



**Westsächsische Hochschule Zwickau**

University of Applied Sciences

# Bachelorarbeit

zum Thema

## **Zusammenhang zwischen Wohlbefinden und psychischen Merkmalen der Arbeitsaufgabe bei Fachkräften in der stationären Kinder- und Jugendhilfe**

Fakultät	Gesundheits- und Pflegewissenschaften
Eingereicht von	Theresa Schlegel
Matrikelnummer	37138
Seminargruppe	162232
Studiengang	Gesundheitsmanagement
E-Mail	theresa.schlegel.gi8@fh-zwickau.de
Erstgutachterin	Frau Prof. Dr. Gabriele Buruck
Zweitgutachter	Herr Gerry Hallbauer

Zwickau, 22.08.2019

# Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis .....	III
Abbildungsverzeichnis .....	III
Abkürzungsverzeichnis.....	IV
Zusammenfassung .....	V
1. Einleitung.....	1
2. Theorie und Forschungsstand .....	2
2.1. Begriffsdefinitionen .....	2
2.1.1. Psychische Gesundheit .....	2
2.1.2. Wohlbefinden .....	3
2.1.3. Arbeitsaufgabe.....	4
2.3. Job-Demand-Resources Model .....	8
2.2. Die Umsetzung der stationären Kinder- und Jugendhilfe.....	11
2.4. Studienlage.....	12
2.4.1. Psychische Gesundheit im Beruf.....	12
2.4.2. Belastung der Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe.....	12
2.2.2. Anforderungen an die Fachkräfte .....	14
2.4.3. Einfluss von psychischen Arbeitsaufgabenmerkmalen .....	16
3. Ziele und Fragestellungen.....	18
4. Methodologie.....	19
4.1. Vorgehen.....	19
4.1.1. Forschungsdesign .....	19
4.1.2. Einbezogene Instrumente .....	20
4.2. Gesamtstichprobe.....	22
4.2.1. Einrichtung der Befragten .....	22
4.2.2. Rekrutierung und Auswahl.....	22
4.2.3. Stichprobenbeschreibung .....	23
4.2. Erhebung der Daten .....	23
4.3. Auswertung der Daten .....	25

4.3.1. Auswertung der qualitativen Daten .....	25
4.3.2. Auswertung der quantitativen Daten .....	26
5. Ergebnisse.....	28
5.1. Deskriptive Daten .....	28
5.2. Qualitative Ergebnisse .....	30
6. Diskussion und Fazit.....	45
6.1. Interpretation der Ergebnisse .....	45
6.2. Limitationen und Stärken.....	54
6.3. Implikationen .....	56
6.4. Fazit.....	58
Literaturverzeichnis .....	59
Anhang.....	63
I. Probandeninformation .....	63
II. Einverständniserklärung.....	65
III. Interviewleitfaden .....	66
IV. Befragungsbogen .....	68
VI. Checkliste für Interviews .....	69
VII. Transkriptionen der Interviews.....	70
Interview – B1 .....	70
Interview – B2.....	76
Interview – B3.....	80
Interview – B4.....	86
Interview – B5.....	91
Interview – B6.....	95
Interview – B7.....	99
Interview – B8.....	102
Interview – B9.....	106
Interview – B10.....	111
Eigenständigkeitserklärung.....	118

## Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1: Merkmale von Arbeitsaufgaben nach (Morgeson &amp; Humphrey, 2006)</i> .....	7
<i>Tabelle 2: Ebenen der arbeitsbezogenen Ressourcen nach Bakker &amp; Demerouti</i> .....	9
<i>Tabelle 3: Charakteristik der Gesamtstichprobe (N=10)</i> .....	23
<i>Tabelle 4: Deskriptive Daten zur Grundgesamtheit</i> .....	28
<i>Tabelle 5: Deskriptive Daten des WHO-Index</i> .....	29
<i>Tabelle 6: Arbeitsaufgaben der Fachkräfte nach Kategorien</i> .....	31
<i>Tabelle 7: Wünsche und Anliegen der Fachkräfte</i> .....	43

## Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1: Beziehung zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Auswirkungen der Arbeit nach Hackman &amp; Oldham</i> .....	6
<i>Abbildung 2: Job-Demand-Resources Model nach Bakker &amp; Demerouti</i> .....	10
<i>Abbildung 3: WHO-Prozentwert der Befragten (N=10)</i> .....	29

## Abkürzungsverzeichnis

AGJ	Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ERIM	Effort-Reward-Imbalance Model
JDRM	Job-Demand-Resources-Model
KJHG	Kinder- und Jugendhilfegesetz
M	Mittelwert
N	Anzahl der Probanden
PSQ	Perceived Stress Questionnaire
r	Korrelationskoeffizient
RKI	Robert Koch Institut
SD	Standardabweichung
SGB	Sozialgesetzbuch
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
WDQ	Work Design Questionnaire
WHO	World Health Organisation

## Zusammenfassung

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, den Zusammenhang zwischen den psychischen Merkmalen der Arbeitsaufgabe und dem Wohlbefinden der Fachkräfte in der stationären Kinder- und Jugendhilfe zu untersuchen. Dazu werden für das Verständnis dieser Arbeit relevante Begriffe definiert, sowie das Berufsbild der Sozialen Arbeit erläutert. Das theoretische Konstrukt der Arbeit bildet das Job-Demand-Resources Model, welches die Anforderungen und Ressourcen der Mitarbeitenden mit Stressentstehung im Beruf in Wechselwirkung betrachtet. (Bakker & Demerouti, 2007) In der Literatur wird insgesamt deutlich, dass Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe hohen Anforderungen ausgesetzt sind und daraus resultierend ein großes Belastungspotenzial herrscht. (Rau, Ohlert, Seidler, Fegert, & Allroggen, 2017; Hungerland, 2016)

Die vorliegende Querschnittsuntersuchung wurde in einem freien Träger der Sozialen Arbeit in Mitteldeutschland durchgeführt. Dabei sind zehn Fachkräfte aus vier verschiedenen Wohngruppen der Kinder- und Jugendhilfe im Juni und Juli 2019 befragt worden. Die Datenerhebung erfolgt mit Hilfe eines Interviews, sowie einem schriftlichem Befragungsbogen. Methodisch wird demnach eine Kombination aus quantitativen sowie qualitativen Verfahren eingesetzt. Das Wohlbefinden der Fachkräfte wird mithilfe des validierten WHO-5 Index analysiert. Die Auswertung der Interview-Aussagen wird mit einer Inhaltsanalyse durch Kategorisierung der Antworten durchgeführt. Durchschnittlich sind die Befragten seit sieben Jahren für diesen Träger tätig. Die Geschlechterverteilung liegt bei neun weiblichen sowie einer männlichen Fachkraft bei einem Durchschnittsalter von 37,7 Jahren.

Mithilfe des validierten WHO-5 Index kann im Mittel ein gutes Wohlbefinden (64,8%) bei den Fachkräften ermittelt werden. Eine Fachkraft weist ein geringes Wohlbefinden (36%) mit Gefahr einer psychischen Erkrankung auf. Die Daten sind ein Indiz für eine Wechselwirkung zwischen der Dauer der Berufsausübung und dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Als belastungsfördernde Aufgabenmerkmale können die Unvorhersehbarkeit, hohe Verantwortung, der große Informationsfluss sowie das häufige Nichterfüllen der Ganzheitlichkeit benannt werden. Dagegen fördern große Autonomie, starke Bedeutung der Aufgabe und gute soziale Unterstützung die Motivation und das Wohlbefinden der Fachkräfte. Es kann ein Zusammenhang zwischen den psychischen Merkmalen der Arbeitsaufgaben und dem Wohlbefinden der Fachkräfte erkannt werden.

Schlüsselwörter: Wohlbefinden - Kinder- und Jugendhilfe - Aufgabenmerkmale

## 1. Einleitung

Was passiert mit Kindern und Jugendlichen, welche durch eine Anordnung des Jugendamtes aus der Familie genommen werden? Sie werden zum Beispiel in Formen der stationären Hilfe zur Erziehung untergebracht. Das bedeutet, die Kinder und Jugendlichen leben in Wohngruppen und werden durch pädagogisches Fachpersonal rund um die Uhr betreut. Im Dezember 2016 lebten in Deutschland rund 22.000 Kinder und Jugendliche in einer solchen stationären Wohnform. (Statistisches Bundesamt, 2019)

Laut Steinlin et al. (2016) sind die sozialpädagogischen Fachkräfte in stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche täglich besonderen Anforderungen ausgesetzt, weshalb sich die vorliegende Arbeit mit den Mitarbeitenden befasst. Das Thema dieser Arbeit lautet: „Zusammenhang zwischen Wohlbefinden und psychischen Merkmalen der Arbeitsaufgabe bei Fachkräften in der stationären Kinder- und Jugendhilfe“.

Im Bereich der stationären Kinder- und Jugendhilfe sind durch die komplexen Arbeitsaufgaben zahlreiche Belastungsfaktoren festzustellen (Rau, Ohlert, Seidler, Fegert, & Allroggen, 2017), denn heute sind die Aufgaben der Sozialen Arbeit in unserer Gesellschaft vielfältiger und notwendiger denn je. (Germin & Gitterman, 1999) Neben einer hohen Arbeitsdichte, fehlendem Personal und großer Verantwortung beeinflussen zahlreiche weitere Faktoren die psychische Gesundheit und somit auch das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. (Poulsen, 2014) Die psychischen Merkmale einer Arbeitsaufgabe, wie beispielsweise Autonomie oder Vielfalt, können die Zufriedenheit sowie die Motivation von Fachkräften stark beeinflussen. (Morgeson & Humphrey, 2006) Eine geringe Arbeitszufriedenheit kann dabei langfristig die Gefahr für psychische Erkrankungen, wie Burnout, um ein fünffaches erhöhen. (Steinlin, et al., 2016) Psychische Erkrankungen sind immer häufiger Gründe für Fehlzeiten, wie das Bundesamt für Arbeit und Soziales mitteilt. Krankenkassenübergreifend sind auffällig hohe Fehlzeiten durch psychische Erkrankungen im Erziehungs- und Unterrichtswesen zu verzeichnen. (BMAS, 2016)

Für die sozialpädagogischen Fachkräfte der stationären Hilfe ist es daher notwendig, Maßnahmen für den Schutz und die Förderung der Gesundheit auszubauen. (Rudow, 2004) Um dies zu realisieren, ist es zunächst nötig, den aktuellen Stand der Fachkräfte bezüglich ihrer psychischen Gesundheit zu ermitteln. Mit dieser Arbeit wird dazu beigetragen, die Ist-Situation der Mitarbeitenden in der stationären Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland zu untersuchen. Umgesetzt wird dieses Vorhaben mit dem Führen von Interviews mit zehn Fachkräften eines freien Trägers der Sozialen Arbeit in Mitteldeutschland.

## 2. Theorie und Forschungsstand

Dieses Kapitel stellt das theoretische Grundgerüst dieser Arbeit dar. Zunächst folgen Definitionen von Begriffen, welche für das Verständnis dieser Arbeit elementar sind. Anschließend wird das Berufsbild der Kinder- und Jugendhilfe erläutert, explizit der Bereich der stationären Hilfe. Die besonderen Anforderungen an die Fachkräfte im Bereich der Sozialarbeit werden ergänzend erläutert, bevor das theoretische Modell dieser Arbeit, das Job-Demand-Resources Model, beschrieben wird. Den Abschluss des Kapitels bildet der aktuelle empirische Forschungsstand.

### 2.1. Begriffsdefinitionen

Was bedeutet psychische Gesundheit? Was hingegen sagt das Wohlbefinden aus und was ist mit dem Begriff ‚Arbeitsaufgabe‘ gemeint? Unter anderem diese Fragen werden in diesem Abschnitt der Arbeit beantwortet.

#### 2.1.1. Psychische Gesundheit

Die psychische Gesundheit ist ein umfassender Begriff, welcher in der Literatur differenziert definiert wird. Das Robert-Koch-Institut beschreibt den Begriff folgendermaßen:

*„Psychische Gesundheit ist eine wesentliche Voraussetzung von Lebensqualität, Leistungsfähigkeit und sozialer Teilhabe. Die psychische Gesundheit wird von zahlreichen Risikofaktoren (zum Beispiel berufliche Belastung, schwerwiegende Lebensereignisse, Persönlichkeitsfaktoren, sozialer Status, Lebensführung) aber auch Schutzfaktoren (zum Beispiel soziale Unterstützung, Resilienz, gesunde Lebensweise) beeinflusst.“* (RKI, 2019)

Wird diese psychische Gesundheit beeinträchtigt, also ist eine Person den genannten Risikofaktoren ausgesetzt, kommt es zu einer Einschränkung des seelischen Wohlbefindens oder einer schwerwiegenden psychischen Störung. Solche Beeinträchtigungen können Auswirkungen auf die physische Gesundheit, das gesellschaftliche Handeln und auf das Gesundheitsverhalten der Person haben. Zahlreiche psychische Erkrankungen, wie Depression, Suchterkrankungen, Angststörungen und Demenzerkrankungen, sind allgegenwärtig bekannt und stark diskutiert. (RKI, 2019)

Mit der oben genannten Definition erklärt das Robert-Koch-Institut, dass psychische Gesundheit als ein komplexer Prozess verstanden wird, welcher aus einer guten Balance von



Schutz- und Risikofaktoren besteht. Soziale Unterstützung ist dabei ein solcher Schutzfaktor, wohingegen Stress ein Beispiel für einen Risikofaktor darstellt, welcher sich negativ auf das emotionale Empfinden auswirkt. (RKI, 2014) Zudem besteht ein Zusammenhang zwischen psychischer Belastung und psychischer Erkrankung: *„Wenn ein Mensch psychisch erkrankt, können die Ursachen hauptsächlich in der Person selbst liegen, aber auch im privaten oder beruflichen Umfeld. Auf der anderen Seite stellt z. B. eine Depression selbst auch einen Stressfaktor dar, der die Leistungsfähigkeit einer Person am Arbeitsplatz beeinträchtigt.“* (Kramer, Oster, & Blum, 2015)

Laut der Weltgesundheitsorganisation sind in vielen westlichen Ländern der Erde psychische Störungen die Hauptursache für Erkrankungen, die für circa 30-40% des chronischen Krankenstandes verantwortlich sind. (WHO, 2019)

Nun besteht die Frage, was eine psychische Erkrankung ist. Eine Normabweichung des Verhaltens, Erlebens und Befindens, welche häufig, langfristig und intensiv anhält, deutet auf ebendiese hin. Ein Verlust an Interesse sowie sozialer Rückzug können Anzeichen einer psychischen Erkrankung sein. Wenn dieser Krankheitszustand langfristig anhält, kommt es zu einer Einschränkung der gesamten Lebensqualität (Wohnen, Freizeit und Arbeit). (Kramer, Oster, & Blum, 2015)

### 2.1.2. Wohlbefinden

Die WHO definiert Gesundheit als einen *„Zustand vollständigen physischen, geistigen und sozialen Wohlbefindens“*. Das bedeutet, ein intaktes Wohlbefinden ist elementar für die Gesunderhaltung unseres Lebens. Es wird in sämtlicher Literatur im Zusammenhang mit Gesundheit von Wohlbefinden gesprochen. Eine einheitliche Definition des Begriffes liegt dennoch nicht vor und ist somit schwer greifbar zu machen.

In den letzten Jahrzehnten lag der Fokus auf der Erfassung von Krankheiten und Behinderungen, das Messen von Wohlbefinden blieb gering. In Zukunft soll laut WHO verstärkt das Wohlergehen untersucht sowie regional eingeordnet werden. (WHO, 2019)

Grupe (1982) widmete sich einer Wohlbefinden-Definition. Er beschreibt ebendieses als eine positive Grundbefindlichkeit des Menschen. Dabei ist Wohlbefinden von körperlichen, seelischen und sozialen Bedingungen geprägt und hängt von der Person individuell sowie von externen kulturellen und sozialen Einflüssen ab. (Grupe, 1982) Insgesamt ist das Wohlbefinden eines Menschen durch subjektive Empfindungen geprägt. Es kann das Gefühl des Wohlbefindens hergestellt, jedoch nicht direkt angestrebt werden. (Schilling & Klus, 2015)

Becker und Abele führten fast zehn Jahre später eine ähnliche Definition von Wohlbefinden ein. Dabei wird in psychisches, physisches und soziales Wohlbefinden unterteilt. Wenn sich eine Person ausgeglichen und kompetent fühlt, besitzt sie ein psychisches Wohlbefinden. Physisches Wohlbefinden ist durch Leistungsfähigkeit sowie ein gesundes Gefühl ausgezeichnet, während sich ein Mensch mit intaktem sozialem Wohlbefinden geliebt und gebraucht fühlt. (Abele & Becker, 1991)

Heute liegt eine Definition von der WHO vor. Demnach hat der Begriff ‚Wohlbefinden‘ eine subjektive sowie eine objektive Dimension:

*„Maßgebliche Bestandteile des objektiven Wohlbefindens sind die Lebensbedingungen von Menschen und ihre Chancen auf Nutzung ihres Potenzials – Chancen, die unter den Menschen gerecht verteilt sein sollten. Wesentliche Aspekte für objektives Wohlbefinden sind Gesundheit, Bildung, Arbeitsplatz, soziale Beziehungen, Umwelt, Sicherheit, Bürgerbeteiligung, Politikgestaltung, Wohnbedingungen und Freizeit. Subjektives Wohlbefinden ist vor allem mit den Lebenserfahrungen von Menschen verknüpft.“ (WHO, 2019)*

Nach dem Verständnis der WHO kennzeichnet ‚Wohlbefinden‘ das Empfinden der Lebensbedingungen und wie gut diese Bedingungen genutzt werden können, aus. Besitzen Menschen keinen oder nur begrenzten Zugang zu den in der Definition genannten Bedingungen, wie Gesundheit oder Bildung, empfinden diese ein sehr geringes objektives Wohlbefinden. Persönliche Erfahrungen, wie zum Beispiel Gewalt, Trauer oder schöne Ereignisse beeinflussen das subjektive Wohlbefinden und können somit ebenso erheblich zum Wohlbefinden einer Person beitragen, wie die Bedingungen, unter welchen die Person lebt.

### 2.1.3. Arbeitsaufgabe

Neben der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und der Organisation der Arbeit kann ebenso die Gestaltung der Arbeitsaufgaben verschiedene Folgen auf die Gesundheit von Fachkräften haben. Dieser Abschnitt widmet sich der Definition des Begriffes ‚Arbeitsaufgabe‘.

Allgemein stellt eine Arbeitsaufgabe den Schnittpunkt zwischen der Organisation und dem Individuum dar. Mit der Übernahme eines Arbeitsauftrages, welcher zunächst objektiv ist, entsteht folgend eine subjektiv realisierte Arbeitsaufgabe. (Hacker, 1984) Blumberg (1988) beschreibt später eine Aufgabe nicht nur als Schnittpunkt zwischen Organisation und Individuum, sondern auch als Kern des soziotechnischen Systems sowie als Fokus arbeitspsychologischer Konzepte der Gestaltung. (Blumberg, 1988) Zu einer ‚Aufgabe‘ im allgemeinen Sinne gehören die eigene Planung, der Entwurf der Lösung mit freier Wahl

von Möglichkeiten, die Abwägung dieser Möglichkeiten und schließlich die Entscheidung sowie deren Verantwortungsübernahme. Die Einteilung, die Durchführung sowie letztendlich die Fertigstellung schließen eine Aufgabe ab. (Lang & Hellpach, 1922)

Das Ausführen einer Arbeitsaufgabe kann Auswirkungen auf die Gesundheit der Fachkräfte haben. (Hacker, 1984) Zum Untersuchen der Auswirkungen von Arbeitsbedingungen und Arbeitstätigkeiten auf die Fachkräfte eignet sich das Verfahren von Hackman und Oldham, welches ‚Job Diagnostic Survey‘ heißt. Dieses Verfahren beruht auf dem ‚Job Characteristics Model‘ der beiden Autoren. (Hackman & Oldham, 1976)

In diesem Modell wird die durch die Ausführung der Arbeitsaufgabe initiierte Motivation von drei Bedingungen (critical psychological states) beeinflusst (*Abbildung 1*). Diese Bedingungen werden in fünf Tätigkeitsmerkmale (core job dimensions) unterteilt. (Ulich, 2005) Dabei beeinflussen die Aufgabenmerkmale Anforderungsvielfalt, Ganzheitlichkeit und Bedeutsamkeit der Aufgabe gemeinsam die ‚critical psychological state‘ der Bedeutsamkeit der eigenen Arbeitstätigkeit (*Abbildung 1*). Die Autonomie als ‚core job dimension‘ steht in einer Wechselbeziehung zur erlebten Verantwortung für die Ergebnisse der eigenen Tätigkeit. Das Feedback bzw. die Rückmeldung aus der Aufgabenerfüllung kann das Wissen über das Ergebnis und die Qualität der Arbeit beeinflussen. (Hackman & Oldham, 1976)

Alle drei ‚critical psychological states‘ wirken sich laut Hackmann und Oldham auf die Arbeit in verschiedenen Weisen aus (*Abbildung 1*). Demnach können hohe Motivation, eine gute Qualität der Arbeitsleistung, große Arbeitszufriedenheit sowie niedrige Fehlzeiten und Fluktuation entstehen.

Entgegen dieser Richtung birken die Aufgabenmerkmale ebenso eine Gefahr der Senkung der ‚critical psychological states‘. Durch ein inadäquates Maß an Tätigkeitsmerkmalen können geringe Motivation, eine schlechte Arbeitsqualität sowie eine schlechte Zufriedenheit der Mitarbeitenden resultieren. Insgesamt ist es bedeutsam, dass sich alle Mitarbeiter\*innen durch die Aufgaben frei entfalten und entwickeln können. (Ulich, 2005; Hackman & Oldham, 1976)

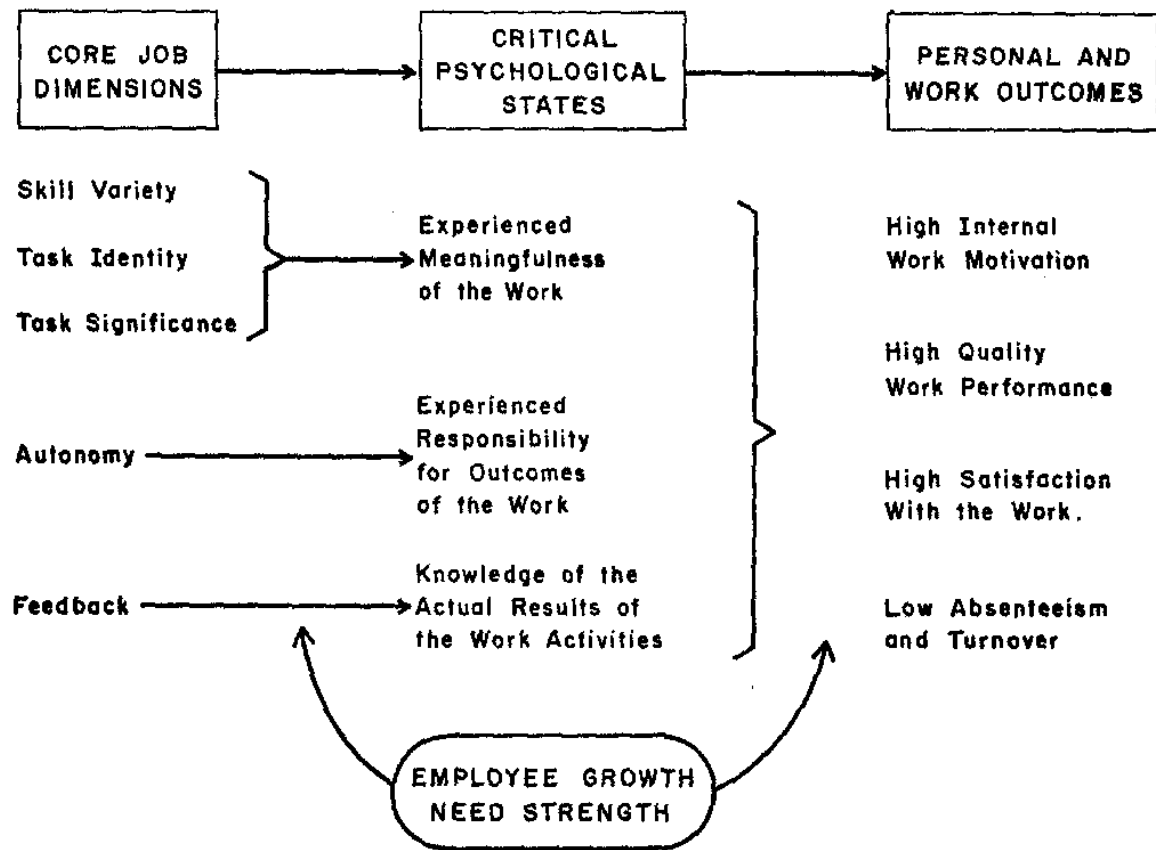


Abbildung 1: Beziehung zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Auswirkungen der Arbeit nach Hackman & Oldham

Auch Hacker (1984) beschreibt später einige allgemeine Auswirkungen von Arbeitstätigkeiten, welche von den in *Abbildung 1* dargestellten Auswirkungen abweichen:

- materielle oder ideelle Arbeitsergebnisse
- Erfahrungserwerb
- Ermüdung
- Arbeitsbedingte Erkrankungen
- Motivation durch gut gelungene Arbeit.

Hacker benennt Auswirkungen, welche ebenso negativer wie positiver Natur sind. Dabei wird deutlich, dass auch Erkrankungen und Ermüdung Folgen von Arbeitsaufgaben sein können. (Hacker, 1984) Die Meinung, dass physische und psychische Schädigungen ihre Ursache in Arbeitstätigkeiten finden, wird auch heute vertreten und stets untersucht. So kann das Wohlbefinden der Fachkräfte stark beeinträchtigt werden, wenn die Arbeitsaufgabe beispielsweise soziale Isolation hervorruft. (Nerdinger, Blickle, & Schaper, 2014)

Fast 30 Jahre nach Hackman und Oldham berichten Morgeson und Humphrey (2006) über 18 Merkmale von Arbeitsaufgaben (*Tabelle 1*). Dabei werden die Merkmale von Hackman und Oldham mit zahlreichen motivations- und gestaltungsrelevanten Arbeitsplatzmerkmalen erweitert. (Nerdinger, Blickle, & Schaper, 2014) Morgeson und Humphrey definieren Aufgabenmerkmale als Merkmale, welche sich mit der Art und Weise, wie die Arbeit ausgeführt wird, befassen. Die Art und der Umfang, welche mit einem bestimmten Arbeitsauftrag verbunden sind, sind ebenso Teile der Aufgabenmerkmale. (Morgeson & Humphrey, 2006)

*Tabelle 1: Merkmale von Arbeitsaufgaben nach Morgeson & Humphrey*

Motivationale Merkmale		Soziale Merkmale	Kontextuelle Merkmale
Aufgabenmerkmale	Wissensmerkmale		
Autonomie	Komplexität	Soziale Unterstützung	Ergonomie
Aufgabenvielfalt	Informationsverarbeitung	Gegenseitige Abhängigkeit	Physische Anforderungen
Bedeutung der Aufgabe	Problemlösung	Interaktion außerhalb des Unternehmens	Arbeitsbedingungen
Aufgabenidentität	Qualifikationsvielfalt	Feedback von anderen	Nutzung der Geräte
Feedback durch die Aufgabe	Spezialisierung		

Deutlich werden drei übergeordnete Merkmalsbereiche: motivational, sozial und kontextuell (*Tabelle 1*). Die motivationalen Merkmale werden dabei in Aufgaben- und Wissensmerkmale unterteilt. Die sozialen und kontextuellen Merkmale bilden zwei eigene Kategorien. Aufgabenmerkmale, Wissensmerkmale und die sozialen Merkmale können dabei als psychische Merkmale der Arbeitsaufgabe verstanden werden, während die kontextuellen Merkmale auf die Umgebung und das Körperliche eingehen. (Nerdinger, Blickle, & Schaper, 2014, S. 363)

### 2.3. Job-Demand-Resources Model

Das theoretische Konstrukt für die nachfolgenden Betrachtungen lieferten Bakker und Demerouti mit dem sogenannten Job-Demand-Resources Model (JDRM). Dabei wird Stressentstehung im Beruf im Bezug zu dessen Anforderungen und den Ressourcen der Mitarbeiter betrachtet (Bakker & Demerouti, 2007). Das JDRM zeigt den übergeordneten Zusammenhang der Auswirkungen von Anforderungen des Jobs auf die Gesundheit sowie die Wirkung persönlicher Ressourcen. (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) Es ist eine Weiterentwicklung zweier Modelle, zum einem des Job-Demand-Control Modells von Karasek, zum anderen des Effort-Reward-Imbalance Modells von Siegrist. (Bakker & Demerouti, 2007)

#### *Job-Demand-Control Model*

Das Job-Demand-Control Model bildet die wechselseitige Beeinflussung von Job Demands, den Arbeitsanforderungen (z. B. Art und Inhalt der Arbeit, Zeitdruck, zwischenmenschliche Konflikte) und Control, den Kontrollmöglichkeiten (z.B. Einfluss auf Arbeitsplanung und Durchführung) durch die Arbeitnehmer\*innen ab. (Karasek, 1979) Das Modell kann somit auf eine schlechte psychische Gesundheit hinweisen, wenn die erlebte Höhe der Arbeitsanforderungen mit eingeschränkten Entscheidungsfreiräumen und geringer sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz in Wechselwirkung steht. Jedoch kann die Verbindung einer hohen Arbeitsanforderung und einem großen Entscheidungsraum auch eine Chance für die persönliche Entwicklung darstellen. (BMAS, 2016)

#### *Effort-Reward-Imbalance Model*

Das Effort-Reward-Imbalance Model (ERIM) oder auch Gratifikationsmodell zeigt eine Gesundheitsgefährdung bei einem Ungleichgewicht zwischen großem Engagement der Arbeitnehmer\*innen und niedriger Anerkennung durch die Leitung. Eine Gefahr für die Gesundheit entsteht laut dem ERIM weiterhin bei großer Belastung und geringer Gratifikation (Belohnung). (Siegrist, 1996) Dieses Modell bezieht nicht nur die erschöpfende Verausgabung, sondern ebenso die fehlenden Gratifikationen in die Risikoprävention mit ein. (BMAS, 2016) Die Gratifikation stellt nicht nur das Gehalt oder den Lohn dar, sondern ebenso das Gefühl der Wertschätzung sowie die Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit. Einen Zusammenhang zwischen Belastungen und Auswirkungen auf die Gesundheit konnte mit diesem Modell mehrfach nachgewiesen werden. (Siegrist, 1996)

Das Job-Demand-Resources Model fasst diese beiden Modelle zusammen und beinhaltet eine deutliche Erweiterung bezüglich arbeitsbezogener Ressourcen. (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) Als Ressourcen im JDRM werden physikalische, physische, psychologische, soziale und organisationale Aspekte genannt. Diese können sich auf verschiedenen Ebenen des Berufsalltages befinden (*Tabelle 2*). (Bakker & Demerouti, 2007)

*Tabelle 2: Ebenen der arbeitsbezogenen Ressourcen nach Bakker & Demerouti*

<i>Ebene</i>	<i>Beispiele</i>
Ebene des Unternehmens	Gehalt, Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit
Soziale Ebene	Teamklima, Unterstützung durch Arbeitgeber
Organisatorische Ebene	Rollenklarheit, Beteiligung an Entscheidungsfindung
Ebene der Aufgabe	Bedeutung der Aufgabe, Autonomie

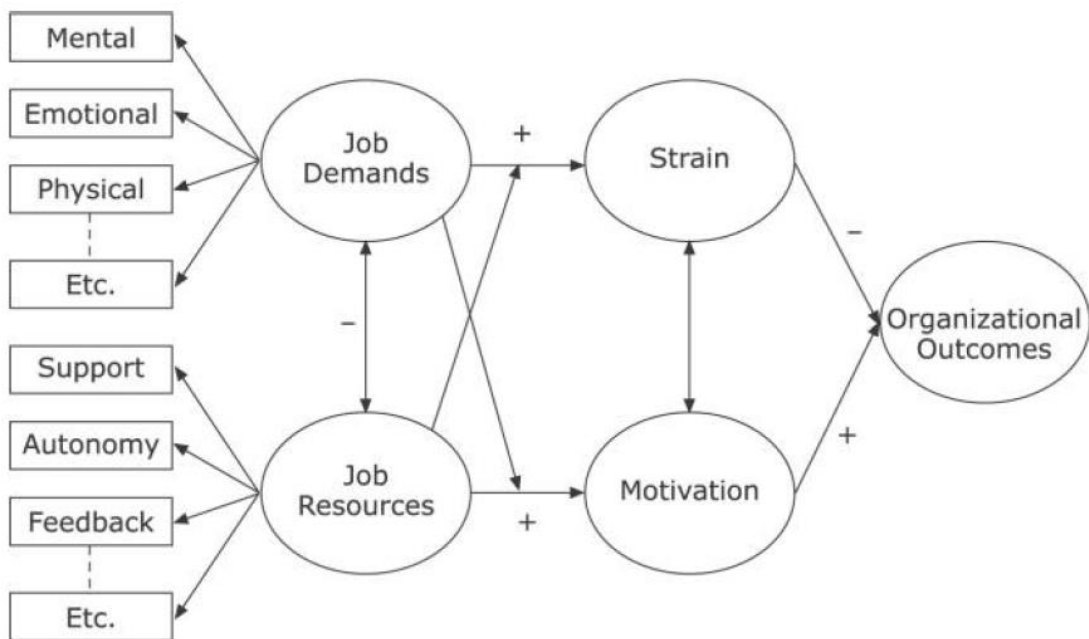
Arbeitsbezogene Ressourcen tragen zum Erreichen der Arbeitsziele bei und senken so die mit den Anforderungen des Berufs verbundenen körperlichen und seelischen Belastungen. Sie können zudem die persönliche Entwicklung sowie den Lernprozess fördern oder stimulieren. Befinden sich die zur Verfügung stehenden Ressourcen im Ungleichgewicht zu den beruflichen Anforderungen der Fachkraft, entsteht eine Belastung. (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001)

Insgesamt beschreibt das JDRM zwei Prozesse, welche in Wechselwirkung stehen (*Abbildung 2*). Es gibt erstens, den Prozess der Gesundheitsbeeinträchtigung, in welchem sich die Anforderungen (Arbeitsdruck, emotionale Belastung,) wiederfinden. Zweitens gibt es den motivationsgesteuerten Prozess, welcher die Ressourcen (soziale Unterstützung, Feedback, Teamgefühl) beinhaltet. Sind die Anforderungen aus dem zuerst genannten Prozess zu hoch oder nicht adäquat, kann es zu einem Energieverlust, also einem Erschöpfungszustand kommen. Die Anforderungen können in diesem Fall nicht mehr von der Fachkraft erfüllt werden, was gesundheitliche Folgen als Konsequenz hat. (Bakker & Demerouti, 2007)

Mit dem motivationsgesteuerten Prozess ist dargestellt, dass die Ressourcen ein Motivationspotential besitzen, welches intrinsisch sowie extrinsisch auf die Fachkraft wirken kann. Als intrinsisch wird dabei eine Förderung des Lernens und der Entwicklung bezeichnet, während extrinsische Faktoren entscheidend für das Erreichen der Arbeitsziele sind. Beispielsweise kann eine gute Beziehung zu Kolleg\*innen oder Ermutigungen durch die vorgesetzte Person bei der Bewältigung der Anforderungen hilfreich sein und die Leistung

steigern. Ebenso beeinflusst die Autonomie am Arbeitsplatz die Motivation und somit langfristig die Gesundheit der Fachkräfte. (Bakker & Demerouti, 2007)

Deutlich werden die Zusammenhänge zwischen den Anforderungen und der Belastung (Energienmangel, gesundheitliche Probleme) sowie zwischen den Ressourcen und der Motivation der Fachkräfte. Diese beiden Prozesse sind durch eine gegenseitige Beeinflussung stets miteinander verbunden (*Abbildung 2*). Das heißt, das Zusammenspiel von Anforderungen und Ressourcen ist bedeutsam für die Arbeitsbelastung und Motivation. Zusammenfassend wird das Arbeitsergebnis von den Wechselwirkungen zwischen Anforderungen, Ressourcen, Belastung und Motivation der Fachkräfte beeinflusst, wobei mehrere Prozesse eine Rolle spielen (*Abbildung 2*). (Bakker & Demerouti, 2007)



*Abbildung 2: Job-Demand-Resources Model nach Bakker & Demerouti*

Das JDRM stellt für diese Arbeit das theoretische Konstrukt dar, da es entwickelt worden ist, um die Gesundheit sowie das Wohlbefinden der Fachkräfte zu verbessern, indem negative als auch positive Indikatoren untersucht werden. (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) Die psychische Gesundheit der Fachkräfte in Verbindung mit den Merkmalen der Arbeitsaufgabe zu betrachten und zu steigern, ist das Ziel dieser Arbeit. Die Datenerhebung dieser Untersuchung wird unter Betrachtung des JDRM durchgeführt, wobei ein besonderes Augenmerk auf der Ebene der psychischen Arbeitsaufgaben nach Morgeson & Humphrey liegt (*Tabelle 1*).



## 2.2. Die Umsetzung der stationären Kinder- und Jugendhilfe

Laut dem Statistischen Bundesamt sind 2017 circa 986.000 erzieherische Hilfen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland in Anspruch genommen wurden. Umgesetzt sind 15 Prozent davon in Heimen oder anderen betreuten Wohnformen, wie Wohngruppen. (Statistisches Bundesamt, 2019)

Die Umsetzung der stationären Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland wird durch das Kinder- und Jugendhilfegesetz in §34 wie folgt festgelegt:

*„1 Hilfe zur Erziehung [...] soll Kinder und Jugendliche durch eine Verbindung von Alltagsleben mit pädagogischen und therapeutischen Angeboten in ihrer Entwicklung fördern.*

*2 Sie soll entsprechend dem Alter und Entwicklungsstand des Kindes oder des Jugendlichen sowie den Möglichkeiten [...] 1. eine Rückkehr in die Familie zu erreichen versuchen oder 2. die Erziehung in einer anderen Familie vorbereiten oder 3. eine auf längere Zeit angelegte Lebensform bieten und auf ein selbständiges Leben vorbereiten.*

*3 Jugendliche sollen in Fragen der Ausbildung und Beschäftigung sowie der allgemeinen Lebensführung beraten und unterstützt werden.“ (KJHG, SGB VIII)*

Dieser Gesetzesauszug bedeutet, dass in der stationären Hilfe nicht nur eine betreute Wohnform zu Verfügung gestellt wird, sondern auch umfassende Angebote für die Kinder und Jugendlichen bereitgehalten werden müssen. Langfristig sollen diese für einen Auszug aus der stationären Einrichtung sorgen sowie den Kindern und Jugendlichen eine optimale Entwicklung ermöglichen.

Wie das Statistische Bundesamt angibt, lebten im Dezember 2016 in einem Heim oder einer anderen betreuten Wohnform über 22.000 Kinder und Jugendliche. Dabei ist eine Verteilung von Jungen und Mädchen mit circa 3:1 kennzeichnend. Insgesamt ist festzuhalten, dass die Anzahl an Hilfen zur Erziehung erheblich angestiegen ist. Damit verbunden sind auch die Ausgaben für die Kinder- und Jugendhilfe um mehr als das Doppelte in den Jahren 2008 bis 2016 angestiegen. (Statistisches Bundesamt, 2019)

Im Bereich der sozialen Arbeit, also auch der Kinder- und Jugendhilfe, sorgen Träger für die Umsetzung der Leistungen. Diese lassen sich unterteilen in private, freie/ gemeinnützige, staatliche/ kommunale oder Mischformen. (Schilling & Klus, 2015) Die Träger sind zur Umsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben verpflichtet, sowie zuständig für die Planung und den Ausbau der bedarfsgerechten Dienste und Einrichtungen. Freie Träger

sind nichtstaatliche Organisationen, welche für die Familien-, Alten- und Sozialhilfe gegründet worden sind. In Deutschland kann man sechs große Wohlfahrtsverbände der freien Trägerschaft der Sozialen Arbeit zuordnen. Insgesamt gilt das Jugendamt als übergeordnete zuständige Sozialbehörde und ist für die Gestaltung der öffentlichen Jugendhilfe verantwortlich. (Schilling & Klus, 2015)

## 2.4. Studienlage

Der Literaturstand zu dem Thema dieser Arbeit ist insgesamt gering. Anschließend werden einige Studien vorgestellt, welche zu dieser Arbeit verwandte Themen aufgreifen.

### 2.4.1. Psychische Gesundheit im Beruf

Laut dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016) stellen psychische Erkrankungen die zweitwichtigste Krankheitsartengruppe bei Erwerbstätigen dar. Im Jahr 2014 waren 15,7% aller Arbeitsunfähigkeitstage auf psychische Störungen zurückzuführen. (BMAS, 2016) Dabei schwankt die Verbreitung psychischer Störungen stark nach Wirtschaftsgruppen und beruflicher Tätigkeit. Jedoch werden besonders hohe Krankheitsstände, welche die Psyche betreffen, im Gesundheits- und Sozialwesen verzeichnet. (BMAS, 2016)

Die Bundespsychotherapeutenkammer (2013) bildet ebenso deutliche Zahlen zu dieser Thematik ab: „*Knapp 14 Prozent aller betrieblichen Fehltage gingen 2012 auf psychische Erkrankungen zurück. Damit hat sich der Anteil von betrieblichen Fehltagen, die durch psychische Erkrankungen bedingt sind, seit 2000 fast verdoppelt.*“ Deutlich wird hier weiterhin der Anstieg der Rate von 2012 zu 2014 um 1,7%. Insgesamt können über 70 Millionen Fehltage in Betrieben auf Grund von psychischen Erkrankungen gezählt werden, wobei Frauen häufiger betroffen sind, als Männer. Fast 50% aller Frühverrentungen weiblicher Personen im Jahr 2012 begründen auf einer psychischen Erkrankung. Bei Männern waren dagegen 35%. (Bundespsychotherapeutenkammer, 2013)

### 2.4.2. Belastung der Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe

Folgend wird der aktuelle Forschungsstand zur psychischen Gesundheit und den Belastungsfaktoren der Fachkräfte der stationären Kinder- und Jugendhilfe zusammengefasst. Konkret zu den Arbeitsaufgaben im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden des pädagogischen Personals, wird diese Arbeit den bestehenden Literaturumfang erweitern.

Dr. Poulsen führte 2014 im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung eine Studie von Stress und Belastungsfaktoren in der Jugendhilfe durch. Es handelte sich dabei um eine bundesweite

qualitative Erhebung mit 100 Teilnehmenden aus verschiedenen Bereichen der Sozialen Arbeit. (Poulsen, 2014) Erhoben wurden neben den Stressoren, die gesundheitliche Beeinträchtigung sowie die Wünsche und Forderungen der Teilnehmenden. Ein zentrales Ergebnis ist die große Anzahl an Belastungsfaktoren und stressauslösenden Ereignissen. Bei einigen Befragten sind erhebliche gesundheitliche Folgen, wie beispielsweise Schlafstörungen und Nervosität, entstanden. (Poulsen, 2014)

Eine Studie aus der Schweiz untersucht ebenfalls die Auswirkungen der Belastung von pädagogischen Fachkräften. Dabei wird in der Untersuchung von 2016 der Zusammenhang der Arbeitszufriedenheit und der Burnout-Gefahr bei über 300 Mitarbeitenden betrachtet. Das Hauptergebnis ist eine 5,4 Mal höhere Burnout-Gefährdung, wenn eine niedrige Arbeitszufriedenheit vorliegt. In dieser Studie wird zudem auf seine starke Beeinträchtigung des Wohlbefindens, der Leistungsfähigkeit sowie Lebenszufriedenheit bei 18% der Befragten hingewiesen. In Bezug auf das Wohlbefinden wird verdeutlicht, wie wichtig intakte soziale Beziehungen für dieses sind. Ein sozialer Rückzug kann erhebliche Folgen für die psychische Gesundheit haben kann. (Steinlin, et al., 2016)

Eine im April 2017 veröffentlichte Querschnittsstudie untersucht den Zusammenhang zwischen der Belastung der Fachkräfte in der stationären Kinder- und Jugendhilfe und dem Alter, Geschlecht und der Dauer im Arbeitsfeld. Bei der Auswertung der Ergebnisse wurde ein Vergleich mit einer Normstichprobe durchgeführt. (Rau, Ohlert, Seidler, Fegert, & Allroggen, 2017) Die Hauptergebnisse in Bezug auf verschiedene Zusammenhänge sind, dass bei jüngeren Fachkräften eine größere Anspannung vorliegt, als bei den älteren und ein Zusammenhang zwischen dem Gefühl von Sicherheit und der Belastung der Befragten besteht. Weiterhin verspüren die Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe einen größeren Zeitdruck und eine stärkere Anspannung als die Normstichprobe. Aus den Resultaten der Studie können zahlreiche Belastungsfaktoren für Fachkräfte der stationären Kinder- und Jugendhilfe festgehalten werden. Beispielsweise berichten die Fachkräfte über fehlende körperliche Entspannung, Konflikte mit den Klienten, geringes subjektives Sicherheitsgefühl sowie unzureichende Unterstützung durch den Arbeitgeber. (Rau, Ohlert, Seidler, Fegert, & Allroggen, 2017)

Mehrere Untersuchungen zu den Themen Stress und Belastung der Mitarbeitenden der Jugendhilfe liegen aus den USA und aus Großbritannien vor. Zum Beispiel veröffentlichte das „British Journal of Social Work“ 2009 eine Studie über die Arbeitsbedingungen und Erfahrungen der Sozialarbeiter in der Kinder- und Jugendhilfe in Schweden. Auch dabei ist durch einen Vergleich deutlich geworden, dass die Fachkräfte der Kinder- und

Jugendhilfe einer deutlich höheren psychischen Belastung ausgesetzt sind, als die Fachkräfte in anderen sozialen Berufsgruppen. (Tham & Meagher, 2009).

