

## **Resolution zum Fachkräftemangel bei der Versorgung von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung (ASS)**

### **Einleitung**

Der Arbeitskreis Lebensorte ist ein selbstverwalteter und bundesweiter Zusammenschluss von Einrichtungsvertreter/innen, die Angebotsformen für Kinder, Jugendliche und erwachsene Menschen mit einer Diagnose aus dem Autismus-Spektrum vorhalten.

Die Arbeit mit Menschen mit einer Diagnose aus dem Autismus-Spektrum verlangt von den Mitarbeitenden eine gute fachliche Qualifikation. Sie bringt - beispielsweise durch herausfordernde Verhaltensweisen von Teilen der Zielgruppe sowie den Schichtdienst - auch belastende Faktoren mit sich.

Der Wettbewerb mit anderen pädagogischen Betätigungsfeldern ist enorm.

Ziel der vorliegenden Resolution ist es, auf den bereits bestehenden und sich ausweitenden Fachkräftemangel im sozialen Bereich hinzuweisen, die daraus entstehenden Probleme zu benennen und Lösungswege vorzuschlagen.

### **Situationsbeschreibung**

- Jeder Mitarbeitende übernimmt ein hohes Maß an Verantwortung (z. B. Aufsichtspflicht) für die Begleitung und Unterstützung der Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung (ASS). Auch mit herausfordernden Verhaltensweisen der Betreuten muss ein fachlicher Umgang gefunden werden.

- Durch die Kommunikations-, Interaktions- und Wahrnehmungs-Besonderheiten sowie komorbide Störungen der Menschen mit ASS ist eine gute pädagogische Ausbildung, das Aneignen eines fundierten Fachwissens und stetige Weiterqualifizierung über das Thema Autismus eine wichtige Voraussetzung für eine zielgerichtete und nachhaltige Arbeit mit den Menschen mit ASS. Alle Mitarbeitenden in unserem Bereich arbeiten auf einem hohen Kompetenzniveau.
- Infolge des bereits bestehenden Fachkräftemangels sind in vielen Einrichtungen schon jetzt Stellen nicht besetzt. Dies führt für die vorhandenen Mitarbeitenden zu einer weiteren Arbeitsmehrbelastung, die teilweise zu Überbelastung und Erkrankung führt. Belastungen werden somit weiter potenziert.
- Durch die Thematisierung des Fachkräftemangels in der Öffentlichkeit, damit verbundene Beschreibungen der Arbeitsbedingungen und die vergleichsweise geringe Bezahlung im sozialen Bereich werden nicht ausreichend junge Menschen motiviert, sich für Berufe im sozialen Bereich zu entscheiden.
- Die Rahmenbedingungen in der sozialen Arbeit haben sich verändert. Durch erhöhte Dokumentationspflichten und erhöhte Standards beispielsweise in der Pflege oder Hygiene sowie veränderte arbeitsrechtliche Bedingungen, haben die Mitarbeitenden weniger Zeit für die direkte Arbeit mit den Menschen mit Behinderung. Dies steht - gerade in den stationären Wohnsettings - im Widerspruch zu den durchschnittlich intensiver gewordenen Bedarfen der Bewohnerschaft. Durch die Tendenz zur Ambulantisierung ist in Folge im stationären Setting eine Bündelung hoher Bedarfe zu beobachten.

## **Lösungsansätze**

Wir erfüllen eine Aufgabe, die die Gemeinschaft und das soziale Gefüge betrifft. Durch Einrichtungen in der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe werden gesetzlich garantierte Grundrechte und Ansprüche abgedeckt. Es muss daher ein gemeinsames

gesellschaftliches und politisches Interesse sein, auch dem speziellen Personenkreis der Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung entsprechend fachliche Unterstützung anzubieten. Dies ist nur möglich mit ausreichender Personalstärke, qualifiziertem Personal und einer angemessenen Refinanzierung.

### **Daher fordert der AKL**

- Um bei jungen Menschen das Interesse an sozialen Berufen zu wecken und die Arbeit der jetzigen Mitarbeitenden wertzuschätzen, ist eine gesellschaftliche und finanzielle Aufwertung sozialer Berufe unausweichlich!
- Die Mitarbeitergewinnung ist erschwert, da oft schon bei der Hospitation die belastenden Seiten der Betreuung deutlich werden und Bewerber wieder absagen. Unterstützung bei Inseraten und in der Öffentlichkeitsarbeit ist erforderlich.
- Um eine Mitarbeiterbindung zu sichern, muss der Arbeitsplatz attraktiv gestaltet werden. Die Umsetzung von Best Practice Beispielen wie Gesundheitsvorsorgeprogrammen, Supervisionen, Weiterbildungen, Burn-out Prophylaxe, Bonussystemen, betrieblicher Altersvorsorge etc. kosten zusätzliches Geld, was in die Refinanzierung der Maßnahmen eingepreist werden muss.
- Es muss bundeseinheitliche Standards und Definitionen geben, die klar beschreiben, wer als anerkannte Fachkraft gilt. Dies bietet Arbeitnehmern und Trägern mehr Klarheit.
- Die Möglichkeiten für Quereinsteiger und berufsbegleitende Ausbildung müssen weiter ausgebaut und verbessert werden.
- In Ausbildungen und Studiengängen sollte das Thema Autismus unbedingt mehr Beachtung finden!