

„Menschen, Natur und Arbeit“

Arbeitsförder -verein

Konzeption

Lothar Bongertz & Julien Brockhaus

Inhalt

1. Sitz und Anschrift	2
2. Rechtsgrundlage	2
3. Leitgedanke.....	2
4. Zielsetzung.....	4
5. Arbeitsansatz/ Pädagogische Idee	5
6. Kooperationen.....	8
7. Mittel und Einnahmen.....	9
8. Ausblick/ Perspektive des Vereins	10
9. Schlusswort.....	10

1. Sitz und Anschrift

Der Arbeitsförderverein hat seinen Sitz in Haslach im Kinzigtal.

Anschrift:

Kirchgasse 12

77716 Haslach im Kinzigtal.

1. Vorsitzender: Justus Bongertz
2. Vorsitzender: Markus Willmann

Eine Außenstelle befindet sich derzeit in 79312 Emmendingen, Über der Elz 4. Darin befinden Büroräume, Schulungsräume und eine Werkstatt.

2. Rechtsgrundlage

Der Arbeitsförderverein ist ein gemeinnütziger eingetragener Verein. Hierbei gilt der §21 des BGB der besagt, dass die Tätigkeit des Vereins nicht vordergründig auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet ist. Weiter besteht für den Arbeitsförderverein das Gemeinnützigkeitsrecht. Dieses unterliegt der Abgabenordnung und ist in den §§ 51 – 68 der Abgabenordnung wiederzufinden.

3. Leitgedanke

Leitgedanke des Arbeitsfördervereins ist die (Wieder-) Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Dabei wird sich hauptsächlich auf drei Personenkreise konzentriert.

Diese sind:

1. Geflüchtete Menschen
2. Langzeitarbeitslose
3. Bildungsferne Menschen

Die Personengruppen haben eine Altersspanne von etwa 17 bis 65 Jahren, können jeglichen Bildungsstand haben und verschiedener kultureller Herkunft sein.

Wir gehen stets wertschätzend miteinander um, begegnen uns auf Augenhöhe und nehmen uns gegenseitig ernst. Durch gezieltes Unterstützen und Abverlangen soll das Bewusstsein für die Selbstwirksamkeit ausgebildet werden. Dabei wird gewährleistet, dass man sich in der Lage sieht Situationen und Aufgaben zu bewältigen, die zuvor als Hindernisse wahrgenommen wurden. Der Arbeitsförderverein sichert das Erreichen dieser Ziele durch die Zusammenarbeit mit pädagogischen Fachkräften.

Durch diese Herangehensweise soll gewährleistet werden, dass die Teilnehmer der pädagogischen Maßnahmen des Arbeitsfördervereins einen Zugang zu dem ersten Arbeitsmarkt finden und darin bestehen können.

Dies führt zur Bildung selbstbestimmter Menschen die als aktive Gestalter ihrer sozialen Umgebung auftreten. Diese nehmen dann eine konkrete Rolle in der Gesellschaft ein und werden nicht mehr, wie zuvor als Belastung dieser verstanden. Weiter sieht sich der Arbeitsförderverein in der Verantwortung den Teilnehmern sowohl arbeitspraktische als auch alltagspraktische Fähigkeiten zu vermitteln. So sollen diese erlernen, ihre vorhandenen Ressourcen auch außerhalb ihres beruflichen Tätigkeitsfeldes einzusetzen, um verschiedene Lebenssituationen zu meistern.

Die konkrete Heranführung an die Leistungsanforderungen des ersten Arbeitsmarktes findet über die Pflege von Wald-, Grün- und Naturschutzflächen stattfinden.

Die tägliche Arbeit in der Natur und mit der Natur soll ein Bewusstsein für unseren Lebensraum vermitteln, weiter wird durch diese Tätigkeit die Sinnhaftigkeit des eigenen Handelns verdeutlicht.

Auch macht sich der Arbeitsförderverein zur Aufgabe die Aufträge auf eine ökologisch nachhaltige Art und Weise zu erfüllen. Hierdurch soll nochmals das Bewusstsein für die eigene Umwelt gestärkt werden. Dazu steht der Arbeitsförderverein in engem Kontakt mit Fortwirtschaftsmeistern und Ökologen. Durch diesen Fakt ist der Arbeitsförderverein nicht nur im sozialen Aspekt gemeinnützig, sondern übernimmt auch im ökologischen Rahmen Verantwortung.

