1. Pädagogisches Konzept WfbM

1.1. Produktion als pädagogisches Medium

Arbeit ist *das* Medium gesellschaftlicher Integration. Dieser Logik folgt Eingliederungshilfe. Unser Hauptanliegen ist somit, für unsere behinderten Kollegen im Zusammenhang mit einer angemessenen beruflichen Bildung einen geeigneten Platz im Arbeitsleben zur Verfügung zu stellen.

In diesem Zusammenhang bedeutet zunehmender Wechsel und Neuaufnahme von Produktionen für unsere behinderten Kollegen einen ständigen Prozeß beruflicher Weiterbildung, indem er sich auf andere Tätigkeiten, Produktionsverfahren und -techniken einstellen muß. Notwendiges Ziel ist dabei, den behinderten Kollegen die Möglichkeit zu bieten, sich beruflich bis an ihr persönliches Optimum zu qualifizieren.

Auch für unsere behinderten Kollegen gilt das Leistungsprinzip. Jeder muß im Rahmen seiner Möglichkeiten für ihn schwierige Aufgaben lösen. Es gilt: Fördern durch Fordern - auch wenn es anstrengend und teilweise von Frustrationserlebnissen begleitet wird. Nur so erfolgt die Erkenntnis, wer man wirklich ist. Diese schwierigen Aufgaben können sowohl in neuen Tätigkeiten bestehen, als auch darin, daß eine bekannte Aufgabe in kürzerer Zeit bewältigt werden muß.

Die Mürwiker Werkstätten GmbH zahlt ihren behinderten Kollegen für ihre Arbeit Lohn aus ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit. Dieser setzt sich aus einem Grundbetrag und einem Steigerungsbetrag zusammen. Die wirtschaftliche Tätigkeit ist Medium beruflicher Rehabilitation, in deren Rahmen wir die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten unserer behinderten Kollegen entwickeln, vermarkten und so berufliche Biographien produzieren. Insofern gibt es ein Wechselspiel zwischen beruflicher Bildung und Produktion. Je besser die berufliche Qualifizierung, desto besser die Ausgangsposition für wirtschaftlichen Erfolg, steigende Löhne behinderter Kollegen und die Bereitschaft, sich reflexiv mit sich selbst auseinanderzusetzen.

Hoher Qualitätsstandard im Hinblick auf Pädagogik und Technik, marktgerechte Preise und termingerechte Auslieferung sind die Bedingung dafür, von unseren Geschäftspartnern positiv wahrgenommen zu werden und so unseren behinderten Kollegen die Möglichkeit gesellschaftlichen Selbstbewußtseins zu vermitteln. Dies ist die gesellschaftliche Integration, die wir realistisch leisten können. Nur dann von Integration oder beruflicher Rehabilitation zu sprechen, wenn die Vermittlung eines behinderten Kollegen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelungen ist, halten wir für falsch.

1.2. Der behinderte Kollege

Um den Interessen und Qualifikationen eines behinderten Kollegen gerecht zu werden, ist es Aufgabe des Bereiches Produktion, ein breit gefächertes Arbeitsangebot vorzuhalten. Auch wenn sich Arbeitsgebiete als gewinnträchtig erweisen und ökonomische Überlegungen eine Ausweitung dieser Bereiche nahelegen, wird die Produktionspalette nicht nur unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten ausgerichtet, um dem oben skizzierten Konzept beruflicher Rehabilitation Raum zu bieten.

Weiterhin ist es notwendig, in den verschiedenen Arbeitsbereichen Tätigkeiten unterschiedlicher Schwierigkeitsgrade zu schaffen, um nach Möglichkeit jedem behinderten Kollegen eine seiner Leistungsfähigkeit adäquate Arbeit anbieten zu können.

Jeder neue behinderte Kollege, der zu uns kommt, durchläuft eine berufliche Qualifizierung (s. Konzept AT und berufliche Bildung). Darüber hinaus endet berufliche Qualifizierung nicht mit Abschluß des Arbeitstrainings, sondern begleitet die behinderten Kollegen auch in ihrer weiteren beruflichen Tätigkeit.

