

Wirkmechanismen der Arbeitsagogik

Modellbeschreibung

Gena Da Rui, Sabine Rimmele, Daniel Schaufelberger
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Luzern, 30. Mai 2015

Inhalt

1. Einführung	3
2. Grundlagen des Wirkungsmodells.....	4
2.1. Theoretische und konzeptuelle Grundlagen der Arbeitsagogik.....	4
2.2. Berufsprofil der Arbeitsagogin / des Arbeitsagogen	6
2.3. Zentrale Prämissen der Arbeitsagogik	7
3. Modell Wirkmechanismen der Arbeitsagogik.....	8
3.1. Erläuterungen zum Modell.....	9
3.2. Hypothesen zum Wirkungsmodell.....	11
3.3. Ausblick	12
Literaturverzeichnis	13
Anhang: Arbeitspapier zum Modell Wirkmechanismen der Arbeitsagogik	14

1. Einführung

Der Beruf Arbeitsagogik hat sich in den letzten Jahren stark entwickelt. Sowohl die Praxis als auch die Ausbildungen in Arbeitsagogik wurden stetig professionalisiert. Die Berufsausbildung zum Arbeitsagogen / zur Arbeitsagogin ist seit 2009 anerkannt (Höhere Fachprüfung). Allerdings wird die Entwicklung der Arbeitsagogik auch nach der Pionierphase immer noch vorwiegend von Praktikern und Praktikerinnen vorangetrieben. Theoretische und empirische Grundlagen zur Arbeitsagogik fehlen weitgehend. Vorhandene theoretische Annahmen und Handlungskonzepte sind primär aus Bezugsdisziplinen entnommen.

Die drei Institutionen, die Ausbildungen im Bereich Arbeitsagogik anbieten - agogis, Academia Euregio Bodensee und das Institut für Arbeitsagogik (IfA) - sind bestrebt, die Entwicklung der Arbeitsagogik voranzubringen und einen Beitrag zur Professionalisierung der Arbeitsagogik sowie zur Weiterentwicklung der eigenen Ausbildungscurricula zu leisten. Vor diesem Hintergrund haben die drei Bildungsanbieter die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit (HSLU) beauftragt, ein Modell zu den Wirkmechanismen der Arbeitsagogik zu entwickeln.

Für die Entwicklung des Modells wurden in einem ersten Schritt die bestehenden Grundlagen zur Arbeitsagogik (vgl. Kap. 2) gesichtet und auf dieser Basis in einem zweiten Schritt vom Projektteam der HSLU ein erster Modellentwurf erarbeitet. Das Modell wurde in zwei Workshops mit den Anbietern der Bildungsgänge in Arbeitsagogik diskutiert und sukzessive ergänzt bzw. präzisiert. Mit dem vorliegenden Beitrag wird, als Ergebnis des Projektes, ein erstes Wirkungsmodell für die Arbeitsagogik vorgelegt und kommentiert.

Das Modell bezieht sich auf die Praxis der Arbeitsagogik in der Schweiz und beschreibt, welche Wirkungen auf welche Weise und für wen angestrebt werden. Damit werden die Annahmen explizit gemacht, mit welchen Handlungen und Vorgehensweisen die arbeitsagogische Praxis ihre Ziele erreichen will. Das Modell fokussiert auf den Zusammenhang zwischen den Kerntätigkeiten und den Wirkungen arbeitsagogischen Handelns.

2. Grundlagen des Wirkungsmodells

Im vorliegenden Kapitel wird in aller Kürze das Verständnis der Arbeitsagogik erläutert, welches für die Entwicklung des Modells massgebend war.

Im Rahmen der Recherchen wurde festgestellt, dass zum aktuellen Zeitpunkt wenig spezifische Literatur (theoretische und konzeptionelle Grundlagen, Studien, Evaluationen) zum Thema Arbeitsagogik vorliegt. Diese Erkenntnis überrascht wenig, da es sich bei der Arbeitsagogik um einen relativ jungen Berufsstand handelt¹.

In Unterkapitel 2.1 werden theoretische und konzeptuelle Grundlagen der Arbeitsagogik erläutert und Unterkapitel 2.2 beschreibt die wichtigsten Punkte des Berufsprofils einer Arbeitsagogin / eines Arbeitsagogen. Unterkapitel 2.3 greift zusammenfassend die zentralen Prämissen der Arbeitsagogik auf, welche für die Erarbeitung des Modells zu den Wirkmechanismen der Arbeitsagogik massgebend waren.

2.1. Theoretische und konzeptuelle Grundlagen der Arbeitsagogik

In Anlehnung an Auszüge des „Curriculum IfA und Seminarskript Agogik“ (IfA, ohne Datum) geht der Begriff „Arbeitsagogik“ auf eine Anregung sowie auf die Diplomarbeit von Walter Lanz (1993) zurück². Wie René Riesen in seinem Erfahrungsbericht „20 Jahre Ausbildung Arbeitsagogik“ schildert, wurde er im Rahmen seiner Ausbildungstätigkeit als Arbeitstherapeut durch die Diplomarbeit von Walter Lanz darauf aufmerksam, dass die Tätigkeit von Personen mit einer Berufsausbildung mit Klientinnen / Klienten und Patientinnen / Patienten eine agogische (und keine therapeutische) Begleitung sei und folglich „Arbeitsagogik“ heissen müsste (Riesen, 2012, S. 1).

Im Pilotkurs zum Arbeitsagogen entwickelte René Riesen anfangs der 90er Jahre folgende Definition der Arbeitsagogik (Riesen, 2012, S. 2): *„Arbeitsagogik ist eine begleitende Beziehung, in der eine beruflich kompetente Person versucht, mittels ihrer persönlichen Grundhaltung, sprachlicher Kommunikation und Handlungsanweisungen bei einer betreuten Person eine stabilisierende Wirkung zu erreichen. Ziele sind, die persönlichen und sozialen Kompetenzen zu stärken, sowie anzuleiten und zu befähigen, eine bestimmte Arbeit durchzuführen. Die Mittel sind die Rahmenbedingungen der Arbeit, Lernprozesse bei der Arbeit, die Arbeit selber sowie die Arbeitsleistungen beziehungsweise die Produkte der Arbeit.“*

Dario Togni-Wetzel (2008) definiert den Begriff der Arbeitsagogik wie folgt (IfA, ohne Datum): *„Arbeitsagogik ist das gezielte Einsetzen des Mediums Arbeit als Lernfeld und Spiegelbild für den Klienten. Arbeitsagogik ist Prozessbegleitungs-, Führungs- und Beziehungsarbeit. Das Ziel ist die Stabilisierung des Klienten, die Erhaltung und Erweiterung der Handlungskompetenz durch planmässige, individuelle Förderung sowie die positive Verhaltensbeeinflussung, letztlich seine Integration in die Arbeitswelt.“*

¹ Die Anerkennung des Berufs durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation erfolgte im April 2009.

