Social FARMS

ARBEITSHEFT KURS

TUTOR:IN FÜR SOZIALE LANDWIRTSCHAFT

ARBEITSHEFT KURS

TUTOR:IN FÜR SOZIALE LANDWIRTSCHAFT

BITTE BEACHTEN: DIESER INDEX ENTSPRICHT DEM HAUPTKURSDOKUMENT 01 (MODUL 1)
NUR FETTGEDRUCKTE ABSÄTZE SIND AUSGEFÜLLT

INDEX

1. Einführung in die soziale Landwirtschaft

2. Werte der Sozialbauernhöfe für Teilnehmer:innen
2.1 Die Grundwerte der Sozialbauernhöfe
2.2 Zielgruppen der Sozialbauernhöfe
2.3 Bedeutung der Sozialbauernhöfe für drei Zielgruppen
2.4 Qualitäten der verschiedenen Arbeitsbereiche auf den Sozialbauernhöfen

3. Der/die Sozialbauernhof-Tutor:in
3.1 Landwirtschaftliche Aktivitäten - Einleitung
3.2 Der/die Sozialbauernhof-Tutor:in - Rollen, Aufgaben und Fertigkeiten
3.2 Die Triade der Sozialbauernhöfe

4. Methodisch arbeiten
4.1 Beobachten & Berichten
4.2 Arbeiten nach einem Plan
4.3 Zyklischer Prozess
4.4 Der Tätigkeitsplan und der/die Sozialbauernhof-Tutor:in

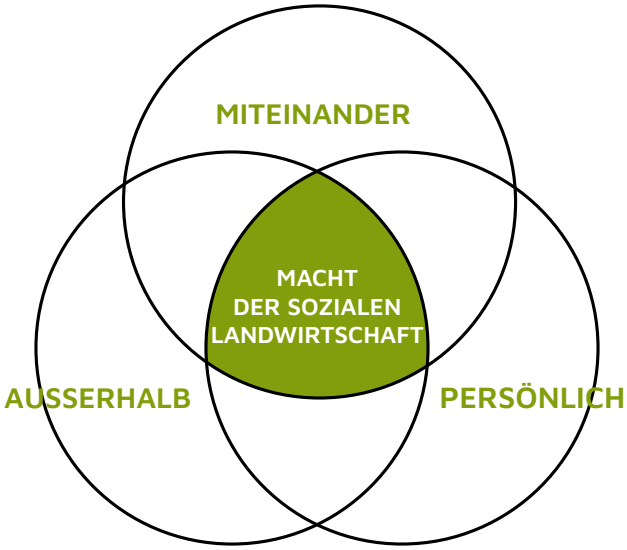
5. Modelle für Unterstützung und Beratung
5.1 Die Methoden
5.2 Motivierende Gesprächsführung
5.3 Lösungsfokussierte Kommunikation
5.4 Autismus-Kommunikation
5.5 Modell der sozialen Kompetenz

2. WERTE DER SOZIALBAUERNHÖFE FÜR TEILNEHMER:INNEN

2.1 Die Grundwerte der Sozialbauernhöfe

Ausführliche Untersuchungen in den Niederlanden über die Kraft der sozialen Landwirtschaft haben zu diesen Grundwerten geführt.

Die Macht der sozialen Landwirtschaft: Miteinander - Außerhalb - Persönlich
Die Stärke der sozialen Landwirtschaft beruht auf den von den Teilnehmer:innen genannten Grundwerten, und entsteht an der Schnittstelle, an der drei verschiedene Bereiche der Betreuung zusammenkommen. Es handelt sich um die folgenden Teile, die miteinander verbunden sind:



MITEINANDER
Die Sozialstruktur: die Kultur, die auf einem Sozialbauernhof herrscht und zu der jeder beiträgt. Man könnte dies als kollektive Grundhaltung bezeichnen, die der Ausgangspunkt für den Umgang der Menschen auf dem Bauernhof miteinander ist.

AUSSERHALB
Das landwirtschaftliche Umfeld: Der physische Raum mit seinen grünen Merkmalen beeinflusst die Grundeinstellung und den sozialen Kontext und verleiht ihnen Substanz.

PERSÖNLICH
Die Grundeinstellung: die Einstellung der einzelnen Betreuungsanbieter:innen, die die Grundlage für die Interaktion zwischen Anbieter:in und Teilnehmer:innen bildet.

Für jeden dieser drei Bereiche lassen sich mehrere Grundsätze formulieren, die gemeinsam einen Maßstab bilden, an dem die Anbieter:innen von Dienstleistungen in der sozialen Landwirtschaft ihre Entscheidungen und Maßnahmen messen können. Diese Grundsätze sind im Folgenden für jeden Teil aufgeführt.

Zusammengehörigkeit

Charakteristisch für einen Sozialbauernhof ist die Atmosphäre und Kultur des Miteinanders und des echten gegenseitigen Engagements. Jeder, der sich auf dem Bauernhof aufhält, ist Teil dieser Gemeinschaft, die manchmal wie eine zweite Familie erlebt wird. Neben dieser Einbindung ist die Interaktion mit den Tieren auch ein Mehrwert für die sozial-emotionale Entwicklung.

Da die Verantwortlichen für den landwirtschaftlichen Teil des Betriebs Teil des "wirklichen Lebens" sind, fungieren sie oft als Vorbilder für die Teilnehmer:innen und bilden eine Brücke zur Gesellschaft. Umgekehrt bildet der Sozialbauernhof auch die Brücke von der Gesellschaft zu den Teilnehmer:innen; der Sozialbauernhof ist ein Ort, an dem Besucher:innen (z. B. Lieferanten, Kunden, Besucher eines Hofladens, ein Tierarzt) die Teilnehmer:innen treffen und mit ihnen in Kontakt treten. Der Sozialbauernhof trägt somit zu einer integrativen Gesellschaft bei und ist ein Ort, an dem sich Teilnehmer:innen und andere Menschen begegnen. Die wichtigsten Grundsätze des Bereichs „Miteinander":

Jeder zählt und trägt dazu bei.

Jeder ist Teil der Gruppe, und jeder Beitrag wird geschätzt.
Es gibt die Möglichkeit, soziale Kontakte zu knüpfen und Unterstützung zu erfahren.
Die Zugehörigkeit zum Bauernhof gibt einen Platz in der sozialen Gemeinschaft.

Außerhalb

Das sichtbarste Element eines sozialen Bauernhofs ist die Umgebung des Bauernhofs. Der Bauernhof ist ein Ort, der voller Leben ist. Die Pflanzen und Tiere brauchen Pflege, daher gibt es immer viele verschiedene Tätigkeiten, die erledigt werden müssen. In jeder Zeitspanne oder Jahreszeit gibt es andere Tätigkeiten, und so entsteht ein natürlicher Rhythmus, der Struktur und Orientierung bietet. Der Bauernhof als Quelle unserer Lebensmittel bietet viele Ansatzpunkte für eine gesunde Ernährung und einen gesunden Lebensstil. Dies wird oft direkt auf dem Bauernhof in die Praxis umgesetzt, indem die Lebensmittel gemeinsam zubereitet und die Mahlzeiten gemeinsam eingenommen werden. Die folgenden Grundsätze gewährleisten die Nutzung dieser landwirtschaftlichen Umgebung im Gesundheitswesen:

Die grüne Umgebung ist Teil der Pflege:

Der bewusste Einsatz von Pflanzen, Tieren und Grünflächen trägt zu den Zielen des/der Teilnehmenden bei. Der Rhythmus des Tages, der Woche und der Jahreszeiten bietet eine natürliche Struktur.

Was wir tun ist sinnvoll und so erleben wir es auch:

Es gibt nützliche Arbeit zu tun, und jeder kann dazu beitragen.
Es gibt eine große Vielfalt an Aktivitäten, und jede Aufgabe hat einen Mehrwert.
Es gibt Raum, um Verantwortung zu übernehmen und zu lernen, mit Risiken umzugehen.

Persönlich

Das vielleicht stärkste Element, das die Teilnehmer:innen als Teil der Grundwerte anführen, ist die persönliche Beziehung, die sie mit dem/der Landwirt:in und den Betreuer:innen am Bauernhof haben. Beziehung wird als ein Band zwischen einer Person und einer anderen erlebt.

Das Menschsein steht in dieser Hinsicht im Mittelpunkt, und die Rollen von Betreuer:innen und Teilnehmer:innen treten in den Hintergrund. Ausgehend von dieser Verbundenheit suchen wir gemeinsam nach einer Einigung über die Ziele, an denen wir arbeiten. Landwirt:innen, die eine soziale Landwirtschaft betreiben, sind es gewohnt, sich auf veränderte Umstände einzulassen und dann auf dieser spezifischen Situation aufzubauen. Man macht aus einem

trockenen Land nicht gleich ein nasses Feld, also sucht man nach einer passenden Kultur. Aus dieser Grundhaltung heraus arbeiten die Landwirt:innen auch mit den Teilnehmer:innen: Die persönliche Situation des/der Teilnehmenden und seine/ihre Lebensumstände bilden den Ausgangspunkt für die Formulierung geeigneter Ziele und den Einsatz geeigneter Methoden. Dabei steht nicht die Fürsorge im Vordergrund, sondern die Frage, wie die Stärken jedes Einzelnen genutzt werden können. Die Teilnehmer:innen beschreiben das so: "Wir kommen einfach miteinander aus und der Bauernhof ist keine Institution". Nachfolgend sind die Prinzipien aufgeführt, die den Bereich „Persönlich" prägen.

Teilnehmer:innen als Ausgangspunkt:
Es besteht eine persönliche Beziehung zu Teilnehmer:innen.
Der/die Teilnehmende hat ein Mitspracherecht bei seinen/ihren eigenen Tätigkeiten auf dem Bauernhof.
Der Teilnehmer wird in die Erstellung des Betreuungsplans und dessen Bewertung einbezogen.

Der Schwerpunkt liegt auf dem, was möglich ist:
• Das grüne Umfeld wird genutzt, um das, was der Mensch tun kann, zu stärken, zu nutzen und/oder zu erhalten.

2.4 Qualitäten der verschiedenen Arbeitsbereiche auf den Sozialbauernhöfen

1. Tierhaltung
2. Gartenbau
3. Haushalt
4. Molkereiverarbeitung
5. Ziergarten
6. Landschaftspflege und Baumpflege
7. Andere Arbeitsbereiche
8. Die Rolle der Tiere
9. Die Unterschiede ausnutzen

Jeder Arbeitsbereich auf einem Bauernhof hat spezifische Arbeiten und Qualitäten. Für einen Sozialbauernhof ist es wichtig, eine ausreichende Variation an Tätigkeiten und Qualitäten zu entwickeln und die Unterschiede zwischen den Arbeitsbereichen bestmöglich zu nutzen. Die Qualitäten kommen nur dann zur Geltung, wenn der/die Betreuer:in von dem Arbeitsbereich begeistert ist und diese Begeisterung auf die Teilnehmer:innen übertragen kann.

1. Gebiet mit Tierhaltung

Zu den Tätigkeiten in diesem Arbeitsbereich gehören: das Vieh nach draußen und in den Stall bringen, den Stall ausmisten, sich um das Jung- und Kleinvieh kümmern, Wasser auf die Weide treiben, Aufträge erteilen, neue Zäune errichten, Zäune kontrollieren, Sauerampfer mähen, Tiefstreu ausbringen, Heu machen.

Charakter des Arbeitsbereichs

Unvorhersehbar
Das Besondere an Tieren ist das Unvorhersehbare, die Überraschung. Die Teilnehmer:innen müssen lernen, die Spannung auszuhalten.

Physikalisch
Manche Tiere, wie z. B. Kühe, sind groß und robust. Manche Teilnehmer:innen haben anfangs Angst davor. Es ist auch viel körperliche Arbeit, man läuft viel hin und her, die Menschen werden dadurch stärker.

Berufung
Tiere sprechen uns Menschen sehr direkt an. Tiere sind dem Menschen emotional näher als Pflanzen. Tiere sind auch sehr physisch. Wenn sie hungrig sind, werden sie deutlich und die Zuwendung erzeugt sofort eine positive Reaktion. Tiere sind ein sehr direkter Appell an die Teilnehmer:innen, sich zu bewegen.

Bindung und Wärme
Tiere sind dem Menschen nahe und haben erkennbare Verhaltensweisen. Man kann leicht eine Bindung zu ihnen aufbauen. Kühe und Kleinvieh und vor allem Jungtiere haben für viele Menschen eine warme Ausstrahlung.

Fester Rhythmus am Tag
Die Arbeit in diesem Bereich ist ein rhythmisches Ereignis während des Tages. Morgens und abends gibt es regelmäßige Aktivitäten und dazwischen andere Arbeiten.

Ziele, die mit dem Arbeitsbereich verknüpft werden können

Vertrauen, Wärme, Verbundenheit
Der Kontakt zu Tieren kann für Menschen, die den Glauben an ihre Mitmenschen verloren haben, von großer Bedeutung sein. Der Kontakt zu Tieren kann dann ein erster Schritt sein, um den Kontakt zu Lebewesen wiederherzustellen. Der Vorteil von Tieren ist, dass sie nicht hinter deinem Rücken über dich lästern und dass sie ehrlich sind.

Spiegel
Zwischen Tieren finden ähnliche Prozesse statt wie zwischen Menschen. In einer Herde gibt es eine Hierarchie; einige Tiere werden ausgegrenzt. Die Teilnehmer:innen erkennen dies und beziehen es auf ihr eigenes Leben. Wenn ein junger Mensch sehr beschäftigt ist und eine Kuh kalben muss, ist es leicht, ihm klar zu machen, dass er eine Weile zur Ruhe kommen muss. Die Arbeit mit Tieren enthält auch viele Metaphern, die Einblick in die eigenen Prozesse geben können.