Eine aktuelle Studie, welche im Frühjahr dieses Jahres veröffentlicht wurde, untersucht die Arbeitsbedingungen von Sozialarbeiter\*innen in Amerika. Bei dieser Querschnittsuntersuchung sind 1333 Fachkräfte befragt wurden. Es werden die Arbeitsbedingungen als Ursache für Stress analysiert und die daraus entstehenden Folgen, wie Fehlzeiten, Arbeitszufriedenheit und Fluktuation ermittelt. (Ravalier, 2019) Zu den Resultaten gehört das Aufzeigen eines Zusammenhangs zwischen der Anforderung, sowie der Unterstützung durch Führungspersonen und dem Stressempfinden der Fachkräfte. Außerdem geben die Befragten an, eine Art „Schuldgefühl“ und besondere Beobachtung von der Gesellschaft zu verspüren, was zusätzlich Stress erzeugt. (Ravalier, 2019)

### 2.2.2. Anforderungen an die Fachkräfte

Im Berufsfeld einer Fachkraft für Kinder- und Jugendhilfe sind im Vergleich zu anderen Berufsgruppen überdurchschnittlich hohe Belastungen zu nennen. Das ist eines der Hauptresultate einer Erhebung bei über 900 Mitarbeiter\*innen. Im Fokus stehen dabei die psychischen Anforderungen. Täglich müssen die Fachkräfte beispielsweise mit Lärm und einer großen Anzahl an verschiedenen Aufgaben zurechtkommen. (Rudow, 2004)

Der Zeit- und Termindruck sind als belastende Anforderungen bekannt, wobei der hohe bürokratische Aufwand ebenso eine wichtige Rolle spielt. (Poulsen, 2014; Rudow, 2004)

Die allgemeine Arbeitsverdichtung, sowie die facettenreichen Problemlagen und die fehlende Kooperationsbereitschaft der Klient\*innen sind weitere Anforderungen an die Fachkräfte. (Poulsen, 2014) Mitarbeitende in stationären Kinder- und Jugendeinrichtungen müssen zudem täglich mit Grenzverletzungen in Form von Beschimpfungen sowie körperlicher Gewalt umgehen können. (Steinlin, Dölitzsch, Fischer, Fegert, & Schmid, 2015) Zudem steigt der ökonomische Druck in der Branche der Sozialen Arbeit und die Verhaltensprobleme der Kinder und Jugendlichen werden stetig komplexer. (AGJ, 2011; Rudow, 2004)

Besonders in den stationären Hilfen steigt die Anzahl von pädagogischen Aufgabenstellungen und Anforderungen. Folgen sind immer kürzere Verweildauern der Fachkräfte in den Einrichtungen und damit verbunden hohe Fluktuationsraten. Ein großer Anteil des Personals ist über 40 Jahre alt und nach mehrjähriger Arbeit im Schicht-, Wochenend- und Nachtdienst von psychischen Erkrankungen, wie Burnout, stärker bedroht. Vor diesem Hintergrund besteht die Befürchtung, dass die Hilfen zur Erziehung zukünftig im Kampf um pädagogisches Personal Schwierigkeiten bewältigen müssen. (AGJ, 2011)

Insgesamt ist das fehlende Personal als Herausforderung zu nennen. In der Branche der Kinder- und Jugendhilfe sind Auswirkungen des Personalmangels deutlich bei den Fachkräften zu spüren. (AGJ, 2011; Poulsen, 2014; Rudow, 2004) Eine weitere Anforderung für die pädagogischen Fachkräfte ist es, die geringe Wertschätzung und Unterstützung durch den Arbeitgeber sowie die Gesellschaft zu akzeptieren. (Rudow, 2004; Poulsen, 2014; Steinlin, et al., 2016)

Eine qualitative Untersuchung zeigt, welche Anforderungen das Potenzial besitzen, Stress bei den Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe auszulösen. Poulsen (2014) zeigt neben den bereits genannten Herausforderungen, wie belastend das rechtmäßige Handeln bei Notfällen und Krisen ist. Zahlreiche Einblicke in menschliche sowie familiäre Tragödien kann ebenso als psychische Last für die Fachkräfte gesehen werden. Nicht zu vernachlässigen ist zudem die hohe Verantwortung, welche täglich auf den Fachkräften lastet. (Poulsen, 2014)

Ebenso der Aspekt des ethischen Bewusstseins, welches die Mitarbeitenden aufweisen müssen, ist als Anforderung nicht von der Hand zu weisen. Sie müssen berufsethische Grundlagen kennen sowie beachten und einhalten. Dies ist bedeutsam, um die Qualität der Dienstleistung zu erhalten und den Kindern und Jugendlichen eine angemessene Betreuung bieten zu können. (Schilling & Klus, 2015)

Die Kinder und Jugendlichen sollen selbstverantwortlich an ihren Aufgaben und Zielen arbeiten. Die Fachkräfte sind dafür verantwortlich, Bedingungen zu schaffen, die dies ermöglichen. Dafür müssen sie ihr Wissen und Können in die Erzieher\*in – Klient\*in Beziehung einbringen. Für eine erfolgreiche Beziehung ist Empathie von großer Relevanz um Missverständnisse, Fehlschläge und einen Beziehungsabbruch zu vermeiden. Empathie kann folglich als eine Grundanforderung an die Fachkräfte festgehalten werden und nimmt mit wachsender Erfahrung im Berufsfeld zu. (Germin & Gitterman, 1999)

In der Sozialen Arbeit befinden sich die Fachkräfte in einem ständigen inneren Konflikt, was die Autorin der Arbeit als weitere Problematik versteht. Durch den besonderen Umstand, dass die Kinder und Jugendlichen aus ihrem familiären Umfeld genommen werden, ist es wichtig, als Fachkraft Fürsorge und Zuneigung zu zeigen, sowie ständig erreichbar zu sein. Im Gegensatz dazu sollen durch die Fachkräfte Regeln durchgesetzt und Grenzen aufgezeigt werden. (Hungerland, 2016) Dieser Rollenkonflikt zwischen Erkennen und Erfüllen der Bedürfnisse der Klient\*innen und dem Einhalten von Gesetzen sorgt bei Sozialarbeiter\*innen für ein Belastungsempfinden. (Tham & Meagher, 2009) Dieses sogenannte ‚Hilfe-Kontroll-Dilemma‘ bezieht sich nach Meinhold (2012) auf drei Bereiche: Staat, Markt und Lebenswelt des Klienten: *„Sozialarbeiter stehen nun vor der Aufgabe,*

*bürokratisch-administrative, ökonomische und informell-lebensweltliche Elemente aufeinander zu beziehen und zu integrieren.*“ (Meinhold, 2012)

Zu den Anforderungen an die Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe zählt ergänzend das Beherrschen von Methoden, welche in der beruflichen Praxis angewandt werden. Schilling und Klus (2015) warnen jedoch davor, von spezifischen Methoden der Sozialen Arbeit zu sprechen. Vielmehr gibt es ein Repertoire an methodischen Instrumenten, welche in der Praxis miteinander verknüpft werden. Nach heutigem Verständnis kommen Verfahrens- oder Interventionstechniken sowie Arbeitsweisen zur Anwendung. (Schilling & Klus, 2015)

### 2.4.3. Einfluss von psychischen Arbeitsaufgabenmerkmalen

Bereits 1976 untersuchten Hackman und Oldham den Einfluss von Tätigkeitsmerkmalen bei 658 Fachkräften differenzierter Berufe. Dabei ist das unter 2.1.3. bereits benannte ‚Job Diagnostic Survey‘ als Erhebungsinstrument eingesetzt worden. Es wird eine Wechselwirkung zwischen den Aufgabenmerkmalen und dem Outcome (Ergebnis der Arbeit) deutlich. Außerdem zeigt die Datenlage den Einfluss der Aufgabenmerkmale auf die psychische Gesundheit. (Hackman & Oldham, 1976)

Diese Erkenntnis wurde 2006 durch die beiden Autoren Morgeson und Humphrey bestätigt. Mithilfe eines neuen Erhebungsinstrumentes erweitern sie die Tätigkeitsmerkmale des ‚Job Diagnostic Survey‘. Der Fragebogen wurde bei einer Stichprobe von 540 Fachkräften eingesetzt, um die Merkmale der Arbeitsaufgaben zu identifizieren. Dabei konnten Beziehungen zwischen den Tätigkeitsmerkmalen und der Zufriedenheit sowie Vergütungsanforderungen gefunden werden. (Morgeson & Humphrey, 2006) Unter anderem wird skizziert, dass eine hohe soziale Unterstützung zu einer hohen Zufriedenheit führen kann. Die soziale Unterstützung hat dabei einen größeren Einfluss auf die Zufriedenheit als das Gehalt und die Ausbildung. Durch eine zu große Informationsverarbeitung oder Aufgabenvielfalt ist jedoch eine Überlastung der Mitarbeitenden möglich. (Morgeson & Humphrey, 2006)

Die Befundlage zeigt weiterhin, dass das Bedürfnis nach Entscheidungspartizipation, Weiterentwicklung, Selbstständigkeit und persönlichem Wachstum in Verbindung mit den Merkmalen der Aufgaben steht. (Hackman & Lawler, 1971) Auf diesen Ansatz geht auch eine im Jahr 2018 veröffentlichte Studie ein. Silfang (2018) untersucht dabei den Zusammenhang zwischen einer authentischen Führung und dem freiwilligen Arbeitsengagement. Authentische Führungskräfte besitzen dabei starke moralische Werte, sind sich ihrer Schwächen und Stärken bewusst. (Silfang, 2018) Als ein zentrales Resultat der Studie wird eine mögliche Steigerung des freiwilligen Arbeitsengagements durch eine Förderung

der Variablen authentische Führung, Selbstwirksamkeit des Mitarbeiters sowie Autonomie als Aufgabenmerkmal, genannt. Es ergeben sich folglich drei übergeordnete Handlungsempfehlungen für Unternehmen: Autonomie, authentische Führung sowie Selbstwirksamkeit der Mitarbeitenden fördern. (Silfang, 2018)

Im Jahr 2003 wurde eine Längsschnittstudie veröffentlicht, bei welcher die Mitarbeitenden eines Rohstoffverarbeitungsbetrieb befragt wurden. Diese Studie verdeutlicht die Wechselwirkung zwischen Ressourcen, Anforderungen, Belastung und der Gesundheit der Teilnehmer\*innen. Es wird eine Beziehung zwischen Herz-Kreislauf-Beschwerden und der Notwendigkeit Entscheidungen zu treffen, nachgewiesen. (Iwanowa, 2003) Ein weiterer Untersuchungsbefund ist das mögliche Hervorrufen von gesundheitlichen Folgen durch das Aufgabenmerkmal der Autonomie. Diese Studie zeigt einen Zusammenhang zwischen den Ressourcen der Fachkräfte sowie der Belastung und psychischen Erkrankungen auf. (Iwanowa, 2003)

Eine Studie von 2012 evaluiert den Zusammenhang zwischen der Sinnerfüllung einer Aufgabe und dem Arbeitsengagement. Höge und Schnell (2012) sind der Auffassung, eine kognitive Bewertung der Sinnerfüllung der Aufgaben spielt für die Motivation und das Engagement bei der Ausführung eine Rolle. Diese Wechselwirkung wird mit 201 Beschäftigten aus Deutschland und Österreich untersucht. Dabei besteht der größte Teil der Stichprobe (38%) aus sozialen oder pflegenden Berufen. (Höge & Schnell, 2012) Die Resultate zeigen einen starken Zusammenhang ( $r=.81$ ) zwischen der Sinnerfüllung und dem Arbeitsengagement. Weiterhin werden Korrelationen zwischen den Variablen Sinnerfüllung sowie Arbeitsengagement und den fünf Tätigkeitsmerkmalen nach Hackmann und Oldham deutlich. Besonders hervorzuheben ist der starke Effekt zwischen ‚Bedeutung der Aufgabe‘ und Sinnerfüllung sowie Engagement bei der Arbeit. (Höge & Schnell, 2012)

### 3. Ziele und Fragestellungen

Ausgehend von dem theoretischen und empirischen Hintergrund können folgend die konkreten Ziele sowie Fragestellungen dieser Arbeit beschrieben werden. Das erste Ziel der Arbeit ist das Untersuchen von Merkmalen von Arbeitsaufgaben der pädagogischen Fachkräfte mithilfe Interviews. Um langfristigen psychische Erkrankungen bei den Fachkräften vorzubeugen, kommt der Identifikation der psychischen Merkmale der Arbeitsaufgabe eine besondere Bedeutung zu. Der Fokus liegt auf den psychischen Arbeitsanforderungen, da diese bei pädagogischen sowie sozialen Berufen im Vordergrund stehen. (Karasek, 1979) Das zweite Ziel dieser Untersuchung ist die Erhebung des Ist-Standes des Wohlbefindens der Fachkräfte. Dabei gilt es, die Hauptstressoren im Berufsalltag, sowie mit Hilfe des WHO-5 Index, das Wohlbefinden der Befragten zu erheben. Letztlich sollen eine langfristige Sicherung und eventuelle Steigerung des Wohlbefindens der Fachkräfte erreicht werden. Damit das möglich ist, sind beide genannten Ziele in Verbindung zu betrachten. Mit dieser Untersuchung wird die Wechselwirkung zwischen den Merkmalen der Arbeitsaufgaben sowie dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden analysiert. Der aktuelle Literaturstand weist bisher keine vergleichbare Untersuchung auf. Folgende Forschungsfrage wird zum Erreichen des Ziels genutzt:

Inwiefern besteht ein Zusammenhang zwischen den psychischen Merkmalen der Arbeitsaufgaben und dem psychischen Wohlbefinden bei Fachkräften in der stationären Kinder- und Jugendhilfe?

Zum Beantworten dieser Forschungsfrage werden die Antworten der folgenden vier Nebenfragen benötigt:

- Wie stark ist das psychische Wohlbefinden der Fachkräfte in der stationären Kinder- und Jugendhilfe ausgeprägt?
- Welche Arbeitsaufgaben existieren in der stationären Kinder- und Jugendhilfe?
- Wann fühlen sich die Fachkräfte gestresst, wann tritt Unterforderung ein?
- Welche Ausprägungen besitzen die psychischen Merkmale der Arbeitsaufgaben in der stationären Kinder- und Jugendhilfe?

Um das Ziel der Steigerung des Wohlbefindens der Fachkräfte zu erreichen, sollten zudem die Wünsche der Fachkräfte an den Träger berücksichtigt und erhoben werden, was mit folgender Nebenfrage gewährleistet wird:

- Welche Anliegen und Wünsche haben die Fachkräfte an den Träger?



## 4. Methodologie

Nachfolgend werden die methodischen Aspekte der vorliegenden Untersuchung skizziert. Zunächst wird das Vorgehen mit einer Erklärung des Forschungsdesigns, sowie die einbezogenen Forschungsinstrumente erläutert. Anschließend folgt eine Beschreibung der Teilnehmenden und der Rekrutierung, bevor die Erhebung und Auswertung der Daten erfolgen kann.

### 4.1. Vorgehen

Die Datenerhebung erfolgt bei zehn Fachkräften der stationären Kinder- und Jugendhilfe in einer mitteldeutschen Stadt bei einem freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe. Es werden demografische Daten und das Wohlbefinden mit Hilfe des WHO-5 Index im schriftlichen Teil der Befragung quantitativ erfasst (Anhang IV). Der überwiegende Teil wird jedoch qualitativ erhoben. Dies geschieht mittels offenen, halbstrukturierten Interviews (Anhang III). (Döring & Bortz, 2016)

#### 4.1.1. Forschungsdesign

Das halbstrukturierte Interview stellt in der qualitativen Forschung eine der wichtigsten Datenerhebungsmethode dar. (Döring & Bortz, 2016) Auch in dieser Arbeit bildet das Interview den Hauptbestandteil der Datenerhebung: „*Unter [...] einem wissenschaftlichen Interview [...] verstehen wir die zielgerichtete, systematische und regelgeleitete Generierung und Erfassung von verbalen Äußerungen einer Befragungsperson (Einzelbefragung) oder mehrerer Befragungspersonen (Paar-, Gruppenbefragung) zu ausgewählten Aspekten ihres Wissens, Erlebens und Verhaltens in mündlicher Form.*“ (Döring & Bortz, 2016) Vorteil dessen ist vordergründig die offene und subjektive Schilderung der Befragten. (Mayring, 2016) Laut Brink (2013) können durch das Führen eines Interviews besonders praktische Erfahrungen festgehalten und untersucht werden.

Vor diesem Hintergrund stellt das Interview eine geeignete Methode dar, um durch die Erfahrungsberichte der Fachkräfte Aufgabenmerkmale ermitteln zu können. In dieser Untersuchung sind Einzelinterviews in Form von Feldinterviews mit Face-to-Face Kontakt durchgeführt worden. (Döring & Bortz, 2016) Der eingesetzte Interviewleitfaden ist von der Autorin entwickelt worden und besteht aus 16 offenen Fragen. Demnach handelt es sich um ein offenes Interview, bei welchem keine Antwortvorgaben vorliegen und die Fachkräfte sich

frei äußern können. (Mayring, 2016) Als Erhebungsinstrument wird zusammenfassend das offene Leitfadeninterview eingesetzt. (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014) Aufgrund des strukturierten Leitfadens erhalten die Befragten die gleichen Fragen. Ein Leitfaden wirkt gesprächsfördernd, wobei die Fragen beginnend vom Allgemeinen hin zum Speziellen gestellt werden. Aus diesem Grund steht zu Beginn des Interviews eine offene Eingangsfrage, welche den sogenannten Erzählstimulus der Fachkräfte anregen soll. (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014)

Wie Döring und Bortz erläutern, beinhaltet die Form des Interviews mehrere Vorteile, so können nicht beobachtbare Ereignisse und Verhaltensweisen erfasst werden, wie zum Beispiel private Erlebnisse oder vergangene Situationen. Des Weiteren zählt die Live-Situation des Interviews als positiver Aspekt, da die Befragung im direkten Kontakt stattfindet und die interviewende Person umfassende Informationen erhält. Durch diese persönliche Atmosphäre kann auf die Antworten der Teilnehmenden eingegangen und nachgefragt werden, was für die qualitative Forschung elementar ist. (Döring & Bortz, 2016) Die qualitative Erhebungsmethode eignet sich für diesen Untersuchungsgegenstand, da ein alltagsrelevantes Thema betrachtet wird, wobei die Sichtweisen der Befragten zu Problemen und Prozessen eine Rolle spielen. (Breuer, 2010)

Wie bereits skizziert, findet ebenso ein schriftlicher Teil während der Befragung Anwendung. Durch das Verwenden von einer quantitativen sowie qualitativen Methode, wird eine gängige und häufig genutzte Methode der Sozialforschung umgesetzt. (Döring & Bortz, 2016)

#### 4.1.2. Einbezogene Instrumente

Der schriftliche Befragungsteil besteht zunächst aus Fragen zu demografischen Daten (Anhang IV). Die Teilnehmer\*innen sollen das Geburtsjahr, das Geschlecht, den höchsten Bildungsabschluss und den Familienstand angeben. Des Weiteren wird die Dauer der Berufsausübung, die Dauer der Zugehörigkeit in diesem Träger und die Arbeitsstundenanzahl pro Woche abgefragt. Dies dient bei der Auswertung zu einer möglichen differenzierten Betrachtung der Ergebnisse.

Anschließend an die demografischen Daten folgt die Abfrage zum Wohlbefinden der Fachkräfte. Diese Erhebung ist elementar für das Beantworten der Forschungsfrage. Dazu wird das validierte Instrument der Weltgesundheitsorganisation, der WHO-5 Index, genutzt. (WHO Collaborating Centre in Mental Health, 1998) Dieser Index ist ein Bogen zur Selbstbeurteilung zum Wohlbefinden und besteht aus fünf Items, welche stets gleichgerichtet und

positiv formuliert sind. Die Antwortskala bezieht sich auf die letzten zwei Wochen und besitzt für alle fünf Items ein sechsstufiges Likert-Format, wobei 0 für ‚Zu keinem Zeitpunkt‘ und 5 für ‚Die ganze Zeit‘ steht. (Brähler, Mühlan, Albani, & Schmidt, 2007) Der WHO-5 Index ist mehrfach getestet und weiterentwickelt worden. Er kann sowohl als Screening-, als auch als Outcome-Instrument angewendet werden kann. (Brähler, Mühlan, Albani, & Schmidt, 2007)

Für den mündlichen Teil wird ein Interviewleitfaden eingesetzt (Anhang III). Dieser dient der interviewenden Person als Orientierung, sowie Kontrolle, ob alle Fragen beantwortet werden. (Mey & Mruck, 2010) Der Leitfaden besteht aus sechs Abschnitten, wobei die Abschnitte ‚Einstieg‘ und ‚Schluss‘ nicht mit dem Aufnahmegerät aufgezeichnet werden. Das Interview selbst umfasst thematisch vier Abschnitte:

- Abschnitt 1 - Berufsalltag in der stationären Kinder- und Jugendhilfe
- Abschnitt 2 - Soziale Merkmale / Soziale Unterstützung
- Abschnitt 3 - psychische Aufgabenmerkmale
- Abschnitt 4 - Wünsche & Entspannungstechnik

Der Work Design Questionnaire (WDQ) wird bei der Erstellung des Interviewleitfadens als Arbeitsgrundlage genutzt. Dieses Instrument dient der Erfassung von Arbeitsplatzmerkmalen und stellt eine Weiterentwicklung des Job Diagnostic Survey von Hackmann und Oldham dar. (Nerdinger, Blickle, & Schaper, 2014) Es besteht aus 21 Items, welche den übergeordneten Merkmalsbereichen motivational, sozial und kontextuell zugeordnet werden können (*Tabelle 1*). Jedes Item des WDQ beinhaltet drei oder vier Aussagen, zu welchen die Fachkräften Stellung nehmen sollen. Anhand einer umfassenden Studie mit über 500 Teilnehmern aus verschiedenen Berufsgruppen wurde dieses Instrument validiert. Diese Studie zeigt, dass Fachkräfte gleicher Berufsgruppen zu ähnlichen bis gleichen Einschätzungen kommen und somit mithilfe des WDQ gut zwischen Berufsgruppen unterschieden werden kann. (Morgeson & Humphrey, 2006)

Die Merkmale ‚Soziale Unterstützung‘, ‚Feedback von anderen‘, ‚Autonomie‘, ‚Aufgabenvielfalt‘, ‚Bedeutung der Aufgabe‘, ‚Informations-verarbeitung‘ sowie ‚Problemlösung‘ des Leitfadens sind bei der Erstellung von Morgeson und Humphrey übernommen worden. Weitere Merkmale des WDQ können aufgrund des vorgegebenen Zeitrahmens nicht erhoben werden. Ergänzend findet sich jedoch das Merkmal der ‚Ganzheitlichkeit‘ im Interviewleitfaden wieder, welches Hackman und Oldham (1976) in ihrem Instrument verwenden. Die Autorin erhebt zudem die Merkmale ‚Unvorhersehbarkeit‘ sowie ‚Verantwortung‘. Bereits

Karasek (1979) erklärt, dass in sozialen Berufen Stress durch unerwartete Ereignisse auftreten kann. Diese Annahme soll mit einer Frage zur Unvorhersehbarkeit untersucht werden. Ergänzend werden die Entspannungstechniken der Fachkräfte sowie ihre Wünsche und Anliegen erhoben. Dies ermöglicht die Beantwortung der im ersten Kapitel erläuterten Nebenfragen.

## 4.2. Gesamtstichprobe

Die Befragung der Fachkräfte der stationären Kinder- und Jugendhilfe wird im Juni und Juli 2019 in einer mitteldeutschen Stadt durchgeführt. Alle Interviews können im beruflichen Umfeld durchgeführt werden, sodass den Fachkräften kein zusätzlicher Weg oder Kosten entstehen.

### 4.2.1. Einrichtung der Befragten

Die Teilnehmenden sind beruflich für einen freien Träger der Sozialen Arbeit tätig. Dieser Träger ist Mitglied des ‚Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbands‘ und führt Einrichtungen für die stationäre sowie ambulante Hilfe zur Erziehung. Weiterhin sind Kindertagesstätten, Horte sowie zahlreiche Projekte an den freien Träger angegliedert. Aktuell sind für den Träger 118 Mitarbeitende tätig. Zur Beantwortung der Forschungsfrage ist für diese Untersuchung ausschließlich der Bereich der stationären Hilfe für Kinder und Jugendliche von Bedeutung. In diesem Bereich führt der Träger derzeit sechs Wohngruppen, in welchen 31 pädagogische Fachkräfte sowie sechs Hauswirtschaftskräfte beschäftigt sind. In der Regel leben in einer Wohngruppe acht Kinder oder Jugendliche bis zu einem Alter von einschließlich 18 Jahren.

### 4.2.2. Rekrutierung und Auswahl

Für die Befragung wird Kontakt mit einem freien Träger der Sozialen Arbeit aufgenommen. In Absprache mit der Geschäftsleitung sowie der Personalreferentin des Trägers wird die Umsetzung der Befragung geplant. Anschließend informiert die Leitung alle Wohngruppen, welche für die Interviews geeignet sind. Daraufhin meldet sich die Autorin per E-Mail bei den Wohngruppen, um sich vorzustellen, das Vorhaben und Ziel der Befragung zu erläutern. Im gleichen Zusammenhang erfolgt die Terminabsprache, wobei ein Zeitraum von zwei Wochen durch die Autorin vorgegeben wird. In kurzer Zeit können zehn Termine gefunden werden. Alle Teilnehmer\*innen sind vorab über die Freiwilligkeit informiert und stimmen

selbst der Befragung zu. Da grundsätzlich alle Fachkräfte aus den ausgewählten Wohngruppen an der Befragung teilnehmen können, wird keine Auswahl durch die Autorin getroffen.

#### 4.2.3. Stichprobenbeschreibung

Im Folgenden werden die zehn Teilnehmer\*innen vorgestellt (*Tabelle 3*). Zwei der Befragten sind Teamleiter\*innen in ihrer jeweiligen Wohngruppe. Das Alter der Fachkräfte erstreckt sich von 24 bis 64 Jahren, mit einem Mittelwert von 37.7 Jahren ( $SD=17.0$ ). Neun der zehn Teilnehmer\*innen sind dabei weiblich, zudem leben 80% in einer festen Partnerschaft. Die meisten Befragten verfügen über die Mittlere Reife als höchsten Bildungsabschluss an ( $n=4$ ), jeweils drei besitzen die Allgemeine Hochschulreife oder Fachhochschulreife.

*Tabelle 3: Charakteristik der Gesamtstichprobe (N=10)*

		Anzahl (n)	Prozent (%)
<i>Geschlecht</i>	männlich	1	10
	weiblich	9	90
<i>Familienstand</i>	alleinstehend	2	20
	feste Partnerschaft	8	80
<i>Bildungsabschluss</i>	Allgemeine Hochschulreife	3	30
	Fachhochschulreife	3	30
	Mittlere Reife	4	40
	Hauptschulabschluss	0	0
	Kein Schulabschluss	0	0

#### 4.2. Erhebung der Daten

Zunächst wird ein Pretest für den qualitativen Teil der Befragung mit einer freiwillig gemeldeten Fachkraft durchgeführt. Wie Döring und Bortz beschreiben, trägt ein Pretest dazu bei, Fehlerquellen im Instrument zu beseitigen. (Döring & Bortz, 2016) Dabei wird der Leitfaden für das Interview auf Verständlichkeit und Befragungsdauer geprüft, zudem gilt dieser Test als Schulung für die Interviewerin. (Mayring, 2016) Nach dem Test-Interview gibt die Fachkraft an, eine Frage schwer verstanden zu haben, sowie den Vorschlag eine Frage an eine andere Stelle zu setzen. Diese Anmerkungen werden berücksichtigt und durch die Autorin folglich modifiziert. Die Zeitvorgabe für die Befragung von 30 Minuten ist bei dem Test

leicht überschritten worden. Daraufhin wird der Leitfaden leicht verkürzt, um den vorgegebenen Zeitrahmen einhalten zu können. Dieser zeitliche Rahmen ist durch die Geschäftsleitung des Trägers festgelegt worden, da die Interviews während der Arbeitszeit der Fachkräfte stattfinden.

Innerhalb von drei Wochen finden die Interviews in den Wohngruppen mit jeweils einem Termin für alle Teilnehmer\*innen statt. Damit wird ein wichtiges Kriterium der humanwissenschaftlichen Forschung erfüllt, welches besagt, dass stets im natürlichen und alltäglichen Umfeld Daten erhoben werden sollen. (Mayring, 2016) Die Autorin verwendet vor den Terminen die angefertigte Checkliste (Anhang VI), welche sicherstellt, dass die benötigten Utensilien und Vorbereitungen vollständig sind.

Vor Beginn jedes Interviews wird ein kurzer Smalltalk mit den Teilnehmenden geführt, um eine entspannte Atmosphäre zu schaffen. Bei der überwiegenden Anzahl der Gespräche wird sich auf das ‚Du‘ geeinigt, was ebenfalls für eine ruhige Stimmung sorgt sowie die Förmlichkeit reduziert. Der Großteil der Interviews findet in den Wohnzimmerräumen der Wohngruppen statt, was zusätzlich für eine gute Gesprächsatmosphäre. Zunächst stellt die Autorin sich und das Ziel der Befragung vor, anschließend erhalten die Teilnehmenden die Probandeninformation (Anhang I). Nachdem gegebenenfalls Fragen zum Ablauf beantwortet worden sind, legt die Autorin die Einverständniserklärung zum Unterzeichnen vor (Anlage II). Es wird auf die bestehende Möglichkeit von Pausen oder Unterbrechungen hingewiesen, sowie nach möglichen Störfaktoren von außerhalb gefragt und diese werden, wenn nötig, beseitigt.

Folglich kann das Interview gestartet werden, in dem das Aufnahmegerät (Mobiltelefon mit Rekorder-Funktion) eingeschaltet wird. Ein unauffälliges Aufzeichnungsgerät sorgt dafür, dass dieses mit der Zeit vergessen wird und das Gefühl des „aufgenommen Werdens“ nachlässt. (Mey & Mruck, 2010) Die Interviewerin orientiert sich am Leitfaden und achtet auf ein vollständiges Abarbeiten aller Fragen. Gelegentlich wird die Reihenfolge der Fragen während des Gespräches geändert, wenn die Autorin feststellt, dass die Frage zu einem anderen Zeitpunkt stärker mit den Berichten der Fachkraft harmoniert.

Insgesamt wird den Teilnehmenden genug Zeit zum Antworten und Überlegen gelassen. Diese sollen zunächst von selbst ihre Meinung äußern, bevor die Interviewerin gegeben falls nachfragt oder die Frage umformuliert. Erst wenn die Fachkräfte keine Ergänzungen mehr tätigen, erfolgt der Übergang zur nächsten Frage. Um keine wertvollen Informationen zu verlieren, wird am Ende des Interviews nach weiteren Anliegen und Ergänzungen gefragt,

solange das Aufnahmegerät noch eingeschaltet ist. Mit dem Beenden der Aufnahme werden alle Daten gesichert. Eine Bedankung an die Teilnehmenden durch die Autorin bildet das Ende des Interviews.

Im Anschluss an das Interview wird den Fachkräften der schriftliche Befragungsteil zu demografischen Daten und dem Wohlbefinden ausgehändigt (Anhang IV). Für das Ausfüllen erhalten die Mitarbeitenden ebenfalls ausreichend Zeit, um alle Fragen lückenlos beantworten zu können. Auftretende Fragen zum Befragungsbogen kann die Autorin vor Ort klären. Dieser Teil wird anschließend mit einer anonymisierten Code-Nummer versehen, damit eine Auswertung ohne mögliche Rückschlüsse auf Personen gewährleistet wird. Damit endet die Erhebung der Daten.

### 4.3. Auswertung der Daten

Mit diesem Teil der Arbeit wird das Vorgehen bei der Auswertung der erhobenen Daten vorgestellt, dabei wird eine Unterteilung in den qualitativen sowie quantitativen Teil vorgenommen.

#### 4.3.1. Auswertung der qualitativen Daten

Für die Auswertung des qualitativen Teils werden die Interviews werden zunächst transkribiert. Das Vorliegen der Daten in Schriftform stellt die Voraussetzung der Auswertung dar. (Mayring, 2008) Dies erfolgt ausschließlich wörtlich. Es werden nur verbale Äußerungen in Worten erfasst. Pausen, Lachen oder Gesten und Mimik sind im Transkript nicht festgehalten. Zudem werden Äußerungen mit Dialekt in das Schriftdeutsche übertragen sowie verkürzte Wortendungen ergänzt. Es kann davon ausgegangen werden, dass dadurch keine relevanten Daten verloren gehen, da die Auswertung nur auf inhaltlicher Ebene stattfindet. Im Interview genannte Namen werden durch eine allgemeine Bezeichnung anonymisiert. Die Sprechphasen der befragten Person werden mit ‚B‘ für Befragte\*r sowie mit der jeweiligen Interview-Nummer gekennzeichnet, die Sprechphasen der Interviewerin mit ‚I‘. Alle Transkripte können im Anhang unter VI. eingesehen werden.

Die vorliegenden Transkripte werden anschließend in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2008) ausgewertet. Mittels dieses Verfahrens wird Kommunikation inhaltlich analysiert und interpretiert. Dabei wird das Datenmaterial nach dem Aufstellen einer theoretischen Forschungsfrage untersucht, wobei von einem theoriegeleiteten Vorgehen gesprochen wird. Nach Mayring (2008) werden drei Grundverfahren angewendet: Zusammenfassung, Explikation sowie Strukturierung. Die vorhandenen Daten werden

demnach reduziert, ohne wichtige Inhalte zu unterschlagen. Explikation bedeutet die Analyse von einzelnen Passagen. Aufgrund der Strukturierung werden bestimmte Aspekte aus dem Datenmaterial herausgefiltert, und durch festgelegte Kriterien eingeschätzt. (Mayring, 2008) Die vorliegende Arbeit wird in Anlehnung an die inhaltliche Strukturierung ausgewertet, wobei das Ziel verfolgt wird, die Aussagen zu bestimmten Aspekten und Inhalten zusammenzufassen. Dieses Filtern von Aussagen dient der Beantwortung der eingangs beschriebener Nebenfragen. Im Zentrum der Inhaltsanalyse steht die Erstellung und anschließende Anwendung eines Kategoriensystems. (Mayring, 2008) Ausgehend von der Datenlage ließen sich für das Beispiel ‚Stressoren der Fachkräfte‘ folgende Kategorien klassifizieren:

Kategorie 1 – Mehrere Geschehnisse zeitgleich

Kategorie 2 – Unvorhersehbare Ereignisse

Kategorie 3 – Problemlagen/ Verhalten der Klient\*innen

Kategorie 4 – Dienstplangestaltung (Verhältnis frei/ auf Arbeit)

Kategorie 5 – Anfallende Aufgabentypen

Kategorie 6 – kein Stressempfinden

Das gebildete Kategoriensystem berücksichtigt die vier Abschnitte des angewandten Leitfadens (Anhang III). Für jede Frage werden mehrere Kategorien aufgrund der Aussagen der Fachkräfte gebildet. Anschließend können die Häufigkeiten der Antworten durch Auszählen ermittelt werden. Somit ergeben sich für die Aussagen zu jeder Interviewfrage absolute und relative Werte. Insgesamt kann dabei von einem induktiven Vorgehen gesprochen werden, welches in der qualitativen Forschung eine große Bedeutung hat. (Mayring, 2008) Konkret werden nach Mayring bei diesem Vorgehen die Kategorien aus dem vorliegenden Datenmaterial gebildet, woran sich ein Verallgemeinerungsprozess anschließt. Bei der Auswertung und der folgenden Interpretation wird also vom Einzelnen hin zum Allgemeinen geschlossen.

#### 4.3.2. Auswertung der quantitativen Daten

Der quantitative Teil wird mit Hilfe der Statistiksoftware SPSS 22 ausgewertet. Die Variablen ‚Geschlecht‘, ‚Familienstand‘ sowie ‚Bildungsabschluss‘ werden für die weitere Auswertung codiert, das heißt, es werden Zahlenwerte für die verschiedenen Antwortmöglichkeit hinterlegt.

Die Auswertung des WHO-5 Index erfolgt anschließend ebenso mit SPSS. Es werden fünf Variablen für die fünf Aussagen des WHO-Index angelegt und die Skala jeweils als Werte



codiert. Die Werte der Items erstrecken sich von „die ganze Zeit“ mit fünf Punkten bis „zu keinem Zeitpunkt“ mit null Punkten. (WHO Collaborating Centre in Mental Health, 1998) Anschließend an die Datenerfassung können weitere Variablen berechnet werden. Um die Auswertung trivial zu gestalten, wird eine neue Variable für das Alter der Fachkräfte angelegt, welche aus dem Geburtsjahr berechnet wird.

Wichtig für die Beantwortung der Forschungsfrage ist das Ermitteln des Wohlbefindens der Teilnehmer\*innen, wofür ebenso eine neue Variable berechnet wird. Dabei werden die Werte (0-5) der Antworten der einzelnen Items miteinander addiert. Diese neu entstandene Variable gibt Auskunft über das Wohlbefinden der Fachkräfte. Der berechnete Indexwert kann sich von 0 bis 25 erstrecken, wobei der Wert 25 für das größte Wohlbefinden steht, 0 dagegen für das geringste Wohlbefinden.

Um einen Prozentwert von 0 bis 100 zu erhalten wird dieser Indexwert mit vier multipliziert. Auch dafür erfolgt zur vereinfachten Darstellung der Ergebnisse die Anlegung einer neuen Variable. (WHO Collaborating Centre in Mental Health, 1998) Allgemein wird bei einem Wert von über 50 des WHO-Index ein gutes Wohlbefinden angenommen, bei kleineren Werten steigt die Gefahr von psychischen Erkrankungen. (Topp, Østergaard, Søndergaard, & Bech, 2015)

Um Zusammenhänge zwischen den demografischen Daten und dem WHO-Wert zu analysieren, werden bivariate Korrelationen nach Pearson durchgeführt. Durch den ermittelten Korrelationswert  $r$  kann die Stärke eines Zusammenhangs zwischen zwei Variablen beschrieben werden. Der Korrelationskoeffizient kann dabei einen Wert von -1 (maximale negative Korrelation) bis +1 (maximale positive Korrelation) annehmen. (Blanz, 2015) Laut Cohen (1988) gibt es zur Beurteilung der Stärke eine dreistufige Einteilung. Ab  $r=.1$  kann von einem schwachen, ab  $r=.3$  von einem mittleren, ab  $r=.5$  von einem starken Effekt gesprochen werden. (Cohen, 1988)

## 5. Ergebnisse

Zunächst werden die deskriptiven Ergebnisse des schriftlichen Teils beschrieben. Im Kapitel 5.1. werden die demografischen Daten und der WHO 5- Index erläutert, bevor im anschließenden Kapitel die Beschreibung der qualitativen Resultate aus den Interviews folgt.

### 5.1. Deskriptive Daten

Der schriftliche Teil der Befragung gibt Aufschluss über die deskriptiven Daten der Befragten. Es folgt eine statistische Übersicht über Wochenarbeitszeit, Trägerzugehörigkeit und Jahre im Beruf der Sozialen Arbeit (*Tabelle 4*). Dabei wird eine große Spanne der Jahre der Betriebs- sowie Trägerzugehörigkeit deutlich. Durchschnittlich sind die Fachkräfte 7.2 Jahre bei diesem Träger angestellt ( $SD=7.5$ ), wobei die Befragten von 3 Monaten bis 20 Jahren dort tätig sind. In dem Beruf der Sozialen Arbeit tätig sind die Befragten im Durchschnitt seit 12.6 Jahren, wobei das Maximum bei 41.0 das Minimum bei einem Jahr liegt.

*Tabelle 4: Deskriptive Daten zur Grundgesamtheit*

		<i>Jahre im Beruf</i>	<i>Jahre im Träger</i>	<i>Alter in Jahren</i>	<i>Stunden/ Woche</i>
N	Gültig	10	10	10	10
	Fehlend	0	0	0	0
Mittelwert		12.60	7.18	37.70	36.00
Median		5.50	4.00	28.50	40.00
Standard- abweichung		15.47	7.47	16.96	6.58
Minimum		1.00	0.40	24.00	20.00
Maximum		41.00	20.00	64.00	40.00

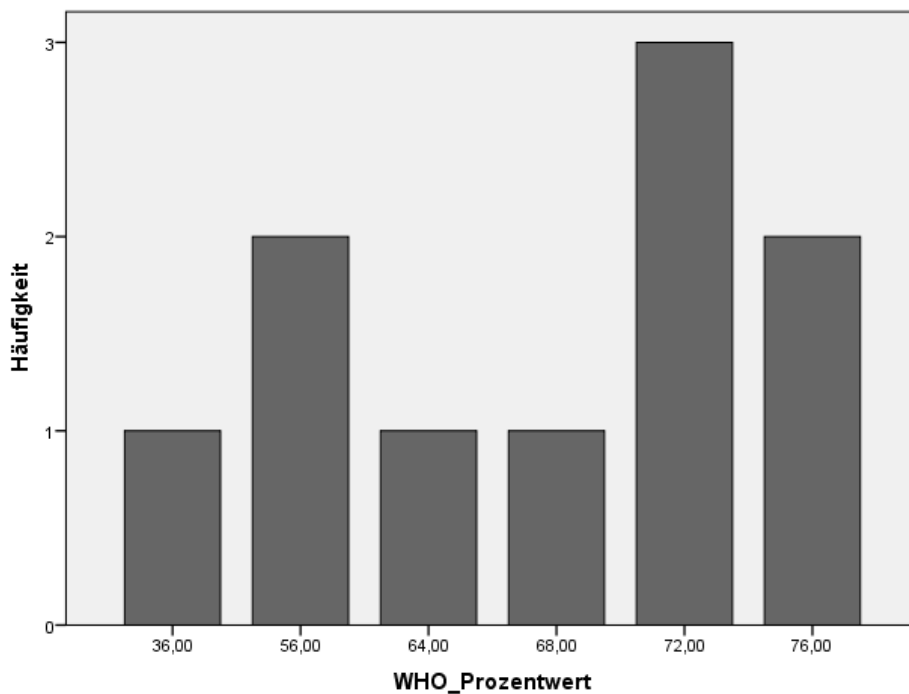
Die Teilnehmer\*innen sind mit 40 Stunden pro Woche überwiegend ( $n=6$ ) vollbeschäftigt, der Mittelwert liegt hier bei 36 Stunden ( $SD=6.6$ ). Zwei Befragte arbeiten aktuell 35 Stunden pro Woche, jeweils eine Fachkraft ist mit 20 oder 30 Stunden wöchentlich angestellt.

Das Wohlbefinden der Fachkräfte ist mit Hilfe des WHO 5- Index erhoben wurden und wird anschließend dargestellt (*Tabelle 5*). Insgesamt ist festzuhalten, dass die Befragten im Durchschnitt ein Wohlbefinden von 64.8% aufweisen ( $SD=12.5\%$ ). Der Rohwert des

WHO-Index erstreckt sich bei den Fachkräften von 9 bis 19 (*Tabelle 5*). Die Häufigkeitsverteilung der WHO-Prozentwerte verdeutlicht, dass drei Befragte einen WHO-Prozentwert von 72%, jeweils zwei 56% und 76% besitzen (*Abbildung 3*).

*Tabelle 5: Deskriptive Daten des WHO-Index*

N		<i>WHO_Rohwert</i>	<i>WHO_Prozentwert</i>
Gültig		10	10
	Fehlend	0	0
Mittelwert		16.2	64.8
Median		17.5	70.0
Standardabweichung		3.1	12.5
Minimum		9.0	36.0
Maximum		19.0	76.0



*Abbildung 3: WHO-Prozentwerte der Befragten (N=10)*

Um die Stärke möglicher Zusammenhänge zwischen dem WHO-Wert und dem Alter der Fachkräfte, der Berufs- und Trägerzugehörigkeit sowie Wochenarbeitszeit zu testen, werden bivariate Korrelationen nach Pearson durchgeführt (*Tabelle 6*).

Tabelle 6: Korrelationen zwischen WHO-Wert und deskriptiven Daten nach Pearson

	Korrelationskoeffizient $r$ WHO-Prozentwert
Alter in Jahren	-.494
Jahre im Beruf	-.707*
Jahre in diesem Träger	-.463
Stunden pro Woche	-.070

\*Die Korrelation ist auf dem Niveau  $p < 0,05$  zweiseitig signifikant.

Ein stark negativer Zusammenhang liegt bei den Variablen ‚Jahre im Beruf‘ und ‚WHO-Prozentwert‘ mit  $r = .707$  ( $p < 0.05$ ) vor. Weitere statistische Berechnungen werden aufgrund der geringen Stichprobengröße im Rahmen dieser Arbeit nicht vorgenommen.

## 5.2. Qualitative Ergebnisse

Die Resultate der Interviews werden in diesem Abschnitt der vorliegenden Arbeit vorgestellt. Dabei werden die Erkenntnisse in Abschnitten beschrieben, welche mit der Unterteilung der Interviewfragen übereinstimmen.

### *Typischer Berufsalltag – Arbeitsaufgaben*

Um einen Überblick über die Arbeitsaufgaben zu erlangen, wird im Interview als Einstieg nach dem typischen Arbeitsalltag der Fachkräfte gefragt. Alle Aufgaben können in drei Kategorien (pädagogisch, bürokratisch, hauswirtschaftlich) unterteilt werden (Tabelle 7). Anhand der Interviews werden 16 differenzierte Aufgabentypen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe identifiziert.

Tabelle 7: Arbeitsaufgaben der Fachkräfte nach Kategorien

<i>Pädagogische Arbeitsaufgaben</i>	<i>Bürokratische Arbeitsaufgaben</i>	<i>Hauswirtschaftliche Arbeitsaufgaben</i>
Betreuung und Unterstützung bei Hausaufgaben erledigung	Termine mit Ämtern, Schulen, Eltern wahrnehmen	Einkäufe erledigen (Lebensmittel, Bekleidung)
Gemeinsames Kochen und Essen	Hilfeplan-Bericht verfassen	Mahlzeiten vorbereiten
Überprüfen der Erledigung von Diensten und Aufgaben der Kinder	Dokumentation des Alltags, des Gruppenverhaltens	Wäsche waschen, zusammenlegen
Beschäftigung der Kinder (Spiele, Ausflüge)	Kassenabrechnung	Reinigungstätigkeiten
Termine mit den Kindern bei Ärzten, Therapeuten wahrnehmen	Termine jeglicher Art vereinbaren	
Beziehungsgestaltung durch z.B. Gespräche	E-Mails, Anrufe beantworten	

### *Stressoren*

Die zweite Frage zielt darauf ab, zu erfahren, in welchen Situationen die Fachkräfte das Gefühl von Stress verspüren. Von zehn Befragten verspüren sechs ein Gefühl von Stress, wenn mehrere Ereignisse zeitgleich passieren. Dabei wird genannt, es sei stressig, wenn alle Kinder und Jugendlichen zugleich in der Wohngruppe sind und viele davon ein Anliegen oder Problem mit der Fachkraft klären wollen.

Aufgrund zahlreicher E-Mails, Telefonate sowie Zettel auf dem Schreibtisch oder wahrzunehmender Termine fühlen sich 30% der Befragten gestresst. Eine Fachkraft hat sich wie folgt dazu geäußert: „*Also wenn ich viel gleichzeitig koordinieren muss, wenn zum Beispiel Kinder was von mir wollen, dann kommen vielleicht drei auf einmal oder ich unterhalte mich gerade mit einem Kind, und andere streiten sich, wo ich vielleicht dann dazwischen gehen muss.*“ (B9, Z. 24-27). Dass Sonntagsdienste häufig Stress auslösen, hat eine Fachkraft angegeben. Grund dafür sei in der Regel die Anwesenheit aller Kinder und Jugendlichen nach zum Beispiel Beurlaubungen.

50% der Teilnehmenden fühlen sich gestresst, wenn unvorhersehbare Dinge passieren oder der Ablauf nicht wie geplant umgesetzt werden kann. Die befragte Person Nummer

6 meint: *„Oder ein Kind dreht völlig durch und ich muss mich ja dem widmen und die anderen sind mehr oder weniger dann, denen kann ich mich nicht so widmen, wie ich gerne möchte und muss, das ist schwierig.“* (B6, Z. 27-29) In einem späteren Interview wurde folgendes dazu geäußert: *„Oder wenn eben unvorhersehbare Dinge passieren, also ein Kind verletzt sich irgendwie und ich muss zum Arzt spontan oder ich muss jemanden aus der Schule abholen, was dann eigentlich nicht so dazwischen passt, aber dann halt gemacht werden muss.“* (B9, Z. 28-31) Eine Fachkraft fühlt sich abhängig von der Dienstplangestaltung gestresst, das heißt, wenn mehrere Dienste aufeinander folgen und über einen längeren Zeitraum kein freier Tag zur Verfügung steht.