² Lanz, Walter (1993). *Arbeitstherapie im sozialpädagogisch-therapeutischen Spannungsfeld. Diplomarbeit*. Hochschule für Soziale Arbeit Zürich, Abteilung BSA.

Modell Dual- und Kernauftrag

Das Modell des Dual- und Kernauftrags wurde von Dario Togni-Wetzel (2008) entwickelt und beschreibt das arbeitsagogische Tätigkeitsfeld. Dabei gilt der Kernprozess der (Re-)Integration als Hauptziel der arbeitsagogischen Tätigkeit, welche sowohl einen Sozialauftrag wie auch einen Produktionsauftrag (Dualauftrag) nach sich zieht. Gemäss Togni-Wetzel (2008) besteht der Kernauftrag im arbeitsagogischen Tätigkeitsfeld darin, den Prozess zwischen Klientinnen / Klienten und Arbeit zu planen, zu organisieren, anzuleiten, zu begleiten und auszuwerten. Der Sozialauftrag steht im Kontext der Betreuung und Begleitung der Klientin / des Klienten durch die Arbeitsagogin / den Arbeitsagogen, während der Produktionsauftrag den Produktionskontext zwischen der Arbeitsagogin / dem Arbeitsagogen und der Arbeit beschreibt.

Soziale Bedeutung und Wirkungen von Erwerbsarbeit

Die Arbeit als Tätigkeit stellt in der Arbeitsagogik das zentrale Instrumentarium dar, um deren intendierte Wirkungen und Ziele zu erreichen.

Die Vielseitigkeit der Funktionen von Arbeit wurde bereits anfangs der 1930er Jahre im Rahmen der Untersuchung zu den Folgen der Massenarbeitslosigkeit in Marienthal durch die Forschergruppe um Marie Jahoda aufgezeigt. Neben „manifesten“ Funktionen der Arbeit wie der Güter- und Dienstleistungsproduktion sowie der materiellen Existenzsicherung formuliert Jahoda (1983) fünf „latente“ sozialpsychologische Funktionen der Arbeit (S. 70). Danach ermöglicht Arbeit eine *Zeitstruktur*, die den Tagesablauf strukturiert. Weiter trägt Arbeit durch die Interaktion mit dem Arbeitsumfeld zur *sozialen Integration* ausserhalb der Familie bei. Mittels der Zusammenarbeit sowie der Arbeitsteilung verbindet Arbeit durch ein *kollektives Ziel und Zwecksetzung*. Weiter vermittelt Arbeit *sozialen Status und Identität* in der Gesellschaft und erzwingt *Aktivität* (S. 70.). Arbeit kann als Konsequenz der genannten Funktionen beispielsweise ein Gefühl finanzieller und sozialer Sicherheit ermöglichen, die Planbarkeit der eigenen Lebensführung steigern, die Befriedigung persönlicher Bedürfnisse sicherstellen, Wertschätzung und soziale Anerkennung erfahrbar machen, die Selbstverwirklichung und die Schöpfung von Selbstbewusstsein bzw. Selbstvertrauen fördern (Jahoda, 1983, S. 70).

Heute lassen sich neben der gesellschaftlichen Bewertung von Arbeit insbesondere auch Aspekte der Werteverchiebung von der Erwerbsarbeit hin zur ausserberuflichen Selbstverwirklichung identifizieren (Bieker, 2005, S. 13f.). Beck (1996) spricht hinsichtlich des „Identitätsmonopols der Erwerbsarbeit“ von einem „tiefgreifenden Einstellungswandel“, wobei auch dem ausserberuflichen Engagement eine identitätsstiftende, den sozialen Zusammenhalt fördernde, Funktion zukommen kann (S. 146).

Eine Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt geht insbesondere bei Menschen mit Behinderung mit Einschränkungen in der gesellschaftlichen und sozialen Teilhabe einher. Arbeit gilt gewissermassen als Medium, die das Individuum mit der Gesellschaft in Beziehung bringt und sie bestimmt die Art und Weise, wie das Individuum in der Gesellschaft integriert ist (Doose, 2006, S. 67).

Nach Michael Brater (2013) dient die praktische Arbeit in Einrichtungen für Menschen mit psychischen Behinderungen in erster Linie als *Mittel der Rehabilitation*. Demnach besteht der Sinn der Arbeit in entsprechenden Einrichtungen nicht primär in der Herstellung von (wertschöpfenden) Produkten oder im „Arbeitstraining“, sondern in der persönlichen Entwicklung der Person sowie ihrer Reintegration in die Gesellschaft („Rehabilitation durch Arbeit“) (Brater, 2013, S. 9). Brater spricht von *vier Stufen der Rehabilitation*, *erstens* von der „physischen Rehabilitation“ (Wiederherstellung oder Ersatz von körperlichen Voraussetzungen), *zweitens* von der „Rehabilitation im Bereich der funktionellen Vorgänge“, *drittens* von der „Rehabilitation in der Schicht der innerseeligen

