren und andererseits darin, Störungen unbewusster Koordinationsleistungen zu beheben, damit sie wieder selbstverständlich und reibungslos gelingen (z.B. mit Arbeitslehren, allgemeine Hilfsmittel (physische), Logopädie). Man kann auch die (Wieder-)Herstellung der zeitlichen und räumlichen Orientierung gezielt üben und Gewohnheiten an- oder abtrainieren.

### **Die dritte Schicht: Innerseelische Kräfte und Motive**

Die Rehabilitation in der Schicht der innerseelischen Kräfte und Motive betrifft die Stärkung u. a. der Belastbarkeit, der Konfliktfähigkeit, des Konzentrationsvermögens, der Selbstbeherrschung und des Durchhaltevermögens. Hier ist es die Aufgabe, Kräfte und Prozesse so zu entwickeln und zu bilden, dass sie für die freiwerdenden Ich Impulse verfügbar werden. Sie schliesst auch die „soziale Rehabilitation“ ein, die es dem Einzelnen ermöglichen soll, sich in soziale Gemeinschaften einzuleben, sich als Mensch geachtet zu fühlen, Freunde finden zu können. Das ist selbstverständlich nicht nur eine Frage des individuellen Verhaltens, sondern auch der Gestaltung der sozialen Umgebung, also des „Betriebsklimas“.

### **Die vierte Schicht: Ich – Impulse**

Rehabilitation in der Schicht der Ich Impulse bedeutet, seine eigene Identität (wieder) zu erleben, sich seiner selbst, auch der eigenen Lebensmotive und **seiner biopsychosozialen Situation** bewusst zu werden und in sich die Kraft zu entdecken, eigene Entscheidungen zu treffen, Verantwortung zu übernehmen. Sie bedeutet auch, die innere Kraft wieder zu finden, sich überhaupt mit etwas zu „identifizieren“, etwas zu seiner Sache machen und letztlich sein eigenes Leben annehmen zu können.

nach Brater, (2013 S.28ff)

Auf der Ebene der Ich Impulse, geht es bei der Rehabilitation um alles, was man nicht von Aussen verändern kann, wie zum Beispiel die Identität, Individualität, Autonomie, Selbstbewusstsein, Kreativität zu erreichen.

Man kann nicht für jemanden eine Identität anweisen, verordnen oder entwickeln, sondern es hängt alleine vom Klienten selbst ab, ob und wann er mit sich authentisch umgeht.

Aber der Arbeitsagoge kann und muss Lerngelegenheiten schaffen, an denen sich Identität und Autonomie entzünden, bestätigen und entfalten, an denen der Klient selbst diese Qualitäten ausbilden kann. nach Brater, (2013 S.29) Er kann auch solche Ich Impulse auf der Ebene der seelischen Kräfte und der funktionellen Vorgänge hervorlocken, wenn gezielte Hilfen eingesetzt werden, nach dem Prinzip „Fördern durch Fordern“.

Wilde Gefühlsauschläge oder Dumpfheit sind nicht durch disziplinarische Massnahmen zu ändern, sondern durch eine praktische Aufgabe, an der das Gefühlslieben bewusst kontrolliert oder differenziert werden kann. Für all das, bietet die praktische Arbeit einen umfassenden Übungsweg und letztlich auch, dass der Klient sein eigenes Leben annehmen kann, wenn er das will = Wille = wollen.

### 3.5 Lernchancen bei ELMO

Im Allgemeinen arbeitet man nicht um zu lernen oder sich persönlich zu stabilisieren, sondern um einen Sinn darin zu sehen, einen bestimmten Dienst zu erbringen oder ein Produkt zu erzeugen. Wieso Arbeit überhaupt „lernrelevant“ oder „persönlichkeitsbildend“ sein kann, erfordert daher eine Begründung jedes einzelnen Klienten. Ich als Arbeitsagoge nehme den Förderungswillen des Klienten durch gute Beobachtungen und aktives Zuhören wahr. Daraus kann sich eine noch so kleine Lernchance herauskristallisieren.

Fast jede Arbeit muss erst einmal erlernt werden. Sie setzt einen inneren Veränderungsprozess bei der arbeitenden Person voraus. Dabei geht es bezeichnerweise am wenigsten um ein „Lernen“ im Sinne einer Ansammlung von Wissen, sondern fast ausschliesslich um das Lernen im Sinne von inneren Umbildungsprozessen, die den innerseelischen, den funktionellen und auch Teile des körperlichen Bereiches erfassen. nach Brater, (2013 S.39)

Dies vermögen aber Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen gerade nicht. Ich bin aber der Überzeugung, dass diese Klienten mit neuen Erfahrungen, mit Geduld, Empathie und Akzeptanz lernen. Denn wie lernt man „normalerweise“ Hobeln oder Schweissen? Nicht durch irgendwelche „therapeutischen“ Vorgänge wie Vergangenheitsbewältigung, sondern dadurch, dass man hobelt oder schweisst. Jedenfalls das man es versucht, praktisch beginnt und allmählich immer besser wird. Arbeiten lernt man nur durch Arbeiten. Niemand kann selbstbewusst werden, der sich der Situation gar nicht aussetzt, in denen er selbstbewusst handeln müsste, und niemand erwirbt Mut, Interesse oder Engagement, dessen Mut oder Engagement nicht gefordert ist.

Dem Arbeitsagogen stehen fünf verschiedene Lernformen zur Verfügung, die er je nach Ziel mit entsprechenden Methoden individuell anpassen und einsetzen kann. Diese Einteilung stützt sich auf die Methode von Brater und ist nicht als allein gültig zu betrachten. Ich stelle aber fest, dass sich die Berücksichtigung dieser fünf Lernformen in meiner Praxis bewährt hat.

#### Die fünf verschiedenen Lernformen

**Lernen durch Nachahmen** erfordert genaue Wahrnehmung, Anteilnahme, Erinnerungsvermögen und Motivation.

**Lernen durch Üben** ermöglicht das Erwerben von körperlichen Fertigkeiten, beeinflusst Veränderungen des Körpers und der Gewohnheiten und bildet Verbindlichkeit im sozialen Bereich aus.

**Lernen durch Verstehen** verinnerlicht einen Lerninhalt und bereichert die Persönlichkeit.

**Lernen durch Entdecken** fördert Kreativität, Selbständigkeit, Eigenverantwortung, Realitätswahrnehmung, Initiative und Lernmotivation.

**Lernen in der Gemeinschaft** erfordert Kooperation und kommunikative Kompetenz und fördert die Persönlichkeitsentwicklung. Quelle: Michael Brater

In einem Beispiel aus der Praxis, werde ich nun die gewonnenen theoretischen Erkenntnisse aufzeigen, wie ich dieses Wissen umsetze.

### 3.6 Praxisteil Motorenkabel

Ein einfaches Motorenkabel kann eine agogische Herausforderung sein, wenn man nicht nur davon ausgeht «**Das muss man doch können**». Ein einfaches Kabel mit einem Kupplungseinsatz könnte man meinen. Eine Selbstverständlichkeit für jeden Elektriker.

Wie kann ich nun die Klienten dazu bewegen, dass sie diese Herausforderung annehmen können. Zuerst aber einmal ein Bild des Produktes, dass montiert werden soll.

