



Ach, wenn ich doch nur Arbeit hätt'!

Über die Einbindung von „ Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten “ in Qualifizierungs- und Arbeitsprozesse

Gert Levy

Ach, wenn ich doch nur Arbeit hätt'!

Die Seminarreihe

Der Autor arbeitete im Verlaufe der letzten drei Jahre u. a. federführend an einer Seminarreihe zum Thema „Einbindung von ‚Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten‘ in Qualifizierungs- und Arbeitsprozesse“. Er stellt im folgenden den Verlauf, die Probleme die hierbei aufgetreten sind und seine daraus resultierenden Handlungskonzepte vor.

Die Seminarreihe wurde im Rahmen eines Equal-Projektes „Second Chance Brücke“ (Projektträger: netz NRW-Verbund für Ökologie und soziales Wirtschaften e.V.) in Zusammenarbeit mit Second Hand vernetzt e.V., dem „Verbund der gemeinnützigen Kölner Möbellager e.V.“⁶, der GABS gGmbH und der Praxis für Gestalt und Migration Gert Levy durchgeführt und weiterentwickelt.

Zum Abschluss der Seminarreihe fanden im Rahmen des gesamten Qualitätsmanagements Auswertungsgespräche mit VertreterInnen der an die Realisierung angeschlossenen Einzeldienststellen und mit den TeilnehmerInnen statt.

Die speziellen Fragestellungen des Autors begleiteten den gesamten Verlauf. Ziel dieser fortlaufenden Erhebung war es, die Qualität des Seminarangebotes zu sichern und den Veränderungsprozess - sowohl bei der Zielgruppe, als auch in den Trägerstrukturen und in der DozentInnenenschaft – in einem partizipativen und interaktiven Verfahren zu erfassen, zu modellieren, zu optimieren und anschließend darzustellen. Der methodische Ansatz dieses Qualitätsmanagements und der Beschreibung implizierte deshalb die Einbeziehung des Feedbacks der TeilnehmerInnen, der DozentInnen und der Trägerstrukturen.

Ziel der Seminarreihe

Waren und sind die soziale und die fachliche Qualifizierung, die psychosoziale Stabilisierung und (Wieder)Eingliederung, sowie die Weiterqualifizierung der TeilnehmerInnen. Diese Zielbeschreibung erfordert(e) auch das Angebot der Prozessbegleitung an die beteiligten Betriebe.

Die Zielgruppe

Die TeilnehmerInnen der Qualifizierung gehören zu dem im Bundessozialhilfegesetz als „Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten“, §72, §39 und §40 BSHG und „Menschen mit Behinderungen“ - hier Menschen mit psychischen Behinderungen – in der Altfassung des BSHG beschriebenen Personenkreises. Bei der Überleitung in SGB XII erfolgt im Kabinettsentwurf SGB XII vom 11.08.2003 eine neue Paragraphenzählung. Hier lautet der entsprechende Paragraph §62. Die „BAG-Wohnungslosenhilfe“ schreibt in einer Synopse hierzu, dass darüber hinaus „außer einigen formellen textlichen Anpassungen sich substantiell am Gehalt des §72 nichts geändert hat“¹.

Besondere psychosoziale Aspekte in der Lebenslage der Zielgruppe sind somit folgende:

⁶ im Folgetext „Möbellager“

¹ SpK, BAG Geschäftsstelle, Bielefeld, 19.08.2003

Sie weisen akute und/oder latent vorhandene psychischen und Suchterkrankungen auf.