Selbstvertrauen entwickeln
Die Erfahrung, dass man ein großes Tier führt und dass das Tier auf einen hört, trägt zum Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen bei.

Entwicklung von Verantwortung
Vor allem bei Kindern und Jugendlichen hat man die Erfahrung gemacht, dass die Pflege von Tieren ein hervorragendes Mittel ist, um Verantwortung zu entwickeln. Es ist ganz klar, dass ein Tier Pflege braucht. Da im Arbeitsbereich der Tierhaltung ganz offensichtlich klar ist, dass man die Verantwortung für die richtige Pflege der Tiere trägt, können die Teilnehmer:innen dies leicht übernehmen.

In Bewegung kommen
Manche Teilnehmer:innen haben zu Tagegsbeginn nicht viel Energie. Die Tiere reagieren sehr direkt. Wenn man morgens zu den Schweinen oder Hühnern geht, schreien sie so laut, um gefüttert zu werden, sodass man von selbst in Bewegung kommt.

Konzentration:
Besonders der Umgang mit Großtieren erfordert viel Konzentration. Große Tiere können unerwartet reagieren. Ihre Sicherheit hängt von ausreichender Konzentration beim Umgang mit Großtieren ab.

Tierabhängig
Es gibt große Unterschiede zwischen den Charakteren der Tierarten. Die Erfahrung ist z.B., dass der Kontakt mit Kühen eine beruhigende Wirkung hat. Mit Ziegen oder Pferden kann man lernen, mit unerwarteten Situationen umzugehen.

Für welche Gruppe scheint dieser Arbeitsbereich besonders geeignet zu sein?

Emotional insatbile Menschen
Der Arbeitsbereich scheint sehr geeignet für Teilnehmer:innen, die im Kontakt mit anderen Menschen verletzt sind und Schwierigkeiten haben, Kontakte aufzubauen. Der Kontakt mit Tieren kann ein erster Schritt sein.

Junge Menschen und Kinder
Für jugendliche zu pflegnede Teilnehmer:innen scheint die Pflege von Tieren oft ein Anreiz für die Entwicklung einer verantwortungsvollen Umgang mit der eigenen Gesundheit zu sein.

Für andere Jugendliche (mit grenzüberschreitendem Verhalten) können Tiere als Spiegel dienen; außerdem können Tiere zurückgezogenen Jugendlichen Sicherheit bieten.

Für welche Gruppe könnte dieser Arbeitsbereich problematisch sein?

Psychose
Wenn Menschen nahe an einer Psychose sind, kann es schwierig sein, mit Tieren zu arbeiten, weil sie zu unberechenbar sind. Dann ist die Pflanzenwelt ruhiger; diese Welt hat mehr Ruhe und Ordnung und das gibt Halt.

Autismus
Es dauert oft sehr lange, bis man den Arbeitsbereich überblicken kann. Für Teilnehmer:innen mit Autismus ist das oft schwierig. Sie können nur dann gut mit Tieren arbeiten, wenn sie sich ausreichend bewegen können und mit der Unvorhersehbarkeit umgehen können.

Ängstlich
Die Arbeit mit großen Tieren ist für ängstliche Menschen oft zu bedrohlich. Es braucht Zeit, bis sie in diesem Arbeitsbereich gut funktionieren können.

2. Arbeitsbereich im Gartenbau

In diesem Arbeitsbereich beschäftigt man sich mit: Bodenbearbeitung, Aussaat, Pflanzung, Hacken und Jäten, Bewässerung, Ernte und Verkauf von Gemüse, Obst, Kräutern und Blumen. Man kann auf dem freien Feld, in einem geschützten Kräutergarten oder im Gewächshaus arbeiten.

Charakter des Arbeitsbereichs

Der Rhythmus der Jahreszeiten
Im Gartenbau erlebt man den Rhythmus der Jahreszeiten. Im Frühjahr: säen, wachsen und blühen und im Herbst und Winter: ernten und wieder abblühen.

Lebensprozesse
Wie bei den Tieren gibt es auch hier viele Parallelen zu ihren eigenen Lebensprozessen. Die Kompostierung zum Beispiel ist ein Prozess, bei dem sich abgestorbene Pflanzenreste zu erhitzen beginnen und in Nahrung für neues Leben umgewandelt werden. Man kann das als Fäulnis im eigenen Leben sehen, die verdaut werden muss, bevor wieder etwas Neues wachsen kann. Konkrete Parallelen sind da - (etwas Neues beginnen) Säen, Beschneiden (nicht alles kann wachsen, zu starke Triebe unterdrücken Pflegen (man bekommt keine gute Ernte, wenn keine Rücksicht genommen wird) und Ernten (daran kann man sich erfreuen)

Sicherer
Pflanzen haben eine weniger direkte Anziehungskraft auf den Menschen als Tiere und sind daher für viele Menschen sicherer. Die Pflege von Pflanzen erfordert Konzentration, genau wie bei Tieren, aber hier geht es mehr um Aufmerksamkeit und nicht um die Gewährleistung der eigenen Sicherheit.

Vielfältige Umgebungen
Die Arbeit mit Pflanzen ist sehr vielfältig. Es gibt viel Präzisionsarbeit wie das Umpflanzen von Setzlingen, Unkrautjäten und Hacken und auch körperliche Arbeit wie das Umgraben.

Ziele, die mit dem Arbeitsbereich verknüpft werden können

Vertrauen entwickeln
Man lernt zu vertrauen, loszulassen und nach vorne zu schauen. Wenn man einen Samen in die Erde steckt, muss man darauf vertrauen, dass daraus eine Pflanze entsteht. Wenn man einen Baum beschneidet, muss man in der Lage sein, sich ein Bild davon zu machen, wie der Baum in den kommenden Jahren aussehen wird.

Einsicht in eigene Prozesse
In Bewegung kommen

Für welche Gruppen scheint dieser Arbeitsbereich besonders geeignet zu sein?

Depression
Für Menschen mit Depressionen kann körperliche Arbeit, bei der man aus dem Kopf kommt, sehr geeignet sein. Eine gute Tätigkeit ist zum Beispiel das Umgraben des Bodens.

Für welche Gruppen kann es problematisch sein

Psychose
Vor allem die Arbeit auf offenem Feld scheint für Menschen, die mit einer Psychose zu kämpfen haben, nicht geeignet. Vor allem nicht, wenn es viel Sonne gibt. Dann gibt es zu viele Anreize und es ist besser, in einem Arbeitsbereich mit viel Struktur zu arbeiten.

3. Arbeitsbereich Haushalt

Zu den regelmäßigen Tätigkeiten in diesem Arbeitsbereich gehören das Kochen, die Zubereitung von Kaffee und Tee, die Reinigung der Zimmer, das Waschen von Kleidung, Handtüchern und Geschirrtüchern.

Charakter des Arbeitsbereichs

Weibliches Bild

Teilnehmer:innen mit einem psychiatrischen Hintergrund mögen den Arbeitsbereich oft nicht. Er hat ein bestimmtes Image. Kochen und Putzen ist weiblich, es ist keine richtige Arbeit und manche denken, sie können das nicht.

Für die Gemeinschaft sorgen

Jeden Tag ist man damit beschäftigt, die Umwelt zu verschönern. Man macht andere glücklich; man tut es für die Gemeinschaft. Das Aufräumen und Reinigen der Umwelt hat auch etwas mit innerer Ordnung zu tun. Der Haushalt ist auch weniger produktionsorientiert als z. B. die Viehzucht oder der Gartenbau. Dennoch herrscht auch hier Hektik: Um halb eins zum Beispiel muss das Essen fertig sein.

Gerüche

Sie sind den ganzen Tag über von den Gerüchen des Essens umgeben; viele Menschen genießen es.

Zusammenarbeit auf engem Raum

Ein Teil der Arbeit findet auf engem Raum statt, so dass man lernen muss, zusammenzuarbeiten und sozial zu sein. In diesem Arbeitsbereich müssen Konflikte oder Verliebtheit besprochen werden.

Zentral: für alle sichtbar

Im Haushalt wird man im Haus heimisch. Man kommt auch mit allen in Kontakt. Der Haushalt ist der zentrale Arbeitsbereich. Man bekommt viele Reaktionen von anderen, oft Komplimente. Das trägt zum Selbstvertrauen bei. Es ist auch ein Arbeitsbereich, in dem man sich nicht verstecken kann; man muss auch Verantwortung übernehmen.

Wiederholung

Jeden Tag gibt es die gleichen Aufgaben. Wenn etwas nicht klappt, kann man es am nächsten Tag noch einmal versuchen. Bei anderen Aufgaben kann man sie am nächsten Tag beginnen und beenden. Man lernt auch, die Dinge ins rechte Licht zu rücken; wenn man z. B. beim Eindecken des Tisches Tassen fallen lässt, weiß man, dass man es am nächsten Tag schaffen kann, ohne sie fallen zu lassen.

Innenausstattung; etwas für jeden Geschmack

Es gibt viele Innenräume, was bei schlechtem Wetter angenehm ist. Man kann zum Beispiel Hausarbeiten am Herd erledigen. Egal wie alt man ist, man kann immer im Haushalt mithelfen. Es gibt immer Arbeit für alle. Mehr als in vielen anderen Bereichen der Arbeit.

Feiern, andere überraschen

Es ist auch ein Bereich, in dem man sich verwöhnen lassen und anderen Aufmerksamkeit schenken kann. Ein gutes Beispiel ist die Berücksichtigung von Geburtstagen (Geburtstage feiern).

Ziele, die mit dem Arbeitsbereich Haushalt verknüpft werden können

Lernen, für sich selbst zu sorgen

Viele Teilnehmer:innen mit psychiatrischem Hintergrund kümmern sich schlecht um sich selbst. Im Bereich der Haushaltsarbeit lernen sie, sich selbst und ihre Umgebung auf eine sehr grundlegende Weise zu pflegen: gutes Essen, Aufmerksamkeit für das Essen, Reinigung. Sie lernen auch, Spaß im Haushalt zu erleben. Das ist für jeden wichtig, denn jeder hat seinen

eigenen Haushalt oder kann ihn in Zukunft haben. Außerdem kann man lernen, neue Dinge zu kochen, neues Gemüse kennen zu lernen.

Selbstvertrauen entwickeln
Auch die Sinne werden angesprochen und man achtet auf die Gerüche der Speisen und das schöne Servieren.

Lernen, zusammenzuarbeiten
Da man in diesem Bereich oft auf engem Raum arbeitet, muss man sehr darauf achten, dass man gut zusammenarbeitet.

Umgang mit Weiblichkeit und weiblicher Autorität
Der Haushalt hat ein weibliches Image. Hausarbeit kann ein guter Einstieg für Männer sein, die sich mit diesem Arbeitsbereich schwertun, vor allem, wenn eine Frau für diesen Arbeitsbereich zuständig ist.

Für welche Gruppe scheint dieser Arbeitsbereich besonders geeignet zu sein?

Depression
Menschen mit Depressionen profitieren besonders von der Haushaltsführung. In diesem Arbeitsbereich kann man mit einer einfachen Tätigkeit in einer warmen, geschützten Umgebung beginnen. Ein typisches Beispiel ist das Knacken von Nüssen im Warmen am Herd. In der Zukunft können Aufgaben erledigt werden, bei denen man langsam mehr und mehr aus sich herausgehen kann.

Psychose
Dieser Arbeitsbereich kann sich positiv auf Menschen mit einer Psychose auswirken, wenn ausreichend Struktur vorhanden ist. Ein Beispiel für eine strukturierende Tätigkeit ist das Falten von Tüchern.

Für welche Gruppe könnte dieser Arbeitsbereich problematisch sein?

Menschen, die sehr beschäftigt sind
Für sie kann es oft ein schwieriger Arbeitsbereich sein, weil man auf engem Raum arbeitet und es viel Gedränge gibt.

Menschen mit Angst vor Ansteckung
Für diese Gruppe kann dieser Arbeitsbereich herausfordernd sein. Dennoch kann der Arbeitsbereich auch eine Möglichkeit bieten, zu beginnen mit der Angst vor Ansteckung zu arbeiten.

Menschen mit Essstörungen
Der Haushalt kann für diese Gruppe sehr konfrontativ sein. Aber auch hier bietet er eine Gelegenheit, an der Essstörung zu arbeiten. Manche Teilnehmer:innen haben keine Grenzen beim Essen. Sie haben zum Beispiel keine Hemmungen, Kekse zu essen. Der Haushalt kann ihnen helfen, Grenzen zu lernen.

Traumatische Erfahrungen zu Hause
Für Menschen, die eine sehr traumatische Erinnerung an ihr Zuhause haben, kann der Haushalt zu viel hervorrufen und es ist manchmal gut, etwas anderes zu tun und zu erleben, dass es anders sein kann.

4. Arbeitsbereich Molkereiverarbeitung

Zu den Tätigkeiten in diesem Arbeitsbereich gehören: die Herstellung von Käse, Quark und Joghurt, das Abfüllen von Milch in Flaschen mit einer Abfüllmaschine, das Etikettieren, Überziehen und Umstülpen von Käse, das Vorbereiten von Bestellungen, das Spülen von Flaschen, das Reinigen des Raums und der Abtransport der Milch .

Charakter des Arbeitsbereichs

Strukturiert, sauber und präzise
Es ist eine sehr strukturierte Arbeit und man muss sehr sauber und präzise arbeiten.

Fester Arbeitsrhythmus
Auch die Arbeit ist zwingend: Feste Tätigkeiten müssen zu festen Zeiten in der Woche ausgeführt werden. Zu Beginn der Woche weiß man genau, was zu tun ist.