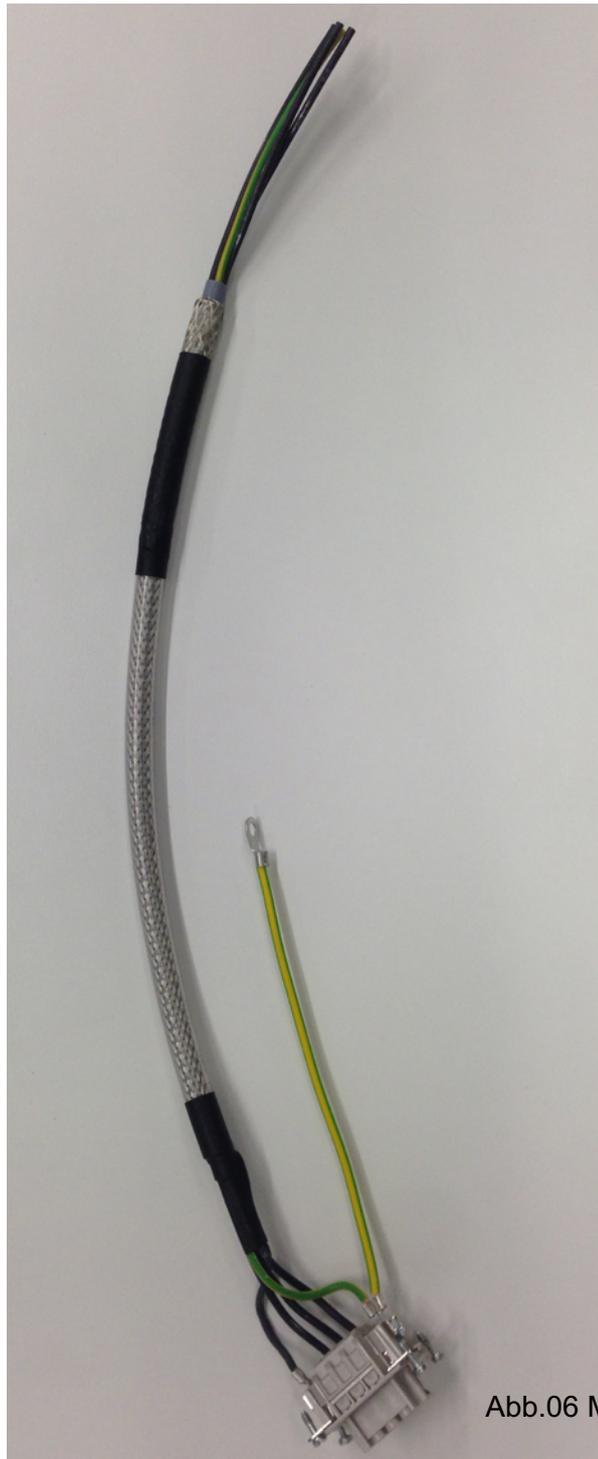


Abb.06 Motorenkabel FU

Gemäss der oben beschriebenen Theorie gerecht zu werden, habe ich es zuerst dem jeweiligen Klienten praktisch zusammen montiert und jeweils, wo es notwendig war, detailliert vorgezeigt. Wichtig ist dabei, dass die Aufgabenstellungen durch sich selbst belehren und aufzeigen, wenn etwas noch nicht richtig gelungen ist.

### **3.6.1 Das Anlernen**

Damit die Klienten wissen, welche Aufgaben sie zu bewältigen haben, muss ich sie in ihrer Arbeit genau anlernen. Eine Hilfestellung dazu bietet das nachfolgende 4 Stufen Modell und meine Überlegung dazu.

Eine standardisierte Arbeitsanleitungsmethode sollte einfach, klar, überschaubar, korrigierbar, begleitbar und umsetzbar sein. Aus diesem Grund fällt meine Wahl auf das 4 Stufen Modell nach Togni-Wetzel (2017 S. 70ff). Mit dieser gewählten Methode kann ich die Arbeit vorzeigen und damit direkt und persönlich anleiten. Ich kann korrigierend eingreifen und spontane Rückmeldungen bei Abweichungen geben.

Das 4 Stufen Model ist eine Form der Arbeitsanleitung und deren Durchführung, die ins besonders auf die Vermittlung von Fertigkeiten abzielt, demzufolge beim Machen, eingesetzt wird. Diese Methode gliedert sich in die folgenden 4 Phasen;

- Vorbereiten des Arbeitsplatzes
- Vorführen und dadurch Demonstrieren
- Nachmachen und Ausführen
- Einüben und gegebenenfalls Nachfragen

Der Klient wird damit sehr stark gelenkt und dadurch werden Produktionsfehler oder Qualitätsfehler schnellstmöglich erkannt und der Arbeitsschritt kann mit dem Klienten leicht angepasst werden.

Die Vorteile der 4.Stufen-Methode liegen darin, dass jeder Teilschritt sofort wahrgenommen und umgesetzt (geübt) wird, bevor der nächste Schritt in Angriff genommen wird. Zudem wird der Klient direkt miteinbezogen. «Durch die Wiederholung des Gelernten bis zur Beherrschung wird eine Stabilisierung im Gefühls- und Willensbereich erlangt. Dies unterstützt den Rehabilitationsprozess des Klienten» nach Brater, (2013 S.34ff)

## Checkliste 4-Stufenmethode

Stufe	Aktionen	Anmerkungen
1. Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interesse wecken</li> <li>• Vorkenntnisse feststellen</li> <li>• Arbeitsmaterialien vorbereiten</li> </ul>	Aktivitätsschwerpunkt beim Arbeitsagogen
2. Vorführung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überblick geben</li> <li>• Schrittweise zeigen</li> <li>• sagen, <b>was</b> getan werden muss, <b>wie</b> es getan werden muss und <b>warum</b> es so getan werden muss.</li> <li>• Fragen beantworten</li> </ul>	Aktivitätsschwerpunkt beim Arbeitsagogen
3. Nachmachen Ausführen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erster Schritt: den Klienten arbeiten lassen, ggf. Fehler berichtigen</li> <li>• Zweiter Schritt: sich erklären lassen, was – wie – warum es so getan werden muss.</li> </ul>	Aktivitätsschwerpunkt beim Klienten
4. Einüben	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeit zum selbständigen Üben geben</li> <li>• Fortschritte anerkennen</li> <li>• Resultat gemeinsam begutachten</li> </ul>	Aktivitätsschwerpunkt beim Klienten und Arbeitsagogen

Abb.07 (Niederhauser, 2017, S. 71)

In der Vorbereitung habe ich ein Vorzeige Muster erstellt, um damit die Qualität und die Reihenfolge der Montage zu verdeutlichen. Schritt für Schritt mache ich mit dem Klienten ein komplettes Kabel fertig.

Derjenige Klient, der nach einem Schritt noch Unsicherheit verspürt, lasse ich eine Pause machen, um es ihm danach nochmals vorzuzeigen. Manchmal auch x-Mal, je nach Bedürfnis des Klienten und meiner Wahrnehmung.

Die letzten zwei Stufen, das Nachmachen/Ausführen und das Einüben dürfen die Klienten beim selber machen erfahren.

Um die letzten zwei Stufen selbständiger einzuüben, habe ich die weitere Methode Leittext aufbauend ausgesucht. Ganz nach der obigen Abb.05 habe ich deren Umsetzung durchgeführt. Die Beobachtung und die Wahrnehmung des Klienten stehen im Vordergrund. Die Arbeitsbewältigung, und die Qualität dabei, ist meine Auswertungsgrundlage für weiteres fördern durch Fordern, was zur Bemächtigung führt und ich den Klienten die Macht gebe, selber etwas zu entscheiden und dadurch zu bewältigen.

### 3.6.2 Die Leittext Methode

Das nachmachen, ausführen und einüben dabei ist als Sicherheit geben gedacht. Dadurch steht die Erhöhung der Handlungskompetenz des Klienten im Vordergrund. Es geht in erster Linie nicht um die fachlichen Qualifikationen, die mit Zeitdruck zu erfolgen hat, sondern um Selbständigkeit, Eigenverantwortung, Aufnahmefähigkeit und Konzentrationsfähigkeit. Diese Methode eignet sich ideal für diese Zwecke, um mit Geduld und Zielstrebigkeit an das übergeordnete Ziel, der Kundenerwartungen zu gelangen. Der Leittext mit Bildern, auf dem alles ersichtlich ist, in Wort und Bild leitet den Klienten Schritt für Schritt an das Arbeits- und

Qualitätsziel. Durch die Bilder und dem geschrieben, entsteht eine Verknüpfung im Gehirn und wird als Lernprozess, als Hilfsmittel von komplexen Arbeitsschritten, vom Arbeitsagogen vermittelt.

