



**VIELFALT** lernen  
in der Ausbildung

**KONZEPT,  
ERFAHRUNGEN UND  
UMSETZUNGSMÖGLICHKEITEN**

**MitWirkung!**



# Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

gut ausgebildete und engagierte Fachkräfte sind ein Garant der wirtschaftlichen Entwicklung in unserer Region. Zunehmend geraten Unternehmen vor Ort unter Druck, Fachkräfte zu finden und zu binden.

Mit mehr Vielfalt in Unternehmen können Potenziale zur Fachkräftegewinnung und -sicherung gehoben werden. Die Angebote der Freiwilligen-Agentur richten sich an Auszubildende, Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte. Gute Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung bietet der Perspektivwechsel in eine andere Lebens- und Arbeitswelt. So werden soziale Kompetenzen – wie Empathie – bei Auszubildenden in den sozialen Lernwochen entwickelt. Berührungspunkte mit Menschen aus anderen Lebenswelten werden eindrucksvoll abgebaut.

Die Handreichung „MitWirkung! – Vielfalt lernen in der Ausbildung“ bietet Ihnen Erfahrungswerte und Umsetzungsmöglichkeiten auch für Ihr Unternehmen. Nutzen Sie diese für die Kompetenzentwicklung all Ihrer Mitarbeiter\*innen!

Ich wünsche gutes Gelingen!

Dr. Simone Danek  
Geschäftsführerin Aus- und Weiterbildung  
Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau



Foto: IHK Halle-Dessau/Thomas Reinhardt



# Inhalt

MitWirkung! - ein Bereich der Freiwilligen-Agentur	07
„Vielfalt lernen in der Ausbildung“: ein praxisnahes Lernprogramm mit vielen Facetten	09
Was sagen Beteiligte? - Stimmen über das Programm	09
Warum ist das Thema wichtig? - Aktuelle Herausforderungen in der Ausbildung	12
Worum geht es? - Zielgruppen und Ziele des Programms	13
Was steckt dahinter? - Das Konzept hinter dem Lernprogramm	14
Was gehört zum Programm? - Angebote von „MitWirkung!- Vielfalt lernen in der Ausbildung“	16
Die Lernwochen für Auszubildende: fünf Tage lang die Welt mit anderen Augen sehen	18
Die Lernwoche auf einen Blick	18
Vorbereitung	18
Entscheidung im Unternehmen	18
Informationsveranstaltung und Vorbereitungsworkshop	20
Die Lernorte - zentrale Orte des Perspektivwechsels	22
Welche Einrichtungen kommen als Lernorte in Frage?	22
Was haben die Lernorte davon?	25
Pädagogische Begleitung während der Lernwoche	26
Lerntagebuch	26
Lernortbesuche und Zwischenreflexion	26
Variante: zweiwöchige Durchführung	27
Nachbereitung der Lernwoche	27
Nachbereitungsworkshop	27
Follow-Up-Workshop	27
Evaluation und Dokumentation	28
Gelingensfaktoren für eine Lernwoche	28
Aus Sicht der Unternehmen...	28
Aus Sicht der Lernorte...	29
Aus Sicht der Berufsschulen...	30
Kontakt	31



# MitWirkung! – ein Bereich der Freiwilligen-Agentur

Freiwilliges Engagement wird getragen von dem Wunsch, gesellschaftliche Strukturen positiv mitzugestalten. Dabei das passende Angebot für die individuellen Vorstellungen zu finden, ist der Leitgedanke unseres Wirkens als Verein.

## WER WIR SIND

Die Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e.V. fördert seit 1999 freiwilliges Engagement in Halle und im Land Sachsen-Anhalt an der Schnittstelle zwischen Bürger\*innen, gemeinnützigen Organisationen, Politik, Verwaltung und Wirtschaft.

Die Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e.V. versteht sich dabei als Impulsgeberin, die innovative Projekte umsetzt. Wir nehmen die Bedarfe und Interessen aller Beteiligten auf und entwickeln produktive Lösungen zur Förderung einer bürgerorientierten Kommune.

Mit der Schaffung neuer Formate reagiert die Freiwilligen-Agentur auf aktuelle gesellschaftliche Bedarfe, die neue Formen, Inhalte oder Rahmenbedingungen freiwilligen Engagements erfordern.

## WAS WIR TUN

- Wir ermutigen, beraten, vermitteln und qualifizieren Menschen, die sich mit ihren vielfältigen Fähigkeiten, Erfahrungen und Interessen freiwillig im Gemeinwesen engagieren wollen.
- Wir beraten und qualifizieren gemeinwohlorientierte Organisationen und Initiativen, gute Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement zu schaffen.
- Wir bringen gemeinwohlorientierte Organisationen, staatliche Institutionen und Unterneh-

men zusammen. Wir unterstützen sie dabei, sich für freiwilliges Engagement zu öffnen.

- Wir gestalten bestehende und schaffen neue Netzwerke zur Förderung freiwilligen Engagements.
- Wir fördern und fordern gute Rahmenbedingungen und eine Kultur der Anerkennung für Freiwillige.

## MITWIRKUNG! – UNSERE ANGEBOTE FÜR UNTERNEHMEN

Viele Unternehmen möchten sich gesellschaftlich engagieren und suchen nach passenden Einstiegsmodellen und Anknüpfungspunkten. Diese können wir mit unserem Know-How aus langjähriger Expertise bieten.

Für Unternehmen doppelt wirksam: Einerseits setzen Unternehmen mit unseren Angeboten öffentlichkeitswirksam positive Akzente für ihre gesellschaftliche Verantwortung. Andererseits lassen sich mit unseren Angeboten gezielt soziale und personale Kompetenzen von Mitarbeiter\*innen entwickeln.

Seit 2005 unterstützt die Freiwilligen-Agentur mit *MitWirkung!* Unternehmen mit einem breiten Portfolio an Engagement- und Personalentwicklungsangeboten:

- Wir beraten Unternehmen zur Planung und Durchführung von Corporate-Volunteering-Projekten.
- Wir planen und organisieren individuelle Teamengagement-Projekte für Unternehmensmitarbeiter\*innen.
- Mit unseren sozialen Lernprogrammen nach dem Konzept „Lernen in fremden Lebens- und Arbeitswelten“ bieten wir Personalentwicklungsangebote für Teams, Auszubildende, Ausbilder\*innen, Unternehmensmitarbeiter\*innen und Führungskräfte.



Geheim  
Hütte 37  
95 Luth. Eisleben  
Tel.: 03475 65460

Luth

03475

# „Vielfalt lernen in der Ausbildung“: ein praxisnahes Lernprogramm mit vielen Facetten

## Was sagen Beteiligte? - Stimmen über das Programm

„Durch die Lernwoche wird die Ausbildung nochmal um eine Facette bereichert, die den Blickwinkel der Azubis erweitert. Dabei steht das Verständnisenwickeln für die Lebenssituationen und den Umgang mit den Personen im Vordergrund. Dies hilft im beruflichen so wie auch im privaten Kontext. Hier wollen wir bei den Azubis speziell die sozialen Kompetenzen stärken und eventuelle Vorurteile abbauen. Es hilft ihnen auch im Arbeitsleben, um sich auf die Menschen, die im Unternehmen auch teils als Kunden auftreten, entsprechend einstellen zu können.“ (Dirk Grötzebauch, Ausbildungsleiter Stadtwerke Halle)



„Mehr Menschenkenntnis, persönliche Weiterentwicklung im sozialen Bereich. Empathie und Gemeinschaftsgefühl. Wir alle sind gleich, jeder hat seine Geschichte und deswegen soll jeder gleich behandelt werden. Mit dem gleichen Engagement und Freude.“ (Auszubildende Sparkasse Mansfeld-Südharz)

„Die Lernwochen finden gezielt während des 1. Ausbildungsjahres statt. Der Übergang von der Schule zum späteren Beruf ist zentrales Element. Durch die Lernwochen werden die Auszubildenden konkret mit der Entwicklung ihrer Kompetenzen konfrontiert und setzen sich in einer für sie fremden Arbeitswelt unter Betreuung damit auseinander. Gerade anfängliche Berührungängste und ggf. vorhandene Vorurteile lassen sich rasch abbauen.“

(Steve Müller, Sachbearbeiter Ausbildung der Stadt Halle)



„Der Einblick in das Leben Anderer und die Hintergründe zu jeder Person. Alles lässt sich in das Berufsleben mit einbinden. Mitgefühl, Empathie und Akzeptanz wurden verstärkt und in die richtige Richtung geführt. Jetzt kann ich viel besser dem Kunden auf Augenhöhe begegnen und habe gelernt, die Individualität und Einzigartigkeit eines jeden zu schätzen und darauf einzugehen.“ (Auszubildende Sparkasse Mansfeld-Südharz)



*„Der Beruf des Fachinformatikers, zu dem die meisten unserer Auszubildenden qualifiziert werden, ist von Natur aus eher weniger stark geprägt vom Kontakt mit Kunden. Jedoch wächst die Bedeutung von Teamarbeit mit der Größe der msu solutions GmbH immer weiter, was die Förderung von Soft Skills wie Sozialkompetenz im IT-Bereich unserer Firma unerlässlich macht. Die msu solutions GmbH hat das Angebot der Lernwoche von ‚MitWirkung! – Vielfalt lernen in der Ausbildung‘ 2018 das erste Mal in Anspruch genommen. Rückblickend kann ich sagen, dass es ein Erfolg war. Unsere Auszubildenden waren sich ein wenig unsicher, was auf sie zukommen würde, allerdings wurden sie durch den Vorbereitungsworkshop beruhigt und die letzten Zweifel sind während der Lernwoche verflogen. Danach sprachen sie positiv von den neuen Erfahrungen, die sie dort gemacht haben, und fragten mich bereits nach dem nächsten Termin. Auch in Zukunft werden wir jedes Jahr die Auszubildenden aller drei Jahrgänge zur Lernwoche anmelden und erhoffen uns daraus langfristig einen Gewinn sowohl für die Ausbildung unserer Lehrlinge als auch für die Zusammenarbeit mit ihnen.“*