Geschlossen, isoliert
Die Arbeit geschieht meist in einem geschlossenen, kleinen Raum. Man bekommt wenig Eindrücke von außen. Es gibt auch wenig begehbaren Raum für Bewegung. Das schafft eine Art familiäre Atmosphäre. Eine neue Person fällt sofort auf.

Dampf und Lärm
Aufgrund der Arbeit ist regelmäßig eine Menge Dampf im Raum, was bedrückend sein kann. Außerdem ist es oft sehr laut, unter anderem durch die Flaschenabfüllmaschinen.

Eine gewisse Vielfalt
Es gibt Unterschiede in der Arbeit zwischen den Tagen. An manchen Tagen wird die Molkerei hergestellt, an anderen Tagen werden die Bestellungen abgeholt. Morgens gibt es viel Arbeitsdruck bei der Herstellung der Molkerei, nachmittags wird oft geputzt und es ist ruhiger. Es gibt auch ruhige Arbeiten, wie zum Beispiel das Beschichten der Käselaibe. Das Beschichten ist eine sich wiederholende meditative Tätigkeit, oft in einem ruhigen Raum.

Ziele, die mit dem Arbeitsbereich verknüpft werden können

Struktur
Der Arbeitsbereich ist ideal für Menschen, die Struktur mögen oder brauchen.

Wachsamkeit
Es ist ein Arbeitsbereich, in dem man wachsam sein muss. Man lernt, fürsorglich zu sein, denn Milch ist ein empfindliches Produkt. Der Arbeitsbereich ist nicht für Trauernde geeignet.

Für welche Gruppe scheint dieser Arbeitsbereich besonders geeignet zu sein?

Perfektionismus
Wer perfektionistisch ist, kann die eigenen Qualitäten in diesem Arbeitsbereich gut einsetzen. Man kann lernen, Ihre Grenzen zu ziehen. Es kann befriedigend sein, wenn Menschen diese Eigenschaft nutzen können.

Autismus
Die Erfahrung mit Menschen mit Autismus ist positiv, weil es immer die gleichen rhythmischen Aktivitäten gibt.

Für welche Gruppe könnte dieser Arbeitsbereich problematisch sein?

Energetisch & rau
Dieser Arbeitsbereich ist nicht geeignet für sehr energiegeladene, stürmische Menschen und jene, die viel Platz brauchen.

Klaustrophobie
Es ist auch nicht für Menschen geeignet, die Angst vor einem kleinen Raum haben.

5. Arbeitsbereich Ziergarten

Pflege des Ziergartens: Mähen, Unkraut jäten, Anlegen und Instandhaltung des Geländes. Aufräumen von Müll auf dem Gelände. Das Herstellen von Vogelkästen, das Spalten von Holz, die Landschaftspflege, der Bau und die Pflege von Wegen und die Pflege von Obstbäumen können ebenfalls dazu gehören.

Charakter des Arbeitsbereichs

Geringer Arbeitsdruck
Der Ziergarten ist ein kleiner produktionsorientierter Arbeitsbereich. Da es keinen Arbeitsdruck gibt, kann es für Menschen ein guter Arbeitsbereich sein, die öfter Pausen brauchen.

Wahlfreiheit bei der Arbeit
Man hat die Wahl, was man in diesem Arbeitsbereich tun möchte. Im Arbeitsbereich Tierhaltung ist das zum Beispiel viel weniger der Fall. Die Aufgaben müssen zu einer bestimmten Zeit erledigt werden. Man kann sich mehr darauf einlassen, was man mag, was man will, wie man die Dinge erlebt. Man lernt, Positionen zu beziehen. Wenn jemand Widerstände hat, kann man etwas dagegen tun. Man muss bei der Motivation an anderer Stelle ansetzen (weniger die Tatsache, dass eine bestimmte Aufgabe jetzt erledigt werden muss).

Raum für Kreativität
In diesem Arbeitsbereich gibt es Raum für Kreativität. Sie sind freier. Sie sind künstlerisch. Man arbeitet mehr mit Düften und Farben. Man macht Blumensträuße, Kunstwerke, Tische, Sofas, usw. Man achtet vermehrt auf das, was man schön findet. Man stellt auch selbst etwas her

Die Pflege des öffentlichen Raums
Man wird sich des öffentlichen Raums bewusst. Man kann überraschende Dinge schaffen, man verändert den Blick, die Umgebung. Wenn du etwas Schönes machst, bekommst du auch Anerkennung von anderen; deine Arbeit ist sichtbar. Das kann einem guttun. Das ist etwas anderes als zum Beispiel im Gartenbau.

Sonstige Anforderungen an einen/eine Tutor:in
Es gibt weniger Routinejobs; die Menschen können also nicht automatisch anfangen. Man sollte sich als Tutor:in stärker einbringen. Abwechslung bei den Aufgaben und die Atmosphäre in der Gruppe sind von großer Bedeutung. Man muss immer wieder an die Motivation appellieren. Es gibt mehr Raum für Experimente mit Einzelarbeit, dem Ausprobieren neuer Dinge usw. Man kann mit offeneren Aufgaben experimentieren und den Teilnehmer:innen schrittweise mehr Verantwortung übertragen, damit sie "wachsen" können. Man kann individuelle Lösungen anbieten.

Sicher, nahe am Wohnort

Es ist ein sicheres Arbeitsgebiet: Man ist in der Nähe von zuhause, in einem kleinen Gebiet. Wenn man labil ist, den Kontakt zu sich selbst verloren hat, präpsychotisch ist, dann ist das schön. Auf einem großen Feld ist man eher allein, weiter weg vom Hof. Das kann für ängstliche, distanzierte Menschen zu viel sein.

Weniger tun, mehr reden

In anderen Bereichen der Arbeit ist die Arbeit oft gleichförmiger und erfordert mehr Anpacken. Im Garten ist Platz für die darunter liegende Ebene, die Wahrnehmung der Teilnehmer:innen (Depression usw.). Es entstehen mehr therapeutische Gespräche als in den anderen Arbeitsbereichen. Man hat nicht den festen Arbeitsrahmen der anderen Arbeitsbereiche; die Teilnehmer:innen sind auch eher ablenkbar. Man kann sie darauf aufmerksam machen.

Ziele, die mit diesem Arbeitsbereich verknüpft werden können

Lernen, eigene Entscheidungen zu treffen

In diesem Arbeitsbereich sind die Tätigkeiten nicht sehr festgelegt. Hier können eigene Entscheidungen getroffen werden.

Entwicklung von Kreativität

Wie bereits erwähnt, ist dies ein Bereich, in dem man die eigene Kreativität entwickeln und einsetzen kann.

Für welche Gruppe scheint dieser Arbeitsbereich besonders geeignet zu sein?

Fleißig

Der Arbeitsbereich scheint sehr gut für Menschen geeignet zu sein, die einfach immer weitermachen, immer nützlich sein wollen. In diesem Arbeitsbereich lernt man, sich leichter zu entspannen, sich aus dem Weg zu gehen.

Vulnerable Personen

Dieser Arbeitsbereich zieht eher labile Personen an, da der Arbeitsdruck gering ist und die Arbeit in der Regel in einem sicheren Umfeld stattfindet.

Für welche Gruppe könnte dieser Arbeitsbereich problematisch sein?

„Wischiwaschi"

Wischiwaschi passt hier vielleicht nicht so gut. Das dürfte eine schwierige Aufgabe sein. Man kann die Personen in diesem Arbeitsbereich beispielsweise Holz hacken lassen.

Fahrlässige Menschen

Für jemanden mit einer nachlässigen Einstellung scheint dieser Arbeitsbereich auch weniger geeignet zu sein, weil es wenig Arbeitsdruck gibt und die Arbeit nicht unbedingt erforderlich ist.

Depression

Für Menschen mit Depressionen kann eine solide Arbeit eine gute oder abwechslungsreiche Arbeit sein, bei der man sich immer wieder auf etwas Neues konzentrieren muss. In diesem Arbeitsbereich muss man nach dieser Art von Arbeit suchen.

6. Arbeitsbereich Landschaftspflege und Baumpflege

IIn diesem Arbeitsbereich schneidet man Bäume, beseitigt Wege (Unkraut), bindet Bäume an und räumt Bäume weg. In der Baumpflege ist auch das Jäten zwischen den Bäumen eine immer wiederkehrende Aufgabe. Im Wald und in der Landschaft geht es auch um das Erlebnis: die Aussicht, Wasserspiele, verschlungene Wege usw.

Charakter des Arbeitsbereichs

Geringer Arbeitsdruck, auch Erfahrungswert

In diesem Arbeitsbereich gibt es wenig Arbeitsdruck. Im Mittelpunkt steht die Natur und nicht die landwirtschaftliche Produktion. Jeder Baum und jeder Ort hat seine eigene Atmosphäre; außerdem gibt es Vögel, Schmetterlinge und andere Tiere. In einer abwechslungsreichen Umgebung gibt es eine Vielfalt von Atmosphären. Jede Baumart hat ihren eigenen Charakter. Bäume haben eine Atmosphäre, die sie über Jahre hinweg aufbauen.

Es gibt Bäume mit geraden Stämmen (gerade Bäume) und eher verzweigte Bäume (verzerrt). Die Kunst besteht darin, die Menschen in den Entwicklungsweg eines jeden Baumes einzuführen. Da ein Baum mehrere Jahre lang wächst, wird die Form immer deutlicher. Außerdem gibt es alle Arten von Landschaftselementen, die das Erlebnis bereichern.

Wirkung über mehrere Jahre

Ein Baum wächst mehrere Jahre lang, was bedeutet, dass man mehrere Jahre lang mit einem Produkt und einem Baum arbeiten kann. Beim Beschneiden von Bäumen oder Sträuchern muss man Entscheidungen treffen und die Auswirkungen sind über einen längeren Zeitraum sichtbar. Man kann sehen, wo man im Vorjahr geschnitten hat.

Geschützt, aber unter dem Einfluss des Wetters

Man arbeitet oft in einer geschützten Umgebung, weil man zwischen den Bäumen steht. Die

Die Bäume sind meist höher als man selbst. Hier kann man die Umwelt und das Wetter erleben, denn die Bäume bewegen sich durch den Wind hin und her.

Ziele, die mit diesem Arbeitsbereich verknüpft werden können

Lernen, Entscheidungen zu treffen

Beim Beschneiden entscheidet man, wie sich ein Baum weiterentwickeln kann. Viele Menschen finden es schwierig, Äste zu schneiden und müssen ein Hindernis überwinden.

Entwicklung der Identität

Jeder Baum hat seinen eigenen Charakter, der im Laufe der Jahre immer deutlicher wird. Das kann ein Spiegel für Menschen sein.

Weniger gerade, weniger verzweigt werden (geerdet)

Es gibt verschiedene Arten von Bäumen: gerade Stämme und stark verzweigte, schlangenförmige Bäume. Verschiedene Erscheinungsformen können den Menschen eine Vorstellung davon vermitteln, wie sie sind und sich verändern können.

Für welche Gruppen ist diese Arbeit geeignet?

Der Arbeitsbereich kann für Menschen mit unterschiedlichen psychologischen Bedürfnissen geeignet zu sein.

7. Andere Arbeitsbereiche

Auf Bauernhöfen gibt es manchmal andere Arbeitsbereiche als die oben genannten, jeder mit seinen eigenen Qualitäten und seinem eigenen Wert. Hier erwähnen wir kurz ein paar Beispiele.

Bäckerei

Backen ist ein kreativer Prozess. Man stellt etwas aus Wasser, Mehl, Butter und Eiern her. Dabei werden alle Elemente (Luft, Wasser, Feuer, Erde) eingesetzt. Neben der Kreativität sind auch Aufmerksamkeit und Genauigkeit wichtig.

Verpflegung/Catering

In diesem Arbeitsbereich kann die Arbeitsbelastung variieren. Man muss die Arbeit gemeinsam bewältigen. Man entwickelt einen Teamgeist.

Der Shop

Im Laden hat man Kontakt zu Außenstehenden; Teilnehmer:innen repräsentieren den Bauernhof. Man muss improvisieren können, denn Menschen können unerwartet reagieren. Der Laden eignet sich besonders für Teilnehmer:innen, die den Schritt nach draußen wagen wollen. Dies geschieht oft in der letzten Phase des Aufenthalts auf der sozialen Landwirtschaft.

8. Die Rolle der Tiere

Wir erläutern die Rolle der Tiere auf der Betreuungsfarm näher. Die Rolle von Nutztieren bei der Betreuung verschiedener Arten von Teilnehmer:innen ist weitgehend erforscht. Bauernhoftiere sind ein wichtiges Element des Betreuungsumfelds auf dem Bauernhof, das den Bedürfnissen verschiedener Arten von Teilnehmer:innen gerecht werden kann. Die Bedeutung der Interaktion mit Tieren auf Betreuungsfarmen ist vielschichtig.