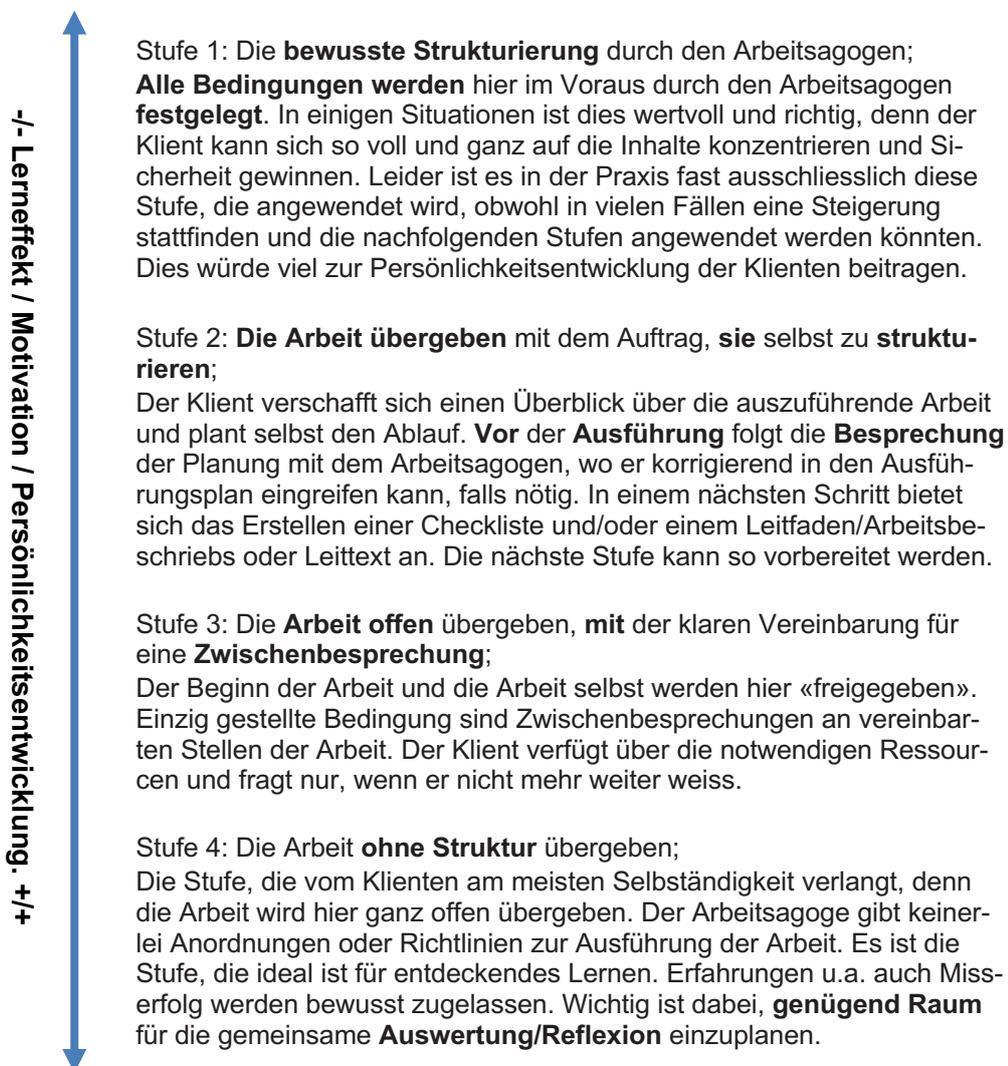
Der bildliche Leittext und die Anforderungen der Methoden an den Klienten sind die Lernchancen, die daraus entstehen und die Arbeit des Arbeitsagogen, diese zu erkennen und wiederum aufs Neue umzusetzen.

Es gibt noch zwei weitere Methoden die kombinierbar und/oder gleichzeitig mit der Leittextmethode bewusster angewendet werden können. Zum einen die Gestaltung der Formalisierung und zum anderen, das entdeckende Lernen.

## Formalisierung und entdeckendes Lernen

### Gestaltung der Formalisierung

Formulierung bedeutet die Strukturierung/Formalisierung eines Arbeitsauftrages. Es gibt vier Stufen in der Formalisierung der Arbeitsübergabe:



Der Arbeitsagoge muss das Thema **Überforderung/Unterforderung** bei der Gestaltung des Formalisierungsgrades beachten, denn es hängt direkt mit der Motivation des Klienten zusammen. In der Gestaltung der Formalisierung steckt zudem eine grosse Chance

der Entlastung des Arbeitsagogen, denn während der Klient um eine Lösung einer Aufgabe bemüht ist, kann sich der Arbeitsagoge anderen Aufgaben widmen. Z.B. Produktion- oder Förderplanung. Das Vorgehen deckt sich mit der arbeitsagogischen Grundhaltung; Zutrauen, Vertrauen in die Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten des Klienten. Sie birgt aber auch die hohe Gefahr, dass Arbeitsagogen, wegen Arbeitsüberlastung (Überforderung), die Klienten zu lange alleine lassen und nicht zielführend fordern, fördern und führen.

- **Abnahme des Formalisierungsgrades** = Zunahme des Lerneffektes, der Motivation und der Chance zur Persönlichkeitsentwicklung
- **Zunahme der Formalisierungsgrades** = Abnahme des Lerneffektes, der Motivation und der Chance zur Persönlichkeitsentwicklung

Quelle: Michael Brater / Script: Dario Togni-Wetzel

### Entdeckendes Lernen

Entdeckendes Lernen gehört zu den Prinzipien **persönlichkeitsorientierter Förderung**. Es gibt eine ganze Reihe von Arbeits- und Lernprinzipien, die zum entdeckenden Lernen gehören und sich positiv auf die Entfaltung der Persönlichkeit auswirken. Der Arbeitsagoge kann viel zur Förderung des Klienten beitragen, wenn er folgende Prinzipien im Arbeitsalltag beachtet:

- Selbstkontrolle vor Fremdkontrolle
- Eigene Lösungssuche fördern
- Eigene Arbeitsplanung zulassen (Strukturierungsgrad)
- Aufgaben mit offener Lösung stellen (sokratische Methode)
- Fehler als Lernmittel zulassen
- Durchbrechen / Hinterfragen von Selbstverständlichkeiten und Gewohnheiten (... haben wir immer so gemacht ist ein schlechtes Argument!)
- Praxis (dynamisch) vor Theorie (exemplarisch): Die Theorie nur als erklärende Praxishilfe anwenden.
- Vom Ganzen zum Teilstück (statt vom Einfachen zum Schweren)
- Individuelle Lernstiele zulassen u.a. Lerntyp berücksichtigen
- Improvisation herausfordern
- Fehler machen zulassen

Dieses Lernen nennt man ganzheitliches lernen im Alltag, welches für den Arbeitsagogen und den Klienten gleichermaßen wertvoll ist, für deren Entwicklung, Motivation, Informationen für weitere arbeitsagogische Handlungsplanung. Vor allem aber fordert dieses Vorgehen die Eigenständigkeit des Ausführenden / Lernenden heraus; Es wird damit nichts «Vorverdautes» nachgemacht, sondern der Klient muss sich selbst das Richtige oder Angemessene erarbeiten.

Die Problemlösungsfähigkeit und das Verantwortungsbewusstsein des Klienten durch obige Prinzipien stark gefördert werden. Dadurch wiederum kann das Vertrauen in die eigene Selbstwirksamkeit erhöht und die «Rehabilitation» des Klienten im weitesten Sinn gefördert werden. Eine gemeinsame Auswertung des erfahrenen Lernprozesses ist aus arbeitsagogischer Sicht zentral und von grosser Bedeutung, wegen dem reflektieren der Ressourcen und Lernfelder, kurz Lernerfahrungen, bewusst machen ----> vom Handeln zum Verstehen.

Das Einrichten einer standardisierten Einstiegsarbeit ist in diesem Kontext besonders aussagekräftig und wertvoll. Der Klient kann so schon zu Beginn selbstständig arbeiten und zeigen, was er kann oder eben nicht kann. Wogegen der Arbeitsagoge früh wichtige Beobachtungen machen kann, welche er individuell betrachten, wie auch im Zusammenhang mit früheren Erfahrungen interpretieren kann (also mit vergleichen). Für eine arbeitsagogische Handlungsplanung sind solche Informationen wegweisend.