Für zwei von den zehn Befragten hat Stress im Berufsalltag keine große Bedeutung. Es wird gesagt, dass Stress zu vermeiden ist, da sonst die Kinder und Jugendlichen ebenfalls unruhig werden. Dafür ist ein gutes Selbstmanagement wichtig und eine gelassene Art notwendig, wie eine Fachkraft schildert: *„Eigentlich gar nicht. Weil der Stress bringt nichts, weil, es wird sich nur über die Kinder übertragen, dann fahren die auch mit hoch, das ist blöd. Man muss es immer gelassen nehmen.“* (B5, Z. 22-24) Die organisatorischen sowie bürokratischen Aufgaben empfindet eine Fachkraft als Stressfaktor. Das Verhalten und die Emotionen der Kinder und Jugendlichen werden von zwei Befragten als stressauslösendes Kriterium benannt. Die Kinder sind dann schwierig im Umgang und zeigen Verhaltensauffälligkeiten, was für die Fachkräfte eine Belastung ist: *„Also bei uns ist es sehr stressig, wir haben im Moment Kinder, die stark emotional reagieren, sagen wir es mal so. [...] Das ist emotional sehr stressig. Weil man immer versucht, dass das nicht eskaliert, dass das im Rahmen bleibt.“* (B7)

### *Unterforderung*

Auf die Frage ‚Gibt es auch Momente, wo sie sich auf Arbeit unterfordert fühlen? Wenn ja, welche sind das?‘ geben 40% der Teilnehmer\*innen an, Unterforderung zu verspüren, wenn keine oder nur wenige Kinder oder Jugendliche in der Wohngruppe sind. Eine Fachkraft meint dazu: *„Ja manchmal, [...] zum Beispiel am Wochenende, wenn viele Kinder wirklich unterwegs sind oder auf Beurlaubung bei ihren Eltern.“* (B9, Z. 33-34) Die Hälfte aller Teilnehmenden äußert, dass besonders am Wochenende wenige Aufgaben zu erledigen sind und dadurch Unterforderung auftreten kann. Eine Fachkraft merkt an, sich bei Putztätigkeiten gelegentlich unterfordert zu fühlen. Das aktive Suchen von Aufgaben, wie hauswirtschaftliche Tätigkeiten oder Schreiben von Berichten, geben vier der zehn Befragten an, um sich nicht unterfordert zu fühlen. Aufgrund der Bedingungen und der Aufsichtspflicht fühlt sich eine Fachkraft gelegentlich in der Wohngruppe festgehalten, wenn nur

wenige Klient\*innen in der da sind: *„Aber bei uns ist es wirklich durch die Bedingungen so ein bisschen. Da kommst du dir auch so ein bisschen eingesperrt vor, weil man muss ja dableiben, wenn noch ein Kind da ist, aufgrund der Betreuung.“* (B3, Z. 41-43)

Sechs der zehn Teilnehmer\*innen sind der Meinung, dass es keine Unterforderung im Berufsalltag in der stationären Hilfe gibt. Es wird angegeben, es seien stets Aufgaben zu erledigen und in den Wohngruppen liegt keine Langeweile vor: *„Nein. Es ist ja anspruchsvoll, man hat das ganze Büro und muss die Hilfepläne vorbereiten. [...] Im Gegenteil, man muss sich immer wieder neu orientieren.“* (B5, Z. 33-35) Dazu meint eine andere Fachkraft: *„Unterfordern in dem Sinn, hm, man geht ja nicht unvorbereitet zur Arbeit, sondern ich habe ja irgendwie einen Plan im Kopf. Was liegt denn heute an? Was wollen wir heute machen.“* (B6, Z. 32-34).

### *Umgang mit den Kindern und Jugendlichen*

Bei der vierten Frage sollen die Teilnehmenden ihren Umgang mit den Kindern und Jugendlichen schildern. Von zehn Befragten schätzen acht den Umgang in der Wohngruppe als familiär, harmonisch, liebevoll oder auch freundschaftlich ein. Dabei sei das Miteinander *„[...] wie in einer normalen Familie, die ganze Bandbreite.“* (B10, Z. 53). Zwei der Befragten betonen die ruhige und entspannte Atmosphäre derzeit in der Wohngruppe. Auch von einem guten Gemeinschaftsgefühl, was durch viele Spieleabende und gemeinsames Kochen geprägt wird, berichten zwei Teilnehmer\*innen. Passend zu beiden Kategorien äußert sich die befragte Person 3: *„Ansonsten ist der Umgang mit den Kindern hier aktuell, [...] sehr entspannt, also die kommen zu einem, die erzählen Sachen von sich aus, wir haben Spaß, abends ist es wirklich so, wir machen Spielerunden, da kommen die auch und fragen.“* (B3, Z. 52-55) Drei der Befragten schildern, dass regelmäßig Gespräche mit den Kindern und Jugendlichen geführt werden. Dabei suchen die Klient\*innen selbst das Gespräch mit den Fachkräften, einmal im Monat finden Gruppengespräche statt oder das Abendessen wird für das Klären von Anliegen genutzt. Eine Fachkraft beschreibt, wie transparent der Umgang in der Wohngruppe gestaltet ist, wobei die Kinder und Jugendlichen viel mitentscheiden dürfen.

Die Hälfte aller Befragten betont das Durchsetzen von Regeln und Konsequenzen für ein gutes Miteinander. Dabei sei es wichtig, Grenzen aufzuzeigen und den Kindern Normen beizubringen, um Distanz zu wahren und eine Respektperson darzustellen. Eine Fachkraft fasst zusammen: *„Wie gesagt, es ist familienanalog, wir sind [...] ihr zuhause und da muss man mit einer liebevollen Art rangehen, aber es ist auch ganz wichtig, dass wir Regeln und Konsequenzen durchsetzen, sonst funktioniert es nicht.“* (B7, Z. 38-40) Zwei der Befragten

sind der Meinung, es sei von großer Bedeutung, ein Partner für die Klient\*innen zu sein, wobei gegenseitiges Vertrauen essentiell ist: *„Ich bin jetzt so weit, dass ich sage, ich bin kein Erzieher. [...] Ich möchte ein Begleiter sein, und möchte begleiten und nicht ziehen.“* (B5, Z. 52-54) Eine Fachkraft beschreibt einen differenzierten Umgang zwischen den Mitarbeitenden und den Klient\*innen aufgrund der verschiedenen Charaktere.

### *Teamklima*

Die fünfte Frage dient dazu, ein weiteres soziales Merkmal von Arbeitsaufgaben zu identifizieren. Dabei wird nach dem Umgang im Team miteinander gefragt. Alle zehn Befragten beschreiben insgesamt ein gutes Team, mit welchem sie aktuell zufrieden sind. Dabei wird eine freundliche, harmonische und offene Stimmung in den Wohngruppen betont. Eine gute Zusammenarbeit mit gegenseitiger Unterstützung und Einspringen bei Problem heben 70% der Teilnehmer\*innen hervor: *„Wir unterstützen uns gegenseitig, wir erinnern uns gegenseitig an, ja, an Termine oder an Dinge die erledigt werden müssen, also wir haben auch eher ein freundliches Verhältnis zueinander, würde ich sagen.“* (B9, Z. 53-55)

Eine Fachkraft freut sich über die differenzierte Altersverteilung, was für einen guten Ausgleich der Stärken und Schwächen sorgt. Von allen befragten Mitarbeitenden berichten drei von ständig neuen sowie gemeinsamen Ideen sowie produktiven Teambesprechungen.

Die Hälfte der Befragten äußert zudem, dass es durch verschiedene Charaktere und Ansichten durchaus zu Meinungsverschiedenheiten kommt. Diese Individualität kann jedoch eine Bereicherung für das Team sein, da jeder verschiedene Erfahrungen und Eigenheiten mitbringt, wie drei Teilnehmende meinen.

Das offene Ansprechen von Problemen und Anliegen innerhalb des Teams äußern 50% der Befragten im Interview als positiv. Drei Fachkräfte sprechen bei dieser Frage einen häufigen Personalwechsel innerhalb der Teams oder des Trägers an. In einem Team wird derzeit Supervision als Teambuilding durchgeführt. Dass keine Gelegenheit für Probleme im Team oder kein Raum für Teamkonflikte durch überwiegende Alleindienste besteht, gibt jeweils eine Fachkraft an.

### *Unterstützung durch Teamleitung*

Dabei sei festzuhalten, dass zwei der Befragten selbst die Teamleitung für ihre Mitarbeiter sind und diesen die Frage nicht gestellt worden ist. Sechs der Befragten schätzen die Unterstützung durch ihre Teamleiterin als sehr gut ein. Dass die Teamleiterin keine übergeordnete Rolle einnimmt, sondern mit den Mitarbeitern auf einer Ebene agiert, nennen vier der Teilnehmer\*innen als positiv: *„Also bei unserer Teamleiterin finde ich, ist es jetzt nicht*



*so, dass sie irgendwie über uns steht und ja. Bekommen viel Unterstützung von ihr, sie ist auch immer offen und immer erreichbar.“ (B9, Z. 63-65)* Wie auch die Fachkraft (B9) im zweiten Satz sagt, sind noch drei weitere Befragte der Meinung, dass sie durch die Teamleiterin eine gute Unterstützung erfahren und diese immer bei Fragen oder Anliegen erreichbar ist.

Zwei von zehn Befragten geben an, durch ihre Teamleitung Rückmeldung von Weiterbildungen und Versammlungen zu bekommen. Den Rundumblick und die gesamte Wohngruppe im Blick zu haben, nennen zwei weitere Befragte als positiven Aspekt der Teamleitung. Eine Fachkraft freut sich, dass die Teamleitung neue Denkanstöße gibt, sowie gemeinsam nach Lösungen gesucht wird.

### *Autonomie*

Die Frage zu dem psychischen Aufgabenmerkmal Autonomie ist durch die Interviewerin wie folgt gestellt worden: ‚Wie schätzen Sie Ihre Entscheidungsfreiheit in Bezug auf Umsetzung und Planung von Aufgaben in der Wohngruppe ein?‘ Alle zehn Befragten sprechen von einer sehr hohen Entscheidungsfreiheit und einem großen Handlungsspielraum. Die Fachkräfte können innerhalb der Wohngruppen die Tagesstruktur selbst festlegen, die Essensversorgung sowie alle Freizeitaktivitäten und Ausflüge selbst gestalten. Zwei Teilnehmer\*innen äußern sich dazu wie folgt: *„Wenn es um die Gestaltung, die Feriengestaltung der Kinder geht, dann können wir machen und tun, da haben wir keine Vorschriften.“ (B1, Z. 113-114), „Wir können entscheiden, welche Ausflüge wir mit den Kindern machen, wo wir in den Urlaub mit Kindern hinfahren, was wir zu essen machen.“ (B9, Z. 74-76)*

Zwei der Befragten weisen darauf hin, dass besonders unter der Woche ein regelmäßiger Ablauf einzuhalten ist, da die Kinder und Jugendlichen zur Schule gehen. Außerdem muss immer auf Termine geachtet und sich gegebenenfalls mit der Kollegin oder dem Kollegen abgesprochen werden. Es müssen Rahmenbedingungen, wie die Konzeption des Trägers, finanzielle Grenzen sowie gesetzliche Vorgaben stets eingehalten werden, meinen 80% der Befragten: *„Ich muss mich schon an Normen und Regeln halten, was darf ich und was darf ich nicht.“ (B6, Z. 69-70), „[...] natürlich müssen wir uns an unsere Konzeption und an die gesetzlichen Vorgaben halten, die es eben einfach gibt in öffentlichen Einrichtungen.“ (B9, Z. 68-70)* Eine Fachkraft beschreibt, dass sie gelegentlich gerne noch etwas stärker in ihrer Autonomie eingeschränkt wäre. Dagegen meint eine andere Fachkraft, sich in ihrer Kompetenz angezweifelt zu fühlen, da sie bei vielen für sie eindeutigen Sachverhalten bei der Leitung rückfragen muss. Zwei Teilnehmer\*innen sind der Meinung, dass die Ausübung

der Autonomie von der Gruppe und somit von den Kindern und Jugendlichen abhängt, da diese durch ein Beteiligungskonzept viel mitentscheiden dürfen.

### *Vielfalt von Aufgaben*

Mit der nächsten Frage sollten die Befragten beantworten, ob sie ihre Tätigkeit als abwechslungsreich einschätzen, also eine große Aufgabenvielfalt besteht. Bei dieser Frage sind sich erneut alle Teilnehmer\*innen einig, dass eine große Vielfalt bei den Aufgaben existiert. Die grundlegende Aussage ist, dass Langeweile durch täglich neue Ereignisse und stetig wechselnde Aufgaben fehlt. Eine Fachkraft beantwortet die Frage mit den Worten: „[...] es ist halt jeder Tag anders, man weiß halt nie was auf einen zukommt. [...] Ich finde das sehr abwechslungsreich und genau das fordert mich halt auch.“ (B8, Z. 96-98) Dass die Aufgaben dabei so vielfältig wie in einem normalen Familienalltag sind, meinen zwei der zehn Befragten: „Solche Sachen, es ist halt, [...] was eigentlich die Eltern ein Stück weit machen, machen wir dann natürlich auch in einem gewissen Maße. Der Alltag ist hier jeden Tag anders, von Bürotätigkeiten, bis sag ich mal, Haushaltstätigkeiten und so ein Stück weit die Elternrolle trotzdem übernehmen.“ (B3, Z. 134-138) Eine Fachkraft weist darauf hin, dass man sich ständig an neue Gegebenheiten anpassen muss, eine andere betont, dass wenige Kinder den gesamten Ablauf oder Plan durcheinanderbringen können.

### *Bedeutung der Aufgabe*

Die Frage ‚Was denken Sie, wie Ihre Tätigkeit hier insgesamt das Leben der Kinder- und Jugendlichen beeinflusst?‘ wird von den Teilnehmenden differenziert beantwortet. Die Tätigkeit der Fachkräfte beeinflusst das Leben der Klient\*innen in einem hohen Maß, denken 90% der Befragten. Dabei wird davon ausgegangen, dass ein positiver Einfluss auf die Kinder und Jugendlichen wirkt: „[...] ich denke das [hat] alles einen positiven Einfluss auf die Kids. Das melden die uns auch zurück, gerade in den Gruppengesprächen.“ (B4, Z. 118-119), „Ja, grundsätzlich denke ich, [...] man tut den Kindern auch was Gutes, auch wenn die Kinder das in dem Moment nicht so sehen. Aber vielleicht wirklich auch nachhaltig für das Leben, sind es grundlegende Strukturen, wo wir versuchen die Grundbausteine zu legen.“ (B3, Z. 157-160).

Die Hälfte der Befragten ist der Meinung, dass die Kinder und Jugendlichen dankbar für deren Unterstützung sind und nach dem Auszug merken, wie gerne sie in den Wohngruppen gelebt haben. Eine Fachkraft erinnert sich: „Oder auch große, die entlassen wurden und dann gesagt haben – wäre ich nicht bei euch gewesen, hätte ich das nie geschafft. Aber da braucht man eine gewisse Reife dann.“ (B10, Z. 134-135) Die Mitarbeitenden bringen

den Klient\*innen viele alltägliche Grundlagen bei, zeigen Grenzen und Regeln auf und nehmen eine Vorbildrolle ein, beschreiben sechs der zehn Befragten. Dagegen sind fast dreiviertel der Befragten (70%) der Meinung, die Kinder und Jugendlichen schaffen es in den überwiegenden Fällen nach Verlassen der Wohngruppe nicht, ein geordnetes und selbstbestimmtes Leben zu führen. Hauptgründe dafür seien das Umfeld sowie die familiären Bedingungen, welche die Klient\*innen erneut in ein Milieu mit wenig Struktur und Normen hineinziehen: *„Es sind die allerwenigsten Kinder von uns, die später ihr Leben alleine selbstbestimmt schaffen. [...] Die Kinder, die es schaffen, sich von ihrem Elternhaus zu lösen, die haben eine Chance.“* (B6, Z. 81ff). Eine Fachkraft bedauert, dass dabei zu gering mit den Familien der Kinder und Jugendlichen gearbeitet wird und zweifelt dadurch die Bedeutung ihrer Tätigkeit an: *„Das große Problem, was ich hier sehe, ist, dass zu wenig mit den Familien gemacht wird. [...] Es ist halt einfach schade, wenn man das dann so sieht, dass ein Kind einen guten Weg genommen hat und dann war es das.“* (B8, Z. 107ff).

#### *Ganzheitlichkeit der Aufgabe*

Bei dieser Frage geht es darum, ob die Fachkräfte die Arbeitsaufgaben vollständig erledigen können. Drei der zehn Befragten geben an, dass es ist möglich ist, die zu erledigenden Aufgaben überwiegend innerhalb des Dienstes zu schaffen. Der Meinung, dass Aufgaben immer wieder liegen bleiben oder Zwischenfälle passieren, sind demnach 70% der Teilnehmer\*innen. Dabei ist es für die Fachkräfte gelegentlich schwer, alle Arbeitsaufgaben zu bewältigen. Eine Fachkraft beschreibt diese Situation: *„Aber es ist auch oft so, dass Dinge nicht komplett erledigt werden können, weil eben nachmittags dann was dazwischenkommt oder viel auf einmal passiert an einem Tag.“* (B9, Z. 102-104)

Vier der Teilnehmer\*innen sind der Meinung, es sei in der stationären Hilfe wichtig, eine gute Struktur in den eigenen Arbeitsablauf zu bringen, um den Überblick über die Aufgaben zu wahren. Dabei werden Klebezettel als Hilfe genommen oder die Aufgaben, wenn möglich, im nächsten Dienst nachgearbeitet. Ebenso weisen bei dieser Frage vier Befragte auf den Vorteil von Doppeldiensten hin, da man zu zweit im Dienst die Arbeitsaufgaben gut schaffen und ganzheitlich bearbeiten kann: *„Es gab Zeiten, da waren wir allein im Dienst, jetzt sind wir nachmittags oft zu zweit, da schaffen wir es eher. [...] Aber wo wir noch allein waren, war es ganz schwierig.“* (B6, Z. 100-1002), *„Vor allem wenn noch jemand mit im Zwischendienst ist, ist es ideal, dann kann sich einer um die ganzen Bürosachen und Termine kümmern. Und der andere um die Gruppe und um die Kinder.“* (B8, Z. 121-123).

Eine Fachkraft betont, dass die Kinder und Jugendlichen eigene Bedürfnisse haben, daher ist das Erledigen der Arbeitsaufgaben an jedem Tag unterschiedlich. Vor allem dokumentarische und bürokratische Aufgaben müssen, laut zwei der Befragten, abends nachgearbeitet werden. Eine Fachkraft erklärt: *„Ich sitze manchmal dann auch bis elf, obwohl ich um zehn Dienstschluss habe. Da sind auf dem Schreibtisch so viele Zettel, das kann ich ja nun nicht liegen lassen.“* (B10, Z. 140-142). Dass die Gefahr besteht, Aufgaben aus den Augen zu verlieren, da es zum Beispiel am Wochenende sehr ruhig in der Wohngruppe ist, beschreibt eine Fachkraft. Auch dadurch sind in der Vergangenheit Arbeitsaufgaben nicht erledigt worden.

### *Informationsverarbeitung*

Das Merkmal der Informationsverarbeitung, das heißt, das Überwachen und Aufnehmen von mehreren Informationen, wird wie folgt im Interview von den Teilnehmer\*innen erfragt: *„Wie schätzen Sie im Berufsalltag in der WG das Überwachen von verschiedenen Informationen ein? Müssen Sie zum Beispiel mehrere Dinge gleichzeitig im Auge behalten?“* Dabei erklären sechs der Befragten, es müssen viele Bereiche zeitgleich kontrolliert werden. Es sei ein Rundumblick sehr wichtig, da man stets die Übersicht über die gesamte Wohngruppe sowie alle Kinder und Jugendlichen haben muss. Eine Fachkraft äußert sich im Interview dazu wie folgt: *„Aber du musst in dem Moment flexibel sein, du musst ein Springer sein, wie ein Grashüpfer eigentlich, überall. Also du musst alles überwachen, musst tun und machen. Aufsichtspflicht, ganz klar.“* (B1, Z. 178-180)

Die Hälfte der Teilnehmer\*innen beschreibt, es sei nicht immer einfach, alle Angelegenheiten und Informationen gleichzeitig im Blick zu haben. Eine Fachkraft sagt im Interview: *„Man kann sich dann eben nicht zerteilen, aber manchmal müsste man sich zerteilen.“* (B9, Z. 114-115). Besondere Vorsicht sei dabei bei der Medikamentengabe geboten: *„Na das ist manchmal gar nicht so einfach. [...] wir haben zum Beispiel Kinder, die kriegen Medikamente, und da muss man danebenstehen und gucken, dass sie die auch einnehmen.“* (B6, Z. 112-114).

Die anderen 50% geben an, dass es keine Schwierigkeit für sie ist, mehrere Informationen zu überwachen. Davon sind vier Befragte der Meinung, dass es sei eine gute Herausforderung sei und, dass das Berufsfeld einen gewissen Rundumblick erfordert. Zwei Fachkräfte beschreiben: *„Ich denke mal, das bringt das Berufsleben mit sich, dass man da den Überblick hat.“* (B5, Z. 123-124), *„Aber das ist eigentlich die Herausforderung, die ich mag, warum ich mir den Job ausgesucht habe.“* (B9, Z. 120-121). Einer Fachkraft fällt das Überwachen der verschiedenen Informationseinflüsse abhängig von der Gesamtsituation in der

Wohngruppe schwerer oder leichter: *„Es gibt halt Tage, da ist das relativ einfach, auch wenn viele Informationen reinkommen, weil halt der Rest läuft. Und es gibt halt Tage, [...] da kommen so viele Informationen auf einmal rein, plus Kinder, [...] wo es dann halt auch manchmal schwer ist, die Übersicht zu bewahren.“* (B8, Z. 133-137).

### *Problemlösung*

Die Frage zum Merkmal der Problemlösung wird von den meisten Fachkräften allgemein auf die Gruppe bezogen und weniger auf die persönlichen Problemlösungsstrategien. Vier Fachkräfte teilen der Interviewerin mit, dass einmal im Monat Gruppengespräche mit allen Kindern und Jugendlichen und Erzieher\*innen stattfinden. Dabei kann jeder derzeit existierende Probleme äußern. Bei den Gruppengesprächen werden negative als auch positive Anliegen reflektiert und analysiert.

Oft klären die Klient\*innen Konflikte auch untereinander, wobei keine Fachkraft zur Problemlösung benötigt wird. Dieser Meinung sind zwei Befragte im Interview. Die Hälfte der Teilnehmenden schätzen das Kommunizieren als essenziell für die Lösung von Problemen ein. In diesem Zusammenhang wird gesagt, dass die Kinder und Jugendlichen mit ihren Anliegen zu den Mitarbeiter\*innen kommen und nach Rat fragen oder auch schriftliche Wege nutzen, wie einen Kummerkasten oder das Schreiben von Briefen. Dazu sagt eine Fachkraft: *„Aber ja, an sich, reden wir dann mit den Kids drüber. Es ist eigentlich ein Miteinander, es gibt eigentlich immer eine Lösung.“* (B4, Z.159-160). Vier der zehn der Teilnehmenden finden, es gibt bei Konflikten immer eine Lösung, mit welcher alle einverstanden sind, auch wenn dies immer von der Situation abhängt und variiert. *„Also das ist wirklich so, dass alle dann an einem Strang ziehen und jeder so bisschen drauf achtet, damit es eben gut läuft.“* (B2, Z. 123-124) Diese Aussage zeigt, dass es für eine Fachkraft wichtig ist, innerhalb der Wohngruppe gemeinsam zu arbeiten.

Zwei der Fachkräfte nennen bei dieser Frage Gründe, warum es zu Problemen oder Konflikten in ihrem Berufsalltag kommt. Es kann sein, dass Kinder oder Jugendliche in der Wohngruppe emotional ausbrechen, ein weiterer Grund sei das Gefühl von Benachteiligung unter den Klient\*innen, was regelmäßig zu Streitereien führt.

Drei Befragte schätzen das Durchsetzen von Regeln und Aussprechen von Konsequenzen als wichtig ein, wenn Konflikte mit oder unter den Kindern und Jugendlichen auftreten. Von allen zehn Teilnehmer\*innen meinen drei, dass es ihnen gelegentlich schwerfällt, ruhig zu bleiben und die angespannte Stimmung nicht auf die Kinder und Jugendlichen zu übertragen, welche nicht am Konflikt beteiligt sind.

Zwei der Befragten schildern, wie sie regelmäßig in das Büro gehen, um dort tief durchzuatmen, wenn ein größerer Konflikt in der Wohngruppe auftritt. Eine Fachkraft erklärt: *„Also da muss man dann sich dann auch selbst reflektieren können und dann einfach mal kurz ins Büro gehen und tief durchatmen und wieder neue Kraft sammeln, dass man sich da eben nicht so runterziehen lässt.“* (B9, Z. 133-135). Zwei Befragte sprechen von häufigen oder täglichen Konflikten in der Wohngruppe, eine andere Fachkraft betont dagegen das aktuell kaum vorhandene Konfliktpotenzial innerhalb der Gruppe.

### *Verantwortung*

Alle Teilnehmer\*innen dieser Untersuchung schätzen ihre Verantwortung als sehr hoch ein. Eine Fachkraft beschreibt die Verantwortung allein in der Wohngruppe als *„sehr erdrückend“* und *„eine große Last“* (B4, Z. 143). Auch eine andere Fachkraft veranschaulicht dies mit den Worten: *„Die Verantwortung ist meiner Meinung nach schon sehr groß. Und da muss ja auch bedenken, dass die Kinder alle nicht die lieben kleinen Kinder, die still in der Ecke sitzen.“* (B3, Z. 228-230) Ergänzend erläutert eine andere pädagogische Fachkraft dazu: *„Es kann was kleines passieren, da bin ich mit einem Fuß im Gefängnis, so auf die Art und Weise. So kann man schon darüber reden. Oder manchmal auch schon gleich im Gefängnis. Ja, hohes Maß an Verantwortung.“* (B1, Z. 221-223)

Drei der Befragten erklären, es sei eine Kopfsache, sie machen sich viele Gedanken, was im Berufsalltag passieren könnte und würden es sich nicht verzeihen können, wenn tatsächlich etwas Schlimmes in ihrem Dienst passiert. Situationen, in denen besonders schnell Unfälle passieren können oder wo allgemein eine auffällig hohe Verantwortung herrscht, beschreiben 60% der Teilnehmer\*innen im Interview. Genannt werden dabei Urlaube mit der Gruppe, Radfahren, Baden im Freibad, Auto fahren mit den Kindern und Jugendlichen, Brandschutz sowie teilweise das selbstverletzende Verhalten von den Klient\*innen.

Zwei Befragte weisen besonders auf das Geben und Aufbewahren von Medikamenten hin, womit eine große Gefahr einhergeht. Die Verantwortung steht mit der Aufsichtspflicht in diesem Beruf in Verbindung, wie eine Fachkraft zu dieser Frage ausführt. Dabei sollte man nicht vergessen, dass es sich nicht um ein abgeschlossenes Grundstück handelt. Weiterhin gibt eine Fachkraft an, dass die Bereitschaftsdienste der Leitung eine Hilfe sind und das Maß an Verantwortung leicht reduzieren, besonders abends oder nachts.

### *Unvorhersehbarkeit*

Die Fachkräfte in der stationären Kinder- und Jugendhilfe erleben täglich eine gewisse Unvorhersehbarkeit. Auf die Frage, wie sie damit umgehen, wird differenziert geantwortet.

Drei der Befragten freuen sich, dass sie nicht wissen, was täglich auf sie zukommt und sehen das Unvorhersehbare als Herausforderung an. 70% der Teilnehmer\*innen meinen, sie gewöhnen sich an die unvorhersehbaren Ereignisse und rechnen mit Situationen, welche nicht planmäßig verlaufen.

Eine Fachkraft spricht von Strategien, welche sie während der gesamten Zeit in diesem Beruf für unvorhersehbare Ereignisse erarbeitet hat: *„Also man hat natürlich sich über die Jahre ein gewisses Repertoire an Problemlösungsstrategien und Methoden entwickelt, um so verschiedene Sachen, die auftauchen könnten zu begegnen.“* (B8, Z. 167-169). Drei Befragte erklären, es sei schwierig, plötzlichen Ereignissen allein zu begegnen. In solchen Situationen fehlt eine helfende Hand besonders, da die Aufsichtspflicht nicht verletzt werden darf.

Für die Hälfte der Teilnehmer\*innen ist es zur Verarbeitung wichtig, bei unvorhersehbaren Ereignissen mit anderen zu kommunizieren, sei es mit den Kindern und Jugendlichen selbst, innerhalb der Whatsapp-Gruppe oder mit einer anderen Fachkraft bei der Dienstübergabe. Sich durch den Bereitschaftsdienst oder eine kurzfristig einspringende Fachkraft Hilfe zu holen, nennen dabei zwei Befragte als Maßnahme bei schwerwiegenden unvorhersehbaren Situationen. Beispiele für solch schwierige Situationen sind die Fahnung nach einzelnen Kindern oder Jugendlichen oder Verletzungen eines Gruppenmitglieds. Eine Fachkraft berichtet dazu anschaulich: *„Ich hatte mal den Fall, dass sich ein Kind mit der Glasscherbe die ganze Ferse aufgeschnitten hat, oder eine hat sich mal die Hand verbrüht, das passiert auch.“* (B5, Z. 162-164).

Für drei der zehn Befragten entsteht bei einer unvorhersehbaren Situation Unruhe oder Aufregung. In solchen Situationen aus dem Bauch heraus zu entscheiden und ohne viel nachzudenken zu handeln, ist für drei der Befragten normal. Von den Interviewten legen 40% Wert auf Ruhe und einen geregelten Ablauf, wenn plötzliche Ereignisse eintreten. Eine Fachkraft meint im Interview: *„Dass man sich erstmal einen Ruhepol schafft, dass man eins nach dem anderen abarbeiten kann, dass nicht in der Hektik dann noch was anderes passiert.“* (B10, Z. 191-193).

Für eine andere pädagogische Fachkraft ist es von Bedeutung, den Kindern und Jugendlichen ein Vorbild in solchen Situationen, abseits von der Norm, zu sein: *„Dass man trotzdem organisiert, das ist ja auch wichtig, da hat man dann wieder so eine gewisse Vorbildfunktion, dass ja, die Kinder auch sehen, [...] dass es dann eben nicht so schlimm ist, wenn sich im Tagesablauf mal was ändert.“* (B9, Z. 160-163).

### *Anliegen und Wünsche*

Die vorletzte Frage des Interviews lautet: ‚Haben Sie weitere Anliegen oder Wünsche zu Ihrer Tätigkeit in der Wohngruppe, die Sie nun ergänzen möchten?‘. Alle Antworten zu dieser Frage sind im Folgenden mit der Anzahl der Nennung veranschaulicht (*Tabelle 8*). Alle Mehrfachnennungen werden anschließend mit Beispielen beschrieben.

Zu dieser Frage äußern 30% der Teilnehmer\*innen den Wunsch nach Angeboten zur Entspannung oder sportlichen Betätigung, wobei die Geschäftsleitung des Trägers einen gewissen Anteil oder die gesamten Kosten für die Fachkräfte übernehmen soll. Als Beispiele geben die Interviewten dabei Massagen, Sportkurse, Fitnessstudiumitgliedschaften oder Thermeneintrittskarten an.

Drei Fachkräfte wünschen sich mehr Doppeldienste, da wie unter ‚Ganzheitlichkeit der Aufgabe‘ erläutert, die Aufgaben in den Wohngruppen zu zweit angenehmer zu bewältigen sind.

Das Erlernen von Entspannungstechniken, welche man während der Dienstzeit anwenden kann, würden zwei der Befragten begrüßen. Eine Fachkraft beschreibt das wie folgt: *„Und für uns, so für die Psychohygiene, noch so ein paar Maßnahmen, die man für sich selbst im Dienst ergreifen kann, wie man da ruhiger wird.“* (B4, Z. 176-178). Für ein gestärktes Team und wenig Fluktuation wünschen sich zwei Teilnehmer\*innen mehr Zeit für Teambildende Maßnahmen.

Mehr Zeit mit den Kindern und Jugendlichen, wünschen sich drei der Befragten der Untersuchung: *„Ich würde manchmal gerne mehr Zeit haben für die einzelnen Kinder. Das ist sehr schwer.“* (B6, Z. 167-168). Damit geht einher, dass zwei Fachkräfte es für eine individuellere Betreuung begrüßen würden, wenn pro Wohngruppe weniger Kinder untergebracht wären. Eine Fachkraft meint dazu: *„[...] dass man sagen kann, also ich setze mich jetzt mal zwei Stunden mit den Kindern hin, lese vor, bastele was, erzähle irgendwas, aber die Zeit hat man eben nicht mehr.“* (B10, Z. 208-209). Zu den erläuterten Anliegen unter Mehrfachnennung liegen ergänzend viele Einzelnennungen vor (*Tabelle 8*).



Tabelle 8: Wünsche und Anliegen der Fachkräfte

Anzahl Nennung	Wunsch oder Anliegen
3	Vergünstigung Sport oder Entspannung extern
3	häufiger Doppeldienste
2	mehr Zeit für Teambildung
2	mehr Zeit für Kinder und Jugendliche
1	Abrechnungen auslagern
1	anderes Schichtsystem (3 Schichten oder 2 Schichten + Nachtwache)
1	zeitnahes Mitarbeitergespräch
1	größere Anzahl Urlaubstage
1	Möglichkeit, gesünder für Kinder zu kochen (z.B. Kochkurse)
1	verstärkt Informationen zu Weiterbildungen
1	interne Weiterbildungen
1	weniger bürokratische Tätigkeiten
1	weniger hauswirtschaftliche Tätigkeiten

Insgesamt sind durch das offene Erhebungsdesign weitere Anmerkungen von den Befragten, außerhalb der Kategorien der Aufgabenmerkmale gemacht worden. Diese werden im folgenden Abschnitt beschrieben. Eine Fachkraft erklärt, dass der Schlaf innerhalb der Wohngruppe, welchen die Befragten bei den überwiegenden Diensten dort ausführen, kein erholsamer Schlaf ist. Dadurch fällt es schwer, ausgeruht und motiviert in den Tag zu starten.

Die Whatsapp-Gruppe des Teams wird bei zwei Teilnehmer\*innen angesprochen. Dabei wird geäußert, dass diese viele Vorteile mit sich bringt, zum Beispiel können schnell Anliegen geklärt werden. Allerdings wird das stückweise Übergehen der Tätigkeit in das Privatleben als Nachteil benannt. Ebenso sprechen zwei der Befragten davon, viele Besorgungen, wie beispielsweise Geschenke, während der Freizeit für die Wohngruppe zu machen.

Den Schweregrad des Klientel betonen drei der Fachkräfte. Es wird geschildert, dass durch die teilweise sehr auffälligen Kinder und Jugendlichen psychisch viel zu verarbeiten ist. Eine Fachkraft erinnert sich: „*Ich meine in letzter Zeit geht es mir recht gut, aber zwischendurch, wo auch Kinder waren, die wirklich große Probleme gemacht haben, wo man dann manchmal auch nicht mehr wusste, wie geht man nun weiter? Was wird denn nun? Da gab es auch Tage – du hast keine Lust mehr.*“ (B10, Z. 84-88). Ein offener

Umgang mit Ideen innerhalb des Trägers sowie die kurzen Dienstwege von den Wohngruppen zur Geschäftsleitung hebt eine andere Fachkraft als positiv hervor.

Dass in dieser Berufsgruppe in Zukunft Nachwuchskräfte fehlen werden, bereitet zwei der Teilnehmer\*innen Sorgen. Durch das unregelmäßige Schichtsystem, mit Übernachten in der Wohngruppe, ist es für Fachkräfte mit Kindern sehr schwer, diesen Beruf über lange Zeit auszuüben, meinen die beiden Fachkräfte.

### *Stressabbau*

Mit der Frage nach den persönlichen Entspannungsstrategien oder Aktivitäten zum Stressabbau wird das Interview beendet. Um den Berufsalltag hinter sich zu lassen, gehen 60% der Teilnehmer\*innen in die Natur. Spazieren gehen, sich in den Garten setzen oder am Badesee entspannen sind hierbei typische Aktivitäten. Für drei der zehn Befragten ist nach dem Dienst schlafen die beste Möglichkeit, um abzuschalten. Bei der gemeinsamen Zeit mit dem Haustier, können zwei der Interviewten entspannen.

Jeweils eine Fachkraft sammelt neue Kraft bei Massagen, dem Hören lauter Musik oder bei einem Zweitjob. Zeit mit der Familie oder mit Freunden beschreiben zwei der Befragten im Interview als stressreduzierend: *„Ansonsten Freundschaften, das ist klar. Meine Freundin, mein Partner, Familie. Ein bisschen mal Schwimmen gehen oder Yoga oder was auch immer, dass man da entspannt.“* (B5, Z. 180-182). Wie auch die Fachkraft beschreibt, schätzen ergänzend zwei weitere Teilnehmer\*innen Sport als entspannend ein und betreiben diesen regelmäßig. Lesen und Urlaub allgemein nennt jeweils eine Fachkraft als Möglichkeit zum Runterfahren. Eine Fachkraft erläutert, dass Hobbies wichtig sind, um in diesem Beruf den Stress zu reduzieren: *„Aber man muss versuchen, dass man abschalten kann, sonst wird man verrückt.“* (B7, Z. 119-120).

## 6. Diskussion und Fazit

Dieses Kapitel beinhaltet die Zusammenfassung sowie Interpretation der gewonnenen Ergebnisse. Daraus resultierende Implikationen für Forschung sowie Praxis, werden folgend erläutert. Anschließend können Limitationen und Stärken dieser Arbeit diskutiert werden.

### 6.1. Interpretation der Ergebnisse

*Wie stark ist das psychische Wohlbefinden der Fachkräfte in der stationären Kinder- und Jugendhilfe ausgeprägt?*

Das Wohlbefinden, welches mit dem WHO-5 Index ermittelt wurde, nimmt im Durchschnitt bei den Befragten einen Wert von 64.8% an. Damit liegt insgesamt ein mäßig gutes Wohlbefinden bei den Fachkräften dieses Trägers vor. Neun der zehn Befragten besitzen zum Zeitpunkt der Befragung einen WHO-Prozentwert zwischen 56 und 76. Eine Person mit einem WHO-5 Index Wert von 36%, verfügt über ein geringes Wohlbefinden. Bei einem Prozentwert von unter 50 kann von einer bestehenden Gefahr für psychische Erkrankungen gesprochen werden. (Topp, Østergaard, Søndergaard, & Bech, 2015) Damit wird deutlich, dass 90% der Befragten über ein gutes Wohlbefinden verfügen, wobei offensichtlich keine Gefahr für eine psychische Erkrankung besteht.

Als Grund dafür ist anzunehmen, dass der Träger möglicherweise bereits Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Mitarbeitenden umsetzt. Wie in den Ergebnissen beschrieben, liegt eine starke negative Korrelation zwischen den Variablen ‚WHO-Wert‘ und ‚Jahre im Beruf‘ mit  $r=-.707$  ( $p<0,05$ ) vor. Das bedeutet, nimmt die Variable des WHO-Wertes ab, nimmt die Variable ‚Jahre im Beruf‘ zu. Allerdings kann aus einer alleinigen Korrelationsuntersuchung kein Kausalzusammenhang abgeleitet werden. Dennoch liegt ein Hinweis auf ähnliche Wechselbeziehungen zwischen dem Alter der Fachkräfte sowie der Dauer der Trägerzugehörigkeit und dem Wohlbefinden vor. Durch eine langjährige Tätigkeit im Bereich der Sozialarbeit kann somit das Wohlbefinden der Fachkräfte abnehmen. Grund dafür können die stets ansteigenden Problemlagen der Klient\*innen sowie die wachsende Arbeitsverdichtung sein. (AGJ, 2011; Rudow, 2004)

*Welche Arbeitsaufgaben existieren in der stationären Kinder- und Jugendhilfe?*

Mithilfe der Interviews können insgesamt 16 verschiedene Arbeitsaufgaben der Fachkräfte festgehalten werden. Somit kann die zweite, eingangs gestellte Nebenfrage beantwortet werden. Die Arbeitsaufgaben sind pädagogischer, bürokratischer oder hauswirtschaftlicher

Art (Tabelle 7). Eine große Anzahl an differenzierten Arbeitsaufgaben in der stationären Hilfe wird ebenso in der Literatur beschrieben. Beispielsweise von Rudow (2004), Poulsen (2014) und Ravalier (2019) beschrieben. Insgesamt beinhaltet in diesen Ergebnissen die Kategorie ‚pädagogisch‘ die gleiche Anzahl an Arbeitsaufgaben wie die Kategorie ‚bürokratisch‘. Mehrere Fachkräfte erklären im Interview den Wunsch, weniger bürokratische Aufgaben erledigen zu müssen. Dieses Ergebnis geht mit früheren Studien einher, wobei die Mehrheit Teilnehmenden über den hohen bürokratischen Aufwand klagt, was die Zeit für pädagogische Aufgaben verringert. (Poulsen, 2014; Ravalier, 2019) Diese Zeit, welche die Befragten direkt mit den Kindern und Jugendlichen arbeiten und interagieren können, erscheint auch in der vorliegenden Untersuchung zwei der Befragten deutlich zu wenig. Gründe dafür sind vordergründig die bürokratischen sowie hauswirtschaftlichen Arbeitsaufgaben. Durch den immer stärkeren ökonomischen Druck in unserer Gesellschaft, sowie auch in der Kinder- und Jugendhilfe, müssen die Fachkräfte eine größere Anzahl an Aufgaben in den Einrichtungen übernehmen. (AGJ, 2011) Verstärkt wird dieser stressauslösende Effekt durch den existierenden Fachkräftemangel im Bereich der Sozialen Arbeit. (Ravalier, 2019)

*Wann fühlen sich die Fachkräfte gestresst, wann tritt Unterforderung ein?*

Über die Hälfte der Befragten fühlen sich gestresst, sobald mehrere Geschehnisse gleichzeitig koordiniert werden müssen. Dabei kommen die Bedürfnisse der Kinder und alle bürokratischen Arbeitsaufgaben zusammen. Diese zu gleich ablaufenden Ereignisse gehen mit dem Merkmal einer Aufgabe des Informationsflusses einher. Durch das ständige Überwachen von mehreren Informationen liegt im Tätigkeitsgebiet der Kinder- und Jugendhilfe ein großer Informationsfluss vor, wie 60% der Befragten bestätigen. Dabei ist es für die eine Hälfte der Fachkräfte leicht, den Rundumblick zu wahren, den anderen fünf Fachkräften fällt es schwer, den Überblick über alle Ereignisse und die gesamte Wohngruppe zu wahren.

Ein weiterer großer Stressor sind unvorhersehbare Ereignisse, welche durch die Arbeit mit Menschen unausweichlich sind. Die Hälfte der Mitarbeitenden fühlt sich gestresst, wenn nicht geplante Situationen auftreten, wie zum Beispiel Verletzungen oder Polizeieinsätze. Dabei ist verständlich, dass ein Mensch mit einer gewissen Unruhe reagiert, wenn zum Beispiel Erste-Hilfe Maßnahmen eingeleitet werden müssen. In solchen Situationen wird das Fehlen einer helfenden Hand sowie das Entstehen von Unruhe und einem Stressgefühl in der Wohngruppe, von den Befragten angegeben. Diese Erkenntnisse gehen mit denen der Untersuchung von Poulsen (2014) einher, wobei das rechtmäßige Handeln bei Krisen

und Notfällen von fast 20% der Befragten als stark belastend eingeschätzt wird. Bereits Karasek (1979) betont für Fachkräfte, welche in sozialen Berufen arbeiten, die unvorhersehbaren Aufgaben und Ereignisse als Stressoren.

Der Umgang mit der täglichen Unvorhersehbarkeit ist jedoch verschieden. Drei Fachkräfte betonen die Freude auf den ungewissen Arbeitsalltag. Die restlichen 70% geben an, die Unvorhersehbarkeit gewohnt zu sein. Trotz der überwiegenden Gewohnheit ist es für die Hälfte der Befragten von Bedeutung, in solchen teils schwierigen Situation mit anderen zu kommunizieren. Dabei wird mit den Klient\*innen selbst, mit den Kolleg\*innen per WhatsApp-Nachricht oder persönlich bei der nächsten Übergabe über den Vorfall gesprochen.

Die Frage nach Unterforderung im Berufsalltag wurde ebenso differenziert beantwortet. 40% der Fachkräfte fühlen sich regelmäßig unterfordert, Hauptgrund sind dabei die Anwesenheit von nur wenigen oder keinen Kindern. Die anderen 60% geben an, stets ausgelastet zu sein. Sie fühlen sich in der Wohngruppe zu keinem Zeitpunkt unterfordert. Grund für das Gefühl der Unterforderung ist vordergründig die Erledigung der hauswirtschaftlichen Arbeitsaufgaben, denn dabei sind nur wenige Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeitenden notwendig. Durch die große Anzahl an verschiedenen Aufgaben innerhalb der Wohngruppe (*Tabelle 7*), entsteht bei den meisten Befragten jedoch keine Unterforderung. Doch warum ist es bedeutend nach Unterforderung im Rahmen dieser Arbeit zu fragen? Durch Langeweile, Desinteresse und Unterforderung kann das Wohlbefinden der Fachkräfte verringert werden: Das sogenannte Boreout-Syndrom beschreibt eine psychische Erkrankung, welche auf Unterforderung, besonders im Beruf, zurückzuführen ist. (Rothlin & Werder, 2007) Die Daten dieser Untersuchung zeigen, dass überwiegend keine Gefahr eines Boreout-Syndroms vorliegt. Ein Grund für das Empfinden von Unterforderung kann beispielsweise das Nicht-Wahrnehmen von Aufgaben sein, denn ein Großteil der Fachkräfte betont, es gibt immer Erledigungen in der Wohngruppe zu tätigen.

*Welche Ausprägungen besitzen die psychischen Merkmale der Arbeitsaufgaben in der stationären Kinder- und Jugendhilfe?*

Die sehr hohe Verantwortung stellt für einige Fachkräfte eine große Belastung dar. Dies verdeutlichen die Resultate dieser Arbeit sowie eine qualitative Untersuchung von Poulsen (2014). In beiden Untersuchungen wird im Zusammenhang mit der Verantwortung von einem hohen psychischen Druck gesprochen. Alle der aktuell Befragten beschreiben ein großes Gefühl von Verantwortung im Berufsalltag. Das Berufsbild einer pädagogischen Fachkraft in der Kinder- und Jugendhilfe bringt von vornherein eine hohe Verantwortung mit

sich, da die Mitarbeitenden täglich für acht bis neun Kinder zuständig und zum großen Teil allein im Dienst sind. Dabei entsteht bei den Fachkräften regelmäßig das Gefühl von Stress. Weiterhin spielen Brandschutz sowie die Vergabe von Medikamenten diesbezüglich eine große Rolle. Gründe für das Gefühl von einer hohen Verantwortung sind beispielsweise die genannten Situationen, die differenzierten Verhaltensweisen und Problemlagen der Klient\*innen und die gesetzliche Aufsichtspflicht.

Die sozialen Merkmale der Arbeitsaufgaben nach Morgeson und Humphrey, welche in *Tabelle 1* im Kapitel 2.1.3. dargestellt sind, weisen für die Psyche der Fachkräfte eine große Bedeutung auf. Dieser Meinung sind ebenso Bakker und Demerouti (2007), welche die soziale Ebene der arbeitsbezogenen Ressourcen im JDRM beschreiben. Die Ressourcen, welche zum Erfüllen der Arbeitsaufgaben notwendig sind, können zu vier Ebenen zugeordnet werden (*Tabelle 2*). Das Teamklima sowie die Unterstützung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, sind Beispiele für Ressourcen der sozialen Ebene. (Bakker & Demerouti, 2007) Im Interview werden die Fachkräfte aus diesem Grund zu dem Umgang mit den Kindern und Jugendlichen, zum Teamklima und zur Betreuung durch die Teamleitung befragt. Für 80% ist der Umgang innerhalb der Wohngruppe harmonisch und freundschaftlich. Durch regelmäßige Gruppengespräche, auf welche drei der Befragten hinweisen, werden Feedback zur Arbeit der Fachkräfte geäußert sowie Probleme angesprochen. Die Hälfte der Befragten erklären das Durchsetzen von Regeln als essenziell für das Miteinander in der Wohngruppe.

Alle Teilnehmer\*innen beschreiben ein gutes Teamklima mit viel gegenseitiger Unterstützung. Jedoch wird von 30% auf die häufigen Wechsel in den Teams durch zum Beispiel Fluktuation hingewiesen. Die Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe warnt vor einer immer weiter steigenden Fluktuation im Bereich der stationären Hilfe. Durch die notwenige Wochenend- und Schichtarbeit ist in dieser Sparte der pädagogischen Berufe die Nachwuchskräfte knapp. (AGJ, 2011) Ebenso im Träger der Befragung spielt die Schichtarbeit für die jungen Fachkräfte eine Rolle, denn es ist schwierig, diese Arbeitszeiten mit einer Familiengründung zu vereinbaren, wie in mehreren Interviews erklärt wird.

