



Blickfeld
gut umsorgt



Abbildung 1 Sarah Bratschi in der Flechtere

Agogisches Konzept Bereich Arbeit & Agogik

Inhalt

1	Einleitung.....	3
2	Hauptteil.....	4
2.1	Grundhaltung und Wertvorstellungen	4
2.1.1	Humanistisches Menschenbild	4
2.1.2	Empowerment	5
2.1.3	Personenzentrierte Ansatz nach Carl Rogers	6
2.2	Rollen als Arbeitsagogin und Arbeitsagoge	8
2.2.1	Rolle als Bezugsperson.....	8
2.2.2	Rolle als Vorbild	9
2.2.3	Rolle als Führungsperson	10
2.2.4	Rolle des Beratenden.....	11
3	Schlusswort	11
4	Abbildungsverzeichnis	12

1 Einleitung

Das agogische Konzept beschreibt unsere Grundhaltung und Werte im Arbeitsalltag. Die Fachmitarbeitenden bewegen sich im Dual- und Kernauftrag in unterschiedlichen Rollen. Dieses Konzept erklärt, wie wir die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden Geschützter Arbeitsplatz (GAP) gestalten, verbunden mit unserem Auftrag als Fachmitarbeitende.



Abbildung 2 Jasmin Mühlemann repariert ein Stuhlgeflecht

2 Hauptteil

In der professionellen Ausübung der Arbeitsagogik sind uns Fachmitarbeitenden des Blickfeldes die verschiedenen Rollen und Grundhaltungen bewusst. Dieses Wissen leitet uns im täglichen Begleitauftrag.

Mit dem vorliegenden Konzept bieten wir unseren Fachmitarbeitenden, Mitarbeitenden GAP, Zuweisenden und Interessierten einen Überblick zu den verschiedenen Rollen und handlungsweisenden Theorien im Blickfeld.

2.1 Grundhaltung und Wertvorstellungen

Als Fachmitarbeitende im Blickfeld sind wir zu einer kontinuierlichen Selbstreflexion eingeladen, um die folgend beschriebenen Grundhaltungen und Werte des Blickfeld zu leben.

2.1.1 Humanistisches Menschenbild

Wir orientieren uns an den Kernaussagen des humanistischen Menschenbildes, welches Carl Rogers mitgeprägt hat.

Gegenüber unseren Mitarbeitenden GAP vertreten wir folgende fünf Punkte:

- Der Mensch ist in seinem Kern gut.
- Der Mensch trägt Wachstum- und Veränderungspotential in sich.
- Der Mensch weiss selbst am besten, was gut für ihn ist.
- Der Mensch kann Sinn in seinem Leben finden.
- Der Mensch kann Sinn in den Geschehnissen seines Lebens finden.

Mit dieser Annahme begleiten, unterstützen und fördern wir unsere Mitarbeitende GAP, um ihnen eine hohe Selbstverwirklichung zu ermöglichen.



Abbildung 3 Sepp Wermelinger fertigt eine Brunnenbürste

2.1.2 Empowerment

Empowerment heisst, wir vertrauen den Stärken der Menschen und glauben an ihre Fähigkeiten das eigene Leben selbstbestimmt zu gestalten. Das bedeutet, dass wir als Fachmitarbeitende die Mitarbeitenden GAP befähigen, eigene Lösungen zu kreieren und anzuwenden.

Viele Fähigkeiten und Stärken liegen bei unseren Mitarbeitenden GAP verborgen. Diese aktivieren wir. Als Fachmitarbeitende unterstützen wir unsere Mitarbeitenden GAP, Wünsche und

Bedürfnisse zu realisieren. Wir sind bestrebt das passende Arbeitsarrangement zu gestalten bei dem die Wünsche und Bedürfnisse umsetzbar sind und die eigenen Fähigkeiten weiterentwickelt werden.

Wir halten uns an den personenzentrierte Ansatz nach Carl Rogers, in dem wir unseren Mitarbeitenden GAP mit Kongruenz, Wertschätzung und Empathie gegenüberreten.