schen Kräfte und Motive“ (Stärkung persönlicher Fähigkeiten) und *viertes* von der „Rehabilitation in der Schicht der Ich-Impulse“ (Bewusstsein der eigenen Identität) (Brater, 2013, S. 28). Im Hinblick auf den Arbeitsprozess führt Brater *acht Arbeitsstufen der Rehabilitation* auf: 1) Entdecken der Arbeitsaufgabe, 2) Planen, 3) Sich entschliessen (zur Tat), 4) Tun (Ausführen), 5) Prüfen, 6) Korrigieren, 7) Abschliessen und 8) Auswerten. Jede Arbeitsstufe weist spezifische Anforderungen an die arbeitende Person auf und ermöglicht somit auch verschiedene Rehabilitationschancen (Brater, 2013, S. 43f.). Als *zentrale Lernchancen* identifiziert Brater die Möglichkeit, sich für eine Sache zu interessieren und zu engagieren, zielgerichtet und praxisbezogen zu denken, den Übergang vom Denken ins Handeln zu finden, eine Sache ausdauernd und zielstrebig zu verfolgen, die Wahrnehmung zu schärfen, sachgemäss zu urteilen und das eigene Handeln selbstkritisch zu reflektieren. Durch den Arbeitsprozess wird zudem das Gefühl der persönlichen Bedeutung und Wirksamkeit der arbeitenden Person sowie deren Einbezug in soziale Zusammenhänge gefördert (Brater, 2013, S. 53f.).

2.2. Berufsprofil der Arbeitsagogin / des Arbeitsagogen

Zuhanden des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) haben Vertreterinnen und Vertreter der Agogis (Berufliche Bildung im Sozialbereich), Agogis INSOS W&O (Institut Weiterbildung & Organisationsberatung), des Instituts für Arbeitsagogik (IfA), des Nationalen Branchenverbands für Menschen mit Behinderung (INSOS) sowie des Vereins Arbeitsagogik Schweiz (VAS) im Dezember 2005 ein Berufsprofil Arbeitsagogin / Arbeitsagoge erarbeitet. In Anlehnung an das erwähnte Berufsprofil werden nachfolgend kurz die wichtigsten Aspekte des Berufsstands erläutert.

Schlüsseltätigkeiten

„Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen unterstützen Menschen mit erschwertem Zugang zur Arbeitswelt, indem sie

- geeignete Arbeitsarrangements gestalten, die es diesen Menschen ermöglichen, trotz ihren Beeinträchtigungen eine wertschöpfende oder nutzenstiftende produktive Tätigkeit auszuüben
- diese Menschen agogisch begleiten und fördern, damit sie ihre persönlichen, sozialen und beruflichen Kompetenzen nutzen und erweitern können und so eine möglichst selbstbestimmte Lebensgestaltung erlangen
- ihnen auf dem Weg der (Re-)Integration in die Arbeitswelt Beratung und Support anbieten.“ (HFP Arbeitsagogik, 2005, S. 1)

Zielgruppen

Klientinnen und Klienten der Arbeitsagogik sind Menschen, deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt aus unterschiedlichen Gründen eingeschränkt sind. Eine solche Beeinträchtigung kann beispielsweise aufgrund einer Behinderung, als Folge einer Suchterkrankung, einer Krankheit oder eines Unfalls, durch Arbeitslosigkeit oder aufgrund eines Straf- und Massnahmenvollzugs erfolgen (HFP Arbeitsagogik, 2005, S. 1).

Wirkungsfelder

Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen üben ihre Tätigkeit in der Regel in einem institutionellen Rahmen aus. Gemeint sind z.B. Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, psychiatrische Kliniken, Suchtfachkliniken, Therapiezentren, Einrichtungen des Straf- und Massnahmenvollzugs, Rehabilitationszentren oder Arbeitsprojekte für Erwerbslose (HFP Arbeitsagogik, 2005, S. 2).

Berufliche Kompetenzen und Arbeitsprozesse

Das Tätigkeits- und Aufgabenfeld der Arbeitsagogin / des Arbeitsagogen ist an der Schnittstelle zwischen Sozialbereich und Wirtschaft positioniert. Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen verfügen über Handlungskompetenzen in den Bereichen der Agogik, der Integration sowie der Produktion (HFP Arbeitsagogik, 2005, S. 1f.). Die Arbeitsprozesse der Arbeitsagogik beziehen sich stets auf alle drei genannten Bereiche und können in fünf zentrale Prozesse gegliedert werden (Schweizerischer Trägerverein für die höhere Fachprüfung Arbeitsagogik, 2013, S. 6):

- 1) Förderprozesse planen, umsetzen, evaluieren und anpassen
- 2) Geeignete Aufträge akquirieren und Produkte erstellen / Dienstleistungen erbringen
- 3) Eine Produktions- oder Dienstleistungseinheit in einer Institution führen
- 4) Die Zusammenarbeit mit und zwischen den Klientinnen und Klienten gestalten
- 5) Mit internen und externen Kooperationspartnern / Anspruchsgruppen zusammenarbeiten

2.3. Zentrale Prämissen der Arbeitsagogik

Basierend auf den vorangehenden Erläuterungen werden im Folgenden die wichtigsten Prämissen für die Konstruktion des Modells zu den Wirkmechanismen der Arbeitsagogik aufgeführt.

