



A U F
B A U
W E R K

Das AufBauWerk

Das AufBauWerk
ist ein soziales Dienstleistungsunternehmen
für junge Menschen in Tirol

Allgemeines

Das AufBauWerk bewegt sich seit sechs Jahrzehnten sehr erfolgreich im Spannungsfeld zwischen einerseits Behinderung, Leistungseinschränkung und Förderbedarf und andererseits wirtschaftlicher Effizienz und betrieblicher Produktivität. Während dieser Zeit haben sich die Trainingsinhalte fortlaufend verändert und Methoden und Abläufe kontinuierlich weiterentwickelt. Das Trainingsangebot wurde durch neue Standorte erweitert, durch innovative Projekte ergänzt und den Veränderungen arbeitsmarktrelevanter Gegebenheiten angepasst.

Ab Herbst 2004 erfolgte eine Intensivierung der Auseinandersetzung mit den zentralen Themenbereichen Klienten_innenorientierung und Arbeitsqualität auf allen Ebenen. Im Zuge dieser Entwicklung wurde unter anderem die Arbeits- und Teilnehmer_innendokumentation überarbeitet und harmonisiert, das Organisationsleitbild mit den Grundsätzen zum Menschenbild und zur Arbeit entwickelt und als Qualitätsinstrument EFQM/QAP (European Foundation for Quality Management / Qualität als Prozess) implementiert, das durch ein auf einem Prozessmanagement aufgesetzten Qualitätsmanagement auf Basis der ISO 9001:2008 abgelöst wurde. Dieses System wird seit 2009 kontinuierlich weiterentwickelt.



Laura, 16, besucht
das Job Training auf
Schloss Lengberg.
Derzeit absolviert sie
den Abschluss Neue
Mittelschule und den
ECDL Standard.

Im Jahr 2013 erfolgte eine Neuorientierung der Marke AufBauWerk und damit noch einmal die Formulierung eines höheren Anspruches an den Verein als Unternehmen, das professionell und effizient agiert.

Das AufBauWerk stellt als Bildungsinstitution Entwicklungsräume zur Verfügung und bildet junge Menschen auf Augenhöhe aus. Das Leistungsangebot umfasst verschiedenste Schulungen und Begleitungen rund um das Thema Arbeit und Beruf.

Die Kernkompetenz liegt im individualisierten und praxisorientierten Job Training für Menschen mit Förderbedarf an fünf Standorten in Tirol.

Das AufBauWerk bildet Netzwerke zu Unternehmen und anderen Bildungsanbietern, denn es sind die Kontakte nach außen, die junge Menschen mitten im Leben ankommen lassen.

Die Arbeit des AufBauWerks, in deren Mittelpunkt die Teilnehmer_innen und Mitarbeiter_innen stehen, beruht auf einer breiten sozialpädagogischen wie auch berufsspezifischen Kompetenz im Sinne von Verantwortungsbewusstsein, Verlässlichkeit, Vorbildwirkung sowie Transparenz. Die Begegnungsräume sollen sich durch Einfühlungsvermögen, Echtheit bzw. Glaubwürdigkeit auszeichnen. Dazu gehören Humor, Begeisterung und Freude genauso wie auch Ärger, Wut und Trauer.

Das Ziel, die berufliche Teilhabe, wird durch individuelle, ganzheitliche Förderung und Begleitung, offene Lernformen, ein modulares und differenziertes Schulungsprogramm und die Einbeziehung aller Systempartner_innen erreicht.

Das vorliegende Informationsblatt stellt die pädagogische Rahmenkonzeption des AufBauWerks vor, taucht in die über sechzigjährige Geschichte ein und benennt die Zielgruppe und Angebote der breit gestreuten Standorte des AufBauWerks.

Laura, 16, besucht das Job Training auf Schloss Lengberg. Derzeit absolviert sie den Abschluss Neue Mittelschule und den ECDL Standard.



1953

Das AufBauWerk wurde im Jahre 1953 als „Aufbauwerk der Jugend“ gegründet. Durch freiwillige Arbeitseinsätze konnte, im Rahmen eines Beschäftigungsprogrammes für arbeitslose Jugendliche, Bergbauern- und Siedlerhilfe geleistet werden. Es entstanden auch Werkstätten für „behinderte und sozial gefährdete Jugendliche“ sowie die Bewährungshilfe für straffällig gewordene junge Menschen.

1956

Im Jahre 1956 wurde dem AufBauWerk durch die Tiroler Landesregierung der Auftrag erteilt, für junge alleinstehende ungarische Flüchtlinge eine entsprechende Versorgung, Unterbringung und Ausbildung zu organisieren. Ebenfalls wurde im Jahre 1956 von der Tiroler Landesregierung beschlossen, dem AufBauWerk Schloss Lengberg in Nikolsdorf/Osttirol zur Durchführung seiner Aufgaben zu überlassen.

