Social FARMS

MODULE 1

Social Farm Activities for Rural Management Services Course

CC BY NC SA

Kofinanziert durch das Programm Erasmus+ der Europäischen Union

Dieses Projekt wird mit Unterstützung der Europäischen Kommission im Rahmen des Programms Erasmus+ finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Social Farm Activities for Rural Management Services | Projektnummer: 2020-1-IT01-KA202-008463

MODULE

1 TUTOR:IN FÜR SOZIALE LANDWIRTSCHAFT

2 MANAGER:IN FÜR SOZIALE LANDWIRTSCHAFT

3 PÄDAGOG:IN FÜR SOZIALE LANDWIRTSCHAFT

4 TUTORIAL

MODULE 1 TUTOR:IN FÜR SOZIALE LANDWIRTSCHAFT

1. Soziale Landwirtschaft: Einleitung

2. Werte der sozialen Landwirtschaft für Teilnehmende

2.1 Die zentralen Werte der sozialen Landwirtschaft
2.2 Zielgruppen einer sozialen Landwirtschaft
2.3 Die Bedeutung einer sozialen Landwirtschaft für drei Zielgruppen
2.4 Die Eigenschaften verschiedener Arbeitsbereiche in einer sozialen Landwirtschaft

3. Tutor:in für soziale Landwirtschaft

3.1 Einleitung: landwirtschaftliche Tätigkeiten
3.2 Tutor:in für soziale Landwirtschaft: Rollen, Aufgaben und Fähigkeiten
3.3 Die Trias der sozialen Landwirtschaft

4. Methodisches Arbeiten

4.1. Beobachten und berichten
4.2 Arbeiten nach Plan
4.3 Zyklischer Prozess
4.4 Der Tätigkeitsplan und Tutor:innen für soziale Landwirtschaft

5. Modelle für Unterstützung und Beratung

5.1 Die Methoden
5.2 Motivationsgespräche
5.3 Lösungsorientierte Kommunikation
5.4 Autismus-Kommunikation
5.5 Sozialkompetenzmodell

Glossar

Bibliographie

1. SOZIALE LANDWIRTSCHAFT: EINLEITUNG

Die Idee der sozialen Landwirtschaft entspringt einer Bewegung, die eng mit den der **Organisation der Vereinten Nationen** verkündeten Grundrechten auf gleiche Würde und Chancen für alle Menschen verbunden ist:

- „Erklärung über die Rechte von Menschen mit Behinderung" (1975)
- „Weltaktionsprogramm für Menschen mit Behinderung" (1982)
- „Grundsätze für den Schutz von psychisch Kranken und die Verbesserung der psychiatrischen Versorgung" (1991)
- „Rahmenbestimmungen für die Herstellung der Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung" (1993).

Soziale Landwirtschaft bezeichnet kurz- oder langfristige Aktivitäten, die landwirtschaftliche Ressourcen – wie Tiere oder Pflanzen – nutzen, um soziale Dienste in ländlichen Gebieten zu schaffen und zu fördern. Beispiele hierfür sind zum Beispiel Wiedereingliederung, Therapie, geschützte Beschäftigung, lebenslanges Lernen und andere Aktivitäten, die zur sozialen Integration beitragen (J. Hassink und M. Van Dijk, 2006; F. Di Iacovo und D. O'Connor, 2009).

Die soziale Landwirtschaft begann in den 1950er Jahren in den nordeuropäischen Ländern (Belgien und Niederlande). Sie breitete sich bald in ganz Europa aus, auch organisiert in nationalen Foren, als Folge der zunehmenden Wahrnehmung der positiven Auswirkungen sowohl auf das **soziale** als auch das **wirtschaftliche** Wohlergehen, insbesondere in abgelegenen ländlichen Gebieten (C. Gallis, 2013).

Auch wenn die soziale Landwirtschaft in den europäischen Ländern unterschiedlich entwickelt wurde, kann sie doch als eine Möglichkeit angesehen werden, auf bestimmte **soziale Bedürfnisse** einzugehen und **innovative Konzepte für die ländliche Entwicklung** zu fördern, die in den ländlichen Ressourcen und in der **multifunktionalen Landwirtschaft** verwurzelt sind. Letztere wird definiert als eine Landwirtschaft, die neben Nahrungsmitteln auch verschiedene andere Erzeugnisse produzieren kann, die in ganz Europa verfügbar sind.

Indem die landwirtschaftliche Umgebung mit **Wiedereingliederung** und **Betreuung** kombiniert wird, trägt sie positiv zur **Lebensqualität der Menschen** und ihrer **sozialen Integration** bei. Sie stellt außerdem eine **Chance für Landwirt:innen** dar, ihre Unternehmen und Einnahmen zu erweitern, Abwechslung hineinzubringen, neue Märkte zu erschließen und alternative Dienste anzubieten, die über die Nahrungsmittelproduktion hinausgehen.

Das Projekt zielt auf den Austausch und die Entwicklung eines innovativen Modells ab, das auf bewährten Praktiken aus früheren Erfahrungen basiert, die sich hauptsächlich auf die Behandlung autistischer Personen konzentrierten (**SWANS-Projekt, 2011-2013**), um die Verfahren und Ergebnisse auf Personen mit verschiedenen Arten von kognitiven Behinderungen und sozialen Problemen auszuweiten und die Schulungsmaterialien für die betroffenen Fachkräfte zu erneuern.

Ein weiterer Schwerpunkt der sozialen Landwirtschaft liegt außerdem auf der Vorbeugung von psychischen Störungen und der Betreuung von Kindern und Jugendlichen, die von Stigmatisierung, Mobbing oder frühzeitigen Depressionen und dem Zusammenbruch des Selbstwertgefühls betroffen sind.

Die **Trias** aus **Tutor:in**, **Manager:in** und **Pädagog:in** für soziale Landwirtschaft gilt als unverzichtbar für die Umsetzung von guten Praktiken in einer erfolgreichen Zusammenarbeit in der sozialen Landwirtschaft.

Die wichtigste Zielgruppe sind Landwirt:innen und Schüler:innen, die folgende Berufsfelder erlernen möchten: **Tutor:innen** für das tägliche Programm der sozialen Landwirtschaft, **Manager:innen**, die eine soziale Landwirtschaft besitzen oder verwalten, und **Pädagog:innen im Sozial-/Gesundheitsbereich**, die benachteiligten Teilnehmenden das Landwirtschaftsgelände und die Arbeiten zeigen sowie den oder die für die Nachbesprechung zuständige/-n Tutor:in vorstellen.

Zur sekundären Zielgruppe gehören **Personen aus Beratungen, politische Entscheidungsträger**:innen und Personen, die für **Sozial-/Gesundheitsdienste** und/oder **Maßnahmen zur ländlichen Entwicklung** zuständig sind.

Der modulare Kurs ist auf das Erlernen von Soft- und Hard Skills ausgerichtet, die es der Zielgruppe ermöglichen sollen, Ausbildung, Unterbringung und Dienstleistungen auf dem Bauernhof für Personen mit besonderen Bedürfnissen zu verwalten. Dabei werden Schulungsmethoden, die auf Learning-by-doing vor Ort basieren, und Internettechnologien für E-Learning kombiniert.

2. WERTE DER SOZIALEN LANDWIRTSCHAFT FÜR TEILNEHMENDE

2.1 Die zentralen Werte der sozialen Landwirtschaft

Die Stärke der sozialen Landwirtschaft besteht aus: Zusammenhalt – Draußen – Einfach persönlich.
Diese drei Werte stellen gemeinsam die Kraft der sozialen Landwirtschaft dar.

Das schätzen die Teilnehmer:innen einer sozialen Landwirtschaft besonders:

- Ich werde gesehen und gehört / Ich habe das Gefühl, dazu zu gehören
- Hier auf dem Bauernhof ist es wie im normalen Leben
- Ich bekomme die Chance, Neues zu lernen
- Ich leiste sinnvolle Arbeit
- Ich bewege mich viel auf dem Bauernhof
- Es ist viel Platz, und ich verbringe viel Zeit an der frischen Luft
- Der Rhythmus auf dem Bauernhof gibt mir Sicherheit
- Wir essen gemeinsam gesund

Die Forschung zeigt, dass auch die Angehörigen der Teilnehmer:innen, die Landwirt:innen und andere Beteiligte diese Kernwerte als das ansehen, was auf einer sozialen Landwirtschaft im Mittelpunkt stehen sollte.

