

Prof. Dr. Joachim Döbler

Forschungsbericht **IMPALA**

„Implementierung von **Alltags-Assistenzen** in der
(stationären) Versorgung Demenzerkrankter“

(Mscr. 10.06.2010/17.05.2011)

Kooperationspartner

Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften
Fakultät Soziale Arbeit
Am Exer 6 :: 38302 Wolfenbüttel
<http://www.ostfalia.de>

ambulante Betreuung ambet e.V.
Triftweg 73 :: 38118 Braunschweig
<http://www.ambet.de>

IQA – Innovative Qualifikation in der Alltagsbegleitung
Schloßstraße 12 :: 34454 Bad Arolsen
<http://www.iq-alltagsbegleitung.de>

Zusammenfassung

Im Mai 2008 wurde das Gefüge aus Diskursen und Deutungen, Technologien und Ökonomien, das um das soziale Problem altersbedingter Demenzen gruppiert ist, um eine weitere Komponente erweitert. Diese Komponente ist im Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes § 87b SGB XI verankert und weist die alltägliche Begleitung (stationär) versorgter Menschen mit einer Demenzerkrankung als „*zusätzlichen*“ Aufgabenbereich mit spezifischen Kompetenz- und Qualifikationserwartungen aus. Im Zuge dieser Initiative haben sich – in regional höchst unterschiedlicher Ausprägung – Netze von Institutionen, Interessen und Strategien entwickelt, in denen Teilsysteme der Erwachsenenbildung, der Altenhilfe und Arbeitsförderung strukturell und prozessual verkoppelt sind. Ihr gemeinsamer Nenner ist die Rekrutierung, Qualifizierung und Beschäftigung von Assistenzkräften zur Begleitung demenzerkrankter Menschen. Allerdings lässt die schwache Programmierung dieser Systemverbünde vermuten, dass die Resultanten der in diesen Netzen wirkenden Kräfte höchst unterschiedlich zu berechnen sind. Dies betrifft gleichermaßen die erzielten Bildungseffekte wie die Versorgungsqualität oder die Inklusion in den Arbeitsmarkt. Mit dem Forschungsvorhaben IMPALA werden deshalb zwei Zielsetzungen verfolgt: Aus normativer Sicht zielt das Vorhaben auf eine kompetenztheoretisch fundierte Berufspädagogik der „Alltagsbegleitung für demenzerkrankte alte Menschen“. (vgl. dazu umfassend: ambet 2009)

Im empirischen Teil wird die Frage aufgenommen, wie „Alltagsbegleitungen“ in den mikropolitischen Konstellationen gemischter Pflegekulturen als Handlungsstruktur und als personelle

Ressource implementiert werden. Gestützt auf eine standardisierte Befragung von 121 Absolventen einer Qualifizierungsmaßnahme liefert die Studie erste explorative Einblicke in die Berufseinmündung von Menschen, die über mehr oder weniger lange Zeiträume als „arbeitslos“ gemeldet waren, eine Bildungsmaßnahme erfolgreich absolviert haben und nun in der Begleitung Demenzerkrankter tätig sind. Die Ergebnisse der Studie zeigen: Die von [®]IQA qualifizierten „Alltagsbegleiter“ sind typischerweise Frauen um die 50 Jahre. Die von ihnen erworbenen Bildungsabschlüsse und beruflichen Vorerfahrungen widerlegen stereotype Projektionen, die Langzeitarbeitslosen pauschal eine Lernschwäche attribuieren und herablassend die vermeintlich wohlsituierte Mitte der Dementenversorgung gegenüber den sozial Exkludierten abschirmen wollen. Gegen alle Klischees und Mittelschichtvorbehalte dokumentiert IMPALA die erfolgreichen – und insofern durchaus modellhaften – Bemühungen eines Sozial- und Bildungsverbundes, die mit der Prekarisierung der Lebensverhältnisse verschränkten biographischen Brechungen und Abkoppelungserfahrungen aktiv zu bewältigen. Resümierend sind 95% der Befragten der Ansicht, dass es insgesamt gesehen eine richtige Entscheidung war, die Ausbildung zum „Alltagsbegleiter“ zu machen.

Gut drei Viertel aller Befragten arbeiten in Einrichtungen der stationären Versorgung demenzerkrankter Menschen, zumeist mit klar eingegrenzten und fachlich mehr oder weniger vertretbaren Gruppengrößen. Lediglich ein Viertel der Befragten befindet sich in unbefristeten, also „gesicherten“ Arbeitsverhältnissen, wobei vier typische, über die Modalitäten der Teilzeitbeschäftigung konstituierte Einkommensgruppen mit einer Wochenarbeitszeit von 20, 25, 30 und 40 Wochenstunden zu unterscheiden sind. Innerhalb dieser Gruppen variieren die erzielten Einkommen erheblich.

Im Mittelpunkt der Studie stehen Fragen zur Einbindung von „Alltagsbegleitern“ in intra-organisatorische Netzwerke sowie zu spezifischen Tätigkeitsprofilen. Die vorgelegten Forschungsergebnisse zeigen auf, dass sich die „Alltagsbegleitung“ primär über Kontakte mit den demenzerkrankten Menschen selbst konstituiert. Fast ebenso häufig werden Arbeitsbeziehungen mit dem Altenpflegepersonal aufgeführt. Dominierend sind Anschlusshandlungen in den Bereichen, für die „Alltagsbegleiter“ auch qualifiziert wurden. Die von vielen befürchtete Instrumentalisierung für Kernaufgaben der Pflege kann mit der hier vorgelegten Untersuchung nicht bestätigt werden.

Diese klare Positionierung von „Alltagsbegleitern“ im Kontext von Pflegehandlungen und in Relation zu Pflegekräften sowie die fachliche Profilierung der Tätigkeiten schlägt sich auch in der subjektiven Bewertung der Berufseinmündung und der Arbeitsbedingungen nieder. Vor allem die Kernperformanz, also die Begleitung Demenzerkrankter, wird in beiden Dimensionen der Sozial- und Fachkompetenz (Döbler 2009c) von einer überaus positiven Selbsteinschätzung getragen. Etwas zurückhaltender wird die Resonanz bewertet, die die hier befragten „Alltagsbegleiter“ im Konzert der Professionen erzeugen. Auch wenn das spezifische Qualifikationsprofil nicht immer bekannt zu sein scheint, so sind doch 70% der Befragten der Ansicht, ihre Arbeit würde durch Kollegen und Kolleginnen wertgeschätzt. Insgesamt zeichnet die Studie hinsichtlich der Bewertung der „betrieblichen Kooperation“ durchweg erfreuliche Arbeitsbeziehungen. Eher kritisch werden die Präsenz und Aufmerksamkeit von Vorgesetzten, die innerbetrieblichen Partizipationsangebote und die Ausgestaltung der Einarbeitungsphase gesehen. Auffallend ist ferner, dass die in der Pflege beklagten Stressoren hektik

und Zeitdruck auf die alltägliche Begleitung demenzerkrankter Menschen durchzuschlagen scheinen.

Die in der IMPALA-Studie gezogene Stichprobe setzt sich ausnahmslos aus Teilnehmern und Teilnehmerinnen einer Qualifizierungsmaßnahme zusammen, die sich durch eine hohe Selektivität, eine intensive Betreuung und nicht zuletzt hohe Standards sowohl bzgl. der Ausbildungsdauer als auch hinsichtlich der fachlichen und didaktischen Ausgestaltung des Curriculums auszeichnet. Erforderlich sind also weiterführende Untersuchungen, die auf der Grundlage des IMPALA-Forschungsdesigns eine deutlich breitere und nach weiteren Erhebungsmerkmalen geschichtete Stichprobe ziehen. Zu berücksichtigen sind vor allem Merkmale, die sich auf die regionale Verortung, die Struktur der Bildungsträger und die von diesen vorgehaltenen Qualifizierungsmaßnahmen beziehen.

Summary

In May 2008, yet another component was added to the configuration of discourses and interpretations, technologies and economies evolving around the social problem of age-related dementia: provision of everyday assistance to (in-)patients suffering from dementia as an “*additional*” set of tasks requiring specific capacities and qualifications. This component is laid down in the Long-term Care Development Act (*Pflege-Weiterentwicklungsgesetz*, § 87b SGB XI). In the course of this initiative – albeit in regionally highly different forms – networks of institutions, interests, and strategies have emerged, interlinking systems of adult education, geriatric care, and employment promotion both at the structural and procedural level. Their common denominator is the recruitment, qualification, and employment of assistant caregivers to attend to patients with dementia. However, the weak regulation of the interdependences between these systems suggests that the forces at work therein can be expected to result in very different outcomes. This concerns the educational outcomes as well as the quality of care provision or inclusion into the labor market. The IMPALA research project thus pursues two objectives: From a normative perspective, the project aims at an approach to vocational training for “provision of everyday assistance to the elderly with dementia” based on a competency-oriented model (see ambet 2009 for a detailed account).

The empirical research tackles the question as to how “everyday assistance,” as a pattern of action as well as a human resource, gets implemented in the micro-political constellations of multi-professional care environments. Based on a standardized survey of 121 graduates of a training program, the study provides a first exploratory insight into the career entry of persons who had previously been registered as “unemployed” over a more or less extended period, have successfully completed a training measure, and now provide assistance to patients with dementia. These assistance providers might be best described as “assisting companions.” As the results of the study indicate, these “assisting companions” with a certificate are typically women around the age of 50. Their educational attainments and previous work experience disprove stereotypes that generally attribute the long-term unemployed with learning disability and, in a most patronizing manner, seek to shield the allegedly well-off middle class from the socially excluded in the field of care for dementia patients. Against all clichés and middle-class reservations, IMPALA demonstrates the successful – and therefore quite exemplary – efforts of a social and education network to actively cope with the biographical disruptions and experiences of exclusion that accompany precarization. In as-

sessing their overall experience, 95% of the respondents stated that, on the whole, undergoing training as an “assisting companion” was the right choice.

About three quarters of the respondents are employed in in-patient facilities, in most cases dealing with clearly limited and, from a professional point of view, more or less acceptable group sizes. Only a quarter of the respondents are in permanent, and in this sense “secure,” employment. Among them we can distinguish four typical income groups based on their part-time arrangements, that is working weeks of 20, 25, 30, and 40 hours. Income levels can vary substantially within those groups.

At the heart of the study are issues related to the integration of “assisting companions” into intraorganizational networks and their specific job profiles. The present research findings indicate that “everyday assistance” is primarily constituted through interaction with the dementia patients themselves. Work relationships with the geriatric staff are mentioned almost as frequently. The majority of tasks are those for which the “assisting companions” have actually been qualified. Hence, the study does not confirm widespread concerns that assistance personnel might be inappropriately utilized for the core tasks of geriatric care.

The clearly defined role of “assisting companions” in the overall context of care activities and in relation to nursing staff as well as the professional profile given their work also affects how they view career entry and working conditions. Especially the core task of attending to dementia patients is supported by an extremely positive self-assessment in terms of social and professional competence (Döbler 2009c). In rating the response they evoke from the ranks of other professions, the “assisting companions” participating in the study are somewhat less affirmative. Nevertheless, even though their colleagues may not always be familiar with their specific qualification profile, 70% of the respondents still consider their work as being well appreciated. With respect to the evaluation of “workplace cooperation,” the study altogether indicates consistently positive work relationships. Yet, issues such as the availability and attention of superiors, the way the initial settling-in period is organized, and opportunities for employee participation are viewed more critically. Another striking feature is that the care professions’ notorious stressors like time pressure and a sense of being rushed also seem to take their toll on the everyday assistance provided to patients suffering from dementia.

Kontext

Dass die Versorgung Demenzerkrankter zu den großen sozialpolitischen Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte gehört, ist eine Erkenntnis, die inzwischen eine breite Popularisierung erfahren hat. Soziale Umbrüche und sozialpolitische Transformationen in Pflege und Sozialer Altenarbeit werfen die Frage auf, wie diese Versorgungslasten in Zukunft zu tragen sind. Die Enquete-Kommission „Demographischer Wandel“ des Deutschen Bundestages geht davon aus, dass künftig nur noch ein Drittel der Betagten auf klassische Familienstrukturen zurückgreifen kann. Gleichzeitig wächst der Bedarf an Fachkräften, die Pflegebedürftige ambulant wie stationär begleiten und betreuen. Szenarien erwarten eine Zunahme des Bedarfs an Pflegefachkräften von gegenwärtig etwa 220.000 Vollzeitstellen auf bis zu 570.000 bis zum Jahr 2050, davon 465.000 im stationären und 105.000 im ambulanten Bereich (Blinkert/Klie 2001). Mit der wissenschaftlich hinlänglich diskutierten Überforderung pflegender Fami-

liensysteme, aber auch dem Rückgang familialer Pflegepotentiale (vgl. Schneekloth 2005; Blinkert/Klie 2004) rücken zunehmend Programme in die fachliche Diskussion, die in das vorhandene Versorgungssystem neue Leistungen und neue Ressourcen integrieren wollen. Benötigt wird ein Kontinuum an Angeboten, das von der häuslichen Unterstützung Demenzerkrankter durch informelle und/oder professionelle Helfer über Selbsthilfegruppen, Beratungsstellen und Gesprächsgruppen bis hin zu spezialisierten stationären Einrichtungen für schwer Erkrankte mit ausgeprägten Verhaltensauffälligkeiten reicht.

Als erste Initiative zur Schließung von Versorgungslücken kann das am 1. Januar 2002 in Kraft getretene PfLEG gewertet werden. Mit ihm versucht der Gesetzgeber, der besonderen Betreuungssituation in der häuslichen Dementenpflege gerecht zu werden, indem Anreize für den Auf- bzw. Ausbau eines Netzes niedrigschwelliger und quartiersnaher Hilfen für Demenzerkrankte und ihre pflegenden Angehörigen geschaffen werden. Im zweiten nachholenden Schritt ist nach langen politischen Verhandlungen am 1. Juli 2008 das Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (PfWG) in Kraft getreten. Mit der Zahlung von leistungsgerechten Zuschlägen zu den Pflegesätzen für Bewohner mit erheblichem Bedarf an allgemeiner Beaufsichtigung und Betreuung nach den Regelungen des § 87b SGB XI bieten die Pflegekassen den Heimen einen finanziellen Rahmen, um für pflegeergänzende Leistungen besonders ausgebildete Assistenzkräfte einzustellen. Vereinbarungen über Vergütungszuschläge erfolgen auf der Grundlage, dass

1. über die obligatorische Pflege hinaus besondere Präsenzstrukturen implementiert werden (Leistungsnachweis),
2. die Leistungserbringung durch zusätzliche sozialversicherungspflichtig beschäftigte Betreuungskräfte erfolgt (Personalrekrutierung),
3. sowie Pflegebedürftige und deren Angehörige auf die zusätzlichen Betreuungsangebote hingewiesen werden (Informationspflicht).