2.1.3 Personenzentrierter Ansatz nach Carl Rogers

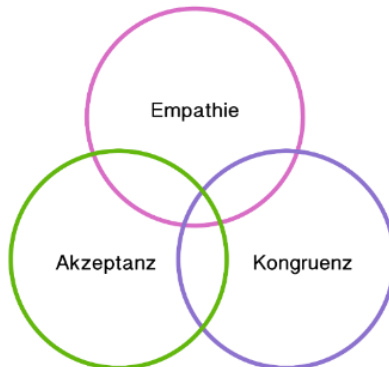


Abbildung 4 Personenzentrierter Ansatz adaptiert von Carl Rogers

Empathie / einführendes Verstehen

Als Fachmitarbeitende versuchen wir das Bezugssystem der Mitarbeitenden GAP möglichst genau zu verstehen. Mit Einfühlungsvermögen tasten wir uns in die Welt des Mitarbeitenden GAP. Das gilt besonders für ihre Gefühle. Es ist uns wichtig die gesamte Kommunikationsvielfalt, darunter auch die nonverbale Kommunikation, zu berücksichtigen.

Kongruenz / Echtheit

Die Gedanken, die Gefühle und das Handeln der Fachmitarbeitenden decken sich mit dem Auftreten. Sie sind kongruent. Der Inhalt des Mitgeteilten, Tonfall, Mimik, Gestik und Gefühle entsprechen sich.

Wertschätzung / Akzeptanz

Wir schätzen uns gegenseitig jederzeit als Person von Wert. Egal was das Gegenüber fühlt, äussert oder wie es handelt, wir akzeptieren und respektieren uns. Die Fachmitarbeitenden pflegen eine positive Einstellung gegenüber den Mitarbeitenden GAP.

Wir unterstützen die personenzentrierte Haltung, weil wir überzeugt sind, dass die Mitarbeitenden GAP selbst am besten wissen, was passend für sie ist. Diese Haltung ist förderlich für die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden GAP und gewährt ihnen mehr Vertrauen in sich zu gewinnen und ermöglicht, zunehmend eigenverantwortlich zu entscheiden.



In den verschiedenen Rollen des Arbeitsagogen pflegen die Fachmitarbeitenden die Beziehung zu den Mitarbeitenden GAP.

Abbildung 5 Isabel Durrer fertigt eine Käsebürste

2.2 Rollen als Arbeitsagodin und Arbeitsagoge

Die Fachmitarbeitenden bewegen sich in übergreifenden Experten-Rollen im Sozial-, Produktions- und Kernauftrag. Den dadurch verursachte arbeitsagogische Spagat fordert ein feinfühliges Wechseln in die verschiedenen Rollen.