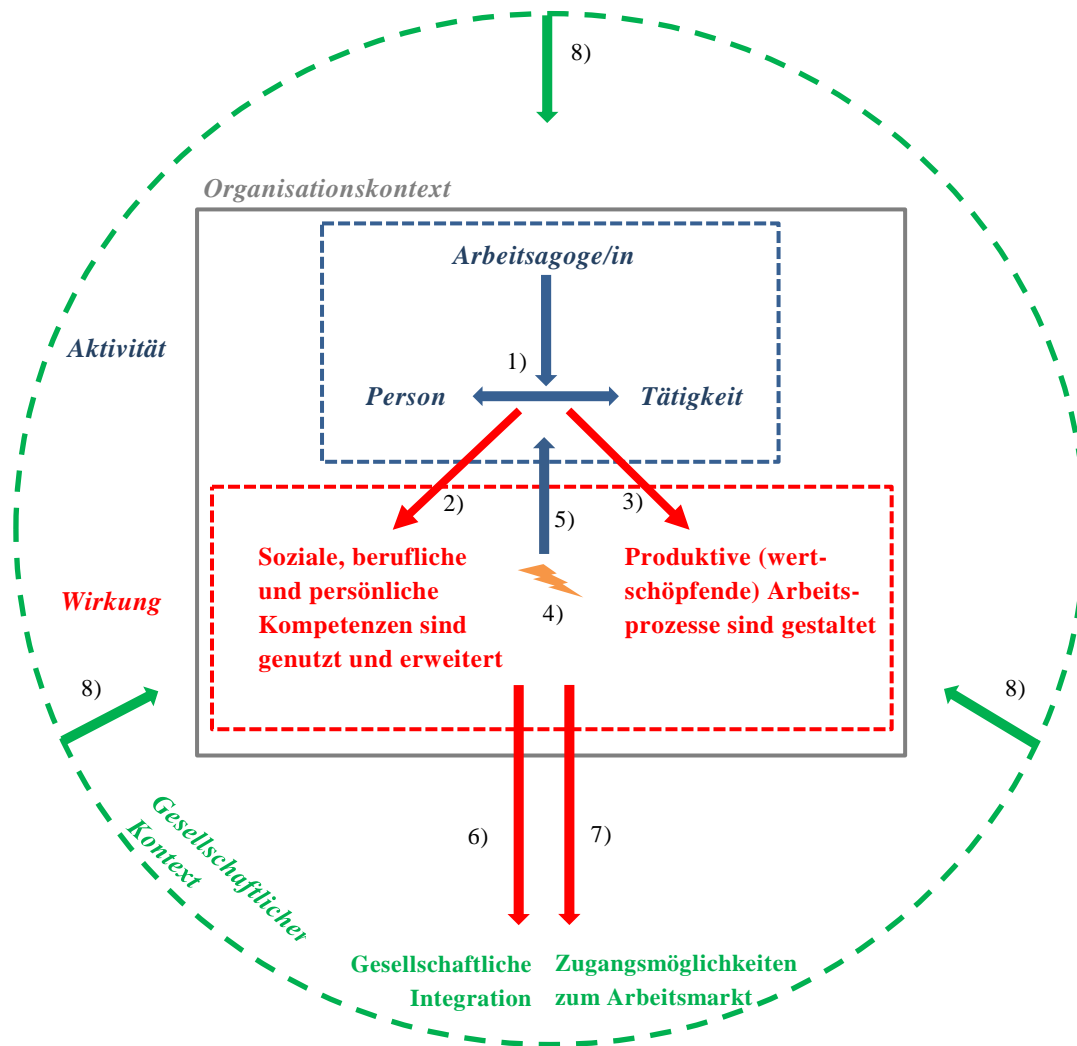
Wirkungsfeld der Arbeitsagogik ist die agogische Begleitung und Förderung von Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt in Arbeitsprozessen. Arbeitsagogik gestaltet die Prozesse zwischen Klienten/innen und ihrer Arbeitstätigkeit. Arbeit dient als Mittel zur Befähigung und zur Integration. Die Arbeitsagogik beabsichtigt Integration durch Arbeit. Es wird von einer sinnstiftenden, rehabilitationsfördernden Wirkung der Arbeit ausgegangen.

Im gesellschaftlichen Kontext schafft Arbeit Zugehörigkeit und erzeugt soziale Anerkennung. Dies gilt auch für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt. Arbeit und Arbeitstätigkeiten sind aber nicht per se (in jedem Fall) Sinn stiftend. Ob und wie Arbeit in der individuellen Situation Sinn stiftend wirkt und Zugehörigkeit und soziale Anerkennung schafft, ist von vielschichtigen individuellen und gesellschaftlichen Bewertungsprozessen und dem konkreten Arbeitsumfeld und –klima sowie der Passung von Arbeits- und Lebenssituation abhängig.

Die Funktion der Arbeit bzw. des Tätigseins in arbeitsagogischen Strukturen ist zudem davon beeinflusst, ob und wie diese im konkreten Anwendungskontext als unterstützendes Angebot oder als verpflichtende Massnahme bzw. als Gegenleistung (z.B. bei Sozialhilfebezug) gesehen und eingesetzt wird.

3. Modell Wirkmechanismen der Arbeitsagogik

Das Modell veranschaulicht den Zusammenhang zwischen den Kerntätigkeiten der Arbeitsagogik und den Wirkungen arbeitsagogischen Handelns. Dem Modell liegen die im Kap. 2.3 dargelegten Prämissen zur Arbeitsagogik zu Grunde.



Legende Kursivtexte:

Organisationskontext: Arbeitsagogisches Handeln findet in einem spezifischen Organisationskontext auf individueller sowie auf betrieblicher Ebene statt (mit jeweiligen Zielgruppen und Auftrag).

Aktivität: Die Ebene der Aktivität umfasst die Tätigkeit des/der Arbeitsagogen/in.

Arbeitsagoge/in: Fachperson, welche mit der beruflichen Qualifikation als Arbeitsagoge/in diese Funktion im Kontext einer Organisation ausübt bzw. als Dienstleistung anbietet

Person: Die Bezeichnung „Person“ berücksichtigt neben der von der Arbeitsagogik unterstützen Person auch das jeweilige individuelle Umfeld sowie Beziehungen zwischen Personen am Arbeitsplatz bzw. Arbeitsteam.

Tätigkeit: Die Bezeichnung „Tätigkeit“ berücksichtigt neben der konkreten Arbeitstätigkeit auch die betrieblichen Rahmenbedingungen bzw. die betrieblichen Zusammenhänge, in denen konkrete Tätigkeiten ausgeübt werden.

Wirkung: Mit der Aktivität des/der Arbeitsagogen/in intendierte Wirkungen.

Gesellschaftlicher Kontext: Stellt den Rahmen sowie die gesellschaftlichen Werte und Normen dar, in denen Arbeitsagogik stattfindet und wirksam wird.

3.1. Erläuterungen zum Modell

Im Modell unterschieden wird die Handlungsebene bzw. werden Aktivitäten der Arbeitsagogik (blaue Farbe) und die intendierten Wirkungen, die durch die Aktivitäten erreicht werden sollen bzw. erreicht werden können (rote Farbe). Weiter ersichtlich ist der organisationale Rahmen, in dem die arbeitsagogischen Aktivitäten stattfinden und Wirkungen angestrebt werden (graue Farbe) sowie der gesellschaftliche Kontext, in dem die Arbeitsagogik handelt (grüne Farbe). Dabei ist der Zusammenhang wechselseitig; die Arbeitsagogik strebt u.a. nach Wirkungen auf gesellschaftlicher Ebene, während gesellschaftliche Einflüsse auf die Arbeitsagogik wirken.

