

Assistenz in der Behindertenhilfe: Professionelle Kompetenzen in veränderter Hilfeorganisation

Theoretische Überlegungen und empirische
Hinweise zu veränderten Formen der Arbeit
mit Menschen mit Behinderung

**Vortrag im Rahmen Fachtagung:
„Der Sektor der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen im
Wandel“**

der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e.V.: 4. und 5. Oktober 2007 in
der Berufsgenossenschaftlichen Akademie in Hennef/Sieg

Vortragende:
Prof. Dr. Eurich; Dr. Langer

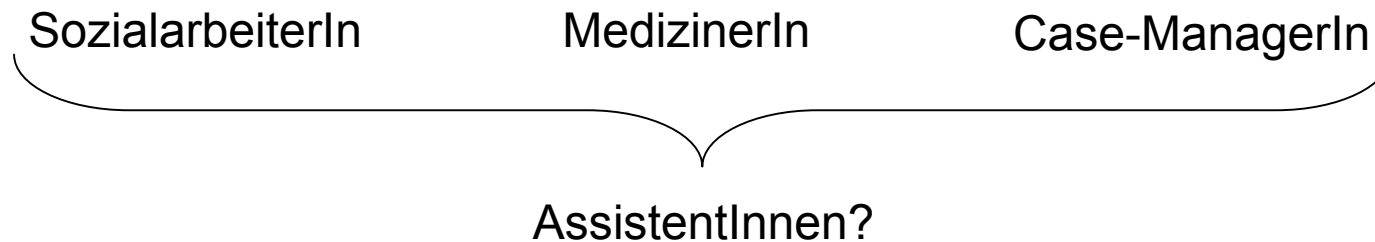
Professionelle Assistenz: Eurich /
Langer

Gliederung

- 1. Berufliches Handeln als kontextuelle Professionalität**
- 2. Assistenz: Veränderte Rahmenbedingungen für die Arbeit mit Menschen mit Behinderung**
- 3. Professionelles Handeln**

Was bedeutet für Sie ‚professionell‘?

Unterschiede oder Gemeinsamkeiten der
Professionalität



Professionelles Forschungsinteresse:

Sonder-, Spezial- bzw. Expertenwissen in der *Berufs*-Arbeit mit Menschen mit Behinderung und fachliche und/oder organisationale Kompetenzen

- Wissen
- Können
- Haltung

1. Beruflichen Handeln als kontextuelle Professionalität

Zentrale Fragestellungen

- A. Welche (veränderten) organisationalen Rahmenbedingungen sind im Rahmen der Umsetzung des Assistenzmodells erkennbar?
- B. Welche (neuen) Kompetenzen, Anforderungen und Erfahrung der AssistentInnen als Professionelle werden relevant?



Professionalisierung als Akademisierung

Professionalisierung als Berufsaufwertung in den deutschen Staaten:

- Qualifizierung und Spezialisierung (Können, Wissen, Haltung)
- Ein mehr an Ausbildung
- Eine Akademisierung der Ausbildung (Hochschulabschlüsse)
- „die staatliche Anerkennung von Examensabschlüssen, Diplomen, Titeln und Berechtigungen“ (Combe/Helsper 1999: 17)

Die ‚doppelte‘ Professionalität

Fachliche und
organisationsbezogene
Kompetenzen in diversen
Handlungskontexten

Organisation als
unterstützende oder
behindernde
Rahmenbedingung des
Handelns



Offenes Professionskonzept:

Professionelle sind institutionell – über Lizenz und Mandat – verantwortlich Zuständige für die „Bereitstellung, Anwendung und/oder Absicherung von Problemlösungen“ (Pfadenhauer 2002: 117)

Zentrale Fragestellung der Professionstheorie: Steuerung, Kontrolle und Entwicklung *wissensbasierter* Handelns

