

Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen
- Abteilung Köln -
Fachbereich Sozialwesen

Forschungs- und Entwicklungsprojekt
Modul 7

Resilienz von Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe

Vorgelegt am 26.04.2023 von:
Lea Dietrich, René Frommont, Jennifer Gach, Jana Hensch,
und Caroline Schwanke

Vorwort

Nicht nur während der Corona-Pandemie wurde deutlich, dass die Soziale Arbeit systemrelevant ist und besonders das Handlungsfeld der Heimerziehung. In der alltäglichen Tätigkeit als Fachkraft in der Heimerziehung zeigt sich sehr prägnant die Bedeutung von konstanter Bindungsqualität der Kinder und Jugendlichen zu ihren Bezugspersonen. Diese notwendige Bindungskontinuität steht jedoch einer hohen Fluktuation der Fachkräfte und Fachkräftemangel gegenüber. In dem Forschungsfeld der Heimerziehung gibt es jedoch bisher nur wenige empirische Studien, welche die Gründe für den Ausstieg und den Verbleib in der Heimerziehung untersuchen. Im Rahmen des Masterstudienganges „Innovationsmanagement in der Sozialen Arbeit“ mit dem Innovationsschwerpunkt „Kinder-, Jugend- und Familienhilfe“ der Katholischen Hochschule NRW (Abteilung Köln) soll das oben skizzierte „Fluktuations-Problem“ analysiert werden. Alle beteiligten Studierenden haben den Schwerpunkt der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe in Rahmen des Masterstudienganges gewählt, sind ebenfalls als Sozialarbeiter:innen und Sozialpädagog:innen tätig und weisen somit sowohl berufliche Erfahrungen in der Praxis als auch eine theoretische und fachliche Expertise auf.

Wir hoffen, dass wir mit unseren Ergebnissen innerhalb des Forschungsprojektes „Resilienz von Fachkräften in der Heimerziehung“ auf die nötigen Rahmenbedingungen für Fachkräfte der Heimerziehung aufmerksam machen und somit einen Beitrag zur Fachkräftebindung leisten können.

Wir möchten uns an dieser Stelle bei allen Fachkräften bedanken, die sowohl bei den qualitativen Interviews als auch bei der Beantwortung des quantitativen Fragebogens mitgewirkt haben. Auf der Grundlage dieser Unterstützung war es uns möglich, statistisch signifikante Aussagen über die Schutz- und Risikofaktoren von Fachkräften, welche den Verbleib oder den Ausstieg in der Heimerziehung beeinflussen können, zu treffen.

Außerdem möchten wir uns bei unseren Dozentinnen Frau Prof.‘n Dr.‘in Karla Verlinden und Frau Teresa Frank für die sehr wertschätzende und empathische Haltung bei der Leitung des Forschungsprojektes bedanken. Alle Teilnehmenden nahmen ihre Unterstützung als sehr lehrreich und wertvoll wahr.

Jana Hensch, Jennifer Gach, Lea Dietrich, René Frommont und Caroline Schwanke

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	7
2.	Theorie.....	8
2.1	Resilienz	8
2.2	Heimerziehung.....	14
2.3	Empirie	15
3.	Anlass der Forschung und Problemstellung	18
4.	Hypothesen und deren theoretische Rückbindung	21
4.1	Hypothesen	22
4.2	Theoretische Rückbindung der Hypothesen	22
5.	Methodisches Vorgehen	25
5.1	Qualitative Methodik	25
5.1.1	Samplingverfahren	26
5.1.2	Konstruktion und Aufbau des Leitfadens.....	27
5.1.3	Durchführung der Befragung und Auswertung	29
5.2	Quantitative Methodik	30
5.2.1	Konstruktion und Aufbau des Fragebogens	30
5.2.2	Ausgewählte Variablen	32
5.2.3	Stichprobe.....	35
6.	Ergebnisse.....	36
6.1	Resilienz (Hypothesen 1-3)	36
6.2	Unterstützung.....	40
6.2.1	Hypothese 4.....	40
6.2.2	Hypothese 5.....	40
6.2.3	Hypothese 6.....	42
6.3	Belastungen.....	43
6.3.1	Hypothese 7.....	43
6.3.2	Hypothese 8.....	45
6.3.3	Hypothese 9.....	47