Mit beiden Reformpaketen wird der anhaltenden Kritik am Pflegeversicherungsgesetz entsprochen, wonach bestimmte, für die Pflege demenzerkrankter Menschen charakteristische und in der Regel zeitintensive Tätigkeiten nicht hinlänglich berücksichtigt werden. Und beide Gesetzesinitiativen fügen sich zwar in das Leitbild des „Wohlfahrtspluralismus“ (Evers/Olk 1996), das darauf abzielt, staatliche Mittel, professionelle Dienste, Eigenkräfte sowie Hilfen aus dem informellen Sektor zu sinnvollen Pflegearrangements zu integrieren. Während jedoch „niedrigschwellige Betreuungsangebote“ nach § 45c SGB XI als neuer Angebotstypus auf die Mobilisierung und Qualifizierung von freiwilligen Helfern (vgl. Sauer/Wißmann 2007; Landesvereinigung 2006) für zusätzliche Betreuungsleistungen abzielen, unterstützt das PfWG den Trend, die fachlichen Anforderungen an neue Heimkonzepte, aber auch den durch die Pflegekassen aufgebauten Qualitäts- und Kostendruck durch neue Personal- und Betreuungsstrukturen aufzufangen.

Noch unbeantwortet aber sind Fragen, die sich auf Anforderungen an die Ausbildung dieser neuartigen Betreuungskräfte, deren Finanzierung und Vergütung (Pflegeassistenten 2009), deren Aufgaben und Einbindung in die Strukturen der stationären Pflege oder schlicht deren Tätigkeits- bzw. „Berufsbezeichnung“ richten. Die Nomenklatur ist ungeordnet und akzentuiert völlig unterschiedliche Aspekte. Während die Bezeichnung der „Präsenzkraft“ eher auf gering qualifizierte Tätigkeiten der „Beaufsichtigung“ abhebt, betonen Begriffe wie „Betreu-

ungsassistenten für Demenzkranke“ oder „Pflegeassistenten für Demenzkranke“ den assistenzberuflichen Charakter, ohne dass bislang allerdings die aufgaben- und statusrelevanten Zuordnungsverhältnisse hinreichend spezifiziert wären. Demgegenüber betont die Bezeichnung des „Alltagsbegleiters“ ein eigenständiges Betreuungskonzept. Gegenüber einer Funktionalisierung für körperorientierte Pflegeverrichtungen und gegenüber einem als verdinglichend und entpersonalisierend wahrgenommenen Heimbetrieb macht dieses Konzept theoretische und praktische Ansprüche auf eine Normalisierung von Lebensvollzügen geltend. Alltagsbegleiter vereinen, so begründet Burbaum schon 2001 die „Wiederkehr des Alltags“, die „pflegefachliche und hauswirtschaftliche Kompetenz sowie individuelles Fallverstehen“ (Burbaum 2001: 24). Diese sog. Fallorientierung rekurriert, ausgelöst durch einen Anstieg gerontopsychiatrischer Erkrankungen, auf einen Paradigmenwechsel in der pflegewissenschaftlichen Theoriebildung, der pointiert als „Sozialpädagogisierung“ (vgl. Herzberg/ Truschkat 2009) ausgelegt werden kann. Künftige Alltagsbegleiter sind also Akteure in einem Handlungssystem, das Angehörige und weitere – professionelle wie ehrenamtliche Helfer – einschließt. Damit zeichnet sich ein Anforderungsprofil ab, das ein eingehendes Nachdenken darüber rechtfertigt, wie soziale Hilfen, die unter den Begriffen „Präsenzkraft“ oder „Alltagsbegleitung“ firmieren, in den mikropolitischen Konstellationen gemischter Pflegekulturen (vgl. Zeman 2000: 76ff) als wirksame Handlungsstrukturen und als eigene Domänen eingeführt werden können.

Die Notwendigkeit von Assistenzkräften in der Pflege wird von Professionellen und berufsständischen Organisationen grundsätzlich nicht angezweifelt. Strittig sind jedoch Umfang und Qualifikation der im Bereich der stationären Dementenversorgung eingesetzten Alltagsbegleiter. In ihrer „Stellungnahme zum Entwurf der Richtlinien nach § 87 b Abs. 3 SGB XI des GKV-Spitzenverbandes“ moniert der Gesamtverband des „Paritätischen Wohlfahrtsverbandes“ (DPWV 2008), dass insbesondere die Anforderungen an die Qualifikation zusätzlicher Betreuungskräfte in Pflegeheimen deutlich anzuheben seien. Die Begleitung von Menschen mit Demenz erfordere *„keine der Persönlichkeit zuzuordnenden Eigenschaften, sondern Kompetenzen, die im Rahmen einer Qualifikation zu erwerben sind.“* Ursächlich für die hier angedeuteten Unschärfen ist, um uns den Zielsetzungen und Kernaufgaben der alltagsorientierten Begleitung demenzerkrankter Menschen zuzuwenden, eine nur schwer vermittelbare Fachlichkeit. Die Vorgaben des Gesetzgebers zielen zwar auf Abgrenzung gegenüber spezifisch pflegerischen Verrichtungen, der in SGB XI § 87b gewählte Fokus auf Tätigkeiten einer *„allgemeinen Beaufsichtigung und Betreuung“* ist aber wenig hilfreich. Er rückt Alltagsbegleiter in die Nähe von omnipräsenten Aufsehern und erinnert in der Terminologie eher an die „Siechenwartung“ der Weimarer Republik (Döbler 1990, Irmak 2002) als an aktuelle, am gelingenden Alltag orientierte Konzepte humanen Alterns.

Aus beschäftigungspolitischer Sicht indes macht ein solches Anforderungsprofil, das gleichermaßen beschäftigungspolitische wie berufsständische und fachwissenschaftliche Kontroversen zur Absenkung von Qualifikations- und Versorgungsniveaus provoziert (vgl. DBSA), durchaus Sinn. Es fügt sich in ökonomisch gesteuerte Bestrebungen zur Neuschneidung von Sozial- und Pflegeberufen, insbesondere in Bestrebungen zur verstärkten Ansiedlung von Assistenzberufen und „einfachen Tätigkeiten“ im Sektor der Humandienstleistungen. „Alltagsbegleiter“ bzw. Assistenzkräfte zur Begleitung Demenzerkrankter treten in einen von einem hohen Frauenanteil geprägten Sektor, der zwar expandiert, insgesamt aber von prekären Beschäftigungsverhältnissen mit einer hohen Quote an Teilzeitarbeit geprägt ist. Seit

längerem zeigen sich Tendenzen, in den Funktionsbereichen der Pflege und der Hauswirtschaft Einfacharbeitsplätze mit gering Qualifizierten zu besetzen und in der Pflege bzw. in pflegenahen Tätigkeitsbereichen auf teilqualifizierte Assistenzkräfte zu vertrauen. Nach der Pflegestatistik des Statistischen Bundesamtes liegt der Anteil der ungelerten Kräfte in stationären Einrichtungen im Jahre 2003 bei knapp 15 %. Etwa 24 % verfügen über einen berufs-fremden Abschluss (Hierming et al. 2005: 165ff). Die Schaffung von Arbeitsplätzen für „Alltagsbegleiter“ auf niedrigem Lohnniveau ist insgesamt gesehen ein Instrument, das

- eine „Öffnung der Berufsgruppenkonzepte jenseits der klassischen Fachkräfte“ (Klie/Guerra 2006: 5) ermöglicht,
- die progressive Kostenentwicklung in der stationären Pflege dämpfen soll,
- die fiskalischen und fachlichen Handlungsspielräume der Heimträger erweitert,
- Personengruppen mit schlechten Zugangsvoraussetzungen einen Einstieg in reguläre Beschäftigungsverhältnisse ermöglichen soll und
- beschäftigungspolitische Erwartungen bedient.

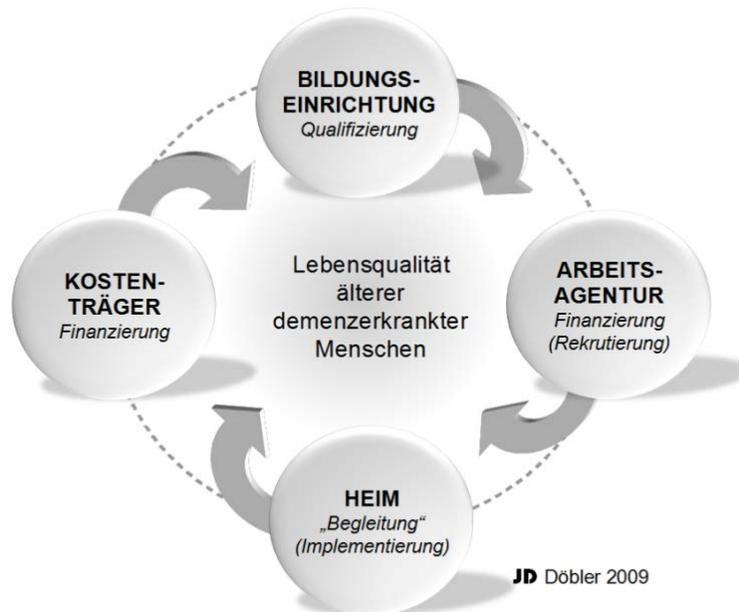
Die mit dem Pflege-Weiterentwicklungsgesetz ermöglichten Leistungen sind also über den sozial- und demenzpolitischen Zusammenhang hinaus von besonderem bildungs- und beschäftigungspolitischem Interesse. Grundsätzlich wirft die Positionierung von „Alltagsbegleitern“ im Niedriglohnsektor die interessante Frage auf, wie der skizzierte pflegewissenschaftliche Professionalisierungsschub mit der beschäftigungspolitisch motivierten Ansiedlung von Assistenzberufen in Pflegeeinrichtungen in Einklang zu bringen ist.

Ungeachtet der gesetzgeberischen und wissenschaftlichen Bemühungen zur Restrukturierung der Altenpflege kann die Umsetzung bislang nur zurückhaltend bewertet werden. Für „Alltagsbegleiter“ demenzerkrankter Menschen werden zurzeit sehr unterschiedliche Konzeptionen und Qualifizierungsmodelle verfolgt. Das Spektrum der in diesem Bereich engagierten Bildungsträger ist unübersichtlich und hinsichtlich der Ausbildungsqualität – Zertifizierungen zum Trotz – nur schwer einzuschätzen. Wie für Assistenzberufe im Allgemeinen gilt: *„Für die Nutzer und Nachfrager von Ausbildungsgängen aber auch für Institutionen [...] stellt sich die Ausbildungslandschaft als im hohen Maße unübersichtlich dar, auch die Bezeichnungen variieren erheblich.“* (Klie/Guerra 2006: 8) Innerhalb des hier dargestellten Komplexes zur Gewinnung, Qualifizierung und Beschäftigung von Alltagsbegleitern kann die organisierte Bildung zweifellos als das am schwächsten programmierte Teilsystem identifiziert werden. Dies betrifft alle Teilprozesse, nämlich:

- die Rekrutierung „geeigneter“ Bewerber und Bewerberinnen
- die Gewinnung fachlich ausgewiesener Bildungsträger
- die Bereitstellung personeller und materieller Ressourcen
- die verlässliche und qualifizierte Durchführung von Bildungsmaßnahmen
- die fachdidaktische Schärfung der Trias aus Zielen, Inhalten und Methoden
- die kooperative Organisation der Praktikumsanteile und der Berufseinmündung
- die konzeptionell abgestimmte Entwicklung geeigneter Fortbildungsangebote
- die zielorientierte Verständigung zwischen den Systemen der beruflicher Bildung und der Dementenversorgung.

Insgesamt betrachtet erweist sich die „Alltagsbegleitung“ demenzerkrankter Menschen als eine komplexe, über Prozesse der Finanzierung, Rekrutierung, Qualifizierung und Beschäftigung geschaffene Struktur. Unter den konkreten Bedingungen der Landesvorschriften, der institutionalisierten Kooperationen und der Implementierung in stationären Einrichtungen nimmt diese Struktur je eigentümliche Formen an und erzeugt spezifische Effekte hinsichtlich der Lebensqualität älterer demenzerkrankter Menschen.

Abb. 1: Lebensqualität Demenzerkrankter im strukturellen Kontext



Insgesamt kann deren Lebenssituation also als ein Wirkungszusammenhang (Abb. 1) gesehen werden, in dem die zentralen Akteure des hier analysierten Systems – nämlich Kostenträger, Heime, Bildungseinrichtungen und Arbeitsagenturen – strukturelle Entscheidungen darüber treffen, ob die in den Versorgungseinrichtungen etablierten Strukturen ein humanes Altern ermöglichen oder eben nicht.

Vor diesem Hintergrund verfolgt das IMPALA unterschiedliche Zielsetzungen. Im ersten propädeutischen Schritt zielt das Forschungsvorhaben auf eine Berufspädagogik der „Alltagsbegleitung für demenzerkrankte alte Menschen“ (ambet 2009). Mit einem bildungspraktisch erprobten Curriculum (Pretscher 2009) werden – unter Berücksichtigung spezifischer Kompetenzanforderungen in den Sozial- Gesundheits- und Pflegeberufen (vgl. zusammenfassend: Darmann/Keuchel 2006) – zugleich folgende Leitfragen beantwortet:

- Wie konstituieren sich Alltag bzw. „Alltagsnähe“ in der Begegnung mit Menschen, die dementiell erkrankt sind? Was ist in diesem Handlungskontext unter einer „Begleitung“ zu verstehen? Welche Schlüsselprobleme charakterisieren die Handlungsstruktur einer „Begleitung“?
- Was müssen „Alltagsbegleiter“ wissen und können, um die berufsspezifischen Herausforderungen gekonnt zu bewältigen? Welche Kompetenzen sind für die Bewältigung je spezifischer Handlungsanforderungen zu erwerben? Welche Aufgaben und

Anforderungen stellen sich in den Arbeitsfeldern? Welches Qualifizierungsniveau wird erwartet?

- Wie ist eine fachliche Verantwortung bzw. berufliche Identität glaubwürdig und anschlussfähig bestimm- und vermittelbar?

Kernelement der vorgelegten Berufspädagogik der „Alltagsbegleitung“, ist ein Curriculum, das sowohl im Umfang als auch hinsichtlich der didaktischen Ausgestaltung den für die Qualifizierungsmaßnahme vorgesehenen Gesamtumfang von mindestens 160 Unterrichtsstunden deutlich übersteigt. IMPALA versteht sich insofern als Qualifizierungsinitiative, die sich von Crash-Kursen zum „Umgang mit Demenzerkrankten“ distanziert, normativ auf die Verberuflichung von „Alltagsbegleitern“ abzielt und gegenüber idealisierten Helfewartungen je konkrete Strukturbedingungen und institutionelle Kontexte eines humanen Alterns geltend macht.

Allerdings bestimmen zum gegenwärtigen Zeitpunkt ein wenig transparenter Ausbildungsmarkt und ein unscharfes Tätigkeitsprofil das Bild, so dass die Zuweisung fachlicher Domänen und die Identifikation mit der erworbenen Berufsrolle vor allem den Anstellungsträgern, den Heimen und den dort tätigen Mitarbeitern als Implementationsaufgabe und organisationskulturelle Herausforderung überantwortet wird.

