

Qualifikationsanforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Vortrag im Rahmen der Fachtagung
„Lebensqualität im Alter für Menschen mit
Behinderungen“

Prof. Dr. Sabine Kühnert

31.1.2013

Berlin



Leitfragestellungen

1. Welche Anforderungen stellen sich an Beschäftigte in Behinderteneinrichtungen im Zusammenhang mit dem Altern von Menschen mit Behinderungen?
2. Inwieweit sind Mitarbeiter auf diese Anforderungen vorbereitet?
3. Welcher Handlungsbedarf besteht?

1. Anforderungen an Beschäftigte in Behinderteneinrichtungen

- Unterstützung bei der Ausgliederung aus den Werkstätten und Gestaltung der „nachberuflichen“ Lebensphase
- Sorge für weitere soziale Verankerung nach dem Wegfall von Bezugspersonen
- Ermöglichung des Zugangs zu Gesundheitsdienstleistungen
- Versorgung und Begleitung beim Eintritt von Pflegebedürftigkeit und einer demenziellen Erkrankung
- Sterbebegleitung und Palliativversorgung

Konsequenz: geforderte Fachkompetenz

- Gerontologisches und geragogisches Fach- und Methodenwissen
- Gerontopsychiatrisches Grundlagenwissen
- Pflegefachkompetenz
- Grundwissen über Prozesse in der Sterbe- und Trauerbegleitung und Palliativversorgung
- Wissen um Biografien und spezifische Sozialisationsbedingungen älterer Menschen mit Behinderungen
- Wissen um Leitparadigmen und Kernkompetenzen anderer Berufsgruppen

Konsequenz: geforderte personale Kompetenz

- Fähigkeit zur Kommunikation mit kommunikationseingeschränkten Menschen
- Fähigkeit zur multiprofessionellen Zusammenarbeit
- Fähigkeit zum Umgang mit Angehörigen, Betreuern und anderen Bezugspersonen
- Reflexion eigener Vorstellungen im Zusammenhang mit Alternsprozessen, Tod und Sterben, Behinderung

Berufsgruppen

- Heilerziehungspflege
- Altenpflege/Gesundheits- und Krankenpflege
- Ärzte
- Verantwortliche Leitungskräfte

2. Qualifikationsdefizite und Stärken – Heilerziehungspflege

Fokus in Ausbildung und Tätigkeit:

- Erziehung, Begleitung, Assistenz, Beratung,
Unterstützung, Bildung, Pflege (Bundesarbeitsgemeinschaft der
Ausbildungsstätten Heilerziehungspflege 2003,4)

d.h. Sozialpädagogisches und sozialpflegerisches
Berufsprofil



2. Qualifikationsdefizite und Stärken – Heilerziehungspflege

- Pflegefachkompetenz
 - Umgang mit Demenzkranken
 - Palliativversorgung, Sterbe- und Trauerbegleitung
 - gerontologisches Wissen zur Begleitung älterer Menschen beim Übergang in den Ruhestand
 - ✓ Wissen um Biografie und Sozialisationsbedingungen
 - ✓ Orientierung an Leitparadigmen von Normalisierung, Integration und Teilhabe
- ??? Kommunikation und Kooperation in multiprofessionellen Teams

2. Qualifikationsdefizite und Stärken – Altenpflege/Gesundheits- und Krankenpflege

- ✓ Pflegefachkompetenz
- ✓ Gerontologische Grundkenntnisse
- ✓ Kenntnis von Betreuungskonzepten für Demenzkranke

- Medizinisch-pflegerisches Leitparadigma
- Unkenntnis über Lebenssituationen von Menschen mit Behinderungen

??? Kommunikation, Anleitung, Förderung und multiprofessionelle Kooperation

2. Qualifikationsdefizite und Stärken – Ärzte

- Diagnostik und Differentialdiagnostik
- Wissen um Befindlichkeiten und Ausdrucksformen von Menschen mit geistiger Behinderung oder anderen Kommunikationsbeeinträchtigungen
- Multiprofessionelle Zusammenarbeit

Qualifikationsdefizite und Stärken – verantwortliche Leitung

Defizite in Abhängigkeit von vorliegender Qualifikation:
Anforderungen u.a.

- Diversity Management
- Professions- und institutionenübergreifende Zusammenarbeit
- Demografiesensibles Personalmanagement
- Mitarbeiterfortbildung
- Öffnung der Einrichtung nach außen
-
-

3. Handlungsbedarf und Lösungsansätze

- Qualifizierung der Heilerziehungspflege
 - Fortbildung für verantwortliche Pflegefachkräfte
- Aufbaubildungsgang Fachkraft für Beratung und Anleitung in der Pflege (NRW 2010)

3. Handlungsbedarf und Lösungsansätze

- Keine Zusammenführung von Altenpflege- und Heilerziehungspflegeausbildung zu einem neuen sozialpflegerischen Beruf
- Fortbildung für Ärzte
- Gewinnung und Schulung von ehrenamtlich Tätigen



Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit !

