



„Die Rendite muss stimmen“ – Motive und Motivationen in der arbeitsbezogenen Grundbildung (Dokumentation des Ergebnisworkshops 1./2. Februar 2010)

Rosemarie Klein (Hrsg.)

Verlag:
Institut für angewandte
Kulturforschung e.V. Göttingen
www.ifak-goettingen.de

Grundbildung von unterstützt kommunizierenden Menschen (UK)

Thomas Klein, Dr. Andreas Seiler-Kesselheim

Dieser Beitrag skizziert die Projektgenese und -ergebnisse des GIWA-Teilprojektes „UK – Den Erwerb kommunikativer Kompetenzen und Grundbildung von Schwerstbehinderten ermöglichen – mit Hilfe von Unterstützter Kommunikation“.

Unter unterstützte Kommunikation (engl. AAC = **A**ugmentative and **A**lternative **C**ommunication) werden sämtliche Methoden und nicht-technische, sowie technische Hilfsmittel gefasst, die Menschen einsetzen können, die von Geburt an die Fähigkeit zu sprechen und Sprache zu verarbeiten nicht oder kaum erworben haben oder die im Laufe ihres Lebens die Fähigkeit zu sprechen und Sprache zu verarbeiten verloren haben.

Meist sind motorische Einschränkungen die Ursache dafür, dass die Betroffenen auf Rollstühle angewiesen sind und aufgrund von Spasmen in den Armen und Händen keine Gebärdensprache alternativ zur Lautsprache einsetzen können. Damit einhergehend ist auch ein großer Betreuungs- und Alltagspflegebedarf notwendig, der meist durch Eltern, Verwandte und angestellte Assistenzen geleistet wird. Die starken körperlichen Einschränkungen gehen aber bei einem Großteil der unterstützt Kommunizierenden nicht mit einer geistigen Behinderung einher, was aber viele Unerfahrene meist unterstellen.

Ein leider sehr häufiges Handicap ist die mangelnde schulische Förderung in der Bildungsbiographie unterstützter Kommunizierender, weshalb fehlende oder nur eingeschränkte Schriftsprachkenntnisse häufig anzufinden sind. Weiterführende berufsrelevante Qualifizierungen werden nur von einer Minderheit aktiv wahrgenommen. Nichtsdestotrotz ist der Wunsch, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen, stark ausgeprägt. Doch ist klar festzuhalten, dass unterstützter Kommunizierende nur in Ausnahmefällen Akteure auf dem Arbeitsmarkt sind, sie in der Regel vom System Arbeitsmarkt ausgeschlossen, also exkludiert sind sofern sie nicht in Werkstätten für behinderte Menschen eingesetzt sind.

Grundbildung kann also ein wichtiger Zugang zum Arbeitsmarkt sein, doch er ist es nicht alleine. Teilhabe am Arbeitsmarkt bedeutet auch, dass man die Strukturen und Spielregeln des Systems kennt, um ein Mitglied dessen zu werden. Dabei gehen wir davon aus, dass es irrelevant ist, ob der Arbeitgeber auf dem sog. ersten, zweiten oder dritten Arbeitsmarkt agiert. Doch um Mitglied im System Ar-

¹ Rosemarie Klein (Hrsg.): "Die Rendite muss stimmen" – Motive und Motivationen in der arbeitsbezogenen Grundbildung (Dokumentation des Ergebnisworkshops 1./2. Februar 2010), Göttingen 2010 – ISBN: 978-3-9812885-4-4

beitsmarkt, z.B. durch einen Arbeitsvertrag zu werden, sind die unterstützt Kommunizierenden zu fördern, die Zugangswege zu kennen, denn diese sind chaotisch für Unerfahrene.

Dieses für den Betroffenen wahrgenommene Chaos sollte in unserem Projekt durch eine Vorstufe zum direkten Arbeitsmarkt reduziert werden, in dem wir die Projektbeteiligten in einem Arbeitsrahmen gefasst haben, der nach den Spielregeln des Arbeitsmarktes, aber dennoch separat agiert: ein virtuelles Unternehmen.