(Christian Dockhorn, Leiter Ausbildung, msu solutions GmbH)

*„Gelernt habe ich, dass solche Sätze wie ‚Die sind so und die sind so‘ meistens einfach nicht stimmen. Jeder Mensch ist unterschiedlich und auf seine Weise spannend.“* (Auszubildender Stadtwerke Halle)

*„Ich bin nun offener für Begegnungen mit anderen Menschen, die ein ganz anderes Leben als ich führen.“* (Auszubildender, Aryzta Bakeries)

*„Die Lernwoche als Ausbildungsbaustein ist enorm wertvoll. Azubis erweitern ihren Erfahrungsschatz im Umgang mit dem Fremden und Neuen enorm. Selbstvertrauen wächst und der Blickwinkel auf die Mitmenschen wird geschärft und teilweise neu ausgerichtet. Der Azubi berichtet nach den Lernwochen von seinen Erfahrungen. Oft bemerken sie hier, dass sie deutlich mehr ‚leisten‘ können als sie sich selbst zutrauten. Die Lernwoche ist sehr gut strukturiert und fundiert konzipiert. Ein Vorbereitungsworkshop und ein Nachbereitungsworkshop flankieren die Lernwoche ausführlich. Azubis gehen gut vorbereitet in die eigentlichen Lernwochen. Unser Unternehmen ist für diese pädagogische und organisatorische Unterstützung dankbar, wäre dieses Angebot doch mit eigenen Ressourcen nicht zu stemmen. Ausbildungsarbeit braucht solche kompetenten Partner.“* (Matthias Nolte, Betrieblicher Ausbilder, ARYZTA Bakeries Deutschland GmbH)



*„In einem Zeitraum von zwei Wochen ermöglichen wir unseren Auszubildenden, gleich in zwei verschiedenen sozialen Einrichtungen aktiv zu werden und Erfahrungen zu sammeln. Eine gute Vorbereitung und Nachbereitung stellt dabei den Erfolg der Lernwochen sicher. Hierbei werden wir von Beginn an durch die Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e.V. unterstützt. Durch professionelle Workshops wird sichergestellt, dass die erlangten Erfahrungen während der Lernwochen bewusst durch die Auszubildenden reflektiert und in das tägliche Berufsleben übertragen werden. In der Ausbildung als auch im späteren Berufsleben, agieren unsere Auszubildenden mit unterschiedlichen Personen, Situationen, Verhaltensweisen und Eigenschaften. Wir beobachten, dass unsere Azubis dieser Vielfalt nach den Lernwochen offener und selbstsicherer begegnen.“* (Jana Karich, Mitarbeiterin Personal, Sparkasse Mansfeld Südharz)



*„Es war Wahnsinn, wie schnell einem manche Bewohner ans Herz wachsen. Ich nehme alte Menschen, zum Beispiel mit Rollator, nun mit ganz anderen Augen wahr.“* (Auszubildender Stadtverwaltung Halle)



*„Die Klassen im BVJ setzten sich aus Schüler\*innen zusammen, welche oftmals aus schwierigen familiären und sozialen Verhältnissen stammen und unterschiedlichste Bildungsbiografien und Leistungsstände mitbringen. Seit dem Jahr 2015 lernen außerdem vermehrt Schüler\*innen mit Flucht- oder Migrationshintergrund in den BVJ-Klassen. Aufgrund der sehr hohen Heterogenität der Schülerschaft empfinde ich die Förderung von Vielfalt und – damit verbunden – von gegenseitiger Toleranz und Akzeptanz als enorm wichtig. Bei den Sozialen Lerntagen befinden sich alle Teilnehmenden an einem Lernort. Dies bietet den entscheidenden Vorteil, dass das Gemeinschaftsgefühl sowohl klassenintern als auch klassenübergreifend gestärkt wird. Zudem haben die Schüler\*innen die Möglichkeit, sich je nach Interessenlage in unterschiedlichen beruflichen Tätigkeitsfeldern auszuprobieren. Insofern sind die Sozialen Lerntage hervorragend dazu geeignet, den Jugendlichen erste Impulse zur beruflichen Orientierung zu vermitteln und deren Fachkompetenz auf verschiedenen Gebieten zu stärken. Viele der Teilnehmenden gaben an, einen neuen Ort der vorurteilsfreien Begegnung kennengelernt zu*

*haben, welcher zudem die Möglichkeit bietet, sich auch zukünftig gesellschaftlich zu engagieren. Ressentiments gegenüber Menschen anderer Nationalitäten wurden hinterfragt und konnten sukzessive abgebaut werden. Aber auch für die syrischen, afghanischen, eritreischen, guineischen und somalischen BVJ-Schüler\*innen boten die Sozialen Lerntage einige angenehme Nebeneffekte: So konnten sie ihre deutschen Sprachkenntnisse sowohl auf umgangs- als auch auf fachsprachlicher Ebene verbessern und ihre interkulturelle Kompetenz stärken.“* (Daniela Schaaf, Fachlehrerin und Leiterin im Bereich BVJ, Berufsbildende Schule III „Dreyhaupt“)

## Warum ist das Thema wichtig? - Aktuelle Herausforderungen in der Ausbildung

Die Gewinnung von Auszubildenden sowie die Fachkräftesicherung im Allgemeinen ist für Unternehmen in Sektoren wie dem Handwerk, den sogenannten „MINT-Berufen“ sowie der Gesundheits- und Sozialwirtschaft zu einer spürbaren Herausforderung geworden. Die Attraktivität von akademischen Berufen nimmt in der öffentlichen Wahrnehmung stärker zu, außerdem zeigen aktuelle Studien, dass mit der sogenannten „Generation Z“ (tendenziell bezieht sich diese Bezeichnung auf die nach 1995 geborenen Jugendlichen) momentan junge Menschen mit ganz anderen Werten und Erwartungen den

*Zahlreiche Gespräche mit Ausbildungsverantwortlichen verdeutlichen die Notwendigkeit, altbewährte Personalgewinnungsstrategien zu überdenken.*

Arbeitsmarkt betreten als ihre Vorgänger\*innen. Trotz diverser notwendiger Differenzierungen (siehe dazu z.B. SINUS-Jugendstudienreihe „Wie ticken Jugendliche?“) scheinen die Vertreter\*innen

dieser Generation eher an Freizeit als an Karriere interessiert zu sein. Sie entwickeln immer weniger Bindung an ein Unternehmen und zeigen offenbar zunehmend weniger Interesse an Führungsverantwortung und flexiblen Arbeitszeiten (siehe dazu „Generation Z: Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt“ von Prof. Christian Scholz oder die Arbeiten des Jugendforschers Klaus Hurrelmann). Zahlreiche Gespräche mit Ausbildungsverantwortlichen, die wir in den vergangenen Monaten geführt haben, bestätigen die Untersuchungen und verdeutlichen die Notwendigkeit, altbewährte Personalgewinnungsstrategien zu überdenken.

Vor allem klein- und mittelständische Unternehmen reagieren auf die neuen Herausforderungen, indem sie stark in ihre Auszubildenden investie-

ren. So versuchen sie diese möglichst frühzeitig an das Unternehmen zu binden, ihre Kompetenzen für bestimmte Positionen systematisch aufzubauen und sie langfristig im Unternehmen zu halten. Dabei werden auch Zielgruppen wie migrantische Jugendliche, Menschen mit Behinderungen sowie Mädchen in MINT-Berufen oder im Handwerk stärker in den Blick genommen.



Neben dem immer stärkeren Wettbewerb von Unternehmen bei der Gewinnung und Bindung von Auszubildenden sowie den Anstrengungen die sie dabei unternehmen, wird gleichzeitig noch eine andere Entwicklung sichtbar: Im Zusammenhang mit einer wachsenden Soziodiversität im Unternehmen, aber auch mit der zunehmenden Digitalisierung und damit verbundenen Veränderung von Arbeit (z.B. durch den Einsatz neuer Technologien, zunehmender Projektarbeit, stärkerer Vernetzung), wächst die Bedeutung der sozialen und personalen Kompetenzen der Mitarbeiter\*innen. Hierzu gehören beispielsweise die Fähigkeit, sich in andere Menschen hinein zu

*Im Zusammenhang mit einer wachsenden Soziodiversität im Unternehmen, aber auch mit der zunehmenden Digitalisierung und damit verbundenen Veränderung von Arbeit wächst die Bedeutung der sozialen und personaler Kompetenzen der Mitarbeiter\*innen wächst.*

versetzen, sie zu respektieren und zu akzeptieren (einschließlich der interkulturellen Kompetenz), sich situationsangemessen zu verhalten und zu kommunizieren, auf die Belange und Bedürfnisse anderer Menschen einzugehen (Kundenorientierung und Mitarbeiter\*innenzufriedenheit) aber auch Teamfähigkeit, Motivation, Flexibilität, Konfliktfähigkeit und Leistungsbereitschaft.