Der überwiegende Teil der Befragten schätzt die Unterstützung durch die Teamleitung als sehr gut ein. Besonders das Feedback durch Vorgesetzte ist bedeutsam für die Motivation der Mitarbeitenden, denn durch einen authentischen Führungsstil kann das freiwillige Arbeitsengagement der Fachkräfte gesteigert werden. (Silfang, 2018) Für 40% der Teilnehmer\*innen ist die Teamleitung nicht spürbar übergeordnet, sondern es wird von einer ‚Begegnung auf einer Ebene‘ und von Offenheit gesprochen, was für einen authentischen

Führungsstil spricht. Bakker und Demerouti (2007) beschreiben eine Leistungssteigerung sowie Erleichterung bei der Anforderungsbewältigung durch eine gute Beziehung zur vorgesetzten Fachkraft.

Zusammenfassend tragen das positive Teamklima, der überwiegend harmonische Umgang in den Wohngruppen sowie die gute Beziehung zur Teamleitung zur Motivationsförderung und Steigerung des Wohlbefindens der Teilnehmer\*innen bei. Diese Erkenntnis stimmt mit den Resultaten einer früheren Studie überein: Steinlin et al. (2016) beschreibt eine geringe Belastung und eine größere Motivation durch positive Beziehungen zu anderen Mitarbeitenden und vorgesetzten Personen. Entgegen der Ergebnisse dieser und der Studie von Steinlin et al. kommt Ravalier (2019) zu einem anderen Resultat. In seiner Erhebung werden die schlechten Führungsqualitäten der Vorgesetzten sowie das verbesserungswürdige Management als zweithäufigster Stressor genannt. Ein Grund für die differenzierten Ergebnisse sind möglicherweise die Länder, aus welchen die Studien stammen. Die Ausbildung und Bedingungen für Führungskräfte sind in der Schweiz und in Deutschland vermutlich besser gestaltet, als in Großbritannien.

Ein weiteres zentrales Merkmal von Arbeitsaufgaben ist die Autonomie, welche laut dem JDRM das Belastungsempfinden sowie die Motivation der Mitarbeitenden stark beeinflussen kann. (Morgeson & Humphrey, 2006; Bakker & Demerouti, 2007) In dieser Arbeit wird ein eindeutiges Ergebnis bezüglich der Entscheidungsfreiheit erzielt: alle zehn Fachkräfte betonen den sehr großen Entscheidungsfreiraum im Berufsalltag. Es werden lediglich die einzuhaltende Konzeption des Trägers sowie wirtschaftliche und gesetzliche Rahmenbedingungen als Einschränkung der Autonomie genannt. Die Teilnehmer\*innen dieser Untersuchung empfinden die ihnen gegebene Autonomie überwiegend als positiv, nur eine Fachkraft wünscht sich gelegentlich weniger Entscheidungsspielraum. Wie eine Studie aus einer anderen Branche zeigt, kann sich das permanente Treffen von Entscheidungen jedoch auch negativ auf den Organismus auswirken. So gehen beispielsweise Herz-Kreislauf-Beschwerden mit einer hohen Autonomie einher. (Iwanowa, 2003) Deutlich wird, dass eine große Autonomie eine positive, als auch eine negative Wirkung haben kann. Um dies zu pauschalisieren, müssten die Arten von Entscheidungen und deren mögliches Ausmaß betrachtet werden.

Morgenson und Humphrey beschreiben als motivationales Merkmal die Aufgabenvielfalt in ihrer Übersicht (*Tabelle 1*). Ebenso wird im JDRM die Aufgabenvielfalt als wichtige Ressource benannt, welche die Motivation der Berufstätigen beeinflussen kann. (Bakker & Demerouti, 2007) Dass eine große Vielfalt an Arbeitsaufgaben in der stationären Kinder- und Jugendhilfe vorliegt, bestätigen alle befragten Fachkräfte dieses Trägers. Durch die

stark differenzierten Typen an Aufgaben (*Tabelle 7*), sowie das Arbeiten mit Menschen, welche vielfältige Bedürfnisse besitzen, kann nicht von einer eintönigen Arbeitsaufgabe gesprochen werden.

Die Arbeit der Fachkräfte beeinflusst in einem großen Maß das Leben der Kinder und Jugendlichen, meinen 90% der Teilnehmer\*innen. Somit wird deutlich, dass Mitarbeitende in pädagogischen Berufen ihre Arbeit als bedeutsam empfinden. Das Merkmal der Bedeutung der Aufgabe weist in der stationären Hilfe ein hohes Maß auf, da ein individueller sowie gesellschaftlicher Nutzen geschaffen wird. (Rausch, 2012) Als besonders bedeutsam wird das Beibringen von Grundstrukturen und Normen für ein selbstständiges Leben der Kinder und Jugendlichen empfunden. Ausdruck wird dem Stellenwert der Aufgabe vor allem durch die Dankbarkeit der Klient\*innen verliehen. Durch eine große Bedeutsamkeit der Aufgabe, entsteht bei Fachkräften der Eindruck von Sinnerfüllung. Das Gefühl von einer sinnvollen Arbeitsaufgabe geht mit einem hohem Arbeitsengagement einher, wie Höge und Schnell (2012) gezeigt haben.

Können Aufgaben von der Planung bis zur Durchführung vollständig erledigt werden? Diese Frage wird mit dem Merkmal der Ganzheitlichkeit beantwortet. (Hackman & Oldham, 1976) Regelmäßig werden Aufgaben während eines Dienstes nicht geschafft oder können durch Vorfälle nicht vollständig erledigt werden, meinen fast dreiviertel der Befragten. Damit wird deutlich, dass die Ganzheitlichkeit als Merkmal der Aufgabenerfüllung, überwiegend nicht umgesetzt werden kann.

Laut Bundesamt für Arbeit und Soziales sind Multitasking und Arbeitsunterbrechung in der heutigen in der Arbeitswelt gängig. Starke Fragmentierung der Aufgabenerledigung kann zu einer Informationsüberlastung führen. (BMAS, 2016) Dazu geben 60% der Befragten an, viele Bereiche und Ereignisse permanent zeitgleich im Blick haben zu müssen.

Für die Hälfte der pädagogischen Fachkräfte ist es schwer, immer einen Rundumblick zu wahren und stets den Überblick über die gesamte Wohngruppe zu behalten. Gründe dafür sind die großen, stets frei zugänglichen Räumlichkeiten sowie die häufig alleinige Aufsichtspflicht im Dienst. Beathge und Rigotti (2010) zeigen mit einer Untersuchung, dass Arbeitsunterbrechungen und Multitasking als Stressoren Einfluss auf das psychische Wohlbefinden der Fachkräfte haben. Gehäufte Arbeitsunterbrechungen gehen mit negativen Gefühlen wie Kontrollverlust, psychosomatischen Beschwerden, höherer Depressivität, höherer Erschöpfung sowie schlechter Schlafqualität einher. (Baethge & Rigotti, 2010) Ein Gefühl von Stress oder Belastung wird bei den Fachkräften, wie eingangserläutert, häufig durch gleichzeitig stattfindende Ereignisse ausgelöst. Durch teils weitläufige



Räumlichkeiten, die große Anzahl an Klient\*innen, die alleinige Verantwortung sowie die vielfältigen Arbeitsaufgaben wird diese Belastung bei zum Beispiel einem Notfall verstärkt.

Ein weiteres Merkmal von Arbeitsaufgaben ist die Problemlösung. (Morgeson & Humphrey, 2006) Als Mittel für den Umgang mit Problemen und das Bewältigen von Herausforderungen wird von der Hälfte der Fachkräfte Kommunikation beschrieben. Dabei wird mit den Klient\*innen oder anderen Mitarbeitenden über den Konflikt gesprochen. Für jeweils 30% der Befragten ist in Konfliktsituationen das Aussprechen von Konsequenzen sowie Ruhe zu bewahren und auszustrahlen wichtig. Für zwei Befragte hat das kurze Zurückziehen in das Büro eine wichtige Bedeutung bei der Bewältigung von Problemsituationen. Durch die Verhaltensauffälligkeiten der Klient\*innen sowie die Arbeit im Team sind persönliche Konflikte unausweichlich. Die Daten zeigen, dass die Fachkräfte sehr unterschiedliche Problemlösungsstrategien nutzen. Diese können durch deren eigene Erziehung sowie Charakteristik entstehen.

Zusammenfassend zur Beantwortung der vierten Nebenfrage werden die große Autonomie sowie Verantwortung in diesem Berufsfeld deutlich. Zudem spielt die täglich vorherrschende Unvorhersehbarkeit eine Rolle für die Fachkräfte. In diesem Träger wird das positive Teamklima, der harmonische Umgang sowie die authentische und gute Unterstützung durch die Teamleitung deutlich. Die Arbeitsaufgaben-Merkmale der sozialen Unterstützung sowie Feedback von anderen sind zudem für die stationäre Kinder- und Jugendhilfe ausschlaggebend, da in Teams gearbeitet wird. Besonders hervorzuheben ist die große Aufgabenvielfalt, welche alle Befragten beschreiben. Insgesamt kann den Arbeitsaufgaben eine hohe Bedeutsamkeit zugeschrieben werden, da durch die Tätigkeit der Fachkräfte das Leben von den Klient\*innen langfristig beeinflusst wird. Der Informationsfluss bzw. die Informationsverarbeitung werden als Merkmal der Aufgaben durch das ständige Überwachen von zahlreichen Informationen von den Fachkräften verlangt. Das Merkmal der Problemlösung wird von den Befragten sehr differenziert umgesetzt.

#### *Welche Anliegen und Wünsche haben die Fachkräfte an den Träger?*

Die letzte Nebenfrage wird mit den Wünschen der Befragten beantwortet. Es wird deutlich, dass die Fachkräfte dieses Trägers Sport- und Entspannungsangebote begrüßen würden. Durch zum Beispiel Kooperationen mit Krankenkassen oder Fitnessstudios kann dieser Wunsch durch den Träger umgesetzt und folglich die Motivation der Mitarbeitenden gesteigert werden. 30% der Befragten treiben aktuell Sport oder buchen Massagen, um sich nach dem Dienst zu entspannen.

Weiterhin fordern die Befragten häufiger zu zweit im Dienst zu arbeiten. Dadurch wird die Verantwortung geteilt und die Aufgaben können gut geschafft werden. Durch Personal-mangel in der Branche, sowie den steigenden ökonomischen Druck wird dieser Wunsch nur schwer umzusetzen sein. (AGJ, 2011) Das Reduzieren von bürokratischen sowie haus-wirtschaftlichen Aufgaben geht mit dem Wunsch nach mehr Zeit für die Arbeit direkt mit den Kindern oder Jugendlichen einher. Dabei liegen jedoch die gleichen Schwierigkeiten vor, wie bei dem Wunsch nach verstärktem Einsatz von Doppeldiensten. Die große büro-kratische Aufgabenmenge sowie fehlendes Personal wird in der aktuellen Studie von Rava-lier (2019) ebenso als Befund genannt. In dieser Arbeit wird dieser Aspekt zusätzlich durch das Erledigen von Besorgungen für die Wohngruppe der Fachkräfte außerhalb der Dienst-zeit deutlich. Gründe für den Personal-mangel sind zum Beispiel der allgemein diskutierte Fachkräftemangel in Deutschland, sowie das Schichtsystem in den Wohngruppen, wodurch besonders junge Väter und Mütter diesen Beruf kaum ausüben können. Ein anderes Schichtsystem, in welchem die Fachkräfte nicht tagsüber und anschließend nachts in der Wohngruppe sind, kann beispielsweise vom Träger in einer Wohngruppe für einen gewis-sen Zeitraum erprobt werden. Derzeit schläft fast ein Drittel der Fachkräfte nach jedem Dienst, um sich zu erholen. Dieser Aspekt verdeutlicht eine schlechte Schlafqualität oder einen zu geringen Schlafumfang während des Dienstes. Ebenso sollte der Wunsch nach mehr Informationen zu Weiterbildungen sowie interne Weiterbildungsangebote durch die Leitung des Trägers beachtet werden.

*Inwiefern besteht ein Zusammenhang zwischen den psychischen Merkmalen der Ar-beitsaufgaben und dem psychischen Wohlbefinden bei Fachkräften in der stationä-ren Kinder- und Jugendhilfe?*

Zusammenfassend kann ein durchschnittlich gutes Wohlbefinden der Fachkräfte festgehal-ten werden. Dieses Resultat steht der eingangs vorgestellten empirischen Studienlage ent-gegen, wobei wiederholend der starke Stress sowie eine Gefahr für psychische Erkrankun-gen bei Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe erläutert werden. In dieser Arbeit wird bei 90% der Fachkräfte ein gutes Wohlbefinden aufgezeigt. Lediglich eine Fachkraft weißt einen geringen Wert des WHO-5 Index auf, was für ein geringes Wohlbefinden spricht. Dabei kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass dieses auf die Tätigkeit oder die Merkmale der Arbeitsaufgaben zurückzuführen ist. Ebenso beeinflussen laut oben genann-ter Definition eine große Anzahl an Bedingungen das Wohlbefinden eines Menschen stark. So kann das geringe Wohlbefinden der einen Fachkraft beispielsweise auf private Sozial-beziehungen, die Wohnsituation oder die aktuelle Politik zurückzuführen sein.

Durch das insgesamt gute Wohlbefinden wird eine gute Wechselbeziehung zwischen den Ressourcen der Mitarbeitenden und den Anforderungen an sie deutlich. Da dieses Zusammenspiel elementar für die Motivation sowie das Belastungsempfinden der Fachkräfte ist, wie Bakker und Demerouti (2007) erklären, sind in diesem Träger die Ressourcen (Autonomie, Feedback) in einer ausgeglichenen Beziehung zu den Anforderungen. Eine gute Arbeitszufriedenheit sowie hohe Motivation entstehen nach Hachmann und Oldham (1976) durch die Aufgabenmerkmale Vielfalt, Ganzheitlichkeit, Bedeutsamkeit, Autonomie und Feedback.

Wie in den Resultaten der Arbeit deutlich wird, sind diese psychischen Merkmale der Arbeitsaufgaben von den Befragten überwiegend als sehr bedeutend eingeschätzt worden. Die hohe Anzahl an verschiedenen Aufgabentypen, die starke Bedeutung der Tätigkeit, der große Entscheidungsspielraum sowie die gute Unterstützung durch die Teamleitung und das insgesamt gute Teamklima, tragen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe zu einer großen Zufriedenheit und Motivation bei. Aufgrund dessen wird das Wohlbefinden der Fachkräfte gesteigert, wodurch die Qualität der Tätigkeit ansteigt. Auch Hacker (1984) beschreibt als mögliche Auswirkung durch gut gelungene Arbeit einem Erfahrungserwerb und gesteigerte Motivation.

Dementgegen spielen die stressauslösenden Merkmale der Tätigkeit eine Rolle. Das Unvorhersehbare, der große Informationsfluss und die hohe Verantwortung tragen als Stressoren zur Entstehung von Belastung bei. Durch das häufige Unterbrechen von Aufgaben können ebenfalls negative Auswirkungen entstehen. All dies können Gründe sein, weshalb das Wohlbefinden im Mittel 64% beträgt. Insgesamt kann diese Zahl nach Topp und Kollegen (2015) als frei von Gefahren für die Psyche eingeschätzt werden, dennoch besteht ein großer Raum bis zu einem perfekten Wohlbefinden von 100%. Wie eingangs erläutert, wirkt jedoch nicht nur das Berufsfeld auf das Wohlbefinden eines Menschen ein. Eine Mehrzahl von Faktoren beeinflusst das psychische Wohlbefinden, wie zum Beispiel soziale Beziehungen, Wohnbedingungen und politische Mitsprache. (WHO, 2019)

Die vorangegangenen Ausführungen ermöglichen das Beantworten der Forschungsfrage: Es existiert ein Zusammenhang zwischen den psychischen Merkmalen der Arbeitsaufgaben und dem Wohlbefinden der Fachkräfte. Die hohe Anzahl an Aufgabentypen, der große Entscheidungsspielraum, die gute Beziehung zu Teamleitung, anderen Fachkräften sowie Klient\*innen und die hohe Bedeutung der Tätigkeit steigert das Wohlbefinden der Fachkräfte. Die psychischen Aufgabenmerkmale in der Kinder- und Jugendhilfe können die Zufriedenheit, die Motivation und letztendlich auch das Wohlbefinden der Fachkräfte beeinflussen. Mit dieser Arbeit konnte weiterhin entgegen der bestehenden Literatur

gezeigt werden, dass die Mitarbeitenden dieses Trägers im Mittel über ein gutes Wohlbefinden verfügen.

## 6.2. Limitationen und Stärken

Die Datenerhebungs-, sowie Auswertungsmethode bringt einige Einschränkungen mit sich, welche anschließend dargestellt werden. Durch das Wissen der Teilnehmer\*innen, dass sie am Interview teilnehmen, kann es zu Verzerrungen und bewussten Äußerungen kommen, daher handelt es sich um aktiv generiertes Datenmaterial. (Döring & Bortz, 2016) Weitere subjektive Einflüsse wirken auf die Datenerhebung ein: „*Auch die Tagesform von den Interviewten bzw. Interviewer sowie ihre jeweiligen Charaktere oder das Gesprächsklima können unerwünschten Einfluss auf die Befragungsergebnisse ausüben.*“ (Brink, 2013, S. 132)

Ergänzend führt die geringe Stichprobengröße zu Einschränkungen der Validität dieser Untersuchung. Bei dem qualitativen Instrument des Interviews, führt eine geringe Stichprobe zu einer großen Fehleranfälligkeit. (Schreier, 2010) Insbesondere für die quantitative Betrachtung mittels Befragungsbogen ist eine Stichprobe von N=10 zu gering. Für die durchgeführte bivariate Korrelation mit  $p < .05$  muss laut Döring und Bortz (2016) mindestens eine Stichprobengröße von 22 Personen für übertragbare Ergebnisse vorliegen. Quantitative Untersuchungen weisen in der Regel Stichprobengrößen im drei- oder vierstelligen Bereich auf. (Döring & Bortz, 2016) Unter diesem Aspekt kann die gefundene Korrelation nur eine Orientierung bieten und nicht als fundiertes Resultat verstanden werden.

Die Repräsentativität ist zudem, durch die Beschränkung der Erhebung auf einen Träger der sozialen Arbeit, einzuschränken. Durch das Befragen der Fachkräfte von vier verschiedenen Wohngruppen und somit differenzierten Tätigkeitsstätten, kann diese Einschränkung jedoch um ein gewisses Maß revidiert werden.

Ein weiterer Faktor, welcher die Reliabilität der Ergebnisse beeinflussen kann, sind Störungen während der Interviews. Bei zwei Befragungen sind kurze Unterbrechungen durch externe Faktoren aufgetreten. Durch die Terminvereinbarung der Interviews mit der jeweiligen Teamleitung entsteht eine weitere Grenze dieser Untersuchung. Es muss von einer eingeschränkten Freiwilligkeit der Teilnahme an der Untersuchung gesprochen werden, da die Mitarbeitenden den Termin durch die Vermittlung der Teamleitung als verpflichtend verstanden haben könnten. Unmittelbar vor den Interviews sind jedoch alle Fachkräfte auf die Freiwilligkeit der Befragung hingewiesen worden, was die Befragten mit dem Unterzeichnen der Einverständniserklärung bestätigt haben.

Das Gefühl der Anonymität kann in der Befragungssituation gemindert werden, besonders beim Ausfüllen des Befragungsbogens durch die Fachkräfte. Es handelt sich dabei um das Angeben von sensiblen Daten, welche die Fachkräfte unter dem Beisein der Interviewerin kundtun. Auch während des Interviews spielt dies eine Rolle: „*Die geringere Anonymität der Live-Situation des Interviews [...] kann für die Interviewten ein ehrliches Beantworten heikler Fragen erschweren.*“ (Döring & Bortz, 2016, S. 357) Durch die soziale Interaktion kann es zudem zu einer Beeinträchtigung der Objektivität während des Interviews kommen. (Brink, 2013)

Außerdem geht bei der Bildung von Kategorien, als Teil der Inhaltsanalyse, ein gewisses Maß an Objektivität verloren. Da die Autorin gleichermaßen für die Datenerhebung, und -auswertung verantwortlich ist, spielen während der Inhaltsanalyse subjektive Eindrücke eine unvermeidbare Rolle, was zu Verzerrungen führen kann.

Weiterhin muss auf demografische Besonderheiten hingewiesen werden. In dieser Befragung sind 90% der Fachkräfte weiblich. In der Literatur wird für die stationäre Hilfe eine Rate von 70% weiblicher Fachkräften angegeben. (AGJ, 2011) Es kann demnach nicht von einer hoch repräsentativen Stichprobe gesprochen werden, da sich die Geschlechterverteilung der Stichprobe, zu der der Population unterscheidet. (Blanz, 2015)

Das Erhebungsinstrument stellt an sich eine Limitation dieser Arbeit dar. Insbesondere der Interviewleitfaden kann nicht als valide eingestuft werden, da dieser von der Autorin selbst entwickelt und ohne Vorstudie eingesetzt worden ist. Bei der Auswertung der Antworten wird deutlich, dass Fragen des Leitfadens teils zu offen formuliert sind. Die Fachkräfte haben aufgrund dessen sehr differenziert geantwortet, wodurch das zu erfassende Merkmal der Arbeitsaufgabe nur eingeschränkt identifiziert werden konnte. Weiterhin werden nicht alle psychischen Merkmale der Arbeitsaufgaben erfasst (*Tabelle 1*). Aufgrund der Zeitvorgabe durch die Leitung des Trägers für die Interviews sowie des Rahmens dieser Arbeit, musste die Autorin einen Teil der Merkmale außer Acht lassen. Es wird der Verdacht geäußert, dass weitere Aufgabenmerkmale das Wohlbefinden der Fachkräfte beeinflussen, welche in dieser Arbeit nicht erfasst werden können. Bei der Auswahl der erhobenen Merkmale wurde darauf geachtet, dass mindestens die fünf von Hachmann und Oldham (1976) beschriebenen, Teil des Leitfadens sind.

Trotz der bisher aufgeführten Limitationen weist diese Untersuchung mehrere Stärken auf. Zunächst kann die eingangs gestellte Forschungsfrage anhand der gewonnenen Resultate beantwortet werden. Dies ist möglich, da alle im ersten Kapitel gestellten Nebenfragen in dieser Arbeit eine umfassende Antwort erhalten. Es konnte mit dieser Arbeit das

Wohlbefinden der Fachkräfte ermittelt, sowie die psychischen Merkmale der Arbeitsaufgaben untersucht werden.

Die hier vorliegende Arbeit ist damit eine der ersten, welche den konkreten Zusammenhang zwischen den psychischen Merkmalen der Arbeitsaufgabe und dem Wohlbefinden bei Fachkräften der stationären Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland überprüft. Aufgrund der Kombination von qualitativer sowie quantitativer Forschungsmethoden ist in dieser Untersuchung ein erhöhter Erkenntnisgewinn erzielt worden, da sich die Resultate der beiden Forschungsmethoden gegenseitig ergänzen. (Döring & Bortz, 2016)

Weiterhin sind die vollständigen Daten als Stärke dieser Arbeit zu nennen. Jeder Befragungsbogen sowie alle zehn Interviews konnten durch die Fachkräfte ohne Auslassungen beantwortet werden. In jeder Phase der Untersuchung lag die Zahl der Teilnehmer\*innen bei zehn. Die Datenerhebung des WHO-Index erfolgte durch ein bereits validiertes Instrument, welches auch in der deutschen Fassung gültige Resultate liefert. (Brähler, Mühlan, Albani, & Schmidt, 2007)

Die große Altersspanne (24 bis 64 Jahre) sowie die Verteilung der Wochenarbeitszeit der Befragten (20 bis 40 Stunden) können ebenso als Vorteil für die Übertragbarkeit angenommen. Eine durchschnittliche Tätigkeitsdauer der Teilnehmenden von über sieben Jahren in diesem Träger lässt auf ein ausreichendes Kennen der Arbeitsaufgaben sowie deren Merkmale schließen.

### 6.3. Implikationen

Die Merkmale der Arbeitsaufgaben von Fachkräften der stationären Kinder- und Jugendhilfe sind bisher kaum empirisch untersucht worden. Besonders der Aspekt der psychischen Merkmale, welchem sich in dieser Arbeit gewidmet worden ist, wird im aktuellen Literaturstand nur gering betrachtet. Das verdeutlicht, welche Bedeutung diese Arbeit für den empirischen Forschungsstand hat. Die vorliegende Arbeit ist eine der ersten, welche die psychischen Merkmale der Arbeitsaufgaben im konkreten Zusammenhang mit dem Wohlbefinden der Fachkräfte der stationären Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland untersucht.

In der Literatur wird bereits deutlich, dass die Fachkräfte besonderen Anforderungen und Belastungen ausgesetzt sind. (Poulsen, 2014; Rau, Ohlert, Seidler, Fegert, & Allroggen, 2017) Jedoch sollte in Zukunft ergänzend empirisch untersucht werden, wo explizit die Ursachen dieser hohen Belastungen liegen. Dabei sollten die einzelnen, mit dieser Arbeit ermittelten, Arbeitsaufgaben der Mitarbeitenden analysiert werden. Ratsam ist eine quantitative Studie zu diesem Thema, wobei verschiedene Träger der Sozialarbeit und eine deutlich größere Stichprobe für ein repräsentatives Ergebnis bedeutsam sind. Um das

Wohlbefinden der Fachkräfte angemessen zu erheben, können in Zukunft Studien im Längsschnittdesign von Vorteil sein, da das Wohlbefinden von zahlreichen Bedingungen abhängt und täglich schwanken kann.

In der Literatur liegen zahlreiche Befunde zu Stress, psychischen Erkrankungen und Belastungsempfinden vor. Grund dafür ist der Wandel der Gesellschaft von der Industrie hin zur Dienstleistung, wodurch das Augenmerk der Forschung und Prävention nun im Bereich der psychischen Auswirkungen liegt. (Kramer, Oster, & Blum, 2015) Jedoch gibt es wenige Studien, welche das Wohlbefinden der Fachkräfte in der stationären Kinder- und Jugendhilfe betrachten. Durch die essenzielle Notwendigkeit eines guten Wohlbefindens für unsere Gesunderhaltung, gilt es, diesem in Zukunft mehr empirische Aufmerksamkeit zu schenken. Die WHO (2019) geht mit dieser Meinung einher und will dafür sorgen, dass in den nächsten Jahren konkret das Wohlbefinden stärker analysiert wird. In zukünftigen Erhebungen gilt es zudem zu beobachten, ob sich der gefundene Hinweis auf eine Wechselwirkung zwischen dem Wohlbefinden und der Dauer der Berufsausübung replizieren lässt.

Die Resultate dieser Untersuchung weisen auf mehrere Aspekte hin, welche in der praktischen Zukunft anders gestaltet werden sollten. Hierbei können besonders die oben diskutierten Wünsche der Fachkräfte in Betracht gezogen werden. Dem Träger wird empfohlen, die mögliche Personalanzahl maximal auszuschöpfen, um Doppeldienste in allen Wohngruppen zu ermöglichen. Durch das Bestreiten eines Dienstes zu zweit, können Aufgaben vollständig erledigt werden und unvorhersehbare Ereignisse werden ruhiger bewältigt. Außerdem kann die pädagogisch wichtige Zeit mit den Klient\*innen optimal genutzt werden. Das Merkmal des Informationsflusses, welches in den Interviews als Stressor deutlich wird, kann durch Doppeldienste ebenfalls verringert werden.

Aufgrund eines Gesundheitsmanagements des Trägers könnten in Zukunft Angebote für die Mitarbeitenden zur Verfügung stehen, um einen Ausgleich zur Belastung zu schaffen. Durch den ermittelten Ist-Stand des Wohlbefindens kann die Leitung des Trägers die psychische Gesundheit der Fachkräfte einschätzen und diese weiterhin sichern und fördern. Dabei sollte explizit auf die hier erhobenen Wünsche und Anliegen der Mitarbeitenden eingegangen werden. Für den Träger als Arbeitgeber kann ein gutes Wohlbefinden der Fachkräfte mehrere Vorteile aufweisen: hohe Arbeitszufriedenheit, starke Motivation, gute Qualität des Arbeitsergebnisses und wenig Fluktuation. (Pirker-Binder, 2016) Aufgrund des geringem Personalstandes in der Branche ist es notwendig, Fluktuation zu vermeiden sowie den bestehenden Personalstand gesund zu erhalten und zu fördern. (AGJ, 2011)

## 6.4. Fazit

Die Resultate der vorliegenden Arbeit zeigen eine Vielzahl von Erkenntnissen über die Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe. So bieten sie Einblicke über die Hauptstressoren. Das Bewältigen von unvorhersehbaren Ereignissen sowie von zeitgleich ablaufenden Vorfällen, wird dabei betont. Deutlich wird weiterhin das durchschnittlich gute Wohlbefinden, welches bei den Fachkräften zum Zeitpunkt der Befragung vorlag. In dieser Arbeit werden Indizien für einen Einfluss des Alters und der Betriebszugehörigkeit auf das Wohlbefinden gefunden. Ein gutes Wohlbefinden kann durch psychische Merkmale der Arbeitsaufgaben, wie zum Beispiel eine große Aufgabenvielfalt, eine hohe Bedeutung der Aufgabe und eine gute soziale Unterstützung durch andere Mitarbeitende oder die Teamleitung impliziert sein. Deutlich wird ein negativer Einfluss auf die Psyche der Fachkräfte durch die hohe Verantwortung sowie das Geschehen von unvorhersehbaren Ereignissen.

Die bestehende Literatur beschreibt eine große Aufgabenvielfalt in der stationären Kinder- und Jugendhilfe, die Resultate dieser Arbeit können dies bestätigen. Die Träger der Sozialarbeit sollten zukünftig für optimale Arbeitsbedingungen sorgen, um eine hohe Zufriedenheit sowie Motivation der Mitarbeitenden zu erzielen. Damit geht eine geringe Fluktuationsrate einher, was in Bezug auf den aktuell herrschenden Fachkräftemangel von Vorteil ist. Das Erreichen eines guten Wohlbefindens und somit einer guten psychischen Gesundheit, kann die eingangs beschriebenen hohen Fehlzeiten in der Branche der Sozialen Arbeit reduzieren.



## Literaturverzeichnis

- Abele, A., & Becker, P. (1991). *Wohlbefinden: Theorie - Empirie - Diagnostik*. Weinheim: Beltz Juventa Verlag.
- AGJ. (2011). *Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe*. Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe, Berlin.
- Baethge, A., & Rigotti, T. (2010). *Arbeitsunterbrechungen und Multitasking*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*(22), S. 309-328.
- Blanz, M. (2015). *Forschungsmethoden und Statistik für die Soziale Arbeit*. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.
- Blumberg, M. (1988). Towards a new theory of job design. In W. Karwowski, P. H. R., & W. M. R., *Ergonomics of Hybrid Automated Systems I* (S. 53-59). Amsterdam: Elsevier Verlag.
- BMAS. (2016). *Psychische Gesundheit im Betrieb. Arbeitsmedizinische Empfehlung*. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Brähler, E., Mühlhan, H., Albani, C., & Schmidt, S. (2007). Teststatistische Prüfung und Normierung der deutschen Versionen des EUROHIS-QOL Lebensqualität-Index und des WHO-5 Wohlbefindens-Index. *Diagnostica*(53), S. 83-96.
- Breuer, F. (2010). Wissenschaftstheoretische Grundlagen qualitativer Methodik in der Psychologie. In G. Mey, & K. Mruck, *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 35-49). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Brink, A. (2013). *Anfertigung wissenschaftlicher Arbeiten*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Bundespsychotherapeutenkammer. (2013). *BPtK-Studie zur Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit: Psychische Erkrankungen und gesundheitsbedingte Frühverrentung*. BPtK, Berlin.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale: Erlbaum.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*(86), S. 499-512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- Döring, N., & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag GmbH.
- Galuske, M., & Müller, C. W. (2002). Handlungsformen in der Sozialen Arbeit: Geschichte und Entwicklung. In W. Thole, *Grundriss Soziale Arbeit* (S. 485-508). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Germin, C. B., & Gitterman, A. (1999). *Praktische Sozialarbeit*. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.

- Giesecke, H. (1980). *Die Jugendarbeit*. München: Juventa-Verlag.
- Grupe, O. (1982). *Bewegung, Spiel und Leistung im Sport*. Schorndorf: Hofmann Verlag.
- Hacker, W. (1984). *Psychologische Bewertung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen - Ziele und Bewertungsmaßstäbe*. Berlin/Heidelberg/New York/Tokyo: Springer Verlag.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*(55), S. 259-286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*(16), S. 250-279.
- Höge, T., & Schnell, T. (2012). Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Eine Studie zum Zusammenhang von Work Engagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen. *Wirtschaftspsychologie*, S. 91-98.
- Hungerland, E. (2016). Kinder- und Jugendhilfe. Eine gesundheitliche Belastung für Leitungs- und Fachkräfte? *Unsere Jugend*(68), S. 402 - 410.
- Iwanowa, A. (2003). Autonomie und Kontrolle in der Arbeitstätigkeit und langfristige Auswirkungen auf das Befinden der Arbeitstätigen. *Wirtschaftspsychologie*, S. 126 - 129.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*(24), S. 285-307.  
doi:10.2307/2392498
- Kramer, I., Oster, S., & Blum, M. (2015). *Führungskräfte sensibilisieren und Gesundheit fördern – Ergebnisse aus dem Projekt „iga.Radar“*. Initiative Gesundheit und Arbeit, Berlin. Abgerufen am 20. Juni 2019
- Lang, R., & Hellpach, W. (1922). *Gruppenfabrikation*. Berlin: Springer Verlag.
- Mayring, P. (2008). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Weinheim: Beltz Verlag.
- Meinhold, M. (2012). Über Einzelfallhilfe und Case Management. In T. W., *Grundriss Soziale Arbeit* (S. 635-647). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mey, G., & Mruck, K. (2010). Interviews. In G. Mey, & M. Mruck, *Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 423 - 435). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. *Journal of Applied Psychology*(91), S. 1321–1339.  
doi:10.1037/0021-9010.91.6.1321
- Nerdinger, F., Blickle, G., & Schaper, N. (2014). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Berlin/ Heidelberg: Springer Verlag.

- Otten, J. J., Bradford, V. A., Stover, B., Hill, H. D., Osborne, C., Getts, K., & Seixas, N. (2019). The Culture Of Health in Early Care and Education: Workers' Wages, Health, and Job Characteristics. *Health Affairs*(38), S. 709–720.
- Pirker-Binder, I. (2016). Prävention von Erschöpfung humaner Ressourcen im betrieblichen Gesundheitsmanagement. In I. Pirker-Binder, *Prävention von Erschöpfung in der Arbeitswelt* (S. 3-17). Berlin/ Heidelberg: Springer Verlag.
- Poulsen, I. (2014). Angst, man kommt zu spät und ein Kind ist tot. *KJug*(59), S. 121 - 127.
- Przyborski, A., & Wohlrab-Sahr, M. (2014). *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Radoschewski, M. (2000). Gesundheitsbezogene Lebensqualität – Konzepte und Maße. *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforsch - Gesundheitsschutz*(43), S. 165–189. Abgerufen am 23. Mai 2019
- Rau, T., Ohlert, J., Seidler, C., Fegert, J. M., & Allroggen, M. (28. April 2017). Belastungen von Fachkräften in stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. *Psychother Psych Med*(67), S. 331-337. doi:10.1055/s-0043-101372
- Rausch, A. (2012). *Skalen zu erlebens- und lernförderlichen Merkmalen der Arbeitsaufgabe (ELMA)*. Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Bamberg.
- Ravalier, J. M. (April 2019). Psycho-Social Working Conditions and Stress in UK Social Workers. *British Journal of Social Work*(49), S. 371–390. doi:10.1093/bjsw/bcy023
- RKI. (2012). *Daten und Fakten: Ergebnisse der Studie »Gesundheit in Deutschland aktuell 2010«*. Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Berlin.
- RKI. (2014). *Seelische Belastungen. Faktenblatt zu GEDA 2012: Ergebnisse der Studie »Gesundheit in Deutschland aktuell 2012«*. Robert-Koch-Institut, Berlin. Abgerufen am 20. Juni 2019
- RKI. (2019). *Gesundheitsmonitoring*. Abgerufen am 20. Juni 2019 von Psychische Gesundheit: [https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Themen/Psychische\\_Gesundheit/Psychische\\_Gesundheit\\_node.html](https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Themen/Psychische_Gesundheit/Psychische_Gesundheit_node.html)
- Rothlin, P., & Werder, P. R. (2007). *Diagnose Boreout: Warum Unterforderung im Job krank macht*. Heidelberg: Redline Verlag.
- Rudow, B. (2004). *Belastungen und der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Erzieherinnen*. Institut für Gesundheit und Organisation (IGO), Mannheim & Mühlhausen/Thür.
- Schilling, J., & Klus, S. (2015). *Soziale Arbeit*. München: Ernst Reinhardt Verlag München Basel.
- Schreier, M. (2010). Fallauswahl. In K. Mruck, & G. Mey, *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 238 - 251). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/ low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*(1), S. 27-41. doi:10.1037/1076-8998.1.1.27
- Silfang, J. (2018). Der Zusammenhang zwischen authentischer Führung und Organizational Citizenship Behavior. *Wirtschaftspsychologie*, S. 5-15.
- Statistisches Bundesamt. (2019). *Kinder- und Jugendhilfe*. Abgerufen am 02. Juni 2019 von [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kinderhilfe-Jugendhilfe/\\_inhalt.html#sprg229172](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kinderhilfe-Jugendhilfe/_inhalt.html#sprg229172)
- Statistisches Bundesamt. (2019). *Soziales*. Abgerufen am 02. Juni 2019 von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/72050/umfrage/ausgaben-fuer-kinder--und-jugendhilfe-in-deutschland/>
- Steinlin, C., Dölitzsch, C., Fischer, S., Fegert, J. M., & Schmid, M. (2015). Pädagogische Arbeit in Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen, eine gefahrgeneigte Tätigkeit. *TRAUMA & GEWALT*(1), S. 22-33.
- Steinlin, C., Dölitzsch, C., Fischer, S., Schmeck, K., Fegert, J. M., & Schmid, M. (2016). Der Zusammenhang zwischen Burnout-Symptomatik und Arbeitszufriedenheit bei pädagogischen Mitarbeitenden in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. *Praxis der Kinderpsychologie und kinderpsychiatrie*(65), S. 162-180.
- Tham, P., & Meagher, G. (2009). Working in Human Services: How Do Experiences and Working Conditions in Child Welfare Social Work Compare? *British Journal of Social Work*(39), S. 807–827.
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (Mai 2015). The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature. *Psychother Psychosom*(84), S. 167–176.
- Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- WHO. (2019). *Gesundheit 2020 und die Bedeutung der Messung von Wohlbefinden: Faktenblatt*. Abgerufen am 02. Juni 2019 von [http://www.euro.who.int/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0018/185310/Health-2020-and-the-case-Fact-Sheet-Ger-final.pdf?ua=1](http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0018/185310/Health-2020-and-the-case-Fact-Sheet-Ger-final.pdf?ua=1)
- WHO. (2019). *Mental Health*. Abgerufen am 04. Juni 2019 von <http://www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/mental-health>
- WHO Collaborating Centre in Mental Health. (1998). WHO-Five Well-being index (Version 1998). *Psychiatric Research Unit*.

# Anhang

## I. Probandeninformation

### **Probandeninformation**

Lieber Teilnehmer/ Liebe Teilnehmerin,

ich, Theresa Schlegel, führe im Rahmen meiner Bachelorthesis eine Untersuchung in Ihrem Träger durch. Ich studiere derzeit im sechsten Semester Gesundheitsmanagement an der Westsächsischen Hochschule in Zwickau. Geplant ist, eine Befragung in Ihrem Träger durchzuführen, um den aktuellen Forschungsstand in Deutschland konkret für den Bereich stationäre Kinder- und Jugendhilfe zu erweitern.

### **Thema der Bachelorthesis**

In der Bachelorthesis wird das Thema „Die psychische Gesundheit des Fachpersonals in der stationären Kinder- und Jugendhilfe“ beleuchtet. Wichtig dabei wird sein, die psychischen Merkmale der Arbeitsaufgaben zu untersuchen, um langfristig psychische Erkrankungen bei den Fachkräften vorbeugen zu können. Denn wie immer häufiger in den Medien dargestellt wird, sind psychische Erkrankungen der häufigste Grund für eine Berufsunfähigkeit oder lange Fehlzeiten. Weiterhin soll das Wohlbefinden im konkreten Zusammenhang mit der Arbeit der pädagogischen Fachkräfte untersucht werden.

### **Wer kann an der Untersuchung teilnehmen?**

Im Rahmen der Untersuchung sollen 10 bis 15 Fachkräfte aus der stationären Kinder- und Jugendhilfe befragt werden. Es werden dabei die Hauptbelastungen im Zusammenhang mit den Aufgaben im Berufsalltag, sowie das Wohlbefinden der Fachkräfte genau betrachtet. Für die Teilnahme an der Befragung sollten Sie keine akuten körperlichen Erkrankungen und keine erheblichen Probleme mit dem Sehen oder mit dem Gehör haben. Falls Sie eine Seh- oder Hörhilfe benötigen, sollten Sie diese während der Befragung verwenden. Außerdem sollten Sie im Befragungszeitraum keine Medikamente einnehmen, welche Ihre geistige Leistung beeinflussen.

### **Was bedeutet die Teilnahme an der Befragung konkret für Sie?**

Die Interviews werden in den Räumlichkeiten der Wohngruppe stattfinden. Für Sie entsteht dabei kein zusätzlicher Weg. Insgesamt findet mit jeder Person ein Termin statt. Es handelt sich dabei um eine Befragung mit einem Interview, welche insgesamt circa 30 Minuten in

Anspruch nehmen wird. Im Verlauf des Interviews werden Ihnen Fragen zu Ihrem Arbeitsalltag, Ihren Aufgaben und Ihrem psychischen Zustand gestellt. Ein Teil der Befragung erfolgt schriftlich mittels Fragebogen, der überwiegende Teil wird in Form des Interviews sein. Dieses wird mit einem Tonaufnahmegerät aufgezeichnet. Der Fragebogen, sowie die Aufnahme wird anonymisiert ausgewertet.

### **Was haben Sie von einer Teilnahme?**

Mit der Teilnahme an dieser Befragung tragen Sie dazu bei, den aktuellen Forschungsstand in Deutschland zu erweitern. Besonders im Hinblick auf Prävention und Rehabilitation von psychischen Erkrankungen, ist es von großer Bedeutung, Zusammenhänge zwischen den Arbeitsaufgaben in der stationären Kinder- und Jugendhilfe und dem Wohlbefinden der Fachkräfte zu ermitteln.

### **Vertraulichkeit der Unterlagen**

Während der Befragung werden verschiedene Daten von Ihnen erhoben. Diese Daten werden von mir streng vertraulich behandelt. Bei einer Teilnahme an dieser Befragung, werden Ihre Daten anonymisiert, also ohne Namen, gespeichert und ausgewertet. Dazu wird Ihnen eine Nummer zugeordnet, unter der Ihre Daten abgelegt werden. Die erhobenen Daten werden getrennt von Ihren personenbezogenen Informationen gespeichert und werden nach Fertigstellung der Auswertung gelöscht. Sie können außerdem jederzeit eine Löschung Ihrer Daten verlangen.

### **Sonstige Hinweise**

Abschließend möchte ich besonders darauf hinweisen, dass die Teilnahme an dieser Untersuchung freiwillig ist. Ohne Angabe von Gründen Sie können Ihre Einwilligung zur Befragung jederzeit zurückziehen.

Mit freundlichen Grüßen,



Theresa Schlegel,

Gesundheitsmanagement / Westsächsische Hochschule Zwickau

theresa.schlegel.gi8@fh-zwickau.de

0172 7704207

## II. Einverständniserklärung

### **Einverständniserklärung**

Bitte lesen Sie diese Erklärung sorgfältig durch. Bei Fragen oder Verständnisproblemen wenden Sie sich bitte an mich (Theresa Schlegel).

### **Befragung zur Erfassung der psychischen Merkmale der Arbeitsaufgaben und dem Wohlbefinden**

- Einverständniserklärung -

Hiermit erkläre ich, \_\_\_\_\_ (Nachname, Vorname) mich einverstanden, an der oben genannten „Befragung zur Erfassung der psychischen Merkmalen der Arbeitsaufgabe und dem Wohlbefinden“ teilzunehmen.

Ich wurde darüber informiert, dass die Teilnahme vollkommen freiwillig ist.

Ich versichere, dass es keine Risikofaktoren oder gesundheitlichen Bedenken gibt, die gegen eine Teilnahme an der Befragung sprechen. Mir ist bekannt, dass ich die Befragungsteilnahme jederzeit und ohne Angabe von Gründen und ohne, dass mir daraus Nachteile entstehen, beenden kann.

Ich wurde über Ablauf, Ziel und Art der geplanten Befragung aufgeklärt. Mir wurde eine schriftliche Probandeninformation ausgehändigt. Ich hatte genügend Zeit, diese zu lesen und Fragen zu stellen. Den Inhalt habe ich verstanden und meine Fragen wurden vollständig beantwortet.

- Datenschutz -

Ich bin damit einverstanden, dass erhobene Daten im Rahmen der Befragung auf Fragebögen und elektronischen Datenträgern aufgezeichnet und in anonymer Form ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet werden. Dabei sind Rückschlüsse auf einzelne Studienteilnehmer nicht möglich. Mir ist auch bekannt, dass ich jederzeit verlangen kann, dass meine Daten vollständig gelöscht werden.

---

Ort, Datum, Unterschrift des Teilnehmers/ der Teilnehmerin

### III. Interviewleitfaden

#### Interviewleitfaden

**Datum:**

**Interviewnummer:**

**Interviewerin:** Theresa Schlegel

Einstieg	– Ziel, Einverständniserklärung und allgemeine Informationen
Abschnitt 1	– Berufsalltag in der stationären Kinder- und Jugendhilfe
Abschnitt 2	– Soziale Merkmale / Soziale Unterstützung
Abschnitt 3	- psychische Aufgabenmerkmale
Abschnitt 4	- Wünsche & Entspannungstechnik
Schluss	- Bedankung, Verabschiedung

#### **Einstieg – Ziel, Einverständniserklärung und allgemeine Informationen**

1. Vorstellung meine Person
2. Erläutern von Ziel und Zweck der Befragung
3. Hinweise zu Aufnahmegerät, Ausschalten externe Störungen, voraussichtliche Dauer, Möglichkeit Pausen
4. Hinweis auf Freiwilligkeit, Vertraulichkeit und Anonymisierung der Daten
5. Vorlegen, ggf. Fragen beantworten und Unterzeichnen lassen der Einverständniserklärung

*Aufnahmegerät einschalten*

#### **Abschnitt 1 – Berufsalltag in der stationären Kinder- und Jugendhilfe**

- Wie würden Sie Ihren typischen Arbeitsalltag beschreiben?
- Wann fühlen Sie sich auf Arbeit gestresst?
- Gibt es auch Momente, wo sie sich auf Arbeit unterfordert fühlen? Wenn ja, welche sind das?

#### **Abschnitt 2 – Soziale Merkmale / Soziale Unterstützung**

- Sie arbeiten täglich mit Kindern und Jugendlichen zusammen. Können Sie mir bitte den Umgang zwischen Ihnen und den Kindern und Jugendlichen schildern?
- Wie beschreiben Sie den Umgang miteinander im Team der Kollegen?
- Wie empfinden Sie die Unterstützung und Rückmeldung zu Ihrer Tätigkeit durch Ihre Teamleiterin?

#### **Abschnitt 3 – psychische Aufgabenmerkmale**

Autonomie

- Wie schätzen Sie Ihre Entscheidungsfreiheit in Bezug auf Umsetzung und Planung von Aufgaben in der Wohngruppe ein?

