

Abb. 1, Frequenzumwandler (FU): Kathriner, 2019

Einstiegsarbeit Elektromontagen (ELMO)

## **Das Medium Arbeit professionell einsetzen**

Kompetenznachweis (KN-4) als Fachauftrag  
Förderprozesse planen, umsetzen, beurteilen und anpassen

HFP Zugehörigkeit: Modul 1  
Institut für Arbeitsagogik (IfA) Zugehörigkeit: Modul 5 - 7  
IfA Nachweisform 1.2 Projekt / Ausbildung 2. Jahr

Ausbildungsseminar 24C 2017 – 2019  
Rolf Kathriner, Eulenweg 13A, 8832 Wilen b. Wollerau  
Email: [rolf@kathriner.ch](mailto:rolf@kathriner.ch)

## Inhaltsverzeichnis

	Titelblatt	Seite	01
	Inhaltsverzeichnis	Seite	02
<b>1</b>	Kurzzusammenfassung	Seite	03
<b>2</b>	Einleitung	Seite	03
2.1	Institution und Ausgangslage	Seite	03
2.1.1	Institution	Seite	03
2.1.2	Ausgangslage	Seite	03-04
2.2	Projektidee	Seite	04
2.3	Fragestellungen	Seite	04
2.4	Projektziele	Seite	04-05
2.5	Persönliche Ziele	Seite	05
2.6	Modulzuordnung	Seite	06
<b>3</b>	Hauptteil	Seite	06-08
<b>3.1.1</b>	<b>Informieren</b> , zielorientiert	Seite	08
3.1.2	Voraussetzung Klient	Seite	08-09
3.1.3	Voraussetzung Zuweiser	Seite	09
3.1.4	Voraussetzung Einstiegsarbeit	Seite	10
3.1.5	Schnittstellen	Seite	10
<b>3.2.1</b>	<b>Planen</b>	Seite	10-11
3.2.2	Projektbeteiligung / Organisation	Seite	11
3.2.3	Zeit - Meilensteine	Seite	12
3.2.4	Kosten	Seite	12
3.2.5	Material	Seite	13
3.2.6	Werkzeug	Seite	14
3.2.7	Arbeitsplatz / Infrastruktur	Seite	15
3.2.8	Methoden	Seite	16-19
3.2.9	Risiken und Chancen	Seite	20
<b>3.3</b>	<b>Entscheiden</b>	Seite	21
<b>3.4</b>	<b>Realisieren</b> , tätigkeitsorientiert	Seite	21-22
<b>3.5</b>	<b>Kontrollieren</b> , testen und überarbeiten	Seite	23
3.6	<b>Auswerten</b> , messbar und überprüfbar	Seite	23
<b>4</b>	<b>Erkenntnis und Schlussfolgerung</b>	Seite	24-26
	Erkenntnis / Herausforderung		
	Zielauswertung		
	Beantwortung der Fragestellungen		
	Schlussfolgerung		
<b>5</b>	Selbstdeklaration	Seite	27
<b>6</b>	Abkürzungen, Literatur und Quellenverzeichnisse	Seite	28
<b>7</b>	Anhang - Feedback von Hilfspersonen, Kontrolle	Seite	29 – 63
	Protokoll «Meilensteine» / Arbeitsdokumente zur Einstiegsarbeit		

## 1 Kurzzusammenfassung

In der vorliegenden Arbeit wird aufgezeigt, dass es mit einer standardisierten Einstiegsarbeit möglich ist, eine Entscheidungsgrundlage des erforderlichen Unterstützungsbedarfs zu erhalten, um Ressourcen und Kompetenzen des Klienten aufzuzeigen.

Da für jeden der Klienten vorgängig die Checkliste Zuweiser ausgefüllt und mir zugestellt wird, ist sichergestellt, dass ich als Arbeitsagoge (AA) einen aussagekräftigen IST-Zustand vom Klienten im Mittelpunkt erhalte. Nach der Beendigung der Einstiegsarbeit werte ich das Protokoll Beobachtung und Selbst- und Fremdeinschätzung, als neuen IST-Zustand aus, vergleiche diesen und erarbeite mit dem Klienten einen neuen Förderplan. So kann zielführend im agogischen Prozess agiert werden. (SOLL)

## 2 Einleitung

In der Einrichtung BSZ Schübelbach sind verschiedene internen Klienten, welche gerne ausprobieren würden, ob die Elektromontage (ELMO) Gruppe ideal für sie wäre. Die produzierten Endprodukte sind Liftsteuerungen mit allen technischen Komponenten, aber auch allgemeine einfachere und schwierigere elektrotechnische Montagearbeiten. Die hohe Komplexität der zusammenhängenden Arbeitsschritte wäre eine neue Herausforderung, die einiges an Kompetenzen abverlangt. Die ELMO Gruppe ist ebenfalls interessant, weil die auszuführenden Arbeiten sehr nahe am ersten Arbeitsmarkt sind.

### 2.1 Institution und Ausgangslage

#### 2.1.1 Institution

Die BSZ Stiftung unterstützt und begleitet Menschen mit einer körperlichen, kognitiven oder psychischen Beeinträchtigung im Kanton Schwyz und ist ein privatrechtlich organisiertes soziales Unternehmen. Insgesamt arbeiten rund 1100 Klienten und Angestellte in der Unternehmung an sechs verschiedenen Standorten.

Im Betrieb Schübelbach arbeiten vorwiegend psychisch beeinträchtigte Menschen. Diese Klienten sind innerhalb des Standortes in folgenden Modellen begleitet;

1. Beobachtungsphase
2. IST Arbeitsplatz
3. IM Arbeitsplatz
4. Dauerarbeitsplatz

#### 2.1.2 Ausgangslage

Grundsätzlich ist eine allgemeine Referenzarbeit in der Institution vorhanden, die von allen Klienten nach drei Monaten zu erfolgen hat.

Ich arbeite seit September 2018 als Gruppenleiter in der neu aufzubauenden ELMO Gruppe. Für diese neue Gruppe möchte ich eine tätigkeitsspezifische Einstiegsarbeit als ersten Kontakt einführen.

Bis jetzt habe ich die zugewiesenen Klienten ein paar Tage in der Gruppe mitarbeiten lassen. Einige Probleme habe ich beim nicht protokollierten Arbeiten

schnell erkannt. Nach diesen Tagen konnte ich sagen, dass die Klienten gearbeitet haben. Jedoch konnte ich nicht genau reflektieren, woran, womit und wie sie gearbeitet haben. Ebenfalls war kein Standard für die so wichtige Auswertung vorhanden. Dieses will ich ändern.

Einige Klienten möchten in der ELMO als «Mitarbeiter Dauerarbeitsplatz» arbeiten. Ich möchte mit der Einstiegsarbeit eine beginnende Lern- und Aufbauphase schaffen, das Verlassen der Komfortzone anstreben, aber unter keinen Umständen eine langandauernde Panikzone zulassen.

Im Mittelpunkt meiner Führungskompetenz, der Beobachtung, ist immer der Mensch; wo kommt er her – wo steht er jetzt - wo will er hin. Mit diesem KN-4 beschreibe ich, wie ich meine zusätzlich erlernten Kenntnisse in die Tat umsetzen kann.

## 2.2 Projektidee

Durch die zukünftige Herausforderung, den Klienten und den Zuweisern gegenüber gerecht zu werden, hat sich die Idee entwickelt eine standardisierte Einstiegsarbeit, mit den dazu gehörenden Dokumenten, zu fertigen. So wird klar definiert, wie mit Klienten beim ersten Kontakt gearbeitet wird.

Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten (Ressourcen) werden, durch beobachten und wahrnehmen, ausgewiesen und mit Dokumenten für die Messbarkeit und Verfolgbarkeit der Rück- und Fortschritte und als „Stand der Dinge“, dokumentiert und digitalisiert.

Mit solchen agogischen Instrumenten wird es möglich sein, durch ein standardisiertes Vorgehen, die verschiedenen Kompetenzen besser einzuschätzen. So kann ich jeden Klienten gezielter mit verinnerlichtem Empowerment dort fördern, wo Fähigkeiten vorhanden sind und ich erkenne damit optimal, wo Unterstützungsbedarf besteht.

## 2.3 Fragestellungen

In der vorliegenden Arbeit werde ich folgenden Fragestellungen nachgehen:

**Was** wird mit der Einführung der ELMO Einstiegsarbeit erreicht?

**Wie** gelingt es mir, die alltägliche simple agogische Frage für mich, was ist „fördern durch fordern“, zu beantworten?

## 2.4 Projektziele

Aus der vorausgegangenen Fragestellung leite ich folgende Ziele für mich ab:

**Richtziel;** Ich erstelle einen KN-4 für eine standardisierte Einstiegsarbeit ELMO als formellen Fachauftrag und erfülle damit, die Qualitäts-Richtlinien der SODK Ost+, welche auch seit 2019 für die BSZ-Stiftung gelten.

**Ziel;** Am Abgabetermin dieses KN-4 habe ich die komplette und standardisierte Einstiegsarbeit ELMO erstellt und sie wird am 1. Juli 2019 eingeführt. Das Ziel ist erreicht, wenn der Auftraggeber die vorliegende Einstiegsarbeit an der Auswertungssitzung am 25. Juni 19 freigibt.



**Teilziel 1;** Bis am 30. April 19 erstelle ich Dokumentationsvorschläge, um Ablauf und Auswertungen aufzuzeigen von IST und SOLL und ich habe „Der Stand der Dinge“ mit meinem PA abgesprochen.

**Teilziel 2;** Die Einstiegsarbeit wird ab dem 6. Mai in der ELMO Abteilung probenhalber mit einem Probanden schrittweise realisiert, kontrolliert, angepasst, ausgewertet und ich kann bis am 14. Juni erste Ergebnisse präsentieren.

**Indikatoren** dafür werden die diversen Dokumente und deren Ergebnisse, vom praktischen Versuch mit dem Probanden sein.

**Massnahmen** daraus, werden situativ eingeleitet, überprüft, angepasst und ausgewertet.

## 2.5 Persönliche Ziele

Ich organisiere die Einstiegsarbeit, um ein hohes agogisches Potential zu erhalten. Ich erstelle Dokumente, damit die Klienten die Förderung ihrer Kompetenzen benennen können und ihnen die Förderung dadurch bewusster wird. Ich werde die angewandte Arbeitsagogik im Rahmen des Fachauftrags für die Projektbeteiligten transparent machen. Dies bringt verschiedene Mehrwerte mit sich.

### ***Mehrwert für den Klienten;***

- Die Klienten fördern und entdecken ihre Kompetenzen und stärken somit ihre Arbeitsfähigkeit und ihr Selbstbewusstsein
- Die Klienten erarbeiten und identifizieren sich mit einem wirtschaftlichen verwertbaren Produkt
- Den Klienten wird Sicherheit vermittelt - es gibt Arbeit – ich werde gebraucht - es gibt eine Zukunft, das ist eine Chance
- Den Klienten werden ihrer Stärken und Schwächen bewusster und dieses Wissen ist für eine weitere Entwicklung notwendig

### ***Mehrwert für mich;***

- Ich erhalte Know-how über die Aufgleisung eines Auftrages
- Ich vertiefe die Auseinandersetzung von Theorie/Modell in der Praxis
- Ich vertiefe und professionalisiere meine tägliche Arbeit

### ***Mehrwert für das Team und Zuweiser;***

- Die Einstiegsarbeit ELMO ist geregelt und strukturiert, somit ist eine Grundlage für eine optimale und transparente Einführung und Begleitung vorhanden.

### ***Mehrwert für die BSZ-Stiftung;***

- Die Stiftung hat ein Instrument, welches finanzielle Gewinne oder Verluste vorselektieren kann, um das Geschäftsrisiko abzuschätzen und auch ihren agogischen Kernauftrag nachvollziehbar aufzeigt.

## 2.6 Modulzuordnung

Den vorliegenden Kompetenznachweis mit dem Titel «Das Medium Arbeit professionell einsetzen» ordne ich dem HFP Modul eins «Förderprozesse planen, umsetzen, evaluieren und anpassen» zu. Grundlagen dafür ist meine erworbene Kompetenz der agogischen Prozessgestaltung und meinen Verknüpfungen daraus. Mit der vertieften Auseinandersetzung mit dem agogischen Kernauftrag, mit der Arbeitsplanung IPERKA, der Gestaltung der Formalisierung, der Gestaltung der Arbeitsteilung und den Stufen und Schichten von Brater werden mir jetzt Möglichkeiten angeboten, den Arbeitsalltag mit Klienten zu gestalten. Die ausgearbeitete Vorgehensweise und Dokumente, ermöglichen mir eine differenzierte Auswertung, um zukünftig richtig und zielorientiert, mit dem Klienten im Mittelpunkt, weiter arbeiten zu können. Mit dem erworbenen Wissen über Förderung, wird damit ein effizienter und positiver Grundpfeiler eingeschlagen.

### Die Theorie;

## 3 Hauptteil

Jedes Projekt braucht einen roten Faden. Um sicherzustellen, dass diese Planung einfach umsetzbar ist, muss die sie transparent gehalten werden. Aus diesem Grund habe ich meine Vorgehensweise nach der IPERKA Methode gestaltet. Die Projektmethode erzwingt, bei der Anwendung in einem Projektablauf, eine strukturierte Vorgehensweise. Dieser Weg zur Planung wird nachfolgend sachlich und, je nach Betrachtungsblickwinkel, interpretierbar beschrieben.

### IPERKA

Bei der IPERKA Methode handelt es sich um eine Arbeitsplanungsmethode, die in ihrem Ablauf in sechs logische Teilschritte unterteilt ist. Durch sachliche Anwendung wird das methodische und strukturierte Vorgehen gefördert. Diese Methode war Bestandteil im IfA Seminar im Skript von Niederhauser, (2017 S. 63ff), woraus ich mein theoretisches Wissen dafür nehme. Das eigene Dokument «Meilensteine» ergänzt und detailliert die verschiedenen Phasen.

Während der Arbeitsagoge in allen sechs Schritten von IPERKA mitwirkt, ist der Klient vor allem in den Schritten 4 (realisieren) und 5 (kontrollieren) beteiligt.

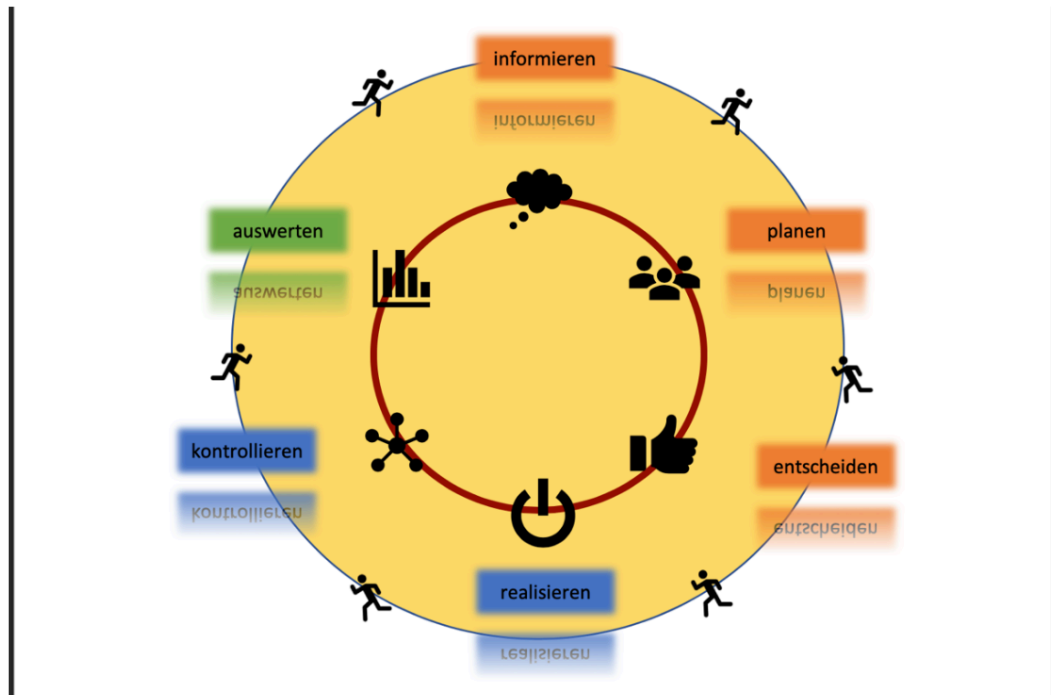


Abb. 2, Übersicht der IPERKA Methode: Kathriner, 2019

Die Bedeutung der nachstehenden Anfangsbuchstaben und die Erklärung, was in den einzelnen Phasen im Kernstück der Arbeitsagogik bewirkt werden soll, wird nachstehend beschrieben. Auf die einzelnen Phasen wird während der Arbeit Bezug genommen.

**I**nformieren: Was sind die zu berücksichtigenden Kriterien?

**P**lanen: Wie kann ich möglichst viel bewirken?

**E**ntscheiden: Wer entscheidet die Bereiche: wer, was, wie?

**R**ealisieren: Wie wird realisiert: wer, was, wie, weshalb?

**K**ontrollieren: Das erhaltene Ergebnis überprüfen und durch Anpassen verbessern und steuern

**A**uswerten: Erkenntnisse und Beurteilungen daraus ziehen

Die Methode IPERKA hat folgende Vorteile:

- Die einzelnen Projektphasen können sich schnell und gut gemerkt werden, da die Anfangsbuchstaben aus den einzelnen Schritten bestehen.
- Die Methode fördert das strukturierte vorgehen, da die Tätigkeiten den einzelnen Phasen zugeordnet werden.
- Die einzelnen Phasen sind konkret definierbar und überschaubar, wenn z.B. mit einer Checkliste zu jeder einzelnen Phase gearbeitet wird.
- Die Methode legt starkes Gewicht auf das informieren und die Planung. Erst wenn ein solides Konzept ausgearbeitet ist und die Entscheidung feststeht, sollte mit der Realisierung begonnen werden.
- Zur Phase «Informationen beschaffen» gehört z.B. auch, dass ich mir alle notwendigen Kenntnisse über das Thema des Projektes aneigne.

- Die Auswertung gehört auch zur strukturierten Vorgehensweise. Am Schluss schaue ich auf den gesamten Projektauftrag zurück, werte die Erfahrungen aus und ziehe daraus Schlüsse und Lehren für zukünftige Projekte ähnlicher Art.

Nachfolgend werden die einzelnen Phasen genauer beschrieben.

### 3.1.1 Informieren

Diese erste Phase dient dazu, mir einen Überblick zu verschaffen und Informationen zu sammeln. Es werden detaillierte und strukturierte ToDo Listen erstellt, um nichts Wesentliches zu vergessen. Damit gewährleiste ich eine Gesamtübersicht des Leistungsauftrags und damit eine strukturierte Gliederung. In dieser Phase wird folgendes behandelt:

- Auftrag klären
- Informationen beschaffen
- Informationen sortieren, ordnen, werten
- Wesentliches erkennen
- Sich mit den Zielen des Auftrages vertraut machen

**Einbezogene Person (EP):** Praxisbegleiter, Projektverantwortlicher

In der Phase „Informationen“ befasse ich mich mit verschiedensten Fragen:

- Was will der Auftraggeber genau?
- Wie lautet der Auftrag?
- Was sind die Vorgaben?
- Wie beschaffe ich mir alle notwendigen Informationen?
- Wer kann mir dabei behilflich sein?
- Welche Infos muss ich beschaffen?
- Was ist mein Ziel?
- Welche Kenntnisse muss ich mir aneignen?
- Welche Umgebungsvariablen sind zu klären?
- Bis wann muss das Projektvorhaben abgeschlossen sein?
- usw.

All diese Fragen sollen zuerst gelöst sein, um mir bestmöglich aufzuzeigen, ob meine Arbeitsmethode effektiv, zielorientiert und effizient ist und die Tätigkeiten nach Prioritäten erledigt werden. So wird das agogische Potenzial ersichtlich gemacht und in den Vordergrund gestellt.