Für viele Ausbildungsunternehmen und Berufsbildende Schulen haben diese Kompeten-

*Ausbildungsbegleitende Angebote mit diesem Schwerpunkt werden daher zu wichtigen Instrumenten frühzeitiger Personalentwicklungsstrategien.*

zen mittlerweile nahezu den gleichen Stellenwert erlangt wie die fachlichen Kenntnisse der beruflichen Qualifikation. Gleichzeitig beklagen immer mehr Personalverantwortliche und Lehrer\*innen an Berufsbildenden Schulen das Fehlen solcher Kompetenzen bei den Auszubildenden bzw. beschäftigen sich mit der Frage, wie diese gefördert werden können. Ausbildungsbegleitende Angebote mit diesem Schwerpunkt werden daher zu wichtigen Instrumenten frühzeitiger Personalentwicklungsstrategien.

zen mittlerweile nahezu den gleichen Stellenwert erlangt wie die fachlichen Kenntnisse der beruflichen Qualifikation. Gleichzeitig beklagen immer mehr Personalverantwortliche und Lehrer\*innen an Berufsbil-

*„Wir begleiten unsere Auszubildenden auf dem Weg ins Erwachsenenleben. Und die Lernwochen sind eine gute Möglichkeit, diese Verantwortung wahrzunehmen.“* (Jana Karich, Mitarbeiterin Personal, Sparkasse Mansfeld Südharz)

*„Auch aus rein unternehmerischer Sicht machen die Lernwochen für uns Sinn. Die Azubis entwickeln sich weiter und man merkt die Veränderung, wenn sie zurückkommen. Das ist wichtig, zum Beispiel auch für den Umgang mit unseren unterschiedlichen Kunden!“*

(Dirk Grötzebauch, Ausbildungsleiter Stadtwerke Halle)

## **Worum geht es? - Zielgruppen und Ziele des Programms**

Das praxisnahe Lernprogramm „MitWirkung! - Vielfalt lernen in der Ausbildung“ der Freiwilligen-Agentur Halle umfasst verschiedene Personalentwicklungs-Angebote zur Förderung eines offenen und verantwortungsvollen Umgangs mit Vielfalt in Ausbildung und Unternehmen sowie zur Entwicklung und Stärkung sozialer Kompetenzen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Ausbildung und Berufsschule.

Das Programm kann in allen Bereichen Anwendung finden, in denen heute Ausbildung stattfindet, egal ob im kleinen Handwerksbetrieb, mittelständischen Familienunternehmen, Großkonzern, Sozialunternehmen, Ausbildungsverbund oder in Berufsbildenden Schulen.

Es richtet sich an:

- Auszubildende und Berufsschüler\*innen (in dualer, überbetrieblicher oder schulischer Ausbildung) in allen Ausbildungsberufen,
- Schüler\*innen im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ),
- Ausbilder\*innen, Anleiter\*innen und Berufsschullehrer\*innen,
- ausbildungsverantwortliche Mitarbeiter\*innen.

*Das Programm kann in allen Bereichen Anwendung finden, in denen heute Ausbildung stattfindet,*

Das Programm kann wirkungsvolle Effekte auf die Einstellungen und das Verhalten der Teilnehmer\*innen haben:

- Es fördert einen offenen und verantwortungsvollen Umgang mit Vielfalt in Ausbildung und Unternehmen.
- Es stärkt die Selbstreflexivität in der Auseinandersetzung mit eigenen (stereotypen) Wahrnehmungen sowie eigenen ausgrenzenden Vorstellungen und Verhaltensweisen.
- Es sensibilisiert für menschenfeindliches Verhalten sowie für Benachteiligung und Diskriminierung durch persönliche Begegnungen.
- Es hilft beim Abbau von Vorurteilen, Ressentiments und Berührungängsten mit Menschen aus unterschiedlichen Lebenssituationen und Lebenswelten.
- Es stärkt die Fähigkeiten, andere Menschen zu verstehen, zu respektieren und zu akzeptieren sowie die Kompetenz, sich auf die Belange und Bedürfnisse anderer Menschen einzustellen (Kundenorientierung und Mitarbeiter\*innenzufriedenheit).
- Es fördert sogenannte Soft Skills wie Teamfähigkeit, Motivation, Flexibilität, Konfliktfähigkeit und Leistungsbereitschaft.
- Es fördert zivilgesellschaftliches Engagement.

## Was steckt dahinter? - Das Konzept hinter dem Lernprogramm

Das Konzept „Lernen in fremden Lebens- und Arbeitswelten“ ist so einfach wie überzeugend. Die Teilnehmer\*innen werden für einen bestimm-

*Die Teilnehmer\*innen werden für einen bestimmten Zeitraum in sozialen oder interkulturellen Einrichtungen aktiv und lassen sich auf für sie ungewohnte Situationen ein.*

ten Zeitraum in sozialen oder interkulturellen Einrichtungen aktiv und lassen sich auf für sie ungewohnte Situationen ein. Durch das zeitweise Eintauchen in eine fremde Lebens- und Arbeits-

welt werden authentische Erfahrungen und soziales Lernen möglich. Ob in einer Einrichtung für Geflüchtete, einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung, in einem Altenheim oder in einer Einrichtung für obdachlose Menschen – „Lernen in fremden Lebens- und Arbeitswelten“ ermöglicht ein hautnahes Erleben durch den aktiven Kontakt von Mensch zu Mensch.

### Real statt künstlich

Durch das Mitwirken in sozialen oder interkulturellen Einrichtungen findet Lernen in realen Lebenswelten und nicht in einem künstlichen Umfeld statt. In für sie bislang ungewohnten Situationen treffen die Teilnehmenden auf Personengruppen, zu denen sie bisher kaum Berührungspunkte hatten und treten in tatsächliche Begegnung miteinander.

*Lernen erfolgt auf ganzheitliche Weise, nämlich mit Kopf, Herz und Hand.*

LERNEN mit:



Durch die Arbeit mit Menschen in authentischen Situationen sind Emotionen im Spiel, die den Lerneffekt verstärken. Lernen erfolgt auf ganzheitliche Weise, nämlich mit Kopf, Herz und Hand. Das Mitwirken in sozialen oder interkulturellen Einrichtungen ist zudem sinnstiftend und liefert einen Mehrwert für alle Beteiligten. In dem die Teilnehmenden ihr gewohntes Arbeitsumfeld verlassen, können sie sich ganz ohne Bewertungsdruck auf die authentische Begegnung von Mensch zu Mensch einlassen. Fachliche Fähigkeiten werden in diesen Situationen nicht abgefragt – soziales und interkulturelles Lernen stehen im Mittelpunkt.

### Lernen außerhalb der Komfortzone

Wir gehen von einem Lernmodell aus, indem sich die Lernzone außerhalb der Komfortzone befindet. Wer immer in Situationen bleibt, die bekannt und komfortabel sind, wird sich in seiner Persönlichkeit nicht so weiterentwickeln können, wie eine Person, die sich neuen Herausforderungen stellt. So ermutigen wir die Teilnehmenden mit Personengruppen in Kontakt zu treten, zu denen bisher kaum oder wenig Kontakt bestand. Dass die Begegnung mit unbekanntem Menschen aus anderen Lebenssituationen zunächst Gefühle der Unsicherheit auslösen kann, ist dabei ganz normal und ein wichtiger Anzeiger dafür, dass sich die Teilnehmenden in ihrer Lernzone befinden. Ziel

*Ziel des Konzepts ist es, Unsicherheiten in einem geschützten Rahmen zu überwinden und die Komfortzone der Teilnehmenden auszuweiten.*

des Konzepts ist es, diese Unsicherheiten in einem geschützten Rahmen zu überwinden und die Komfortzone der Teilnehmenden auszuweiten.

Auch wenn herausfordernde Situationen für die Teilnehmenden angestrebt werden, sollen sie zu keinem Zeitpunkt des Programms in überfordernde Situationen geraten, die sie nicht meistern können.

Dies wird durch eine intensive pädagogische Begleitung des Programms gewährleistet.



*„Wir wurden durch das Programm ‚gezwungen‘ aus unserer Komfortzone herauszutreten und uns auf andere Menschen einzulassen, ob wir nun wollten oder nicht. Das war eine intensive Erfahrung und für mich wie Salz und Pfeffer, es war spannend, herausfordernd und eine Erfahrung, die ich nicht mehr missen will!“ (Auszubildende Sparkasse Mansfeld-Südharz)*



## Was gehört zum Programm? - Angebote von „MitWirkung! - Vielfalt lernen in der Ausbildung“

Die Angebote des Programms lassen sich in allen Unternehmensebenen umsetzen und können so einer strategischen Personalentwicklung dienen. Für die verschiedenen Zielgruppen unserer Angebote setzen wir je nach Zielstellung des Unternehmens **Lernwochen** nach dem Konzept „Lernen in fremden Lebens- und Arbeitswelten“ oder **Diversity Trainings** und **Sensibilisierungs-Workshops** um. Speziell für die Bedürfnisse Berufsbildender Schulen haben wir unsere **Sozialen Lerntage** für Schüler\*innen im Berufsvorbereitungsjahr und **Diversity Methoden-Trainings** für Lehrer\*innen und Sozialarbeiter\*innen an Berufsbildenden Schulen entwickelt.

