

j o b w ä r t s

Evaluationsbericht

Heinz Schoibl

Salzburg 12/03

Gliederung

	Vorwort	6
1.	Zum Gegenstand der Evaluation	7
1.1	jobwärts	7
1.2	Verknüpfung von Theorie und Praxis	8
1.3	Prozessbegleitende Evaluation	9
2.	Zum Prozess, Anmerkungen aus der Sicht der Evaluation	9
2.1	Themenauswahl – Verständigung der PraktikerInnen	9
2.2	Grundsätzliche Fragen und Orientierungen / Vergewisserung	11
2.2.1	Binnendifferenzierung anstelle von Spezialisierung	12
2.2.2	Grundsatzbestimmung über den methodischen Aufbau der Module	15
2.2.3	Transfer zwischen verschiedenen Ebenen der Bearbeitung	16
2.2.4	Differenzierte Zielbestimmung	16
2.2.5	Zielhierarchie	17
2.3	Inhaltlich / methodische Ausrichtung der Evaluation	22
2.3.1	Begründung für diese Schwerpunktsetzung	22
2.3.2	Partizipative Bildungsplanung	23
3.	Evaluation und Qualitätssicherung	24
3.1	Monitoring	25
3.2	Feedback-Schleifen und gremiale Reflexion	26
3.2.1	Sammlung von Erwartungen und Feedback der TeilnehmerInnen	27
3.2.2	TrainerInnenkonferenzen	27
3.2.3	Transnationale Evaluationskonferenzen	28
3.3	Selbstevaluation – unter Einbindung aller Beteiligten	28
3.4	Evaluationsgruppe – Testlabor zur partizipativen Überprüfung der Passfähigkeit von Methoden, Inhalten und Rahmenbedingungen	29
3.4.1	Aufgabenstellung der Evaluationsgruppe	30
3.4.2	Rahmenbedingungen	30
4.	Vorstellung der Evaluationsinstrumente	30
4.1	Test zur Arbeitsintegration	30
4.2	Dokumentationsbogen	31
4.3	Selbstevaluation durch TrainerInnen	31
4.4	TeilnehmerInnen-Feedback	31
4.4.1	Kurzfragebogen zu Erwartung	31

4.4.2	Kurzfragebogen zu Feedback	32
4.4.3	Abschlussgespräch (Sesselkreis)	32
4.5	Dokumentation der Bildungsmaßnahmen / Leonardo-Pass	32
5.	Verlaufsbezogene Aspekte der Umsetzung der Evaluation	32
5.1	Evaluationskonferenz in Graz, 9 / 01	33
5.1.1	Feedback der TrainerInnen zu den Evaluationsinstrumenten	33
5.1.2	Abschließendes Resume	35
5.2	Evaluationsworkshop in Hamburg, 11 / 2001	38
5.2.1	Leitfaden für Dokumentation und Selbstbeobachtung	39
5.2.2	Bildungssetting – im Kontext der Arbeitsassistenz	39
5.2.3	Alternativer Ansatz für die Umsetzung von Jobwärts in der betrieblichen Praxis	40
5.2.4	Evaluation auf der betrieblichen Ebene	41
5.3	TrainerInnenkonferenz in Hamburg, 1 / 2003	41
5.3.1	Aktueller Stand der Modulerprobung	41
5.3.2	Modul: Flexibilität	42
5.3.3	Modul: Kritisierbarkeit	42
5.3.4	Modul: Umgang mit ungewöhnlichen Situationen	43
5.3.5	Modul: Umgang mit Gefühlen	44
5.3.6	Modul: Umgang mit Anleitung	44
5.3.7	Zusammenfassung	45
5.4	Trainerinnenkonferenz in Mohacs, 11 / 2002	45
5.4.1	Modul: Kritikfähigkeit	45
5.4.2	Erwartungen der TeilnehmerInnen	47
5.4.3	Rückmeldungen der TeilnehmerInnen	48
5.5	Treffen mit den TrainerInnen in Belfast, 11 / 2002	48
5.6	TrainerInnenkonferenz in Graz, 11 / 2003	50
5.6.1	Rückblick / persönliche Erfahrungen mit „jobwärts“	50
5.6.2	Perspektive: Neues Arbeitsfeld	51
5.6.3	Perspektive: Neue Angebotsschiene	52
5.6.4	Vision: Jobwärts – Akademie	52
5.6.5	Effekte bei TeilnehmerInnen in der subjektiven Einschätzung durch die TrainerInnen	52
5.6.6	Vorteile der (heterogenen) Lerngruppe	55

5.6.7 Probleme mit heterogenen Lerngruppen	55
5.6.8 Transfer / Erfordernisse	56
6. Ergebnisse aus der Sicht der TeilnehmerInnen	57
6.1 Begleitende Evaluationsgruppe, Graz 11 / 01 – 11 / 02	57
6.1.1 Vorbereitende Besprechung mit TeilnehmerInnen und Eltern	58
6.1.2 Zusammensetzung der Gruppe	59
6.1.3 Setting der Evaluationsworkshops	60
6.1.4 Programmübersicht – inhaltlich / methodisch	61
6.2 Methodencheck (erster Evaluationsworkshop)	62
6.2.1 Kritikfähigkeit – Kritisierbarkeit / Methodencheck: Ideensammlung mit Flipchart	62
6.2.2 Methodencheck: Rollenspiel	63
6.2.3 Nagelprobe: Transfer von Gelerntem	63
6.2.4 Thema: Selbst- und Fremdeinschätzung; Stärken und Schwächen - Profil	63
6.2.5 Methodencheck: Präsentation vor der Gruppe	64
6.2.6 Methodencheck: Spielerischer Umgang mit Selbst- und Fremdeinschätzung	65
6.2.7 Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz – Methodencheck: Brainstorming und moderierte Diskussion	65
6.2.8 Methodencheck: Evaluationsinstrumente	66
6.3 Bildungsplanung (2. Evaluationsworkshop)	68
6.3.1 Sichtung von Bildungsangeboten und individuelle Auswahl	68
6.3.2 Erwartungen an den Workshop	70
6.3.3 Methodencheck: Sichtung von Bildungsmaterialien und Angeboten	70
6.3.4 Methodencheck: Internetrecherche	71
6.3.5 Methodencheck: Wechsel zwischen Kleingruppe und Plenum	72
6.3.6 Thema: Hilfe organisieren – für die Auswahl von Bildungsangeboten	73
6.3.7 Methodencheck: unterstützte Kleingruppenarbeit	73
6.3.8 Methodencheck: leitfadengestützte Erstellung von Profilen	74
6.3.9 Thema: Erstellung des persönlichen Bildungsplanes	75
6.3.10 Methodencheck: Bildungsmappe (Leonardo-Pass)	75
6.3.11 Themencheck: Bildungsplanung	77
6.3.12 Rückmeldungen zum Workshop: Bildungsplanung	77
6.4 Transfer von Bildungsinhalten in den Berufsalltag (3. Evaluationsworkshop)	78
6.4.1 Was ich in den Workshops lerne, brauche ich in der Arbeit	79

6.4.2	Allgemeine Eindrücke zum Gesamtverlauf	80
6.4.3	Rückmeldungen zum Workshop: Transfer	93
6.5	Informations- und Kommunikationstechnologie (4. Evaluationsworkshop)	94
6.5.1	Die Gruppe	94
6.5.2	Erwartungen der TeilnehmerInnen an den Workshop	95
6.5.3	Thema: Grundkenntnisse im Umgang mit dem PC	96
6.5.4	Methodencheck: Brainstorming, Sammlung von Stichworten auf Flipchart und offene Diskussion im Plenum	97
6.5.5	Methodencheck: Unterstützte Zweiergruppen	97
6.5.6	Thema: Welchen Nutzen haben wir von der EDV?	97
6.5.7	Thema: Nach freier Wahl ein Anwendungsbeispiel ausführen	99
6.5.8	Rückmeldungen zum Workshop	100
6.3	Selbstevaluation durch die TrainerInnen	101
6.4	Arbeitsintegration – Testergebnisse (Graz, Hamburg)	109
6.4.1	Rückmeldung zu den Arbeitsintegrationstests aus den Werkstätten in Graz / Umgebung	109
7.	Interpretation der Ergebnisse und Schlussfolgerungen	120
7.1	Internationaler Austausch – als Grundlage für Innovation	120
7.2	Partizipatives Modell der Qualitätssicherung und Evaluation	121
7.3	Wirkung von Bildungsangeboten	123
7.4	Perspektiven – Bildungsplanung und Transfer	124
7.5	Anregungen für die praktische Umsetzung der jobwärts-Bildungsmaterialien	125
7.5.1	Setting: Lerngruppe	126
7.5.2	Setting: Individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz	129
8.	Anhang: Instrumente für die Evaluation	130
8.1	Arbeitsintegrationstest	121
8.2	Leitfaden für die Selbstevaluation der TrainerInnen	135
8.3	Leitfaden zur Sammlung der Erwartungen	136
8.4	Leitfaden zur Sammlung des Feedbacks der TeilnehmerInnen in Lerngruppen	137
8.5	Leitfaden zur Dokumentation von 1 : 1 - Bildungseinheiten	138
8.6	Rückmeldebogen für KundInnen (1 : 1 – Situation)	139

Vorwort

Im Rahmen des Gemeinschaftsprojekts „jobwärts“ hatte ich die Aufgabe, im Sinne einer prozessbegleitenden Evaluation jeweils am Ball des Geschehens zu sein und die beteiligten Einrichtungen und MitarbeiterInnen in den einzelnen Phasen der Arbeit am jobwärts - Produkt mit je aktuellen Fragen und Erwartungen zur Qualitätssicherung und Evaluation zu konfrontieren.

Diese – im Grunde genommen wohl eher heikle – Aufgabe ist über weite Strecken ebenso gut gegangen, wie ich auch meine daraus resultierende Rolle als lästige Zumutung nie in dieser Form zu spüren bekommen habe. Ganz im Gegenteil: Als Teil der internationalen Partnerschaft habe ich nicht nur an den internationalen Partnertreffen teilgenommen, sondern war in diesem Rahmen unmittelbar in die Entwicklung von Zielsetzungen sowie der Abstimmung von methodisch / inhaltlichen Schwerpunkten einbezogen. In diesem Rahmen war es dann auch möglich, die Evaluationsinstrumente sowie die prozessualen Vorgaben für ihren Einsatz in der Bildungspraxis in gemeinsamer Abstimmung vorbereiten bzw. ausarbeiten, so dass zu guter Letzt wohl gesagt werden kann, dass auch die Evaluation das gemeinsame Werk der Projektpartnerschaft ist.

In jeder Phase dieser gemeinsamen Arbeit habe ich mich ausgesprochen willkommen gefühlt und wurde bei den einzelnen Umsetzungsschritten weitgehend unterstützt. Insbesondere möchte ich mich an dieser Stelle bei allen Beteiligten für die herzliche Aufnahme und das vorbehaltlose Vertrauen bedanken, die den Qualitätsdiskurs im Rahmen meiner Teilnahme an den TrainerInnenkonferenzen überhaupt erst ermöglicht haben. Auch wenn die konkrete Unterstützung der Evaluationsaufwände gegen Ende des Projektes etwas abgenommen hat, was ich wesentlich dem Zeit- und Leistungsdruck zuschreiben kann, der sich aus dem engen terminlichen Rahmen für die Produktion von 100 Bildungsmodulen und deren Endfassung in der Form der jobwärts – CD – Rom nahezu zwangsläufig ergeben hat, so bleibt doch hier festzustellen, dass meine Aufgabe ohne die reichhaltige Unterstützung in den teilnehmenden Einrichtungen nicht möglich gewesen wäre.

In diesem Sinne möchte ich diesen Bericht insbesondere meinen KollegInnen in Graz, Mohacs, Belfast und Hamburg widmen und Ihnen für die Umsetzung der – über weite Strecken ermutigenden – Ergebnisse dieser gemeinsamen Arbeit alles Gute wünschen.

Heinz Schoibl

1. Zum Gegenstand der Evaluation

1.1 jobwärts

In einem internationalen und im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative „Leonardo“ geförderten Entwicklungsprojekt wurde ein Curriculum für die systematische Förderung von (alten und neuen) Kulturtechniken, von Alltags- und Sozialkompetenz etc. erarbeitet. Ziel dieses Lernmaterials ist es, (junge) Erwachsenen mit Lernschwierigkeiten dabei zu unterstützen, sich in Berufsbildung und Erwerbstätigkeit in der freien Wirtschaft einzugliedern. Konkret geht es um die pädagogisch-didaktische Gestaltung und praktische Erprobung von insgesamt 100 Lehreinheiten zu den Themenbereichen

- erwachsene Haltung im Arbeitsleben
- Rechte und Pflichten als ArbeitnehmerInnen
- kommunikative Kompetenzen
- Konfliktlösung / soziale Kompetenzen
- Nutzung von Informationstechnologien im Betrieb.

Diese Module stehen nun in Form einer CD-ROM den mit der Zielgruppe junger Erwachsener mit Lerndefiziten an der Schnittstelle zum Einstieg ins Berufsleben sowie zum Antritt eines Arbeitsplatzes in der freien Wirtschaft befassten Einrichtungen (Ausbildungsstätten, Arbeits- und Integrationsassistenten etc.) zur Verfügung. Aus diesem Pool an Modulen und (jeweils einstündigen) Lerneinheiten kann dann jeweils ein maßgeschneidertes und individuell abgestimmtes Programm für Lerngruppen bzw. für die Beratung und Unterstützung am Arbeitsplatz zusammengestellt werden.

Ausgangspunkt für diese Entwicklung von Lernmaterialien war dabei die Überlegung / Überzeugung, dass Arbeitsintegration ein komplexes und differenziertes Unterfangen darstellt, dessen Gelingen von vielen Faktoren abhängt. Da sind einmal und in erster Linie die sozialstrukturellen Rahmenbedingungen zu nennen, von denen es im wesentlichen abhängt, inwieweit das individuelle Recht auf Arbeit tatsächlich realisiert werden kann. Neben diesen allgemeinen Voraussetzungen für den Zugang von Menschen mit Lernschwierigkeiten zu Angeboten der Berufsausbildung und zu Erwerbstätigkeit spielen aber auch individuelle Voraussetzungen sowie Fragen nach der Gestaltung des Arbeitsplatzes und des betrieblichen Umfeldes eine wichtige Rolle.

Im Mittelpunkt der erarbeiteten Module und Lernmaterialien von Jobwärts steht nun zwar die individuelle Seite und die gezielte Förderung von Schlüsselkompetenzen und „soft skills“. Zumal aber die bloße Vermittlung von Kompetenzen noch keine Gewährleistung dafür darstellt, ob und inwieweit diese dann in der konkreten betrieblichen Praxis auch zur Anwendung kommen, wird in vielen Beispielen gezielt auf die Frage des Transfers von erlerntem Knowhow in den täglichen Anwendungsbereich am Arbeitsplatz eingegangen.

In einzelnen Modulen wird zudem der Bereich der direkten Unterstützung vor Ort thematisiert. Vorsorgen für eine Begleitung und persönliche Assistenz am Arbeitsplatz werden als unverzichtbare Ergänzung der individuellen Lernangebote und der Förderung von Arbeitsintegration durch Bildung eingeschätzt, deshalb werden in speziellen Modulen für die Eins-zu-eins-Situation im Betrieb spezifische Lern- und Anwendungsmaterialien für die Umsetzung im betrieblichen Umfeld vorgestellt.

Wenngleich nun aber unbestritten ist, dass eine gezielte Förderung auf der individuellen Ebene keinen Ersatz für die Bereitstellung von adäquaten Rahmenbedingungen zur Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderung darstellen kann; ganz im Gegenteil die Förderung von individuellen Komponenten als zwar wichtige aber eben nur ergänzende Maßnahme dafür erscheint, die Zugänge von Menschen mit Lernschwierigkeiten zur Welt der Erwerbsarbeit zu erleichtern bzw. überhaupt erst zu ermöglichen. So ist doch damit der Gegenstand dieser Evaluation umschrieben:

Inwieweit es also gelingt, mittels Bildungsinput einen Beitrag zur Förderung und / oder Unterstützung von Arbeitsintegration zu leisten.

1.2 Verknüpfung von Theorie und Praxis

Im Mittelpunkt dieses Entwicklungsprojektes stand – neben dem internationalen Austausch über bereits vorliegende Erfahrungen und Bildungsansätze – die konsequente Verknüpfung von theoretischer Erarbeitung von Lehrmodulen mit konkreter Erprobung im Kontext der gestützten Arbeitsintegration (Job-Coaching und Arbeitsassistenz) sowie mit homogenen Gruppen aus Betroffenen, die in Werkstätten / Firmen / Ausbildungsgruppen von beteiligten bzw. kooperierenden Einrichtungen auf eine berufliche Integration in der freien Wirtschaft vorbereitet werden.

1.3 Prozessbegleitende Evaluation

Gleichzeitig wurden die Lehrinhalte und die Methoden ihrer Vermittlung mittels qualitativer und prozessbegleitender Evaluation gezielt auf ihre Passfähigkeit für die Zielgruppe sowie den Kontext ihres Einsatzes und die einzelnen Phasen der Umsetzung auf ihre Wirkung im Verbund der Arbeitsintegration hin überprüft. Die Ergebnisse der begleitend angelegten Evaluation, in die allem voran die (jungen) Erwachsenen mit Lernschwierigkeiten einbezogen wurden, sollten in diesem Sinne ein wichtiges Korrektiv in der tatsächlichen Endproduktion der Lernmodule und –materialien darstellen.

2. Zum Prozess

2.1 Themenauswahl – erste Verständigung der PraktikerInnen

Es handelte sich allem voran um grundsätzliche Fragen der Positionierung des jobwärts – Vorhabens sowie einer Einschätzung der möglichen Bedeutung von individueller Bildung / der Entwicklung von ‚soft skills‘ im Prozess der Arbeitsintegration, die insbesondere das erste Partnerseminar (in Mohacs, am) ausfüllten, an dem erstmalig die PraktikerInnen aus den beteiligten Ländern (Alpha nova / Graz, Pandy Kalman Otthon / Mohacs, Hamburger Arbeitsassistenten und die integrative Berufsvorbereitung in der Berufsschule Eidelstedt / Hamburg, Action Mental Health / Belfast) den Projektplan gemeinsam durchgingen – und auf viele Fragen zur Durchführung kamen, wie sie in den Antragsunterlagen und im Projektplan eher nur oberflächlich gestreift wurden.

Insbesondere standen folgende Fragen an:

- inhaltliche Relevanz der Themen
- Setting der Anwendung und Rahmenbedingungen für die Bildungsmaßnahmen (Lerngruppe, Arbeit mit den einzelnen KundInnen in der persönlichen Arbeitsassistenten, Situation im betrieblichen Umfeld etc.)
- Rahmenbedingungen – methodische / pädagogische Akzente und Prioritäten (Leistungsstufen, heterogene Gruppenbildung, Binnendifferenzierung der Angebote in der Lerngruppe, Ausdifferenzierung der Materialien sowohl für die Arbeit in der Gruppe als auch in der Eins zu Eins – Situation am Arbeitsplatz)
- Passfähigkeit der Methoden; welche Rolle kommt der Bildung für die Arbeitsintegration zu?

- individuelle / persönliche Bezüge – wie können die TeilnehmerInnen dort abgeholt werden, wo sie stehen?
- Generalziel – Hilfestellung für die Integration in Arbeit; damit steht immer auch in Frage, wie das Gelernte in die tägliche Praxis am Arbeitsplatz umgesetzt werden kann; was brauchen die KundInnen, damit der Transfer aus der Lernsituation in das betriebliche Umfeld klappen kann? Wie übertragbar sind die Inhalte und Ergebnisse der Lernarbeit in die betriebliche Praxis?
- Bedarf nach weiteren / ergänzenden Hilfestellungen im Kontext der Arbeitsintegration
- motivationale Aspekte der Arbeitsintegration
- Ermächtigung der KundInnen, selbst auch einen aktiven Part in der Planung und Umsetzung von Bildungsmaßnahmen zu übernehmen
- integrative Ansätze für Qualitätssicherung – unter möglichst direkter Beteiligung der Beteiligten (KundInnen und TrainerInnen); insbesondere können hier folgende Stufen unterschieden werden: Erwartungen an die Lerneinheiten – aus der Sicht der KundInnen; Feedback der KundInnen über die Ergebnisse (ib. Zufriedenheit sowie Kooperation in der Gruppe); Selbstevaluation durch die TrainerInnen; gemiale Reflexion der Trainingserfahrungen in der Form von TrainerInnenkonferenzen etc.)
- Schwerpunktsetzung auf soziale / motivationale Gesichtspunkte der Lerneffekte und weitgehender Verzicht auf Überprüfung der Lernerfolge
- Bedarfsklärung aus den unterschiedlichen Gesichtspunkten (Wohnheim, Werkstätten, schulischer Kontext der Berufsbildung, betriebliche Integration im Rahmen der Arbeitsassistenz etc.)

2.2 Grundsätzliche Fragen und Orientierungen / Vergewisserung

Im ersten PartnerInnenseminar in Mohacs / Ungarn (4 / 2001) trafen erstmalig die unmittelbar Durchführungsverantwortlichen in den beteiligten Einrichtungen der ProjektpartnerInnen aufeinander. Dabei wurde auch deutlich, dass im Vorfeld dieses Entwicklungsprojektes einige grundsätzliche Fragen zum Verständnis, zu Schwerpunkten der Ausführung etc. nicht ausreichend geklärt waren, z.T. auch nicht wirklich davon ausgegangen werden konnte, dass die VertreterInnen aus den unterschiedlichsten Ländern auch jeweils dasselbe unter den verwendeten Begriffen verstanden.

Spezielle Anforderungen: Erst aus dem Diskussionsverlauf wurden zudem einzelne Fragestellungen ganz pointiert deutlich, die im Vorlauf des Projektes nicht in der notwendigen Schärfe formuliert und im Konzept berücksichtigt worden waren. Das betraf insbesondere die großen Unterschiede zwischen den beteiligten Einrichtungen, die letztlich die ganze Bandbreite abdecken zwischen

- niedrigem Differenzierungsgrad
- institutionellem Zugang zu den Jugendlichen in Lern- und Arbeitsgruppen der Berufsvorbereitung
- Mischformen aus institutionellen Ansätzen (Werkstätten) und integrativen Begleitungs- und Assistenzangeboten
- bis hin zur reinen Eins-Zu-Eins-Situation im Rahmen der Integrations- / Arbeitsassistenz.

Erschwerend kam bei diesen grundsätzlichen Verständigungen zwischen den unterschiedlichen Einrichtungen auch zum Tragen, dass in den einzelnen Ländern ausgesprochen unterschiedlich mit Fragen der individuellen Unterschiede bezüglich Leistungsvermögen / Förderungsbedarf der einzelnen KundInnen umgegangen wird.

Das Gemeinschaftsprojekt war gewissermaßen noch nicht einmal wirklich gestartet – und stand mithin bereits vor einer äußerst kritischen Belastungsprobe. Den Beteiligten aus Mohacs, Belfast, Hamburg und Graz wurde letztlich nicht weniger als ein Spagat zwischen Grundsatz(neu)bestimmung und ganz pragmatischer Konkretisierung der weiteren Vorgangsweise abverlangt. Dass diese Hürde tatsächlich gemeistert werden konnte, spricht m.E. für die hohe fachliche, persönliche und soziale Kompetenz aller Beteiligten.

2.2.1 BINNENDIFFERENZIERUNG ANSTELLE VON SPEZIALISIERUNG

In einer grundsätzlichen Diskussion zur Zielgruppe der jobwärts-Angebote steht eine Entscheidung darüber an, inwieweit es notwendig ist, den unterschiedlichen Bedürfnissen der potenziellen TeilnehmerInnen und NutzerInnen der Lernmaterialien und Angebote in der Form zu entsprechen, dass je nach Leistungsvermögen eigenständige Module, Methoden und Bildungsangebote ausgearbeitet werden. Vorgeschlagen wird in dieser Diskussion, neben den Standardangeboten zumindest auch Module für jene Personen zu produzieren, die des Lesens und Schreibens nicht mächtig sind. Im Grunde wären demgemäß die Angebote solcherart also zumindest in 2 Leistungsgruppen zu unterteilen.

Gleichermaßen wäre es auch notwendig, die Angebote hinsichtlich des bereits erreichten Grades der beruflichen Integration zu unterscheiden, Vorsorgen also für jene Personen zu treffen, die aktuell noch nicht oder nur unzureichend in integrative Wohn-, Lebens- und Arbeitsformen eingegliedert sind und z.B. in Wohnheimen leben bzw. in geschützten Werkstätten arbeiten.

Demnach kann die Zielgruppe der Leonardo-Angebote gemäß ihrer Positionierung im Rahmen der beruflichen Integration wie folgt beschrieben und in Untergruppen gegliedert werden:

<i>Kontext</i>	<i>Phase der beruflichen Integration</i>	<i>Setting für Bildungsinput</i>
schulischer / institutioneller Kontext (z.B. Heim)	Vorbereitung	Lerngruppe
berufliche Ausbildung bzw. Praxis in einer Werkstätte	Arbeitserprobung	Lerngruppe und individuelles Angebot
integriert in betrieblicher Arbeitsstelle	Arbeitsintegration mit Assistenz	1 : 1 – Situation am Arbeitsplatz; unter fallweiser Beziehung von KollegInnen

Damit würde es erforderlich, eine ganze Reihe von unterschiedlichen Curricula zu entwickeln und eine Vielzahl von Modulen zur sinnvollen Abdeckung all dieser „Sonderansprüche“ zu erarbeiten. Ganz grundsätzlich steht damit aber auch der Anspruch in Frage, ob und inwieweit die PraktikerInnen der Arbeitsintegration von der Sinnhaftigkeit integrativer Unterstützungsformen überzeugt sind.

Die Entscheidung fällt in der Folge nicht leicht – letztlich aber zugunsten eines Anspruchs, wonach die einzelnen Module, der Kerninhalt des Leonardo-Projektes also, dem Grunde nach allen potenziellen AnwenderInnen – und zwar unabhängig vom Ausmaß ihrer je spezifischen Lernschwierigkeiten und ungeachtet des bereits erreichten Grades der beruflichen Integration – zugute kommen und den je spezifischen Anforderungen aus der konkreten Praxis entsprechen sollen.

Im Einzelnen bedeutet dieser Beschluss,

- dass die Bildungsangebote / Module und Lernmaterialien nach dem Grundsatz der Binnendifferenzierung gestaltet werden müssen.
- Die integrative Wirkung des Bildungsangebotes soll insbesondere dadurch verbessert werden, dass bereits in der Anlage der Module und in den diversen Materialien auch die Frage des Transfers zwischen den verschiedenen Ebenen der Umsetzung (in der Lerngruppe sowie in der Begleitung auf einen konkreten Arbeitsplatz im Betrieb) mit bedacht und eingeplant werden soll.

Gewissermaßen verständigen sich die Mitwirkenden darauf,

- durch Bildungsangebote den Erwerb von Schlüsselkompetenzen anzuleiten, zu fördern und zu ermöglichen,
- dabei die KundInnen dort abzuholen, wo sie aktuell stehen,
- und diese in die konkrete Umsetzung und Anwendung der einzelnen Bildungsinhalte in ihrem betrieblichen Alltag zumindest ansatzweise zu begleiten.

Vor die Wahl gestellt zwischen eher breit angelegten / tendenziell verallgemeinerten Bildungsangeboten einerseits und kleinen je ganz spezifischen Angeboten, die für die begleitende und unterstützende Intervention in der betrieblichen Praxis andererseits geeignet sind, fällt die Entscheidung zugunsten einer Lösung, die beide Gesichtspunkte mehr / minder gleichwertig berücksichtigt. Flexibilität in der Anwendung wird damit gewissermaßen zum Prinzip – sowohl in der Gestaltung der einzelnen Module als auch in der konkreten Anwendung, die je nach individuellen Anforderungen und je nach praktischen / betrieblichen Rahmenbedingungen variieren muss.

Angestrebt wird mithin, dass ein sinnvoller Einsatz der zu entwickelnden Bildungseinheiten auf allen Stufen der beruflichen Integration; Berufsvorbereitung und –orientierung möglich sein soll, und diese somit auch im Kontext der Vermittlung auf einen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz sowie im Rahmen einer begleitenden Stützung der Berufsintegration sinnvoll einsetzbar sein sollen.

Bei allen Unterschieden zwischen den Einrichtungen und den spezifischen Angebotstraditionen und –schwerpunkten verweist der fachliche Austausch darauf, dass in der Praxis (und gemessen an den konkreten Bedürfnissen der KlientInnen) zumindest von einer großen Ähnlichkeit bezüglich der Inhalte, der Erfahrungen und der Arbeitsansätze ausgegangen werden kann. Dementsprechend wird als Anspruch an die konkrete Gestaltung der Bildungsinputs und der diversen Lernmaterialien formuliert, durch entsprechende Binnendifferenzierung die breiten Ansprüche zur begleitenden Stützung / Förderung der beruflichen Integration zumindest ansatzweise entsprechen zu können.

Anstelle einer grundsätzlichen Zweiteilung der Angebote ergab die Diskussion folgende Positionierung:

Empfehlung für die Umsetzung / Anwendung der Leonardo-Module:

- Lerngruppen gezielt heterogen gestalten,
- Lerninhalte und –methoden den je gegebenen Rahmenbedingungen anpassen,
- Transfer zwischen den verschiedenen Ebenen gezielt fördern – und eben nicht auf jeweils einer Angebotsebene verharren.

Auf diese unterschiedlichen Einsatzbereiche bzw. auf die unterschiedlichen Anforderungen je nach individuellem Leistungsvermögen / Unterstützungsbedürfnis ist in diesem Sinne dann ganz speziell bei den Instruktionen sowie bei den Tipps zur Umsetzung der einzelnen Module einzugehen.

Die technischen Möglichkeiten des Mediums CD-Rom sollen besonders dafür genutzt werden:

- einerseits die Übersichtlichkeit der Vorstellung von Inhalten und Methoden der einzelnen Module zu wahren (kurze gesamthafte Darstellung, klare Gliederung)
- andererseits ganz detailliert auf Spezifika je nach Umfeldbedingungen und individuellen Anforderungen eingehen zu können (Wahlmöglichkeiten, exemplarische Beispiele für den Einsatz etc.).

2.2.2 GRUNDSATZBESTIMMUNG ÜBER DEN METHODISCHEN AUFBAU DER MODULE

Entsprechend der breiten Zielgruppenbestimmung respektive des weit gefassten Aufgabenrahmens, der über das Bildungsprogramm von jobwärts angestrebt werden soll, wird in der Folge eine grundsätzlich aufbauende Gestaltung und Ausformulierung der einzelnen Module vereinbart, die es jeweils offen lassen soll, auf welcher Stufe und / oder Ebene diese – je nach konkreter Bedarfsstellung der KundInnen und je nach den spezifischen Rahmenbedingungen für das Bildungsangebot – eingesetzt werden können.

Danach können folgende einzelnen Etappen unterschieden werden:

- Klärung der Ausgangssituation und der konkreten Rahmenbedingungen – nach Möglichkeit gemeinsam mit den KundInnen (im Einzelfall eventuell in Vorbereitung für eine Bearbeitung in einer Lerngruppe / in der Lerngruppe als Einstieg in die Bearbeitung)
- auf persönliche Erfahrung aufbauen und Betroffenheit ermöglichen – zum Beispiel in Form von spielerischen Zugängen
- Konkretisierung der allgemeinen Bildungsinhalte auf konkrete Anforderungen im (betrieblichen) Umfeld; konkrete Beispiele (z.B. Heimordnung, Pausenregelungen etc.)
- Umsetzung an je individuellem und konkret anstehenden Anwendungsfall (z.B. Vereinbarung über den Umgang mit betrieblichen Ressourcen; je nach Bedarf unter Beiziehung von relevanten Personen / KollegInnen)

Je nach dem Setting in der Lerngruppe, in der Eins-Zu-Eins-Situation im betrieblichen Umfeld ergeben sich auch jeweils spezifisch unterschiedliche Rahmenbedingungen für die Umsetzung. Insbesondere ist dabei darauf zu achten, dass je nach Setting der jeweiligen Bildungseinheit auch unterschiedlich viel Zeit zu Verfügung steht. Während etwa im Kontext von Lerngruppen durchaus mit längeren intensiven Phasen der Beschäftigung mit einem Thema zur Verfügung stehen – z.B. kann eine Workshopeinheit insgesamt und mit Pausen gerechnet durchaus 2 bis 3 Stunden umfassen. Demgegenüber stehen in der betrieblichen Situation einer 1 : 1 Beratung entscheidend kürzere Zeiträume zur Verfügung. Z.T. kann es hier dazu kommen, dass für einzelne Gesprächssequenzen lediglich wenige Minuten zur Verfügung stehen, in denen störungsfrei am Thema gearbeitet werden kann.

2.2.3 TRANSFER ZWISCHEN VERSCHIEDENEN EBENEN DER BEARBEITUNG

Bereits in den einzelnen Modulen soll deutlich gemacht werden, auf welchen Ebenen und mit welchen unterschiedlichen Methoden ein Transfer zwischen verschiedenen Settings (der Lerngruppe, der Einzelberatung im Betrieb etc.) durchgeführt werden kann. Dieser methodische Transfer ist insbesondere deshalb so wichtig, weil es ja auch den KundInnen möglich gemacht werden soll, die erlernten Inhalte aus der mehr / minder künstlichen Situation in der Lerngruppe bzw. in der mehr / minder geschützten Auseinandersetzung mit ihren BetreuerInnen in die konkrete und für sie relevante Umgebung auf dem Arbeitsplatz hinüber / in ihren Arbeitsalltag also zu nehmen und die ‚neuen‘ individuellen Kenntnisse dort in eigener Regie anzuwenden.

2.2.4 DIFFERENZIERTER ZIELBESTIMMUNG

Ausgangspunkt für die weitere gemeinsame Arbeit in der Entwicklungsgemeinschaft ist die Verständigung darauf, bei der Ausformulierung der einzelnen Module auch die einzelnen Zielbestimmungen möglichst präzise zu fassen. Danach soll zwischen den Zielebenen gemäß Perspektive der Umsetzung und / oder der Möglichkeit ihrer Überprüfung unterschieden werden.

<i>Zielhierarchie</i>	<i>zeitliche Perspektive der Zielerreichung</i>	<i>Überprüfbarkeit</i>
Globalziele	langfristige Perspektive	nicht überprüfbar / bzw. erst nach dem Gesamtprogramm zu erheben
strategische Ziele	mittelfristige Perspektive	ebenfalls erst in längerer Perspektive / im Nachhinein zu überprüfen
operationale Ziele	kurzfristig auf konkrete Umsetzung bezogen	können unmittelbar erhoben werden

Gerade in Hinblick auf die angestrebte Arbeitsintegration von Menschen mit Lernschwierigkeiten konnten in der anschließenden Diskussion dieser grundsätzlichen Zielhierarchie verschiedene Zieldimensionen herausgearbeitet werden.

Diese Zieldimensionen sollen sowohl in der Ausarbeitung der Lernmaterialien sowie im Kontext der begleitenden Evaluation besondere Beachtung finden:

- inhaltliche / sachliche Dimension (Thema, Aufgabenstellung etc.)
- emotionale Dimension (persönliche Betroffenheit und je eigene Erfahrungen)
- soziale Dimension (Bedeutung des Themas für das Miteinander in der Gruppe, mit den KollegInnen am Arbeitsplatz, in der Kooperation zwischen KundIn und BetreuerIn etc.)
- motivationale Dimension (Lern- und / oder Leistungsbereitschaft)
- Umsetzungs- bzw. Anwendungsdimension / Transfer in konkretes Verhalten in konkreter (betrieblicher) Praxis.

Alle diese verschiedenen Dimensionen spielen bei der Frage der Integration (sei es in der Arbeit bzw. in anderen sozialen Zusammenhängen) eine wesentliche Rolle, können mithin Auskunft geben über den je individuell erreichten Stand der Integration und müssen gleichermaßen im Rahmen der Zielformulierungen als auch dann in der Evaluation gezielt berücksichtigt werden.

Vor diesem Hintergrund ist in gemeinsamer Abstimmung eine Zielhierarchie ausformuliert worden, die den weiteren einzelnen Arbeitsschritten jeweils einen inhaltlichen / perspektivischen Rahmen vorgab.

2.2.5 ZIELHIERARCHIE „J O B W Ä R T S “

2.2.5.1 GLOBALES ZIEL:

Förderung von Integration im Betrieb und Beitrag zur Persönlichkeitsbildung durch Bildung und Qualifizierung im Betrieb / in der beruflichen Bildung / in einer berufsvorbereitenden Gruppe

j o b w ä r t s ist ein berufsbegleitendes Unterstützungsprojekt für Menschen mit Lernschwierigkeiten, das wesentlich mit pädagogischen / kommunikativen / spielerisch aufbereiteten Mitteln arbeitet. Im Mittelpunkt dieses Projektes steht die gezielte Beschäftigung der TeilnehmerInnen mit ausgewählten Themen und Anforderungen, wie sie sich aus der Integration in die betriebliche Praxis / in einen Erwerbsarbeitsprozess ergeben (können). Der betriebliche Alltag und die für seine Bewältigung erforderlichen sozialen Kompetenzen stehen im Mittelpunkt.

Dabei geht es einmal darum, den beteiligten Menschen mit Lernschwierigkeiten unmittelbare Anschauungs- und konkrete praktische Einübungsmöglichkeiten im Rahmen gruppenbezogener Lernprozesse sowie von Assistenzleistungen im betrieblichen Kontext zu bieten. Darüber hinaus sollen diese TeilnehmerInnen auch aktiv in die gemeinsame Überprüfung der Lernergebnisse einbezogen werden.

Das Material für den pädagogischen Prozess bei j o b w ä r t s wird jeweils auf den konkreten Bedarf der TeilnehmerInnen abgestimmt und zusammengestellt. Die Planung der Lerneinheiten und die Gestaltung der Lernmaterialien und –methoden soll sicherstellen, dass

- die Menschen mit Lernschwierigkeiten sich aktiv mit den anstehenden Themen auseinandersetzen und auch selbst beurteilen können, dass dieses für ihre betriebliche Integration relevant ist;
- die erarbeiteten Inhalte und Methoden gezielt in die betriebliche Praxis transferiert werden können;
- in der reflexiven Grundausrichtung der Lerneinheiten auch immer die Möglichkeit gesichert wird, dass die Jugendlichen ein direktes Feedback zu Inhalt, Methode, Ergebnis und sozialem Klima der Bearbeitung einbringen können.

Nicht ein theoretisches Lernergebnis steht dabei im Zielspektrum des j o b w ä r t s - Angebotes, sondern der persönliche Erfahrungswert von kommunikativen Leistungen – unter wesentlicher Beteiligung der KundInnen. Es geht j o b w ä r t s mithin wesentlich um das soziale Gefüge, in dem betriebliche Integration (gewissermaßen als kommunizierendes System) stattfindet. Vermittelt werden soll solcherart ein Gefühl für bzw. ein Wissen über die Bedeutung von sozialen / kommunikativen Handlungen als Mittel des persönlichen Ausdrucks – jenseits ihres rationalen Inhaltes.

2.2.5.2 STRATEGISCHES ZIEL A) ERWACHSENE HALTUNG IM ARBEITSLEBEN

In diesem Themenbereich sind Module versammelt, die ein spezifisches Interesse an der erwachsenen Rolle im Arbeitsleben gemeinsam haben. Hier wird thematisiert, was die KundInnen im betrieblichen Umfeld erwartet und was gleichermaßen auch von ihnen erwartet wird. Das betrifft zum einen Themen, die ihr ganz persönliches Verhalten betreffen, wie z.B. ihr äußeres Erscheinungsbild bzw. ihr Verhalten in Pausensituationen. Andererseits werden hier auch betriebliche Hierarchien thematisiert und Konsequenzen herausgearbeitet, die sich daraus auf die Handlungsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen er-

geben können bzw. mit welchen Anforderungen sie unter Umständen konfrontiert sein können.

Immer wieder kreist die Bearbeitung dieser Aspekte der Arbeitswelt bzw. der betrieblichen Umwelt um die Aufgabe, den KundInnen klarzumachen bzw. diese dafür zu sensibilisieren, dass sie in diesem Rahmen zum einen mit ganz konkreten Erwartungen, z.B. nach Ausdauer und Konzentration, konfrontiert sind, und dass es zum anderen wesentlich an ihnen selbst liegt, wie sie sich in diesem Kontext „organisieren“ können.

So wird in diesem Themenbereich auch die Frage aufgegriffen, was die KundInnen als Mitglieder dieser betrieblichen Umwelt denn überhaupt selbst entscheiden können bzw. in welchen Bereichen sie darauf verwiesen sind, welche Rahmenbedingungen sie hier vorfinden und welche Entscheidungen von anderen im Betrieb getroffen werden, nach denen sie sich in der Folge zu richten haben.