Aus meiner Sicht sind für das Einstiegsvorhaben die nachfolgenden Punkte 3.1.2 bis 3.1.5 zur Einstiegsarbeitsbeurteilung von höchster Bedeutung. Diese sollen vom Zuweiser vorgängig arbeitsagogisch geklärt und im Klienten-Dossier dokumentiert und abgespeichert werden oder in schriftlicher Form zur Nachvollziehbarkeit abgelegt sein.

### 3.1.2 Voraussetzung Klient

Der Klient muss ein Wille aufbringen und intrinsisch motiviert sein. Durch die Schritt für Schritt Vorgehensweise wird es Menschen mit einer psychischen Be-

einträchtigung ermöglicht, bei komplexen Arbeitsschritten mitzuwirken. Die wichtigsten Voraussetzungen dafür sind, Zeit, dürfen und einen Willen zu haben, sich darauf einlassen zu wollen. Man braucht kein Elektriker zu sein.

Die eigene Abbildung zeigt meine wertschätzende Haltung, diesbezüglich nachvollziehbar auf

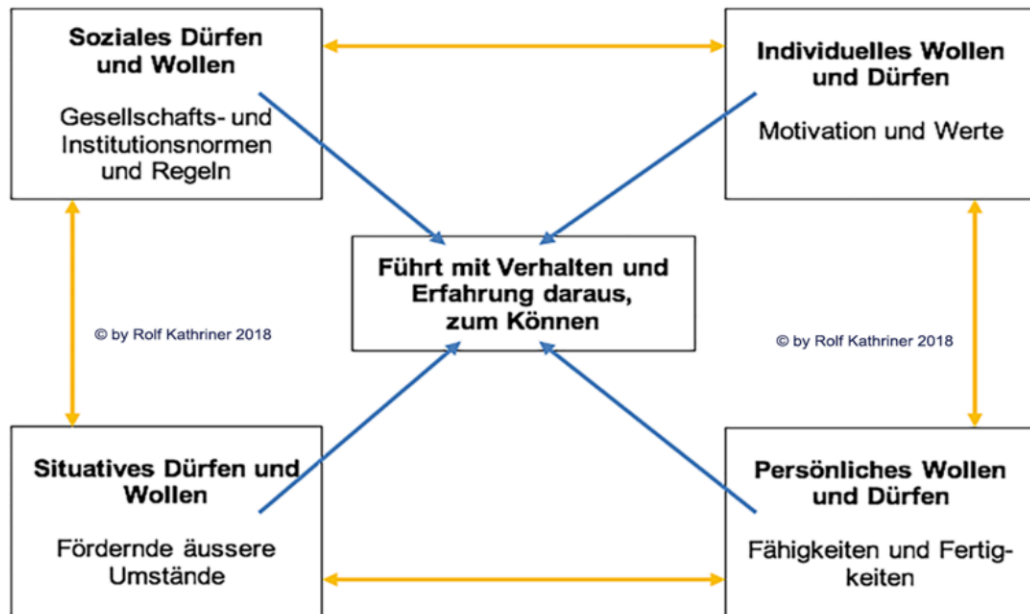


Abb. 3, Das Verhalten nach Erfahrung, dürfen und wollen: Kathriner, 2018

Häufig unter- oder überschätzen sich die Klienten, was die Qualitätsansprüche bei stromführenden Produkten beinhaltet. Es sollte, nebst dem Willen, auch eine angemessene Fein- und Grobmotorik vorhanden sein. Nicht, dass der Klient hier schon eine zu hohe Hürde überwinden muss. Zusätzlich benötigte Hilfsmittel, können situativ beigezogen werden und soll kein Hinderungsgrund sein, es zu versuchen. Zudem prägt mich die offene Art, die Klienten versuchen und ausprobieren zu lassen. Geduld und Zuversicht sind dabei gute Begleiter.

Die Klienten und der AA müssen die Arbeit als sinnvoll empfinden, denn Arbeit kann ein Sinn im Leben sein und nur Arbeit die Sinn macht, macht auch glücklich, nicht nur im Moment, sondern dauerhaft.

### 3.1.3 Voraussetzung Zuweiser

Von der zuweisenden Stelle benötige ich folgendes; Das erste agogische Arbeiten soll erfolgt sein und somit der Regelkreis in fünf Phasen der agogischen Prozessgestaltung nach Togni-Wetzel, (2016 S.147ff), durchgeführt worden sein. Damit ist der momentane IST Zustand des Klienten dokumentiert. Denn je genauer das beobachtet worden ist, desto weniger unüberwindbare Herausforderungen treten im Nachhinein auf.

Bei mir wird vom Stand «jetzt kann gearbeitet werden» ausgegangen und mit einem neuen agogischen Prozess gestartet. In meiner ELMO Gruppe kann der Förderprozess damit ab einer Grundbasis weiter aufgebaut werden.



### 3.1.4 Voraussetzung Einstiegsarbeit

Die Einstiegsarbeit sollte viele verschiedene Kompetenzen und Fähigkeiten, sowie Fertigkeiten des Klienten aufzeigen. Sie darf sich deswegen ruhig im gesunden Mittelmaß (Komplexität) der verschiedensten elektrischen Arbeiten bewegen.

Es darf geplant, gemessen, gepresst, abgeschirmt, geschraubt, gelötet, geföhnt, abisoliert, gesteckt und geprüft werden. Die Arbeitsschritte sollen gut beobachtbar sein, damit jede der acht Arbeitsstufen und vier Schichten nach Brater, (2013 S.28ff und 2013 S.43ff) beurteilt werden kann. Es werden dabei die Fach-, die Sozial-, die Persönlichen- und die Aktivitätskompetenzen berücksichtigt.

### 3.1.5 Schnittstellen

Die Schnittstellen sind die formell geregelten Abmachungen zwischen dem Zuweiser und dem AA der Einstiegsarbeit.

1. Es liegt der erste, standardisierte und strukturierte arbeitsagogische Prozess vor bis zur Handlungsplanung
2. Der Einstiegsablaufprozess ist mit dem Klienten besprochen
3. Die standardisierte Einstiegsarbeit ist mit den Dokumenten vorbereitet
4. Der Arbeitsplatz ist reserviert und die anderen Klienten informiert
5. Es ist genügend Zeit zur Beobachtung und Begleitung reserviert
6. Ein erreichbares Ziel ist im Vorfeld definiert worden
7. Die Arbeits- und Auswertungsdokumente sind abgelegt
8. Eine Nachbesprechung «Stand der Dinge» mit dem Klienten erfolgt

Nachdem die Informationen gesammelt und durchdacht vorhanden sind, kann mit der zweiten Phase begonnen werden. Bei der nächsten Phase geht es um das Planen. Bei einem Projektauftrag müssen zwingend wesentliche Planungselemente vorhanden sein. Diese Elemente werden in den nächsten Schritten aufgezeigt.

### 3.2.1 Planen

In dieser Phase wird der Arbeitsauftragsprozess geplant. Es werden mögliche Probleme gesehen wie der Auftrag umgesetzt werden kann.

- Lösungsmöglichkeit erarbeiten
- Ressourcen
- Produkt / Einstiegsarbeit definieren
- Vorgehen aufzeigen
- Dokumente erstellen

**EP: PV**

Zuerst überlege ich mir, welche Kriterien zu beobachten sind, um eine aussagekräftige Auswertung zu erreichen. Des weiteren welche Voraussetzungen nötig sind beim Klienten, beim Zuweiser und bei den Schnittstellen und wie gestalte ich die Einstiegsarbeit, um die Kriterien abzudecken. Meine verknüpfte Denkweise als Arbeitsagoge wird hier gefordert. Beim Planen muss der agogische Kernauftrag nach Togni-Wetzel, (2016 S.12ff) berücksichtigt werden.

Zu den ersten Planungsschritten fertige ich eine Grobplanungsübersicht an. Dabei berücksichtige ich verschiedene Dinge:

- grober Zeitablauf
- entstanden mögliche Meilensteine und Abhängigkeiten
- Projektbeteiligten – Ansprechpersonen – Einbezogene Personen
- Kosten
- Material und das Werkzeug
- benötigten Ressourcen
- Terminierung, um damit eine Entscheidungsfindung als Grundlage vorzubereiten, weil genau diese Dinge bei der Entscheidungssitzung vorhanden sein müssen.

### 3.2.2 Projektbeteiligung und Organisation

Diese ist nötig zur Rollenklärung, Messbarkeit, Beurteilung und Auswertung. Die verschiedenen Beteiligten werden entsprechend der Übersicht im Projekt beteiligt und bei Bedarf entsprechend miteinbezogen (EP).

Die detaillierten Planungen dazu sind im Anhang Protokoll – Meilensteine ersichtlich.

	Planung	Realisierung	Ausführung	Auswertung
Auftraggeber (AG) Stefan	x			x
Praxisanleiter (PA) Roger	x			x
Klient Proband (PB)		x	x	
Projektverantwortlicher (PV) Rolf	x	x	x	x

Abb. 4, Übersicht der Einbezogenen Personen und Organisation: Kathriner, 2019

### 3.2.3 Zeit – Meilensteine

Bis zu dem aufgelisteten Termin, ist der dazugehörige Meilenstein jeweils abgeschlossen. Die detaillierten Planungen dazu sind im Anhang Protokoll – Meilensteine ersichtlich.

Ende Januar	KW 05	<b>Meilenstein 1; Projekt Idee - Beginn</b>
Mitte Februar	KW 07	<b>Meilenstein 2; Auftrag «Einstiegsarbeit» erhalten</b>
Ende Februar	KW 09	<b>Meilenstein 3; Realisierung KN Projekt schreiben</b>
Ende April	KW 17	<b>Meilenstein 4; Einstiegsarbeit theoretisch erstellt</b>
Anfang Mai	KW 18	<b>Meilenstein 5; Einstiegsarbeitsprozess probenhalber</b>
Mitte Mai	KW 20	<b>Meilenstein 6; KN Projekt in der Rohversion fertig</b>
Ende Mai	KW 22	<b>Meilenstein 7; Korrekturen und Anpassungen</b>
Mitte Juni	KW 24	<b>Meilenstein 8; Erste aussagekräftige Ergebnisse</b>
Ende Juni	KW 26	<b>Meilenstein 9; Abgabe KN Projekt</b>
Anfang Juli	KW 27	<b>Meilenstein 10; Einführung – Ende</b>

Abb. 5, Der grobe Zeitablauf: Kathriner, 2019

### 3.2.4 Kosten

Es werden keine zusätzlichen Kosten entstehen. Dies aus folgenden Gründen:

- Die aufgewendete Zeit für die Praxis und der Praxisbegleitung sind Bestandteil der Ausbildung.
- Das benötigte Material, Werkzeug und der Arbeitsplatz ist Teil des Jahresauftrags «Liftsteuerungen», deswegen in der Lagerhaltung vor Ort vorhanden und kann im Produktionsprozess wiederverwendet werden.

Das Studium von benötigter Literatur und das Schreiben des KN-4 erfolgt in der Freizeit.

### 3.2.5 Material

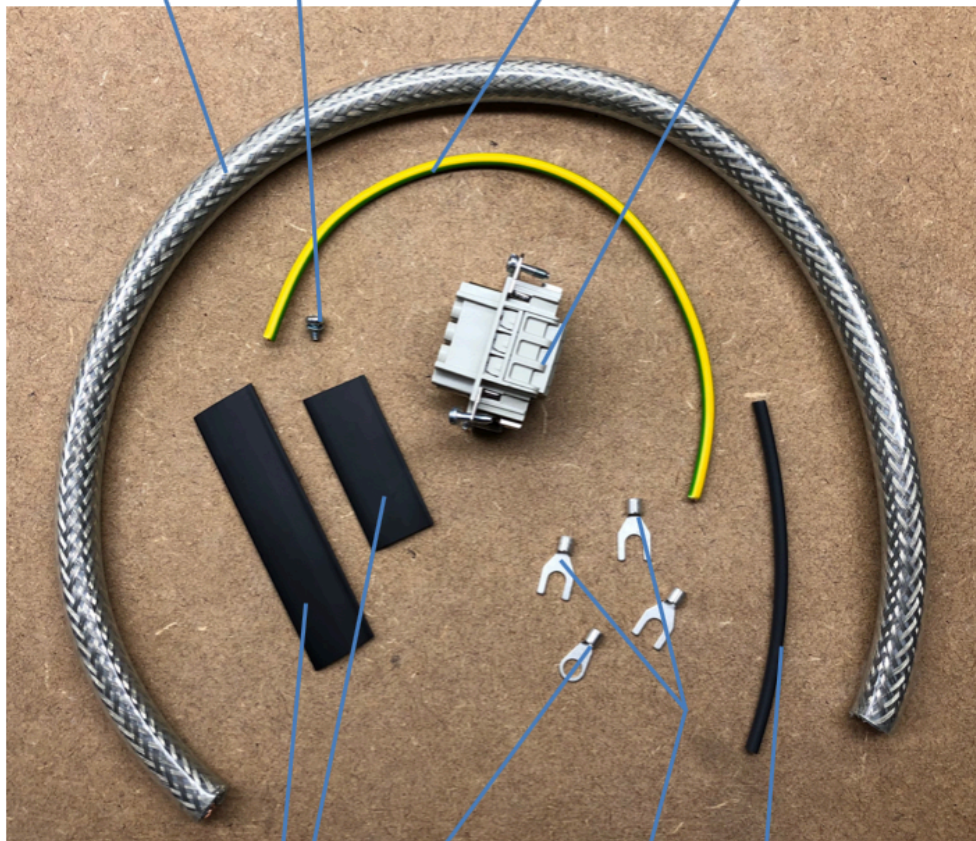
Auf dieser Abbildung sieht man eine Auslegeordnung zum benötigten Material:

*Kabel - Typ: 5x LAPP Öl Flex Classic 4G 2,5mm<sup>2</sup>*

*M4 Schraube 6mm*

*Motorenkabel-Kupplung 600V 16A*

*T-Litze gelb/grün 2,5mm<sup>2</sup>*



*Kabelschuh Gabel 2,5mm<sup>2</sup>*

*Kabelschuh Rund M6 2,5mm<sup>2</sup>*

*Schrumpfschlauch 3:1 / D12,0; d=4.0*

*Schrumpfschlauch 3:1 / D4,5; d=1.5*

Abb. 6, Das benötigte Material: Kathriner, 2019



### 3.2.6 Werkzeug

Auf dieser Abbildung sieht man eine Auslegeordnung zum benötigten Werkzeug:



Abb. 7, Das benötigte Werkzeug: Kathriner, 2019



### 3.2.7 Arbeitsplatz / Infrastruktur

In diesem Abschnitt zeige ich die benötigte Infrastruktur und den Arbeitsplatz auf:

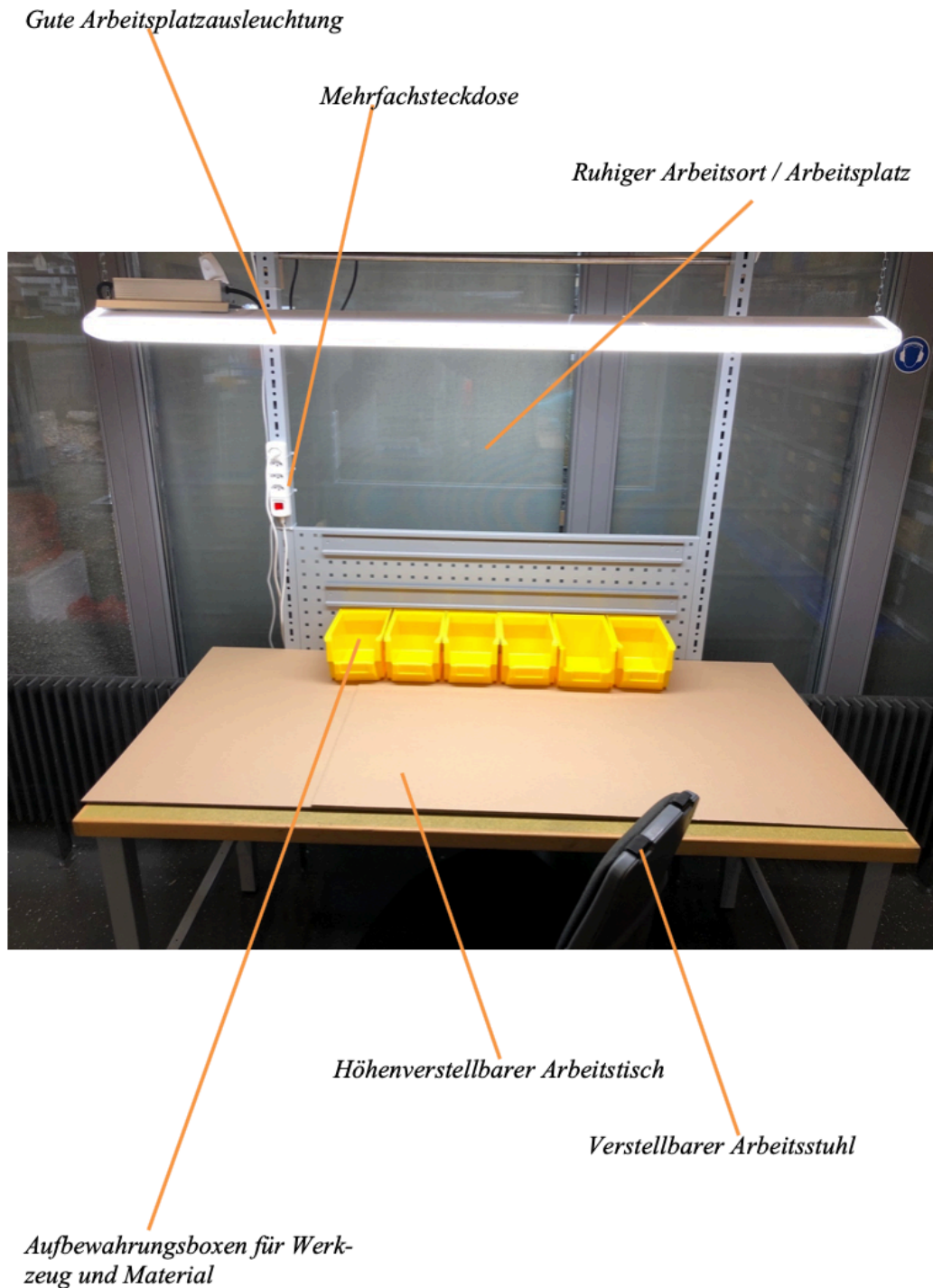


Abb. 8, Arbeitsplatz Einstiegsarbeit: Kathriner, 2019

### 3.2.8 Methoden

Die von mir ausgewählten Methoden werden für die Beobachtung und Beurteilung des Klienten, wie er die Arbeit angeht, plant, realisiert und abschliesst verwendet. Bei benötigtem Unterstützungsbedarf werden die nachfolgenden Methoden vom AA aktiv angewendet.