2003

2003 gründete das AufBauWerk in Kooperation mit dem Sozialsprengel Telfs das Job Training Telfs. 2005 wurde das Projekt „Betreutes Arbeiten“ zur Unterstützung von Lehrlingen initiiert, das vom Sozialministeriumservice finanziert wird.

2013

Das AufBauWerk beauftragte im Frühsommer 2013 das Institut für Zeitgeschichte der Universität Innsbruck mit der Erforschung seiner Vergangenheit. Die Studie förderte auch Schattenseiten der frühen Jahre, rund um den ersten Geschäftsführer, ans Tageslicht.

Durch den Ausbau einer alten Baracke wurde eine Jugendherberge in Innsbruck eingerichtet, die zugleich als Heim für Berufsschüler diente. Am freiwilligen Arbeitseinsatz nahmen immer mehr junge Menschen aus den europäischen Nachbarländern teil. Nach dem Krieg war die Zusammenführung Jugendlicher aller Nationen und Konfessionen zu gemeinsamer Arbeit ein Anliegen und ein Programmpunkt in den Statuten des AufBauWerks.

1958

1958/59 konnte mit Hilfe der schwedischen Hilfsorganisation „Rädda Barnen“ das Schwedenhaus in Innsbruck errichtet werden. Diverse weitere Projekte folgten. Im Jahre 1969 wurde dem AufBauWerk eine Berechtigung für die Adaptierung des Lachhofs in Volders zugeteilt, 1981 erweiterte man das Schwedenhaus um einen Werkstättenbereich, 1990 wurde in Bad Häring ein Gebäude übernommen, das seitdem als Job Trainingsstandort für Menschen mit Förderbedarf dient.

1998

Im Sommer 1998 wurde die Landwirtschaft Lachhof, ein Nachbargebäude der schon bestehenden Berufsvorbereitung in Volders, übernommen.

2008

Von 2008 bis 2010 wurde Schloss Lengberg generalsaniert. Im Rahmen der Renovierung kamen umfangreiche archäologische Funde zutage. Seit 2013 bietet das AufBauWerk gemeinsam mit Innovia gGmbH, der Arbeitsassistenten Tirol und dem Dachverband der offenen Jugendarbeit in Tirol (POJAT) das Projekt Jugendcoaching an. Das AufBauWerk zeichnet verantwortlich für die Bezirke Kitzbühel, Kufstein und Lienz.

2011

Das AufBauWerk ist Gründungsmitglied der Arbeitsgemeinschaft sozialer Dienstleistungsanbieter für Menschen mit Behinderungen, Lernschwierigkeiten und psychischen Beeinträchtigungen in Tirol (argeSodit), die im November 2011 ins Leben gerufen wurde.

60 Jahre nach der offiziellen Gründung hat das AufBauWerk einen extern begleiteten Markenentwicklungsprozess begonnen, um das konkrete Aufgabenfeld weiterhin professionell, auf Augenhöhe und zielführend gestalten zu können.

Zurzeit beschäftigt das AufBauWerk ca. 100 Dienstnehmer_innen und ca. 50 freie Dienstnehmer_innen. Im Rahmen des Job Trainings werden rund 130 Trainees an 5 Standorten begleitet, trainiert und geschult.

Dieser Ansatz insistiert also darauf, dass die jungen Menschen erst einmal einen selbstbestimmten Alltag (der insbesondere die Möglichkeiten der Selbstwertgewinnung und des Erhalts sozialer Anerkennung vorsieht) außerhalb ihres Problems entwickeln können, bevor am Problem maßnahmenorientiert angesetzt wird. In diesem Sinne bieten die Entwicklungsräume des AufbauWerks auf einer breiten Skala zwischen Bauernhof und Schloss unterschiedlichste pädagogische Milieus an, in denen den Jugendlichen aber nicht eine Lebenswelt „übergestülpt“ wird, sondern erst einmal Bedingungen konstruiert werden, unter denen Lebenswelt bzw. eigenverfügter Alltag von den jungen Menschen, also den Teilnehmern_innen des mehrjährigen Job Trainings, erfahren werden kann.

Eine solche Lebensweltorientierte Soziale Arbeit, die einen milieupädagogischen Ansatz vorsieht, kann als ein Konstrukt begriffen werden, in welchem die besondere Bedeutung persönlich überschaubarer, verlässlicher Beziehungs- und Bindungsstrukturen zum Tragen kommt. Aus strukturierten Alltagszusammenhängen heraus sollen die jungen Menschen Bewältigungs- und Gestaltungskompetenzen entwickeln. Die Sozialpädagogik kann die jungen Menschen in diesem Zusammenhang begleiten und (unter-)stützen, sie hat vor allem aber darauf zu achten, dass die Begegnungen unter Bedingungen stattfinden können, in denen es eine gelungene Balance von Gemeinschaft und Individualität gibt.