### Lernwochen

Unsere Lernwochen für Auszubildende und Berufsschüler\*innen, bestehen aus einem mehrtägigen praktischen Einsatz der Teilnehmer\*innen in sozialen oder interkulturellen Einrichtungen und drei flankierenden Workshops. Ziele unserer Lernwochen sind, den Teilnehmer\*innen im Rahmen eines Perspektivwechsels mit Herz, Hand und Verstand einen offenen und verantwortungsbewussten Umgang mit Vielfalt nahezubringen und soziale sowie personale Kompetenzen zu entwickeln.



### Diversity Training

Unser Diversity Training ist ein Angebot für Ausbilder\*innen und Unternehmensmitarbeiter\*innen, mit dem die Teilnehmer\*innen ein stärkeres Bewusstsein für Vielfalt und die damit verbundenen Chancen und Potenziale im Unternehmen entwickeln können. Hier kommen partizipative Methoden zum Einsatz, um den Teilnehmer\*innen einen Perspektivwechsel innerhalb eines Workshop-settings zu ermöglichen.





### Soziale Lerntage

Unsere Sozialen Lerntage nach dem Prinzip des erfahrungsbasierten Lernens eröffnen Schüler\*innen im Berufsvorbereitungsjahr einen praktischen Zugang zu gemeinsamem gesellschaftlichen Engagement außerhalb der Schule. Die Sozialen Tage fördern dabei demokratisches Verhalten und einen positiven Umgang der Teilnehmer\*innen mit Vielfalt untereinander. Zusätzlich ermöglichen unsere Sozialen Lerntage den Teilnehmer\*innen den Einblick in verschiedene Berufsfelder.

### Diversity Methoden-Training

Heterogene Klassen, die sich aus Schüler\*innen mit vielfältiger kultureller und sozialer Herkunft zusammensetzen, stellen Berufsschullehrer\*innen vor immer neue Herausforderungen bei der Unterrichtsgestaltung. Unser Diversity Methoden-Training richtet sich an Lehrer\*innen und Sozialarbeiter\*innen an Berufsbildenden Schulen, die mit Schüler\*innen in heterogenen Gruppen arbeiten. Die im Training kennengelernten Methoden dienen der Förderung interkultureller Sensibilität und einem positiven Umgang mit Vielfalt im Unterricht.



### Diversity-Sensibilisierungsworkshops

Unsere Diversity-Sensibilisierungsworkshops sind individuelle Einstiegsangebote für verschiedene Zielgruppen. Hierbei können z.B. personalverantwortliche Mitarbeiter\*innen, Auszubildende, Berufsschüler\*innen oder Jugendauszubildendenvertretungen einen ersten zielgruppenorientierten Einstieg ins Thema Diversity erhalten. Mit unseren Workshops werden die Teilnehmer\*innen für die Relevanz des Themas Vielfalt im Unternehmen sensibilisiert. Der Umfang und Inhalt des Formats wird dabei nach den Zielstellungen und Bedarfen konzipiert.

# Die Lernwochen für Auszubildende: fünf Tage lang die Welt mit anderen Augen sehen

Unsere Lernwochen für Auszubildende stellen den Kern im Angebotsportfolio von „Vielfalt lernen in der Ausbildung“ dar. Ziel ist, wie in den anderen Angeboten, den Auszubildenden einen offenen und verantwortungsbewussten Umgang mit Vielfalt nahezubringen, sie für

*Ziel ist den Auszubildenden einen offenen und verantwortungsbewussten Umgang mit Vielfalt nahezubringen*

Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu sensibilisieren, sie in ihrem demokratischen Verhalten zu stärken und ihr soziales Engagement zu fördern. Nach

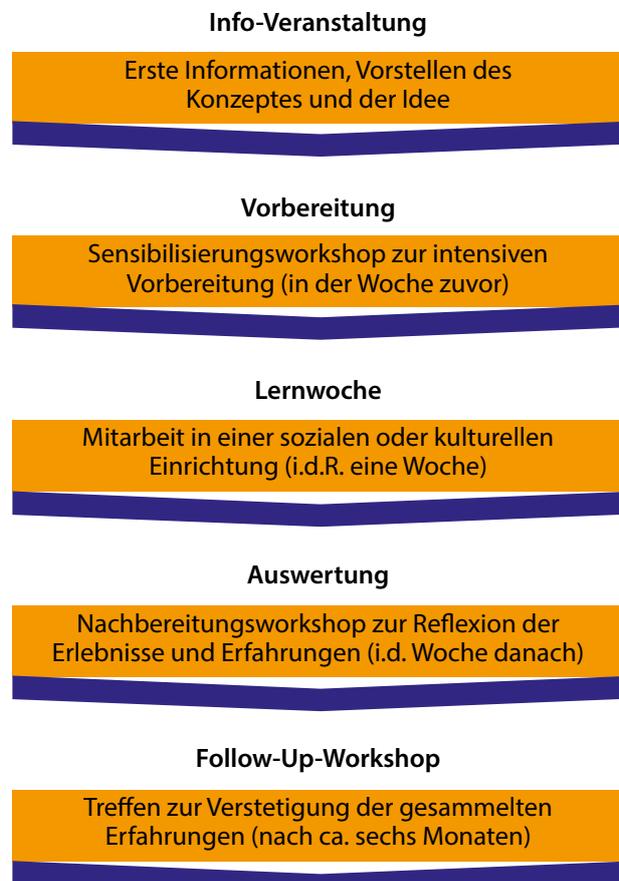
dem bewährten Konzept „Lernen in fremden Lebenswelten“ verlassen Auszubildende - hier vor allem aus dem kaufmännischen und gewerblichen Bereich - für eine Woche ihr gewohntes Ausbildungsumfeld und lernen eine soziale oder interkulturelle Einrichtung von innen kennen.

Damit die Lernwoche für alle Beteiligten - Ausbildungsunternehmen, Lernort und Auszubildende - zu einem Erfolg wird und entsprechende Lernerfolge erzielt werden, ist sie in ein pädagogisches Konzept eingebettet, das neben der eigentlichen Durchführung eine intensive Vor- und Nachbereitung umfasst. In den folgenden Abschnitten wird dieses Gesamtkonzept näher erläutert.

## Die Lernwoche auf einen Blick

Je nach räumlichen und zeitlichen Kapazitäten der Ausbildungsunternehmen können bestimmte Bausteine im Ablauf der Lernwochen angepasst werden, um individuelle und flexible Lösungen

für verschiedene Bedarfe zu finden. Nach unserer Erfahrung empfiehlt sich jedoch folgender idealtypischer Ablauf einer Lernwoche, welcher größtmögliche Transparenz, Planungssicherheit und Lernerfolge sichert:



## Vorbereitung

Die Vorbereitung der Lernwoche umfasst neben den Absprachen mit den beteiligten Ausbildungsunternehmen und Lernorten eine (fakultative) Informationsveranstaltung sowie einen Vorbereitungsworkshop mit den beteiligten Auszubildenden oder Berufsschüler\*innen.

## Entscheidung im Unternehmen

Der Bereich *MitWirkung!* der Freiwilligen-Agentur kann in der Umsetzung der Lernwochen auf die individuellen Bedürfnisse des Unternehmens Rücksicht nehmen und die Planung entsprechend

anpassen. Für einen reibungslosen Ablauf und die größtmöglichen Lernerfolge ist die Klärung folgender Fragestellungen im Unternehmen wichtig:

### Kommunikation im Unternehmen und darüber hinaus

Zuerst stellt sich die Frage, wie die Entscheidung für die Durchführung einer Lernwoche im Unternehmen kommuniziert wird. Es bietet sich an, die Teilnehmenden so früh wie möglich zu informieren und den Nutzen des Programms für alle Beteiligten in den Vordergrund zu stellen. Die Hauptmotivation für die meisten Unternehmen, ihren Auszubildenden die Teilnahme an einer Lernwoche zu ermöglichen, liegt im Bereich der inklusiven Personalentwicklung und der Entwicklung einer Kultur der Vielfalt am Arbeitsplatz. Darüber hinaus übernehmen die Unternehmen durch ihre Teilnahme an den Lernwochen gesellschaftliche Verantwortung für das Gemeinwesen und tun Gutes, was wiederum positive Anreize für ihre Öffentlichkeitsarbeit setzen kann.

### Freiwillige oder verpflichtende Teilnahme?

Desweiteren stellt sich die Frage, ob die Auszubildenden frei über ihre Teilnahme an der Lernwoche entscheiden können, oder ob die Lernwoche ein obligatorischer Teil der Ausbildung wird. Sicherlich sollte niemand zur Teilnahme an den Lernwochen

*Die Lernwoche entfaltet ihre volle Wirkung, wenn sich die Auszubildenden unbekanntem Lebenswelten und neuen Herausforderungen stellen.*

gezwungen werden. Ängste und Unsicherheiten der Auszubildenden sollten dabei unbedingt ernst genommen werden. Andererseits bietet die Lernwoche eine perfekte Möglichkeit, eben jene Unsicherheiten zu bearbeiten. Die

Lernwoche entfaltet ihre volle Wirkung, wenn sich die Auszubildenden unbekanntem Lebenswelten und neuen Herausforderungen stellen. Unsere Erfahrung zeigt eindeutig, dass in den allermeisten Fällen die anfängliche Unsicherheit überwunden wird und die Auszubildenden auf diese Weise ihre

Komfortzone Stück für Stück erweitern. Zudem werden durch die pädagogische Begleitung in Form eines Vorbereitungsworkshops etwaigen Bedenken seitens der Auszubildenden genug Raum zur Bearbeitung gegeben.