Bei der Auswahl der einzusetzenden Methoden, setze ich meine handschriftlich entworfene agogische Kernformel ein, die deren optimale agogische Unterstützung gewährt und die nächsten Begriffe klärt:

- **Wodurch** – kann der Klient unterstützt Ziele erreichen = mit Eigenmotivation und das ist **wollen**
- **Womit** – unterstützend kann das Ziel erreicht werden = mit dem Formalisierungsgrades und dem eingehen, auf die vier Schichten von Brater
- **Wie** – unterstützt lässt sich die Arbeit optimal bewältigen = mit Fremdmotivation ist **dürfen**
- **Welche** unterstützende Arbeit verlangt welche Gestaltung der Arbeitsteilung und einer Arbeitsanleitung = mit Fachkompetenz und das ist **können**

Aufgeschlüsselt nach: So viel wie nötig – so wenig wie möglich

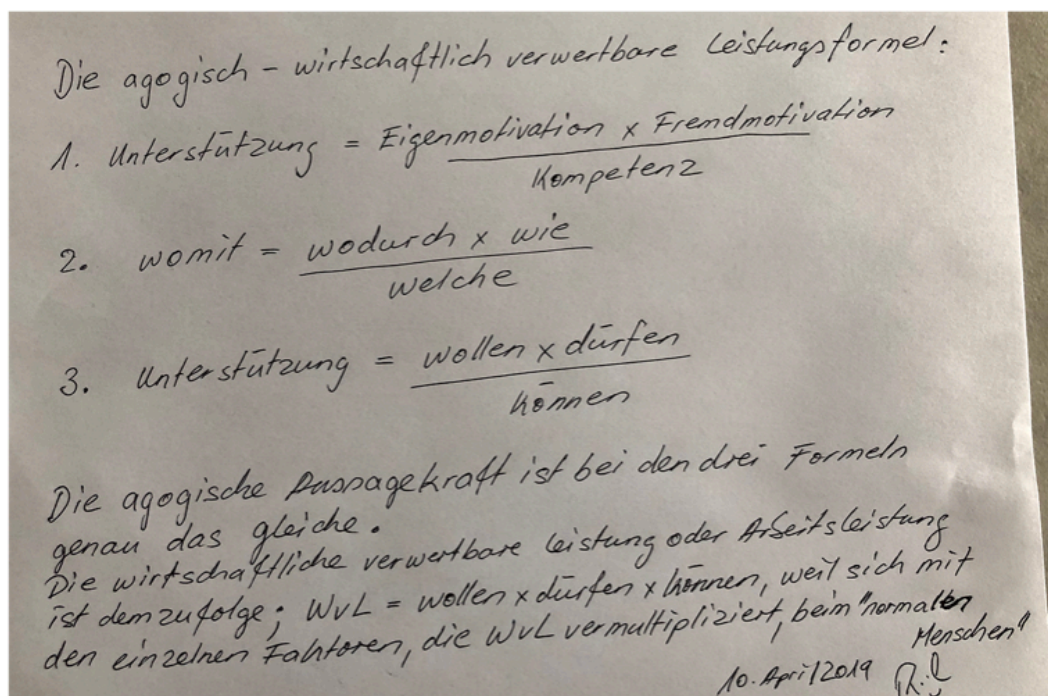
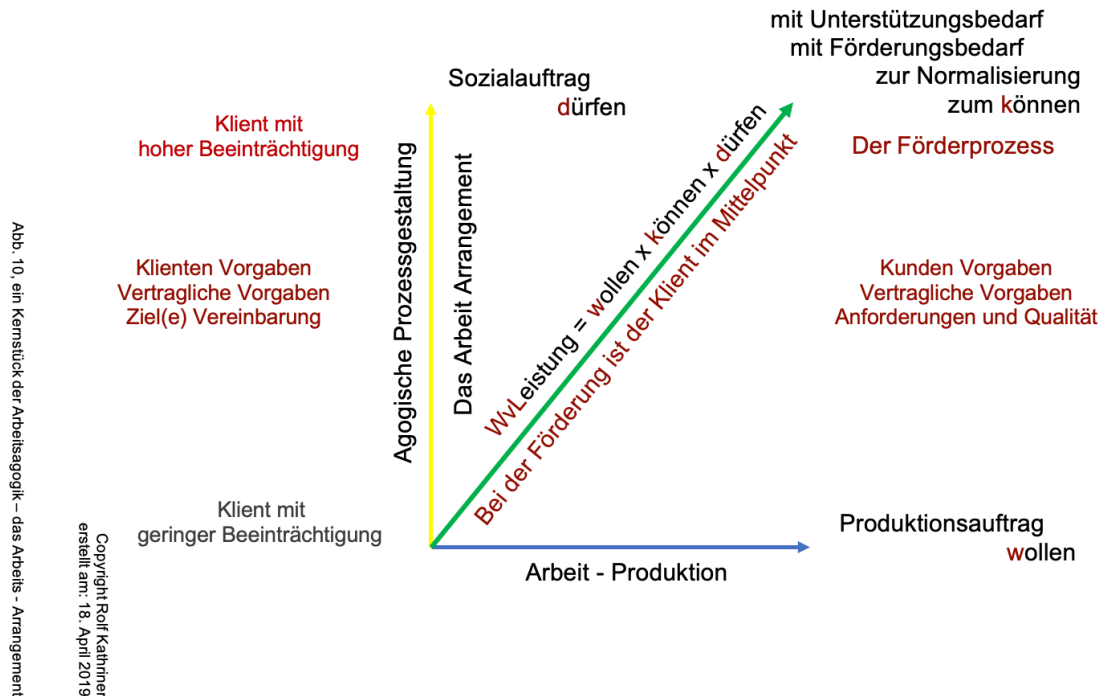


Abb. 9, Die agogisch wirtschaftliche verwertbare Leistungsformel: Rolf Kathriner

Erklärend lässt sich sagen, dass eine Unterstützung notwendig wird, wenn der Klient will und darf, aber noch nicht kann. Meine Formeln bilden demzufolge den Unterstützungsbedarf „eines Beeinträchtigten“ ab, was dementsprechend „ein agogische Kernstück“ der Reintegration durch/mit Arbeit, in meiner, nächsten Übersicht darstellt.

**Können ist ein Kernstück der Arbeitsagogik – angewendet mit dem richtigen Arbeit - Arrangement und dem Schlüssel der agogischen Kernformel**



Je nachdem, wie gross oder klein der Unterstützungsbedarf ist, desto veränderter sieht der Dual- und Kernauftrag nach Togni-Wetzel, (2016 S.12ff) aus. Mit meinem Modell kann ich angelehnt, seinem Modell weiterführend, situativ und gezielt, die benötigten Methoden und deren Tiefe einsetzen.

Für die Einstiegsarbeit ELMO entscheide ich mich, die Leittextmethode und die acht Stufen von Brater mit den vier dazugehörigen Schichten vorzubereiten. Ein damit standardisiertes Vorgehen mit verschiedenen Dokumenten, wird mich in den Beobachtungen und den Wahrnehmungen unterstützen, sodass das ganze agogische Potenzial vom Klienten bei der Auswertung (= Unterstützungsbedarf) ersichtlich wird.

Die Arbeitsquantität, die Arbeitsbewältigung und die Arbeitsqualität dabei, wird durch das Medium Arbeit (Motorenkabel) und den gewählten Methoden mit den dazugehörigen Auswertungsdokumenten messbar aufgezeigt.

### **Die Leittext Methode – wodurch**

Der Leittext leitet den Klienten Schritt für Schritt an das Arbeits- und Qualitätsziel. Durch die Bilder und dem geschriebenen Text, entsteht eine Verknüpfung in dessen Gehirn und wird als Lernprozess zusätzlich zu den komplexen Arbeitsschritten vermittelt.

Mit dem Arbeiten nach Leittext werden die Lernchancen, die beim Vorgehen entstehen, aber auch die Risiken daraus aufgezeigt. Die Arbeit von mir ist, diese zu erkennen. Kombiniert kann diese Methode sehr bewusst mit den acht Stufen und den vier Schichten von Brater und zusätzlich mit der Gestaltung der Arbeitsteilung und der Formalisierung ergänzt werden. Dies zusammen führt zu einer optimalen Auswertung und Schlussfolgerung der Einstiegsarbeit.

### **Die acht Stufen von Brater – wie**

Jede Arbeitshandlung kann nach Brater, (2013 S.43ff) in 8 Stufen und 4 Schichten eingeteilt werden, weil eine vollständige Arbeitshandlung immer dadurch zustande kommt, dass jede Arbeit eine Kette von Stufen umfasst, die auf einen Ablauf der Aufgabenbewältigung bezogen sind und ganz gleich, um welche Arbeit es sich im Detail handelt, durchlaufen werden muss, um eine Arbeit vollständig abzuschließen.

### **Die vier Schichten von Brater – womit**

Diese Bio – Psycho – Sozialen Aspekte sind bei jedem zugewiesenen Klienten objektiv mit einzubeziehen und zu berücksichtigen, diese sind;

1. Körperliche Voraussetzungen
2. Funktionelle Vorgänge
3. Innerseelische Kräfte und Motive
4. Ich – Impulse

nach Brater, (2013 S.28ff)

Für all das, bietet die praktische Arbeit (Medium) einen umfassenden Übungsweg und letztlich auch, dass der Klient sein eigenes Leben annehmen kann, wenn er das will = Wille = wollen oder kann = können.

### **Gestalten der Arbeitsteilung – welche**

Durch gezielte Abstufung der **Verantwortlichkeit** bei der auszuführenden Arbeit, wird der Klient bei jeder Stufe differenzierter mit einbezogen.

- a. Stufe 1 – **Die Zuarbeit**; Der Klient (Kli) bekommt genau gesagt, was getan werden muss, sollte und auch wie. Der AA vermittelt und gibt Sicherheit.
- b. Stufe 2 – **Die Assistenzstufe**; Dem Kli wird eine in sich geschlossene Teilarbeit übergeben. Der AA kontrolliert und gibt Sicherheit.
- c. Stufe 3 – **Die Stufe der Zusammenarbeit**; Der Kli arbeitet unmittelbar gemeinsam an einer Gesamtarbeit. Der AA führt den Kli.
- d. Stufe 4 – **Die Partnerstufe**; Der Kli arbeitet sehr selbständig, sozusagen gleichgestellt. Er führt gleichwertige Parallelarbeiten aus. Der AA kontrolliert nicht mehr zwingend. Er hat nur noch die Gesamtverantwortung.

<p><b>Lernfeld für den Klienten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Selbständigkeit</li> <li>○ Selbstwirksamkeit</li> <li>○ Verantwortlichkeit</li> <li>○ Problemlösungsfähigkeit</li> <li>○ Leistungsfähigkeit</li> </ul>	<p><b>Nutzen</b> daraus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sicherheitsgefühl</li> <li>○ Sozialverhalten</li> <li>○ Selbstwertgefühl</li> <li>○ Verantwortungsgefühl</li> <li>○ Motivation, Stolz, Freude</li> <li>○ Selbstbestimmung</li> </ul>
<p><b>Lernfeld für den Arbeitsagogen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Loslassen - Abgeben</li> <li>○ Zutrauen</li> <li>○ Ressourcenorientierung</li> </ul>	<p><b>Nutzen</b> daraus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Entlastung</li> <li>○ Zeitgewinn</li> <li>○ Integration</li> <li>○ Produktivität</li> <li>○ Zufriedenheit</li> </ul>

Tab. 1, Arbeitsteilung Lernfeld und Nutzen: nach Christen, (2017 S.83)

### Gestalten der Formalisierung – *womit*

Die formelle Strukturierung / Formalisierung ist das gestalten dabei. Durch gezielte Abstufung der **Selbständigkeit** bei der auszuführenden Arbeit, wird der Klient bei jeder Stufung differenzierter mit einbezogen.

- a. Stufe 1 – **Die bewusste Formalisierung**; Alle Bedingungen werden hier durch den AA im Voraus festgelegt.
- b. Stufe 2 – **Die selbst Formalisierung**; Der Klient verschafft sich in eigener Regie einen Überblick und plant den Ablauf selbständig. Vor dem Ausführen spricht sich der Kli mit dem AA ab. Dieser greift korrigierend in den Ausführungsplan ein, falls dies nötig ist.
- c. Stufe 3 – **Die offene Formalisierung**; Die Arbeit wird vom AA teil offen übergeben mit der einzigen Bedingung mit der klaren Vereinbarung einer Zwischenbesprechung an bestimmten Stellen der Arbeit.
- d. Stufe 4 – **Ohne Formalisierung**; Diese Stufe, die am meisten Selbstständigkeit abverlangt, denn die Arbeit wird hier ganz offen übergeben. Der AA gibt keinerlei Anordnungen oder Richtlinien zur Ausführung der Arbeit mehr. Diese Stufe ist ideal für entdeckendes Lernen. Beiderlei Erfahrungen dabei werden bewusst zugelassen. Wichtig ist, genügend Raum für eine gemeinsame Reflexion des Erstellten einzuplanen.

Mit der richtigen Stufe der Formalisierung wird beim Klienten eine bewusste Persönlichkeitsentwicklung in Kauf genommen.

Zusammenfassend kann erwähnt werden, je mehr formalisiert wird desto weniger wird der Klient gefordert und gefördert.

Übersicht:

→ Zunahme des Formalisierungsgrades = **Abnahme** des Lerneffektes, der Motivation und der Chance zur Persönlichkeitsentwicklung.

→ Abnahme des Formalisierungsgrades = **Zunahme** des Lerneffektes, der Motivation und der Chance zur Persönlichkeitsentwicklung.

Nach dem Motto: So wenig wie möglich so viel wie nötig.

Tab. 2, Formalisierungsgrades: nach Christen, (2017 S.83)



### 3.2.9 Risiken und Chancen

#### **Die Risiken:**

Das grösste Risiko sehe ich darin, dass ein erfolgter agogischer Prozess vom Zuweiser fehlt und die Klienten durch die durchgeplante Anleitung, weniger Anreize erhalten, selber studieren zu müssen.

Eine Unselbständigkeit und zu grosse Unsicherheit seitens Klienten, würde eine intensivere Führung bedeuten. Ebenso sollte ich auch damit rechnen, dass man sich weigern könnte mitzumachen.

Als AA handle ich bei einer Problemlösung diesbezüglich, individuell überlegt, sachorientiert und spontan, damit sich Chancen daraus entwickeln können.

Ein weiteres Risiko und eine mögliche Schwierigkeit ist die objektive Beurteilung. Eine Beurteilung ist immer Tagesform abhängig, sei es von der Form des Klienten, sowie auch von der Form des AA. Diese äusseren Einflüsse sollen möglichst bewusst wahrgenommen werden.

#### **Die Chancen:**

Eine grosse Chance sehe ich darin, dass Überforderung oder Unterforderung mit dieser standardisierten Einstiegsarbeit sachlich ersichtlich und messbar gemacht wird, um den Klienten beim weiteren vorgehen, professionell zu unterstützen und wo nötig zu begleiten.

Und auch;

- Die intensive Auseinandersetzung der verschiedenen Arbeitsschritte
- Mögliche Grenzen erkennen
- Der Qualitätsstandard kann vermittelt werden
- Gezielte Unterstützungsmöglichkeiten
- Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten spezifisch aufgezeigt werden
- Im richtigen Moment gezielt unterstützen zu können

Gefördert werden können speziell;

- Qualitätsbewusstsein
- Feingefühl
- Genauigkeit
- Sauberes arbeiten
- Gruppenzugehörigkeit
- Selbständigkeit
- Erfolgserlebnisse

Die Methode IPERKA legt sehr grossen Wert in die Informationen und die Planung eines Projektes zu investieren, um zu erkennen, zu durchdenken und zu analysieren. Diese zwei wichtigen Punkte sind jetzt abgeschlossen und ich kann mich mit der dritten Phase von IPERKA beschäftigen.

### 3.3 Entscheiden

An der Entscheidungssitzung vom 19.02.2019 konnte beschlossen werden das Projekt als benötigend zu realisieren. Dies konnte ich überzeugend darlegen mit einem Zeitablauf, den Kosten und den benötigten Ressourcen für die Einstiegsarbeit. Auch Sinn, Notwendigkeit und Zweck konnte ich stichhaltig anpreisen, so dass ich mit einem Fachauftrag in der Tasche, die Sitzung beenden konnte.

**EP:** AG, PA und PV

Nach dem entscheiden kann ich beginnen die Details auszuarbeiten. Dies halte ich im Detail Protokoll Meilensteine fest. So versichere ich mich, einen Leitfaden zu visualisieren, um damit eine realistische Umsetzung zu ermöglichen.

**EP:** PV

**Umsetzung in der Praxis;**

### 3.4 Realisieren

Ein einfaches Motorenkabel kann eine agogische Herausforderung sein, wenn man nicht nur davon ausgeht «Das muss man doch können». Ein einfaches Kabel mit einem Kupplungseinsatz könnte man meinen. Eine Selbstverständlichkeit für jeden Elektriker.

Als Grundlage dieser Phase halte ich mich an meine Planung und die vorbereiteten und gelieferten Informationen. Das erarbeitete Ablaufdokument unterstützt mich, ab diesem Zeitpunkt. Es führt mich Schritt für Schritt, vom Anfang bis zum Ziel, durch die Einstiegsarbeit.

Das können (Arbeit – Arrangement) beginnt, am effektivsten im arbeitsagogischen Umfeld gemäss IPERKA in der ersten bis zur dritten Phase der Vorbereitung. Dazu gehört auch das Anfertigen eines Prototyps und einem Bild davon, als Vorzeigemuster.

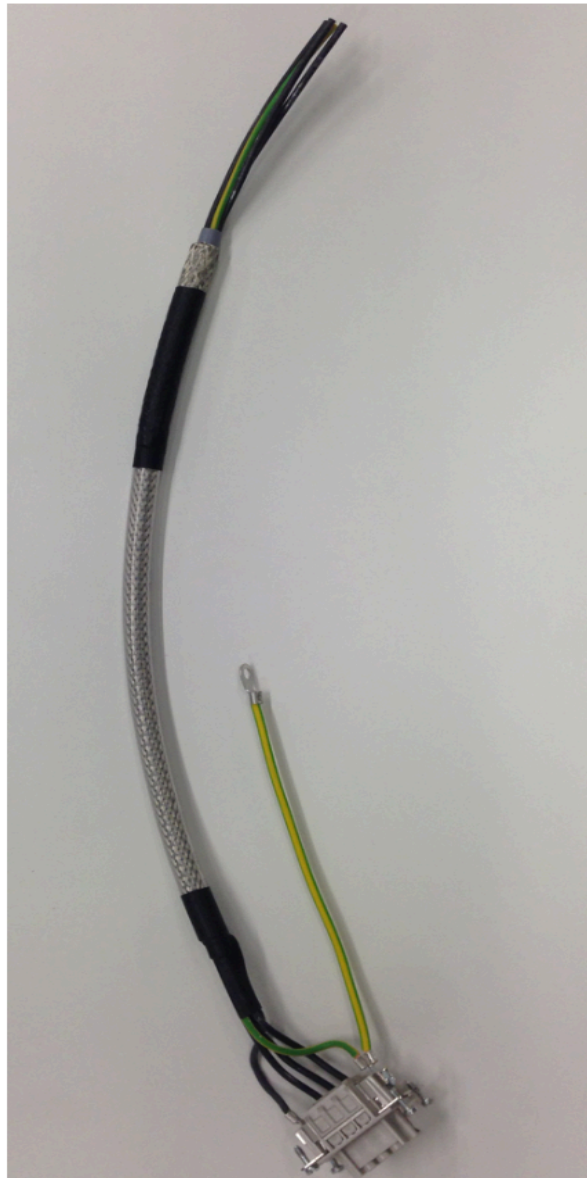


Abb. 11, Vorzeigemuster Motorenkabel: Kathriner, 2019

Folgende standardisierten Dokumente werden in der Phase *realisieren* den Prozess unterstützen;

**Zur Realisierung:**

1. Checkliste Zuweiser
2. Checkliste Ablauf – realisieren
3. Protokoll – Beobachtung

**EP:** PV, PB

### 3.5 Kontrollieren

Das entstandene Ergebnis der produktiven Einstiegsarbeit überprüfen, verbessern und anpassen wird in dieser Phase durchgeführt.

Folgende standardisierten Dokumente werden in der Phase *kontrollieren* den Prozess unterstützen;

#### Zur Unterstützung:

1. Vorzeigemuster
2. Leittext – Anleitung Motorenkabel
3. Unterstützendes Formular – Brater

Ein eingesetzter Proband ab dem 6. Mai 19 liefert mir Schritt für Schritt, die eventuell anfallenden Anpassungen beim Realisieren, um den Prozess zu verbessern. Der Proband unterstützt auch das Kontrollieren und Überprüfen, um das Funktionieren der Einstiegsarbeit zu testen.