Vielfalt von Aufgaben

- Beurteilen Sie Ihre Tätigkeit als abwechslungsreich? Also wie schätzen Sie Ihre Aufgabenvielfalt ein?



### Bedeutung der Aufgabe

- Was denken Sie, wie Ihre Tätigkeit hier insgesamt das Leben der Kinder- und Jugendlichen beeinflusst?

### Ganzheitlichkeit der Aufgabe

- Haben Sie das Gefühl, dass Sie Ihre Aufgaben überwiegend vollständig erledigen können? Wenn nein, was sind Gründe dafür, dass Sie Ihre Aufgaben nicht zu Ende bringen können?

### Informationsverarbeitung

- Wie schätzen Sie im Berufsalltag in der WG das Überwachen von verschiedenen Informationen ein? Müssen Sie zum Beispiel mehrere Dinge gleichzeitig im Auge behalten?

### Problemlösung

- Wie beschreiben Sie Ihren Umgang mit Problemen oder Konflikten im Alltag in der Wohngruppe?

### Verantwortung im Berufsalltag

- Wie schätzen Sie Ihr Maß an Verantwortung im Berufsalltag ein?

### Unvorhersehbarkeit

- Wenn man mit Menschen und vor allem jungen Menschen zusammenarbeitet, kann es sein, dass Dinge ungeplant und unvorhersehbar passieren. Wie gehen Sie mit dieser Unvorhersehbarkeit um, die Sie täglich hier haben?

### **Abschnitt 4 – Wünsche & Entspannungsmethoden**

- Haben Sie weitere Anliegen oder Wünsche zu Ihrer Tätigkeit in der Wohngruppe, die Sie nun ergänzen möchten?
- Wie können Sie sich entspannen, also wodurch können Sie Stress, egal ob privat oder beruflich abbauen?

### *Aufnahmegerät abschalten*

### **Schluss – Bedankung, Verabschiedung**

1. Bedankung für Schildern der Erfahrungen und Teilnahme
2. Verabschiedung

## IV. Befragungsbogen

### Teil 1: Demografische Daten

Bitte geben Sie Ihr Geburtsjahr an.

\_\_\_\_\_

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

männlich  weiblich  divers

Bitte geben Sie Ihren Familienstand an.

Ich bin Single.  
 Ich lebe in einer festen Partnerschaft.

Seit wie vielen Jahren üben Sie diesen Beruf aus?

\_\_\_\_\_ Jahr/e

Wie lange sind Sie bereits in dieser Einrichtung tätig?

\_\_\_\_\_ Jahr/e

Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie?

\_\_\_\_\_ h

Bitte geben Sie Ihren höchsten Schulabschluss an.

- Allgemeine Hochschulreife  
 Fachhochschulreife oder Fachspezifische Hochschulreife  
 Hochschulreife auf dem dritten Bildungsweg  
 Mittlerer Schulabschluss (Mittlere Reife, Fachoberschulreife oder Vergleichbares)  
 Hauptschulabschluss  
 Ich habe keinen Schulabschluss.  
 sonstige

### Teil 2: WHO Five – Fragebogen zum Wohlbefinden

Die folgenden Aussagen betreffen Ihr Wohlbefinden in den letzten zwei Wochen. Bitte markieren Sie bei jeder Aussage die Rubrik, die Ihrer Meinung nach am besten beschreibt, wie Sie sich in **den letzten zwei Wochen** gefühlt haben. Es gibt keine falschen oder richtigen Antworten, bitte folgen Sie Ihrem ersten Gefühl.

In den letzten zwei Wochen ...	Die ganze Zeit	Meistens	Etwas mehr als die Hälfte der Zeit	Etwas Weniger als die Hälfte der Zeit	Ab und Zu	Zu keinem Zeitpunkt
... war ich froh und guter Laune						
... habe ich mich ruhig und entspannt gefühlt						
... habe ich mich energisch und aktiv gefühlt						
... habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt						
... war mein Alltag voller Dinge, die mich interessieren						

## VI. Checkliste für Interviews

Benötigte Utensilien für jedes Interview:

- ✓ 2 Kugelschreiber
- ✓ Notizzettel
- ✓ Mobilfunkgerät mit Rekorder-Funktion
- ✓ Probandeninformation
- ✓ Einverständniserklärung
- ✓ Befragungsbogen
- ✓ Interviewleitfaden

Vorbereitung vor jedem Interview:

- ✓ Datum der Erhebung auf Probandeninformation und Einverständniserklärung schreiben
- ✓ Probandennummer auf Befragungsbogen schreiben

## VII. Transkriptionen der Interviews

### Interview – B1

1 **Interview – 11.06.2019**

2

3 Interviewerin - (I)

4 Befragte Person 1 – (B1)

5

6

7 I: Wie würdest du denn deinen typischen Arbeitsalltag hier beschreiben?

8

9 B1: Meinen typischen Alltag, ehm ja, aufwendig, sehr ehm hm jeden ist irgendwas Neues,  
10 also es ist nicht so dass jeden Tag das gleiche ist. Also von der Struktur her ja, also es ist  
11 Mittag, Vesper, Abendbrot steht fest. Die Strukturen sind da, aber es ist alles. Es kommt  
12 jeden Tag irgendwas Neues und das weiß man nicht. Und ja, stressig, hm, aber schön.

13

14 I: Und so vom Ablauf her, wie läuft das hier so?

15

16 B1: Also wir haben Dienste, die nicht normal sind. Sagen wir es mal so. Also ich komme  
17 13 Uhr in den Dienst in den Wochentagen und am Wochenende 10 Uhr bzw. In den Ferien  
18 und das geht bis nächsten Tag für um neun oder bis zehn, kommt drauf an und ehm ja,  
19 24 h in dem Sinne, wir schlafen nachts hier und wir kriegen die Zeit auch nicht bezahlt,  
20 also von 24 Uhr bis 6 Uhr kriegen wir nicht bezahlt. Und ehm ja, strukturmäßig, normal  
21 Familienalltag.

22

23 I: Hm.

24

25 B1: Also mit den Kindern, Mittag kochen, Abendbrot, Vespere, ja, Einkäufe erledigen, Be-  
26 kleidung einkaufen, Termine mit dem Jugendamt, Hilfeplan-Gespräche, also es sind so  
27 alles durchgemischt, was es so alles gibt.

28

29 I: Ok ja, wann fühlst du dich dann auf Arbeit gestresst, in welchen Situationen?

30

31 B1: Wann fühle ich mich gestresst, ehm ich glaube so die Sonntagsdienste sind sehr stres-  
32 sig, weil dort kommen meistens alle Kinder aus Beurlaubungen wieder. Und da kommt  
33 aufeinander und die sehen sich nach 2, 3 Tagen wieder und das ist eigentlich so, dann so  
34 zum Abendbrot, so um sechs rum, zum Sonntag ist eigentlich so der meiste, also der  
35 meiste Stress. Wo man auch gestresst wirkt, gegenüber den Kindern, was man manchmal  
36 so selber mitkriegt. Oder was gibt es noch, ja, manchmal eine Situation, wenn jeder kommt  
37 und was von einem will, aber gut das sind Situation, die kann man vorher nie sagen. Also  
38 wirklich Sonntagsdienst und abends um sechs, ja. Und sonst, Stress, hm, unvorherseh-  
39 bare Situationen, die es gibt. Ja ich würde so dabeibleiben, ja.

40

41 I: Ok, ehm, gibt auch Momente, wo du dich hier unterfordert fühlst? Welche wären das  
42 dann?

43

44 B1: Unterfordert, ja wenn wenig Kinder da sind und wenig Kleine. Weil die großen können  
45 viel, aber da werde ich wieder anders beansprucht, deswegen würde ich jetzt auch nicht  
46 sagen unterfordert. Man hat immer was zu tun, also es gibt eigentlich nie Situationen, wo  
47 ich jetzt sage, ok, hier bin ich unterfordert oder ich habe nichts zu tun. Ne, wenn ich so  
48 wirklich drüber nachdenke, man hat immer irgendetwas. Klar, man muss auch mal putzen,  
49 wo ich dann so denke, ok das ist nicht mein Job, aber es gehört dazu, weil es gehört in

50 einer Familie auch dazu. Das vielleicht so ansatzweise, aber prinzipiell, nein, würde ich  
51 jetzt nein.  
52  
53 I: Ok, das ist ja gut. Und jetzt ganz allgemein, wodurch kannst du dich entspannt, also es  
54 ist egal ob privat oder beruflich. Was machst du da um runterzufahren? Oder irgendwie.  
55  
56 B1: Erstmal nach einem Dienst zu schlafen. Das ist glaube so eine Situation, erstmal run-  
57 terkommen und alles hinter einem lassen. Oder im Sommer einfach raus, sich hinlegen,  
58 ja hinlegen, sonnen, also ja. Solche Dinge. Was ich mir im Winter oft leiste sind Massagen,  
59 weil ich da wirklich merke, das bringt mich runter und jetzt seit Februar eigentlich der Sport.  
60 Ja, aber es kommt immer drauf an, wie sind die Nächte gelaufen, wie nicht. Und wenn ich  
61 trotzdem mich noch einigermaßen fit fühle, ist es echt so nochmal 2 Stunden Vollgas ge-  
62 ben und dann heim, aber auch schlafen. Also schon der Schlaf, das ist irgendwie das  
63 wichtigste und so ein Ruhepol und ja.  
64  
65 I: Ok.  
66  
67 B1: Ja würde ich sagen.  
68  
69 I: Jetzt sind wir schon im zweiten Abschnitt, du arbeitest ja täglich mit Kindern und Jugend-  
70 lichen zusammen. Wie ist der Umgang, zwischen dir und den Kindern und Jugendlichen,  
71 wie kann man sich das vorstellen?  
72  
73 B1: Hm, also eine bestimmte Art und Weise harmonisch, also ich würde schon sagen  
74 harmonisch, wir gehen, wir haben, also wir sprechen und auch gegenseitig mit 'Du' an, es  
75 ist jetzt nicht 'Sie'. Was ich glaub ich auch hier nicht könnte in der Arbeit. Ehm, und schon  
76 liebevoll, in verschiedenen Situationen, wenn die was nicht verstehen, dann erklärt man  
77 es ordentlich und langsam. Halt kindgerecht, oder die Jugendlichen die müssen das auch  
78 kindgerecht, ja es ist alles ein bisschen kindgerecht erklärt werden. Ich denke schon, lie-  
79 bevoll, harmonisch, klar es gibt Situationen, da reagiert man auch mal grantig, aber das  
80 wissen die schon ganz genau, warum, wieso, weshalb man dann so ist. Aber ich denke  
81 im Großen und Ganzen und generell im Team herrscht schon eine ruhige, gute Atmo-  
82 sphäre, doch, ja.  
83  
84 I: Das klingt gut. Und wie beschreibst du den Umgang im Team untereinander mit den  
85 Kollegen?  
86  
87 B1: Auch als sehr gut, also harmonisch. Wenn irgendwas ist, sagt auch jeder was, also es  
88 dauert vielleicht manchmal bisschen, es kommt drauf an. Jeder ist ja individuell, jeder ist  
89 anders, jeder braucht halt mal noch eine Woche oder rein anderer kommt nach zwei Stun-  
90 den und sagt Das hat mir überhaupt nicht gefallen, was du hier gemacht hast, oder, und,  
91 ja, ich denke schon, also wenn ich auch jetzt so. Ich habe ja einen guten Einblick in andere  
92 Teams. Ehm, wenn ich das so höre und sehe, da denke ich schon, sind wir ein gutes  
93 Team, wir sind ein junges Team. Mit Abstand das jüngste Team von allen. Und ja, es  
94 herrscht also Harmonie, doch. Wir haben immer irgendwie neu Ideen, viel auch mit den  
95 Kindern was zu machen, also so unsere Rituale, mit den Kindern generell, mit der Gruppe  
96 und mit dem Team was zu machen oder die Teamtage oder ich denke schon, da sind wir  
97 ein gut gestelltes Team und niemand wo man jetzt sagt, ok, da ist mal jemand fünf Wochen  
98 am Stück krank. Also man kann wirklich auf jeden zählen und jeder sieht das auch so,  
99 denke ich. Weil jeder bringt da seine Eigenheiten mit ein und das ist gut so. Ja.  
100  
101 I: Gut, wie schätzt du deine Entscheidungsfreiheit ein, in Bezug auf Umsetzung und Pla-  
102 nung von Aufgaben, die hier anfallen. Wie viel könnt ihr da hier selbst entscheiden?  
103  
104 B1: Entscheiden können wir viel, also ja man muss das so sehen. Also spezifisch ich, ich  
105 bin ja nun die Teamleiterin, und ich kann da viel mit meinem Team entscheiden und tun  
106 und machen. Muss halt damit rechnen, dass ich irgendwann mal auf den Deckel

107 bekomme, von der Geschäftsleitung, wenn irgendwas nicht so gut gelaufen ist. Was aber  
108 auch gut ist, weil im Endeffekt, so lernen wir draus. Manchmal ist zu überlegen, wie man  
109 das vermittelt. Aber prinzipiell können wir entscheiden, tun und machen. Also wir haben  
110 verschiedene Strukturen, klar. Wo wir uns langhangeln müssen, ja, da hangeln wir uns  
111 lang. Aber es gibt viele Freiheiten, auf bestimmte Art und Weise. Manchmal wünscht man  
112 sich, es ist noch bisschen eingegrenzt noch. Also es kommt halt immer drauf an, um was  
113 es geht. Wenn es um die Gestaltung, die Feriengestaltung der Kinder geht, dann können  
114 wir machen und tun, da haben wir keine Vorschriften. Wenn es natürlich jetzt um Büro-  
115 kasse, was wir eigenständig machen, dann klar, muss man sich an die Strukturen halten,  
116 weil von der Wirtschaft oder von der Leitung dann, ja, da gibt es einige Vorschriften. Wie  
117 viel Geld darf ich ausgeben, ja, da müsst mich da manchmal im Limit halten, aber man will  
118 ja nur das Beste für die Kinder. Deswegen ist das immer eigentlich ganz gut so, wenn wir  
119 entscheiden dürfen.

120

121 I: Und denkst du, deine Tätigkeit, deine Aufgaben hier sind sehr abwechslungsreich? Wie  
122 hast du das Gefühl von der Aufgabenvielfalt?

123

124 B1: Ja, ja, also wie schon gesagt, also das ist ja ein Leben wie in einer Familie schon und  
125 es gibt ja, total viele Dinge, die ich machen kann, die wir machen können, die die Kinder  
126 machen dürfen. Und die Aufgaben auch an sich, also von klar Hausaufgabenbetreuung  
127 bis über mit den Kindern in den Urlaub fahren, Bekleidung einkaufen gehen, in die Schule,  
128 dort Gespräche führen, mit Ämtern, zum Elternabend, also an der Vielfalt mangelt es nicht.  
129 Ich denke das ist gut so.

130

131 I: Das ist ja woanders komplett anders, da gibt es nur Vorgaben, nur die drei Aufgaben  
132 machen.

133

134 B1: Genau, nein ich denke da sind wir ganz. Also ja vom Putzen, klar ist wirklich so. Wir  
135 regulieren ja selbst unsere Bürokasse und unser ganzes Geld mit den Konten, das ist so  
136 eine Aufgabe, die hätte ich manchmal nicht gerne. Aber ja gehört dazu, wenn man weiß  
137 wie, und was das hier alles hergibt und wie man Haushalten muss und dass es überhaupt  
138 läuft, dann ist es schon gut so, wie es ist, da gehört das alles dazu, ja.

139

140 I: Gut, was denkst du, deine Tätigkeit hier oder das was du hier machst, wie das Leben  
141 von den Kindern und Jugendlichen beeinflusst?

142

143 B1: Also in dem Moment wo sie hier sind, da ist es denke schwierig für die Kinder. Also  
144 das zu realisieren, wie wir das hier beeinflussen oder wie wir das Leben von denen beein-  
145 flussen. Aber wir haben jetzt viele Abgänge und ich denke die realisieren erst danach, also  
146 nach dem 18. Lebensjahr, ja, was sie an uns hatten und was wir mit ihnen gemacht haben,  
147 dass wir halt auch einfach da waren. Man merkt das jetzt, viele Kinder, die ich entlassen  
148 habe, die wir entlassen haben, kommen jetzt noch und reden mit uns und ach man wäre  
149 ich nur nicht ausgezogen, ich wäre so gerne noch bei euch und, also das ist für uns, da  
150 sind wir schon stolz darüber, dass die Kinder hier noch kommen und mit uns reden und  
151 auch prinzipiell, wir beeinflussen. Manche realisieren es eher, manche später. Ja, ich  
152 denke schon. Also wir beeinflussen schon groß, das Leben im Nachgang. Da sind wir  
153 integriert. Ich denke daran merkt man das auch im Nachgang, wenn die dann kommen.

154

155 I: Ja, cool. Hast du das Gefühl dass du deine Aufgaben hier überwiegend vollständig er-  
156 füllen kannst oder gibt es oft, bleiben oft Sachen liegen oder wenn etwas dazwischen  
157 kommt?

158

159 B1: Es kommt natürlich viel dazwischen, ja. Ich versuche, ich bin so ein Mensch, ich ver-  
160 suche das sofort alles zu machen, also wenn man wirklich da ist, dann zu machen zu tun.  
161 Ich bin nicht so eine, die dann um neun geht und sagt, jetzt hast du fünf Sachen nicht  
162 geschafft, machst du jetzt halt nicht. Das mache ich nicht, dann sitze ich halt bis um elf da,  
163 also ich will in den Feierabend gehen und will alles geschafft haben, was ich vorgenommen

164 habe. Klar, es gibt einige Dinge, wo man sagt, ok, das kann man dem Kollegen noch  
165 übertragen, wenn der kommt. Weil 13 bis 13:30 sind nicht so viele da. Aber ich versuche  
166 und ich will das auch persönlich sofort abgehakt haben, oder gemacht haben. Oder ich  
167 trage mir noch einen Dienst am nächsten Tag ein. Ja.

168

169 I: Gut, und wie ist es hier im WG- Alltag mit dem Überwachen von verschiedenen Informa-  
170 tionen, also musst du oft Dinge gleichzeitig im Blick behalten?

171

172 B1: Ja, eigentlich alles.

173

174 I: Ja?

175

176 B1: Die Kinder klar, und dann aber auch, wie gesagt, das Bürozeug, die ganzen Unterla-  
177 gen, generell Termine. Dann bist du dort am Telefon, dann bist du. Du bist eigentlich über-  
178 all, wo du gar nicht in dem Moment sein kannst. Aber du musst in dem Moment flexible  
179 sein, du musst ein Springer sein, wie ein Grashüpfer eigentlich, überall. Also du musst  
180 alles überwachen, musst tun und machen. Aufsichtspflicht, ganz klar. Und das ist aber,  
181 wenn alle da sind, wenn alle auf einem Haufen sind, und alle was von dir wollen. Also es  
182 gibt Tage, da bist du allein im Dienst, was momentan sehr selten ist, weil ich versuche  
183 viele Dienste oder Zwischendienste zu machen, aber die Urlaubszeit kommt jetzt. Gut, es  
184 sind auch weniger Kinder da, manche gehen heim in Beurlaubung, aber ja, der Alltag ist  
185 wirklich so, von 13 Uhr bis 23 Uhr ist volle Bude und da bist du überall, also da bist du.  
186 Prinzipiell bist du immer und überall oder musst überall sein, weil jeder will was von dir.  
187 Das ist manchmal bei acht Kindern bisschen schwierig, vor allem wenn es jüngere sind.  
188 Da willst du manchmal zu zweit sein, was wir jetzt auch machen, aber meist ist derjenige  
189 unterwegs draußen zu Terminen, also ist derjenige dann auch wieder hier alleine. Also ja,  
190 man ist gefordert, wirklich. Sobald du kommst bis abends, vor allem abends nochmal. Das  
191 ist eine Zeit, besonders bei den Jüngeren, die nochmal viel Zeit in Anspruch nimmt. Ins  
192 Bett schaffen, nochmal über den Alltag reden, Dinge zu klären, die Tagsüber nicht so ge-  
193 klärt werden konnten. Das merken die ja dann selber, die stecken ja dann zurück und  
194 fragen dich dann abends nach Meinungen.

195

196 I: Du sagst mit Jüngeren, wie alt sind die Jüngeren?

197

198 B1: Ja momentan, also wir hatten eigentlich einen siebenjährigen, der ist in der Klinik. Aber  
199 wir haben jetzt noch elf, zwölf, dreizehn Jahre. Und die Älteren, momentan haben wir zwei.  
200 Eine 16-jährige und eine 15-jährige, die sind so älter. Und bis vor einem halben Jahr  
201 waren halt noch zwei ältere da. Das ist noch so drin, weil die sind auch von der alten WG  
202 noch, ja.

203

204 I: Wie beschreibst du den Umgang mit Problemen oder Konflikten hier in der Wohngruppe?

205

206 B1: Hm, manchmal schwierig, manchmal einfach. Es kommt immer drauf an, wir führen  
207 einmal im Monat Gruppengespräche, da werden Konflikte ausgetragen, wenn es welche  
208 gibt. Oder die werden auch sofort gelöst. Manchmal kommen Kinder, wenn irgendwas  
209 vorfällt, entweder zu uns Erzieher oder zu den Kindern selber und die klären das dann.  
210 Und wenn jetzt irgendwas Großes ist, dann wird das in Gruppengesprächen ausgetauscht,  
211 reflektiert, analysiert, was wo wie, was war falsch, was könnten wir besser machen. Das  
212 versuchen zu einmal im Monat zu den Gruppengesprächen zu machen. Ich denke das war  
213 immer ganz gut und sie haben es ganz gut angenommen.

214

215 I: Wie schätzt du hier dein Maß an Verantwortung ein?

216

217 B1: Hohes, hohes Maß. Wirklich ein hohes Maß an Verantwortung, definitiv.

218

219 I: Ja?

220

221 B1: Es kann was kleines passieren, da bin ich mit einem Fuß im Gefängnis, so auf die Art  
222 und Weise. So kann man schon darüber reden. Oder manchmal auch schon gleich im  
223 Gefängnis. Ja, hohes Maß an Verantwortung.

224

225 I: Vor allem als Teamleiterin.

226

227 B1: Das extra noch ja, die Verantwortung für die anderen, für das Team.

228

229 I: Du hattest das am Anfang schon gesagt, diese Unvorhersehbarkeit, die immer herrscht,  
230 wenn man mit Menschen zusammenarbeitet. Wie gehst du damit um? So dieses 'ich weiß  
231 nicht, was den ganzen Tag passiert' – wie ist das für dich?

232

233 B1: Ach eigentlich finde ich das ganz cool. Also ich bin da ganz offen und ja, das ist meine  
234 Arbeit, das habe ich mir rausgesucht oder das konnte ich mir raussuchen. Ganz, ach  
235 schon ganz gechillt so. Es hat immer was Neues und ich freue mich da darauf. Klar,  
236 manchmal passt es halt auch einfach nicht in den Alltag rein und in den Situationen rea-  
237 giere ich denke schon bisschen wuselig oder gestresster als ich es sonst bin, aber, oder  
238 in den Momenten wünscht man sich eine zweite Hand, die in dem Moment da ist. Wo man  
239 dann aber sagt, ok das ist jetzt nicht da, vor allem abends. Oder man kann es sich ja nicht  
240 leisten, dass man dann den Kollegen herruft. Wobei wir da als Team sehr flexibel sind,  
241 das muss ich schon sagen. Es gab schon manchmal Abende, wo um elf hier was los war,  
242 mitten in der Woche und dann ist eine Kollegin losgefahren, ins Krankenhaus gefahren  
243 und hat dort Unterschriften geleistet. Das gibt es auch und das gab es auch schon und  
244 das hängt aber am Team. Ich denke, das kann nicht jeder von sich behaupten.

245

246 I: Ok, da haben wir es auch schon fast geschafft. Hast du noch weitere Anliegen jetzt zu  
247 deiner Tätigkeit in der Wohngruppe?

248

249 B1: Also klar, ich habe mir im Vorfeld Gedanken gemacht, was wird sie denn machen.  
250 Generell was wird sie denn fragen. Es ist natürlich, ja es ist ein harter Job, viel geht auch  
251 den Kopf und man nimmt auch viel mit nach Hause. Manchmal finde ich denn ganz gut,  
252 von der Geschäftsleitung so ein, wie soll ich sagen, eine Ermunterung zu kriegen, den Job  
253 weiterzumachen. Manchmal so, was für mich persönlich, wo ich abschalten kann, was ich  
254 am Anfang schon gesagt habe. Zum Beispiel Massagen, so Dinge, wo man sagt, ok, man  
255 könnte als Geschäftsleitung sagen, also ich kenne es von einem anderen Träger, die sa-  
256 gen, ihr kriegt im Jahr sechs Massagen, ich denke das ist nicht die Welt. Oder ihr kriegt  
257 wie so Therapien, so Sporttherapien, wo man halt ein bisschen runterkommt, mit einem  
258 Kollegen zusammen oder. Das würde ich mir manchmal so wünschen. Das ist so ein  
259 Wunsch, was man glaube auch schon angesprochen hat, was aber irgendwie nicht erhört  
260 wird.

261

262 I: Hm, ja.

263

264 B1: Oder manchmal so mehr fürs Team, ja wir haben einmal im Jahr den Teamtag, schön  
265 und gut und ja, den nutzen wir auch. Aber manchmal so mehr fürs Team, die sagen immer,  
266 wir sollen mit Team und ihr sollt doch im Team funktionieren, aber wenn man nur so wenig  
267 Zeit irgendwie kriegt. Wir sehen uns einmal im Monat zur Teambesprechung und das wars  
268 und das finde ich manchmal generell für uns oder für das ich viel zu wenig. Irgendwie so  
269 eine Erleichterung, man kommt aus dem Dienst und freut sich auf was und weis, der Trä-  
270 ger hat das gemacht. Ich fand das von dem anderen Träger ganz cool, wo ich das gehört  
271 habe. Gut, da würden mir die nächsten zehn nicht zustimmen, aber das ist so für mich, für  
272 das Persönliche was ganz wichtiges, was Gutes zu tun für die Kollegen oder die Ange-  
273 stellten, um länger in der Arbeit zu bleiben, weil ich denke die Jugendarbeit ist, ja, stirbt  
274 vielleicht irgendwann mal aus mit den Leuten. Es ist halt schade, klar mit den Schichten.  
275 Manchmal überlege ich mir ein anderen Schichtsystem wäre auch ganz cool, drei Schich-  
276 ten, Früh, Spät, Nacht.

277



278  
279  
280  
281  
282  
283  
284  
285  
286  
287  
288  
289  
290  
291  
292  
293  
294  
295  
296  
297  
298  
299  
300  
301  
302  
303  
304  
305  
306  
307  
308  
309  
310  
311  
312  
313  
314  
315  
316  
317  
318  
319  
320  
321  
322  
323  
324  
325  
326  
327  
328  
329  
330

I: Ja.

B1: Wo sie wiederum mehr angestellt kriegen könnten, weil, also gut, wenn man Familie hat, dann vielleicht nicht. Aber ich denke so Krankenschwestern, die machen ja ihr Leben auch wieder weiter, nach der Familie, nach der Geburt, oder nach der Elternzeit. Und ich denke, drei Schichten lassen sich besser vereinbaren als unser Schichtsystem. Das ist schon, muss man sagen, ein hartes Stück. Aber naja, das wünsche ich mir manchmal so. Oder einfach mal in das System zu gucken, wie klappt es bei uns. Oder eine Nachtwache, jemanden einstellen für die Nachtwache. Somit wären wir auch tagsüber, somit würden die Situationen, ich brauch jemand an der rechten Hand, da wäre halt jemand den zweiten Dienst da. Jeder will jetzt seinen freien Tag haben und das steht auch jedem zu.

I: Ja, und wahrscheinlich gibt es hier dann auch nicht so viel Schlaf, oder?

B1: Man sagt, also schlafen kannst du hier nicht. So, Punkt. Es ist ein anderer Schlaf, also du bist, ich habe das jetzt wieder gemerkt, es hat ein Kind nachts geklopft, ich war innerhalb einer Sekunde da, ja ich komme, also man merkt das dann auch selber, man schläft nicht richtig. Man ist weg, aber irgendwie auch da, also ganz komisch. Ich habe auch mit dem Wecker keine Probleme, wo ich zuhause so ‚oh ne‘. Also fünf Sekunden und aufgestanden und anziehen und Frühstück machen und die Kinder wecken. Ich habe auch noch nie verschlafen in den ganzen fünf Jahren. Also ich denke einen wohltuenden Schlaf hat man hier nicht. Da kann ich den Schlaf, den ich in den sechs Stunden verrichten soll, auch noch Bürozeug machen. Außer die Konzentration ist ja dann gleich null.

I: Ja.

B1: Also das merkt man dann schon abends, wir kriegen bis um zehn die Arbeit geschrieben. Bis zwölf Uhr flexible Arbeitszeit, also wenn zum Beispiel nachts was passiert oder so. Aber wir sitzen meistens bis halb eins am Bürotisch und machen Büro. Vor allem ich und ich glaube die Kollegen sehen das meistens nicht so. Die haben dann halt nicht so die Aufgaben, die sind vielleicht schon zehn, halb elf fertig, ja. Aber ja gut, ist ja auch ok, aber die schlafen trotzdem nicht. Deswegen wäre manchmal so ein Drei-Schicht-System oder Zwei-Schicht-System und eine Nachtbereitschaft, wäre vielleicht manchmal ganz cool so zum Ausprobieren und kennenlernen. Somit kommst du auch fitter auf Arbeit, du freust dich und kannst abends heim gehen um zehn. Also das merke ich an den Zwischendiensten, ich freue mich auf Abend und nehme den Tag ganz anders wahr, als wenn ich hier schlafen würde. Derjenige der im Dienst ist und hier schläft, der freut sich auch, weil der ist abends nicht so ausgelaugt, denke ich. Aber ja, es gehört zur Arbeit dazu, man lernt halt damit umzugehen. Es ist halt dein Job und du machst es. Ich glaube, wenn man das gerne macht, macht man das auch. Solange ich kann, wenn man keine Familie hat, das geht mir auch durch den Kopf. Was wird denn in drei Jahren, dann könnte ich das vielleicht nicht mehr machen, aber ich will so gerne hier sein. Wenn das Schichtsystem nicht so wäre.

I: Das nehme ich mal so mit. Dann danke, für deine offenen Schilderungen, Erklärungen und für deine Teilnahme und deine Zeit.

B1: Sehr gerne.

1 Interview – B2

2 **Interview 2 – 12.06.2019**

3 Interviewerin - (I)

4 Befragte Person 2 – (B2)

5

6 I: Wie würden Sie denn Ihren typischen Arbeitsalltag hier beschreiben?

7 B2: Was ich machen muss, sozusagen?

8 I: Hm.

9 B2: Ja, also ich bin seit April erst hier in der Wohngruppe. Bin aber schon fünf Jahre vorher  
10 in der Jugendhilfe gewesen. Und bin hier hergekommen, weil ich in die Nähe meines Woh-  
11 nortes wollte und muss sagen, dass es mir hier sehr gut gefällt. Meine Aufgaben sind  
12 eigentlich, ja, natürlich die Kinder betreuen, unterstützen bei Hausaufgaben, bei alltägli-  
13 chen Problemen. Und natürlich auch kochen wir auch mit den Kindern zusammen, wir  
14 machen auch gemeinsam Zimmerordnung zum Beispiel. Gerade die Jüngeren die noch  
15 bisschen Unterstützung da brauchen. Und da ich jetzt vorrübergehen, also, die Teamlei-  
16 terin bin, bin die Frau X dann wiederkommt, muss ich dann jetzt auch neben noch Dienst-  
17 plan schreiben, Kassenabrechnung machen und so bisschen organisatorisches halt. Wir  
18 machen natürlich auch jeden Tag Dokumentation von jedem Kind, was eben Besonderes  
19 war.

20 I: Hm.

21 B2: Und ja, das sind so die alltäglichen Aufgaben eigentlich.

22 I: Ok, ja. Wann fühlen Sie sich denn allgemein oder wann fühlen Sie sich gestresst auf  
23 Arbeit? In welchen Situationen?

24 B2: Also das kommt immer ein bisschen drauf an, wie halt der Dienstplan gestaltet ist.  
25 Wenn man jetzt mehrere Tage am Stück da ist, also gerade wenn man jetzt so ab sieben  
26 Tage und mehr am Stück, dann ist es schon so ein bisschen, wo man merkt, ok, jetzt ist  
27 langsam die Luft gerade raus. Und das ist dann so bisschen Stress. Und ansonsten aber  
28 habe ich es, kann ich das gar nicht so sagen, weil. Klar, gibt es mal jemanden, der hier  
29 mal zu spät kommt oder mal gar nicht kommt, oder mal Streitereien. Aber da bin ich ei-  
30 gentlich ganz ausgeglichen, um das zu managen.

31 I: Ok. Deswegen frage ich ja. Gibt es auch Momente, wo Sie sich hier unterfordert fühlen,  
32 wenn ja welche sind das dann?

33 B2: Also unterfordert fühle ich mich nur, wenn ich eben wirklich nicht genug Aufgaben zu  
34 tun habe. Deswegen ist gerade dieses Teamleiterding und dieses Organisatorische für  
35 mich total super, weil ich das total gerne mache.

36 I: Ok.

37 B2: Und klar, fehlt manchmal auch bisschen die Zeit, wenn die Kinder dann alle da sind  
38 und noch nicht im Bett sind zu Beispiel, aber unterfordert, wenn ich das gerade nicht so  
39 alles machen würde.

40 I: Hm. Ok, ehm, wie können Sie den Umgang, den täglichen Umgang mit den Kindern und  
41 Jugendlichen hier beschreiben? Wie ist die Interaktion, Kommunikation?

42 B2: Gut, und harmonisch. Also wir sind wirklich eine gute Gruppe gerade, wir spielen hier  
43 auch ganz viel. Also so dieses Gemeinschaftsgefühl ist hier auch total da. Und das wirk-  
44 lich sehr positiv, also ich kenne es halt auch anders. Aber das ist wirklich total entspannt  
45 gerade so. Ja, weil die das auch selber wollen und die fragen immer, ja und spielen wir  
46 was? Also das ist wirklich sehr gut, man hat einen guten Draht zueinander.

47 I: Das klingt ja gut. Wie ist es mit den Kollegen, mit dem Team? Wie ist das?

48 B2: der ist auch sehr gut, professionell und freundlich. Ich denke wir, wir sind ja jetzt noch  
49 ein recht neues Team, drei sind neu, mit mir eingeschlossen, und es sind nur zwei Kolle-  
50 ginnen, die etwas länger da sind. Aber ich habe mich hier auch im Team eingefunden,  
51 also das hat von Anfang an sehr gut gepasst so.

52 I: Das klingt ja echt gut. Ehm, Wie schätzen Sie Ihre Entscheidungsfreiheit im Bezug auf  
53 Planung und Umsetzung von Aufgaben ein? Also wie frei kann das gestaltet werden?

54 B2: Also was jetzt gerade den Dienstplan zum Beispiel angeht und so Ausflüge und sowas,  
55 das ist schon sehr frei. Also da kann ich schon gut eigentlich hantieren, das würde immer  
56 dann, gerade der Dienstplan an die Leitung geschickt, und die haben bis jetzt noch nichts  
57 zu meckern gehabt, mal so gesagt. Was für mich noch immer so ein bisschen, wie soll ich  
58 es ausdrücken, verunsichernd ist, ist, dass man in machen Situationen halt immer erst  
59 dann die Leitung fragen muss.

60 I: Achso hm.

61 B2: Und das kenne ich bisschen anders, da war alles immer sehr selbstständig. Gerade  
62 also, wenn jetzt hier ein Kind hier herkommt, der Verdacht des Drogenkonsums besteht,  
63 zum Beispiel, dann ist für mich klar, dass ich die Polizei rufe und die das abcheckt. Oder  
64 wenn jetzt zum Beispiel mal ein Notarzteinsatz wäre, und das ist für mich so ein bisschen,  
65 bis jetzt habe ich es so mitgekriegt, dass dann erst die Leitung angerufen wird und gefragt  
66 wird, was wir machen sollen. Also das ist für mich ein bisschen noch unklar. Weil da bin  
67 ich eigentlich der Meinung, dass ich das selber gut einschätzen kann und weiß, wie ich  
68 handeln muss, im Notfall. Dass ich dann nicht erstmal schnell die Leitung anrufen kann  
69 und fragen muss, ob ich jetzt die Polizei rufen kann, das ist so ein bisschen das.

70 I: Und beurteilen Sie ihre als abwechslungsreich, also gibt es verschiedene Aufgabenty-  
71 pen? Wie würden Sie das einschätzen.

72 B2: ja, es ist schon abwechslungsreich. Dadurch, dass jeden Tag was anderes los ist, mit  
73 den Kindern. Ist ja nicht jeder Tag gleich, man fängt ja jeden Tag von vorne an. Auch wenn  
74 abends mal ein Konflikt war, und dann ist mal eine Beleidigung geflogen vom Kind zum  
75 Erzieher, dann nimmt man das nicht übel, sondern man fängt den nächsten Tag wieder  
76 neu an mit dem Kind im Prinzip. Und das ist schon abwechslungsreich ja. Es wird nicht  
77 langweilig.

78 I: Und was denken Sie, wie Ihre Tätigkeit, oder was hier gemacht wird, das Leben von den  
79 Kindern und Jugendlichen beeinflussen?

80 B2: Das beeinflusst es schon, ja. Also aus der Erfahrung heraus, weiß ich natürlich, dass  
81 wenn manche Kinder dann irgendwann hier raus gehen, dass sie dann in das alte soziale  
82 Umfeld zurück gehen. Und die es nicht unbedingt vielleicht schaffen. Aber wir können hier  
83 den Kindern schon sehr viel lernen und zeigen, wie es anders laufen kann, also vielleicht  
84 zuhause. Und es gibt immer auch ein paar Kinder, die das auch gut für sich mitnehmen  
85 können. Die es dann eben auch wirklich schaffen, wenn es dann mal in den eigenen  
86 Wohnraum geht.

87 I: Wie alt sind die Kinder hier?

88 B2: Zehn bis 17.

89 I: Nochmal zu den Aufgaben, haben Sie das Gefühl, dass sie sie überwiegend vollständig  
90 erledigen können oder ist es oft so dass etwas unterbrochen wird und dazwischen kommt?

91 B2: Naja, es ist schon manchmal schwierig. Gerade jetzt zum Beispiel beim Dienstplan  
92 schreiben, das in einem Ritt zu machen, weil natürlich die Kinder auch immer andere Be-  
93 dürfnisse gerade haben. Wir sind schon eigentlich schon immer im Doppeldienst unter der  
94 Woche. Aber es stehen natürlich auch mal Arzttermine an, wo dann halt, man ist dann  
95 gerade alleine hier. Und da kommt man auch manchmal dann nicht dazu schnell dieses  
96 Bürozeug zu machen, sprich eben Dokumentation oder so. Das mache ich dann gerade  
97 meistens eher abends, wenn alle Kinder dann im Bett sind, sitze ich eben dann nochmal  
98 und mach dann weiter, quasi. Also das ist so im Alltag, manchmal eher schwierig.

99 I: Ich glaube das passt auch ganz gut, wie ist jetzt das Überwachen von verschiedenen  
100 Informationen, also muss man hier auch viele Dinge zu gleich im Auge behalten?

101 B2: Ja. Dadurch dass wir ja auch neun Kinder haben und bei jedem immer mal was ande-  
102 res ansteht, und der Tagesablauf muss ja schon eingehalten werden, die Struktur. Also  
103 gerade bei den Jüngeren, abends die Duschzeiten, dass das alles halt gleich abläuft. Wir  
104 haben ja ein Bad für die Mädchen und ein Bad für die Jungen. Da muss man schon sehr  
105 umsichtig sein, um da wirklich genau drauf zu achten. Natürlich sollen die Kinder auch  
106 selber dran denken, viele machen es. Aber man muss es durchaus auch immer mal kon-  
107 trollieren: Gerade so wenn sie ihre Dienste erledigen, dass sie eben wirklich dann anfan-  
108 gen und das machen.

109 I: Das kann ich mir vorstellen, kennt man ja auch von sich selber.

110 B2: Na klar.

111 I: Wie ist denn hier der Umgang mit Problemen oder Konflikten in der Wohngruppe? Wie  
112 wird das dann gehandhabt?

113 B2: Also wir haben mit den Kindern einmal im Monat ein Gruppengespräch. Und das ver-  
114 läuft auch immer, will ich mal sagen, sehr gut. Also es ist schon so, die Kinder haben jetzt  
115 keine Angst hier Sachen anzusprechen. Also wir sitzen halt wirklich, das ist auch eine  
116 Pflichtveranstaltung für alle. Da sind also alle Kinder, alle Erzieher da. Und da wird am  
117 Anfang darüber gesprochen, wie geht es jedem einzelnen, was war positiv in der letzten  
118 Zeit, was war negativ? Und gerade so diese negativen Sachen, das wird alles aufgeschrie-  
119 ben, für alle Kinder sichtbar. Und bis jetzt war es immer so, seit ich da bin, dass diese  
120 Sachen auch wirklich in Angriffe genommen werden. Also gerade zum Beispiel hat mal  
121 ein Junge angesprochen ist es im Jungsbad bei dem einen Junge immer der ganz Boden  
122 überschwemmt, und dann bei der nächsten Gruppenstunde, haben wir das ausgewertet  
123 und da hat er dann gesagt, es hat sicher verbessert. Also das ist wirklich so, dass alle  
124 dann an einem Strang ziehen und jeder so bisschen drauf achtet, damit es eben gut läuft.  
125 Genau.

126 I: Ok, ehm, wie schätzen Sie Ihr Maß an Verantwortung ein? Hier im WG- Alltag?

127 B2: Schon sehr hoch. Also gerade, dass eben alle Kinder da sind, dass man eben auch.  
128 Ich gehe auch abends immer in alle Zimmer nochmal rein und gucke, dass wirklich alle im  
129 Bett liegen. Ich denke schon, dass man da viel Verantwortung hat. Gerade auch im Som-  
130 mer, ehm, zum Beispiel wenn wir in den Urlaub fahren, mit dem Zug. Dass man eben  
131 wirklich immer überall gucken muss, dass jeder da ist, dass die neun Kinder eben alle da  
132 sind und keins weg ist.

133 I: Ja.

134 B2: Das ist schon, für mich schon eine hohe Verantwortung. Oder auch so, wenn man jetzt  
135 mit dem Auto mit den Kindern unterwegs ist, man muss halt immer umsichtig sein, dass  
136 alles gut läuft.

137 I: Ist verständlich. Wenn man mit jungen Menschen zusammenarbeitet, das hatten sie  
138 auch schon gesagt, passieren auch oft unvorhersehbare Dinge, die nicht geplant sind. Wie  
139 gehen Sie damit um, mit dieser Unvorhersehbarkeit, die hier jeden Tag ist?

140 B2: Also ich habe schon halt, vielleicht durch die Erfahrung einfach auch. Bin ich da ei-  
141 gentlich immer recht angepasst. Also ich weiß immer, dass irgendwas sein kann und bin  
142 aber immer trotzdem achtsam und also es ist für mich gleich totaler Stress, es ist dann  
143 gerade mal Unruhe, weil man eben dann wirklich, wenn mit einem Kind irgendwas ist, die  
144 anderen Kinder muss man dann eben gerade mal ein Stück Bescheid sagen, hier ich kann  
145 jetzt gerade nicht. Aber das läuft trotzdem ganz gut, wenn die anderen Kinder das wissen.  
146 Also schon sehr kommunikativ, einfach da sein und sagen, hier. Die haben dann auch  
147 Verständnis dafür, aber ja, ich kann eigentlich damit ganz gut umgehen. Weil es ist jetzt  
148 für mich noch nicht so neu. Für jemanden der jetzt neu im Gebiet, ist es dann natürlich  
149 Aufregung, war bei mir früher nicht anders.

150 I: Das stimmt, dann kommt die Sicherheit irgendwann.

151 B2: Genau.

152 I: Wir sind schon fast am Ende. Haben Sie jetzt noch weitere Anliegen oder Wünsche hier  
153 zur Tätigkeit in der Wohngruppe, die Sie loswerden wollen?

154 B2: Also ich würde es gut finden, wenn ich bald ein Mitarbeitergespräch mal hätte mit der  
155 Leitung. Einfach um sich mal auszutauschen über sowas, was man halt jetzt so nicht  
156 schafft, wenn man die Geschäftsleitung mal sieht. Das finde ich ganz wichtig, dass man  
157 immer halt so einen schnellen kurzen Weg hat.

158 I: Hm.

159 B2: Und wenn dann sowas regelmäßig ist. Das wäre so das und ja, zum Thema Gesund-  
160 heit. Ehm, würde ich es auch cool finden, wenn da direkt für die Mitarbeiter irgendwie was  
161 gibt. Also dass die Mitarbeiter auch sich im Prinzip was Gutes tun können. Also wir hatten  
162 zum Beispiel in meiner vorherigen Einrichtung da gab es dann mal solche Aktionen. Dass  
163 man eben, dass die eben mit einer Institution in Verbindung standen irgendwie und dann  
164 konnten die Mitarbeiter zu einem günstigeren Preis zum Beispiel mal Karten kriegen für  
165 eine Therme zum Beispiel.

166 I: Hm.

167 B2: Dass man sowas zum Beispiel, wenn man dann mal frei hat, sich für sich mal was  
168 Gutes tun kann. Oder ein andere Träger hatte auch sowas, wenn man für sich was Gutes  
169 tut, Rückenmassage, oder Rückenschule oder Gymnastik oder irgendwas sportmäßig,  
170 das am Ende des Jahres einreichen konnte, die Quittungen.

171 I: Achso?

172 B2: Und dann hat der Träger quasi 50 Prozent davon dann zurückerstattet, sowas finde ich  
173 immer gut. Ja, das ist halt auch so dann Motivation für manche Mitarbeiter.

174 I: Wie können Sie denn entspannen, egal jetzt ob von privatem oder beruflichem Stress,  
175 was ist Ihre Taktik um runterzukommen?

176 B2: Also ich fahre ganz oft nach Brandenburg, an den See. Da habe ich Bekannte mit  
177 einem kleinen Ferienhaus. Wenn ich halt mal 2 Tage oder drei Tage frei habe, dann fahre

178 ich gerne mal dort hoch. Weil es einfach mal eine ganz andere Umgebung ist und man  
179 einfach total abschalten kann. Und wenn das gerade mal nicht geht, dann ist es halt wirk-  
180 lich, ja, laute Musik hören im Auto, das man einfach bisschen runterkommen kann, auf  
181 andere Gedanken kommen kann. Und dann zuhause mit meinen Katzen auf dem Sofa  
182 liegen, das ist so das, wo ich dann die Arbeit, gar nicht mehr dran denke.

183 I: Schön! Ja, sonst noch Ergänzungen oder Anliegen?

184 B2: Eigentlich nicht. Urlaubstage könnten es mehr sagen, kann man ja mal mit sagen.

185 I: Wie viele sind es denn?

186 B2: Wir haben 28 im Jahr. Ich denke, da könnte es schon noch was geben, vielleicht. Weil  
187 das so was ist, will ich mal sagen, ich habe bald Urlaub und das hält einen am Limit. Dass  
188 man sagt, ok noch so und so lange, und dann hat man Urlaub. So zur Motivation, da freut  
189 man sich.

190 I: Gut, dann bedanke ich mich.

## 1 Interview – B3

### 2 **Interview 3 – 12.06.2019**

3 Interviewerin - (I)

4 Befragte Person 3 – (B3)

5

6 I: Ja, wie würdest du denn den typischen Arbeitsalltag hier beschreiben?

7 B3: Hier in der Wohngruppe, es ist unter der Woche viel organisatorisches, Anrufe, E-  
8 Mails schreiben, Übergabe schreiben, das heißt, alles was so passiert, was jedes Kind  
9 macht. Was sie so erzählen, alles was wertvoll sein könnte zu verschriftlichen. Dann gegen  
10 Abend hauptsächlich auch viel mit den Kindern, dadurch dass wir viele Jugendliche Kinder  
11 haben, die nachmittags selbstständig unterwegs sind. Ist es erst gegen Abend, Spiele  
12 spielen, gemeinsam essen kochen, solche Sachen eben. Und am Wochenende ist es  
13 recht entspannt, da sind die meisten Kinder unterwegs, teilweise bei den Eltern, da ist es  
14 dann recht ruhig hier, also da ist es tatsächlich, dass man individueller mit den Kindern  
15 was machen kann. Oder man sagt, ok es sind jetzt drei Kinder da, ich fahre mal da und  
16 da hin und unternehme mal was mit den Kindern.