*Um sicherzustellen, dass alle Teilnehmer:innen diese Stärke spüren, können die Aufgaben und Tätigkeiten einer sozialen Landwirtschaft im **Workbook** nachgelesen werden

2.2 Zielgruppen einer sozialen Landwirtschaft

Soziale Landwirtschaften kombinieren das landwirtschaftliche Umfeld mit Wiedereingliederung und Betreuung, sie bereichern die Lebensqualität der Personen und ihre soziale Integration.

Soziale Landwirtschaften bieten Teilnehmer:innen mit verschiedenen Beeinträchtigungen Tagesaktivitäten, (betreute) Arbeit und manchmal auch Wohneinrichtungen.

Manche sozialen Landwirtschaften bieten Betreuung für gemischte **Zielgruppen** an.

Andere entscheiden sich für eine bestimmte Zielgruppe.

Soziale Landwirtschaften unterstützen verschiedene Teilnehmer:innengruppen, wie:

- Menschen mit psychischen Problemen
- Menschen mit intellektueller Behinderung

- Menschen, die sich von einer Abhängigkeit erholen
- Menschen mit Lernstörungen
- Senior:innen
- Kinder mit Lern- und Entwicklungsstörungen
- Jungen Menschen mit Verhaltensproblemen
- Langzeitarbeitslosen

Es wurde bereits viel darüber geforscht, was Teilnehmer:innen als besondere Qualitäten einer Sozialfarm wahrnehmen. Auf den nächsten Folien werden als Beispiel die Erfahrungen von drei **Zielgruppen** beschrieben.

2.3 Die Bedeutung einer sozialen Landwirtschaft für drei Zielgruppen

Menschen mit psychiatrischer Vorgeschichte nennen die folgenden Qualitäten einer sozialen Landwirtschaft: Ich werde als normaler Mensch behandelt – respektvoll, frei von Vorurteilen – und nicht als Patient:in. Positives Feedback zu erhalten und Verantwortung zu übernehmen gibt mir Selbstvertrauen. Ich kann in meinem eigenen Tempo arbeiten. Der Bauernhof bietet Struktur, Ruhe und Freiraum. Es gibt weniger Anreize, mehr Freiheiten und eine lockere Atmosphäre. Die Möglichkeit, sich eine Zeit lang zurückziehen zu können. Die Möglichkeit, neue Menschen kennen zu lernen, und die Vielfalt der Teilnehmer:innengruppen.

Senior:innen nennen die Einbeziehung und das persönliche Verhältnis zu:r Landwirt:in. Einer sinnvollen Arbeit nachzugehen und Teil einer Gesellschaft zu sein. Die Landwirtschaft bietet ein breiteres Angebot an Aktivitäten als herkömmliche Tageszentren – das belebt! Die wunderschöne, freie Aussicht. Die authentische Umgebung auf dem Bauernhof aktiviert die Erinnerung. Die Freundlichkeit der Gruppe. Ich fühle mich wertgeschätzt.

Die Jugendlichen:
Die Forschung zeigt viele positive Effekte bei Jugendlichen mit mehreren Problemen, die in sozialen Landwirtschaften leben und arbeiten (erfahrungsorientiertes Lernen.

In Bezug auf den Bauernhof:
Außerhalb des eigenen Umfelds (Freunde, Jugendfürsorge), Landwirt:innen und Familien als Vorbild und Einbeziehung von Landwirt:innen und Familien, auf sich selbst angewiesen zu sein, ein strukturiertes Umfeld mit wenigen Anreizen. Körperliche und herausfordernde Arbeiten, Erfahrung sammeln. Am Bauernhof ist es weniger aggressiv als in der Schule oder in Betreuungsheimen. Ich fühle mich auf dem Bauernhof wie zu Hause; mehr Freiheiten, eine familiäre Atmosphäre.

Prozess der Jugendlichen:
Integration positiver Erfahrungen in eine neue (Heim-)Situation, eine Rolle als Mitarbeiter:in und nicht als Teilnehmer:in, die Vergangenheit reflektieren, Steigerung des Selbstwertgefühls und des Selbstvertrauens, erhöhte Kontrollüberzeugung.

Unabhängiger werden, lernen, besser zu kommunizieren, Durchhaltevermögen erlernen, Verantwortung übernehmen, ein neues Netzwerk aufbauen.

Effekte:
Weniger Verhaltensprobleme, weniger Rückfälle, weniger Drogenkonsum, verringertes Einschreiten der Jugendhilfe. Rückkehr in die Schule oder zur Arbeit, Wiederaufnahme/Verbesserung des Kontakts zu den Eltern, Wiederherstellung der täglichen Routine, Verbesserung der ausgewählten Freundschaften.

2.4 Die Eigenschaften verschiedener Arbeitsbereiche in einer sozialen Landwirtschaft

Soziale Landwirtschaften passen gut zur Philosophie der gemeinschaftlichen Betreuung und Wiedereingliederung, der **Stärkung der Selbstbestimmung** und der Genesung der Teilnehmer:innen. Die auf dem Bauernhof angebotene Betreuung basiert auf Gleichheit, Miteinbeziehung, Optionen, Mitgefühl und Professionalität.

Jeder Arbeitsbereich am Bauernhof verfügt über spezifische Aktivitäten und Qualitäten. Für eine soziale Landwirtschaft ist es wichtig, eine ausreichende Vielfalt an Aktivitäten zu entwickeln und die Unterschiede zwischen diesen Arbeitsbereichen bestmöglich zu nutzen. Die Qualitäten lassen sich nur

umsetzen, wenn der oder die Vermittler:in selbst begeistert ist und diese Begeisterung auf die Teilnehmer:innen übertragen kann.

Auf einem sozialen Bauernhof können Orte erschaffen werden, an denen **Arbeit im Mittelpunkt** steht; an denen man Energie abbauen und sich auspowern kann. Es gibt jedoch auch Orte, an denen die Erkundung der Landschaft vorrangig ist. Hier können die Stille, Gerüche, Farben und Klänge (der Natur) genossen werden. Beide Orte können als Möglichkeit gesehen werden, Sicherheit, Herausforderung und Miteinbeziehung zu erleben. Auch wenn jeder Arbeitsbereich den Fokus auf 'Arbeitsdruck oder -haltung' und 'Erfahrung' verschieden gewichten kann, hat ein Arbeitsbereich mehr Arbeitsdruck und eignet sich eher zum Erlernen einer Arbeitshaltung, während ein anderer Arbeitsbereich mehr Möglichkeiten bietet, um Erfahrung zu sammeln. Arbeitsbereiche unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich der Wahrnehmung und des Arbeitsdrucks, sondern auch hinsichtlich der Kontaktmöglichkeiten, der Größe des Arbeitsbereichs und der Planbarkeit der Arbeit, wie oben erwähnt. Das Wissen um diese Eigenschaften und die charakteristischen Unterschiede zwischen den Arbeitsbereichen bietet den Berater:innen die **Möglichkeit, die Arbeitsbereiche gezielter für verschiedene Teilnehmer:innen einzusetzen**.