- Sie leben in prekären Wohnraumverhältnissen, d.h. sie sind wohnungslos oder ihnen droht perspektivisch Wohnungslosigkeit. Sie werden als Wohnraumnotfälle“ definiert.
Der Autor definiert hierbei als „Wohnraumnotfälle“, Menschen, die über keinen eigenen, vertraglich gesicherten Wohnraum verfügen, also auch in Übergangsheimen lebend, Menschen, die beim örtlich zuständigen Wohnungsamt als Wohnungssuchende registriert sind oder sich dort noch melden müssen.
- Ihr Leben wurde geprägt durch traumatische Erfahrungen von Gewalt, Vertreibung und/oder sexuellem Missbrauch.
- Sie gehören überwiegend zur Gruppe der Langzeitarbeitslosen oder der prekär Beschäftigten. Der meist geringe Ausbildungsstand verringert ihre Vermittlungsmöglichkeiten in gesicherte Arbeitsverhältnisse. Ihre ökonomische Situation ist durch einen belastenden Schuldenstand geprägt. Insgesamt nehmen sie die eigene Lebenssituation subjektiv als labil wahr. Dies beeinflusst ihr Gesamtverhalten und wirkt sich auch auf die organisatorischen Strukturen der sie einbindenden sozialen Kontexte aus.
- Der biographische Hintergrund der Migration und/oder der sozialen und kulturellen Entwurzelung beeinflusst in erheblichem Ausmaß ihr Zeit-Raumverhältnis.
Gerade in Hinblick auf ein bildungspolitisches Arbeiten mit den Themen Zukunftsplanung, Zuverlässigkeit in Absprachen und Terminplanungen, sowie vor allen Dingen mit einer Notwendigkeit von Termineinhaltung führt dies zu erheblichen Auswirkungen auf die entsprechenden Organisations- und Durchführungsstrukturen⁴.

Der angesprochene Personenkreis ist somit als eine besonders schwierige Zielgruppe zu bezeichnen.

Die hier und im Folgetext überwiegend verwandten Definitionen und Formulierungen ergeben sich überwiegend aus „Bundessozialhilfegesetz Lehr- und Praxiskommentar“ Nomos Verlag, den kommunal formulierten Ausführungsvorschriften der Hilfe zum Lebensunterhalt zum Bundessozialhilfegesetz (AV Hi.Lu.), sowie den entsprechenden Ausführungsvorschriften zu Maßnahmen nach §6, §36, § 39, §40 BSHG, analog zur Krankenhilfe nach BSHG und dem Kabinettsentwurf SGB XII vom 11.08.03 . Sie ergeben sich darüber hinaus nach §19 BSHG (Schaffung von Arbeitsgelegenheiten).

Die Fragestellung welchem Paragraphenwerk die Zielgruppe zuzuordnen ist war bis zum Abschluss dieser Evaluation zwischen den Trägerstrukturen der Maßnahme und den daran angeschlossenen Betrieben strittig⁵.

Im Equal Projekt „Second Chance Brücke“ (Laufzeit 6/2002-5/2005) arbeitete der Projektträger im betrachteten Haushaltsjahr 2003 - „netz NRW e.V.“, „Verbund für Ökologie und soziale Wirtschaft e.V.“, für diese Projektziele mit vier Kooperationspartnern zusammen: Second Hand vernetzt e.V.“, dem „Verbund der gemeinnützigen Kölner Möbellager e.V.“⁶ und der GABS gGmbH. Hierbei entwickelte sich die Kooperation mit der „Praxis für Gestalt und Migration Gert Levy“ ab 2003 und zu Beginn der Durchführung des hier zentral beschriebenen Angebotes im Haushaltsjahr. Dieses fußte auf deren Vorarbeiten.

⁴ siehe Kapitel „Die Ressourcen der Zielgruppe“ und „Die Defizite der Zielgruppe“

⁵ siehe auch: „Die Defizite und die Ressourcen der Zielgruppe“

⁶ im Folgetext „Möbellager“

Gender Mainstreaming (Geschlechtergleichstellung)⁸:

Der Rahmen des hier verfolgten konzeptionellen Ansatzes beinhaltet die Berücksichtigung des Gender Mainstreaming. Dieses ist geltendes Recht. 1985 wurde es erstmals auf der 3. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Nairobi als politische Strategie vorgestellt. Das Bundeskabinett erkennt dies 1999 an und legt in der „Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien“ fest, dass „Gender-Mainstreaming und die Gleichstellung von Frauen und Männern durchgängiges Leitprinzip sei und bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung berücksichtigt werden müsse“. Zur Durchsetzung dieses Prinzips bedarf es eines spezifischen soziologisch-analytischen Verfahrens. Dieses geht davon aus, dass Produktionsprozesse immer kommunikative Prozesse sind. Es betrachtet die „herr“schaftsbedingten Abläufe in Verwaltungen, Produktionsstätten in ihren speziellen strukturellen und betrieblichen Bedingungen, Formen, Inhalten und Auswirkungen. In der spezifischen Analyse werden geschlechtsbedingte Machtkonstruktionen besonders betrachtet und in der Gesamtanalyse ausdrücklich berücksichtigt. Das Verfahren beinhaltet in seiner Zieldefinition vorrangig das Primat der Gleichstellung der Geschlechter in prozessualen Abläufen und in den zur Erlangung dieser Zielvorgabe und notwendigerweise einzuleitenden Veränderungsprozessen in Macht- und Hierarchiesystemen. Dieses Verfahren unterwirft in seinen analytischen Abläufen, Modellierungen und in der Umsetzung der Ergebnisse die gesamte hierarchische Pyramide im Organigramm eines Betriebes, einer Institution und einer Organisation.