17 I: Hm.

18 B3: Genau.

19 I: Wann, in welchen Situationen fühlst du dich gestresst auf Arbeit?

20 B3: Wenn direkt 13 Uhr komme und direkt drei Telefonate hatte, vor allem wenn davor  
21 vielleicht fünf Tage nicht auf Arbeit war, dann sind es unfassbar viele Informationen, die  
22 man erstmal wieder einholen muss, in dem die Übergabe liest, indem man nochmal nach-  
23 fragt. Und wenn da direkt Telefonate oder organisatorische Sachen kommen, oder im fünf  
24 Minuten Takt das Telefon klingelt und dann noch jemand an der Tür steht. Ja, das sind  
25 mehr so die organisatorischen Sachen, die mich stressen, als wenn was mit einem Kind  
26 ist.

27 I: Hm.

28 B3: Genau.

29 I: Ok, gibt es auch Momente, wo du dich hier unterfordert fühlst?

30 B3: Ja, im Sinne von, wenn nichts zu tun ist, ist wirklich so. Wochenende, ganz oft wirklich  
31 teilweise, wo wir ein oder zwei Kinder da haben, die aber schon 16 oder 17 Jahre alt sind.  
32 Die sind froh wenn sie am Wochenende ein bisschen Ihrer Ruhe haben, das kann man  
33 ihnen ja nicht verdenken. Die Kinder wohnen hier, wenn ich da an meine Jugend denke,  
34 war ich auch froh wenn ich dann in meinem Zimmer sein konnte und meine Ruhe hatte.  
35 Genau, da ist es wirklich so, also ich bringe mir dann Aufgaben mit hier her, die ich hier  
36 dann machen kann oder arbeite Schreibkramzeug ab, aber da ist es wirklich teilweise so,  
37 dass man hier sitzt und so ein bisschen die Zeit absitzt.

38 I: Ja.

39 B3: Das ist bisschen schade, ich denke wirklich das hat auch viel damit zu tun, mit dem  
40 Alter was wir gerade bei uns haben und so in anderen Wohngruppen, auch vom Träger,  
41 die können doch mal noch in den Garten gehen. Aber bei uns ist es wirklich durch die  
42 Bedingungen so ein bisschen. Da kommst du dir auch so ein bisschen eingesperrt vor,  
43 weil man muss ja dableiben, wenn noch ein Kind da ist, aufgrund der Betreuung. Aber  
44 ansonsten unter der Woche ist immer genug los, da fühlt man sich nicht unterfordert oder  
45 gelangweilt fühlt, das ist eher Wochenende oder Feiertags.

46 I: Ok, ehm, wie würdest du den Umgang mit den Kindern beschreiben?

47 B3: Hier in der Wohngruppe sehr entspannt. Also die meisten Kinder, die laufen, die sind  
48 selbstständig, die machen keinerlei Probleme. Es gibt meistens immer noch so ein bis  
49 zwei, die wirklich dann so total querschlagen, gerade auch bei uns ist nur ein Mädchen,  
50 was da der Fall ist, die dann gesondert Aufmerksamkeit braucht. Wo eben dann auch viele  
51 Termine dazukommen, sei es jetzt einfach Psychologe oder mit der Schule Gesprächster-  
52 mine, die Jugendamtsbetreuerin, oder dann eben auch mit der Mutter, genau. Ansonsten  
53 ist der Umgang mit den Kindern hier aktuell, muss man auch sagen, ehm, sehr entspannt,  
54 also die kommen zu einem, die erzählen Sachen von sich aus, wir haben Spaß, abends  
55 ist es wirklich so, wir machen Spielerunden, da kommen die auch und fragen. Auch beim  
56 Kochen, da wird sich gegenseitig geholfen. Also das ist hier ein schönes Arbeiten, aktuell  
57 mit den Kindern.

58 I: Und wie sieht das Ganze, der Umgang im Team aus, mit den Kollegen?

59 B3: Wir sind ja ein recht neu zusammengewürfeltes Team.

60 I: Hm.

61 B3: Also uns gibt es jetzt so in der Form erst zwei Monate. Aber ich muss sagen ich habe  
62 bisher keine Probleme gehabt. Wir sind ein recht junges Team. Und haben eigentlich eine,  
63 ja, 1,5 ältere Mitarbeiter, die eine mit 40 Stunden, und wahnsinnige Erfahrung in der stati-  
64 onären Jugendhilfe. Wir anderen sind ja recht neu in dem Gebiet, auch recht jung, aber  
65 ich glaube das ergänzt sich sehr gut. Ich kann wirklich mit jedem hier arbeiten, unsere  
66 Teambesprechungen gehen 3-4 Stunden einmal im Monat immer, aber die sind so produktiv,  
67 man kann auch von vornherein, hat man sich gut aufgehoben gefühlt. Man kann sagen,  
68 was einen stört oder irgendwie. Man arbeitet hier gemeinsam und das merkt man ganz  
69 sehr. Also da bin ich echt sehr zufrieden.

70 I: Ehm, wie viele Kollegen sind jetzt hier gerade?

71 B3: Wir sind fünf, also vier und noch eine Kollegin, die ist mit 15 Stunden angestellt, die  
72 ist einmal in der Woche da, genau.

73 I: Wie ist die Unterstützung oder Rückmeldung durch die Teamleiterin?

74 B3: Die Teamleiterin, genau.

75 I: Wie ist das?

76 B3: Auch gut, muss ich sagen. Es ist auch gerade bisschen schwierig, weil wir in einer  
77 Übergangsphase sind. Unsere Teamleiterin ist in den Mutterschutz gegangen, ehm, jetzt  
78 haben wir eine, die ist eigentlich stellvertretende Teamleiterin, die macht das jetzt als rich-  
79 tige. Und die eigentliche neue Teamleiterin, ist erst ab September bei uns und ist gerade  
80 noch in der Geschäftsleitung oben. Aber auch da keinerlei Probleme, da ist wirklich ehm,  
81 man kann hinkommen, man kann sagen, hier das Problem habe ich oder kannst du mal  
82 bitte das und das machen oder man ruft bei der neuen Teamleiterin an, die gerade nicht  
83 so greifbar ist bei uns. Das sind Telefonate, da wird auch bei der Teamberatung mit darauf  
84 eingegangen, was gesagt wird, da wird immer ein guter Mittelweg gefunden, zwischen  
85 dem, was gemacht werden muss, was die Vorgaben sind und zwischen dem, um es uns  
86 ein Stück angenehmer zu machen, was wir natürlich auch so ein bisschen wollen. Da kann  
87 ich noch nicht sagen, dass ich negative Erfahrungen gemacht hätte, hier zumindest in der  
88 Wohngruppe.

89 I: OK, das passt gut zur nächsten Frage und zwar, die Entscheidungsfreiheit von den Auf-  
90 gaben, also was man hier so macht, sage ich mal wie ist da so die Freiheit der Gestaltung.

91 B3: Recht flexibel. Also unter der Woche ist der Tagesablauf schon strukturierter, einfach  
92 durch die Hausgaben, die gemacht werden müssen, unter der Woche einfach Schule. Die  
93 Essenszeiten sind regelmäßiger, die Aufgaben, die von den Kindern dann erledigt werden  
94 müssen, die überwacht werden. Ehm, das ist schon ja, klar geregelt, aber ich glaube, also  
95 zumindest ich selber würde es auch nicht anders wollen. Weil es mir einfach hilft, meinen  
96 Tag zu strukturieren. Aber ich habe immer noch die Freiheit zu sagen, ok heute gehen wir  
97 mal ein Eis essen oder abends schauen wir doch mal einen Film an, also das ist gerade  
98 am Wochenende, merkt man das dann eben auch, dass die Entscheidungsfreiheit sehr  
99 groß ist. Also da kann man wirklich sagen, ok jetzt fahre ich mit den Kindern, weis ich nicht,  
100 zum Kinderfest zum Beispiel oder wir fahren mal in den Vergnügungspark. Also da ist  
101 schon große Freiheit. Man muss sich immer abstimmen, nachmittags sind wir jetzt immer  
102 zu zweit im Dienst unter der Woche. Da muss man sich absprechen.

103 I: Hm.

104 B3: Und natürlich auch sehen, welche Termine liegen an. Wo muss ich mit hingehen, was  
105 ist Organisatorisches, aber es ist jetzt nicht so, dass es heißt, an dem Tag muss das erledi-  
106 gigt werden oder an dem Tag muss das erledigt werden. Da ist man schon recht flexibel,  
107 was man so rings rum gestaltet und wie man das eben macht. Ehm, wo glaube ich aber  
108 einfach die Persönlichkeit mit einfließt und das auch eigentlich das schöne, find ich. Das  
109 macht das Arbeiten echt angenehm.

110 I: Cool. Das klingt ja echt gut.

111 B3: Hm.

112 I: Und die, was denkst du, die Tätigkeit, ist die abwechslungsreich, also die Vielfalt der  
113 Aufgabentypen?

114 B3: Ja, sehr sogar. Also das hätte ich, bevor in der stationären Jugendhilfe gearbeitet  
115 habe, so auch gar nicht gedacht. Aber es ist tatsächlich alles dabei, von du musst einfach  
116 Kommunikation, ganz viel, nicht nur mit den Kindern, auch Telefonate führen, du musst  
117 ganz viel an Informationen weitergeben an andere. Das Jugendamt informieren, die Lei-  
118 tung informieren oder du telefonierst mit den Eltern, einfach da ganz viel. Natürlich auch  
119 Schreibkram rings herum, das gehört einfach mit dazu. Also Übergabe jeden Tag, über  
120 das Kind was schreiben. E-Mails müssen verfasst werden, ehm, Hilfepläne werden ja



121 geschrieben, Entwicklungsberichte, so verschiedene Sachen. Es sind aber auch, ja ganz  
122 verschiedene Sachen, dann hat man mal einen Arzttermin. Ich musste mit einem Kind  
123 nähen fahren, das hatte ein Wunde, das musste genäht werden. Das hätte ich vor zwei  
124 Jahren auch nicht gedacht, da bist du im Krankenhaus und schaust zu, wie so eine Wunde  
125 genäht wird.

126 I: Hm.

127 B3: Auf der anderen Seite kann man auch ganz viel Freizeitaktivitäten mit einbringen, ein-  
128 fach auch das was die Kinder gern machen. Sei es einfach rausgehen oder wohin fahren  
129 oder hier sitzen und ein neues Spiel spielen oder man schaut abends mal einen Film an  
130 am Wochenende. Ehm, und was natürlich dazukommt sind alles was Haushaltstätigkeiten  
131 angeht. Also das geht los, von einfach Ordnung halten, aufräumen, Essen kochen, Früh-  
132 stück vorbereiten. Wir haben zwar eine Haushaltshilfe, die größtenteils putzt und macht,  
133 aber wenn die beispielsweise im Urlaub ist, dann machen wir das eben auch. Fußböden  
134 wischen und Wäsche waschen, auch mit den Kindern gemeinsam. Solche Sachen, es ist  
135 halt, da was eigentlich die Eltern ein Stück weit machen, machen wir dann natürlich auch  
136 in einem gewissen Maße. Der Alltag ist hier jeden Tag anders, von Bürotätigkeiten, bis  
137 sag ich mal, Haushaltstätigkeiten und so ein Stückweit die Elternrolle trotzdem überneh-  
138 men. Genau.

139 I: Hm, langweilig wird es auf jeden Fall nicht.

140 B3: Nein.

141 I: Was denkst du, wie deine Tätigkeit hier das Leben der Kinder beeinflusst, ganz allge-  
142 mein?

143 B3: Das ist schwierig, ganz allgemein, man hat mal solche und solche. Man hat wirklich  
144 Kinder, die sind sehr dankbar, dass sie hier sein können. Ehm, es gibt aber Kinder, die  
145 wollen natürlich nicht hier sein. Ganz logisch, die wollen lieber bei ihren Eltern sein. Und  
146 da ist es immer ganz schwierig, eine Beziehung aufzubauen, trotz allem denke ich aber,  
147 dass man grundsätzlich immer die Kinder irgendwie beeinflusst. Ich hoffe natürlich, dass  
148 es immer im positiven Sinne ist. Und wenn es wirklich so einfache Sachen sind, wie ich  
149 gehe jeden Abend Zähne putzen oder duschen. Also Körperhygiene, gesunde Mahlzeiten,  
150 oder solche Sachen. Ehm, ja das ist immer ganz abhängig, wie viel man einwirken kann,  
151 auf die Kinder, wie offen die Kinder sind und was du für einen Zugang zu den Kindern  
152 gewinnen kannst. Ich denke, dass es den Kindern definitiv nicht schlecht geht bei uns.  
153 Ehm, es werden den Kindern Sachen ermöglicht, die einfach auch zuhause manchmal,  
154 also wenn ich daran denke, eine alleinerziehende Mutter kann sich die Dinge einfach nicht  
155 leisten oder die Abwechslung geben, wie wir das hier schon so können. Ich meine die  
156 Kinder haben alle ihren Rucksack mitzutragen, die können das auch einfach nicht sehen.  
157 Ja, grundsätzlich denke ich, es ist eine gute Arbeit hier und man tut den Kindern auch was  
158 Gutes, auch wenn die Kinder das in dem Moment nicht so sehen. Aber vielleicht wirklich  
159 auch nachhaltig für das Leben, sind es grundlegende Strukturen, wo wir versuchen die  
160 Grundbausteine zu legen.

161 I: Hm. Hast du das Gefühl, dass du deine Aufgaben überwiegend vollständig erledigen  
162 kannst oder ist es irgendwie oft so, dass dann was dazwischenkommt?

163 B3: Nein, also liegenbleiben eher weniger. Manchmal schon, dass man sagt, das habe ich  
164 heute nicht geschafft, das mache ich dann einen Dienst später oder eben am Wochen-  
165 ende. Ehm, es ist auch nicht so, dass ich sage, ich muss beispielsweise, wenn ich über  
166 Nacht war, nicht noch am nächsten Tag eine Stunde länger bleiben, weil ich was nicht  
167 geschafft habe. Also das ist wirklich selten mal dass man dann zehn Minuten. Dann ist es  
168 aber wirklich weil es einen Vorfall gab, wenn ungeplante Sachen zu erledigen sind.

169 Ansonsten habe ich noch nie einen Tag gehabt, ich habe heute so viele Sachen nicht  
170 geschafft. Also ich denke das ist gut geregelt.

171 I: Gut, und wie ist das Überwachen von verschiedenen Informationen, also musst du  
172 mehre Dinge im Auge behalten.

173 B3: Ja, sehr viele. Also einfach, weil viele Dinge, ja rings herum auch laufen. Also auf  
174 verschiedenen Ebenen, man muss sich so viele Dinge auch manchmal merken. Die man  
175 noch erledigen muss, was zwischen durch einfällt, oder was ein Kind im Nebensatz ge-  
176 sagt, wo man denk, ok da muss nochmal näher darauf eingehen. Oder kommt ein Anruf  
177 dazwischen, das läuft eben alles so nebenbei. Aber es sind trotzdem wichtige Sachen, ja,  
178 also schon alleine die Beobachtung was man machen muss bei den Kindern. Um dann  
179 schlussfolgern was hat sich verbessert, was nicht. Es ist natürlich auch immer ein arbeiten  
180 mit den Kindern. Es läuft schon viel nebenbei. Ich glaube man muss für den Job gut orga-  
181 nisiert sein, das ist glaube ich eine Grundvoraussetzung, denn irgendwas fällt sonst immer  
182 runter. Klar kann man mal was vergessen, ehm, aber ja.

183 I: Und wie ist der Umgang mit Problemen und Konflikten in der Wohngruppe?

184 B3: Mit den Kindern oder so im Team?

185 I: Allgemein und mit den Kindern vor allem.

186 B3: Ja, ehm, also ich finde es hier gut, wir haben einmal im Monat ein Gruppengespräch.  
187 Wo jedes Kind sagen kann, also wir machen das anhand von Schulnoten. Jedes Kind  
188 kann einschätzen, wie geht es mir gerade von Note 1 bis 6. Ehm, und kann dann wirklich  
189 auch sagen, das und das stört mich gerade und das möchte ich besser haben und ehm,  
190 das schreiben wir dann auch auf. Da haben wir so Flipcharts mit Plus und Minus. Und  
191 dann sagen wir halt, ok das und das sollte sich bessern. Dann schreiben wir im nächsten  
192 Monat beim Gruppengespräch drauf. Das ist nicht, dass wir da irgendwie feste sagen, zum  
193 Beispiel das Mädchenbad immer sehr unsauber, das hat ein Mädchen sehr gestört. Dann  
194 ist es nicht so dass wir das immer kontrollieren. Also die müssen ihren Dienst da machen,  
195 aber genau, es hat sich trotz allem verbessert. Man spricht es an, es stört jemanden und  
196 dann wird darauf geachtet. Und ehm so ist es eben auch mit der Kommunikation, also  
197 auch bei mir war mal der Fall, da haben Kinder hinter meinem Rücken über mich geredet,  
198 mich versucht bisschen schlecht zu machen. Obwohl es keinen Anhaltspunkt dazu gab.  
199 Da habe ich beim Gruppengespräch gesagt, ok, ich finde das nicht schön, wenn es Prob-  
200 leme gibt, kommt einfach zu mir oder allgemein zu jedem den es betrifft. Aber so hinten  
201 rum ist einfach immer nicht schön und seitdem hat sich die Situation echt sehr gebessert.  
202 Genau und so größere Konflikte, ehm, ja das ist immer ein bisschen schwierig, es gibt  
203 natürlich Kinder, die fühlen sich natürlich benachteiligt gegenüber anderen.

204 I: Hm.

205 B3: Da muss versuchen ein bisschen zu erklären, es liegt am Alter oder einfach an der  
206 und der Sache. Ehm, ja man muss immer so bisschen versuchen den Mittelweg zu finden,  
207 dass man trotzdem noch fair ist, aber auch das Kind ehm, im Einzelnen betrachtet. Also  
208 die Gruppe auf der einen Seite und trotzdem das Kind als Einzelnen. Und da gibt es schon  
209 öfter mal die Probleme. Da sagen die Kinder dann auch, das ist doof. Drüber reden,  
210 schauen, dass man irgendwie sieht, wir werden demnächst ein Belohnungssystem einfüh-  
211 ren, dass die Kinder zumindest dafür belohnt werden, was bei denen gut funktioniert. Das  
212 sie zumindest dadurch mitbekommen, ok, es ist gut, was ich mache keine und das ist  
213 trotzdem fair, weil ich kriege ein Belohnung und der der es nicht macht, bekommt. Aber  
214 ansonsten muss ich sagen, die Kinder kommen gut miteinander aus. Klar hat mal jeder  
215 einen schlechten Tag, das hat jeder einfach mal. Da muss man individuell immer bisschen  
216 sehen. Aber ich denke wirklich unser Gruppengespräch und unsere Teambesprechung hilft

217 auch sehr, wo wir dann natürlich auch als Fachkräfte da versuchen was einzuführen oder  
218 zu schauen wie kann man da den Kindern ein Stück weit das Lebens hier verbessern.  
219 Genau.

220 I: Ehm, wie schätzt du das Maß an Verantwortung hier ein?

221 B3: Sehr groß, auf jeden Fall. Ehm, gerade hier bei uns, wenn wir. Also unter der Woche  
222 sind wir nachmittags immer zu zweit da oder in der Nacht bin ich hier tatsächlich alleine,  
223 ich schlafe hier zwar auch. Aber da ist schon manchmal der Punkt, wo ich mich frage,  
224 wenn hier jetzt was passiert, ist es nicht so dass ich dann dafür verantwortlich bin, weil es  
225 ist meine Anweisung zwischen 22 und 6 Uhr zu schlafen. Aber es ist trotzdem, man muss  
226 es auch mit sich selber einfach vereinbaren. Und genau dasselbe ist es am Wochenende,  
227 also man ist hier tatsächlich dann alleine, als einzelne und es sind trotz allem neun Kinder,  
228 die einfach da in der Situation, einfach ja, für dich ich einfach verantwortlich bin. Die Ver-  
229 antwortung ist meiner Meinung nach schon sehr groß. Und da muss ja auch bedenken,  
230 dass die Kinder alle nicht die lieben kleinen Kinder, die still in der Ecke sitzen. Sondern wo  
231 es dann auch Situationen gibt, ehm, die ich jetzt auch einfach nicht verantworten möchte.  
232 Also man auch einfach Kinder, da geht es mit selbstverletzendem Verhalten los. Ehm, und  
233 du kannst hier nicht sagen zu schließt 24 Stunden alle Messer und Rasierer und Plastik-  
234 teile irgendwie weg. Das ist dann schon ja, man hat trotz allem, man hat immer jemanden  
235 den man anrufen kann. Also falls jetzt wirklich irgendwas ist, es gibt von der Leitung auch  
236 die Bereitschaftsdienste, halt wirklich, wenn mal was Größeres passieren sollte, dass du  
237 jemanden hast, wo dann angerufen werden kann. Das ist schon entlasten, dass ich sage,  
238 ich hatte dann eben auch nicht dafür. Wenn etwas passiert, ist der nächste Schritt ich  
239 informiere und dann wird auch gemeinsam gesehen. Es ist vielleicht doch einfach eine  
240 Kopfsache.

241 I: Ich verstehe schon. Das hast du vorhin auch schon mit gesagt, mit dieser Unvorherseh-  
242 barkeit jeden Tag.

243 B3: Ja.

244 I: Wie gehst du damit um?

245 B3: Ehm, also ich komme eigentlich immer recht entspannt in den Dienst, bei mir ist es  
246 auch wirklich dann alles erstmal alles wieder so auf null gesetzt. Bei mir geht jeden Tag  
247 alles wieder neu los. Ich glaube das muss man auch mit haben, nicht nachtragend sein,  
248 den Kindern, wenn die einfach mal einen schlechten Tag hatten und man da ich Ärger  
249 hatte, kannst du nicht im nächsten Dienst kommen und das Kind damit bestrafen, also das  
250 ist tatsächlich so, ok, ich bin jetzt da und mal sehen wie der Tag läuft. Ja dann passiert  
251 vielleicht irgendwas Unvorhergesehenes und dann musst du einfach handeln, es ist jetzt  
252 nicht so, dass ich mir vorher schon Gedanken machen, was könnte denn da jetzt passieren  
253 und was ist denn wenn?

254 I: Hm.

255 B3: Ich glaube das würde einen auch fertig machen. Ich glaube du musst einfach sehen,  
256 das und das ist jetzt passiert und dann muss man trotzdem ruhig bleiben und rational zu  
257 denken. Jetzt erledige ich das und jetzt das und schaue einfach wo es hingeht. Das geht  
258 dann meistens schon und im Zweifel Bauchgefühl. Also im Zweifel wirklich. Wir hatten  
259 jetzt den Fall aggressives Verhalten, da stehst du auch nicht da. Sondern da handelst du  
260 halt einfach, und schaust dass der Schaden sehr gering bleibt. Da muss man einfach  
261 schauen, jeder Tag ist halt anders. Das ist der Alltag.

262 I: Hm.

263 B3: Genau.

264 I: Ja, wie kannst du denn ganz allgemein, egal ob privat oder beruflich entspannen?  
265 Wodurch schaltest du ab?

266 B3: Wodurch ich abschalte, ehm, draußen in der Natur, ich habe einen Hund. Also wirklich  
267 raus am besten Handy zuhause oder leise in der Tasche und dann wirklich eine Stunde,  
268 eineinhalb Stunden einfach mal laufen und gerade bei dem Wetter, oder ehm, sich einfach  
269 an deinen Badensee legen. Genau, ich bin da mehr so der Naturmensch. Genau das ist bei  
270 das, wo ich recht gut abschalten kann und dann auch manchmal beschäftigen einen Sa-  
271 chen hier von Arbeit, genauso wie eben privat ist, manche Dinge nimmt man einfach mit  
272 nach Hause. Da ist es auch ganz gut, ok jetzt einfach mal Kopf aus und ja.

273 I: Ok.

274 B3: Mal was anderes sehen.

275 I: Hast du sonst noch Anliegen, Wünsche hier zu deiner Tätigkeit in der Wohngruppe?

276 B3: Zu meiner Tätigkeit in der Wohngruppe. Ehm, das ist ganz schwierig zu sagen irgend-  
277 wie. Weil ich finde, wir haben viele Freiheiten, ehm, auch in dem was wir machen könne,  
278 was wir machen dürfen. Ja, also da muss ich sagen, auch vom Träger her bin ich echt  
279 zufrieden. Da kann man Dinge ansprechen, das finde ich nicht so schön und dann gibt es  
280 da auch Lösungen. Da hätte ich jetzt direkt, weiß ich nicht. Klar manchmal gibt es so Situ-  
281 ationen, wo man denkt, ok ich weiß jetzt selber einfach nicht weiter, einfach was ich auch  
282 machen darf und was ich nicht machen darf. Aber es halt auch schwierig für alles eine  
283 klare Arbeitsanweisung zu haben. Für jede Situation gibt es das einfach nicht und genau.  
284 Nein, ansonsten eigentlich vollkommen zufrieden hier.

285 I: Das klingt gut.

286 B3: So muss es sein.

287 I: Ja, dann bedanke ich, war echt interessant.

288 B3: Gerne.

## 1 Interview – B4

### 2 **Interview 4 – 17.06.2019**

3 Interviewerin - (I)

4 Befragte Person 4 – (B4)

5

6 I: Wie würdest du deinen typischen Alltag, Arbeitsalltag beschreiben?

7 B4: Also ehm, es gibt so Tage, da ist alles sehr spannend. Also es ist immer sehr wech-  
8 selhaft. Dann gibt es Tage, da kommen, ehm, viele Aufgaben auf einen zu, wo man  
9 manchmal gar nicht weiß, was mache ich als erstes. Gerade wenn man jetzt alleine im  
10 Dienst ist. Aber wir haben das jetzt durchgekriegt, dass wir viele Doppeldienste auch ha-  
11 ben. Gerade mittwochs und donnerstags, wenn die Kids Zimmerordnung haben. Ehm, ja,  
12 das ist sehr spannend, da fühlt man sich natürlich dann auch generell ruhiger, weil man  
13 weiß, es ist noch jemand da.

14 I: Hm.

15 B4: Den man um Rat fragen kann, wenn irgendwas ist. Das ist j auch wenn, hier sind ja  
16 auch Kinder mit Verhaltensauffälligkeiten, und sich vielleicht auch selbst verletzen oder

17 so. Und manchmal steht man dann da, ach jetzt müsste ich eigentlich das Abendbrot vor-  
18 bereiten, aber jetzt musst du den Notarzt anrufen, Ja. Das ist dann manchmal alles ein  
19 bisschen stressig, aber ehm, ja. Eigentlich fühle ich mich sehr wohl, auch im Team. Und  
20 ja, kann mich nicht beklagen.

21 I: So von den Aufgaben her, wie läuft das hier ab. Was machst du hier den ganzen Tag?

22 B4: Was ich den ganzen Tag mache?

23 I: Ja.

24 B4: Also ich komme an, ehm, dann lese ich mir erstmal das Übergabebuch durch. Gehe  
25 alle Aufgaben durch, was ich alles machen muss, wen ich anrufen muss, was ich neu  
26 vereinbaren muss, welche Termine ich einhalten muss für die Kids. Ehm, dann kommen  
27 die Kinder eingetrudelt, dann müssen wir Hausaufgaben machen, dann gibt es Kaffee trin-  
28 ken, dann müssen manche vielleicht Zimmerordnung machen. Da hat jeder seine festen  
29 Zeiten, es sind eigentlich ganz viele verschiedene Alltagsaufgaben wie eigentlich auch  
30 zuhause – nur für acht Kinder. Ja und natürlich auch Email an Jugendämter schreiben  
31 oder andere Einrichtungen, Schule. Genau.

32 I: Ok. Wann, in welchen Momenten fühlst du dich dann gestresst auf Arbeit?

33 B4: Ehm,ja, was ich schon sagte. Wenn viele Dinge aufeinander kommen, also wenn ir-  
34 gendwas passiert und dann hast du eigentlich andere Aufgaben zu erledigen und dann  
35 ruft der noch an und man ist alleine, das ist dann manchmal bisschen stressig, aber sonst.  
36 Irgendwie kriegt man es immer unter den Hut, ich weiß auch nicht, irgendwie geht's immer.

37 I: Ok und gibt es auch Momente, wo du dich auf Arbeit unterfordert fühlst?

38 B4: Ja tatsächlich, also wir haben, an unserem Samstagsdienst, der ist immer sehr ruhig,  
39 weil viele Kinder auf BU sind. Dann ist man tatsächlich sehr froh, wenn man sich ein paar  
40 Aufgaben zusammenkratzen kann, wie zum Beispiel Wäsche aufhängen oder zusammen-  
41 legen. Also man findet immer was zu tun, aber es sind dann so Aufgaben, wo du dir denkst,  
42 ehm, die muss man sich dann wirklich zusammensuchen. Gerade so samstags.

43 I: Ja, ehm, kannst du mir den Umgang zwischen dir und den Kindern erklären? Wie ist  
44 das, das Miteinander?

45 B4: Also, das ist Miteinander. Also generell im Team super und auch das Team mit den  
46 Kindern. Ehm, wir beziehen die Kinder ein, im Alltag und die können auch in Gruppenge-  
47 sprächen entscheiden oder Mitbestimmen. Gerade was die Regeln angeht. Freizeitaktivi-  
48 tätäten in den Ferien dürfen sie auch mitentscheiden, wir hängen das alles aus, machen das  
49 alles Transparent. Alles ein Miteinander.

50 I: Du sagtest jetzt schon im Team ist es auch sehr gut, ehm, also da der Umgang?

51 B4: Ja ist alles sehr gut.

52 I: Ok.

53 B4: Ich kann mich nicht beklagen. Wir haben ja auch immer Teamberatungen. Jeden Mo-  
54 nat und generell also auch einfach, man muss sich natürlich auch verstehen. Wir sind alle  
55 verschiedene Charaktere, man hat auch mal Unstimmigkeiten, aber das wird dann alles  
56 geklärt, auch in Gesprächen, noch übers Handy oder so. Das ist wirklich gut, kann mich  
57 da nicht beklagen.

58 I: Wie empfindest du die Unterstützung, ehm, durch die Teamleiterin?

59 B4: Auch sehr gut, also ich muss sagen, es ist kein von oben herab. Also dass man sich  
60 da nicht herabgesetzt fühlt, nur weil sie Teamleiterin ist. Nein, alles super, wenn man Fra-  
61 gen hat, hilft sie einem. Es ist natürlich auch viel, was in dem Beruf im Alltag passiert, also  
62 in der Freizeit, wir machen viel in der Freizeit auch, das ist einfach so. Der Beruf geht  
63 einfach viel mit ins Privatleben ein. Es ist manchmal schwierig das so abzugrenzen, also  
64 man schafft es. Aber gerade so Geschenke, Geburtstagsgeschenke für die Kinder müssen  
65 wir in unserer Freizeit kaufen, also sowas. Da ist es schon manchmal schwierig.

66 I: Ok.

67 B4: Ja.

68 I: Und so zur Entscheidungsfreiheit zur Umsetzung und Planung von Aufgaben, die ihr  
69 macht, wie frei könnt ihr das gestalten?

70 B4: Also wir können, gerade im Team können wir Ideen einbringen, das wird auch von der  
71 Teamleiterin angenommen. Wir müssen das natürlich mit der Leitung besprechen. Manch-  
72 mal gibt es da so finanzielle Probleme, was aber überall so ist, ist ja logisch, da müssen  
73 wir bisschen drauf achten, dass alles ein bisschen im Rahmen bleibt. Aber ich muss schon  
74 sagen, wir sind schon sehr offen was das angeht, jeder kann Ideen einbringen und es ist  
75 selten, dass wir sagen das geht gar nicht. Wir versuchen es immer zu ermöglichen, so-  
76 lange es in den Rahmenbedingungen ist des Trägers.

77 I: Ehm, empfindest du deine Tätigkeit hier als abwechslungsreich.

78 B4: Ja, sehr.

79 I: Ja? Also große Aufgabenvielfalt und verschiedene?

80 B4: Genau, wie ich schon sagte, jeder Tag ist anders. Man weiß nie was passiert und das  
81 finde ich gerade sehr gut. Es ist nicht so wie im Kindergarten, wo alles so, also wir haben  
82 Struktur, ist klar. Aber da durch, dass die Kinder halt schwieriger sind, sage ich mal, ist  
83 jeder Tag einfach anders und das ist wirklich schön. Auch wenn es manchmal bisschen  
84 stressig ist, aber das ist ok.

85 I: Das hätte ich sonst später noch gefragt. Diese Unvorhersehbarkeit.

86 B4: Ja.

87 I: Weil du halt immer nicht weißt, was passiert, wie du damit umgehst. Aber du positiv?

88 B4: Ich finde es gut, deswegen arbeite ich hier. Es ist auch gut, also manchmal ist es auch  
89 so, wenn man alleine im Dienst ist, braucht man jemanden zum reden, da tauschen wir  
90 uns auch innerhalb der Wohngruppen aus. Oder wir haben eine Whatsappgruppe, was  
91 natürlich nicht jeder gut heißt, aber es ist natürlich gut mit den Kollegen zu schreiben im  
92 Team. Da sind wir Gott sei Dank so offen und machen das mit, also das ist auch nicht  
93 selbstverständlich, finde ich.

94 I: Hm.

95 B4: Dass man da jetzt privat, eigentlich, das ist das was ich meinte. Dass es trotzdem  
96 stückweit ins Privatleben mit rein geht, das ist ja schon die Whatsappgruppe. Aber das ist  
97 gut. Es geht auch manchmal in dem Arbeitsfeld nicht anders.

98 I: Hm.

99 B4: Wenn jetzt irgendwie noch eine Frage offen ist, da ist es ganz gut, wenn man da sich  
100 austauschen kann, gerade wenn man alleine im Dienst ist. Und wenn dann was passiert,  
101 wir sind ja trotzdem alle noch jung.

102 I: Ja. Was denkst du, wie deine Arbeit hier das Leben von den Kindern und Jugendlichen  
103 beeinflusst?

104 B4: Hm, das ist eine sehr interessante Frage. Manchmal hat man das Gefühl, dass, ehm,  
105 manche Kids das gar nicht wollen. Dass die Hilfe gar nicht annehmen. Es ist viel Undank-  
106 barkeit.

107 I: Hm.

108 B4: Was hier gezeigt wird, also gerade von den älteren auch. Was daran auch liegt, man-  
109 che sind schon so lange hier und da sind die einfach WG-müde. Aber es gibt auch wirklich  
110 viele, die dann sehr dankbar sind. Ach es ist so schön, was ihr alles für uns macht. Das ist  
111 wirklich toll. Ich denke wir haben einen sehr positiven Einfluss auf die Kids, gerade was  
112 den Alltag angeht. Die kommen ja aus Familien, wo es keine Struktur gibt, keine ordentli-  
113 che Erziehung, sagen wir es mal so. Eh, am Anfang ist es für die schon schwer, weil wir  
114 sind streng, strenger als die Eltern oder vielleicht, ehm, der Alltag ist hier einfach anders.  
115 Die kennen das nicht, das jemand so hinterher ist. Aber die merken, dass uns das nicht  
116 egal sind was die machen oder das die uns nicht egal sind. Ich denke das beeinflusst die  
117 schon positiv. Also egal, wie streng wir manchmal sind, wie hinterher wir manchmal sind,  
118 ich denke das alles einen positiven Einfluss auf die Kids. Das melden die uns auch zurück,  
119 gerade in den Gruppengesprächen.

120 I: Das ist schön.

121 B4: Man muss wirklich, also lernen so kleine Dinge auch zu wertschätzen.

122 I: Ehm, hast du das Gefühl dass du deine Aufgaben hier immer oder überwiegend erfüllen  
123 kannst. Oder was sind Gründe, wenn das dann man nicht so ist?

124 B4: Ehm, schon ja. Es gibt natürlich auch Tage, wo dann irgendwie alles aufeinander  
125 kommt und dann, keine Ahnung schafft man es mit dem jenen nicht so die Hausaufgaben  
126 zu machen, wie man es wollte. Dann haben vielleicht drei Kinder extrem viele Hausaufga-  
127 ben und da muss man natürlich jemanden dann mal zurücksetzen, was eigentlich schade  
128 ist. Das sind manchmal so Dinge, dass man eigentlich zu wenig Zeit für die Kids hat, ge-  
129 rade wenn man alleine ist. Auch manchmal sogar wenn man zu zweit ist, weil wenn man  
130 zu zweit ist, muss derjenige dann einen Termin wahrnehmen mit einem Kind oder irgend-  
131 was einkaufen.

132 I: Hm.

133 B4: Und dann ist man trotzdem hier alleine. Das ist, ich glaube da leiden, in Führungs-  
134 zeichen, die Kinder ein bisschen darunter. Gerade die Jüngeren. Na klar, da bleibt dann  
135 manchmal was für den nächsten Dienst halt über. Ich musste dann erst lernen, ok du hast  
136 es nicht geschafft, es ist nicht so schlimm. Man muss natürlich auch einen Mittelweg fin-  
137 den. Ja, es ist, also jetzt komme ich ganz gut damit klar. Aber am Anfang hatte ich meine  
138 Probleme, wenn da was auf der Strecke geblieben ist.

139 I: Ok, ja. Ich sage mal das Überwachen von verschiedenen Informationen. Du musst hier  
140 sicher viele Dinge im Auge behalten, wie ist das für dich?

141 B4: es ist eine sehr große Verantwortung in der WG, wenn man dann 24 Stunden alleine  
142 mit den Kindern ist. Ehm, es war am Anfang schwer für mich. Also diese Verantwortung  
143 war schon sehr erdrückend, es war schon eine große Last. Man muss sich auch für viele  
144 Dinge rechtfertigen, die man gemacht hat. Das war auch erstmal neu für mich. Ich arbeite  
145 seit knapp einem Jahr hier. Mittlerweile komme ich damit sehr gut zurecht, man gewöhnt  
146 sich daran. Es ist wirklich viel Verantwortung, gerade wenn man jung ist. Ich denke wenn  
147 man älter ist, ist es vielleicht ein bisschen einfacher, als wenn man erst Anfang 20 ist. Aber

148 ja, mittlerweile ist alles gut, am Anfang war es wirklich schwierig. Ich finde es eigentlich  
149 ganz gut in dem Berufsfeld ins kalte Wasser geworfen zu werden.

150 I: Ja.

151 B4: Aber ich glaube man muss da dafür gemacht sein.

152 I: Ehm, wie beschreibst du den Umgang hier mit Problemen und Konflikten in der Gruppe?

153 B4: Ja, wenn Konflikte auftauchen, das ist eigentlich jeden Tag. Also jetzt mit den Kids.

154 I: Ja.

155 B4: Ehm, wir bleiben auf jeden Fall ruhig, wir sind jetzt kein Team, die jetzt sofort laut  
156 werden. Manchmal muss ich aber sagen, wenn dann sowieso ein stressiger Tag ist oder  
157 einfach von der Tagesform, wenn man da mal nicht so gut drauf ist, gibt es ja auch. Da  
158 wird man natürlich schneller laut. Als sonst. Und das tut einem dann schon bisschen leid.  
159 Aber ja, an sich, reden wir dann mit den Kids drüber. Es ist eigentlich ein Miteinander, es  
160 gibt eigentlich immer eine Lösung. Auch im Team, da ist es eigentlich nie dass wir irgend-  
161 wie laut werden, es wird alles geklärt, keiner wird in der Luft hängen gelassen, jedes Prob-  
162 lem kann angesprochen werden.

163 I: Sehr schön. Verantwortung hast du schon gesagt, das hätte ich auch noch gefragt.

164 B4: Hm.

165 I: Hast du jetzt noch weitere Anliegen oder Wünsche hier zu deiner Tätigkeit in der Wohn-  
166 gruppe?

167 B4: Ehm, mir fällt gerade nichts auf antrieb ein. Es ist wirklich schön, wenn man Doppel-  
168 dienste hat, das weiß die Leitung aber. Aber, hm.

169 I: So im Bezug auf Gesundheit oder?

170 B4: Manchmal, ehm, ich überlege gerade. Manchmal wäre es schon schön, also dass man  
171 manchmal für die Kids irgendwie gesünder kochen könnte. Ich bin jetzt niemand der so  
172 viel kocht und so viel Ahnung hat. Es wäre schon schön, den Kids mehr mitzugeben, was  
173 das angeht. Gerade, ausgewogene Ernährung und gesunde Ernährung. Das wäre zum  
174 Beispiel auch sowas, was mir auf dem Herzen liegt.

175 I: Also ein paar Kochkurse für die Erzieher?

176 B4: Na ja, zum Beispiel oder den Kids das ein Stück näherbringen. Und für uns, so für die  
177 Psychohygiene, noch so ein paar Maßnahmen, die man für sich selbst im Dienst ergreifen  
178 kann, wie man da ruhiger wird. Gerade nach einem Streit mit einem Kind oder mit einem  
179 Kollegen. Also man ist ja schon aufgebracht und dann hast du trotzdem noch den Alltag  
180 um dich rum, sich dann selbst nochmal runterzufahren, dass man da irgendwie was mit  
181 aufgreift.

182 I: Ok. Und noch so zu dem Thema Entspannung, wie kannst du runterfahren, jetzt egal ob  
183 privat oder beruflichen Stress, was machst du da?

184 B4: Also privat schlafen. Nein, viel auch raus gehen, in die Natur oder so. Ehm, beruflich,  
185 also wenn ich jetzt hier bin, ist eigentlich das Büro so ein Rückzugsort für mich jetzt. Wenn  
186 jetzt irgendwie ein Konflikt ist, dann gehe ich meistens ins Büro und atme mal tief durch.  
187 Aber das Problem ist, manchmal ist man so aufgebracht oder so sauer, dass man dann  
188 wieder in die nächste Situation reingeht und sich dann wieder runterfahren muss, also es  
189 ist schwierig. Manchmal braucht man mal zehn Minuten für sich um mal tief durchzuatmen.



190 Oder halt schöne Situationen, die dann passieren, das hilft einem auch. Also wenn man  
191 einen Konflikt hatte, und dann passiert was Schönes, ist es wieder vergessen.

192 I: Hast du sonst noch Anliegen, Ergänzungen?

193 B4: Nein, nicht wirklich.

194 I: Gut. Dann vielen Dank.

1 Interview – B5

2 **Interview 5 – 14.06.2019**

3 Interviewerin - (I)

4 Befragte Person 5 – (B5)

5

6 I: Wie würden Sie denn Ihren typischen Arbeitsalltag hier beschreiben?

7 B5: Sehr vielseitig, das ist ja klar. Das ist ja wie ein Haushalt, den man hier führt, mit allem  
8 was dazu gehört. Im Mittelpunkt soll natürlich die Betreuung der Kinder stehen, ist ja ganz  
9 klar. Immer das Wohlbefinden des Kindes steht im Vordergrund, aber es gehört alles dazu.  
10 Putzen, einkaufen, wir haben jetzt zwar eine Hauswirtschafterin, in den letzten zehn Jah-  
11 ren habe ich in einer Jugendwohngruppe gearbeitet, da gehörte da dazu. Da haben wir  
12 das eingekauft für das Wochenende zum Beispiel. Da haben wir gekocht, die Erzieher, da  
13 haben wir geputzt. Und in der Woche haben das zum Teil die Kinder übernommen, die  
14 waren dann auch einkaufen und haben gekocht und ihre Zimmer gemacht. Es ist jetzt  
15 bisschen eine Entlastung dabei in der Familiengruppe, weil das eben die Kollegin über-  
16 nimmt. Aber ansonsten ist es, sage ich mal, nicht planbar, man kommt hier her, dann bricht  
17 es über einen her. Flexibel muss man halt sein, um dann erstmal eine Struktur für den Tag  
18 zu finden. Zu gucken, was liegt heute alles an, da gibt es bei uns einen Timer, wo man  
19 reinguckt, ob Arzttermine anstehen, oder was auch immer. Und dass man sich das dann  
20 ein bisschen so plan für den Tag, aber meistens kommt alles anders, ja.

21 I: Und wann, in welchen Momenten fühlen Sie sich dann gestresst hier auf Arbeit?

22 B5: Eigentlich gar nicht. Weil der Stress bringt nichts, weil, es wird sich nur über die Kinder  
23 übertragen, dann fahren die auch mit hoch, das ist blöd. Man muss es immer gelassen  
24 nehmen. Ich bin ja darauf eingestellt, das irgendwas kommen könnte, dass irgendwas  
25 anders verläuft am Tag. Und ne, ganz locker. Weil wie gesagt, es würde den Alltag auch  
26 stören. Das überträgt man auf die Kinder, man muss es einfach locker sehen und das was  
27 kommt, ich entscheide dann auch viel aus dem Bauch heraus. Das ist einfach so und damit  
28 muss ich dann auch fertig werden. Wir sind ja jetzt meistens auch im Doppeldienst, das  
29 es heißt, es ist noch eine Kollegin mit da. Aber das kenne ich überhaupt nicht. Ich bin jetzt  
30 zehn Jahre lang in der Jugendwohngruppe und da war ich immer alleine, man muss es  
31 selber entscheiden, alleine in dem Moment. Da bringt Stress nichts.

32 I: Gibt es Momente, wo Sie sich auf Arbeit unterfordert fühlen?

33 B5: Nein. Es ist ja anspruchsvoll, man hat das ganze Büro und muss die Hilfepläne vor-  
34 bereiten. Es ist ja alles anspruchsvoll. Im Gegenteil, man muss sich immer wieder neu  
35 orientieren. Es gibt ja auch immer wieder Veränderungen bei den Kindern, da muss man  
36 immer den Verlauf beobachten. Was sagt der Hilfeplan, was haben wir für Ziele.

37 I: Können Sie mir bitte den Umgang zwischen Ihnen und den Kindern schildern?

38 B5: Ja. Da muss ich überlegen. Also ich mag es so nicht das kumpelhafte, ich bin konse-  
39 quent, aber auch bis zu einer gewissen Grenze tolerant. Aber es gibt Regeln, an die man  
40 sich halten muss, das ist ganz klar. Wenn hier neun Jugendliche oder neun Kinder in so  
41 einer Gruppe wohnen, muss es auch Regeln geben. Aber Regeln erfordern immer Kon-  
42 trolle.

43 I: Hm.

44 B5: Das zieht es ja nach sich. Und deshalb ist man da lockerer, aber wie gesagt, bis zu  
45 einem bestimmten Punkt. Wenn es jetzt heißt Zimmerordnung, dann muss es auch ge-  
46 macht werden. Die haben dann eine bestimmte Zeit, wie lange sie dafür Zeit haben. Aber  
47 wenn dann Samstag 18 Uhr rankommt, dann erinnere ich dann eine Stunde vorher, das  
48 ist halt einfach die Regel. Aber ich mag eine lockere Art, eine liebevolle Art, ich mag es  
49 harmonisch. Ohne Streit, denn der bleibt nicht aus, das ist klar. Aber da findet man Mittel,  
50 dass man da wieder runterfährt und dass es einfach harmonisch ist. Es soll wie in einer  
51 Familie sein, die haben genug Negatives erfahren, die Kinder. Die sollen hier eine schöne  
52 Zeit haben. Ich bin jetzt so weit, dass ich sage, ich bin kein Erzieher. Da sehe ich immer  
53 so ziehen an einem Kind. Ich möchte ein Begleiter sein, und möchte begleiten und nicht  
54 ziehen. Begleiten auf ein kurzes Stück Lebensweg, den die hier bei uns verbringen, da  
55 sollen sie es einfach schön haben. Das wünsche ich mir, dafür komme ich auch hier her.  
56 Ich komme gerne und wie gesagt, die sollen hier eine schöne Zeit haben, sollen das ein-  
57 fach auch genießen. Die sollen ein Partner ein mir sehen, sollen Vertrauen haben, ja. Und  
58 das kann ich aber nur erwarten, wenn ich auch Vertrauen habe.