Forschungsansatz - Fragestellungen

Im zweiten Schritt wendet sich das Forschungsvorhaben IMPALA deshalb Fragestellungen zu, die vier Ziele verfolgen:

1. Die Ausbildung von Alltagsbegleitern, die auf die Betreuung von Menschen mit Demenz ausgerichtet ist, muss als noch relativ schwach profiliertes Bildungsangebot bewertet werden, das sich berufspolitisch und qualitativ kaum mit Assistenzberufen im technischen oder medizinischen Sektor messen kann. Dass es dennoch im Trend liegt, ist zum einen auf arbeitsmarktpolitische Interessen zurückzuführen, zum anderen auf die erfolgreiche Mobilisierung von Ressourcen zur Auseinandersetzung mit dem Problem „Demenz“.

Zu untersuchen ist, ob bzw. unter welchen Bedingungen sich die gesetzlichen Vorgaben und institutionell eingeschlagenen Wege zur curricularen Konzeptualisierung und Umsetzung der Ausbildung zu Alltagsassistenzen in der stationären Dementenversorgung bewähren. Solche wirkungsorientierten Analysen sind nur mit erheblichem forschungsstrategischem und methodologischem Aufwand realisierbar. Deshalb unterzieht IMPALA zunächst die Maßnahme zur Qualifizierung von „Alltagsbegleitern“ einer nachträglichen Evaluation. „Klassische“ Fragen zur fachlichen und didaktischen Qualität des Qualifizierungsangebots, insbesondere zur Integration von Theorie und Praxis stehen dabei im Mittelpunkt. In den Bestimmungen der „Richtlinien zur Qualifikation und zu den Aufgaben von zusätzlichen Betreuungskräften in Pflegeheimen“ ist u.a. die jährliche Teilnahme an einer zweitägigen Fortbildungsmaßnahme als Minimalanforderung vorgesehen. Für Bildungsträger ist es deshalb von besonderem Interesse, den (artikulierten) Bedarf an Fortbildungsangeboten zu eruieren.

2. Im zweiten Schritt richtet sich das Forschungsinteresse auf die praktische, d.h. organisatorische Einbindung des neuartigen Handlungstypus der „Begleitung Demenzerkrankter“ in den Alltag des jeweiligen Anstellungsträgers. Diese Fragen zur Implementierung von Alltags-Assistenzen zielen analytisch auf:

- die berufliche Einmündung, d.h. Rekrutierung und Einarbeitung geeigneten Personals
- die Definition von Aufgabenbereichen und Kooperationsfeldern im Handlungssystem der (stationären) Versorgung demenzerkrankter Menschen
- das interaktive Aushandeln von Situationen im Pflegegeschehen selbst
- die Beurteilung von Leistungen und Kompetenzen sowie die Attribution von Definitionsmacht im Statusgefüge der jeweiligen Pflegeeinrichtung
- und nicht zuletzt die Auswirkungen der Implementierung von „Alltagsbegleitern“ auf die Versorgungsqualität.

Implementierung wird hier zunächst verstanden als (Management)Handeln, das strategisch auf die Leitziele der Organisation (hier: Verbesserung der stationären Betreuung Demenzerkrankter durch den Einsatz von Alltagsassistenten, Stärkung der Lebensqualität Demenzerkrankter in der stationären Betreuung durch Aufwertung alltagsorientierter Aktivitäten) ausgerichtet ist, und operativ in mehr oder weniger langwierigen Prozessen in konkrete Maßnahmen (hier: Optimierung heiminterner Organisationsabläufe, Verminderung von Schnittstellenproblematiken zwischen Hauswirtschaft, Pflege und sozialer Betreuung) umgesetzt wird. Anders als die Mehrzahl der Studien zur inhaltlichen und organisatorischen Umsetzungen sozialer Leistungen konzentriert IMPALA sich indes nicht auf ein finanziell üppig ausgestattetes Modellprojekt, das mehr oder weniger wohlwollend und im Wesentlichen deskriptiv wissenschaftlich begleitet wird. Vielmehr gilt das Forschungsinteresse faktischen Strukturen, Prozessen und Effekten. Innerhalb eines solchen Forschungsrahmens wird die Implementierung von Präsenzkraften nicht a priori als planvolle und qualitätsrelevante Strategie zur Organisationsentwicklung mystifiziert, sondern als alltägliche, konflikthafte und nur bedingt planbare „Anpassung von Teilmodalitäten der Organisation“. (Merchel 2005: 32)

Innerhalb dieses definitorischen Rahmens gilt das analytische Interesse zunächst der Berufseinmündung und den wesentlichen Beschäftigungsmerkmalen: In welchen Einrichtungen sind „Alltagsbegleiter“ tätig? Wie sind die Beschäftigungsverhältnisse arbeitsvertraglich geregelt? Wie sind Alltags-Assistenzen im Status- und Funktionsgefüge der jeweiligen Einrichtung positioniert? Wie hoch ist die Verbleibsquote (kritisch: Caliendo/Jahn 2004) für Assistenzkräfte in der Dementenbegleitung?

Davon zu unterscheiden sind Forschungsinteressen, die auf die Einbindung in intra-organisationalen Netzwerke sowie spezifische Tätigkeitsmerkmale abzielen. Es soll also untersucht werden: Wie sind „Alltagsbegleiter“ im performativen Kontext von Pflegehandlungen positioniert? Welche fachlichen Anforderungen werden gestellt? Sind „Alltagsbegleiter“ in der jeweiligen Organisation- bzw. Pflegekultur „angekommen“? In welche Kooperationsstrukturen sind sie eingebunden?

Auszuklammern sind auch hier Fragestellungen, die Maßnahmen zur Implementierung von Alltags-Assistenzen quasi funktionalistisch in ihrem Beitrag zur Verbesserung der Le-

benssituation von Demenzerkrankten analysieren: Bewirkt der Einsatz von „Alltagsbegleitern“ eine Verbesserung der Versorgungsqualität? Wie wirken sich die organisatorischen Rahmenbedingungen, die institutionellen Ressourcen und die Interessenlagen der beteiligten Akteure auf die Versorgungsqualität aus?

3. Forschungsstrategisch deutlich weniger anspruchsvoll sind „Wirkungsanalysen“, die sich auf subjektive Erfahrungswerte zur Berufseinmündung und zur Berufstätigkeit beziehen. Hier können wir auf ein organisationssoziologisch und -psychologisch gut abgesichertes Arsenal zur Operationalisierung und methodischen Erfassung bzw. Messung arbeitsbezogene Merkmale zurückgreifen. Mit Blick auf die besonderen Anforderungen an die Implementierung von Alltags-Assistenzen als Personal-, Handlungs-, Kompetenz- und Vertrauensstruktur wurde ein Untersuchungsinstrument entwickelt, das die Arbeitsbedingungen bzw. die subjektive Bewertung der Arbeitsbedingungen in sieben Dimensionen erfasst:
 - a. Berufseinmündung und Einarbeitung in das Arbeitsfeld (BE)
 - b. Interne Kommunikation und Mitgestaltung (KOM)
 - c. Betriebsklima (KLI)
 - d. Arbeitsstrukturierung und Arbeitsbelastung (ARB)
 - e. Anerkennung und Kontrollerfahrung (SAT)
 - f. Basisintegration: Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit (EK)
 - g. Work-Life-Balance (WLB)
4. Schließlich soll der Einfluss sozio-demographischer Faktoren (Geschlecht, Alter, Familienstand, Familienstand, Haushaltsform, Bildungsniveau), beruflicher Qualifikationsmerkmale (Berufstätigkeit, Arbeitslosigkeit) sowie familialer Belastungen (Kinder, pflegebedürftige Familienmitglieder) hinsichtlich der Bewertung der o.g. Arbeitsbedingungen spezifiziert werden. Zur Profilierung dieses neuen Assistenzberufes wurden schließlich Hintergrundinformationen zur Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahme sowie zur Ausübung weiterer Teilzeitbeschäftigungen erfragt.

Forschungsdesign - Methoden

Das Forschungsvorhaben IMPALA zur „Implementierung von Alltags-Assistenzen in der (stationären) Versorgung Demenzerkrankter“ erfolgte im Rahmen eines auf einer standardisierten Befragung beruhenden Forschungs-Settings, das weitgehend mit geschlossenen Fragen operiert. Die Befragung wurde durch Experteninterviews in den Phasen der Exploration, der Voruntersuchung (Pretest) und der Dateninterpretation zu unterstützt.

Adressaten der Befragung waren Absolventen der vom Bildungsträger [®]IQA angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen zum „Alltagsbegleiter für demenzerkrankte Menschen“. Andere Anbieter konnten in die Befragung nicht eingebunden werden. Deshalb ist es unverzichtbar, auf den explorativen Charakter der hier vorgelegten Untersuchung(sergebnisse) hinzuweisen. Für weitere Forschungen zur Qualität der Ausbildung und zur Implementierung von Alltags-Assistenzen in der stationären Versorgung Demenzerkrankter wird es erforderlich sein, die Absolventen/innen unterschiedlicher Qualifizierungsmaßnahmen zu befragen, um vor allem vergleichend die mit unterschiedlichen Ausbildungskonzepten (Dauer, Inhalte, Didak-

tik, Theorie-Praxis-Integration, Qualifikation des Lehrkörpers etc.) verbundenen Effekte zu erfassen. Da im Rahmen der hier vorgelegten Studie ausschließlich Absolventen der [®]IQA angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen befragt wurden, wird durchgängig der von [®]IQA favorisierte Begriff des/r „Alltagsbegleiters/in“ als Tätigkeits- bzw. Berufsbezeichnung verwendet.

Auf der Grundlage der oben formulierten Fragestellungen gliedert sich der verwendete Fragebogen (in der Anlage) in folgende Teile:

Teil I: Erfassung des beruflichen Werdegangs vor und nach der Qualifizierungsmaßnahme; Einbau einer Weiche zur Ausfilterung von Personen, die nach Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme keine Tätigkeit als „Alltagsbegleiter“ angenommen haben.

Teil II: Zugang zur und Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahme; Dauer der Ausbildung

Teil III: Nachträgliche Bewertung der Qualifizierungsmaßnahme

Teil IV: Aktuelle Beschäftigungssituation und Nebentätigkeiten; Art und Größe der Einrichtung; Arbeitsverhältnis und Einkommenssituation; Arbeitsbereiche; Zahl der betreuten Bewohner

Teil V: Interne Vernetzung und Tätigkeitsprofil

Teil VI: Subjektive Bewertung der Arbeitsbedingungen in den o.g. Dimensionen (Abb. 2)

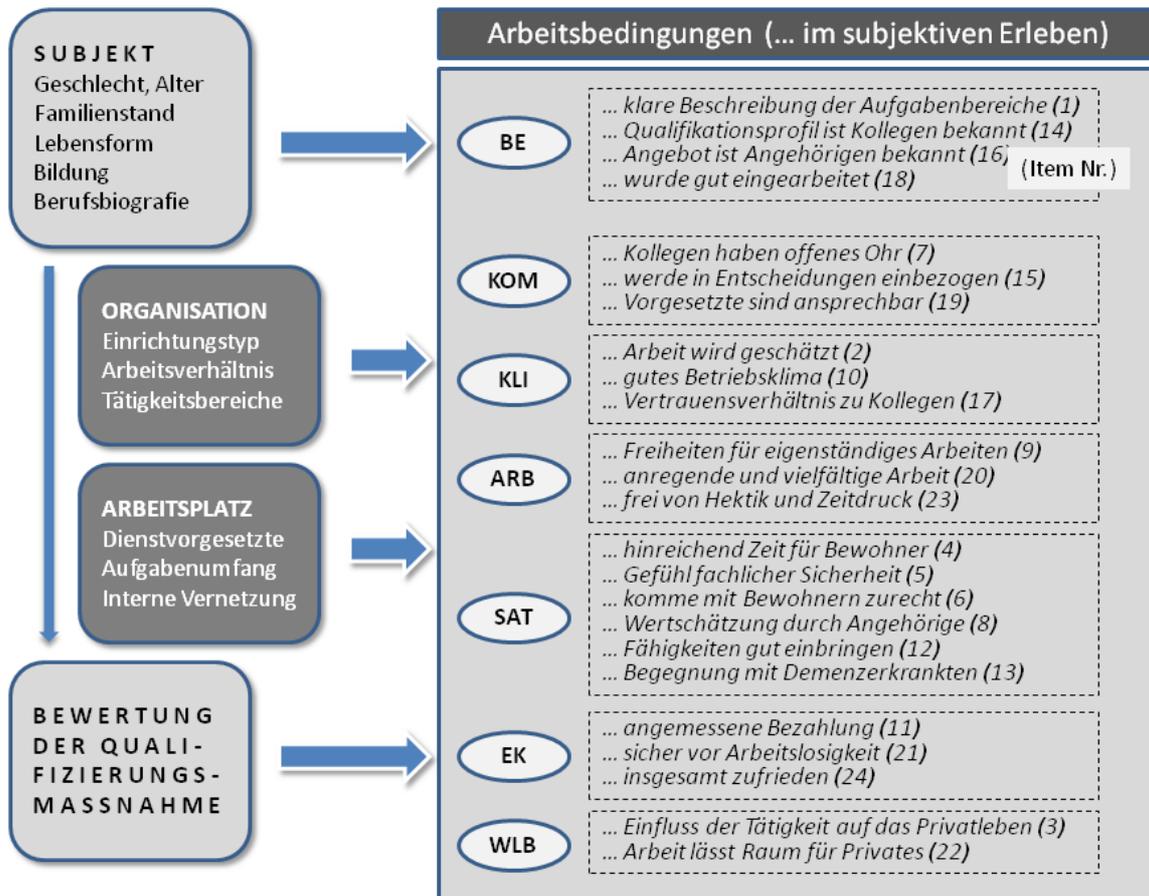
Teil VII: Soziodemographische Merkmale; familiäre Belastungen durch Kinder und/oder Pflegetätigkeiten

Teil VI des Fragebogens stützt sich auf eine 5teilige Likert-Skala zur summierten Einschätzung der Arbeitsbedingungen. Die fünf Abstufungen werden mit „in hohem Maße“, „weitgehend“ (Zustimmung), „teils/teil“ (Neutral), „weniger“ und „gar nicht“ (Ablehnung) umschrieben. Die Befragten müssen ihre Zustimmung bzw. Ablehnung zu Feststellungen äußern (24 Items), die folgenden Dimensionen zugeordnet werden können:

Die Berufseinmündung und Einarbeitung in das Arbeitsfeld (BE) wird mit Hilfe von vier Items erfasst, die sich zum einen auf „klassische“ (Management) Aufgaben der Arbeitsplatzbeschreibung (Item 1) und der Einarbeitung in das Aufgabenfeld (Item 18) beziehen, zum anderen auf eine summarische Bewertung des Informationsstandes in beiden Systemen: im System „alltäglich gelebter Demenz“ bei Demenzerkrankten und deren Angehörigen (Item 16) und im „System institutionalisierter Hilfen“ (Item 14). (Döbler 2009c: 105)

Die interne Kommunikation und Mitgestaltung (KOM) wird über drei Items operationalisiert, die sich auf die allgemeine Kommunikationsbereitschaft des Kollegiums (Item 7), die Teilhabe an Entscheidungsprozessen (Item 15) und die Erreichbarkeit von Vorgesetzten (Item 19) beziehen.