2.2.5.3 STRATEGISCHES ZIEL B) RECHTE UND PFLICHTEN ALS ARBEITNEHMERIN

Während sich die Module im Themenbereich A) stärker auf die allgemeinen sozialen Aspekte von Erwerbsarbeit konzentrieren, stehen in den Lerneinheiten im Modul B) ganz pragmatische Fragen der rechtlichen und strukturellen Verfasstheit des betrieblichen Alltags zur Bearbeitung an. Das betrifft gleichermaßen den Arbeitsvertrag als auch mögliche Folgen einer Pflichtverletzung. In diesem Kontext sollen die TeilnehmerInnen Informationen darüber erhalten, wie sie sich in bestimmten Situationen, z.B. bei Unfällen oder bei Krankheit, zu verhalten haben. Dabei darf die Sensibilisierung für ihre ganz konkrete Verantwortlichkeit, wie z.B. die Anforderung, pünktlich zu sein, nicht zu kurz kommen.

Die betriebliche Kultur ist nicht nur durch formale Aspekte strukturiert, wesentlich obliegt es auch den einzelnen TeilnehmerInnen, wie sie ganz konkret damit umgehen, u.a. damit diese betriebliche Kultur dann auch eine Gestalt annimmt, in der sie sich gleichermaßen wohl fühlen als auch sicher bewegen können.

2.2.5.4 STRATEGISCHES ZIEL C) KOMMUNIKATIVE KOMPETENZEN

Stärker als in den Themenbereichen A und B wird in den Modulen dieses Themenbereichs auf ganz konkrete kommunikative Kompetenzen eingegangen. Auch hier geht es einerseits um sehr pragmatische Themen wie z.B. Telefonieren, andererseits aber auch um allgemeinere Fragenkomplexe, wie etwa die Unterscheidung zwischen Kommunikation am Arbeitsplatz, im Privatleben bzw. mit Behörden.

Spaß und Humor muss ja auch in diesen Bereichen des Arbeitslebens nicht zu kurz kommen, erhält aber eine ganz spezifische Gestalt – woraus sich auch an die TeilnehmerInnen besondere Anforderungen stellen.

Fachsprache, ein Bewerbungsgespräch sowie Aspekte der schriftlichen Kommunikation, z.B. ein Bewerbungsbogen, stehen hier ebenso zur Diskussion wie tiefer gehende Fragestellungen, die sich etwa im Kontext von nonverbaler Kommunikation bzw. von informellen Botschaften ergeben können, wie diese auch im Rahmen der betrieblichen Umwelt vorgefunden werden.

Alles gipfelt dann letztlich in der ganz konkreten Frage, wie mit Information umgegangen werden kann bzw. muss, womit sich letztlich wieder der ganze Horizont von menschlicher Kommunikation respektive von kommunikativer Kompetenz eröffnet.

2.2.5.5 STRATEGISCHES ZIEL D) SOZIALE KOMPETENZEN UND KONFLIKTLÖSUNG

Mit der Integration in ein betriebliches Umfeld werden die KundInnen Teil eines sozialen Gefüges, das an sie besondere Anforderungen stellt. Das wird ganz grundsätzlich ein Verständnis für mehr / minder komplexe Situationen verlangt und die Fähigkeit, diese Situationen und die eigene Rolle darin verstehen zu können, mehr / minder vorausgesetzt.

Das mag in vielen Fällen nahezu selbstverständlich klingen bzw. auch leicht von der Hand gehen, verändert sich aber sofort, wenn diese Situationen widersprüchlich oder gar konflikthaft werden. Dann wachsen auch die Anforderungen an die soziale Kompetenz – und zwar von allen Beteiligten. In den hier versammelten Modulen werden deshalb möglich Beispiele aus dem betrieblichen Alltag aufgegriffen, mit den (nicht nur) die Beteiligten mit höherer Wahrscheinlichkeit konfrontiert werden. Diese Bearbeitung zielt wesentlich darauf ab, den Beteiligten die Möglichkeit zu geben, solche Situationen und daraus erwachsende Anforderungen in einem spielerischen Umfeld zu erleben und adäquate Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten. Stress und Einschüchterung stehen hier ebenso zur Bearbeitung an wie mehr / minder offene Konflikte – mit ArbeitskollegInnen aber auch mit KundInnen.

Thematisiert wird hier, was z.B. der Umgang mit Fremden für die Beteiligten bedeuten kann und welche Rolle dabei das Wissen um die eigene Rolle bzw. um die persönlichen Möglichkeiten spielt, wie in konkreten Situationen mit belastenden Erfahrungen umgegangen werden kann bzw. wo sie sich im Bedarfsfall Hilfestellungen organisieren können.

2.2.5.6 STRATEGISCHES ZIEL E) BASALE KENNTNISSE DER EDV-ANWENDUNG IM BETRIEB

In diesem letzten Themenbereich sind Schulungsbeispiele und Materialien für einfache Anwendungen des Computers versammelt. Einige dieser Materialien richten sich ganz gezielt an TrainerInnen, etwa bezüglich der notwendigen Adaptierung der Software für die Bedürfnisse von Menschen mit Lernschwierigkeit.

Im weiteren geht es ganz gezielt um so grundlegende Fragen wie die im Umgang mit der EDV relevanten Begrifflichkeit – wie werden beispielsweise die Bestandteile des Computers richtig bezeichnet – sowie um ganz konkrete Anwendungen von Schreibprogrammen bzw. des Internets.

Die Zielsetzung für diese Beschäftigung mit einem Medium, das für den betrieblichen Alltag immer selbstverständlicher wird, ist im wesentlichen damit umschrieben, den KundInnen zum einen die Scheu vor diesem Medium zu nehmen und ihnen in ersten Ansätzen einen vertrauten und offenen Umgang im Rahmen einfacherer Anwendungen zu vermitteln.

2.2.5.7 OPERATIONALE ZIELE

Jeweils auf der Ebene der einzelnen Module und Lerneinheiten wurden dann – auch hier zur Selbstvergewisserung gedacht sowie um solcherart auch eine Reflexion der TrainerInnen über Verlauf und Zielerreichung anzuleiten – jeweils ganz konkrete Ziele für die Umsetzung der einzelnen Lerneinheiten formuliert. Tatsächlich hat es dann aber bis zum Ende des jobwärts-Projektes gedauert, bis diese operationale Zielebene nach wiederholten Überarbeitungen und Konkretisierungen fertig gestellt wurde. Damit war es dann aber im weiteren Verlauf der Erarbeitung, Erprobung und Evaluierung der Bildungsmaßnahmen und Materialien nicht mehr möglich, auf diese Zielebene systematisch Bezug zu nehmen. Für diesen Arbeitszusammenhang erscheint es somit verzichtbar, diese Zielformulierungen im Einzelnen mit aufzunehmen und / oder zu wiederholen. Den interessierten LeserInnen

sei hier stattdessen geraten, sich unmittelbar im zentralen Produkt von „jobwärts“ – der CD-Rom also – kundig zu machen.

2.3 Inhaltlich / methodische Ausrichtung der Evaluation

In mehreren Vorgesprächen, den grundsätzlichen Diskussionen in unserem Seminar in Mohacs und insbesondere in den Workshops mit den MitarbeiterInnen in Graz und Hamburg ergab sich mehr und mehr die Entscheidung, im Rahmen von jobwärts keine Lernzielkontrolle vorzunehmen, also auch die Evaluation nicht auf einen Nachweis dessen auszurichten, was die TeilnehmerInnen in den einzelnen besuchten Kursen in inhaltlicher, methodischer und / oder technischer Hinsicht gelernt haben. Statt einer Überprüfung der individuellen Lernfortschritte soll das Hauptaugenmerk auf die Überprüfung von persönlichen profits (im Kontext der Persönlichkeitsentwicklung) und insbesondere von konkreten Auswirkungen auf die Arbeitsintegration gelegt werden.

Auf eher formaler Ebene gibt es hier den systematischen Vergleich der jeweils zu Beginn und zum Abschluss der Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführten Tests zur Arbeitsintegration. Auf inhaltlich / qualitativer Ebene gilt es zudem, durch adäquate Vorsorgen für Dokumentation und Reflexion das notwendige Material für die Beantwortung dieser Fragestellungen bereit zu stellen.

2.3.1 BEGRÜNDUNG FÜR DIESE SCHWERPUNKTSETZUNG

Als Begründung für diese sehr pointierte Ausformulierung der Zielsetzungen von jobwärts kann hier die Überzeugung angeführt werden, dass letztlich nicht das bloße Wissen über z.B. Rechte und Pflichten in der Arbeitswelt über die Chancen auf Arbeitsintegration entscheidet, sondern hier im Gegenteil prozesshafte und qualitative Aspekte des Miteinander in der betrieblichen Praxis entscheidend sind. Wesentlicher noch als die Vermittlung von Wissen und von Fertigkeiten erscheint dabei zweierlei:

- einmal geht es wesentlich um die Ermöglichung von konkreten persönlichen Erfahrungen im kommunikativen Kontext der Zusammenarbeit mit TrainerInnen und KollegInnen (mit und ohne Behinderung) sowie die gemeinsame Reflexion dieser Erfahrungen

- zum anderen sollen jeweils die Inhalte der einzelnen Qualifizierungsangebote und die Ergebnisse der einzelnen Bearbeitungsschritte so gezielt als möglich für einen Transfer in die betriebliche Praxis auf- und vorbereitet werden. Mit anderen Worten: Qualifizierung, die nicht wesentlich auf ihre Anwendung im betrieblichen Alltag ausgerichtet ist, verliert ihren potenziellen Wert bzw. ihre Wirkung auf die konkrete Integration im Betrieb.

Zentraler Gegenstand der Evaluation ist daher der konkrete Beitrag von Qualifizierungsmaßnahmen zur Förderung der Arbeitsintegration; in Frage steht mithin, wie ein möglicher Transfer in die betriebliche Praxis bewerkstelligt werden respektive wie ein möglicher Effekt der tatsächlich durchgeführten Auseinandersetzung mit zentralen Themen aus der Arbeitswelt auf die Arbeitswelt aussehen kann.

Voraussetzung dafür, dass diese Fragen beantwortet werden können, ist nun sicherlich, dass

- in den einzelnen Modulen relativ klar und präzise auch darüber Auskunft gegeben wird, welche Ziele mit den einzelnen Einheiten erreicht werden sollen – Auskunft über Lernziele
- ein Gutteil der Aufmerksamkeit für Dokumentation und Reflexion insbesondere auf den Bereich des möglichen / erwartbaren Transfers von erarbeiteten Grundlagen in die betriebliche Praxis gelegt wird und
- vor allem auch dieser Transfer in die betriebliche Praxis selbst zum Gegenstand von Beobachtung, Dokumentation und Reflexion wird.

2.3.2 PARTIZIPATIVE BILDUNGSPLANUNG

Statt Lernen um des Lernens willen zielen wir darauf ab, die TeilnehmerInnen zu befähigen, ihre Bildungsplanung soweit als individuell möglich in die eigene Hand zu nehmen. Daraus ergibt sich ein hoher Anspruch an das jobwärts-Projekt, der über die bisher formulierten Projektziele hinausgeht:

„jobwärts“ will partizipative Bildungsplanung fördern!

Das hat naturgemäß auch Auswirkungen auf die Evaluation; im speziellen stellt sich hier die Frage, wie diese Prozesse sowie die Ergebnisse der partizipativen Bildungsplanung dokumentiert werden, welche Instrumente für Reflexion und Ergebnisdarstellung dafür benötigt werden und wie dieser Aspekt letztlich ausgewertet und darüber Bericht gelegt wird.

Das ist dann auch der Anspruch an die zu erarbeitende Vorlage für einen „Leonardo-Pass“, eine Mappe für alle TeilnehmerInnen, in der sie selbst dokumentieren können, welche Bildungsinputs sie bereits absolviert haben, was sie davon profitiert haben, welche Themen und Aufgabenstellungen sie in näherer Zukunft bearbeiten bzw. welche Kurse sie besuchen wollen.

In diesen Pass, den man / frau sich etwa als Sammelordner vorstellen kann, sollen dann auch die Feedbacks durch die TrainerInnen sowie die Ergebnisse eines gemeinsamen Austausches zwischen TeilnehmerIn und TrainerIn über Zwischenergebnisse und / oder noch zu vertiefende Themen- und Aufgabenstellungen aufgenommen werden.

Diese Sammlung von Material aus den besuchten Kursen und Qualifizierungsmaßnahmen sowie von Dokumenten über die Selbsteinschätzung von eigenen Stärken und Schwächen und das jeweilige Feedback durch die TrainerInnen / AssistentInnen obliegt im wesentlichen der Verwaltung durch die TeilnehmerInnen – in enger Abstimmung und mit Unterstützung durch ihre ArbeitsbegleiterInnen / -assistentInnen.

3. Evaluation und Qualitätssicherung

Evaluation braucht Ressourcen, Sicherheit und Struktur

Qualität braucht Vorsorgen für Dokumentation, Feedback und Beteiligung aller relevanten TeilnehmerInnen, also auch der KundInnen. Das kann in der Form von Angeboten zur gemeinsamen Reflexion und durch diskursive Formen der Planung und Auswertung erreicht werden. Bereits während der Erarbeitung der Jobwärts-Lernmaterialien wurde deshalb ein System zur Qualitätssicherung entwickelt und installiert, das sich in mehrfacher Hinsicht bewährt hat. Allem voran haben wir uns für diesen Zweck auf ein komplexes Evaluationssetting unter wesentlicher Verwendung der Methode der Selbstevaluation verständigt. Zweierlei Gesichtspunkte waren uns dabei besonders wichtig:

- eine möglichst direkte Beteiligung der TeilnehmerInnen, d.h. der Zielgruppe von Menschen mit Lernschwierigkeiten (vorher-nachher-Test, Sammlung von Erwartungen und Feedback zu den einzelnen Modulen, gemeinsame Reflexion von Verlauf und je individueller Zufriedenheit) sowie
- eine ausgewogene Gewichtung im Angebot von für die Arbeitsintegration relevanten Inhalten bzw. sachlichen Lernzielen einerseits und Angeboten zur Förderung der persönlichen Anteile an der Arbeitsintegration (Haltungen, soziale und kommunikative Kompetenzen etc.) andererseits.

Wichtig erscheint hier auch der Hinweis, dass wir uns bei der Evaluation der Passfähigkeit und Tauglichkeit der Module für die Förderung der Arbeitsintegration dafür entschieden haben, auf einfache Lernzielkontrollen weitgehend zu verzichten und insbesondere auf Hinweise und Belege zu achten, inwieweit durch die Teilnahme an den Lerneinheiten soziale und persönliche Entwicklungen zur Verbesserung der Arbeitsintegration (z.B. Einstellungen, Haltungen, Motivation) angeregt bzw. gefördert werden können.

3.1 Monitoring

Prozessbegleitende Evaluation lebt von der Qualität und Vollständigkeit der Dokumentation. Dabei ist sicherzustellen, dass Beobachtungen auf folgenden Ebenen aufgezeichnet werden:

- Maßnahmen und Verläufe – entlang der einzelnen Umsetzungsschritte
- Rahmenbedingungen, eingesetzte Ressourcen und Umfeldgesichtspunkte
- beteiligte Personen, AkteurInnen, Funktion

In Ergänzung zu diesen ‚hard facts‘ (was, wann, wo etc.) bis hin zu den Personalien der handelnden Personen, gilt das spezielle Augenmerk aber auch der systematischen Dokumentation von ‚weichen‘ Fakten wie

- Beobachtungen / Eindrücken / Ergebnissen / Befindlichkeit
- Inhalten und Ergebnissen der persönlichen sowie
- der gremialen Reflexion (Intervision, Supervision, gestützte Introspektion)

Um zu vermeiden, dass sich aus dieser Dokumentation eine wahre Zettelflut ergibt, gilt es, ein in sich stimmiges und kompaktes Dokumentationssystem aufzubauen – unter den Gesichtspunkten:

anwendungsfreundlich – transparent – (relativ) aufwandsarm
– Reflexion anregend – differenziert – nicht überfordernd.

Je heterogener die Zielgruppen umso schwieriger sind die oben genannten Anforderungen an Monitoring einzulösen. Trotzdem macht das Monitoring nur Sinn, wenn es verbindlich und vollständig eingesetzt wird. Dazu ist es im Einzelfall auch notwendig, an der Akzeptanz dieses – in jedem Fall zusätzlichen – Aufwandes zu arbeiten.

Günstigerweise soll das Dokumentationssystem so ausgerichtet sein, dass es den AkteurInnen direkten Nutzen für ihre konkrete eigene Praxis bietet. Das ist sicherlich nicht immer und zur Gänze möglich. Durch entsprechende zeitliche Vorsorgen wäre aber sicherzustellen, dass der Aufwand für die kontinuierliche und qualitativ orientierte Dokumentation nicht zur persönlichen Last wird.

In jedem Fall aber ist es erforderlich, dass alle Beteiligten in ihre Aufgabe als wesentlicher und aktiver Bestandteil der Evaluation eingeführt und eingeschult werden. Ziel dabei ist Rollenklarheit und Verbindlichkeit; ib. Klärung der konkreten und je individuellen Zuständigkeiten für bestimmte Teile der Dokumentation.

Daneben geht es bei der Implementation auch um die banale Frage der Übereinstimmung im Verständnis von Fragen und Begriffen (auch die einfachste Frage kann falsch verstanden werden!). Das ist insbesondere bei den weichen Fakten bzw. bei Fragen nach Befindlichkeit und Qualität besonders wichtig.

3.2. Feed-back-Schleifen und Strukturen gremialer Reflexion

Bei der Entwicklung und Implementation von Strukturen für die begleitende Kommunikation über Qualität - auf allen beteiligten Ebenen und unter weitestgehender Einbindung aller AkteurInnen ist von folgender Unterscheidung von Kommunikationsstrukturen auszugehen:

- innerhalb der einzelnen Kursmaßnahmen – als integrierter Bestandteil der einzelnen Module!

- zwischen den PartnerInnen vor Ort / im Land
- zwischen Projektgruppen und begleitender Evaluation sowie
- im Kontext der transnationalen Kommunikation.

Gremiale Reflexion arbeitet wesentlich mit Anteilen von Supervision, Intravision sowie angeleiteter Introspektion. Das kann z.T. eigenständig im Sinne von teamförmigen Arbeitszusammenhängen geleistet werden, bedarf in manchen Phasen aber der Moderation und Begleitung durch eineN ExterneN. Diese Rolle hat in diesem Projekt teilweise der Projektevaluator eingenommen, der sowohl TrainerInnenkonferenzen als auch transnationale Meetings begleitet hat.

Im Einzelnen waren folgende Maßnahmen der gremialen Reflexion vorgesehen; bzw. wurden diese gezielt eingesetzt, um die gegenständliche Evaluation mit den entsprechenden empirischen Belegen unterfüttern zu können.

3.2.1 SAMMLUNG VON ERWARTUNGEN UND FEEDBACK DER TEILNEHMERINNEN

Zu Beginn jeder Bildungseinheit war vorgesehen, dass die TeilnehmerInnen sich in konzentrierter und angeleiteter Form mit ihren eigenen Erwartungen an den Workshop / Kurs etc. auseinandersetzen und diese auf einem Mini-Fragebogen zu vermerken.

Analog dazu wurde auch vereinbart, dass die TeilnehmerInnen als letzte Arbeitseinheit der einzelnen Bildungsinputs aufgefordert / eingeladen werden, nun im Rückblick zu beurteilen, wie es ihnen gegangen ist und inwieweit ihre Erwartungen eingelöst werden konnten.

Diese Erfahrungen und insbesondere das Verhältnis von Erwartungen und Feedback sollte anschließend zum Thema für ein kurzes Reflexionsgespräch (Sesselkreis) gemacht werden; auch um gemeinsam mit den TeilnehmerInnen mögliche Konsequenzen für weitere Workshops / Bildungsinputs ableiten zu können.

3.2.2 TRAINERINNENKONFERENZEN

Insgesamt war vorgesehen, in regelmäßigen Abständen TrainerInnenkonferenzen bei den aktiv an der Erstellung der Module beteiligten Einrichtungen abzuhalten und solcherart den Prozess der Produktion und Erprobung der Module begleiten zu können. Tatsächlich ist es aber in diesem Prozess zu weitreichenden Verschiebungen gekommen, so dass

letztlich die Phase der Produktion von Modulen und der praktischen Erprobung auf einen denkbar kurzen Zeitraum zusammengeschoben wurde. Eine prozessbegleitende Durchführung von TrainerInnenkonferenzen war unter diesen Vorzeichen praktisch nicht mehr möglich.

3.2.3 TRANSNATIONALE EVALUATIONSKONFERENZEN

Angehängt an die transnationalen Arbeitskreise und Partnerseminare (Graz, Mohacs, Belfast, Hamburg, Graz) wurden jeweils kleinere Seminareinheiten realisiert, in denen die Evaluationsverantwortlichen der beteiligten Einrichtungen jeweils die Rahmenbedingungen der einzelnen Evaluationsmaßnahmen geklärt, deren Durchführung vereinheitlicht und nationale / regionale Besonderheiten herausgearbeitet werden sollte.

3.3 Selbstevaluation der Beteiligten aus allen Zielgruppen

Als zentraler Bestandteil dieser Evaluation haben sich die Beteiligten darauf verständigt, Methoden und Ansätze der angeleiteten Selbstevaluation einzusetzen. Erfahrungsgemäß ist es dafür unverzichtbar, bereits bei der Einführung der Methode der SE auf die Herstellung von Akzeptanz zu achten und Angebote zur weitgehenden Mitwirkung der Beteiligten zu realisieren. Deshalb wurde folgende abgestufte Vorgangsweise zur Implementierung gewählt:

Entwicklung von Instrumenten zur selbständigen Beobachtung und Dokumentation der Wirkung/en der Maßnahme / ihrer Teile – konkret maßgeschneidert für TeilnehmerInnen und zentrale Inhalte von Maßnahmen;

Implementation des Prinzips Selbstevaluation – das beinhaltet sowohl die verbindliche Durchführung von regelmäßigen Selbstevaluationen, die verbindliche Einführung von Reflexionsrunden auf den verschiedenen Durchführungsebenen (= systematisches Nachdenken über Qualität) sowie die eigenständige Suche nach offenen Fragen und kreativen Möglichkeiten zur Suche nach Antworten.

Einübung und Ermächtigung - Um sicherzustellen, dass alle Beteiligten in der Lage sind, ihren Beitrag zur Selbstevaluation zu leisten, sollten Angebote zur Einschulung gesetzt werden.

Bei der Erarbeitung der SE-Instrumente ist insbesondere auf die persönlichen Fähigkeiten der TeilnehmerInnen Rücksicht zu nehmen. Das ist gerade bei der Methode der SE besonders gut möglich, da dieses Instrument sehr flexibel ist – und ansatzweise die gesamte Spannweite zwischen Visualisierung von Eindrücken und Befindlichkeiten, dem gemeinsamen Gespräch bis hin zum Leitfaden-Interview abdeckt.

3.4 Evaluationsgruppe – Testlabor zur Überprüfung der Passfähigkeit von Methoden, Inhalten und Rahmenbedingungen

Grundsätzlich ist anzumerken, dass wir bei der Evaluation von jobwärts – unter anderem aus arbeitsökonomischen Gründen – lediglich eine Evaluationsgruppe in Graz vorgesehen haben, in der vor allem die Passfähigkeit von Methoden, Inhalten und Rahmenbedingungen überprüft werden sollte – auf einer eher allgemeinen Ebene und unabhängig von allfälligen Unterschieden zwischen den Einrichtungen aus unterschiedlichen Ländern.

Konkret standen dabei Fragen wie folgende im Mittelpunkt / zur konkreten Überprüfung an:

- Sind die Inhalte der einzelnen Arbeitseinheiten für die Zielgruppe geeignet?
- Entsprechen diese ihrem Bildungsbedarf?
- Eignen sich die gewählten / ausgearbeiteten Vermittlungsmethoden?
- Welche Effekte ergeben sich im Zuge der Arbeit an den Inhalten auf die Gruppe?
etc.

3.4.1 AUFGABENSTELLUNG DER EVALUATIONSGRUPPE

In der Evaluationsgruppe standen gewissermaßen zwei große Aufgabenblöcke an. Das betrifft einmal den Probelauf ausgewählter Module – dabei sollte insbesondere auf die Klärung des Bildungsbedarfes der TeilnehmerInnen sowie auf die Überprüfung der Passfähigkeit von Methoden und Materialien geachtet werden. Zum anderen galt es, in der Evaluationsgruppe auch die einzelnen Vorsorgen und Instrumente für die Evaluation einem Probelauf zu unterziehen, die einzelnen Evaluationsinstrumente also praktisch zu erproben sowie ihre Passfähigkeit, Anwendbarkeit, Verständlichkeit der Fragestellung, Aussagekraft der Ergebnisse abzutesten.

3.4.2 RAHMENBEDINGUNGEN

An der Evaluationsgruppe sollten maximal 10 Personen mit Lernschwierigkeiten teilnehmen, die bezüglich Alter und Bildungsstand mit der Gesamtstichprobe in etwa vergleichbar sein sollten. Das betrifft insbesondere ihre persönlichen berufspraktischen sowie ihre Erfahrungen mit integrativen Arbeitszusammenhängen.

Insgesamt waren vier dreitägige Workshops mit Lerneinheiten von jeweils 4 Stunden geplant, die von ProjektmitarbeiterInnen von Alpha Nova (die den einzelnen Mitgliedern der Evaluationsgruppe aus unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen bekannt sind) und dem Projektevaluator geleitet und durchgeführt wurden.

4. Vorstellung der Evaluationsinstrumente

In der Folge stellen wir den Ablauf zur Evaluation von Jobwärts Modulen mit den dazu gehörigen Instrumenten der Qualitätssicherung vor, wie diese im Rahmen der Erarbeitung und Erprobung gewissermaßen prozessbegleitend eingesetzt wurden. Dabei kamen folgende Instrumente zum Einsatz:

4.1 Test zur Arbeitsintegration¹

dient der differenzierten Erhebung der motivationalen Grundhaltungen und des aktuellen Standes der Arbeitsintegration der TeilnehmerInnen. Dabei wird zwischen leistungsorientierten, sozialen und emotionalen Gesichtspunkten unterschieden, die für die Motivation und Integration in Arbeitsabläufe bzw. auf einem Arbeitsplatz von Bedeutung sein können. Vorgesehen war eigentlich, dass dieser Test jeweils vor und auch nach der Umsetzung der Jobwärts-Module von den TeilnehmerInnen bearbeitet werden sollte, um solcherart mögliche Effekte auf der Ebene der motivationalen Grundlagen für die Arbeitsintegration der TeilnehmerInnen ablesbar und Hinweise auf Entwicklungen der Motivationsgrundhaltung gegenüber der Arbeitsintegration sichtbar zu machen. Tatsächlich aber war ein systematischer Vorher-Nachher-Vergleich aus arbeitstechnischen Gründen dann aber doch nicht möglich.

¹ Angelehnt an den Fragebogen zur Erfassung von Dimensionen der Integration von Schülern: FDI 4 – 6; vorgelegt von Urs Haeberlin, Urs Moser, Gérard Bless und Richard Klaghofer, Bern – Stuttgart 1989.

4.2 Dokumentationsbogen

Zur Dokumentation des Angebotes und vor allem zum Sammeln von Daten und Eindrücken über den Verlauf der Bildungseinheiten. Weiters sind aber auch die ganz persönlichen Einschätzungen der TrainerInnen über gruppenspezifische Gesichtspunkte von Interesse, die ebenfalls Material für die teamförmige Reflexion von individuellen Bildungsverläufen bzw. von aktuellen Themen im Prozess der Gruppenbildung und –entwicklung darstellen.

4.3 Selbstevaluation durch TrainerInnen

Weiters wurde ein Leitfaden für die Selbstbeobachtung durch TrainerIn entworfen und praktisch eingesetzt, in dem die TrainerInnen eingeladen werden, sich zu einzelnen Fragen bezüglich der Qualität der Durchführung und des vermuteten Nutzens dieser Bildungseinheiten zu äußern und ihre ganz persönlichen Eindrücke und Einschätzungen zu verschriftlichen. Es handelt sich dabei bewusst um subjektives Material, das dann sowohl die Grundlage für die Besprechungen der TrainerInnen darstellen als auch Informationen für die weitere gezielte Bildungsplanung bereitstellen soll.

4.4 TeilnehmerInnen-Feedback

Auch die TeilnehmerInnen sollen die Möglichkeit erhalten, sich in Form eines systematischen Feedbacks in die Umsetzung des Bildungsprogrammes einzubringen. Dieses TeilnehmerInnen – Feedback besteht aus drei Stufen: der Sammlung von Erwartungen an die Bildungseinheit, der Dokumentation von persönlichen Erfahrungen und Einschätzungen, die sich aus der Teilnahme ergeben haben; der gemeinsamen Reflexion über Verlauf und Ergebnis. Im Detail sind dafür folgende Instrumente und Szenarien vorgesehen:

4.4.1 KURZFRAGEBOGEN ZUR SAMMLUNG DER ERWARTUNGEN

Vor der Durchführung jedes einzelnen Moduls soll nachgefragt werden, was sich die TeilnehmerInnen von dieser Bildungseinheit erwarten – inhaltlich / sachlich, unter Bezug auf das konkrete Thema; sozial / emotional, in Hinblick auf die Arbeit mit der Lerngruppe sowie mit den TrainerInnen.

4.4.2 KURZFRAGEBOGEN ZUR SAMMLUNG VON FEEDBACK

Nach den einzelnen Lerneinheiten sollen die TeilnehmerInnen zu Feedback und Reflexion eingeladen werden. In Frage steht dabei insbesondere, inwieweit sich ihre Erwartungen erfüllt haben und welche Bildungsangebote und Arbeitsschritte ihren Bedürfnissen sowohl in inhaltlicher als auch sozialer / emotionaler Hinsicht besonders entsprochen haben.

4.4.3 ABSCHLUSSGESPRÄCH MIT DER GRUPPE DER TEILNEHMERINNEN (SESSELKREIS)

In einer abschließenden Arbeitseinheit sollen dann die gesammelten Erwartungen und die jeweiligen Erfahrungen gegenübergestellt werden. Ein Stück weit kann damit den TeilnehmerInnen auch die Verantwortung für die Bildungsangebote, an denen sie teilgenommen haben, übergeben werden, indem sie mit ihren Rückmeldungen auch wieder Material für die Planung der nächsten Einheiten beisteuern.

4.5 Dokumentation der Bildungsmaßnahmen / Leonardopass

Insbesondere für den Fall einer aufbauenden Anwendung der Jobwärts-Module erscheint eine laufende Dokumentation der persönlichen Bildungsmaßnahmen von Vorteil. Zu diesem Zweck wurde in den Partnertreffen die Idee diskutiert, dass für alle TeilnehmerInnen jeweils ein Heft / Ordner (möglicher Titel: Leonardo Pass) angelegt wird, in dem ausgewählte Materialien und Ergebnisse aus den besuchten Kurseinheiten gesammelt werden. Konkret haben die TeilnehmerInnen an den Modulerprobungen in Graz, Mohacs, Hamburg mit einer laufenden Bildungsdokumentation auch aktiven Anteil an ihrer ganz persönlichen Bildungsplanung genommen – mit Unterstützung durch die TrainerInnen.

5. Verlaufsbezogene Aspekte der Umsetzung der Evaluation

In Evaluationskonferenzen und Arbeitsgruppen im Rahmen der internationalen Partnertreffen sowie bei den verschiedenen TrainerInnenkonferenzen / Abstimmungsgesprächen in den beteiligten Einrichtungen wurden prozessbegleitend jeweils auch die Anforderungen hinsichtlich einer laufenden Dokumentation der einzelnen Arbeitsschritte und die entsprechende Mitwirkung an der Evaluation kritisch hinterfragt. Insbesondere stand dabei auch die Frage im Mittelpunkt, wie die damit verbundenen zusätzlichen zeitlichen und personellen Anforderungen möglichst gering gehalten werden können.

Das ist klarerweise nicht immer so einfach gewesen, Kompromisse zwischen dem Bedarf der Evaluation nach möglichst umfassender Information und dem dringenden Gebot der PraktikerInnen nach Schutz vor Überforderung zu finden. Insbesondere war bei dieser Gratwanderung – wie viel kann ihnen denn wirklich noch zugemutet werden? was ist unverzichtbar? – festzustellen, dass die Mitwirkenden an der Erstellung der Module und Lernmaterialien ohnedies bereits bis an die Grenze ihrer Belastbarkeit eingeteilt waren. Die Erwartungen der Evaluation wurden vor diesem Hintergrund häufig als zusätzliche Zumutungen erlebt, die dann auch lediglich mit nachrangiger Priorität behandelt wurden. Insgesamt ist hier rückblickend festzustellen, dass lediglich ein Teil der vorgeschlagenen und zum Teil auch verbindlich vereinbarten Dokumentationen bzw. Beiträge im Rahmen der Selbstevaluation auch tatsächlich beigebracht wurden – insgesamt wohl immer noch ausreichend – aber eben mit Lücken und Brüchen, die z.T. auch dem nicht leistbaren Mehraufwand aus anderweitig erforderlichen Übersetzungen zu danken sind.

5.1 Evaluationskonferenz Graz, 09/01

Inzwischen haben in Graz drei Workshops mit den ersten Modulunterlagen aus dem jobwärts – Paket stattgefunden. Die TrainerInnen berichten von ausgesprochen unterschiedlichen Erfahrungen, die wesentlich mit Unterschieden in der Zusammensetzung der Lerngruppe zusammenhängen:

- a) Gruppe ist sehr heterogen; die TeilnehmerInnen z.T. nicht motiviert
- b) Gruppe ist hochmotiviert
- c) z.T. nicht freiwillig dabei; Probleme mit Motivation

5.1.1 FEEDBACK DER TRAINERINNEN ZU DEN EVALUATIONSTRUMENTEN

In diesen ersten Workshops mit den Kompass-KundInnen wurden auch die Instrumente für die Evaluation erprobt.

5.1.1.1 DOKUMENTATIONSBOGEN

Die Vorlage für die Dokumentation wurde als sehr hilfreich und leicht zu bearbeiten erlebt. Dieses Arbeitsblatt wurde von den TrainerInnen jeweils gleich im Anschluss an den Workshop bearbeitet. In ihrer Einschätzung ergibt sich daraus ein gutes Bild von der Gruppe sowie vom Ablauf, das dann für die gesamthafte Dokumentation des Workshops sehr hilfreich ist.

5.1.1.2 ERHEBUNG DER ERWARTUNGEN DER KUNDINNEN - VORHER

Bei der Sammlung der Erwartungen der KundInnen hat sich gezeigt, dass Erwartungen im Bereich des Sozialen (Leute kennen lernen, Spaß haben etc.) überwiegen; zum Thema des Workshops „Selbsteinschätzung – Fremdeinschätzung“ gab es nur wenige inhaltliche Anmerkungen; möglicherweise zu abstrakte Begriffe, mit denen die KundInnen vorab nur wenig anfangen können.

Differenzierter werden die Anmerkungen erst auf die konkrete Frage: wo bist Du schon einmal eingeschätzt worden?

5.1.1.3 ERHEBUNG DER WORKSHOP – RÜCKMELDUNGEN

Die TrainerInnen erweisen sich als stark inhaltsorientiert und verstehen nicht, warum bei dieser Sammlung von Rückmeldungen darauf verzichtet wird, die konkreten Lernergebnisse abzufragen, insbesondere also zu erheben, was von den Inhalten hängen geblieben ist. Daraus entspinnt sich eine längere Diskussion über dialogische Formen positiver Leistungsfeststellung und den Plan, im Rahmen von jobwärts einen Leonardo-Pass zu erarbeiten; das dahinter steckende Ziel einer partizipativen Bildungsplanung wird von den TeilnehmerInnen ausdrücklich als Idee begrüßt; sie sind neugierig, ob diese Idee aufgeht.

5.1.1.4 LEITFADEN FÜR DIE SELBSTEVALUATION

Den Leitfaden haben die TrainerInnen gemeinsam und in Diskussion miteinander ausgefüllt. Hier sind vor allem Fragen / Unsicherheiten aufgetaucht: Was ist mit der Frage gemeint: Was nimmt er/Sie mit? Dabei zeigt sich, dass das Thema „Transfer“ für die Gruppe der TrainerInnen noch sehr unklar ist.

In der gemeinsamen Reflexion des Verlaufes wurden einzelne Gesichtspunkte deutlich, von denen die TrainerInnen meinen, dass sie diese möglicherweise sonst nicht beachtet hätten. Beispielsweise ergab sich eine gruppenspezifisch brisante Situation, als eine Fremdeinschätzung für eine TeilnehmerIn nahezu boshaft negativ ausgefallen ist. Durch die Form der Bearbeitung der Fremdeinschätzungen in der Gruppe ist zwar die Gefahr einer persönlichen Kränkung aufgefangen worden; gleichzeitig hat sich dabei aber gezeigt, dass die TrainerInnen in dieser Gruppe mit dieser besonderen Beziehung dieser TeilnehmerInnen zueinander (mögliche Konkurrenz?) gezielt umgehen müssen.

5.1.1.5 SESSELKREIS – WORKSHOPFEEDBACK

Im Rückblick auf den Workshop sind die TeilnehmerInnen vor allem auf die Hits der Bearbeitung eingegangen und haben die spielerische Bearbeitung der Themen sehr betont. Besonders gut abgeschnitten haben danach auch die praktischen Beispiele und die konstruktive Bearbeitung – Gruppenarbeit mit Wettkampfcharakter!

Deutlich negativ waren die Rückmeldungen zu eher theoretischen Teilen des Workshops, in denen zu stark auf die Vermittlung von Inhalten hin gearbeitet wurde. Dabei hat sich auch gezeigt, dass in der Vorbereitung von falschen Voraussetzungen ausgegangen worden war – die Rechtschreibschwäche der meisten TeilnehmerInnen hat das geplante Rätselspiel mit Berufsbezeichnungen letztlich vereitelt. Auch dieser Teil des Workshops wurde von den TeilnehmerInnen als frustrierend und anstrengend abgelehnt.

5.1.2 ABSCHLIEßENDES RESUMMEE

Abschließend gehen wir im Detail auf die noch sehr frischen Erfahrungen mit den ersten Workshops mit KundInnen des betrieblichen Einstellungstrainings durch und bleiben dabei auch ganz eng bei den persönlichen Eindrücken der TrainerInnen.

Als herausragende Vorkommnisse diskutieren wir folgende Themen:

- die Gruppe der TeilnehmerInnen kennt sich noch nicht / wesentlichen Raum in den Workshops nimmt daher das Kennenlernen ein – welcher Stellenwert gerade die Sozialerfahrungen einnehmen, zeigt sich ja auch in der Erhebung der Erwartungen der TeilnehmerInnen an den Workshops. Die Arbeit in der Gruppe erweist sich dabei als wichtige Grundlage, die TeilnehmerInnen bei ihren Wünschen und Erwartungen abzuholen.

- heterogene Gruppe mit deutlich unterschiedlicher Motivation – für die konkrete Arbeit an den zentralen Themen der Workshops erweist sich die Motivation der TeilnehmerInnen als wichtige Voraussetzung. Das sollte insbesondere auch bereits in der Vorbereitung der Workshops bedacht werden. In Frage steht, inwieweit die persönlichen BetreuerInnen der TeilnehmerInnen hier nicht zumindest einen Teil dieser Vorarbeit übernehmen könnten. Von den TrainerInnen kommt dazu der Vorschlag, kleinere Module für die Arbeit an der Motivation zu erarbeiten!
- Problematisch wird es vor allem dann, wenn mehrere TeilnehmerInnen dem Workshop eher ablehnend gegenüber stehen bzw. nur sehr schwer für inhaltliche Arbeit zu motivieren sind. Von den TrainerInnen kommt hier die Frage, ob in der Zusammensetzung der Gruppen auf dieses Problem eingegangen werden kann. Ihrer Erfahrung nach wäre es einfacher, einzelne TeilnehmerInnen mit fraglicher Motivation in eine Gruppe zu integrieren – während es für die Durchführung des Workshops sehr problematisch wird, wenn sich eine Untergruppe mit schlechter Motivation mehr / minder aus der gemeinsamen Arbeit heraushält.
- In der Arbeit mit den Workshopgruppen ist es immer wieder Thema, dass die TeilnehmerInnen sich bezüglich ihrer intellektuellen Fähigkeiten (schreiben, lesen etc.) oft deutlich unterscheiden. Das betrifft auch das unterschiedliche Tempo bzw. den unterschiedlichen Zeitbedarf der TeilnehmerInnen. Für die Arbeit mit dieser Zielgruppe ist es deshalb besonders wichtig, sich auf diese verschiedenen Anforderungen gut vorzubereiten. Stichwort: Binnendifferenzierung – auch hier gibt es den Vorschlag, methodische Tipps und Tricks für binnendifferenzierten Unterricht in die Jobwärts – Lernmaterialien aufzunehmen.
- Der beste Plan für einen Workshop nützt nur so weit, wie es die TeilnehmerInnen zulassen. In jedem Fall gilt es, keine aktuellen Fragen und / oder Probleme in der Durchführung offen zu lassen. Das muss jetzt nicht heißen, sofort alles über den Haufen zu werfen. In jedem Fall aber braucht es so viel Flexibilität in der Durchführung, dass eine gezielte Bearbeitung dieser Fragen und Themen zumindest angerissen wird, bzw. dezidiert auf eine bestimmte Ebene / Zeiträume für die Bearbeitung verwiesen werden kann. Dann gilt es abzuklären, inwieweit es trotz offener Fragen dann möglich ist, wieder zur Bearbeitung des eigentlichen Themas zurück zu kommen. Daraus kann sich dann zwar das

Problem ergeben, die vorgesehenen Zeiten nicht einhalten zu können und / oder rasche Änderungen im Workshop-Konzept zuzulassen. Als möglicher Tipp wird hier formuliert: Den Workshopplan zwar einerseits flexibel zu gestalten – und in der konkreten Durchführung trotzdem auf die Zeitstruktur zu achten!