Laura, 16, besucht das Job Training auf Schloss Lengberg. Derzeit absolviert sie den Abschluss Neue Mittelschule und den ECDL Standard.



HANDLUNGSMAXIMEN

Um solche Bedingungen zu schaffen, orientieren sich die Mitarbeiter_innen des AufBauWerks in ihrem sozialpädagogischen Handeln an so genannten Handlungsmaximen, die der weitgehend offenen, häufig widersprüchlichen Lebenssituation der Trainees in den unterschiedlichen Maßnahmen zur Berufsvorbereitung entsprechen. Dieser Handlungsansatz agiert in der Verantwortlichkeit einer - für alle Beteiligten - möglichst transparenten Reflexivität bzw. Differenziertheit, die sich aus den folgenden fünf Handlungsmaximen konstituiert:

1. Alltagsnähe

Gemeint ist eine Präsenz von Hilfen in der Lebenswelt der Adressaten_innen, wobei die je besondere soziale Infra- bzw. Versorgungsstruktur, also der persönliche Bedarf und das persönliche Umfeld der jungen Menschen, besonders zu beachten ist. Aufgrund der unterschiedlichen Standorte und der unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen des AufBauWerks ist der Fokus der Konzeption insbesondere auf die Erreichbarkeit und die Niederschwelligkeit der Angebote ausgerichtet.

2. Vernetzung

Diese Maxime erinnert an die mit der Alltagsnähe beabsichtigte Präsenz von Hilfen vor Ort bzw. die Installierung und vor allem die Öffnung solcher Hilfen. Die in diesem Zusammenhang aufzuwerfende Fragestellung könnte lauten: „Wie können wir in die (nicht nur soziale) Infrastruktur eingebunden werden?“

Das AufBauWerk bewegt sich hier in einem Spannungsfeld der Möglichkeiten einer beruflichen Teilhabe, einer sich verändernden (Werte-)Gesellschaft, der sich verändernden Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes, des Primats der Wirtschaftlichkeit und eines Paradigmenwechsels in der Sicht von Menschen mit so genannter Behinderung. Die Installierung von Job Coaching in allen Standorten des AufBauWerks unterstreicht die Bedeutung der Vernetzungsmaxime.

3. Prävention und Nachhaltigkeit

Auch diese Maxime zielt auf die Hinwendung der Angebote des AufBauWerks auf die jeweils gegebene Infrastruktur bzw. Lebenswelt. Unter dem Motto „Achtsamkeit auf die Chance von Hilfen“ muss es eine von allen Mitarbeitern_innen getragene institutionelle Neugier dahingehend geben, wie man einen Beitrag zu einer Konstruktion und Etablierung einer hilfreichen Lebenswelt leisten kann.

Ein verständnisvolles, tolerantes und vor allem aufgeklärtes alltägliches Umfeld kann in Problemsituationen zielführend handeln, wenn noch Optionen offen sind. Das gleiche gilt für die Nachhaltigkeit von Integrationsmaßnahmen.

Das AufBauWerk gewährleistet durch eine ganzheitliche, mehrjährige berufsbezogene Schulung, die Einbindung des Familiensystems, dem Aufbau von Unterstützungsnetzwerken und durch Training on the job eine nachhaltige Integration am Arbeitsmarkt.

4. Integration und Inklusion

Die Maxime der beruflichen (und sozialen) Teilhabe der Teilnehmer_innen der Job Trainingsangebote zielt auf die Nichtausgrenzung der Betroffenen, also auf die Gleichheit in den Grundansprüchen und auf die Anerkennung im Recht auf Verschiedenheit bei Berücksichtigung der Besonderheiten jeweiliger Individuallagen.

Die Integration in einen vorgegebenen, nicht speziell der Symptomatik angepassten sozialen Lebenszusammenhang, zu dem selbstverständlich auch der Arbeitsplatz zählt, ermöglicht, dass die jungen Menschen – vielleicht erstmals in ihrem Leben – ein Geheimnis haben können. Und zwar ein Geheimnis, das sie nicht vereinsamen lässt, sondern ein Geheimnis, das sie mit anderen Menschen außerhalb einer umfassend versorgenden Familie oder Institution teilen können.

Die Pädagogische Konzeption bildet die Grundlage für unterschiedliche Detailkonzepte zur zielgruppenspezifischen Begleitung.