**EP:** PV, PB

### 3.6 Auswerten

Das entstandene Ergebnis beurteilen, auswerten und messen wird in dieser Phase durchgeführt. Dieses Vorgehen führt zu Erkenntnissen und Schlussfolgerungen für das weiterführende professionelle, agogische Arbeiten und ist damit nachvollziehbar sichergestellt.

Folgende standardisierten Dokumente werden in der Phase *auswerten* den Prozess unterstützen;

#### Zur Auswertung:

1. Selbst- und Fremdeinschätzung
2. Gemessene Arbeitsleistung
3. Feedback Formular Klient
4. Berechnung Entlohnung
5. Grafik Ressourcen Klient

#### Zur Förderung:

1. Förderungsplanung / Entwicklungsplanung

**EP:** AG, PA, PA

## 4 Erkenntnis und Schlussfolgerung

Um mir IPERKA zu verinnerlichen und zu merken, hatte ich nach dem Seminartag folgenden Eintrag ins Tagebuch geschrieben;

### Meine heutige AHA Erkenntnis zu IPERKA

Das standardisierte Vorgehen von IPERKA fängt mit einer Idee an; ich möchte etwas erzielen z.B. eine Kokosnuss von einer Palme herunterholen! Wie gehe vor? Zuerst sammle ich Informationen aus meinem Gedächtnis, was benötige ich alles dazu, um sie herunterzuholen – dann plane ich, wann möchte ich die Nuss holen und welche Hilfsmittel benötige ich dazu – danach entscheide ich mich, es zu machen; ich wäge noch Risiko und Chancen ab und dann geht es los mit realisieren. Ich lege los; ich realisiere meinen Plan, die Nuss von der Palme zu holen. Bei jedem Schritt in die Höhe und wieder runter kontrolliere ich, ob es einen besseren oder sicheren Weg geben würde, um voran zu kommen. Eventuell korrigiere ich meinen Weg. Nachdem ich unten bin, öffne ich die Nuss und sehe mein weiteres Ziel, denn Inhalt. Nach dem ersten Schluck kommt es zur Auswertung, ob es sich gelohnt hat, die Nuss von der Palme zu holen. Als Beurteilung und Schlussfolgerung überlege ich mir, was ist gut gelaufen, wo bekam ich Schwierigkeiten, was möchte ich nächstes Mal anders machen, als Zielauswertung, um Qualität des Inhalts der Nuss zu erhöhen und nicht nur Quantität zu erhalten – so funktioniert IPERKA – so funktioniert jedes Ziel – es gilt nur den Anfang und den Weg zu finden. Die agogische Unterstützung funktioniert genau gleich, alles beginnt mit einer Idee, was der Klient im Mittelpunkt erreichen möchte – einen Plan; wie kann das geschehen und vielleicht benötigt er Unterstützung dabei, um an das Ziel zu kommen. Schritt für Schritt mit Zwischenzielen!

Abb. 12, Tagebucheintrag: Kathriner, 2017

### Erkenntnis:

Meine damalige bildliche Verinnerlichung dieser Abfolge habe ich beim KN-4 Projektauftrag befolgt, schrittweise angewendet und erreichte dadurch, mühelos die mir anfangs gesteckten Ziele. Es zahlt sich somit aus, standardisiert in einem Projektauftrag, nach der Methode IPERKA, Schritt für Schritt vorzugehen. Meine Richt- und Zielauswertung überprüft sich deswegen schlussfolgernd wie folgt;

Das Richtziel und das Ziel ist erreicht, denn der vorliegende KN-4 ist;

**spezifisch**, weil man genau erkennt, was erreicht werden soll (eine standardisierte Einstiegsarbeit ELMO)

**messbar**, weil man weiss, woran die Zielerreichung gemessen wird (am Unterstützungsbedarf mit der Auswertung der Dokumente)

**attraktiv**, weil es aktiv durch die Einstiegsarbeit erreichbar ist (durch Betreuungsaufwand)

**realistisch**, weil es machbar ist (durch Nachvollziehbarkeit)

**terminiert**, weil die Einstiegsarbeit eingeführt wird (1. Juli 2019)

### Herausforderung:

Trotz der genauen Vorgehensweise gab es einige Herausforderungen. Die verschiedenen Schritte transparent zu halten war eine grosse Herausforderung, weil ich mich nicht gewohnt bin, verschiedene einbezogene Personen durchgehend auf dem Laufenden zu halten. Dies habe ich mit und in diesem Projekt erlernen dürfen. Meiner Ansicht nach, schafft die Zusammenarbeit Klarheit von oben nach unten und von unten nach oben, was für ein Arbeitsklima sehr wertvoll ist.

Meine vorgängige Analyse der Risiken und Chancen entpuppte sich als sehr hilfreich, sodass auch diese möglichen Szenarien kalkulierbar waren.

**Zielauswertung:**

Trotz Herausforderungen konnte ich die Teilziele, gemäss «Zeit Meilensteine», die ich mir als Vorgabe gegeben habe, termingerecht erarbeiten. Beim Punkt, Rohversion schreiben, war ich zwei Wochen früher fertig. Diese Zeit konnte ich danach sehr gut für Verbesserungen und Korrekturen nutzen, sodass am 28.06.2019 der KN-4 eingereicht werden konnte und alle Ziele überprüft, erreicht und abgehakt waren.

**Beantwortung der Fragestellungen:**

**Was** wird mit der Einführung der ELMO Einstiegsarbeit erreicht?

Mit der Elmo Einstiegsarbeit kann viel erreicht werden. Um zukünftige Herausforderung, den Klienten und den Zuweisern gegenüber gerecht zu werden, eignet sich die Einstiegsarbeit und deren Dokumente sehr, da mit dieser klar ersichtlich wird, wie mit den Klienten beim ersten Kontakt gearbeitet wird.

Auch lässt sich sagen, dass ich durch eine genau geplante Vorgehensweise eine beginnende Lern- und Aufbauphase schaffen kann, das Verlassen der Komfortzone anzustreben, aber unter keinen Umständen eine langandauernde Panikzone zuzulassen. Dies weist Mehrwerte für mich, die Klienten, für das Team und die Zuweiser und die BSZ auf. Wenn die Klienten eine gut organisierte Arbeit haben, wird ein hohes agogisches Potential vorhanden sein.

**Wie** gelingt es mir, die alltägliche simple agogische Frage für mich, was ist „fördern durch fordern“, zu beantworten?

Ich bin überzeugt, dass mir fördern durch fordern, mit den in der Arbeit beschriebenen vier W, gelingt: **W**odurch, **W**omit, **W**ie und **W**elche. Wenn ich offen bin, mein tägliches Tun, mit jedem Klienten und mit mir selber zu hinterfragen. Erst wenn ich den Förderungsprozess konkret geplant und situativ angepasst habe, kann ich die Umsetzungen objektiv beurteilen. Meine Formel der Arbeitsagogik (ein Kernstück der Arbeitsagogik) beschreibt des Weiteren, die wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung. Diese Forderung kann mit fördern erreicht werden, weil der Förderungsbedarf = Unterstützungsbedarf = TUN = können x wollen x dürfen, mit Empathie, Akzeptanz und Kongruenz nach Carl Rogers gefördert werden kann, was für mich logisch wird.

Damit ist auch mein verstandenes agogische Prinzip erklärt, das lautet; **«fördern durch fordern»** wie an manchen Seminartagen ausgesprochen. Dafür braucht es oft Mut, manchmal Naivität und immer Humor und Professionalität mit der persönlichen Haltung des Arbeitsagogen, beim Tun.



Auch mein Richtziel wurde in der vorliegenden Arbeit erklärt.  
Ich erfülle die BSZ Vorgaben, die seit 2019 folgenden neusten Fragen zur Entwicklungsplanung beinhalten, da ich nachstehenden Fragen klar mit ja beantworten kann:

- Wird mit dem Klienten zielorientiert gearbeitet und die Zielorientierung ist schriftlich nachvollziehbar?
- Entsteht eine individuelle Förderung und den dazugehörigen Massnahmen, welche umgesetzt und überprüft wird?
- Ziel, Massnahme und Überprüfung sind nachvollziehbar dokumentiert und die Dokumentationen sind aktuell?
- Aus der Dokumentation wird die Leistungserbringung und der Betreuungsaufwand / Unterstützungsbedarf ersichtlich?

Abb. 13 Agogische Entwicklungsplanung: QMS BSZ-Stiftung, 2019

Alle Fragen beantworte ich mit ja, weil mit jedem Klienten, der neu in Kontakt mit den Arbeiten in der ELMO Gruppe tritt, ab dem 1. Juli mit der Einstiegsarbeit zielorientiert gearbeitet wird und alles schriftlich nachvollziehbar ist. Durch das standardisierte Vorgehen wird eine Entwicklungsplanung sichtbar. Die dazugehörige Massnahme wird mit dem Klienten besprochen und das daraus resultierende Ziel überprüft und mit dem Handeln umgesetzt. Der Unterstützungsbedarf, als Leistungserbringung der Kompetenzen, wird mit den ausgewerteten Dokumenten transparent. Ein aktueller IST Zustand ist mit der Einstiegsarbeit garantiert. Die Beobachtungen mit dem Medium Arbeit wird professionell mit dem Fokus «Kompetenzen» eingesetzt. Es wird eine Unter- oder Überforderung berücksichtigt.

#### **Schlussfolgerung:**

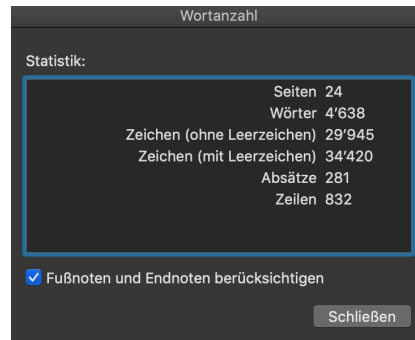
In diesem KN-4 zeige ich auf, was ich im Modell Dual- und Kernauftrag, mit «fordern durch fördern» erreichen kann, wenn ich das Arbeitsarrangement individualisiert plane, umsetze, evaluiere und anpasse. Ein gutes Resultat erreiche ich, wenn das Medium Arbeit dadurch professionell eingesetzt wird. Es werden Ressourcen, Fähigkeiten und Lernfelder auf der Basis effizient und effektiv aufgezeigt und damit ausgewertet. Die aktive Rolle des AA dabei, unterstützt das gegenseitige Kennenlernen beim ersten Kontakt und bildet eine Arbeitsgrundlage für das weitere Vorgehen.

Die gezielte Beobachtung mit dem Medium Arbeit wird professionell mit dem Fokus «Kompetenzen» eingesetzt. Es wird dadurch eine Unter- oder Überforderung berücksichtigt.

Meine Grafik «ein Kernstück der Arbeitsagogik» visualisiert das erweiterte Modell dazu. Der Unterstützungsbedarf und die Fachbegriffe der Arbeitsagogik, werden damit sichtbar und verknüpft aufgezeigt.

## 5 Selbstdeklaration

Ich erkläre hiermit, dass es sich bei dem oben aufgeführten, für den Abschluss am Institut für Arbeitsagogik IfA eingereichten Kompetenznachweis um eine eigenständige, selbständig verfasste Arbeit handelt und dass alle Quellen (inkl. Tabellen und Abbildungen) als solche gekennzeichnet sind. Der Kompetenznachweis ist weiter keine im Rahmen von anderen Bildungsveranstaltungen erstellte und bereits qualifizierte schriftliche Arbeit.  
Anzahl Zeichen (ohne Leerzeichen) der vorliegenden Arbeit: 29'945



Wilen bei Wollerau, 28.06.2019

Unterschrift: Rolf Kathriner  
Praxisverantwortlicher:

Hiermit bestätigt mein Auftraggeber und mein Praxisanleiter, dass der Ordner für die Einstiegsarbeit erstellt worden ist. Er enthält alle im Projektauftrag (KN-4) erwähnten Dokumentationen und Checklisten zur Realisierung und Auswertung.

Die Besprechungen haben wie im Protokoll Meilensteine aufgelistet stattgefunden. KN-4 Zieltermine sind wie in der Planung aufgelistet, eingehalten worden.

Die standardisierte Einstiegsarbeit wird am 01. Juli 2019 in der ELMO Abteilung, wie in der vorliegenden Einstiegsarbeit beschrieben, nach deren Planung, Realisierung, Kontrolle, Überprüfung, Beurteilung und Anpassung eingeführt.

Datum / Ort:

Auftraggeber:

Datum / Ort:

Praxisanleiter:

## 6 Abkürzungen, Literatur- und Quellenverzeichnisse

### Abkürzungen:

AA = Arbeitsagoge	KN-4 = Kompetenznachweis
Abb. = Abbildung	Kli = Klient
AG = Auftraggeber	PA = Praxisanleiter
ELMO = Elektromontage	PB = Proband
EP = Einbezogene Person	PV = Projektverantwortlicher
FU = Frequenzumwandler	

### Bilder / Grafiken und Fotos:

Kathriner, Rolf (2017/2018/2019): Abb.1 Frequenzumwandler (FU), Abb.2 Übersicht der IPERK Methode, Abb.3 Das Verhalten nach Erfahrung, dürfen und wollen, Abb.4 Übersicht der Einbezogenen Personen und Organisation, Abb.5 Der grobe Zeitablauf, Abb.6 Das benötigte Material, Abb.7 Das benötigte Werkzeug, Abb.8 Arbeitsplatz Einstiegsarbeit, Abb.9 Die agogisch wirtschaftliche verwertbare Leistungsformel, Abb.10 ein Kernstück der Arbeitsagogik - das Arbeitsarrangement, Abb.11 Vorzeigemuster Motorenkabel, Abb.12 Tagebucheintrag, Abb.13 Agogische Entwicklungsplanung.

Christen, Marcel (2017 S.83): Tab.1 Arbeitsteilung Lernfeld und Nutzen  
Unveröffentlichtes Seminarskript, Institut für Arbeitsagogik, Luzern.  
Christen, Marcel (2017 S.83): Tab.2 Formalisierungsgrades  
Unveröffentlichtes Seminarskript, Institut für Arbeitsagogik, Luzern.

### Literatur:

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

Christen, Marcel (2017): Arbeitsagogik  
Unveröffentlichtes Seminarskript, Institut für Arbeitsagogik, Luzern.

Niederhauser, Karin (2017): Arbeitsagogik  
Unveröffentlichtes Seminarskript, Institut für Arbeitsagogik, Luzern.

Togni - Wetzel, Dario (2016): Arbeitsagogik Grundlagen des professionellen Handelns. Das Modell Dual- und Kernauftrag, Bern, Haupt Verlag AG, 1 Auflage.

Togni - Wetzel, Dario (2017): Arbeitsagogik  
Unveröffentlichtes Seminarskript, Institut für Arbeitsagogik, Luzern.

## 7 Anhang

### Feedback von Hilfspersonen, Kontrolle

Mit grosser Freude und Interesse durfte ich Deine Arbeit lesen, welche für mich gut verständlich und übersichtlich zu lesen ist. Ich profitiere auch für mich und meinen Umgang mit meinem Umfeld von Deiner Sichtweise und den Erläuterungen von verschiedenen Überlegungen und Vorgehensweisen. Danke dafür, denn es regt zum Nachdenken an und bietet die Möglichkeit, mal hinter die Kulissen zu schauen. (Ich lese teils auch noch zwischen den Zeilen). Soll heissen, dass es unserer Gesellschaft guttun würde, zuerst verschiedene Aspekte zu bedenken und auch zu hinterfragen, bevor geurteilt, verurteilt oder gewertet wird.

Ich habe ganz wenige Rechtschreibfehler entdeckt, (insofern mein Wissen darüber noch auf dem aktuellen Stand ist, sind ja schon ein paar Jahre her, seit ich dies gelernt habe) ;-). Ich habe Dir die vermeintlichen Fehler rot gekennzeichnet, so kannst Du diese bei Bedarf anpassen. :-)

Für den Betrieb wertvoller Fachauftrag. Sehr gute Grundlage für kommende Herausforderungen als Gruppenleiter ELMO. Chancen und Risiken in der Umsetzung sind erkannt. Um sämtliche Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen, muss der Praxisteil zusätzlich, mit mehreren realen Klienten, umgesetzt werden und nicht nur mit einem Probanden. Ist aber für die Aussagekraft dieser Arbeit eine sehr gute Ausgangslage.

Ich find sie suuuuper toll, sehr verständlich und ifühlsam und sehr mitdenkend für d Klienten. Ich bin sehr froh, dass du mich beim ersten Kontakt unterstützt hast. Das gab mir Sicherheit.

## Detail Protokoll «Meilensteine»

"Detail" - Meilensteine - Protokoll zu KN 4		Was / Wie / Wer / Womit / Weshalb - Projektziele	Projekt - Zeit
DATUM	MEILENSTEIN		
20.01.19	Projekt - Idee	<p><b>Haupt - Meilenstein 1:</b> Auseinandersetzung; was könnte das Projekt sein (rka) was beinhaltet das Projekt habe ich genug Erfahrung was brauche ich noch und was dazu</p> <p><b>Anspruchsgruppe:</b> Projektverantwortlicher</p>	
07.02.19	Vorstellung Projekt beim Praxisbegleiter und dem Auftraggeber	<p>Titel: Einstiegsarbeit Elektromontagen durch rka beim PA Thema, Projektinhalt, Rollenklärung, Zuständigkeiten                      Beschluss: Projekt Vorstellung wurde genehmigt durch PA, Rollenklärung; PA ist Roger / Projektverantwortlicher; ist noch Vakant / Zuständigkeitsstufen; werden noch Visualisiert (rka)                      Es wird ein Fachauftrag erstellt / Projektinhalt ist ein Fachauftrag</p> <p><b>Weiteres Vorgehen:</b> bis am 19. Februar 19 erstellt rka eine Grobplanung über die Zeitplanung, die Materialplanung, die Kostenplanung, die Zuständigkeitsstufen -&gt; Ziel wird es sein; am 19.02.19 den Auftrag zu erhalten anhand einer Zusammenfassung zum IST und SOLL und warum es sinnvoll ist diese Projektarbeit zu unterstützen (Nutzen)                      Dem PA soll ich an diesem Tag das Projekt noch besser verkaufen und schmackhaft machen, dass es etwas bringen wird das Projekt zu unterstützen.</p> <p><b>Anspruchsgruppe:</b> Projektverantwortlicher, Projektbegleiter, Auftraggeber</p>	<p>20 % der Projektzeit für die Grobplanung am 18.02.19 fertiggestellt</p> <p><b>Wesentlicher Meilenstein 1:</b>                      - 03.01.19 Projekt - Idee                      - Bis am 19.02.19 Projektauftrag erhalten</p>
09.02.19	<b>I</b> nformationen beschaffen	<p>Übersicht verschaffen über <b>Infrastruktur, Ressourcen, Termine, Projektteam, Kosten</b>                      Litaratur und Seminarskrips lesen</p> <p><b>Anspruchsgruppe:</b> Praxisbegleiter, Projektverantwortlicher</p>	<p><b>Wesentlicher Meilenstein 2:</b>                      - Projektauftrag erhalten an der Projektsitzung vom 19. Februar 2019 mit dem PA und dem Auftraggeber.</p>
14.02.19	Beginn <b>P</b> lanung (Grob)	<p>Grundlegende Überlegungen                      Nach agogischen Prozess vorgehen, Analyse, Ziele erstellen, Handlungsplanung, Ausführung, Auswertung                      Projekthauptmeilensteine zusammentragen und erstellen                      Zeitaufwandplanung - Material und Kostenplanung                      Infrastruktur für Projekt vorhanden - wieviel Zeit wird in der Institution für das Projekt von der Arbeitszeit benötigt                      Welche Ressourcen benötige ich von der Institution                      Raster des Inhaltsverzeichnis erarbeiten / erstellen  <b>Begründung</b> für den Nutzen (Notizenhaft) erstellen für das Entscheidungsmeeting, die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit zu präsentieren (<b>Mehrwert</b>)</p> <p><b>Anspruchsgruppe:</b> Projektverantwortlicher</p>	<p><b>Anwesende an der Sitzung:</b>                      Praxisbegleiter, Stefan Auftraggeber; Roger Projektverantwortlicher; Rolf</p> <p><b>Entscheidung:</b>                      Auswertung der Sitzung; in der Sitzung wurde klar der Auftrag erteilt, die Einstiegsarbeit zu erstellen, weil sie Sinn macht, unbedingt benötigt wird, eine Mehrwert für alle Beteiligten nachvollziehbar macht und zweckmässig für den Betrieb ist.</p>
19.02.19	Projektauftrag erhalten - <b>E</b> ntscheidung	<p><b>Haupt - Meilenstein 2:</b> Den Auftrag vom Auftraggeber und vom PA erhalten mit dem Ziel " Erstelle eine Einstiegsarbeit Elektromontagen auf der Basis eines Fachauftrag gemäss IfA Richtlinien. Die Rollen der Zuständigkeiten sind an diesem Tag nach der Sitzung geregelt.</p> <p><b>Entscheid;</b>                      Auftraggeber Stefan, PA Roger, Projektverantwortlich Rolf</p> <p><b>Auswertung</b> der Sitzung; in der Sitzung wurde klar der Auftrag erteilt, die Einstiegsarbeit zu erstellen, weil sie Sinn macht, unbedingt benötigt wird, eine Mehrwert für alle Beteiligten nachvollziehbar macht und zweckmässig für den Betrieb ist. Stefan bemerkt noch an, dass diese Idee grundlegende Erkenntnisse für den Betrieb bringen könnte und sicherstellen kann, wie die Abläufe generell in der BSZ angepasst werden könnte. Ganz im Gedanken an meinen ersten KN4 der eine gute Masterarbeit für eine Umsetzungsansatz wahr!</p> <p><b>Weiteres Vorgehen;</b> Mit Detail beginnen und mit KN4 schreiben beginnen <b>Anspruchsgruppe:</b> Projektverantwortlicher, Praxisbegleiter, Auftraggeber</p>	