Eine curriculare Einbindung in den Ausbildungsplan für alle Auszubildenden eines Jahrgangs erleichtert die organisatorische Umsetzung des Programms. Außerdem werden dadurch auch Auszubildende erreicht, die sich vielleicht nie freiwillig auf ein solches Programm eingelassen hätten. Ein solches Vorgehen erleichtert zudem den Austausch zwischen den Auszubildenden über ihre jeweiligen Lernerfahrungen und ermöglicht einen besseren Transfer der neu erworbenen oder ausgebauten Kompetenzen in den Arbeitsalltag.

### Einmalige oder mehrmalige Durchführung?

Unsere Erfahrung zeigt, dass es sinnvoll ist, es nicht bei einer einmaligen Durchführung der Lernwochen zu belassen. Bei einer wiederholten Durchführung wird den Auszubildenden die Möglichkeit eröffnet, soziale oder interkulturelle Einrichtungen aus unterschiedlichen Bereichen kennenzulernen und auf diese Weise unterschiedliche Kompetenzen zu entwickeln. Wer beispielsweise im ersten Ausbildungsjahr ein Senior\*innenheim kennen gelernt hat, wird andere Erfahrungen machen und auf andere Herausforderungen stoßen, als Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr, die ihre Lernwoche in einer Unter-

*Aus genannten Gründen empfiehlt es sich, zu Beginn der Ausbildung eine obligatorische Lernwoche für alle Auszubildenden durchzuführen und im späteren Ausbildungsverlauf fakultative Lernwochen anzubieten.*

kunft für unbegleitete minderjährige Geflüchtete verbringen. Im Regelfall bekommen wir sowohl von den Auszubildenden als auch von den Lernorten die Rückmeldung, dass sie sich eine Wiederholung der Lernwochen wünschen, da der Blick über den eigenen Tellerrand für die persönliche

und berufliche Weiterentwicklung als sehr wertvoll wahrgenommen wird. Zudem entstehen auf diese Weise nachhaltigere und intensivere Kooperationsbeziehungen zwischen Lernorten und Unternehmen. Aus genannten Gründen empfiehlt es sich, zu Beginn der Ausbildung eine obligatorische Lernwoche für alle Auszubildenden durchzuführen und im späteren Ausbildungsverlauf fakultative Lernwochen anzubieten.

### Wann ist ein geeigneter Zeitraum in der Ausbildung?

Viele interessierte Unternehmen stellen sich und uns die Frage, wie ein solches Programm am besten in den Ausbildungsplan zu integrieren ist. Nach unseren Erfahrungen ist es umso hilfreicher, je frühzeitiger die Leitungsebene in Abstimmung mit den Ausbildungsverantwortlichen die Entscheidung trifft, die Lernwoche in die Ausbildung zu integrieren und die Auszubildenden von Beginn der Ausbildung über den Zeitpunkt des Lernprogramms zu informieren. Je eher alle Ebenen darüber Bescheid wissen und über den Sinn und Zweck der Lernwochen in Kenntnis gesetzt wurden, desto leichter ist die terminliche und organisatorische Umsetzung.

Es bietet sich an, dass die Lernwochen in ausreichendem Abstand zu Prüfungszeiten stattfinden, damit die Auszubildenden die notwendige Offenheit für einen Perspektivwechsel mitbringen. Bei der dualen Ausbildung sollte die Lernwoche außer-

*Geeignete Zeitpunkte sind beispielsweise das Ende des ersten Ausbildungsjahres oder der Beginn des zweiten Ausbildungsjahres.*

halb der Berufsschulzeit stattfinden. Geeignete Zeitpunkte sind beispielsweise das Ende des ersten Ausbildungsjahres oder der Beginn des zweiten Ausbildungsjahres. Bei der

schulischen Ausbildung ist wiederum zu prüfen, ob Projekttag oder -wochen für die Lernwoche genutzt werden können oder ob die Lernwochen mit obligatorischen Praktika kompatibel sind.

### Bestehen bereits Kontakt zu sozialen oder interkulturellen Einrichtungen?

In vielen Fällen bestehen bereits Kooperationsbeziehungen zwischen einem Unternehmen und sozialen oder interkulturellen Einrichtungen in der Region. Diese Kontakte können aus Kundenbeziehungen, vergangenen Charity-Aktionen, persönlichen Beziehungen oder bereits absolvierten Lernwochen bestehen. Die Lernwochen bieten eine hervorragende Möglichkeit, bereits vorhandene Kontakte zu intensivieren und eine langfristige Kooperation und/ oder Unterstützung der sozialen oder interkulturellen Einrichtung aufzubauen. In jedem Falle können Wünsche bezüglich der Auswahl der Lernorte an uns herangetragen werden.

*„Ich finde es sehr schön, dass die Freiwilligen-Agentur immer sehr flexibel auf unsere individuellen Bedürfnisse eingeht. Das betrifft die Terminabsprache oder auch unsere Wünsche bei der Wahl der Lernorte.“* (Steve Müller, Sachbearbeiter Ausbildung der Stadt Halle)

*„Das Tolle ist, dass wir uns um nichts kümmern mussten. Die komplette Verantwortung für die Gesamtorganisation lag bei der Freiwilligen-Agentur.“*

(Daniela Schaaf, Fachlehrerin und Leiterin im Bereich BVJ, Berufsbildende Schule III "Dreyhaupt")

### Informationsveranstaltung und Vorbereitungsworkshop

Das Beobachten und Hinterfragen der eigenen Einstellungen, Vorurteile und Werthaltungen, aber auch der eigenen Stärken und Schwächen wird in unseren Angeboten durch eine intensive Vor- und Nachbereitung gezielt gefördert und pädagogisch begleitet. Die gesammelten Erfahrungen in den Lernwochen fallen so nicht in einen luftleeren Raum, sondern werden durch unsere pädagogischen Mitarbeiter\*innen sensibel vorbereitet und im Nachgang gewinnbringend aufgearbeitet.

*„Gerade die Vor- und Nachbereitung der Lernwochen kommt bei den Auszubildenden und auch bei uns sehr gut an. Es macht einfach einen Unterschied, ob die Auszubildenden einfach so in fremde Situationen geworfen werden oder ob sie sich vorher und nachher intensiv mit den Lernerfahrungen auseinandersetzen.“* (Susanne Kucevic, Mitarbeiterin Begleitender Dienst, Lebenshilfe e.V., Saale-Werkstätten)

der ihnen bevorstehenden Aufgaben, weswegen unsere pädagogischen Mitarbeiter\*innen großen Wert darauf legen, in Form von Filmen und Fotos einen möglichst lebendigen und authentischen Einblick in die Lernwochen zu bieten. Über den reinen Informationsgehalt hinaus werden außerdem erste Vorerfahrungen im sozialen Bereich, Erwartungen an die Lernwoche sowie weitere offene Fragen thematisiert.



### Informationsveranstaltung

Je frühzeitiger alle Beteiligten des Unternehmens über die Durchführung einer Lernwoche informiert werden, desto einfacher gestaltet sich

deren Umsetzung. Deswegen bietet es sich an, im Rahmen einer fakultativen Informationsveranstaltung alle Auszubildenden, Ausbildungsleiter\*innen und sonstige Interessierte über

das Konzept, den Sinn und Zweck sowie die organisatorischen Abläufe aufzuklären. Die Informationsveranstaltung findet in der Regel in den Räumlichkeiten des Ausbildungsunternehmens statt und nimmt circa 90 Minuten in Anspruch. Die Auszubildenden haben meistens eine große Neugier bezüglich der Auswahl der Lernorte und

*Die Auszubildenden haben meistens eine große Neugier bezüglich der Auswahl der Lernorte und der ihnen bevorstehenden Aufgaben.*

### Vorbereitungsworkshop

Wesentlich für den Erfolg einer Lernwoche ist der obligatorische Vorbereitungsworkshop, der in der Regel ebenfalls in den Räumlichkeiten des Unternehmens stattfindet und vier Zeitstunden in Anspruch nimmt. Dieser findet am besten in der Woche vor der eigentlich Lernwoche statt. Generell sind unsere Workshops interaktiv und partizipativ ausgerichtet und wir legen großen Wert auf vielfältige Methoden, um die Teilnehmenden auf verschiedenen Ebenen (sachlich-argumentativ, emotional-sensibilisierend, handlungsorientiert-empowernd) anzusprechen und unterschiedliche (Lern-)typen zu adressieren.

Im Vorbereitungsworkshop stehen das Einüben von Perspektivwechseln, die Reflexion eigener Wahrnehmungs- und Beurteilungsmechanismen

sowie die Vermittlung eines positiven Ansatzes von Diversität im Fokus. Um die Auszubildenden bestmöglich auf ihren Einsatz in einer fremden Lebens- und Arbeitswelt sowie auf die Begegnung mit Menschen unterschiedlichster Herkunft und Lebensgeschichte vorzubereiten, setzen wir vor allem auf partizipative Methoden wie moderierte Gesprächsrunden, Gruppenarbeiten, Kartenabfragen, anschauliche Beispiele, (audio-) visuelle Unterstützung von Informationen und die gemeinsame Erarbeitung von Inhalten sowie Erfahrungslernen. Letzteres geschieht im Seminar durch verschiedene Übungen und Methoden wie beispielsweise Rollenspiele.