Die Pfeile im Modell kennzeichnen zentrale Handlungs- oder Wirkungszusammenhänge. Nachfolgend werden diese entlang der Nummerierungen im Modell kommentiert:

- 1) Die Aufgabe der Arbeitsagogin / des Arbeitsagogen besteht darin, Klientinnen / Klienten unter Berücksichtigung ihrer Möglichkeiten und Potentiale in für sie geeignet gestalteten Arbeitsabläufen und -tätigkeiten anzuleiten, zu begleiten und zu fördern. Im Kern geht es um die Verbindung und Passung zwischen den Möglichkeiten und Potentialen der Klientinnen / Klienten und produktiven Arbeitstätigkeiten durch die klientenorientierte agogische Begleitung (entspricht dem „Kernauftrag“ aus dem Modell Dual- und Kernauftrag von Dario Togni-Wetzel, 2008). Arbeitsagoginnen / Arbeitsagogen gestalten diese Aufgabe jeweils unter konkreten organisationalen Rahmenbedingungen und gemäss Auftrag des arbeitsagogischen Bereichs / Angebots sowie ihrer eigenen beruflichen Qualifikation. Eingebunden in produktive Arbeitsprozesse bei der Herstellung, Bearbeitung oder Verbreitung von Gütern oder Dienstleistungen sollen Klientinnen / Klienten ihr Tätigsein als sinnstiftend und nutzbringend erleben und ihre persönlichen, beruflichen und sozialen Kompetenzen einbringen und verbessern können. Sowohl die Möglichkeiten der Person als auch der Arbeitstätigkeit bzw. -umfeld werden als veränderbar betrachtet. Entsprechend können die Ziele der Arbeitsagogik sowohl über Entwicklungen bei persönlichen, sozialen oder beruflichen Kompetenzen als auch über Anpassungen bzw. Gestaltung von Arbeitsabläufen erreicht werden. Klientinnen / Klienten werden nicht nur als einzelne Individuen sondern auch als Teil von Arbeitsteams gesehen. Arbeitsbeziehungen und Gruppendynamiken können sowohl förderlich als auch hinderlich sein, weshalb sie ebenfalls wichtige Interventionsebenen darstellen. Auch die Gestaltung der Arbeitstätigkeiten geht über die Bereitstellung und Anleitung von konkreten arbeitsbezogenen Aktivitäten hinaus und berücksichtigt die Entwicklung, Akquisition und / oder den Verkauf von Produkten. Das Vorgehen der klientenorientierten agogischen Begleitung strukturiert sich entlang von Phasen, wie sie in den Modellen der allgemeinen Handlungstheorien oder im Modell der arbeitsagogischen Prozessgestaltung von Dario Togni-Wetzel (2008) beschrieben sind.
- 2) Auf individueller Ebene ermöglicht die Arbeitsagogik, dass persönliche, soziale und berufliche Kompetenzen der Klientin / des Klienten aktiviert, genutzt und erweitert werden können. Dabei ist der Gedanke leitend, dass Klientinnen / Klienten umso eher profitieren, als die Passung zwischen den Potenzialen sowie den Fähigkeiten der Klientin / des Klienten und der produktiven Tätigkeit gelingt (vgl. auch Hypothese 2 unter Kap. 3.2).
- 3) Durch die Gestaltung von produktiven Arbeitsprozessen erleben Klientinnen / Klienten ihre Tätigkeit als wertschöpfend und nutzstiftend. Die geschaffenen Produkte und Dienstleistungen genügen dabei betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten und/oder Marktanforderungen. Der Wirkungszusammenhang impliziert, dass Arbeit insbesondere dann als nutzenstiftend erlebt wird, wenn Klientinnen / Klienten in produktiven Arbeitsprozessen, welche sich an betriebswirtschaftlichen Prinzipien orientieren (in Abgrenzung zu anderen, nicht-produktiven Arbeiten bzw. Beschäftigung), tätig sind.

- 4) Der Anspruch zur Erreichung der individuellen UND betrieblichen Ziele erzeugt ein Spannungsfeld. So stellt die gleichzeitige Vereinbarung von individuellen Kompetenzerweiterungen und der Gewährleistung produktiver Arbeitsprozesse nach betriebswirtschaftlichen Prinzipien eine permanente Herausforderung für das Wirkungsfeld der Arbeitsagogik dar. Dabei wirkt der Zusammenhang; je stärker arbeitsagogische Bereiche / Arbeitsprozesse betriebswirtschaftlichen Vorgaben oder Zielen bezüglich Umsatz und Kostendeckungsgrad unterliegen, desto anspruchsvoller wird es, den besonderen Bedürfnissen von Klientinnen / Klienten zu entsprechen.
- 5) Das Spannungsfeld, Klientinnen / Klienten in ihren persönlichen, beruflichen und sozialen Kompetenzen zu fördern und gleichzeitig produktive Arbeitsprozesse unter betriebswirtschaftlichen Prinzipien sicherzustellen, strukturiert die Tätigkeit der Arbeitsagoginnen / Arbeitsagogen und der Klientinnen / Klienten. Entsprechend ist es Aufgabe der Arbeitsagogik, dieses Spannungsfeld auszubalancieren und einen Umgang damit zu finden. Dabei sind nicht nur die Arbeitsagoginnen / Arbeitsagogen selber, sondern auch die umsetzenden Organisationen sowie die Arbeitsagogik als Beruf gefragt, den Umgang mit diesem Zielkonflikt aktiv zu gestalten.
- 6) Die erreichten persönlichen, sozialen und beruflichen Kompetenzerweiterungen bzw. die ausgeübten wertschöpfenden Arbeitstätigkeiten erhöhen die gesellschaftlichen Integrations- und Partizipationschancen der Klientinnen / Klienten. Sie sollen Teil der Gesellschaft sein, soziale Beziehungen und Austausch über die Arbeit haben und über die eigene Tätigkeit gesellschaftliche Anerkennung erfahren.
- 7) Für Klientinnen / Klienten entstehen neue Zugangsmöglichkeiten im allgemeinen oder ergänzenden Arbeitsmarkt. Auf Ebene des Individuums ist damit ein Aufbau bzw. Erweiterung von individuellen arbeitsbezogenen (längerfristigen) Perspektiven (auch im ergänzenden Arbeitsmarkt) und Ermöglichung eines beruflichen Werdegangs gemeint. Auf übergeordneter Ebene geht es um die generelle Erweiterung von Beschäftigungs- und Zugangsmöglichkeiten zu (ergänzenden und allgemeinen) Arbeitsmärkten für Klientinnen / Klienten der Arbeitsagogik.
- 8) Arbeitsagogik ist Teil gesellschaftlicher Funktionssysteme (Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen u.ä.). Entsprechend findet arbeitsagogisches Handeln immer vor dem Hintergrund und in Wechselwirkung mit gesellschaftlichen, politischen, gesetzlichen und ökonomischen Gegebenheiten statt. Einfluss haben gesellschaftliche und kulturelle Werte u.a. im Zusammenhang mit sozialer Ungleichheit und dem gesellschaftlichen Umgang mit Personen, die keiner Erwerbsarbeit nachgehen (können) oder keinen Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Ob und wie (Erwerbs-) Arbeit gesellschaftliche Zugehörigkeit und soziale Anerkennung ermöglicht, ist von vielschichtigen individuellen und gesellschaftlichen Bewertungsprozessen abhängig. Aber auch politische und gesetzliche Vorgaben beeinflussen den Handlungsspielraum der Arbeitsagogik bzw. der arbeitsagogischen Organisationen / Bereiche. Zunehmend relevant sind zudem ökonomische Aspekte bzw. die Finanzierung von arbeitsagogischen Leistungen und Einrichtungen. Je nach Finanzierungsmodell und -höhe, ergeben sich unterschiedliche Implikationen auf das arbeitsagogische Handeln mit Klientinnen / Klienten.