- Vermittlung von Inhalt versus Förderung von Persönlichkeitsentwicklung? Als zentrales Thema für die gemeinsame Reflexion der vergangenen Workshops erweist sich die Frage, was denn nun im Vordergrund der Qualifizierungsangebote stehen soll: der zu bearbeitende Inhalt / das Thema und die Lernmaterialien des Moduls oder der Beitrag zur Entwicklung der persönlichen Kompetenz bzw. der persönlichen Voraussetzungen für die Arbeitsintegration. Dabei zeigt sich, dass die TrainerInnen durchwegs unter hohem Leistungsdruck standen, die tendenziell komplexen Inhalte auch wirklich gut aufzubereiten und zu vermitteln – trotz aller Hindernisse, die sich z.B. aus fehlender Motivation etc. ergeben hatten. In der Diskussion der Bedeutung persönlicher Anteile für die Arbeitsintegration macht sich dann Erleichterung und eine gewisse Entspannung breit, wiewohl die TrainerInnen anmerken, dass die Gesamtaufgabe damit ja nicht leichter wird, aber als Anforderung an ihre Führung der Gruppen durchaus leichter zu bewerkstelligen scheint.
- Kurz gehen wir dann auch noch einmal auf die Frage des Transfers ein. Rasch wird dabei klar, dass dies ja nicht alleine in den Workshops zu bewältigen ist, sondern dass es hier gezielte Vorsorgen für die Nachbereitung in der persönlichen Begleitung und / oder Assistenz am Arbeitsplatz braucht, um tatsächlich einen Transfer des Erlernten in den betrieblichen Alltag sichern zu können. Als Grundstruktur für die jobwärts – Angebote ergibt sich dabei folgender Vorschlag:
Kleines Modul für die Abklärung bzw. Hebung der Motivation → Modul zur Qualifizierung in der Gruppe → Überführung von Ergebnissen etc. in die persönliche Assistenz / Kurzmodul für die Unterstützung am Arbeitsplatz.

5.2 Evaluationsworkshop Hamburg, 11 / 2001

Gemeinsam gehen wir den aktuellen Stand der Vorbereitungen für die Evaluation durch und kommen dabei immer wieder zum Punkt, dass die Hamburger Voraussetzungen sich von den Rahmenbedingungen in Graz etc. wesentlich unterscheiden.

Grundsätzlich gilt folgende Unterscheidung nach situativen Rahmenbedingungen in der Modulumsatzung:

- a) Arbeitsassistenz / betriebliche Praxis – hier haben wir es mit punktuellen Interventionen zu tun, die sich auszeichnen durch: keine fixe Dauer / keine gestaltbare räumliche und / oder zeitliche Abgrenzung als eigenständiger Bildungsinput / sehr anlassbezogen / von daher gibt es auch wenig Möglichkeiten für eine aufbauende und situations- bzw. anlassübergreifende Planung und Durchführung. Daraus folgt, dass aufwendige Dokumentations- und / oder Reflexionsinstrumente für dieses Setting als überproportioniert und praktisch nicht umsetzbar erscheinen.
- b) Gruppensetting / Bildungssetting – hier gilt eine relativ klare Zeitstruktur, zumal dieses Setting ja von praktisch / betrieblichen Notwendigkeiten abge sondert, d.h. außerhalb des Betriebes und der betrieblichen Abläufe sowie in eigenständigen Räumlichkeiten angesiedelt ist. Damit ist hier die Möglichkeit zur aufbauenden und anlassübergreifenden Gestaltung gegeben, die Umsetzung wird damit (in Grenzen) planbar und damit ist darüber hinaus auch die Möglichkeit für eine gezielte Einbindung der potentiellen TeilnehmerInnen in die Bildungsplanung gewährleistet.

Für die Hamburger Situation ergibt sich aber insgesamt die Besonderheit, dass wir es hier nicht mit einer fixen TeilnehmerInnengruppe zu tun haben. Der Einstieg in die berufsvorbereitenden Kurse erfolgt nicht zu bestimmten Zeitpunkten sondern fließend; weiters sind hier drei unterschiedliche Bildungssettings (integrative Berufsvorbereitung; Qualifizierung im Betrieb, Integrationspraktikumsjahr, Arbeit im Betrieb – gestützt durch Arbeitsassistenz) ineinander verkoppelt, so dass wir zudem von unterschiedlichen Zeiträumen ausgehen müssen, wie lange die einzelnen TeilnehmerInnen in die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen eingebunden sind.

Diese Gesichtspunkte und Differenzierungen der TeilnehmerInnengruppe dürfen bei einer gesamthaften Sichtung der Evaluationsergebnisse, ib. der Wirkung von Bildungsinputs und –angeboten auf die Arbeitsintegration, nicht unterschlagen werden, weil es sonst zu verzerrten Ergebnissen kommen kann.

5.2.1 LEITFADEN FÜR DOKUMENTATION / SELBSTBEOBACHTUNG

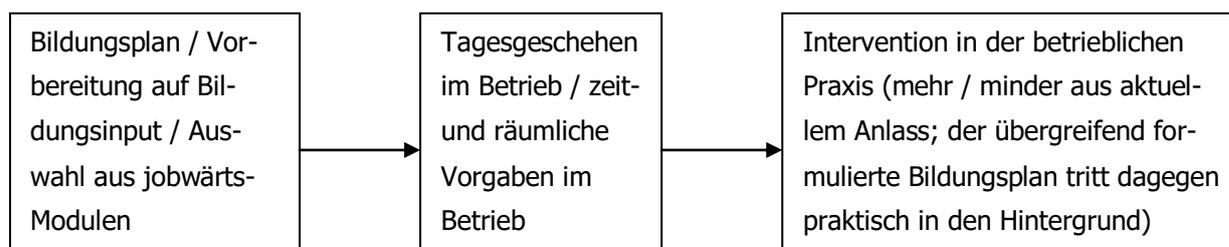
Die derzeit vorgesehenen Instrumente erscheinen für die Intervention in der betrieblichen Praxis / bzw. für die Einzelberatung als zu umfangreich; hier braucht es andere Instrumente – eventuell nur eine reflexive Fragestellung integriert in das Dokumentationsblatt; ein entsprechendes Formblatt wird in der Folge entwickelt (siehe Anhang: Feedbackbogen für die betriebliche Praxis).

5.2.2 BILDUNGSSETTING – IM KONTEXT DER ARBEITSASSISTENZ

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der jobwärts-Module in der betrieblichen Praxis der Arbeitsassistenz sind denkbar ungeeignet für eine planmäßige und aufbauend gestaltete Förderung der Persönlichkeitsentwicklung sowie der Arbeitsintegration. Hier ist zwar das Setting dafür gegeben, jeweils im Einzelfall den Bedarf nach konkreten Entwicklungs- und Bildungsangebote empirisch erheben zu können, die Realisierung entsprechender Förderangebote ist dagegen nur in engen Grenzen möglich.

Für die enge Einbindung der Arbeitsassistenz in das jobwärts-Projekt spricht, dass damit die unmittelbare Bedarfserhebung in der betrieblichen Praxis stattfinden und als Grundlage für Bildungsplanung und gezielten Einsatz der Bildungs- und Förderungsmodule dienen kann.

Konkret ergeben sich aber viele Umsetzungsprobleme, die wir in folgendem Schema zu konkretisieren versuchen.



Das Ergebnis der Intervention zeigt sich dann – weitgehend unabhängig von der Ebene der Intervention – erst wieder in der betrieblichen Praxis, entzieht sich damit aber sowohl einer systematischen Beobachtung, Dokumentation bzw. Reflexion. Damit bleibt hier offen, wie die Situation in der betrieblichen Praxis unter Anwendung der jobwärts-Module und Bildungsangebote gezielt beeinflusst werden kann.

Wie können Bildungsinputs in der betrieblichen Praxis planmäßig / aufbauend gestaltet eingesetzt werden?

Auf welchen Ebenen kann hier eine systematische Dokumentation / Reflexion / Selbstevaluation realisiert werden?

5.2.3 ALTERNATIVER ANSATZ FÜR DIE UMSETZUNG VON JOBWÄRTS IN DER BETRIEBLICHEN PRAXIS

Wir überlegen deshalb mögliche alternative und ergänzende Lösungen für die Umsetzung von jobwärts-Modulen – außerhalb der betrieblichen Ebene. Als Umsetzungsmöglichkeit diskutieren wir die Schaffung von gezielt gestalteten Nischen außerhalb des Betriebes durch die Einführung von monatlichen Bildungseinheiten und einer Zusammenführung der KundInnen der Arbeitsassistenten in Kleingruppen. Die Bildungsangebote könnten dann in einer workshopanalogen Form an den Arbeitsrandstunden im Büro der HAA stattfinden und konkrete Inhalte bearbeiten, analog zu Lerngruppen und Workshops in der ‚Berufsschule‘.

Damit wäre es dann möglich, einen umgrenzten zeitlichen und räumlichen Rahmen außerhalb der Arbeitszeit und unabhängig von tagesaktuellen Vorfällen in der betrieblichen Praxis zu schaffen. Daraus würde sich die Chance ergeben, themenzentrierter und relativ unabhängig von betrieblichen Rahmenbedingungen und Anlässen zu arbeiten, systematisch Feedback einzuholen und – last but not least – die TeilnehmerInnen in die Bildungsplanung einzubinden.

Erst auf dieser Durchführungsgrundlage erscheint dann der Leonardo-Pass für dieses Praxissegment der Förderung der Arbeitsintegration und damit auch für diese TeilnehmerInnenengruppe sinnvoll und vor allem auch einsetzbar. Gerade in der betrieblichen Praxis stellt sich dann auch die Frage, inwieweit die Tipps und die vorgeschlagenen Bildungs- und Interventionsmaßnahmen tatsächlich taugen. In letzter Konsequenz entscheidet sich hier auch die Tauglichkeit bzw. Passfähigkeit der im Rahmen von „jobwärts“ erarbeiteten Module.

5.2.4 EVALUATION AUF DER BETRIEBLICHEN EBENE

Darüber hinausgehend stellt sich uns auch die Frage, inwieweit es sinnvoll und möglich ist, die ArbeitskollegInnen im Betrieb in die Evaluation mit einzubeziehen? Wie könnte hier beispielsweise der Frage nachgegangen werden, ob und inwieweit sich Einstellungen zu und Verhalten gegenüber den KundInnen der Arbeitsassistenten entwickeln / verändern? Welchen Stellenwert nehmen dabei übergeordnete Themen der betrieblichen Praxis und Kooperation ein? Kann die Veränderung von Erwartungen sowie Anforderungen an die Assistenten im Betrieb dokumentiert werden?

Konkret überlegen wir zu diesem Punkt, wie eine Feedbackschleife mit den ArbeitskollegInnen im Betrieb bezüglich der Angebote und Leistungen der Hamburger Arbeitsassistenten / über die Zufriedenheit mit deren Angeboten aussehen könnte. Dafür braucht es eigene Instrumentarien – als eigenständige Vorsorge im Rahmen der Evaluationsinstrumente – wenige Fragen, reflexiv / zyklisch / jeweils auf die Person der Befragten bezogen; aufgehängt auf potentielle Wirkfaktoren der Assistenzleistung im Betrieb.

Alles in allem steht damit aber fest, dass für die betriebliche Praxis die Dokumentations- und Reflexionsinstrumente zu überarbeiten sind, diese müssen schlanker werden, damit sie den Rahmenbedingungen im Betrieb (wenig Zeit, tendenziell kein ungestörter Rahmen, situationsbedingter Druck auf unmittelbare Anwendung etc.) entsprechen können. Das erscheint in erster Linie als eine Frage der Akzeptanz – ein unhandliches Verfahren wird schlicht und einfach nicht umgesetzt – zudem stellt sich hier wesentlich auch die Frage eines möglichen Nutzens für die AnwenderInnen – keine Überforderung durch zu viel Bürokratie; konkreter Nutzen für die Anwendung ist das Ziel!

5.3 TrainerInnenkonferenz in Hamburg, 1 / 2003

TeilnehmerInnen: ArbeitsassistentInnen sowie Mitarbeiter des Berufsbildungszentrums

5.3.1 AKTUELLER STAND DER MODULERPROBUNG

In der Schulklasse (IBV) wurde aktuell mit der Erprobung der Module begonnen, tatsächlich stehen sie damit erst ganz am Anfang. In Vorbereitung auf diesen Durchgang wurde eine Unterrichtseinheit dafür verwendet, die Bildungswünsche und das Interesse der TeilnehmerInnen zu erheben. Dabei wurde deutlich, dass ihnen durchaus bewusst ist, dass sie in vielen Bereichen Hilfestellungen durch Bildungsinputs benötigen. Daraus ist eine

lange Liste mit Interessensanmeldungen und Wunschthemen entstanden, die in der nächsten Zeit abgearbeitet werden soll.

Bereits in dieser ersten Runde ist deutlich geworden, dass die TeilnehmerInnen jede Menge eigene Beispiele haben, die sie in die Bearbeitung einbringen können und wollen. Damit zeichnet sich ab, dass über diese persönliche Betroffenheit auch eine Anknüpfung in der gemeinsamen Bildungsarbeit an individuelle Fragen und Problemstellungen möglich sein wird.

5.3.2 MODUL: FLEXIBILITÄT

Das Modul ist sehr aufbauend gestaltet. Das führt zur Schwierigkeit, dass es nur sehr schwer aufgeteilt werden kann.

Insgesamt ergibt sich aus der Modulvorgabe ziemlich viel Druck an die Durchführung – die Messlatte liegt ziemlich hoch, die Zeit wird de facto aber immer zu kurz

Konkret ist es sich bei der Durchführung nicht ausgegangen, mit den TeilnehmerInnen eine systematische Feedback-Runde durchzuführen – d.h. es gibt keine Rückmeldungen.

5.3.3 MODUL: KRITISIERBARKEIT

Im Abstand von 6 Wochen wird im Rahmen der Hamburger Arbeitsassistenten eine Bewerbungsgruppe veranstaltet, die in Zukunft auch für die Durchführung von einzelnen Modulen genutzt werden soll. Konkret wurde in diesem Kontext bisher bereits das Modul „Kritisierbarkeit“ realisiert.

Dabei zeigt sich ganz deutlich, dass das Thema zwar ganz klar ist – in Wirklichkeit aber sehr komplexe Inhalte dahinter stecken. Das fällt denn auch bei einigen der vorgeschlagenen Methoden auf, dass diese doch eher kompliziert bzw. zu differenziert ausfallen und die Bearbeitung dieser Materialien den TeilnehmerInnen nicht gerade leicht fällt.

Kritisiert wird dabei auch, dass die vorgeschlagenen Beispiele doch sehr negativ ausgewählt sind. Das ist zum Teil dann für die TeilnehmerInnen eine harte Nuss, die sich durch diese Arbeit womöglich noch in ihren konkreten Abwertungserfahrungen bestätigt fühlen.

Allgemein aber haben die TeilnehmerInnen mit viel Spaß auf die einzelnen Vorschläge und Bearbeitungsmethoden reagiert – z.T. waren die einzelnen Arbeitseinheiten sehr zufriedenstellend.

Insgesamt wird es als „voller Luxus“ bewertet, dass mit jobwärts jetzt ausgearbeitete Materialien zur Verfügung stehen. D.h. dass man / frau sich in der Vorbereitung viel Zeit erspart und konkretere Vorsorgen für die jeweils anstehende Gruppe / die TeilnehmerInnen etc. verwenden kann.

Die vorgesehenen 90 Minuten haben sich für die konkrete Bearbeitung dieses Moduls als deutlich zu kurz herausgestellt. Unter anderem war es auch nicht mehr möglich, das vorgeschlagene Rollenspiel zu realisieren. Aber: beim nächsten Treffen soll es weiter gehen!

5.3.4 MODUL: „UMGANG MIT UNGEWÖHNLICHEN SITUATIONEN“

In einer Arbeitsgruppe mit 5 TeilnehmerInnen stehen insgesamt 90 Minuten zur Verfügung, die sich aber als deutlich zu kurz erweisen.

Von Bedeutung erscheint, dass es rasch gelingt, mit den TeilnehmerInnen eine gute Arbeitsgrundlage zu erarbeiten. Sie berichten ihre Beispiele, gemeinsam wird eine Auswahl darüber getroffen, welchen Beispiel sie nun vertiefend behandeln möchten.

Daraus ergibt sich eine sehr intensive Arbeitseinheit, bei der allerdings nur zu schnell deutlich wird, dass die Zeit nicht reicht. Konkret ist es nun nicht mehr möglich, das Thema soweit abzuschließen und die erarbeiteten Inhalte gemeinsam auszuwerten. Damit bleibt auch die Aufgabe der Erarbeitung und des Ausprobierens von Verhaltensalternativen offen.

Hervorgehoben wird die positive Erfahrung mit der Methode des Rollenspiels. Damit ergibt sich die Möglichkeit, auch einmal ein anderes Verhalten zu erproben, in eine andere Rolle zu schlüpfen und gewissermaßen selbst zu erleben, wie das jeweilige Thema aus einer anderen Warte erlebt und gesehen wird.

In der Diskussion gibt es nun auch einen kurzen Ausflug in die Situation der Beratung am Arbeitsplatz und die Möglichkeit, auch hier kleinere Rollenspieleinheiten durchzuführen – als Alternative bzw. als gezielte Ergänzung zu sonst üblichen verbalen Bearbeitung.

5.3.5 MODUL: „UMGANG MIT GEFÜHLEN“

für die 1 : 1 – Situation erweist sich dieses Modul als nicht hilfreich, weil es zu wenig differenziert ist und für die Anwendung in der 1 : 1 – Situation große Änderungen und Adaptierungen notwendig sind. Dabei wird bedauert, dass die versammelten Lernmaterialien auch nur wenig Anregungen für die 1 : 1 – Situation geben.

5.3.6 MODUL „UMGANG MIT ANLEITUNG“

Die Erprobung dieses Moduls hat sich als schwierig herausgestellt. So wurde anfangs versucht, einzelne Teile aus dem Modul direkt am Arbeitsplatz einzusetzen. Dabei stellte sich aber rasch heraus, dass das nicht wirklich möglich war. Da gab es keinen geschützten Rahmen, das führte dann dazu, dass es ständig zu Störungen kam („das ist zu wuselig“), was sich negativ auf die Konzentration der Teilnehmerin auswirkte.

Die Arbeitsassistentin wählte deshalb einen anderen Ort – und verlagerte die Lerneinheit kurzerhand ins Caféhaus.

Als wesentlich wird geschildert, dass das Modul eine große Hilfe für die Vorbereitung darstellt und die Einstimmung auf das anstehende / zu bearbeitende Thema sehr erleichtert. Das gilt insbesondere für die Strukturierung der Problemanalyse sowie für die Anregungen zur differenzierten Bearbeitung.

In der konkreten Durchführung des Moduls mit der Teilnehmerin wird als Ergebnis festgestellt, dass es gelungen ist, die wesentlichen Botschaften zu vermitteln, als da sind:

- die Anweisung verstehen lernen – und sich im Bedarfsfall aktiv vergewissern, dass man / frau das auch richtig verstanden hat
- eine Anweisung aktiv einzufordern, wenn unklar ist, was man / frau von einem/r erwartet.

In der konkreten Umsetzung hat sich außerdem die Flexibilität der Trainerin bewährt, die Rahmenbedingungen für die Durchführung so zu gestalten, dass es für die Teilnehmerin wieder gepasst hat. Dementsprechend war es dann auch notwendig, in der konkreten Durchführung auch die vorgeschlagene Reihenfolge der Einzelmaßnahmen den konkreten Bedingungen anzupassen und einen individuellen Zielrahmen zu stecken.

5.3.7 ZUSAMMENFASSUNG

In der abschließenden Runde kommen wir zu einem sehr positiven Feedback – und zwar auch durch jene KollegInnen, die nicht an der Erstellung der Module beteiligt waren.

Das betrifft insbesondere die Reichhaltigkeit der Materialien. Besonders hervorgehoben werden auch die differenzierten Vorschläge für Bearbeitungs- und Umsetzungsschritte in der Arbeit mit den TeilnehmerInnen sowie die breite Streuung der damit ermöglichten Einsatzmöglichkeiten – von der Lerngruppe bis hin zu speziellen 1:1-Situationen, sei es nun am Arbeitsplatz oder im Büro.

5.4 Trainerinnenkonferenz in Mohacs, 11 / 2002

Die Kolleginnen in Mohacs haben sofort nach dem Partnertreffen in Irland mit den ersten Erprobungen begonnen – auf der Grundlage der von einer Mitarbeiterin übersetzten Module wurden im Zeitraum Oktober bis November insgesamt 5 Module á 90 Minuten (je drei Lerneinheiten mit der Dauer von jeweils 30 Minuten und zwischenzeitigen Pausen) durchgearbeitet – 1 Modul pro Woche; mit 4 männlichen und 2 weiblichen TeilnehmerInnen (im Alter von 20 bis 40 Jahren).

Die Trainings wurden von jeweils drei Mitarbeiterinnen und jeweils im Wohnheim durchgeführt. Wichtig erscheint hier noch der Hinweis darauf, dass diese Trainings in Absprache mit der Leitung des Arbeitsprojektes realisiert wurden, um über diese Feedback-Schleife auch direkt auf die Situation am Arbeitsplatz einwirken zu können.

5.4.1 MODUL: KRITIKFÄHIGKEIT

Zum Einstieg realisierten 2 Trainerinnen in einem Rollenspiel drei unterschiedliche Varianten der Kritik. Insbesondere wird versucht, folgende Kritikformen gegenüber zu stellen:

- demütigende Form der Kritik
- zivilisierte Form der Kritik
- vehemente Abwehr von Kritik durch die kritisierte Person

Die TeilnehmerInnen reagieren auf diese Rollenspiele sehr emotional und erweisen sich als unfähig zu differenzieren. Unabhängig vom inhaltlichen Kontext – Kritik darf nicht sein!

Erst nach einer längeren Bearbeitungsschleife, letztlich erst nach der Pause und im neuerlichen Anlauf, sind die TeilnehmerInnen in der Lage, auf ein differenzierteres Gespräch über Defizite im Verhalten und Fehler einzusteigen. Mit Ausnahmen: Einzelne erweisen sich auch dann als ablehnend und verweisen ib. darauf, dass die kritisierte Trainerin ja sehr sympathisch ist!

Auch in der weiteren Bearbeitung des Themas bleiben die TeilnehmerInnen bei den Beispielen aus den Rollenspielen. Allerdings ist es nun möglich, im Detail auf Fragen nach der Art der Kritik einzugehen. Kritik zu äußern wird damit gewissermaßen zu einer Frage der persönlichen Kompetenz. Die TeilnehmerInnen werden nun auch eingeladen, die anderen TeilnehmerInnen daraufhin einzuschätzen, ob und inwieweit die in der Lage sind, zu kritisieren bzw. mit Kritik umzugehen.

Gleichzeitig nehmen auch die Trainerinnen eine Einschätzung der Kritikfähigkeit der TeilnehmerInnen vor und stellen dabei fest, dass ihre Einschätzungen der Kritikfähigkeit der TeilnehmerInnen weitgehend übereinstimmen.

In diesem Durchgang zeigt sich, dass die TeilnehmerInnen in ihren Einschätzungen der Kritikfähigkeit der anderen TeilnehmerInnen doch relativ abhängig bleiben von Sympathie und Antipathie, beeinflusst von mehr / minder informeller Gruppenhierarchie.

Zum Abschluss werden nun die Einschätzungen durch die Trainerinnen mit denen der TeilnehmerInnen verglichen. Dabei zeigen sich große Unterschiede – die TeilnehmerInnen wehren sich gegen die Einschätzungen der Trainerinnen und es kommt abschließend zu einer lebhaften Debatte – wer denn nun recht hätte.

In einem dritten Durchlauf beschäftigen sich dann die TeilnehmerInnen mit einem systematischen Vergleich von Selbsteinschätzungen und den Fremdeinschätzungen durch die anderen TeilnehmerInnen. Auch diesmal klaffen die Ergebnisse weit auseinander.

In Rollenspielen wird versucht, hier die unterschiedlichen Einschätzungen zu differenzieren. Insbesondere erweist es sich dabei als wichtig, zwischen Kritisieren und Kritisiert Werden zu unterscheiden. In der Diskussion wird versucht, den TeilnehmerInnen zu vermitteln, dass Kritik wichtig ist und nützlich sein kann – abhängig davon, wie diese Kritik geäußert wird, ob diese also sachlich und dem Thema angemessen vorgebracht wird, oder im Gegenteil auf einer sehr persönlichen und emotionalen Ebene so vorgebracht wird, dass sie eben nicht hilfreich sondern eher demütigend erlebt wird.

Im Nachhinein betrachtet stellen die Trainerinnen fest, dass die Frage der Kritikfähigkeit ein tägliches Problem bleibt. Bedauernd meinen sie, dass das Training nichts gebracht hätte. Weder Transfer noch Verhaltensänderungen sind mithin geglückt.

In der gemeinsamen Diskussion dieses Rückblickes versuchen wir eine weitere Differenzierung und bemühen uns um eine Unterscheidung der unterschiedlichen Zielebenen:

- Person
- Verhalten
- Transfer von der Schulungs- in die betriebliche Situation

U.a. stellen wir dabei fest, dass es in der derzeitigen Praxis noch keine durchgängigen Vorsorgen für eine Kooperation zwischen der Betreuung am Arbeitsplatz und den Mitarbeiterinnen im Wohnheim gibt. Tatsächlich sind derzeit auch noch keine Vorsorgen für eine persönliche Assistenz im Arbeitsprojekt realisiert.

Damit wird auch verständlich, dass der Transfer von der Schulungssituation in das betriebliche Umfeld noch zur Gänze den TeilnehmerInnen überlassen bleibt – und eher ausbleibt.

5.4.2 ERWARTUNGEN DER TEILNEHMERINNEN AN BILDUNGSINPUT

Die TeilnehmerInnen wünschen sich neue – interessante – lehrreiche Inputs, sie freuen sich auf Rollenspiele und „spannende“ Methoden; sie wünschen sich Bildung, weil sie gleichrangig werden und gebildet sein wollen.

Wichtig ist den TeilnehmerInnen auch, gemeinsam am Unterricht teilnehmen zu können – die Gruppe gilt gewissermaßen als eigenständiger Wert (das zeigt sich auch in den Hausbesprechungen, in denen es als Privileg eingeschätzt wird, dass einzelne an den Jobwärts – Angeboten teilnehmen dürfen. Die anderen wünschen sich das auch und bewerben sich um die Zulassung zur Gruppe).

Die Trainerinnen können nicht ganz glauben, dass diese Erwartungen der Realität entsprechen und befürchten, dass die TeilnehmerInnen diese Erwartungen äußern, weil sie glauben, dass die Trainerinnen diese Antworten wünschen.

Gleichzeitig ist auch zu beobachten, dass die Erwartungen der TeilnehmerInnen eher auf einer abstrakten / allgemeinen Ebene bleiben, dass sie mit den Inhalten der angekündigten Lerneinheiten nicht so besonders was anfangen können, als dass sie bereits konkrete Erwartungen äußern könnten.

5.4.3 RÜCKMELDUNGEN DER TEILNEHMERINNEN

Die TeilnehmerInnen äußern sich in ihren Rückmeldungen durchwegs positiv. Insbesondere betonen sie die gemeinsame Bearbeitung als wichtig. Weiters war die gemeinsame Arbeit interessant und keineswegs langweilig. Besonders gut kommt hier auch die Methode des Rollenspiels weg, das offensichtlich Eindruck hinterlassen hat.

Positiv wird weiters bewertet:

- Verständigung untereinander
- Finden von gemeinsamen Ergebnissen
- Transfer von Gelerntem in den Alltag am Arbeitsplatz

Gemeinsamer Tenor: Wir machen das gerne, wir sind stolz darauf, mitmachen zu dürfen. Kritisiert wird, dass die Einheiten zu kurz ausgefallen sind, dass sie mehr wollen! Als Vermutung der Trainerinnen wird hier noch der Eindruck wiedergegeben, dass so manche TeilnehmerInnen wohl gerne mehr im Mittelpunkt gestanden wäre, um mehr von sich zeigen können.

5.5 Treffen mit den TrainerInnen in Belfast, November 2002

Mein Besuch in Nordirland fällt auf einen denkbar ungünstigen Zeitpunkt. So steht die langjährige leitende Mitarbeiterin und Verantwortliche für die Durchführung der Jobwärts-Aktivitäten des Action Mental Health – Teams für alle Beteiligten überraschend vor dem Abschied, sowohl als Leiterin der Einrichtungen und Angebote für Menschen mit Lernschwierigkeiten als auch bezüglich ihrer koordinierenden Mitwirkung an ‚jobwärts‘. Meine Besuchsrunde in den Einrichtungen in Belfast und Umgebung ist gleichzeitig ihre Abschiedsrunde. Betroffene Gesichter prägen meinen Einstieg in die Evaluation der Erfahrungen mit dem jobwärts – Projekt in Nordirland.

Unabhängig von diesen ungünstigen Rahmenbedingungen finden sich in den Einrichtungen jeweils ausreichende Zeiträume, um mit einzelnen MitarbeiterInnen ausführliche Gespräche zu führen: über Jobwärts, Ziele und den aktuellen Stand der Arbeit an den Modulen, über Probleme mit (noch nicht vorliegenden) Übersetzungen etc. und über meine Anforderungen und Erwartungen bezüglich der Anwendung von Evaluationsinstrumenten und der Rückmeldungen von Ergebnissen.

Leider ist es aber aufgrund der aktuellen Rahmenbedingungen nicht möglich, eine TrainerInnenkonferenz abzuhalten, um solcherart und in diesem Rahmen näher / detaillierter auf Fragen im Kontext der Evaluation eingehen und konkrete Erfahrungen sammeln und reflektieren zu können.

Bis dahin war es noch nicht möglich, die Module von den anderen PartnerInnen zur Anwendung zu bringen – u.a. weil sich die Lieferung der übersetzten Module leider so weit verzögert hat.

Zwischenzeitig wurde aber bereits ein Workshop mit den potenziellen TeilnehmerInnen abgehalten, in dem diese über das Spektrum der Bildungsangebote aus Jobwärts vorgestellt wurde. Bei dieser Gelegenheit hatten die TeilnehmerInnen auch die Möglichkeit, ihre ganz persönlichen Bildungswünsche vorzustellen und zu sammeln. Bei der vergleichenden Zusammenstellung der individuellen Wünsche und Bildungsbedürfnisse ergab sich zur Überraschung aller Beteiligten ein hoher Grad an Übereinstimmung. Mit anderen Worten:

Die Bildungswünsche und Bedürfnisse der potenziellen KundInnen von Bildungsangeboten sind im Jobwärts – Programm enthalten.

Konkret ist damit festzuhalten, dass es zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war, systematische Beiträge zu Evaluation einzuholen. Tatsächlich sind diese aber auch in den Monaten danach nicht nachgereicht worden. D.h. Praxiserfahrungen aus Nordirland sind solcherart nicht für die Evaluation zur Verfügung gestellt worden und mithin in dieser Zusammenschau der Evaluationsergebnisse nicht berücksichtigt. Dieser Mangel erscheint insbesondere vor zwei Gesichtspunkten besonders bedauerlich:

- So sind die nordirischen KollegInnen vor allem in der edv-gestützten Schulung bzw. Beschäftigung ihrer KundInnen sehr weit fortgeschritten – gerade in Hinsicht auf diese Besonderheit wäre es sehr wichtig gewesen, hier einen systematischeren Input von Erfahrungen, Reflexionen und Rückmeldungen zu erhalten.

- Zweitens wollten die nordirischen KollegInnen in der Umsetzung der jobwärts – Module im Kontext von Lerngruppen eine strikte Unterscheidung von zwei Gruppen vornehmen; danach sollte eine Gruppe mit Personen gebildet werden, die über relativ gut entwickelte Lese- und Schreibkompetenzen verfügen; eine weitere Gruppe sollte für jene Personen eine spezielle Förderung realisieren, die keine ausreichenden Fertigkeiten zur schriftlichen Kommunikation haben. Damit wäre es möglich geworden, eine ergänzende Fragestellung, nämlich nach Vor- und Nachteilen von homogener oder heterogener Gruppenbildung, mit in die Evaluation aufnehmen zu können.

5.6 TrainerInnenkonferenz in Graz, 11 / 2003

In einer abschließenden TrainerInnenkonferenz in Graz steht ein allgemeiner Rückblick auf die jobwärts – Erfahrungen der mehr / minder intensiv beteiligten MitarbeiterInnen von Alpha Nova zur Diskussion.

Insbesondere beschäftigen wir uns dabei mit folgenden Themenstellungen:

- a) Befindlichkeit – im Rückblick (Modulerstellung, Erprobung, eigene Rolle als TrainerIn etc.)
- b) Feedbacks von TeilnehmerInnen (was taugt das Material – aus der Sicht der TeilnehmerInnen?)
- c) allgemeine Einschätzung – Was hat es gebracht? Was bringt es den TeilnehmerInnen (aus der Sicht der TrainerInnen)
- d) abschließende Rückmeldungen für die Evaluation – 2. Arbeitsintegrationstest; persönliches Interview mit TeilnehmerInnen – Sammlung von Botschaften über jobwärts aus der Sicht der TeilnehmerInnen)

5.6.1 RÜCKBLICK / PERSÖNLICHE ERFAHRUNGEN MIT JOBWÄRTS

Die Modulentwicklung war für die MitarbeiterInnen von BEAT mit großem Aufwand verbunden; das ist ib. auf die großen Anforderungen zurückzuführen, die aus dem Anspruch entstanden sind, dass dieses Material auch extern / d.h. in anderen Einrichtungen und von anderen TrainerInnen verwendet werden soll.

Das war schon anstrengend, aber jetzt ist es sehr zufriedenstellend – das Gefühl, das ist wirklich was, was auch für andere taugt.

Die Mitarbeit an der Modulerstellung und der Erprobung der Module wird von den MitarbeiterInnen als persönliche Weiterbildung bewertet – das hat ihnen ganz persönlich was gebracht, die Wahrnehmung ihrer KundInnen verbessert / erweitert und (siehe dazu nächstes Kapitel) eigene / alternative Jobperspektiven eröffnet.

Die bisher eingeholten Rückmeldungen, sowohl von anderen TrainerInnen als auch von den TeilnehmerInnen, stellten dem Jobwärts-Produkt, den einzelnen Modulen und dem vorhandenen / aufbereiteten Lernmaterial ein sehr gutes Feedback aus: Danach sind die Module anwendbar!

Der **Probelauf**, ein ausgewähltes Modul im Rahmen der Tagung mit externen TeilnehmerInnen aus anderen Einrichtungen zu erproben, war eine sehr positive und bestärkende Erfahrung. (Konkret wurde bei der Tagung mit acht TeilnehmerInnen aus anderen Einrichtungen ein dreistündiger Workshop abgehalten; in diesem Rahmen wurde ein Modul bearbeitet.) Die Rückmeldungen der TeilnehmerInnen waren ausgesprochen positiv; überwiegend haben diese festgestellt, dass sie weitere Bildungsangebote dieser Art besuchen wollen.

Die Module bieten Praxisbeispiele, viele inhaltliche und methodische Anregungen, geben Sicherheit in der Umsetzung mit der Lerngruppe.

5.6.2 PERSPEKTIVE: NEUES ARBEITSFELD

Parallel zu dieser Erstellung der Module hat sich für die MitarbeiterInnen im BEAT eine neue Perspektive aufgetan, sich verstärkt im Bereich Weiterbildung für die TeilnehmerInnen zu engagieren, d.h. auch für die eigene Jobperspektive eine persönliche Weiterbildung als TrainerIn anzugehen / abzustützen. Für die Mitarbeiterin des BEAT ergibt sich daraus eine konkrete neue Arbeitsperspektive / Spezialisierung für die Durchführung von maßgeschneiderten Bildungsangeboten:

Aus jobwärts könnte solcherart ein **neues Beschäftigungsfeld für MitarbeiterInnen** werden.

5.6.3 PERSPEKTIVE: NEUE ANGEBOTSSCHIENE

Für BEAT selbst stellt sich darüber hinaus die Frage, inwieweit sich aus diesen Bildungsangeboten für die Zielgruppe eine neue Angebotsschiene erarbeiten lässt, die sich über den eigenen KundInnenkreis hinaus auch an andere Einrichtungen und deren KundInnen richtet.

Jobwärts stellt dann gewissermaßen einen Fundus für die einrichtungsspezifische Angebotsentwicklung dar, bietet den MitarbeiterInnen die Chance für Spezialisierung und Aufwertung der MitarbeiterInnen; Professionalisierung in einem wichtigen ergänzenden Angebotsbereich.

Jobwärts bietet mithin eine Chance zur Aufwertung von MitarbeiterInnen!

5.6.4 VISION: JOBWÄRTS – AKADEMIE

Unter diesem Stichwort werden kurz die weiteren Vorhaben angesprochen. Danach muss Alphanova / BEAT ein Stück weit die eigene Organisation und die zentralen Strukturen weiter entwickeln, in konsequenter Öffentlichkeitsarbeit dieses neue Feld besetzen, den dafür sicherlich vorhandenen Markt gezielt erschließen, das Bildungsangebot in den bestehenden Netzwerken bekannt machen und bewerben!

5.6.5 EFFEKTE BEI TEILNEHMERINNEN IN DER SUBJEKTIVEN EINSCHÄTZUNG DURCH TRAINERINNEN

In den konkreten Erprobungen konnten bei den TeilnehmerInnen drei unterschiedliche Reaktionsmuster beobachtet werden:

- **Ablehnung:** Bei einzelnen TeilnehmerInnen war festzustellen, dass sie mit Ablehnung auf die Erfahrung einer intellektuellen Überforderung reagiert haben. Das hat wesentlich damit zu tun, dass das Bildungsangebot in Form einer Lerngruppe nur zu leicht Züge der Verschulung annimmt. Die TeilnehmerInnen reagieren darauf mit tendenzieller Abwehr; sie wiederholen Reaktionsmuster aus ihren früheren schulischen Erfahrungen – stören, Spaß machen, abschalten etc.

- Wunsch nach Transfer: Von vielen TeilnehmerInnen wird großes Interesse an den angebotenen Themen und Fragestellungen bekundet, das aber immer auch mit Unsicherheit verbunden ist, ob und wie die bearbeiteten Inhalte dann in ihre Praxis in der konkreten Arbeit umgesetzt werden können. Diese Skepsis bezüglich der Transfermöglichkeiten (aus eigenem Vermögen) und der Wunsch nach einer Fortführung der Unterstützung in Richtung Arbeitsleben verweisen in der Einschätzung der TrainerInnen auf die Notwendigkeit; gezielte Vorsorgen für einen direkten Austausch mit den Job/ArbeitsassistentInnen; unterstützt z.B. durch schriftliche Materialien, die den TeilnehmerInnen im Anschluss an die Workshops mitgegeben werden etc., einzuplanen und in der Umsetzung der Bildungsmodule zu berücksichtigen.
- Positive Resonanz auf „Leonardo-Pass“: Von BEAT wurde – nach dem Muster der Hamburger Arbeitsassistentenz und der kooperierenden Institution der berufsvorbereitenden schulischen Weiterbildung – eine Mappe zur Dokumentation der durchgeführten / absolvierten Bildungseinheiten entwickelt, die von den meisten TeilnehmerInnen zum einen sehr begrüßt wurde und die sich zum anderen für die Kommunikation mit den persönlichen AssistentInnen der TeilnehmerInnen bewährt hat.
- Bedarf nach sozialem Lernen: Die Arbeit in der Lerngruppe bietet die große Chance, konkret mit den vielfach beobachteten Bedürfnissen nach sozialen Lernerfahrungen zu arbeiten. Das betrifft einmal die Beobachtung, dass viele TeilnehmerInnen konkrete Unterstützung dabei brauchen, einen Zugang zur Gruppe zu realisieren, sich also im Rahmen der Gruppe eine adäquate soziale Rolle zu erarbeiten. Zugleich wird bei vielen TeilnehmerInnen nach wiederholten Lernerfahrungen mit und in der Gruppe die Erfahrung gemacht, dass sichtbare und spürbare Effekte bzgl. einer verbesserten Sozialkompetenz erreicht werden können.
- Heterogenität der Gruppe: In der Erfahrung der TrainerInnen hat sich gezeigt, dass es wichtig ist, sich in der Vorbereitung auf die Durchführung der Schulungseinheiten auch gut auf die Heterogenität der Gruppe vorzubereiten. Dabei kann gelten: Je heterogener die Gruppe, umso differenzierter und letztlich / tatsächlich individueller muss in der Durchführung vorgegangen werden. Das betrifft insbesondere die Frage, ob einzelne TeilnehmerInnen z.B. beim Lesen oder beim Schreiben Hilfe / Assistenz benötigen, wie es um die Konzentrationsfähigkeit /

Aufmerksamkeitsphasen bestellt ist etc. Der Einschätzung der teilnehmenden TrainerInnen nach ist der Heterogenität von Gruppen gegenüber einer bestenfalls Pseudo-Homogenität der Vorzug zu geben – auch wenn dabei der direkte Lernerfolg gegenüber den sozialen / Gruppeneffekten tendenziell zu kurz kommt. (Homogenität in der Gruppe verleitet tendenziell dazu, soziale Aspekte der Kommunikation in der Gruppe eher zu vernachlässigen – und mit vollem Tempo die Inhalte in den Vordergrund zu stellen.)