Eingliederungshilfe bedeutet so bei der Mürwiker Werkstätten GmbH, daß die behinderten Kollegen, die bei uns arbeiten über das Medium Arbeit im Alltag von Produktion immer wieder die Möglichkeit geboten bekommen, sich die Fragen zu beantworten „Was will ich? Was kann ich? Was soll ich? Also: Wer bin ich?“.

Copyright © 2006 Günter Fenner

Diese handlungsleitenden Fragen müssen, da unsere behinderten Kollegen in der Regel zu bestimmten Reflexionsleistungen im Hinblick auf deren Beantwortung nicht fähig sind, *immer wieder neu* und *situativ* im Alltag von Produktion unter Anleitung beantwortet werden. *Diesen Prozeß persönlicher Identitätsbildung am Medium Arbeit verstehen wir als den Prozeß gesellschaftlicher Integration.*

Es geht somit auch darum, daß der behinderte Kollege nicht nur seinen *individuellen Grad an Produktivität* erreichen kann, sondern die Möglichkeit hat, weg von der bloßen Verrichtung und funktionalen Förderung seine Tätigkeit in der WfbM sich auch gedanklich, d. h. reflexiv anzueignen.

1.2.1. Was kommt also bei Pädagogik raus?

Das, was hineingegeben wird, die Beteiligten selbst. Jeder Beteiligte ist zunächst gesellschaftlich gesetztes allgemeines Ich. Dieses Ich wird im Prozeß gesellschaftlicher Auseinandersetzung immer bestimmter. Man arbeitet und arbeitet sich aneinander ab. Das vorher Allgemeine wird umgebildet zu einem konkreten Ich, im Prozeß dieser Veränderung bleibt jeder sich selbst doch auch gleich. Es geschieht Bildung und Selbstbildung am Medium Arbeit – es entsteht Lebensgeschichte im Kontext gesellschaftlicher Produktion und als gesellschaftliche Produktion.

Der Weg führt vom Objekt zum Subjekt, vom Ding zum Geist. Das hat wenig mit Erleuchtung, mehr mit Leistung zu tun. Der oben skizzierte Weg ist ein methodischer, in dem uns als Pädagogen die Rolle desjenigen zukommt, der diesen Prozeß gesellschaftlicher Integration systematisch denkt und so die Rolle des Helfers übernimmt. Hilfe wozu? Zur Erstellung der Leistung gesellschaftlicher Integration als Produktion von Gesellschaft selbst durch den, der sich in diesem Sinne helfen läßt.

Der Erbringer der Leistung gesellschaftlicher Integration ist der/die behinderte Kollege/Kollegin, nicht der Helfer. Der Helfer ist lediglich Helfer. Dieser bezieht sein Selbstbewußtsein aus methodischer Kompetenz auf dem Stand pädagogischer Technik. Dieses ist die Voraussetzung dafür, daß die behinderten KollegInnen den Spielraum haben, in eben dem gleichen Sinne zu sich selbst als Methodiker ihrer eigenen Integration zu kommen.

Sie sind dann nicht mehr Objekt des guten Willens, sondern Subjekte, die sich am Medium Arbeit die Kompetenz zur Gestaltung ihres Lebens erarbeiten - jenseits eines „Stupid work for stupid people!“.

Die Beantwortung der Fragen „Was soll ich (gesellschaftliche Formbestimmung/Macht)? Was kann ich (Qualifikation/Produktion/Selbst)? Was will ich (Tausch)? Wer bin ich (Wertbestimmung/Reflexion)?“ ist so der Prozeß des Erwerbs von Selbstkompetenz am Medium Arbeit.

1.3. Der Gruppenleiter

Wie oben ausgeführt: Arbeit ist in einer WfbM Inhalt und Methode zugleich. Um die behinderten Kollegen im Sinne von Selbsterkenntnis zu motivieren und ihre Produktivität zu steigern, hat sich der Gruppenleiter neben seiner zunehmend wieder gefragten fachlich-technologischen Qualifikation als Projektionsfläche für eben diese pädagogische Fragestellung zu stellen, ohne die Produktion selbst aus dem Auge zu verlieren. Damit ihm dies gelingt, hat er die Aufgabe, in Kooperation mit dem Begleitenden Dienst das rechte Maß von Nähe und Distanz zu solchen Problemstellungen zu entwickeln.