3.2. Hypothesen zum Wirkungsmodell

Im Folgenden werden die im Modell skizzierten Wirkungszusammenhänge in Form von Hypothesen formuliert. Die Hypothesen benennen damit zentrale Zusammenhänge der Arbeitsagogik, so dass sie auch überprüfbar sind. Hypothesen³ beinhalten Annahmen, wie bestimmte Fakten zusammenhängen. Vermutet wird: Wenn ein bestimmtes Ereignis eintritt, wird es ein anderes Ereignis verursachen. Die zu den einzelnen Hypothesen angegebenen Zahlen beziehen sich auf die Nummerierung im Modell (siehe Kap. 3).

Hypothesen zu 2)

Wenn der/die Arbeitsagoge/in eine Passung zwischen dem Potenzial sowie den Fähigkeiten der Klientin / des Klienten und einer produktiven Tätigkeit herstellt, und Arbeitssettings gestaltet, die dem Potenzial bzw. den Fähigkeiten der Klientin / des Klienten entsprechen, dann nutzt und erweitert die Klientin / der Klient seine/ihre sozialen, beruflichen und persönlichen Kompetenzen.

Hypothesen zu 3)

Wenn die Arbeitsagogin / der Arbeitsagoge eine Passung zwischen dem Potenzial sowie den Fähigkeiten der Klientin / des Klienten und einer produktiven Tätigkeit herstellt, und Arbeitssettings gestaltet, die dem Potenzial bzw. den Fähigkeiten der Klientin / des Klienten entsprechen, dann entstehen wertschöpfende Arbeitsprozesse und Produkte.

Wenn die Klientin / der Klient in produktiven Arbeitsprozessen eingesetzt wird oder wertschöpfende Produkte herstellt, dann erlebt er/sie sich als selbstwirksam und nimmt die Tätigkeit als sinnstiftend wahr.

Hypothesen zu 6)

Wenn die Arbeitsagogin / der Arbeitsagoge der Klientin / dem Klienten eine Tätigkeit in einem produktiven Arbeitsumfeld ermöglicht und ihn/sie darin gezielt fördert, dann erweitern sich für die Klientin / den Klienten die Möglichkeiten, sich im gesellschaftlichen Umfeld zu integrieren und an gesellschaftlichen Prozessen zu partizipieren.

Wenn die Klientin / der Klient durch sein/ihr Tätigsein seine/ihre sozialen, beruflichen und persönlichen Kompetenzen nutzt, dann erweitern sich für die Klientin / den Klienten die Möglichkeiten, sich im gesellschaftlichen Umfeld zu integrieren und an gesellschaftlichen Prozessen zu partizipieren.

Hypothesen zu 7)

Wenn die Arbeitsagogin / der Arbeitsagoge der Klientin / dem Klienten eine Tätigkeit in einem produktiven Arbeitsumfeld ermöglicht und ihn/sie darin gezielt fördert, dann erweitern sich für den/die Klienten/in die (Zugangs-)Möglichkeiten im (ergänzenden) Arbeitsmarkt.

Wenn der/die Klient/in durch sein/ihr Tätigsein seine/ihre sozialen, beruflichen und persönlichen Kompetenzen nutzt, dann erweitern sich für den/die Klienten/in die (Zugangs-)Möglichkeiten im (ergänzenden) Arbeitsmarkt.

³ Eine Hypothese im wissenschaftlichen Kontext ist eine allgemein gültige, über den Einzelfall oder ein singuläres Ereignis hinausgehende Behauptung. Wissenschaftliche Hypothesen sind Annahmen über reale Sachverhalte, die empirisch untersuchbar sind. Eine wissenschaftliche Hypothese muss sich in der Formalstruktur eines sinnvollen Konditionalsatzes (wenn-dann-Satz oder je-desto-Satz) ausdrücken lassen (Bortz & Döring, 2006).

3.3. Ausblick

Das vorliegende Wirkungsmodell soll einen Beitrag zur Weiterentwicklung und Professionalisierung der Arbeitsagogik leisten. Es ist zu wünschen, dass das Modell für die Auseinandersetzung mit der Arbeitsagogik in den entsprechenden Ausbildungen genutzt werden kann und den Diskurs über die Funktion und Wirkungen der Arbeitsagogik voran bringt.