<p>21.02.19</p>	<p>Beginn <b>Planung</b> (Detail) - Ich kann beginnen die Details zu planen Ablauf, Was will ich eigentlich im Detail genau erreichen , bewirken, auswerten etc.</p>	<p>Im Detail sammle ich gezielt Informationen. Dies kann ich jetzt nach dem positiven Entscheid des Projektteams in angriff nehmen. 1. Ressourcen 2. Welche Voraussetzungen (Klient) sind wichtig 3. Welche Voraussetzungen (Zuweiser / Bezugsperson) sind wichtig 4. Welche Voraussetzungen (Einstiegsarbeit und Schnittstellen) sind wichtig 5. Methodenwahl abklären 6. Chancen und Risiken abwägen 7. Benötigte Dokumente vorsordieren und Muster anfertigen mit den Kriterien (wie, was, wer) <b>Anspruchsgruppe:</b> Projektverantwortlicher</p>	
		<p><b>Ressourcenübersicht:</b> Auftraggeber Praxisbegleiter Projektverantwortlicher Proband für aussagekräftiges Ergebnis</p> <p>Genügend Zeit Ausführungsort / Arbeitsplatz Material Werkzeug Dokumente für die Realisierung und Auswertung</p> <p>KN fachliche Korrektur KN Grammatik und orthografische Korrektur</p> <p>Auswertung 4 Augenprinzip der Ergebnisse und Auswertung mit Auftraggeber und dem Praxisbegleiter</p> <p>Bewertungsbogen IfA ausfüllen und Projekt beurteilen lassen</p>	<p><b>55 % der Projektzeit</b> für die Details und die Rohversion des KN4 Am 21.02.19 Beginn mit der Detailplanung gemäss Liste der Prioritäten 1 bis 6</p> <p>Am 30.04.19 ist die rollende Detailplanung vollständig abgeschlossen / fertigstellt für die Rohversion des Kompetenznachweises im Detail verwendbar und anwendbar Die Einstiegsarbeit ist theoretisch zusammengetragen und erstellt</p>
<p>25.02.19</p>	<p><b>Realisierung</b> - einlesen in die Methoden und Modelle - beginn des KN-4 schreiben  - ab dem 6.Mai 19 beginn mit dem Probanden zu arbeiten</p>	<p><b>Haupt - Meilenstein 3:</b> Beginn mit der Realisierung Theorie; 1. Kurzzusammenfassung 2. Projektidee, Einleitung und Ausgangslage und Institution 3. Fragestellung, Zielsetzungen und Modulzuordnung 4. Gliederung, Inhaltsverzeichnis 5. 1. Phase vom Hauptteil schreiben, Voraussetzungen und Schnittstellen</p>	<p><b>Wesentlicher Meilenstein 3:</b> Parallel beginne ich am 04.03.19 die KN4 Projektarbeit gemäss Prioritätenaufstellung zu schreiben, den KN-Theorie schreiben in der Freizeit und der Praxis Erstellung im Arbeitsbetrieb gemäss vorgängiger Abmachung des Auftraggebers (Stefan)</p>
		<p>Praxis; 1. Formular Zukunftsplanung (fertig 05.03.19) 2. Vorbereiten des Motorenkabels (fertig 15.03.19) 3. Der Leittext (fertig 19.03.19) 4. Die Selbst und Fremdeinschätzung, Das Beobachtungsprotokoll, Das Leistungsprotokoll (fertig 30.03.19) 5. Dokument zur Ermittlung der Wirtschaftlichkeit (fertig 30.03.19) 6. ein Interviewbogen - Interviewdokument, Checklisten (fertig 30.03.19) 7. Checkliste Zuweiser erstellen (fertig 30.04.19)</p> <p>8. Proband aussuchen und informieren (fertig 30.04.19)</p> <p>Theorie; 8. 2. Phase vom Hauptteil schreiben, weil ich erst jetzt erste Erkenntnisse und Erfahrungen einfließen lassen kann, vom Litaratur einlesen usw. (fertig 30.04.19)</p>	<p><b>Wesentlicher Meilenstein 4:</b> Am 30.04.19 ist die Einstiegsarbeit theoretisch erstellt. Sie besteht nun aus dem Muster des Endprodukt, dem Leittext, Selbst- und Fremdeinschätzung, dem Beobachtungsprotokoll, das Leistungsprotokoll, Doku zur Ermittlung der wirtschaftlich verwertbarer Leistung, das Interviewdokument Die Fachliche Kontrolle kann durch den PA erfolgen</p> <p><b>Entscheidung dieser Sitzung;</b> bis zum 5.Mai 19 hat der PA Zeit zur Überprüfung Mein Probandenvorschlag wurde abgelehnt Neuer Proband wurde bestimmt (Michael-Klient vom Werken), weil ich diesen Klienten noch nicht kenne! Feedback erhalte ich bis am 5.Mai 19 zu meinem KN-4 Entwurf und dem go zum Feldversuch</p> <p>Einstiegsarbeit ist theoretisch erstellt (ohne Schlussfolgerung und Beurteilung am 28.4.19)</p>
<p>27.03.19</p>	<p>Ferien bis mitte April</p>	<p><b>Anspruchsgruppe:</b> Projektverantwortlicher, Proband (Klient)</p> <p><b>Ferien</b> vom 27. März 2019 bis am 15. April 2019</p>	<p>Am 22.05 19 ist der Kompetenznachweis in Rohversion erstellt. Alles Dokumente sind erstellt oder zusammengetragen. KN ist fertig zur Prüfung durch externe Hilfen und PA</p>
<p>24.04.19</p>	<p>Zwischenbestprechung mit PA "Stand der Dinge" Zeitmanagement überprüfen mit PA</p>	<p><b>Zwischenbesprechung</b> mit meinem PA; Inhalt: <b>Stand der Dinge</b> - bin ich im Zeitplan ist die Frage - Erster Entwurf vom KN vorstellen (<b>ohne Schlussfolgerung</b>) - Sämtliche Dokumente des KN präsentieren (Entwurf fertiggestellt am 22. April 2019) - Präsentieren, wie der Ablauf der Einstiegsarbeit vor sich geht wird. - Sämtliche Dokumente und Einstiegsordner an PA vorzeigen, abgeben, sodass er Zeit hat für Kontrolle, Anpassungen, Überprüfung ob Entwurf KN-4 der Formellen Kriterien (IfA) entspricht. - Entscheidung weiter so, oder Anpassungen vornehmen. Unterstützung PA zusichern - Den Probanden bestimmen - Ich schlage den neusten Klienten von der IM-Massnahme vor <b>Entscheidung dieser Sitzung;</b> - bis zum 5.Mai 19 hat der PA Zeit zur Überprüfung</p>	<p><b>Wesentlicher Meilenstein 5:</b> ab dem 6.Mai 2019 wird mit dem Probanden im einem Feldversuch, der KN in kleinen Schritten, in wirklich kleinen getestet.</p> <p>Nochmals wurde der Proband geändert, weil es einen Neueintritt in meiner Gruppe geben wird. Der neue Proband fängt 2 Wochen später an. Meine Zeitreserven verkraften das aber Problemlos.</p> <p>Der Proband liefert aktiv beim Anwenden dieverse Erkenntnisse für den theoretisch erstellten KN und die Einstiegsarbeit.</p>

30.04.19	Einstiegsarbeit theoretisch erstellt (ohne Schlussfolgerung und Beurteilung)	<p><b>Haupt - Meilenstein 4:</b> Einstiegsarbeit theoretisch erstellt, bestehend aus einem Vorzeigemuster des fertigen Produktes, einem dazugehörendem Leittext mit Bild und Text, eine auf die Arbeit abgewogene Selbst- und Fremdeinschätzung Dokumentation, ein Beobachtungsprotokoll, Ein Leistungserfassungstoll um Vergleiche aufzuzeigen (SOLL und IST). - alle Dokumente - fertig zum überprüfen - in der Praxis anwendbar ab dem 6. Mai 2019 mit dem Probanden <b>Anspruchsgruppe:</b> PV</p>	
	<b>Kontrolle</b>	<p><b>Haupt - Meilenstein 5:</b> ab dem 6.Mai 2019 wird mit dem Probanden im Feldversuch getestet. <b>Anspruchsgruppe:</b> Projektverantwortlicher, Proband (Klient)</p>	
22.05.19	KN Projekt in der Rohversion fertig (mit Schlussfolgerung und Beurteilung)	<p><b>Haupt - Meilenstein 6:</b> - KN ist in der Rohversion fertig bis am 22.5.19 Am 24.05.19 habe ich den fertigen Kompetenznachweis an folgende Personen zur Überprüfung und Kontrolle per Email gesendet, mit der Bitte, um Feedback bis am 5.Juni 2019 Bissig Barbara, Chefsekritärin Kathriner Claudi, Lehrerin Fuchs Marcel, Abteilungsleiter BSZ</p> <p><b>Anspruchsgruppe:</b> Externe Hilfen, Praxisbegleiter und Projektverantwortlicher</p> <p><b>Haupt - Meilenstein 7:</b> - KN wird danach bis am 28.6.19 von mir Schlussüberarbeitet, kontrolliert, angepasst und eventuell verbessert.</p> <p><b>Anspruchsgruppe:</b> Externe Hilfen und Projektverantwortlicher</p>	<p><b>25 % der Projektzeit</b> für die Überprüfung, Fein- und Anpassungen am 28.06.19 fertiggestellt.</p> <p><b>Wesentlicher Meilenstein 6:</b> KN ist in der Rohversion fertig und wird per Email an drei überprüfende versendet: Das Ziel beim Kontrollieren ist: Kommt ihr draus Hat es eine den benötigten roten Faden Ist er leicht und verständlich zu lesen Ich wäre dankbar, wenn ihr mögliche Grammatik und orthografische Fehler kontrollieren könntet Ihr dürft das Word Dokument entsprechen anpassen Das korrigierte Dokument hätte ich gerne wieder zurück per Email, bis am 05.Juni 2019, Weil ich am 10. Juni 2019 eine Besprechung mit meinen Vorgesetzten habe</p> <p><b>Wesentlicher Meilenstein 7:</b> Anpassungen KN, Korrekturen (ortografisch und gramatikalisch) werden bis am 20.06.2019 von mir noch erfolgen.</p> <p><b>Wesentlicher Meilenstein 8:</b> bis am 05. Juni 19 aussagekräftige Ergebnisse <b>Theorie (KN)</b></p>
	<b>Auswertung</b>	<p><b>Haupt - Meilenstein 8:</b> - Feedbacks <b>Praxis / Feedback PA:</b> In der der Praxis zeigte sich, dass die vorbereiteten Dokumente ineinander griffen und zum Ziel einer aussagekräftigen Auswertung/ Beurteilung führen. Alle gewollten Auswertungsdokumente sind in der Praxis anwendbar, hilfreich und umsetzbar. Der Eingesetzte Proband für die Testphase erwies sich als ideale Vorbereitung und Sicherheitsergewinnung bis zur Einführung. <b>Theorie / Feedback Hilfspersonen:</b> Die Angewendeten Methoden sind unterstützend. Der Ablauf ist Dokumentiert und Zielführend. Die Ziele wurden eingehalten und die Fragen sind beantwortet. Der rote Faden ist vorhanden und aufbauend.</p> <p>- Was wurde korrigiert und angepasst Wie in jedem von mir erstellten KN sind eine Menge Gramatik - orthografische Fehler korrigiert worden. Weil ich in dieser Hinsicht nicht Gut bin, habe ich mir diesmal drei Hilfspersonen damit beauftragt.</p>	<p>bis am 14. Juni 19 aussagekräftige Ergebnisse <b>Praxis (Proband)</b></p> <p>Feedbacks/ / Was wurde im schriftlichen KN, in den Dokumenten und Ablauf korrigiert und angepasst.</p> <p><b>Wesentlicher Meilenstein 9:</b> Abgabe des Kompetenznachweis 4 - Förderprozesse planen, umsetzen, evaluieren und anpassen</p> <p><b>Wesentlicher Meilenstein 10:</b> Die Einstiegsarbeit wird am 1. Juli 2019 offiziell eingeführt in der ELMO Gruppe</p>
28.06.19	Abgabe Kompetenznachweis	<p><b>Haupt - Meilenstein 9:</b> Absenden und einreichen des KN-4 an das Institut für Arbeitsagogik (IfA) in Luzern</p> <p><b>Anspruchsgruppe:</b> Projektverantwortlicher</p>	
01.07.19	Offizielle Einführung - Einstiegsarbeit	<p><b>Haupt - Meilenstein 10:</b> Mein Richtziel des Kompetenznachweis ist erfüllt, weil der KN-4 heute eingeführt wird, wie an der Schlusssitzung vom 25. Juni 2019 vom Auftraggeber bestätigt wurde.</p>	

## Dokumente zur Realisierung

# Formular Checkliste Zuweiser – für Erstkontakt

Name, Vorname:

Geburtsdatum:

Strasse:

Telefon:

PLZ Ort:

Arbeitsbereich: **Elektromontage ELMO**

Beobachtung durch:

### Wie werden praktische Arbeiten angepackt? Wie ist die Wahrnehmung?

geschickt       zweckmässig  umständlich       planlos

### Wie wird die Arbeiten ausgeführt?

Genauigkeit	Tempo	Ausdauer	Konzentrationsfähigkeit	
<input type="checkbox"/> sehr genau	<input type="checkbox"/> sehr rasch	<input type="checkbox"/> unermüdlich	<input type="checkbox"/> sehr hoch	
<input type="checkbox"/> sorgfältig	<input type="checkbox"/> zügig	<input type="checkbox"/> beharrlich	<input type="checkbox"/> gut dabei	
<input type="checkbox"/> ordentlich	<input type="checkbox"/> angemessen	<input type="checkbox"/> konstant	<input type="checkbox"/> mässig	
<input type="checkbox"/> flüchtig	<input type="checkbox"/> langsam	<input type="checkbox"/> gibt schnell auf	<input type="checkbox"/> unkonzentriert	
	stark ausgeprägt	gut ausgeprägt	mässig ausgeprägt	
			wenig ausgeprägt	
Umgangsformen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Äussere Erscheinung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einsatzfreude	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konflikt- / Kritikfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gruppenfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kritikfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kognitive Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstvertrauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbsteinschätzung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pünktlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zuverlässigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ordnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hilfsbereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbständigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auffassungsgabe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motorik / Handgeschick	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Körperliche Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Betreuungsaufwand**       gering       punktuell       punktuell intensiv       intensiv

**Allgemeine Anmerkungen aus fachlicher Sicht:**

---

---

---

---

---

**Beobachtungen zur Fachkompetenz / Arbeit / Tätigkeit:**

Fachwissen / praktisches Können / Planungsfähigkeit / Organisationsfähigkeit / Fein- und Grobmotorik / Sorgfalt / Arbeitsleistung

---

---

---

---

**Beobachtungen zur kommunikativen Kompetenz:**

Kommunikationsfähigkeiten / Kritikfähigkeit / Kritische Kontrolle / Kontaktfähigkeit / Zusammenarbeit / Umgangsformen

---

---

---

---

**Beobachtungen zur sozial- und selbst Kompetenz:**

Konzentration / Lernkompetenz / Lernfähigkeit / Pünktlichkeit / Verantwortungsbewusstsein / Leistungsbereitschaft, Lösungsorientierung / Selbstständigkeit / Zuverlässigkeit / Reflexionsbereit / Offenheit / Ehrlichkeit / Einhalten von Vereinbarungen

---

---

---

---

---

---

---

**Beobachtungen zur Aktivitätskompetenz:**

Ausdauer / Flexibilität / Gesundheitsverhalten / Einsatz / Motivation / Arbeitstempo / Antrieb

---

---

---

---

Mögl. Arbeitsfeld

komplexe Arbeit     standard Arbeit     einfache Arbeit     sehr einfache Arbeit

Ort/ Datum:

Unterschrift Gruppenleiter

---

---

# Checkliste - Ablauf - Einstiegsarbeit ELMO

## 🔗 Vorbereitung:

- Formular Checkliste Zuweiser – für Erstkontakt von Zuweiser ausfüllen lassen
- Der Termin ist mit dem Klienten abgesprochen – der Termin steht fest
- Einstiegsarbeit ist vorbereitet - Dokumente sind im Ordner zum Kopieren abgelegt
  - Zur Realisierung verwenden:**  
Checkliste Zuweiser, Checkliste Ablauf – realisieren, Protokoll – Beobachtung
  - Zur Unterstützung verwenden:**  
Vorzeigemuster, Leittext - Anleitung Motorenkabel, Unterstützendes Formular – Brater
  - Zur Auswertung verwenden:**  
Selbst- und Fremdeinschätzung, Gemessene Arbeitsleistung, Feedback Formular Klient, Berechnung Entlohnung, Grafik Ressourcen Klient
- Arbeitsplatz ist vorbereitet mit; Material, Werkzeug
- Formular Checkliste Zuweiser – für Erstkontakt von Zuweiser zurückerhalten

## Erster Einstiegsarbeitstag

- Ziel und Zweck der Einstiegsarbeit dem Klienten erklären  
**Wichtig ist zu sehen, was der Klient kann und nicht, was er können müsste.** Mit der Einstiegsarbeit werden mit einem standardisierten Vorgehen die Handwerklichkeit, das Interesse und die Motivation – die Kompetenzen beobachtet. Damit wird aufgezeigt «was geht» und «was geht nicht». Die Einstiegsarbeit ermöglicht das Erkennen von Unter- und Überforderung, mit den bestehenden Fähigkeiten und Fertigkeiten und gibt resultierend daraus, Aufschluss über mögliche Massnahmen.

Allgemeine Informationen;

- Bei der Einstiegsarbeit werden 45 Motorenkabel in drei Etappen montiert und erstellt.