4. Zielsetzung

Primäres Ziel des Arbeitsfördervereins ist es Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt einzugliedern. Dabei ist es dem Arbeitsförderverein wichtig den Menschen eine reale Arbeitswelt anzubieten, wozu eine angemessene Entlohnung ihrer Arbeitsleistungen gehört. Gleichzeitig schafft es der Arbeitsförderverein durch pädagogische Maßnahmen vorhandene Ressourcen zu bestärken und einen Schonraum anzubieten, sobald dieser benötigt wird.

So gehen bei dem Arbeitsförderverein Arbeitsalltag und pädagogische Begleitung Hand in Hand. Innerhalb dieses Prozesses werden elementare Fähigkeiten vermittelt die vielfältiger Natur sind.

Diese Fähigkeiten sind:

- Arbeitspraktische Fähigkeiten → Wie gehe ich verantwortungsbewusst mit Werkzeugen und Maschinen um?
- Kommunikationsfähigkeit → Wie drücke ich mich in bestimmten Situationen aus, um meine Anliegen adäquat zum Ausdruck zu bringen?
- Außendarstellung → Wie trete ich kontextbezogen im öffentlichen Raum auf?
- Beziehungsfähigkeit → Wie wahre ich das richtige Nähe-/ Distanz- Verhältnis zu meinen Arbeitskollegen und Vorgesetzten?
- Selbstorganisation und Planung → Wie binde ich meine Arbeitswelt in meinem Alltag ein?
- Eigenverantwortung → Wie übernehme ich Verantwortung für mein Handeln und meinen Bedürfnissen in meinem Arbeitsalltag?
- Verantwortungsbewusstsein und Empathie → Wie schaffe ich mir, im Arbeitskontext ein Bewusstsein für meine Bedürfnisse und die meiner Umwelt?
- Vorausschauendes Denken → Worauf muss ich achten bevor ich Handle?
- Partizipation → Welche Wege kann ich gehen um meine Umwelt mitgestalten zu können?
- Kreativität → Wie vergrößere ich mein Ideenreichtum und wende diese neugewonnenen Einfälle an?
- Konzentrationsfähigkeit → Wie kann ich meine geistige Ausdauer vergrößern und diese Kapazität sinnvoll einteilen?

- Selbstreflexion- und Reflexionsfähigkeiten → Wie stelle ich mein eigenes Handeln und das Handeln meiner Umwelt angemessen in Frage?

Die Aneignung dieser Fähigkeiten soll dazu ermächtigen ein selbstbestimmtes und freies Leben führen zu können. Dies ermöglicht neue Perspektiven für sich zu gewinnen.

5. Arbeitsansatz/ Pädagogische Idee

Um seine Ziele zu erreichen bedient sich der Arbeitsförderverein verschiedener pädagogischer Methoden. Diese werden von studierten Pädagogen, Arbeitserzieher und Forstwirten ausgeführt.

Als Rahmen der pädagogischen Arbeit dient die Tätigkeit in der Landschaftspflege und dem Naturschutz.

Die oben formulierten Ziele werden durch folgende pädagogische Maßnahmen erreicht:

- Arbeitspraktische Fähigkeiten werden durch Unterweisungen, Betriebsanweisungen, begleitete Praxisstunden und Fortbildungen vermittelt.
- In der alltäglichen Arbeitspraxis ist Kommunikation ein wesentlicher Bestandteil. Deshalb ist es für die Fachkräfte von hoher Bedeutung dem Menschen, erstens eine angemessene Kommunikation vorzuleben und zweitens diese in ihrer Kommunikationsform zu schulen.
- Ebenso wichtig wie eine adäquate Artikulation ist eine situativ angepasst Außendarstellung. So wird dem Menschen durch Anleitung, Ansprache und Vorleben vermittelt, dass es auch im Rahmen einer körperlichen Tätigkeit ein sauberes und gepflegtes Auftreten bedarf.
- Es ist wichtig ein angepasstes Rollenverständnis zu besitzen. Dieses führt zu einem adäquaten Umgang mit Vorgesetzten und Arbeitskollegen. Dieses Rollenverständnis wird zu Beginn durch natürliche hierarchische Strukturen vermittelt. Durch ein grundsätzlich kollegiales und auf vertrauen basierendes Verhältnis werden diese Hierarchie flach gehalten, wodurch ein optimales Klima der Selbstentwicklung geschaffen wird.