Unseren pädagogischen Mitarbeiter\*innen ist es außerdem ein Anliegen, etwaige Sorgen oder Befürchtungen der Auszubildenden zu besprechen und auf diese Weise abzubauen. Zum Abschluss des Workshops bekommen die Auszubildenden ein Lernortportrait der Einrichtungen, für die sie sich entschieden haben, ausgehändigt. Dieses beinhaltet allgemeine Informationen über ihren Lernort sowie der zu erwartenden Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten und eine Beschreibung des Anfahrtsweges. Außerdem erhalten sie einen Wochenplan mit Informationen zum Tagesablauf und den Arbeitszeiten in ihrem Lernort.

*„Wir haben durch die verschiedenen Workshops eine super Vorbereitung für die sozialen Wochen bekommen. Die verschiedenen Spiele haben uns mental vorbereitet und herausgefordert. Unser Zusammenhalt in der Gruppe ist gewachsen und hat sich verstärkt. Toll fand ich auch, dass wir Gelegenheiten hatten, alles zu verarbeiten, zu reflektieren und auszuwerten. Somit kann wirklich jeder seinen Teil aus dem Projekt mitnehmen!“* (Auszubildende Sparkasse Mansfeld-Südharz)

## Die Lernorte - zentrale Orte des Perspektivwechsels

Die Lernorte sind die Dreh- und Angelpunkte des Programms. Hier tauchen die Teilnehmenden in eine fremde Lebens- und Arbeitswelt ein, knüpfen Kontakte zu ihnen bis dahin unbekanntem Menschen, erleben sich selbst in neuen Kontexten und lernen dadurch, sich selbst und die Welt mit anderen Augen zu sehen. Die Arbeit in einer bis dahin fremden Umgebung ermöglicht einen Blick über den eigenen Tellerrand und authentische Begegnungen zu Menschen in besonderen Lebenssituationen.

*Die Arbeit in einer bis dahin fremden Umgebung ermöglicht einen Blick über den eigenen Tellerrand und authentische Begegnungen zu Menschen in besonderen Lebenssituationen.*

### Welche Einrichtungen kommen als Lernorte in Frage?

Die Freiwilligen-Agentur kann auf langjährige und bewährte Kooperationspartner\*innen zurückgreifen, in deren Einrichtungen die Auszubildenden ihre Lernwoche absolvieren können. Zudem sind wir weiterhin offen für das Kennenlernen neuer Lernorte, um den Teilnehmenden möglichst vielfältige Lernerfahrungen zu ermöglichen.

Bei den Lernorten handelt es sich um soziale oder interkulturelle Einrichtungen, die den direkten Kontakt mit Menschen in besonderen Lebenslagen ermöglichen.

Um den verschiedenen Vorerfahrungen der Auszubildenden gerecht zu werden und ihnen das Eintauchen in eine für sie tatsächlich unbekannte Lebens- und Arbeitswelt zu ermöglichen - aber auch um die Voraussetzung für möglichst vielfältige Erfahrungen innerhalb einer Gruppe von Auszubildenden zu schaffen - kommen Einrichtungen aus verschiedenen Bereichen mit folgenden Einsatzmöglichkeiten für die Auszubildenden in Frage:

### Bereich Menschen mit Behinderung, z.B.

- Werkstätten für Menschen mit Behinderungen
- Förderwohnheime
- Schulen für Kinder mit geistiger Behinderung

Die Auszubildenden helfen beispielsweise im Produktionsprozess der Werkstätten mit oder unterstützen die Lehrer\*innen in der Schule bei ihren alltäglichen Aufgaben. Auf diese Weise lernen sie die Lebenswelt von Menschen mit Behinderung hautnah kennen und bekommen tiefe Einblicke in ihre individuellen Lebensgeschichten.



*„Ich habe vor der Lernwoche den Kontakt zu Behinderten bewusst gemieden. Diese Kontakthemmung habe ich mit der Lernwoche abgebaut. Es hat mir viel Spaß gemacht, vor allem die direkte Art der Behinderten hat mir sehr gut gefallen. Behinderte Menschen sind viel offener und gehen auf andere Menschen völlig vorurteilsfrei zu. Das war eine tolle Erfahrung. Die herzliche Umarmung zum Abschied war sehr besonders.“* (Auszubildender Sparkasse Mansfeld-Südharz)

### Bereich Senior\*innen, z.B.

- Altenpflegeeinrichtungen
- Demenzstationen

- Senior\*innenresidenzen
- Begegnungsstätten für ältere Menschen



Die Aufgaben der Auszubildenden während ihrer Lernwoche umfassen ausschließlich Unterstützungsleistungen im Bereich der Freizeitgestaltung wie zum Beispiel das Begleiten bei Spaziergängen und Einkäufen (vor allem von Senior\*innen, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind), gemeinsames Spielen, Basteln, Puzzeln oder die Unterstützung ergotherapeutischer Übungen wie Mobilitäts- oder Gedächtnistraining. Pflegerische Aufgaben werden während der Lernwoche nicht übernommen.

*„Meine Sorgen zu Berührungängsten mit den Menschen haben sich nicht bestätigt. Die Woche hat mir geholfen, einige Dinge besser zu verstehen, der Umgang mit alten Menschen ist mehr zur Gewohnheit geworden.“*

(Auszubildender Aryzta Bakeries)

*„An einem Tag war ich mit beim Seniorengedächtnistraining, ich hatte da überhaupt keinen Plan. Die haben Instrumente und Tiere genannt, die habe ich noch nie gehört! Das hat mich schon beeindruckt.“*

(Auszubildender Aryzta Bakeries)

### Bereich kulturelle Vielfalt, z.B.

- Unterkünfte für unbegleitete minderjährige Geflüchtete
- Schulen mit einem hohen Anteil an Schüler\*innen mit Migrationshintergrund
- Migrant\*innentreffs



Die Auszubildenden kommen in Kontakt und Austausch mit Menschen mit Fluchtgeschichte und mit Menschen unterschiedlichster Kulturen und Lebenserfahrungen. Sie unterstützen das Personal bei den pädagogischen Angeboten der Einrichtungen. Hierzu gehören Sprachkurse, Kreativ- oder Freizeitangebote. Weiterhin kommen sie mit den Nutzer\*innen ins Gespräch über Alltagsfragen und helfen bei Schwierigkeiten mit dem Ausfüllen von Formularen.

*„Der Aha-Moment war für mich gleich Montag eine Situation: auf einmal war der Raum voller ‚ausländischer‘ Männer und das fand ich schon herausfordernd. Aber dann sind die gekommen und haben um Hilfe gebeten und waren sehr dankbar. Trotz meiner Vorbehalte waren sie ganz anders und das hat mir sehr gut gefallen, das zu sehen. Es war sehr schön, das Gefühl zu haben, sofort mit dazu zu gehören.“* (Auszubildende GP Papenburg AG)

*„Wir sind von Menschen dort sehr offen um Hilfe zum Deutsch lernen und bei Anträgen (Amtsdeutsch) gefragt worden. Man war den ganzen*

*Tag ausgefüllt mit sinnvollen Aufgaben. Besonders herausfordernd war ein Erstantrag für ALG II, mit allen Formularen, Kopien etc. Ich habe bei Beratungen gemerkt, dass Ämter sich gar keine Gedanken um Menschen zu machen scheinen. Ein paar Wörter Arabisch habe ich sogar gelernt. Wir haben auch wirklich ein bisschen schreiben gelernt, so von rechts nach links. Die Woche war sehr schön, hat mir sehr gut gefallen.“* (Auszubildende GP Papenburg AG)

### Bereich wirtschaftlich Benachteiligte, z. B.

- Sozialkaufhäuser
- Tafel
- Bahnstiftung

Hier steht die Begegnung mit Menschen in schwierigen Lebenslagen im Vordergrund. Die Auszubildenden bekommen die Sorgen und Nöte der Nutzer\*innen der Einrichtungen mit und lernen gemeinsam mit dem Fachpersonal Perspektiven zu erarbeiten und mit den betroffenen Menschen umzusetzen.

*„Ich wünsche mir, dass ich nicht vergesse, was ich erlebt habe, die tollen Begegnungen, ich bin jetzt viel offener gegenüber Menschen mit Problemen und habe gemerkt, auch wenn jemand Drogenprobleme hat oder eine Behinderung oder sonstwas kann er oder sie ein toller Mensch sein.“* (Auszubildende Sparkasse Mansfeld-Südharz)



**Folgende Voraussetzungen sollten Einrichtungen mitbringen, damit sie als Lernorte in unserem Programm teilnehmen können:**

- Sie geben den Teilnehmer\*innen der Lernwoche die Gelegenheit, eine für sie ungewohnte Lebens- und Arbeitswelt kennenzulernen.
- Sie können die Teilnehmer\*innen der Lernwoche in die üblichen Tagesstrukturen in Anlehnung an eine Vollzeitbeschäftigung einbinden.
- Sie können sinnvolle ergänzende Tätigkeiten neben dem Tagesgeschäft an die Teilnehmer\*innen übertragen und ihnen die Gelegenheit für einen direkten und persönlichen Kontakt mit den Bewohner\*innen, Klient\*innen oder Nutzer\*innen der Einrichtung bieten.
- Sie können eine Ansprechperson benennen, die die Teilnehmer\*innen in der Einrichtung begrüßt, anleitet und ihnen bei Fragen zur Verfügung steht.

**Was haben die Lernorte davon?**

Auch für die Lernorte selbst ist das Projekt ein Gewinn: Sie profitieren von der tatkräftigen Unterstützung junger Menschen sowie der Wahrnehmung und Anerkennung ihrer täglichen Arbeit durch Unternehmen in der Region. Außerdem erfahren die Nutzer\*innen der Einrichtungen durch den Kontakt zu jungen Menschen interessante Begegnungen und neue Impulse.