Wichtig ist, dass die Lernaufgabe eine klare Zielsetzung hat, die Zielerreichung jedoch verschiedene Wege offen lässt. Der Klient muss in der Lage sein, den gegebenen Handlungsspielraum konstruktiv zu nutzen und darf somit in seiner Fähigkeit nicht überschätzt werden. Mangelhafte Lösungen müssen korrigierbar sein.

Quelle: Michael Brater / Script: Dario Togni-Wetzel

## **Anforderungen der Methoden und die Lernchancen in den 4 Schichten und den 8 Stufen beim Motorenkabel (FU) in der Praxis erklärt**

### **1. Entdecken**

Die benötigten Materialien und Werkzeuge auf einer Liste zusammenstellen, das Beschaffen in der Lagerbewirtschaftung der verschiedenen Artikel und Hilfsmittel inkl. die Eingangskontrolle nach dem besorgen und das Sortieren der verschiedenen Komponenten eignen sich für das Entdecken.

Ebenfalls gehört der Leittext erkennen und verstehen zum Entdecken.

#### **Aufgaben des Arbeitsagogen**

- Erklären der Aufgabe mittels Strukturierung (Formalisierung)
- Erklären des Leittext (Schemas) für das montieren des Motorenkabel FU
- Verbindliche Terminabsprachen bis zur nächsten Zusammenkunft

#### **Anforderungen in den 4 Schichten**

##### Körperliche Voraussetzungen

Sinnliche Wahrnehmung

Gute Sehfähigkeit

Lesen und verstehen

Werkzeugkenntnisse

##### Funktionelle Vorgänge

Es braucht die Bereitschaft, sich auf Neues und Ungewohntes einzulassen.

Durch die anspruchsvolle und komplexe Aufgabe wird eine hohe Arbeitsdisziplin gefordert. Wünsche des Kunden bezüglich Ausführung und Qualitätsansprüche müssen berücksichtigt werden, auch wenn ähnliche Aufgaben vorher in der Regel anders gelöst wurden.

##### Innerseelische Kräfte und Motive

Durch die hohen Qualitätsansprüche muss man sich in die Aufgabe hineinversetzen können.

Eigene Ideen und Meinungen treten in den Hintergrund, da durch den Leittext und das abgegebene Muster vieles vom Kunden vorgegeben ist.

##### Ich – Impulse

Identifikation mit der Aufgabe → Ein Motorenkabel ist ein wichtiger Bestandteil für die störungsfreie Funktion eines Liftes.

Übernahme von Verantwortung → Termine und Qualitäten sind verbindlich.

→ Qualitätsansprüche

### Besondere Lernchancen

- Sachorientierung → Das meiste ist vorgegeben und muss nach genauen Richtlinien ausgeführt werden. Es besteht nur ein kleiner Spielraum für eigene Ideen.
- Sich selbständig in ungewohnter Situation zurechtfinden → Es gab noch keinen Auftrag in gleicher Art und Weise (keine Vergleichsmöglichkeiten)
- Lernen durch Entdecken (Auftragspapiere / verschiedene Materialien)
- Lernen durch Verstehen (Leittext)

## **2. Planen**

Der Klient weiss nun, welche Materialien zur Verfügung stehen und welche Qualitätsansprüche hinsichtlich der Montage gestellt werden. Er muss nun überlegen, ob noch Werkzeuge und Maschinen fehlen, wenn ja, wo er sie besorgen kann. Der Ablauf der Montage muss geplant werden. Kabel vorbereiten / welches Kabelende wird zuerst bearbeitet und montiert? Wie mache ich den Schrumpfschlauch drauf? Wie und wo moniere ich die Kupplung? usw. Kann er zusätzliche Mitarbeiter einsetzen?

### **Aufgaben des Arbeitsagogen**

- Beantwortung von Fragen
- Aufmerksam machen auf mögliche Probleme, die noch nicht berücksichtigt wurden
- Auf mögliche Fehlerquellen und Unsachlichkeiten aufmerksam machen
- Sicherheit vermitteln durch Bestätigung der Vorgehensweise

### **Anforderungen in den 4 Schichten**

#### Körperliche Voraussetzungen

Sinnliche Wahrnehmung  
Intakter „Denkapparat“

#### Funktionelle Vorgänge

Das Vorstellungsvermögen ist hier eine wichtige Voraussetzung. Der Arbeitsablauf muss in abstrakter Form durchdacht werden.

Das Erfassen der Aufgabe in ihrer ganzen Komplexität ist unabdingbar für eine gute Planung

#### Innerseelische Kräfte und Motive

Für eine gute Planung ist hohe Konzentration gefordert  
Fehlermöglichkeiten müssen vorausgeahnt werden können

#### Ich – Impulse

Bei einer solchen Komplexität einer Aufgabe ist es wichtig, den Überblick zu behalten.

Der Klient muss in der Lage sein, unabhängig Ideen zu bilden und er muss sich für eine Lösungsvariante entscheiden können.

### Besondere Lernchancen

- Denkschulung → Kräftigung des Vorstellungsvermögens. „Denken vor dem Tun“
- Der Klient muss sich Zeit nehmen und sich bewusst mit der Aufgabe auseinandersetzen. Er muss selbständig versuchen das Ziel zu erreichen.

- Positive Erfahrungen vermitteln Sicherheit im Handeln.
- Konzentration kann trainiert werden.
- Lernen durch Verstehen (Studium der Auftragspapiere)
- Lernen durch Entdecken (Lösungsmöglichkeiten müssen gesucht werden)

### **3. Entschliessen**

Das Entschliessen beinhaltet den Übergang vom Planen zum Tun. Vorbereitungsarbeiten sind erledigt, jetzt kann die Ausführung beginnen

#### **Aufgaben des Arbeitsagogen**

Sich aufmerksam bewusst machen, dass sich der Klient in dieser Phase befindet. Herausfinden, ob der Klient für den nächsten Schritt bereit ist.

#### **Anforderungen in den 4 Schichten**

##### Körperliche Voraussetzungen

Um auszuführen, was vorher gedacht wurde, benötigt der Klient die entsprechenden Körperkräfte. Damit ist auch eine erste Realitätsprüfung verbunden.

##### Funktionelle Vorgänge

Innere Widerstände, Ängste müssen überwunden werden.

Unsicherheiten, bezüglich der richtigen Planung, müssen in den Hintergrund treten.

Ob sie sich bewahrheiten, wird sich erst später herausstellen.

##### Innerseelische Kräfte und Motive

Willenskräfte stehen im Vordergrund

Es bestehen einige Unsicherheitsfaktoren in der Planung wie:

Habe ich das richtige Werkzeug?

Ist der Ablauf richtig?

Habe ich etwas vergessen?

Und trotzdem muss der Klient mit der Umsetzung der Aufgabe beginnen.

Durchhalten eines einmal gefällten Entschlusses, ist für ein effizientes Handeln wichtig.

##### Ich – Impulse

Der Übergang vom Planen zum Tun setzt Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein voraus.

##### Besondere Lernchancen

- Der Klient muss sich aus dem intensiven Denkprozess lösen.
- Er muss mit verschiedenen bestehenden Unsicherheiten leben.
- Auch das Fällen von Entscheidungen kann trainiert werden.
- Lernen in der Gemeinschaft
- Lernen durch Üben

### **4. Ausführen**

Hier handelt es sich um den eigentlichen physischen Arbeitsvollzug.

- Bestücken der einzelnen Komponenten
- Kabel zuschneiden

- Kabel abisolieren und Drahtgeflecht zurückschieben oder abschneiden
- Kabel und Litzen (Erdung) mit Endhülsen oder Kabelschuh bestücken
- Montage des Kabels an den Motorenstecker
- Schrumpfschlauch mit Heissluftföhn bearbeiten

### **Aufgaben des Arbeitsagogen**

Zeigen der einzelnen Montageschritte (Bestückung, Kabel anschliessen)

Handhabung der Werkzeuge

Der Klient montiert parallel zum Arbeitsagogen ein Motorenkabel.

Instruktion von weiteren Klienten, welche mit der Ausführung von Halbfabrikaten wie Kabel zuschneiden, Hülsen anbringen oder dem Stecker beschäftigt sind.