In diesem Projekt sollten die Beschäftigungsfähigkeit von unterstützt kommunizierenden Menschen verbessert und damit ihre Chancen auf eine Integration in den Arbeitsmarkt erhöht werden. Da diese aber zuvor nie Kontakt mit dem Arbeitsmarkt hatten, sollte das virtuelle Unternehmen einen ersten Erfahrungsrahmen für Arbeiten und Lernen bieten. Die Grundbildungsziele waren neben der Alphabetisierung auch die Erweiterung der Sprech- und Sprachkompetenzen und wie sich im Projektverlauf zeigte, zählte auch der Ausbau arbeitsmarktrelevanter Sozialkompetenzen (z.B. Teamarbeit) zu einem modernen Grundbildungsverständnis im Sinne der Projektziele.

Auf dem Weg hierzu wurden zielgruppenadäquate kompetenzdiagnostische Instrumente entwickelt und angewendet, um Qualifizierungsangebote passgenau erarbeiten zu können. Außerdem waren wir in diesem Projekt mit einer Besonderheit befasst, die mittels sekundäranalytischer Vorarbeit Rechnung zu tragen war: Welche Beschäftigungsfelder kommen für unterstützt Kommunizierende mit starken körperlichen, kommunikativen und motorischen Einschränkungen überhaupt in Frage?

Gerade die Studie anglo-amerikanischer und skandinavischer Literatur hat ergeben, dass folgende Beschäftigungsfelder von unterstützt Kommunizierenden besonders häufig als berufliche Tätigkeit angestrebt werden:

- Beratungstätigkeiten in eigener Sache, d.h. die Beratung und Information zu UK für Betroffene, Angehörige und Interessierte
- Büro- und Verwaltungstätigkeiten: Administration, Organisation, kaufmännische Aufgaben,
- Kreative Tätigkeiten Kunst, Text, Design
- Softwareprogrammierung, Web-Programmierung, und -pflege.

Das eingeschränkte Tätigkeitsspektrums erleichterte es, angemessene kompetenzdiagnostische Instrumente zu identifizieren und aus diesen ein speziell für unterstützt Kommunizierende angepasstes eigenes Instrument auf deren Basis zu entwickeln. Insbesondere die Instrumente HAMET, ELBA oder der Kompetenzkompass NRW waren die Grundlage zu diesem eigenen Instrument. Erfasst werden sollten damit:

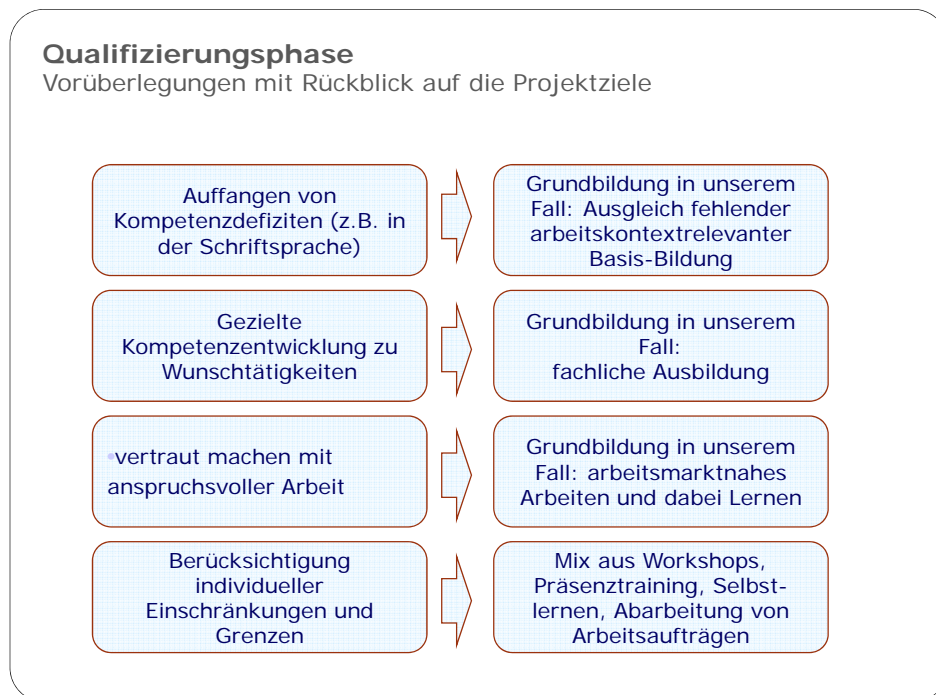
- Schriftsprachkenntnisse
- Soziale Kompetenzen
- Kommunikationskompetenzen – auch im Umgang mit dem Sprachausgabegerät
- Grundbildungs“grad“ nach Schulbildungsausprägung
- (unentdeckte) Fachkompetenzen
- Individuelle Präferenzen (berufliche Wünsche & Ziele, Hobbies)
- Aber auch körperliche Einschränkungen, Arbeitstempo und fördernde wie blockierende Ausgangsbedingungen bzgl. allgemeiner und auf die Wunschtätigkeiten bezogene Beschäftigungsfähigkeit.