ARBEITSBEREICH	AKTIVITÄTEN	MERKMALE	MÖGLICHE ZIELE UND ZIELGRUPPEN, FÜR DIE DER ARBEITSBEREICH SICH BESONDERS EIGNET
Arbeiten mit Pferden	Pflege von Pferden, Ausmisten, Reiten, Voltigieren, Therapie	Ein Tier, mit dem man eine starke Verbindung aufbauen kann	Junge Menschen; an einer Beziehung arbeiten; soziale Interaktion; Selbstvertrauen und Beständigkeit entwickeln, 'lernen, sein Leben selbst in die Hand zu nehmen'
Backen	Teig herstellen, Brot, Kekse und Kuchen backen	Kreativer Prozess, Aufmerksamkeit und Genauigkeit	Arbeitsrhythmus entwickeln, Aufmerksamkeit, Genauigkeit
Gartenarbeit	Säen, pflanzen, spaten, verpflanzen, hacken, jäten, ernten	Saisonaler Rhythmus. Verschiedene Umgebungen: Gewächshaus, Kräuter, Blumen, Freilandanbau	Einblick in die eigenen Prozesse. Die Entwicklungen in den Saisonen und im Leben beobachten
Haushalt/Agritourismus	Kaffee und Tee zubereiten. Mittagessen zubereiten. Putzen. Waschen	Pflege. Viele Kontakte. Zusammenarbeit auf kleinem Raum. Aufgaben wiederholen	Geeignet für Personen mit dem vorrangigen Ziel zu lernen, sich um sich selbst zu kümmern
Nutztierhaltung	Vieh auf die Weide treiben, ausmisten, füttern, melken	Die Unberechenbarkeit von Tieren. Direkter Appell der Tiere. Beziehung mit Tieren	Verletzten Personen dabei helfen, wieder Vertrauen aufzubauen. In die Gänge kommen. Grenzen akzeptieren. 'Beständigkeit' entwickeln
Gastronomie, Catering	Bestellungen aufnehmen und ausliefern. Bedienung der Registrierkasse. Sandwiches und Salate zubereiten	Kundenkontakt, Repräsentant:in Unerwartete Situationen	Kundenkontakt. Mit Lob und Beschwerden umgehen

ARBEITSBEREICH	AKTIVITÄTEN	MERKMALE	MÖGLICHE ZIELE UND ZIELGRUPPEN, FÜR DIE DER ARBEITSBEREICH SICH BESONDERS EIGNET
Gartenanlage	Anlegen und Pflegen von Gelände. Gartenpflege. Baumpflege	Ein wenig Arbeitsdruck. Raum für Kreativität. Pflege. Sichtbar. Nahe am Zuhause	Geeignet für Personen mit dem Ziel zu lernen, eigene Entscheidungen zu treffen
Landschafts-pflege	Schneiden, stutzen. Wege instand halten Holz spalten	Ein wenig Arbeitsdruck. Körperliche Arbeit Über einen längeren Zeitraum sichtbare Effekte	„Gelände" Körperlich stärker werden
Milchverarbeitung	Käse, Joghurt, körnigen Frischkäse herstellen Putzen. Flaschen befüllen und beschriften Käsesorten schmieren und wenden	Saubere, genaue Arbeit. Geschlossener, isolierter Raum. Wenige Eindrücke von außen. Feste Arbeit	Struktur entwickeln. Genauigkeit und Wachsamkeit entwickeln. Die Grenzen des Perfektionismus kennenlernen
Einkaufen	Gemüse, Milchprodukte verkaufen. Betreuung von Einzelhandelsflächen. Regale auffüllen. Kundenkontakt. Bedienung der Registrierkasse	Kundenkontakte. Repräsentant der Filiale. Unerwartete Situationen	Kundenkontakt. Mit Lob und Beschwerden umgehen
Technisches	Basteln, Zusammenbau von technischen Dingen	„Nicht-grüne" Aktivitäten. Technisches Verständnis vorausgesetzt	Junge Menschen; insbesondere Jungen

3. TUTOR: IN FÜR SOZIALE LANDWIRTSCHAFT

3.1 Einleitung: landwirtschaftliche Tätigkeiten

Die Aktivitäten in der sozialen Landwirtschaft werden je nach Teilnehmenden geplant und angepasst, basierend auf einer vorläufigen psychologischen Bewertung durch Sozial-/Gesundheitsdienste und eines entsprechenden Programms, das **Manager:innen der sozialen Landwirtschaft** je nach dem entsprechenden Angebot auflisten:

- Gartenarbeit und Gartenbau,
- Brot- und Backwarenherstellung,
- Tierpflege,
- Ton, Papier- und Holzarbeiten, usw.

Bevor detaillierte Beispiele für die Aktivitäten vor Ort gegeben werden, ist es wichtig, die Rollen, Aufgaben und Soft Skills zu erläutern, die T**utor:innen für soziale Landwirtschaft** benötigen.

Tutor:innen für soziale Landwirtschaft sind Personen, die für die Organisation des geplanten individuellen **Wiedereingliederungsprogramms vor Ort** verantwortlich sind, das zwischen dem Sozial-/Gesundheitsdienst und den **Manager:innen für soziale Landwirtschaft** vereinbart wurde.

Zu Beginn wird ein:e vom **Sozial-/Gesundheitsdienst** entsandte:r Pädagog:in dem oder der Teilnehmenden dabei helfen, sich mit der Umgebung des Bauernhofs vertraut zu machen, Vertrauen in den oder die Betreuer:in zu fassen und sich an den Feldaktivitäten beteiligen zu wollen.

Diese Zusammenarbeit ist von grundlegender Bedeutung für den Aufbau einer guten Beziehung zwischen Tutor:in und Praktikant:in und erleichtert die Integration des Praktikanten oder der Praktikantin.

Je schneller die Integration stattfindet, umso mehr kann die Anwesenheit **des oder der Pädagog:in** nach und nach reduziert werden.

3.2 Tutor:in für soziale Landwirtschaft: Rollen, Aufgaben und Fähigkeiten

- Kommunikationstechnische Kompetenzen
- Akzeptieren von professionellen Bemerkungen
- Kooperationsfähigkeit/Teamfähigkeit
- Partizipationsfähigkeit
- Empathie
- Kompetenz in Sachen Vielfalt
- Selbstreflexion
- Organisationsfähigkeit
- Lernkompetenzen
- Handlungskompetenz
- Verantwortung

Kommunikationstechnische Kompetenzen: sich verständlich und adressatenorientiert ausdrücken zu können, bezieht sich auf die eigene Bereitschaft, sich mit anderen auszutauschen, Dinge verbal zu klären und Wissen durch Kommunikation weiterzugeben.

Tutor:innen für soziale Landwirtschaft sollten die folgenden Lernergebnisse erzielen:

- sich in einfacher und komplexer Sprache auszudrücken
- einfache und komplexe Sprache zu verstehen
- sich höflich auszudrücken
- verständliches und wertschätzendes Feedback zu geben
- sich in Konfliktsituationen ruhig auszudrücken.

Akzeptieren von professionellen Bemerkungen: darunter ist zum einen die Fähigkeit zu verstehen, Menschen positive und negative Bemerkungen und Ratschläge im Sinne der Person und der Sache zu geben, und zum anderen die

Fähigkeit, Bemerkungen und Ratschläge im Sinne der Person und der Sache selbst anzunehmen und produktiv zu verarbeiten.

Lernergebnisse für Tutor:innen für soziale Landwirtschaft:

- akzeptiert und nutzt Bemerkungen, um seine/ihre Arbeit zu verbessern
- vergleicht sein/ihr Verhalten in Reaktion auf Bemerkungen
- hört auf professionelle Bemerkungen
- kann professionelle Bemerkungen geben
- schätzt seine/ihre Arbeit richtig ein.

Kooperationsfähigkeit/Teamfähigkeit: Kooperationsfähigkeit bedeutet, ein gemeinsames Ergebnis oder einen gemeinsamen Erfolg erzielen zu wollen. So trägt jede:r etwas bei, je nach Fähigkeiten und Kenntnissen. Der Fokus liegt auf Kooperation und gemeinsamem Lernen. Es ist außerdem wichtig, offen gegenüber anderen zu sein und sich zurücknehmen zu können.

Lernergebnisse für Tutor:innen für soziale Landwirtschaft:

- kann mit verschiedenen Menschen zusammenarbeiten
- weiß, dass verschiedene Menschen verschiedene Interessen haben
- kann das akzeptieren
- weiß, dass die Zusammenarbeit Konflikte mit sich bringen kann
- kann das akzeptieren.

Partizipationsfähigkeit: Das Substantiv „Partizipation" bedeutet „Beteiligung" oder „Teilnahme". Bei der Partizipation sind so viele wie möglich in einem Prozess zur Entscheidungsfindung beteiligt.

In diesem Sinne bedeutet Partizipationsfähigkeit auch die Bereitschaft, Teil des Fortschritts zu sein, und die Bereitschaft, sich aktiv zu beteiligen.

Lernergebnisse für Tutor:innen für soziale Landwirtschaft:

- interessiert sich für seine/ihre Umgebung
- ist daran interessiert, sich und seine/ihre Meinung einzubringen.