### **Anforderungen in den 4 Schichten**

#### Körperliche Voraussetzungen

Funktionsfähigkeit der Sinne und die entsprechende Motorik sind gefragt

#### Funktionelle Vorgänge

Die richtige Handhabung der Werkzeuge muss verinnerlicht werden.

Reihenfolge der einzelnen Schritte muss eingehalten werden.

Kontrolle der vorangegangenen Schritte muss automatisch geschehen.

#### Innerseelische Kräfte und Motive

Kontrolle der Gefühle und Ausdauer

→ Immer wieder werden die gleichen Arbeitsschritte wiederholt, die nach genau vorgegebenen Kriterien zu erledigen sind.

Wenn das System einmal erkannt ist, ist die Herausforderung nicht mehr so gross.

→ Die Ansprüche an das Durchhaltevermögen steigen.

#### Ich – Impulse

Die Koordination der verschiedenen Tätigkeiten unterliegt dem Ich.

Vor allem das Denken und Handeln muss jetzt vom Ich gesteuert werden.

#### Besondere Lernchancen

- Gefühls- Willens- und Denkkontrolle wird trainiert → vorher Gedachtes praktisch prüfen ergibt neue Erkenntnisse über die Selbsteinschätzung.
- Selbstbeherrschung
- Lernen durch Nachahmung (Parallele Montage bei der Instruktion)
- Lernen durch Üben (Mehrere Motorenkabel montieren)
- Lernen in der Gemeinschaft (Abstimmen auf andere Klienten „Zulieferer“)
- Lernen durch Entdecken (Es tauchen immer wieder neue Schwierigkeiten auf oder es werden Vereinfachungen während der Ausführung sichtbar.)

## **5. Prüfen**

Eine regelmässige Kontrolle ist wichtig, dass weitere Vorgehen muss sich nach dem jeweiligen «SOLL und IST» Zustand ergeben. Man macht einen Vergleich des qualitativen Ergebnisses. Das Resultat muss erkannt werden und ob man es richten müsste.

### **Aufgaben des Arbeitsagogen**

Zusammen mit Klient Prüfkriterien zusammenstellen (Sichtkontrolle, sieht man noch Kupfer, Zugkontrolle, Leittext Abgleich).

Jedes fertige Motorenkabel wird zuerst vom Klienten und dann gemeinsam kontrolliert. Abweichungen werden zusammen kommentiert.

### **Anforderungen in den 4 Schichten**

#### Körperliche Voraussetzungen

Wahrnehmungsorgane wie Auge, Ohr und Tastsinn sind gefordert

Feinmotorische Anforderungen bei der Handhabung von Messgeräten

#### Funktionelle Vorgänge

Stereotype Handlungen müssen vermieden werden.

→ Verselbständigung von Arbeitsabläufen muss verhindert werden.

Der Klient muss lernen, bewusst zu kontrollieren.

#### Innerseelische Kräfte und Motive

Unbefangenheit der Wahrnehmung

Zulassen von Veränderung (Stereotype Handlungen)

Der Klient muss ein Gefühl bekommen, wenn etwas nicht stimmt.

#### Ich – Impulse

Der Klient muss sich unabhängig von den eigenen Vorstellungen ein Bild von den Tatsachen machen können.

Selbständigkeit in Bezug auf Beginn und Ende des Prüfprozesses. Der Klient soll entscheiden, in welchen Abständen eine Kontrolle sinnvoll ist oder wann ohne spezielle Kontrolle weitergearbeitet werden kann.

#### Besondere Lernchancen

- Wahrnehmung schärfen
- Bereitschaft zu sachlicher Kritik
- Entscheidungskriterien für die eigene Selbsteinschätzung
- Flexibilität üben
- Selbstsicherheit üben
- Entscheiden üben
- Lernen durch Entdecken
- Lernen durch Üben
- Lernen in der Gemeinschaft (Kritik)

## **6. Korrigieren**

Aus dem bei der Prüfung Wahrgenommenen, müssen Bewertungen und Beurteilungen gewonnen werden, ob das vorherige Vorgehen fortgesetzt oder korrigiert wird. Im Mittelpunkt steht hier die Urteilsbildung. Diese sollte nicht zu schnell, sondern überlegt erfolgen.

### **Aufgaben des Arbeitsagogen**

Den Klienten noch mal mit dem Prüfvorgang auseinandersetzen lassen.

→ Was möchte er korrigieren? Wie kann er es korrigieren? Wie kann er künftig ähnliche Fehler vermeiden?

## **Anforderungen in den 4 Schichten**

### Körperliche Voraussetzungen

Die Korrektur stellt hohe kognitive Anforderungen an den Klienten. Daher müssen äussere Aktivitäten zurückgehalten werden.

### Funktionelle Vorgänge

Erfahrungen in Bezug auf früher gemachte Fehler müssen aktiviert werden. Dies erfordert eine Loslösung von Gewohnheiten.

### Innerseelische Kräfte und Motive

Konsequenzen für weiteres Vorgehen müssen gezogen werden. Diese dürfen nicht von Lust oder Unlust bestimmt werden.

### Ich – Impulse

Korrektur heisst, einen eingeschlagenen Weg verlassen zu können. Korrekturen sollen immer sachbezogen vorgenommen werden.

### Besondere Lernchancen

- Förderung kognitiver Leistungen
- Loslassen
- Flexibilität üben
- Selbstsicherheit üben
- Entscheiden üben
- Zurückstellen persönlicher Aspekte (Sachbezug)
- Eigene Entscheidungen wieder in Frage stellen
- Sich selbst „von aussen“ betrachten
- Lernen in der Gemeinschaft
- Lernen durch Verstehen

## **7. Abschliessen**

Ähnlich wie beim Entschluss, mit einer Aufgabe anzufangen, ist auch für das Abschliessen einer Arbeit ein Übergang aus der Tätigkeit zum Nachdenken und Betrachten zu vollziehen.

### **Aufgaben des Arbeitsagogen**

Den Klienten entscheiden lassen, wann er fertig ist. (Nach z.B. fünf Motorenkabel soll er sich von sich aus melden)

## **Anforderungen in den 4 Schichten**

### Körperliche Voraussetzungen

In dieser Phase sind keine besonderen körperlichen Voraussetzungen nötig.

### Funktionelle Vorgänge

Die Arbeit soll erst dann abgeschlossen werden, wenn sie auch definitiv fertig ist.

### Innerseelische Kräfte und Motive

Nicht Lust und Unlust entscheiden über das Abschliessen, sondern der Sachstand soll es.

### Ich – Impulse

Der Klient muss unabhängig von den eigenen Bedürfnissen verzichten und entsagen. Bei einer Sache zu bleiben und ebenso sich davon zu lösen, sind reine Ich - Leistungen.

### Besondere Lernchancen

- Durchhalten und loslassen
- Der Klient kann selbst über das Ausmass seines Engagements entscheiden
- Lernen durch Üben
- Lernen durch Verstehen

## **8. Auswerten**

Die Arbeit ist nun abgeschlossen und kann ausgewertet werden.

### **Aufgaben des Arbeitsagogen**

- Auswertung durch den Klienten: Wie ist es ihm bei dieser Arbeit ergangen?
- Welche Erkenntnisse hat er gewonnen?
- Was hat er gelernt?
- Sind die Ziele erreicht worden?
- Welche neuen Ziele sind anzustreben?

### **Auswertung durch den Arbeitsagogen:**

- Beurteilung der Selbständigkeit des Klienten
- Defizite notieren
- Ressourcen notieren
- Weiteres Vorgehen (Ziele)
- Beurteilung des agogischen Prozesses

### **Anforderungen in den 4 Schichten**

#### Rahmenbedingungen

Um eine seriöse Auswertung zu erreichen, ist ein räumlicher Rückzug notwendig, damit die benötigte Ruhe vorhanden ist, um die geleistete Arbeit mit Distanz zu betrachten.

#### Funktionelle Vorgänge

Gutes Erinnerungsvermögen ist gefragt

#### Innerseelische Kräfte und Motive

Spontane seelische Regungen müssen schweigen.  
Schonungslosigkeit gegenüber sich selbst

### Ich – Impulse

Erfahrungen sollen bewusst und durch sich hervorgeholt werden.