In der Durchführung wurden sowohl Selbst- als auch Fremdeinschätzungen vorgenommen. Die Fremdeinschätzung wurde dabei nicht durch die Eltern oder andere Verwandte vorgenommen, um einen einseitig positiven oder negativen Halo-Effekt zugunsten der Erstbefragten zu vermeiden.

Da keiner der Befragten bereits über konkrete Berufserfahrung verfügte, wurden die Fragen in Richtung der Lebenswelt, der Zukunftsplanungen und Interessenlagen gerichtet. Neben den oben aufgeführten Untersuchungsdimensionen wurden hierbei unter anderem Hobbies, Wunschtätigkeiten für den hypothetischen Fall der Nicht-Behinderung und Wunschtätigkeiten im Kontext der Behinderung erfragt. Außerdem sollten die Befragten eine Einschätzung vornehmen, ob sie sich auch eine der aus

der Sekundäranalyse identifizierten Beschäftigungsbereiche als eigene Tätigkeiten vorstellen könnten.

Schließlich war die Befragung auch mit Arbeitsproben verbunden, um Lösungsstrategien für komplexe Situation zu identifizieren und dabei besondere Kompetenzen abzuleiten. Die Ergebnisse der Befragung wurden anschließend differenziert nach Stärken, Schwächen, Chancen und möglichen Widersprüchen zwischen Anspruch an eine Tätigkeit und der Wirklichkeit der individuellen Stärken, Schwächen und Potenziale differenziert. Abweichungen von den in der Sekundäranalyse identifizierten Tätigkeitsbereiche wurden dabei aber nicht festgestellt. Nachfolgend konnten mit Rückblick auf die Projektziele folgende Annahmen zu den für dieses Projekt geeigneten Grundbildungsformen für die Gestaltung der Qualifizierungsphase abgeleitet werden:



Das Ziel von Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit stellte nun insofern eine Herausforderung dar, als die Beteiligten an der Qualifizierung keinerlei praktische Erfahrungen in diesem Feld aufwiesen und ohne entsprechende Kenntnisse auch nicht in Organisationen des Arbeitsmarktes platziert wurden, um sie dann tätigkeitsspezifisch zu qualifizieren. Sie waren Exkludierte des Arbeitsmarktes und so entschieden wir uns für die Strategie der Separation in Form der Simulation einer Organisation, also ein virtuelles Unternehmen, welches nach den Spielregeln und Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt ausgerichtet sein sollte. Hierbei entschieden wir uns, an das anzuknüpfen, was den Beteiligten bekannt vorkam, sie somit Experten darstellten und zwar eine Organisation, die die unterstützte Kommunikation in den Mittelpunkt stellt: Ein Bildungs- bzw. Trainings- und Beratungszentrum für unterstützte Kommunikation.