Empathie: bezieht sich auf die Fähigkeit und Bereitschaft, die Empfindungen, Gefühle, Gedanken, Motive und Persönlichkeitsmerkmale einer anderen Person zu erkennen, zu verstehen und sich in sie hineinzufühlen. Ein allgemeinsprachlicher Begriff, der dem entspricht, ist „Mitgefühl".

Lernergebnisse für Tutor:innen für soziale Landwirtschaft:

- hört zu und ist offen für die Ideen und Perspektiven anderer
- weiß, was **Empathie**/Mitgefühl ist (und kann Mitgefühl von Mitleid unterscheiden)
- findet die Balance zwischen **Empathie** und Grenzen (professionell/beruflich und persönlich/privat).

Kompetenz in Sachen Vielfalt: Das bedeutet, die Unterschiede zwischen Menschen bewusst wahrzunehmen und sie in ihrer Vielfalt zu schätzen – unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung oder Behinderung.

Lernergebnisse für Tutor:innen für soziale Landwirtschaft:

- erkennt die Unterschiede der Menschen bezüglich Religion, Sprache, Geschlecht, Alter, Bedeutung an.
- weiß, dass Verschiedenheit zum Leben gehört
- weiß, dass Verschiedenheit neue Perspektiven ermöglicht und das Leben einer jeden Person bereichert.

Selbstreflexion: bedeutet, zu hinterfragen und zu vergleichen, über sich selbst oder das eigene Verhalten nachzudenken, zu grübeln (wenn es sich auf eine geistige Aktivität bezieht).

Das entsprechende Verb ist „reflektieren"; dies bedeutet „grübeln" oder „durchdenken".

Lernergebnisse für Tutor:innen für soziale Landwirtschaft:

- a. weiß, wie man nachdenkt und hinterfragt Denken, Handeln und Fühlen mit dem Ziel, mehr über sich selbst (nicht nur als Individuum, sondern als Teil eines Systems, z. B. eines Teams) herauszufinden.

Organisationsfähigkeit: bezieht sich auf das Talent, Zeitpläne und Arbeitsabläufe so zu planen und zu ordnen, dass die Arbeitskräfte optimal eingesetzt werden. Organisationstalente legen Prioritäten fest. Das bedeutet, dass wichtige Aufgaben vor den unwichtigen erledigt werden.

Lernergebnisse für Tutor:innen für soziale Landwirtschaft:

- ist fähig, Arbeit zu planen und zu organisieren
- kann bei der Planung unterstützen
- kann bei der Organisation der Arbeitsumgebung unterstützen.

Lernkompetenz ist ein aktiver, selbstgesteuerter, konstruktiver, situativer und sozialer Prozess:

- Lernen erfordert die aktive Beteiligung des oder der Lernenden
- Lernen erfordert stets die eigene Beteiligung
- Es wird immer Wissen geschaffen. Neues Wissen kann nur erworben und genutzt werden, wenn es in bereits vorhandene Wissensstrukturen
- eingegliedert und auf Basis individueller Erfahrungen interpretiert wird.
- Die Erschaffung von Wissen findet in Kontexten statt und ist mit diesen verbunden – Lernen ist daher situativ.
- Lernen findet auch vor dem Hintergrund soziokultureller Bedingungen und oft innerhalb eines sozialen Rahmens statt.

Lernergebnisse für Tutor:innen für soziale Landwirtschaft:

- ist offen für neue Lernerfahrungen und Weiterbildungen (nach dem Motto „man lernt nie aus", lebenslanges Lernen)
- sieht Veränderungen als Teil des Lebens
- bleibt neugierig
- weiß, dass man aus Fehlern lernen kann.

Handlungskompetenz: Unter „Handlungskompetenz" versteht man die Bereitschaft und Fähigkeit des oder der Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen angemessen durchdacht und individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.

Lernergebnisse für Tutor:innen für soziale Landwirtschaft:

- versucht, Probleme zu lösen
- achtet auf die eigene Gesundheit
- achtet auf die Gesundheit anderer.

Verantwortungskompetenz: ist in erster Linie die Fähigkeit, die eigenen Fähigkeiten und die möglichen Folgen von Entscheidungen einzuschätzen und so zu handeln, dass die erwarteten Ziele mit der größten Wahrscheinlichkeit erreicht werden.

Lernergebnisse für Tutor:innen für soziale Landwirtschaft:

- führt Aufgaben zuverlässig aus
- bittet um Unterstützung, wenn diese benötigt wird
- kann vorausschauend handeln
- reagiert mit Bedacht auf herausfordernde Situationen.

3.3 Die Trias der sozialen Landwirtschaft

Tutor:innen für soziale Landwirtschaft sind nicht nur darin geschult, Arbeiten anzuleiten, die auf Hard Skills basieren (landwirtschaftliche Fähigkeiten und Fertigkeiten) **Tutor:innen für soziale Landwirtschaft** verbessern auch die sozialen Fähigkeiten der Teilnehmer:innen (Zusammenarbeit und zwischenmenschliche Beziehungen).

In dieser Hinsicht ist die Zusammenarbeit innerhalb der Trias **Tutor:in für soziale Landwirtschaft/Manager:in für soziale Landwirtschaft/Fachkraft**, jede:r von ihnen mit den eigenen Kompetenzen, ein wichtiger Teil der Eingliederungsfähigkeit einer Person mit psychischen oder sozialen Störungen am Arbeitsplatz.

„Teilen" und „Zusammenarbeit" sind die Schlüsselworte der **Trias** einer sozialen Landwirtschaft.

4. METHODISCHES ARBEITEN

4.1 Beobachten und berichten

Gezieltes Beobachten bedeutet:
Systematische Beobachtung bedeutet, lange genug und zu verschiedenen Zeiten zu beobachten.

Zielorientiert: Die Beobachtungen sollten auf ein bestimmtes Ziel ausgerichtet sein. So kann man sich auf das konzentrieren, was beobachtet werden muss.

Genau: Die Beobachtung muss das Verhalten beschreiben; der oder die Leser:in muss nachlesen können, was passiert ist. Daher muss die Situation genau und vollständig dargestellt werden.

Ziel: Eine Beobachtung sollte die Realität so detailgetreu wie möglich darstellen. Das bedeutet: was die eigenen Sinne wahrnehmen, so sachlich wie möglich darzustellen. Das, was gesehen, gehört, gespürt und gerochen wird ist wichtig – nicht das, was gedacht und gefühlt wird. Letzteres wird in einer Interpretation dargestellt.

Als Beobachter:in gibt es verschiedene Arten, an einer zu beobachtenden Situation teilzunehmen, z. B.:

- Aktive Beteiligung
- Passive Beteiligung
- Keine Beteiligung

* Siehe **Workbook** für weitere Erklärungen zu beobachten und berichten

Aufzeichnungen: Nach der Beobachtung ist aufzuzeichnen, was beobachtet wurde. Dies kann durch eine beschreibende Beobachtung, mit Beobachtungsschemata, Bewertungsschemata oder einer Kombination dieser Methoden geschehen.

Berichte: Berichterstattung erfolgt oft täglich mit dem sogenannten Tagesbericht. Darüber hinaus werden Betreuungs- oder Beratungspläne verfasst. Auf Grundlage der in den Betreuungsplänen formulierten Ziele wird gezielt beobachtet. Es wird außerdem der Tagesbericht vorgelegt, der auf die formulierten Ziele ausgerichtet ist.

Inhalt: Beim Kommunizieren sollte stets die **Zielgruppe** beachtet werden. Kolleg:innen kommunizieren untereinander anders, als wenn mit Familienmitgliedern gesprochen wird. Der Bericht muss so objektiv wie möglich gehalten werden. Daher werden zuerst die Fakten berichtet, anschließend wird die eigene Interpretation dargestellt. Jede:r sollte den Unterschied zwischen Haupt- und Nebensachen kennen.

Anschließend wird die eigene Interpretation und Zusammenfassung dargestellt

Sprache: Mit Sätzen, Absätzen, Kapiteln, Überschriften und Signalwörtern wird Struktur geschaffen.

4.2 Methodisches Arbeiten

Für eine gute Betreuung und/oder Unterstützung ist es wichtig, nach einem Plan zu arbeiten; meist wird dies als methodisches Arbeiten bezeichnet.