## 🔗 5 Motorenkabel montieren/erstellen (als Einführung)

Gruppenleiter ***gibt aktiv - Hilfestellungen***

- Abbildung «fertiges Motorenkabel» mit Gruppenleiter anschauen
- Vorzeige Muster Klienten in die Hand geben  
→ Ziel damit definieren → Ziel ist damit definiert
- Beobachtung beginnen (Brater und/oder Gestaltung der Arbeit)
- Vom Klienten seine Vorgehensweise abholen (Klient überlegt und erklärt, wie er vorgehen möchte, was er braucht, an Material und Werkzeug)
- Alles Material und alles Werkzeug *zusammen bereitstellen*

- Klienten aktiv fragen, was er sich vorstellen könnte, was ihm jetzt besonders behilflich sein könnte / eventuell eine Leittext Anleitung mit Bild und Text oder ob er eine solche nicht gebrauchen würde.
- Klient beginnt zu produzieren, selbständig zu arbeiten – benötigte Zeit wird nicht sichtbar gestoppt (1. Messung)
- Arbeit nach Brater abschliessen
- Arbeitsplatz aufräumen / Material aufräumen / Werkzeug aufräumen
- Pause 15'
- ☞ **20 Motorenkabel montieren/erstellen** (unter normalen Bedingungen)  
Gruppenleiter ***gibt noch vereinzelt auf Anfrage - Hilfestellungen***
- Beobachtung beginnen (Brater und/oder Gestaltung der Arbeit)
- Alles Material und alles Werkzeug vom Klienten bereitstellen lassen
- Klient beginnt zu produzieren, selbständig zu arbeiten – benötigte Zeit wird nicht sichtbar gestoppt (2. Messung)
- Arbeit nach Brater abschliessen
- Arbeitsplatz aufräumen / Material aufräumen / Werkzeug aufräumen
- Pause 15'
- ☞ Selbsteinschätzung vom Klienten ausfüllen lassen
- Pause 25'

### **Zweiter Einstiegsarbeitstag** (mindestens erst drei Tage nach erstem Tag)

- ☞ **20 Motorenkabel montieren/erstellen** (unter Zeitdruck - mündliche Vorankündigung wieviel Zeit ein «Elektriker» haben darf zum Erstellen der 5 Motorenkabel)  
Gruppenleiter ***gibt keine Hilfestellungen mehr*** – selbständiges arbeiten
- Pause 20min
- ☞ Feedback - Formular von Klienten ausfüllen lassen



### **Reflexionsbesprechung Einstiegsarbeit** (Erfolgt zeitnah nach dem letzten Tag)

- Mündliche Schlussbesprechung mit dem Klienten (Hilfestellung Selbst- und Fremdeinschätzungsformular und Feedback Antworten vom Klienten)
- Klient über weiteres und mögliches Vorgehen informieren und das Vorgehen absprechen
- Eine Nachbesprechung «Stand der Dinge» mit dem Zuweiser ist erfolgt

### **Gruppenleiter arbeiten:**

#### **Bei Einstiegsarbeit;**

- Beobachten und mit/auf Beobachtungsprotokoll Auswertungsnotizen machen
- In der ersten und zweiten Phase den Klienten unterstützen

#### **Nach der Vollendung der Einstiegsarbeit;**

- Fremdeinschätzung ausfüllen
- Gemessene Arbeitsleistung ausfüllen
- Berechnung Entlohnung ausfüllen
- Vorbereiten des Reflexionsgespräch
- Reflexionsgespräch durchführen – Wohlbefinden, Einschätzungen, Feedback Gesprächsverlauf Dokumentieren
- Sämtliche Dokumentationen auf Speichermedium für Nachvollziehbarkeit ablegen

Alle Punkte sind abgehandelt und erledigt;

Ort/ Datum:

Unterschrift Gruppenleiter

---

---

# Protokoll - Beobachtung - Einstiegsarbeit

vom - bis:

Name, Vorname:

Geburtsdatum:

Strasse:

Telefon:

PLZ Ort:

Arbeitsbereich: **Elektromontage ELMO**

Beobachtung durch: **Rolf**

**Kathriner**

**Wie wurden praktische Arbeiten angepackt?**

**Wie war die momentane Wahrnehmung?**

- geschickt       zweckmässig  umständlich       planlos

**Wir wurden die Arbeiten ausgeführt?**

**Genauigkeit**

**Tempo**

**Ausdauer**

**Konzentrationsfähigkeit**

- |                                     |                                     |   |   |
|-------------------------------------|-------------------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/> sehr genau | <input type="checkbox"/> sehr rasch | <input type="checkbox"/> unermüdlich      | <input type="checkbox"/> sehr hoch      |
| <input type="checkbox"/> sorgfältig | <input type="checkbox"/> zügig      | <input type="checkbox"/> beharrlich       | <input type="checkbox"/> gut dabei      |
| <input type="checkbox"/> ordentlich | <input type="checkbox"/> angemessen | <input type="checkbox"/> konstant         | <input type="checkbox"/> mässig         |
| <input type="checkbox"/> flüchtig   | <input type="checkbox"/> langsam    | <input type="checkbox"/> gibt schnell auf | <input type="checkbox"/> unkonzentriert |

stark  
ausgeprägt

gut  
ausgeprägt

mässig  
ausgeprägt

wenig  
ausgeprägt

- Umgangsformen
- Äussere Erscheinung
- Interesse
- Planung
- Motivation
- Einsatzfreude
- Konflikt- / Kritikfähigkeit
- Gruppenfähigkeit
- Kritikfähigkeit
- Kognitive Fähigkeiten
- Selbstvertrauen
- Selbsteinschätzung
- Pünktlichkeit
- Zuverlässigkeit
- Ordnung
- Hilfsbereitschaft
- Selbständigkeit
- Auffassungsgabe
- Motorik / Handgeschick
- Körperliche Fähigkeiten

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
-

**Betreuungsaufwand**       gering       punktuell       punktuell intensiv       intensiv

**Allgemeine Anmerkungen aus fachlicher Sicht:**

---

---

---

---

---

**Beobachtungen zur Fachkompetenz / Arbeit / Tätigkeit:**

Fachwissen / praktisches Können / Planungsfähigkeit / Organisationsfähigkeit / Fein- und Grobmotorik / Sorgfalt / Arbeitsleistung

---

---

---

---

**Beobachtungen zur kommunikativen Kompetenz:**

Kommunikationsfähigkeiten / Kritikfähigkeit / Kritische Kontrolle / Kontaktfähigkeit / Zusammenarbeit / Umgangsformen

---

---

---

---

**Beobachtungen zur sozial- und selbst Kompetenz:**

Konzentration / Lernkompetenz / Lernfähigkeit / Pünktlichkeit / Verantwortungsbewusstsein / Leistungsbereitschaft, Lösungsorientierung / Selbstständigkeit / Zuverlässigkeit / Reflexionsbereit / Offenheit / Ehrlichkeit / Einhalten von Vereinbarungen

---

---

---

---

---

---

---

**Beobachtungen zur Aktivitätskompetenz:**

Ausdauer / Flexibilität / Gesundheitsverhalten / Einsatz / Motivation / Arbeitstempo / Antrieb

---

---

---

---

Mögl. Arbeitsfeld

komplexe Arbeit     standard Arbeit     einfache Arbeit     sehr einfache Arbeit

Ort/ Datum:

Unterschrift Gruppenleiter

---

## ***Dokumente zur Unterstützung***



Abb. 11, Vorzeigemuster Motorenkabel: Kathriner, 2019

Baugruppe FU – Einstiegsarbeit ELMO  
 Unterbaugruppe Leittext - Anleitung Motorenkabel

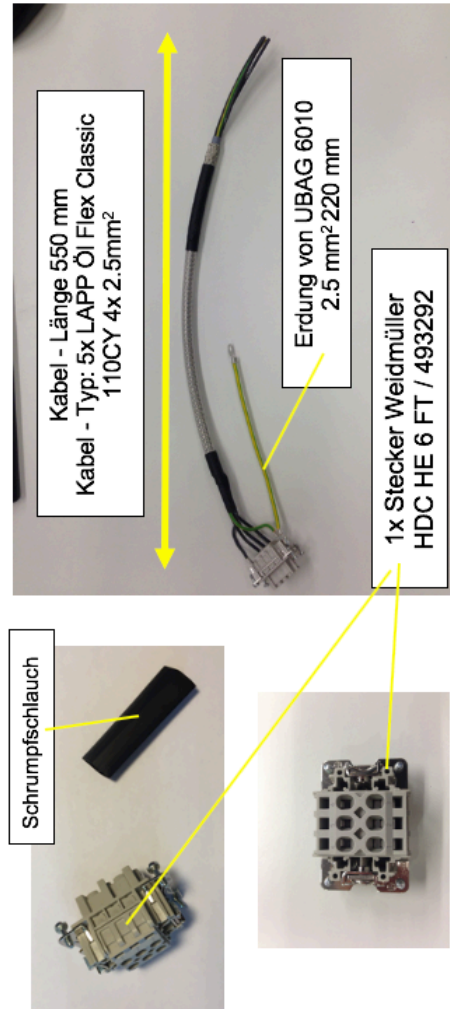
Letzte Änderung: rka / 19.03.19

**Material:**  
 Siehe Leittext auf den Detailseite / Abbildung

**Werkzeug:**  
 Siehe Leittext auf den Detailseite / Abbildung

Farbe Grün

Auszuführende Arbeiten



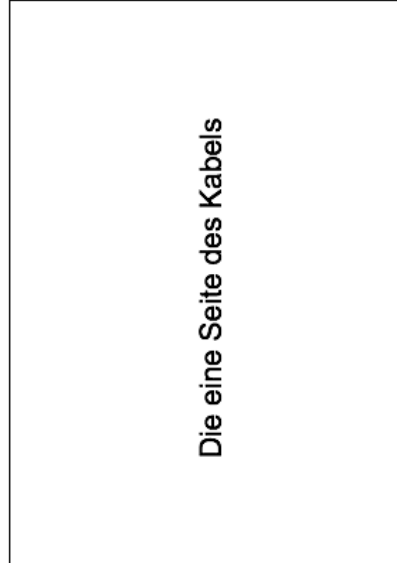
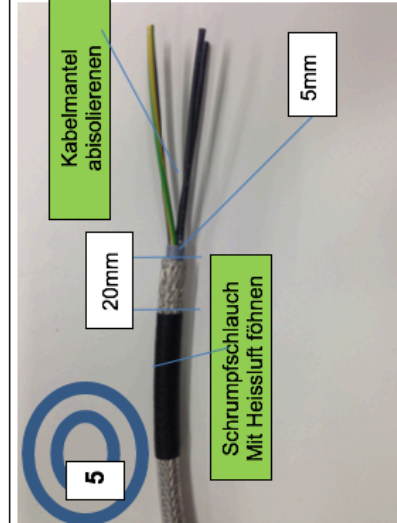
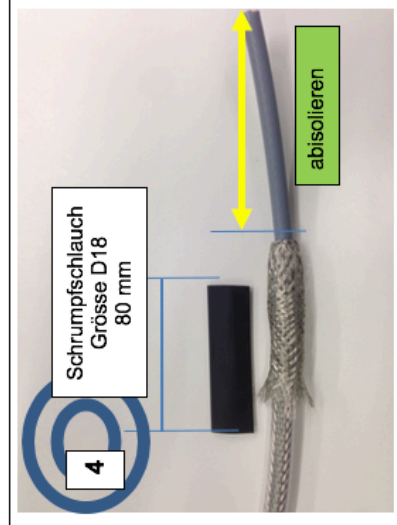
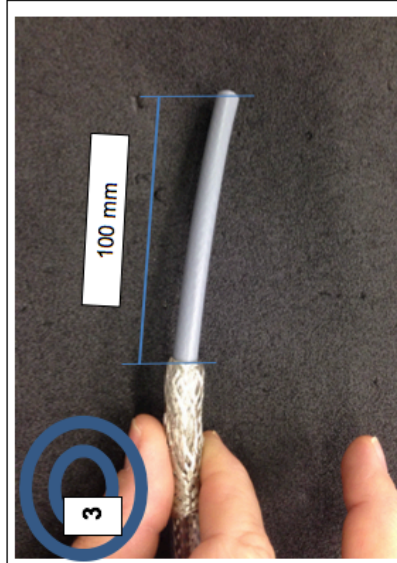
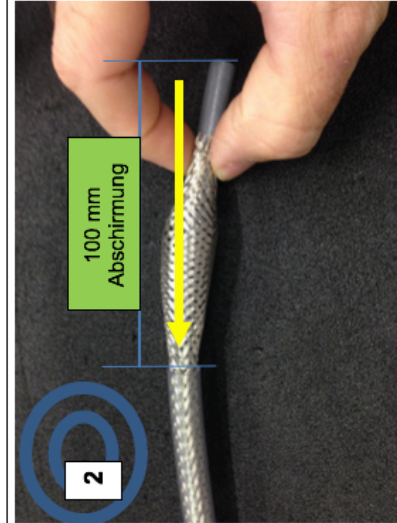
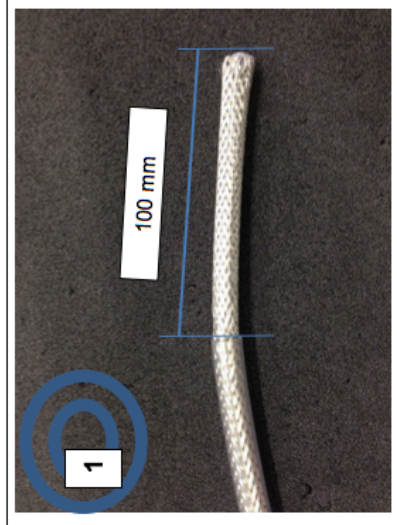
zuschneiden

Kabellänge → 550mm

Baugruppe FU – Einstiegsarbeit ELMO

Unterbaugruppe Leittext - Anleitung Motorenkabel

Letzte Änderung: rka / 19.03.19

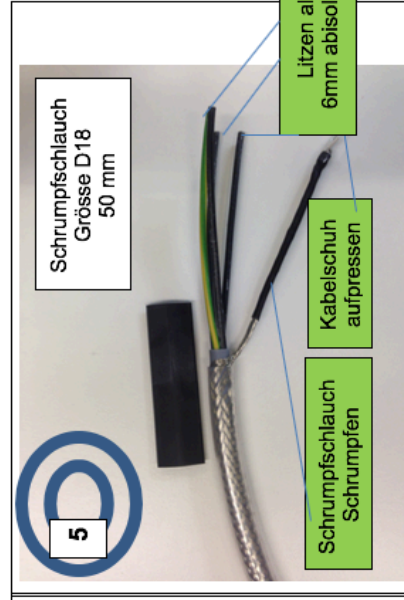
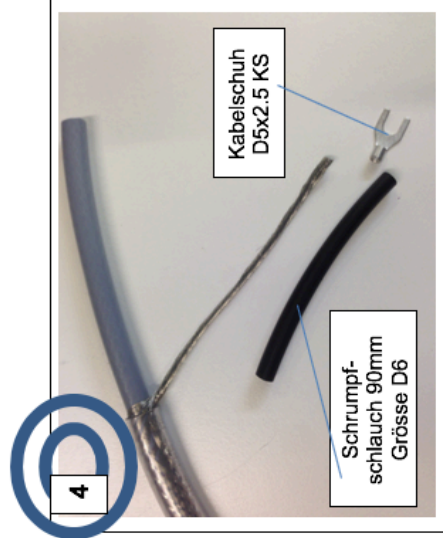
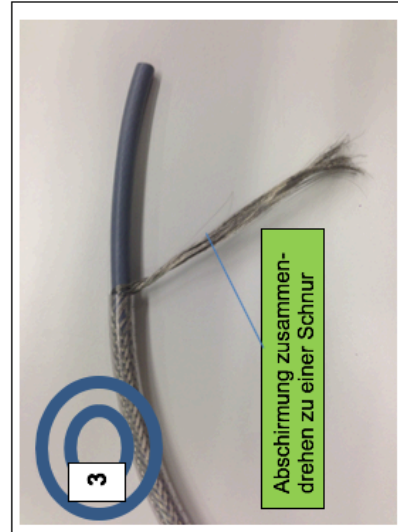
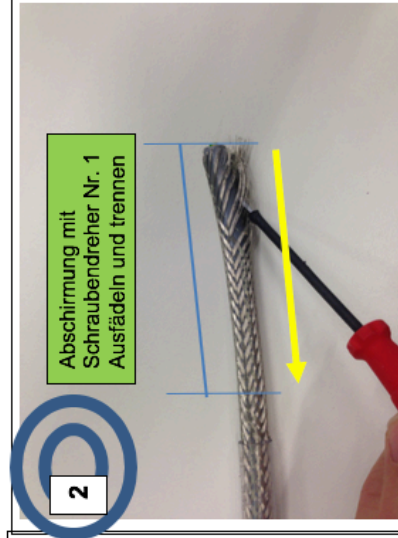
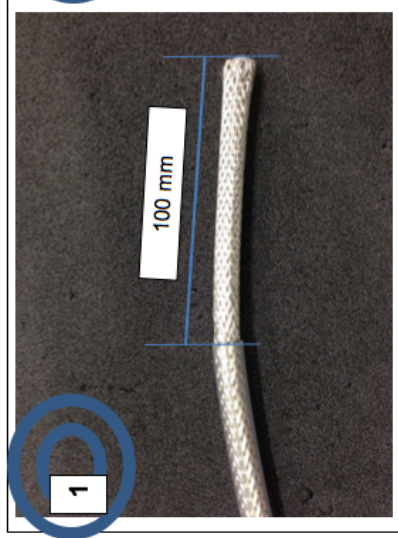




Baugruppe FU – Einstiegsarbeit ELMO

Unterbaugruppe Leittext - Anleitung Motorenkabel

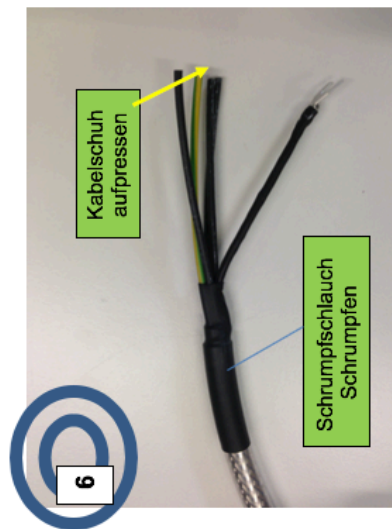
Letzte Änderung: rka / 19.03.19



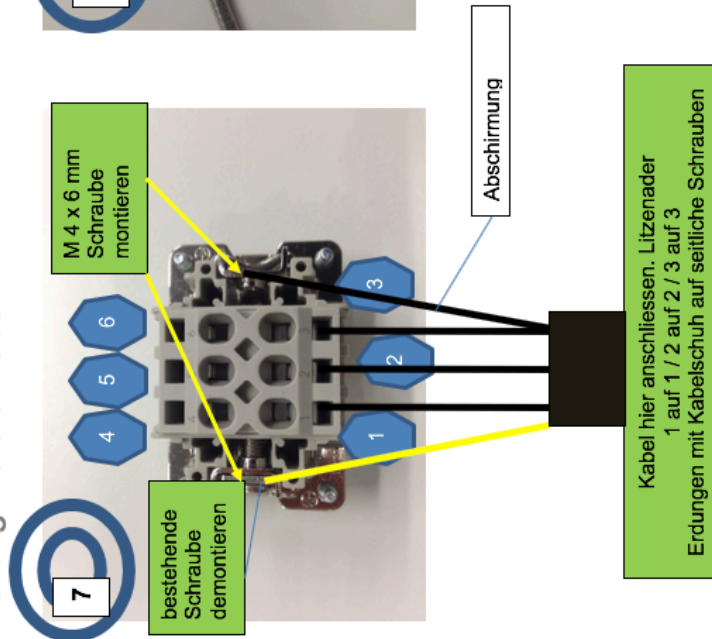
Die andere Seite des Kabels

## Baugruppe FU – Einstiegsarbeit ELMO

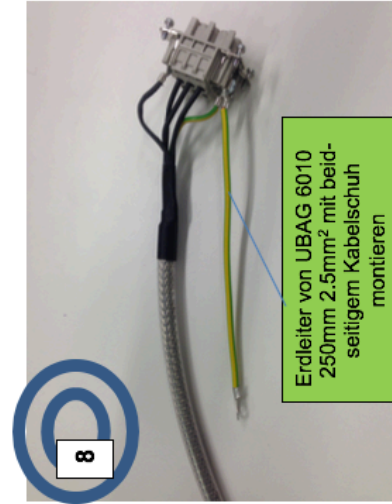
### Unterbaugruppe



### Leittext - Anleitung Motorenkabel



Letzte Änderung: rka / 19.03.19



## **Checkliste Brater Vorgehen – Unterstützendes Formular und Erklärungen bei der Einstiegsarbeit:**

### **Acht Stufen von Brater:**

Zu einer vollständigen Arbeitshandlung gehört nicht nur die praktische Ausführung, sondern auch die Planung und Vorbereitung, ebenso wie die Prüfung und Bewertung. Das heisst, die „Ganzheit“ einer Arbeitshandlung kommt dadurch zustande, dass eine Arbeit eine Kette gesetzmässig aufeinander folgender Stufen umfasst, die sinnvoll auf die Aufgabenbewältigung bezogen sind und ganz gleich, um welche Arbeit es sich im Detail handelt, durchlaufen werden müssen, um eine Arbeit vollständig abzuschliessen.