Da ein solches Unternehmen auf dem Markt noch nicht existiert, somit eine Marktlücke darstellt, sollte dieses auch konzeptionell von den Beteiligten entwickelt werden. In der Organisation sollte jeder diverse Rollen einnehmen, die den für ihn/sie interessanten Tätigkeitsbereiche abbildeten und das Projektteam unterstützte sie dabei durch die Qualifizierung in den dabei relevanten Fachkompetenzen. Zunächst standen jedoch die Grundbildungskompetenzen für eine nachhaltige Arbeitsfähigkeit im Vordergrund. Die Tätigkeiten wurden den verschiedenen Abteilungen eines Unternehmens zugeordnet und jeder Teilnehmer konnte sich für die Mitgliedschaft in drei Abteilungen entscheiden. Zu den Abteilungen zählten „Personal und Organisation“, „Administration und Finanzen“, „Planung und Gestaltung“, „Marketing und Homepage“, „Vertrieb, Netzwerkbetreuung und Kontaktpflege“ sowie „Schulung und Beratung“.

In der Abteilung „Personal und Organisation“ bestand die Herausforderung darin, welche Qualifikationen und Kompetenzen das Personal benötigt, um die Kernaufgaben zu bewältigen und wie ein Personalverantwortliche Administration und Personalaufgaben mit welchen Mitteln bewältigt. Dabei orientierten wir uns an die Ausbildungsinhalte des Berufes Personalkaufmann/-frau.

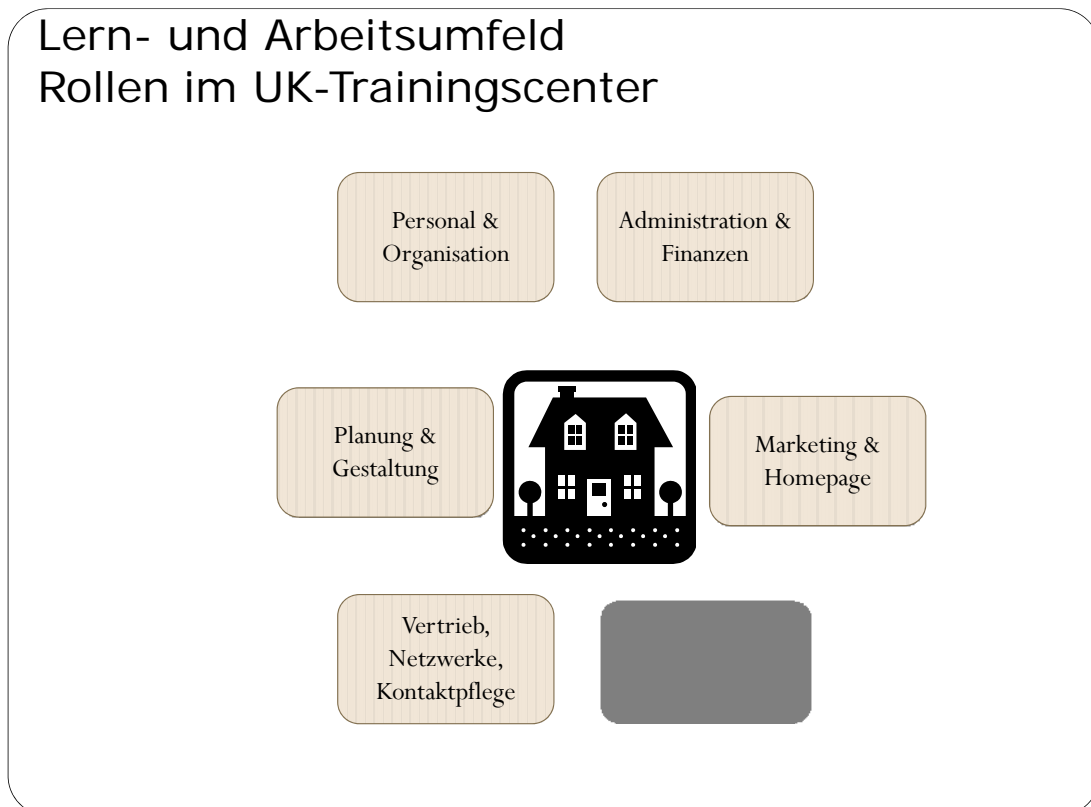
In der Abteilung „Administration und Finanzen“ standen Fragen der Buchhaltung, Kostenüberwachung und Wirtschaftlichkeit des Unternehmens im Vordergrund. Dabei orientierten wir uns an die Ausbildungsinhalte des Berufes „Buchhalter/-in“.

