

Personalentwicklung im TFS-FuB-Bereich

Braunschweiger Gespräche 2013

Agenda

- 1. Personenkreis**
- 2. Interdisziplinäres Team**
- 3. Konzept für Mitarbeiterentwicklung**
- 4. Qualifikationen/ Kompetenzen**
- 5. Maßnahmen der Personalentwicklung**
- 6. Herausforderungen an TFS- und FuB-Personal**
- 7. Was bewegt uns im TFS- und FuB-Bereich?**



"... unsere MitarbeiterInnen und ihr Engagement sind unser wichtigstes Potenzial"

Personenkreis

- Menschen mit schweren, schwersten und mehrfachen Behinderungen
- Menschen, welche eines ganz spezifischen, individuellen Förder- und Betreuungsaufwandes bedürfen
- Menschen, welche ein hohes Maß an Pflege benötigen
- Menschen mit komplexen Unterstützungsbedarfen

Interdisziplinäres Team TFS/FuB (m & w)

- Sozialpädagogen , Pädagogen (Ltg.)
- Heilerziehungspfleger, Heilerziehungspflegehelfer
- Erzieher, Sozialassistenten
- Gesundheits-/Krankenpfleger
- Physiotherapeuten, Musiktherapeuten
- Ergotherapeuten, Logopäden
- Heilpädagogen , Integrationspädagogen
- Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung
- Arbeitserzieher, Arbeitspädagoge
- Altenpfleger
- FSJ, Auszubildende, Bundesfreiwilligenjahr, Praktikanten, Hospitanten
- Hilfskräfte

aus :

Theo Klauß: Teilhabe oder Ausschluss?

Die Bedeutung sinnvoller Tätigkeit für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf

(Personal und Qualifikationen/ Ergebnisse Sitas Studie)

„ Diese Ergebnisse lassen die Interpretation zu, dass die Fähigkeit und Bereitschaft, die Menschen mit hohem Hilfebedarf wertzuschätzen, ihnen empathisch zu begegnen als vorrangige Voraussetzung für die hier zu leistende Arbeit angesehen werden.

Der Aus- und Weiterbildung wird dabei eine ebenfalls große, aber doch etwas geringere Bedeutung beigemessen als der Einstellung der Personen, aber auch ihrer Fähigkeit zur Kooperation im Team und ihrer Kompetenz, mit besonderen Belastungen umzugehen.“

(Angaben von LeiterInnen zu Auswahlkriterien von FuB MitarbeiterInnen)

Konzept Mitarbeiterentwicklung (1)

1. Analyse von Fähigkeiten, Wissen, Stärken und Potenziale der MitarbeiterInnen

2. Definition des erforderlichen Wissens, Fähigkeiten und Methoden

3. Erstellung eines Aus- und Fortbildungskonzeptes für die kontinuierliche Weiterentwicklung

Konzept Mitarbeiterentwicklung (2)

**4. Maßnahmen wie Schulung, Workshops,
Coaching, Hospitation etc.**



**5. Auslösen von Entwicklungsprozessen
Messung der Wirksamkeit**

Bedarfe der Menschen mit hohem
Unterstützungsbedarf definieren
die notwendigen Kompetenzen und
Qualifikationen der MitarbeiterInnen

Erforderliche Qualifikationen/ Kompetenzen / Soft Skills von TFS-FuB-MitarbeiterInnen

- Personal
- Sozial
- Kommunikative
- Handlungs-, Fach- und Methodenorientiert

Personale Kompetenz

- Konstruktive Grundeinstellung
- Respektvolle, wertschätzende Grundhaltung
- Persönliche Souveränität und Menschenkenntnis
- Ganzheitliches Denken
- Umsetzungs- und Entscheidungsstärke
- Initiative, Ausdauer und Kreativität
- Stressbewältigungsvermögen
- Emotionale Belastbarkeit

Soziale Kompetenz

- Wertschätzung und Akzeptanz von Anderssein
- Empathie
- Nonverbale Sensibilität
- Motivierungsvermögen
- Konflikt- und Kritikkompetenz
- Fähigkeit zur Selbstreflexion
- Teamfähigkeit
- Networking
- Intra- und interkulturelle Kompetenz
- Beherrschen des „anderen Blickwinkels,,

Kommunikative Kompetenz

- Sprachliches und schriftliches Ausdrucksvermögen
- Kommunikationsstärke
- Empfängerorientiertes Ausdrucksvermögen
- Nonverbale Dialogkompetenz
- Gekonntes Nutzen von Informationswegen

Handlungs-, Fach- und Methodenkompetenz (1)