Jede Arbeitshandlung kann folglich in 8 Stufen eingeteilt werden:

#### **1. Entdecken**

Es muss eine Aufgabe übernommen, bzw. aufgegriffen werden. Rahmenbedingungen wie Wünsche, Qualitätsansprüche, Materialien müssen entdeckt werden.

#### **2. Planung**

Die einzelnen Schritte müssen geplant werden. Hilfsmittel wie Maschinen oder Werkzeuge müssen bereitgestellt werden und verbindliche Zeitangaben bezüglich Teilschritten oder dem Endtermin müssen bestimmt werden.

#### **3. Entschliessen**

In dieser Stufe muss ein bewusster Entschluss gefasst werden, das Geplante auch in die Tat umzusetzen.

#### **4. Durchführen**

Nun erfolgt die durch die Planung und Zielerreichung geleitete Ausführung der Arbeitsschritte.

#### **5. Überprüfen**

Die Arbeit muss ständig wahrgenommen und objektiv betrachtet, und die einzelnen Schritte laufend auf ihre Richtigkeit überprüft werden.

#### **6. Korrigieren**

Die in der fünften Stufe entdeckte Fehler müssen in ihren Auswirkungen erfasst und gegebenenfalls korrigiert werden.

#### **7. Abschliessen**

Die Arbeit muss nach ihrer Beendigung bewusst abgeschlossen werden. Der Arbeitende muss sich von ihr lösen, und das vollbrachte akzeptieren können.

#### **8. Auswerten**

Der ganze Arbeitsprozess muss noch mal analysiert werden, um für die nächsten ähnlichen Aufgaben die notwendigen Schlüsse zu ziehen. Die zuvor gewonnen Arbeitserfahrungen müssen verarbeitet werden, um zu einem Neubeginn zu kommen.

Die Schlussfolgerung, die ich durch diese Gliederung verknüpfe, macht deutlich, dass „Arbeit“ nicht nur aus der körperlichen Ausführung besteht, sondern dass erst viele Schritte davor (Planung, Vorbereitung) und danach (Kontrolle, Nachbereitung) zusammengenommen und die Ganzheit der Arbeit ausmachen. Vieler dieser Schritte werden von den meisten Arbeitenden automatisch ausgeführt. Es geht nun aber darum, alle Schritte mit dem Klienten bewusst wahrzunehmen, um aus den Ergebnissen auch lernen zu können.

Bei der agogischen Prozessgestaltung mit psychisch Beeinträchtigter ist es unabdingbar, auch die vier Schichten der Befindlichkeit in die Arbeit ein zu beziehen.

nach Brater, (2013 S.43ff)

## **Die vier Schichten der Handlungsfähigkeit:**

### **Die erste Schicht: Körperliche Voraussetzungen**

Die physische Rehabilitation betrifft die Wiederherstellung oder den Ersatz körperlicher Handlungsvoraussetzungen: Körperschäden müssen prothetisch ausgeglichen werden und technische Hilfsmittel sind bereitzustellen (wie Brillen, Rollstuhl, usw.)

### **Die zweite Schicht: Funktionelle Vorgänge**

Die Rehabilitation im Bereich der funktionellen Vorgänge besteht einerseits darin, nicht koordinierbare und nicht steuerbare Symptome weg zu trainieren und andererseits darin, Störungen unbewusster Koordinationsleistungen zu beheben, damit sie wieder selbstverständlich und reibungslos gelingen (z.B. mit Arbeitslehren, allgemeine Hilfsmittel (physische), Logopädie). Man kann auch die (Wieder-) Herstellung der zeitlichen und räumlichen Orientierung gezielt üben und Gewohnheiten an- oder abtrainieren.

### **Die dritte Schicht: Innerseelische Kräfte und Motive**

Die Rehabilitation in der Schicht der innerseelischen Kräfte und Motive betrifft die Stärkung u. a. der Belastbarkeit, der Konfliktfähigkeit, des Konzentrationsvermögens, der Selbstbeherrschung und des Durchhaltevermögens. Hier ist es die Aufgabe, Kräfte und Prozesse so zu entwickeln und zu bilden, dass sie für die freiwerdenden Ich Impulse verfügbar werden. Sie schließt auch die „soziale Rehabilitation“ ein, die es dem Einzelnen ermöglichen soll, sich in soziale Gemeinschaften einzuleben, sich als Mensch geachtet zu fühlen, Freunde finden zu können. Das ist selbstverständlich nicht nur eine Frage des individuellen Verhaltens, sondern auch der Gestaltung der sozialen Umgebung, also des „Betriebsklimas“.

### **Die vierte Schicht: Ich – Impulse**

Rehabilitation in der Schicht der Ich Impulse bedeutet, seine eigene Identität (wieder) zu erleben, sich seiner selbst, auch der eigenen Lebensmotive und **seiner biopsychosozialen Situation** bewusst zu werden und in sich die Kraft zu entdecken, eigene Entscheidungen zu treffen, Verantwortung zu übernehmen. Sie bedeutet auch, die innere Kraft wieder zu finden, sich überhaupt mit etwas zu „identifizieren“, etwas zu seiner Sache machen und letztlich sein eigenes Leben annehmen zu können.

nach Brater, (2013 S.28ff)

## **Anforderungen der Methoden und die Lernchancen in den 4 Schichten und den 8 Stufen beim Motorenkabel (FU) in der Praxis erklärt**

### **1. Entdecken**

Die benötigten Materialien und Werkzeuge auf einer Liste zusammenstellen, das Beschaffen in der Lagerbewirtschaftung der verschiedenen Artikel und Hilfsmittel inkl. die Eingangskontrolle nach dem besorgen und das Sortieren der verschiedenen Komponenten eignen sich für das Entdecken.

Ebenfalls gehört der Leittext erkennen und verstehen zum Entdecken.

### **Aufgaben des Arbeitsagogen**

- Erklären der Aufgabe mittels Strukturierung (Formalisierung)
- Erklären des Leittext (Schemas) für das montieren des Motorenkabel FU
- Verbindliche Terminabsprachen bis zur nächsten Zusammenkunft

### **Anforderungen in den 4 Schichten**

#### Körperliche Voraussetzungen

Sinnliche Wahrnehmung

Gute Sehfähigkeit

Lesen und verstehen

Werkzeug -Handhabung -Kenntnisse

#### Funktionelle Vorgänge

Es braucht die Bereitschaft, sich auf Neues und Ungewohntes einzulassen.

Durch die anspruchsvolle und komplexe Aufgabe wird eine hohe Arbeitsdisziplin gefordert.

Wünsche des Kunden bezüglich Ausführung und Qualitätsansprüche müssen berücksichtigt werden, auch wenn ähnliche Aufgaben vorher in der Regel anders gelöst wurden.

#### Innerseelische Kräfte und Motive

Durch die hohen Qualitätsansprüche muss man sich in die Aufgabe hineinversetzen können. Eigene Ideen und Meinungen treten in den Hintergrund, da durch den Leittext und das abgegebene Muster vieles vom Kunden vorgegeben ist.

#### Ich – Impulse

Identifikation mit der Aufgabe → Ein Motorenkabel ist ein wichtiger Bestandteil für die störungsfreie Funktion eines Liftes.

Übernahme von Verantwortung → Termine und Qualitäten sind verbindlich.

→ Qualitätsansprüche

#### Besondere Lernchancen

- Sachorientierung → Das meiste ist vorgegeben und muss nach genauen Richtlinien ausgeführt werden. Es besteht nur ein kleiner Spielraum für eigene Ideen.
- Sich selbständig in ungewohnter Situation zurechtfinden → Es gab noch keinen Auftrag in gleicher Art und Weise (keine Vergleichsmöglichkeiten)
- Lernen durch Entdecken (Auftragspapiere / verschiedene Materialien)
- Lernen durch Verstehen (Leittext)

## 2. Planen

Der Klient weiss nun, welche Materialien zur Verfügung stehen und welche Qualitätsansprüche hinsichtlich der Montage gestellt werden. Er muss nun überlegen, ob noch Werkzeuge und Maschinen fehlen, wenn ja, wo er sie besorgen kann.

Der Ablauf der Montage muss geplant werden. Kabel vorbereiten / welches Kabelende wird zuerst bearbeitet und montiert? Wie mache ich den Schrumpfschlauch drauf? Wie und wo montiere ich die Kupplung? usw.

Kann er zusätzliche Mitarbeiter einsetzen?

### **Aufgaben des Arbeitsagogen**

- Beantwortung von Fragen
- Aufmerksam machen auf mögliche Probleme, die noch nicht berücksichtigt wurden
- Auf mögliche Fehlerquellen und Unsachlichkeiten aufmerksam machen
- Sicherheit vermitteln durch Bestätigung der Vorgehensweise

### **Anforderungen in den 4 Schichten**

#### Körperliche Voraussetzungen

Sinnliche Wahrnehmung

Intakter „Denkapparat“

#### Funktionelle Vorgänge

Das Vorstellungsvermögen ist hier eine wichtige Voraussetzung. Der Arbeitsablauf muss in abstrakter Form durchdacht werden.

Das Erfassen der Aufgabe in ihrer ganzen Komplexität ist unabdingbar für eine gute Planung

#### Innerseelische Kräfte und Motive

Für eine gute Planung ist hohe Konzentration gefordert

Fehlermöglichkeiten müssen vorausgeahnt werden können

#### Ich – Impulse

Bei einer solchen Komplexität einer Aufgabe ist es wichtig, den Überblick zu behalten.

Der Klient muss in der Lage sein, unabhängig Ideen zu bilden und er muss sich für eine Lösungsvariante entscheiden können.

#### Besondere Lernchancen

- Denkschulung → Kräftigung des Vorstellungsvermögens. „Denken vor dem Tun“
- Der Klient muss sich Zeit nehmen und sich bewusst mit der Aufgabe auseinandersetzen. Er muss selbständig versuchen das Ziel zu erreichen.
- Positive Erfahrungen vermitteln Sicherheit im Handeln.
- Konzentration kann trainiert werden.
- Lernen durch Verstehen (Studium der Auftragspapiere)
- Lernen durch Entdecken (Lösungsmöglichkeiten müssen gesucht werden)



### 3. Entschliessen

Das Entschliessen beinhaltet den Übergang vom Planen zum Tun.  
Vorbereitungsarbeiten sind erledigt, jetzt kann die Ausführung beginnen

#### **Aufgaben des Arbeitsagogen**

Sich aufmerksam bewusst machen, dass sich der Klient in dieser Phase befindet.  
Herausfinden, ob der Klient für den nächsten Schritt bereit ist.

#### **Anforderungen in den 4 Schichten**

##### Körperliche Voraussetzungen

Um auszuführen, was vorher gedacht wurde, benötigt der Klient die entsprechenden Körperkräfte. Damit ist auch eine erste Realitätsprüfung verbunden.

##### Funktionelle Vorgänge

Innere Widerstände, Ängste müssen überwunden werden.  
Unsicherheiten, bezüglich der richtigen Planung, müssen in den Hintergrund treten.  
Ob sie sich bewahrheiten, wird sich erst später herausstellen.

##### Innerseelische Kräfte und Motive

Willenskräfte stehen im Vordergrund

Es bestehen einige Unsicherheitsfaktoren in der Planung wie:

Habe ich das richtige Werkzeug?

Ist der Ablauf richtig?

Habe ich etwas vergessen?

Und trotzdem muss der Klient mit der Umsetzung der Aufgabe beginnen.

Durchhalten eines einmal gefällten Entschlusses, ist für ein effizientes Handeln wichtig.

##### Ich – Impulse

Der Übergang vom Planen zum Tun setzt Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein voraus.

##### Besondere Lernchancen

- Der Klient muss sich aus dem intensiven Denkprozess lösen.
- Er muss mit verschiedenen bestehenden Unsicherheiten leben.
- Auch das Fällen von Entscheidungen kann trainiert werden.
- Lernen in der Gemeinschaft
- Lernen durch Üben

#### 4. Ausführen

Hier handelt es sich um den eigentlichen physischen Arbeitsvollzug.

- Bestücken der einzelnen Komponenten
- Kabel zuschneiden
- Kabel abisolieren und Drahtgeflecht zurückschieben oder abschneiden
- Kabel und Litzen (Erdung) mit Endhülsen oder Kabelschuh bestücken
- Montage des Kabels an den Motorenstecker
- Schrumpfschlauch mit Heissluftföhn bearbeiten

##### **Aufgaben des Arbeitsagogen**

Zeigen der einzelnen Montageschritte (Bestückung, Kabel anschliessen)

Handhabung der Werkzeuge

Der Klient montiert parallel zum Arbeitsagogen ein Motorenkabel.

Instruktion von weiteren Klienten, welche mit der Ausführung von Halbfabrikaten wie Kabel zuschneiden, Hülsen anbringen oder dem Stecker beschäftigt sind.

##### **Anforderungen in den 4 Schichten**

###### Körperliche Voraussetzungen

Funktionstüchtigkeit der Sinne und die entsprechende Motorik sind gefragt

###### Funktionelle Vorgänge

Die richtige Handhabung der Werkzeuge muss verinnerlicht werden.

Reihenfolge der einzelnen Schritte muss eingehalten werden.

Kontrolle der vorangegangenen Schritte muss automatisch geschehen.

###### Innerseelische Kräfte und Motive

Kontrolle der Gefühle und Ausdauer

→ Immer wieder werden die gleichen Arbeitsschritte wiederholt, die nach genau vorgegebenen Kriterien zu erledigen sind.

Wenn das System einmal erkannt ist, ist die Herausforderung nicht mehr so gross.

→ Die Ansprüche an das Durchhaltevermögen steigen.

###### Ich – Impulse

Die Koordination der verschiedenen Tätigkeiten unterliegt dem Ich.

Vor allem das Denken und Handeln muss jetzt vom Ich gesteuert werden.

###### Besondere Lernchancen

- Gefühls- Willens- und Denkkontrolle wird trainiert → vorher Gedachtes praktisch prüfen ergibt neue Erkenntnisse über die Selbsteinschätzung.
- Selbstbeherrschung
- Lernen durch Nachahmung (Parallele Montage bei der Instruktion)
- Lernen durch Üben (Mehrere Motorenkabel montieren)
- Lernen in der Gemeinschaft (Abstimmen auf andere Klienten „Zulieferer“)
- Lernen durch Entdecken (Es tauchen immer wieder neue Schwierigkeiten auf oder es werden Vereinfachungen während der Ausführung sichtbar.)

## 5. Prüfen

Eine regelmässige Kontrolle ist wichtig, dass weitere Vorgehen muss sich nach dem jeweiligen «SOLL und IST» Zustand ergeben. Man macht einen Vergleich des qualitativen Ergebnisses. Das Resultat muss erkannt werden und ob man es richten müsste.

### **Aufgaben des Arbeitsagogen**

Zusammen mit Klient Prüfkriterien zusammenstellen (Sichtkontrolle, sieht man noch Kupfer, Zugkontrolle, Leittext Abgleich).

Jedes fertige Motorenkabel wird zuerst vom Klienten und dann gemeinsam kontrolliert. Abweichungen werden zusammen kommentiert.

### **Anforderungen in den 4 Schichten**

#### Körperliche Voraussetzungen

Wahrnehmungsorgane wie Auge, Ohr und Tastsinn sind gefordert

Feinmotorische Anforderungen bei der Handhabung von Messgeräten

#### Funktionelle Vorgänge

Stereotype Handlungen müssen vermieden werden.

→ Verselbständigung von Arbeitsabläufen muss verhindert werden.

Der Klient muss lernen, bewusst zu kontrollieren.

#### Innerseelische Kräfte und Motive

Unbefangenheit der Wahrnehmung

Zulassen von Veränderung (Stereotype Handlungen)

Der Klient muss ein Gefühl bekommen, wenn etwas nicht stimmt.

#### Ich – Impulse

Der Klient muss sich unabhängig von den eigenen Vorstellungen ein Bild von den Tatsachen machen können.

Selbständigkeit in Bezug auf Beginn und Ende des Prüfprozesses. Der Klient soll entscheiden, in welchen Abständen eine Kontrolle sinnvoll ist oder wann ohne spezielle Kontrolle weitergearbeitet werden kann.

#### Besondere Lernchancen

- Wahrnehmung schärfen
- Bereitschaft zu sachlicher Kritik
- Entscheidungskriterien für die eigene Selbsteinschätzung
- Flexibilität üben
- Selbstsicherheit üben
- Entscheiden üben
- Lernen durch Entdecken
- Lernen durch Üben
- Lernen in der Gemeinschaft (Kritik)

## 6. Korrigieren

Aus dem bei der Prüfung Wahrgenommenen, müssen Bewertungen und Beurteilungen gewonnen werden, ob das vorherige Vorgehen fortgesetzt oder korrigiert wird. Im Mittelpunkt steht hier die Urteilsbildung. Diese sollte nicht zu schnell, sondern überlegt erfolgen.

### **Aufgaben des Arbeitsagogen**

Den Klienten noch mal mit dem Prüfvorgang auseinandersetzen lassen.

→ Was möchte er korrigieren? Wie kann er es korrigieren? Wie kann er künftig ähnliche Fehler vermeiden?

### **Anforderungen in den 4 Schichten**

#### Körperliche Voraussetzungen

Die Korrektur stellt hohe kognitive Anforderungen an den Klienten. Daher müssen äussere Aktivitäten zurückgehalten werden.

#### Funktionelle Vorgänge

Erfahrungen in Bezug auf früher gemachte Fehler müssen aktiviert werden. Dies erfordert eine Loslösung von Gewohnheiten.

#### Innerseelische Kräfte und Motive

Konsequenzen für weiteres Vorgehen müssen gezogen werden. Diese dürfen nicht von Lust oder Unlust bestimmt werden.

#### Ich – Impulse

Korrektur heisst, einen eingeschlagenen Weg verlassen zu können.

Korrekturen sollen immer sachbezogen vorgenommen werden.

#### Besondere Lernchancen

- Förderung kognitiver Leistungen
- Loslassen
- Flexibilität üben
- Selbstsicherheit üben
- Entscheiden üben
- Zurückstellen persönlicher Aspekte (Sachbezug)
- Eigene Entscheidungen wieder in Frage stellen
- Sich selbst „von aussen“ betrachten
- Lernen in der Gemeinschaft
- Lernen durch Verstehen

## 7. Abschliessen

Ähnlich wie beim Entschluss, mit einer Aufgabe anzufangen, ist auch für das Abschliessen einer Arbeit ein Übergang aus der Tätigkeit zum Nachdenken und Betrachten zu vollziehen.

### **Aufgaben des Arbeitsagogen**

Den Klienten entscheiden lassen, wann er fertig ist. (Nach z.B. fünf Motorenkabel soll er sich von sich aus melden)

### **Anforderungen in den 4 Schichten**

#### Körperliche Voraussetzungen

In dieser Phase sind keine besonderen körperlichen Voraussetzungen nötig.