Abb. 2: IMPALA-Forschungsdesign



J.D. 2010

Dass ein gutes Arbeitsklima (KLI) sich unmittelbar auf die Produktivität, die Qualität der erbrachten Leistungen und die Einbindung der Mitarbeiter/innen auswirkt, ist eine Erfahrung, die durch zahllose wirtschaftspsychologische Untersuchungen gestützt wird. Insbesondere für Berufseinsteiger dürfte das Arbeitsklima eine organisationskulturelle Erfahrungsgröße sein, die in ihren Auswirkungen auf die Arbeitsmotivation (Engagement, Involvement), die Arbeitszufriedenheit, die Bereitschaft zur Mobilisierung persönlicher Ressourcen und nicht zuletzt die Identifikation mit Werten und Zielen nicht hoch genug eingeschätzt werden kann. Deshalb werden im Rahmen der Studie drei Items in Stellung gebracht, die auf Einstellungen zur kollegialen Wertschätzung der Arbeit (Item 2), das allgemeine Betriebsklima (Item 10) sowie kollegiale Vertrauensverhältnisse (Item 17) rekurrieren.

Fragen der Arbeitsstrukturierung und Arbeitsbelastung (ARB) sind klassische Domänen der organisationalen Analyse und der Arbeitsplatzgestaltung. Aus der Fülle der im kooperativen Personalmanagement diskutierten Optionen zur Entwicklung der Organisationskultur werden im Rahmen der hier vorgelegten Studie drei Elemente aufgenommen, denen im Hinblick auf den assistenzberuflichen Charakter der „Alltagsbegleitung“ eine besondere identitätsbildende Bedeutung zukommt. Das Forschungsinteresse richtet sich auf Freiheitsgrade bei der Gestaltung bzw. Ausübung der Arbeit (Item 9), den Anregungscharakter der Tätig-

keitsinhalte (vielfältige und fordernde Arbeitsplatzgestaltung) (Item 20) sowie die subjektiv erfahrene Stressbelastung (Item 23).

Einen relativ breiten Raum nehmen in der Untersuchung Fragen ein, die sich zum einen auf die erfahrene Anerkennung im Beruf beziehen, zum anderen auf die (befriedigende) Erfahrung, die Arbeitsbedingungen und Wirkungen (SAT) kontrollieren zu können ein. Diesen Fragen zielen zum einen auf die Randbedingungen und die Kernelemente einer gelingenden „Alltagsbegleitung“ mit Demenzerkrankten: auf eine Einschätzung der für die demenzerkrankten Menschen verfügbaren Zeit (Item 4); und auf die Abschätzung der eigenen face-to-face Kommunikation in den performativen Dimensionen des „Zurechtkommens“ (Item 6) und der „Leichtigkeit“ in der einfühlsamen Begegnung mit Demenzerkrankten (Item 13). Fragen zur Bewertung der eigenen „fachlichen Sicherheit“ (Item 5) sowie zu den Chancen zur „Einbringung eigener Fähigkeiten“ (Item 12) zielen zum anderen auf den an anderer Stelle erläuterten handlungstheoretischen Begriff von Performanz, also die *„Art und Weise, wie Kompetenzen unter den kontingenten Bedingungen konkreter Situationen hervorgebracht, entfaltet und beobachtet werden können.“* (Döbler 2009c: 92)

Inwieweit Vorerfahrungen der Arbeitslosigkeit Einfluss auf die Bewertung der eigenen Einkommenssituation und die Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit (EK) haben, kann im Rahmen der Studie nicht beantwortet werden. Dennoch ist es aufgrund der Beschäftigungsmerkmale von „Alltagsbegleitern“, insbesondere im Hinblick auf assistenzberufliche Tätigkeiten im Niedriglohnsektor und teilweise prekäre Beschäftigungsverhältnisse gerechtfertigt, Fragen zur Bewertung der Entlohnungsgerechtigkeit (Item 11) und eingeschätzten Arbeitsplatzsicherheit (Item 21) in die Untersuchung aufzunehmen. Eine summarische Bewertung der Arbeitszufriedenheit (Item 24) beschließt diese Dimension der Arbeitszufriedenheit.

Die Folgen einer gestörten Work-Life-Balance für die die Gesundheit von Mitarbeitern/innen (Stelzig 2009) und die betriebliche Produktivität sind hinlänglich untersucht. Der besondere „herausfordernde“ (BMG 2006) Charakter alltagsbegleitender Tätigkeiten, die im Sektor sozialer Dienstleistungen verbreiteten Arbeitszeiten sowie aktuelle Konzepte zur Work-Life-Balance (WLB) rechtfertigen also einen abschließenden Blick auf den Einfluss der Arbeit auf das Privatleben (Item 3), vor allem aber auf die Räume, die nach Abzug der Arbeitszeiten für Familie und Freizeit verbleiben (Item 22).

Datenerhebung

Datengrundlage der IMPALA-Studie ist eine einfache Zufallsauswahl aus allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen von Qualifizierungsmaßnahmen, die in den Jahren von 2004 bis 2009 eine Ausbildung zum „Alltagsbegleiter für demenzerkrankte Menschen“ erfolgreich abgeschlossen haben. Aus dieser Population wurden im Dezember 2009, vermittelt über den zertifizierten Bildungsträger [®] „IQA - Innovative Qualifikation in der Alltagsbegleitung“ in Bad Arolsen, 299 Personen angeschrieben und um Teilnahme an einer standardisierten Befragung zur Berufseinmündung gebeten. 121 Personen haben das Anschreiben beantwortet, was einer beachtlichen Rücklaufquote von 40% entspricht. [®]IQA ist bundesweit mit 17 Kursangeboten vertreten; die Umsetzung des Qualifikationskonzeptes erfolgt auf regionale Nach-

frage und in Zusammenarbeit mit einem renommierten Träger von Altenpflegeeinrichtungen vor Ort.

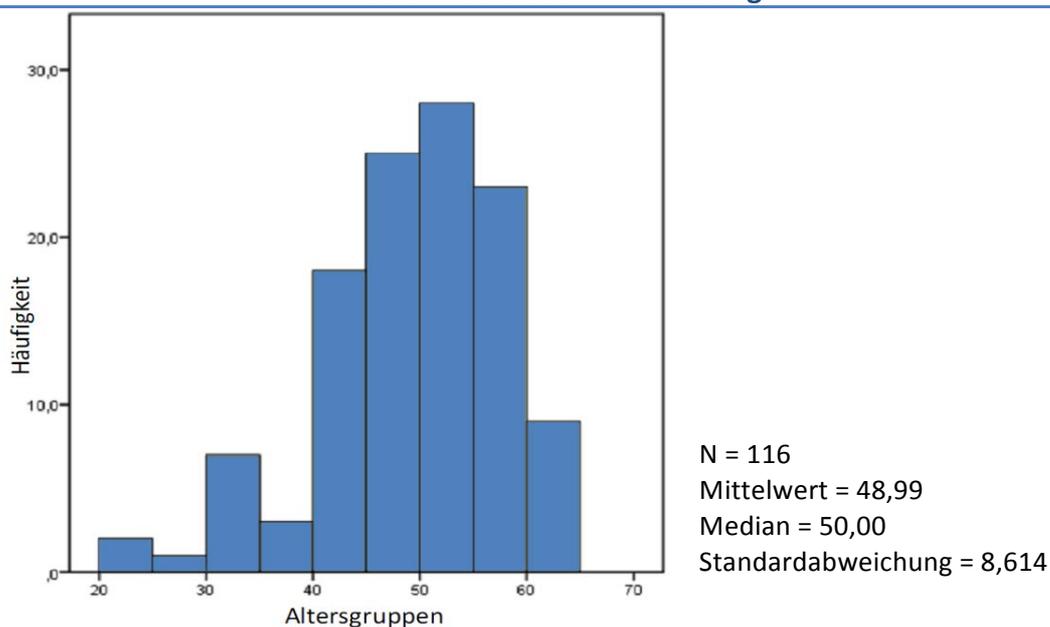
Allerdings übersteigt das von [®]IQA vorgehaltene Angebot den gesetzlich vorgesehenen Gesamtumfang von mindestens 160 Unterrichtsstunden deutlich, so dass die hier gewonnenen Erkenntnisse auf andere Bildungsträger mit deutlich schmalere Qualifizierungskonzept kaum zu übertragen sind. Die besondere curriculare Konzeption, die eine mehrfach gestufte Rekrutierung von Kursteilnehmern und eine aufwendige Theorie-Praxis-Integration vorsieht (Pretschner 2009), lässt zudem relativ positive Bewertungen und eine relativ erfolgreiche Berufseinmündung erwarten. Andererseits ermöglicht die Ziehung des Samples über den Bildungsträger systematisch auch die Befragung von Absolventen, die keinen Zugang zum angestrebten Arbeits- bzw. Berufsfeld gesucht oder gefunden haben.

Inwieweit sich die Datenerhebung über den Träger der Qualifizierungsmaßnahme bzw. den Anstellungsträger auf die erzielten Ergebnisse auswirkt, ist einer Zuverlässigkeits- und Gültigkeitsprüfungen zu unterziehen. Ein Anspruch auf Repräsentativität kann mit den vorgelegten Untersuchungen nicht erhoben werden. Im Zuge der Fragebogenentwicklung und der Datenerhebung kamen Verfahren der Validitäts- und der Reliabilitätsprüfung nicht zur Anwendung. Die Forschungsphasen der Exploration und Dateninterpretation konnten durch Experteninterviews abgesichert werden. Die im Rahmen des Fragebogens ausformulierten Items wurden in einem Pretest auf Verständlichkeit, Eindeutigkeit und Vollständigkeit geprüft.

Ergebnisse

Von den 121 Befragten sind 83% weiblich. Das Durchschnittsalter beträgt 49 Jahre bei einer Standardabweichung von 8,61. Die älteste Kursteilnehmerin war zum Zeitpunkt der Befragung 61 Jahre alt, die jüngste 21 Jahre.

Abb.3: Alterszusammensetzung



Die statistischen Kennzahlen (mit linksschiefer Verteilung) verweisen zum einen auf ein relativ hohes Durchschnittsalter der ehemaligen Kursteilnehmer/innen und eine hohe Besetzung der Altersgruppen über 40 Jahre, zum anderen auf eine große Altersspanne. „Alltagsbegleiter“ sind typischerweise also Frauen um die 50 Jahre, ohne damit allerdings eine Aussage treffen zu können über die Alterszusammensetzung der einzelnen, örtlich angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen. Personen mit Migrationshintergrund sind in der Studie unterrepräsentiert: Lediglich 10% der Befragten geben an, „Deutsch“ sei nicht ihre Muttersprache.

Hinsichtlich des Bildungsstatus der befragten „Alltagsbegleiter“ zeichnet IMPALA ein differenziertes Bild: Nur eine Person verfügt über keinen Schulabschluss, knapp ein Drittel der Befragten verfügt über einen Volks- bzw. Hauptschulabschluss. Ein weiteres Drittel blickt auf einen mittleren Schulabschluss (Realschule) und knapp 12% auf einen Fachschulabschluss zurück. Immerhin geben gut 17% der Befragten an, die Hochschulreife oder ein Hochschuldiplom (9%) als höchsten Bildungsabschluss erworben zu haben. Vergleicht man die Bildungsabschlüsse des IMPALA-Samples mit denen der weiblichen Bevölkerung und insbesondere der Referenzgruppe der Frauen zwischen 45 und 50 Jahren, so wird das spezifische Profil der Teilnehmer/innen an der von [®]IQA angebotenen Qualifizierungsmaßnahme erkennbar: Frauen mit einem Volks- bzw. Hauptschulabschluss sind entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil vertreten. Deutlich überrepräsentiert sind Frauen mit einem Realschul- und Fachschulabschluss. Unterrepräsentiert, aber durchaus signifikant vertreten sind Personen mit (Fach)Hochschulreife oder Hochschulabschluss.

Tab. 1: Höchster erreichter Bildungsabschluss im Jahre 2008 (Verhältniszahlen)¹⁾
IMPALA-Sample im Vergleich zu Bevölkerungsgruppen

	ohne Schulabschluss	Volks-/Hauptschule	Realschulabschluss	Fachschulabschluss	(Fach)Hochschulreife	Hochschulabschluss
Bevölkerung ²⁾ insgesamt	3,9	39,3	21,1	5,8	24,4	12,0
Bevölkerung ²⁾ weiblich	4,0	39,6	23,3	3,7	22,0	9,9
Bevölkerung ²⁾ weiblich, 45-50 Jahre	4,0	29,4	27,2	5,3	24,4	13,0
IMPALA-Sample (2009) N=121	0,8	31,9	34,5	11,8	8,4	9,2

1) eigene Aufstellung nach: Destatis 2009: 10ff.

J.D. 2010

2) Ergebnis des Mikrozensus: Personen im Alter von 15 Jahren und mehr

Eine weitere Profilschärfung ermöglicht ein Blick auf die (beruflichen) Tätigkeiten, denen die Befragten vor Ihrer Teilnahme an der Ausbildung zum/r „Alltagsbegleiter/in“ nachgegangen sind (Tab. 2). Hier verweist die Studie auf horizontal und vertikal stark ausdifferenzierte Berufsprofile, wobei berufliche Vorerfahrungen im Bereich sozialer Dienstleistungen dominieren. Die Bandbreite der ausgeübten Tätigkeiten reicht von der Pflegehilfskraft bzw. Altenpflegehelferin über die Arzthelferin und die Angestellte im Sanitätshaus bis zur examinierte Krankenschwester bzw. Altenpflegerin. Vielfach sind Vorerfahrungen im Kontext der Haus-

wirtschaft oder des begleitenden Dienstes ausgewiesen. Auffallend ist ferner, dass gut 17% der Befragten in Handel und Vertrieb, sei es als (Fach)Verkäuferin, sei es als Einzelhandelskauffrau, tätig waren.