Um die Produktivität von Gruppenleitern in diesem Sinne zu gewährleisten, sind die impliziten pädagogischen Theorien, die für ihn handlungsleitend sind, im Rahmen von Beratung zu reflektieren. In diesem Sinne ist der Alltag von Produktion Medium professioneller Pädagogik.

Copyright © 2006 Günter Fenner

1.4. Der begleitende Dienst

Der begleitende Dienst hat gemäß § 10 (1) SchwbWV die Aufgabe, die methodische Qualität der pädagogischen Hilfen im Rahmen der Produktion sicherzustellen. Dies gewährleistet er, indem er als pädagogischer Berater die Verantwortung für die Qualität der pädagogischen Dienstleistung der WfbM übernimmt.

Weiter bietet der Begleitende Dienst der WfbM für unsere behinderten Kollegen, sofern sie nicht in einem Wohnheim leben und Hilfe von Eltern und Verwandten nicht zu erwarten haben, Unterstützung bei der Bewältigung von Alltag neben ihrer Berufstätigkeit (s. Konzept Begleitender Dienst).

1.5. Der Abteilungsleiter Arbeiten

Der Abteilungsleiter Arbeiten führt seine Mitarbeiter in der Weise, daß im Gesamtprozeß von Produktion die Auseinandersetzung der behinderten Kolleginnen und Kollegen mit Arbeit als Medium gesellschaftlicher Integration optimal gewährleistet wird wird. Er begleitet die Vermittlung, Bewältigung und Reflexion der Fragestellungen, die sich aus der Auseinandersetzung mit Arbeit als Bedingung der Möglichkeit von Rehabilitation und ergeben, gemäß Konzept Werkstattleitung.

1.6. Die AbteilungsleiterIn Berufliche Bildung

Die AbteilungsleiterIn Berufliche Bildung führt ihre Mitarbeiter fachlich in der Weise, daß die persönlichen, beruflichen und rehabilitativen Entwicklungsperspektiven der behinderten Kolleginnen und Kollegen in der WfbM im o. g. Sinne auf dem Stand pädagogischer Technik optimiert werden. Sie begleitet gemäß Konzept Abteilungsleitung Berufliche Bildung im Rahmen ihrer Fachaufsicht die Bewältigung und Reflexion pädagogischer Fragestellungen im Kontext WfbM.

1.7. Rückbezug

Was hier zunächst theoretisch pointiert getrennt wird, fließt in der Kommunikation der unterschiedlichen Perspektiven wieder zusammen in die einheitliche Dienstleistung beruflicher Rehabilitation

2. Arbeiten in der Fördergruppe der WfbM

Auch KollegInnen mit einem besonderen Bedarf an Eingliederungshilfe erhalten innerhalb der WfbM einen geeigneten Platz im Arbeitsleben, wie die Fördergruppe in der WfbM Treeneweg zeigt. Dabei geht es weniger um wirtschaftlich verwertbare Arbeit, als vorrangig darum, diese Menschen durch das Medium Arbeit in der WfbM als Gegenüber zu erreichen, sie am Arbeitsleben teilhaben bzw. ihre Menschlichkeit im Werkstattmilieu entfalten zu lassen.

Die *Fördergruppe in der WfbM* bietet schwerst-mehrfachbehinderten KollegInnen unter pädagogischer Begleitung einen Arbeitsplatz, an dem sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten an der Produktion selbst beteiligt werden oder an einer arbeitsanbahnenden Förderung teilnehmen.

Copyright © 2006 Günter Fenner

2.1. Wer wird aufgenommen ?

Ein Arbeitsplatz in der Werkstatt für Schwerstbehinderte steht allen BewohnerInnen des Wohnheims Brombeerhof sowie externen behinderten KollegInnen zu Verfügung.