Die Grundlagen des methodischen Arbeitens sind:

- Sammeln notwendiger Informationen – Beobachtungen und Tagesberichte sind die Hauptinformationsquellen. Es sollten jedoch auch Teilnehmer:in, Familie und andere Fachkräfte miteinbezogen werden
- Identifizieren von Wünschen, Bedürfnissen und Problemen – was braucht und will der oder die Teilnehmer:in
- Ziele festlegen – gemeinsam mit dem oder der Teilnehmer:in, kurz- und langfristige Ziele
- Aktivitäten planen – Aktivitäten konkretisieren und Pläne verfassen

- Fortschritte beobachten – die Reaktionen des oder der Teilnehmer:in, jedoch auch sich selbst kritisch betrachten
- Betreuung und Unterstützung wenn nötig evaluieren und anpassen.

4.3 Zyklischer Prozess

Methodisches Arbeiten ist ein zyklischer Prozess:
Das bedeutet, dass auf Grundlage der Bewertung der Betreuung/Unterstützung Anpassungen vorgenommen werden. Dann beginnt der Zyklus erneut – mit dem Sammeln von Informationen, dem Festlegen von Zielen und so weiter.

Die Vorteile am Arbeiten gemäß Plan (methodisch):

- Geringere Fehlerwahrscheinlichkeit, da mehr Kontrolle über das Geschehen besteht und Personen weiter vorausschauen können/müssen.
- Klare Erwartungen: Sie selbst und andere wissen, was zu erwarten ist.
- Bewertung und Verbesserung: Die eigenen Handlungen können besser bewertet werden, um sie ggf. zu verbessern.
- Verantwortung und Zusammenarbeit.

4.4 Der Tätigkeitsplan und Tutor:innen für soziale Landwirtschaft

Das Ziel einer Aktivität ist es, die Fähigkeiten der Teilnehmer:innen zu erhalten, zu verbessern, zu erweitern und zu vertiefen oder zu festigen. Aktivitäten sind das Werkzeug der Tutor:innen. Sie sind niemals das eigentliche Ziel.

Der Tätigkeitsplan ist immer Teil eines geplanten Arbeitsprozesses (methodisches Arbeiten). Das bedeutet, dass folgendermaßen gearbeitet wird:

Methodisch: die Aktivitäten, Methoden, Mittel und Ziele, die (in Bezug auf den oder die Teilnehmer:in) erreicht werden sollen, sind durchdacht.

Systematisch: konsequent handeln, mit einem Zeitplan arbeiten (wann, mit wem und wie lange eine bestimmte Aktion).

Prozess: Entwicklungen im Laufe der Zeit berücksichtigen (z. B. Wird zu langsam oder zu schnell vorgegangen? Ist es dem oder der Teilnehmer:in möglich, Schritt zu halten?).

Beim Verfassen eines Tätigkeitsplans ist Folgendes immer zu berücksichtigen:

- **Struktur:** die logische Abfolge aller Unteraktivitäten, um die Aktivität abzuschließen.
- **Zeitplan der Aktivität:** wie lange, wann, wie passt sie zu anderen Aktivitäten.
- **Benötigte Materialien:** Material wie Holz, Stroh, Papier und die für die Aktivität benötigten Werkzeuge.
- **Anforderungen an die Teilnehmer:innen:** Jede Aktivität hat ihren eigenen Schwierigkeitsgrad und Fähigkeiten, die benötigt werden.
- **Platz:** Welche Art von Arbeitsplatz wird für die Aktivität benötigt, müssen Anpassungen vorgenommen werden.
- **Sicherheit** d.h. Vorschriften, verwendete Materialien, aber auch die Einstellung des oder der Tutor:in für soziale Landwirtschaft.
- **Persönliche Sicherheit** des oder der Teilnehmer:in, d. h. Komfortzone, Fähigkeiten.
- **Persönlichkeit** des oder der Teilnehmer:in; diese bestimmt auch, welche Aktivitäten wie durchgeführt werden.
- **Führungshaltung:** Für jede:n Teilnehmer:in ist klar, wie mit den eigenen Reaktionen, z.B. Jammern, Müdigkeit, umzugehen ist.

PLANERSTELLUNG: ZU UNTERNEHMENDE SCHRITTE UND ZU BEANTWORTENDE FRAGEN	
Ausgangssituation	Wer ist der oder die Teilnehmer:in, welche Möglichkeiten und Hindernisse gibt es Welche Bedürfnisse/Wünsche gibt es, was bedeutet die Aktivität für den oder die Teilnehmer:in Was wurde während der Aktivität mit dem oder der Teilnehmer:in beobachtet
Ziele ausformulieren	Welche(s) Bildungsziel(e) sollen mit dem oder der Teilnehmer:in erreicht werden
Organisation	Praktisch: Wie können das oder die Ziel(e) erreicht werden, woran soll praktisch gedacht werden (siehe Folie Nr. ...) Bildungstechnisch: Wie sieht die Leitung für den oder die Teilnehmer:in aus
Die Umsetzung	Wurde die Aktivität planmäßig umgesetzt
Die Evaluierung	Welchen Wert hatte die Aktivität Wurde(n) das oder die Ziel(e) erreicht Was sollte beim nächsten Mal anders laufen (Prozessevaluierung)

* Siehe **Workbook** für umfangreiche Fragen und Beispiele für Tätigkeitspläne

5. MODELLE FÜR UNTERSTÜTZUNG UND BERATUNG

5.1 Die Methoden

Motivationsgespräche: eine Methode, die die Motivation der Teilnehmer:innen zur Verhaltensänderung erhöht, indem sie widersprüchliche Gefühle oder **Ambivalenzen** in Bezug auf die Veränderung erforscht und abbaut und so das Engagement für die Veränderung erhöht.

Lösungsorientierte Kommunikation: wie der Name vermuten lässt, ist die Kommunikation zukunftsorientiert, zielgerichtet und konzentriert sich auf Lösungen und nicht auf die Probleme. Hilft den Teilnehmer:innen dabei, sich zu ändern, indem Lösungen geschaffen werden, anstatt sich auf Probleme zu konzentrieren.

Autismus-Kommunikation: Kommunikation, die auf die spezielle Art und Weise zugeschnitten ist, in der Menschen mit **Autismus**-Spektrum-Störung (ASD) Informationen verarbeiten und mitteilen. Die Kommunikation schafft Verständnis und Respekt und damit positiven Kontakt, der zu Entwicklung führt. Diese Kommunikationsweise ist für jedes Alter und Auffassungsvermögen, für jede:n mit **Autismus** und für jede:n, der oder die Klarheit benötigt, nützlich und geeignet.

Sozialkompetenzmodell: Die Arbeit auf Grundlage des Kompetenzmodells bedeutet, dass sich Tutor:innen für soziale Landwirtschaft auf die Steigerung der Kompetenz konzentriert, d. h. eine Verbindung mit (potenziellen) Stärken des Teilnehmers und/oder dem unmittelbaren Umfeld zu schaffen. Der Schwerpunkt liegt auf einem positiven Ansatz: Es geht um das Erlernen neuer Verhaltensweisen, mit dem letztendlichen Ziel, dass der oder die Einzelne einen nützlichen und sinnvollen Platz in der Gesellschaft einnehmen kann.

* Siehe **Workbook** für weitere Beispiele von Motivationsgesprächstechniken

5.2 Motivationsgespräche

Motivationsgespräche stützen sich auf vier Prinzipien. Tutor:innen arbeiten ausgehend von diesen vier Prinzipien. Sie nutzen diese nicht als „Trick", sondern sind tief davon überzeugt, dass diese Elemente notwendig sind, um der anderen Person zu helfen.

1. Partnerschaft: Teilnehmer:in und Tutor:in arbeiten zusammen, sie sind gleichberechtigt. Auch, wenn sich ihr Fachwissen unterscheidet, sind beide Expert:innen und brauchen einander. Der oder die Teilnehmer:in ist Expert:in für sich selbst und sein oder ihr tägliches Leben.

2. Akzeptanz: Der oder die Tutor:in ist akzeptierend in seiner Haltung und versucht, die Autonomie des Teilnehmers voll zur Geltung kommen zu lassen.

3. Mitgefühl: Der oder die Tutor:in tut alles, um den Interessen und dem Wohlbefinden des oder der Teilnehmer:in so gut wie möglich zu dienen.