- Mit Zunahme der Selbstentwicklung geht eine Steigerung der Selbstorganisation und der Planungsfähigkeit einher. Diese Entwicklung findet durch die bewusste Vergabe von Verantwortung statt. Mögliches Scheitern wird von den Fachkräften antizipiert und als Chance zur Weiterentwicklung gestaltet.
- Die Ausbildung eines eigenverantwortlichen Bewusstseins spielt für den Menschen eine wichtige Rolle, hierbei wird in regelmäßigen zeitabständen eine Rückmeldung zu dem jeweiligen Entwicklungsstand besprochen. Wenn diese Resonanz wahrgenommen wird, findet eine angepasste Steigerung der Eigenverantwortung statt.
- Die gewonnene Eigenverantwortung soll weiter zu einem allgemeinen Verantwortungsbewusstsein heranreifen, im weitesten Sinne ist eine ausgereifte Sensibilität für das gesellschaftliche System angestrebt. Durch die tägliche Auseinandersetzung mit der Natur und der Umwelt soll hier ein Bewusstsein geschaffen werden.
- In der fortschreitenden Entwicklung innerhalb des Arbeitsfördervereins werden mehr und mehr Fähigkeiten aufgebaut, die einer selbstständigen Arbeitskraft entsprechen. Innerhalb dieses Schrittes wird durch Arbeitsanleitung, Verantwortungsübergabe aber auch Abfrage und Kontrolle, ein vorausschauender Blick für Risiken und Möglichkeiten geschult.
- Der Arbeitsförderverein schafft Wege zur Teilhabe am unternehmerischen Geschehen. Hierbei dienen die Pädagogischen Fachkräfte dazu, diese Wege zu veranschaulichen und zu nutzen.
- Die Fähigkeit zur Partizipation ermöglicht es sich kreativ und lösungsorientiert im Betrieb miteinzubringen. Beim gezielten Heranführen an Problemstellungen werden kreative Denkprozesse berücksichtigt und angeregt. Hierbei werden weiterhin Fähigkeiten wie die der Selbstwirksamkeit und der Konzentrationsfähigkeit gefördert und weiterentwickelt.
- Um den Prozess von einem Zuarbeiter zu einer professionell aufgestellten Arbeitskraft zu vollziehen gehört die Fähigkeit zur Selbst- und Fremdrelexion. Dieser Prozess wird durch regelmäßige Reflexionsgespräche in Form von Teamsitzungen, Einzelgespräche und Entwicklungsgespräche gefördert.

Das Tätigkeitsfeld des Arbeitsfördervereins bietet optimale Bedingungen zur Erreichung dieser Ziele, da die Arbeitsbedingungen real sind.

- Die Wirtschaftlichkeit im Arbeitsfeld ist dem Arbeitsförderverein hierbei ein wichtiges Anliegen, da erst dies den Arbeitsmarkt realitätsgetreu wiedergibt.
- Neben der wirtschaftlichen Tätigkeit des Arbeitsfördervereins werden kontinuierlich interne Projektarbeiten initiiert. Hierbei wird die Motivation gefördert, weil in einem zeitlich begrenzten Rahmen Rollen neu definiert werden können und verschiedene Fähigkeiten bedeutsam werden. Außerdem stellen diese Projektarbeiten eine gelungene Abwechslung im arbeitsalltag dar.
- Zur Weiterentwicklung gehört auch eine hohe Mobilität. Der Arbeitsförderverein stellt Ressourcen bereit, um Mobilität zum Beispiel in Form von einem Führerschein erreichen zu können. Mobilität führt zu einer Vergrößerung des potenziellen Aktionsradius des Menschen, dadurch erhöhen sich auch seine Möglichkeiten und somit seine Perspektiven.

Der Arbeitsförderverein hat es sich zur Aufgabe gemacht, Menschen in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern.

- Dieses Ziel wird in einem flexiblen Zeitrahmen von maximal ein bis 7 Monaten erreicht werden. Der Arbeitsförderverein setzt sich diesen Zeitrahmen, weil er den Menschen, nach der Aneignung neuer Fähigkeiten, die Möglichkeit geben möchte, sich auf dem ersten Arbeitsmarkt zu etablieren.
- In regelmäßigen Zeitabständen verändert sich dadurch auch die Teamzusammensetzung. Dieser Fakt bewirkt, dass neue Angestellte von anderen Arbeitskräften, die schon länger im Arbeitsförderverein arbeiten, lernen können. Die Teamzusammensetzung im Arbeitsförderverein, hat eine große Bedeutung, denn hier wird deutlich gemacht, welche Tragweite Synergieeffekte haben. Weiter werden sich fachkundige Mitarbeiter ihrer gewonnenen Erfahrung bewusst und teilen diese. Die Vielfältigkeit des Mitarbeiterteams entsteht jedoch nicht nur auf Grund der unterschiedlichen Länge der Arbeitsverhältnisse.
- Auch die verschiedenen Hintergründe der Menschen, z.B. Geflüchtete, Langzeitarbeitslose etc. tragen zu dieser Diversität bei. Um hierbei die einzelnen Personen optimal auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt

begleiten zu können, richtet das Team der Fachkräfte ein besonderes Augenmerk auf die individuellen Fähigkeiten und Ressourcen der Menschen, wodurch Diversitätsmanagement gewährleistet ist.