Lernort im Rahmen unseres Projektes zu sein ist vollkommen freiwillig. Die Möglichkeit und Bereitschaft, engagierte Menschen in der Einrichtung mitwirken zu lassen, wird vor jedem in Frage kommenden Einsatz kurz abgefragt.

Die Auszubildenden sind durch uns auf ihren Einsatz vorbereitet und durch die eigenständige Wahl der Einrichtung motiviert. Ihnen wird ein Lernortportrait und ein Wochenplan zu der Einrichtung, in der sie die Lernwoche verbringen werden, zur Verfügung gestellt. Beides wird in Abstimmung und Zusammenarbeit mit den Einrichtungen von der Freiwilligen-Agentur erstellt.

*Die Auszubildenden sind durch uns auf ihren Einsatz vorbereitet und durch die eigenständige Wahl der Einrichtung motiviert.*

*„Wir nutzen die Lernwoche auch dafür, die Öffentlichkeit zu sensibilisieren und neue Kooperationspartner zu finden.“* (Susanne Kucevic, Mitarbeiterin Begleitender Dienst, Lebenshilfe e.V., Saale-Werkstätten)

*„Schöner wäre es nur noch, wenn die Auszubildenden länger bei uns bleiben könnten. Oft merkt man, wie wohl sich die Auszubildenden nach einer Woche bei uns fühlen.“* (Monique Waja, Mitarbeiterin Begleitender Dienst, Lebenshilfe e.V., Saale-Werkstätten)

*„Ich habe sehr viel Respekt vor den Pflegern, das könnte ich nicht. Hut ab.“* (Auszubildender Aryzta Bakeries)

## Pädagogische Begleitung während der Lernwoche



Auch während der Lernwochen werden die Auszubildenden nicht gänzlich sich selbst überlassen. Wichtigste Ansprechperson während der Woche ist ein\*e Verantwortliche\*r direkt aus der sozialen oder interkulturellen Einrichtung, an die sich die Teilnehmer\*innen jederzeit mit Fragen oder Unsicherheiten wenden können. Diese Person wird auf dem Wochenplan und dem Lernortportrait benannt und kennt sich mit den Abläufen und Verfahrensweisen in der Einrichtung bestens aus.

*Wichtigste Ansprechperson während der Woche ist ein\*e Verantwortliche\*r direkt aus der sozialen oder interkulturellen Einrichtung, an die sich die Teilnehmer\*innen jederzeit mit Fragen oder Unsicherheiten wenden können.*

Natürlich können zudem auch unsere pädagogischen Mitarbeiter\*innen jederzeit von den Auszubildenden kontaktiert werden.

Für das Festhalten persönlicher Gedanken und Notizen erhalten die Teilnehmer\*innen ein Lerntagebuch. Außerdem besuchen unsere pädagogischen

Mitarbeiter\*innen die Auszubildenden während der Lernwoche in ihren Einsatzorten.

### Lerntagebuch

Zur Reflexion ihrer Erlebnisse und Erfahrungen bekommen die Auszubildenden im Vorbereitungsworkshop ein Lerntagebuch ausgehändigt,

in dem für jeden Tag der Lernwoche verschiedene Fragen vorbereitet sind. Im Lerntagebuch findet sich Raum für persönliche Notizen sowie die gesammelten Erfahrungen, Beobachtungen, Erlebnisse und Wahrnehmungen der Auszubildenden in Bezug auf sich selbst und andere in der Einrichtung, in der sie für eine Woche tätig sind.

Das Lerntagebuch ist ein gutes Hilfsmittel, sich auch später an die Erlebnisse während der Lernwoche erinnern zu können. Auf diese Weise bildet es auch eine hervorragende Grundlage für die persönliche Reflexion im Nachbereitungsworkshop. Gestalterisch wurde sehr viel Wert darauf gelegt, das Lerntagebuch methodisch abwechslungsreich und kurzweilig zu konzipieren, zudem wird immer wieder auf die Inhalte des Vorbereitungsworkshops Bezug genommen.

### Lernortbesuche und Zwischenreflexion

Zur Mitte der Lernwoche besuchen unsere pädagogischen Mitarbeiter\*innen die Auszubildenden in ihren Lernorten und bieten einen Raum zur Zwischenreflexion. In einem lockeren Rahmen findet ein Gespräch mit dem/ der Auszubildenden (und gegebenenfalls mit der Ansprechperson des Lernortes) statt, in dessen Mit-

telpunkt Fragen nach bisherigen Tätigkeiten, Vorhaben und Wünschen für den Rest der Lernwoche, Zufriedenheit mit dem Lernort und nach Verbesserungsbedarfen stehen. Sollte es Veränderungswünsche geben, so können diese

an den Lernort kommuniziert und gegebenenfalls eine Veränderung des Einsatzbereiches angestrebt werden. Die Zwischenreflexion ist eine gute Möglichkeit, sich Ziele für den Rest der Woche zu setzen und bisherige, schwierige Herausforderungen zu reflektieren. Einige Ausbildungsverantwortliche der Unternehmen begleiten unsere pädagogischen Mitarbeiter\*innen bei den Lernortbesuchen und nutzen so die Gelegenheit, einen direk-

*Die Zwischenreflexion ist eine gute Möglichkeit, sich Ziele für den Rest der Woche zu setzen und bisherige schwierige Herausforderungen zu reflektieren.*

ten Eindruck vom Programm und den beteiligten sozialen und interkulturellen Einrichtungen zu gewinnen.

### Variante: zweiwöchige Durchführung

Eine ergänzende Variante zur einwöchigen Lernwoche ist die Erweiterung der Lernwoche auf zwei aufeinander folgende Wochen. Dabei wechseln die Auszubildenden nach einer Woche ihren Lernort. Sie werden in unterschiedlichen Bereichen tätig und sammeln jeweils unterschiedliche Lernerfahrungen. Der Alltag, die Begegnungen, Herausforderungen, Erlebnisse und letztlich auch die zu übernehmenden Aufgaben sind von Lernort zu Lernort sehr spezifisch. In der Vergangenheit haben wir sehr positive Rückmeldungen auf diese Variante erhalten, weil die Auszubildenden tiefere Einblicke in verschiedene soziale und interkulturelle Einrichtungen erhalten und Begegnungen zu vielfältigen Personengruppen erleben.

### Nachbereitung der Lernwoche

Ebenso wie die Vorbereitung ist auch die intensive Nachbereitung ein zentraler Bestandteil des Programms. In Auswertungs- und Follow-Up-Workshops werden die Erfahrungen in den Lernwochen reflektiert und das Erlebte damit für die Arbeit zurück im Unternehmen nutzbar gemacht.

#### Nachbereitungsworkshop

Im vierstündigen Nachbereitungsworkshop, welcher in der Regel in der Woche nach der Lernwoche stattfindet, werten die Teilnehmer\*innen gemeinsam mit den pädagogischen Mitarbeiter\*innen ihre Erfahrungen und Erlebnisse während der Einsätze in den Lernorten und deren Bedeutung für ihr zukünftiges persönliches und be-

rufliches Leben aus. Im zweiten Teil des Workshops wird die gesellschaftliche Ebene stärker in den Fokus genommen. Angesprochen werden verschiedene Privilegien und Diskriminierungsformen innerhalb unserer Gesellschaft, außerdem werden positive Handlungsoptionen diskutiert. Abgeschlossen wird das Programm durch die persönliche Reflexion des Erlebten während der Lernwoche und den Inhalten der Workshops.

*„Ich habe gemerkt, dass es sehr viel bringt, von anderen Menschen zu lernen und unterschiedliche Erfahrungen auszutauschen.“* (Auszubildende Sparkasse Mansfeld-Südharz)

#### Follow-Up-Workshop

Wenn vom Unternehmen gewünscht, findet circa sechs Monate nach Abschluss der Lernwoche ein zwei- bis vierstündiger Follow-Up-Workshop statt. Innerhalb des Treffens wird der Transfer von den Erkenntnissen aus der Lernwoche in das Arbeits- und Berufsleben vertieft, indem beispielsweise konkrete Begegnungen mit Menschen aus anderen Lebenssituationen im eigenen Berufsleben thematisiert und die Vorhaben aus dem Nachbereitungsworkshop auf ihre Umsetzbarkeit hin überprüft werden. Dies ermöglicht die Sicherung der Lernerfahrung auch über den Projektzeitraum hinaus und unterstützt positive Denk- und Handlungsveränderungen im weiteren Ausbildungs- und Berufsleben.

*Innerhalb des Treffens wird der Transfer von den Erkenntnissen aus der Lernwoche in das Arbeits- und Berufsleben vertieft.*



## Evaluation und Dokumentation

Sämtliche Lernwochen werden per Online-Umfrage evaluiert. Die Teilnehmenden beteiligen sich daran am Ende der Workshops mittels Smartphones und Laptops. Durch dieses Vorgehen können wir sehr hohe Beteiligungswerte erzielen und die Ergebnisse zeitnah einsehen und aufbereiten, um diese zur Weiterentwicklung unseres Programms und zur Dokumentation für die beteiligten Unternehmen zu nutzen.

Des Weiteren bilden mündliche wie schriftliche Reflexionseinheiten unverzichtbare Bausteine innerhalb der Workshops. Dabei kommen Methoden zum Einsatz, die qualitative Einstellungsänderungen bei den jungen Menschen darstellbar machen, wie beispielsweise Zustimmungsabfragen, Kartenabfragen oder Diskussionsrunden.