4. Ermitteln: Der oder die Tutor:in versucht, die Gedanken und Gefühle des oder der Teilnehmer:in gezielt zu erforschen und zu verstehen, um seine oder ihre **intrinsische Motivation** (d. h. Ziele, Wünsche und Erwartungen) zu entdecken und zu stärken.

Es gibt fünf grundlegende Fähigkeiten bei Motivationsgesprächen:

1. Offene Fragen: ermutigen den oder die Teilnehmer:in dazu, seine oder ihre Geschichte zu erzählen. Sie beginnen mit Fragewörtern: wie, was, wo, wer.

2. Aufmerksames Zuhören: Der Zweck besteht darin, wiederzugeben, was der oder die Teilnehmer:in gesagt oder gemeint hat und zu zeigen, dass ihm oder ihr zugehört wurde und versucht wird, die andere Person zu verstehen. Ich verstehe das, was du sagst, folgendermaßen...

3. Bestätigen: Die Beschreibung dessen, was gut läuft und was erfolgreich ist, spielt eine wichtige Rolle im Veränderungsprozess.

4. Zusammenfassen: zeigt, dass zugehört wurde; gibt dem Gespräch eine Struktur.

5. Informationen und Ratschläge mit der Erlaubnis des oder der Teilnehmer:in geben: Es sollte stets um Erlaubnis gefragt werden, bevor Informationen gegeben werden; geben Sie dem oder der Teilnehmer:in die Chance, zu zeigen, was er oder sie bereits weiß. Diese Technik hilft dabei, (möglicherweise nützliche) Informationen zu geben, für die der oder die Teilnehmer:in empfänglich ist.

Ein primäres Ziel von Motivationsgesprächen ist es, selbstmotivierende Aussagen zu machen. Das Ziel ist es, dem oder der Teilnehmer:in dabei zu helfen, seine oder ihre **Ambivalenzen** zu erkennen und aufzulösen, damit er oder sie vorankommen kann.

Strategien, um Gespräche über Veränderungen anzuregen:
Anregende, offene Fragen stellen: Hieraus entsteht wahrscheinlich ein Gespräch über Veränderungen.
Wie belastet dich dieses Problem?

Um Erklärung/Beispiele bitten: Wenn ein Thema für ein Gespräch über Veränderungen auftaucht, sollte nach weiteren Details gefragt werden.
Kannst du mir beschreiben, wie ein guter Tag für dich aussieht?

Entscheidungsfindung fördern: Was sind die Vor- und Nachteile von Veränderungen?

Rückblickende Fragen: Fragen über die Zeit vor dem Problem stellen.
Inwiefern waren die Dinge vor ... besser/schlechter?

„Veränderungsskalen" nutzen, Um die Bereitschaft zur Veränderung herauszufinden Auf einer Skala von 1 bis 10: Wie wichtig ist es für dich, [das entsprechende Zielverhalten] zu verändern, wobei 1 „überhaupt nicht wichtig" und 10 „sehr wichtig" bedeutet?

Extremfragen: Was ist das Beste (oder Schlimmste) das passieren kann, wenn du diese Veränderung durchmachst?

5.3 Lösungsorientierte Kommunikation

Der Kern der lösungsorientierten Kommunikation ist, dass der Fokus auf der gewünschten Situation liegt, nicht auf dem Problem; auf Erfolgen, nicht auf Misserfolgen; auf Ressourcen und Fähigkeiten, nicht auf Schwächen und Einschränkungen. Kleine Schritte werden auf dem Weg zur gewünschten Zukunft deutlich. Sie ist praktisch, zukunftsorientiert und umfangreich anwendbar.

Vom Problem zum Wunsch: Der Fokus liegt auf dem gewünschten Ergebnis, nicht auf dem Problem. Was möchtest du anstelle des Problems? Was wäre dann anders? (Auch, wenn das jetzt noch nicht bekannt ist).

Den oder die Andere:n anerkennen: Für eine Fachkraft bedeutet das, die Geschichte der anderen Person genau anzuhören und anzuerkennen, dass Veränderung manchmal schwieriger ist, als es scheint – weil jemand viel durchgemacht hat oder weil es Grenzen gibt. Es bedeutet auch, dass stets an die Möglichkeiten und Unmöglichkeiten der anderen Person angeknüpft wird. Anschließend kann mit Akzeptanz gearbeitet und gemeinsam erkundet werden, wo die Wünsche und Möglichkeiten liegen.

Spiegel Bei Kontakten spiegelt man stets den oder die Andere:n. Durch dieses Spiegeln wird die Aufmerksamkeit auf etwas gerichtet und verstärkt. Es ist daher wichtig, sich selbst zu fragen, was man spiegeln möchte. Was soll die andere Person in diesem Spiegel sehen? Indem man sich stets auf das konzentriert, was funktioniert, wird die andere Person dazu angeregt, dies vermehrt zu tun. Sie wird gestärkt, sodass sie mit dem umgehen kann, was (noch) nicht gut läuft. Anstatt Ratschläge zu erteilen und Lösungen zu finden,

* Siehe **Workbook** für weitere Beispiele zu lösungsorientierter Kommunikation

wird immer an das angeknüpft, was für die andere Person funktioniert. So wird der Person dabei geholfen, sich selbst zu helfen.

Anknüpfen: Indem an die Ideen und Wünsche der anderen Person angeknüpft wird, können Sie einfach in den Gedankenfluss, der bereits im Strömen ist, einsteigen. Die andere Person leitet an und Sie helfen, indem Sie den Fokus auf die richtigen Veränderungen lenken, diese erkennen und hervorheben. Indem wir dem, was gut läuft, besondere Aufmerksamkeit schenken und dies, wo möglich, ausbauen, arbeiten wir auf einer soliden Basis, von der aus wir unsere Ziele erreichen können.

In der lösungsorientierten Kommunikation (SFC) werden verschiedene Techniken angewendet, die die Aufmerksamkeit des oder der Teilnehmer:in auf die Zukunft und eine Lösung lenken. Zu diesen Techniken gehören die Wunderfrage, Bewältigungsfragen, Ausnahmen zum Problem, Komplimente und die Verwendung von Skalen, die im Folgenden näher erläutert werden:

Wunderfrage: eine Technik, die Übung benötigt. Sie sieht folgendermaßen aus: Darf ich dir eine seltsame Frage stellen? Du gehst nach Hause, isst zu Abend, siehst fern und gehst dann schlafen. Während du schläfst, passiert ein Wunder. Du wachst am nächsten Morgen auf. . . . Wie bemerkst du, dass all die Probleme, mit denen du gekämpft hast, einfach verschwunden sind?

Diese Frage kann dabei helfen, zu identifizieren und besser zu verstehen, was das Problem ist und wie es die Person betrifft. Sie kann außerdem dazu motivieren, voranzukommen und das Problem zu bewältigen, nachdem man sich vorgestellt hat, wie es wäre, ohne dieses Problem aufzuwachen (De Shazer et al., 1986).

Bewältigungsfragen
Bewältigungsfragen sind Fragen, die die Fachkraft verwendet, um zu verstehen, wie die Person die Situation bewältigt hat.

Beispiele hierfür sind: „Nach all dem, das du durchgemacht hast, frage ich mich, was dir dabei geholfen hat, damit zurechtzukommen anstatt daran zu zerbrechen?" „Darf ich dich fragen, was genau dir dabei geholfen hat, das durchzustehen?". Diese Fragen veranlassen den oder die Teilnehmer:in, die Ressourcen zu erkennen, die ihm oder ihr zur Verfügung stehen, einschließlich der inneren Stärke, die dabei geholfen hat, es bis hierher zu schaffen, und derer der oder die Teilnehmer:in sich vielleicht vorher nicht bewusst war (De Shazer et al., 1986).

Komplimente
Dazu gehört, dass der oder die Tutor:in dem oder der Teilnehmer:in aktiv zuhört, um seine oder ihre Stärken zu erkennen und anzuerkennen, was er oder sie gut gemacht hat. Dies wird anschließend an den oder die Teilnehmer:in zurückgespiegelt und gleichzeitig anerkannt, wie schwierig es für ihn oder sie war. Der oder die Tutor:in verwendet direkte Komplimente (als Reaktion auf das, was der oder die Teilnehmer:in gesagt hat), z. B. „Das ist wunderbar!" oder „Wow, das ist super."