In der Abteilung „Planung und Gestaltung“ waren Aufgaben der Raumausstattung, Bestuhlung und Möblierung des Trainingszentrums, Corporate Design und ähnliches gestellt. Da diese Aufgaben eher künstlerisch-kreativer Art nahekommen, waren sie nicht mit konkreten Qualifizierungen verbunden außer einer kurzen Einarbeitung in PC-Grundlagen, um diese Arbeiten am PC zu erbringen.

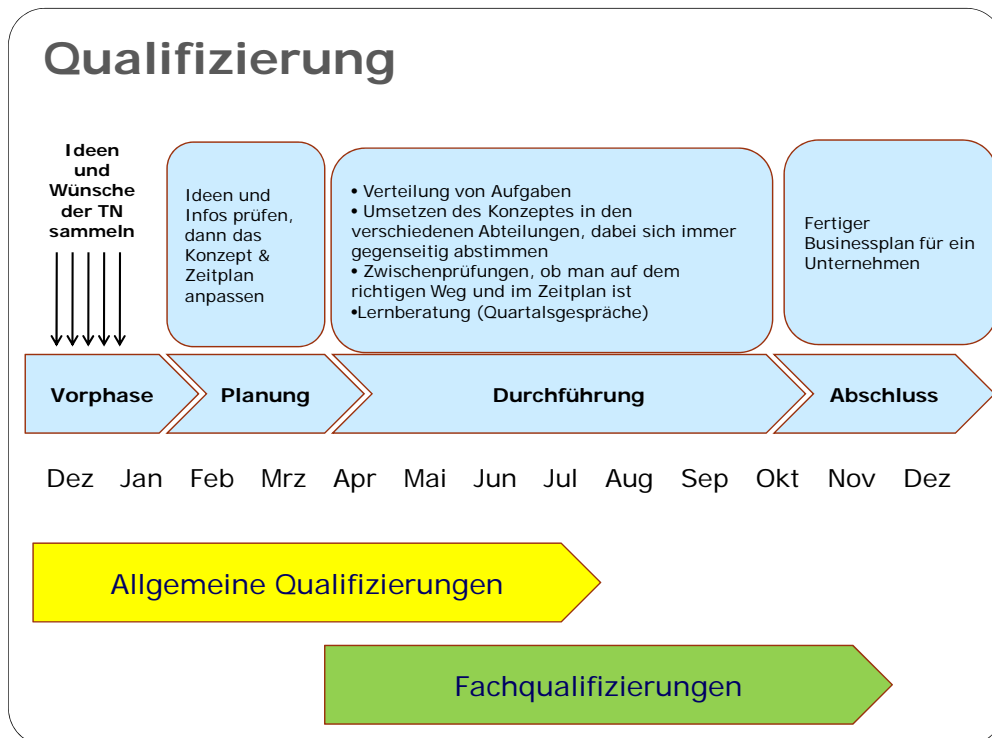
In der Abteilung „Marketing und Homepage“ sollten Zielgruppen und potentielle Kundengruppen identifiziert werden und auf sie angepasste Werbekonzepte entwickelt werden. Bei der Qualifizierung orientierten wir uns an den Ausbildungsinhalten des Berufes Werbekaufmann/-frau.

In der Abteilung „Vertrieb, Netzwerkbetreuung und Kontaktpflege“ waren Aspekte zum Aufbau einer Vertriebs- und Wachstumsstrategie in Absprache mit der Abteilung „Marketing und Homepage“ ebenso relevant wie Kundenberatung, Identifizierung wichtiger Verbände und Geschäftspartner, über die ein Zugang zu Kunden hergestellt werden könnte. Dabei orientierten wir uns an die Ausbildungsinhalte des Berufes „Verkäufer/-in“.