Dies bedeutet für die Konzeptionierung und anschließende Umsetzung der Qualifizierungs- und Stabilisierungsmaßnahmen für die hier speziell betrachtete Zielgruppe und die sie einbindenden Betriebe, dass allgemein die unterschiedlichen Interessen, Lebens- und Arbeitssituationen von Frauen und Männern in den Betrieben berücksichtigt werden und die Arbeits- und Marktsegmente die Geschlechterrollen und -funktionen in einen qualitativen Veränderungsprozess eingebunden werden.

Zur Umsetzung dieser Zielvorgabe wird im Seminarprogramm insbesondere der Teil des Rhetorik-, Persönlichkeits- und Bewerbungstrainings mit geschlechtsparitätischer ReferentInnenbesetzung durchgeführt. Der hier speziell vertretene methodische Ansatz der Einbeziehung der individuellen und kollektiven, männlichen und weiblichen "Körpergeschichte", der im Verlauf der eigenen Biographie durchlebten Verletzungen, Beeinträchtigungen und Veränderungen, wird hierdurch ermöglicht und gefördert. So können auch die aus dem spezifischen eigenen Geschlecht resultierenden und stützenden Kräfte als ein zentraler Aspekt der Bildungsarbeit anerkannt und Ressourcen fördernd miteingebunden werden.

Als "Körpergeschichte" wird die in der eigenen Biographie sich verändernde Gewichtung von weiblichen und männlichen Anteilen in der Eigenwahrnehmung verstanden. Hierzu gehören die subjektiv durchlebten Körpererfahrungen, Traumatisierungen und Wandlungen des Lebens und des eigenen Schicksals. In diesem Sinne erhält die Bildungsarbeit hier die zweite Komponente der psychosozialen und psychotherapeutischen Ausrichtung und Intervention.

Eine Referentin und ein Referent präsentieren das Thema gemeinsam und leiten zur Selbstreflektion an. Die Sensibilität bzgl. weiblicher und männlicher Sicht- und

⁸ Die Übersetzung wird vom Autor angefügt, deckt aber in ihrem Gesamtumfang nicht den Gesamtumfang der Bedeutung ab (siehe: Definition in der Folge)

Erlebensweisen wird an entsprechend aufgegriffen und auf geschlechterspezifisch unterschiedliche Weise nahegebracht. Ziel ist das Erkennen, Entwickeln und Vergrößern der Eigenkompetenz- der Ressourcen - und vor allen Dingen die Einleitung eines individuellen psychosozialen Veränderungsprozesses. Auf dem Hintergrund einer in der genuinen Zielsetzung der Auftragslage zu erreichenden Selbstsicherheit der TeilnehmerInnen z.B. in Bewerbungssituationen und gleichzeitig vorhandener unterschiedlicher Vorstellungen und Erwartungen seitens der derzeitigen und zukünftigen Arbeitgeber, werden neue und adäquate Verhaltensformen eingeübt. Um dies zu gewährleisten wird in der Realisierung bei der Auswahl der FachreferentInnen Wert auf institutionell und geschlechts- bezogen paritätische Besetzung gelegt.

Theoretische Grundlagen der Seminarplanung und Seminargestaltung:

Das Angebot basiert auf Grundannahmen der humanistischen Psychologie, deren pädagogischen Richtlinien und Grundeinstellungen.