- Gefahr der inhaltlichen und Anspruchsüberfrachtung: Die TrainerInnen mussten für sich die Erfahrung machen, dass sie sich in den ersten Anwendungen der jobwärts Module zu sehr auf die Inhalte konzentriert haben. Dabei sind sie dann tatsächlich in der Umsetzung / Durchführung über die eigenen Ansprüche gestolpert, was sie denn nicht noch alles rüber zu bringen hofften. Als viel wichtiger hat sich dann bei zunehmender Erfahrung herausgestellt, dass es in erster Linie einmal ganz simpel darum gehen muss, danach zu trachten, die einzelnen TeilnehmerInnen tatsächlich dort abzuholen, wo diese stehen, sie also mit ihren Interessen und ihrer persönlichen Betroffenheit zu aktivieren und einzubinden.
- Überschriften und Zielformulierungen in einzelnen Modulen sind zu hoch gesteckt: Dieser Gefahr der inhaltlichen und Anspruchsüberfrachtung wird nach Ansicht der TrainerInnen durch entsprechende Formulierungen in den Modulen Vorschub geleistet. Unter anderem wird dabei nicht darauf Bezug genommen, dass viele KundInnen große Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben haben. Handouts und Lernmaterialien setzen diese Kompetenzen aber weitgehend voraus.
- Bedarf nach ergänzender Kommunikation: Es ist unter diesen Vorzeichen wichtig, wenn die TrainerInnen vorab mit den AssistentInnen der KundInnen kommunizieren, um solcherart ein wenig Vorwissen über zentrale Bedürfnisse derselben sammeln zu können, das dann in die konkreten Vorbereitungen einfließen kann.

- Vor allem aus den Werkstätten wird berichtet, dass diese die vorgelegten Materialien zum Teil nur mit wesentlichen Abänderungen und Nachbesserungen anwenden können, zumal in den Modulen weitgehend ein relativ hohes Leistungs- und Kompetenzlevel bei den KundInnen vorausgesetzt wird.

5.6.6 VORTEILE DER (HETEROGENEN) LERNGRUPPE

In der gemeinsamen Reflexion sammeln die TrainerInnen Wertungen zur Heterogenität der Lerngruppen, die ihrer Ansicht nach folgende Pluspunkte für sich verbuchen kann:

- Lerneffekte in Bezug auf Rücksicht auf Schwächere
- sich einlassen auf Gruppe
- andere Vorbilder erleben können
- eigene Rolle in der Gruppe steht als Thema im Raum und kann in der Gruppenarbeit bearbeitet werden
- In der Gruppe ist es den TeilnehmerInnen auch möglich, mit alternativen Rollen und Verhaltensmustern zu experimentieren; Probehandeln im ‚beschützten‘ Rahmen der geleiteten Gruppe
- eigenen Platz in der Gruppe definieren, reflektieren und (eventuell) neu besetzen
- In einer gut geführten Gruppe ist es möglich, fördern und fordern in einem fließenden Gleichgewicht zu halten.

5.6.7 PROBLEME MIT HETEROGENEN LERNGRUPPEN

Konkret stellt sich allerdings in heterogenen Lerngruppen die Frage, wie TeilnehmerInnen in die Gruppenarbeit integriert werden können, die deutlich (leistungs-)schwächer sind als die Mehrheit. Tatsächlich ergibt sich hier die Gefahr, dass einzelne TeilnehmerInnen dann im Verlauf der Gruppenarbeit „übrig“ bleiben und tendenziell von der Gruppe ausgeschlossen werden (mobbing, auslachen etc. sind mögliche Reaktionsformen der Gruppenmehrheit, die die Kompetenz der TrainerInnen auf eine harte Probe stellen können).

Tatsächlich nehmen die vorliegenden Materialien und Module keinen direkten Bezug auf diese Fragen der Führung von (heterogenen) Gruppen, geben keine (ausreichende) Hilfen für die vorgeschlagene Binnendifferenzierung in der Durchführung der Lerneinheiten etc.

5.6.8 TRANSFER / ERFORDERNISSE

Vor allem dann, wenn TrainerInnen und AssistentInnen nicht ident sind, ist es wichtig, in der Umsetzung der Lerneinheiten Vorsorgen für einen intensiven Austausch zu treffen zum Teil vorab, um allfällige besondere Bedürfnisse der KundInnen schon in der Vorbereitung berücksichtigen zu könne

vor allem aber für die weitere Arbeit an den Lerninhalten in der konkreten betrieblichen Praxis / in der eins zu eins Betreuung am Arbeitsplatz:

Bewährt hat sich gemäß den Erfahrungen der TrainerInnen

- gemeinsam mit den KundInnen im Anschluss an die Lerneinheiten noch einmal das Handout des Kurses sowie die erarbeiteten Materialien durchzugehen
- dafür zu sorgen, dass diese Materialien in den Leonardopass eingeordnet werden – quasi als Mitteilung an den / die AssistentIn, was in dieser Lerneinheit passiert ist / welche Ergebnisse gerade hinsichtlich des Transfers in die Arbeitspraxis dabei erarbeitet wurden etc.
- als besonders angenehm wurde erlebt, wenn die ArbeitsassistentInnen auf der Grundlage dieser Materialien dann noch einmal direkt bei den TrainerInnen nachgefragt haben.

Kritisch merken die TrainerInnen an, dass in den Jobwärts-Materialien für Lerngruppen keine Handouts für die ArbeitsassistentInnen vorbereitet / enthalten sind.

6. Ergebnisse unter besonderer Berücksichtigung der Sicht der TeilnehmerInnen

6.1 Begleitende Evaluationsgruppe / Graz 11/01 – 11/02

Als zentrales Instrument für die Evaluation von jobwärts und ib. zur Gewährleistung der systematischen Einbindung vom Menschen mit Lernschwierigkeiten als Zielgruppe der zu erarbeitenden Bildungsangebote wurde zu Beginn des Projektes eine Evaluationsgruppe eingerichtet.

In dieser gemeinsamen Arbeit sollten wesentlich die in internationaler Zusammenarbeit abgestimmten Grundpfeiler des jobwärts-Projektes einer Überprüfung durch eine Gruppe aus Zielpersonen des Jobwärts-Angebotes unterzogen werden. Gemäß der Zielvereinbarung sollten systematische Bildungsangebote ja (siehe dazu im Detail die oben vorgestellte Auseinandersetzung mit den zentralen Zielebenen und Leitzielen dieses internationalen Projektes) folgende Elemente aufgreifen:

- arbeitsbezogene Grund- und Schlüsselkompetenzen stärken
- spezielle Fertigkeiten sichern
- weitergehende Qualifizierungen und Kompetenzen erweitern
- und damit den Zugang zu Erwerbsarbeit sowie die Integration von Menschen mit Lernschwierigkeiten in den regulären Arbeitsmarkt erleichtern respektive fördern.

Für die Durchführung der Evaluationsworkshops war vorgesehen, dass jeweils 3 TraineeInnen anwesend sind – fallweise ergänzt durch die Mitwirkung eines Zivildieners.

Die Zeitdauer wurde jeweils mit drei Vormittagen á 4 Stunden (jeweils von 9 – 13 Uhr) fixiert, damit auch genügend Zeit für vorbereitende Motivationsarbeit und Gruppenkonstituierung, für Pausen sowie für die gemeinsame Nachbereitung und Verabschiedung gewährleistet werden konnte. Weiters sollte in diesem Zeitrahmen auch die Durchführung und exemplarische Überprüfung der partizipativen Evaluationsinstrumente (Arbeitsintegrationstest, Sammlung von Erwartungen und Rückmeldungen, Reflexion in Form eines Sesselkreises) untergebracht werden.

6.1.1 VORBESPRECHUNG MIT TEILNEHMERINNEN UND ELTERN

In einem dem ersten Workshop vorgelagerten Abendtermin wurden Eltern und eingeladene TeilnehmerInnen zu einer Informationsrunde versammelt, die wesentlich dazu diente, den Beteiligten das gesamte Vorhaben der internationalen Projektpartnerschaft „jobwärts“ vorzustellen, die Aufgaben der Evaluationsgruppe zu erläutern und die TeilnehmerInnen zur aktiven Mitwirkung an diesem internationalen Projekt einzuladen.

An den Diskussionen dieser Vorstellungsrunde beteiligten sich nahezu ausschließlich die anwesenden Eltern; die eingeladenen TeilnehmerInnen äußerten sich während der gemeinsamen Sitzungszeit lediglich auf direkte Nachfrage: jeweils knapp und eher zurückhaltend. Diese Zurückhaltung änderte sich erst, nachdem die Eltern verabschiedet waren und die TeilnehmerInnen sich noch zu einer kurzen Schlussrunde versammelten, um gemeinsam die Evaluationsgruppe zu konstituieren. Bei dieser Gelegenheit wurden die TeilnehmerInnen auch vorab über die inhaltlichen Details und die thematischen Schwerpunkte vorinformiert.

Grundtenor: Die Eltern begrüßten das Projektvorhaben und erklärten sich bereit, die Arbeit daran zu unterstützen. Gleichzeitig kam aber auch zum Ausdruck, dass die Eltern z.T. ungeduldig – sobald als möglich – erwarten, dass ihre Kinder auch gut auf eine Ausbildungsstelle oder an einen Arbeitsplatz vermittelt werden. Die Mitwirkung im Rahmen der Evaluationsgruppe verstehen sie in diesem Sinne lediglich als temporär – bis eben die Jobintegration geklappt hat.

Die Zeit zur Diskussion wurde von den Eltern wesentlich auch zum Austausch von Erfahrungen genutzt: von Frust und Unzufriedenheit über unzureichende Vorsorgen für die Arbeitsintegration, von Enttäuschungen im Zusammenhang mit begonnenen Ausbildungen sowie der Kritik an der Vermittlungskompetenz von Behörden etc. Zum Ausdruck kam dabei auch der wiederholte Hinweis darauf, dass es generell großer Zuleistungen sowie besonderer Hartnäckigkeit der Eltern bedarf, bis eine tatsächliche Arbeitsintegration realisiert werden kann.

6.1.2 ZUSAMMENSETZUNG DER GRUPPE

Die Evaluationsgruppe setzte sich aus KundInnen von Alpha Nova (Graz / Umgebung) zusammen, die vom Team der BetreuerInnen ausgewählt und jeweils individuell vorinformiert wurden. Vorgeschlagen und dann auch schriftlich eingeladen wurden 6 Männer und 2 Frauen im Alter zwischen 18 und 22 Jahren, wobei sich die Gruppe im Verlauf der vier Workshops jeweils geringfügig änderte. Lediglich 2 TeilnehmerInnen haben alle vier Workshops – verteilt über den Zeitraum eines Jahres – absolviert. Die Änderungen in der Zusammensetzung der Gruppe gingen vor allem darauf zurück, dass die TeilnehmerInnen zwischenzeitig auf einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz vermittelt wurden oder in der Zeit des Workshops gerade ein Berufspraktikum absolvieren konnten.

Unabhängig von diesen Veränderungen in der Zusammensetzung erwies sich die Evaluationsgruppe als heterogen bezüglich beruflicher Vorerfahrungen, Leistungsfähigkeit sowie sozialer Kompetenzen. Durchgängiges Faktum war dabei auch, dass die Gruppe keine wie immer geartete Tradition in der Zusammenarbeit hatte und die TeilnehmerInnen sich unterschiedlich gut kannten, z.T. nur vom Sehen.

Leider war es im Zuge dieser selektiven Rekrutierung aus dem KundInnenstock von Alpha Nova nicht möglich, eine ausgewogene Verteilung nach dem Geschlecht und Alter zu realisieren. Insgesamt haben deutlich mehr Männer (7) an den Workshops teilgenommen als Frauen (zusammen 2). An einzelnen Workshops bzw. Workshoptagen kam es zu der Situation, dass dann lediglich 1 weibliche TeilnehmerInnen sich gegen die männliche Übermacht durchsetzen und z.T. zur Wehr setzen musste.

In Bezug auf den Stand von beruflicher Orientierung bzw. Vorerfahrung war die Gruppe der TeilnehmerInnen ausgesprochen heterogen. Das Spektrum reichte von

- als positiv erlebter Berufserfahrung, die letztlich aber aus sozialen Gründen scheiterte;
- sehr negativen Vorerfahrungen mit einer deutlich falschen Berufswahl;
- belastendem Scheitern in einer konkreten Ausbildung / Lehre;
- frustrierenden Erlebnissen, am Arbeitsplatz ausgenützt und gemobbt zu werden;
- bis hin zu
- weitgehender Unklarheit über die weitere berufliche Orientierung sowie
- vereinzelt Praktika und Schnupperwochen aber ohne Erfahrung mit regulärer Erwerbstätigkeit.

Konkret war bei den TeilnehmerInnen eine ausgesprochen unsichere Situation bzgl. der weiteren beruflichen Perspektive gegeben, einige unter ihnen hatten zwar (mehr / minder realistische) Erwartungen bzw. befanden sich konkret in einer Warteschleife, ob und welche Berufspraxis als nächstes realisiert werden kann, ohne dass diese Perspektiven aber als – auch nur halbwegs – sicher hätte gelten können.

Verständlicherweise war diese Unsicherheit bezüglich der beruflichen Perspektiven in den vier Evaluationsworkshops ein ständiges Thema, wobei sich deutlich zeigte, dass die TeilnehmerInnen ausgesprochen unterschiedlich mit dieser Situation umgingen. Während einige eher demonstrative Gleichgültigkeit an den Tag legten, erwiesen sich andere als unruhig und deutlich belastet.

So oder so wurde deutlich, dass die angebotenen Lerninhalte und Methoden immer auch unter dem Gesichtspunkt bewertet wurden, inwieweit absehbar war, dass ihnen diese Lernerfahrung bezüglich ihrer beruflichen Perspektive nützen könnte. Besonders krass wurde dies von einem TeilnehmerInnen formuliert, der sich gegen spielerische Lernformen und Methoden vehement abgrenzte: „Das ist ja für den Kindergarten!“ Im Gegensatz dazu forderte er berufsrelevante Inhalte und mehr Ernsthaftigkeit in der Bearbeitung ein.

6.1.3 SETTING DER EVALUATIONSWORKSHOPS

Das grundsätzliche Setting der Evaluationsworkshops entspricht dem Modell der Lerngruppe. Allerdings ist durch die Vorsorge, dass vergleichsweise viele TrainerInnen (zwischen 3 und 4 TrainerInnen auf 6 – 7 TeilnehmerInnen) einbezogen werden, sollte es zudem möglich sein, auch ergänzende und alternative Formen von Bildungssettings (1:1 Beratung, unterstützte Kleingruppen, Wechsel zwischen Kleingruppe und Plenum etc.) einbauen und erproben zu können.

In insgesamt vier Sitzungen á drei Tage / jeweils vier Stunden / im Zeitraum 11/01 bis 11/02, d.h. parallel zur Erstellung der Bildungsmodule und Lernmaterialien, wurden in diesem Lerngruppensetting zentrale Fragen, Themenstellungen und methodische Ansätze der Vermittlung erprobt.

Durch diese Anordnung war es einerseits möglich, eine ganze Reihe von Einzelmodulen und ib. die dafür ausgearbeiteten Lernmaterialien / vorgeschlagenen Methoden praktisch zu erproben; andererseits wurde dieses Setting auch dafür genützt, zentrale Fragestellungen, die aber über die Inhalte der einzelnen Module hinausgehen, wie z.B. Bildungsplanung und Transfer, einer ergänzenden Klärung und partizipativen Erfassung der Passfähigkeit der entsprechenden Vorsorgen zu unterziehen.

6.1.4 PROGRAMMÜBERSICHT – INHALTLICH / METHODISCH

Konkret wurden folgende Schwerpunktthemen abgehandelt:

- Methoden und Lernformen
- Bildungsplanung
- Transfer
- Informationstechnologie in der Arbeitswelt.

Entlang dieser Schwerpunktthemen wurde eine ganze Reihe unterschiedlicher Methoden und Lernmaterialien, wie sie in den einzelnen Modulen vorgeschlagen und in Form von Lernmaterialien ausgearbeitet wurden, einer reflexiven Erprobung unterzogen, u.a. auch um solcherart einen Eindruck von der möglichen Wirkung dieser Maßnahmen bzw. Hinweise auf wichtige Rahmenbedingungen für die Umsetzung zu erhalten.

Darüber hinaus sollten die Evaluationsworkshops aber auch dazu dienen, um die vorgeschlagenen Instrumente der Evaluation zu erproben.

Konkret wurden in diesen Workshops weiters die zentralen Evaluationsmaßnahmen und –instrumente erprobt.

- Arbeitsintegrationstest
- Erwartungen der TeilnehmerInnen (per Fragebogen)
- Feedback der TeilnehmerInnen (per Rückmeldungsfragebogen und Reflexionsrunde)
- Selbstevaluation der TrainerInnen
- TrainerInnenkonferenz

6.2 Methoden – Check, Thema: Kritikfähigkeit – Kritisierbarkeit

Am ersten Tag des Start-Evaluationsworkshops (Graz, 11/01) wurden schwerpunktmäßig folgende Methoden erprobt:

- Ideensammlung und Visualisierung am Flip-Chart
- Rollenspiele mit wechselnden Perspektiven (passiv, aktiv, beobachtend)

Die TeilnehmerInnen erweisen sich als sehr sensibel für das Thema Kritik. Sie beteiligen sich aktiv an der Sammlung von persönlichen Erfahrungen mit Kritik, wobei auffällt, dass ihre Beispiele z.T. ausgesprochen heftig ausfallen. Positiv ist zu vermerken, dass sich die TeilnehmerInnen sehr offen füreinander verhalten und sich gut auf die gemeinsame Arbeit einlassen können. Durchgängig ist aber festzustellen, dass die TeilnehmerInnen sich eher an den BetreuerInnen orientieren. Demgegenüber fällt die Kommunikation miteinander / in der Gruppe etwas ab.

6.2.1 METHODENCHECK: IDEENSAMMLUNG MIT FLIPCHART

Besonders gut kommt hier die Methode der offenen Sammlung von Ideen und Beispielen mit gleichzeitiger Visualisierung auf dem Flip Chart an. Das Plakat bildet ein gutes Medium, um das herum sich die lebendige Auseinandersetzung mit dem Thema ausrichtet. Die Methode wird als Unterstützung der Konzentration der TeilnehmerInnen auf das jeweils anstehende Thema erlebt. Besonders förderlich kommt dabei der gemeinsame Fokus auf die ‚bildhafte‘ Wiedergabe der aktuellen Äußerungen zur Wirkung. Damit ergibt sich gewissermaßen auch jeweils unmittelbar im Anschluss an eine Wortmeldung ein positiver Response, der auch als Gratifikation erlebt werden kann („Das habe ich gesagt!“)

Die Ergebnisse werden sofort sichtbar – und können dann immer noch ausgebessert werden.

Zugleich ist als positiv zu vermerken, dass auch jene TeilnehmerInnen mit ausgeprägter Leseschwäche mit dem Medium Plakat gut umgehen können (Versalien, bildhafte Aufbereitung, große Schrift und farbige Gestaltung etc.), weil es offensichtlich weniger Leistungsdruck bzgl. Lesekompetenz auslöst, als dies bei schriftlichen Handouts der Fall ist.

6.2.3 METHODENCHECK: ROLLENSPIEL

Die lebendige Beteiligung am Diskutieren und Ideensammeln ändert sich schlagartig, als es in der Folge darum ging, die vorgestellten Beispiele und vor allem auch Strategien zur

Bearbeitung dieser kritischen Situationen in der Form von Rollenspielen zu demonstrieren. Hier gibt es zwar weiterhin große Bereitschaft, es auszuprobieren, tatsächlich aber bestimmt Scheu und Scham das spielerische Geschehen.

Insgesamt gestaltet sich die Umsetzung in Form eines Rollenspiels als sehr zeitaufwendig. Zugleich wird aber auch deutlich, dass die Methode des Rollenspiels sehr gut geeignet ist, sensible Themen und kritische Inhalte in der Gruppe für eine Bearbeitung aufzubereiten. Offensichtlich wird aber, dass die meisten TeilnehmerInnen hier noch ergänzender Übung / Einübung in diese Methode bedürfen.

6.2.3 NAGELPROBE: TRANSFER VON GELERNTEM

Es bleibt an diesem ersten Tag des Evaluationsworkshops letztlich auch fast keine Zeit mehr für eine gemeinsame Nachbereitung und / oder Reflexion. Die Sammlung von Rückmeldungen wird zugunsten einer kurzen und offenen Reflexionsrunde auf den nächsten Tag verschoben.

In Hinblick auf einen möglichen Transfer der Ergebnisse dieses Tages dominiert in der Nachbesprechung der TrainerInnen Skepsis. Ganz offensichtlich wird es weiterhin notwendig sein, dass die TeilnehmerInnen an diesem Thema arbeiten, d.h. auch ihre Erfahrungen vertiefen und ihre Möglichkeiten zur reflexiven Bearbeitung von belastenden Erfahrungen erweitern. Ansonsten ist an einen Transfer von möglichen Ergebnissen sicherlich nicht zu denken.

6.2.4 THEMA: SELBST- UND FREMDEINSCHÄTZUNG; STÄRKEN UND SCHWÄCHEN – PROFIL

Am zweiten Workshoptag kommen schwerpunktmäßig folgende Methoden zum Einsatz: Erstellung von Listen über eigene Stärken und Schwächen, Präsentation der persönlichen Stärken- / Schwächenprofile vor der Gruppe, moderiertes Gruppengespräch, Spiel mit zufälliger Zuordnung von Stärken- / Schwächenprofilen (Selbstbild – Fremdbild)

Einige TeilnehmerInnen haben Probleme, eigenständig Listen über ihre Stärken / Schwächen zu erstellen. Das hängt z.T. auch mit ihren Lese- / Schreibschwierigkeiten zusammen, eher noch aber erweist es sich als große Anforderung, eigenständig und ergebnisorientiert zu arbeiten. Hier waren die BetreuerInnen gefordert, persönliche Assistenz zu leisten – mit durchgängig guten und interessanten Ergebnissen.

Hier zeigt sich auch als zentrale Schwierigkeit, dass die TeilnehmerInnen mit offenen Fragen nur schwer zurecht kommen. Demgegenüber tun sie sich mit gebundenen Antwortverfahren, d.h. der Auswahl unter vorgegebenen Antworten etc. relativ leicht. Wenn es darum geht, aus eigenem zu ergänzen etc., wird es mühsam.

6.2.5 METHODENCHECK: PRÄSENTATION VOR DER GRUPPE

TeilnehmerInnen sind weiterhin sehr motiviert; Gruppenbildung geht gut weiter; auch jene TeilnehmerInnen, die am Vortag noch etwas zurückhaltender in der Gruppe waren, kommen nun mehr aus sich heraus. Insbesondere erweist sich die Methode der vorbereiteten Selbstvorstellung (Stärken und Schwächen) als hilfreich für die Gruppenentwicklung.

Dazu kommt, dass die Ergebnisse aus der individuellen Reflexion und Zuordnung nun durch die gemeinsame Präsentation und Bearbeitung wiederholt und gewissermaßen abgesichert / unterstützt wird.

Insgesamt äußern die TrainerInnen in ihrer abschließenden Reflexion die Überzeugung, dass es für die TeilnehmerInnen wichtig wäre, zentrale Ergebnisse und Inhalte öfter mal zu wiederholen. Das erscheint auch als zentrale Anforderungen bzw. Voraussetzung dafür, dass ein Transfer aus der Laborsituation der Lerngruppe in die betriebliche Realität erwartet werden kann. Vor diesem Hintergrund der späteren Nutzung von Lernerfahrungen im betrieblichen Alltag bleibt die Befürchtung im Vordergrund, dass die Arbeit in der Lerngruppe bestenfalls einen Beginn für eine weitergehende Beschäftigung mit den angerissenen Themen und persönlichen Erfahrungen darstellen kann. Offen bleibt mithin aber, was danach folgen kann, wie also ein Transfer aus der Lerngruppe hinaus gestaltet werden kann.

6.2.6 METHODENCHECK: SPIELERISCHER UMGANG MIT SELBST- UND FREMDEINSCHÄTZUNG

Beim Großteil der Gruppe kommt das Spiel mit der zufälligen Zuordnung von Listen mit Selbsteinschätzungen sehr gut an. Das ergibt insgesamt eine spielerische bis übermütige Stimmung, in der es auch gut möglich wird, z.T. sehr persönliche Inhalte mit Spaß zu füllen. Das gilt aber nicht für alle TeilnehmerInnen. Konkret fühlt ein Teilnehmer sich in dieser Spielepisode zu sehr an „Kinderkram“ erinnert, er grenzt sich vehement davon ab und verweigert auch teilweise seine Mitwirkung. In der Rückmeldung fordert er stattdessen

eine „ernsthaftere“ Bearbeitung der wirklich relevanten Fragen der Arbeitsintegration ein!

6.2.7 RECHTE UND PFLICHTEN AM ARBEITSPLATZ – METHODENCHECK:

BRAINSTORMING UND MODERIERTE DISKUSSION

Der dritte Tag des ersten Evaluationsworkshops ist dem Spezialthema: Arbeitszeit, Urlaub, Pausen und Tagesstruktur gewidmet. Als Methoden kommen hier insbesondere Brainstorming und moderierte Diskussion zum Einsatz.

Während die offene Diskussion und die Sammlung der Ergebnisse auf dem Flipchart sich auch in dieser Arbeitseinheit wieder glänzend bewährte, erwies sich der nachfolgende Versuch, anhand von vorbereiteten Plakaten über zentrale Regelungen zur Arbeitszeit und Tagesstruktur als mühsam. Die Fixierung auf das vorbereitete Plakat und die gewählte Form von Vortrag und moderierter Diskussion stellte die Konzentrationsfähigkeit der TeilnehmerInnen auf eine harte Probe.

Obwohl die Gruppe sich bis dahin durchaus gut entwickelt hat und auch jene TeilnehmerInnen mit größeren Schwierigkeiten im Kommunikationsverhalten ganz gut integriert waren, entwickelt sich in der „Ex-Kathedra-Situation“ und der tendenziell verschulden Unterrichtsform zunehmend Unruhe und Störung.

Nicht nur lässt unter diesen Vorzeichen die Aufmerksamkeit und die Beteiligung der TeilnehmerInnen deutlich nach, die anwesenden TrainerInnen werden in der Folge zur höheren Anteilen mit Aufgaben der Ordnung, Kontrolle und Disziplinierung belastet – das Potenzial für individuelle Unterstützungsleistungen sinkt.

In der gemeinsamen Nachbesprechung dominiert denn auch bei den TrainerInnen der Zweifel, ob die vorgetragenen und zur Diskussion gestellten Inhalte und konkreten Informationen tatsächlich bei den TeilnehmerInnen gelandet sind. Ein möglicher Nutzen dieser Informationseinheit für die betriebliche Praxis der TeilnehmerInnen wird jedenfalls in Frage gestellt.

6.2.8 METHODENCHECK: EVALUATIONSTRUMENTE

Im Kontext dieses Evaluationsworkshops wurden auch die zentralen Methoden und Instrumente, die für die Einbindung der TeilnehmerInnen in die laufende Evaluation entwickelt wurden, einer ersten Prüfung unterzogen – mit unterschiedlichen Resultaten:

6.2.8.1 SAMMLUNG VON ERWARTUNGEN UND ANFORDERUNGEN AN DIE BILDUNGSEINHEIT

Die schriftlichen Bewertungsbögen für die Sammlung von Anforderungen und Erwartungen stellen relativ große Anforderungen an die Lesekompetenz der TeilnehmerInnen. Verstärkt ist es in diesem Zusammenhang deshalb erforderlich, dass leseschwache TeilnehmerInnen eine entsprechende Unterstützung erhalten. Insgesamt kommt dann aber zum Tragen, dass das Ausfüllen der Bögen relativ viel Zeit beansprucht, ohne dass dabei aber weitergehende Effekte im Sinne einer Motivierung für die Arbeit in der Gruppe entstehen können.

Dazu kommt, dass die Antworten auch bei wiederholter Anwendung nicht eben differenzierter werden, sondern auch dann eher stereotyp ausfallen. Es überwiegen Antwort- und Erwartungskategorien, die unter dem Stichwort „Fun“ und „Abwechslung“ abgelegt werden können.

Eine tägliche Durchführung dieser „Zettelwirtschaft“ erscheint vor diesem Erfahrungshintergrund als eher verzichtbar wenn nicht gar kontraproduktiv.

Gemessen an der Aufgabe der Einstimmung in gemeinsame Beschäftigung erscheint es günstiger, stattdessen aktivierenderen Formen der Begrüßung und des Kennenlernens / der Unterstützung der Gruppenbildung also den Vorzug zu geben.

6.2.8.2 ARBEITSINTEGRATIONSTEST

Ähnliches gilt auch für den Arbeitsintegrationstest, der doch sehr textlastig gestaltet ist. Tatsächlich stellt dieser Test viele TeilnehmerInnen vor große Anforderungen bezüglich Lesen, Verstehen etc. Insbesondere fällt es vielen TeilnehmerInnen sehr schwer, sich zwischen den vier Antwortkategorien „trifft zu“, „trifft eher zu“, „stimmt eher nicht“, „stimmt nicht“ zu entscheiden. Insbesondere die graduelle Abstufungen des „eher ja / eher nein“ bedeuten für diese TeilnehmerInnen ernst zu nehmende Hürden.

Mit dieser doch sehr einseitigen Ausrichtung steht der Test auch deutlich im Widerspruch zu den eher auf Kommunikation ausgerichteten Angeboten in den Lernmaterialien. Es sollte deshalb überlegt werden, ob es nicht überhaupt günstiger wäre, diesen Test eben nicht im Kontext einer Lerngruppe durchzuführen, sondern die Bearbeitung auf vorbereitende Gespräche in der 1:1-Situation zu verlegen.

6.2.8.3 FEEDBACKBÖGEN

Eher bewährt hat sich die Durchführung der Feedbackbögen zum Abschluss der Workshops, insbesondere dann, wenn die eingeholten Antworten dann in einer gemeinsamen Feedbackrunde noch einmal thematisiert und zur gemeinsamen Diskussion gestellt werden. Tatsächlich ergibt sich aus diesen individuell bearbeiteten Bögen Material und Anregung für die gemeinsame Schlussbesprechung und gibt gewissermaßen auch der Gruppe die Chance, sich in ihrer Gruppenqualität in den Spiegel zu sehen.

In jedem Fall ergeben sich damit wichtige Impulse und Hinweise, die den TrainerInnen sowohl hinsichtlich ihrer Reflexion über das Geschehen in der Gruppe als auch bezüglich der Planung und Realisierung weiterer Gruppenangebote behilflich sein können.

So wurde beispielsweise im Kontext des Evaluationsworkshops deutlich, dass einzelne TeilnehmerInnen sich gezieltere Unterstützung durch die TrainerInnen gewünscht, dies aber tatsächlich weder im Verlauf der Workshops noch in den Pausengesprächen aktiv eingefordert haben.

Des Weiteren folgen daraus Hinweise auf methodische Aspekte, was z.B. bei der Mehrheit der TeilnehmerInnen besonders gut angekommen ist / was weniger – Hinweise, die sich nur zu oft nicht mit den subjektiven Eindrücken der TrainerInnen decken.

6.2.8.4 REFLEXIONSRUNDE / SESSELKREIS ZUM ABSCHLUSS DER WORKSHOPS

Es erscheint durchaus als bezeichnend für die Arbeit mit Menschen mit Lernschwierigkeiten, dass es beispielsweise auch im Rahmen dieser Evaluationsworkshops passiert ist, dass tatsächlich die Zeitressourcen für eine reguläre Reflexions- und Abschlussrunde nicht ausreichend vorhanden waren. Tatsächlich hat der Sog der Gruppe, die für sich natürlich realisiert haben, dass es jetzt bald einmal aus ist mit der gemeinsamen Arbeit, bewirkt, dass es gegen Ende der Workshops tendenziell etwas gedrängter und eben nicht mehr ganz störungsfrei zugeht.

Bis dann wirklich alle TeilnehmerInnen sich in den Kreis eingefunden haben, um nun noch einmal und in einer letzten Aufmerksamkeitsanstrengung am gemeinsamen Thema zu arbeiten, dass eine vertiefende Reflexion eigentlich kaum mehr Platz hat. Daraus hat sich denn auch ergeben, dass die Reflexionsrunde tatsächlich zu einer Sammlung von eher pauschalen Bewertungen und Anmerkungen reduziert wurde: gut war's und spannend / wann sehen wir uns denn wieder? und tschüss!

6.3 Bildungsplanung

Der zweite Evaluationsworkshop fand im März 2002 in Graz statt, weitgehend mit den gleichen TeilnehmerInnen und TrainerInnen wie beim ersten Workshop.

6.3.1 SICHTUNG VON BILDUNGSANGEBOTEN UND INDIVIDUELLE AUSWAHL

Die Methoden der Wahl für den Einstieg in die Arbeit mit der Idee „Leonardo – Pass“:

- Kleingruppenarbeit;
- Wechsel zwischen Kleingruppe und Plenum
- Internetrecherche;
- Sichtung von Prospektunterlagen;
- Brainstorming und Ideensammlung am Flipchart

Eingeladen sind diesmal sieben Personen, davon 2 weiblich. Es handelt sich dabei im Kern um dieselbe Gruppe, die auch bereits im ersten Workshop teilgenommen hat. Allerdings scheidet ein Teilnehmer deshalb aus, weil er aktuell ein Berufspraktikum absolvieren kann. Die Gruppe wird erweitert durch eine Frau und zwei Männer, die u.a. deshalb zu

diesem Workshop beigezogen wurden, weil bei ihnen aktuell der Berufsfindungs- und Wahlprozess ansteht und die ArbeitsbegleiterInnen sich konkrete Vorteile für diese TeilnehmerInnen erwarten.

Insgesamt handelt es sich bei den TeilnehmerInnen um Personen, die im Rahmen des Betrieblichen Arbeitstrainings in Graz / Umgebung in unterschiedlichen Phasen der Berufsfindung und Berufserprobung stehen; z.T. also bereits Schnupperpraktika hinter sich und / oder mehr oder weniger Berufserfahrung haben.

Thematisch ging es in diesem Workshop schwerpunktmäßig um eine Frage, die in den Partnertreffen mehrfach diskutiert und angerissen wurde, nämlich wie eine unmittelbare Beteiligung der KundInnen an der Auswahl von Bildungseinheiten bzw. überhaupt an der Planung eines individuellen Lernprogrammes erreicht und gefördert werden kann. Diese Frage ist im Partnertreffen in Hamburg unter dem Stichwort „Leonardopass“ diskutiert worden. Beispielhaft wurde dabei ein Modell herangezogen, das im Rahmen des betrieblichen Vorbereitungskurses in Hamburg entwickelt und bereits probeweise eingesetzt worden war.

Gemeinsam mit den TeilnehmerInnen am Evaluationsworkshop wollten wir nachstehende inhaltlichen Fragen klären und an konkreten Beispielen erproben, wie eine Beteiligung der TeilnehmerInnen am erfolgversprechendsten unterstützt und gefördert werden kann.

Was bedeutet Bildung für mich? Nach welchen Kriterien wähle ich Bildungsangebote aus? Von wem will ich bei meiner individuellen Bildungsplanung unterstützt werden? Welche Zugänge habe ich zu Bildungsangeboten? Inwieweit kann mir Bildung in meiner beruflichen Laufbahn helfen?

Das dabei verwendete Methodenspektrum reicht von der Sichtung von Bildungskatalogen und Annoncen in Zeitschriften, Programmen von Kursanbietern, der Suche im Internet sowie der diskursiven Bearbeitung von Chancen und Perspektiven von beruflicher Weiterbildung im Rahmen von Kleingruppen.

Probeweise sollte dabei auch eine Pilotversion von eigenständig geführten Bildungsmappen produziert und erprobt werden.

6.3.2 ERWARTUNGEN AN DEN WORKSHOP

Wie schon im ersten Evaluationsworkshop sind die gesammelten Erwartungen an diesen Workshop eher eindimensional. Danach soll es viel Abwechslung geben (100%); weiters wünschen sich die TeilnehmerInnen gute Zusammenarbeit in der Gruppe, adäquate Unterstützung durch die TrainerInnen sowie viel Neues zu lernen (jeweils 100%). Mehrheitlich wünschen sie sich viel Spaß sowie „was zu lernen, was in der Arbeit nützt“ (jeweils 86%). Neue Leute kennen zu lernen, ist dagegen nur mehr für vier TeilnehmerInnen von besonderem Interesse (56%).

Demgegenüber vermerkt nur 1 TeilnehmerIn den Wunsch, nichts arbeiten zu müssen. 1 TeilnehmerIn stellt dieser Formulierung den persönlichen Wunsch gegenüber, wonach es Rollenspiele statt Arbeit geben soll.

Vier TeilnehmerInnen äußern keine spezifischen persönliche Erwartungen an den Workshop. Demgegenüber vermerken die drei weiteren TeilnehmerInnen folgende Spezialerwartungen:

- Wissen über meine Rechte in der Arbeit / Dieser Wunsch wird von 2 TeilnehmerInnen formuliert.
- *„Ich erwarte mir, dass behinderten Menschen in den Firmen besser und mehr geholfen wird und dass sie nicht ausgenützt werden.“*
- Eine TeilnehmerIn erwartet sich, dass es *„mehr lustige Workshops“* geben soll.

6.3.3 METHODENCHECK: SICHTUNG VON BILDUNGSMATERIALIEN UND ANGEBOTEN

Die TeilnehmerInnen gehen mit den zur Verfügung gestellten Kurs- und Bildungsprogrammen und Materialien eher reserviert um. Es entwickelt sich dabei kein gezieltes Suchverhalten. Sie konzentrieren sich eher auf einzelne Bilder. Eigenständig quer zu lesen und die einzelnen Hinweise, die für sie von Interesse sein könnten, nach den Überschriften und hervorgehobenen Stichworten auszuwählen, bzw. andere Angebote nach kurzer Sichtung als für sie nicht von Interesse auszuschneiden, ist ihnen nahezu unmöglich.

Sie benötigen deshalb sehr viel persönliche Unterstützung, und zwar nicht nur bei der Zumutung des Lesens und Verstehens von schriftlich angekündigten Bildungsangeboten, sondern vorwiegend auch als Hilfestellung bei der Vorentscheidung, ob bestimmte Angebote überhaupt für sie in Frage kommen oder eher nicht.

Zumal sich also herausstellte, dass die TeilnehmerInnen hohen Bedarf nach individueller Unterstützung hatten, fiel es auch ausgesprochen schwer, aus diesen individuellen Überforderungen heraus in eine Form der gemeinsamen Bearbeitung und des Gesprächs über die unterschiedlichen Angebote zu gelangen.

Die gestellte Aufgabe erwies sich in diesem Sinne weitgehend als Überforderung der TeilnehmerInnen, obwohl sowohl das Thema als auch die bereitgestellten Unterlagen von großer berufspraktischer Relevanz waren. Gerade vor diesem Hintergrund erscheint es nachgerade unwahrscheinlich, dass die TeilnehmerInnen aus dieser Arbeitsphase einen besonderen Nutzen für sich bzw. für einen Transfer in ihren beruflichen Alltag mitnehmen konnten.

Kritisch ist hier auch festzuhalten, dass der Auftrag zur Sichtung der schriftlichen Bildungsmaterialien und Kursprogramme insgesamt gesehen eher zu abstrakt bzw. zu wenig klar strukturiert war. Eventuell hätte es hier geholfen, mehr strukturierte Vorgaben und Vorauswahlen zu treffen, bzw. entsprechende Checklisten bereit zu stellen, an denen sich die TeilnehmerInnen entlang arbeiten können. So kann resümiert werden:

- das Thema war zu offen gestellt
- der individuelle Nutzen ist damit sehr unklar
- die Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit tatsächlich diffus.