Die persönliche Autonomie wird gefördert.

Innerer Frieden mit dem Unabänderlichen schliessen. Die getane Arbeit kann nicht rückgängig gemacht werden

### Besondere Lernchancen

- Stärkung des Erinnerungsvermögens
- Aufbau einer stabilen Haltung der eigenen Beeinträchtigung gegenüber
- Anerkennung des Gewordenen.
- Lernen durch Verstehen

Quelle: Michael Brater und PA Roger Hofmann

Das Dokument für die Praxis, für das montieren des Motorenkabels FU, ist auf den nächsten Seiten ersichtlich.

Baugruppe

Unterbaugruppe

FU

6009 Anleitung Motorenkabel

Kabellänge → 550mm

zuschneiden

Letzte Änderung: rka / 09.07.18

**Material:**

1. Siehe Leittext auf den Detailseiten

**Werkzeuge:**

- Abisolierzange
- Seitenschneider gross
- Schraubendreher 00
- Schraubendreher 1
- Kabel-Ab Isolierer
- Schere
- Heissluftföhn
- Seitenschneider klein
- Press Zange
- Doppelmeter
- Kreuzschraubendreher
- Schraubstock

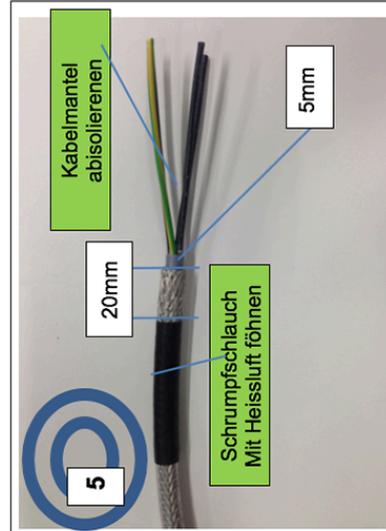
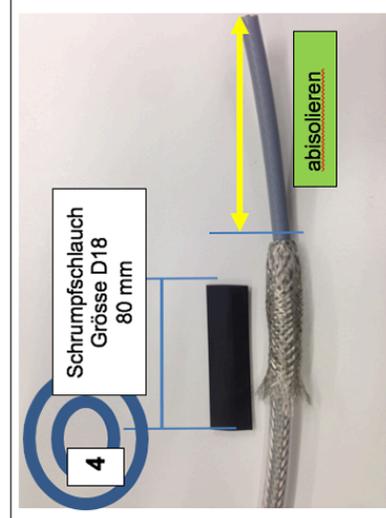
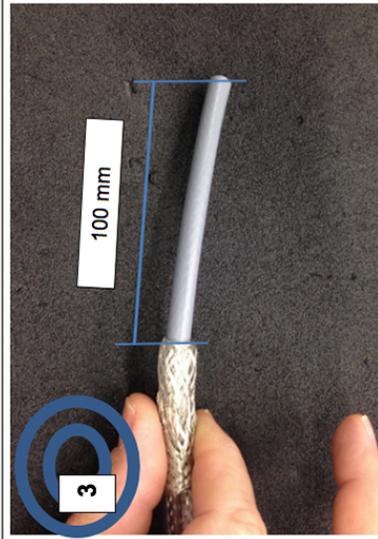
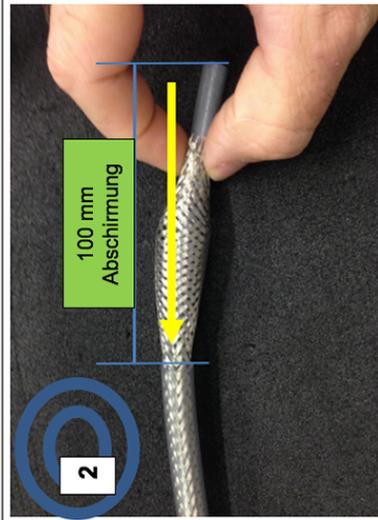
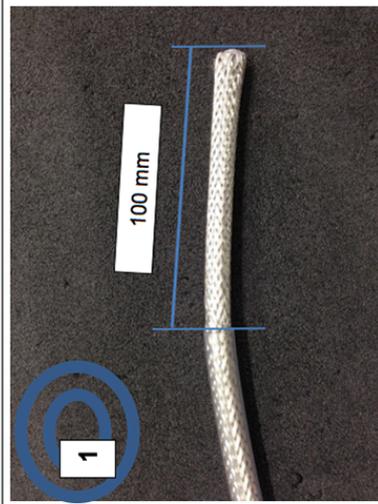
Baugruppe

FU



Unterbaugruppe 6009 Anleitung Motorenkabel

Letzte Änderung: rka / 09.07.18



Die eine Seite des Kabels

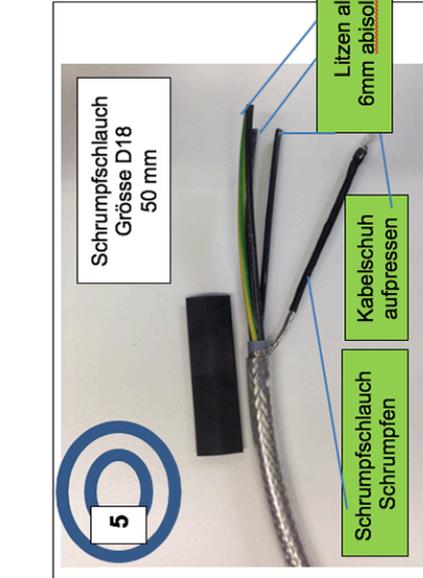
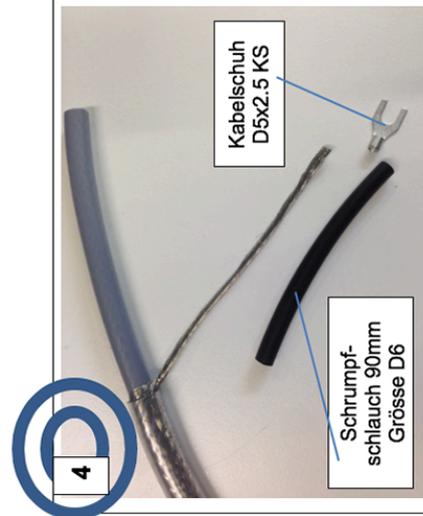
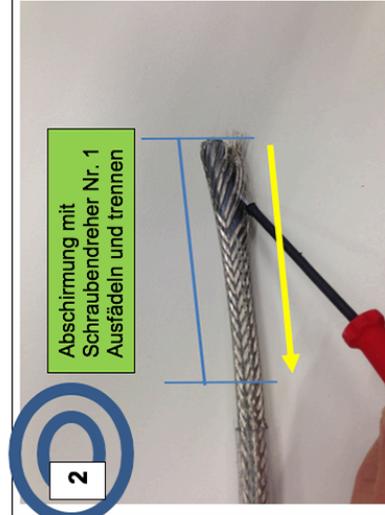
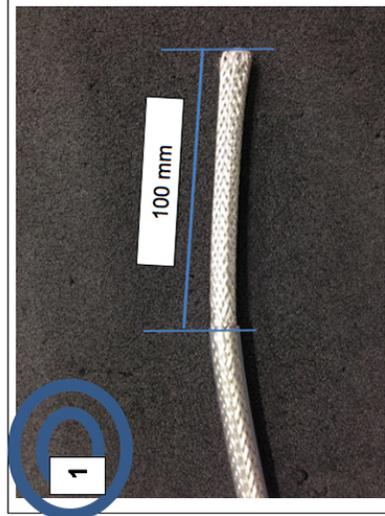
Baugruppe