Es handelt sich bei den behinderten KollegInnen der *Fördergruppe in der WfbM* um geistig behinderte Erwachsene mit besonderem Eingliederungshilfebedarf, auf die folgende Kriterien zutreffen

- Schwere Form einer intellektuellen (kognitiven) Beeinträchtigung (Menschen, die sich auf einem sehr frühen sensomotorischen Entwicklungsniveau bewegen);
- Schwere körperliche Beeinträchtigung und/oder Sinnesschädigung im Zusammenhang mit einer meist stark reduzierten Lernbasis (sog. Intensivbehinderte);
- Massive Verhaltensauffälligkeiten, wie Hospitalisierungssymptome, im Zusammenhang mit einer meist schweren kognitiven Beeinträchtigung;
- Umfängliche autistische Verhaltensweisen (frühkindlicher Autismus) bei einer unterstellten, stark reduzierten Lernbasis;
- Chronische Krankheiten, wie Anfallsleiden, Herzinsuffizienz, progressive Muskeldystrophie, Spina bifida, Diabetes mellitus.

2.2. Was bieten wir an ?

Arbeit in der *Fördergruppe in der WfbM* bietet den Betroffenen im Rahmen von Eingliederungshilfe die Realisierung des Anspruchs auf Erlangung eines geeigneten Platzes im Arbeitsleben gemäß § 41 (1) Punkt 6 und damit die Möglichkeit, in ihrer Arbeit eine Identität als behinderte ArbeitnehmerIn zu entwickeln.

Die notwendigen Voraussetzungen für die Betreuung und Pflege in der Arbeit sind durch Räume mit einer Gesamtfläche von insgesamt ca. 400 m^2 geschaffen. Dazu gehören Sitzarbeitsplätze, eine Küche mit Eßecke, Bewegungsraum und verschiedene Funktionsräume sowie eine Ausstattung, wie sie eine sinnvolle Betreuung während der Arbeit und in den Pausen erforderlich macht.

- WfbM für Schwerstbehinderte heißt
  - individuelle Sinnesschulung zum Aufbau von Wahrnehmung
  - Training von Grob- und Feinmotorik, Rhythmik und Koordination als Ansprache und Schulung der praktischen sowie geistigen Orientierung in der produktiven Auseinandersetzung mit Materialien
  - Sprachförderung
  - Förderung von Ausdrucks- und Verstehensmöglichkeiten in der Interaktion mit den Gruppenleitern
  - Arbeitsanbahnung
  - Teilnahme an Arbeits- und Fördergruppen der WfbM

2.3. Wie sieht die Begleitung am Arbeitsplatz aus ?

Das Personal - Heilpädagogen, Erzieher, WfbM-Gruppenleiter und Pflegefachkräfte - ist auf die Aufgabe eingestellt, Menschen an ihrem Arbeitsplatz zu begleiten, deren praktische und geistige Verarbeitungs- und Ausdrucksmöglichkeiten sowie Produktivität teilweise sehr eingeschränkt sind, und die doch im Laufe ihres Lebens unter diesen Bedingungen eine eigene Persönlichkeit entwickelt haben und weiter ausbilden.

Copyright © 2006 Günter Fenner

Im Vordergrund stehen Begleitung und berufliche Bildung der KollegInnen im Arbeitsleben. Für anfallende pflegerische Verrichtungen steht eine spezielle Infrastruktur zur Verfügung.

Für die schwerstbehinderten KollegInnen wird eine individuell zugeschnittene Begleitung in Hinblick auf berufliche Bildung entwickelt. Hierzu muß zunächst die Frage geklärt werden, ob für die oben beschriebenen KollegInnen vorhandenen Arbeiten sich im Einzelfall als pädagogisches Medium persönlicher Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Anforderungen eignen.

Dies geschieht auf folgende Weise: Zunächst wird nach entsprechender Frist des Kennenlernens seitens der Mitarbeiter des Wohnbereiches – oder bei Externen nach Rücksprache mit den Eltern - über einen Bogen zur Fertigkeitsdiagnostik ein Status im Hinblick auf bereits erworbene Fertigkeiten erhoben (s. Anlage).