Daraus resultieren für die Seminargestaltung folgende Voraussetzungen:

Die SeminarteilnehmerInnen werden als gleichberechtigte PartnerInnen der Seminarleitung anerkannt. Ihre Beiträge werden als Ergänzung des „Lehrplans“ wahrgenommen. Ihre Äußerungen und Beiträge werden als Hilfestellung für die Seminarleitung die Inhalte adäquat zu vermitteln, die vorliegenden Problemstellungen zu erfassen und lösungsorientiert zu bearbeiten angesehen. Probleme, die während des Seminars genannt werden und im Verlauf als Konflikt auftreten, werden ernst genommen und thematisiert.

Der Lehrstoff wird partnerschaftlich und partizipativ vermittelt.

Hierbei finden auf zwei Ebenen dialogische Prozesse statt: Zum Einen zwischen den SeminarteilnehmerInnen und der Seminarleitung, zum Anderen zwischen den Teilnehmenden.

Diese Vorgehensweise zielt auf einen Selbstlernprozess, der durch das Einüben des Dialoges eingeleitet und ermöglicht wird.

Ziel der so angelegten Seminardidaktik

ist es den Wissenstand der TeilnehmerInnen zu vergrößern und gleichzeitig deren psychosoziale Stabilisierung im derzeitigen und zukünftigen Arbeits- und Lebensprozess (wieder) –einzuweisen. Es geht vorrangig darum ihre soziale Kompetenz zu vergrößern. Das Erkennen, Stabilisieren und Erweitern der hierzu notwendigen individuellen Ressourcen stellt das primäre didaktische Ziel dar. Hierzu bedarf es psychosozialer und psychodidaktischer Interventionsmethoden. Nur auf dieser Basis kann eine Anbindung an den geplanten Prozess, eine nachhaltige Wissensvermittlung und Verbesserung der psychosozialen Lage erfolgen, können somit die Ziele der Fortbildungsmaßnahme erreicht werden.

Es erfolgt eine Zusammenführung zweier Interventionsebenen, der Ebene der Wissensvermittlung und der Ebene der Psychodynamik der psychosozialen Begleitung.

Methodische Umsetzung

Die hierzu angewandte Methodik ist zentriert auf den Begriff „Kontakt“. Dessen Definition übernimmt der Autor aus der Gestalttherapie und dem Counseling⁹ und - so der Begriff im Zusammenhang mit Betrieben, Organisationen und Strukturen

⁹ siehe: Literaturhinweise und insbesondere Klaus Lumma, Gert Levy e.a. „ Counseling, Methoden in Aktion“ 2004

angewandt wird - aus der Orientierungsanalyse (OA) und Organisationsentwicklung(OE).

Es geht um die Kontakterstellung und anschließend langfristiger Aufrechterhaltung eines Begleitangebotes im gesamten Verlauf der Seminare. Nur mit Hilfe dieses "Kontaktes", also der Einbeziehung von psychosozialen Interventionsmethoden, kann die Langfristigkeit in der stützenden Begleitung einer individuellen Entwicklung erreicht werden.

Der Begriff "Kontakt" bedeutet, einen kontinuierlichen Kommunikationsfluss auf verbaler und non - verbaler Ebene herzustellen. Dieser beinhaltet den Aufbau und den Erhalt eines Spannungsbogens zwischen Distanz und Nähe. Der Kontakt ist somit eine prozessuale Leistung sowohl zwischen Seminarleitung und TeilnehmerInnen, als auch zwischen den TeilnehmerInnen.

Die Kontaktaufnahme und in der Folge deren Aufrechterhaltung und Intensivierung unterliegen nicht nur in diesem sozialen Spektrum der Bevölkerung eigenen Rahmenbedingungen, Ritualen und vom spezifischen Rahmen der Alltagssituationen beeinflussten Abläufen.

Die Kontakterstellung und insbesondere die Aufrechterhaltung des „Kontaktes“ - die hierzu notwendigen Benachrichtigung der potentiellen, derzeitigen und ehemaligen TeilnehmerInnen - erhält in der Folge eine besondere Aufmerksamkeit.