5. Partizipation und Empowerment

Das pädagogische Handeln der Mitarbeiter_innen des AufBauWerks basiert schließlich auf einer Haltung, die fortwährend prüft, ob die Voraussetzungen einer Teilhabe der jungen Menschen am allgemeinen sozialen Austausch noch gegeben sind, oder aber ob dies aufgrund der persönlichen Individuallage der Betroffenen nicht mehr der Fall ist. Diese Maxime ist deshalb von herausragender Bedeutung, weil pädagogisches Handeln helfend, unterstützend und belehrend und damit immer auch asymmetrisch ausgerichtet ist.

Lebensweltorientiertes pädagogisches Handeln berücksichtigt aber vor allem die Bewältigungsleistungen und –möglichkeiten im je konkreten Alltag der jungen Menschen. Hier liegen immer auch Grenzen des zielgerichteten und problem-lösenden pädagogischen Handelns. Die Kunst ist es also, zu erkennen, wo die Teilnehmer_innen des Job Trainings in ihrer Selbständigkeit und Selbstbestimmung, im Sinne beispielsweise von Mitbestimmung und Prozessbeteiligung, Beschränkungen unterliegen. So ist es von zentraler Bedeutung, diese Asymmetrie im konkreten Begleitungskontext im Sinne der Partizipation und dem Leitprinzip Augenhöhe laufend kritisch zu reflektieren.

Das im Aufbauwerk verfochtene Subsidiaritätsprinzip versteht sich in diesem Zusammenhang insbesondere als Hilfe zur Selbsthilfe gerade im Hinblick auf die Partizipation am sozialen Austausch. Das AufBauWerk sieht sich hier nicht als mächtige und starke Helferin, die schon weiß, was ihre Klienten_innen benötigen, vielmehr kommt den Jugendlichen eine aktive Rolle zu: Sie sind Subjekte und nicht Objekte und somit Koproduzenten_innen eines gemeinsamen Prozesses mit dem Ziel, ihre Kompetenzen, Ressourcen und Lebensbewältigungsstrategien zu stärken. Das Leitprinzip Augenhöhe, Modellprojekte zu Mitbestimmungsstrukturen (Buddies, Traineesprecher_innen etc.), sowie die aktive Einbindung in die konkrete Unterstützungsplanung sollen dies gewährleisten.

KOMPETENZPROFIL

Von diesen Handlungsmaximen aus ergibt sich ein Grundmuster lebensweltorientierten sozialpädagogischen Handelns, das sich in einem spezifischen Kompetenzprofil der Mitarbeiter_innen des AufBauWerks akzentuieren lässt. So „benötigt“ lebensweltorientierte Soziale Arbeit folgende Kompetenzen:

1. Die Fähigkeit zur Präsenz, sich auf die je besondere Individuallage der Teilnehmer_innen einzulassen, das heißt, sich mit ihren konkreten Lebenswelten auseinanderzusetzen, sie also da abzuholen, wo sie gerade (in ihrer Entwicklung) stehen. Die Lust und Neugier, sich auf das Gegenüber einzulassen, ist „Grundlagenkompetenz“ jedweden gelungenen sozialpädagogischen Handelns.

2. Die Fähigkeit, oftmals fremd oder skurril wirkende Lebenswelten innerlich aufzunehmen und ihnen gegenüber **ein Verständnis bzw. Verstehen zu entwickeln**, das heißt, die Kunst, die eigenen Normen und Wertvorstellungen zurückzuhalten, also die Kunst zu beherrschen, die Begegnungsräume so zu gestalten, dass sie nicht von vornherein mit den „eigenen Geschichten“ belegt sind.

3. Die Fähigkeit, eine Vertrauensbasis zu den Teilnehmern_innen **herzustellen** und diesen vertrauensstiftenden „Begegnungsraum“ über die Dauer der Maßnahme (und darüber hinaus) aufrechtzuerhalten, auch wenn die Begegnungen von unterschiedlichsten Gefühlsqualitäten bestimmt werden.

4. Die Fähigkeit, in den alltäglichen Begegnungen immer wieder **Abständigkeit im Denken und Handeln herzustellen**. Das heißt, Konflikte und Schwierigkeiten sollten genauso erkannt werden wie etwa zu verschmolzene, enge Beziehungsmuster. Die Suche und Etablierung eines die jeweiligen Beziehungen leitenden pädagogischen Taktes ist hier sehr zentral angesprochen.

5. Die Fähigkeit zur Phantasie ist von großer Bedeutsamkeit nicht nur zum Erhalt einer lebendigen, offenen Institution, sondern vor allem im Hinblick darauf, in der jeweils gegebenen schwierigen beruflichen Teilhabe der Teilnehmer_innen Alternativen und freie Optionen zu entwickeln.

Meist entwickelt sich gerade aus diesem Kompetenzbereich heraus ein neues Projekt, das beispielsweise zunächst um spezielle Bedürfnisse eines bestimmten jungen Menschen herum (gedanklich) konstruiert wird, um dann tatsächlich in der Praxis installiert zu werden.