#### Funktionelle Vorgänge

Die Arbeit soll erst dann abgeschlossen werden, wenn sie auch definitiv fertig ist.

#### Innerseelische Kräfte und Motive

Nicht Lust und Unlust entscheiden über das Abschliessen, sondern der Sachstand soll es.

#### Ich – Impulse

Der Klient muss unabhängig von den eigenen Bedürfnissen verzichten und entsagen. Bei einer Sache zu bleiben und ebenso sich davon zu lösen, sind reine Ich - Leistungen.

#### Besondere Lernchancen

- Durchhalten und loslassen
- Der Klient kann selbst über das Ausmass seines Engagements entscheiden
- Lernen durch Üben
- Lernen durch Verstehen

## 8. Auswerten

Die Arbeit ist nun abgeschlossen und kann ausgewertet werden.

### **Aufgaben des Arbeitsagogen**

- Auswertung durch den Klienten: Wie ist es ihm bei dieser Arbeit ergangen?
- Welche Erkenntnisse hat er gewonnen?
- Was hat er gelernt?
- Sind die Ziele erreicht worden?
- Welche neuen Ziele sind anzustreben?

### **Auswertung durch den Arbeitsagogen:**

- Beurteilung der Selbständigkeit des Klienten
- Defizite notieren
- Ressourcen notieren
- Weiteres Vorgehen (Ziele)
- Beurteilung des agogischen Prozesses

### **Anforderungen in den 4 Schichten**

#### Rahmenbedingungen

Um eine seriöse Auswertung zu erreichen, ist ein räumlicher Rückzug notwendig, damit die benötigte Ruhe vorhanden ist, um die geleistete Arbeit mit Distanz zu betrachten.

#### Funktionelle Vorgänge

Gutes Erinnerungsvermögen ist gefragt

#### Innerseelische Kräfte und Motive

Spontane seelische Regungen müssen schweigen.  
Schonungslosigkeit gegenüber sich selbst

#### Ich – Impulse

Erfahrungen sollen bewusst und durch sich hervorgeholt werden.

Die persönliche Autonomie wird gefördert.

Innerer Frieden mit dem Unabänderlichen schliessen. Die getane Arbeit kann nicht rückgängig gemacht werden

#### Besondere Lernchancen

- Stärkung des Erinnerungsvermögens
- Aufbau einer stabilen Haltung der eigenen Beeinträchtigung gegenüber
- Anerkennung des Gewordenen.
- Lernen durch Verstehen



## Dokumente zur Auswertung

<b>Protokoll - Selbst- und Fremdeinschätzung</b>		<b>zur Auswertung</b>															
<b>Name / Vorname:</b>	2019	<b>sehr gut</b>										<b>gut</b>		<b>genügend</b>		<b>ungenügend</b>	
1)	Jahr:	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	1) selbst	2) fremd	Gespräch	
2)	Einsteigsarbeit Gruppe Elektromontage Schübelbach																
Datum:	Bei der Einsteigsarbeit werden 45 Motorenkabel in drei Etappen montiert und erstellt.																
1)	5 Motorenkabel für Planungsphase / 20 Motorenkabel (unter normalen Bedingungen) / 20 Motorenkabel (unter Zeitdruck)																
2)																	
<b>Schlüsselqualifikationen</b>																	
<b>Fachwissen / praktisches Können</b> (Die Arbeit ist korrekt, gewissenhaft und umsichtig verrichtet)		Kann Arbeiten exakt ausführen und/oder kann eine Vielzahl von komplex miteinander verbundenen Komponenten berücksichtigen										Kann ein Arbeitsergebnis bei Vorhandensein einer weitgehenden detaillierten Vorgabe mit kleinen Abweichungen erreichen		Kann ein Arbeitsergebnis nicht entsprechend der Vorgabe erreichen und/oder Umsicht und Gewissenhaftigkeit sind nicht erkennbar		10	
<b>Planungsfähigkeit</b> (Vorgehen mit der zu erledigenden Arbeit, Ablauf strukturieren)		Ist in der Lage bei komplexen Arbeitsaufgaben die dazugehörenden einzelnen Schritte sinnvoll zu koordinieren und zu einem effektiven Ergebnis zu führen. Braucht kein vorstrukturiertes Vorgehen										Ist in der Lage bei einfacher Arbeitsaufgabe die dazugehörenden einzelnen Schritte sinnvoll zu koordinieren. Braucht wesentlich vorstrukturiertes Vorgehen und Aufgaben		Ist nicht in der Lage, auch nur wenige zur Arbeitsaufgabe gehörenden einzelnen Schritte sinnvoll zu koordinieren. Braucht klar vorstrukturierteres Vorgehen und Aufgaben		10	
<b>Organisationsfähigkeit</b> (Vorgehen Arbeitsplatz, Zeit, Ressourcen)		Ist in der Lage, veränderte und komplexe Arbeitsaufgaben beim Vorgehen, Zeit und Ressourcen, mit der bisherigen Arbeitsweise angemessen zu bewältigen										Ist unter geringen Vorgaben in der Lage, veränderte Arbeitsaufgaben beim Vorgehen, Zeit und Ressourcen, mit der bisherigen Arbeitsweise angemessen zu bewältigen		Ist nicht in der Lage, nur geringfügig veränderte Arbeitsaufgaben beim Vorgehen, Zeit und Ressourcen, mit der bisherigen Arbeitsweise angemessen zu bewältigen		5	
<b>Fein- und Grobmotorik</b> (Weiche Hilfsmittel werden benötigt)		Kann mit kleinsten und zerbrechlichen Materialien millimetergenau arbeiten / Kann Arbeiten exakt ausführen und/oder kann eine grössere Anzahl von Komponenten berücksichtigen										Kann Hand- und Fingerbewegungen bei ausreichendem Arbeitstempo willkürlich und kontrolliert ausführen		Kann keine koordinierten Hand- und Fingerbewegungen ausführen / Kann Arm- und Beinbewegungen nur bedingt kontrolliert ausführen		10	
<b>Sorgfalt</b> (Umgang mit Material, Werkzeug, Ordnung am Arbeitsplatz)		Hält aus eigenem Antrieb, Material, Werkzeug, Arbeitsplatz zusammen in einem funktionalen Zustand und Einsatzbereit. Ist nicht auf Vorgaben und vereinbarten Anordnung angewiesen										Hält aus eigenem Antrieb, Material, Werkzeug, Arbeitsplatz zusammen in einem funktionalen Zustand zu halten, nach einer vereinbarten Anordnung		Ist nur unter ständiger Anteilung in der Lage, Material, Werkzeug, Arbeitsplatz zusammen in einem funktionalen Zustand halten		10	
<b>Wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung</b> (Ermittelt mittels gemachten Erfahrung (gemessen) bei der Auftragsbearbeitung)		bis 100%	bis 92%	bis 83%	bis 75%	bis 67%	bis 58%	bis 50%	bis 42%	bis 33%	bis 25%	bis 17%	bis 6%			50%	
<b>Fachkompetenz</b>																	



<b>Aktivitätskompetenz</b>					
<b>Ausdauer / Flexibilität</b> (Kann sich innerhalb eines Arbeitsabschnittes einer Arbeitsaufgabe stetig zuwenden, auch wenn diese kaum oder variiert und anstrengend ist)	Kann bei Aufgabenwechsel über acht Stunden hinweg durcharbeiten	Kann bei zusätzlicher Zuwendung und Aufgabenwechsel über sechs Stunden hinweg durcharbeiten	Kann bei zusätzlicher Zuwendung und Aufgabenwechsel über vier Stunden hinweg durcharbeiten	Bedarf ständiger äusserer Motivation, um auch nur kurzfristig Aufgaben zu verfolgen und/oder ist leicht ablenkbar durch Personen oder andere optische bzw. akustische Reize	<b>5</b>
<b>Gesundheitsverhalten</b> (Kann mit verantwortlich der Gesundheit umgehen und umfasst Aspekte wie Hygiene, Ernährung, selbständiges Verhalten, Missbrauch von Drogen, Rauchen, Übergewicht, Sport)	Kennt die vorbeugende Wirkung gesundheitsförderlichen Handelns, ernährt sich gesund, vermeidet schädliches, sucht aktiv gesundheitsförderliche Handlungen	Ist sich der Bedeutung des eigenen Gesundheitsverhaltens bewusst und vermeidet in der Regel Gesundheitsschädliches	Ist sich der Bedeutung des eigenen Gesundheitsverhaltens bewusst und versucht, Gesundheitsschädliches zu vermeiden	Zeigt selbständiges Verhalten. Achten nicht auf die Gesundheit, schläft zu wenig oder ernährt sich schlecht oder raucht oder trinkt übermässig	<b>5</b>
<b>Einsatz / Motivation</b> (Ist eigenmotiviert oder braucht fremdmotivierung, ist der Arbeiter erkennbar aktiv der Arbeit zugewandt und sich bemüht diese mit Eigeninitiative zu verrichten)	Setzt sich überdurchschnittlich ein	Setzt sich durchschnittlich und erwartungsgemäss ein	Setzt sich mit Unterstützung durchschnittlich ein	Setzt sich nur wenig ein	<b>10</b>
<b>Arbeitstempo</b> (Einschränkungsgrad / In welchem Tempo wird die Arbeit ausgeführt. Als Massstab soll eine Durchschnittliche Erwartung zum jeweiligen Zeitpunkt dienen)	Arbeitet schneller als erforderlich	Arbeitstempo ist angemessen	Arbeitet langsamer als erforderlich	Arbeitet deutlich langsamer als erforderlich	<b>10</b>
<b>Antrieb</b> (Einschränkungsgrad / Die Fähigkeit zur Erfüllung der geforderten Arbeitstätigkeit die notwendige Energie bereitzustellen zu können)	Ist nur selten auf äussere Stimulation angewiesen und/oder arbeitet zielstrebig, geordnet und/oder zeigt Eigeninitiative	Zielstrebiges, geordnetes Tätigwerden und/oder ist nur bedingt auf äussere Stimulation angewiesen	"zufrieden Herumsitzen" und/oder muss häufig aktiviert werden und/oder ist agitiert, getrieben	sehr apathisch und/oder ist ohne äussere Anreize nicht in der Lage, etwas zu tun und/oder raslos, unbeständig und/oder kritiklos alles machen wollen	<b>5</b>

Protokoll - Wirtschaftliche Arbeitsleistung				zur Auswertung			
Klient:		Abteilung:		IV-Abklärung:			
Name / Vorname:	Muster Hans	ELMO Schübelbach		<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Nein		
Name / Vorname:	Gruppenleiter: Kathriner Rolf	Zeitvorgabe von rka 100%					
		KLJ	KLJ				
Wirtschaftlich gemessene Arbeitsleistung		Datum	Zeitdauer in Min.	Menge	Sek / Stk	100% Zeit Sek / Stk	Bemerkungen / Ausgeführt durch
erste Phase: 5 Stück erstellen / aktive Mithilfe			197	5	2364	1800	76.1% ELMO SCH / 2019 / rka
zweite Phase: 20 Stück erstellen / ohne Mithilfe			2455	20	7365	4500	61.1% ELMO SCH / 2019 / rka
dritte Phase: 20 Stück erstellen / ohne Mithilfe - mit Zeitdruck			9830	20	29490	4000	13.6% ELMO SCH / 2019 / rka
				Wirtschaftliche Arbeits - Leistung		50.3%	

## Formular - Feedback zur Einstiegsarbeit

## zur Auswertung

Vorname / Name:

Datum:

Wie wirkte die Einstiegsarbeit auf dich?

Wie wurden dir die Arbeitsschritte erklärt? War der Ablauf für dich klar?

Wie wurde deine ausgeführte Arbeit kontrolliert? Wurde die Arbeitsphasen mit dir besprochen?

Hast du eher eine sinnvolle Arbeit verrichtet oder eine absolut sinnlose Arbeit?

Wie hast du das Arbeitsklima beim produzieren empfunden?

Hast du dich gestresst bei der Arbeit gefühlt?

Was hat dich beim produzieren gestört?

Was hat dir gut gefallen?

Was könnte von deiner Sicht aus an der Planung verbessert werden?

Was könnte von deiner Sicht aus am Arbeitsplatz verbessert werden?

Konntes du etwas lehren?

Wie fühlst du dich nach der Einstiegsarbeit und den Schlussfragen? 😊 😐 😞 😡

Herzlichen Dank für deine Teilnahme!

Rolf Kathriner

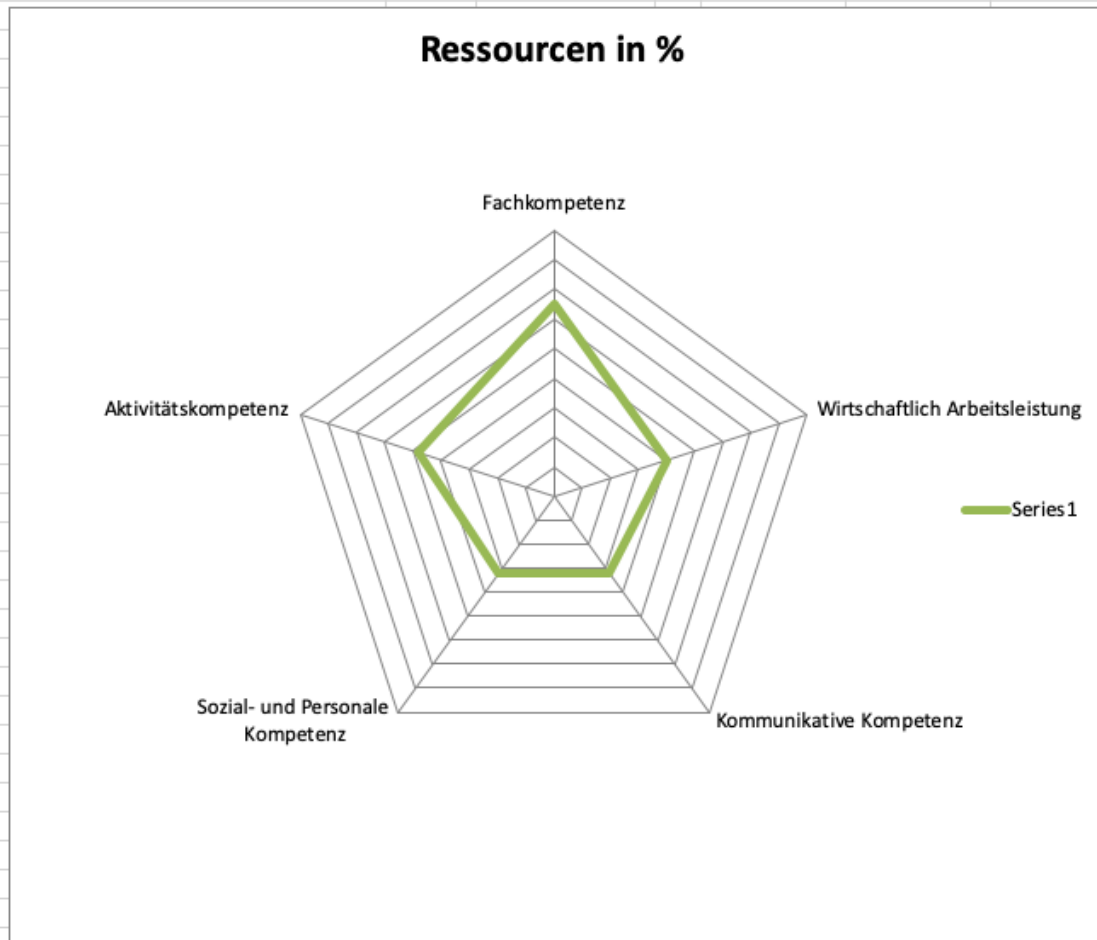
Berechnung Entlohnung		zur Auswertung		2019	
<b>Fachkompetenz</b>		Maximale Punktzahl	60	<b>Maximalwert</b>	<b>SFr. 1.75</b>
Fachwissen / praktisches Können			10	SFr.	0.29
Planungsfähigkeit			10	SFr.	0.29
Organisationsfähigkeit			5	SFr.	0.15
Fein- und Grobmotorik			10	SFr.	0.29
Sorgfalt			10	SFr.	0.29
		Erreichte Punktzahl	45		SFr. 1.31
<b>Kommunikative Kompetenz</b>		Maximale Punktzahl	60	<b>Maximalwert</b>	<b>SFr. 1.25</b>
Kommunikationsfähigkeiten			5	SFr.	0.10
Kritikfähigkeit / Kritische Kontrolle			5	SFr.	0.10
Kontaktfähigkeit			5	SFr.	0.10
Zusammenarbeit			5	SFr.	0.10
Umgangsformen			5	SFr.	0.10
		Erreichte Punktzahl	25		SFr. 0.52
<b>Sozial- und Personale Kompetenz</b>		Maximale Punktzahl	156	<b>Maximalwert</b>	<b>SFr. 1.25</b>
Wie fühlst du die zurzeit			5	SFr.	0.04
Konzentration			5	SFr.	0.04
Lernkompetenz / Lernfähigkeit			5	SFr.	0.04
Pünktlichkeit			5	SFr.	0.04
Verantwortungsbewusstsein			5	SFr.	0.04
Leistungsbereitschaft, Lösungsorientierung			5	SFr.	0.04
Selbstständigkeit			5	SFr.	0.04
Zuverlässigkeit			5	SFr.	0.04
Reflexionsbereit			5	SFr.	0.04
Offenheit			5	SFr.	0.04
Ehrlichkeit			5	SFr.	0.04
Einhalten von Vereinbarungen			5	SFr.	0.04
Wie Zufrieden bist du bei deiner Arbeit			5	SFr.	0.04
		Erreichte Punktzahl	65		SFr. 0.52
<b>Aktivitätskompetenz</b>		Maximale Punktzahl	60	<b>Maximalwert</b>	<b>SFr. 1.00</b>
Ausdauer / Flexibilität			5	SFr.	0.08
Gesundheitsverhalten			5	SFr.	0.08
Einsatz / Motivation			10	SFr.	0.17
Arbeitstempo			10	SFr.	0.17
Antrieb			5	SFr.	0.08
		Erreichte Punktzahl	35		SFr. 0.58
				Zwischentotal Kompetenzen	SFr. 2.94
<b>Wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung</b>	50%			<b>Total Maximalwert</b>	<b>SFr. 5.25</b>
individuell Betreuungsbedarf Arbeit (IBB)	5%	<b>Total Minderung : 20%</b>			
Krankheitsbedingte Absenzen (vom Pensum)	15%				
<b>Lohnrelevante Leistung</b>	<b>30%</b>	<b>Zwischentotal Leistung</b>			<b>SFr. 2.63</b>
<b>Std.-Ansatz (Zwischentotal Kompetenzen mal Leistung plus Zwischentotal Leistung)</b>					<b>SFr. 4.09</b>
				Max. mögl. Höchstlohn	SFr. 10.50
<b>Effektiver Std.-Ansatz (zur Berechnung der monatlichen Arbeitsvergütung)</b>					<b>3.28</b>



## Ressourcen - Grafik

## zur Auswertung

Fachkompetenz	45	75 %
Wirtschaftlich Arbeitsleistung	50	50 %
Kommunikative Kompetenz	25	42 %
Sozial- und Personale Kompetenz	65	42 %
Aktivitätskompetenz	35	58 %



## Dokument zur Förderung

### **Protokoll – agogische Förderplanung / Entwicklungsplanung:**

Erstellt: Rolf Kathriner 17.04.2019

<b><u>Situationsanalyse: IST</u></b>	<b><u>Ressourcen: - Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten</u></b> <b><u>Stärken:</u></b>
	<b><u>Schwächen:</u></b>
<b><u>Zielvereinbarung</u></b>	
<b><u>Richtziel: SOLL – was soll gemacht werden</u></b>	<b><u>Handlung: SOLL – was will man machen</u></b>