In der Folge ihrer „Unstetigkeit“ bedarf es bei Terminabsprachen mit Menschen dieser Zielgruppe - Menschen ohne unbedingt beständige Adresse, festinstalliertem Briefkasten und/oder gar Schreibtisch mit Ablagesystemen, Faxgerät und Telefonanschluss und vor allem ohne einen langfristig berechenbaren und gesicherten sozialen Gesamtkontext - eines eigenen und besonders angepassten Daten- und Meldesystems. Das einzige und nur scheinbar berechenbare Mitteilungsorgan und das somit als Nachrichtenkanal zu nutzende Medium ist das Kommunikationssystem der jeweiligen Arbeitsstätte. Diese Arbeitsstellen werden über Maßnahmen nach §19.2.1. BSHG, den Haushaltsmitteln zur „Hilfe zur Arbeit“ (H. z. A.) ermöglicht. Eine längerfristige Sicherheit oder gar Arbeitsplatzgarantie, ist weder für die Betriebe, noch für die HilfeempfängerInnen gegeben. So ist auch hier keine langfristig kalkulierbare Sicherheit im Gesamtkontext gegeben. Der Grundtenor der Instabilität sowohl des Personenkreises, als auch der Betriebe wird hierdurch erneut verstärkt.

Das "Gerücht", das „Weitersagen“ und das „Nachrichten streuen“ hat auch hierdurch in diesem sozialen Rahmen besondere Bedeutung und Wirksamkeit. Der „Briefkasten“ Arbeitsstätte wird aber in seiner Zuverlässigkeit und Berechenbarkeit auch durch die in der Folge genannten Faktoren begrenzt.

Eine Auswirkung des Konkurrenz behafteten Verhältnisses der Einzelprojekte untereinander einerseits und zum Dachverband andererseits, ist das Gefühl von Übergriffigkeit bei Telefonabsprachen und dann erfolgenden Terminkoordinationen und somit Einflussnahme auf die projekteigene betriebliche Zeitplanung und Arbeitsabläufe von "Außen".

Die Dienststellen unterliegen den täglichen Schwankungen der An- und Abwesenheit der Zielpersonen, deren „Instabilität“ und „Flüchtigkeit“. Schon allein hierdurch wird das Management des Arbeitsalltags in den Betrieben erheblich erschwert. Ein durch die Seminarangebote erfolgender zusätzlicher Abzug von Arbeitskräften, ist für die Betriebe nur schwer zu verkraften.

Die entsprechenden Dienststellen leben verstärkt mit dem Phänomen der "stillen Post" und dem "Gerücht" im positiven, wie im unpräzisen, unverbindlichen und somit negativen Sinne.

In den letzten Jahren erhielt in dieser sozialen Sphäre der Bevölkerung das „Handy“ eine ganz besondere Wichtigkeit und entwickelte sich, auch als Statussymbol, zu einem Phänomen. Doch selbst als mobiles Kommunikationsmittel ohne feste räumliche Bindung und somit der Wohnungslosigkeit und der einhergehenden „Nichtsesshaftigkeit“ angepasst, ja scheinbar geradezu für diese Zielgruppe entwickelt, unterliegt dieser Nachrichtenkanal dem ständigen Wechsel von Nummern, Betreibern und BesitzerInnen.¹⁰

Selbst die Häufigkeit, Eindringlichkeit, der Zeitpunkt der Einladungs- und Erinnerungsschreiben zu den Seminaren und insbesondere die Intellektualität dort angewandter Formulierungen, unterliegen den besonderen Kontaktschwierigkeiten der Zielgruppe und in der Folge deren entsprechenden Übertragungen im systemischen Sinne auf die angeschlossenen Strukturen.

Ein Zuviel an Kontaktaufnahme und Erinnerung wirkt auf den Zielpersonenkreis vertreibend. Das „Hinterherlaufen“ ist obsolet. Es wirkt „übergriffig“. Das richtige Maß der Kontakthäufigkeit zu unterschreiten wird aber - dies vor allen Dingen aus der vorhandenen narzistischen Kränkung der hier beschriebenen Zielgruppe heraus - als Ablehnung und Vernachlässigung wahrgenommen. Die Kränkungen, die psychischen Verletzungen, die die TeilnehmerInnen in ihrem Leben erleiden mussten, sind Kern der Psychoanamnese der hier behandelten Zielgruppe. Sie resultieren aus der lebenslangen und/oder immer wiederkehrenden Erfahrung des „Anders-Seins“, „nicht-akzeptiert-und-integriert Werdens“ und „sich Ausgestoßen-Fühlens“. Diese Lebenserfahrungen kulminieren in psychischen und physischen Bedrohungen und Verletzungen.