Traditionelle und kontextuelle Profession

Profession	Traditionell / idealtypisch	Kontextuell
Heuristik	Ärzte, Juristen, Theologen ...	Lehrer, Soziale Arbeit, Pflege ...
Profession als Organisation	Autonome Berufsorganisation	Reflexive Dienstleistungsorganisation
Legitimation: Lizenz und Mandat	Autoritäre Deutungsmacht und Gemeinwohlbezug	Klienten - und trägerspezifische Verteilung
Professionalisierung	Erreichung spezifischer Merkmale	Spezifische Institutionalisierung
Professionalität (spez. Leistung)	Problemlösung durch Wissens-Anwendung	Eröffnung von Handlungsoptionen
Professionelles Handeln	Rollenkonformität als Habitus	Reflexion und Abwägung
Fragestellung	Steuerung und Kontrolle der Leistung	Kompetenz wissensbasierter Arbeit

2. Assistenz: Veränderte Rahmenbedingungen für die Arbeit mit Menschen mit Behinderung

**2.1 Veränderung der sozialstaatlichen
Rahmenbedingungen**

2.2 Organisationaler Veränderungsbedarf

**2.3 Konsequenzen für die Personalplanung und
Personalentwicklung**

2.1 Veränderung der sozialstaatlichen Rahmenbedingungen

- **Empowerment:**
 - **Befähigung zur Selbstbestimmung**
 - **kein Objekt der Fürsorge anderer**
- **2001: SGB IX: gleichberechtigte, selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben**
- **2008: Persönliches Budget: Verfügungshoheit über bewilligte Pflegesätze**

2.1 Veränderung der sozialstaatlichen Rahmenbedingungen

Herausforderungen:

- 1. Anpassung der organisationalen Rahmenbedingungen**
- 2. Kompetenzerweiterung der professionellen Fachkräfte :
Verständnis als Assistent/in**

2.2 Organisationaler Veränderungsbedarf

Aufhebung des sozialrechtlichen Leistungsdreiecks

„Im Mittelpunkt der neuen Leistungsbeziehungen steht der Mensch mit Behinderung selbst“

> Aktive Mitgestaltung des Leistungsprozesses durch Menschen mit Behinderung

Organisationale Anforderungen:

- **Handlungsspielräume schaffen**
- **Beteiligung der Mitarbeitenden an Veränderungen**
- **Klare und eindeutige Ziel- und Zeitvorgaben für transparente Entscheidungen**
- **Offener und authentischer Kommunikationsstil der Führungskräfte**
- **Zielorientiertes Einbringen der Kompetenzen und Fertigkeiten der Mitarbeitenden**
- **Konsequente Umsetzung der geplanten Maßnahmen**

2.2 Organisationaler Veränderungsbedarf

Modellprojekte zum PB: v.a. Leistungen zur spezifischen Kompetenz vereinbart

- **Organisationssteuerung muss neue Kernkompetenzen in der Organisationsentwicklung berücksichtigen**
- **Neue organisationale Kernkompetenzen erfordern neues Kompetenz-Anforderungsprofil der Mitarbeitenden**

2.3 Konsequenzen für die Personalplanung und Personalentwicklung

Personalplanung:

- Großer Flexibilisierungsbedarf (Arbeitsverträge, Arbeitszeitregelungen, Personalressourcen)

Personalentwicklung:

- Personenzentrierte Leistungsinhalte (Serviceorientierung, Akquise, Beratungsaufbau, Zielerreichung, Kundenzufriedenheit)
- Controlling (Kalkulation und Abrechnung von Leistungen, Kostenrechnungsgrundlagen)
- Zeiteinsatz und Personalplanung (Flexibilisierung, neue Planungsinstrumente, rechtl. Grundlagen)
- Bemessung des Leistungsumfangs (Bedarfsbemessungssystem)