Skalen
Der oder die Tutor:in bittet den oder die Teilnehmer:in, die Schwere des Problems auf einer Skala von 1-10 zu bewerten. Dies hilft sowohl der Fachkraft als auch dem oder der Teilnehmer:in sich zu vergegenwärtigen, wo sie in Bezug auf das Problem stehen.

„Auf einer Skala von 1 bis 10: Inwieweit bist du derzeit fähig, dieses Ziel zu erreichen?" „Wie würdest du deine Fortschritte bei der Jobsuche auf einer Skala von 1-10 bewerten?" „Auf einer Skala von 1-10: Wie glücklich bist du derzeit?";

5.4 Autismus-Kommunikation

Autismus verstehen: Es soll positiver Kontakt mit dem oder der Teilnehmer:in entstehen. Daher ist es wichtig, den **Autismus** des oder der Teilnehmer:in zu verstehen. Der oder die Teilnehmer:in kann sich nicht an Sie anpassen. Daher müssen Sie sich an den oder die Teilnehmer:in anpassen. Indem Sie in seine oder ihre Denkweise eintauchen, können Sie erlernen, was er oder sie sagen will und was braucht, um Ihnen zuhören zu können. Dies schafft eine sichere Basis und der Anfang eines positiven Kontakts ist gemacht. Die Informationsverarbeitung

* Siehe **Workbook** für weitere Beispiele zu Autismus-Kommunikation

bei Personen mit **Autismus** ist fragmentiert. Jede Person empfängt Informationen in einzelnen Teilen. Das Gehirn setzt diese Informationen zu einem logischen Ganzen zusammen. Bei jemandem mit **Autismus** behindern Störungen das Verarbeiten von Informationen. Das bedeutet, dass nicht alle Informationen gleichzeitig im Gehirn von Menschen mit **Autismus** ankommen und dass es oft schwierig ist, das Puzzle zusammenzusetzen. Ist das Puzzle nicht vollständig, kann kaum herausgefunden werden, was gemacht werden muss. Es fehlt außerdem der Zusammenhang.

Es gibt 5 grundlegende Schritte, die unternommen werden sollten, wenn eine Aufgabe an jemanden mit **Autismus** kommuniziert wird:

Sie sagen ganz sachlich, WAS getan werden sollte, WIE die Aufgabe erledigt werden sollte, WO sie erledigt werden sollte, WANN sie erledigt werden sollte und (mit) WEM. Für den oder die Teilnehmer:in bedeutet das weniger „Puzzlezeit" und mehr Klarheit. Durch diese klare Kommunikation wird dem oder der Teilnehmer:in dabei geholfen, die richtigen Puzzlestücke zusammenzusetzen.

Verwenden Sie diese Fragen, wenn Sie mehr Klarheit und Planbarkeit haben möchten oder einen Termin festlegen möchten. Die Formulierung hängt natürlich vom Ereignis, der Situation oder dem Thema ab. Diese 5 Fragen stellen ein praktisches Werkzeug dar, um mehr Klarheit und Planbarkeit im Leben der Teilnehmer:innen zu gewinnen.

Tipps

- Seien Sie explizit. Sagen Sie zum Beispiel nicht „Wir gehen jetzt!", sondern „Wir gehen in 5 Minuten".
- Vermeiden Sie Metaphern. Menschen mit Autismus nehmen die Dinge oft wortwörtlich. Unter „einen Kloß im Hals haben" kann sich eine Person mit Autismus nichts vorstellen. Sagen Sie genau das, was Sie meinen.
- Stellen Sie sicher, dass Ihre verbalen und non-verbalen Signale sich nicht widersprechen.
- „Ja" zu sagen und gleichzeitig den Kopf zu schütteln ist verwirrend.
- Halten Sie genug physischen Abstand. Menschen mit Autismus sind oft überempfindlich gegenüber sensorischen Reizen und können bei Berührungen in Panik geraten.

Mit der Technik der Autismus-Kommunikation werden die Teile einer Aufgabe in Zusammenhang gebracht.

Erstellen Sie einen Schritt-für-Schritt-Plan für die Person mit Autismus – das schafft Klarheit und Ruhe. Visualisierung kann ein wichtiges Hilfsmittel bei der Erstellung eines Schritt-für-Schritt-Plans sein.

Der Schritt-für-Schritt-Plan kann mithilfe von **Piktogrammen** so spezifisch wie nötig gestaltet werden.

Diese Kommunikationsweise funktioniert außerdem sehr gut bei der Arbeit mit intellektuell beeinträchtigten Personen.

5.5 Sozialkompetenzmodell

Techniken, um dem oder der Teilnehmer:in verschiedene Fähigkeiten beizubringen:

A. Die Fähigkeiten in einzelne Schritte einteilen

Die verschiedenen Schritte, die eine Fähigkeit ausmachen, mit beobachtbaren Begriffen beschreiben. Maximal 4-5 Schritte pro Fähigkeit, ansonsten in mehrere Fähigkeiten aufteilen.

B. Feedback zu angemessenem Verhalten geben (kann nie zu viel sein!)

Positive oder ermutigende Kommentare machen.

Konkret benennen, was der oder die Teilnehmer:in gut macht.

Sagen, warum etwas gut ist (die positiven Folgen für den oder die Teilnehmer:in nennen)

C. Einen Grund nennen

Dieser sollte kurz und präzise sein.
Der Grund muss sich auf das entsprechende Verhalten beziehen. (Daher sollte ungewolltes Verhalten nicht begründet werden!) Es sollte an die Erfahrung des oder der Teilnehmer:in angeknüpft werden.

Siehe **Workbook** für mehr Hintergrund zum Sozialkompetenzmodell

D. Verhaltenstipps

1. Kontakt herstellen; 2. Sagen, was der oder die Teilnehmer:in gut gemacht hat. 3. Konkret benennen, was der oder die Teilnehmer:in weniger gut gemacht hat; 4. Einen Vorschlag machen (oder nach Alternativen fragen); 5. Einen Grund nennen; 6. Prüfen, ob der oder die Teilnehmer:in etwas damit anfangen kann.

E. Korrigierende Anweisung

1. Anknüpfen; 2. Sagen, was der oder die Teilnehmer:in gut macht; 3. Sagen, was der oder die Teilnehmer:in nicht gut macht. 4. Sagen, wie das angemessene Verhalten aussieht; 5. Einen Grund nennen; 6. Das Gespräch abschließen.

F. Anweisung mit Demonstration und Übung

Informationen sammeln (über die Situation, in der die gewünschte Fähigkeit benötigt wird), demonstrieren (Tutor:in spielt die Rolle des oder der Teilnehmer:in),

üben (imitieren, Teilnehmer:in ist er oder sie selbst).

G. Feedbacksysteme

z. B. Punktekarte ist ein Feedbacksystem, bei dem der oder die Teilnehmer:in für angemessenes Verhalten mit der Karte Punkte sammeln kann. Für Wohneinrichtungen bestimmt.

H. Aufgaben gliedern

Eine Maßnahme, die Aufgaben erleichtert. Wenn Fähigkeitsdefizite nicht kompensiert werden können. Macht Aufgaben klarer und schaffbarer. Kann folgendermaßen umgesetzt werden:

- Aufgaben in Unteraufgaben einteilen
- Ein Zeitfenster angeben
- Das Umfeld um Hilfe bitten
- Dinge gemeinsam machen

GLOSSAR

Ambivalenz der Zustand, gemischte Gefühle oder widersprüchliche Ideen über etwas oder jemanden zu haben.

Autismus ist eine angeborene, tiefgreifende Entwicklungsstörung, die durch Einschränkungen in der sozialen Interaktion und der (nicht-)verbalen Kommunikation sowie durch ein begrenztes, sich wiederholendes oder stereotypes Verhaltensmuster gekennzeichnet ist.

Empathie ist die Fähigkeit, die Gefühle eines anderen zu verstehen und zu teilen.

Befähigung wird als Prozess betrachtet: der Mechanismus, durch den Menschen, Organisationen und Gemeinschaften die Kontrolle über ihr Leben erlangen.