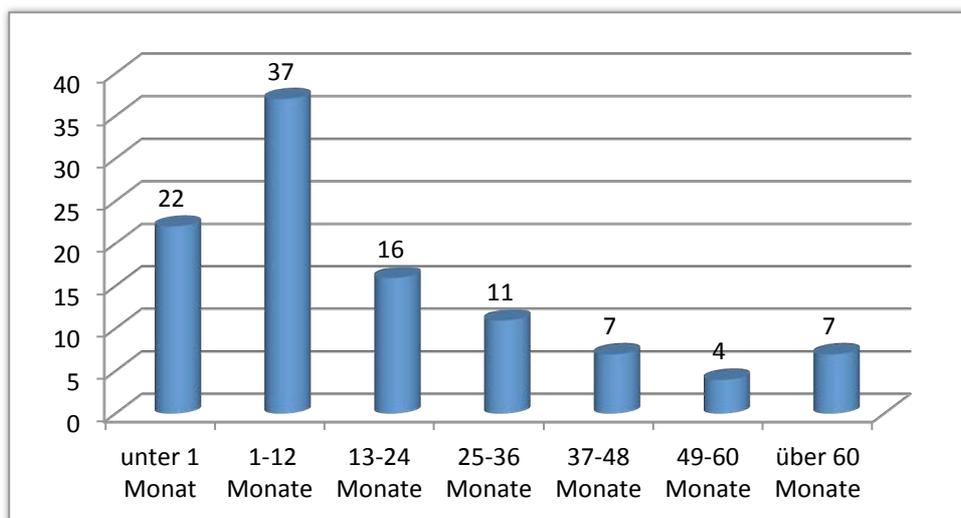
**Tab. 2: Letzte (Berufs)Tätigkeit vor Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme
Zahl der Personen nach Tätigkeitsbereich (N=121)**

Soziale Dienste (41)			Handel Vertrieb (21)	Handwerk (13)	Arbeiter/in (2)
Alten- und Kran- kenpflege (28)	Erzieher/in Sozialarbeit (6)	Sonstige (7)			
Büroangestellte (8)	Hauswirtschaft (6)	Familienbezogene Tätigkeiten (7)	Arbeits- suchend (2)	Sonstige (14)	Keine Angabe (7)

J.D. 2010

Als Zwischenergebnisse der IMPALA-Studie ist festzuhalten, dass Pauschalurteile, wonach „Alltagsbegleiter“ aus der „Zielgruppe schwer vermittelbarer, lernschwacher Langzeitarbeitsloser mit geringem Bildungsniveau rekrutiert werden“ (Sachweh 2010: 70), mit den erhobenen Daten kaum in Einklang zu bringen sind. Weder die Bildungsabschlüsse noch die beruflichen Werdegänge der von IQA qualifizierten Personen geben Anlass zu einer solchen Aussage oder Vermutung. Darüber hinaus, so sei angemerkt, gibt es keine Rechtfertigung für stereotype Projektionen, die Langzeitarbeitslosen pauschal eine Lernschwäche attribuieren und herablassend die vermeintlich wohlsituierte Mitte der Dementenversorgung gegenüber den sozial Exkludierten abschirmen wollen.

Abb. 4: Dauer der Erwerbslosigkeit in Monaten (N=104)



J.D. 2010

Tatsächlich blicken die Befragten zumeist auf eine mehr oder weniger lange Zeit der Arbeitslosigkeit zurück, wobei auch hier ein genauer Blick lohnt: Abbildung 4 zeigt, dass für gut ein Fünftel der Befragten keine oder eine Erwerbslosigkeit von weniger als einem Jahr zu verzeichnen ist. 37 Personen (35,5%) waren vor Eintritt in die Qualifizierungsmaßnahme bis zu 12 Monate arbeitslos und 16 Personen (15,4%) bis zu 2 Jahre. Diese Quote sinkt mit Dauer der Erwerbslosigkeit kontinuierlich. Besondere Beachtung verdienen Frauen, die nach einer mehrjährigen Familienphase einen (Wieder)Einstieg in Beschäftigungsverhältnisse suchen.

In deutlicher Absetzung vom Konstrukt „lernschwacher Hartz-IV-abhängiger Langzeitarbeitsloser“ profiliert die hier vorgelegte Studie die Absolventen von Qualifizierungsmaßnahmen zum „Alltagsbegleiter für demenzerkrankte Menschen“ als Personen mit vielfältig gebrochenen Bildungs- und Erwerbsbiografien. Gegen alle Klischees und Mittelschichtsvorbehalte dokumentiert IMPALA die erfolgreichen – und insofern durchaus modellhaften – Bemühungen eines Sozial- und Bildungsverbundes, die mit der Prekarisierung der Lebensverhältnisse (vgl. exemplarisch Castel/Dörre 2009) verschränkten biographischen Brechungen und Abkoppelungserfahrungen aktiv zu bewältigen.

Allerdings erfordert die Überwindung der in Exklusionserfahrungen und Mangellagen gewachsenen Perspektiv- und Identitätsverluste sozial verantwortliche und nachhaltig wirksame Bildungsangebote, die über die funktionalistische Orientierung an kurzfristigen Qualifizierungseffekten hinaus die erweiterten Zieldimensionen beruflicher Bildung (vgl. Achtenhagen/Baethge 2005) in Anschlag bringen:

- Die Qualifizierungsangebote müssen die persönlichkeits- und entwicklungsrelevanten Bereiche der Reflexivität, der Eigenverantwortung und der Selbstorganisation ansprechen.
- Erforderlich sind Qualifizierungskorridore mit Chancen zum Auf- und Ausstieg, zur Motivation und zur Re-Orientierung persönlicher Bildungsverläufe.

Aufschlussreich sind die Ergebnisse einer Fragenbatterie, die auf eine Ex-Post-Evaluation der Ausbildung zum „Alltagsbegleiter“ abzielten. Wie der nachstehenden Darstellung (Tab. 3) zu entnehmen ist, erfahren vor allem die auf individuelle Bildungserfahrungen abhebenden Aussagen „*Die Ausbildung hat mir persönlich viel gebracht*“ und „*Die Ausbildung war anregend und interessant*“ eine hohe Zustimmung. In Anbetracht der – durchaus berechtigten – Auseinandersetzungen über die Ansiedlung sozialer Assistenzberufe im Niedriglohnsektor ist es diskussionswürdig, dass auch die Bewertung der durch die Qualifizierungsmaßnahme eröffneten Erwerbschancen („*Die Ausbildung hat mir berufliche Perspektiven eröffnet*“) positiv ausfällt. Nicht überraschen kann hingegen die im Vergleich eher schwache und heterogene Bewertung der subjektiv erfahrenen Zuwendung. Hier ist die Itemkonstruktion („*Auf meine persönliche Situation wurde eingegangen*“) in zweifacher Hinsicht naiv: zum einen gegenüber der Komplexität und Uneindeutigkeit der im Hintergrund wirkenden Persönlichkeits- und Motivstrukturen, zum anderen hinsichtlich der moderierenden Rolle der in (berufs)biographischen Schlüsselsituationen affektiv und oftmals idealisiert durchbrechenden Erwartungshaltungen – sei es an die Leistungsfähigkeit der eigenen Person, sei es an die pädagogischen Präsenz und Professionalität der im Handlungsrahmen agierenden Lehrkräfte.

Tab. 3: Ex-Post-Evaluation des IQA-Qualifizierungsangebots

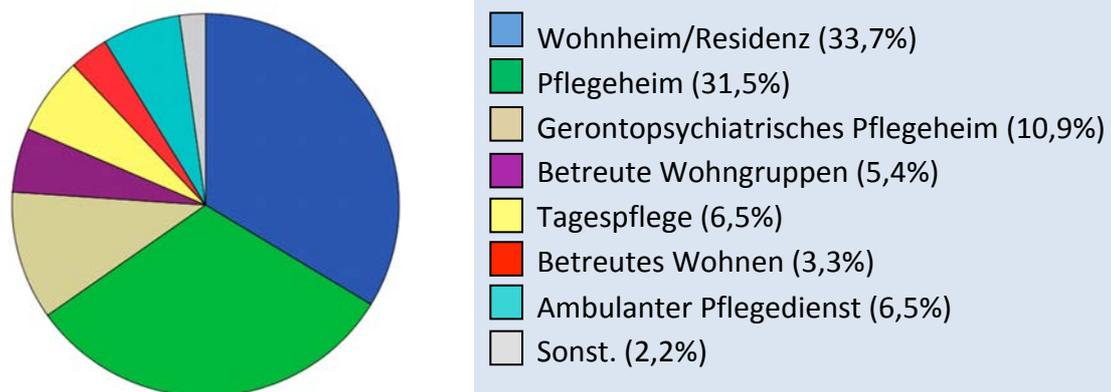
Item 2.4: Bitte bewerten Sie nachträglich Ihre Ausbildung zum/r „Alltagsbegleiter/in“: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu?	N	Mittelwert	Std.-Abw.	Varianz
Die Dozenten/Innen waren fachlich qualifiziert.	117	1,75	,694	,481
Die Ausbildung hat mir persönlich viel gebracht.	118	1,55	,687	,472
Die Ausbildung hat mich gut auf die Praxis vorbereitet.	117	1,94	,893	,798
Leistungen wurden gerecht bewertet.	116	1,85	,816	,665
Die Ausbildung hat mir berufliche Perspektiven eröffnet.	115	1,77	,899	,808
Die Lehrinhalte wurden verständlich vermittelt.	118	1,72	,652	,425
Die Ausbildung war anregend und interessant.	117	1,68	,739	,546
Auf meine persönliche Situation wurde eingegangen.	117	2,09	1,017	1,034
Die Ausbildung war im zeitlichen Umfang angemessen.	118	2,15	,921	,848

1 = „in hohem Maße“ | 2 = „weitgehend“ | 3 = „teils/teils“ | 4 = „weniger“ | 5 = „gar nicht“

J.D. 2010

Resümierend sind 95% der Befragten der Ansicht, dass es insgesamt gesehen eine richtige Entscheidung war, die Ausbildung zum „Alltagsbegleiter“ zu machen. Dennoch können 32 von 121 Befragten keine Berufseinmündung vorweisen. Die Gründe hierfür sind höchst unterschiedlich gelagert und reichen von familiären Bindungen über gesundheitliche Einschränkungen oder fehlende Beschäftigungsangebote bis zur Entscheidung für einen Wechsel in die berufliche Selbständigkeit.

Abb. 5: Berufseinmündung – Einrichtungstyp (N=92)



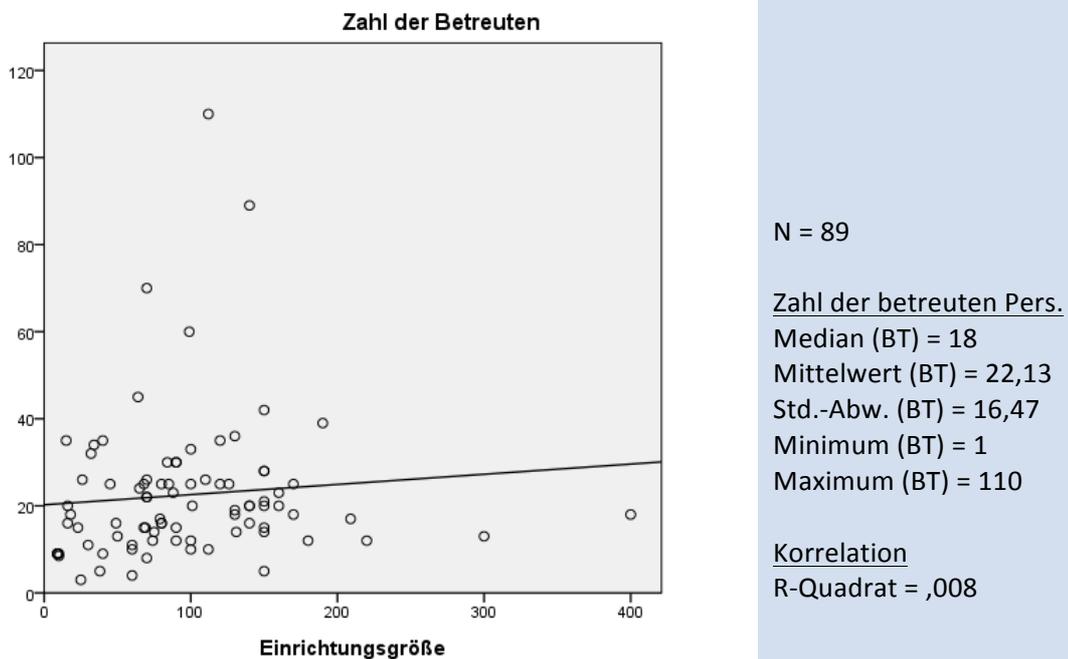
J.D. 2010

Konzentrieren wir das Forschungsinteresse nun auf die institutionelle Einmündung und Einbindung des neuartigen Handlungstypus der „Begleitung demenzerkrankter alter Menschen“ in den Alltag des jeweiligen Anstellungsträgers, so stellt sich zunächst die Frage nach der Art und Größe der Einrichtung, in der „Alltagsbegleiter“ tätig sind. Ein besonderes Augenmerk gilt der Zahl der Betreuten. Gut drei Viertel aller Befragten geben an, in Einrichtungen der

stationären Versorgung demenzerkrankter Menschen zu arbeiten, also vor allem in Wohn- und Pflegeheimen, gut 10% in Einrichtungen, die sich auf die Betreuung gerontopsychiatrisch erkrankter Menschen spezialisiert haben. Im Vergleich dazu werden in den ambulanten Pflegediensten die Optionen, die zusätzliche Betreuungskräfte für den Aufbau von Präsenzstrukturen bieten, eher zurückhaltend in Anspruch genommen.

Ein relativ unübersichtliches Bild ergibt die Frage nach der Zahl der betreuten Personen. Hier verweist eine Spannweite (*Range*) von 109 auf extreme Unterschiede, die ganz offensichtlich darauf zurückzuführen sind, dass „Alltagsbegleiter“ in einigen wenigen Einrichtungen eher pauschal für den definierten Bewohnerkreis als „zuständig“ gelten, während in der Regel doch klar eingegrenzte und fachlich mehr oder weniger vertretbare Gruppengrößen angegeben werden können. Aber auch diese variieren, wie dem Streuungswert (Standardabweichung 16,47) zu entnehmen ist, in beträchtlichem Umfang. Unterschiede zwischen 5 und 40 betreuten Personen sind, zieht man das Kompetenzprofil von „Alltagsbegleitern“ in Betracht, kaum durch die Einrichtungsgröße, als vielmehr einrichtungsspezifische Aufgabenzuweisungen zu erklären. Diese These wird durch das nachstehende Streudiagramm und das eingezogene Korrelationsdiagramm ($R\text{-Quadrat} = ,008$) unterstützt.