3. Thesen zum professionellen Handeln in veränderten organisationalen Rahmenbedingungen

3.1 Selbstbestimmtes Wohnen und Leben als veränderte organisationale Rahmenbedingungen professionellen Handelns

3.2. Empirische Ergebnisse bezüglich professionellen Handelns in veränderten Rahmenbedingungen

3.2.1 Professionalität als (patriarchalische) Expertise oder als Erhöhung der Handlungsoptionen?

3.2.2 Neue Kompetenzen der Professionellen in neuen organisatorischen Rahmenbedingungen: Die Rolle als Trainer, Coach, Mediator

3.2.3 Professionelle als Gestalter des Wandels

3.1. Die stationäre Organisation

Analyse von 500 Hausordnungen von Heimen in Bayern

Exemplarisch: Ein Tagesablauf

- Am Tage mit Werkstatteinsatz wird um 6.00 Uhr im Bad geduscht, danach ankleiden und Zimmer richten
- Gemeinsames Frühstück 6.45 Uhr
- Abfahrt zu den Werkstätten zwischen 7.00 Uhr und 7.40 Uhr
- Rückkehr gegen 15.40 Uhr
- Freizeitangebote bis zur Mittagspause
- Abendessen zwischen 18.00 Uhr und 19.00 Uhr im jeweiligen Wohnbereich
- Nach dem Abendessen steht das Zimmer zur eigenen Verfügung oder gemeinsame Aktivitäten
- 22.00 Uhr Ruhezeit, die für alle Bewohner verbindlich ist
- Bei besonderen Anlässen und besonderen Anlässen kann der Tagesablauf entsprechend abgepaßt werden. Dies soll mit den Hausbewohnern, den Mitarbeitern und der Hausleitung abgesprochen werden.
- Regelungen an den arbeitsfreien Tagen sowie an den Wochenenden werden zwischen Hausbewohnern, Mitarbeitern und der Hausleitung einvernehmlich getroffen“

Selbstbestimmtes Wohnen und Leben als veränderte organisationale Rahmenbedingungen professionellen Handelns

Organisation	Traditionell	Kontextuell
Heuristik	Professions- Ort.zentriert	Klientenzentriert
Arbeitsplatz	zentrale Orte	mehrere dezentrale
Arbeitszeiten	konzentriert (D.plan)	entgrenzt, flexibilisiert
Flexibilitätsart	an Aufgaben und Routinen	Zeit, Ort und Aufgabe
Teamarbeit	funktional gegeben durch den Arbeitsprozess	als organisierte Aufgabe herzustellen
Koordinationsanf.	niedrig - Org. routinisiert	hoch - Einzelkämpfertum
Netzwerkorientierung	...an den Beteiligten im Hilfeprozess	... an den Kontakten der betreuten Menschen
Beziehungsaspekt	Helfende - Bedürftige	Dienstleister - Nutzer
Deutungsrahmen	tradiert - Institutionalisiert	individualisiert
Organisationskultur	einheitlich - dominant	vervielfacht

3.2. Empirische Ergebnisse bezüglich professionellen Handelns in veränderten Rahmenbedingungen

3.2.1 Professionalität als (patriarchalische) Expertise oder als Erhöhung der Handlungsoptionen?

Ausgangsüberlegung:

Die Selbsteinschätzung der Mitarbeitenden in den neuen organisationalen Rahmenbedingungen gibt Aufschluss darüber, ob die erhöhte Orientierung an den Wünschen der Menschen mit Behinderung auf ein ‚traditionelles‘ oder ein ‚kontextuelles‘ Professionsverständnis gegeben ist.