Unterstellt wird dabei, daß die Fragen dieses Diagnosebogens (bspw. Bedient sich mit Nahrung aus einer Schüssel) in Beziehung gesetzt werden können mit dem Vorhandensein oder Fehlen von Fertigkeiten, die zur Bewältigung bestimmter Arbeiten und Produktionsabläufe notwendig sind.

Die vorhandene Arbeit selbst (Recycling- und Verpackungsarbeiten) wurde in einzelne, einfache Teilschritte untergliedert. Diesen einzelnen Schritten wurden bestimmte Items aus dem Fertigkeitsdiagnosebogen zugeordnet. Vom Erfüllungsgrad der einzelnen Items wird nun hypothetisch auf die individuelle Möglichkeit der Bewältigung dieses Arbeitsschrittes durch eine/n behinderten Kollegin/Kollegen geschlossen. Diese Hypothesenbildung dient als Entscheidungshilfe im Hinblick auf die Klärung der Frage, ob und wie eine Arbeitsanbahnung über die Anleitung zur Bewältigung von Teilschritten eines Produktionsablaufes sinnvollerweise vorgenommen werden kann.

Über den Dokumentationsbogen Arbeit wird der Verlauf der Arbeitsanbahnung und –bewältigung beschrieben, um über einen bestimmten Zeitraum Datenmaterial zu gewinnen, das unsere Ausgangsvermutung bestätigt bzw. widerlegt. Dieser Dokumentationsbogen verfolgt in seiner Struktur zunächst dem Erkenntnisinteresse der Mürwiker Werkstätten GmbH als Arbeitgeber unter der Fragestellung, ob und wieweit die behinderte KollegIn in die Produktion zu integrieren ist.

Nach einem Jahr wird neben der Auswertung des Dokumentationsbogens Arbeit erneut eine Erhebung mit dem Fertigkeitsdiagnosebogen durchgeführt. Sind dort Verbesserungen, Stagnation oder Verschlechterungen im Hinblick auf die erreichte Punktzahl erkennbar, gehen wir davon aus, daß entsprechende Erhaltung bzw. Entwicklung dieser Fertigkeiten auch über das Medium Arbeit stattgefunden hat.

Diese Erhebung relativiert die Arbeitgeberperspektive Integration in die Produktion durch eine unterstellte Perspektive Zunahme von Kompetenz als Indikator persönlicher Entwicklung.

Beide Perspektiven werden über die Beschreibung und Interpretation von Interaktionssequenzen (Situationsbeschreibungen) zwischen Gruppenleiter und behinderter Kollegin am Medium Arbeit unter den Fragestellungen „Wer ist die Kollegin oder der Kollege als ArbeitnehmerIn? Welche Rolle spielt für sie oder ihn Arbeit in der Spannung zwischen persönlichem Sinn und gesellschaftlicher Bedeutung?“ vermittelt.

Da wir es in der Werkstatt für Schwerstbehinderte oftmals mit KollegInnen zu tun haben, mit denen diese Frage nicht diskursiv zu erörtern ist, ist der Gruppenleiter selbst in seiner Subjektivität das einzig verfügbare Meßinstrument. Dieses gilt es methodisch zu objektivieren.

Der Gruppenleiter entfaltet seine Subjektivität im Medium Sprache. Seine Sprache ist Ausdruck der Organisation seiner Arbeit als Inhalt und Methode der Aneignung und Vermittlung gesellschaftlicher Realität. Objektiviert in schriftlicher Form ist seine Subjektivität der Kritik zugänglich und kann im Beratungsgespräch mit dem zuständigen Abteilungsleiter objektiviert werden. Entwickelt und kontrollierbar wird dabei unser Verständnis von Sinn und Bedeutung der Arbeit unserer behinderten Kollegen, um in der systematischen Kontrolle unserer Subjektivität unseren behinderten Kollegen methodisch den Spielraum offenzuhalten, den sie benötigen, um am Medium Arbeit bzw. Arbeitsanbahnung die Entfaltung ihrer eigenen Subjektivität im Kontext von Gesellschaft sich zu erarbeiten.