Die Zielgruppe bewegt sich am Rande unserer Gesellschaft, war und ist auch weiterhin von einer Verschlechterung der eigenen sozialen Lage bedroht. In der Konsequenz verstärkt sich deren weitere Degradierung vom Subjekt, zum nicht mehr über das eigene Schicksal entscheiden könnenden Objekt. Druck im Kontext der Seminarangebote auszuüben ist contraindiziert. „Zwang“ wirkt retraumatisierend. Die Logistik in der Durchführungsstruktur für Einladungen, Terminkoordinationen und Terminerinnerungen entwickelte sich in den Durchführungsstrukturen sowohl zum Konfliktfeld, als auch zur „eigenen Wissenschaft“. Es galt und gilt weiterhin die Individuen der Zielgruppe in einen Veränderungs-, Bildungs- und Stabilisierungsprozess einzubinden und gleichzeitig den organisatorischen Ablauf in den Betrieben trotz des eintretenden Abzug von Arbeitskräften weiter zu ermöglichen, den organisatorischen Kontext insgesamt langfristig zu verbessern¹¹. Im Positionspapier des Möbelverbundes wird bei der Beschreibung dieser Problemsituation auf die sowieso unzureichende Personalausstattung der Betriebe verwiesen. Mittlerweile wird vom „Möbelverbund“ ein entsprechender Springerdienst zum Ausgleich der entstehenden Lücken beim Abzug von Arbeitskräften im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen eingerichtet.

¹⁰ siehe: Literaturhinweise und insbesondere Th. Münch „Raum-Globalisierung und Produktion sozialer Wohlfahrt“

¹¹ siehe: Positionspapier des „Möbelverbunds“ an den Autor 2003

Kernaspekte der Kontakterstellung und deren Intensivierung sind somit:

- Das Erforschen und Befragen der eigenen Sozialisation, der eigenen Herkunft und Wurzeln sowie der entsprechenden - auch hieraus resultierenden – derzeitigen Alltagsprobleme
- Die Wissensvermittlung wird somit durch ein "Andocken" an die Lebensgeschichte der TeilnehmerInnen, deren Herkunftsgeographie und Ursprungskultur, sowie deren aktuelle Realität und ihren Umgang mit dem eigenen Körper eingeleitet, dieses setzt sowohl ein "Wissen" und eine Erfahrung bei der Seminarleitung über die Lebensbedingungen der Zielgruppe voraus, als auch die ständige Bereitschaft, dieses Wissen als fortwährend Lernende/Lernender zu vergrößern. Diese Prämisse setzt eine Bereitschaft und eine diesbezügliche Sensibilität und Erfahrung bei den Lehrkräften voraus.
- Die im Seminar vorgetragenen oder gar akut auftretenden Problem- und Konfliktsituationen werden als Muster für zukünftig anzuwendende "gesunde" Konfliktlösungs- und Konfliktbewältigungsmodelle im Sinne einer exemplarischen Mediation bearbeitet.
- Im Verlauf des Seminars "sollen die TeilnehmerInnen sich wohl fühlen können". Hierfür trägt die Seminarleitung die Verantwortung. Die TeilnehmerInnen werden angehalten „für sich zu sorgen“. Diese Maxime ist Grundvoraussetzung für die sich entwickelnden Lernprozesse.
- Die psychosoziale Ausgangslage der Zielgruppe erfordert zur Erlangung der Zielvorgabe die Entwicklung eines „Gruppengefühls“ unter den TeilnehmerInnen. Eingedenk ihrer Vorgeschichte bedürfen die hier angesprochenen Menschen einer großen Zeitintensität.
- Zum Abschluss eines jeden Seminars erfolgt mit allen Beteiligten ein schriftliches Feedbackverfahren in Form von Fragebögen und am Ende des Seminargeschehens ein mündliches Auswertungsgespräch durch die Methodik der themenzentrierten Interaktion.
- Bei Beendigung der Seminarreihe erfolgt eine konzeptionelle Gesamtevaluierung, insbesondere mit den TeilnehmerInnen. Hier entwickelt die Durchführungsstruktur die Möglichkeit einer qualifizierten und weiterführenden Begleitung und Beratung des Personenkreises und der angeschlossenen Strukturen.