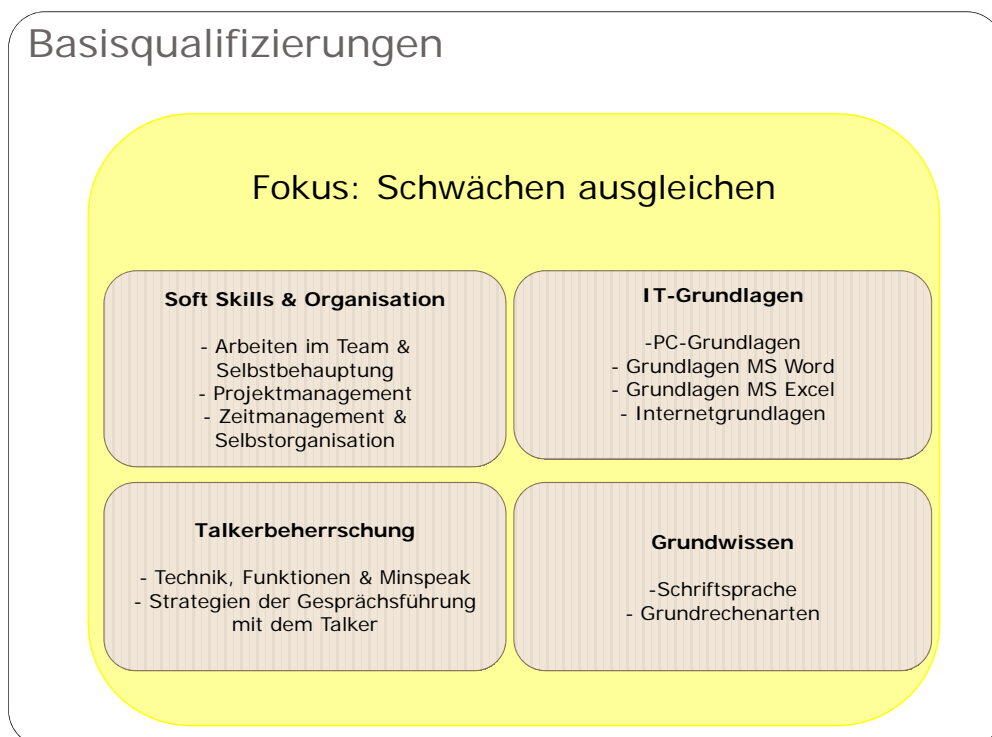
In der Abteilung „Schulung und Beratung“ schließlich sollte das Dienstleistungsportfolio des Unternehmens entwickelt und in Absprache mit den anderen Abteilungen zielgruppengerecht dargestellt werden. Somit konnte jedem Projektbeteiligten ein Überblick über die Aufgaben gegeben werden, damit er/sie sich für die Mitarbeit in 3 der 6 Abteilungen entscheiden kann. Die vom Projektteam im Vorfeld eingeschätzten Entscheidungen jedes Einzelnen stimmten dabei stark mit den tatsächlichen Entscheidungen der Qualifizierungsteilnehmer überein.



Die Qualifizierungsphase folgte anschließend einem einfachen Prinzip: In insgesamt 7 Wochenend-schulungen fanden konzeptionelle Workshops zur Konzeptentwicklung des Trainingszentrums für unterstützte Kommunikation, Basis- oder auch Grundbildungsqualifizierungen, in denen allgemeine fachliche Inputs Kompetenzen vermittelt wurden und Fachqualifizierungen, die sich auf die Aufgaben in den jeweiligen Abteilungen bezogen.