Tiere können:

- eine sinnvolle Tagesbeschäftigung anbieten
- wertvolle Beziehungen schaffen
- Menschen helfen, Aufgaben zu bewältigen
- Möglichkeiten für Reziprozität bieten
- die Menschen von ihren Problemen ablenken
- für Entspannung sorgen
- individuelle Betreuung erleichtern
- Beziehungen zu anderen Menschen erleichtern
- ein gesundes Verhalten anregen bzw. fördern
- zu einem einladenden, freundlichen Umfeld beitragen
- es ermöglichen, grundlegende Elemente des Lebens zu erfahren
- Gelegenheiten für Reflexion und Feedback bieten

9. Nutzung der Unterschiede zwischen den Arbeitsbereichen

Auf einem sozialen Bauernhof kann man Orte schaffen, an denen die Arbeit im Mittelpunkt steht: wo man seine Energie verlieren kann, wo man sich anstrengen muss. Aber auch Orte, an denen es vor allem um das Erleben des Grünraums geht, an denen man die Stille, die Gerüche, die Farben und die (natürlichen) Klänge genießen kann. Arbeits- und Erlebnisplätze können beide Zugänge zur Erfahrung von Sicherheit, Herausforderung und Engagement sein. Trotz der Tatsache, dass in jedem Arbeitsbereich der Schwerpunkt auf "Arbeitsdruck oder -haltung" und auf "Erfahrung" unterschiedlich sein kann, hat ein Arbeitsbereich mehr Arbeitsdruck und

eignet sich mehr zum Erlernen einer Arbeitshaltung, während ein anderer Arbeitsbereich mehr Möglichkeiten für Erfahrungen bietet. Neben den Aspekten der Wahrnehmung und des Arbeitsdrucks unterscheiden sich die Arbeitsbereiche auch in anderen Aspekten, wie z. B. den Kontaktmöglichkeiten, der Größe des Arbeitsbereichs und der Vorhersehbarkeit der Arbeit (siehe oben). Das Wissen um diese Qualitäten und die charakteristischen Unterschiede zwischen den Arbeitsbereichen bietet den Betreuer:innen die Möglichkeit, die Arbeitsbereiche gezielter für verschiedene Teilnehmer:innen einzusetzen.

Eine Reihe von charakteristischen Unterschieden zwischen den Arbeitsbereichen auf einen Blick:

Zeitlicher Aspekt

Langfristige Auswirkungen Landschaftspflege, Pflanzenbestände, -ware	Kurzfristige Auswirkungen Gartenbau

Physischer Raum

Geschlossen Molkereiverarbeitung	Groß, breit Landwirtschaftliche Betriebe
Nahe an zuhause Haushaltsführung	Weit weg Landschaftspflege
Geruch und Farbe Bäckerei, Haushalt, Kräutergarten	Steril Milchverarbeitung

Soziale Aspekte

Wenig Kontakt mit anderen Molkereiverarbeitung	Viele Kontakte Haushalt
Kein Kontakt mit Kunden Molkereiverarbeitung, Ziergarten	Kontakt mit Kunden Shop, Gastronomie

Andere Eigenschaften

Wenig Raum für Kreativität Gartenbau, Viehzucht	Viel Raum für Kreativität Ziergarten, Haushalt
Weniger Möglichkeiten für Erfahrungswerte Molkereiverarbeitung	Viele Möglichkeiten für Erfahrungswerte Ziergarten, Landschaftspflege
Regelmäßige Arbeitsbelastung Viehzucht, Gartenbau, Bäckerei, Verpflegung/Catering	Geringe Arbeitsbelastung Ziergarten, Landschaftspflege,

4. METHODISCH ARBEITEN

4.1 Beobachten und berichten

Die Beobachtung der Teilnehmer:innen ist eine der wichtigsten Aufgaben von Tutor:innen. Man beobachtet ständig unkonzentriert. Es ist jedoch mehr als nur genaues Hinschauen oder Zuhören. Fokussierte Beobachtung ist eine bewusste, gezielte und systematische Beobachtung. Man beobachtet zum Beispiel, um herauszufinden, was das Verhalten eines/einer Teilnehmenden bedeutet oder was der/die Teilnehmende tun oder nicht tun oder verstehen kann. Es geht darum herauszufinden, wie man ihn/sie am besten anleiten kann, wie die Interaktionen in der Gruppe verlaufen oder wie sich der/die Teilnehmende auf Ihrem Betrieb allmählich entwickelt.

- **Systematische** Beobachtung bedeutet, dass man lange genug und zu verschiedenen Zeiten beobachtet.
- **Zielgerichtet:** Beobachtungen sollten auf ein vorher festgelegtes Ziel ausgerichtet sein. Auf diese Weise kann man sich auf das konzentrieren, was man beobachten muss.
- **Exakt:** Die Beobachtung muss das Verhalten beschreiben. In einer Beobachtung muss ein/eine Leser:in lesen können, was passiert. Deshalb muss die Situation so genau und vollständig wie möglich dargestellt werden.
- **Objektiv:** Eine Beobachtung muss objektiv sein. Sie muss die Realität so getreu wie möglich wiedergeben. Das heißt, man muss das, was man mit seinen Sinnen wahrnimmt, so sachlich wie möglich darstellen. Es ist also wichtig, was man sieht, hört, vielleicht fühlt und riecht, und nicht, was man denkt und fühlt. Das ist auch beim Auswerten bzw. Interpretieren der Fall.

Zu beachten:

- Wenn Menschen merken, dass sie beobachtet werden, ändert sich ihr Verhalten.
- Nicht zu lange am Stück, nicht zu viel auf einmal, eventuell mit Zeitabständen.
- Regelmäßig - zwischen zwei Beobachtungen nicht zu viel Zeit verstreichen lassen.
- Die Zeitpunkte, an denen die Beobachtung stattfindet, so oft wie möglich abwechseln.
- Die Beobachtungen von Kolleg:innen mit den eigenen Beobachtungen vergleichen.
- Während der Beobachtung keine Vermutungen anstellen.
- Auch die Situation und das Umfeld, in dem sich die Menschen verhalten, in die Beobachtung miteinbeziehen.

Indem man sich auf diese Weise an der Beobachtung beteiligt, vermeidet man, sich zu sehr auf ein negatives Bild von Teilnehmer:innen zu verlassen. Es geht darum: zu versuchen, sich gut wie möglich ein Bild von der Realität zu machen und sich nicht nur auf die eigenen subjektiven Gefühle bezogen auf die Person und ihr Verhalten zu stützen.

Der Weg der Beobachtung
Als Beobachter:in kann man entweder aktiv, passiv oder gar nicht an der zu beobachtenden Situation teilgenommen haben. Dies kann man im Voraus bestimmen.

Aktive Teilnahme: Das bedeutet, während der Beobachtung in Kontakt mit der beobachteten Person zu kommen. Dies ist die häufigste Art der Beobachtung während der Arbeit auf dem Hof – Aktive Teilnahme während der gemeinsamen Arbeit auf dem Hof und der gleichzeitigen Anleitung der Teilnehmer:innen.

Passive Teilnahme: Das bedeutet, sich im selben Raum wie die beobachtete Person aufzuhalten, aber keinen Kontakt suchen. Man ist anwesend und registriert das Geschehen.

Keine Teilnahme: Hier wird kein Kontakt aufgenommen und man beobachtet tatsächlich unsichtbar oder unaufdringlich. Das kann man hinter einem Einweg-Bildschirm tun oder indem man sich Filmaufnahmen der Person ansieht. Dies sollte jedoch immer mit Erlaubnis geschehen. Auch das Beobachten einer Person in einer Menschenmenge ist nicht teilnehmend.

Registrieren: Nach der Beobachtung muss man aufschreiben, was man beobachtet hat. Alles muss so zu Papier gebracht werden, dass auch andere die gleichen Informationen herauslesen können, wie sie in der Realität passiert sind, und dass sie die gleichen Schlussfolgerungen ziehen. Das kann auf verschiedene Weise geschehen.

• **Beschreibende Beobachtung:** Man schreibt alles auf, was einen auffällt. Das können viele Themen sein. Bei der Ausarbeitung der Daten streicht man Themen oder notiert bestimmte Themen ausführlicher.

• **Beobachtungsschemata:** Dies sind Schemata, in denen man bestimmte Verhaltenspunkte ankreuzt. Oft muss man nur das Verhalten ankreuzen, das man beobachtet. Manchmal kann man auch die Zeit notieren. Beobachtungsschemata sind nützlich für die regelmäßige Besprechung der Teilnehmer:innen. Das ganze Team verwendet die gleichen Listen.

• **Bewertungsschemata:** Hier werden Zahlen oder Punkte verwendet. Man gibt einem bestimmten Verhalten einen Wert.

Die Kombination von Erfassungsmethoden.
Beim Beobachten geht es nie um das eine oder das andere. Es ist wichtig, dass alle Daten so sorgfältig wie möglich erfasst werden. Wenn es einen guten Grund dafür gibt, können auch die verschiedenen Arten der Erfassung zusammen oder nacheinander angewendet werden.

Die Wahl der Erfassungsmethoden hängt von den Möglichkeiten ab, die am Hof gegeben sind.

Bericht

Die Berichterstattung erfolgt häufig täglich mit dem so genannten Tagesbericht. Darüber hinaus werden Pflege- oder Betreuungspläne geschrieben. Auf der Grundlage der Ziele in den Betreuungsplänen beobachten Sie gezielt und berichten auch in Ihrem Tagesbericht, der auf die formulierten Ziele ausgerichtet ist.

Inhalt

Bei der Kommunikation sollte die Zielgruppe immer berücksichtigt werden. Kolleg:innen verwenden möglicherweise andere Worte als ein Familienmitglied. Der Bericht muss so objektiv wie möglich sein. Deshalb berichtet man zunächst die Fakten und gibt dann die eigene Interpretation wieder.

Jeder sollte den Unterschied zwischen Haupt- und Nebenthemen kennen. Hauptthemen sind die wichtigen Informationen in einem Text. Man darf sie nicht vergessen. Sonst stimmt die Geschichte nicht mehr oder andere verstehen sie nicht mehr. Nebensächlichkeiten dienen dazu, zusätzliche Informationen zu liefern. Sie sind notwendig, aber man kann sie auch weglassen.

Um die wichtigsten Punkt herauszufinden, können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Was ist passiert?
- Warum oder wie ist es dazu gekommen?
- Wer hat daran mitgewirkt?

- Wann ist es passiert?
- Wo ist es passiert?
- Wie ist es dazu gekommen?

Auslegung und Schlussfolgerung

Der/die Beobachter:in und sein/ihr Denken ist in der Interpretation enthalten. Aus dem, was beobachtet wurde, kann das Verhalten der Person zusammen mit dem Wissen, das man z. B. über die Behinderung der Person oder ihre Entwicklung während der Zeit am Hof, hat, interpretiert werden. Natürlich werden Interpretation im Hinblick auf den Zweck der Beobachtung vorgenommen.

Anschließend wird eine kurze und aussagekräftige Schlussfolgerung gezogen, in der man nicht zu viel über sich selbst nachdenkt, sondern mögliche Unzulänglichkeiten der eigenen Beobachtung nuanciert und in Betracht zieht.

Sprache

Ein geschriebener Text ist mehr als nur eine Aneinanderreihung von Wörtern. Es gibt immer eine Struktur in einem Text. Ein Text ohne Struktur ist schwer zu verstehen. Mit Sätzen, Absätzen, Kapiteln, Überschriften und Signalwörtern schafft man Struktur.

Ein Satz beginnt mit einem Großbuchstaben und endet mit einem Punkt, einem Ausrufezeichen oder einem Fragezeichen. Absätze sind kleine Textblöcke. Diese Textblöcke handeln oft von einem Thema.

Überschriften stellen den Inhalt eines Textteils dar.

Signalwörter sind Wörter, die die Aufmerksamkeit auf sich ziehen müssen. Signalwörter machen deutlich, dass z. B. eine Zusammenfassung, Aufzählung oder ein Kontrast folgt.

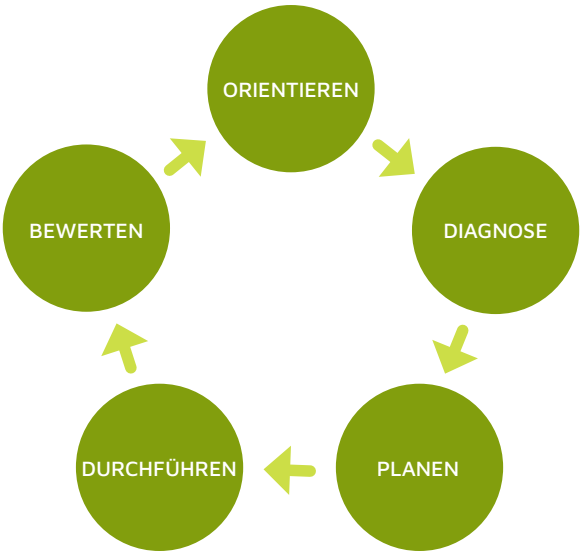
Tipps zum Verfassen von Berichten

1. Über einen Einleitungssatz denkt man nicht lange nach, er ergibt sich von selbst. Man wartet mit der Korrektur des Textes, bis man diesen Text überschreibt.
2. Sätze kurz halten. Ein Satz bleibt lesbar, solange er zwischen 10 und 15 Wörtern hat.
3. Wenn möglich, in direkter Weise schreiben. Nicht: "Diese Person wird von mir beobachtet", sondern "Ich beobachte diese Person". Das aktive Verb im Präsens verwenden.
4. Einfache Worte verwenden, die die Zielgruppe versteht. Man sollte es nicht schwieriger machen, als es ist.
5. Verben wie „wird", „kann", „darf" können oft weggelassen werden.
6. Stoppwörter vermeiden, die eigentlich nichts bedeuten. Zum Beispiel: "Nun, Alter, und dann, also, sage ich."
7. „Nicht" und „keine" vermeiden. Wenn man schreibt, dass jemand etwas nicht tut, ist es unklar, wie das Verhalten genau aussieht. Das brauchen wir aber, um eine gute Interpretation zu machen.
8. Wenn man einen Bericht zu schreibt, sollte eine Pause zwischen dem Schreiben des Textes und dem Überprüfen und Korrigieren des Textes gemacht werden.
9. Wiederholungen vermeiden.
10. In einem Bericht werden so wenige Wörter wie möglich unterbrochen. Es ist besser, ein Wort direkt in die nächste Zeile zu schreiben. Abkürzungen sollten ausgeschrieben werden, um Verwirrungen zu vermeiden.