Grundelemente in der Seminarplanung und -durchführung sind in der Folge:

- Die Räumlichkeiten und deren Ausstattung werden von den TeilnehmerInnen als angenehm empfunden.
- Pausen werden eingehalten.
- Die qualitativ gute, ausreichende und vor allem für die TeilnehmerInnen kostenneutrale Lebensmittel- und Getränkeversorgung ist gewährleistet.
- Der Umfang des Wissensstoffs ist den vorhandenen intellektuellen, sprachlichen und psychischen Ressourcen der Zielgruppe flexibel angepasst.
- Der Unterrichtsstoff wird den Lebensbedingungen der TeilnehmerInnen entsprechend praxisbezogen und vor allen Dingen medial aufbereitet dargestellt.
- Störungen haben grundsätzlich Vorrang. "Die Atmosphäre wird gereinigt".
- Die Seminarleitung arbeitet Gender bezogen und - zur Verwirklichung dieser Maßgabe bi-geschlechtlich.

- Der Wechsel zwischen Nähe und Distanz aller ist geprägt durch den Respekt der jeweils eigenen Grenzen. In diesem Sinne bringt die Seminarleitung sich selbst ganzheitlich, d.h. mit der prozessualen und dynamischen Darstellung der eigenen Identität und Geschichte ein. Dieser Prozess findet in einer weitestreichenden Offenheit über auch eigene Brüche in der Biographie und im Verhalten ein. Dies fördert die Wechselwirkungen zwischen den TeilnehmerInnen und DozentInnen.

Die gezielte Zusammenführung von Didaktik und psychosozialer Intervention vollzieht sich durch einen Wechsel in der Themenpalette zwischen sowohl der Vermittlung „rein“ fachlicher und sachbezogener Themen und Inhalte, als auch durch das Erläutern und „Spürbar-Machen“ der psychischen Komponenten im eigenen Verhalten, im Wahrnehmen und Denken. Deren Auswirkungen auf die soziale und ökonomische Situation sollen erfahrbar gemacht werden und andere Wege in der Lebensplanung sollen aufgewiesen werden. Die Methodik bezieht das Erleben von sozialer Psychodynamik - allerdings in einem gesicherten und moderierten Rahmen - fortlaufend mit ein. Dieser Wechsel findet deshalb sowohl immanent im Verlauf der Seminare, als auch durch den Wechsel in der Abfolge der Themenangebote statt. Die Optimierung des subjektiven Wissensstandes wird mit der Veränderung der individuellen und psychosozialen Grunddaten verbunden. Beide Ziele stehen in einer direkten Wechselwirkung. Diese Entwicklung vollzieht sich fortlaufend und im Sinne einer besseren Nutzung der eigenen Kräfte, der Ressourcen. Der optimal abgestimmte Wechsel zwischen Angeboten mit einer reinen Fachthematik und einer psychosozialen Themenorientierung ermöglicht im besten Sinne ein individuelles Eingehen auf den jeweiligen Entwicklungsstand der TeilnehmerInnen und eine kontinuierliche sozio-didaktische Begleitung¹².

Diese Zusammenführung von Fortbildung und psychosozial geprägten Elementen der Beratung und Begleitung ist insgesamt allerdings als nicht unproblematisch in seiner Durchführung und seinen Auswirkungen zu betrachten. Die Intensität des sich bildenden Kontaktes muss stets abgewogen werden, um diesen nicht grenzüberschreitend werden zu lassen. Die Freiwilligkeit aller Beteiligten muss immer im Sinne von Respekt der jeweiligen Grenzen garantiert werden. Die Didaktik muss sich in einem steten Fluss von Reflektion und Feedback bewegen. Es darf weder bei den DozentInnen, noch bei den TeilnehmerInnen zu einer Verwirrung der Ebene Wissensvermittlung und der Ebene Psychosoziale Begleitung kommen.

Die Kontaktaufnahme und in der Folge deren Aufrechterhaltung und Intensivierung unterliegen gerade in diesem sozialen Spektrum der Bevölkerung eigenen Rahmenbedingungen, Ritualen und vom spezifischen Rahmen der Alltagssituationen beeinflussten Abläufen.