Diese Konstruktion unsererseits liefert uns Daten zur Beantwortung der Frage „Wie kommen wir in unserer Praxis mit wem wohin, warum und wozu?“.

Copyright © 2006 Günter Fenner

Dieses Verfahren soll im Folgenden ausgehend von einer Interaktionssequenz veranschaulicht werden.

Ich besorge Arbeitsmaterial und bitte A., sich an den vorgesehenen Arbeitsplatz zu begeben. Es kostet etwas Mühe, A. davon zu überzeugen, daß sie ihren Platz, den sie offensichtlich zum Ausruhen ausgesucht hat, verlassen soll.

Im Nebenraum hat A. ihren von den Mitarbeitern der WfbM ausgesuchten Arbeitsplatz. In meiner Begleitung sucht sie diesen Platz auf und stellt sich einen Stuhl vor den Arbeitstisch. An diesem ist seitlich ein Bolzenschneider montiert, mit dem A. die Nirosta-Bügel von Keramikflaschenköpfen trennt, um anschießend Metall und Keramikköpfe trennen zu können. A. setzt sich unverzüglich vor diesen Tisch auf ihren Stuhl. Auf dem Tisch habe ich ihr Arbeitsmaterial bereitgestellt. Selbst setze ich mich neben A.'s Arbeitsplatz, da sie eine ständige Begleitung bei der Arbeit benötigt.

Verlasse ich meinen Platz, hält A. sofort mit der Arbeit inne. je nach Tagesverfassung schreit A. dann laut oder sie spuckt ihren Speichel auf den Arbeitstisch.

An diesem Tag lege ich A. ihr Arbeitsmaterial so zurecht, daß ich meine Sitzposition nicht verändern muß. A. beginnt zügig zu arbeiten. Ich brauche sie kaum anzuhalten, ihre Arbeit fortzusetzen und lobe sie für ihren Einsatz. Die sonst oft widerwillig vollbrachte Arbeit macht an diesem Tage große Fortschritte.

Nach einiger Zeit spuckt A. auf den Tisch. nachdem ich sie auffordere, dies zu unterlassen, nimmt sie Blickkontakt mit mir auf und arbeitet ohne Spucken weiter.

Beim Durchschneiden des Niro-Bügels mit dem Bolzenschneider entstehen zwei Metallstücke, die den Keramikkopf sofort freigeben. A. sortiert den Keramikkopf in den dafür vorgesehenen Behälter auf dem Tisch. Von den beiden Metallstücken wirft sie das erste Stück mit einer solchen Wucht, daß dieses neben den Behälter fällt. Das andere Stück landet im Eimer.

Auch nach mehrmaliger Aufforderung ändert A. ihre Arbeitsweise nicht; sie arbeitet jedoch zügig weiter. Da unsere Frühstückspause jetzt beginnt lasse ich A. ihren Arbeitsplatz sorgfältig aufräumen. A. räumt den Tisch und den mit vielen Metallstücken versehenen Fußboden nach meiner Anleitung auf. Sie ist gut lenkbar und schreit oder spuckt währenddessen nicht.

Nach dem Toilettengang begeben wir uns gemeinsam zur Frühstücksrunde mit den anderen Kollegen. Während dieser pause kommt A. allein zurecht. Meine Aufmerksamkeit gilt jetzt den behinderten KollegInnen, die eine Hilfestellung benötigen.

Die Frühstückspause ist beendet, ich fordere A. auf, weiterzuarbeiten. Diesmal benötige ich keine weiteren Aufforderungen: A. steht auf, geht zu mir, hakt sich bei mir unter, legt den Kopf auf meine Schulter und schlendert mit mir gemeinsam an ihren Arbeitsplatz. Wieder beginnt A. zügig zu arbeiten.

Zu dieser Zeit befinden sich mehr Menschen im Raum als vor der Pause. A., die sich eigentlich schnell ablenken läßt, verrichtet ihre Arbeit zügig weiter. Ihre Arbeitsweise (Ein Metallstück in, ein Metallstück neben den Eimer) läßt sich wiederum auch durch Ermahnungen nicht verändern. Da A. weder spuckt noch schreit und ihrer Arbeit zügig nachgeht, halte ich sie jetzt nur noch dazu an, den Eimer für die Metallstücke zu benutzen. A. macht einen zufriedenen Eindruck.