6. Die Fähigkeit, Verhältnisse zu strukturieren und längerfristige Arbeitskonzepte durchzuhalten kann als Kernkompetenz der Mitarbeiter_innen des AufBauWerks bezeichnet werden. Eingliederungsversuche bringen neben Erfolgen immer auch Ernüchterung und Enttäuschung mit sich. Die Teilnehmer_innen werden hier in ihrem Selbstwertgefühl angegriffen, sie unterliegen diversen Kränkungen. Oft kommt es in diesen Situationen zu Abbrüchen oder zu einem sehr destruktiven Agieren seitens der Teilnehmer_innen am Arbeitsplatz.

Hier bedarf es der besonderen Fähigkeit der Mitarbeiter_innen, für die jungen Menschen „Hilfs-Ich“ zu sein, das heißt, sie sollen als haltgebend bzw. strukturgebend erlebt und „benutzt“ werden. Nur so können die jungen Menschen Ich-Struktur, die zu einer umfassenden Persönlichkeitsentwicklung notwendig ist, bilden. Gerade der Umgang mit Misserfolgen, Mangelerfahrungen oder Fehlern hilft bei der ich-strukturellen Entwicklung.

Ein Motto dieser Kernkompetenz lautet demnach: Durch das Konstruieren sicherer äußerer Orte und Strukturen, durch konstruktive Routinen und Rituale im Alltag werden bei den Teilnehmern_innen dauerhaft stabile(re) innere wie auch äußere Haltungen im Rahmen des jeweiligen Unterstützungsangebotes entwickelt.

7. Die Fähigkeit, zu planen, zu organisieren und zu „managen“ ist im Rahmen der Dokumentation und Qualitätsentwicklung in der Sozialen Arbeit nicht mehr wegzudenken. Aber auch in diesem Zusammenhang ist die Bedeutung der Subjektbezogenheit herauszustreichen.

Bei aller Sehnsucht nach aussagekräftigem bzw. signifikantem und vergleichbarem „Datenmaterial“, nach einheitlichen Dokumentationen heißt Soziale Arbeit immer auch Riskieren und unterwirft sich nicht – weil wir es eben mit Menschen zu tun haben und uns auch nicht in Laborsituationen befinden – vorausschaubaren Gesetzmäßigkeiten.

Lebensweltorientierte Soziale Arbeit schreibt nicht fest, sondern muss ständig neu planen, organisieren und managen!

Das pädagogische Konzept des AufBauWerks

„Lebensweltorientierte Jugendhilfe braucht den Takt, der prüft, was in Situationen angemessen ist, den Takt, der wegsehen, loslassen, Probleme sich selbst überlassen kann und doch einzugreifen den Mut hat, wenn es notwendig erscheint.“

(Hans Thiersch – Ehrenmitglied der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft)

LEBENSWELTORIENTIERTE SOZIALE ARBEIT

Die pädagogische Arbeit im AufBauWerk orientiert sich am Konzept der Lebensweltorientierten Sozialen Arbeit. Das Konzept der Lebensweltorientierten Sozialen Arbeit wurde in den 1970er Jahren von Hans Thiersch, Universitätsprofessor an der Universität Tübingen, eingeführt und bestimmt bis heute professionelle Hilfen unterschiedlichster Adressaten_innen vor allem im deutschsprachigen Raum. Lebensweltorientierte Soziale Arbeit bedeutet, in Abkehr von klassisch-medizinisch geprägten Hilfeformen, die individuellen und sozialen Herausforderungen bzw. Problemstellungen der Betroffenen in deren Alltag im Blick zu haben, sowie den Selbstdeutungen und Problembewältigungsstrategien der Betroffenen mit Respekt und angemessenem Takt, aber auch mit wohlwollend-kritischer Provokation im Zielhorizont eines „gelingenderen Alltages“ zu begegnen.

Hilfe zur Selbsthilfe, Fordern und Fördern, Aktivieren, Empowerment, all das sind Begriffe, die die Lebensweltorientierte Soziale Arbeit prägen und die ihr professionelles wie ethisches Selbstverständnis zum Ausdruck bringen. Lebensweltorientierte Soziale Arbeit reagiert dabei auf die verstärkte Individualisierung der Menschen in der Zweiten Moderne und die zunehmende Pluralisierung der Gesellschaft.