Abb. 6: Zahl der betreuten Personen (BT) nach Einrichtungsgröße

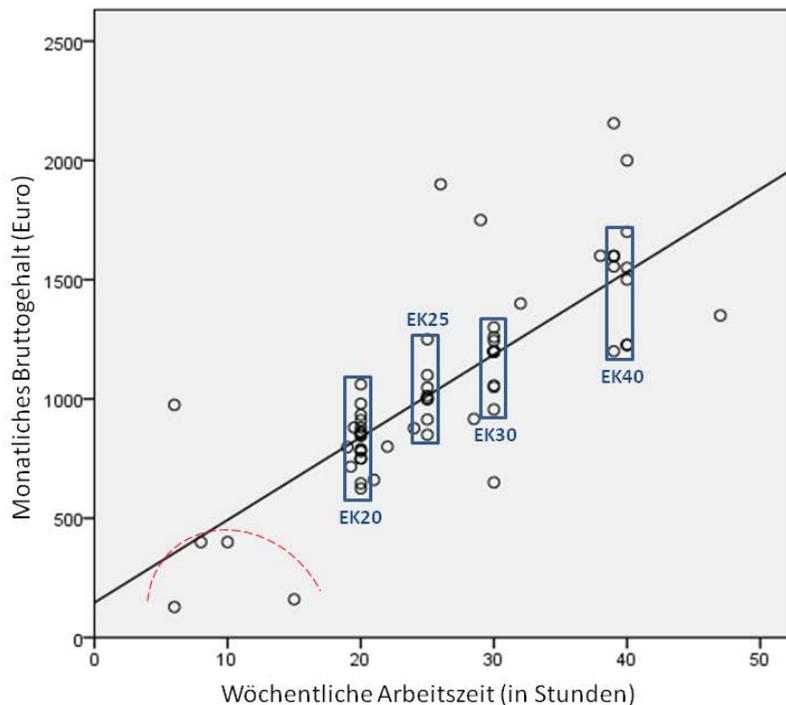


J.D. 2010

Vor dem Hintergrund anhaltender beschäftigungspolitischer Diskussionen über Arbeitsplätze im sog. Niedriglohnsektor bzw. die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen wurden im Rahmen des Forschungsvorhabens IMPALA auch die arbeitsvertraglichen und finanziellen Konditionen der Berufseinmündung von „Alltagsbegleitern“ abgefragt. Dabei sind aufgrund der verengten Datenlage nur vorsichtige Aussagen möglich. Gleichwohl ist festzuhalten:

1. Lediglich ein Viertel der Befragten (27%) befindet sich in unbefristeten, also „gesicherten“ Arbeitsverhältnissen.
2. Die Beschäftigung über 400-Euro-Jobs erfolgt nur in Ausnahmefällen.
3. Wie zu erwarten, steigt das monatliche Bruttoeinkommen mit der wöchentlichen Arbeitszeit.
4. Wenig aussagekräftig sind zunächst die üblichen statistischen Maßzahlen zur Beschreibung der Einkommensverteilung. Deutlich abgebildet hingegen werden vier typische, über die Modalitäten der Teilzeitbeschäftigung konstituierte Einkommensgruppen (EK) mit einer Wochenarbeitszeit von 20, 25, 30 und 40 Wochenstunden.
5. Die Spannweiten innerhalb der und über die vier Einkommensgruppen sind erheblich. Diese Einkommensunterschiede führen dazu, dass die Besserverdiener der EK20 über ein höheres Monateinkommen verfügen als Kollegen/innen anderer Einrichtungen, die wöchentlich 10 Stunden Mehrarbeit (EK30) leisten.
6. Bewertungen zum Lohnniveau haben diese Arbeitszeit- und Einkommensunterschiede zu berücksichtigen.
7. Verteilt über alle vier Einkommensgruppen verfügen „Alltagsbegleiter“ über ein monatliches Bruttogehalt von durchschnittlich 1000 Euro (Median). Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden sind am Monatsende zwischen 1.200 und 1.750 Euro brutto zu erwarten.
8. Höhere Gehälter von bis zu 2.300 Euro sind Ausnahmen und einer Validitätsprüfung zu unterziehen.

Abb. 7: Monatliches Einkommen (EK) nach Arbeitszeit
(Korrelation nach Spearman $r = ,836$)



Monatliches Einkommen

N (gültig) = 73
 Mittelwert (EK) = 1.065,16
 Median (EK) = 1.000
 Std.-Abw. (EK) = 386,43
 Minimum (EK) = 128
 Maximum (EK) = 2.156

Spannweiten typischer Einkommensgruppen

EK20 (625 – 1.061 € mtl.)
 EK25 (850 – 1.250 € mtl.)
 EK30 (950 – 1.300 € mtl.)
 EK40 (1.200 – 1.600 € mtl.)

9. Vertiefte Untersuchungen zur Gewichtung der Einkommenssituation und zur Bewertung Lebenslage von „Alltagsbegleitern“ haben die Familien- und Wohnverhältnisse in die Betrachtung einzubeziehen: 42% der Befragten sind allein lebend, 57% haben bis zu drei Kinder zu versorgen, 11% sind darüber hinaus in der Familienpflege engagiert.

Unterhalb der Ebene der rechtlichen und der curricularen Programmierung von Qualifizierungsangeboten muss es sich in der Betreuungspraxis erst erweisen, ob Leistungsprofile bedarfsgerecht konzipiert sind, ob die spezifische Fachlichkeit von Alltagsbegleitern vermittelbar ist und ob sie von den übrigen Akteuren als hinreichend qualifiziert und sozial anschlussfähig wahrgenommen werden. Mit dem Forschungsvorhaben IMPALA werden deshalb Fragen aufgenommen werden, die Maßnahmen zur Ausbildung und zum Einsatz von Assistenzkräften mit soziologischem Fokus auf die soziale Performanz der alltagsorientierten Dementenbegleitung untersuchen. Denn soziale Situationen – gerade auch in der Domäne der Alltagsassistenz – sind zumeist komplexer Natur und nur bedingt planbar. Insofern bezeichnet der Begriff der „Performanz“ (Döbler 2009c) die Art und Weise, wie Kompetenzen unter den kontingenten Bedingungen konkreter Situationen hervorgebracht, entfaltet und beobachtet werden können. Performanz wird hier verstanden als das Ergebnis eines komplexen Herstellungsprozesses, in den neben der fachspezifischen Grammatik auch die organisatorischen Strukturbedingungen, die Aufgaben- und Personen-Constraints (Hill/Fehlbaum/Ulrich 1994: 323), die institutionellen Ressourcen und die Interessenlagen der beteiligten Akteure eingehen.

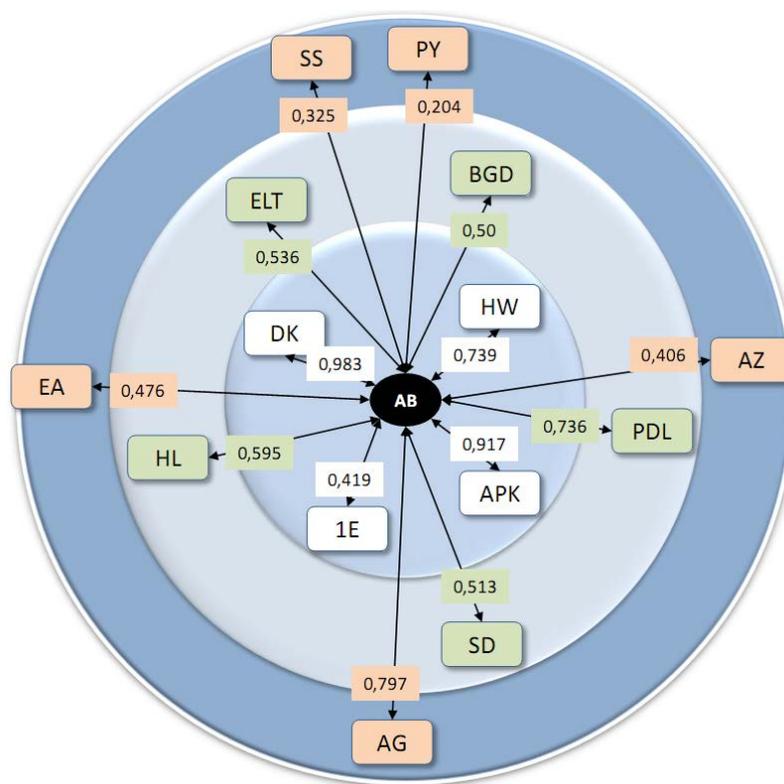
Im ersten Untersuchungsschritt, der auf die Einbindung in intra-organisationale Netzwerke sowie spezifische Tätigkeitsmerkmale abzielt, soll deshalb untersucht werden, wie „Alltagsbegleiter“ in die Kooperationsstrukturen des Handlungssystems der (stationären) Versorgung demenzerkrankter Menschen eingebunden sind. Die Befragten erhielten deshalb die Gelegenheit, ihre betriebsinternen Kontakte zu identifizieren und deren Häufigkeit über die ordinal skalierten Antwortoptionen „häufig – gelegentlich – gar nicht“ zu spezifizieren. Die Messung und Darstellung der so ermittelten Kooperationen erfolgt über einen gewichteten additiven (Kooperations)-Index $I(k)$, der die einander ausschließenden Antwortalternativen „häufig“ (X_2) mit dem Faktor 2 und „gelegentlich“ (X_1) einfach gewichtet und die über alle gültigen Antworten ermittelte Summe beider Produkte auf die größtmögliche Gewichtung über N bezieht. Der so standardisierte Wert (≤ 1) bildet die Intensität der im Arbeitsumfeld wahrgenommenen Kooperationen ab:

Ordnen wir die so ermittelten Indizes einem einfachen Organisationsmodell mit drei konzentrisch angeordneten Wirkzonen zu, so lassen sich die Ergebnisse, wie auch in Abbildung 8 visualisiert, in folgenden Aussagen zusammenfassen:

Wie zu erwarten, erzielen Interaktionen im Kernbereich des Berufsfeldes die höchsten Werte. Hier konstituiert die „Alltagsbegleitung“ sich primär über Kontakte mit den demenzerkrankten Menschen selbst [$I(k)=0,963$]. Fast ebenso häufig werden Arbeitsbeziehungen mit dem Altenpflegepersonal aufgeführt [$I(k)=0,917$], wobei examinierte und Assistenz-Kräfte gleich gewichtet werden.

Bezieht man diese Nennungen auf die Tätigkeitsprofile (Tab. 4 nachstehend), so fällt auf, dass diese intensiven Kooperationen mit dem Pflegepersonal in aller Regel nicht über assistierende oder eigenständige Tätigkeiten in der Grund- und Behandlungspflege zustande kommen. Dominierend sind vielmehr Anschlusshandlungen in den Bereichen, für die „Alltagsbegleiter“ auch qualifiziert wurden: In der Intensivbetreuung von Einzelpersonen und Gruppen, in der zeitaufwendigen Unterstützung bei der Nahrungsaufnahme sowie in der bewegungsorientierten Begleitung. Die von vielen befürchtete Instrumentalisierung für Kernaufgaben der Pflege kann mit der hier vorgelegten Untersuchung also nicht bestätigt werden.

Abb.8: Organisatorische Einbindung von „Alltagsbegleitern“
(Kooperationsindex $I^k \leq 1$)



Item 3.14: Im Rahmen Ihrer Tätigkeit kommen Sie ja mit ganz unterschiedlichen Personen in Kontakt. Bitte wählen Sie aus der aufgeführten Liste Ihre Kooperationspartner aus und schätzen Sie die Häufigkeit der Kontakte einmal ein.

Nomenklatur

- 1E 1-Euro-Kräfte
- AG Angehörige
- APK Altenpflegekräfte
- AZ Ärzte
- BGD Begleitender Dienst
- DK Demenzerkrankte
- EA Ehrenamtliche
- ELT Ergo- & Logotherapeuten
- HL Heimleitung
- HW Hauswirtschaftskräfte
- PDL Pflegedienstleitung
- PY Psychologische Dienste
- SD Sozialdienst
- SS Seelsorger

J.D. 2010

Erst mit leichtem Abstand folgen Kooperationen mit dem hauswirtschaftlichen Bereich [$I(k)=0,739$] sowie der nächsthöheren Führungsebene, der Pflegedienstleitung [$I(k)=0,736$]. Im Vergleich dazu sind berufliche Kontakte mit der Heimleitung [$I(k)=0,595$] sowie dem Sozialdienst [$I(k)=0,513$] und dem begleitenden Dienst [$I(k)=0,50$] eher nachrangig. Auffallend ist die hohe Nennung von Interaktionsbeziehungen mit Angehörigen [$I(k)=0,797$], die auch über die Auswertung der Tätigkeitsprofile bestätigt werden kann. Unabhängig von Art und Größe der Einrichtung scheint die Angehörigenarbeit also fest in den Pflegekulturen der stationären Dementenversorgung verankert und den „Alltagsbegleitern“ als spezifische Domäne zuge-

wiesen zu sein. Dies gilt in abgeschwächter Form auch für die Einbindung von Ehrenamtlichen [I(k)=0,476]. Immerhin 60 von 84 Befragten geben an, gelegentlich oder häufig mit Ehrenamtlichen zu tun zu haben. Richtet man einen abschließenden Blick auf die beruflichen Kontakte mit externen Professionen, so werden vor allem Ärzte [I(k)=0,406], Seelsorger eher gelegentlich [I(k)=0,325] genannt. Psychologen, die in diesem sozialen Sektor ja die Theoriebildung dominieren, scheinen den Weg in die Praxis hingegen nur selten zu finden.

Tab. 4: Tätigkeitsprofile

<i>Item 3.16: Betrachten Sie bitte Ihre Tätigkeiten als „Alltagsbegleiter/innen“ einmal genauer: Welchen der nachstehenden Tätigkeiten gehen Sie in der Regel nach?</i>	Häufigkeit (in %)		
	gar nicht	gelegentlich	häufig
Beschäftigung in Einzelbetreuung	6,6	38,5	54,9
Beschäftigung in Gruppen	6,6	20,9	
Eigenständige Grundpflege		15,5	11,9
Assistenz in der Grundpflege		24,7	5,9
Assistenz in der Behandlungspflege		17,4	3,5
Gespräche mit Angehörigen	3,3		33,3
Unterstützung bei Nahrungsaufnahme	2,2	25,6	
Unterstützung in akuten Krisensituationen	13,6	43,2	43,2
Begleitungen zum Arzt/ins Krankenhaus	27,8	56,7	15,6
Ausrichtung von Festen und Events	12,8	39,5	47,7
Spaziergänge	7,8	31,1	
Sterbebegleitungen	47,8	37,8	14,4
Einkäufe des notwendigen Bedarfs	44,9	39,3	15,7
Begleitungen im Bereich der Hauswirtschaft	35,2	37,5	27,3
0 – 20%	21-40%	41-60%	
« Relative Häufigkeit der Nennungen			

J.D. 2010

Zusammenfassend kann – auch unter Bezug auf die vorstehend aufgeführten Tätigkeitsprofile – festgehalten werden:

1. „Alltagsbegleiter“ sind in der Organisations- bzw. Pflegekultur der hier untersuchten Einrichtungen „angekommen“.
2. Sie sind im performativen Kontext von Pflegehandlungen und in Relation zu Pflegekräften zumeist gut positioniert.
3. An den Schnittstellen zwischen Lebenswelt und Versorgungssystem sind „Alltagsbegleiter“ auf Bedarfslagen fokussiert, die außerhalb der engen Verrichtungs- und Zeitkorridore der professionellen Altenpflege liegen (vgl. im theoretischen Begründungszusammenhang Döbler 2009c: 106).

