

**Projekt Umsetzungsbegleitung
BTHG - Regionalkonferenz Berlin:
Forum 4 Qualifizierung und
Haltungswandel**

Thomas Gervink



Berlin, 17.10.2022 – 18.10.2022



Qualifizierung und Haltungswandel in der Eingliederungshilfe

Haltungswandel, was ist das?



Haltung der AssistentInnen (Selbstverständnis)

- Begleitung versus Verantwortungsübernahme als „eingeschliffenes“ Denk- und Handlungsmuster
- Selbstverständnis der eigenen Rolle im Assistenzprozess
- Widerspruch zwischen veränderten Denkansätzen zur Haltung und unbewusst geprägten Handlungsweisen

Haltung in der konkreten Assistenz (Operationalisierung veränderter Haltung)

- Von der Fürsorge zur Assistenzleistung (von der Institution zur Person: Erfahrungen)
 - Individualität als Ausgangsbasis
 - Kommunikation auf gleicher Augenhöhe
- Individuelle Voraussetzungen von Menschen mit Teilhabewünschen und Teilhabedarf
 - Faktor individuelle zeitliche Anforderung
 - Faktor Anpassung an Sprache und Verständnis
 - Faktor Assistenz bei der Erreichung von Teilhabezielen
 - Zusammenarbeit mit Teilhabefachdienst



Qualifizierungsmaßnahmen und institutionelle Anforderungen durch eine Haltungsänderung in den Assistenzleistungen

- Fachkenntnisse vermitteln (z.B. Kompetenzverbund)
 - Bundesteilhabegesetz
 - Landesweite Instrumente der individuellen Teilhabeplanung
 - Teilhabeinstrument Berlin
 - Ziel- und Leistungsplanung
 - Umsetzung von Teilhabezielen im Rahmen von Assistenzleistungen
- Haltungsänderungen bewirken
 - Supervisionskonzept anpassen
 - Begleitete Erfahrungsgruppen bilden
 - Menschen mit Teilhabebedarf in den Prozess der Haltungsänderung systematisch einbeziehen („einrichtungsbezogen“ und trägerübergreifend)
 - Unternehmensübergreifende Begleitungs- Reflexions- und Steuerungsgruppen unter systematischer Einbeziehung von Menschen mit Teilhabebedarf



Veränderungsprozesse in der Institution, als grundlegendes und unterstützendes Merkmal bei der Haltungsänderung im Assistenzprozess systematisch anstoßen und verstetigen

- Anpassung individueller Teilhabeansprüche an institutionelle Rahmenbedingungen (von der institutionsbezogenen zur individuellen Perspektive)
 - Institutionelle Beschränkungen
 - Arbeitsorganisation individualisieren
 - Fachlicher MitarbeiterInneneinsatz (z. B. Auswahl der assistierenden Person)
 - Kooperation und Kommunikation in den Arbeitsfeldern
 - Steuerung der Führungskräfte und des Managements



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