Resumé

Die Seminarangebote an die Zielgruppe und an die angeschlossenen Strukturen haben sich als im Alltag der Betriebe und in der (Wieder)Eingliederungsprozess der beschriebenen Zielgruppe als effektiv und positiv wirkend erwiesen. Die TeilnehmerInnen der Seminarangebote wurden fachlich qualifiziert und gleichzeitig psychosozial stabilisiert.

¹² siehe: „Die Module“ Anhang

Die Verbindung der beiden Ebenen Didaktik und psychosoziale Begleitung ist, da im Sinne der gesamten Auftragslage positiv wirkend, beizubehalten. Die Zahl der Seminarangebote aus den Bereichen der Psychodynamik ist zu erhöhen.

Bei einer zukünftigen Planung ist darauf zu achten:

- Dass der Wechsel der Ebenen „Wissensvermittlung“ und „Psychodynamik“ in einem für die Bedarfslage der Zielgruppe ausgewogenen Verhältnis steht. Die Zahl der Angebote aus der Ebene Psychodynamik ist dabei zu erhöhen. Ziel soll hierbei die Vergrößerung der sozialen Kompetenz in der Zielgruppe sein.

- Dass die Dauer der jeweiligen Seminarangebote dem Zeitverständnis der Zielgruppe entsprechen. Die Seminare sollten jeweils länger dauern und sich über jeweils zwei Tage erstrecken. In der Abfolge sollten sie ohne große Zeitlücken durchgeführt werden.

- Die TeilnehmerInnen sollten von Anbeginn der Seminarreihe an in eine psychosoziale Einzelbegleitung eingebettet sein, zumindest die Möglichkeit erhalten diese wahrzunehmen.

Auf die institutionelle und auf Datenschutz ausgerichtete Trennung der Betreuungs- und Begleitinstanz betriebliche Sozialarbeit und ausgegliederte psychosoziale Begleitung ist strikt zu achten.

- Die direkte und wiederholte Einbeziehung von Lehrkräften aus den Bereichen der Arbeitsvermittlung baut Hemmschwellen bei den TeilnehmerInnen der Zielgruppe ab. Deren Einbeziehung und darüber hinaus und zusätzlich ist die Einbindung von Lehrkräften aus den Bereichen Sozialamt und Wohnungsamt entsprechend zu fördern.

Inhalte und Curricula der einzelnen Seminare:

Erfahrungsaustausch über soziale Probleme in Betrieben; Rhetorik für Verkaufspersonal; Gender Mainstreaming; Sucht im Arbeitsleben (der sozialen Betriebe); Konfliktmanagement/Eskalation und Deeskalation.

Die Reihe „VerkaufshelferIn im Second Hand Bereich“

Einführung / Bewerbungstraining; Persönlichkeitstraining (Persönliches Auftreten, Kleidung, Körpersprache, sprachlicher Ausdruck, biographisches Lernen); Umgang bei Konflikten mit Vorgesetzten, unter Kolleg/inn/en und mit Kund/inn/en, Durchsetzungsvermögen;

Die Reihe Praxis im Verkauf und Warenkunde Textilien und Bekleidung umfasste folgende Veranstaltungen: Praxis Verkauf (Bedeutung Verkauf, Kundenerwartungen, Kundentypen, Problemkunden, repräsentatives Auftreten, Verkaufsstrategien, Verkaufsraumgestaltung, Kassenwesen, Arbeitsplanung, Zusammenarbeit mit Kolleg/inn/en); Warenkunde Textilien (Produktkenntnisse, Konfektionen, Modetrends, Qualitätsmerkmale, Preisbestimmung, Heimtextilien, Pflege, Etikettierung).

Des Weiteren wurden Veranstaltungen durchgeführt zu den Bereichen:

Warenkunde Möbel, Hausrat, Bücher; Büroorganisation (Tätigkeiten und Abläufe in den Bereichen Einkauf, Vertrieb, Rechnungswesen, Rolle der EDV beim Verkauf, elektronische Kassensysteme, „Richtiges“ Telefonieren / Umgang mit Kunden am Telefon); EDV: Information und Kommunikation (Informationen im und Informationen innerhalb von websites suchen, Informationen im Web suchen, Internet Explorer beherrschen, E-mails im Outlook Express, Adressbücher und Kontaktgruppen); Bewerbertraining.