Der Ansatz der Lebensweltorientierten Sozialen Arbeit stellt einerseits das theoretische Rahmenkonzept für die einzelnen Dienstleistungen des AufBauWerks zur Verfügung, andererseits dient eine solche Konzeption als richtungsweisende Orientierung in der Praxis: Sozialpädagogisches Handeln findet hier (s)einen Begründungszusammenhang und präsentiert sich nunmehr als eine Handlungsmethodik, die sich nicht nur durch umfangreiche Reflexion und Differenzierung auszeichnet, sondern vor allem (und im wahrsten Sinne des Wortes) grundlegende Handlungskompetenz vorweisen kann. Von einer solchen gemeinsamen Plattform aus ist es den einzelnen Subsystemen des AufBauWerks möglich, je spezifische Förderprogramme und Modellentwicklungen im Rahmen der beruflichen Eingliederungshilfe für junge Menschen mit Förderbedarf anzubieten.

Die Lebensweltorientierte Soziale Arbeit nimmt ihren Ausgang in den gegebenen Lebensverhältnissen der jungen Menschen, bei denen sich offenbar ein Förderbedarf herausgestellt hat und die deshalb vom AufBauWerk unterstützt werden sollen. „Dort anfangen, wo der Klient steht“ könnte das Motto lauten. Allerdings ist es in Einzelfällen nicht mehr möglich, „vor Ort“, also in den gegebenen Lebensverhältnissen, wirksame Angebote zu installieren, wie das zum Beispiel beim „Betreuten Arbeiten“, einem Modellprojekt des AufBauWerks, der Fall ist.

Wenn so genannte ressourcenorientierte Soziale Arbeit in der vertrauten – aber häufig sehr zerrissenen bzw. fragmentierten – Lebenswelt der jungen Menschen weitgehend unmöglich ist, sollte den Jugendlichen zunächst einmal Raum, Zeit und Beziehung angeboten werden, in denen sich Lebenswelt im Sinne eines verfügbaren, selbstbestimmten und verlässlichen Alltags herstellen lässt. Dieser milieupädagogische Ansatz will den Jugendlichen ihren Alltag in einer strukturierten, also überschaubaren und nicht willkürlichen Form erst zurückgeben und dann danach fragen, welche zielführenden Fördermöglichkeiten im Sinne der beruflichen Integration in Betracht kommen.

METHODISCHE ABSICHERUNGEN

Lebensweltorientiertes sozialpädagogisches Handeln ist aber bei aller Offenheit und Besinnung auf die genannten Handlungsmaximen und -kompetenzen auf eine bestimmte Form von methodischer Strukturierung angewiesen. Eine solche Strukturierung richtet ihren Fokus insbesondere auf das Wissen um Phasen des jeweiligen Arbeits-, Verständigungs- und Unterstützungsprozesses der jungen Menschen. Notwendigerweise ist bei diesen jeweils sehr unterschiedlich verlaufenden Prozessen darauf zu achten, ob Zielvorgaben überhaupt eingelöst werden können, oder ob sie möglicherweise die betreffenden jungen Menschen überfordern. In diesem Fall wäre eine „Überarbeitung“ bzw. Korrektur des oben genannten Prozesses notwendig. Diese Methodik steht nicht im Widerspruch zur situativen Offenheit lebensweltorientierten Handelns. Auch verengt sie nicht die Realität. Vielmehr kann die in allen Standorten des AufBauWerks zum Tragen kommende Methodik als ein Grundmuster bzw. als eine Schematisierung verstanden werden, die notwendig, absichernd und stabilisierend in der Offenheit lebensweltorientierter Sozialer Arbeit praktiziert wird. In diesem Zusammenhang sind, bezogen auf die berufliche Teilhabe, insbesondere die Trainingsstruktur und die Trainingsangebote zu nennen:

Die **Trainingsstruktur** ist in zwei zeitlich getrennte Abschnitte gegliedert. Im ersten Teil, den Orientierungswochen, nehmen die anfragenden jungen Menschen am gesamten Trainingsprogramm als „Interessenten_innen“ teil. Dadurch verschaffen sich alle Beteiligten Klarheit über Interesse und Eignung. Im Falle einer Aufnahme beginnt der zweite Teil, das so genannte *Job Training*, welches in drei Schwerpunkte gegliedert ist:

1. Das **Training off the job** umfasst verschiedenste praktische und theoretische Lerninhalte, die in Praxis- und Schulungsmodulen vermittelt werden. Der Trainingsplan wird individualisiert gestaltet und wird an einzelnen Standorten durch den Bereich Wohnen und Freizeit ergänzt.

2. **Training on the job** (Erwerb und Festigung von Fertigkeiten im Rahmen von Arbeitserprobungen in Betrieben der freien Wirtschaft)

3. **Vermittlung**

Laura, 16, besucht das Job Training auf Schloss Lengberg. Derzeit absolviert sie den Abschluss Neue Mittelschule und den ECDL Standard.