4.3 Zyklischer Prozess

Planmäßiges Arbeiten wird oft auch als methodisches Arbeiten bezeichnet. Es geht nicht mehr darum, intuitiv zu handeln, sondern darum, seine tägliche Arbeit methodisch und systematisch zu bewältigen. Methodisches Arbeiten besteht aus mehreren Schritten: Sammeln von Informationen, Ermitteln von Bedürfnissen und Problemen, Festlegen von Zielen, Bestimmen und Planen von Aktivitäten, Ausführen der Aktivitäten entsprechend der Planung, Bewerten und gegebenenfalls Anpassen der Betreuung und Unterstützung. Die Arbeit wird zyklisch durchgeführt, d. h. auf der Grundlage der Bewertung kann die Betreuung oder Unterstützung angepasst werden, und alle Schritte werden wiederholt.

Planungs-Zyklus:



ORIENTIEREN	Signal, Fragen stellen
	Sammeln von Informationen
	Klassifizieren und einordnen
	Formulierung vorläufiger Schlussfolgerungen
	Festlegung von Beobachtungszielen
DIAGNOSE	Informationen interpretieren und auswerten
	Vorläufige Schlussfolgerungen testen
	Suche nach Ursachen, Zusammenhängen, Erklärungen
	Ein Gesamtbild erstellen
	Indikationen für die weitere Beratung erstellen
PLANEN	Festlegung von Zielen und Kriterien
	Einen Orientierungsplan erstellen
	Aktionsplan, Aufgaben, Termine
	Zu einem Ganzen zusammenführen
DURCHFÜHREN	Kontrollieren
	Evaluieren
	Neuausrichtung/neu orientieren
	Neu informieren
	Neue Schlussfolgerungen formulieren

Beispiel für die Arbeit nach dem Planungs-Zyklus

Orientierung, Identifizierung und Fragen stellen.

Ein zehnjähriger Junge mit Autismus ist seit kurzem bei uns im Wochenendhaus, er schreit sehr viel.

Wenn man etwas dazu sagt, schreit er noch lauter und mehr. Die Fragen, die wir uns stellen, sind: Wann genau tut er es? Was kommt davor? Wann tut er es weniger? Macht er es vor bestimmten anderen oder vor allen? Macht er es auch, wenn nicht ich, sondern die Kolleg:innen arbeiten? Wie machen sie damit umgehen?

Informationen erhalten

Wir versuchen, eine Antwort auf die oben gestellten Fragen durch Beobachtung und Berichterstattung zu erhalten, und fragen Kolleg:innen und seine Eltern. Kolleg:innen und Eltern erkennen dieses Verhalten. - Das Schreien tritt hauptsächlich zu Beginn des Wochenendes und vor allem während der Mahlzeiten auf. Wenn der Speisesaal überfüllt ist und er sich dort lange aufhält, wird es schlimmer, wenn er müde ist. - Er schreit jeden an, aber besonders Kinder, die selbst viel Lärm machen. Bei ruhigen Kindern ist es ist das Geschrei viel geringer.

Klassifizieren

Es handelt sich um ein autistisches Kind. Die Diagnose wurde bereits in einem sehr frühen Alter gestellt.

Vorläufige Schlussfolgerungen

Es handelt sich wahrscheinlich um ein Kind, das überempfindlich auf Geräusche reagiert. Wahrscheinlich fällt es ihm schwer, mit dem Trubel anderer Kinder und/oder dem langen Zusammensein mit anderen umzugehen. In der Wochenendbetreuung gibt es 8-10 andere Kinder.

Das ist er nicht gewohnt, denn er ist ein Einzelkind und zu Hause ist es immer ruhig.

Festlegung von Beobachtungszielen

Gibt es Anzeichen, die uns zeigen, dass das Kind überreizt ist, bevor es wieder zu schreien beginnt?

Informationen auswerten

Die Beobachtungen und Berichte zeigen: Das Kind wird vorher rot, macht mehr nervöse Gesten mit Händen und Mund. Es ist leicht irritiert, wenn es mehr als eine Stunde zwischen mehr als 3 Kindern in einer Freispielsituation verbringt. In der Essenssituation ist der Unterschied deutlich spürbar, wenn er zwischen den Kindern oder am Ende des Tisches mit Blick nach draußen sitzt. Wenn er als erster hereinkommt, ist er ruhig, je mehr Kinder reinkommen, desto aufgeregter wird er.

Wir prüfen die vorläufigen Schlussfolgerungen

durch sorgfältige Beobachtung und Vergleich der verschiedenen Umstände.

Suche nach Ursachen, Zusammenhängen, Erklärungen

Von Kindern mit Autismus weiß man, dass sie oft überempfindlich auf Geräusche und andere Reize reagieren. Es ist schwierig für sie, diese zu filtern. Das Kind ist in einer Situation mit wenigen anderen ruhig und überschaubar. Wenn das Kind entspannt hereinkommt, ausgeruht ist, läuft es viel besser. Wenn er auf der richtigen Seite des Tisches sitzt, läuft es besser.

Ein Gesamtbild entwerfen

Auf der Grundlage der oben genannten Beobachtungen und der anderweitig eingeholten Informationen wird ein Diagnosebericht erstellt.

Indikationen für die weitere Beratung erstellen

Wir suchen nach Möglichkeiten, die Überstimulation des Kindes zu verringern. Wir suchen nach Möglichkeiten, die Überstimulation des Kindes zu verhindern. Wie können wir das Kind bei Bedarf isolieren? .

Festlegung von Zielen und Kriterien

In 2 Monaten werden wir Erfahrungen gesammelt haben, wie man mit der Überstimulation des Kindes umgeht. Wir wissen, welcher Weg funktioniert und welcher nicht. Kriterium: Wenn das Kind in bestimmten Momenten weniger schreit, ist das Ziel erreicht.

Einen Orientierungsplan erstellen

Pro Wochenende wird im Voraus ein Programm erstellt, in dem klar ist: wer ist der/die Tutor:in für das Kind. Das Tagesprogramm ist in einer Reihe von Möglichkeiten strukturiert, sodass das Kind weiß: zu welchem Zeitpunkt mache ich was, mit wem, wo, wann & wie - der Plan beschreibt, durch welches Verhalten man im Voraus bemerkt, dass eine Grenze erreicht wurde

Es werden Instrumente/Interventionen beschrieben, die eingesetzt werden können, um das Kind zu isolieren, bevor es überstimuliert wird.

Wenn das Kind überreizt ist, wird festgelegt, welche Maßnahmen ergriffen bzw. nicht ergriffen werden oder ausprobiert werden sollen. Das Belohnungssystem ist auf das gewünschte Verhalten ausgerichtet - wenn das Kind sich beruhigen und isolieren lässt.

Aktionsplan, Aufgaben, Termine

Es wird vereinbart, dass: Tutor:in XY über die straffe Tagesstruktur berichten wird. Es wird vereinbart, wer an welchem Wochenende der/die Tutor:in sein wird.

Zu einem Ganzen verschmelzen

Es wird vereinbart, wer den Plan ausarbeitet. Er/Sie erstellt auch eine Übersicht für alle Kolleg:innen in sehr kurzer Form (per Stichwort). Dieses A4-Blatt wird vorne in die Akte des Kindes gelegt. Erweitertes Formular - darüber hinaus.

Kontrolle

Die Kontrolle liegt in der Verantwortung der Teamleitung. Während der Arbeitsbesprechung wird erörtert, wie es um die Vereinbarungen bestellt ist, ob sich alle daran halten? Was ist berichtet worden?

Bewerten/Evaluieren

Nach einem vereinbarten Zeitraum wird eine Bewertung vorgenommen. Wie sieht es mit den Zielen aus? Was scheint zu funktionieren, was nicht?

Neuausrichtung

Hier stellt man die Fragen: Was sollten wir als Nächstes tun? Womit können wir aufhören? Was sollten wir neu versuchen?

Neu informieren

Wir informieren uns gegenseitig über die Fortschritte, haben Tipps, was gut funktioniert und was nicht, usw.

Neue Schlussfolgerungen formulieren

Nach einiger Zeit gibt es erfolgreiche Interventionen, die konsolidiert werden. Das bleibt ein fester Bestandteil des Umgangs mit diesem Kind. Es gibt immer noch Situationen, in denen die Dinge nicht gut laufen. Dann durchläuft man die Schritte des Planungs-Zyklus wieder.

4.4 Der Tätigkeitsplan und der/die Sozialbauernhof-Tutor:in

Der/die Sozialbauernhof-Tutor:in erstellt die Tätigkeitspläne, die Teil eines Betreuungsplans oder eines Unterstützungsplans sind. Mit dem Tätigkeitsplan trägt man zu einer methodischen, geplanten Arbeit bei. Nachstehend findet man ein Format mit unterstützenden Fragen, die bei der Erstellung des Plans helfen können.

1. Startpunkt

ZENTRALE FRAGEN	UNTERSTÜTZENDE FRAGEN
A. - Wer ist der/die Teilnehmende? - Welche allgemeinen Informationen sind im Zusammenhang mit der Vorbereitung einer Aktivität wichtig zu erwähnen? - Was sind die Möglichkeiten und Grenzen des/der Teilnehmenden im körperlichen, geistigen und sozialen Bereich?	**Körperlich**: Behinderung, Motorik, Sinne, Sprache, Psychisch, Krankheit, Intellektuell, Gedächtnisfunktionen, Konzentration, Charakter, Erfahrung, Soziales **Kontakte**: - Hat der/die Teilnehmende Kontakt zu anderen Teilnehmer:innen/Personal/Familie? - Ergreift der/die Teilnehmende die Initiative für diesen Kontakt? - Pflegt der/die Teilnehmende selbstständig Kontakte zu anderen? **Einbindung**: - Zeigt der/die Teilnehmende Interesse an anderen? - Wird der/die Teilnehmende von anderen geschätzt? - Ist der/die Teilnehmende hilfreich oder abhängig?
B. • Welche Bedürfnisse/Wünsche in Bezug auf Tätigkeiten können ermittelt werden? • Wie hat der/die Teilnehmende seine/ihre Zeit früher genutzt und wie ist es jetzt? • Welchen Sinn/Erfahrungen zieht jemand aus Tätigkeiten? Denn daraus lässt sich oft das Motiv ableiten, warum jemand etwas tut oder nicht tun will teilnehmen.	• **Bedarf an Aktivität**: - An welchen konkreten Aktivitäten ist der/die Teilnehmende interessiert? - An welchem Motiv ist der/die Teilnehmende interessiert? (Bedeutung/Sinneswahrnehmung) - Auf welcher Ebene möchte der/die Teilnehmende aktiv werden? Was kann Tätigkeitsberatung für diese Person bedeuten, oder was kann für die Person im Bereich der Tagesaktivitäten verbessert werden?

C. Was sehen Sie, wenn Sie Teilnehmer:innen bei ihren Aktivitäten beobachten?	**1.** Umgang mit Tieren, Pflanzen, Werkzeugen und Materialien. Wie geht der/die Teilnehmende mit Materialien und Werkzeugen um? Geht er/sie sorgfältig damit um? Achtet er/sie auf die Sicherheit, wenn nötig? Weiß er/sie, wie man mit einem Meißel, mit einer Schneidemaschine umgeht? **2.** Interesse und Aufmerksamkeit für die Tätigkeit Auf welche Weise und in welchem Ausmaß zeigt der/die Teilnehmende Neugier und Interesse an einer bestimmten Aktivität? Eine demente ältere Person kann zum Beispiel neugierig auf das sein, was um sie herum geschieht, und dennoch kein wirkliches Interesse zeigen **3.** Qualität Hat der/die Teilnehmende ein Gefühl für die Fertigstellung, für ein gutes Produkt oder eine gute Arbeit? Nimmt er/sie sich die Zeit für einen sauberen Abschluss? Überprüft er/sie seine Arbeit auf Fehler? Arbeitet der/die Teilnehmende genau? **4.** Menge Ist es für die Person wichtig, ein bestimmtes Produktionsniveau zu erreichen, z. B. bei Verpackungsarbeiten? Wie viel produziert jemand pro Zeiteinheit, wie viel Arbeit kann jemand bewältigen, wie hoch ist die Arbeitsbereitschaft und wie hoch ist die Arbeitskapazität der Teilnehmer:innen? **5.** Schwierigkeit der Tätigkeiten/Aktivitäten Welchen Schwierigkeitsgrad hat die Tätigkeit, die eine Person normalerweise ausübt? Welche Art von Aktivitäten führt der/die Teilnehmende in den Bereichen Entspannung, Selbstfürsorge, Training und Arbeit aus? **6.** Aktivitätsprogramm Wie sehen die täglichen Tätigkeiten der Person aus? Ist das Tagesprogramm abwechslungsreich oder nicht? Wie erlebt der/die Teilnehmende das Aktivitätsprogramm?