Die Workshops sollten die Kreativität durch Brainstormings fördern, die Basisqualifizierungen orientierten sich am Grundsatz Schwächen ausgleichen und die Fachqualifizierungen am Grundsatz Stärken stärken:



Fachqualifizierungen

Fokus: Stärken stärken

Personal & Organisation

- Arbeitsrecht
- Sekretariatsaufgaben

Administration & Finanzen

- kaufmänn. Grundlagen, Buchhaltung
- Datenbanken

Planung & Gestaltung

- > Lernen im Prozess der Workshoparbeit
- > Sicherstellung von Qualität

Marketing & Homepage

- Grundlagen Werbung & Marketing
- Webseitengestaltung

Vertrieb, Netzwerke

- > Lernen im Prozess der Workshoparbeit

Schulungs- und Beratung

- Präsentationen mit Powerpoint
- richtig beraten

Begleitet wurden die Qualifizierungen durch Lernberatungsgespräche, die mit jedem der Projektbeteiligten 4x und zwar immer zwischen einzelnen Wochenendqualifizierungen durchgeführt wurden. Zum Projektende waren ein komplettes Dienstleistungsportfolio, ein Corporate Design, eine Homepage (www.t-uk.de) Marketingmaterial, Personaltabelleau und eine Kostenkalkulation als Ergebnis erzielt worden. Eine tatsächliche Gründung des Trainingszentrums für unterstützte Kommunikation als Integrationsunternehmen o.ä. wird in 2010 angestrebt. Im abschließenden Workshop wurde eine Seminar- und Projektbeurteilung von den Beteiligten anhand von Leitfragen durchgeführt. Die Ergebnisse waren im Einzelnen:

1. „Ziele, die ich mir für die Zeit nach dem Projekt gesetzt habe“: Hier äußerten die Beteiligten, dass sie aktiv die eigene Weiterbildung steuern möchten und sie konkret an Berufsziele ausrichten möchten; dass sie Qualifizierungen zu Ende führen, statt zu früh zu resignieren; dass sie jetzt wirklich Lesen und Schreiben lernen möchten, da sie nun einen Sinn darin sehen; dass sie nun mit der dem PC arbeiten möchten, weil dieser sehr vieles erleichtert oder dass sie sich nun konkret und eigeninitiativ nach Praktika umschauchen möchten.
2. „Die Lernberatung hatte einen positiven Effekt auf meine Lernmotivation.“ Hier war ein zweigeteiltes Bild zu erkennen 5 von 8 stimmten dieser Aussage voll bis normal zu, 3 jedoch nur eingeschränkt, da sie in den Wochenendworkshops eigentlich alles verstanden haben und anschließend anwenden konnten.

Schließlich äußerten die Beteiligten übereinstimmend, dass sich ihr Selbstbewusstsein durch die Projektteilnahme enorm verbessert hat und sie nun stolz auf ihre neu erworbenen Kompetenzen sind und sahen, dass eine Beschäftigung für sie allein aufgrund ihrer vermeintlich nicht vorhandenen Kompetenzen und Qualifikationen doch nicht so aussichtslos sei, wie sie vor projektbeginn dachten.

Als Produkte des Projektes konnten schließlich vor allem folgende entwickelt und zum Transfer empfohlen werden:

- Praxisleitfäden und Empfehlungen für die betriebliche Bildungsarbeit von Werkstätten für behinderte Menschen
- Lernberatungskonzepte für Mitarbeiter der Werkstätten zur Implementierung in das hauseigene Bildungsangebot
- Personalentwicklungsstrategien für UK'ler, die einen Übergang an den Arbeitsmarkt zum Ziel haben.

Die Autoren:



Thomas Klein, Studium Diplom-Soziologie, Universität Bielefeld, Projektleiter berufliche Aus- und Weiterbildung bei der Agentur IMPULSE f. Projektentwicklung und -management GmbH



Dr. Andreas Seiler-Kesselheim, Sonderschullehrer, Fachleiter am Studienseminar Köln für den Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung; Bezirkskoordinator der Bezirksregierung Köln für das Pilotprojekt des Landes NRW: Einrichtung von Kompetenzzentren für sonderpädagogische Förderung (KsF); 1. Vorsitzender, ISAAC-GSC, Gesellschaft für Unterstützte Kommunikation

Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01AB072106 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt und die Abbildungen dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin. . (S. BNBest-BMBF 98, 6.4)