Dementsprechend fallen auch die Rückmeldungen der TeilnehmerInnen aus, die sich zwar als sehr zufrieden mit Gruppe / ib. Kleingruppen und den bearbeiteten Inhalten erwiesen. Insgesamt zeigte sich aber, dass sie sich sehr unklar darüber waren, wie sie denn die Ergebnisse ihrer Arbeit einschätzen könnten.

6.3.4 METHODENCHECK INTERNETRECHERCHE

Das Angebot der Internetrecherche wird von den TeilnehmerInnen mit großem Interesse aufgenommen. Zwar erweist es dabei als fast unmöglich, in der Gruppe zu arbeiten, was aber von den TeilnehmerInnen, die jeweils in einer eher passiven Zuschauerrolle verweilen, bis die jeweils aktuell suchende Person die Suche abgeschlossen hat, erstaunlich gut verkraftet wurde. Die Neugierde, was denn bei den einzelnen Suchaktionen zum Vorschein kommt, war deutlich größer als die Ungeduld, doch endlich selber dran zu kommen.

Zugleich wird deutlich, dass die TeilnehmerInnen bei der aktiven Nutzung des Internet und der einzelnen Suchmaschinen sehr viel persönliche Unterstützung bedürfen. Das hängt wesentlich damit zusammen, dass die meisten unter ihnen noch wenig Erfahrung mit EDV-Arbeit haben und eher nur mit spielerischen Nutzungsformen vertraut sind.

Die Ergebnisse der durchgeführten Internetrecherchen laufen wesentlich auch darauf hinaus, dass viele die Erfahrung machen, dass sie eigentlich noch sehr unklare oder klischeehafte Vorstellungen von bestimmten Berufsfeldern haben. Das erarbeitete Material weist aber über diese Klischees hinaus, macht gewissermaßen deutlich, dass es hier noch ergänzender Informationen bedarf.

Darauf gründet auch der in der Rückmeldung geäußerte Wunsch von TeilnehmerInnen nach spezifischen Bildungsangeboten, um mit dem Medium Internet / Suchmaschinen vertraut werden zu können.

Aus den gesammelten Informationen über bestimmte Bildungsangebote und Berufsfelder entsteht dann ausreichend differenziertes Material und Fragezeichen für die anschließende Bearbeitung im Plenum. Insgesamt kann hier festgestellt werden, dass die TeilnehmerInnen das Angebot der Internetrecherche soweit annehmen konnten und damit gewissermaßen auch die Erfahrung machen konnten, dass ein selbständiges Suchen nach konkreten Angeboten der (Weiter-)Bildung möglich und sinnvoll ist.

6.3.5 METHODENCHECK: WECHSEL ZWISCHEN KLEINGRUPPE UND PLENUM

Das Thema der Bildungsplanung erweist sich grundsätzlich als eine sehr individuelle Anforderung. Das stellt bereits die Arbeit in den Kleingruppen vor eine große Hürden, jeweils ausreichende individuelle Förderungen und Unterstützungen bereit zu stellen. Tatsächlich aber wird es damit nahezu unmöglich, mit diesen Ergebnissen dann in die Großgruppe zu gehen und auf einem eher allgemeineren / abstrakteren Niveau die Ergebnisse der Kleingruppen- bzw. individuellen Arbeiten zu vergleichen und auszuwerten.

Im Verlauf des Workshops ergibt sich somit gewissermaßen ein Wechsel zwischen (weitgehend) konzentrierten Phasen der Kleingruppenarbeit einerseits und Phasen der Großgruppenarbeit, die dann überwiegend durch absinkende Konzentration und gestiegene Bereitschaft zum Witzeln und „Stören“ gekennzeichnet sind.

6.3.6 THEMA: HILFE ORGANISIEREN – FÜR DIE AUSWAHL VON BILDUNGSANGEBOTEN

Am zweiten Workshoptag stand wesentlich die Methode des Rollenspiels auf dem Programm: Beratungsgespräch, Fragen und Informationen einholen

Die TeilnehmerInnengruppe erweist sich als sehr motiviert. Das Thema geht ihnen sehr nahe, die Relevanz für die eigene Zukunft liegt offensichtlich auf der Hand. Dementsprechend arbeiten die TeilnehmerInnen sehr konzentriert mit.

Von Bedeutung erscheint hier auch, dass von den TeilnehmerInnen ihre ganz konkrete persönliche Situation der beruflichen Orientierung zum Thema gemacht wurde, wobei rasch klar wurde, dass bei den meisten die Perspektive einer Berufsausbildung aufgrund der je individuellen Lernschwierigkeiten eher nur sehr eingeschränkt gegeben ist bzw. überhaupt ausgeschieden werden muss. Das gilt dann natürlich auch für das Thema der beruflichen Weiterbildung, an die dann ja ebenfalls sehr spezifische Anforderungen gestellt werden.

6.3.7 METHODENCHECK: UNTERSTÜTZTE KLEINGRUPPENARBEIT

Die Arbeit in Kleingruppen von maximal 3 Personen und jeweils unterstützt durch eine/n TrainerIn erweist sich als hochgradig geeignet. In diesem Kontext gelingt eine Mischung aus spielerischer Bearbeitung, reger inhaltlicher Austausch und ausgeprägter Konzentration auf die jeweils bearbeiteten Inhalte. Mit gezielter Unterstützung durch die TrainerInnen verlaufen diese Kleingruppensequenzen sehr ergebnisorientiert, so dass nach den eingeplanten Arbeitssequenzen alle TeilnehmerInnen ihr jeweils ganz persönliches Resultat vorlegen und der Gesamtgruppe präsentieren können.

Bedeutsam erscheint als Ergebnis auch, dass bei einzelnen TeilnehmerInnen deutlich wird, dass sie bisher wenig Gelegenheit und Ermutigung vorfanden, ihre persönlichen beruflichen Interessen zu äußern und / oder weiter zu verfolgen. Gerade in Hinblick auf extern vorgegebene Berufsorientierungen (wie z.B.: „Am besten, du wirst Tischler wie dein Großvater, darüber müssen wir gar nicht diskutieren!“) fällt die offene Diskussion in der Kleingruppe und die gezielte Recherche nach unterschiedlichen Schwerpunkten und Möglichkeiten auf großes Interesse.

Bei anderen sind die beruflichen Perspektiven soweit abgeklärt, hier im Detail weiter und danach zu forschen, welche Bildungsangebote diese beruflichen Chancen zu verbessern, erfolgt dann – mit einem großen Ausmaß an individueller Unterstützung durch die TrainerInnen – in jeweils sehr konzentrierten Arbeitsphasen.

Gleichzeitig ergibt sich aus dieser individualisierten Arbeit in den Kleingruppen sowie der Realisierung des Ziels der durchgängigen Binnendifferenzierung für jede/n TeilnehmerInnen eine Fülle von Anregungen und Vorschlägen für die weitere Bearbeitung in einer 1:1-Beratung, die im Rahmen dieses Workshops dann ganz gezielt als Informationen für die ArbeitsassistentInnen und als Unterstützung für einen angestrebten Transfer der Ergebnisse in den beruflichen Alltag der TeilnehmerInnen ausformuliert und vorbereitet werden.

Nicht zuletzt ist hier auch darauf hinzuweisen, dass es in der Bearbeitungsform der unterstützten Kleingruppe möglich wird, Ansätze für gegenseitige Unterstützung und Formen der inhaltlich angeleiteten Zusammenarbeit zu realisieren, d.h. ein Stück weit auch die ansonsten durchgängige Orientierung der TeilnehmerInnen an den TrainerInnen zu durchbrechen. In ersten Ansätzen kann hier beobachtet werden, dass Kompetenzen entwickelt und erprobt werden, die als wesentliche Voraussetzung für Zusammenarbeit und Teamfähigkeit genannt werden können.

Zentral erscheint dafür, dass die TeilnehmerInnen entsprechende Strukturhilfen vorfinden, die es ihnen erst ermöglichen, aktiv und kooperativ an den einzelnen Planungsschritten mitzuarbeiten. Die schrittweise Heranführung an diese Arbeitshaltung und die abgestufte / aufbauend gestaltete Übertragung von Verantwortung für die Ausführung einzelner Arbeitsschritte erweisen sich dabei als wesentliche Hilfen, die es den TeilnehmerInnen in der Folge auch erlauben, zwischen unterschiedlich intensiven Formen der eigenständigen Arbeit respektive der Arbeit mit Anleitung durch die TrainerInnen zu wechseln.

6.3.8 METHODENCHECK: LEITFADENGESTÜTZTE ERSTELLUNG VON PROFILEN

Mittels vorbereitetem Fragebogen sollten die TeilnehmerInnen für sich und gemeinsam klären, welche Anforderungen die unterschiedlichen Berufe an sie stellen und inwieweit sie die dafür nötigen Fertigkeiten / Fähigkeiten bereits mitbringen. Damit sollte es auch möglich werden, dass sie selbst allfälligen Bedarf zur Erweiterung bestimmter Fertigkeiten / Kompetenzen für sich feststellen können – gewissermaßen als Hilfestellung zur Setzung von Prioritäten im Kontext allfälliger (Weiter-)Bildungsmaßnahmen.

Allerdings hat sich in der Arbeit mit den TeilnehmerInnen herausgestellt, dass der eingesetzte Fragebogen zu schwierig ausgefallen ist und zu hohe Anforderungen an ihre Lese- und Schreibkompetenz richtet. Erst auf der Grundlage spezifischer näherer Erklärungen, ib. auch unserer Erwartungen an die TeilnehmerInnen, und mit viel individueller Unterstützung war es in der Folge möglich, dass die TeilnehmerInnen für sich zu Ergebnissen

kamen, die auch für die Bewertung der unterschiedlichen Bildungsangebote genutzt werden konnten.

Zugleich wurde in der Gruppensituation deutlich, dass die TeilnehmerInnen ausgesprochen unterschiedliche Bedürfnisse haben und ib. in Bezug auf eine allfällige Bildungsplanung unterschiedlich weit fortgeschritten sind. So war es einigen TeilnehmerInnen mit entsprechender Hilfestellung und unter Verwendung des eingesetzten Fragebogens möglich, konkrete Bildungswünsche und -vorhaben zu formulieren und für die weitere und spezifische Bearbeitung in der 1:1 Situation mit ihren ArbeitsassistentInnen vorzubereiten.

Bei anderen TeilnehmerInnen erwies sich diese angestrebte Konkretisierung als deutlich zu früh. Bei diesen TeilnehmerInnen galt es, einige Schritte davor anzusetzen und auf einer noch allgemeineren Ebene einmal zu klären, welche beruflichen Perspektiven denn überhaupt realistisch sind – den Wünschen und Bedürfnissen ebenso entsprechen wie auch den vorhandenen Anlagen und Fertigkeiten.

6.3.9 THEMA: ERSTELLUNG DES PERSÖNLICHEN BILDUNGSPLANES,

Der dritte Workshoptag war für Überarbeitung und individuelle Zusammenstellung von Materialien in vorbereiteten Mappen und letztlich die Erstellung von jeweils individuellen Bildungsplänen gewidmet. Dazu war als zentrale Methoden vorgesehen:

- Kleingruppenarbeit mit persönlicher Assistenz
- Erarbeitung von individuellen Materialien / Mappen
- 1:1 Beratung und Hilfestellung bei der Ausgestaltung der je eigenen Bildungsmappe („Leonardo-Pass“)

6.3.10 METHODENCHECK: BILDUNGSMAPPE („LEONARDO-PASS“)

Die TeilnehmerInnen haben für die Arbeit in diesem Evaluationsworkshop schwerpunktmäßig ihre jeweils eigene Berufs- und Praxiswahl zum Thema gemacht. Im großen und ganzen kann und muss hier festgestellt werden, dass für viele von ihnen die realen Perspektiven deutlich reduziert und eingeschränkt sind. Unter anderem erscheint es bei manchen von ihnen für so gut wie ausgeschlossen, dass sie eine tatsächliche Berufsausbildung absolvieren und mit einem annähernd guten Erfolg abschließen könnten.

Dementsprechend handelt es sich bei ihren (Weiter-)Bildungsperspektiven und –wünschen in der Regel auch nicht um die klassischen Weiterbildungskonzepte der beruflichen bzw.

Erwachsenenbildung; diese rekurren vielmehr auf Themen und Angebotsformen, die speziell für die Zielgruppe von Menschen mit Lernbehinderungen realisiert werden und ihnen solcherart auch realistisch zur Auswahl stehen.

Gerade in Hinblick auf diesen spezifischen Ausschnitt auf Bildungsbedarf ist gleichwohl kritisch festzustellen, dass es auch nur sehr eingeschränkte Angebote gibt – da hilft auch das doch eher breite Feld der Internetrecherche nur relativ wenig, zum Themen wie Anlehre oder Teilqualifizierung in diesem Kontext noch gar nicht abgedeckt werden.

Unter diesem Gesichtspunkt sind an die künftigen „Jobwärts-Module und Lernmaterialien“ hohe Anforderungen und Erwartungen zu richten, wobei zu hoffen wäre, dass sich damit auch tatsächlich ein nennenswertes Angebotsspektrum für die potenziellen TeilnehmerInnen dieser Angebote ergibt, und zwar vor Ort und in einer Angebotsform, dass sie diese auch tatsächlich in Anspruch nehmen können.

Ungeachtet dieser (noch gegebenen) Einschränkungen lässt sich als Ergebnis für diesen Evaluationsworkshop festhalten, dass die TeilnehmerInnen mit Abschluss dieses dreitägigen Kurses eine ganz persönliche Auswahl an Materialien, Adressen, Bildungsangeboten etc. gesammelt haben, die nun ebenso in ihrer jeweils ganz persönlichen Bildungsmappe aufbereitet und zugänglich gemacht sind, wie sie damit auch die Möglichkeit haben, ihr jeweils ganz persönliches Feedback zu den einzelnen Bildungseinheiten zu sammeln. Materialien, Handouts und individuelle Arbeitsblätter haben damit ebenso einen fixen Platz, wie es in diesem Rahmen auch möglich ist, die Ergebnisse von 1:1 Beratungen aus der Arbeit mit ihren ArbeitsassistentInnen einzuheften.

Auf längere Sicht kann (und wird) sich daraus für die TeilnehmerInnen ein Fundus zum Thema beruflicher (Weiter-)Bildung ergeben, aus dem sie einerseits Material für Wiederholungen bzw. darüber hinaus für die 1:1 Bearbeitung gemeinsam mit ihren ArbeitsassistentInnen nehmen können. Gleichzeitig ist die Bildungsmappe soweit offen gehalten, dass sie beliebig weiteres für ihre spezifischen beruflichen Perspektiven interessante bzw. relevante Informationen einfügen können.

6.3.11 THEMENCHECK BILDUNGSPLANUNG

Insgesamt gesehen bestätigen Verlauf und Ergebnisse dieses Evaluationsworkshops die Vermutung / den methodisch – inhaltlichen Anspruch, die TeilnehmerInnen aktiv in die Planung von (Weiter-)Bildung einzubinden und diesen partizipativen Ansatz durch die Bereitstellung von Bildungsmappen, schriftlichen Materialien und Handouts sowie durch die Vorbereitung von Checklisten / Fragebögen zu unterstützen, gewissermaßen in eine Form zu bringen, die eine eigenständige / selbständige Arbeit am Thema Bildungsplanung ermöglichen, anregen und fördern können.

Grundsätzlich kommt von den TeilnehmerInnen ein ausgesprochen positives Feedback. Danach ist ablesbar, dass ihnen die Relevanz dieser Fragestellung durchaus bewusst ist – wenngleich die einzelnen TeilnehmerInnen sicherlich noch nicht gleich weit sind und in diesem Kontext auch nicht alle gleich viel bzw. auch nur ähnlich gut mit ihren Bildungsmaterialien und –informationen umgehen können.

Sichtbar wird aber auch, dass bei entsprechender Aufbereitung der Materialien auch jene TeilnehmerInnen mit hoher Motivation auf Thema und Angebote zur Bildungsplanung einsteigen können, die selbst nur wenig mit der Schriftsprache und schriftlich aufbereiteten Informationen / Materialien anfangen können.

6.3.12 RÜCKMELDUNGEN ZUM WORKSHOP: BILDUNGSPLANUNG

- 1) Ist Dir die Zeit eher schnell vergangen? 3
Oder eher lang? 3 *keine Antwort* 1
- 2) War es Dir also: eher langweilig? 1
oder eher spannend? 4 *gut* 1 *mal so, mal so* 1
- 3) Gab es etwas, was Dir besonders gefallen hat? Was war das?
lustige Gespräche in der Gruppe 1 *Aufteilung und genaue Auflistung* 1
alles 1 *Mappe* 1 *Spaß keine Antwort* 2
- 4) Gab es etwas, was Dir nicht so gut gefallen hat? Was hat Dir nicht so gut gefallen?
der erste Tag war langweilig 1 *nein* 4
- 5) Was aus dem Workshop glaubst Du, dass Dir in Zukunft nützen kann?
alles 3 *Inhalt* 1 *viel dazugelernt für die Arbeit* 1 *Beruf ausgewählt* 2

- 6) Hat es dabei etwas gegeben, was Du gerne anders gehabt hättest? Was war das?
nein *lustiger*
- 7) Wie ist es Dir in der Gruppe gegangen? Was hat Dir daran gefallen? *alles*
alle waren sehr lieb und nett *mit Freundin zusammen*
die Leute
 Gab es dabei etwas, was Dich eher gestört hat?
nein *das blöde Reden von A.*
- 8) Wie ist es Dir mit dem Trainer / den Trainerinnen gegangen? *sehr gut*
 Ist Dir dabei etwas besonders aufgefallen? Die TrainerInnen waren z.B. *hilfreich*
eher schwer zu verstehen *unterstützend* *anderes: sehr leicht*

Die gesammelten Rückmeldungen fallen ausgesprochen gut aus. Zwar vermerkt etwa jeweils die Hälfte der TeilnehmerInnen, dass ihnen die Zeit doch lang geworden ist. Nahezu alle aber stimmen der Aussage zu, dass es eher spannend war und für die eigene Zukunft was gebracht hätte; 2 TeilnehmerInnen vermerken für sich, dass sie als Ergebnis dieses Workshops nun ihren Beruf ausgewählt hätten. Ebenfalls hohe Zustimmungswerte erhält die Gruppe, wobei hier lediglich auf eine konkrete Kritik hinzuweisen ist. Danach hat sich eine der weiblichen Teilnehmerinnen von „blöden Bemerkungen“ eines männlichen Teilnehmers offensichtlich so gestört gefühlt, dass sie dies nicht nur im Feedbackbogen sondern auch in ihrer abschließenden mündlichen Rückmeldung vor der versammelten Gruppe zum Ausdruck brachte.

6.4 Transfer (von Bildungsinhalten in Berufsalltag)

Der dritte Evaluationsworkshop (Graz, 06/02) ist schwerpunktmäßig dem Thema des Transfers von Bildungsinhalten in den beruflichen Alltag gewidmet.

Auch diesmal besteht die Gruppe aus 7 TeilnehmerInnen, davon 2 Frauen und 5 Männer; im Kern ist die Gruppe stabil geblieben, aber 2 Männer haben gewechselt.

6.4.1 WAS ICH IN DEN WORKSHOPS LERNE, BRAUCHE ICH IN DER ARBEIT!

Ablaufplan:

1. Tag: offener Einstieg – Es gibt Situationen (privat und in meiner Arbeit), mit denen ich schlecht zurechtkomme, wo ich mich unwohl fühle, bei denen ich nicht weiß, wie ich damit umgehen soll

In der Kleingruppe sammeln die TeilnehmerInnen ganz konkrete Erfahrungen und Erlebnisse, die für sie (vorsichtig gesagt) unglücklich bis kritisch verlaufen sind bzw. belastend waren, und versuchen, diese Situationen gemeinsam zu analysieren. Ziel dabei ist es, alternative Handlungs- und Verhaltensmöglichkeiten bzw. offene Fragen zu erkunden, also zu überlegen, welche Möglichkeiten die TeilnehmerInnen in der realen Situation gehabt hätten, anders damit umzugehen. Konkret geht es am ersten Tag also darum, problematische Situationen zu erkennen und zu beschreiben, um dann in einem zweiten Schritt gezielt mögliche Lösungen dafür zu suchen.

2. Tag: Was bedeutet das Wort Transfer? Ich lerne etwas, das für mich in der Firma, zu Hause oder in meinem Freundeskreis wichtig ist. Die Frage ist aber, wie kann ich Gelerntes richtig einsetzen = transferieren? Was hilft mir, Gelerntes auch richtig einzusetzen? Welche Hilfen brauche ich dafür, um mein Wissen in der konkreten Situation in der Arbeit etc., wie ich besser damit umgehen kann, anwenden kann?

In der Kleingruppe sollen die TeilnehmerInnen mögliche Lösungsschritte diskutieren und zudem überlegen, mit welchen Hilfsmitteln (Memos, Checklisten, Notfalltropfen) es leichter fallen könnte, damit umzugehen.

Kleingruppenarbeit: Eine Möglichkeit zur besseren Orientierung bzw. zur Anleitung der persönlichen Reaktionen sind Memos; die TeilnehmerInnen erarbeiten Hilfsmittel / Memos – Was spricht mich persönlich an? Was brauche ich, um mich erinnern zu können? Dazu ziehen die TeilnehmerInnen aus der Liste der zusammengetragenen unangenehmen bis belastenden Situationen jeweils eine Aufgabe (nicht das eigene Thema) und versuchen, für dieses praktische Beispiel eine Lösung (alternatives Handeln, Hilfsmittel und Memos etc.) auszuarbeiten.

3. Tag: Memotest – In Rollenspielen probieren die TeilnehmerInnen die selbstgemachten Memos aus und überprüfen, ob diese Memos passen, also wirklich eine Hilfe darstellen können. Mit der Methode des Rollenspiels versuchen wir, einen alternativen Verlauf der Situation mithilfe der erarbeiteten Lösungen und unter Ver-

wendung der dazu passenden Memos zu skizzieren.

Die TeilnehmerInnen stellen die von ihnen erarbeiteten Problemlösungen jenen TeilnehmerInnen vor, die diese Situation als problematisch erlebt und ausgewählt hatten. Ziel ist die Überprüfung, ob und inwieweit diese Lösung sich für die konkrete Situation und Person eignen würde.

6.4.2 ALLGEMEINE EINDRÜCKE ZUM GESAMTVERLAUF:

6.4.2.1 ZU DEN KUNDINNEN

Die TeilnehmerInnen sind während des ersten Tages eher unruhig, sehr aufgedreht und laut; ein konzentriertes Arbeiten am Thema ist ihnen dann nur in der Kleingruppe bzw. in der direkten Auseinandersetzung mit 1 TrainerIn möglich; erst in der Kleingruppe entsteht so was wie Aufnahmefähigkeit und ein ruhigeres und produktiveres Arbeitsklima, das sich dann – jeweils für kurze Zeit – auf die Ergebnispräsentation in der Großgruppe überträgt; bis zur nächsten Störung eben. Vor allem die Rollenspiele und die spielerischen Einlagen (Auftrag: gehe unangemeldet in Sekretariat in den ersten Stock, grüßt freundlich und beobachtet, was sich daraus für eine Situation ergibt) werden von den TeilnehmerInnen sehr gut angenommen und mit Engagement ausgeführt.

Einzelne TeilnehmerInnen (Tom und Andi) sind jederzeit auf dem Absprung: anderes Thema, Jux, Tollerei und Machogehabe; haben mehr Interesse an internen Gesprächen über Sexualität, Alkohol und Frauen; und sind jeweils nur schwer zur Mitarbeit in der Gruppe zu motivieren.

Der zweite Tag wird von Ulla mit einem Rückblick auf die Ergebnisse des ersten Tages eröffnet. Dabei erweisen sich die KundInnen als ausgesprochen aufmerksam; gegen Ende dieser Eröffnungsrunde im Plenum rutscht dann Andi in die Clownsrolle, er fängt an herumzualbern, kommentiert alles und jedes in überzogenen Tönen – und kommt und kommt nicht mehr raus.

Tom hat sich nach der Unterredung mit den TrainerInnen sehr bemüht, bei der Sache zu bleiben, je mehr Störungen aber von Andi kommen, lässt auch er sich wieder mitziehen; insbesondere lästig ist, dass Rosi – da Ursula an diesem Tag wegen eines Zahnarzttermins fehlt, ist sie die einzige weibliche TeilnehmerInnen – von Andi und Tom zum Opfer für ihre (sexistische) Anmache auserkoren wird. Ein Störverhalten, das immer wieder Interventionen durch die TrainerInnen erforderlich macht.

Thomas ist mit seiner Aufgabe bereits frühzeitig fertig und wirkt dann eher unterfordert; mehr ist ihm aber weder von der Differenziertheit der Situationsanalyse noch von der Konzentrationsspanne her nicht möglich, aber die anderen brauchen noch Zeit. Dazu kommt, dass ihm die Gruppe insgesamt eher zu laut ist und er sich tendenziell zurückzieht.

Auch Martin und Andi sind mit Ende des zweiten Tages mit ihren Aufgabenstellungen fertig; die Lösungen sind skizziert und die einzelnen Memos auch schon in kleinen Bildern und Stichworten (Kärtchen) fertiggestellt.

Rosi steckt mitten in der Arbeit; die von ihr erarbeiteten Lösungen sind so weit ausdiskutiert und festgelegt; für die Umsetzung dieser Lösungsschritte in konkrete Transferhilfen / Memos braucht sie aber noch Zeit.

Tom und Alexander sind mit der Aufgabe, konkrete Situationen soweit zu beschreiben und zu analysieren, dass auch die kritischen Aspekte daran deutlich werden, noch nicht wirklich zu Rande gekommen; Lösungen sind dementsprechend auch erst grob angerissen. Bei ihnen bleibt damit noch ein größerer Brocken an ausstehenden Aufgaben offen, die sie sich für den nächsten Tag vornehmen. Dabei wird auch deutlich, dass sie dafür gezielte Assistenz und Unterstützung benötigen werden.

Am dritten Tag findet die Gruppe zu ihrer Hochform, die TeilnehmerInnen sind deutlich konzentrierter und als Gruppe arbeitsfähiger als an den zwei Tagen davor. Das zeigt sich bereits bei der einleitenden Erinnerung an die Rahmenbedingungen von jobwärts und die Zielsetzungen, warum es die Evaluationsgruppe überhaupt gibt.

Vor allem gelingt es an diesem Tag dann auch Alexander und Tom, jeweils von 1 TrainerIn dabei unterstützt, ihre Arbeitsaufträge fertig zu stellen – ein Lösungskonzept auszuarbeiten und Transferhilfen für die betriebliche Praxis zu erstellen.

Rosi arbeitet sehr konzentriert und stellt ihre Transferhilfen weitgehend ohne Unterstützung her.

Ursi kommt wegen eines Termins auch an diesem Tag erst so spät, dass es für sie nicht mehr möglich ist, Lösungsmöglichkeiten und Transferhilfen für eine konkrete Situation zu erarbeiten.

6.4.2.2 Zur Gruppe

Die TeilnehmerInnen sind nun schon zum wiederholten Mal zusammen in einem Workshop / Evaluationsgruppe; eher vertraut miteinander; das betrifft insbesondere eine (hyper)aktive Untergruppe (Tom und Andi), die viel Drive mit Witzen, Ablenkung zu anderen Themen, Anspielungen auf Sexualität etc. mitbringen und einzelne andere TeilnehmerInnen dabei mitziehen. Die TeilnehmerInnen sind sehr heterogen in Bezug auf Temperament und Bereitschaft zur Mitarbeit; das macht es gerade am 1. Tag sehr schwer, in der Großgruppe gemeinsam am jeweiligen Thema zu arbeiten.

Am zweiten Tag reicht die Konzentration in der Gruppe eben nur für die 1. Stunde, in der auch ein gemeinsames Gespräch in der Großgruppe möglich ist. Danach sind die Situationen in der Großgruppe immer wieder von den Störaktionen von Andi und Tom und den wiederkehrenden Interventionen der TrainerInnen gekennzeichnet. Auch an diesem zweiten Tag ist eine kontinuierliche Arbeit in der Großgruppe damit nicht möglich, weshalb verstärkt in die Kleingruppen und Paarkonstellationen ausgewichen wird. Im Anschluss daran ist es dann immer wieder mal möglich, für die Zeit der Präsentation der einzelnen Ergebnisse zusammen zu kommen, aber wehe es tauchen dabei Längen auf (ib. die sehr unbeholfene Art von Martin, sich und seine Themen zu präsentieren, stellen die hyperaktiven Andi und Tom auf eine harte Probe).

Am dritten Tag verändert sich dann auch die Situation in der Großgruppe; ein rascher Wechsel im Setting – mit Kleingruppenarbeit, Einzelpräsentationen vor der Großgruppe, Kreis im Kreis – Situationen etc. lassen dann auch die wenigen und jeweils relativ kurzen Großgruppenzeiten für alle sehr erträglich machen. Damit wirkt der dritte Tag viel kompakter und weniger durch Störungen ausgezeichnet.

6.4.2.3 Zum Verlauf der Gruppenarbeit

Die Gruppenarbeit verändert sich vom ersten bis zum dritten Tag ganz radikal.

So ist am ersten Tag ein gemeinsames Arbeiten in der Gesamtgruppe nur sehr schwer möglich, Tom geht ziemlich schnell mal in den Widerstand; er verwehrt sich ib. gegen die Zumutung, dass es Situationen gibt, in denen er mit seinem Machogehabe nicht gut aussteigt – im Zweifelsfall hat er gute Erfahrung mit Aggression und dem Zusammenhalt mit seinen Freunden gemacht; kritische Situationen sind dann seiner Darstellung nach eben so eskaliert, dass er erst wieder als Macho bestätigt wurde.

Mit seinen Störungen lenkt er auch Andi immer wieder erfolgreich ab, der die allgemeine Unruhe zu pointierten Clownaktionen nützen muss, um sich solcherart in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stellen. Alexander zeigt große Bewunderung für das Machogehabe und muss seinerseits dann immer wieder mitziehen. Die Machotour richtet sich in erster Linie gegen die weiblichen TeilnehmerInnen, die dann ihrerseits (verständlicherweise) auf diese Anmache reagieren. Sowohl Ursi als auch Rosi lassen sich davon soweit einbeziehen, dass sie in ein richtiggehendes Pingpong-Spiel einsteigen und damit zu einer weiteren Eskalation dieser Störungen beitragen. Zugleich wird bei beiden aber sichtbar, dass es sie eher nervt als Spaß macht. So nehmen sie dann auch jeweils erleichtert die Interventionen der TrainerInnen an, auch um wieder etwas Ruhe zu haben.

Demgegenüber nehmen sich Martin und Thomas eher zurück, bleiben ganz still und sind offensichtlich dankbar, wenn sie aus der unruhigen Situation in der Großgruppe herausgenommen werden und in der Kleingruppe am Thema arbeiten können.

So ergibt sich für diesen ersten Tag ein sehr differenziertes Bild: Die Rollenspiele und die einzelnen spielerischen Aktionen werden von den TeilnehmerInnen sehr gut angenommen und engagiert ausgeführt. Eine offene Diskussion und Bearbeitung der einzelnen Zwischenergebnisse in der Großgruppe fällt aber sehr schwer. Dementsprechend sind auch die Wartezeiten und Übergänge zwischen den einzelnen Passagen nur schwer auszuhalten. Die Kleingruppenarbeiten dagegen zeichnen sich dadurch aus, dass hier sehr konzentriert und konstruktiv gearbeitet werden kann – mit viel Unterstützung durch die TrainerInnen.

Die punktuellen Interventionen der TrainerInnen können an dieser Grundstimmung in der Gesamtgruppe wenig ändern; allerdings erweist sich hier die Teilung der Gruppe in mehrere Kleingruppe (paarweise mit individueller Betreuung) als hilfreich. In diesen kleinen Einheiten gelingt es dann rasch, die meisten TeilnehmerInnen zu konzentrierter und konstruktiver Mitarbeit zu motivieren.

Letztendlich gibt es ein gutes Gesamtergebnis, alle TeilnehmerInnen haben für sich einzelne Szenen und Situationen memoriert (mit Ausnahme von Tom, der zwar auch eine kritische Erfahrung aus seinem letzten Arbeitspraktikum berichtet, nach wie vor aber nicht einsehen will, dass er da was hätte anders machen können) und in Ansätzen analysiert.

In der abschließenden Reflexionsrunde wird von den TeilnehmerInnen festgestellt, dass sie sich durch die große Unruhe in der Gesamtgruppe gestört gefühlt haben. Insbesondere wenden sich manche TeilnehmerInnen gegen die tendenziösen und ausländerfeindlichen Aussagen von Tom, der sich selbst wiederholt als rassistisch bezeichnet („So bin ich,

tut mir leid!"). Einzelne TeilnehmerInnen fordern vehement ein, dass die TrainerInnen dann eben auch für mehr Disziplin sorgen: „Macht’s was!“

Den zweiten Tag eröffnen wir mit einer sehr pointierten Rückmeldung an Tom. Die TrainerInnen versuchen, ihm klar zu machen, dass die Teilnahme an der Evaluationsgruppe strikt freiwillig ist – und dass das natürlich auch bedeuten kann, dass einzelne TeilnehmerInnen sich entweder aus der Evaluationsgruppe verabschieden oder, wenn keine konstruktive gemeinsame Zusammenarbeit möglich ist, aus der Gruppe verabschiedet werden können.

Tom beteuert, dass er großes Interesse daran hat, weiter mit dabei zu sein, und zeigt auch für den Verlauf dieses Vormittags großes Bemühen um konzentrierte und konstruktive Mitarbeit. Es braucht allerdings noch eine gezielte Arbeitseinheit mit ihm, bis er auf die Analyse der von ihm vorgestellten kritischen Situation einsteigen kann. Offensichtlich tut er sich schwer mit der Anforderung, sich eine komplexe soziale Situation differenziert vorzustellen, diese als Zusammenhang von aktiven und passiven Beiträgen zu verstehen, als Dynamik, in der natürlich auch die Handlungen und Verhaltensweisen der Beteiligten eine Rolle spielen und das mögliche Ergebnis wesentlich beeinflussen.

Die Arbeit an diesem zweiten Tag wird mit einem systematischen Rückblick von Ulla auf die Arbeit und die Ergebnisse des ersten Tages eröffnet; kurz einmal sind alle TeilnehmerInnen (heute fehlt Ursula, Rosi ist damit die einzige Frau in der Gruppe) bei der Sache und verfolgen mit Aufmerksamkeit den Bogen über die durchaus reichhaltigen Ergebnisse des ersten Tages.

Für die Gruppe selbst ändert aber die Zurückhaltung und überwiegend konstruktive Mitarbeit von Tom nur wenig. Andi springt in die frei gewordene Nische ein; setzt sich mit Clownerien und mit sexistischer Anmache in Szene, die sich, zumal Ursula wegen eines Zahnarzttermins an diesem Vormittag fehlt, nun ganz gezielt gegen die verbliebene einzige weibliche TeilnehmerInnen richtet. Auch in dieser Situation helfen keine Ermahnungen und punktuellen Interventionen – es bleibt nur die Aufgliederung der Gesamtgruppen in mehrere Kleingruppen. Die Dynamik des Störens um jeden Preis ist damit grundlegend aufgehoben, auch Andi kann in diesen Arbeitseinheiten dann sehr konzentriert und konstruktiv mitarbeiten. Diese arbeitsfähige Grundstimmung hält dann auch während der Zeiten, in der die einzelnen TeilnehmerInnen ihre Ergebnisse in der Großgruppe vorstellen und kippt erst wieder in offeneren Arbeitseinheiten bzw. Diskussionen in der Gesamtgruppe.

Die Ergebnisse zu den einzelnen Szenen und Situationen sind zum Teil sehr weit bearbeitet, die ersten Memos und aufeinander abgestimmten Hilfsmittel zur Klärung von unangenehmen Situationen sind auch bereits fertig – so dass sich in Ausblick auf den dritten Arbeitstag dann eine Zweiteilung der Gesamtgruppe empfiehlt: eine Hälfte hat ihr Pensum schon erfüllt, die zweite Hälfte muss noch eine abschließende Runde einlegen: Lösungen überarbeiten und Memos erstellen.

Rosi beschwert sich in der abschließenden Schlussrunde vehement über die Belästigungen („das kann und will ich mir nicht gefallen lassen!“) Auch die TrainerInnen greifen in ihren Rückmeldungen an die Gruppe das Verhalten von Andi auf und geben ihrem Frust über die Störungen durch ihn sehr nachdrücklich Ausdruck. Andi kann die Kritik an seinem Verhalten gut annehmen („Ich habe es eh auch schon gemerkt“). Für den kommenden abschließenden Tag verspricht er, sich mit seinen Clownaktionen zurück zu halten.

Der dritte Tag wird mit einem Rückblick und einer Besinnung auf die Funktion der Evaluationsgruppe eröffnet; vorgetragen und moderiert von Uschi – was wollen wir, was soll das bringen, warum machen wir das überhaupt? (Offensichtlich haben die TeilnehmerInnen diese Aufgabenstellungen und die vor einem halben Jahr getroffene Vereinbarung über ihre Mitwirkung inzwischen wieder vergessen gehabt.)

Danach zieht sich die Gruppe der TeilnehmerInnen, die mit ihren Lösungen und Hilfsmitteln bereits fertig waren, zur Vorbereitung eines Rollenspieles zurück. Die anderen begeben sich in die Endfertigung. Thomas und Alexander bekommen nun jeweils eine persönliche Assistenz; beiden gelingt es dabei mit viel Unterstützung ihre Aufgaben zu erarbeiten und für sich durchaus kreative und ansprechende Vorschläge sowohl für die Lösung dieser Situationen als auch für konkrete Hilfsmittel zur Lösung derselben auszuarbeiten.

Ursula kommt auch an diesem Tag erst verspätet in den Workshop, weil sie noch einen morgendlichen Termin am Arbeitsamt hatte; sie ist jetzt unglücklicherweise die einzige, die lediglich eine Arbeitseinheit zur Analyse einer problematischen Situation am Arbeitsplatz ausgeführt hatte, aber eben keine weitere Bearbeitung vornehmen konnte. Sie ist aber auf Anfrage gerne bereit, sich mit einer passiveren Rolle zu begnügen und diesmal eben mehr den anderen zuzuschauen als selbst zu machen.

Im Rollenspiel (ein Hit) versuchen die TeilnehmerInnen, den Unterschied herauszuarbeiten, zwischen der Ausgangssituation, auf eine unangenehme bis kritische Szene ganz einfach aus dem Bauch heraus zu agieren (bis hin zur Reaktion, alles hin zu schmeißen), oder eben unter Verwendung des Erlernten, quasi überlegt und mithilfe der vorbereiteten Memos der Situation eine andere Richtung zu geben. Die anschließende Diskussion macht

gleichermaßen deutlich, dass die Botschaft übergekommen ist, aber dass es – auch wenn man es besser wüsste – ziemlich schwer ist, in der konkreten Situation und der aktuellen Betroffenheit dann doch überlegt und gewissermaßen nach Plan vorzugehen.

In einer abschließenden Reflexionseinheit versuchen wir, gemeinsam mit den TeilnehmerInnen ein systematisches Feedback zu den drei Tagen und zu den Ergebnissen einzuholen. Tatsächlich erweisen sich die TeilnehmerInnen von der Aufgabe, im Rückblick zu reflektieren, was jetzt gelaufen ist und ib. was dabei herausgekommen ist, leicht überfordert. Nur mühsam gelingt es in der Diskussion, die zentralen Inhalte der gemeinsamen Arbeit wieder hervorzuholen. Von den TeilnehmerInnen kommt dazu die eher pauschale und an der Oberfläche bleibende Rückmeldung, dass sie die Arbeit daran

- als hilfreich erlebt hätten
- dass sie etwas gelernt haben
- dass ihre Erwartungen erfüllt wurden
- aber dass es ohne weiteres noch mehr Abwechslung und Spaß vertragen hätte.

6.4.2.4 Zu den Räumlichkeiten

Für die Durchführung der Workshops steht ein mittelgroßer und eher neutral eingerichteter Seminarraum zur Verfügung, der aber wenig Möglichkeiten für die Unterteilung der Gesamtgruppe in Kleingruppen anbietet.

Einer Veränderung des Grundsettings – alle sitzen um den mittig platzierten großen Tisch herum – steht damit jeweils ein größerer Räum- und Umorganisationsaufwand entgegen; eine Binnendifferenzierung in der Gruppenarbeit ist damit von der Grundstruktur her nicht angelegt und jeweils nur in Ansätzen bzw. mit Abstrichen möglich.

Ein Ausweichen in die im oberen Stockwerk gelegenen Büroräumlichkeiten ermöglicht dann zwar für einzelne „GruppenflüchterInnen“ ein ungestörtes Arbeiten, reißt aber jeweils für die Übergangszeit auch die Gruppe auseinander.