6.3.4 Hypothese 10.....	49
7. Zusammenfassung der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen.....	51
8. Ausblick.....	53
9. Literaturverzeichnis.....	55
Anhang.....	62

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Drei Wirkebenen der Resilienz im Arbeitskontext (Darstellung Soucek, Ziegler et al. 2016, 132)	13
Abbildung 2: Übersicht der Interviewpartner: innen	27
Abbildung 3: Aufbau des Fragebogens (beinhaltet 82 Fragestellungen)	31
Abbildung 4: Individuelle Resilienz	37
Abbildung 5: Team Resilienz.....	37
Abbildung 6: Organisationale Resilienz	38
Abbildung 7: T-Test bei individueller Resilienz.....	38
Abbildung 8: T-Test bei Team Resilienz	39
Abbildung 9: T-Test bei organisationaler Resilienz.....	39
Abbildung 10: Zügige und sinnvolle Unterstützung des Trägers bei Krisensituationen (konstante Fachkräfte).	40
Abbildung 11: Zügige und sinnvolle Unterstützung des Trägers bei Krisensituationen (Aussteiger:innen).....	40
Abbildung 12: Schulnote bzgl. der Wirksamkeit der (damaligen) Unterstützungsmöglichkeiten des Trägers bei Krisensituatio-nen (Konstante Fachkräfte und Aussteiger:innen)	41
Abbildung 13: Wissen über Ansprechpersonen und Zuständigkeiten bei Krisensituationen (konstante Fach-kräfte)	42
Abbildung 14: Wissen über Ansprechpersonen und Zuständigkeiten bei Krisensituationen (Aussteiger:innen).....	43
Abbildung 15: Erlebte konstante Belastungen im Arbeitsalltag (Konstante Fachkräfte und Aussteiger:innen).	44
Abbildung 16: Negative Ereignisse während der Tätigkeit in der Heimerziehung (Konstante Fachkräfte und Aussteiger:innen).	46
Abbildung 17: Ausführliche Einarbeitung in der Heimerziehung vor Verant-wortungsübernahme (konstante Fachkräfte).....	47
Abbildung 18: Ausführliche Einarbeitung in der Heimerziehung vor Verant-wortungs-übernahme (Ausstei-ger:innen).....	48
Abbildung 19: Direkte Ansprechperson in der Einarbeitungsphase (konstante Fachkräfte)	48
Abbildung 20: Direkte Ansprechperson in der Einarbeitungsphase (Aussteiger:inner)	48
Abbildung 21: Erziehungsverantwortung für minderjährige (leibliche, Pflege-, Adoptiv-, Stief-) Kinder im Haushalt (konstante Fachkräfte)	49

Abbildung 22: Erziehungsverantwortung für minderjährige (leibliche, Pflege-, Adoptiv-, Stief-) Kinder im Haushalt (Aussteiger: innen).....	49
Abbildung 23: Anzahl der Kinder, für die Erziehungsverantwortung übernommen wird (kontante Fachkräfte und Aussteiger:innen)	50

1. Einleitung

In der fachpolitischen und gesellschaftlichen Diskussion gewinnt das Thema des Fachkräftemangels zunehmend an Gewicht. Dieser stellt auch in Einrichtungen der Sozialen Arbeit eine Problematik dar, so die Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen (2022) in einer Pressemitteilung. In dieser wird besonders auf die hohe Relevanz für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe verwiesen. In der Heimerziehung als einen Bereich dieses Handlungsfeldes, besteht zusätzlich eine hohe Fluktuation der Fachkräfte. Dies gilt im Besonderen bei Berufseinsteiger:innen, welche die Kombination aus fachlichem Anspruch und personellen Engpässen oft von diesem Bereich zurückschrecken lässt (vgl. Behnisch 2020, 10f.). Hohe Belastungen von Fachkräften gehören zum Berufsalltag (vgl. Müller 2011, 4-8), welche auch ein erhöhtes Risiko für psychische Erkrankungen mit sich bringen (vgl. Winkens 2017, 81). Dabei besteht hier besonders die Notwendigkeit, dass Kindern und Jugendlichen eine sichere Bindung ermöglicht wird, gerade wenn diese durch die Herkunftsfamilie nicht zur Verfügung steht (vgl. Günder & Nowacki 2020, 108).