3.2.1 Professionalität als (patriarchalische) Expertise oder als Erhöhung der Handlungsoptionen?

- Indizien der Befragung:
 - Im Assistenzmodell werden die Professionellen zurückhaltender, Ihre Expertise im Sinne paternalistischer Fürsorge einzusetzen
 - Die eigene Professionalität wird nun zur Unterstützung der Entscheidungen der KlientInnen eingesetzt
- > Hinweis auf ein kontextuelles Professionsverständnis

3.2.2 Neue Kompetenzen der Professionellen in neuen organisatorischen Rahmenbedingungen: Die Rolle als Trainer, Coach, Mediator

Ausgangsüberlegung:

Durch die flexiblere ‚Organisiertheit‘ werden spezifische Herausforderungen oder Probleme des alltäglichen Lebens der Menschen mit Behinderung nicht mehr durch institutionelle Rahmung geordnet bzw. in diese abgefangen, sondern zur Bearbeitung an die individuelle Professionalität weitergegeben. ‚Strukturelle Risiken‘ werden also individualisiert, wodurch neue Rollenanforderungen und Kompetenzanforderungen für die Professionellen entstehen.

3.2.2 Neue Kompetenzen der Professionellen in neuen organisatorischen Rahmenbedingungen:

Passt die Rollenbeschreibung Trainer, Coach, Mediator?

Ergebnisse von begleitenden qualitativen Interviews

- **Befähigung der Menschen mit Behinderung zur Selbstbestimmung erfordert höhere Reflexion und Abstimmung der professionellen Verantwortung mit den Fähigkeiten der Menschen mit Behinderung**
- **Neue Freiräume der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung erfordern in der Assistenzleistung eindeutiges, verlässliches Verhalten der Professionellen**
- **AssistentInnen müssen häufiger Konflikte schlichten, die aufgrund der mangelnden / erst noch zu erlernenden ‚Sozialkompetenz‘ der Menschen mit Beh. hervortreten**

3.2.3 Professionelle als Gestalter des Wandels

Ausgangsüberlegung:

Die Mitarbeiter sind die zentrale Ressource der Umsetzung des Assistenzprojekts. Es tauchen insbesondere dann Schwierigkeiten auf, wenn sie nicht mit ihrem Spezialwissen in den Veränderungsprozess integriert werden.

3.2.3 Professionelle als Gestalter des Wandels

- Indizien der Befragung:

Mit der erhöhten Flexibilität im Assistenzmodell geht die Verantwortungsübernahme der Professionellen für die Gestaltung der Assistenzleistungen einher

- auf der operativen Ebene

- in Bezug auf die Organisationsstruktur

Zusammenfassung

Profession	Kontextuell...	... in der Assistenz
Heuristik	Lehrer, Soziale Arbeit, Pflege	
Profession als Organisation	Reflexive Dienstleistungsorganisation	Reflektiert <i>flexibilisierte</i> DL-Organisation
Legitimation: Lizenz und Mandat	Klienten - und trägerspezifische Verteilung	Trägerspezifische Lizenz Mandataufteilung: Klienten - Träger
Professionalisierung	Spezifische Institutionalisierung	Dezentrale Organisation der Arbeit - Netzwerk
Professionalität (spez. Leistung)	Eröffnung von Handlungsoptionen	Eröffnung und Begrenzung von Befähigung
Professionelles Handeln	Reflexion und Abwägung	Soziales ‚Feld‘ als ‚Fall‘: neue Rollen
Fragestellung	Kompetenz wissensbasierter Arbeit	Professionalisierung neuer Kompetenzen?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Für weitere Fragen:

Prof. Dr. Johannes Eurich
Ev. Fachhochschule R-W-L,
44803 Bochum
Privatdozent am Diakoniewissenschaftlichen Institut der
Universität Heidelberg
Karlstr. 16
69117 Heidelberg
johannes.eurich@dwi.uni-heidelberg.de

Dr. Andreas Langer
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Diakoniewissenschaftliches Institut der Universität Heidelberg
Karlstr.16
69117 Heidelberg
Forschungsprojekt Sozialmanagement:
<http://www.dwi.uni-hd.de/forschung/sozialmanagement.html>
<http://www.dwi.uni-hd.de/forschung/langer.html>
andreas.langer@fesi.info