Tatsächlich gelingt es uns erst am dritten Tag zu einer befriedigenden und abwechslungsreicheren Gestaltung des Setting zu finden; dafür ist es dann zwar notwendig, dass die TeilnehmerInnen mit ihren Stühlen mobil werden; insgesamt gesehen aber ein lohnender Aufwand.

6.4.2.5 Unterbrechung / Störung etc.:

Das Prinzip Störung prägt vor allem die ersten beiden Tage, erhöht die Unaufmerksamkeit einzelner TeilnehmerInnen, bringt andere Themen (Sexualität etc.) in den Vordergrund, kann in der Großgruppe kaum eingedämmt oder bearbeitet werden.

Störung durch einzelne TeilnehmerInnen, die immer wieder workshopfremde Themen einbringen und in privaten Bereich abweichen, zwingt mehr oder weniger dazu, vermehrt in Kleingruppen und Paarkonstellationen auszuweichen.

Als Störung für den Gesamtverlauf erweist sich auch die teilweise Abwesenheit von Ursula; Rosi ist während des zweiten Workshoptages die einzige Frau unter den TeilnehmerInnen und bekommt dann ungebremst die ganze Palette der sexistischen Belästigungen in der Großgruppe ab. Sie wehrt sich z.T. vehement dagegen und beschwert sich in der abschließenden Reflexion auch offen darüber. Tatsächlich wird das aber erst am dritten Tag wieder besser.

Für Ursula bedeutet ihre eingeschränkte Präsenz auch, dass sie am dritten Workshoptag nicht auf eigene Ergebnisse zurückgreifen kann und eher auf eine passive Rolle des Zuhörens und des gemeinsamen Gesprächs über die Ergebnisse der anderen verwiesen bleibt.

Dass Bernhard am dritten Tag auf etwa eine Stunde zu einem anderen Termin muss, erweist sich für den Verlauf dieses Workshoptages als unproblematisch; die TeilnehmerInnen sind nun intensiv mit den Abschlussarbeiten beschäftigt. Letztendlich fällt seine Abwesenheit dann auch fast nicht auf. Auch sein Wiedereintritt in die gemeinsame Schlussarbeit erfolgt dann ganz harmonisch.

6.4.2.6 Reflexionsrunde/n

Die gemeinsame Reflexion bleibt über alle drei Tage hinweg eher an der Oberfläche; Es erweist sich als schwierig, die TeilnehmerInnen durch Fragen und persönliche Ansprache zu führen, zur Reflexion anzuleiten. Letztendlich beteiligen sich zwar alle an der gemeinsamen Reflexion, es fällt ihnen aber schwer, konkrete einzelne Situationen zu erinnern – am ehesten ist es noch das Rollenspiel; wobei etwa Martin betont, dass ihm das Zusehen bei den Rollenspielen am besten gefällt. Es fällt den TeilnehmerInnen durchgehend schwer, sich in der Reflexion auf sich selbst und auf ihre eigenen Anteile am Gruppengeschehen zu besinnen. Eigene Gefühle, Erlebnisse etc. werden nur erinnert, wenn ihnen dazu ein konkreter Aufhänger angeboten wird. Erst dann wird es ihnen möglich, sich differenziert bzw. kritisch damit bzw. mit Ergebnissen auseinander zu setzen.

Am ehesten noch gehen die TeilnehmerInnen in der Reflexionsrunde nach dem ersten Tag auf die Tatsache der häufigen Störungen ein; z.T. fordern sie mehr Intervention: „Macht's was!“ und mehr Strenge durch die TrainerInnen ein. Es ist vor allem Andi, der hier sehr selbstkritisch auch anmerkt, dass er sich mit seinen Störaktionen selbst darum bringt, wirklich auch zu Ergebnissen zu kommen, mit denen er zufrieden sein könnte. Zwar hat er sich mit seinen Aktionen in den Mittelpunkt der Gruppe stellen können, ib. während des zweiten Tages, gleichzeitig scheint er sich aber damit selbst genervt zu haben. Deziert ersucht er die TrainerInnen darum, ihm dabei zu helfen, sich etwas zurück zu nehmen, d.h. mehr bei der Sache zu bleiben.

In der Reflexion des Verlaufs des ersten Tages wird vor allem von Tom und Andi auch thematisiert, dass für sie solche Workshops eben keine Arbeit darstellen, das ist nicht anstrengend – und die konkreten Ergebnisse liegen dann eben nicht so ohne weiteres auf der Hand. Es scheint ihnen in diesem Sinne auch nicht wirklich nachvollziehbar, dass sie dabei etwas erarbeiten könnten, das ihnen konkret auf ihren Arbeitsplätzen hilfreich sein könnte. Offen bleibt damit, dass Arbeit eben mehr bedeutet als die unmittelbare Produktion bzw. Ausführung von Arbeitsaufträgen. Das Drumherum wie der Erhalt von Arbeitsplätzen, das soziale Klima im Betrieb, der Umgang mit Konflikten hat für sie noch wenig Relevanz.

Im Rückblick wertet Tom diesen ersten Tag als „teilweise zäh“.

Auch Rosi thematisiert in der Reflexion (des zweiten Tages) wesentlich die Tatsache, dass sie sich durch Machogehabe, Sexismus und ib. die rassistischen Äußerungen von Tom belästigt gefühlt hat, bzw. immer wieder mal gezwungen war, sich aktiv dagegen zu wehren.

Erst auf dem Umweg über ein Telefonat mit der Arbeitsbetreuerin von Thomas L. erfahren wir, dass sich auch er durch das Machogehabe von Tom nicht nur gestört sondern darüber hinaus auch bedroht gefühlt hat. In der Reflexion selbst meint er lediglich, dass es ihm des öfteren zu laut war und dass er dann – in Situationen allgemeiner Unruhe – sich eher auf eine Rolle des Zusehens zurückzieht bzw. überhaupt an etwas anderes denkt. Dass wir letztlich trotzdem zu so differenzierten Ergebnissen gekommen sind, findet er aber gut und meint dann auch, dass er daraus einiges lernen konnte.

Auch am dritten Tag bleibt die Reflexionsrunde eher an der Oberfläche; Grundtenor dabei ist Zufriedenheit – wesentlich auch damit, dass sich an diesem Tag die Störungen deutlich in Grenzen hielten und es von daher kaum notwendig war, disziplinierend zu intervenieren. Insbesondere Andi ist mit sich und seiner an diesem Tag demonstrierten konsequenten Zurückhaltung – und Konzentration auf Inhalte – mehr als zufrieden. „Ich hab es probiert und ich glaube, es hat ganz gut geklappt.“ lautet sein leicht untertreibendes Resumé zu diesem Tag.

Die TeilnehmerInnen erweisen sich in der abschließenden Runde sehr angetan von den Ergebnissen und vom Verlauf dieses Vormittags; auf dem Barometer (Ein Spiel am Flipchart, siehe dazu unten) verzeichnen die meisten unter ihnen höhere Werte der Befindlichkeit – Ursula erntet mit ihrer Übertreibung, sie wäre ganz „heiß“ vor Zufriedenheit, einen späten Lacherfolg. Damit konnte auch sie sich zum Abschluss – nach zwischenzeitiger Abwesenheit – wieder in die ihr zustehende Rolle / Position, im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit, zurechtrücken.

Bei den anderen kommt darin zum Ausdruck, dass dieser dritte Workshoptag der bei weitem konzentrierteste und ergebnisreichste war; dementsprechend auch die Zufriedenheitswerte, die sie verteilen.

6.4.2.7 ZENTRALE ERGEBNISSE INSBESONDERE IN HINBLICK AUF TRANSFER

1. Tag:

Nahezu alle TeilnehmerInnen bringen sich mit ganz konkreten Erfahrungen und der Beschreibung von unangenehmen bis belastenden Situation in der Arbeit ein. Damit ergibt sich – insgesamt gesehen – reichliches Material für die gemeinsame Analyse, was daran ist schwer gefallen, was war belastend etc.

Ausnahme ist Tom, dem es schwer fällt, eine belastende Erfahrung auf sich selbst zu beziehen und eigenes Verhalten kritisch zu hinterfragen; der Kokon: „Ich bin gut“ darf offensichtlich nicht angekratzt werden. Letztendlich stellt er eine Situation dar, wo ihm ein Arbeitskollege, mit dem er wegen dessen ausländischer Herkunft nicht gerne zusammen gearbeitet hat, Arbeitsaufträge erteilt hat. Er hat sich dagegen verwehrt und beim Chef urgiert, dass er seine Aufträge von wem anderen bekommen möchte. Tatsächlich hat dann der Chef selbst diese Rolle übernommen und damit die kritische Situation bereinigt.

Auch Alexander hat große Schwierigkeiten damit, persönliche Erfahrungen danach zu unterscheiden, ob sie ihm eher unangenehm, belastend oder schwer gefallen sind. Er neigt dazu, seine Erlebnisse im Rückblick positiv zu färben. Das zeigt sich insbesondere auch bei einer konkreten Spieleinlage während des ersten Tages.

(Die TeilnehmerInnen erhielten von uns die Aufgabe, alleine ins Sekretariat zu gehen, freundlich zu grüßen etc. und dann in der Großgruppe zu beschreiben, wie die Situation war. Tatsächlich war die Sekretärin von uns instruiert und beauftragt worden, es den TeilnehmerInnen eben nicht einfach zu machen – durch Ignorieren und Nicht zurück Grüßen bis hin zu eher schroffen Reaktionen: „Was willst denn Du da?“)

Alexander hatte das Pech, eher schroff behandelt zu werden, was in der Darstellung der Sekretärin dazu geführt hat, dass er eingeschüchtert wieder weggegangen wäre. In der Großgruppe klang die Beschreibung durch Alexander völlig konträr: „War ok, alle waren freundlich, ich habe gegrüßt und die haben zurückgegrüßt, dann bin ich wieder gegangen.“

In seiner Darstellung der Arbeitserfahrungen in der Tischlerei – laut ArbeitsbegleiterIn und Praktikumsbericht eine so unbefriedigende Erfahrung für alle Beteiligten, dass ernsthaft überlegt wurde, ob die Tischlerei wirklich ein sinnvoller (Wunsch)Beruf von Alexander wäre – kommt die detailliertere Bearbeitung dieser Erfahrung nicht und nicht zu dem Punkt, wo seiner Meinung nach ein anderer Verlauf wünschenswert gewesen wäre. In seinem unkritischen Blick auf diese Erfahrungen kommen dann auch nur Darstellungen von Arbeitsgängen und Aufträgen, die er gut erledigt hätte. Als besondere Anforderung betont er, dass er über Tage hinweg immer dasselbe machen musste – ohne Abwechslung, ohne Erfolgserlebnis (im Sinne von „das habe ich geleistet“), mit der Hand Kanten abschleifen, ein Kästchen nach dem anderen. Erst auf wiederholtes Nachfragen war es ihm dann möglich, zuzugeben, dass das zum einen nicht einfach, nicht befriedigend und zum anderen sogar (ein bisschen) belastend gewesen wäre. (konkrete Ergebnisse, siehe: Belastungen am Arbeitsplatz, unten)

Alles zusammen genommen zeigt sich in dieser Sammlung, dass die systematische Betrachtung von belastenden Situationen auf dem Arbeitsplatz für die TeilnehmerInnen eine große Relevanz hat; u.a. weil es ihnen so schwer fällt, die für sie belastenden Momente in der konkreten Situation soweit zu erfassen, dass sie dabei handlungsfähig bleiben.

Bei Martin etwa wird deutlich, dass er in solchen Situationen tendenziell in eine Starre fällt, sich weitgehend auf sich selbst zurückzieht – und dann natürlich dem, was sich kon-

kret weiter entwickelt, hilflos gegenüber steht. In der gemeinsamen Erörterung dieser Situationen erweist er sich geradezu erleichtert, damit herauskommen zu können, sein Unbehagen zu artikulieren. Damit werden für ihn auch erste Lösungsmöglichkeiten sichtbar, sofern es ihm dann auch wirklich gelingt, den Schritt aus seiner Starre und Hilflosigkeit heraus zu vollziehen.

Bei den anderen, wie beispielsweise Ursula, Tom und Andi, dürfte es im Gegensatz zu Martin eher problematisch sein, dann in der konkreten Situation nicht durch Überreaktion – aus dem Bauch heraus – zu einer Eskalierung der Situation beizutragen. Je nach Persönlichkeit würde diese erste und spontane Reaktion dann entweder als Aggression (bei Tom und Ursula) oder als Clownaktion (bei Andi) ausfallen, in jedem Fall aber ungebremst und destruktiv bzw. kontraproduktiv. Von ihnen kommt denn auch der einsichtige Hinweis darauf, dass in solchen Situationen dann eben nicht immer das gemacht wird, was in diesen Situationen zu einer Lösung beitragen könnte; Wissen alleine nützt da nur wenig, weil dann doch die eigene Spontaneität mit einem / einer durchgeht.

Am ehesten scheint Thomas in der Lage zu sein, in der konkreten Situation soweit den Überblick zu wahren, dass er auch überlegen kann, wie er für die Lösung von unangenehmen oder belastenden Aufgaben Hilfe organisieren kann. Dabei kommt ihm auch zugute, dass er im Vergleich mit den anderen TeilnehmerInnen über bessere Artikulationsmöglichkeiten und eine differenziertere Sprache verfügen kann. Darin kommt aber gleichzeitig auch zum Ausdruck, dass sich die TeilnehmerInnen über die Relevanz des Workshopthemas durchaus im klaren sind.

Für die meisten TeilnehmerInnen kann als Ergebnis des ersten Tages festgehalten werden, dass es ihnen gelungen ist, auf einer sehr persönlichen Ebene Erfahrungen und Belastungen aus ihrem Arbeitsalltag aufzugreifen und zu diskutieren. Damit wurde es für diese TeilnehmerInnen auch möglich, konkrete Strategien und Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten, wie sie in der Situation vielleicht konstruktiver mit den Belastungen umgehen könnten.

2. Tag:

Bei einigen TeilnehmerInnen gibt es an diesem Tag eine höhere Bereitschaft, konkret mit den einzelnen Situationen zu arbeiten und mögliche Lösungen und Transferhilfen zu erarbeiten. Das zeigt sich vor allem zu Beginn des Tages, wo die TeilnehmerInnen sehr konzentriert an ihren Aufgaben und den Lösungen für problematische Situationen arbeiten. Es erweist dabei als gute Methode, dass die TeilnehmerInnen nicht ihre eigenen Problemsituationen bearbeiten, sondern sich mit Themen und Situationen beschäftigen, die ihnen

von den anderen TeilnehmerInnen geschildert wurden. Verständnis für die schwierige Situation ihrer KollegInnen führt in der Folge zu großem Bemühen, für diese dann zu guten Lösungen zu kommen.

Ulla merkt kritisch an, dass bei einzelnen TeilnehmerInnen die Konzentrationsspanne durch die Anforderungen in der Kleingruppe eher strapaziert bis überschritten wäre, was es dann in den nachfolgenden Einheiten in der Gesamtgruppe so mühsam mache.

Insgesamt ist auch festzustellen, dass den TeilnehmerInnen noch nicht ganz klar ist, wie ein Transfer aussehen könnte. Ob und was dann rüberkommt, wird sich wesentlich am dritten Tag entscheiden – bzw. in der konkreten weiteren Bearbeitung durch ArbeitsbegleiterInnen.

In jedem Fall wird bereits an diesem 2. Tag deutlich, dass den meisten TeilnehmerInnen (Ausnahme sind hier Tom und Alexander, die Schwierigkeiten mit der differenzierteren Analyse der geschilderten Ausgangssituation und Aufgabenstellung haben und sich somit auch nur sehr schwer auf die Frage einlassen können, welches Verhalten oder welche alternative Strategie zu einer Problemlösung beitragen könnte) die Vorteile davon klar werden, wenn sie sich die Situationen, in denen sie oft stecken, einmal genauer ansehen und gezielt Lösungsmöglichkeiten dafür erarbeiten. Damit scheint in einem ersten Schritt die Zielsetzung realisiert, dass die TeilnehmerInnen sich ihrer Verantwortung dafür bewusst werden, wie Situationen sich entwickeln bzw. ob und inwieweit damit verbundene Probleme gelöst werden können. Deutlich wird dabei auch, dass gerade diese Transferthematik letztlich nur in einer engen Kooperation zwischen Weiterbildungsmaßnahmen und individuellen ArbeitsbegleiterInnen sicher gestellt werden kann.

Insgesamt aber zeigt die abschließende Präsentation der (Zwischen)Ergebnisse in der Großgruppe, dass das zentrale Ziel dieses Tages soweit aufgegangen ist und erreicht werden konnte: Die TeilnehmerInnen betonen, dass sie für die Entwicklung alternativer Handlungsmuster – gerade in Hinblick auf die konkrete und je aktuelle Situation – Hilfen benötigen und einige können sich auch gut vorstellen, dabei mit der Methode von Memos und Transferhilfen zu arbeiten. Diese Bereitschaft, Erinnerungshilfen zu benützen, ist aber nicht durchgängig.

Kritischer Einwand von Tom: „Wenn man das nicht im Kopf hat, dann nützt es gar nichts!“

3. Tag:

Das Thema Transfer ist insgesamt gesehen gut aufgegangen. Aus dem eher offenen Beginn am ersten Tag mit der hohen Anforderung durch die differenzierte Betrachtung einzelner und belastender Erlebnisse am Arbeitsplatz und der systematischen Ausarbeitung von Lösungskonzepten für diese Situationen war es den TeilnehmerInnen dann am dritten Tag möglich, ihre Betrachtung dieser Situationen und die daraus entstandenen Lösungsansätze – ib. auch die z.T. sehr kreativen Transferhilfen vorzustellen – insgesamt hat sich diese wechselseitige Präsentation in der Kleingruppe / moderiert von einer TrainerIn, vor den anderen TeilnehmerInnen als durchaus aktives Publikum, das sich dann auch in die jeweils abschließende Diskussion einbringen, Fragen stellen und eigene Ideen dazu anbringen konnte, sehr bewährt – das war in meiner Wahrnehmung die dichteste Arbeitssituation in der Gesamtgruppe.

Es wird dabei auch deutlich, dass die TeilnehmerInnen für sich erkennen konnten, dass es dabei um ihre Themen gegangen ist, dass ihre ganz persönlichen Ideen für Lösungen gefragt waren. Das hat sich auch in den einzelnen Ergebnissen niedergeschlagen.

6.4.3 RÜCKMELDUNGEN ZUM WORKSHOP: TRANSFER

- Ist Dir die Zeit eher schnell vergangen? 5
Oder eher lang? 1 *mittel* 1
- War es Dir also: eher langweilig? 1
oder eher spannend? 5 *mittel* 1
- Gab es etwas, was Dir besonders gefallen hat? Was war das?
Rollenspiel 2 *beim Rollenspiel zuschauen* 1 *alles* 2 *nein* 1
- Gab es etwas, was Dir nicht so gut gefallen hat? Was hat Dir nicht so gut gefallen?
Störung durch Jungs 1 *nein* 1
- Was aus dem Workshop glaubst Du, dass Dir in Zukunft nützen kann?
alles 2 *ja, beim Job* 1 *hab etwas gelernt* 1
- Hat es dabei etwas gegeben, was Du gerne anders gehabt hättest? Was war das?
nein 2 *lustiger* 1 *die Leute* 1 *1 Tag und weniger lang* 1

- Wie ist es Dir in der Gruppe gegangen? Was hat Dir daran gefallen? alles 2
sehr gut 1 *viel Spaß* 1 *gut* 1
 Gab es dabei etwas, was Dich eher gestört hat?
nein 4 *Dazwischenreden der Jungs* 1
- Wie ist es Dir mit dem Trainer / den Trainerinnen gegangen? *sehr gut* 1
 Ist Dir dabei etwas besonders aufgefallen? Die TrainerInnen waren z.B. *hilfreich* 7
 eher schwer zu verstehen *unterstützend* 6 *anderes:*

Generell kann somit festgehalten werden, dass die TeilnehmerInnen weitgehend auf ihre Rechnung gekommen sind, ihre vorab gesammelten Erwartungen haben sich offensichtlich erfüllt.

Darüber hinaus ist aber zu vermerken, dass die TeilnehmerInnen mit ihren Rückmeldungen und Bewertungen ausgesprochen unspezifisch bleiben. So haben sie etwa – befragt nach dem möglichen Nutzen des Workshops – lediglich lapidare Anmerkungen, wonach es schon was bringen würde, im Job, aber gerade die thematisierten und bearbeiteten Vorschläge, um einen Transfer in den Arbeitsalltag zu erleichtern, bleiben ohne Erwähnung.

6.5 Informations- und Kommunikationstechnologie

Der letzte Evaluationsworkshop (Graz, 11/02) war den Modulen aus dem Bereich E gewidmet und sollte auf einer eher allgemeinen Ebene die konkreten Voraussetzungen bei den TeilnehmerInnen überprüfen, die für bzw. gegen den verstärkten Einsatz von EDV sprechen können.

6.5.1 DIE GRUPPE

Am vierten Evaluationsworkshop haben insgesamt 6 TeilnehmerInnen, davon 4 Männer und 2 Frauen, teilgenommen. Nachdem zu diesem Zeitpunkt zwei Mitglieder der früheren Gruppe wegen eines betrieblichen Praktikums verhindert waren, kommt ein neuer Teilnehmer erstmalig dazu, der aber einzelnen der ‚alten‘ TeilnehmerInnen aus dem BEAT-Kontext zumindest oberflächlich bereits bekannt ist.

Die Aufnahme des Neuen gelingt schnell, wenngleich er sich doch in Hinblick auf die Nutzung des PC ausgesprochen skeptisch zeigt und damit eine Sonderrolle in der Gruppe einnimmt.

Tatsächlich hält diese Abseitsstellung nicht besonders lang, mit jedem Tag und jeder weiteren direkten PC-Anwendung sinken die Zugangshürden, wenngleich doch deutlich wird, dass ihm durch seine ausgeprägte Lese- und Schreibschwäche eine selbständige Nutzung des Mediums PC eher schwer fällt.

6.5.2 ERWARTUNGEN DER TEILNEHMERINNEN AN DEN WORKSHOP

Die zum Einstieg in den Workshop am 1. Tag gesammelten Erwartungen der TeilnehmerInnen fallen differenziert aus. Offensichtlich kommt hier ein gewisses Moment der Einübung zum Tragen, nachdem die meisten der TeilnehmerInnen bereits an mehreren Evaluationsworkshops teilgenommen haben; damit auch den Fragebogen zu ihren Erwartungen bereits kennen.

Danach sind die Highlights bei den Erwartungen sehr konkrete Anliegen, die alle 6 TeilnehmerInnen bejahen:

- Ich wünsche mir, dass wir in unserer Gruppe gut zusammen arbeiten werden – 6
- Die Trainer und Trainerinnen sollen mich unterstützen, wenn ich Hilfe brauche – 6

Nur knapp darunter liegen die Antworten auf folgende Feststellungen:

- Ich will was lernen, das mir in der Arbeit nützt – 5,91
- Ich freue mich darauf, was Neues zu lernen – 5,5

Ebenfalls noch im deutlich positiven Bereich entfallen die Antworten bei:

- Ich möchte gerne viel Spaß haben – 4,7
- Wichtig ist mir, dass es viel Abwechslung gibt – 4,6

Demgegenüber ist die Zustimmung zu den weiteren Feststellungen nur mehr schwach ausgeprägt:

- Ich will Leute kennen lernen – 3,81
- Hauptsache, ich muss nichts arbeiten – 3

Bei der offenen Abschlussfrage, was sie sich sonst noch erwarten, kommen z.T. Ausführungen zu den oben überprüften Feststellungen. So wünschen sich die TeilnehmerInnen

- keine Rollenspiele
- gegenseitiges Akzeptieren – sowohl in der Gruppe der TeilnehmerInnen als auch der TrainerInnen
- dass sich die TeilnehmerInnen gut verstehen und nicht streiten
- viel lernen
- verschiedene Programme

6.5.3 THEMA: GRUNDKENNTNISSE IM UMGANG MIT DEM PC

Für den Start des EDV-Workshops waren folgende Methoden vorgesehen:

- Was weißt Du vom PC? Interviews in Zweiergruppen
- Brainstorming und offene Diskussion im Plenum: Grundbegriffe sammeln und gemeinsam die Begriffe erklären;
- unterstützte Zweiergruppen: Bestandteile des PC kennen lernen und zentrale Funktionen ausprobieren

Bereits in der Eröffnungsrunde zeigt sich, dass die TeilnehmerInnen überwiegend bereits gut informiert und edv-erprobt sind bzw. differenziertes Vorwissen in den Workshop mitbringen. Das drückt sich auch so aus, dass nahezu alle TeilnehmerInnen hoch motiviert sind und sich gut auf die gemeinsame Arbeit mit dem PC einlassen können – auch wenn dann zwischendurch immer wieder der Kommentar ertönt, dass das alles doch ganz leicht wäre.

Konkret hält sich nur 1 TeilnehmerIn tendenziell zurück; er hat noch gar keine Vorerfahrung und erweist sich gegenüber der Nutzung des PC als eher skeptisch bis ablehnend. Dementsprechend bleibt er dann auch in der Großgruppe eher abseits und beteiligt sich auch an den Arbeiten in der Kleingruppe nur am Rande.

6.5.4 METHODENCHECK: BRAINSTORMING, SAMMLUNG VON STICHWORTEN AUF FLIPCHART UND OFFENE DISKUSSION IM PLENUM

In der Gruppendiskussion erweisen sich die TeilnehmerInnen stark auf sich bezogen und kaum in der Lage, aufeinander aufbauend zu arbeiten. Am ehesten können sie hier auf

assoziative Ketten einsteigen; brauchen aber insgesamt gesehen viel Lenkung und Moderation.

Unabhängig von diesen Einschränkungen erweist sich die offene Diskussion als ausgesprochen fruchtbar und ergebnisreich. Am Schluss liegt eine lange Liste von zentralen Begriffen vor. Damit ist ein guter Grundstock für die detailliertere Besprechung der Bedeutung und der Inhalte dieser Begriffe gegeben.

6.5.5 METHODENCHECK: UNTERSTÜTZTE ZWEIERGRUPPEN

Wie bereits bei früheren Evaluationsworkshops fällt auch diesmal auf, dass die Arbeit in den Kleingruppen sehr konzentriert und ergebnisreich ausfällt. Zudem wird gerade in der Arbeit mit dem PC deutlich, dass es jeweils nur ansatzweise gelingt, dass sich die TeilnehmerInnen in der Kleingruppe gegenseitig unterstützen – aber immerhin gelingt ihnen damit etwas, was in der Großgruppe fast durchgängig ausscheidet. Der Fokus auf die TrainerInnen nimmt gelinde ab und wird ergänzt durch die Gruppensituation.

6.5.6 THEMA: WELCHEN NUTZEN HABEN WIR VON DER EDV?

Am zweiten Workshoptag steht im wesentlichen die gezielte Vorbereitung für die je individuelle Arbeit mit dem PC auf dem Programm. Danach geht es in erster Linie um:

- offene Diskussion im Plenum: Vorteile von EDV – Gefahren / Nachteile
- Auswahl aus den 20 Modulen treffen und entsprechende Lernmaterialien durcharbeiten.

Kleingruppenarbeit: Der 2. Workshoptag wird überwiegend in Zweier-Gruppen an den Computern verbracht, den Inhalt bestimmen die TeilnehmerInnen, nachdem alle 20 Module mittels Beamer den TeilnehmerInnen vorgestellt wurden und die Kleingruppen ihre Auswahl getroffen haben. Dabei musste sich die Gruppe auf einen Dreivorschlag einigen. Der Reihe nach wurden dann die ausgewählten Module und die vorgeschlagenen Lernmaterialien und Hilfen durchgearbeitet, wobei die TeilnehmerInnen von den TrainerInnen unterstützt wurden. In den Pausen war es den TeilnehmerInnen freigestellt, ob sie einzelne Computerspiele kennen lernen und ausprobieren wollen (Konzentrationsübung mit Funfaktor).

Die Arbeit in der großen Gruppe und die Sammlung / Diskussion von Vor- und Nachteilen der computerisierten Welt ist dieses Mal sehr leicht gefallen. Die TeilnehmerInnen beteiligen sich aktiv und mit großem Interesse an der Diskussion und sind konzentriert bei der

Sache. Insgesamt fällt dabei auf, dass sie die Potenziale der Computerisierung deutlich überschätzen – nach dem Motto: Der PC kann alles!

In den kleinen Gruppen hat sich dann aber gezeigt, dass die in den E-Modulen abgehandelten Themen und vorgestellten Arbeitsmaterialien für die TeilnehmerInnen weitgehend eine Unterforderung darstellen. Wenngleich sich in den einzelnen Arbeitseinheiten dann schnell zeigt, dass das große Vorwissen, das die TeilnehmerInnen mitbringen, letztlich sehr fragmentarisch ist, lassen sie sich vom methodischen Aufbau der Module nicht so leicht überzeugen. Sie wollen jeweils schneller in volle Anwendungsformen, damit sie dann auch was davon haben!

Das Beharren der TrainerInnen auf die einzelnen Schritte in den Modulen, die Lernmaterialien etc. wird letztlich von den TeilnehmerInnen dann aber doch akzeptiert, zumal jeweils immer auch ihre verbalen, feinmotorischen etc. Schwächen deutlich werden und auch sie damit übereinstimmen, dass ihnen etwas mehr Übung durchaus gut tut.

Wie geht man/frau mit Passwörtern um?

Warum ist es so wichtig, bei der Nutzung des Internets die jeweils verwendeten Wörter auch richtig zu schreiben?

Tatsächlich gelingt es im Zuge dieser intensiveren Befassung mit dem PC, auch den eher skeptischen bis ablehnenden Teilnehmer in die Arbeit einzubeziehen. Auch er erkennt nun, dass der PC / das Internet auch für ihn Interessantes bieten kann – seine Lieblingsband hat eine eigene Homepage, die er dann auch – mit etwas Unterstützung beim Schreiben – findet und zur Begeisterung der anderen TeilnehmerInnen in der Kleingruppe vorstellt.

Noch größer ist das Erstaunen der TeilnehmerInnen, als sie plötzlich feststellen können, dass auch die Firma, bei der sie ihr Praktikum realisiert haben, eine eigene Homepage hat, auf der Beratung angeboten wird, es aber auch möglich ist, die angebotenen Produkte online zu kaufen.

Damit wird es letztlich allen TeilnehmerInnen deutlich, dass die EDV-Anwendung in jedem Fall von hoher, auch beruflicher, Relevanz ist – auch dann, wenn sie über ihre persönlichen beruflichen Perspektiven einschränkend feststellen, dass es zumindest nicht sehr wahrscheinlich ist, dass sie an ihrem Arbeitsplatz dann auch wirklich mit einer EDV-Anwendung konfrontiert sein werden.

6.5.7 THEMA: NACH FREIER WAHL EIN ANWENDUNGSBEISPIEL AUSFÜHREN

Der dritte Workshoptag soll mit einem „Produkt“ enden. Die TeilnehmerInnen wählen aus, was sie persönlich machen möchten – praktische Umsetzung des am Vortag Gelernten; z.B. die TeilnehmerInnen wollen einen Brief schreiben, einen Text mit Bildern und grafischen Elementen gestalten, eine E-Mail schreiben und verschicken etc.

Auch in der Wahl ihres ganz persönlichen Produktes, auf das sich die TeilnehmerInnen zu Beginn dieses dritten Tages verständigen, kommt zum Ausdruck, dass sie sich eine direkte Umsetzung von allfälligen EDV-Kenntnissen in ihrem beruflichen Alltag (noch) gar nicht vorstellen können. Offensichtlich wird hier, dass in der weiteren Arbeit in der 1:1 Situation mit den ArbeitsassistentInnen gezieltes Augenmerk auf konkrete betriebliche und Arbeitsplatzanalysen gelegt werden müsste, um solcherart die Relevanz dieser Technologie für die Arbeitswelt und insbesondere auch für den je eigenen Arbeitsplatz besser herausarbeiten zu können.

So konzentrieren sich die TeilnehmerInnen überwiegend auf den privaten Nutzungskontext:

- Schreiben von privaten E-Mails an Bekannte und / oder FreundInnen
- Internetrecherche über Hobbys
- Chatroom und Fansites (Musik etc.)

Unabhängig von diesen doch noch eher eingeschränkten Zugängen zum Medium EDV wird aber in der gemeinsamen Bearbeitung der selbstgewählten Aufgaben deutlich, dass es bei den TeilnehmerInnen keinerlei Zugangshürden gibt. Stattdessen überwiegt Neugierde und Faszination über die Vielfalt von Information und ib. auch das leicht zugängliche Bildmaterial und die Fülle von Detailinformationen.

Allerdings ergeben sich dann doch relativ große Nutzungseinschränkungen, die vor allem auf die Einschränkungen beim Lesen und Schreiben zurückzuführen sind. Es ist ganz einfach nicht besonders aufbauend, wenn man/frau auch beim fünften Versuch auf der falschen Homepage landet bzw. überhaupt nur eine Fehlermeldung erntet, weil der Schlüs-

selbegriff jeweils falsch geschrieben wurde und die TeilnehmerInnen dann eben nicht ohne weiteres in der Lage sind, diesen Fehler auszubessern.

Und wenn es dann gelingt, und die Suche insofern erfolgreich war, dass der PC nun eine ganze Liste von Verweisen ausdrückt, dann ergibt sich als weitere Schwierigkeit, wie man / frau sich in der Fülle dieser Informationen zurecht findet.

6.5.8 RÜCKMELDUNGEN ZUM WORKSHOP

Die Rückmeldungen der TeilnehmerInnen fallen im Großen und Ganzen positiv aus – mit kleinen Einschränkungen; so hat es eine TeilnehmerInnen eher langweilig gefunden; es hat sie gestört, dass nicht für alle TeilnehmerInnen ein eigener PC verfügbar war. Das hat dazu geführt, dass immer wieder längere Wartepausen zu überbrücken waren, in denen sie nur zuschauen konnte. Sie hätte eben lieber selbst und aktiv mitgemacht. Gleichzeitig gibt sie an, dass sie – aus nicht näher ausgeführten Gründen – nicht gut drauf ist und sich schwer tut damit, sich auf etwas Neues zu konzentrieren.

Demgegenüber versteigt sich ein Teilnehmer zu Superlativen: „Das war klasse – wie immer! Außerdem ist Internet mein Ein und Alles, das hätte ruhig noch mehr sein können!“

Von mehreren TeilnehmerInnen wird mit Bedauern darauf hingewiesen, dass die drei Tage tatsächlich zu schnell vergangen sind: „Der Workshop hätte die ganze Woche dauern sollen.“ So war es ihnen nicht möglich, wirklich ausreichend zu üben und auszuprobieren, äußern aber die Überzeugung, dass sie das demnächst nachholen wollen.

In der Einschätzung der beruflichen Relevanz von PC-Kenntnissen erweisen sich die TeilnehmerInnen als äußerst skeptisch. Lediglich bei einer TeilnehmerInnen, die bereits ein berufliches Praktikum auf einem PC-Arbeitsplatz hinter sich hat, steht die EDV-Anwendung im Mittelpunkt ihrer weiteren beruflichen Planung. Ein weiterer TeilnehmerInnen äußert für sich zwar auch den Wunsch, ob nicht eine spezifische Aufwertung des Arbeitsplatzes, auf dem er gerade im Rahmen eines Praktikums stundenweise beschäftigt ist (eine reguläre Anstellung ist in Vorbereitung aber noch nicht sicher), denkbar wäre. Über diese Perspektive möchte er sich unbedingt mit seinem Arbeitsassistenten im Detail weiter beraten und – für den Fall – eine spezifische weitere Einschulung in die dann notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten einsteigen.

Überwiegend aber steht im Raum, dass die Anwendung von EDV, insbesondere Internet, vor allem von privatem Nutzen sein kann. Von daher liegt auch das Hauptaugenmerk der meisten TeilnehmerInnen auf der Anwendung von Suchmaschinen, dem Surfen im Internet und ist inhaltlich eher ihren Hobbys und Freizeitinteressen gewidmet.

Durch die Bank aber wünschen sich die TeilnehmerInnen verstärkte Angebote in der Nutzung und Anwendung von EDV; ib. Informationen und konkrete Übungseinheiten.

Ob und was ihnen in ihrer persönlichen beruflichen Laufbahn die EDV bringen wird, das wagen sich die meisten nach diesen drei Tagen noch gar nicht vorzustellen.

Hier wird es offensichtlich auf Sicht der detaillierteren Erkundung der Arbeitsplätze und ib. einer verstärkten individuellen Beratung und Förderung bedürfen, bis hier neben den (noch zaghaft formulierten) Wünschen auch konkrete Perspektiven und Chancen entstehen können.

6.6 Selbstevaluation der TrainerInnen (Graz, Hamburg)

An der vorgesehenen Selbstevaluation der TrainerInnen haben sich ausschließlich TrainerInnen und Begleitpersonen aus Graz und Hamburg beteiligt. Die nachfolgend zusammengestellte Übersicht konzentriert sich auf jene Beiträge, die unmittelbare Auskunft über zentrale Fragestellungen geben, wie sie im Prozess der internationalen Abstimmungen sowie der Produktion der jobwärts-Module im Mittelpunkt der Diskussionen standen.

Auswertung Selbstevaluation / TrainerInnen

Methode / Thema / Verlauf	Subjektives zu Akzeptanz, Relevanz etc.	Einschätzung von Effekten	Überlegungen zum Ziel: Transfer	Rückmeldungen der TeilnehmerInnen
<p><u>Kritisierbarkeit / Methode: Rollenspiel</u></p> <p>Die TeilnehmerInnen sind nach dem Eindruck der TrainerInnen überfordert, ein eigenes Beispiel für ein Rollenspiel zu finden.</p> <p>Wichtig: Pro Rollenspiel sollte ein/e TrainerIn aktiv mitmachen. Dadurch wird die Dynamik größer.</p>	<p>Hilflosigkeit in der Anwendung der Methode Rollenspiel verweist auf den Bedarf, darauf mehr Bedacht zu nehmen, d.h. Ansätze wie diese besser einzuüben.</p>	<p>Als Kernstück erweist sich hier die Anregung, auf die Formulierung von Kritik zu achten und ib. die Wirkung auf andere zu berücksichtigen; d.h. Sensibilität für den Umgang mit Kritik zu entwickeln / mit Kritik und kritischen Situationen tendenziell konfliktfreier umgehen zu lernen.</p>	<p>keine Angaben zum Transfer</p>	<p>Die Angebote werden von den TeilnehmerInnen sehr gut angenommen. Sie sind dankbar für Abwechslung und für die Hilfestellung.</p>
<p><u>E-Mails lesen und schreiben</u></p> <p>Die Angebote werden von den TeilnehmerInnen sehr gut angenommen. Sie sind dankbar für Abwechslung und für die Hilfestellung</p>	<p>Die TeilnehmerInnen waren hoch interessiert und motiviert. Die Rahmenbedingungen für die Durchführung aber waren tendenziell ungenügend, weil nicht für alle TeilnehmerInnen ein eigener PC verfügbar war. Die kleinen Bildschirme haben es aber jenen, die gerade keinen eigenen PC einsetzen konnten, schwer gemacht, über mitlesen etc. nachzuvollziehen, was sich gerade tut.</p>	<p>Als konkreter Effekt wird festgehalten, dass bei den TeilnehmerInnen z.T. bereits großes Interesse vorhanden war und dieses bestärkt wurde; bei den TeilnehmerInnen ohne besondere Vorerfahrung wurde Interesse geweckt und entsprechendes Grundwissen vermittelt.</p>	<p>Tatsächlich hat sich gezeigt, dass die Arbeit mit dem PC lediglich bei einem Teilnehmer von konkreter beruflicher Relevanz sein könnte. Ein entsprechender Transfer in Hinblick auf eine spezifische Auseinandersetzung mit seinem Arbeitsassistenten wurde vorbesprochen und über Transferblatt in die Wege geleitet.</p>	<p>„sehr interessant“ über „habe dazu gelernt“ bis „langweilig“.</p>

Methode / Thema / Verlauf	Subjektives zu Akzeptanz, Relevanz etc.	Einschätzung von Effekten	Überlegungen zum Ziel: Transfer	Rückmeldungen der TeilnehmerInnen
<u>Ausdauer und Konzentration</u>	Angebote meist gut angekommen; Arbeit wurde dadurch erschwert, dass manchmal etwas Motivationslosigkeit festzustellen war, mit diesem Thema zu arbeiten. Offensichtlich handelt es sich hier um ein Thema, mit dem die TeilnehmerInnen häufig unangenehme Erfahrungen gemacht haben. Konzentration und Ausdauer verweisen die TeilnehmerInnen auf eigene Schwächen und konfrontieren sie mit tendenzieller Abwertung.	Relevant erscheint auch, zu erfahren und zu erlernen, was hilfreich und was störend für die Konzentration ist, was es erleichtert, ausdauernd bei der Sache zu bleiben. Die TrainerInnen bewerten das als eine relevante Frage, die in der Arbeit mit den TeilnehmerInnen häufig auftritt und / oder zu bearbeiten ist.	Gleichzeitig bezweifeln die TrainerInnen, inwieweit es gelingen kann, das in der Lerngruppe erarbeitete Wissen mit der praktischen Realität der TeilnehmerInnen zu verknüpfen. Das dürfte vor allem dann / dort schwierig umzusetzen sein, wo dieser bewusste Umgang mit Konzentration und Ausdauer nicht von allen vorgelebt wird – z.B. Entspannungsübungen.	keine Anmerkungen dazu
Strategien zur <u>Konfliktbewältigung / Umgang mit Konflikten</u> Fallweise war es schwierig, den TeilnehmerInnen die Arbeitsaufträge verständlich zu machen.	Zentral ging es um den Umgang mit Konflikten. Das Wort Problem wurde eher verstanden. Dementsprechend schilderten die TeilnehmerInnen Probleme mit Betreuern und KollegInnen im Wohnhaus und in der Arbeitsstätte, Beispiele für eigene Unzufriedenheit und Aggression, als Auslöser für Konflikte.	Das hat für die TeilnehmerInnen große Relevanz, wobei es für die TeilnehmerInnen erfahrungsgemäß schwer ist, lang dauernde Lösungen für Konflikte zu finden, die auch lebbar sind.	Ein eigenständiger Transfer der Ergebnisse in ihre Praxis ist deshalb auch nur bedingt zu erwarten. Im Gegenteil dürfte es – nach Einschätzung der TrainerInnen – erforderlich sein, dass die TeilnehmerInnen immer wieder an das Thema und ihre Lösungsansätze erinnert werden.	im Großen und Ganzen positives Echo; manchen TeilnehmerInnen war es eindeutig zu lang.