- Die Dokumentation der verschiedenen Arbeitsprozesse spielt für die Qualitätsansprüche des Arbeitsfördervereins eine wichtige Rolle. Die Arbeitsprozesse sind pädagogischer und arbeitspraktischer Natur. Das heißt die Dokumentation von Entwicklungsberichten findet genauso statt, wie die Dokumentation der praktischen Arbeit.
- Natürlich bietet das Konzept des Arbeitsfördervereins auch mögliche Herausforderungen. Diese reichen vom unsachgemäßen Gebrauch der Maschinen, bis hin zu gruppendynamischen Prozessen, zum Beispiel nach dem Ausscheiden einer wichtigen Person des Teams. Um all diese Hürden zu minimieren, findet eine kontinuierliche und stabile Begleitung durch pädagogische und forstwirtschaftliche Fachkräfte statt.
- Am Ende der Maßnahme im Arbeitsförderverein findet eine Unterstützung im Bewerbungsprozess statt, um die Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt abzuschließen.

6. Kooperationen

Der Arbeitsförderverein ist eng mit seinen Partnern vernetzt.

Er ist Hauptgesellschafter der Buschwerk UG. Diese Gesellschafter-Rolle ist Teil eines innovativen Konzeptes. Mitarbeiter des Arbeitsfördervereins können bei erfolgreicher Arbeit bei der Buschwerk UG angestellt und auch Gesellschafter werden. Dort können sie Verantwortung innerhalb des Teams und der ganzen Firma übernehmen. Die Unternehmensgesellschaft Buschwerk erledigt Grünarbeiten jeglicher Art, was von Naturschutzmaßnahmen bis hin zu Baumfällungen und Baumkletterarbeiten reicht. Ziel ist dabei nicht die Eingliederung einzelner Personen in den ersten Arbeitsmarkt, sondern die Eingliederung einer Gruppe als selbstständige Unternehmer.

Der erste Vorsitzende des Arbeitsfördervereins übernimmt verschiedene organisatorische Aufgaben und ist die Referenz für forstwirtschaftliches und naturschutzbetreffendes Fachwissen innerhalb des Vereins.

Weiter besteht eine fortschreitende und kontinuierliche Zusammenarbeit mit ökologischen Fachstellen.

7. Mittel und Einnahmen

Der Verein bezieht seine Einnahmen aus zwei Quellen und erhält verschiedene finanzielle Förderungen.

Einnahmen

1. Entgelt für die fachlich-pädagogische Begleitung
2. Entgelt für die Durchführung Forstwirtschaftlicher/ Landschaftsgärtnerischer Tätigkeiten

Förderungen

1. Lohnkostenzuschüsse
2. Fördermittel (EU-Fördermittel, Landesfördermittel etc.)
3. Spenden

Die Mittel und Einnahmen werden gemäß der Satzung eingesetzt. Dazu gehört die Finanzierung von notwendigem Arbeitsgerät, Arbeitskleidung, Fahrzeuge etc., also die Reinvestierung von Mitteln im Verein. Daneben werden die Gehälter, der beschäftigten Personen, im Verein bezahlt.

8. Ausblick/ Perspektive des Vereins

Der Arbeitsförderverein möchte sich stetig weiterentwickeln.

Als wichtigstes Anliegen gilt hier die Vergrößerung der vorhandenen Strukturen, um mehr Menschen erreichen zu können und ihnen die Möglichkeit zu geben auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Das Konzept des Arbeitsfördervereins bleibt flexibel und ist offen für neue Wege.

Diese können sein:

1. Begleitung von Menschen in der Ausbildung und von Arbeitskräften.
Menschen, welche sich auf dem ersten Arbeitsmarkt etablieren wollen, aber dieses Ziel aus verschiedenen Gründen nicht erreichen können, können direkt in einem Betrieb begleitet werden, ohne im Vorfeld beim Arbeitsförderverein aktiv gewesen zu sein.
2. Schaffung neuer Arbeitsbereiche, wie die Einrichtung eines sozialen Cafés oder Marktstandes.

9. Schlusswort

Der Arbeitsförderverein befindet sich in einem stetigen Entwicklungsprozess. Diese Konzeption gibt den aktuellen Stand der pädagogischen Arbeit wieder und wird eines Managementberichts jährlich auf ihre Aktualität überprüft und bei Bedarf überarbeitet.