Lebensweltorientiertes sozialpädagogisches Handeln steht bei allem Gesagten dennoch immer in Gefahr, in den Erfordernissen der gegebenen Lebenswelt, also des Alltags, zu sehr aufgesogen zu werden. Die hier erforderliche Pragmatik birgt das Risiko, nur noch im Alltag mit zu schwimmen. Die Präsenz im Alltag, das Eintauchen in vielfältige Begegnungsräume, lässt die pädagogisch Handelnden in unterschiedlichste Übertragungsdynamismen geraten, die sich auf eben unterschiedliche Weise auf den Entwicklungsprozess der jungen Menschen auswirken können, sowohl positiv als aber auch negativ. Dieses komplexe Zusammenspiel zwischen den Mitarbeiter_innen des AufBauWerks und den Teilnehmer_innen wird in regelmäßig stattfindenden, klientenzentrierten Supervisionen „durchleuchtet“.

Das wesentliche Prinzip der Supervisionen besteht darin, dass alle – nicht selten divergenten – Wahrnehmungen und Reaktionen der Mitarbeiter_innen als ein Spiegelbild der psychosozialen Verfassung der jeweils im Fokus stehenden Teilnehmer_innen verstanden und interpretiert werden.

Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die oft sehr unterschiedlichen Verhaltensweisen und Entwicklungen, die die Teilnehmer_innen bei den einzelnen Mitarbeitern_innen an den Tag legen, zusammengetragen und zusammenhängend interpretiert und verstanden werden können, um gegebenenfalls die individuellen pädagogischen Settings der Entwicklung der Teilnehmer_innen entsprechend anzupassen.

Die pädagogische Arbeit im AufBauWerk wird aber nicht nur von klientenzentrierten Team- bzw. Gruppensupervisionen begleitet, es gibt darüber hinaus auch team- und organisationsbezogene Supervisionen.

Laura, 16, besucht das Job Training auf Schloss Lengberg. Derzeit absolviert sie den Abschluss Neue Mittelschule und den ECDL Standard.

Neben diesen Supervisionen sind für alle Standorte des AufBauWerks Kommunikationsstrukturen vorgesehen, die ebenfalls die erforderliche Abständigkeit im Denken und Handeln im Alltag bewirken:

- Regelmäßige und systematische Teamkommunikation
- Modulbesprechungen
- Partizipative Teams zur Unterstützungsplanung (ICF-Teams)
- Regelmäßige und systematische Reflexion der Begleitpraxis auf Leitungsebene
- Regelmäßige Leiter_innenteams,
- Regelmäßige Jour Fixe von Stabsstellen und Leitern_innen mit der Geschäftsführung
- Regelmäßige Jour Fixe zwischen Traineesprechern_innen und Leiter_innen
- Jährliche QM-Audits
- Mitarbeiter_innengespräche,
- Eltern- bzw. Angehörigengespräche,
- Unzählige informelle kollegiale Gespräche.



In Verbindung mit diesen eher konventionellen Reflexionsinstrumentarien nutzt das AufBauWerk als Instrument zur Einschätzung des Unterstützungsbedarfes und Planung der konkreten Unterstützungsleistung die so genannte **ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health)**.

Diese internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit ist eine von der WHO (Weltgesundheitsorganisation) herausgegebene Klassifikation zur Beschreibung des funktionalen Gesundheitszustandes, der Behinderung, der sozialen Beeinträchtigung und der relevanten Umweltfaktoren von Menschen. Dieses Instrumentarium wurde erstmalig im Jahre 2001 herausgegeben und hat die vorher verwendete ICIDH (International Classification of Impairment, Disabilities und Handicaps) abgelöst.

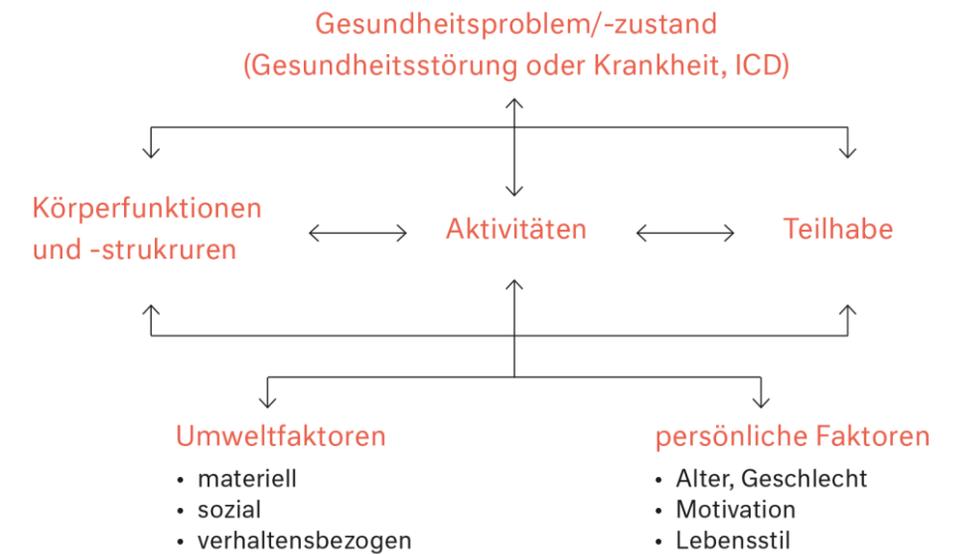
In Divergenz zur ICIDH, als primär medizinisch-, defizit- und störungsfokussiertes Modell, verfolgt die ICF einen ressourcenorientierten biopsychosozialen Ansatz – eine kopernikanische Wende in der Betrachtung von Menschen (mit Behinderung). Ähnlich wie die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, sieht die ICF Behinderung als eine Wechselwirkung zwischen dem Gesundheitszustand einer Person und vorhandenen Barrieren (Kontextfaktoren), die die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erschweren.