4. Auffallend ist die hohe Besetzung der sensiblen Schnittstelle zu den Angehörigen, die (nicht nur) Alltagsbegleitern eine besondere Anschlussfähigkeit abverlangt.
5. Die genannten Tätigkeitsprofile entsprechen weitgehend den Anforderungen an die Organisation von Präsenzstrukturen, die fachlich vertretbar sind (Pretscher 2009).
6. Die befürchtete Instrumentalisierung für Kernaufgaben der Grund- und Behandlungspflege kann mit der hier vorgelegten Untersuchung nicht bestätigt werden.
7. Hinsichtlich der Einbindung in den hauswirtschaftlichen Bereich ist das Tätigkeitsprofil uneindeutig.
8. Aufgaben der Sterbebegleitung werden zwar nur gelegentlich genannt, eine mit der Studie vorgenommene Abfrage des Weiterbildungsbedarfs offenbart jedoch ein breites Interesse an dem Themenkomplex „Sterbe- und Abschiedskultur“.

Ergänzend zu den objektiven Lagemerkmalen der beruflichen Einbindung sollen im Folgenden, analog zur Dialektik von äußeren und inneren Zuständen in der theoretischen Bestimmung von Lebenslagen (Amann 1983), die subjektiven Dimensionen der Arbeitsbedingungen eingehend analysiert werden. Dieser Teil des Forschungsvorhabens unterzieht die Einstellungen, Bewertung und personalen Beziehungen, die sich im Kontext der Berufstätigkeit herausbilden, einer empirischen Überprüfung. Zwar können die subjektiven Lebens- bzw. Handlungsspielräume nur in beschränkter Tiefe und interindividueller Vergleichbarkeit ausgelotet werden (vgl. Clemens 1994: 145); dennoch soll auf das Anliegen, arbeitsweltbezogene Einstellungen und konkrete Arbeitserfahrungen individualisierend im analytischen Zugriff auf Einschätzungen und Attributionen zu erfassen, nicht verzichtet werden. Dabei zielt IMPALA allerdings nicht auf soziale Ungleichheiten, sondern auf die Konzeptualisierung von „Inklusion“ als subjektiv erlebte und „verarbeitete“ Berufseinmündung.

Methodologische Grundlage zur Erfassung bzw. Messung arbeitswelt- und tätigkeitsbezogener Einstellungen ist ein Konzept, das die subjektive Bewertung der Berufseinmündung und der Arbeitsbedingungen über 24 Items operationalisiert. Diese arbeitsfeldbezogenen Einstellungen und Bewertungen wurden in einem attributiven Verfahren auf einer Skala von 1 (= hohe Zustimmung) bis 5 (= keine Zustimmung) erfasst und in einem ersten Schritt einer einfachen deskriptiven Analyse zur Bestimmung der univariaten Verteilungen unterzogen. Wie Tabelle 6 zu entnehmen ist, erzielen fast ausnahmslos Fragen, denen im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit (SAT) eine signifikante Bedeutung zugemessen wird, eine hohe Zustimmung bei hoher Homogenität der Variablenwerte. Vor allem die Kernperformanz, also die Begleitung Demenzerkrankter wird in beiden Dimensionen der Sozial- und Fachkompetenz (vgl. Döbler 2009: 84ff) von einer überaus positiven Selbsteinschätzung getragen. Darüber hinaus kann vor allem die durch Angehörige Demenzerkrankter erfahrene Wertschätzung als Einflussgröße bewertet werden, die sich ermunternd in den Komplex arbeitsfeldbezogener Dispositionen einlagert.

Herauszuheben ist darüber hinaus die Tatsache, dass die klare Positionierung von „Alltagsbegleitern“ im Kontext von Pflegehandlungen und in Relation zu Pflegekräften sowie die fachliche Profilierung der Tätigkeiten (vgl. Tab. 5) sich auch in guten Bewertungen niederschlägt. Dies betrifft sowohl die Arbeitsplatzbeschreibung als auch die Freiheitsgrade bei der Gestaltung bzw. Ausübung der Arbeit.

In dem hier ermittelten Gesamtbild zur Berufseinmündung von „Alltagsbegleitern“ erzielen Fragen, die sich auf die Bewertung der organisationalen Randbedingungen beziehen, durch-

schnittlich schwächere Werte. Vor allem hinsichtlich der Einarbeitung von Präsenzkraften scheint es Nachholbedarf zu geben. Auffallend ist ferner, dass die in der Pflege beklagten Stressoren Hektik und Zeitdruck auf die alltägliche Begleitung demenzerkrankter Menschen durchzuschlagen scheinen.

Wie zu erwarten, erfahren die Aussagen „*Meine Leistung wird angemessen bezahlt*“ und „*Ich bin sicher vor Arbeitslosigkeit*“ eine eher geringe Zustimmung. Dies kann in Anbetracht der teilweise prekären Arbeitsverhältnisse und niedrigen Lohnerwartungen nicht überraschen. Gleichwohl ist festzuhalten, dass die Bewertung der Entlohnungsgerechtigkeit und Arbeitsplatzsicherheit nur in Einzelfällen auf ein unterdurchschnittliches Niveau abfällt. Insgesamt gesehen zeigen sich die befragten „Alltagsbegleiter“ also mit ihrer Arbeit und den vorgefundenen Arbeitsbedingungen zufrieden.

Tab.5: Arbeitsfeldbezogene Einstellungen und Bewertungen

<i>Item 3.15: Bitte bewerten Sie Ihre Tätigkeit als „Alltagsbegleiter/in“: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu?</i>	N	MW	Std.abw.
IT06: Mit den demenzerkrankten Bewohnern komme ich gut zurecht.	89	1,34	0,521
IT13: Es fällt mir leicht, Demenzerkrankten einfühlsam zu begegnen.	89	1,35	0,524
IT08: Die Angehörigen Demenzerkrankter schätzen meine Arbeit.	88	1,5	0,606
IT05: In meiner Arbeit fühle ich mich fachlich sicher.	87	1,66	0,626
IT20: Die Arbeit ist anregend, interessant und vielfältig.	89	1,71	0,907
IT12: Ich kann meine Fähigkeiten gut einbringen.	87	1,84	0,729
IT09: Ich habe genug Freiheiten für ein eigenständiges Arbeiten.	85	1,92	1,003
IT01: Meine Aufgabenbereiche sind klar beschrieben.	89	2,02	0,899
IT24: Ich bin mit meiner Arbeit insgesamt zufrieden.	88	2,05	0,843
IT02: Die Kollegen/innen schätzen meine Arbeit.	86	2,09	0,876
IT17: Zu Kollegen/innen habe ich ein gutes Vertrauensverhältnis.	89	2,09	0,9
IT07: Bei Problemen haben Kollegen/innen immer ein offenes Ohr.	89	2,17	1,079
IT16: Pflegebedürftige und deren Angehörige kennen mein Angebot.	85	2,18	0,941
IT10: Das Betriebsklima ist gut.	88	2,24	1,104
IT19: Vorgesetzte nehmen sich Zeit und sind gut ansprechbar.	88	2,35	1,115
IT14: Mein Qualifikationsprofil ist allen Kollegen/innen bekannt.	88	2,36	0,996
IT04: Ich habe genug Zeit, auf einzelne Bewohner einzugehen.	88	2,42	1,047
IT15: Ich werde in wichtige Entscheidungen einbezogen.	89	2,69	1,04
IT18: Ich wurde gut eingearbeitet.	88	2,76	1,304
IT23: Die Arbeit ist frei von Hektik und Zeitdruck.	88	2,84	1,049
IT21: Ich bin sicher vor Arbeitslosigkeit.	81	2,93	1,358
IT11: Meine Leistung wird angemessen bezahlt.	87	3,06	1,145
1 = „in hohem Maße“ 2 = „weitgehend“ 3 = „teils/teils“ 4 = „weniger“ 5 = „gar nicht“			

J.D. 2010

Zum vertieften Verständnis des Instruments zur Erfassung arbeitsfeldbezogener Einstellungen und Bewertungen wurde der Datenbestand einer Faktoren- und einer Korrelationsanaly-

se unterzogen. Während die SPSS-gestützte Faktorenanalyse kaum Ansätze zu einer sinnvollen dimensionsreduzierenden Hypothesenbildung liefert, verdichten sich im Rahmen einer Korrelationsberechnung Hinweise auf arbeitsfeldcharakteristische Bewertungsschemata. Diese Schemata sollen – abweichend von dem im Forschungsdesign entwickelten Konstrukt zur Analyse von sieben Komplexen der Berufseinmündung und anknüpfend an die an anderer Stelle entwickelten „Triangulationen im Feld der Alltagsbegleitung“ (Döbler 2009c: 104ff) – in den beiden Dimensionen der „Begleitung Demenzerkrankter“ und der „betrieblichen Kooperation“ zusammengefasst werden.

Wie im Forschungsdesign unterstellt und in der univariaten Analyse bereits angedeutet, besteht in der selbstattributiven Abschätzung der face-to-face Kommunikation mit Demenzerkrankten ein statistischer Zusammenhang ($r = ,730$) zwischen den Items IT6 und IT 13. Beide Items ermöglichen Aussagen darüber, wie „Alltagsbegleiter“ die von ihnen eingebrachten „konkreten Kompetenzen“ (Kaiser 2005) selbst-reflexiv und selbst-beobachtend bewerten. Im performativen Kontext der „Herstellung eines gelingenden Alltags“ (Döbler 2009c: 91ff) verweisen beide Äußerungen – das „Gut-Zurechtkommen“ und die „Leichtigkeit“ einfühlsamer Begegnung – auf die pragmatische und anschlussfähige Grundpositionierung der eigenen Person und eigener Kompetenzen im Organisationsalltag. Hinsichtlich der Bewertung der Arbeitsbedingungen kommt ihnen deshalb, so die Annahme, eine herausragende, über relativ unspezifische Einstellungen (attitudes) hinausgehende handlungsleitende Bedeutung zu. Sie gestatten darüber hinaus Rückschlüsse auf die Wirkungen der Qualifizierungsmaßnahme und der Berufseinmündung im personalen System – nicht nur hinsichtlich der fachlich-inhaltlichen Kompetenzen, sondern auch mit Blick auf die nach längerer Zeit der Arbeitslosigkeit bedeutsame soziale Erfahrung von Selbstwirksamkeit. In diesem Zusammenhang kommt, so die These, auch der erfahrenen „Wertschätzung durch Angehörige Demenzerkrankter“ (Item 8) eine signifikante bzw. verstärkende Funktion zu.

Tab. 6: Arbeitsfeldbezogene Bewertungen – Korrelation nach Pearson Signifikanz (r)*

	IT02	IT06	IT07	IT08	IT09	IT10	IT12	IT13	IT14	IT15	IT17	IT18	IT19	IT21
IT02	1		,500			,748				,526	,658		,619	
IT06		1		,508				,730						
IT07			1			,620			,511		,511		,654	
IT08				1										
IT09					1	,555	,585							
IT10						1					,625	,527	,744	,502
IT12							1							
IT13								1						
IT14									1					
IT15										1			,574	
IT17											1		,550	
IT18												1	,604	
IT19													1	,616
IT21														1

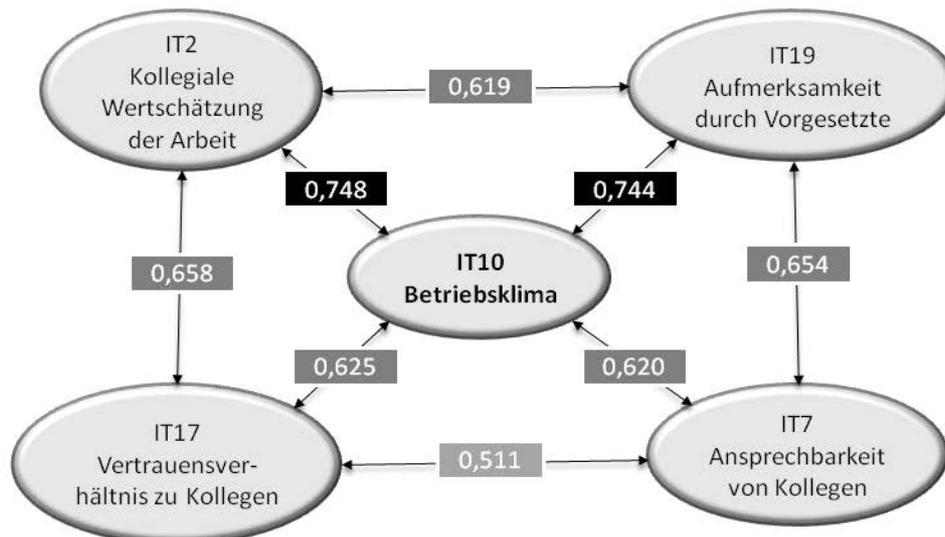
* Alle Korrelationen auf dem Signifikanzniveau von 1%

J.D. 2010

Wie in der Analyse der Arbeitsbeziehungen und der Tätigkeitsprofile bereits herausgearbeitet wurde, scheint es weitgehend gelungen, die „Alltagsbegleitung“ als fachlich identifizier-

bare, verantwortliche und beruflich anschlussfähige Handlungsstruktur in Einrichtungen zur Versorgung demenzerkrankter Menschen zu etablieren. Diese Tatsache wird in der Bewertung der unmittelbaren Interaktion mit demenziell erkrankten Menschen auf signifikante Weise zum Ausdruck gebracht. Etwas zurückhaltender wird die Resonanz bewertet, die die hier befragten „Alltagbegleiter“ im Konzert der Professionen erzeugen. Auch wenn das spezifische Qualifikationsprofil nicht immer bekannt zu sein scheint, so sind doch 70% der Befragten der Ansicht, ihre Arbeit würde durch Kollegen und Kolleginnen wertgeschätzt. Erweitern wir nun diesen Blick auf das komplexe Gefüge aus Kommunikationen, so lassen sich mit Hilfe der Korrelationsanalysen statistische Zusammenhänge zwischen fünf Variablen/Items aufzeigen. Dieses statistische „Modell“, wie es auch nachstehend visualisiert wird, soll mit dem Begriff der „betrieblichen Kooperation“ zusammengefasst werden, ohne damit allerdings statistische Erklärungen im engeren Sinne liefern zu können. Deutlich wird, dass die pauschale Einschätzung des Betriebsklimas vor allem mit der erfahrenen Wertschätzung durch Kollegen/innen und der Wahrnehmung der von Vorgesetzten aufgebrauchten Zeit und Aufmerksamkeit korreliert. Diesem Komplex sind auch Bewertungen zuzurechnen, die das Vertrauensverhältnis zu und die Ansprechbarkeit von Kollegen fokussieren.

Abb. 9: Bewertung der betrieblichen Kooperation
(Korrelationskoeffizienten nach Pearson)



J.D. 2010

Beziehen wir abschließend die univariaten Verteilungen in die Betrachtungen ein, so zeichnet die Studie hinsichtlich der Bewertung der „betrieblichen Kooperation“ durchweg erfreuliche Arbeitsbeziehungen. Eher kritisch werden die Präsenz und Aufmerksamkeit von Vorgesetzten, die innerbetrieblichen Partizipationsangebote und die Ausgestaltung der Einarbeitungsphase gesehen.