Intrinsische Motivation ist der Akt, etwas ohne offensichtliche äußere Belohnung zu tun. Man tut es, weil es Spaß macht und interessant ist, und nicht, weil es einen äußeren Anreiz oder Druck gibt, wie z. B. eine Belohnung oder eine Frist.

Erfahrungsorientiertes Lernen ist der Prozess des Lernens durch Tun, durch Erfahrung.

Piktogramme sind Symbole oder Bilder, die an die Stelle eines Textes treten. Ihre Verwendung wird daher auch als „visuelle Sprache" bezeichnet.

Soziale Landwirtschaft, bezeichnet kurz- oder langfristige Aktivitäten, die landwirtschaftliche Ressourcen – wie Tiere oder Pflanzen – nutzen, um soziale Dienste in ländlichen Gebieten zu schaffen und zu fördern.

Manager:in für soziale Landwirtschaft kann definiert werden als eine Person, die für die Planung und Verwaltung eines Programms der sozialen Landwirtschaft verantwortlich ist.

Tutor:in für soziale Landwirtschaft kann definiert werden als eine Person, die für die Arbeit mit Menschen mit einer Reihe von Bedürfnissen und Fähigkeiten in einer sozialen Landwirtschaft ausgebildet ist.

Sozial- und Gesundheitsfachkraft kann definiert werden als eine Person, die z.B. als Angestellte:r des sozialen Gesundheitswesens in der Unterstützung von Personen mit besonderen Bedürfnissen ausgebildet ist.

Zielgruppe eine bestimmte Gruppe von Menschen, die eine Organisation oder Institution mit einem bestimmten Angebot oder Programm erreichen möchte.

Trias eine Gruppe oder ein Set von drei miteinander verbundenen Menschen oder Dingen.

Schutzbedürftige Personen Menschen mit Schwachstellen oder Nachteilen.

Jugendliche:r ein junger Mensch (männlich und/oder weiblich), der noch nicht erwachsen ist.

BIBLIOGRAPHIE

Bekar, Ö. (2021): Kooperationsfähigkeit: Testen und Fördern, kooperationsfaehigkeit (07.04.2021)
https://www.einstellungstest.de/sozial-kommunikative-kompetenz

Bekar, Ö. (2021): Organisationsfähigkeit und Planung: Testen Sie effektiv, (07.04.2021)
https://www.einstellungstest.de/aktivitaets-und-umsetzungsorientierte-kompetenz-organisationsfaehigkeit-und-planung

Berger, R. and McLeod, J. (2006) 'Incorporating nature in therapy: a framework for practice'. Journal of Systemic Therapies

Berget B. (2008) Animal assisted therapy: effects on persons with psychiatric disorders working with farm animals. Ass: University of Life Sciences of Ass, Noorwegen.

De Bil, P; Observeren, registreren, rapporteren en interpreteren ; Boom/ Nelissen · 9789024403332

De Shazer, S., Berg, I. K., Lipchik, E., Nunnally, E., Molnar, A., Gingerich, W., & WeinerDavis, M. (1986). Brief therapy: Focused solution development. Family Process, 25(2), 207– 222.

De Vries, S., R.A. Verheij, P.P. Groenewegen & P. Spreeuwenberg (2003) Natural environments, healthy environments? An exploratory analysis of the relationship between green space and health. Environment and Planning

Dell'Olio M., Hassink J. , Vaandrager L. The development of social farming in Italy: A qualitative inquiry across four regions (2017) Journal of Rural Studies

Di Iacovo, F. and D. O'Connor (2009). Supporting Policies for Social Farming in Europe. Progressing Multifunctionality in Responsive Rural Areas. ARSIA, Firenze

European Commission Results of four pilot projects on employment of persons with autism (2014) ISBN 978-92-79-36224-2 Federatie Landbouw & Zorg, Kernwaarden van Zorglandbouw – concept - FLZ -Voorthuizen Nederland, 2021

Goijarts, F., Van der Veen, M. (2012 of later) Motiverende gespreksvoering voor sociaal agogisch werk; coachen bij gedragsverandering. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Han Spanjaard en Marijke van Vugt Handleiding voor kortdurende ambulante jeugdzorg gericht op competentievergroting ISBN: 9789085600206

Hassink J. et al. (2016) Entrepreneurship in agriculture and healthcare: different entry strategies of care farmers, Journal of rural studies, Elsevier

Hassink J. et al. (2016) Entrepreneurship in agriculture and healthcare: different entry strategies of care farmers, Journal of rural studies, Elsevier Hassink J., Hulsink W., Grin J. Entrepreneurship in agriculture and healthcare: Different entry strategies of care farmers (2015) Journal of Rural Studies

Hassink. J (2009), Kwaliteiten werkgebieden op zorgboerderijen, Plant Research International B.V., Wageningen Hassink. J (2011) Effectiviteit van ervarend leren op de boerderij, Orthopedagogiek: Onderzoek en Praktijk, 50 (2011) Hassink. J (2011) Waarden van Landbouw en Zorg, Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek (DLO)

Hassink. J (2017) Exploring the role of farm animals in providing care at care farms http://www.mdpi.com/journal/animals Hulpverlening voor kinderen en jongeren in tehuizen ISBN: 9789055746392

Insoo Kim Berg and Solution-Focused Therapy John D. West, Donald L. Bubenzer, Jeffrey M. Smith et. All. October, 1997 Research Article https://doi.org/10.1177/1066480797054014

Lamb (2009) Creating change: using the arts to help stop the stigma of mental illness and foster social integration, Journal of Holistic Nursing, (ver. 18.01.2019) https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0898010108323011

Lamb J. (2009) Creating change: using the arts to help stop the stigma of

mental illness and foster social integration, Journal of Holistic Nursing, (ver. 18.01.2019) https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0898010108323011

Mandl, H. & Krause, U.-M. (2001). Lernkompetenz für die Wissensgesellschaft (Forschungsbericht Nr. 145). München: Ludwig-Maximilians-Universität, Lehrstuhl für Empirische Pädagogik und Pädagogische Psychologie.

neueswort.de: Partizipation: Bedeutung, Definition, Beispiele & Herkunft, (12.03.2021) https://neueswort.de/partizipieren

Rocktäschel, Lucia Clara (2019): 5 Voraussetzungen für Diversity-Kompetenz in deinem Unternehmen, (12.03.2021) https://www.lucia-clara- rocktaeschel.de/diversity-kompetenz

Slot & Spanjaard, Competentievergroting in de residentiële jeugdzorg

SWANS Sustainable Work for Autism Networking Support (2013). Inclusion is possible : results of the SWANS project . Canalicchio M. et Al. ISBN 978-88-908958-0-7.

The Essential 5 https://www.geefmede5.nl/webshop/boeken

Torquati B., Vizioli V., Tittarelli A., Paffarini C. L'agricoltura si eleva al quadrato. Ali&no, Perugia

WHO (2011), World report on disability, (ver. 18.01.2019) https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/accessible_en.pdf

Wikipedia: Empathie, (31.05.2021) https://de.wikipedia.org/wiki/Empathie

Wikipedia: Handlungskompetenz, (12.04.2021) https://de.wikipedia.org/wiki/Handlungskompetenz

Wikipedia: Kommunikative Kompetenz, (17.03.2021) https://de.wikipedia.org/wiki/Kommunikative_Kompetenz

Wikipedia: Kritikkompetenz, https://de.wikipedia.org/wiki/Kritikkompetenz (17.03.2021)

Konsortium

Koordinator

Confederazione Italiana Agricoltori Umbria
(Italien)
www.ciaumbria.it

Soziale Dienstleistungen
(Österreich)
www.chanceb-gruppe.at

Boer en Zorg in Noord Nederland
(Niederlande)
www.bezinn.nl

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
(Türkei)
www.comu.edu.tr

Università degli studi di Perugia
(Italien)
www.unipg.it

On Projects Advising SL
(Spanien)
www.onprojects.es

KONTAKT: socialfarms-erasmus.eu @socialFARMS

CC BY NC SA

Kofinanziert durch das Programm Erasmus+ der Europäischen Union

Dieses Projekt wird mit Unterstützung der Europäischen Kommission im Rahmen des Programms Erasmus+ finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Social Farm Activities for Rural Management Services | Projekt: 2020-1-IT01-KA202-008463