Methode / Thema / Verlauf	Subjektives zu Akzeptanz, Relevanz etc.	Einschätzung von Effekten	Überlegungen zum Ziel: Transfer	Rückmeldungen der TeilnehmerInnen
Kritisierbarkeit	Während 3 TeilnehmerInnen sich als sehr motiviert erweisen und aktiv an der Arbeit teilnehmen, beschränken sich 2 weitere auf eher passive Teilnahme; 1 TeilnehmerIn ist immer wieder mal überfordert und nur mit Mühe einzubeziehen.	Insbesondere meinen die TrainerInnen, dass den TeilnehmerInnen die Relevanz dieses Themas nicht wirklich klar geworden ist	Die Chancen auf einen Transfer werden als eher gering eingestuft „nicht nach diesem einen Mal“	Die Rückmeldungen der TeilnehmerInnen wurden in formalisierter Form per Fragebogen eingeholt. Dabei zeigt sich, dass der überwiegende Teil der Gruppe mit den gebotenen Inhalten und Methoden gut zurecht und auf ihre Rechnung gekommen ist. Etwa 66% der Antworten entfallen auf den lächelnden Smiley. Demgegenüber entfallen lediglich jeweils eine negative Antwort auf die Fragen, ob das Thema interessant war bzw. die Zeit schnell vergangen ist. Einige wenige enthalten sich zu den einzelnen Fragen einer eindeutigen Stellungnahme.
<u>Was geschieht bei einem Unfall?</u>	x x x	„Ich denke, dass die TeilnehmerInnen Wissen mitnehmen konnten, da das Interesse bei allen TeilnehmerInnen recht groß war und sich alle engagiert haben und Beiträge lieferten.“	Für einen möglichen Transfer in die betriebliche Praxis wird eine Begehung vor Ort angeregt, um hier in einem unterstützten Durchgang und auf einer sehr individuellen Ebene mögliche Gefahrenquellen zu veranschaulichen und ein adäquates Verhalten im Anlassfall zu erproben.	keine Angaben

Methode / Thema / Verlauf	Subjektives zu Akzeptanz, Relevanz etc.	Einschätzung von Effekten	Überlegungen zum Ziel: Transfer	Rückmeldungen der TeilnehmerInnen
<u>Verhalten in Pausensituationen</u>	TeilnehmerInnen ist interessiert, fragt nach – für sie ist das ein wichtiges Thema	Insbesondere von Bedeutung ist dabei die Klärung der eigenen Bedürfnisse – was soll und kann in einer Pause geschehen? Wo liegen die eigenen Bedürfnisse? „z.B. Wunsch nach einem ruhigen Platz!“	Vermittelt wird dabei insbesondere die zentrale Bestimmung: Was in der Pause geschieht, „darf ich frei entscheiden“.	xxx
<u>Diskriminierung</u> TeilnehmerInnen erweisen sich als tendenziell überfordert, zwar interessiert aber nur bedingt aktiv	Das Thema ist den TeilnehmerInnen zu abstrakt. Es fällt ihnen auch schwer, die eigene Betroffenheit / eigene Erlebnisse mit Diskriminierung auf eine allgemeinere Ebene zu bringen.	Dabei tritt dann die Schwierigkeit zutage, wie Diskriminierung einerseits und Vorurteile andererseits unterschieden werden können; auch Abgrenzung zu Mobbing steht an und fällt sehr schwer. Immer wieder kommt es zum Punkt, dass die TeilnehmerInnen überfordert sind bzw. viel Unterstützung und Erklärung benötigen, bevor sie einzelne Fragen für sich beantworten können.	Problematisch erscheint, dass in der Bearbeitung des Themas bei einigen TeilnehmerInnen alte Wunden aufgerissen werden, was z.T. zur Weigerung führt, sich damit auseinander zu setzen. Dementsprechend skeptisch beurteilen die TrainerInnen die Chance, dass die TeilnehmerInnen etwas davon für ihre betriebliche Praxis haben bzw. Ergebnisse in ihren Arbeitsalltag transferieren könnten.	Im Unterschied zu den eher düsteren Einschätzungen durch die TrainerInnen erweisen sich die TeilnehmerInnen in ihren Rückmeldungen als überwiegend zufrieden. Danach ist ihnen die Zeit schnell vergangen, haben sie die Anweisungen und Anforderungen (mit wenigen Ausnahmen) gut verstanden, wurde ihr Interesse damit belohnt, dass sie neue Ideen erhalten haben.
<u>Ungewöhnliche Situationen und Probleme</u> Die TeilnehmerInnen sind aktiv und motiviert – aber zu wenig Zeit	Nach kurzer Erklärung des Themas gab es rege Teilnahme mit vielen Beispielen.	Die für das Rollenspiel ausgewählte Situation eines Ladendiebstahls, der von einem Mitarbeiter entdeckt wird, löst großes Bedürfnis nach Klärung der eigenen Handlungsmöglichkeiten aus – Wie kann ich mich als Mitarbeiter verhalten, wenn ich einen Ladendiebstahl beobachte?	Eine Erweiterung der Handlungskompetenz durch Einübung von Verhaltensalternativen mittels Rollenspielen – wäre die vorgeschlagene Überlegung zum Thema Transfer	Rückmeldungen durch TeilnehmerInnen wurde aus Zeitgründen gestrichen

Methode / Thema / Verlauf	Subjektives zu Akzeptanz, Relevanz etc.	Einschätzung von Effekten	Überlegungen zum Ziel: Transfer	Rückmeldungen der TeilnehmerInnen
<u>Kritisierbarkeit</u>	Thema ist aktuell und wird von den TeilnehmerInnen gut angenommen: motiviert und problembewusst		Für die TeilnehmerInnen sehr wichtige Thematik; nach Einschätzung der TrainerInnen ist damit auch die Wahrscheinlichkeit sehr hoch, dass sie zentrale Ergebnisse und Inhalte in ihren (betrieblichen) Alltag transferieren können.	durch die Bank sehr hohe Akzeptanz – 5 mal die höchste Benotung
<u>Bewusstes Regenerieren</u> kurze Gespräche am Arbeitsplatz und in der Mittagspause; Einbeziehung von Chefin und Mitarbeiterin, die sich als sehr hilfreich und unterstützend erweisen	Der Arbeitsplatz stellt sehr hohe Anforderungen an die TeilnehmerInnen bzgl. Konzentration und Flexibilität – es kommt wiederholt zu Ermüdungerscheinungen, dann häufen sich Fehler	In der gemeinsamen Bearbeitung gelingt es, Handlungsanweisungen dafür zu erarbeiten, wenn die TeilnehmerInnen merkt, dass ihre Konzentration nachlässt – Kurzpausen einschieben und bewusst gestalten (einerseits Bewegung – kleiner Rundgang, andererseits meditative Pause mit Musik)	Die Lösungsvorschläge sind für die TeilnehmerInnen gut einsetzbar und hilfreich	sehr positive und klare Rückmeldung; dabei unterstreicht die TeilnehmerInnen, dass das Gelernte gut umzusetzen ist und als hilfreich erlebt wird. Gleichzeitig macht sie deutlich, dass sie in Zukunft wahrscheinlich weitere Unterstützung in dieser Frage brauchen wird („Mir wäre weitere Unterstützung angenehm!“)
<u>Umgang mit Arbeitsanweisungen</u> 1 : 1 – Beratung, am Arbeitsplatz und im Büro	Anlass: großer Bedarf nach Anleitung und Tagesstrukturierung		TeilnehmerInnen erkennt Unterstützungsbedarf und ist bereit, sich auf entsprechende Verabredungen einzulassen – z.B. aktiv darüber zu informieren, wenn Arbeitsaufträge erledigt sind; selbst nachfragen, was sie jetzt tun soll etc.	x x x

Methode / Thema / Verlauf	Subjektives zu Akzeptanz, Relevanz etc.	Einschätzung von Effekten	Überlegungen zum Ziel: Transfer	Rückmeldungen der TeilnehmerInnen
<p><u>Selbstbewusstsein</u> die inhaltliche Arbeit ist den TeilnehmerInnen nicht leicht gefallen, sie haben viel Zeit und Unterstützung benötigt</p>	<p>Vor allem zeigt sich, dass die meisten TeilnehmerInnen lieber eine andere Arbeit hätten, als es an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz möglich ist. Dazu kommt, dass sie dafür aber mehr Betreuung und Unterstützung bräuchten, als derzeit möglich ist und gewährleistet werden kann.</p>	<p>Insgesamt zeigt sich, dass die TeilnehmerInnen – für die Trainerinnen erstaunlich – gut über ihre Stärken und Schwächen Bescheid wissen und diese zum Teil auch richtig einschätzen; d.h. die individuellen / persönlichen Einschätzungen stimmen mit denen der Trainerinnen in weiten Bereichen überein. Das betrifft insbesondere ein gut ausgeprägtes Bewusstsein über die eigenen Schwächen. Demgegenüber ist den TeilnehmerInnen nicht so klar, was ihre Stärken sein könnten. Offensichtlich trauen sie sich nicht besonders viel zu, bzw. haben Angst vor zu hohen Erwartungen und vor Versagen / schrauben deshalb die eigenen Ansprüche etwas herunter.</p>	<p>Der Transfer des Gelernten in Richtung Arbeitsplatz ist nach Einschätzung durch die Trainerinnen noch nicht gewährleistet. Das bedarf noch der gezielten Auseinandersetzung / des Austausches zwischen Heim und Arbeitsplatz.</p>	<p>x x x</p>
<p><u>Was ist Arbeit</u> Lerngruppe aus 6 jungen Männern, von denen drei noch keine Arbeitserfahrung haben. Nur wenig Basiswissen vorhanden; viel Input der TrainerInnen nötig, Sitzrunden, die länger dauerten, wirkten eher einschläfernd.</p>	<p>Arbeit wird von den Kunden als „MUSS“ empfunden, um Geld zu verdienen und was leben zu können. Nur am Rande wird gearbeitet, um Spaß zu haben und etwas zu lernen.</p>	<p>Das Thema kann nicht ganz an, bzw. wurde nur oberflächlich aufgenommen; Zusammensein, Aktionen in der Gruppe waren wichtiger</p>	<p>Bewusstsein, dass Arbeit sowohl zuhause als auch im Betrieb vorkommt, wenn auch die Arbeit im Betrieb für den Lebensunterhalt vorrangig ist. Transfer ist abhängig davon, dass Arbeitsbegleiter wiederholen und erinnern; Absicherung zudem durch Handout</p>	<p>Die Kunden äußerten sich zufrieden mit Themen und Methoden des Workshops, bis auf einen Kunden, der meinte, die Workshops würden für ihn nicht passen – er sei noch nicht so weit.</p>

Methode / Thema / Verlauf	Subjektives zu Akzeptanz, Relevanz etc.	Einschätzung von Effekten	Überlegungen zum Ziel: Transfer	Rückmeldungen der TeilnehmerInnen
<p><u>Umgang mit Kritik</u> Vor allem die Abwechslung der Methoden wurde gut aufgenommen – sehr beliebt waren bei manchen TeilnehmerInnen die Rollenspiele</p>	<p>Thema wurde gut angenommen; für die TeilnehmerInnen sehr wichtiges Thema – an allen wurde schon mal Kritik geübt; alle haben schon Kritik geübt.</p>	<p>Es meinten alle übereinstimmend, dass sie schon oft falsch kritisiert hätten und wurden. Für die Zukunft nahmen sich alle vor, vernünftiger an dieses Thema heranzugehen.</p>	<p>Eventuell nehmen die KundInnen einige Tipps in ihren Alltag mit, um besser mit heiklen Situationen umgehen zu können; konkret: könnte das Handout hier hilfreich sein</p>	<p>x x x</p>
<p><u>Bildungsplan</u> Gruppe aus sieben NeueinsteigerInnen</p>	<p>Weiterbildung und Berufsorientierung standen im Vordergrund – große Bedeutung für jeden einzelnen, da alle Neueinsteiger sind – und unmittelbar in der Berufsorientierung stehen</p>	<p>Ergebnis dieser Lerneinheit ist, dass alle TeilnehmerInnen ihren ganz persönlichen Bildungsplan mitnehmen, der in der Folge gemeinsam mit ihren ArbeitsbegleiterInnen weiter zu bearbeiten sein wird.</p>	<p>deshalb ist noch nichts bezüglich Transfer zu sagen – zu früh im Verlauf.</p>	<p>als Abschlussrunde haben die TeilnehmerInnen einen „Wetterbericht“ verfasst – meistens schien die Sonne</p>

6.4 Arbeitsintegration – Testergebnisse (Graz, Hamburg)

U.a. aufgrund der Verzögerungen im Rahmen der Fertigstellung der Module und der zeitlichen Belastungen für die Durchführung der erforderlichen Praxistestung der Module war es tatsächlich nicht mehr möglich, eine systematische Wiederholungsrunde in der Durchführung der Arbeitsintegrations-Tests zu realisieren.

Dazu kommt, dass die TeilnehmerInnen an den Bildungsmodulen doch relativ starke Fluktuationen auswies und es vielfach gar nicht mehr ohne besonderen Extraaufwand möglich gewesen wäre, mit den TeilnehmerInnen eine Abschlusstestreihe durchzuführen.

Die nachstehende Kurzauswertung der Testergebnisse bezieht sich deshalb – entgegen den ursprünglichen Plänen – ausschließlich auf die Phase des Beginns der Bildungsangebote.

Anzumerken ist hier noch, dass die Tests überwiegend in der Form von Arbeitsgruppen und unterstützt durch TrainerInnen etc. zustande kamen.

6.4.1 RÜCKMELDUNG ZU DEN ARBEITSINTEGRATIONSTESTS AUS DEN WERKSTÄTTEN IN GRAZ / UMGEBUNG

Aus den Werkstätten von Alpha Nova wird berichtet, dass es fast unmöglich ist, mit den KundInnen den Arbeitsintegrationstest durchzuführen.

Das hängt wesentlich damit zusammen, dass diese besonders stark behindert sind und nur die wenigsten Lesen und Schreiben können. Die meisten brauchten deshalb für die Bearbeitung des Tests eine durchgehende persönliche Assistenz. Weiters fiel es den meisten sehr schwer, solange bei der Sache zu bleiben.

Am meisten Probleme bereitete ihnen die Differenzierung in vier Antwortkategorien – zu empfehlen wäre hier aus der Sicht der PraktikerInnen eine Reduzierung auf zwei Antwortkategorien – ja / nein. Gerade mit „stimmt eher“ bzw. „stimmt eher nicht“ kommen die KundInnen gar nicht zurecht. Dann fällt ihnen die Entscheidung schwer und sie sind unzufrieden mit ihren Antworten, von denen sie das Gefühl haben, dass sie sich nicht genug Mühe gegeben haben etc.

Arbeitsintegrationstest

Ein Überblick über die Ergebnisse

Ge- schlecht	emotionale Dimension	soziale Dimension	leistungsmo- tivationale Dimension	Kommentierung / Interpretation der Einzelergebnisse
a tempo / Graz				
w	43	37	42	<p>Während die Gesamtwerte auf den emotionalen und leistungsmotivationalen Dimensionen so weit ganz gut sind (viele Höchstgewichtungen [4] wechseln mit leichteren positiven Zustimmungen [3]), weist die Bewertungskurve bzgl. emotionaler Feststellungen zur Arbeitsintegration große Sprünge zwischen hoher Zustimmung und totaler Ablehnung (4 : 1) auf, was auf eine deutlich widersprüchliche Einstellung in Hinblick auf die tägliche Arbeit schließen lässt.</p> <p>Auf der anderen Seite zeigt die Skale der sozialen Aspekte der Arbeitsintegration einen relativ niederen / gerade noch positiven Wert (37 von 60 möglichen Punkten). Bemerkenswert erscheint hier, dass lediglich einmal eine volle Ablehnung zu einer negativen Aussage vermerkt werden kann („In der Arbeit fühle ich mich allein“); leichte Zustimmung wechselt hier ansonsten etwa gleich verteilt mit leichter bis voller Ablehnung.</p>
m	53	54	42	<p>Auffällig sind hier die relativ guten Werte, ib. auf den Dimensionen der emotionalen und sozialen Aspekte der Arbeitsintegration. Dazu kommt, dass die Bewertungen durchgängig sehr stabil auf einem hohen Niveau bleiben und es relativ wenige Schwankungen im Sinne von leichter Zustimmung bis leichter Ablehnung gibt.</p> <p>Demgegenüber sackt das Ergebnis auf der leistungsmotivationalen Dimension deutlich ab. Hier vergibt R. fast ausschließlich mittlere Gewichtungen (12 mal die 3 = leicht positiv; 3 mal die 2 = leicht negativ).</p> <p>Damit wird sichtbar, dass R. zwar eine ausgesprochen gute Einstellung zum Arbeiten und seiner aktuellen Beschäftigung hat, allerdings von seinen Lern- und Leistungsmöglichkeiten keine so durchgängig gute Meinung hat.</p>
w	44	37	35	<p>U. zeigt lediglich auf der emotionalen Dimension aus klar positives Ergebnis, das aber bei näherer Betrachtung der Gewichtungprofile hohe Schwankungen zwischen völliger Zustimmung (7 mal die 4) und gänzlicher Ablehnung (4 mal die 1) aufweist.</p> <p>Gerade noch im positiven Bereich sind die Resultate auf der sozialen und der leistungsmotivationalen Ebene, auf denen sich – in Ermangelung voller Zustimmung – überwiegend leichte Zustimmung, leichte Ablehnung und völlige Ablehnung abwechseln.</p> <p>Damit entsteht folgender Eindruck: Die Arbeit wird von U. als Mühe erlebt, für die sie sich nicht wirklich geeignet / klug genug hält. Dazu kommt, dass auch ihre KollegInnen nur eingeschränkt gut wegkommen (2 mal die 4 / 6 mal die 3 / 4 mal die 2 / 3 mal die 1); positiv vermerkt sie hier lediglich, dass sie sich in ihrer Gesellschaft nicht alleine fühlt.</p>

Ge- schlecht	emotionale Dimension	soziale Dimension	leistungsmo- tivationale Dimension	Kommentierung / Interpretation der Einzelergebnisse
m	43	55	52	M. hat zwar allen drei Ebenen ganz gute Werte; tatsächlich aber hat er nicht nur auf der emotionalen Ebene einen deutlichen Rückstand, er erweist sich auf dieser Ebene als wenig widersprüchlich und offensichtlich nicht sehr stabil (Insgesamt 8 positiven Höchstbewertungen stehen immerhin 5 totale Ablehnungen gegenüber). Die Arbeit, so unterstreicht M. in seinen Gewichtungen auf der leistungsmotivationalen Ebene, bereitet ihm ausdrücklich Mühe, was er wohl weitgehend darauf zurückführt, dass er für diese Arbeit „zu wenig gescheit“ sei.
m	46	38	41	A. zeichnet ein durchgängig positives Bild von, mit überwiegend mittleren Befürwortungen, das lediglich auf der sozialen Dimension durch (insgesamt 3) Negativ-Ausreißern gestört wird. Danach erlebt er seine KollegInnen als nicht hilfsbereit. Weiters ist er in seiner Freizeit bzw. nach der Arbeit nicht bzw. nicht gerne in ihrer Gesellschaft. In seiner Firma, so führt er weiter aus, fühlt er sich alleine. Weiters fällt bei A. noch auf, dass seine Gewichtungen auf der leistungsmotivationalen Ebene durchgängig im mittleren Bereich bleiben (11 mal die 3 / 4 mal die 2). Seine Selbsteinschätzung von Arbeits- und Lernvermögen ist dementsprechend vorsichtig positiv.
w	38	30	24	R. weist einen ausgesprochen niedrigen Level auf. Lediglich die Gewichtungen auf der emotionalen Ebene ergeben einen gerade noch positiven Wert. Dieser durchgängig gemäßigt positiven Einstellung zum Arbeiten stehen ausgesprochen skeptische bis deutlich ablehnende Haltungen / Gewichtungen bezüglich der sozialen und leistungsmotivationalen Aspekte gegenüber. So ist R. nach eigenem Bekunden zwar gerne mit ihren KollegInnen zusammen und fühlt sich von diesen auch nicht gestört; es gibt aber nur wenige, die sie wirklich mag oder die sie als FreundInnen bezeichnen würde. Der Tiefstwert in dieser Selbsteinschätzung kommt auf der Ebene der Leistungsmotivation zum Ausdruck. Die einzige leicht positive Gewichtung entfällt auf die Aussage, dass sie auch schwere Arbeiten verrichten kann. Ansonsten aber fühlt sie sich durchgängig überfordert, bereitet ihr die Arbeit Mühe, fühlt sie sich nicht klug genug dafür. Unter mehreren Gesichtspunkten erscheint es hier angeraten, korrigierend zu intervenieren – bezüglich der Gruppe der KollegInnen sowie im Bereich des aktuellen Arbeitsplatzes.
w	49	51	45	Das insgesamt gesehen ziemlich positive Bild der arbeitsbezogenen Befindlichkeit von S. wird durch eine Reihe von extremen Negativ-Ausreißern auf allen drei Ebenen deutlich eingeschränkt. Damit ergibt sich letztlich ein eher widersprüchliches Bild, das auf wenig emotionale Stabilität bzw. soziale Integration hinweist. Insbesondere häufen sich diese extremen Schwankungen auf der leistungsmotivationalen Ebene (9 mal die 4 stehen 6 mal die 1 gegenüber; hier gibt es keine leichteren Annäherungen positiver / negativer Tönung). Dabei wird deutlich, dass sie ihr Arbeits- und Lernvermögen zwar über weite Strecken für gut befindet, dass aber einzelne Anforderungen, die sich aus dem Arbeitsalltag ergeben, eine erhebliche Überforderung bedeuten.

Ge- schlecht	emotionale Dimension	soziale Di- mension	leistungsmo- tivationale Dimension	Kommentierung / Interpretation der Einzelergebnisse
w	44	50	47	Alles zusammengenommen zeichnet M. ein ziemlich positives Bild, wobei insbesondere die soziale Dimension mit einem hohen positiven Gewicht und dem Fehlen von extremeren Schwankungen gut abgesichert erscheint. M. hat aber auch nichts dagegen, wenn sie einmal nicht in die Arbeit muss und überlegt wohl auch manchmal, ob sie den Job nicht mal schwänzen könnte, was auf einen eher unverkämpften Zugang zur Arbeitswelt schließen lässt.
m	58	53	41	Sowohl die emotionale Dimension (mit einem sehr hohen positiven Gewicht – 58 von 60 möglichen Punkten) als auch die sozialen Aspekte der Arbeitsintegration (mit 53 Punkten ebenfalls noch sehr positiv gezeichnet) weisen hohe Zustimmungswerte auf. Lediglich bei den Freizeitaktivitäten mit den KollegInnen finden sich hier ablehnende Gewichtungen, wonach es in der Freizeit / nach der Arbeit offensichtlich keine Kontaktebene zu den KollegInnen gibt (hier gibt es 2 mal die 1). Deutlich getrübt wenn auch noch eindeutig positiv ist dagegen das Ergebnis auf der leistungsmotivationalen Ebene. Offensichtlich hat P. eine sehr kritische und differenzierte Einschätzung seines Leistungs- und Lernvermögens und / oder entsprechende Misserfolgserlebnisse zu verkraften.
m	48	49	56	Ein sehr ausgewogen positives Bild seiner Arbeitsintegration zeichnet P., mit deutlichen Spitzenwerten auf der leistungsmotivationalen Ebene (hier gibt es 11 mal die maximale Gewichtung mit 4). Für den durchgängig guten Status der Arbeitsintegration spricht bei P. auch, dass sich auf keiner drei Dimensionen größere Schwankungen (4 : 1) zeigen.
w	54	53	44	Hohen Werten im emotionalen sowie sozialen Bereich – mit wenigen und eher leichten Ausflügen in „eher negativ“-Äußerungen – steht eine Gewichtung auf der leistungsmotivationalen Dimension der Arbeitsintegration gegenüber, die – zwar immer noch im positiven Bereich – doch deutlich abfällt. Hier häufen sich mehrere „ziemlich negative“ Selbstzuschreibungen, es wird aber ib. auch deutlich, dass es B. schwer fällt, den Leistungsanforderungen auf ihrem Arbeitsplatz zu genügen. Diese Skepsis gipfelt in der einzigen totalen Ablehnung, die B. bezüglich der Aussage trifft: „Die Arbeit bereitet mir keine Mühe.“
w	59	42	46	Die Zustimmung auf der emotionalen Ebene der Arbeitsintegration fällt bei I. nahezu total aus (59 von 60 möglichen). Demgegenüber fällt der entsprechende Wert auf der sozialen Ebene doch deutlich ab; wenngleich immer noch ganz gut und relativ stabil (es gibt nur wenige Negativausreißer; danach hat sie in der Arbeit nur wenige FreundInnen, bzw. KollegInnen, die sie wirklich mag) fällt hier vor allem auf, dass die Zustimmungen selbst ausschließlich gemäßigt (eher / ziemlich) ausfallen. Auf einem durchgängig guten Niveau bewegen sich die Gewichtungen auf der leistungsmotivationalen Dimension, wobei auch hier auffällt dass I. sich dabei auf gemäßigte Zustimmung / Ablehnungen beschränkt.

Ge- schlecht	emotionale Dimension	soziale Di- mension	leistungsmo- tivationale Dimension	Kommentierung / Interpretation der Einzelergebnisse
m	60	54	57	A. stellt sich auf allen drei Dimensionen ein sehr positives Bild seiner Arbeitsintegration aus. Insgesamt gibt es lediglich drei Antworten im Sinne von Negativ – Ausreißern, zwei davon betreffen die soziale Dimension, eine die leistungsmotivationale Ebene. Danach lehnt A. die Aussage ab, dass er sich mit seinen KollegInnen gut verstünde; weilers stimmt er der Aussage zu, dass es in seiner Arbeit viele gibt, die er nicht mag. Der einzige Negativ – Ausreißer auf der leistungsmotivationalen Ebene betrifft seine Zustimmung zur Aussage, wonach er viele Arbeiten nicht könne.
w	46	33	41	Während die Gewichtungen auf der emotionalen sowie der leistungsmotivationalen Dimension in einem mittleren aber positiven Bereich entfallen und wesentlich davon getragen sind, dass es hier so gut wie keine extremen Schwankungen von voller Zustimmung zu totaler Ablehnung gibt, erweist sich bei S. gerade die soziale Ebene als deutlich kritisch. Ein ausgesprochen niedriger Gesamtscore korrespondiert hier mit einer Häufung von Negativ-Ausreißern (jeweils 4 mal die 1 und die 2); die soziale Integration auf dem Arbeitsplatz erscheint offensichtlich prekär.
w	59	52	39	Im Abkehr von sehr positiven Werten auf der emotionalen sowie sozialen Dimension der Arbeitsintegration (lediglich bzgl. der Freizeit mit den KollegInnen ergeben sich leichte negative Abgrenzungen) erweist sich P. bezüglich ihrer Einschätzung des Lern- und Leistungsvermögens als relativ kritisch. Hier gibt es lediglich eine volle Zustimmung, wonach ihr die Arbeit keine Mühe bereitet. Ansonsten wechseln leichte Zustimmung (7 mal die 3) mit eher ablehnenden Äußerungen (7 mal die 2).
m	33	18	57	Während die emotionale Grundhaltung zwar noch gerade im positiven Bereich zu liegen kommt, aber aufgrund der extremen Schwankungen (lediglich 6 mal die 4 stehen 9 mal die 1 gegenüber) auf Widersprüchlichkeit und Zerrissenheit schließen lässt, ergibt sich auf der sozialen Dimension ein deutlich negatives Bild. Danach gibt es zwar einige KollegInnen, die W. mag, ansonsten aber werden alle weiteren 14 Aussagen mit dem niedrigsten Wert eingestuft (14 mal die 1). W. lehnt seine KollegInnen überwiegend ab, will nicht mit diesen zusammen sein, fühlt sich in ihrer Gegenwart alleine bzw. nicht wohl. In Abkehr von dieser sehr negativ getönten Grundbefindlichkeit bewertet W. seine Lern- und Leistungsmöglichkeiten mit den denkbar besten Bewertungen (lediglich 1 mal die 1; 14 mal die Höchstnote 4). Das einzige skeptische Zugeständnis betrifft hier seine Zustimmung zur Feststellung, wonach er nicht immer mit einer Arbeit zurecht komme. Alles in allem genommen: ein Testergebnis, das einem lauten Hilferuf gleichkommt.

Ge- schlecht	emotionale Dimension	soziale Di- mension	leistungsmo- tivationale Dimension	Kommentierung / Interpretation der Einzelergebnisse
Alpha Nova – Reinigung / Graz				
w	36	45	39	Die Gewichtungen auf der emotionalen und der leistungsmotivationalen Dimension bleiben auf einem unteren positiven Level; zeichnen sich insbesondere durch das Fehlen von größeren Schwankungen aus. Überwiegend positiv fallen demgegenüber die Wertungen auf der sozialen Dimension aus; wobei auch hier die gemäßigten positiven Wertungen überwiegen und extreme Schwankungen gänzlich fehlen.
m	38	49	44	Die emotionale Dimension der Arbeitsintegration ist bei M. durch ein relativ niederes Gesamtscore und ausgeprägte Schwankungen (7 mal die 4 versus 6 mal die 1) ausgezeichnet, welche auf ein eher gespaltenes Verhältnis zur Arbeit hinweisen. Im Grunde genommen will M. das alles eher nicht; wenngleich seine ziemlich gute Beziehung zu seinen KollegInnen (guter Gesamtscore und wenige Schwankungen) hier zumindest einen Ausgleich stiften könnte. Seine Einschätzung des Lern- und Leistungsvermögens fällt zwar nicht besonders gut dafür relativ ausgewogen aus.
w	44	52	39	Während die Gewichtungen von A. auf der emotionalen und sozialen Dimension ziemlich bis sehr gut ausfallen und lediglich kleinere Schwankungen aufweisen, hängt die leistungsmotivationale Dimension doch deutlich nach. Das hat vor allem mit den ausgeprägten und häufigen Schwankungen zwischen Selbstvertrauen und skeptischer Beurteilung zu tun, die deutlich machen, dass es mit der Zuteilung der Arbeitsaufgaben wohl nicht so ganz klappt.
w	55	40	53	Den hoch positiven Wertungen auf der emotionalen und leistungsmotivationalen Dimensionen steht ein lediglich guter Wert bzgl. der sozialen Aspekte gegenüber. Insbesondere sind hier einige deutlich negative Einschätzungen zu vermerken, wonach es nur wenige KollegInnen gibt, die E. mag bzw. mit denen sie befreundet ist. Detto möchte sie in ihrer Freizeit nicht so viel Kontakt mit ihnen haben.
w	46	52	52	Die Einschätzung der Arbeitsintegration von K. fällt durch die Bank positiv aus. Gekennzeichnet wird dieses Bild noch durch die Ausgewogenheit der Einschätzungen, in der größere Schwankungen nahezu gänzlich fehlen.
w	54	54	45	Die emotionale Befindlichkeit sowie die soziale Integration erscheinen im Sinne der hohen Gewichtungen sowie der Tatsache, dass hier keine nennenswerten Schwankungen gegeben sind, ausgesprochen gut abgesichert. Deutlich anders ist es dagegen auf der Ebene der Leistungsmotivation – mit erheblichen Einschränkungen des Selbstvertrauens sowie mehreren wenn auch keinen extremen Schwankungen in der plus – minus – Gewichtung.

Ge- schlecht	emotionale Dimension	soziale Di- mension	leistungsmo- tivationale Dimension	Kommentierung / Interpretation der Einzelergebnisse
Werkstätte Nestelbach / Graz				
m	43	42	48	Insgesamt ergibt sich für E. ein relativ positives Bild, das auch noch dadurch zu kennzeichnen ist, dass sich bei seinen Wertungen letztlich nur wenige plus-minus-Schwankungen ergeben. Das betrifft insbesondere die leistungsmotivationale Ebene. Nennenswerte Negativ-Ausreißer finden sich letztlich nur im emotionalen Bereich der Arbeitsintegration, wonach er nicht immer so gerne in die Arbeit ginge und manchmal wohl auch lieber dort nicht erscheinen würde.
m	36	42	46	H. zeichnet, gesamthaft gesehen, ein gerade noch positives Bild seiner Integration in das Arbeitsleben, wobei aber vor allem auf der emotionalen Ebene viele und große Schwankungen in seinen Plus – Minus – Wertungen tendenziell auf Zerrissenheit und Widersprüchlichkeit in seiner Haltung hinweisen.
w	45	45	48	Die Gewichtungen verteilen sich auf allen drei Ebenen ausgewogen positiv – allerdings mit einigen Negativ – Ausreißern auf allen Dimensionen. Z.B. sind die KollegInnen (soziale Dimension) eher selten Hilfsbereit bzw. geben häufig Anlass zu Ärger. Alles in allem fühlt sich S., die gleichzeitig angibt, in der Firma viele Freunde zu haben, mit denen sie sich gut versteht, in der Arbeit doch ziemlich alleine. Ähnlich grundsätzliche Widersprüche finden sich auch auf den beiden anderen Dimensionen, womit letztlich der Eindruck einer eher zwiespältigen bis zerrissenen Grundhaltung zur Arbeitsintegration übrig bleibt.
w	39	39	42	Die Gesamtbeurteilung fällt ausgewogen gut aus, allerdings sind insbesondere auf der emotionalen sowie der sozialen Dimension erhebliche Schwankungen zu beklagen, die das relativ gute Bild trüben.
m	30	27	37	G. erweist sich hinsichtlich seiner emotionalen Grundstimmung als nur wenig und vor allem sehr wankelmütig integriert; so schwankt er zwischen totaler Zustimmung und voller Ablehnung hin und her, ohne dass sich aus seinen Antworten ein klares Bild ergeben könnte. Noch niedriger fällt der Score hinsichtlich der sozialen Aspekte der Arbeitsintegration aus; insbesondere damit zu kennzeichnen, dass gar nur wenige positive Feststellungen anfallen (3 mal die 4; 2 mal die 3). Etwas besser fällt bei G. lediglich die Wertung auf der leistungsmotivationalen Ebene aus, wengleich auch hier die vielen Pendelbewegungen zwischen Plus und Minus auffallen und insgesamt das Bild einer denkbar ungenügenden Arbeitsintegration nahe legen.

Ge- schlecht	emotionale Dimension	soziale Di- mension	leistungsmo- tivationale Dimension	Kommentierung / Interpretation der Einzelergebnisse
BEAT / Graz				
m	37	42	31	<p>Während bei A. die Werte auf der emotionalen und der sozialen Dimension gerade noch gut ausfallen, sackt die leistungsmotivationale Ebene deutlich ab. Hier überwiegen überhaupt die negativ getönten Aussagen und Einschätzungen, womit deutlich wird, dass sich A. nur sehr wenig zutraut.</p> <p>Auffällig und hier erwähnenswert ist weiters, dass die Aussagen auf der emotionalen Ebene große Schwankungen aufweisen, mit viel Widersprüchlichkeit und Hinweis auf Zerrissenheit bzgl. seiner Einstellung zum Arbeiten / zum Arbeitsplatz.</p> <p>Demgegenüber fällt auf der sozialen Dimension auf, dass die Antworten sehr ausgewogen und positiv (10 mal die 3) ausfallen und es hier nur zu leichten Schwankungen kommt (2 mal die 2).</p>
m	57	54	59	<p>T. zeichnet ein radikal positives Bild seiner Einstellungen zum Arbeiten / seiner Erfahrungen mit konkreten Arbeitsbedingungen: Der einzige nennenswerte Ausreißer findet sich auf der emotionalen Dimension, wonach er gelegentlich genug hätte von der Arbeit.</p>
m	46	47	36	<p>Bei M. fällt der relativ große Unterschied zwischen seinen Gewichtungen auf der emotionalen und sozialen Ebene auf der einen Seite und der leistungsmotivationalen Ebene andererseits auf.</p> <p>Bei genauerer Betrachtung der einzelnen Gewichtungen / Wertungen wird weiters deutlich, dass diese sehr einheitlich ausfallen und größere Schwankungen mit wenigen Ausnahmen ausfallen. So ist ihm etwa in der Arbeit vieles zu schwer; eine Einschätzung, die auch verständlich macht, dass der Gesamtscore bzgl. der Leistungsmotivation doch eher niedrig ausfällt.</p>
w	51	48	33	<p>Bei R. fällt die ausgesprochen positive Gewichtung auf der emotionalen und der sozialen Dimension auf, die noch durch das weitgehend Fehlen von größeren Schwankungen unterstrichen wird.</p> <p>anders steht es um die überwiegend negativen Wertungen auf der leistungsmotivationalen Ebene (lediglich 5 mal die 3; dem stehen gegenüber 8 mal die 2 und 2 mal die 1), eine Wertung, hinter der ein großes Päckchen an belastenden Misserfolgserfahrungen zu stecken scheint.</p>

Ge- schlecht	emotionale Dimension	soziale Di- mension	leistungsmo- tivationale Dimension	Kommentierung / Interpretation der Einzelergebnisse
Arbeitsassistentz / Hamburg				
w	40	42	52	Das relativ positive Gesamtbild bei Ch. wird insbesondere durch die vielen und erheblichen Schwankungen auf der emotionalen und der sozialen Dimension eingeschränkt. Die Ausnahme von dieser Verteilung findet sich auf der leistungsmotivationalen Ebene, die wesentlich durch viele positive Wertungen und lediglich kleinere Schwankungen gekennzeichnet ist. Hier kommt lediglich die Negativ-Aussage zum Tragen, wonach die Arbeit Mühe macht.
m	37	57	44	Als einzige Ausnahme im Rahmen seiner hohen sozialen Integration steht bei A. zu vermerken, dass er in der Freizeit wohl nur wenig Kontakt mit seinen ArbeitskollegInnen hat. Demgegenüber fällt der entsprechende Wert auf der emotionalen Dimension zwar gerade noch positiv aber eben sehr niedrig aus. Hier pendeln die individuellen Einschätzungen zwischen hoher Zustimmung (6 mal die 4) und deutlicher Ablehnung (4 mal die 2; 5 mal die 1), was zumindest eine eher widersprüchliche bis zerrissene Einstellung zur Arbeit nahe legt. Relativ ausgewogen fallen demgegenüber die Antworten auf die Items zur Leistungsmotivation aus; hier dominieren die Antworten im mittleren Zustimmungsbereich (7 mal die 3).
betriebliche Integrationsvorbereitung / Praktikum / Hamburg				
w	50	40	33	Guten Werten auf der emotionalen Ebene stehen bei R. noch relativ gute Werte auf der sozialen Dimension gegenüber, die aber durch hohe Schwankungen zu kennzeichnen sind; die soziale Befindlichkeit ist demnach doch deutlich widersprüchlich und nicht übermäßig positiv. Sichtbar eingeschränkt verhält es sich demgegenüber auf der leistungsmotivationalen Ebene, auf der ausschließlich mittlere positive (6 mal die 3) und mittlere negative Wertungen (9 mal die 2) vorzufinden sind. Wenig Zuversicht und offensichtlich geringes Selbstvertrauen belasten offensichtlich die aktuelle Phase der Arbeitsintegration.
m	22	49	42	Emotional steht A., der aktuell ein Praktikum in einer Küche absolviert, offensichtlich stark unter Druck. Mit einem Gesamtscore von 22 Punkten auf der emotionalen Ebene wird deutlich, dass die überwiegende Anzahl seiner Bewertungen in den negativen Bereich fallen (11 mal die 1, 1 mal die 2). Relativ gut steht es dagegen um die sozialen Aspekte seiner Arbeitsintegration. Der hohe Wert wird lediglich durch den Verweis darauf gedämpft, dass sich in der Freizeit und / oder nach der Arbeit nicht sehr viele Kontakte mit seinen KollegInnen ergeben. Gut fallen auch die Wertungen auf der leistungsmotivationalen Ebene aus, wenngleich hier Antworten aus dem Spektrum leichter Zustimmung überwiegen. Immerhin finden sich hier 5 Antworten im Negativbereich, die z.B. deutlich machen, dass die Arbeit doch als eher mühsam empfunden wird.