In Bezug auf die im Modell angenommenen Wirkungen bzw. Wirkungszusammenhänge ist zu begrüssen, wenn diese in der Praxis kritisch beobachtet und in empirischen Studien überprüft werden.

In diesem Sinne soll und darf das Modell explizit als Ausgangspunkt für Weiterentwicklungen, Konkretisierungen oder Projektgrundlage genutzt werden.

Literaturverzeichnis

Beck Ulrich (1996). Kapitalismus ohne Arbeit? *Der Spiegel*, 20, 140-146.

Bermes, Christian (2008). Arbeit, Beruf und Person. Anthropologie des Handelns und Arbeitens. In Jäger Wieland & Röttgers Kurt (Hrsg.), *Sinn von Arbeit. Soziologische und wirtschaftsphilosophische Betrachtungen* (S.45-67). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bieker, Rudolf (2005). Individuelle Funktionen und Potentiale der Arbeitsintegration. In Bieker Rudolf (Hrsg.), *Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung*. Stuttgart: Kohlhammer.

Bortz, Jürgen; Döring, Nicola (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Aufl.). Berlin und Heidelberg: Springer.

Brater, Michael (2013). *Eingliederung durch Arbeit. Handreichung für MitarbeiterInnen im Arbeitsbereich von Einrichtungen für Menschen mit psychischen Behinderungen* (3., unveränd. Aufl.). Dornach: Verlag am Goetheanum.

Doose, Stefan (2006). *Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie*. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.

HFP Arbeitsagogik (2005). Berufsprofil Arbeitsagogin / Arbeitsagoge. Gefunden unter http://www.arbeitsagogik-hfp.ch/data/docs/de_CH-1996/14021/AA-Berufsprofil-2005-DE.pdf

Institut für Arbeitsagogik, IfA (ohne Datum). Theoretische Grundlagen AA (Auszüge Curriculum IfA und Seminarskript Agogik.

Jahoda, Marie (1983). *Wieviel Arbeit braucht ein Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Weinheim: Beltz.

Riesen, René (2012). 20 Jahre Ausbildung Arbeitsagogik. Erfahrungsbericht. Gefunden unter http://www.institut-arbeitsagogik.ch/public/assets/media/wysiwyg/IfA_20_Jahre_Arbeitsagogik_Riesen.pdf

Schweizerischer Trägerverein für die höhere Fachprüfung Arbeitsagogik (2013). *Wegleitung zur Prüfungsordnung über die höhere Fachprüfung für Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen*. Gefunden unter http://www.arbeitsagogik-hfp.ch/data/docs/de_CH-1996/14024/AA-NeueWegleitungvom4-11-13-DE.pdf

Anhang: Arbeitspapier zum Modell Wirkmechanismen der Arbeitsagogik

Zentrale Prämissen der Arbeitsagogik

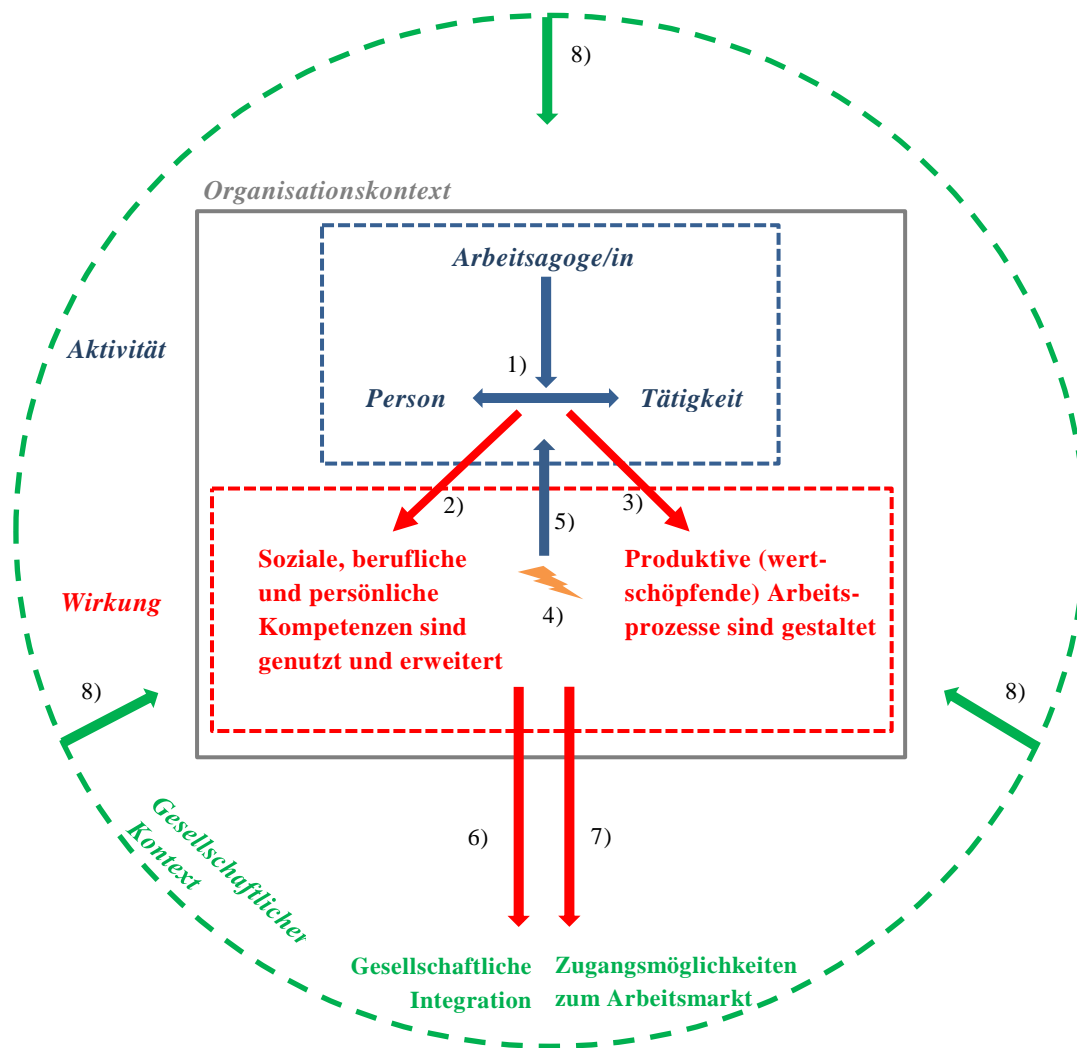
Wirkungsfeld der Arbeitsagogik ist die agogische Begleitung und Förderung von Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt in Arbeitsprozessen. Arbeitsagogik gestaltet die Prozesse zwischen Klienten/innen und ihrer Arbeitstätigkeit. Arbeit dient als Mittel zur Befähigung und zur Integration. Die Arbeitsagogik beabsichtigt Integration durch Arbeit. Es wird von einer sinnstiftenden, rehabilitationsfördernden Wirkung der Arbeit ausgegangen.