- Zeitmanagement
- Erwachsenengerechte Tätigkeits- und Materialauswahl
- Berücksichtigung des biographischen Backgrounds
- Wissen zur Praxisanleitung
- Handwerkliche Grundfähigkeiten
- Heilpädagogisches Know-how
- Fähigkeit zu systematischem, zielorientiertem Handeln
- Verhandlungsgeschick, Überzeugungsvermögen

Handlungs-, Fach- und Methodenkompetenz (2)

- Personenzentrierte Assistenz mit Autonomiesiegel
- Grundkenntnisse in der Basalen Stimulation
- Arbeitsanbahnendes Know-how
- Pflegerische und medizinische Fachkenntnisse
- Reha-Technik und Versorgungskennntnisse
- Inhaltliche und methodische Auswahl anhand des individuellen Bedarfes
- Kenntnisse in nonverbaler Kommunikation
- Professionelle Distanz

Maßnahmen der Personalentwicklung

- Into the job
- On the job
- Near the job
- Off the job

Into the job

- Schulkooperationen und Berufspraktika
- Ausbildungsangebote
- Adäquate Einführung neuer MitarbeiterInnen
- Einarbeitung prägt !
- Mentoren/ Paten

On the job

- Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarungen
- Rückmeldungs- und Fördergespräche
- Job enlargement
- Job enrichment
- Job rotation
- Austausch im interdisziplinären Team
- Aufgabenbezogene Arbeitskreise
- Klausurtage, kollegiale Beratung, Konzeptgruppen
- Interne Fortbildungen, Coaching
- Gestaltung der beruflichen Endphase und des Ausscheidens

Near the job

- Hospitationen
- Temporärer Personalwechsel
- übergreifende Arbeitsprojekte
- Supervision

Off the job

- Fach- und Klausurtage überregional
- Ausbildungstätigkeit in der SPZ
- Mitwirkung in Arbeitskreisen, Gremien und LAGs
- Externe Fortbildungen, Seminare, Schulungen
- Zusatzausbildungen

Herausforderungen an TFS- und FuB-Personal

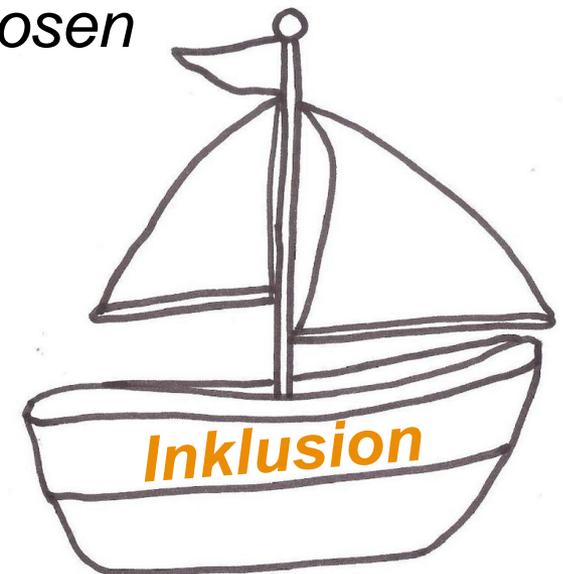
- Fehlen einheitlicher Qualitätsstandards
- Erweiterter Arbeitsbegriff
- Sozialraumorientierung und Inklusion
- Verlässlichkeit der bildungs- und arbeitsweltbezogenen Tätigkeiten
- Qualifikation der TFS-MitarbeiterInnen oft nicht an Teilhabe von Arbeit und Bildung ausgerichtet
- Verbindlich umgesetzte Konzepte
- Zunahme komplexer, schwerer Behinderungsbilder
- Know-how zur Zukunftsplanung

Was bewegt uns im TFS- und FuB-Bereich?

- System TFS/FuB ist bundesweit nicht vergleichbar
- Verbindliche Qualitätsstandards sind zu entwickeln
- „SPZ „für TFS-MitarbeiterInnen in Diskussion
- Umsetzung Inklusiver Projekte steckt noch in den Kinderschuhen
- Ideen im Sinne der Sozialraumorientierung sind zu entwickeln
- Umsetzung des erweiterten Arbeitsbegriffes in Form von arbeitsweltbezogenen Tätigkeiten sind zu etablieren
- Teilhabe an Arbeit und Bildung ist konzeptionell sicherzustellen
- Durchlässigkeit WfbM ↔ FuB ↔ TFS ↔ alternative Angebote
- Fachliche Auseinandersetzung mit Teilhabe in der Praxis
- Vision der Teilhabe von Menschen mit schweren Behinderungen in den Herzen der MitarbeiterInnen ...

„Wenn Du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht Männer zusammen um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre die Männer die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer.“

Antoine de Saint-Exupery
(Werk: Die Stadt in der Wüste / Citadelle)



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!