59 I: Hm.

60 B5: Das ist ganz einfach.

61 I: Das ist eine schöne Ansicht, schön gesagt. Und wie beschreiben Sie den Umgang im  
62 Team miteinander, mit den Kollegen?

63 B5: Ehm, wir sind erst wieder neu. Wir haben uns er wieder neu zusammengefunden, das  
64 Team. Wir sind erst seit März wieder zu viert und ich bin so der Rest, als Einzige, und drei  
65 neue Kollegen sind dazugekommen. Wir sind in der Findungsphase, aber es ist ein schö-  
66 nes arbeiten. Es sind alles sehr junge Kolleginnen, müssen mit mir alten klarkommen, aber  
67 ich denke wir sind auf einem guten Weg. Zurzeit haben wir auch eine Supervision, die  
68 noch läuft, zur Teambildung wieder. Das ist für mich immer wieder neu. Ich habe mir immer  
69 gewünscht, ein festes Team zu haben oder in einem festen Team zu arbeiten. Es ist immer  
70 ein Wechsel da, man muss sicher immer wieder neu finden, da ist Toleranz gefragt. Aber  
71 ich denke mal, es läuft ganz gut.

72 I: Ok, ehm, jetzt zu den Aufgaben. Im Bezug auf die Entscheidungsfreiheit, zur Umsetzung  
73 und Planung. Wie frei können Sie die Aufgaben hier selber festlegen in der Wohngruppe?

74 B5: Im Tagesablauf, natürlich, was die Termine vorgibt, da muss man sich dranhalten, das  
75 ist klar. Aber sonst die Entscheidungsfreiheit, am Wochenende oder so kann ich selbst  
76 entscheiden. Zum Beispiel hatte ich vor 14 Tagen nur ein Kind nachmittags da, die ande-  
77 ren waren im Ausgang oder auf Beurlaubung. Da habe ich einfach entschieden. Wir gehen  
78 raus, wir machen uns einen schönen Tag. Und haben uns einen schönen Tag gemacht,  
79 mit Minigolf, dann haben wir einen Kaffee getrunken. Ja es war ein schöner Nachmittag,  
80 da zehrt man eine ganze Weile von. Weil man das Kind anders erlebt und es hat mich  
81 auch anders erlebt. Das war echt schön, ja.

82 I: Das klingt echt schön.

83 B5: Das kann man selbst entscheiden, oder wenn man sagt, wir gehen heute baden oder  
84 wir machen das. Immer nach Terminvorgabe oder was anliegt.

85 I: Ok. Und beurteilen Sie Ihre Tätigkeit als abwechslungsreich, also große Aufgabenviel-  
86 falt?

87 B5: Hm.

88 I: Ja?

89 B5: Weil es immer anders ist, jeden Tag ist was Neues. Ja.

90 I: Wie denken Sie beeinflusst Ihre Tätigkeit hier das Leben von den Kindern und Jugend-  
91 lichen?

92 B5: Ich hoffe positiv. Das ist ganz klar. Das ist das wichtigste eigentlich auch, dass man  
93 sich gut mit einbringt und ein Stück Begleiter sein kann. Und nicht so mit erhobenem Fin-  
94 ger, du darfst das nicht, das bringt wenig. Man muss schon, wenn die kommen erstmal  
95 runterfahren lassen, die haben auch einen Schultag hinter sich. Und vielleicht Stress mit  
96 dem Lehrer oder mit anderen Schülern, das ist klar. Da kann man nicht gleich erwarten,  
97 das musste ich auch erst lernen, da war ich auch anderes. Man muss sie erstmal ankomen-  
98 nen lassen, da ist der Nachmittag noch so lang, das schafft mich auch, Hausaufgaben  
99 und so, das kann man auch später. Wir setzen uns erstmal hin, wir essen was, wir reden,  
100 die wollen ja auch erstmal loswerden, was in der Schule war. Oder ja, manchmal hat man  
101 sich eine Weile nicht gesehen, weil man ja nicht jeden Tag im Dienst ist. Das denke ich,  
102 ist auch wichtig.

103 I: Nochmal zu den Aufgaben, können Sie die überwiegend vollständigen oder was sind  
104 dann Gründe, warum Dinge liegenbleiben?

105 B5: Nein, also mir ist immer wichtig, dass alles gemacht ist. Ich bin bekannt bei meinen  
106 Kollegen, dass ich eine sehr strukturierte bin. Das ist mir aber wichtig, dass ein strukturier-  
107 ter Tagesablauf da ist. Damit die auch so ein bisschen, ein band haben, wo sie sich halten  
108 können. Das ist auch so ein Teil von der Erziehungsaufgabe, dass man einen strukturier-  
109 ten Tagesablauf hat. Viele kennen das ja gar nicht, früh aufstehen, frühstücken, dann ge-  
110 hen wir in die Schule, dann kommen wir wieder, dann machen wird das. Und dass auch  
111 18 Uhr Abendbrot ist, dass man dann und dann duschen geht und 22 Uhr Nachtruhe ein-  
112 hält.

113 I: Ehm, wie schätzen Sie im Alltag das Überwachen von verschiedenen Informationen ein?  
114 Sie müssen ja sicher viele Dinge gleichzeitig im Auge behalten?

115 B5: Ja, das ist für mich kein Problem. Man hat das das Büro und Küche und Kinderzimmer,  
116 man muss immer hin und her gucken. Man muss alle im Augen behalten, die da sind, man  
117 muss genau wissen, wer in der Wg da. Wer fehlt noch, warum. Wieso, der muss doch  
118 schon längst da sein. Dass man das so ein bisschen im Blick hat. Das braucht man schon,  
119 so den Rundumblick.

120 I: Ja.

121 B5: Selbst, wenn man dann nicht hier ist. Man fährt ja auch in den Ferien mit den Kindern,  
122 da braucht man das auch. Dass man da genau weiß, wer ist alles da, wie viele Kinder  
123 habe ich. Ich denke mal, das bringt das Berufsleben mit sich, dass man da den Überblick  
124 hat. Ich weiß zum Beispiel genau, wer hier ist und wer noch fehlt und wie viele zum schla-  
125 fen da sein müssen.

126 I: Und wie beschreiben Sie den Umgang mit Konflikten oder Problemen in der WG?

127 B5: Zurzeit wenig Konflikte.

128 I: Hm.

129 B5: Wir sind eine gute Gruppe. Hat sich gut zusammengefunden. Ja, wenig Konfliktpoten-  
130 tial. Es gibt immer mal Streit oder dass man mal eingreifen muss. Aber ansonsten sind die  
131 alle ganz lieb miteinander, hilfsbereit. Ja.

132 I: Gibt es da sonst ein bestimmtes Vorgehen, wenn Konflikte sind, oder wie?

133 B5: Naja es kommt immer auf die Situation drauf an. Ob man denjenigen erstmal raus-  
134 nehmen muss. Du gehst mal in dein Zimmer, fährst runter, wir reden dann mal drüber. Das  
135 kommt schon vor. Man kennt ja auch die Kinder, dass man dann denkt, den lasse ich  
136 erstmal. Da weiß ich genau, wenn ich da jetzt gar nichts mache, kommt der von alleine.  
137 Das gibt es auch, dass die sich ärgern gegeneinander. Oder dass mal einer ausbricht.  
138 Aber die Kinder kennt man dann. Die klären es manchmal auch untereinander. Es kommt  
139 auf die Situation drauf an.

140 I: Wie schätzen Sie Ihr Maß an Verantwortung ein hier im Alltag?

141 B5: Hoch! Das ist ganz wichtig. Die Verantwortung, ehm, das könnte ich mir nie verzeihen,  
142 wenn da irgendwas passieren würde. Das fängt schon jetzt im Sommer an, mit der Bade-  
143 ordnung oder mit dem Fahrrad, dass man da immer guckt, gibt es da eine Vollmacht den  
144 Eltern? Darf das Kind das? Darf der denn Fahrrad fahren? Mit oder ohne Helm, wo? Oder  
145 mit dem Baden gehen, kann das Kind schwimmen? Wo steht das? Ich kenne das Kind  
146 nicht. Das ist ganz wichtig, immer rückfragen, lieber einmal mehr als zu wenig. Also das  
147 ist mir zu heikel. Es geht schon mit dem Mitfahren mit dem Auto los. Das ist immer so,  
148 wenn da was passiert.

149 I: Wenn sie abgeholt werden?

150 B5: Nein, wenn ich zum Beispiel mit einem Kind zum Arzt gehe und das mit meinem Auto  
151 mitnehme. Ich fahre, mir braucht bloß einer reinfahren, ich muss ja nicht mal schuld sein,  
152 und dem Kind passiert was, das ist immer ganz heikel. Da muss man vorsichtig sein.

153 I: Ja, das stimmt.

154 B5: Also alles nur mit Vollmacht, lieber nochmal rücktelefonieren bei den Eltern oder wer  
155 das Sorgerecht, Vormund oder was.

156 I: Wenn man mit jungen Menschen zusammenarbeitet, passieren Dinge oft ungeplant,  
157 dass hatten sie auch schon gesagt vorhin.

158 B5: Hm.

159 I: Wie gehen Sie damit um, mit dieser Unvorhersehbarkeit?

160 B5: Mit kühlem Kopf. Das ist immer, also das hängt auch davon ab, ehm, was passiert. Ist  
161 es jetzt nur eine Fahndung, weil das Kind abends nicht kommt oder hat es eine Verlet-  
162 zung? Es ist immer so. Ich hatte mal den Fall, dass sich ein Kind mit der Glasscherbe die  
163 ganze Ferse aufgeschnitten hat, oder eine hat sich mal die Hand verbrüht, das passiert  
164 auch. Und man ist allein. Ich kann die anderen nicht hier im Stich lassen, ich muss hier-  
165 bleiben, also muss ich mir Hilfe holen. Kann ich nur mit kühlem Kopf rangehen und keine  
166 Hektik verbreiten, überlegen, was mache ich jetzt. Kann mir nur Hilfe holen. Das passiert  
167 immer mal. Wie gesagt, das ist alles schon passiert. Da kann ich dann nur den Bereit-  
168 schaftsdienst anrufen und sagen so und so. Aber wenn man allein ist, ist es schwierig.  
169 Aber wie gesagt, es hat keinen Sinn da Hektik zu machen.

170 I: Wir sind schon fast am Ende. Haben Sie jetzt noch weitere Wünsche und Anliegen hier  
171 zu Ihrer Tätigkeit hier in der Wohngruppe, die Sie loswerden wollen?

172 B5: Nein. Ich wünsche mir, dass das Team weiter gut zusammenwächst, dass die Kolle-  
173 gen auch mal länger da sind im Prinzip. Dass wir das gut aufbauen können. Ich wünsche  
174 mir eine schöne Sommerzeit, schöne Ferien und einen schönen Urlaub. Und dass wir alle  
175 gesund und munter wieder da sein. Ich freue mich auf den Urlaub, aber es ist eine sehr  
176 anstrengende Zeit. Ich bin dann froh, wenn alle gesund und munter wieder da sind.

177 I: Ehm, nur noch, wie können Sie entspannen, sei es privat oder beruflich. Wodurch fahren  
178 Sie ganz persönlich runter?

179 B5: Hm. Ich habe eine Familie, die mir den Rücken stärkt, süße Enkelkinder. Das ist so  
180 das wo ich erhole und auftanke. Ansonsten Freundschaften, das ist klar. Meine Freundin,  
181 mein Partner, Familie. Ein bisschen mal Schwimmen gehen oder Yoga oder was auch  
182 immer, dass man da entspannt.

183 I: Dann wars das schon.

## 1 Interview – B6

2 Interview 6 – 17.06.2019

3 Interviewerin - (I)

4 Befragte Person 6 – (B6)

5

6 I: Würden sie denn hier ihren typischen Arbeitsalltag beschreiben? Von den Aufgaben her.

7 B6: Ich ja ersetze ja eigentlich für die Kinder hier im Heim die Mutti.

8 I: Hm.

9 B6: Also ich bin dafür da, am Wochenende mit denen Ausflüge zu machen, sie zu versor-  
10 gen, zu gucken, dass sie gesund bleiben, mit ihnen Arztbesuche zu machen. Ich darf jetzt  
11 nicht vergessen. Also ja rund um die Uhr, ja. Bin ich eigentlich da. Ich bin nicht jeden Tag  
12 da, weil wir uns abwechseln im Dienst. Aber wenn ich da bin, bin ich der Ansprechpartner  
13 für alles. Für die Sorgen und Nöte der Kinder und, wie gesagt, wir kochen zusammen, wir  
14 unternehmen Ferienfahrten, nachts wenn ein Kind mal, wenn es dem nicht gut geht oder  
15 so, dann schlafen wir ja hier.

16 I: Hm.

17 B6: Ja.

18 I: Ok, hm. In welchen Momenten fühlen Sie sich dann gestresst auf Arbeit?

19 B6: Wir haben nicht ganz einfache Kinder und ehm, wir haben bei neun Kindern, drei Kin-  
20 der dabei, die sehr sehr auffällig sind. Und die können einem sozusagen den ganzen Plan  
21 schmeißen. Also wenn einem plötzlich die Schuhe nicht gefallen, und er will die Schuhe  
22 nicht anziehen, und er soll Schuhe und Jacke anziehen und er macht das nicht, dann muss  
23 die ganze Gruppe dableiben. Solche Kinder haben wir. Und das ist sehr sehr schwierig.  
24 Hm.

25 I: Und da fühlen sie sich dann gestresst?

26 B6: Da fühle ich mich dann echt gestresst und die anderen Kinder tun mir leid, für die ein  
27 schönes Erlebnis zum Beispiel nicht stattfindet. Oder ein Kind dreht völlig durch und ich  
28 muss mich ja dem widmen und die anderen sind mehr oder weniger dann, den kann ich  
29 mich nicht so widmen, wie ich gerne möchte und muss, das ist schwierig.

30 I: Verständlich, hm. Aber gibt hier auch Momente, wo Sie sich hier auf Arbeit unterfordert  
31 fühlen?

32 B6: Nein. Nein, muss ich ganz ehrlich sagen. Unterfordern in dem Sinn, hm, man geht ja  
33 nicht unvorbereitet zur Arbeit, sondern ich habe ja irgendwie einen Plan im Kopf. Was liegt  
34 denn heute an? Was wollen wir heute machen? Und es ist bei uns jeder Tag ein neuer  
35 Tag, den man so noch nie erlebt hat, ja also es ist nie langweilig. Es sind immer irgend-  
36 welche Ereignisse oder man hat auch schöne Erlebnisse, oder eben auch mal schlechte  
37 oder naja, also es ist nie langweilig. Und unterfordert, bin ich ganz ehrlich, fühle ich mich  
38 nie.

39 I: Ok, Ehm, wie schildern Sie den Umgang zwischen ihnen und den Kindern und Jugend-  
40 lichen, das Miteinander?

41 B6: Das Miteinander ist eigentlich auf freundschaftlicher Basis, ich bin trotzdem der Erzie-  
42 her. Ich sage mehr oder weniger schon, wo es lang geht, ja. Ehm, gemeinsame Dinge,  
43 das wird alles abgesprochen, meistens nutzen wir das Abendbrot dazu, dass man über  
44 den ganzen Tag sprechen, dass wir wie so eine Art Gruppengespräch machen, was war  
45 heute gut, was war nicht so gut. Wir haben ein freundschaftliches Verhältnis, die Kinder  
46 sprechen mich mit Vornamen an.

47 I: Schön, und wie beschreiben Sie den Umgang miteinander mit den Kollegen, mit dem  
48 Team?

49 B6: Wir sind, ganz ehrlich, wir sind ein gutes Team.

50 I: Hm.

51 B6: Wir sind deshalb ein gutes Team, weil wir, wir haben ganz oft Situationen, wo wir uns  
52 gegenseitig stützen müssen und das machen wir. Wo eine Kollegin dann allein steht und  
53 so, dann, auch wenn jemand mal nicht in den Dienst kann, dann ist das kein Problem,  
54 dass wir uns untereinander ergänzen oder mal einspringen, das ist hier überhaupt kein  
55 Problem. Wir sind auch ein gutes Team, weil wir altersmäßig drei, zwei alte Kollegen, da  
56 geht es so langsam auf die Rente zu, eine Kollegin ist Ende 50 und dann zwei junge Kol-  
57 legen. Gerade die älteren kennen sich dann mit Computer nicht so aus, aber das gleichen  
58 die jungen sehr gut aus. Hm.

59 I: Das glaube ich, das ist eine gute Mischung. Wie empfinden Sie die Unterstützung durch  
60 die Teamleiterin oder die Rückmeldung?

61 B6: Ja, ganz, wirklich wunderbar.

62 I: Oh, ja.

63 B6: Ja, wir sind ganz eng miteinander verbunden. Ja wir sind froh, dass wir sie haben, wir  
64 sind sehr zufrieden mit ihr.

65 I: In Bezug auf die Aufgaben, die hier immer anfallen, wie ist da die Entscheidungsfreiheit,  
66 zur Planung und zur Umsetzung, also wie viel können sie da selber entscheiden?

67 B6: Ich muss alles selbst entscheiden.

68 I: Ja? Und Vorgaben sicherlich einhalten?

69 B6: Ja, das ist klar. Ich muss mich schon an Normen und Regeln halten, was darf ich und  
70 was darf ich nicht. Ich bin im Dienst und ich bin der Bestimmer, Entscheider was gemacht  
71 wird. Hm.

72 I: Ok, ehm und beurteilen sie ihre Tätigkeit als abwechslungsreich?

73 B6: Ja, ja, ja. Ich habe schon mal im Büro gearbeitet und das war mit stinklangweilig. Also  
74 die Jahre dort waren nichts für mich. Das hier ist eigentlich so meins. Lange Jahre war im  
75 Kindergarten und seit 15 Jahren hier im Heim.

76 I: Was denken sie, wie ihre Tätigkeit hier das Leben der Kinder beeinflusst?

77 B6: Ach, das ist schwierig. Hm, als ich hier angefangen habe, im Heim, habe ich gedacht,  
78 wenn ein Kind ganz früh zu uns kommt, dann kann man da aus dem Kind noch was, kann  
79 man das noch formen. Kann man noch was rausholen.

80 I: Hm.

81 B6: Da bin ich so ein bisschen geläutert unterdessen. Es sind die allerwenigsten Kinder  
82 von uns, die später ihr Leben alleine selbstbestimmt schaffen. Das sind alles Kinder, die  
83 auf Förderschulen gehen, die ganz große Psychische Probleme habe. Wo die Eltern alko-  
84 holkrank sind und die von der Seite her schon eingeschränkt sind. Ja.

85 I: Hm.

86 B6: Ganz ganz schwierige Kinder eigentlich. Am aller günstigsten habe ich es kennenge-  
87 lernt. Ich muss sagen, wie ich es empfinde. Die Kinder, die es schaffen, sich von ihrem  
88 Elternhaus zu lösen, die haben eine Chance. Alle anderen kommen immer wieder in die-  
89 ses Milieu hinein und kommen da nie raus.

90 I: Das ist traurig eigentlich.

91 B6: Es ist traurig, traurig, Wir haben das immer wieder, die sollen nach Hause gehen, die  
92 Eltern sollen Auflagen erfüllen, halten sie aber nicht ein. Immer wieder ein hin und her  
93 Gezerre. Die Eltern sagen, das doofe Heim, ich hole euch da raus. Das läuft über Jahre,  
94 immer wieder. Sie haben nur diese Eltern, die himmle sie an. Das ist schwierig, ganz ganz  
95 schwierig.

96 I: Nochmal zu den Aufgaben.

97 B6: Hm.

98 I: Haben sie das Gefühl, dass sie diese hier vollständig erledigen können oder ist es oft,  
99 so, dass Dinge liegen bleiben oder unterbrochen werden.

100 B6: Es gab Zeiten, da waren wir alleine im Dienst, jetzt sind wir nachmittags oft zu zweit,  
101 da schaffen wir es eher. Da kann man es gut schaffen. Aber wo wir noch alleine waren,  
102 war es ganz schwierig. Du hast neun Kinder und sollst nebenbei noch. Da sind die Tage-  
103 bücher der Kinder zu schreiben, an die nächste Kollegin das Übergabebuch zu schreiben.  
104 Dann muss man die Kasse machen, alles was wir eingeben, muss in verschiedenen Kon-  
105 ten rein und in den Computer. Das machen wir dann abends. Aber seitdem wir zu zweit  
106 im Dienst sind, schaffen wir die Arbeit.

107 I: Ok, das ist schon mal schön, dass sich da was geändert hat. Ehm, wie ist hier das  
108 Überwachen von verschiedenen Informationen, also sie müssen sicher viele Dinge gleich-  
109 zeitig im Auge behalten.

110 B6: Ja.

111 I: Wie gehen Sie damit um?

112 B6: Na das ist manchmal gar nicht so einfach. Weil, hm, wir haben zum Beispiel Kinder,  
113 die kriegen Medikamente, und da muss man danebenstehen und gucken, dass sie die  
114 auch einnehmen. Manchmal so, dass irgendwas Wichtiges. Du hast einen Schlüssel, wir  
115 schließen alles ab, weil du hast auch Kinder dabei, die nehmen alles mit. Ja, wenn da nicht

116 zugeschlossen ist, kann man nicht sicher sein, dass da noch was drin ist, im Portemon-  
117 naie. Das ist in der Heimerziehung auch, die Kinder sind nicht einfach. Und dann kann das  
118 passieren, du wirst abgelenkt und dann bleibt das doch mal stehen, es kann passieren,  
119 du bist nur ein Mensch. Mit den Medikamenten ist auch so, also, du musst immer wachsam  
120 sein.

121 I: Ja.

122 B6: Und ganz viel, ja, gleichzeitig fast machen. Das eine Kinder will nach Hause gehen  
123 und will sein Geld, also Verpflegungsgeld. Das nächste will was von den Hausaufgaben  
124 sagen. Ja, hm, vieles läuft gleichzeitig.

125 I: Und das ist nicht immer leicht?

126 B6: Nein, das ist nicht immer leicht. Und die Kinder sind auch so drauf, dass jeder, jeder  
127 möchte nicht einer sein von neun, sondern jeder möchte mich alleine haben. Manchmal  
128 am Tisch, jeder erzählt was und ich sage immer, Kinder ich habe nur zwei Ohren, erst du  
129 und, ja dann ist mancher wieder beleidigt, weil er nicht gleich dran war. Es ist manchmal  
130 nicht so einfach.

131 I: Wie ist hier in der WG der Umgang mit Problemen und Konflikten, wie wird das gehand-  
132 habt?

133 B6: Ja, also, wenn wir im Team Probleme haben oder so, dann wird das wirklich ausdis-  
134 kutiert auf der Teamberatung oder es wird kurzfristig was anberaumt. Dann machen wir  
135 auch regelmäßig Gruppengespräche, wo auch Probleme die die Kinder, die Gruppe be-  
136 treffen offengelegt werden. Und auch die Kinder mal sagen, was klappt nicht oder was  
137 wünsche ich mir. Ehm, ja. Dann haben wir wie gesagt Regeln, die sind ausgehängt für die  
138 Kinder. Es ist schwierig, für die Kinder sich an Regeln zu halten, aber das braucht man.  
139 Und da muss man dann immer wieder auswerten, wie war es. Bei einzelnen Kindern ha-  
140 ben wir einen Plan, wo es nötig ist, teilweise vergeben wir dann Punkte, also wenn du das  
141 in einer Woche schaffst, dann das und das.

142 I: So Systeme?

143 B6: Hm.

144 I: Wie schätzen sie hier ihr Maß an Verantwortung ein, hier im Alltag?

145 B6: Hoch, die Verantwortung ist wirklich sehr hoch, ja. Das ist generell im Sozialen Be-  
146 reich, ob das die Erzieher sind, die Krankenschwester oder ob es die Altenpflegerin ist.  
147 Die haben alle ganz hohen Anforderungen zu erfüllen und hm.

148 I: Ehm, wenn man mit jungen zusammenarbeitet, das hatten Sie auch schon gesagt, pas-  
149 sieren Dinge ungeplant. Wie gehen Sie damit um, mit dieser Unvorhersehbarkeit, die dann  
150 hier jeden Tag herrscht?

151 B6: Es wächst einem manchmal ein bisschen dickes Fell, oder man bemüht sich das ei-  
152 nem wächst. Aber das gelinkt nicht immer so. Es kommt schon häufig vor, dass man  
153 nachts nicht schlafen kann, und denkt, oh wie wird es denn nun, wie kannst du das regeln,  
154 ja. Da muss ich ganz ehrlich sagen, ich gebe mir große Mühe und umso älter ich werde,  
155 denke ich, umso besser gelingt mir das. Aber so richtig, man kann nicht richtig abschalten,  
156 man muss die Probleme, die da sind, ja auch irgendwie lösen. So ganz einfach ist das  
157 nicht.

158 I: Das glaube ich. Ehm, ja zu dem Thema abschalten, wie können sie entspannen,  
159 wodurch fahren Sie runter, egal ob privat oder beruflich?



160 B6: Also ich komme aus dem Forsthaus, mein Vater ist Förster und ich brauch die Natur.  
161 Ich gehe dann im Stadtpark spazieren oder ich laufe ein Stück durch die Natur oder ich  
162 gehe in den Garten. Ja ich muss raus.

163 I: Ok, ja, vor allem bei dem Wetter.

164 B6: Ja ich gehe auch mal ins Bad, wenn ich frei habe, gehe ich einfach ins Bad.

165 I: Haben Sie jetzt noch Anliegen oder Wünsche zu ihrer Tätigkeit in der Wohngruppe?

166 B6: Ich würde mir manchmal wünschen, dass wir weniger Kinder haben. Aber das muss  
167 alles, muss sich ja alles irgendwie rechnen. Ich würde manchmal gerne mehr Zeit haben  
168 für die einzelnen Kinder. Das ist sehr schwer.

169 I: Ok, ja da wären wir schon am Ende. Vielen Dank.

## 1 Interview – B7

### 2 **Interview 7 – 17.06.2019**

3 Interviewerin - (I)

4 Befragte Person 7 – (B7)

5

6 I: Wie würden Sie Ihren typischen Arbeitsalltag hier beschreiben? So von den Aufgaben  
7 her?

8 B7: Von den Aufgaben, naja wir sind eine familienanaloge WG, ehm, wir sind eigentlich  
9 wie in einer Familie. Die Kinder kommen erstmal aus der Schule, dann machen wir Haus-  
10 aufgaben zusammen, wenn sie was aufhaben. Dann haben die Kinder Freizeit, wir ves-  
11 pern zusammen, je nach Wetter manchmal auch draußen, je nachdem wie viele Kinder da  
12 sind, wir sind da recht flexibel. Genau, dann haben die Kinder Freizeitgestaltung, manch-  
13 mal machen wir Angebote, manchmal machen wir Ausflüge. Gut, unter der Woche, wenn  
14 sie in der Schule sind, eher weniger.

15 I: Hm.

16 B7: Mal mit denen basteln, manche gehen in den Ausgang, die Treffen Freunde, manch-  
17 mal gehen wir mit raus den Spielplatz, wir haben gleich einen Spielplatz vor der Tür. Dann  
18 abends tun wir zusammen das Abendessen vorbereiten, einmal in der Woche oder jeden  
19 Tag der Woche kocht ein Kind, die müssen dafür einkaufen. Dann kochen wir gemeinsam,  
20 manchmal die Praktikanten, manchmal wir. Wie wir das machen, ist uns überlassen, das  
21 können wir auch recht frei machen. Manchmal fragen wir die Kinder, mit dem willst du  
22 kochen, je nach dem wie es passt. Genau, Dann müssen sie abends ihre schnitten ma-  
23 chen, dann spielen wir manchmal noch paar Spiele, oder schauen fernsehen. Je nach  
24 dem wie uns gerade zumute ist. Genau dann bringen wir die Kinder ins Bett, also es ist  
25 eigentlich der Alltag wie in einer Familie, wie man es sich so vorstellt.

26 I: Ok. Ehm, in welchen Momenten oder wann fühlen sie sich dann gestresst auf Arbeit?

27 B7: Also bei uns ist es sehr stressig, wir haben im Moment Kinder, die stark emotional  
28 reagieren, sagen wir es mal so. Die viel ticken, die viele Ausraster haben, ehm, da fallen  
29 viele Beleidigung, die gehen dann auch manchmal auf andere Kinder los oder provozieren  
30 andere Kinder, dass die dann angestachelt werden. Das ist emotional sehr stressig. Weil  
31 man immer versucht, dass das nicht eskaliert, dass das im Rahmen bleibt. Genau, das ist  
32 sehr stressig.

33 I: Gibt es auch Momente, wo sie sich hier unterfordert fühlen?

34 B7: Nein, eigentlich nicht, es ist immer was los.

35 I: Ehm, und wie beschreiben den Umgang zwischen Ihnen und den Kindern, das Miteinan-  
36 der?

37 B7: Also wir haben untereinander einen sehr liebevollen Umgang. Unsere Chefin sagt im-  
38 mer liebevoll konsequent, und das passt eigentlich. Wie gesagt, es ist familienanalog, wir  
39 sind den ihr zuhause und da muss man mit einer liebevollen Art rangehen, aber es ist auch  
40 ganz wichtig, dass wir Regeln und Konsequenzen durchsetzen, sonst funktioniert es nicht.

41 I: Vor allem bei neun Kindern. Und wie ist der Umgang im Team mit den Kollegen?

42 B7: Sehr gut, wir sind ein super Team, ich fühle mich wohl. Wir besprechen und unterei-  
43 nander und das klappt. Wie gesagt, wenn wir was haben, wo wir uns unsicher sind, be-  
44 sprechen wir uns, wie machst du das, wie funktioniert das bei dir?

45 I: Ja.

46 B7: Klappt super, also ich kann mich nicht beschweren.

47 I: Ok, wie ist die Unterstützung und Rückmeldung durch die Teamleiterin?

48 B7: Auch super, wenn wir ein Problem haben, können wir hingehen.

49 I: Hm.

50 B7: Die hilft uns oder wenn wir Weiterbildung sind, tun wir uns austauschen, also das ohne  
51 Probleme.

52 I: Jetzt zu den Aufgaben.

53 B7: Hm.

54 I: Zur Entscheidungsfreiheit, also wenn Aufgaben geplant und durchgeführt werden, wie  
55 frei kann das dann hier entschieden werden?

56 B7: Also wir sind ja, einer ist immer im Dienst, einer im Doppeldienst. Also wir können  
57 recht frei arbeiten, wenn wir was machen wollen, können wir das auch.

58 I: Ja.

59 B7: Wir können den Tag auch selber planen, auch am Wochenende können wir alles sel-  
60 ber planen, wenn wir mit den Kindern ins Freibad gehen und alle mitspielen, dann machen  
61 wir das. Oder wir machen schöne große Ausflüge, also da können wir machen was wir  
62 wollen. Wir haben natürlich ein Budget, was wir einhalten müssen, aber das passt.

63 I: Ok, das klingt ja echt gut. Beurteilen Sie Ihre Tätigkeit als abwechslungsreich?

64 B7: Das liegt an uns, ja. Das ist wie gesagt manchmal schwierig, machen Kinder, ehm,  
65 sprengen das Ganze dann. Wir überlegen uns was Schönes und wenn die nicht mitma-  
66 chen oder Ausrasten, dann geht es nicht, dann müssen wir dableiben. Das ist dann blöd  
67 für die anderen. Aber so an sich können wir ja unseren Tag wirklich so planen, wie wir das  
68 wollen und das kann man sicher sehr abwechslungsreich machen.

69 I: Ja, was denken Sie wie Ihre Tätigkeit das Leben von den Kindern beeinflusst insgesamt?

70 B7: Ich hoffe uns gut, wir geben uns beste Mühe. Bei manchem merk man, es fruchtet und  
71 bei manchen ist es schwierig.

72 I: Hm. Nochmal zu den Aufgaben, können sie diese hier überwiegend vollständig erleben  
73 oder ist es oft so, dass irgendwas dazwischen kommt oder liegen bleibt?

74 B7: Ja, es kommt immer mal was dazwischen. Wir wollen was machen und wenn ein Kind  
75 einen Ausraster hat, dann muss ich das erstmal klären. Ich mache mir viele Zettel überall  
76 hin, dass ich nichts vergesse und dann gucke ich abends, was hast du gemacht, das klappt  
77 eigentlich soweit.

78 I: Das Überwachen von verschiedenen Informationen ist ja sicher auch wichtig, also viele  
79 Dinge gleichzeitig im Auge behalten, wie gehen Sie damit um?

80 B7: Ja man gibt sein bestes, es klappt wahrscheinlich nicht immer. Wie gesagt, die WG ist  
81 ganz groß, wenn ich hier bin sehe ich nicht was ganz hinten passiert. Aber die Kinder sind  
82 ja, da kommt schon immer einer, hier ist was – kommt bitte. Also das, ist in so einer großen  
83 Wohnung vielleicht schwierig, aber es klappt ganz gut, denke ich.

84 I: Wie ist hier der Umgang mit Problemen und Konflikten in der Wohngruppe?

85 B7: Wir versuchen es immer gleich anzusprechen. Also es kommen ja täglich Konflikte  
86 zwischen den Kindern oder es ist irgendwas draußen auf dem Spielplatz passiert. Wir  
87 sprechen das an, ich hole mir die Kinder dann immer ran und frage was ist passiert, höre  
88 mir das an. Man kennt ja seine Kinder, weiß auch ungefähr wer was wie gemacht haben  
89 könnte. Genau, wir sagen auch den Kindern, wenn sie ein Problem haben, die sollen zu  
90 uns kommen, sollen das ansprechen. Wir hatten jetzt erst wieder Kummerkasten, können  
91 sie nutzen. Sie können uns auch Briefe schreiben, wenn sie nicht reden, wollen, können,  
92 wie auch immer.

93 I: Ja.

94 B7: Es ist auch ok, manche nehmen es an, manche schweigen lieber. Ist unterschiedlich,  
95 aber sie wissen, sie können jederzeit zu uns kommen und das nehmen sie größtenteils  
96 auch gut an, denke ich.

97 I: Wie schätzen Sie ihr Maß an Verantwortung hier ein.

98 B7: Wir haben viel Verantwortung, sehr sehr viel.

99 I: Größer als in anderen Berufen wahrscheinlich?

100 B7: Ja, sicherlich.

101 I: Ehm, Dinge passieren hier ungeplant, das haben sie auch schon selber gesagt. Wie ist  
102 das so für Sie, diese Unvorhersehbarkeit, wie gehen sie damit um?

103 B7: Naja man gewöhnt sich dran. Ja, das das geht dann manchmal so schnell. Man tut  
104 dann im nachhinein oder auch mit den Kollegen reden, dass man das bisschen verarbeiten  
105 kann. Es passiert halt einfach und man reagiert. Das ist am Anfang, ich mache das jetzt  
106 drei Jahre, war das sicherlich schwieriger. Aber inzwischen, man kennt ja seinen Alltag,  
107 man gewöhnt sich daran.

108 I: Ok. Haben Sie noch Anliegen oder Wünsche hier zur Tätigkeit in der Wohngruppe?

109 B7: Nein, eigentlich.

110 I: Für die Zukunft?

111 B7: Nein.

112 I: Nein? Und dann noch zum Abschalten, zum Entspannen, wie können Sie runterfahren,  
113 ist egal ob von privatem oder beruflichem Stress.

114 B7: Also wie gesagt, ich rede viel mit den Kollegen. Es ist ja gut, wenn man das auch  
115 ausspricht, weil wie gesagt, wir arbeiten viel alleine oder es ist jetzt im Doppeldienst, das  
116 war vorher nicht. Dass wenn wir Übergabe haben bisschen reden, das hilft denke ich auch  
117 ganz gut. Dann zuhause eben Hobbies, ich denke das ist wichtig, dass man abschalten  
118 kann. Wir haben viele Tage, wo wir hier sind. Wir verbringen wirklich viel Zeit hier, es ist  
119 schwierig, dass auf jeden Fall. Aber man muss versuchen, dass man abschalten kann,  
120 sonst wird man verrückt.

121 I: Ok, das war es auch schon. Danke für Ihre Zeit.

1 Interview – B8

2 **Interview 8 – 18.06.2019**

3 Interviewerin - (I)

4 Befragte Person 8 – (B8)

5

6 I: Wir würdest hier deinen typischen Arbeitsalltag beschreiben?

7 B8: Abwechslungsreich. Also kurz gesagt abwechslungsreich ja, also es ist, man weiß nie  
8 was auf einem zukommt, an dem Tag, an dem man hier arbeitet. Es kann ein super ent-  
9 spannter Tag werden, also egal auch Wochentag ob Ferientag oder Wochenende. Es gibt  
10 Tage, da ist es wie gesagt total entspannt und es läuft alles super und es gibt Tage, da  
11 denkst du um Gottes Willen – ich will hier raus. Also es gibt wirklich Tage, die sind extrem  
12 anstrengend. Wenn dann acht Kinder, jeder was anderes mit keinen kleinen Problemen,  
13 schon größere Probleme kommen. Wo du dann schon überlegst – scheiße, was, wie jetzt,  
14 in welcher Reihenfolge? Und dann kommen alle zur gleichen Zeit und da musst du erstmal  
15 überlegen, was ist jetzt wichtiger? Also das ist dann schon anstrengend. Aber wie gesagt,  
16 es gibt auch sehr entspannte Tage. Genau das macht in meinen Augen den Beruf aus,  
17 deshalb mache ich den auch gerne.

18 I: Du hast es schon gesagt – in welchen Momenten fühlst du dich dann genau gestresst  
19 auf Arbeit?

20 B8: Ja, also wie gesagt, wenn dann alles auf einmal kommt. Wie es halt in einer normalen  
21 Familie auch passiert, ehm, und wo es dann aber nicht bloß die Aufgaben mit den Kindern  
22 sind. Sondern halt noch irgendwelche Telefonate geführt werden müssen, mit irgendwel-  
23 chen anderen Leuten, um Termine abzuklären oder dann eine Schule an, weil irgendwas  
24 in der Schule nicht gut gelaufen ist ect. Also das sind dann schon Tage wo du denkst – oh  
25 Hilfe, es reicht.

26 I: Ehm, gibt es auch Momente, wo du dich hier unterfordert fühlst?

27 B8: Ja. Gibt es durchaus auch, ehm, das kommt dann eher am Wochenende vor. Wo dann  
28 quasi bloß 1,2 Kinde da sind. Ehm, die dann vielleicht in den Ausgang gehen, weil es  
29 ältere sind.

30 I: Hm.

31 B8: Und du hier nichts zu erledigen hast – Büro ist quasi erledigt, also du hast kein Büro-  
32 kram zu machen, wie Kasse oder sonst irgendwas, kein Hilfeplan zu schreiben, ehm, ja.  
33 Hast Büro geputzt und dann denkst du – alles klar, gut und jetzt? Ja, also das kommt auch  
34 vor.

35 I: Ok. Ehm, wie beschreibst du den Umgang zwischen dir, also zwischen euch Erziehern  
36 und den Kindern und Jugendlichen?

37 B8: Hm, ja. Also aus meiner Sicht, ehm, eine liebevolle Strenge.

38 I: Hm, ja.

39 B8: Würde ich sagen. Ich mag die Kinder alle mit ihren Höhen und Tiefen, die sie so haben.  
40 Also ja, es ist das abwechslungsreiche, was mir so gefällt. Ehm, von daher, also es ich  
41 könnte jetzt nicht sagen, dass ich ein Kind nicht leiden kann. Also außer wenn es mal  
42 wieder so ein Moment ist, wo du denkst – Ah, furchtbar! Ehm, aber an und für sich ja, hat  
43 ja jeder mal ein Hoch und ein Tief. Von daher, ja. Und ich denke, dadurch dass die aus  
44 Familien kommen, wo es keine Regeln, Normen oder Grenzen gab, denke ich ist es hier  
45 umso wichtiger, den das aufzuzeigen, wenn sie das später in ihrem Leben anders sehen  
46 oder anders machen wollen, ist das vollkommen ok, aber ich denke, man sollte den Kin-  
47 dern und Jugendlichen wirklich die Grenzen geben, ehm, um auch selber Halt zu finden.  
48 Also dass die Kinder auch halt finden und wissen, wo ist die Grenze, die brauchen das  
49 auch. Ehm, ja ich denke das ist ganz wichtig und aus dem Grund dann lieber bisschen  
50 strenger sein und im Nachhinein sagen – ok, hier kann ich jetzt mal eine Auge zudrücken,  
51 es läuft sonst gut – als dass ich von Anfang an so ein bisschen lapidar bin und du halt kein  
52 einziges Mal in eine geordnete Bahn mit dem Jugendlichen kommst.

53 I: Hm. Und wie ist der Umgang im Team miteinander, mit den Kollegen?

54 B8: Liebevolle Strenge. Nein, also ehm, natürlich gibt es auch unter Kollegen mal Reiber-  
55 reihen und Meinungsverschiedenheiten, es sind halt doch vier erwachsene Menschen mit  
56 teilweise sehr unterschiedlichen Persönlichkeiten und unterschiedlichen Ansichten. Da  
57 gibt es natürlich auch Reibungspunkte. Aber dafür ist man erwachsen, dass man da auch  
58 ein Konsens gemeinsam findet, sich da hinsetzt und drüber reden kann und man auch mal  
59 sagen kann – hier pass auf, da war ich jetzt nicht so einverstanden damit was du hier  
60 gemacht hast oder wie du reagiert hast – und ja. Also ich denke, da sind wir aber ein gutes  
61 Team, ein sehr gefestigtestes Team, auch wenn es in den letzten Jahren recht viel Fluktu-  
62 ation gab. Wobei wir ja jetzt seit zwei Jahren, kann man sagen, sind wir ein beständiges  
63 Team. Ehm, da läuft das eigentlich. Wie gesagt, wir giften uns auch mal an, aber im Gro-  
64 ßen und Ganzen, habe ich auch schon andere Team gesehen, die sich überhaupt nicht  
65 erriechen können, von daher denke ich. Gerade in so einer stationären Hilfe, ist es sehr  
66 wichtig, dass man an einem gemeinsamen Strang zieht. Weil wenn die Erzieher auch noch  
67 gegeneinander arbeiten, ist es für die Kinder noch schwerer. Weil die Kinder ja dann erst  
68 recht nicht mehr wissen, wie muss ich mich jetzt hier verhalten oder wie mache ich das  
69 da.

70 I: Das stimmt.

71 B8: Das ist es halt.

72 I: Hm. Wie empfindest du die Unterstützung, durch die Teamleiterin?

73 B8: Ja die Teamleiterin gibt auch oft Denkanstöße. Aber bei uns ist die Teamleiterin, in  
74 meinen Augen nicht so die übergeordnete Stelle. Also schon, es ist die Teamleitung und  
75 die macht die Dienstpläne und so, aber sie ist trotzdem auf gewisser Weise, auf unserer  
76 Ebene mit. Wir reden auch normal mit ihr, es ist nicht so, dass sie von oben alles auf  
77 diktiert. Es wird eben gemeinsam nach Lösungen oder Wegen oder Regeln ect. gesucht.

78 I: Hm.

79 B8: Was auch in manchen Einrichtungen oder Gruppen nicht so. Wo der Teamleiter den  
80 Hut aufhat und von oben mehr oder weniger bestimmt. Es ist hier doch ein gutes Mitei-  
81 nander.

82 I: Das klingt gut. Nochmal zu den Aufgaben, wie schätzt du da die Entscheidungsfreiheit  
83 ein, zur Planung und Umsetzung. Also was, wie viel dürft ihr hier selbst entscheiden?

84 B8: Ehm, wir haben eine relativ hohe ehm, Entscheidungsfreiheit. Ehm, es gibt halt von  
85 der Geschäftsleitung Rahmenbedingungen, die festgelegt werden, so und so ist das Kon-  
86 zept. Also klar, die Konzeption legt unsere Rahmenbedingungen fest. Und wir haben da  
87 schon, finde ich, einen hohen Handlungsspielraum, was Gruppenregeln ect. betrifft, die  
88 wir mit den Kindern erarbeiten. Die man auf die Kinder anpassen können, ohne das jetzt  
89 die Geschäftsleitung reinredet. Wie gesagt, es gibt Rahmenbedingungen, an die wir uns  
90 halten müssen. Und ansonsten, was wir, wie wir den Alltag hier ausgestalten und wie wir  
91 unsere Ferien gestalten, ist doch schon relativ große Freiheit.

92 I: Ehm, das hattest du am Anfang schon gesagt, zur, ehm, abwechslungsreich empfindest  
93 du die Arbeit oder?

94 B8: Auf jeden Fall! Also wie gesagt, es ist halt... Überhaupt die Arbeit mit Menschen ist  
95 sehr abwechslungsreich, egal ob jetzt in der Pflege mit alten Leuten oder ehm, mit Kindern  
96 und Jugendlichen in einer stationären Einrichtung. Ehm, es ist halt jeder Tag anders, man  
97 weiß halt nie was auf einen zukommt. Ehm, und von daher macht es das auch für mich  
98 aus. Ich finde das sehr abwechslungsreich und genau das fordert mich halt auch. Dass  
99 ich halt nicht immer so einen gleichen Stiefel laufen kann, dass ich mich wirklich anpassen  
100 muss, was jetzt am Tag ansteht.

101 I: Nicht wie am Fließband?

102 B8: Ja oder wie in einer Bäckerei, wo jeden Tag das gleiche ist.

103 I: Was denkst du, wie deine Tätigkeit insgesamt das Leben von den Kindern beeinflusst?

104 B8: Ich beeinflusse die schon. Wir versuchen ja auch unser Bestes, die auf eine positive  
105 Art und Weise zu beeinflussen. Also wie gesagt, durch Regeln, Grenzen, ehm, durch Lob,  
106 Zuneigung, die sie vielleicht sonst auch nicht kriegen. Ehm, durch Wertschätzung, durch  
107 Empathie, beeinflussen wir die schon positiv. Das große Problem, was ich hier sehe, ist,  
108 dass zu wenig mit den Familien gemacht wird. Also weil das ja nicht unsere Aufgabe ist,  
109 sondern müsste halt mehr durch das Jugendamt auch mit den Familien gearbeitet werden.  
110 Gerade wenn die Kinder irgendwann wieder zurückgehen. Man hat ja keine Ahnung 5,6  
111 Jahre reingesteckt, dann gehen die die letzten 2,3 Jahre zurück in die Familien und der  
112 Rotz fängt von vorne an. Es ist halt einfach schade, wenn man das dann so sieht, dass  
113 ein Kind einen guten Weg genommen hat und dann war es das. Das hatten wir auch  
114 schon, die sind raus mit 18, sind zurück in die Familie gegangen und dort war es das dann.  
115 Das ist halt dann schade.

116 I: Das ja. Hm, verstehe ich. Ehm, hast du das Gefühl, dass du deine Aufgaben hier über-  
117 wiegend vollständig erfüllen kannst oder ist es oft so, dass irgendwas dazwischenkommt,  
118 liegen bleibt?

119 B8: Das hängt halt wieder mit den Tagen zusammen. Wenn halt wirklich Tage sind, wo es  
120 relativ entspannt ist, schaffst du eigentlich deine Aufgaben gut. Es sind ja nicht bloß Haus-  
121 aufgaben, halt auch andere Bürotätigkeiten, die mit anfallen. Vor allem wenn noch jemand  
122 mit im Zwischendienst ist, ist es ideal, dann kann sich einer um die ganzen Bürosachen  
123 und Termine kümmern. Und der andere um die Gruppe und um die Kinder. Da ist das halt  
124 ideal. Und dann gibt es auch Tage, wo du es halt nicht alles schaffst, was dann immer  
125 schade ist, wenn du das deinem Nachfolger quasi, der nach dir in den Dienst kommt, dann

126 liegen lassen musst. Ehm, ja, ist dann immer bisschen ungünstig. Kommt aber auch vor,  
127 dass selbst an entspannten Tagen, dass man dann einfach mal, weil es zu entspannt ist,  
128 Sachen aus den Augen verliert. Also man hat sich was vorgenommen und dann ist es auf  
129 einmal um sieben und man denkt – oh Scheibenhonig, den wolltest du noch anrufen- da  
130 passiert halt auch.