Im gesellschaftlichen Kontext schafft Arbeit Zugehörigkeit und erzeugt soziale Anerkennung. Dies gilt auch für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt. Arbeit und Arbeitstätigkeiten sind aber nicht per se (in jedem Fall) Sinn stiftend. Ob und wie Arbeit in der individuellen Situation Sinn stiftend wirkt und Zugehörigkeit und soziale Anerkennung schafft, ist von vielschichtigen individuellen und gesellschaftlichen Bewertungsprozessen und dem konkreten Arbeitsumfeld und –klima sowie der Passung von Arbeits- und Lebenssituation abhängig.

Die Funktion der Arbeit bzw. des Tätigseins in arbeitsagogischen Strukturen ist zudem davon beeinflusst, ob und wie diese im konkreten Anwendungskontext als unterstützendes Angebot oder als verpflichtende Massnahme bzw. als Gegenleistung (z.B. bei Sozialhilfebezug) gesehen und eingesetzt wird.

Modell Wirkmechanismen der Arbeitsagogik

Das Modell zu den Wirkmechanismen der Arbeitsagogik veranschaulicht den Zusammenhang zwischen den Kerntätigkeiten und den Wirkungen arbeitsagogischen Handelns.



Legende Kursivtexte:

Organisationskontext: Arbeitsagogisches Handeln findet in einem spezifischen Organisationskontext auf individueller sowie auf betrieblicher Ebene statt (mit jeweiligen Zielgruppen und Auftrag).

Aktivität: Die Ebene der Aktivität umfasst die Tätigkeit des/der Arbeitsagogen/in.

Arbeitsagoge/in: Fachperson, welche mit der beruflichen Qualifikation als Arbeitsagoge/in diese Funktion im Kontext einer Organisation ausübt bzw. als Dienstleistung anbietet

Person: Die Bezeichnung „Person“ berücksichtigt neben der von der Arbeitsagogik unterstützen Person auch das jeweilige individuelle Umfeld sowie Beziehungen zwischen Personen am Arbeitsplatz bzw. Arbeitsteam.

Tätigkeit: Die Bezeichnung „Tätigkeit“ berücksichtigt neben der konkreten Arbeitstätigkeit auch die betrieblichen Rahmenbedingungen bzw. die betrieblichen Zusammenhänge, in denen konkrete Tätigkeiten ausgeübt werden.

Wirkung: Mit der Aktivität des/der Arbeitsagogen/in intendierte Wirkungen.

Gesellschaftlicher Kontext: Stellt den Rahmen sowie die gesellschaftlichen Werte und Normen dar, in denen Arbeitsagogik stattfindet und wirksam wird.

Erläuterungen zum Modell

- 1) Die Aufgabe der Arbeitsagogin / des Arbeitsagogen besteht darin, Klientinnen und Klienten (unter Berücksichtigung vorhandener Arbeitsbeziehungen) in für sie geeignet gestalteten Arbeitsarrangements anzuleiten, zu begleiten und zu fördern. Im Kern geht es um die Verbindung und Passung zwischen den Möglichkeiten und Potentialen der Klientinnen / Klienten und produktiven Arbeitstätigkeiten durch die klientenorientierte agogische Begleitung (entspricht dem „Kernauftrag“ aus dem Modell Dual- und Kernauftrag von Dario Togni-Wetzel, 2008).
- 2) Auf individueller Ebene ermöglicht die Arbeitsagogik, dass persönliche, soziale und berufliche Kompetenzen der Klientin / des Klienten aktiviert, genutzt und erweitert werden können.
- 3) Durch die Gestaltung von produktiven Arbeitsprozessen erleben Klientinnen / Klienten ihre Tätigkeit als wertschöpfend und nutzstiftend. Die geschaffenen Produkte und Dienstleistungen genügen ebenfalls betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten und/oder den Marktanforderungen.
- 4) Der Anspruch zur Erreichung der individuellen UND betrieblichen Ziele erzeugt ein Spannungsfeld. So stellt die gleichzeitige Vereinbarung von individuellen Kompetenzerweiterungen und der Gewährleistung produktiver Arbeitsprozesse nach betriebswirtschaftlichen Prinzipien eine permanente Herausforderung für das Wirkungsfeld der Arbeitsagogik dar.
- 5) Das Spannungsfeld zwischen der Produktivität von Gütern und Dienstleistungen und die Förderung der Klientinnen und Klienten strukturiert die Tätigkeit der Arbeitsagoginnen / Arbeitsagogen sowie der Klientinnen / Klienten. Die Arbeitsagogik bzw. die umsetzenden Organisationen gestalten den Umgang mit diesem Zielkonflikt aktiv. Das Ausbalancieren dieses Spannungsfelds ist Aufgabe der Arbeitsagogik.
- 6) Die erreichten persönlichen, sozialen und beruflichen Kompetenzerweiterungen bzw. die ausgeübten wertschöpfenden Arbeitstätigkeiten erhöhen die gesellschaftlichen Integrations- und Partizipationschancen der Klientinnen und Klienten.
- 7) Für Klientinnen / Klienten entstehen neue Zugangsmöglichkeiten im allgemeinen oder ergänzenden Arbeitsmarkt.
- 8) Arbeitsagogik ist Teil gesellschaftlicher Funktionssysteme (Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen u.ä.). Das arbeitsagogische Handeln findet vor dem Hintergrund und in Wechselwirkung mit gesellschaftlichen, politischen, gesetzlichen und ökonomischen Gegebenheiten statt.