Die Ergebnisse aus beiden Evaluationsarten fließen in unsere Dokumentation mit ein. Diese wird den Ausbildungsleiter\*innen der beteiligten Unternehmen nach Abschluss des Lernprogramms zur Verfügung gestellt und erhält alle relevanten Informationen über den Einsatz der Auszubildenden und deren Reflexion.

Nach jeder Durchführung werden zudem Perspektiv- und Auswertungsgespräche mit den

Ausbildungsverantwortlichen und ggf. Vertreter\*innen der Lernorte geführt, um auch deren Perspektiven in die Weiterentwicklung und Verstärkung unseres Programms mit einzubeziehen.

## Gelingensfaktoren für eine Lernwoche

Um eine Lernwoche für die Teilnehmenden zu einer guten und nachhaltigen Lernerfahrung zu machen, haben wir im Folgenden gemeinsam mit



bisher beteiligten Unternehmen und Lernorten Faktoren herausgearbeitet, die zum Gelingen des Programms beitragen.

### Aus Sicht der Unternehmen...

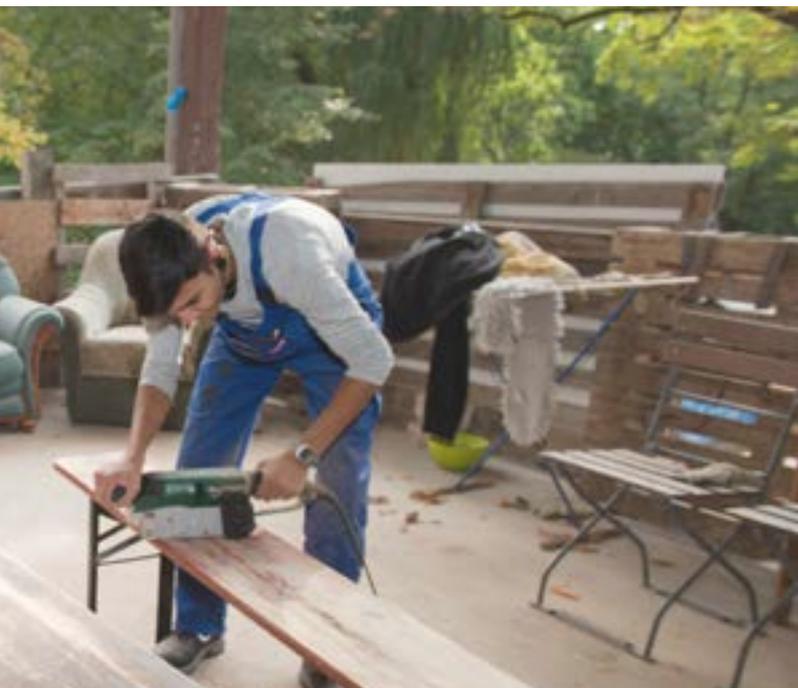
Aus Sicht der Unternehmen wird die Lernwoche zu einer guten Lernerfahrung, wenn...

- die Lernwoche - inklusive der Vor- und Nachbereitungsworkshops - frühzeitig in den Ausbildungsplan integriert und verankert wird.
- das Ausbildungsunternehmen mit heteroge-



nen Zielgruppen bzw. Kund\*innen arbeitet und die Auszubildenden die Lernerfahrung in Bezug auf diese Zielgruppen reflektieren können.

- das Ausbildungsunternehmen die Selbstreflexion der Teilnehmenden gezielt auch nach Ablauf des Projektes fördert und an die Erfahrungen in der Lernwoche und den Workshops anknüpft.
- das Ausbildungsunternehmen die Werte des Programms teilt und die Inhalte auch selbst weiter trägt.



- die Teilnehmenden Einfluss auf die Wahl ihres Lernortes haben.
- die Teilnehmenden auf verschiedene Lernorte und/oder Arbeitsbereiche innerhalb der Lernorte aufgeteilt werden, damit sie individuelle Lernerfahrungen sammeln.
- die Teilnehmenden die Chance haben, Einfluss auf den Ablauf der Lernwoche zu nehmen und sich selbst aktiv einzubringen.
- die Teilnehmenden während der Lernwoche so viel wie möglich direkten Kontakt zu den Nutzer\*innen der Lernorte haben.



- die Tagesstrukturen der Lernorte klar an die Teilnehmenden kommuniziert werden.

*„Die Teilnehmer\*innen gehen in ihrer Tätigkeit auf und sie zeigen sich von einer ganz anderen Seite. Sie lernen neue Formen der Selbstständigkeit, weil sie mit ihnen völlig fremden Herausforderungen umgehen.“* (Jana Karich, Mitarbeiterin Personal, Sparkasse Mansfeld Südharz)

#### Aus Sicht der Lernorte...

Aus Sicht der Lernorte wird die Lernwoche zu einer guten Lernerfahrung, wenn...

- im Vorfeld gute Absprachen getroffen werden und ein enger Kontakt zur Freiwilligen-Agentur gesucht wird.
- die eigene Erwartungshaltung an die Lernwoche geklärt ist.
- in den Lernorten ein offener und partizipativer Umgang mit den unterschiedlichen Auszubildenden gepflegt wird.
- den Auszubildenden zu Beginn der Lernwoche eine gute Einführung und ihnen genug Zeit zum Ankommen in der ungewohnten Situation gegeben wird.
- die Auszubildenden aktiv in den Tagesablauf der Einrichtung mit eingebunden werden und eventuell selbst kleine Projekte umsetzen können.

nen (z.B. gemeinsames Kochen mit den Nutzer\*innen der Einrichtung, Bericht über eigene Ausbildung).

- auf individuelle Bedürfnisse der Auszubildenden (z.B. persönliche Hemmschwellen oder Interessen) eingegangen wird und diese in der Aufgabenverteilung berücksichtigt werden.
- Zwischen- und Feedbackgespräche mit der Ansprechperson im Lernort genutzt werden, um möglicherweise belastende Themen für die Auszubildenden aufzufangen, mit denen sie in der Einrichtung teils erstmalig in Berührung kommen (z.B. Diskriminierung, Krankheit und Tod, wirtschaftliche oder soziale Ungerechtigkeit).

*„Es kommen so unterschiedliche Charaktere zu uns und wir haben eigentlich immer das Gefühl, dass wir etwas Passendes für die Auszubildenden finden und alle mit einem Aha-Effekt herausgehen.“* (Jan Metzner, Schulsozialarbeiter Gemeinschaftsschule Kastanienallee Halle)

### Aus Sicht der Berufsschulen...

Aus Sicht der Berufsschulen wird die Lernwoche zu einer guten Lernerfahrung, wenn...

- die Schüler\*innen in Bereichen tätig werden, die ihnen tatsächlich unbekannt sind.
- die Schüler\*innen sich aktiv ausprobieren können.
- engagierte Lehrer\*innen das Projekt mittragen.
- die Schulleiter\*innen hinter dem Projekt stehen.

*„Wirklich wichtig ist, dass die Auszubildenden in Bereiche kommen, die ihnen wirklich fremd sind. Dann sehen wir große Lernmöglichkeiten.“*

(Daniela Schaaf, Fachlehrerin und Leiterin im Bereich BVJ, Berufsbildende Schule III "Dreyhaupt")





Wenn Sie nun Lust zur Umsetzung oder individuelle Fragen haben, kontaktieren Sie uns gern!

## Kontakt

Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e.V.  
Bereich „MitWirkung!“  
Caspar Forner  
Marius Sänger  
Christine Sattler  
Josephine Wäsch

Leipziger Straße 37  
06108 Halle (Saale)

Telefon: 0345 – 685 87 94  
Fax: 0345 – 470 13 56  
E-Mail: [mitwirkung@freiwilligen-agentur.de](mailto:mitwirkung@freiwilligen-agentur.de)  
Web: [www.mitwirkung.eu](http://www.mitwirkung.eu)

## Impressum

Herausgeber:  
Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e.V.  
Leipziger Str. 37, 06108 Halle (Saale)

1. Auflage  
Auflagenhöhe: 500 Exemplare  
Halle (Saale), Dezember 2018

Gestaltung:  
Marcus-Andreas Mohr

Fotos:  
[www.marcus-andreas-mohr.de](http://www.marcus-andreas-mohr.de)  
Viktoria Kühne [www.fotoviktoria.de](http://www.fotoviktoria.de)  
[rawpixel.com/Shutterstock.com](http://rawpixel.com/Shutterstock.com)  
Jaren Jai Wicklund/[Shutterstock.com](http://Shutterstock.com)  
Andrey\_Popov/[Shutterstock.com](http://Shutterstock.com)  
[wavebreakmedia/Shutterstock.com](http://wavebreakmedia/Shutterstock.com)  
[g-stockstudio/Shutterstock.com](http://g-stockstudio/Shutterstock.com)  
Monkey Business Images/[Shutterstock.com](http://Shutterstock.com)  
[kan\\_chana/Shutterstock.com](http://kan_chana/Shutterstock.com)  
[dotshock/Shutterstock.com](http://dotshock/Shutterstock.com)  
[Olyyy/Shutterstock.com](http://Olyyy/Shutterstock.com)  
sowie von Mitarbeitenden und Freiwilligen der  
Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e.V.

Projektförderer:

Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*



SACHSEN-ANHALT  
Ministerium für Bildung