2. Formulierung der Ziele

ZENTRALE FRAGEN	UNTERSTÜTZENDE FRAGEN
- Was will der/die Teilnehmende? **- Welche(s) Bildungsziel(e) möchten Sie mit dem/der Teilnehmenden erreichen?**	**Entspannung** - Zusammenarbeiten - Nützlich sein - Fähigkeiten entwickeln, erhalten - Entwicklung von Hobbys - Unabhängigkeit bewahren, fördern - Aufrechterhaltung sozialer Kontakte
- Welche Art von Aktivität ist die beste, um diese Ziele zu erreichen? **- Welche praktischen Ziele wollen Sie mit dem/der Teilnehmenden verfolgen? Welche Aktivität ist am besten geeignet, um die Bildungsziele des Teilnehmers zu erreichen?**	**Ausbildung/Bildung** - Wiedererlernen von Fähigkeiten - Fähigkeiten beibehalten - Aufbau von sozialen Kontakten - Mehr Unabhängigkeit - Verbesserung der Konzentration **Selbstfürsorge** - Nützlich sein - Wiedererlernen von Fähigkeiten - Fähigkeiten beibehalten - Förderung der Eigenverantwortung - Selbstwertgefühl gewinnen - Soziale Kontakte knüpfen **Arbei** - Nützlich sein - Steigerung des Selbstwertgefühls - Lernen, strukturiert zu arbeiten - Arbeitsintegration verwirklichen - Mehr Unabhängigkeit - Belohnung/Würdigung erhalten - Verantwortungsbewusstsein entwickeln - Entwicklung von Fähigkeiten - Fähigkeiten beibehalten - Erfahrung Status Leistung - Das Spannende an der Aufgabe entdecken - Zusammenarbeiten

3. Organisation

ZENTRALE FRAGEN	UNTERSTÜTZENDE FRAGEN
Wie können die Ziele erreicht werden? **Praktisch:** **Wie ist die Aktivität aufgebaut?**	In welche (chronologischen) Schritte lässt sich die Tätigkeit einteilen? Soll die Struktur instruktiv oder eher organisierend geschrieben werden? Ist eine Visualisierung durch Piktogramme, Fotos, Zeichnungen usw. erforderlich? Wird Beispielmaterial benötigt? Welche psychologischen und sicherheitstechnischen Aspekte spielen bei der Gestaltung der Tätigkeit eine Rolle? Ist die Aktivität von ihrer Struktur her für die Person ausreichend attraktiv? Wie hoch ist der Attraktionswert der Aktivität für die Person?
- Welche Rolle spielt der Zeitaspekt bei der Aktivität?	An welchem Datum wird die Aktivität durchgeführt? Wann ist der Beginn und das geplante Ende der Tätigkeit? Wann gibt es Pausen? Inwiefern ist die Aktivität in Bezug auf Startzeitpunkt, Dauer und Zeitstruktur ausreichend attraktiv und sicher?
- Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit der/die Teilnehmende die Aktivität zielgerichtet durchführen kann?	Welche Materialien und Werkzeuge werden benötigt? Sind Anpassungen erforderlich? Wie hoch sind die Kosten für die zu beschaffenden Materialien? Sind die Materialien sicher und attraktiv für die Teilnehmer:innen?
- Kann der/die Teilnehmende die Anforderungen der Aktivität erfüllen?	Welche Anforderungen stellt die Aktivität an die Person in Bezug auf Aufgabenbelastung, Konzentration, technisches Verständnis, Zeitaufwand usw.? Wie passt die Aktivität zum Niveau des/der Teilnehmenden, ist die Aktivität nicht zu schwer oder zu leicht?
- Welche Aktionen/Techniken erfordern besondere Aufmerksamkeit bei der Durchführung durch den Teilnehmer?	Beherrscht der/die Teilnehmende alle Aktionen/ Techniken? Sind Anpassungen notwendig, sind zusätzliche Erklärungen oder Übungen erforderlich?

- Ist der Raum für die Teilnehmer:innen ausreichend geeignet, um die Aktivität zielgerichtet durchführen zu können?	Wo wird die Aktivität durchgeführt? Handelt es sich um eine Indoor- oder Outdoor-Aktivität? Haben Sie Alternativen zur Hand? Welche Anforderungen werden an den Raum in Bezug auf die Sicherheit, die Einrichtung, die Akustik, die Beleuchtung, die Atmosphäre, die verwendeten Farben, die verwendeten harten und weichen Materialien, den Bodenbelag, die Bodenfläche, die Arbeitsfläche, die Wegeführung, die ergonomischen Grundsätze, die Möbel usw. gestellt? Ist der Raum attraktiv genug, um die Tätigkeit auszuüben?
- Anziehungswert	Wo wird die Aktivität durchgeführt? Handelt es sich um eine Indoor- oder Outdoor-Aktivität? Haben Sie Alternativen zur Hand? Welche Anforderungen werden an den Raum in Bezug auf die Sicherheit, die Einrichtung, die Akustik, die Beleuchtung, die Atmosphäre, die verwendeten Farben, die verwendeten harten und weichen Materialien, den Bodenbelag, die Bodenfläche, die Arbeitsfläche, die Wegeführung, die ergonomischen Grundsätze, die Möbel usw. gestellt? Ist der Raum attraktiv genug, um die Tätigkeit auszuüben?
Bildung: Wie werden Sie Teilnehmer:innen bei der Durchführung der Aktivität anleiten?	Welche Form der Betreuung ist im Hinblick auf die Person und die gesetzten Ziele am effizientesten? Führen Sie oder leiten Sie an? Wie intensiv wollen Sie den Teilnehmer anleiten? Wo sitzen Sie? Welche Werte und Normen des/der Teilnehmenden wollen Sie berücksichtigen? Welche eigenen Werte und Normen spielen bei dieser Aktivität eine Rolle und wie gehen Sie mit ihnen um? Wie werden Sie die Teilnehmer:innen stimulieren/motivieren? Welche Wirkung hat der von Ihnen gewählte Coaching-Ansatz? Wie beginnen Sie die Aktivität? Wie schließen Sie die Aktivität ab?

Wurden die richtigen Vorbereitungen getroffen in Bezug auf:	
1. Die Teilnehmer:innen	Weiß jeder, wann und wo er erwartet wird? Müssen die Teilnehmer:innen abgeholt werden? Wer macht das? Weiß der/die Teilnehmende, welche Vorbereitungen er treffen muss?
2. Die Notwendigkeiten	Ist das benötigte Material verfügbar? Ist das benötigte Material von ausreichender Qualität? Ist das Material ausreichend sicher? Kann ich alle Instrumente/Werkzeuge bedienen? Beherrsche ich alle Techniken selbst?
3. Der Raum	Ist der Raum zum Zeitpunkt der Durchführung der Tätigkeit verfügbar? Wurden die Anforderungen, die die Aktivität an den Raum stellt, erfüllt? Sind zum Beispiel genügend Tische und Stühle vorhanden? Ist ein Erste-Hilfe-Kasten vorhanden?
4. Die Organisation	Wer sollte über die Durchführung der Aktivität informiert werden? Müssen Ankündigungen gemacht werden? Benötigen Sie spezielles Fachwissen, und haben Sie mit diesen Personen gute Vereinbarungen getroffen? Haben Sie Vereinbarungen über zusätzliche Beratung getroffen? Wissen diese Personen, was von ihnen erwartet wird?

4. Die Umsetzung

ZENTRALE FRAGEN	UNTERSTÜTZENDE FRAGEN
Wurde die Tätigkeit gemäß dem vorbereiteten Plan ausgeführt?	Erstellen Sie einen chronologischen, geschäftsmäßigen Bericht über den Verlauf der Aktivität. Wie haben Sie die Aktivität begonnen? Wie ist die Aktivität verlaufen? Welche unvorhergesehenen Ereignisse sind eingetreten und wie sind Sie damit umgegangen? Wie haben Sie die Aktivität abgeschlossen?

5. Die Bewertung

ZENTRALE FRAGEN	UNTERSTÜTZENDE FRAGEN
Welchen Wert hat die Tätigkeit?	- Welche Reaktionen haben Sie gehört und gesehen, woraus können Sie schließen, wie die Teilnehmer:innen die Aktivität erlebt haben? - Wenn Sie diese Aktivität noch einmal durchführen müssten, würden Sie sie auf die gleiche Weise vorbereiten und durchführen? - Was würden Sie ändern und warum? - Das Ziel, das Sie mit dieser Aktivität erreicht haben, kann als Ausgangssituation für eine nächste Aktivität betrachtet werden. Überlegen Sie sich ein Ziel, das mit dem Ziel der ersten Aktivität zusammenhängt und nennen Sie dieses Ziel. Überlegen Sie sich eine Aktivität, die mit der ersten Aktivität zusammenhängt und die geeignet ist, das oben gewählte Ziel zu erreichen.
- Haben wir erreicht, was wir erreichen wollten? (Ergebnisbewertung)	
- Was sollten wir beim nächsten Mal anders machen? (Prozessbewertung)	

5. MODELLE FÜR UNTERSTÜTZUNG UND BERATUNG

5.2 Motivierende Gesprächsführung

Für Tutro:innen/Begleiter:innen ist es oft schwierig, Teilnehmer:innen zu motivieren, kleine Veränderungen vorzunehmen. Motivationsgespräche sind eine Technik, die dabei helfen kann.

Offene Fragen stellen:

Merkmale von guten Fragen

- Die Frage wird offen formuliert, zum Beispiel beginnend mit wer, was, wo, wann oder wie. Die Frage ist neutral. Der/die Teilnehmende muss sich frei fühlen, eine Antwort zu geben. Die Frage ist nicht als Konfrontation, Ermahnung oder Vorwurf gedacht.
- Die Frage zielt darauf ab, den anderen dazu anzuregen, seine Gedankenwelt zu erkunden. Die Frage entspringt nicht dem Bedürfnis des Fachmanns nach eigenem Verständnis oder Neugierde.
- Die Frage bezieht sich auf das, was die andere Person gerade gesagt hat, und/oder lässt sich daraus ableiten.
- Die Frage hilft der anderen Person weiter. Sie bringt Teilnehmer:innen zum Nachdenken, fordert sie heraus oder gibt ihnen eine Richtung vor. Am hilfreichsten sind Fragen, die darauf abzielen, die Ambivalenz zu untersuchen, und Fragen, die darauf abzielen, die Sprache der Veränderung zu eruieren.

Reflektiertes Zuhören:

Eine Reflexion ist eine Aussage (keine Frage), in der Sie wiedergeben, was Sie gehört haben. Eine Reflexion geht über eine Wiederholung dessen, was jemand gesagt hat, hinaus. Es ist ein Versuch, zu erraten, was jemand sagen wollte oder was der Gedanke dahinter ist. Reflektiertes Zuhören ist eine Fähigkeit, die Einfühlungsvermögen voraussetzt. Dadurch kann der/die Tutor:in/Begleiter:in benennen, was der/die Teilnehmende sagen will oder mit seinem nonverbalen Verhalten ausdrückt. Der Zweck der Reflexion besteht darin, dem/der Teilnehmenden zurückzugeben, was er gesagt oder gemeint hat, und zu zeigen, dass der/die Tutor:in/Begleiter:in zugehört hat und versucht, die andere Person zu verstehen.

Bestätigen:

Die Beschreibung dessen, was gut läuft und was erfolgreich ist, spielt eine wichtige Rolle im Veränderungsprozess. Viele Teilnehmer:innen (und Tutor:innen/Bgeleiter:innen ...) neigen dazu, auf das zu schauen, was nicht gut läuft, und dem ihre Aufmerksamkeit zu schenken. Infolgedessen könnte der/die Teilnehmende dazu neigen, zu denken, dass er/sie keinen Erfolg haben wird. Indem man genau die Dinge benennt, die die Veränderung fördern oder die bereits realisiert wurden (wie klein auch immer), ändert sich die "Denkweise" der Person in Richtung Veränderung. Auch die Sprache der Veränderung wird dadurch früher entstehen.

Beispiel: Sie sind ein hartnäckiger Mensch, der schon so viele Dinge ausprobiert hat und anscheinend finden Sie es so wichtig, dass Sie immer noch herausfinden wollen, ob es Möglichkeiten gibt, etwas zu ändern. Danach werden Sie Hinweise darauf erhalten, was Sie stärken können.

- Was können Sie bestätigen?
- Dinge, die gut laufen
- Probleme als persönliche Stärken neu formulieren

- Erfolge der Teilnehmer:innen
- Qualitäten der einzelnen Teilnehmer:innen
- Überlegungen oder Versuche, etwas zu tun.

Zusammenfassen:
Fasst man die Aspekte des Gesprächs zusammen, zeigt man als Tutor:in/Begleiter:in, dass Sie zugehört haben. Indem man bestimmte Elemente zusammenfasst und andere nicht, hat man außerdem die Möglichkeit, das Gespräch so zu strukturieren und zu lenken, dass es der jeweiligen Gesprächsphase entspricht.

Bereitstellung von Informationen und Beratung:
Der Bereitstellung von Informationen sollte immer die Bitte um Erlaubnis vorausgehen, die Informationen bereitzustellen. Dann wird nachgeforscht, was der/die Teilnehmende bereits darüber weiß (falls das noch nicht klar ist), und die Informationen werden "maßgeschneidert" angeboten. Schließlich wird der/die Teilnehmende gefragt, was er von den angebotenen Informationen hält und was sie für ihn bedeuten. Diese Technik hilft dem/der Tutor:in/Begleiter:in, nur solche Informationen zu geben, für die der/die Teilnehmende offen ist, denen er/sie zuhört und die für ihn/sie nützlich sind.

Es gilt zu beachten:
- Informieren: keine Einbahnstraße, sondern Interaktion!
- Erlaubnis beantragen
- Was weiß der/die Teilnehmende bereits?
- „Maßgeschneiderte" Informationen bereitstellen
- Was denkt der/die Teilnehmende über die Information und was bedeutet sie für ihn/sie?

Motivationsgespräche sind eine leitende Art der Kommunikation. Darüber hinaus sind Zeit und Energie in der Regel begrenzt. Durch die Anwendung von Fokus wird die verfügbare Energie auf das fokussiert, was im Rahmen des Kontakts mit Teilnehmer:innen machbar ist.