Ge- schlecht	emotionale Dimension	soziale Di- mension	leistungsmo- tivationale Dimension	Kommentierung / Interpretation der Einzelergebnisse
w	54	50	38	Hinsichtlich ihrer emotionalen Befindlichkeit in der Arbeit zeichnet sich K. durch eine ausgewogene und hoch positive Wertung aus. Ein ähnliches Bild ergibt sich auch hinsichtlich der sozialen Aspekte der Arbeitsintegration, wenngleich hier die Tatsache, dass sich in der Freizeit offensichtlich nichts mit den KollegInnen spielt, den Gesamtscore etwas drückt. Anders steht es um die Bewertung des Leistungsvermögens. Hier überwiegen Antworten aus dem Minusbereich (8 mal die 2); Misserfolgserwartung respektive entsprechende Erfahrungen dürften hier wesentlich die Vorgeschichte von K. auszeichnen, die sich hinsichtlich vieler Anforderungen in der Arbeit eher überfordert fühlt.
m	41	44	36	Emotional eher unausgeglichen pendelt O. zwischen extremen Haltungen bezüglich der Arbeit / Arbeitsstelle (Gartenarbeiten) hin und her; etwas ausgeglichener fallen hier die Antworten im Sozialbereich aus, wobei auch hier das Auslassen des Freizeitbereiches das Gesamtscore drückt. Deutlich eingeschränkt erweist sich O. hinsichtlich der Leistungseinschätzungen, wobei hier negative Einschätzungen die Verteilung dominieren und insgesamt auch nur einen eher niedrigen Wert ergeben.
m	42	52	52	Deutliche Schwachstelle bei D. ist die emotionale Ebene; hier ist er deutlich unsicher, pendelt zwischen den Polen Zustimmung und Ablehnung und zeichnet von sich ein widersprüchliches Bild. Um vieles besser fällt die Bewertung auf der sozialen und der leistungsmotivationalen Ebene aus, die deutlich machen, dass hier ein durchaus gutes Potenzial vorzuliegen scheint, auf dem gerade hinsichtlich seiner grundlegenden Einstellungen zur Arbeit weiter gearbeitet werden muss.
m	42	47	49	Auf allen drei Ebenen zeigt sich bei B. ein häufiger und extremer Wechsel zwischen Befürwortung und Ablehnung; Zwischenwertungen kommen dabei so gut wie nicht vor.
w	41	56	42	Bei N. ist es vor allem die soziale Dimension, die ausgesprochen gut abgedeckt ist. Demgegenüber fallen die Werte sowohl auf der emotionalen als auch auf der leistungsmotivationalen Ebene deutlich ab. Das entspringt vor allem den häufigen und extremen Schwankungen in den Bewertungen, in denen die Zwischentöne weitgehend fehlen.
m	39	34	44	Gerade auf der emotionalen Ebene fallen erhebliche Schwankungen zwischen Befürwortungen und Abwertungen auf (8 mal die 4; 7 mal die 1), was auf eine durchgängig widersprüchlich bis zerrissene Grundhaltung schließen lässt. Noch unterboten wird dieser Score durch die Gewichtungen auf der sozialen Ebene, auf der überhaupt nur mehr fünf positive Wertungen (5 mal die 4; 1 mal die 3) aufscheinen, während Negativeinschätzungen die soziale Befindlichkeit dominieren. Demgegenüber steht K. hinsichtlich seiner Leistungseinschätzungen relativ gut da, wenngleich auch hier ein häufiges und extremes Pendeln das tendenziell positive Gesamtbild einschränkt.

7. Interpretation der Ergebnisse und Schlussfolgerungen

7.1 Internationaler Austausch – als Grundlage für Innovation

Die Arbeit an jobwärts war wesentlich geprägt von den unterschiedlichen Traditionen der länderspezifischen Vorsorgen für die Arbeit mit Menschen mit besonderen Bedürfnissen, insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten und zu vorderst in der beruflichen Integration dieser Menschen. Besonders deutlich zeigte sich dieser Unterschied gerade in Hinblick auf die ungarischen KollegInnen, in deren Einrichtung die Standards und Methoden der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung trotz aller Anstrengungen und Bemühungen noch deutlich hinter den Standards in Nordirland, Deutschland und Österreich hinterherhinken. Tatsächlich konnte sich Pandy Kalman Otthon erst vor wenigen Jahren aus den beklemmenden Rahmenbedingungen einer totalen Institution mit geschlossenen Abteilungen, großen Schlafsälen, einem Mix von Menschen unterschiedlichster Behinderungen und Bedürfnisse, einer Tradition der Ruhigstellung und Demobilisierung sowie einem ausgesprochen niedrigen Grad der Differenzierung von sozialarbeiterischen / psychosozialen Angeboten befreien.

In der Gegenüberstellung mit den methodischen Standards der Einrichtungen und der Differenziertheit der Angebote in Deutschland, Nordirland und Österreich wurde zwar gleichermaßen deutlich, mit welcher großen Geschwindigkeit die Standards in Ungarn in den vergangenen Jahren verbessert und entwickelt werden konnten. Gleichwohl war es vor diesem Hintergrund notwendig, in der theoretischen / praktischen Abstimmung von Bildungsstrategien sowie in der Erarbeitung der Module und Lernmaterialien besondere Sorgfalt auf die Auseinandersetzung mit begrifflichen / inhaltlichen und methodischen etc. Fragen zu legen. Tatsächlich hat sich daraus eine zusätzliche Anstrengung ergeben, die letztendlich für alle Beteiligten fruchtbar war und wohl auch dem Endprodukt zugute gekommen ist.

Unter anderem hat die intensive Zusammenarbeit über Ländergrenzen hinweg auch dazu geführt, den TeilnehmerInnen das breite Spektrum der unterschiedlichen Ansätze aufzuzeigen und zu einem gegenseitigen Kennen-Lernen einzuladen. Mit Staunen etwa sind die österreichischen und nordirischen KollegInnen vor den spezifischen Aspekten der Hamburger Lösungsansätze gestanden, in denen gleichermaßen Berufsschule, Übungsfirmen und Arbeitsassistenz in einer praktischen Kooperation zur Förderung der beruflichen Qualifizierung und Integration auf einen Regelarbeitsplatz miteinander vernetzt und ihre Betreuungsangebote zeitlich verschränkt sind.

Demgegenüber stellen insbesondere die Erfahrungen und Arbeitsansätze in Nordirland auf eine durchgängige Unterscheidung der unterschiedlichen Behinderungsformen und –ausprägungen ab, die letztlich auch in ganz spezifischen Formen der Unterstützung und Förderung von beruflicher Integration münden. So ist z.B. im nordirischen Kontext auffällig, dass die Angebote zur beruflichen Integration in betriebliche Strukturen der Gemeinwirtschaft (z.B. Krankenhäuser) integriert werden und dabei die zentralen Aspekte der Regelstrukturen des ersten Arbeitsmarktes übernehmen. Die KundInnen von Arbeitsintegration sind dann zwar in geschützten kleineren Arbeitsstrukturen tätig, die aber ihrerseits in reguläre Wirtschaftsstrukturen und Arbeitsabläufe integriert sind und gewissermaßen „half-way – Arbeitsplätze“ zwischen geschützter Werkstätte einerseits und erstem Arbeitsmarkt andererseits darstellen.

In einer intensiven und gemeinsamen Abstimmung von Begriffen, methodischen Ansätzen, Erfahrungen mit verschiedenen Modellen der Arbeitsintegration etc. ist es der internationalen Partnerschaft jedoch gelungen, nicht nur einen intensiven gemeinsamen Austausch zu führen, sondern auch eine konzentrierte Zusammenarbeit in der Produktion von Bildungsmodulen und Lernmaterialien zu erreichen.

Nicht zuletzt haben die Evaluationsworkshops als auch die TrainerInnenkonferenzen und Reflexionsgespräche in den beteiligten Einrichtungen die hohe Übereinstimmung in je persönlichen Erfahrungen und die hohen Standards in der Bemühung um eine Verbesserung der beruflichen Integration untermauert.

7.2 Partizipatives Modell der Qualitätssicherung und Evaluation

Für die Evaluation von jobwärts wurde ein partizipatives Modell der Qualitätssicherung entwickelt und schrittweise – nach gemeinsamer Abstimmung – implementiert. Die einzelnen Rückmeldungen über die tatsächliche Anwendung der einzelnen Teile dieses Qualitätssicherungsmodells sind insgesamt sehr ermutigend, die TrainerInnen haben die Vorlagen als befruchtend und hilfreich beschrieben; die Beiträge der KundInnen der jobwärts-Module sprechen für sich.

Über weite Strecken hat sich dieses Modell auch insofern bewährt, als damit eine Grundlage für die systematische Einbindung der KundInnen von Bildungsmaßnahmen zur Förderung der Arbeitsintegration in die gemeinsame Reflexion gewährleistet werden konnte.

Die reichhaltigen und über weite Strecken interessanten Rückmeldungen der KundInnen zur Evaluation zeigen gleichzeitig aber auch die Grenzen dieser Einbindung auf. So ist es vielen Menschen mit Lernschwierigkeiten nur mit großer Mühe möglich, sich der schriftlichen Rückmeldebögen zu bedienen und eigenständige Beiträge zur Rückmeldung zu verfassen. Nur zu oft war es hier notwendig, darüber hinaus Methoden der Visualisierung, der persönlichen Assistenz und / oder der offenen diskursiven Beteiligung anzubieten und zu realisieren, um diese Mitwirkung gewährleisten zu können. Damit ist natürlich auch ein großer zusätzlicher Zeitaufwand verbunden, der insbesondere bei so manchen erstmaligen Erprobungen der Module dann nicht (mehr) drinnen war.

Zudem hat sich nur zu oft herausgestellt, dass die KundInnen es auch nicht durchgängig gewöhnt sind, ihre konkreten Erfahrungen zu reflektieren und im Diskurs ihre konkreten Bedürfnisse zu äußern. Reflexion und die damit verbundene Aufforderung zur Abstraktion stellen ganz offensichtlich hohe Anforderungen an die intellektuelle und verbale Kompetenz, die viele TeilnehmerInnen in dieser Form (noch) nicht erlernt haben. Dementsprechend hat sich auch gezeigt, dass manche Beiträge der KundInnen zur Evaluation tendenziell einfach und eher eindimensional / wenig differenziert bleiben. Nichts desto trotz sprechen die Erfahrungen mit der Einbindung der KundInnen eine klare Sprache und lassen ihre Teilhabe an der Qualitätssicherung als unverzichtbar erscheinen.

Aber auch bezüglich der Einbindung von BetreuerInnen und TrainerInnen im Sinne der Methode der Selbstevaluation hat sich gezeigt, dass diese Methode zwar fruchtbar aber eben nicht voraussetzungslos ist. So war es lediglich im Kontext von entsprechenden Vorbereitungs- und Unterstützungsmaßnahmen möglich, die TrainerInnen zu motivieren, sich mittels Selbstevaluation an der Evaluation zu beteiligen – tatsächlich haben sie diese Vorgaben in ihren Rückmeldungen dann als sehr hilfreich und unterstützend bezeichnet. Nur zu oft aber sind diese Beiträge dann doch eher pauschal und wenig differenziert ausgefallen.

Hier hat wohl auch der allgemeine Zeitdruck, unter dem die Erprobungen der Module vorgenommen wurde, eine wesentliche Rolle dabei gespielt, dass die Beiträge zur Evaluation von Seiten der TrainerInnen doch etwas dünn ausgefallen sind.

7.3 Wirkung von Bildungsangeboten

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Bildungsmodule in eine konkrete Förderpraxis waren denkbar ungenügend dafür, systematische Rückmeldungen für potenzielle Wirkungen hinsichtlich der Arbeitsintegration der KundInnen zu erhalten. Tatsächlich war diese Erprobung auf einen sehr kurzen Zeitraum konzentriert, mit wenigen Ausnahmen kamen die einzelnen TeilnehmerInnen lediglich in den Genuss von einigen wenigen Bildungseinheiten. Ein aufbauend gestaltetes Angebot im Sinne einer Förderkurses war tatsächlich in keiner der beteiligten Partnereinrichtungen möglich.

Damit standen für diese Evaluation auch keine ausreichenden und aussagekräftigen Unterlagen für eine Überprüfung einer allfälligen Wirkung zur Verfügung. Es ist somit in diesem Kontext auch keine Aussage zu dieser Fragestellung möglich.

Das hängt u.a. auch damit zusammen, dass zwar eine ganze Reihe von Erstuntersuchungen über die soziale, emotionale und leistungsmotivationale Dimension der Arbeitsintegration durchgeführt werden konnten, leider aber hat sich dann nicht mehr die Gelegenheit dafür geboten, zum Abschluss einer längeren und ausführlicheren Inputreihe mit denselben KundInnen auch eine Abschlussuntersuchung durchzuführen. Somit war es nicht möglich, vergleichbares Vorher- / Nachhermaterial zu erhalten, das für eine Schlussauswertung gegenüber gestellt werden könnte.

Zumal also die Module und Bildungsbausteine innerhalb relativ kurzer Zeiträume und in einer eher unsystematischen Abfolge erprobt wurden, fehlen die entsprechenden Grundlage für eine Ex-Post-Analyse von Wirkungszusammenhängen und / oder Effekten von einschlägiger Bildung auf die konkret erreichte Arbeitsintegration.

Wechselnde Gruppenzusammensetzungen im Kontext der Bildungsmaßnahmen in Graz und in Hamburg haben hier zusätzlich eine bündige Überprüfung von Lernwirkungen unmöglich gemacht.

Ex-post-Rückmeldungen über längere Zeiträume, in denen aufbauende Bildungsmaßnahmen gesetzt wurden, waren von daher nicht sinnvoll und wurden letztlich von den Einrichtungen auch gar nicht erst beigebracht.

7.4 Perspektiven – Bildungsplanung und Transfer

In den vorbereitenden Gesprächen und Diskussionen sind wiederholt Themen der weiteren Perspektiven von integrativen Ansätzen der Beschäftigung von Menschen mit Lernschwierigkeiten angerissen worden. Großes Echo haben dabei Überlegungen gefunden, wie diese Zielgruppe in Angebote der Bildungsplanung eingebunden werden können bzw. wie diese zur Mitwirkung an ihrer persönlichen Bildungsplanung ermächtigt werden könnten.

Der dabei konzipierte „Leonardo-Pass“ konnte dann zwar – u.a. aus Zeitgründen – nicht mehr zur Gänze durchkonzipiert und entworfen werden. Die in Ansätzen sowohl in der BRD als auch in Österreich und Ungarn eingesetzten Varianten von Ordnern bzw. Heften zur Dokumentation von Bildungsmaßnahmen bzw. zur Sammlung von Handouts und Lernmaterialien hat gleichermaßen aufgezeigt, dass sich hier weitergehende Perspektiven abzeichnen, die für die Zielgruppe dieser Angebote von großer Relevanz sein könnten. Insbesondere können daraus auch in Hinblick auf einen möglichen Transfer von Bildungsinhalten in den beruflichen Alltag (sowie den außerberuflichen Alltag versteht sich) positive und verstärkende Effekte erwartet werden.

Tatsächlich ist es im Rahmen dieser Evaluation aber nicht auf einer systematischen Grundlage gelungen, hier einen entsprechenden Nachweis für diese Transferperspektive zu liefern. Dazu waren die Phasen der Bildungsmaßnahmen zu kurz, die Rückmeldungen im Sinne von Ex-Post-Überprüfungen der Bildungseffekte zu unsystematisch. Erste diesbezügliche Hinweise untermauern jedoch die These, dass Bildungsangebote für diese Zielgruppe zum einen einen ganz wesentlichen Beitrag zur Förderung der beruflichen Integration darstellen, dass deren Effekte aber gerade hinsichtlich eines Transfers in die beruflichen Alltagszusammenhänge wohl weitgehend von ständiger / aufeinander aufbauender Wiederholung abhängig sind.

Ohne Wiederholung – so könnten die ersten Erfahrungen dazu zusammengefasst werden – keine nachhaltige Wirkung.

7.5 Anregungen für die praktische Umsetzung der jobwärts-Bildungsmaterialien

Die Erfahrungen mit der Evaluationsgruppe und die Auswertung der Rückmeldungen der TrainerInnen (Dokumentationsbögen und Selbstevaluationen) machen deutlich, dass die Förderung der beruflichen Integration durch Bildungsinputs wesentlich von qualitativen Aspekten der Umsetzung abhängig ist. Deshalb wurde auf dieser Grundlage ein Katalog an Tipps und Informationen für TrainerInnen formuliert, die der CD-Rom mit den Modulen und Lernmaterialien beigelegt ist.

Diese sehr praxisorientierten Anregungen können solcherart als ein zentrales Ergebnis dieser Evaluation gewertet werden und sind deshalb nachstehend 1 : 1 wiedergegeben.

Die hier vorliegenden Materialien können gezielt in der Form eines längerfristigen und aufbauend gestalteten Bildungsangebotes eingesetzt werden. Gleichzeitig ist aber in der spezifischen Gliederung und insbesondere der Aufbereitung dieser Lernmaterialien und Aktivitäten darauf Bedacht genommen worden, einen anlassbezogenen Einsatz zu erleichtern respektive zu ermöglichen. Das kann sich nun entweder auf eine besondere Situation oder einen konkreten Vorfall im Betrieb beziehen, kann aber beispielsweise auch durch eine Bedarfsanmeldung einer KundIn ausgelöst werden (z.B. „In der Pause ist mir langweilig, niemand redet mit mir.“).

Uns ist durchaus bewusst, dass manche dieser Materialien nicht eins zu eins in Ihre konkrete Praxis übertragen werden können, doch sind diese so gestaltet, dass sie einfach für Ihren Verwendungszusammenhang adaptiert werden können. Vor dem Hintergrund konkreter Interventionsnotwendigkeit soll Ihnen dieses Material ermöglichen, schnell und zielsicher Materialien und Vorschläge zu finden, wie Sie ein anstehendes Thema gezielt bearbeiten können bzw. welche Art von Hilfestellung Sie Ihren KundInnen geben.

Wir haben weiters in unseren Materialien einen sehr wesentlichen Unterschied getroffen, je nach dem Setting, in dem diese zum Einsatz kommen sollen. So ist der Großteil der Module so gehalten, dass sie in einer Lerngruppe eingesetzt werden können; zu unterscheiden sind davon aber Unterstützungsszenarien, die sich näher am betrieblichen Umfeld orientieren müssen. Nicht nur haben wir darauf in einzelnen Modulen dezidiert Bezug genommen; die in Jobwärts versammelten Lernmaterialien sind zum Teil auch so konstruiert, dass sie – mit gelegentlich trotzdem erforderlichen – leichten Adaptierungen sowohl im Setting der Lerngruppe als auch direkt am Arbeitsplatz verwendet werden kön-

nen. Wichtig erscheint uns hier der Hinweis, dass wir diese beiden methodischen Ansätze keineswegs als Konkurrenz sehen, sondern sie für sich wechselseitig ergänzende Angebote halten.

7.5.1 SETTING: LERNGRUPPE

Größe und Zusammensetzung der Gruppe: Bei den bisherigen Probeläufen zur Durchführung der einzelnen Module hat sich eine mittlere Gruppengröße von sechs bis acht Personen bei einer durchgängigen Anwesenheit von zwei bis drei TrainerInnen ausgesprochen bewährt. Von Bedeutung erscheint dabei, dass die Frage der Homogenität oder Heterogenität der Gruppen sich in der Durchführung dann als nicht wesentlich herausgestellt hat, wenn gleichzeitig die Möglichkeit gegeben ist, sinnvolle Kleingruppen zu bilden, in der Bearbeitungsform zwischen Gesamtgruppen- und Kleingruppenarbeit zu wechseln.

Voraussetzung für einen adäquaten Ablauf stellt stattdessen in erster Linie die Frage dar, inwieweit es im Einzelfall möglich ist, jenen Personen, die einen besonderen Förderbedarf (z.B. beim Lesen, beim Schreiben, in der Feinmotorik etc.) aufweisen, auch die Hilfestellung und Unterstützung zukommen zu lassen, die sie für eine befriedigende Durchführung der einzelnen Aufgabenstellung benötigen.

In geschlechtsspezifischer Hinsicht

empfeht es sich, im Rahmen der Gruppenzusammenstellung darauf zu achten, dass potenziell schwächere Gruppenmitglieder wie z.B. jüngere Frauen in keinem Fall in der Minderzahl sein dürfen, da diese dann nur zu leicht zum Ziel von Übergriffen und Anmache werden könnten. In so einem Fall riskieren die TrainerInnen einen erhöhten Aufwand, um für den notwendigen Schutz zu sorgen bzw. einen förderlichen Ablauf der Lerneinheiten sicher zu stellen.

In jedem Fall kann hier als Faustregel gelten, dass bei heterogener Zusammensetzung der Lerngruppe darauf Rücksicht genommen werden muss, dass die leistungsschwächeren TeilnehmerInnen auf keinen Fall isoliert werden sondern stattdessen einer speziellen Berücksichtigung bedürfen.

Für Heterogenität in der Gruppenzusammensetzung spricht in jedem Fall, dass aus der Zusammenarbeit von schwächeren mit leistungsfähigeren Gruppenmitgliedern positive Lerneffekte für beide Untergruppen lukriert werden können – unter der Vorgabe, dass hier behutsam Formen von Patenschaftsmodellen und / oder Tutoring eingeführt werden.

Raum- und Materialvorsorgen:

Für die Durchführung der Lerneinheiten erscheint es unabdingbar, dass relativ großzügig und sorgfältig vorbereitet wird. So hat es sich als sehr günstig herausgestellt, wenn ausreichende räumliche Reserven für die Kleingruppenarbeit gegeben sind, Kleingruppen also im Bedarfsfall das Plenum verlassen und sich in kleinere Räume zurückziehen können.

Weiters hat sich Reichhaltigkeit und Vielfalt der Materialvorsorgen, insbesondere Bildmaterial etc., sehr bewährt, zumal die TeilnehmerInnen dann wirklich aus dem Vollen zu schöpfen können und ihre Kreativität durch ansprechende Materialien angeregt wird.

Pausen und Arbeitsphasen:

Bei vielen TeilnehmerInnen muss mit eher kurzen Aufmerksamkeitsphasen gerechnet werden. Es ist deshalb unbedingt erforderlich, einen klaren Rhythmus aus Pausen und Arbeitsphasen einzuplanen und zu realisieren. Bewährt hat sich in diesem Kontext auch das Prinzip der Abwechslung zwischen unterschiedlichen Bearbeitungsformen, d.h. also dass zwischen kürzeren Phasen der konzentrierten Bearbeitung von eher theoretischen Aufgabenteilen dann jeweils kleine diskursive und kommunikative Bearbeitungsformen und Aktivitäten eingestreut werden. Gleichfalls bewährt hat sich der systematische Wechsel zwischen unterschiedlichen Haltungsformen – von der sitzenden Beschäftigung hin zu bewegteren Mustern etc.

Individuelle Hilfestellung durch qualifizierte Begleitung:

Bei der Planung und Durchführung von Lerngruppen ist darauf zu achten, dass viele TeilnehmerInnen unter Umständen jeweils sehr persönliche Unterstützungsbedürfnisse haben. Das kann von so einfachen Fragen wie z.B. der Tatsache, wie gut jemand lesen und schreiben kann, bis hin zu eher komplexeren Schwierigkeiten reichen, wie z.B. vor Publikum zu sprechen und / oder spielerisch im Rahmen eines Rollenspiels teilzunehmen und vor den anderen aufzutreten. Beide Beispiele machen deutlich, wie wichtig es dann in der

Gruppe ist, im Bedarfsfall bestimmte und individuelle Unterstützungsformen organisieren und bereitstellen zu können. Ansonsten läuft man/frau Gefahr, die aktive Mitarbeit einzelner TeilnehmerInnen entscheidend zu behindern.

Aktivierung und persönliche Betroffenheit nutzen:

Soweit als möglich sollen die KundInnen in Bearbeitungsschritte eingebunden und ihnen aktiver Anteil an der Arbeit zukommen, damit sie in gewisser Weise auch (Eigen)Verantwortung für die Ausführung übernehmen können. Die persönliche Betroffenheit von anstehenden Themen und Fragestellungen erscheint in jedem Fall als Voraussetzung für ein Gelingen von gemeinsamer Auseinandersetzung.

Kommunikative Zusammenhänge fördern:

Aktive Kleingruppenbildung (quer zu bereits bestehenden Freundschaften), sich Kennenlernen, in der Gruppe heimisch werden; d.h. heißt also: aktive Formen der Gruppenbildung und –Entwicklung sind von den TrainerInnen ebenso einzuplanen, wie Vorsorgen und Anregungen für wechselseitige Unterstützung von TeilnehmerInnen ein wesentlicher Vorteil von der Arbeit in der Form der Lerngruppe sein können.

Ergänzende Prinzipien:

- Schutz vor Mobbing und Anmache jeder Art. Im Zweifelsfall hat die AggressorIn die Gruppe zu verlassen.
- Potenzialansatz – das fördern, was da ist; nicht auf dem herumreiten, was die KundInnen (noch) nicht können.
- Alle Sinne nützen – keinesfalls nur textlastige Materialien einsetzen. Die Lerninhalte sollte wo weit als möglich visualisiert und erlebbar gemacht werden.

7.5.2 SETTING: INDIVIDUELLE UNTERSTÜTZUNG AM ARBEITSPLATZ

Einige Module enthalten Aktivitäten, die Anregungen für die individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz / für Bildungsinputs in der betrieblichen Situation also enthalten. Den Ausgangspunkt für diese Module bilden typische Problemsituationen aus dem Arbeitsalltag von Menschen mit Lernschwierigkeiten, die in der langjährigen Praxis in ‚unterstützter Beschäftigung‘ im Kontext des jeweiligen Modulthemas häufig auftreten und erfahrungsgemäß für alle Beteiligten (insbesondere für die Zielgruppe der unterstützten Beschäftigten sowie für ihre AssistentInnen) eine besondere Herausforderung darstellen.

Diese Module konzentrieren sich wesentlich darauf, im Hinblick auf diese Problemsituationen Fragen und Hypothesen über mögliche Ursachen für die auftretende Problematik zu analysieren und aufzuzeigen. Diese Problemanalyse hat in den Modulen einen besonderen Stellenwert, weil wir es als zentral betrachten, zunächst mögliche Hintergründe eines Problems zu überprüfen und sich durch Beobachtungen und Gespräche potenziellen Ursachen zu nähern, bevor (Lern-)Ziele formuliert und Unterstützungsangebote für ArbeitnehmerInnen und das betriebliche Umfeld entwickelt werden können.

Mögliche Unterstützungsangebote können Anregungen für Gespräche mit allen Beteiligten, für die konkrete Unterstützung im Arbeitsprozess, die Entwicklung von Hilfsmitteln oder die Gestaltung von Arbeitsanforderungen etc. sein. Dabei erscheint es wichtig, dass diese Unterstützungsangebote immer wieder auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und möglicherweise erneute und / oder vertiefte Problemanalysen erforderlich sind.

In den Modulen wird also eine mögliche Vorgehensweise dargestellt, wie Professionelle, (TrainerInnen, ArbeitsassistentInnen, Job-Coaches) auf auftretende Probleme im Bereich Schlüsselkompetenzen reagieren können, die sie entweder am jeweiligen Arbeitsplatz wahrnehmen oder die von unterstützten ArbeitnehmerInnen oder dem betrieblichen Umfeld an sie heran getragen werden.

Grundsätzliche Hinweise:

In den Modulen wird nicht unterschieden zwischen Erprobungssituationen also beispielsweise einem Praktikum oder einem Beschäftigungsverhältnis. Wenn von ArbeitnehmerInnen die Rede ist, bezieht sich das gleichermaßen auf PraktikantInnen.

Die Module bieten exemplarisch typische Problembeschreibungen aus dem Arbeitsalltag, erheben damit keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Die Module bieten Anregungen für Handlungsstrategien und sind explizit nicht als "Patentrezepte" für die Lösung auftretender Probleme gedacht. Grundsätzlich gilt, dass Vorgehensweise und Handlungsstrategien immer individuell mit allen Beteiligten zu entwickeln und Unterstützungsangebote immer wieder zu überprüfen sind.

Es werden allgemeine übergreifende Tipps sowohl für die Problemanalyse als auch für die Unterstützung am Arbeitsplatz dargestellt, die sich als Link in allen Modulen finden. Hier handelt es sich um als wesentlich erachtete Aspekte, die aber nur einen kleinen Ausschnitt aus dem umfassenden Know-How und der langjährigen Best Practice Erfahrungen in Unterstützter Beschäftigung wiedergeben können.

8. Anhang / Instrumente der Evaluation

Im nachstehenden Anhang sind die einzelnen in der Durchführung dieser Evaluation eingesetzten Instrumente / Formulare / Fragebögen versammelt. Im Einzelnen handelt es sich dabei um:

- Arbeitsintegrationstest
- Leitfaden für die Selbstevaluation der TrainerInnen
- Leitfaden zur Sammlung der Erwartungen der TeilnehmerInnen
- Leitfaden für das Feedback der TeilnehmerInnen / Lerngruppe
- Leitfaden für das Feedback der KundInnen in der 1 : 1 - Situation

Test zur Arbeitsintegration

Name und Vorname:

Geschlecht

Arbeitsplatz / Werkstätte:

Datum:

Übungsbeispiel:

stimmt stimmt stimmt stimmt
genau ziemlich weniger gar nicht

Ich turne gerne

Wenn dieser Satz genau für Dich stimmt, wenn Du gerne turnst, dann machst Du ein X ins Kästchen , das unter „stimmt genau“ steht

Wenn das nicht genau stimmt, aber ziemlich stimmt, dann machst Du ein X ins Kästchen unter „stimmt ziemlich“

Kreuze jetzt an, wenn das für Dich „überhaupt nicht stimmt“

Hinweise:

- Mache bei jedem Satz ein Kreuz.
- Überlege bei jedem Satz, wie sehr dieser Satz für Dich stimmt.
- Arbeite mit Bleistift und Gummi.
- Wenn Du eine Frage hast, hebe bitte die Hand.
- Bitte beantworte alle Fragen.

Erklärung der Farben: Die Farbe **rot** steht für „stimmt genau“, die Farbe **grün** für „stimmt ziemlich“, die Farbe **blau** für „stimmt weniger“ und die Farbe **lila** für „stimmt gar nicht“. Die Farben sollen Dir helfen, diesen Test leichter bearbeiten zu können, haben sonst aber keine Bedeutung.

Danke für Deine Mitarbeit

stimmt genau stimmt ziemlich stimmt weniger stimmt gar nicht

1. Ich gehe gerne in die Arbeit
2. Ich bin sehr gerne mit meinen Kollegen
zusammen
3. Die Arbeit bereitet mir große Mühe
4. In der Werkstätte / auf meinem Arbeitsplatz
ist es interessant
5. Ich habe sehr viele Freunde an meinem
Arbeitsplatz
6. Bei meiner Arbeit komme ich immer
zurecht
7. Ich bin froh, wenn ich einmal nicht
zur Arbeit muss
8. Meine Kollegen sind immer hilfsbereit
9. Obwohl ich mich sehr anstrengte, kann ich
schwierige Arbeiten nicht machen
10. Ich habe keine Lust, arbeiten zu gehen
11. Es gibt nur wenige Kollegen, die ich mag
12. In der Arbeit gelingt mir vieles nicht
13. Nach den Ferien freue ich mich auf die
Arbeit
14. Ich bin auch gerne an freien Nachmittagen
mit meinen Kollegen zusammen
15. Wenn mein Chef eine neue Arbeit erklärt,
verstehe ich das sofort

- | | stimmt
genau | stimmt
ziemlich | stimmt
weniger | stimmt
gar nicht |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 16. Bei der Arbeit gibt es nur wenig Sachen,
die mir gefallen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Ich ärgere mich oft über meine Kollegen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. Ich kann auch schwierige Arbeiten machen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. Ohne Arbeit wäre alles schöner | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. Mit meinen Kollegen komme ich sehr gut aus ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. Ich lerne schnell | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. Mir gefällt es in der Arbeit sehr gut | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. In meiner Arbeit gibt es viele Kollegen, die
mich stören | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. In der Arbeit bin ich für vieles zu wenig
klug | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. Oft warte ich nur darauf, dass die Arbeit
endlich aus ist | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. In unserem Betrieb sind wir alle gute Freunde... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. In der Arbeit ist mir vieles zu schwer | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. Ich bin froh, wenn die Arbeit aus ist | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29. In meinem Betrieb fühle ich mich allein | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. Ich verstehe immer, was mein Boss uns
erklärt..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- | | stimmt
genau | stimmt
ziemlich | stimmt
weniger | stimmt
gar nicht |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 31. In der Arbeit ist es manchmal
<u>langweilig</u> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. <u>Mit meinen Kollegen vertrage ich mich gut</u> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33. <u>Die Arbeit bereitet mir keine Mühe</u> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. <u>Manchmal habe ich genug von der Arbeit</u> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. Mit meinen Kollegen bin ich gerne nach der
<u>Arbeit zusammen.....</u> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. <u>In der Arbeit kann ich alles</u> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37. <u>Arbeiten macht Spaß</u> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. In meiner Arbeit gibt es viele, die
<u>ich nicht mag</u> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. <u>Ich bin ein guter Arbeiter</u> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 40. Manchmal würde ich gerne die Arbeit
<u>schwänzen</u> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 41. <u>In unserem Betrieb fühle ich mich immer wohl</u> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 42. <u>Ich kann viele Arbeiten nicht</u> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 43. <u>Es wäre schön, wenn ich nicht mehr arbeiten müsste.</u> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 44. <u>Mit meinen Kollegen langweile ich mich</u> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45. <u>Ich lerne leicht</u> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Leitfaden für die Selbstbeobachtung durch TrainerIn

Workshop am: Modul / Thema:

eingesetzte Mittel / Techniken:

Zur Arbeit mit den KundInnen; wie ist es gelaufen? Was ist Ihr Eindruck?

.....

Wie haben Sie die (gemeinsame) Bearbeitung des Themas mit den eingesetzten Methoden erlebt?
(leicht gefallen, spannend, mühsam, anderes)

.....

Zum Inhalt / zur Relevanz der Maßnahme: Bitte beschreiben Sie die für Sie zentralen Inhalte, die im
Zuge der Bearbeitung von den KundInnen aufgegriffen wurden? Worum ist es zentral gegangen?

.....

Welche Bedeutung hatte Ihrer Meinung nach das bearbeitete Thema für die KundInnen?

.....

Haben die KundInnen die Inhalte, um die es zentral gegangen ist, verstanden?

Wie waren ihre Reaktionen während der Durchführung?

Was glauben Sie, dass die KundInnen in ihren betrieblichen Alltag (Transfer) mitnehmen?

.....

Beschreiben Sie in Stichworten die Ergebnisse dieser Maßnahme? Wie könnte ein möglicher Transfer
in die betriebliche Realität aussehen?

.....

Welche Rückmeldungen (z.B. aus der Reflexionsrunde) sind für Sie von besonderer Bedeutung? (in
Stichworten)

Welche Erklärung/en haben Sie dafür?

Titel des Workshops:

... ..

Name:

Erwartungen an den Workshop:

(Datum / Jahr)

Du nimmst jetzt an einem Workshop mit dem Schwerpunkt „... ..“ teil. Wir bitten Dich nun, zu überlegen, was Du Dir davon erwartest. Bitte unterstreiche die nachstehenden Sätze, wenn diese für Dich stimmen, bzw. streiche diese durch, wenn sie für Dich gar nicht stimmen. Wenn Dir etwas anderes wichtig ist, schreibe es bitte dazu!

- wichtig ist mir, dass es viel Abwechslung gibt!
- Hauptsache, ich muss nichts arbeiten.
- Ich möchte gerne viel Spaß haben.
- Ich freue mich darauf, was Neues zu lernen.
- Ich will Leute kennen lernen.
- Ich will was lernen, das mir in der Arbeit nützt!
- Ich wünsche mir, dass wir in unserer Gruppe gut zusammen arbeiten werden.
- Die Trainer und Trainerinnen sollen mich unterstützen, wenn ich Hilfe brauche.
- Sonst erwarte ich mir:

danke für Deine Mitarbeit

Evaluationsgruppe

Name:

Datum:

Rückmeldung zum Workshop:

... ..

Du hast jetzt an einem Workshop mit dem Schwerpunkt „... ..“ teilgenommen. Wir bitten Dich nun, Dir kurz zu überlegen, wie das für Dich war. Bitte beantworte die nachstehenden Fragen, unterstreiche, wenn Aussagen für Dich stimmen, bzw. streiche diese durch, wenn sie für Dich gar nicht stimmen. Wenn Dir etwas anderes wichtig ist, schreibe es bitte dazu!

- Ist Dir die Zeit eher schnell vergangen? Oder eher lang?
- War es Dir also: eher langweilig? oder eher spannend?
- Gab es etwas, was Dir besonders gefallen hat? Was war das?
- Gab es etwas, was Dir nicht so gut gefallen hat? Was hat Dir nicht so gut gefallen?
- Was aus dem Workshop glaubst Du, dass Dir in Zukunft nützen kann?
- Hat es dabei etwas gegeben, was Du gerne anders gehabt hättest? Was war das?
- Wie ist es Dir in der Gruppe gegangen? Was hat Dir daran gefallen?
Gab es dabei etwas, was Dich eher gestört hat?
- Wie ist es Dir mit dem Trainer / den Trainerinnen gegangen? Ist Dir dabei etwas besonders aufgefallen? Die TrainerInnen waren z.B. hilfreich
eher schwer zu verstehen unterstützend anderes:

Danke für Deine Mitarbeit

1 : 1 – Beratung am Arbeitsplatz

Modul–Titel / Nummer:

ArbeitsbetreuerIn:

1) Setting (Kurzbeschreibung in Stichworten)

a) Tag / Zeit (Datum, von – bis):

b) Ort (z.B. Arbeitsplatz, Besprechungsraum, Büro):

c) die Begleitpersonen waren (z.B. KollegIn, ChefIn):

2) Anlass

Worum ist es gegangen? Konkreter Anlass für Intervention am Arbeitsplatz (in Stichworten):

Verlauf der Intervention (Ablauf in Stichworten):

3) Welche Bedeutung hatte Ihrer Meinung nach das bearbeitete Thema für den/die KundIn?

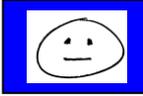
4) Beschreiben Sie in Stichworten die Ergebnisse dieser Maßnahme (z.B. möglicher Transfer in den Arbeitsalltag)

5) Welche Rückmeldungen des/der KundIn sind für Sie von besonderer Bedeutung (in Stichworten)? Welche Erklärung haben Sie dafür?

Rückmeldebogen für KundInnen (1 : 1 – Situation)

Sehr geehrte/r Frau/Herr!

Sie haben gerade mit Ihrer Arbeitsassistentin / Ihrem Arbeitsassistenten eine wichtige Angelegenheit aus Ihrer Arbeit besprochen. Teilen Sie uns bitte mit, wie das für Sie war. Im folgenden haben wir einige Aussagen und Beurteilungen aufgelistet. Was davon hat für Sie besonders zugetroffen, was nicht? (Bitte kreuzen Sie das zutreffende Kästchen an)

	stimmt genau	weiß ich nicht	stimmt gar nicht
Die gemeinsame Arbeit / Besprechung war sehr hilfreich für mich	<input checked="" type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/> 
Wir haben ausreichend Zeit gehabt, um dieses Thema zu besprechen	<input checked="" type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/> 
Das Ergebnis wird mir helfen, wenn ich wieder in so eine Situation komme	<input checked="" type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/> 
Mit dieser Frage / Problematik komme ich in Zukunft selbst zurecht!	<input checked="" type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/> 
Es ist wichtig, dass mich mein/e ArbeitsbetreuerIn auch weiter dabei unterstützt.	<input checked="" type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/> 	<input type="checkbox"/> 

Vielleicht möchten Sie ja mit eigenen Worten beschreiben, worum es bei diesem Gespräch gegangen ist? Was war für Sie wichtig?

Was bedeutet das Ergebnis dieser gemeinsamen Besprechung für Sie?

Danke für Ihre Mitarbeit!