Diskussion

Wie werden die mit dem Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes § 87b SGB XI geschaffenen Optionen zur Beschäftigung zusätzlicher Betreuungskräfte für demenzerkrankte ältere Menschen konkret aufgenommen und als Handlungsstruktur bzw. personellen Ressourcen in den mikropolitischen Kosmos von Pflegeeinrichtungen implementiert? Ausgehend von dieser Leitfrage bietet die hier vorgestellte Studie IMPALA erste explorative, auf die Befragung von 121 Teilnehmern einer Qualifizierungsmaßnahme gestützte Einblicke. Die Forschungsergebnisse lassen darauf schließen,

- dass soziale Hilfen, die unter dem Begriff der „Alltagsbegleitung“ firmieren, in den konkreten Konstellationen gemischter Pflegekulturen als eigene Domänen eingeführt werden können,
- dass die spezifische Fachlichkeit dieses neuen Typus sozialer Assistenzberufe organisationsintern vermittelbar ist,
- dass vor allem die Kernperformanz, also die Begleitung Demenzerkrankter in beiden Dimensionen der Sozial- und Fachkompetenz von einer überaus positiven Selbsteinschätzung der Befragten getragen wird,
- dass die befragten „Alltagsbegleiter“ mit den vorgefundenen Arbeitsbedingungen weitgehend zufrieden sind,
- und dass Mittelschichtsvorbehalte gegenüber Langzeitarbeitslosen als „Alltagsbegleiter“ für demenzerkrankte Menschen nicht zu halten sind.

Allerdings ist einschränkend anzumerken, dass die hier gezogene Stichprobe sich ausnahmslos aus Teilnehmern und Teilnehmerinnen einer Qualifizierungsmaßnahme zusammensetzt, die sich durch eine hohe Selektivität, eine intensive Betreuung und nicht zuletzt hohe Standards sowohl bzgl. der Ausbildungsdauer als auch hinsichtlich der fachlichen und didaktischen Ausgestaltung des Curriculums auszeichnet. Erforderlich sind also weiterführende Untersuchungen, die auf der Grundlage des IMPALA-Forschungsdesigns eine deutlich breitere und nach weiteren Erhebungsmerkmalen geschichtete Stichprobe ziehen. Zu berücksichtigen sind vor allem Merkmale, die sich auf die regionale Verortung, die Struktur der Bildungsträger und die von diesen vorgehaltenen Qualifizierungsmaßnahmen beziehen.

Auf der Basis einer verbesserten Stichprobenziehung eröffnen sich zudem Optionen für eine differenziertere und vertiefte statistische Auswertung des Datenbestandes. Wünschenswert ist ein erweitertes Forschungsdesign, das über den hier vorgelegten univariaten Analyseansatz hinaus den Einfluss von Personen- und Organisationsmerkmalen auf Struktur der Arbeitsbeziehungen und die Bewertung der innerbetrieblichen Kooperationen einbezieht.

Mit gutem Grund wurden Fragestellungen, die Maßnahmen zur Implementierung von Alltags-Assistenzen in ihrem Beitrag zur Verbesserung der Lebenssituation von Demenzerkrankten analysieren, aus dem Forschungsdesign ausgeklammert. Wirkungsorientierte Fragen zum Einfluss von „Alltagsbegleitern“ auf die Versorgungsqualität sind nur mit erheblichen Forschungsanstrengungen zu beantworten. Gleichwohl liegt es nahe, parallel zur Befragung von Assistenzkräften, auch die übrigen Akteure des pflegerischen Feldes evaluierend in die Untersuchung einzubeziehen.

Grundsätzlich verweist der evaluative Ansatz auf die demenzpolitische Fragestellung, wie die Kooperation von Arbeitsagenturen, Bildungsträgern und Heimen bzw. Anstellungsträgern

auszugestalten ist, um nachhaltige Beschäftigungs- und Versorgungseffekte zu erzielen. Wie an der nachstehenden Darstellung exemplarisch aufgezeigt, kann diese Frage nur über die Analyse regionaler Systemverbünde beantwortet werden, in denen Teilsysteme der Erwachsenenbildung, der Altenhilfe und Arbeitsförderung strukturell und prozessual verkoppelt sind. Finanzierungsprogramme, Bildungsangebote, Pflegephilosophien und Personalentscheidungen sind in diesen Verbänden, vermittelt über politisch-ökonomische Rahmenbedingungen und Eigeninteressen, auf komplexe Weise aufeinander bezogen, so dass die Lebensqualität Demenzerkrankter wie auch die Inklusion in den Arbeitsmarkt – mehr oder weniger kontingent – als Artefakte der in diesen Netzen wirkenden Kräfte zu ermitteln sind.

Abb. 10: Prozesse und Entscheidungen im Systemverbund



J.D. 2010

Von unmittelbarer beschäftigungspolitischer Relevanz wären ferner Untersuchungen, die sich über die Analyse von Verbleibsquoten hinaus den beruflichen Werdegängen bzw. Karrieren der in der Dementenbegleitung tätigen Assistenzkräfte zuwenden. Gestützt auf eine Längsschnittstudie bietet die „Erfindung“ der Berufstätigkeit des „Alltagsbegleiters“ die besondere Chance, Prozesse der horizontalen und vertikalen Profilierung von Assistenzberufen im Pflegesektor auf die Generierung und Verteilung von Erwerbschancen zu beziehen. Eröffnet die Ausbildung (im Niedriglohnssektor) Erwerbs- und Lebenschancen oder reproduziert sie Strukturen sozialer Ungleichheit?

Mit spezifischem Blick auf die finanzielle Ausstattung der Pflegeeinrichtungen wird es schließlich interessant sein zu beobachten, wie sich die Anerkennungspraxis der Pflegekassen auf der Grundlage der (Rahmen)Vereinbarungen für „*Pflegebedürftige mit erheblichem allgemeinen Betreuungsbedarf nach §87b SGB XI*“ entwickelt. Dies betrifft erstens die Anerkennung von Betreuungsleistungen als „zusätzlichem“ Angebot, zweitens die Höhe der Vergütungszuschläge und drittens die mit dem Umsetzungsempfehlungen der Spitzenverbände der Pflegekassen geschaffene Anwendungssicherheit.

Mit diesen Forschungsdesiderata ist die ganze Breite und Tiefe des zwischen Qualifizierung und Bildung, zwischen beschäftigungs- und demenzpolitischen Interessen, zwischen Kommodifizierung und Qualitätssicherungs-Bürokratien, zwischen Rechtsnorm und Rechtswirklichkeit aufgespannten Feldes nur umrissen. Sie verdeutlichen aber, dass die Lebensqualität demenzerkrankter älterer Menschen auf weitaus komplexere Weise durch die allokativen Wirkungen divergenter Interessenlagen, organisatorischer Strukturen und rechtlicher Rahmensetzungen vermittelt ist, als medienwirksame Kampagnen etwa zur Verbesserung der Pflegequalität in Heimen oder zur Mobilisierung ehrenamtlicher Ressourcen dies auf den ersten Blick vermuten lassen.

Literatur

- Achtenhagen/Baethge (2005): Kompetenzentwicklung unter einer internationalen Perspektive – makro- und mikrostrukturelle Aspekte, in: Gonon/Klauser/Nickolaus/Huisinga (Hg.): Kompetenz, Kognition und neue Konzepte der beruflichen Bildung, Wiesbaden, S. 25-54.
- Amann, Anton (1983): Lebenslage und Sozialarbeit. Elemente zu einer Soziologie von Hilfe und Kontrolle, Berlin.
- ambet e.V. (Hg.) (2009): Demenz – Assistenz für einen gelingenden Alltag, Braunschweig.
- Blinkert/Klie (2004): Solidarität in Gefahr. Pflegebereitschaft und Pflegebedarfsentwicklung im demografischen und sozialen Wandel, Hannover.
- Blinkert/Klie (2001): Zukünftige Entwicklung des Verhältnisses von professioneller und häuslicher Pflege bei differierenden Arrangements und privaten Ressourcen bis zum Jahre 2050. Expertise im Auftrag der Enquête-Kommission „Demographischer Wandel“ des Deutschen Bundestages, Freiburg/Wiesbaden.
- BMG (2006): Bundesministerium für Gesundheit: Rahmenempfehlungen zum Umgang mit herausforderndem Verhalten bei Menschen mit Demenz in der stationären Altenhilfe, Witten.
- Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008, Teil I Nr. 20, ausgegeben zu Bonn am 30. Mai 2008: Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz), 28. Mai 2008.
- Burbaum, Jörg (2001): Die Wiederkehr des Alltags, in: Altenheim 5, S. 21-24.
- Caliendo/Jahn (2004): Verbleibsquote ein Controlling-Indikator für den Eingliederungserfolg von ABM!? In: Zeitschrift für Evaluation 1, S. 51-69.
- Clemens, Wolfgang (1994): „Lebenslage“ als Konzept sozialer Ungleichheit – Zur Thematisierung sozialer Differenzierung in Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit, in: Zs. f. Sozialreform 3, S. 141-165.
- Darmann/Keuchel (2006): Artikel „Gesundheit/Pflege“, in: Felix Rauner (Hg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, 2. akt. Aufl., Bielefeld.
- DESTATIS (2009): Statistisches Bundesamt: Bildungsstand der Bevölkerung, Wiesbaden 2009.
- Döbler (2009a): Einleitung: Demenz – Assistenz für einen gelingenden Alltag, in: ambet (Hg.), S. 7-17.

- Döbler (2009b): Von Beruf „Alltagsbegleiter“ – Neue Wege in der stationären Versorgung Demenzerkrankter, in: *ambet* (Hg.), S. 57-81.
- Döbler (2009c): Assistenz für einen gelingenden Alltag – Skizzen zu einer Berufspädagogik der „Alltagsbegleitung“, in: *ambet* (Hg.), S.83-126.
- Döbler (1990): „Unendlich viel Liebe, wenig Ideenreichtum, erhebliche Körperkräfte“. Von der Siechenwartung zur Altenpflege, in: Ch. Bargholz (Hg.), *Arbeit, Mensch, Gesundheit*. Katalogbuch zur gleichnamigen Ausstellung, Hamburg, S. 156-184.
- DPWV (2008): DPWV – Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Gesamtverband e.V.: Stellungnahme zum Entwurf der Richtlinien nach § 87 b Abs. 3 SGB XI des GKV-Spitzenverbandes zur Qualifikation und zu den Aufgaben von zusätzlichen Betreuungskräften in Pflegeheimen vom 25. Juli 2008.
- Evers/Olk (1996) : *Wohlfahrtspluralismus. Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft*, Opladen.
- GKV-Spitzenverband der Pflegekassen (2008): *Richtlinien nach § 87b Abs. 3 SGB XI zur Qualifikation und zu den Aufgaben von zusätzlichen Betreuungskräften in Pflegeheimen vom 19. August 2008*.
- Herzberg/Truschkat (2009): *Altenpflegeausbildung: Ein Professionalisierungsprozess zwischen konkurrierenden Wissensordnungen*, in: *neue praxis* 1, S.53-65.
- Hierming et al. (2005): *Stellenbesetzungsprozesse im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen. Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit*, Berlin.
- Irmak, Kenan H. (2002): *Der Sieche. Alte Menschen und die stationäre Altenhilfe in Deutschland 1924-1961*, Essen.
- Kaiser, Hansruedi (2005): *Wirksame Ausbildungen entwerfen. Das Modell der Konkreten Kompetenzen*, Bern.
- Klie/Guerra (2006): *Synopse zu Service-, Assistenz- und Präsenzberufen in der Erziehung, Pflege und Betreuung (Care)*, Freiburg.
- Landesvereinigung für Gesundheit Niedersachsen e.V. (Hg.) (2006): *Niedrigschwellige Betreuungsangebote nach dem Pflegeleistungs-Ergänzungsgesetz in Niedersachsen*, 2. Aufl., Hannover.
- Merchel (2005): *Organisationsgestaltung in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Konzepte zur Reflexion, Gestaltung und Veränderung von Organisationen*, Weinheim/München.
- Pretscher, Monika (2009): *Curriculum-Entwurf: „Alltagsbegleiter für demenzerkrankte alte Menschen“*, in: *ambet* (Hg.), S.141-162.
- Sachweh, Svenja (2010): *Buchbesprechung „Demenz – Assistenz für einen gelingenden Alltag“*, in: *Altenpflege* 3.
- Sackmann, Sonja A. (2004): *Erfolgsfaktor Unternehmenskultur. Mit kulturbewusstem Management Unternehmensziele erreichen und Identifikation schaffen – 6 Best Practice-Beispiele*. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Wiesbaden.

Sauer/Wißmann (2007): *Niedrigschwellige Hilfen für Familien mit Demenz. Erfahrungen, Beispiele, Perspektiven*, Frankfurt a. M.

Schneekloth (2005): *Entwicklungstrends beim Hilfe- und Pflegebedarf in Privathaushalten – Ergebnisse der Infratest-Repräsentativerhebung*, in: Schneekloth/Wahl (Hg.): *Möglichkeiten und Grenzen selbstständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MuG III), Repräsentativbefunde und Vertiefungsstudien zu häuslichen Pflegearrangements, Demenz und professionellen Versorgungsangeboten. Integrierter Abschlussbericht, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*, München.

Stelzig, Manfred (2009): *Störungen der Work-Life-Balance und ihre psychosomatischen Folgen auf die Gesundheit*, in: *Imago Hominis* 16, S. 43-51.

Zeman (2000): *Alter(n) im Sozialstaat und die Mikropolitik der Pflege*, Regensburg.

Präsentationen

IMPALA - Posterpräsentation im Rahmen der Tagung der Fachbereichstage am 16. und 17. September 2010 in Berlin, in: *Die neue Rolle der Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Die Hochschulen zwischen Tradition und Zukunft. Tagungsband der Konferenz der Fachbereichstage am 16.9.2010*, S.116/117

Alltagsnähe mit Demenzkranken leben - Anforderungen an Qualifizierung und Dienstleistungen.

Impulsreferat zur 2. Fachtagung der Engagementwerkstatt Berlin, "Freiwilligendienste und Pflege", Engagementwerkstatt Berlin, Rotes Rathaus (01.12.2010)

IMPALA: Implementierung von Alltags-Assistenzen in der stationären Versorgung Demenzerkrankter, *Ostfalia, Öffentliche Vorträge 2011, Campus Wolfenbüttel Hörsaal E (08.11.2011)*

Ausbildungskonzept "Alltagsbegleitung für demenzerkrankte alte Menschen"

17. Hochschultage Berufliche Bildung 2013: Arbeit der Zukunft - Zukunft der Arbeit. Berufliche Bildung, Qualifikation und Fachkräftebedarf im Zeichen des demographischen Wandels, Universität Essen (13.03.2013)