131 I: Das, ich sage mal, Überwachen von verschiedenen Informationen, wie ist das für dich,  
132 dass du viele Dinge gleichzeitig im Auge behalten musst?

133 B8: Kommt auch wieder darauf an, wie der Tag allgemein läuft. Es gibt halt Tage, da ist  
134 das relativ einfach, auch wenn viele Informationen reinkommen, weil halt der Rest läuft.  
135 Und es gibt halt Tage, ehm, da kommen so viele Informationen auf einmal rein, plus Kin-  
136 der, was weiß ich noch, wo es dann halt auch manchmal schwer ist, die Übersicht zu  
137 bewahren. Wo man wirklich überlegen muss. Ich bin zum Beispiel so, ich muss mir immer  
138 Zettel schreiben. Damit man halt nicht vergisst, einfach dann halt mal was dazwischen-  
139 kommt, man will das gerade machen und dann kommt ein Kind – hier du musst mir mal  
140 ganz schnell helfen – und dann geht weg und dann hat man es vergessen, und denkt dann  
141 abends – ach verdammt.

142 I: Ja. Wie beschreibst du hier den Umgang mit Problemen und Konflikten in der Wohn-  
143 gruppe?

144 B8: Ehm, auch unterschiedlich. Es gibt Kinder, und Erwachsene oder Erzieher, die spre-  
145 chen Probleme offen an und es gibt halt auch manchmal so Tage wo halt so Probleme  
146 eher hintenrum, also nicht direkt kommuniziert werden. Wo sich über einen ausgelassen  
147 wird. Was dann immer schade ungünstig ist. Weil man ja nichts daran ändern kann in dem  
148 Moment oder auch nicht mit demjenigen reden kann, warum es halt so ein Problem gab.  
149 Ehm, aber ansonsten teamintern muss ich sagen, werden Probleme schon offen ange-  
150 sprochen und die Kommunikation funktioniert gut. Also es ist halt auch sehr unterschied-  
151 lich.

152 I: Hm, dein Maß an Verantwortung, wie schätzt du das hier ein?

153 B8: Also wir haben schon ein hohes Maß an Verantwortung. Da wir ja im Normalfall alleine  
154 im Dienst sind und halt die Aufsichtspflicht, nicht bloß über die acht Kinder haben, sondern  
155 über die Einrichtung allgemein, dass halt hier auch nichts passiert. Also Brandschutz ect.  
156 was da alles dazugehört, gut das hat man zuhause auch. Aber hier hängt ein bisschen  
157 mehr Geld dahinter, dass hier Möbel ganz bleiben, dass hier überhaupt die Einrichtung  
158 ganz bleibt, dass mit den Kiddis nichts passiert. Ehm, ja, so verschiedene Sachen, es ist  
159 ja trotzdem kein abgeschlossenes Grundstück. Es kann ja trotzdem auch jeder auf das  
160 Grundstück und von dem Grundstück.

161 I: Hm.

162 B8: Und ja, da trotzdem die Übersicht zu bewahren, welches Kind ist im Ausgang, welches  
163 Kind ist auf dem Grundstück. Dass wenn doch ein Notfall eintritt, dass man weiß, wo ist  
164 wer und wo muss ich jetzt drauf achten.

165 I: Du hast es auch schon gesagt, dass hier Dinge oft ungeplant oder unvorhersehbar pas-  
166 sieren, wie gehst du damit um? Das ist ja täglich so, nehme ich mal an.

167 B8: Wie geht man damit um, na versuchen, die zu lösen. Also man hat natürlich sich über  
168 die Jahre ein gewisses Repertoire an Problemlösungsstrategien und Methoden entwickelt,  
169 um so verschiedene Sachen, die auftauchen könnten zu begegnen. Aber es gibt halt auch  
170 durchaus Sachen, wo man in dem Moment aus dem Bauch heraus Entscheidungen trifft.  
171 Wo man sagt, das ist jetzt mal so. Dadurch dass man nicht alles planen kann, muss man

172 halt auch ab und zu mal in den sauren Apfel beißen und dann läuft mal was, was norma-  
173 lerweise nicht so laufen sollte, aber dann ist es halt so.

174 I: Hast du noch Anliegen oder Wünsche hier zu deiner Tätigkeit in der Wohngruppe?

175 B8: Nein, eigentlich nicht. Also wie gesagt, dadurch dass für mich halt die abwechslungs-  
176 reiche Arbeit im Vordergrund steht und dass es hier auf Dauer nicht langweilig wird. Bin  
177 ich mit der Arbeit zufrieden. Ehm, ich bin mit der Teamarbeit zufrieden. Natürlich gibt es  
178 keine perfekte Arbeit, es gibt immer hier und da Sachen, wo man sagt, das könnte besser  
179 sein, aber ich könnte jetzt nichts direkt konkret benennen. Wenn es dann auftaucht, sagt  
180 man das demjenigen oder derjenigen oder dem Kind und das find ich halt auch schon  
181 recht gut und wichtig.

182 I: Und noch ganz allgemein, wie kannst du entspannen? Wodurch schaltest du ab, egal  
183 ob privat oder beruflicher Stress?

184 B8: Ich muss ganz ehrlich sagen, ich schalte gut ab durch meinen Zweitjob, den ich noch  
185 habe. Weil das halt schon eine andere Arbeit ist, für mich auch mehr Hobbie. Und ich da  
186 von der Arbeit hier gut den Kopf freikriege. Dann gut entspannen, ja, wenn ich mal Urlaub  
187 habe, auch wenn es mir da manchmal auch schwerfällt. Gerade durch unsere Whatsapp-  
188 gruppen ect. wenn man dann untereinander kommunizieren, wo dann doch was ange-  
189 sprochen wird. Man will es eigentlich gar nicht lesen, aber ich antworte trotzdem. Aber ich  
190 denke auch, das macht auch nochmal den Beruf aus, ehm, dass wir engagiert sind trotz  
191 Urlaub, auch wenn unsere Geschäftsleitung da mit uns schimpft. Auch wenn, Urlaub dient  
192 ja zum Abschalten und zum Entspannen und für die eigene psychische Reinheit, aber in  
193 einer Familie kann man ja auch nicht sagen – so, ich habe jetzt frei, ich habe jetzt Feier-  
194 abend, ich kümmerge mich jetzt nicht darum – und letzten Endes ist das hier eine Art Fa-  
195 milie. Auch wenn wir nicht verwandt sind, wir sind familienorientiert und dann ist es einfach  
196 mal so. Also wie gesagt, wenn es mich jetzt wirklich komplett nerven würde, dann kann  
197 man allemal die Gruppe auf stumm schalten.

198 I: Hm.

199 B8: Aber ja. Meistens will man das nicht, weil es einen doch interessiert, auch wenn man  
200 frei hat. Wenn da irgendwas los ist. Ja, Sport entspannt. Ja und was man so mit Freunden  
201 und Familie macht, in seiner Freizeit, da kann man gut abschalten.

202 I: Ok, Klingt gut. Wir sind schon am Ende. Dann bedanke ich mich.

203 B8: Kein Problem.

1 Interview – B9

2 **Interview 9 – 18.06.2019**

3 Interviewerin - (I)

4 Befragte Person 9 – (B9)

5

6 I: Wie würdest du deinen Arbeitsalltag beschreiben?

7 B9: Meinen Arbeitsalltag würde ich sehr abwechslungsreich beschreiben. Wir haben na-  
8 türlich feste Strukturen in der Wohngruppe, zum Beispiel dass die Kinder nach der Schule  
9 nach Hause kommen, ihren Ranzen packen, wir sie unterstützen beim ja, bei schulischen  
10 Dingen, bei Erledigung der Hausaufgaben. Dann ist jeder Nachmittag verschieden, die  
11 Kinder beschäftigen sich teilweise selbst, 15 Uhr gibt es Vesper, wir müssen auch viele,



12 ehm, Dinge im Büro erledigen. Also Emails beantworten, Termine vereinbaren, Gespräche  
13 mit dem Jugendamt, Schule. Solche Sachen fallen auch an. Und ja, wir begleiten die Kin-  
14 der, führen Gespräche mit den Kindern, spielen mit den Kindern, gehen raus, ehm. Manch-  
15 mal gibt es auch Tage, da unternehmen wir was, dann gibt es Tage da haben die Kinder  
16 Zimmerordnung, wo sie unsere Hilfe benötigen. Wir gehen gemeinsam mit den Kindern  
17 einkaufen, bereiten das Abendessen vor, 18 Uhr gibt es Abendessen und ja, dann ist ei-  
18 gentlich wieder freie Gestaltung. Manche schauen Fernsehen, oder spielen noch was mit  
19 uns, ja und dann gibt es dann eben altersgemäße Zeiten, wann die Kinder in Bett gehen.  
20 Dann haben wir noch unsere Dokumentation vom Tag was passiert ist, also das Übergabebuch schreiben, Kasse zählen und alles abrechnen, genau. So im Groben sind das so  
21 unsere Aufgaben.  
22

23 I: Und wann fühlst du dich dann gestresst auf Arbeit?

24 B9: Wenn viele Dinge gleichzeitig passieren. Also ich viel gleichzeitig koordinieren muss,  
25 wenn zum Beispiel Kinder was von mir wollen, dann kommen vielleicht drei auf einmal  
26 oder ich unterhalte mich gerade mit einem Kind, und andere Streiten sich, wo ich vielleicht  
27 dann dazwischen gehen muss. Dann klingelt das Telefon noch, das sind dann Momente,  
28 wo ich mich gestresst fühle. Oder wenn eben unvorhersehbare Dinge passieren, also ein  
29 Kind verletzt sich irgendwie und ich muss zum Arzt spontan oder ich muss jemanden aus  
30 der Schule abholen, was dann eigentlich nicht so dazwischen passt, aber dann halt ge-  
31 macht werden muss.

32 I: Und gibt es auch Momente auf Arbeit, wo du dich unterfordert fühlst?

33 B9: Ja manchmal. Wenn zum Beispiel am Wochenende, wenn viele Kinder wirklich unter-  
34 wegs sind oder auf Beurlaubung bei ihren Eltern. Und wir dann manchmal nur wenige  
35 Kinder da haben und sich dann auch mal selbst beschäftigen wollen und dann nicht immer  
36 den Erzieher an der Seite wollen und brauchen. Und dann auch nicht so viele, ehm, Bü-  
37 rotätigkeiten zu erledigen sind, dann kann es schon sein, dass man sich unterfordert fühlt.  
38 Aber es ist bei uns ja auch so, dass man sich immer irgendwie was suchen kann. Ob es  
39 dann auch hauswirtschaftliche Tätigkeiten sind oder ja, Berichte schreiben, Büro putzen,  
40 man findet dann schon was.

41 I: Ehm, wie beschreibst du den Umgang zwischen den Erziehern und den Kindern und  
42 Jugendlichen?

43 B9: Also ich würde meinen Umgang im guten Gleichgewicht zwischen freundschaftlich  
44 und trotzdem autoritär beschreiben. Also ich denke es ist schon wichtig, dass man eine  
45 gute Beziehung zu den Kindern aufbaut. Dass die Kinder auch Vertrauen finden und eben  
46 auch mit ihren Problemen zu dir kommen. Aber es ist halt auch wichtig, dass man eine  
47 gewisse Distanz hat und man eine Respektsperson für die Kinder ist. Und natürlich dann  
48 auch den Anweisungen und Folgen bzw. die Konsequenzen, die ich ausspreche, dann  
49 auch beachten und einhalten. Ja.

50 I: Hm. Und wie empfindest du den Umgang im Team miteinander?

51 B9: Sehr gut, also wir sind ein sehr junges Team und ich finde, dass wir uns sehr gut  
52 verstehen. Dass wir Konflikte auch eigentlich bis jetzt immer im Team klären konnten,  
53 ohne dass wir jetzt dritte Personen dazu holen mussten. Wir unterstützen uns gegenseitig,  
54 wir erinnern uns gegenseitig an, ja, an Termine oder an Dinge die erledigt werden müssen,  
55 also wir haben auch eher ein freundliches Verhältnis zueinander würde ich sagen. Aber  
56 das funktioniert ganz gut.

57 I: Und wie ist dann dabei die Unterstützung durch die Teamleiterin?

58 B9: Auch sehr gut. Also ich finde unsere Teamleiterin hat viel Verantwortung und hat viele  
59 Dinge auf die sie achten muss. Und sie hat auch so den Rundumblick für uns Kollegen.  
60 Also sie hat auch eigentlich meistens unsere Termine dann noch im Blick und ja unsere,  
61 also manchmal hat man auch was abzugeben oder zu schreiben was eine gewisse Frist  
62 beinhaltet. Das hat sie auch immer mit im Blick, organisiert auch viel mit uns, für uns. Aber  
63 ich finde wir sind schon trotzdem relativ auf einer Ebene. Also bei unserer Teamleiterin  
64 finde ich, ist es jetzt nicht so, dass sie irgendwie über uns steht und ja. Bekommen viel  
65 Unterstützung von ihr, sie ist auch immer offen und immer erreichbar. Ja.

66 I: Ehm, das klingt ja gut. Nochmal zu den Aufgaben, wie schätzt du da die Entscheidungs-  
67 freiheit ein in Bezug auf Umsetzung und Planung, wie viel dürft ihr selbst entscheiden?

68 B9: Also ich finde wir haben viel Entscheidungsfreiheit, natürlich müssen wir uns an unsere  
69 Konzeption und an die gesetzlichen Vorgaben halten, die es eben einfach gibt in öffentli-  
70 chen Einrichtungen. Müssen und natürlich auch an Dienstanweisungen halten, die jetzt  
71 seitens der Geschäftsleitung kommen. Aber generell, was jetzt den Alltag angeht, können  
72 wir schon einiges selbst entscheiden. Wir können zum Beispiel selbst über Regeln und  
73 Sanktionen entscheiden. Wir können über, ehm, ja allgemein die Tagesstruktur entschei-  
74 den. Also wir könnten auch sagen, wir essen 18.30 Abendbrot zum Beispiel. Wir können  
75 entscheiden, welche Ausflüge wir mit den Kindern machen, wo wir in den Urlaub mit Kin-  
76 dern hinfahren, was wir zu essen machen. Also es gibt schon viele Dinge, die wir auch  
77 gemeinsam mit den Kindern entscheiden, also es gibt auch ein Beteiligungskonzept. Und  
78 wir haben dann einmal im Monat ein Gruppengespräch, wo dann eben auch die Kinder  
79 mit einbezogen werden, in solche Entscheidungen dann.

80 I: Und beurteilst du deine Tätigkeit als abwechslungsreich, also wie schätzt du die Aufga-  
81 benvielfalt ein?

82 B9: Hoch ja, ist eine hohe Vielfalt. Also es ist schon so, dass ich der Meinung bin, dass  
83 jeder Tag verschieden ist. Und wir auch viele verschiedene Aufgaben haben, die wir so im  
84 Alltag mit den Kindern zusammen erledigen müssen.

85 I: Hm. Und was denkst du, wie deine Tätigkeit insgesamt das Leben von den Kindern und  
86 Jugendlichen beeinflusst?

87 B9: Ich denke, es beeinflusst das Leben der Kinder schon sehr. Weil ich ja natürlich denke,  
88 dass es vielen Kindern sonst auch nicht so gut gehen würde, deswegen sind sie ja dann  
89 bei uns. Man hofft natürlich, dass man den Kindern so viel wie möglich mit auf den Weg  
90 geben kann, also dass sie auch viele Dinge von uns lernen, dass man ein gutes Vorbild  
91 ist, dass sie viel, im Bezug auf Selbstständigkeit lernen und auch einfach so, wie in einer  
92 Familie halt. Auch so alltägliche Dinge, also auch einfach mal was zu essen zu machen  
93 und dass man sie halt gut aufs Leben vorbereitet. Also man hofft, dass man einen guten  
94 Einfluss hat und dass sie das dann auch für sich später mal mitnehmen und dann halt  
95 nicht sage ich mal auf die schiefe Bahn geraten.

96 I: Hm, ist verständlich. Ehm, hast das Gefühl, nochmal zu den Aufgaben, dass du die  
97 überwiegend vollständig erledigen kannst oder ist es oft so, dass etwas dazwischen  
98 kommt oder liegen bleibt?

99 B9: Überwiegend, würde ich sagen, kann ich sie schon vollständig erledigen. Das Gute ist  
100 ja, dass wir früh bis um neun noch im Dienst sind und da auch gerade die Dinge die jetzt  
101 im Büro anfallen, also auch was Telefonate oder so sind, dann früh noch erledigt werden  
102 können. Aber es ist auch oft so, dass Dinge nicht komplett erledigt werden können, weil  
103 eben nachmittags dann was dazwischenkommt oder viel auf einmal passiert an einem  
104 Tag. Das ist halt wirklich jeden Tag anders und oft ist es dann eben auch schön, wenn  
105 man noch jemanden im Zwischendienst hat, dass man zu zweit ist und eben wirklich alles

106 gut erledigen kann. Wenn ich zum Beispiel einen Termin außerhalb habe, bleiben natürlich  
107 Dinge in der Wohngruppe liegen und da ist es schon gut, wenn das gut organisiert ist.

108 I: Schätzt du das Überwachen von verschiedenen Informationen ein? Also du musst wahr-  
109 scheinlich mehrere Dinge gleichzeitig im Auge behalten, wie ist das für dich?

110 B9: An sich ist das nicht so schlimm. Das ist natürlich auch Aufgabe eines Erziehers, einen  
111 gewissen Rundumblick zu haben, egal in welchem Bereich. Und ich kann das eigentlich  
112 immer ganz gut umsetzen. Man hat natürlich auch eine Aufsichtspflicht und eine gewisse  
113 Verantwortung, manchmal ist es eben nur schwierig, wie eben schon mal gesagt, wenn  
114 ich mich gerade mit einem Kind beschäftige und wo anders sich zwei Kinder streiten. Man  
115 kann sich dann eben nicht zerteilen, aber manchmal müsste man sich zerteilen. Das ist  
116 dann ein bisschen schwierig, dass man dann eben auch abschätzen kann was jetzt Prio-  
117 rität hat oder b vielleicht die Kinder alleine unter sich mal klären können. Wie war die  
118 Frage?

119 I: Das Überwachen von verschiedenen Informationen, wie das für dich ist.

120 B9: Manchmal ist es stressig ja, wenn man viele Dinge im Auge behalten muss. Aber das  
121 ist eigentlich die Herausforderung, die ich mag, warum ich mir den Job ausgesucht habe.

122 I: Gut, ehm, wie beschreibst du den Umgang mit Problemen und Konflikten in der WG?

123 B9: Im Team oder mit den Kindern oder generell?

124 I: Generell und vor allem mit den Kindern.

125 B9: Also Konflikte mit den Kindern treten ja häufig auf, ehm, ist immer unterschiedlich, je  
126 nach dem, was an dem Tag alles schon passiert ist. Ob ich dann schon eher ruhig bleiben  
127 kann und mich da jetzt nicht so beeindrucken lasse davon, dann haben wir natürlich gut  
128 als Team unsere Konsequenzen aufgestellt und unsere Regeln und dann spricht man die  
129 aus. Und dann ist das so. Ehm, manchmal ist es natürlich aber so, dass mich dann Kon-  
130 flikte auch mir runterziehen, dass man dann vielleicht auch mal genervt ist und dann finde  
131 ich es ein bisschen schwieriger, weil man dann aber gucken muss, dass man trotzdem zu  
132 den anderen Kindern, die jetzt im Konflikt nicht beteiligt sind ja trotzdem freundlich bleibt  
133 und das nicht anderen Kindern auslässt. Also da muss man dann sich dann auch selbst  
134 reflektieren können und dann einfach mal kurz in Büro gehen und tief durchatmen und  
135 wieder neue Kraft sammeln, dass man sich da eben nicht so runterziehen lässt. Ja und  
136 Konflikt jetzt im Team, hatte ich ja schon gesagt, besprechen wir dann untereinander und  
137 können die eigentlich immer gut klären.

138 I: Klingt gut, ehm, wie schätzt du dein Maß an Verantwortung ein?

139 B9: Sehr hoch.

140 I: Hm, warum?

141 B9: Naja zum einen haben wir, also ja, es sind viele Dinge, wir haben natürlich die Verant-  
142 wortung für die Kinder und das finde ich, ist schon eine hohe Verantwortung, weil man  
143 muss natürlich gucken, dass den Kindern auch nichts passiert, dass in der Wohngruppe  
144 nichts passiert. Dann muss man sich an viele Richtlinien halten, das fängt beim Kochen  
145 an, beim Medikamente austeilen, das sind alles so Dinge, da darf man natürlich auch keine  
146 Fehler machen. Dass auch die Kinder nicht wegkommen, dass ich immer weiß, welches  
147 Kind ist immer da. Welches Kind ist draußen, wann kommen die Kinder wieder? Wo wir  
148 dann wieder dabei sind, dass ja, dass man, viele Dinge gleichzeitig im Auge behalten  
149 muss. Und eine hohe Verantwortung hat, ja. Es geht natürlich um Minderjährige und ja.

150 I: Das hattest du auch schon gesagt, mit diesen ungeplanten Dingen, die passieren. Wie  
151 gehst du mit dieser Unvorhersehbarkeit um?

152 B9: Verschieden. Ich versuche immer die Dinge eigentlich relativ gelassen zu nehmen und  
153 mich selber auch nicht so zu stressen. Wie gesagt, unsere Arbeit ist halt abwechslungs-  
154 reich, wir müssen halt flexibel sein, wir müssen auch damit rechnen, dass solche unvor-  
155 hersehbaren Dinge passieren. Manchmal ist es natürlich dann trotzdem stressig, es  
156 kommt immer drauf an, was es ist. Manche Sachen sind halt auch aufregend, Wenn ich  
157 jetzt wirklich mit einem Kind ins Krankenhaus fahren muss, das macht man ja nicht jeden  
158 Tag. Das ist dann schon aufregender, aber man muss natürlich trotzdem versuchen Ruhe  
159 zu bewahren, dass man da nicht alle verrückt macht, nur wenn eben mal was unvorher-  
160 sehbar passiert. Dass man trotzdem organisiert, das ist ja auch wichtig, da hat man dann  
161 wieder so eine gewisse Vorbildfunktion, dass ja, die Kinder auch sehen, dass man mit  
162 solchen Dingen auch umgehen kann und dass es dann eben nicht so schlimm ist, wenn  
163 sich im Tagesablauf mal was ändert.

164 I: Hm. Ehm, hast du jetzt noch Anliegen oder Wünsche zu deiner Tätigkeit in deiner Wohn-  
165 gruppe?

166 B9: Nein, fällt mir jetzt gerade nichts ein auf die Schnelle.

167 I: Nein?

168 B9: Doppeldienste! Also Doppeldienste eben weil, wie wir vorhin schon gesagt haben, ja  
169 dann doch Aufgaben liegen bleiben oder man eben eine hohe Verantwortung hat. Und es  
170 dann schon schön ist, wenn man sich das teilen kann. Wenn man sich die Arbeitsaufgaben  
171 auch teilen kann. Manchmal wünsche ich mir manchmal auch mehr Unterstützung und  
172 Anerkennung durch die Geschäftsleitung. Hm. Vielleicht auch, manchmal mehr, wie sagt  
173 man, mehr Ideen oder also. Wir haben ja die Möglichkeit Weiterbildungen zu machen, fünf  
174 im Jahre, das finde ich schon gut, von der Anzahl her. Aber ich würde es manchmal schö-  
175 ner finden, wenn wir selber auch irgendwie dann von der Geschäftsleitung vorschläge be-  
176 kommen, wo ich was machen kann.

177 I: Hm.

178 B9: Weil ich denke, dann macht man auch noch mehr, als wenn ich mich jetzt dann in  
179 Freizeit da selber noch, wirklich viel damit auseinander setzte muss, was ich wo für eine  
180 Weiterbildung machen kann. Also vielleicht kann man auch mehr interne Weiterbildungen  
181 machen.

182 I: ok, klingt interessant. Ehm, und jetzt noch als letzte Frage, wie kannst du entspannen?  
183 Egal ob von privat oder beruflichen Stress, wodurch fährst du runter?

184 B9: Durch schlafen, also ich schlafe da jetzt immer. Auf Arbeit kann ich natürlich nicht  
185 zwischendurch schlafen, das geht nicht. Aber da bin ich dann froh, wenn einfach halt  
186 abends schlafen gehen kann und der Tag dann vorbei ist. Und ansonsten nach meinem  
187 Dienst lege ich mich dann auch meistens nochmal hin und da kann ich wirklich abschalten  
188 und lasse dann auch die Arbeit hinter mir und fange das quasi mit dem Tag nochmal neu  
189 an. Also ich mach jetzt keine besonderen Entspannungstechniken, ich schlafe einfach.  
190 Also vielleicht wäre es mal gut, Entspannungstechniken zu lernen, vielleicht gibt es da mal  
191 ein Kurs, der durch Geschäftsleitung bezahlt werden könnte oder Yoga. Das man eben  
192 dann genau auch sowas für sich mal lernt und ehm, ja, habe das auch von anderen Be-  
193 trieben oder Einrichtungen schon gehört, dass eben solche Dinge manchmal auch von der  
194 Geschäftsleitung übernommen werden oder der Beitrag fürs Fitnessstudio. Das hat jetzt  
195 nichts mit Entspannung zu tun, aber das ist natürlich auch gut, wenn man abschalten  
196 möchte, dass man sich sportlich betätigt.

197 I: Danke für deine Zeit und die Ausführungen.

198 B9: Gerne.

1 Interview – B10

2 **Interview 10 – 02.07.19**

3 Interviewerin - (I)

4 Befragte Person 10 – (B10)

5

6 I: Wie würden Sie denn Ihren typischen Arbeitsalltag hier beschreiben? So von den Auf-  
7 gaben her?

8 B10: Der typische Alltag...eigentlich wie in einer großen Familie mit vielen Kindern. Weil  
9 ich mich rund um die Uhr um alles kümmern muss.

10 I: Ja.

11 B10: Mal weniger stressiger, mal ruhiger, mal ist viel. Es sind immer unvorhergesehene  
12 Dinge, man kann nie richtig planen. Man muss immer auf halb acht sein und auf dem  
13 Sprung. Manchmal überlegt man sich viele Dinge, und es passiert dann was ganz anderes.

14 I: Hm.

15 B10: Also es ist nie fest, jeden Tag neu. Mal fällt einer hin, mal ist einer krank, mal kommt  
16 einer nicht, mal kommen Eltern. Mal viel Hausaufgaben, mal wenig. Einkauf, Wäsche, al-  
17 les. Es ist eigentlich wie in einer großen Familie.

18 I: Das stimmt. Wie viele Kinder sind jetzt hier?

19 B10: Zurzeit sind wir acht. Ja.

20 I: Ok.

21 B10: Hatten aber auch schon mehr.

22 I: Und wann, in welchen Momenten fühlen sie sich dann gestresst auf Arbeit?

23 B10: Gestresst... wenn der Schreibtisch voller Zettel ist, jeder gleich alles haben will, fünf  
24 Mann meinen Name brüllen und noch irgendwelche Termine sind, die schnellsten losge-  
25 hen müssen.

26 I: Hm.

27 B10: Na dann weiß man manchmal nicht mehr, wo fange ich denn jetzt an?

28 I: Ja.

29 B10: Dann habe ich echt stress, das gebe ich ehrlich zu.

30 I: Wenn dann alles auf einmal kommt!?

31 B10: Ja.

32 I: Und, gibt es hier Momente, wo sie sich mal unterfordert fühlen?

33 B10: Also da würde ich sagen, das ist mir in den vielen Jahren zwei drei Mal passiert. Dass  
34 man für eine halbe Stunde, wenn bloß mal ein Kind da war oder irgendwas. Aber sonst,  
35 gibt es das Wort bei uns nicht.

36 I: Es ist immer was zu tun?

37 B10: Ja.

38 I: Wie würden Sie den Umgang zwischen den Erziehern oder zwischen Ihnen und den  
39 Kindern beschreiben?

40 B10: Das kommt dann auf die Person drauf an. Das ist sehr individuell würde ich sagen,  
41 da ist ja jeder Mensch anders. Für manche Kollegen ist es ein Job und für manche ist es  
42 auch ein bisschen mehr. Also da gibt es schon kleine Unterschiede, aber jeder bemüht  
43 sich trotzdem, so viel wie möglich zu tun und zu machen. Aber der eine ist emotionaler  
44 und der andere nicht so sehr. Oder der eine lässt es mehr die Kinder an sich ran und der  
45 andere nicht so. Also das ist verschieden, aber im Großen und Ganzen, muss man ja die  
46 Kinder über den Tag bringen und sie versorgen. Dafür sorgen, dass es ihnen gut geht. Es  
47 ist schon jeder bemüht, dass alles klappt, dass sie alles haben. Ja.

48 I: Also schon auch familiärer Umgang?

49 B10: Auf jeden Fall, sie haben ja nur uns den ganzen Tag. Kommen dann mit ihren Weh-  
50 wehchen und Sorgen, da muss man dann schon Zeit haben. Ob es ein Mückenstich ist,  
51 oder ein seelisches Problem von zuhause, weil es Krach gab.

52 I: Hm.

53 B10: Eigentlich wie in einer normalen Familie, die ganze Bandbreite.

54 I: Hm. Und wie beschreiben sie den Umgang im Team, so miteinander die Kollegen?

55 B10: Da habe ich zurzeit Glück, die letzten Jahre. Also bei uns gibt es da kaum Probleme.  
56 Und man hat ja auch gar keine Zeit, eigentlich groß Probleme zu haben. Erstens ist man  
57 fast immer allein da, manchmal Praktikanten. Es ist ganz ganz selten, dass man mal zu  
58 zweit ist. Man sieht sich ja kaum. Und da wird viel übermittelt – schriftlich, mitunter ange-  
59 rufen, wenn es viel mal zu sagen ist.

60 I: Ja.

61 B10: Aber ja, wir sind drei ältere und dann oft mal ein Wechsel, ein jüngerer dazu. Also wir  
62 können hier zufrieden sein. Es gibt Teams, wo es nicht so gut läuft. Aber das ist auch  
63 wieder menschlich.

64 I: Ja.

65 B10: Immer wie man Glück hat.

66 I: Aber das klingt ja erstmal gut. Wie ist die Unterstützung oder Rückmeldung durch die  
67 Teamleiterin?

68 B10: Naja im Grunde, ist sie genauso ein Erzieher, wie wir hier alle. Und der Teamleiter  
69 ist gar nicht so an erster Stelle, sie muss ja genauso hier mitmachen. Ansonsten hat sie  
70 das ganze große im Überblick, sie hat ja auch keine Kontaktkinder und dafür das ganze  
71 dienstliche, Dienstpläne und guckt, dass alles passt. Geht zu den großen Versammlungen  
72 und gibt es an uns weiter. Das ist so ihre Aufgabe eigentlich.

73 I: Ok. Hm, zu den Aufgaben, in Bezug so auf die Entscheidungsfreiheit – von Aufgaben  
74 oder was hier gemacht wird, wie frei kann das alles so entschieden werden?

75 B10: Da haben wir einen großen Spielraum. Es gibt grundsätzliche Regeln so im Haus,  
76 aber es kommt auch auf die Gruppe an, auf die Kinder an. Da kann man nicht festlegen,  
77 was man macht. Da muss man für die Gruppe festlegen, wie es am besten passt.

78 I: Ja.

79 B10: Ja also da kann man schon uns selbst Gedanken machen und überlegen und aus-  
80 probieren. Das wird dann auch besprochen.

81 I: Also viel Freiheit so?

82 B10: Ja, das ist ...

83 I: Ok und schätzen sie ihre Tätigkeit als abwechslungsreich ein?

84 B10: Ja! Es war joch nie langweilig. Man hat auch gute und schlechte Tage. Ich meine in  
85 letzter Zeit geht es mir recht gut, aber zwischendurch, wo auch Kinder waren, die wirklich  
86 große Probleme gemacht haben, wo man dann manchmal auch nicht mehr wusste, wie  
87 geht man nun weiter? Was wird denn nun? Da gab es auch Tage – du hast keine Lust  
88 mehr. Aber wenn es so im Großen und Ganzen läuft – bin ich eigentlich zufrieden.

89 I: Ok und große Aufgabenvielfalt?

90 B10: Das ist so viel. Das Unvorhergesehene, das macht es erst, man erlebt immer wieder  
91 Dinge, wo man sagt – na das habe ich auch noch nicht erlebt.

92 I: Ok, ja.

93 B10: Vor Kurzem hat ein Kind ein Füller weggeschmissen. Ich sage – wo hast du deinen  
94 Füller? – Na der war ja leer. Aber es war ja nur die Patrone, die leer war. Ich habe mich  
95 gewundert, dass das Kind einen zweiten Füller brauchte, ich dachte das kann ja nicht sein.  
96 Ich dachte dann – na das habe ich auch noch nicht erlebt. Das sind ganz viele Dinge, wo  
97 man sagt, es ist immer wieder was Neues. Ja.

98 I: Das stimmt ja, wie bei einem Kuli. Ehm, was denken Sie, wie Ihre Tätigkeit hier insge-  
99 samt das Leben von den Kindern beeinflusst?

100 B10: Ehm, auf mich gesehen oder ich auf die Kinder?

101 I: Sie auf die Kinder, wie das wirkt.

102 B10: Naja ich bin ein sehr emotionaler Mensch und versuche immer alles zu machen,  
103 dadurch mache ich es mir selbst auch bisschen schwer. Ich habe immer einen großen  
104 Zettel in der Tasche, was ich nicht vergessen darf. Der braucht ein Heft, der will dieses  
105 und jenes, der will eine Uhr an der Wand. Da versuche ich immer, vor allem, weil sie ja  
106 niemanden haben, der ihnen helfen kann, auch noch privat so viel zu managen. Ich gehe  
107 kaum in ein Einkaufszentrum, wo ich nicht denke – ach das kannst du für die Wohngruppe  
108 gebrauchen. Da mache ich auch privat viel mit. Dadurch haben wir auch oft ein sehr gutes  
109 Verhältnis, die kommen auch immer zu mir, wenn sie was wollen, weil sie das wissen. Das  
110 wird ein bisschen fehlen, wenn ich dann aufhöre.

111 I: Ehm, und so die Kinder, was die mitnehmen, dann von hier? Was denken sie wie das  
112 ist?

113 B10: Na das ist, wie soll ich mich ausdrücken, das kann man von vielen Seiten sehen. Ich  
114 meine, erstmal merken die, dass sie hier ihre Ruhe haben, ihre Ordnung haben, ihre Zim-  
115 mer, saubere Sachen, essen, duschen, Regelmäßigkeit. Die größeren können es dann  
116 schon äußern, die sagen – ich bin froh, dass ich hier bin, hier habe ich meine Ruhe. Die  
117 kleineren werden es vielleicht spüren intuitiv.

118 I: Ja.

119 B10: Dann ist eben leider das, wir haben viele Kindern, die ihr Leben meistern. Die doch  
120 weiterkommen, als normale Menschen. Aber leider sind eben viele, die in das Umfeld wie-  
121 der zurückfallen, wo sie hergekommen sind. Die werden wie in einen Sog mit reingerissen.  
122 Wo man sich sagt, schade. Viele vom Intellekt her können es eigentlich ohne weitere Hilfe  
123 gar nicht schaffen, und viele werden wieder so von ihrem Umfeld vereinnahmt, dass die  
124 wieder da mit in dieses Dilemma reinrutschen.

125 I: Hm.

126 B10: Da hatte ich am Anfang bisschen zu tun, weil ich immer dachte – warum rackerst du  
127 dich hier ab? Aber ich sage jetzt so, viele oder sagen wir einige schaffen es ja. Denen  
128 bringt es echt was. Und andere haben wenigstens für einen Teil Ihres Lebens was Gutes  
129 erlebt oder wissen wie es sein könnte. Hatten wenigstens so eine schöne Zeit. Ich meine  
130 wir können nicht die Familie ersetzen, das ist klar. Aber sie hatten wenigstens ... ich habe  
131 es schon erlebt, dass Kinder gesagt haben – ich gehe nicht nach Hause, ich bleibe hier.  
132 Mit 14,15 können die auch mitreden dann.

133 I: Hm ja.

134 B10: Oder auch große, die entlassen wurden und dann gesagt haben – wäre ich nicht bei  
135 euch gewesen, hätte ich das nie geschafft. Aber da braucht man eine gewisse Reife dann.

136 I: Das ist schön, wenn das so gesagt wird. Ehm, nochmal zu den Aufgaben, ehm, können  
137 sie die überwiegend vollständig erledigen oder ist es oft so, das was dazwischenkommt,  
138 liegen bleibt?

139 B10: Naja es sind ja viele Dinge, die einfach gemacht werden müssen. Und wenn man bis  
140 abends nicht fertig ist, muss man es eben ran hängen. Ich sitze manchmal dann auch bis  
141 elf, obwohl ich um zehn Dienstschluss habe. Da sind auf dem Schreibtisch so viele Zettel,  
142 das kann ich ja nun nicht liegen lassen.

143 I: Hm.

144 B10: Manchmal ist man dann auch schon um neun fertig, das ist verschieden. Es kommt  
145 wirklich an, was kommt. Viel bringen auch die Schulen, Anträge und Tod und Teufel, und  
146 da sitzt man dann manchmal lange. Aber sonst, ist es schon zu schaffen irgendwie.

147 I: Ok, Ehm, und das Überwachen von verschiedenen Informationen, also sie müssen ja  
148 viel gleichzeitig im Blick behalten – wie ist das für Sie?

149 B10: Naja das wird mit der Zeit eine gewisse Routine wahrscheinlich. Ich meine, wenn  
150 jetzt nichts Außergewöhnliches passiert, ist das ganz normal. Dann kennt man ja auch  
151 seine Kinder, man weiß, wen man auch mal eine Weile allein was machen lassen kann  
152 oder wo man dann doch mal um die Ecke gucken muss. Nun wollen die auch alle viel  
153 mithelfen, gerade beim Abendbrot vorbereiten und so. Da weiß ich auch, wem ich ein  
154 scharfes Messer geben kann und wem nicht. Das sind das eingespielte, das ist dann ein-  
155 fach nicht mehr so schlimm.

156 I: Das macht die Erfahrung?

157 B10: Das macht die Erfahrung und die Routine einfach, wobei man eben die Kinder auch  
158 kennt. Da weiß man genau, was wo passieren könnte oder auch nicht.

159 I: Ehm. Wie ist hier in der Wohngruppe der Umgang mit Problemen oder Konflikten?

160 B10: Na die Kinder die kommen dann einfach. Gerade die Kleineren kommen sofort. Bei  
161 den größeren merkt man, irgendwas ist komisch, da hakt man ein bisschen nach. Dann



162 hat man auch immer so seine bestimmte, wo man merkt, die haben ein besonderes Ver-  
163 hältnis, da schickt man den dann vor – horsche mal ran, irgendwas könnte schief laufen.  
164 Ganz oft haben wir es auch schon gemerkt, wenn wir Praktikanten hatten oder so Schüler,  
165 Studenten, die länger da waren.

166 I: Hm.

167 B10: So von den jungen Mädels von den jungen Mädels ging das manchmal eher noch,  
168 da haben die eben auch erzählt, wenn irgendwas war. Das muss man dann eben nutzen,  
169 solche Sachen.

170 I: Das stimmt. Hm. Wie schätzen Sie Ihr Maß an Verantwortung ein?

171 B10: Naja das ist schon manchmal ganz schön hoch. Man vergisst es mit der Zeit, dass  
172 man eigentlich viele Sachen entscheiden muss, was auch mitunter man schief gehen  
173 kann. Gerade schon der Gang zum Bäcker, es braucht bloß mal doch ein Unfall passieren.  
174 Aber man muss dann abwägen, wie alt ist das Kind. Man kann ja nicht sagen - du bist jetzt  
175 zehn, darfst noch nicht mal zum Bäcker gehen. Oder man geht ins Freibad. Selbst im  
176 Garten draußen, die fahren Rad, aber man kann ja nicht alles verbieten, man ist eigentlich  
177 wie im normalen Leben.

178 I: Hm.

179 B10: Man hofft immer, dass nichts passiert. Aber mitunter passiert dann doch mal was.  
180 Wir hatten auch schon Hand gebrochen, Fuß gebrochen. Inliner fahren – kannst du das  
181 schon? Ja – zack hin, Hand gebrochen. Das ist schon manchmal nicht ganz ohne. Oder  
182 scharfe Messer, hatten wir schon Gruppen, da hatten wir schon Messer weggeschlossen.  
183 Das muss man dann eben abwägen. Oder gerade Medikamente, da aufpassen, dass  
184 keine rumliegen. Also man muss da schon rundum aufpassen, bevor was passiert.

185 I. Das stimmt. Sie hatten das auch schon gesagt, dass Dinge hier ungeplant passieren.  
186 Wie ist das, diese Unvorhersehbarkeit? Wie gehen Sie damit um?

187 B10: Das kommt eben wieder darauf an, wie gerade, was gerade rundum los ist. Manch-  
188 mal ist es gar nicht schlimm, da hat man gerade Zeit oder es ist nichts weiter. Wie ich  
189 schon sagte, wenn dann drei, vier was auf einmal kommt. Da muss man überlegen, na  
190 was ist jetzt das wichtigste. Und da muss man auch mal auf den Tisch hauen – jetzt ma-  
191 chen wir erst mal das und ihr verschwindet jetzt mal. Dass man sich erstmal einen Ruhepol  
192 schafft, dass man eins nach dem anderen abarbeiten kann, dass nicht in der Hektik dann  
193 noch was anderes passiert.

194 I: Hm.

195 B10: Manchmal wird man von der Schule angerufen, das ist schlecht, da stehe ich alleine  
196 hier. Gut, da muss ich dann gucken, wer könnte wo Zeit haben. Oder es kommen vier  
197 Kinder mit Hausaufgaben, ich bin bloß einmal da. Da muss man eben sehen, wie man das  
198 ganze entschärft.

199 I: Hausaufgaben ...ehm, wir sind schon fast am Ende. Haben Sie noch allgemeine Anliegen  
200 oder Wünsche zur Tätigkeit in der Wohngruppe?

201 B10: Ich höre ja nun bald auf. Wenn ich so zurückdenke, die zwanzig Jahre. Am Anfang  
202 war das noch recht entspannt. Da waren wir fast immer im Doppeldienst, wir hatten eine  
203 Hauswirtschafterin, eine Arztfrau, eine Wäscherin, Küchenfrauen, das machen wir jetzt  
204 alles selbst. Und dadurch, logisch, geht viel Zeit verloren, die man sonst mit den Kindern  
205 verbringen kann. Einkaufen zum Teil müssen wir auch selber machen, nicht alles aber  
206 fast. Ich würde mir wünschen, bloß das wird eine Illusion bleiben, bei dem wirtschaftlichen

207 Gefüge, dass man solche Sachen weniger hat, dass man sagen kann, also ich setzte mich  
208 jetzt mal zwei Stunden mit den Kindern hin, lese vor, bastele was, erzähle irgendwas, aber  
209 die Zeit hat man eben nicht mehr.

210 I: Nein.

211 B10: So große Bastelsachen, die ein Stück dauern, macht man gar nicht mehr, weil man  
212 denkt – oh Gott, zehn Minuten, dann musst du eh wieder was anderes machen. Das ist  
213 eigentlich traurig. Oder abends Geschichten vorlesen. Das ist eben alles ein bisschen Ri-  
214 tual, zack, zack, zack, wird abgearbeitet. Aber wenn ich eben dann die Wäsche abnehmen  
215 muss oder das Abendbrot vorbereiten, da bleibt eben wenig Zeit. Oder mich kümmern –  
216 oh Gott, wir brauchen noch Brot, wer geht jetzt zum Bäcker? Die Kasse abrechnen, die  
217 Gelder, Arzttermine machen. Manchmal sitzt man eine Stunde am Telefon, weil man Ter-  
218 mine oder eine Entschuldigung oder sonst was machen muss. Oder man kommt eben zum  
219 Doppeldienst, weil man zum Arzt gehen muss mit einem Kind. Oder zum Psychologen  
220 oder sonst wohin. Und das ist eben alles Zeit, die eigentlich mit der Sache, wo man sagt,  
221 so wir machen mal was Schönes, oder man quatscht einfach mal eine Stunde rum. Das  
222 ist eben alles nicht mehr so schön. Aber es wird auch erstmal nicht anders werden. Wir  
223 sind schon froh, dass wir jetzt nur noch acht Kinder haben, das entspannt ja auch schon.  
224 Schon abends beim Duschen, braucht man eine Stunde, bis alle geduscht sind, da geht  
225 auch wieder Zeit verloren.

226 I: Ja.

227 B10: Das ist eben das, was ich mir wünschen würde, das haben ich auch schon manchmal  
228 zum Personalgespräch gesagt, dass eben die Zeit am Kind fehlt. Ich meine man macht  
229 zwar für das Kind, wenn ich die Wäsche zusammenlege oder sonst was.

230 I: Naja, hm.

231 B10: Aber es ist eben nicht mehr das, was man sich so vorstellt. Zuhause die Familien  
232 müssten das auch alles machen, aber die haben ja auch ein oder zwei Kinder und Vater  
233 und Mutter, die Oma manchmal noch mit, keine Ahnung. Das ist ein bisschen wenig. Und  
234 man merkt dann auch an den Kindern, wenn die immer kommen, dann musst du eben  
235 sagen – warte mal, gleich. Weil man eben anrufen muss oder Entschuldigungen schrei-  
236 ben. Aber da muss man sehen, dass man das Beste draus macht, bleibt ja nichts anderes  
237 übrig.

238 I: Mal sehen, wie sich die Bedingungen so entwickeln.

239 B10: Vielleicht wird es mal wieder besser, aber ich kann es mir bald nicht vorstellen. Denn  
240 es verteuert sich ja alles, nicht bloß unser Lebensalltag. Und das mit dem Personal kann  
241 natürlich in Zukunft auch schwierig werden, das stimmt. Denn wer will noch solche Dienste  
242 machen? Und wenn man Kinder hat, geht es ja gar nicht.

243 I: Ja.

244 B10: Wer da noch kleine Kinder... oder junge Mädels, die Kinder kriegen, na da kann man  
245 so einen Job nicht machen. Da braucht man keine Kinder. Das kann in Zukunft eng wer-  
246 den. Hm.

247 I: Jetzt noch eine schöne Frage zum Anschluss: Ehm, wie schalten Sie denn persönlich  
248 ab? Wodurch können Sie denn entspannen?

249 B10: Ich gehe in meinem Garten, zu meinen Blümchen. Und lese auch gerne mal was, ich  
250 laufe immer nach Hause, da kann man auch si seine Gedanken abarbeiten, dass geht  
251 eigentlich.

252 I: Also Natur?

253 B10: Ja. Aber wie gesagt, gerade ist die Gruppe sehr human, sage ich mal. Da ist es auch  
254 nicht so, dass man mit riesen Problemen geht. Es sind Sachen, die man verarbeiten kann.  
255 Wir hatten es auch schon schlimmer.

256 I: Dann bedanke ich mich erstmal.

257 B10: Bitte, bitte, gerne!

## Eigenständigkeitserklärung

Hiermit bestätige ich,

Theresa Schlegel, Matrikelnummer: 37138, geboren am 06.12.1997,

dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe.

Die Stellen der Arbeit, die dem Wortlaut oder dem Sinn nach anderen Werken entnommen sind, wurden unter Angabe der Literaturverweise stets kenntlich gemacht.

Diese Bachelorarbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch bei keinem anderen Prüfer als Prüfungsleistung oder einem Institut zur Veröffentlichung eingereicht.



Zwickau, 22.08.2019