Es ist jetzt noch 20 Minuten Zeit bis zum Mittagessen. Ich merke, daß A.'s Aufmerksamkeit nachläßt. A. bekommt von mir die Anmerkung, daß sie sehr gut gearbeitet habe und daß sie ihren Arbeitsplatz aufräumen möge. A. muß dazu des öfteren angehalten werden; ich sage ihr, sie könne sich, sobald sie fertig sei, zum Ausruhen hinlegen. A. räumt nach meiner Anleitung alles auf. Anschließend legt sie sich sofort auf die Matratze. A. strahlt Zufriedenheit aus. Nicht immer ist A. so lenkbar wie an diesem Tage. (Hierfür benötigt sie die volle Aufmerksamkeit eines Betreuers.)

Alle behinderten KollegInnen, die in der *Fördergruppe in der WfbM* arbeiten, erhalten den Mindestlohn und sind sozialversichert. Ihre Arbeit ist jedoch nicht primär leistungsorientiert organisiert, sondern bewegt sich auf der Ebene sinnlicher (Selbst-)Erfahrung durch Tätigsein. Eingeübt werden in diesem Falle bestimmte Interaktionsformen im Horizont WfbM, die weniger in der Ebene symbolischer Repräsentanz beruflichen Wissens münden, weniger auf der Ebene des Begriffs als auf der Ebene eines Sich-in-und-mit-anderen-kennens durch routinisierte Wahrnehmungen im Kontinuum von Lust und Unlust sowie Nähe und Distanz. Die Gruppenleiterin muß dazu in der Lage sein, diese Ebene der Interaktion im Kontrast zur eigenen sprachvermittelten Form von Identitätsorganisation als Ebene bestimmter Regelhaftigkeit zu erkennen, auszuhalten, zu gestalten und zu reflektieren.

Arbeit konstituiert sich über die Einübung gerichteter Interaktionsformen zwischen Betreuer und Betreutem. Als gesellschaftliche Produktion konstituiert Arbeit auch in diesem Falle die Auseinandersetzung des Subjekts mit Gesellschaft auch auf der Ebene bspw. sensomotorischer Intelligenz.

Diese gesellschaftliche Praxis als Produktion und Denken auch ohne Sprache ist das Medium, mit der in diesem Falle das Subjekt sich selbst produziert. Sie ist Inhalt und Methode, sich selbst geistig aus der eigenen gesellschaftlich-materiellen Praxis zu gewinnen.

Copyright © 2006 Günter Fenner

Innerhalb bestimmter Interaktionsformen auf der Ebene des Erwerbs beruflicher Fertigkeiten wird so berufliche Bildung als Horizont errichtet. Lernen ist dabei Aneignung dieses Horizonts in der Interaktion mit dem Ausbilder. Ergebnis ist eine Art Simultangrammatik beruflicher Kompetenzen als Organisation bestimmter Wahrnehmungen zu bestimmten Formen gesellschaftlich-produktiven Tätigseins und eigener Identität. Auch auf dieser Ebene vollzieht sich so Entfaltung von Subjektivität als Prozeß gesellschaftlicher Integration. Dies genau ist Persönlichkeitsentwicklung. Persönlichkeit ist dabei kein dem einzelnen innewohnendes Abstraktum, sondern das Gesamt seiner gesellschaftlichen Verhältnisse, ist das, was praktisch zwischen den Einzelnen entsteht. Persönlichkeit ist zunächst Tätigkeit und dann erst Denken.

Damit das Denken dessen, was wir tun, nicht zu kurz kommt, und im Ausbilder auch zu symbolischer Repräsentanz gelangt, liegt der zweite Orientierungspunkt neben Dokumentationsbogen Arbeit und Fertigkeitsdiagnosebogen im Ausbilder selbst. Die Wahrnehmungen und Setzungen, die er als Praxisgestalter produziert und vornimmt, sind seine subjektive Verarbeitung seiner gesellschaftlich organisierten Arbeit. Um diese Subjektivität wiederum zu objektivieren, bedarf es ihrer systematischen Reflexion im Rahmen des reflexiven Qualitätssicherungsverfahrens der Mürwiker Werkstätten GmbH.