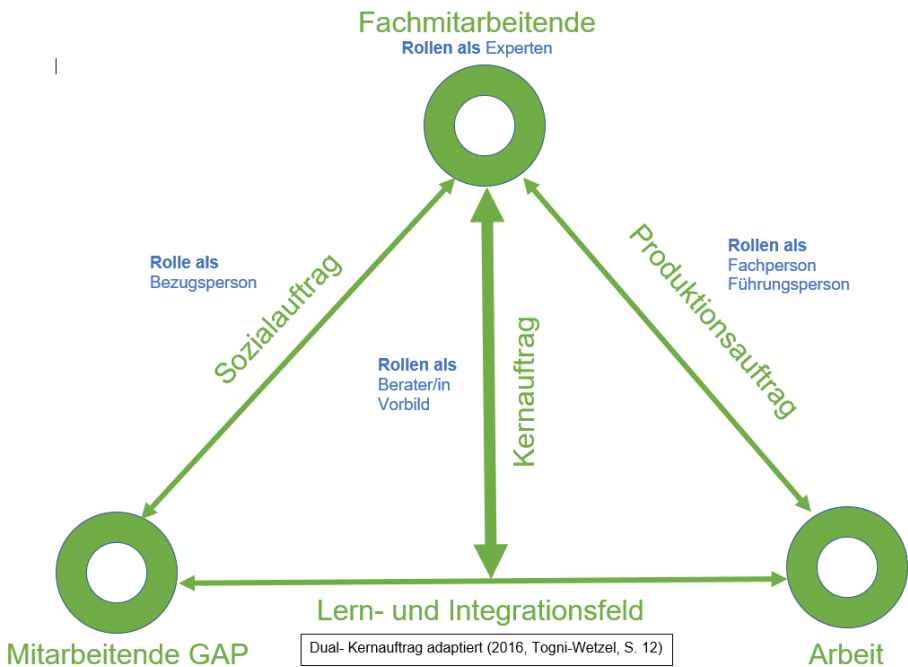


Abbildung 6 Dual- Kernauftrag adaptiert von Dario Togni-Wetzel

2.2.1 Rolle als Bezugsperson

Die Rolle als Bezugsperson ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Sozialauftrages als Fachmitarbeitende. Wir wahren die persönliche Integrität der Mitarbeitenden GAP. Dabei achten wir auf Vertrauen und Zutrauen mit dem Bewusstsein über Nähe, Distanz und Abgrenzung. Für unsere Mitarbeitenden GAP sind wir Ansprechpersonen und bieten Unterstützung bei der Zieldefinition. Wir begleiten unsere Mitarbeitenden GAP punktuell bei der Arbeit. Die Entwicklungsschritte werten wir nach dem Prinzip der Selbst- vor Fremdeinschätzung aus.

Wir sind sensibilisiert über unsere Machtposition und bewegen uns verantwortlich als Vorbilder im Arbeitsalltag.

2.2.2 Rolle als Vorbild

Die Gesundheit, die Arbeitssicherheit und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz unserer Mitarbeitenden GAP hat bei uns einen hohen Stellenwert.

Im Blickfeld werden die Mitarbeitenden GAP bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie zur Wahrung der persönlichen Integrität ausgebildet. In unserem agogischen Arbeitsalltag sind wir Vorbild und leben die Vorgaben des «Sicherheitsmanagements im Blickfeld» vor, beobachten professionell und sind uns dabei bewusst, dass unser Tun und Handeln auch beobachtet und übernommen wird.

Als Führungspersonen begleiten wir die Mitarbeitenden GAP mit der beschriebenen Wertvorstellung und damit verbundenen Grundhaltung.



Abbildung 7 Jenny Bucheli erklärt das Einfassen einer Korbflasche

2.2.3 Rolle als Führungsperson

In der arbeitsagogischen Begleitung sind wir der Verantwortung als Führungsperson stets bewusst. In dieser Rolle handeln wir als Fachpersonen und vermitteln unser Wissen in einem lebendigen Kontext.

Die Mitarbeitenden GAP werden bedürfnisgerecht begleitet. Hierbei bewegen sich die Fachmitarbeitenden innerhalb der verschiedenen Führungsstile und setzen diese personenangepasst ein. In der Begleitung wird eine offene Arbeitsstruktur gefördert und vorgelebt. Dabei wird ein Raum zur maximalen Selbstermächtigung für die Mitarbeitenden GAP geschaffen.

Nebst den Rollen der Führungsperson bewegen wir uns in der Rolle des Beratenden. Damit gewährleisten wir eine einwandfreie Produktion im arbeitsagogischen Kontext.

2.2.4 Rolle des Beratenden

«Es gibt kein besseres Mittel zur beruflichen Rehabilitation als gezieltes, sinnerfülltes Tun.» Michael Brater

Die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeitenden GAP werden analysiert und gezielt gefördert. Wir bieten ein breites Sortiment an Anleitungsmethoden. Durch unsere Flexibilität profitieren unsere Mitarbeitende GAP von individuell angepassten Arbeitsarrangements.

3 Schlusswort

Das ausgearbeitete arbeitsagogische Konzept begleitet uns als Grundlage um Arbeitsagogik professionell umzusetzen zu können. Dabei liegt das Wohl unserer Mitarbeitenden GAP stets im Zentrum.

4 **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1 Sarah Bratschi in der Flechtereie

Abbildung 2 Jasmin Mühlemann repariert ein Stuhlgeflecht

Abbildung 3 Sepp Wermelinger fertigt eine Brunnenbürste

Abbildung 4 Personenzentrierter Ansatz adaptiert von Carl Rogers

Abbildung 5 Isabell Durrer fertigt eine Käsebürste

Abbildung 6 Dual- Kernauftrag adaptiert von Dario Togni-Wetzel

Abbildung 7 Jenny Bucheli erklärt das Einfassen einer Korbflasche

Erarbeitet von der Arbeitsgruppe Arbeitsagogik:

Rebekka Hecht, Steffi Langensand, Richard Hengemühl, Dominik Rogger,
Matthias Metzler