Mit der Methode der motivierenden Gesprächsführung wird versucht, die Eigenmotivation der Teilnehmer:innen zu steigern, indem widersprüchliche Gefühle oder Ambivalenzen in Bezug auf Veränderungen erkundet und abgebaut werden, so dass ein größeres Engagement für die Umsetzung der Veränderung entsteht. Die Motivation zur Veränderung sollte von den Teilnehmer:innen selbst gefunden werden.

Ambivalenz bedeutet so viel wie "im Zwiespalt". Nur wenn Teilnehmer:innen dazu angeregt werden, ihr aktuelles Verhalten zu hinterfragen, ist es möglich, eine Verhaltensänderung herbeizuführen.

Motivation ist die Grundlage der Veränderung. Denn das Ausmaß, in dem die Teilnehmer:innen zur Veränderung motiviert sind, kann ein guter Prädiktor für das Endergebnis sein.

Motivation ist eine Kombination aus:

- **Wollen:** die Bereitschaft zur Veränderung
- **In der Lage sein:** die Fähigkeit, es tatsächlich zu ändern
- **Bereit sein:** Bereitschaft, der richtige Zeitpunkt für Veränderungen

Die Herausforderung für den/die Tutor:in/Begleiter:in besteht also darin, den Teilnehmer:innen selbst sagen zu lassen, was sie für wichtig halten, um sich zu verändern. Ihnen zu sagen, was gut ist und was ihnen wichtig ist, ist niemals motivierend.

Je mehr die Äußerungen im Gesprächsverlauf eine zunehmende Veränderungsbereitschaft erkennen lassen, desto wahrscheinlicher wird es, dass die Veränderung Realität wird. Am besten ist es, wenn Teilnehmer:innen selbst die Argumente für die Veränderung artikulieren - Sprache ändern.

Achten Sie darauf, eine Änderung der Sprache in den folgenden Bereichen auszulösen:

- Vorteile von Veränderung
- Nachteile vom „Nicht verändern"
- Optimismus gegenüber Veränderungen
- Die Absicht, die Veränderung zu artikulieren

Es wurde aber noch keine Absicht zur Veränderung geäußert, nur die Sprache wurde geändert. Daher ist darauf zu achten, dass man sich auf das Gespräch einlässt, offene Fragen stellt, erweitert, bestätigt, reflektiert und zusammenfasst und die Richtung der gewünschten Veränderung im Auge behält. Die „Sprache der Veränderung" soll letztendlich in eine "Sprache des Engagements" umgewandelt werden: Äußerungen des/der Teilnehmenden, die seine/ ihre Absicht zu einer echten Veränderung zeigen.

Fragen, die helfen können, von der „Sprache der Veränderung" zur „Sprache des Engagements" überzugehen:

- Was würde sich ändern, wenn du dich dazu entschließen würdest, dies zu tun?
- Wie würdest du vorgehen, um es für dich selbst erfolgreich zu machen?
- Was sind die 3 wichtigsten Gründe dafür?
- Auf einer Skala von 1-10: Wie wichtig ist es für dich, dies zu ändern? Und was macht es z.B. zu einer 4 und nicht zu einer 0 oder 1?

Motivationsinterview erfordert:

- Der/die Teilnehmende verfügt über Sprachkenntnisse und kann ein Gespräch führen.
- Der/die Teilnehmende ist in der Lage, seine/ihre eigene Motivation zu reflektieren.
- Der/die Teilnehmende ist in der Lage, für sich selbst Entscheidungen zu treffen.

5.3. Lösungsfokussierte Kommunikation

Lösungsfokussierte Therapie: Wie der Name schon sagt, ist sie zukunftsorientiert, zielgerichtet und konzentriert sich auf Lösungen und nicht auf die Probleme. Sie hilft den Teilnehmer:innen, sich zu verändern, indem sie Lösungen konstruieren, anstatt sich auf die Probleme zu konzentrieren.

Die Methode der lösungsfokussierten Kommunikation basiert auf der lösungsfokussierten Therapie (engl. "Solution Focused Therapy") . Steve de Shazer und Insoo Kim Berg sind die Begründer der lösungsfokussierten Therapie. Die Techniken sind auch für Tutor:innen/ Begleiter:innnen in Beratungsgesprächen mit Teilnehmer:innen, bei der Unterstützung von Kolleg:innen, bei Arbeitsberatungen mit dem eigenen Team usw. nützlich und anwendbar. Als Tutor:in/Begleiter:in erfordert es eine Veränderung des eigenen Denkens und der Intervention.

Im unten verlinkten Video vermittelt Insoo Kim ein klares Bild davon, was man mit dieser Technik erreichen kann. Die Ergebnisse sind erstaunlich und ermutigend.

Insoo Kim Berg Solution-Focused Family Therapy Video
https://www.youtube.com/watch?v=6Fe8D0hAQh0&index=2&list=PLfGFEaK_VAMHJRmOZD5LiX3OmSUK8GHGt

Lösungsfokussierte Paartherapie Insoo Kim Berg Video
https://www.youtube.com/watch?v=fQBZIgmebwY&list=PLeCdmqiXXgqEjx1YY_DV5OGv1dZx-9dda&index=4

Die lösungsfokussierte Kommunikation verfügt über spezifische Techniken. Einige Techniken erkennt man aus den allgemeinen Grundfertigkeiten für Gespräche wieder. Die meisten Techniken unterscheiden sich jedoch grundlegend in dem Leitsatz: Konzentriere dich auf Lösungen und nicht auf Probleme.

- Kontakt aufnehmen auf nicht-direktive Weise
- Kompliment
- Kontext klären
- Ausnahmen finden

1. Auf nicht-direktive Weise Kontakt aufnehmen
Das ist natürlich etwas, was man immer tut, wenn man mit Menschen arbeitet. Man sucht die Verbindung zu seinem Gegenüber und zeigt die Fähigkeit des aktiven Zuhörens.

Die nicht-direktive bzw. nicht-richtungsweisende Kontaktaufnahme erfolgt so, dass keine Themen angesprochen werden, sondern darauf geachtet wird, was der/die Teilnehmende möchte (und nicht, was ihn/sie stört). Der/die Teilnehmende wird gefragt, was er/sie besprechen möchte.

Es geht nicht darum, zu überlegen, welche Fragen noch gestellt werden können, sondern weiter zu fragen, je nachdem, was der/die Teilnehmende zeigt und hört.

2. Kompliment
Direkte und indirekte Komplimente, die auf einer sorgfältigen Beobachtung der positiven Dinge beruhen, die der/die Teilnehmende getan oder gesagt hat, sind ein wesentlicher Bestandteil der lösungsorientierten Kommunikation. Es geht um die Bestätigung dessen, was die Teilnehmer:innen bereits gut machen, und die Anerkennung, wie schwierig ihre Probleme sind.

Komplimente dienen dazu, das, was der/die Teilnehmende tut und was funktioniert, zu unterstreichen und zu bestätigen. Indirekte Komplimente werden oft in Form von anerkennenden Fragen wie "Wie hast du das gemacht?" übermittelt, die Teilnehmer:innen dazu auffordern, sich selbst zu loben, indem sie die Frage beantworten.

3. Kontext klären
Verhalten wird erst dann bedeutungsvoll, wenn es in einen Kontext gestellt wird. Gemeinsam sucht und untersucht man, in welche Richtung die Lösung gehen kann, und versucht, die einzigartigen Details der ersten kleinen Verhaltensschritte zu identifizieren, die allmählich zu einer praktikablen Lösung im Kontext des Alltags führen.

4. Ausnahmen finden
Eine Ausnahme ist ein realisierter Erfolg, der in der Vergangenheit eingetreten ist und sich in Zukunft wiederholen kann.

Fragen, die zu stellen sind, um die Ausnahmen zu finden:

- WAS hast du anders gemacht?
- WIE hast du das geschafft?

Mehr im Detail:

- Wann ist es anders und wie ist es anders?
- Was wäre nötig, um diesen Erfolg zu wiederholen?
- Was kann dabei helfen?
- Wer kann dabei helfen?
- Was wäre der erste kleine Schritt in diese Richtung?
- Woran würdest du merken, dass es sich bereits verändert?
- Wie würde es dann anders sein?

Einige Beispiele aus der Fragetechnik

Die „Wunderfrage" nutzen, um mehr zu erfahren

Wenn heute Nacht im Schlaf ein Wunder geschieht und du nach dem Aufwachen nicht mehr das Gefühl hast, zwanghaft staubsaugen zu müssen, wie wird dein Tag dann aussehen?

Man kann die Wunderfrage (oder eine geeignete Abwandlung) verwenden, um nicht nur Informationen darüber zu erhalten, was die betreffende Person wirklich für ihre Zukunft wünscht, sondern auch sehr nützliche Informationen darüber, wie sich ihr Problem im Moment manifestiert.

Der/die Teilnehmende könnte zum Beispiel auf die obige Frage antworten:

Nun, ich würde nicht mit diesem schrecklichen Knoten der Angst in meinem Magen aufwachen.

Okay, sie drücken es immer noch negativ aus, aber man hat dennoch wertvolle Informationen darüber erhalten, was sie erlebt haben. Damit hat man einen weiteren Anhaltspunkt, an dem man künftige Fortschritte messen kann - sie wachen mit einem positiveren und ruhigeren Gefühl auf.

Verwende also die Wunderfrage, um herauszufinden, wo sich die Teilnehmer:innen jetzt befinden.

Fragen zur Bewältigung

Diese Frage ist eine deutliche Erinnerung daran, dass alle Teilnehmer:innen auch in Zeiten überwältigender Schwierigkeiten viele nützliche Dinge tun. Selbst in Zeiten der Verzweiflung schaffen es viele Teilnehmer:innen, das Bett zu verlassen, sich anzuziehen, zur Arbeit zu gehen und viele andere Dinge zu tun, die große Anstrengungen erfordern. Bewältigungsfragen wie "Wie hast du es geschafft, weiterzumachen?" oder "Wie hast du es geschafft, Schlimmeres zu verhindern?" eröffnen eine andere Sichtweise auf die Resilienz und Entschlossenheit der Teilnehmer:innen.

Die „Miracle 10" Frage

Die "Miracle 10 " Frage ist wie folgt formuliert: Stell dir eine Skala von 0 bis 10 vor, bei der 10 bedeutet, dass du dein Ziel jetzt vollständig erreicht hast, und 0 das genaue Gegenteil darstellt. Nehmen wir an, dass sich heute Nacht, während du schläfst, etwas verschiebt und wenn du morgen aufwachst, bist du plötzlich bei einer 10. Aber da du geschlafen hast, als es passierte, merkst du es zunächst nicht. Was sind die ersten Unterschiede, die du oder die Menschen in deiner Umgebung an dir bemerken, die dir (und/oder ihnen) den Eindruck vermitteln, dass sich etwas verändert hat und du jetzt tatsächlich eine 10 bist?

5.4. Autismus Kommunikation

Sie möchten einen positiven Kontakt zu Ihren Teilnehmer:innen. Dann ist es wichtig, dass Sie lernen, den Autismus des/der Teilnehmenden zu verstehen. Der/die Teilnehmende ist nicht in der Lage, sich an Sie anzupassen. Deshalb müssen Sie sich an ihn/sie anpassen. Indem Sie sich in seine/ihre Denkweise hineinversetzen, lernen Sie, was er/sie sagen will und was er/sie braucht, um Ihnen zuhören zu können.

In der Literatur werden Sammelbegriffe für autistische Störungen verwendet, wie z. B.: ASS (Autismus Spektrum Störung) oder PDD (engl. Pervasive developmental disorder). Man kann dies als einen Oberbegriff für alle autistischen Störungen sehen.

Jeder Mensch mit Autismus ist jedoch einzigartig und die Störung äußert sich bei jedem anders. Die Methode ist jedoch für jeden anwendbar und kann leicht angepasst werden. Zunächst ist es wichtig zu wissen, was Menschen mit Autismus auszeichnet.

Bei Menschen mit einer autistischen Störung ist das Gehirn in den folgenden drei Bereichen unzureichend (anders) entwickelt:

1. Ausführende Funktionen - Es gibt bestimmte Bereiche im Gehirn, die es einen ermöglichen, zu planen, was man tun will. Und das dann Schritt für Schritt und konzentriert zu organisieren.
2. Zentrale Kohärenz - ist die Fähigkeit, einzelne Reize zu einem sinnvollen Ganzen zu verbinden. Das Gehirn bildet sozusagen ein vollständiges Bild.
3. „Theory of Mind" - ist die Fähigkeit, sich in die Gedanken oder Gefühle einer anderen Person einzufühlen. Im täglichen Leben ist die Empathie eine Art Kompass für soziale Kontakte.

Das Gehirn eines Menschen mit Autismus kann daher schon bei einer kleinen Veränderung in der Umgebung durcheinander geraten und Chaos verursachen, so dass der/die Teilnehmende nicht mehr weiß, was er/sie tun soll. Dies führt oft zu unerwünschtem Verhalten. Als Tutor:in in der sozialen Arbeit sollte man sich dann nicht auf das unerwünschte Verhalten konzentrieren (z. B. Treten, Schimpfen, Reklamieren, Arbeitsverweigerung, Essensprobleme oder alle Arten von körperlichen Beschwerden, wie z. B. Magenschmerzen), sondern die diesem Verhalten zugrunde liegenden Ursachen betrachten: Unklarheit und Unberechenbarkeit. Der/die Teilnehmende hat aufgrund des Autismus Schwierigkeiten, um Hilfe zu bitten, er/sie kann sein/ihr Chaos nur durch das Verhalten deutlich machen.