Gipfeln Reflexionsprozesse in (hier beispielhaften) Aussagen über die Bedeutung von Arbeit für einzelne zu Betreuende, so ist dabei mitzubedenken, daß es unsere Aussagen sind aufgrund unserer Wahrnehmungen.

Bei KARIN ist Arbeit noch Tätigsein in der unmittelbaren Interaktion mit dem Gruppenleiter am Arbeitsgegenstand. Die ihr angebotene Tätigkeit ist das Angleitetwerden selbst am Medium Arbeit in einem sehr eng bestimmten Ausschnitt eines Arbeitsablaufes. Tätigsein als Beginn vermittelter Teilnahme an gesellschaftlicher Praxis

KARL-HEINZ ist zunächst mit Selbststimulation beschäftigt. Hier ist Arbeit das Medium, um ihn näher an uns als Repräsentanten des Settings heranzuholen. Läßt der Zug durch uns nach, zieht er wieder seiner Wege.

Für PETER scheint Arbeit das Medium zu ein, das Zeit mit Inhalt füllt. Die Verknüpfung zwischen Raum und Zeit als Formen der Anschauung bildet der Gruppenleiter, indem er sagt, was als nächstes getan werden kann. Er ist die Quelle der Information als Orientierung.

HARALD verkörpert in der Arbeit eine gewisse aktive, spielerische Neugier gegenüber seiner Umwelt. Diese gilt es in die gewünschten Bahnen zu lenken. Die Bahn wird verlassen, wenn keine unmittelbar wahrnehmbare Lenkung stattfindet.

Für BJÖRN ist das Arbeiten als gewohnte Tätigkeit keine Frage mehr. Das Medium Arbeit scheint eher Mittel der Demonstration und Bewältigung sozialer Unterordnung zu sein, denn geplante Tätigkeit. Er bietet dem Gruppenleiter Möglichkeiten zur Bestätigung seiner Bereitschaft zur Arbeit. Die Verantwortung zur Realisierung sozialer Integration durch erfolgreiche Arbeit wird auf diesem Wege dem Gruppenleiter A. angelastet. BJÖRN ist im Hinblick auf Arbeit darauf angewiesen, daß der Gruppenleiter die Situation so gestaltet, daß seine Tätigkeit als Realisierung seiner Bereitschaft zur Unterwerfung möglich ist.

Bei THORSTEN scheint Arbeit ein Medium, das Interaktion zwischen Gruppenleiter und ihm vermittelt und das er in seine Welt integrieren kann. Er arbeitet sich an der Aufgabe ab und gestaltet diese Tätigkeit nach eigenen Ordnungsprinzipien. Seine Orientierung geht jedoch nicht über die Tätigkeit an seinem unmittelbaren Arbeitsplatz hinaus. Ist eine Tätigkeit beendet (das vorhandene Material ist verbraucht) verfällt er in stereotype Bewegungsmuster bis der Gruppenleiter die Brücke zur nächsten Tätigkeit baut.

In der Folge muß dann in einem bestimmten zeitlichen Rhythmus anhand der Dokumentation überprüft werden, welche weiteren Wahrnehmungen und Erfahrungen wir auf dem *gemeinsamen* (Lern-) weg mit den behinderten KollegInnen im Hinblick auf die Konstruktion solcher Aussagen mit uns selbst machen, um die Subjektivität dieser Aussagen zu objektivieren und zu einer realistischen Begleitplanung zu kommen.

Erst so sind wir in der Lage, bei der Beantwortung der Fragen Was soll ich (gesellschaftliche Formbestimmung/Macht)? Was kann ich (Produktion/Selbst)? Was will ich (Tausch)? Wer bin ich (Wertbestimmung/Reflexion)? nicht uns selbst mit unseren behinderten Kolleginnen und Kollegen zu verwechseln.

Copyright © 2006 Günter Fenner