FU



Unterbaugruppe 6009 Anleitung Motorenkabel

Letzte Änderung: rka / 09.07.18

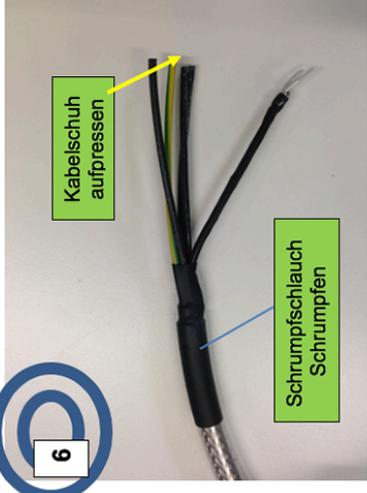


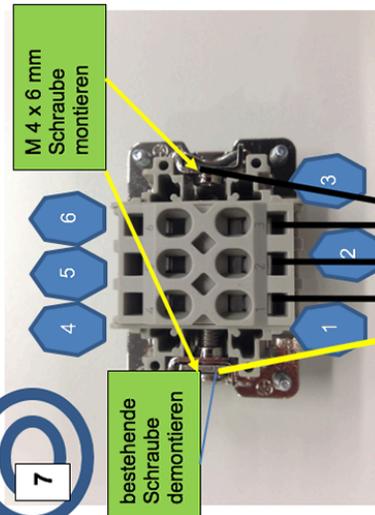
Die andere Seite des Kabels

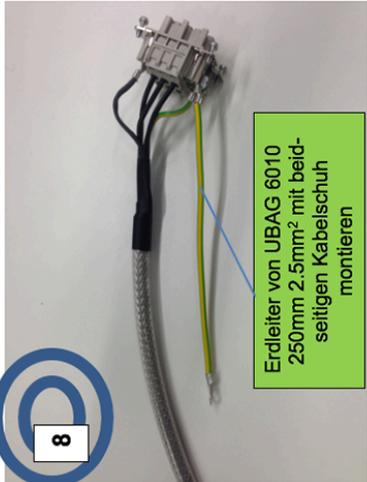
Baugruppe **FU**

Unterbaugruppe **6009 Anleitung Motorenkabel**

Letzte Änderung: rka / 09.07.18

**6** 

**7** 

**8** 

**Diagram:** A terminal block with terminals 1, 2, 3, 4, 5, 6. Terminal 1 is connected to a black cable. Terminal 2 is connected to a black cable. Terminal 3 is connected to a black cable. Terminal 4 is connected to a black cable. Terminal 5 is connected to a black cable. Terminal 6 is connected to a black cable. Labels: 'Abschirmung' (shielding) pointing to the black cable, and 'Kabel hier anschliessen. Litzendraht 1 auf 1 / 2 auf 2 / 3 auf 3 Erdungen mit Kabelschuh auf seitliche Schrauben' (connect cable here. Stranded wire 1 to 1 / 2 to 2 / 3 to 3 groundings with cable boot on side screws) pointing to the terminal block.

**BSZ**  
Stiftung

## 4 Schlussfolgerung und Auswertung

Mit einer reflektierenden und verknüpften Sichtweise habe ich aufgezeigt, was Arbeit in der Arbeitsagogik für mich beinhaltet. Mit der Abb. 02 habe ich schematisch dargestellt, worauf es bei der agogischen Arbeit ankommt. Mit dem Medium Produktion (Arbeit) habe ich für den Klienten ein Instrument zur Verfügung, um mit einer angepassten und dossierten agogischen Prozessgestaltung, den Sozialauftrag zu erfüllen.

Arbeitsagogik werde ich mit jeweils einem Klienten gerechten und situativ angepassten agogischem Arbeits-Arrangement in die Produktion, mit einer Prise Mut des Klienten und mir, zur Veränderung, integrieren. Als Elektriker hatte ich einen Träger Kuper-Draht, um den Strom von A nach B zu bringen. In der Arbeitsagogik habe ich jeweils verschiedene Träger. Diese zu finden ist mein Sozialauftrag der Beobachtung und der Wahrnehmung. Das Grundmedium ist bei beiden Fachkompetenzen, die Arbeit. Ich will (Wille) besorgt sein, eine Bewegung zu fördern.

Meine grösste Herausforderung dabei wird das loslösen von einer reinen Fachkompetenz Elektriker, hin zur erworbenen Fachkompetenz Arbeitsagoge sein. Das Kernstück der arbeitsagogischen Arbeit ist die arbeitsagogische Prozessgestaltung, also eine konkrete und terminierte Förderplanung. Ein zielgerichteter Förderungsprozess mit einem sinnvoll gestalteten Arbeits-Arrangement unterstützt die persönliche, intrinsisch aktivierte Motivation des Klienten im Arbeitsprozess und seiner Entwicklung. Dies ist mein Kernauftrag mit Zeit und Geduld, und nicht hauptgewichtig das produzieren.

Mit der aufgezeigten Anlern- und Leittext- Methode, ist ein sachliches Instrument entwickelt, dass dem Klienten Sicherheit und Stabilität geben kann. Damit eröffnen sich Lernchancen nicht nur um zu lernen oder sich persönlich zu stabilisieren, sondern auch um einen Sinn darin zu sehen einen bestimmten Dienst zu erbringen oder ein Produkt zu erzeugen.

Nicht nur ein „ich will“, sondern der Wille führt zum wollen. Eine Schritt für Schritt Vorgehensweise ermöglicht es Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung, bei komplexen Arbeitsschritten mitzuwirken. Die wichtigste Voraussetzung dafür ist, Zeit und er muss **wollen** = ich will = Wille.

Eine verknüpfte Schlussfolgerung über die Leistungsformel und das Zusammenspiel von **wollen** x **dürfen** führte mich zu einer weiteren schematischen Erkenntnis;

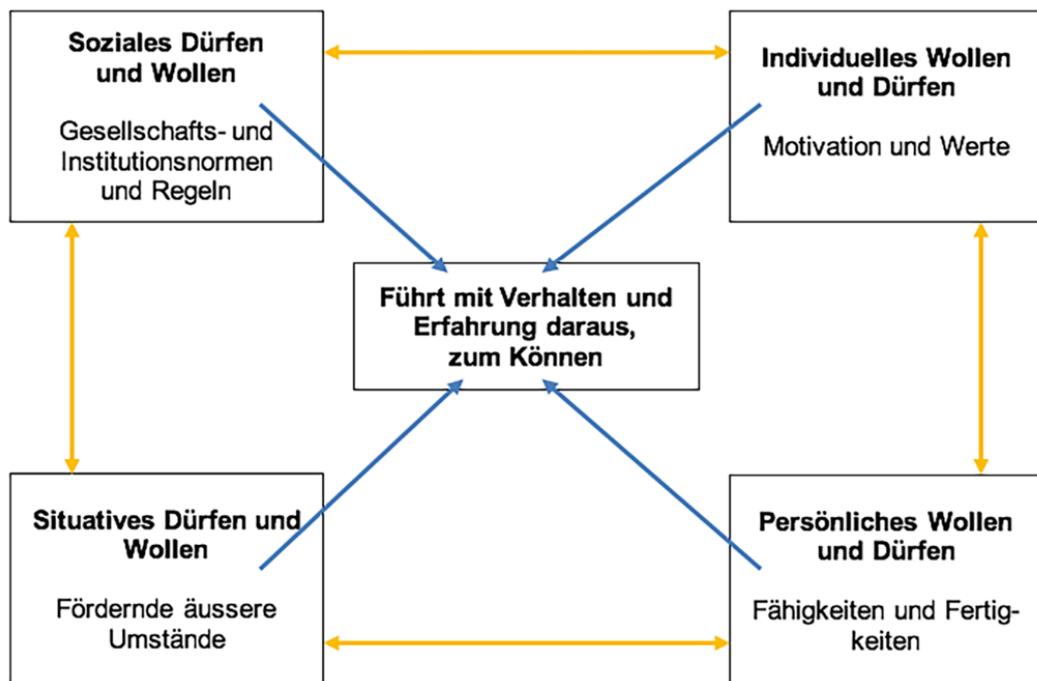


Abb.08 schematische Leistungsformel

Mit allen Schritten der agogischen Prozessgestaltung, der acht Arbeitsstufen und den vier Handlungssteuerungen, ist die gezielte Förderung durch Forderung bei jedem Bauteil möglich. Je genauer sie sind, desto weniger unvorhersehbare Herausforderungen treten auf. Geduld und Zuversicht sind dabei gute Begleiter. Arbeit kann ein Sinn im Leben sein, und nur Arbeit, die Sinn macht, macht auch glücklich, nicht nur im Moment, sondern dauerhaft.