Behinderung wird hier als soziales Phänomen verstanden. Teilhabe ist zentraler Bestandteil und Maxime der Klassifikation, weiters gliedert sich die ICF in Körperfunktions- und Strukturen, Aktivitäten, sowie den Kontextfaktoren – umwelt- als auch personenbezogen.

Impressum

AufBauWerk
 Unternehmen für junge Menschen
 Rennweg 17b, 6020 Innsbruck
 T + 43 512 585814
 F + 43 512 585814-53
 office@aufbauwerk.com
 www.aufbauwerk.com

BIO-PSYCHO-SOZIALES MODELL



Die ICF wird im AufBauWerk als sozialpädagogisches Diagnoseverfahren verwendet, das keinesfalls mit einer medizinischen oder psychologischen Diagnostik vergleichbar ist. Es ist vielmehr ein ureigenes sozialpädagogisches Erhebungsinstrumentarium. Die ICF ist eine Form der Selbstvergewisserung der Mitarbeiter_innen in der Praxis, die das Handeln in der Sozialen Arbeit in einen Begründungszusammenhang bringt und damit planbarer und transparenter macht. Sie ermöglicht ferner eine gewisse Abständigkeit und hebt die jeweiligen Mitarbeiter_innen aus dem „Verhaftetsein“ im pädagogischen Alltag heraus.

Die im AufBauWerk verwendete ICF basierte Entwicklungsverlaufsdokumentation wurde unter Einbindung externer Experten_innen im Sinne der ethischen Leitlinien der ICF (Wertschätzung, Autonomie, Nicht-Etikettierung) auf die konkreten Notwendigkeiten des Job Trainings angepasst und durch einen partizipativen Teil erweitert.



QUALITÄTSMANAGEMENT

Bei der Implementierung von Qualitätsmanagementsystemen und der Entwicklung und Anwendung qualitativer Standards im Rahmen der sozialen Jugendarbeit ist zu bedenken, dass eine solche Arbeit, gerade wie sie im AufBauWerk angeboten wird, sich durch einen hohen Grad an Komplexität auszeichnet. Qualität in sozialpädagogischen Handlungsfeldern entsteht aus einem differenzierten Beziehungs- bzw. Bindungsgefüge, in welchem unterschiedlichste Faktoren in einer Wechselwirkung stehen und bei dem vor allem schwer fassbare subjektive Faktoren eine wesentliche Rolle spielen. So hat sich das AufBauWerk entschieden einen internationalen Qualitätsstandard zu verwenden, der es ermöglicht, sozialpädagogische Arbeit ohne die Reduktion der immanenten Komplexität abzubilden.

Das Qualitätsmanagementsystem des AufBauWerks orientiert sich an der NORM ISO 9001 ff. unter spezieller Berücksichtigung der Anforderungen an die Arbeit mit jungen Menschen mit Förderbedarf. Die Zertifizierung wurde im Jahr 2014 durchgeführt.

Als wesentliches Instrument zur Umsetzung der Qualitätspolitik und Qualitätsziele dient das im AufBauWerk implementierte Prozessmanagement, das sämtliche Prozesse abbildet, die unmittelbar und mittelbar zur Qualität der erbrachten Dienstleistung beitragen.

Besonders hervorzuheben sind folgende Prozesse und Strukturen:

- Modulares, individualisiertes Job Training
- Partizipation
- Beratung und Anleitung
- Regelmäßige Supervision
- Fortbildung
- Systematische Dokumentation
- Qualitatives Personalmanagement
- Fehler- und Ideenmanagement

Die vorliegende Pädagogische Konzeption, die vom AufBauWerk mit verfassten Qualitätsstandards des Landes Tirol für soziale Dienstleistungsträger, das UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, sowie vor allem auch das Leitbild des AufBauWerks sind verbindliche Grundlagen der Tätigkeit und somit auch des Qualitätsmanagementsystems unserer Organisation.