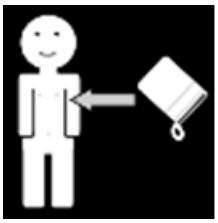
Allgemeine Tipps zur Anpassung der Kommunikation:

- "Bald" ist für Menschen mit Autismus bedeutungslos. Es ist besser eine klare Zeitangabe zu verwenden wie "innerhalb von fünf Minuten". Das Gleiche gilt für das Stellen von Fragen. Anstatt zu fragen: "Was machst du in der Schule/Arbeit am liebsten?", fragt man: "Ich habe drei Aktivitäten, welche würdest du am liebsten machen?
- Menschen mit Autismus nehmen Worte oft wörtlich. Einen Knoten im Magen zu haben" bedeutet für jemanden mit Autismus nicht viel. Besser: Genau sagen, was man meint und die Teilnehmer:innen mit Autismus werden es verstehen.
- Wenn man "Ja" sagt und gleichzeitig den Kopf schüttelt, ist das ein verwirrendes Signal.
- Menschen mit Autismus reagieren oft überempfindlich auf sensorische Reize und können bei Berührungen in Panik geraten.
- Dann ist ein Gespräch über sein/ihr Hobby eine gute Wahl. Man sollte aber darauf gefasst sein, dass er/sie stundenlang darüber reden könnte. Um das Gespräch nett zu beenden, kann man sagen: "Ich weiß jetzt genug über dieses Thema, danke".
- Menschen mit Autismus sind sehr direkt und merken nicht immer, dass das, was sie sagen, manchmal verletzend sein kann. Sie tun dies jedoch nicht mit Absicht.
- Menschen mit Autismus leiden oft unter Unsicherheit, wenn sie sich in einer Situation befinden, die sie nicht richtig einschätzen können. Ein Kompliment, wenn sie etwas gut gemacht haben, kann ihnen helfen zu verstehen, wie sie sich in einer solchen Situation am besten verhalten sollten.
- Nicht alle Witze werden gut verstanden.
- Am besten ist es für jemanden mit Autismus, einen ruhigen Ort als "Gesprächsumgebung" zu haben. Je weniger Reize vorhanden sind, desto besser kann er/sie sich auf das Gespräch konzentrieren.

Für jemanden mit Autismus sind es die Details, die es ihm/ihr ermöglichen, die Verbindung herzustellen. Je nach den geistigen Fähigkeiten der Person und dem Ausmaß, in dem die Person unter ihrem Autismus leidet, kann man einen Stufenplan erstellen. Für die eine Person kann dieser sehr global sein, während er für andere sehr detailliert sein muss. Im Folgenden finden Sie zwei Beispiele.

Zwei Beispiele für detaillierte visuelle Kommunikation

Detaillierte Planung für das Duschen.
Der/die Teilnehmende kann selbst duschen, vergisst aber Dinge. Die Piktogramme helfen ihm/ihr, sich zu erinnern.

1. Pyjama bereitlegen 2. Handtuch und Waschlappen bereitlegen 3. Sich ausziehen	
1. duschen 2. Gesicht waschen 3. Haare waschen	
1. Arme waschen 2. Achseln waschen 3. Bauch waschen	
1. Rücken waschen 2. Beine waschen 3. Füße waschen	
1. Gesäß waschen 2. Genitalien waschen	
1. sich einseifen 2. sich abtrocknen 3. Handtuch und Waschlappen aufhängen	

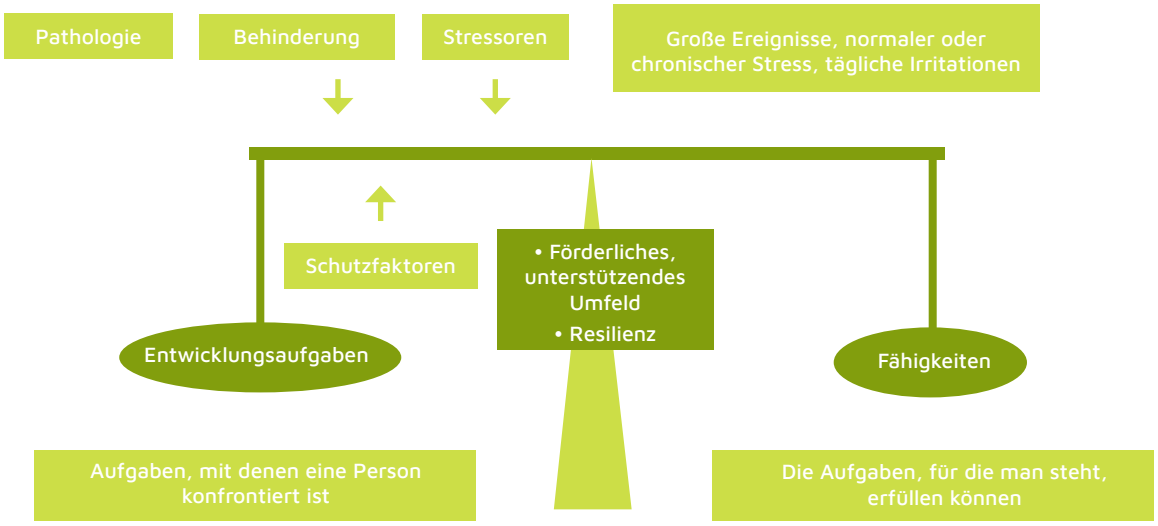
Beispiel für einen detaillierten Tagesplan

Die Teilnehmer:innen leben zumindest unter der Woche auf dem Bauernhof. Der/die Teilnehmende hat große Schwierigkeiten, den Überblick über den Tag zu behalten. Es fällt ihm/ihr auch schwer, seine/ihre Freizeit zu füllen. Dies äußert sich in stereotypen Verhaltensweisen wie z.B. Fuchteln mit den Händen, Erbrechen und Hin- und Herlaufen. Die Ungewissheit verursacht bei ihm/ihr große Anspannung.

Beispiel für einen detaillierten Tagesplan, wenn er/sie von der Schule zurückkommt

15.30 – 16.00	**Tee trinken**	
16.15 – 17.15	**Duschen und Ausruhen** **Musik hören**	
17.15 – 18.00	**Bei schönem Wetter: Kartsport/ Spazieren/** **Basketball spielen.** **Bei schlechtem Wetter:** **Spiele spielen/ Hometrainer**	
18.00	**Abendessen**	
18.30 – 18.45	**Mithilfe beim Geschirrspülen**	
18.45 – 19.30	**Fernsehen/Puzzle/ Spiel spielen**	
19.30	**Tee**	
20.00	**Die Treppe hinaufgehen und Musik hören** **Malen, Basteln .**	
20.45	**Zähneputzen, ins Bett und schlafen**	

5.5 Das Modell der sozialen Kompetenz - das Gleichgewicht zwischen Aufgaben und Fähigkeiten



Das Kompetenzmodell ist eine in der Jugendhilfe entwickelte Methode, um Kindern und Jugendlichen ein möglichst optimales Lernen zu ermöglichen. Das Model der sozialen Kompetenz entstammt den Lerntheorien und der Entwicklungspsychologie. Der Kompetenzansatz für Menschen mit Behinderungen zielt auf ein Gleichgewicht von Fähigkeiten und Aufgaben ab, indem die Fähigkeiten schrittweise gesteigert werden. Der Ansatz geht davon aus, dass Fähigkeiten und Aufgaben im Gleichgewicht sein müssen, um gut zu funktionieren. Kapazität steht für alle individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten, über die die Person verfügt.

Die Aufgaben stehen für die Gesamtheit der belastenden Umstände (Aufgaben) für die Person. Der/die Teilnehmende steht in diesem Modell im Mittelpunkt. Wie geht jemand mit dem täglichen Leben um und was braucht er oder sie, um zu funktionieren?

Zum Beispiel lernen, mit anderen und Gleichaltrigen umzugehen, die Freizeit sinnvoll zu nutzen, selbstständig zu denken und zu leben, mit Geld umzugehen, in einer Gruppe zu leben, Tagesaktivitäten, Struktur, bestimmte Arbeitsmethoden und Fähigkeiten.

Wie man die Kompetenz eines Teilnehmers erhöht:

- Fähigkeiten steigern/verbessern
- Aufgaben erleichtern oder erweitern
- Stress abbauen
- Schutzfaktoren erhöhen
- Den Einfluss der Pathologie/Symptomatik reduzieren

Vorteile des Modells:

- Hat eine motivierende Wirkung
- Der Schwerpunkt liegt auf dem Empowerment: das Augenmerk liegt auf den positiven Kräften
- Mehr Ergebnisse durch Aufmerksamkeit für die Aufgaben in allen Lebensbereichen.

Beispiel für die verschiedenen Techniken

Die Fähigkeiten in Schritte zerlegen:

Gib den Hühnern Wasser

a. Spaziergang zum Hühnerstall
b. Den leeren Wassereimer nehmen
c. Mit dem leeren Eimer zum Wasserhahn gehen
d. Den Wasserhahn aufdrehen
e. Den Wasserhahn wieder zudrehen, wenn der Eimer fast voll ist
f. Mit dem Eimer zurückgehen zum Hühnerstall
g. die Tasse mit Wasser auffüllen
h. Den ersten (linken) Käfig öffnen
i. Den leeren Wasserbehälter mit Wasser füllen, bis er fast voll ist.
j. Zum nächsten Dachboden gehen und machen Sie dasselbe, bis alle Dachböden fertig sind.

Feedback zu angemessenem Verhalten (Denken Sie daran, dass man das nie genug tun kann!)

a. Machen Sie einen positiven oder ermutigenden Kommentar.
b. Geben Sie genau an, was der/die Teilnehmende gut macht.
c. Geben Sie an, warum dies gut ist (erwähnen Sie die positiven Folgen für die Person)

Zum Beispiel ein Verhalten wie:

Der/die Teilnehmende ist heute (endlich!) pünktlich! Der/die Teilnehmende nimmt beim Essen seine/ihre Mütze ab und er/sie schenkt seinem/ihrem Nachbarn Kaffee ein. Der/die Teilnehmende hat seine/ihre eigenen Werkzeuge nach der Arbeit aufgeräumt

Ein Warum geben

Verhalten: Der/die Teilnehmende unterbricht andere ständig
Anweisung: Wenn Sie etwas sagen wollen, warten Sie, bis die andere Person zu Ende gesprochen hat,

a. weil sie dann hören, was Sie sagen. (Das ist der beste Grund!)
b. Weil das anständig ist. (dies könnte ihn/sie nicht interessieren)
c. Denn wenn man darüber redet, hört einem niemand zu. (dies ist ein Grund für das unangemessene Verhalten)

Verhalten: Der/die Teilnehmende spricht in einem schreienden Ton.
Anweisung: Wenn Sie nicht einverstanden sind, sagen Sie es ruhig, denn....

a. Sonst kriege ich Kopfschmerzen.
b. Wenigstens kann ich dich dann hören.
c. Dann hören wir auch zu, was Sie zu sagen haben, und dann können wir das Problem lösen.

Die Herausforderung besteht darin, sich Gründe einfallen zu lassen, von denen der/die Teilnehmende profitiert!

Vorschlag für das Verhalten

a. Eine Verbindung schaffen.
b. Sagen, was der/die Teilnehmende gut gemacht hat.
c. Genau angeben, was der/die Teilnehmende weniger gut gemacht hat.
d. Eigenen Vorschlag einbringen (oder nach Alternativen fragen)

e. Ein Warum geben
f. Prüfen, ob der/die Teilnehmende damit etwas anfangen kann

Jan wird oft von Alex schikaniert. Heute beißt er endlich ab, er gibt Alex sofort eine Ohrfeige (als der ihn wieder verspottet hat)

Hey Jan, es ist gut, dass du zeigst, dass du das von Alex nicht willst, aber es ist nicht so gut, dass du ihn schlägst. Sag lieber: Alex, das gefällt mir nicht, ich will, dass du damit aufhörst. Dann ist die Chance größer, dass er tatsächlich damit aufhört und ihr nicht in einen Streit geratet. Okay?

Korrigierende Unterweisung

a. Eine Verbindung schaffen.
b. Sagen, was der/die Teilnehmende gut macht.
c. Sagen, was der/die Teilnehmende nicht gut macht.
d. Es „angemessenes Verhalten" nennen
e. Ein Warum geben
f. Das Gespräch beenden

Theo betritt schreiend, fluchend und schimpfend das Büro. „Ich muss den Herd putzen, aber derjenige, der das letzte Mal dafür zuständig war, hat es nicht getan. Ich werde nicht die Arbeit von anderen machen".

Nun Theo, es ist mir klar, dass du wütend bist (1). Ich finde es gut, dass du für dich selbst einstehst (2). Ich glaube nicht, dass du schreien und Wörter wie .... benutzen solltest (3). Wenn du mir in einem normalen Ton und in einfachen Worten sagst, was dich bedrückt (4), sind die Chancen viel größer, dass ich dir zuhöre (5), ok? (6)

Zusammenfassung

Dieses Arbeitsheft begleitet das Modul Sozialbauernhof-Tutor:in Modul 01, mit detaillierteren Hintergrundinformationen über die zentralen Werte von Sozialbauernhöfen, die Bedeutung für verschiedene Zielgruppen, Beispiele für mögliche Aktivitäten auf Sozialbauernhöfen, Rollen, Aufgaben und Fähigkeiten für den/die Sozialbauernhof-Tutor:in, die methodische Arbeit als Tutor:in und verschiedene Unterstützungs- und Leitmodelle.

Konsortium

Koordinator

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

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

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

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

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

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