Der Arbeitsagoge ist im Sinn seines Arbeitseinsatzes nicht nur Werkmeister, der für den reibungslosen Ablauf eines Produktionsprozesses Sorge tragen muss, sondern wird zum Begleiter und Helfer des persönlichen Entwicklungs- und Stabilisierungsprozesses der anvertrauten Betreuten. Mit dem Medium Arbeit als rehabilitativen Gesichtspunkt eingesetzt, kann er es bewerkstelligen, Arbeitsagogik in die Produktion zu integrieren, ohne dabei Einbussen bei der Qualität oder der Zeit zu verursachen. Arbeitsagogik ist als Gesamtpaket zu sehen und nicht als viel mehr zusätzliche Arbeit für den Arbeitsagogen.

**Weil eine aussagekräftige Auswertung des Fachauftrages in der Praxis** erst Mitte 2019 stattfinden wird, weil ich ja erst am 01. September 2018 die neue Stelle antrete, werde ich in dieser Arbeit **nicht näher darauf eingehen**. Die Projektidee findet aber gute Unterstützung von den Führungsebenen. Bei einzelnen Arbeitsagogen im Team Schübelbach darf das „Pflänzchen“ noch etwas wachsen, es wird aber nicht schon im Vorherein von allen abgewürgt.

Ein sehr grosses Anliegen meinerseits besteht darin, dass sich die einzelnen Klienten, **egal welche Präsenzzeit, Leistung oder Arbeit sie einbringen können**, wohl und nicht überfordert fühlen. Beim gefühlten Wahrnehmen des momentanen Arbeitsklimas scheint mir dies zu gelingen. Meine Anwesenheit wird mehrheitlich sehr positiv aufgenommen.

## Ergänzungen zur Schlussfolgerung

Zusätzlich zur Schlussfolgerung habe ich auch die acht weiteren Punkte erkannt:

- zusätzliche Arbeiten (Jobs) und möglicher Lernchancen für die Rehabilitation psychisch beeinträchtigten Menschen zu erkennen.
- die Einrichtung der ergonomischen Arbeitsplätze unter den Gesichtspunkten der Rehabilitation durch Arbeit zu treffen.
- die Arbeitsschritte als Rehabilitationsmittel wirksam anzuwenden.
- die Leistungsformel Leistung = wollen x können x dürfen gilt für den Klienten wie auch für einen Arbeitsagogen und die Institution
- Ein Arbeitsagoge hat eine klare Führungsposition (weg vom Basteln), wenn er seine erworbene Fachkompetenz einsetzen darf und will, um den Klienten im agogischen Prozess (Abb.02) zu fördern und nicht nur zu fordern, damit die Wirtschaftlichkeit stimmt.
- Der Klient stellt seine Arbeitskraft, (fast) freiwillig zur Verfügung.
- Es geht nicht um die Rehabilitation zur Arbeit.
- Rehabilitation läuft personenzentriert und nicht zielorientiert (Produktion).

Interessanterweise sind **wollen**, **können** und **dürfen** die zentralen treibenden Glieder bei allen Punkten, ein Kernstück des agogischen Kernauftrags. Können kann man lernen wollen oder erlernen lassen und dürfen, ist in einer Institution so-wieso Voraussetzung für die Existenz derselben und deshalb vorhanden.

Zum wollen fällt mir ein Zitat aus dem Seminar ein;

„Wenn jemand etwas will, dann findet man eine Lösung, wenn jemand etwas nicht will, findet man Begründungen“ was sich wiederum in den vier persönlichen Schichten nach Brater, (2013 S.28ff) widerspiegelt.

Die schriftlichen Klienten Feedbacks werden für mich wichtige Indikatoren, um ein beurteilen und ein standardisiertes anpassen durch Planung zu ermöglichen.  
– Einiges ist noch zu tun dafür

✓ = schon erledigt

To-do Checkliste – was mir Verknüpft eingefallen ist ...

- Ein Klienten Feedback über Befindlichkeit
- ✓ Einstellung eines produktiven Mitarbeiters
- ✓ Kompetenznachweis schreiben
- ✓ Standardisiertes Beobachtung- und Wahrnehmungsprotokoll
- Horizontale Arbeitsteilung einführen ---> vertikal möglichst sein lassen
- Auflistung möglicher Risiken
- Mögliche Störungen pro Klienten auflisten
- Hilfsmittel und Hilfswerkzeuge z.B. Lehren und Halterungen Stecker
- Weitere Leittexte pro Baugruppe erstellen
- Übersicht des ganzen Liftsteuerung Auftrags (Visualisiert)
- Werkzeug pro Baugruppe / pro Klienten zusammenstellen / bereitstellen
- Arbeitsplätze ergonomisch einrichten
- ✓ standardisierte Einführungsarbeit = Motorenkabel
- Leistungs- Fortschritttabelle pro Klienten
- ✓ Selbst- vor Fremdeinschätzung

- Schlüsselfunktionen einrichten
- Klienten Fragebögen über Befindlichkeit z.B. «Meine psychischen Frühwarnzeichen sind» und «Realitätsgehalt Katastrophengedanken»
- Messgeräte für Baugruppen Teile kaufen oder konstruieren
- Lernprofile vom ELMO Arbeitsbereich
- Wochen – Ressourcenplanung / Klienten
- Lernzielkontrolle
- Tägliche Arbeitskonferenz 15 – 20min

**Die schriftliche Nachvollziehbarkeit** des Berichtswesens ist grundsätzlich in der BSZ-Stiftung vorhanden. Es wird aber in nächster Zeit eine Vereinfachung über den gesamten agogischen Bereich angestrebt. Diese Vereinfachung ist noch in den Führungsebenen in Planung. Dies gilt für:

- Förderungsprozess
- Berichtsprozess
- Ereignisprozess
- Bewertungen, Einschätzungen, Auswertungen
- Krankengeschichte

## **5 Selbstdeklaration**

Ich erkläre hiermit, dass es sich bei dem oben aufgeführten, für den Abschluss am Institut für Arbeitsagogik IfA eingereichten Kompetenznachweis um eine eigenständige, selbständig verfasste Arbeit handelt und dass alle Quellen (inkl. Tabellen und Abbildungen) als solche gekennzeichnet sind. Der Kompetenznachweis ist weiter keine im Rahmen von anderen Bildungsveranstaltungen erstellte und bereits qualifizierte schriftliche Arbeit.  
Anzahl Zeichen (ohne Leerzeichen) der vorliegenden Arbeit: **ungekürzte Version**

Wilen bei Wollerau, 31.08.2018

Unterschrift: Rolf Kathriner

## 6 Literatur und Quellenverzeichnisse

Alphabetisch nach Nachnamen Autor geordnet:

### Bilder / Grafiken und Fotos

Kathriner, Rolf (2018): Abb. 01 Frequenzumwandler (FU), Abb.02 Darstellung vom Arbeits-Arrangement, Abb.03 Grobplanung Layout der Infrastruktur, Abb.04 Planungsübersicht / Meilensteine vom KN, Abb.05 Verknüpfungen Brater und dem agogischen Prozess, Abb.06 Motorenkabel FU, Abb.07 Checkliste 4 Stufen Methode, Abb.08 Schematische Leistungsformel.

### Literatur

Brater, Michael (2013): Eingliederung durch Arbeit. Handreichung für MitarbeiterInnen im Arbeitsbereich von Einrichtungen für Menschen mit psychischen Behinderungen, Dornach, Verlag am Goetheanum, 3 Auflage.

Hofmann, Roger (2003): Macht Arbeit glücklich  
Unveröffentlichte Diplomarbeit, Lachenweg 29, Reichenburg.

Niederhauser, Karin (2017): Arbeitsagogik  
Unveröffentlichtes Seminarskript, Institut für Arbeitsagogik, Luzern.

Sprenger, Reinhard Karl (2011): 30 Minuten Motivation, Offenbach, 2008 GABAL Verlag GmbH, E-Book Auflage.

Togni - Wetzler, Dario (2017): Arbeitsagogik  
Unveröffentlichtes Seminarskript, Institut für Arbeitsagogik, Luzern.