Aufgrund der beschriebenen Relevanz soll in dieser Arbeit in Kombination mit dem Konzept der Resilienz erforscht werden, welche Schutz- und Risikofaktoren die Tätigkeitsdauer der sozialarbeiterischen Fachkräfte in der Heimerziehung beeinflussen können. Die zu Grunde liegende Überlegung ist es dabei festzustellen, was Fachkräfte brauchen, um lange in der Heimerziehung tätig zu sein und welche Gründe es für einen Ausstieg gibt. Zielsetzung ist es zum Abschluss, klare Handlungsempfehlungen auszusprechen, um die Ergebnisse in die Praxis transferieren zu können. Dazu wird zunächst eine theoretische Basis geschaffen, indem Resilienz als Konzept vorgestellt und für die weitere Arbeit definiert wird. Anschließend erfolgt ergänzend zum besseren Verständnis der Forschungsfrage eine Beschreibung des Bereichs Heimerziehung. Im Kapitel „Anlass der Forschung und Problemstellung“ soll die hier nur angerissene Relevanz der Forschungsfrage untermauert werden. Die beschriebenen Problematiken Fachkräftemangel, Fluktuation, Bindung, Belastungen im Berufsalltag und das psychische Erkrankungsrisiko von Fachkräften geben zeitgleich auch einen Blick auf Aspekte, welche die Arbeit in der Heimerziehung beeinflussen. Zum Abschluss der theoretischen Auseinandersetzung erfolgt die Beschreibung der zu erforschenden Hypothesen und deren theoretische Rückbindung.

Im nächsten Schritt wird das methodische Vorgehen, also der hier verwendete Mixed-Methods Ansatz, beschrieben. Daher wird zunächst die qualitative Methodik dargestellt, deren Ergebnisse mit in die Erstellung der quantitativen Befragung und die aufgestellten Hypothesen einfließen. Diese stellen die Grundlage für die Nachvollziehbarkeit der Studienergebnisse dar. Die Darstellung der Ergebnisse der quantitativen Befragung erfolgt in den drei thematischen Unterpunkten Resilienz, Unterstützung und Belastungen. Die Arbeit schließt mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen ab, um die Ergebnisse für die Praxis der Heimerziehung verwertbar zu machen und gibt weiterführend einen Ausblick zur weiteren Entwicklung der Forschungsthematik.

2. Theorie

Im ersten Schritt zu Annäherung an den Forschungsgegenstand wird in diesem Abschnitt die theoretische Basis für diese Arbeit gelegt. Zentral ist hier die Frage nach dem Resilienz-begriff und nach dem zu erforschenden Handlungsfeld der Heimerziehung.

2.1 Resilienz

Seit Ende des letzten Jahrhunderts nimmt das Interesse an Resilienz in Wissenschaft und Gesellschaft zu (vgl. Weiß et al. 2018, 30). Den Begriff in Medien und Fachpublikationen zu vermeiden, scheint kaum möglich. Er leitet sich aus dem lateinischen „resilire“ ab, was mit „abprallen“ oder „zurückspringen“ übersetzt werden kann und wird im Kern in vielen Fachgebieten genutzt, um den erfolgreichen Umgang mit Störungen zu beschreiben (vgl. Wink 2016, 1; zur Übersicht über die Verwendung in verschiedenen Disziplinen siehe das Herausgeberwerk Wink 2016). In naturwissenschaftlichen Betrachtungen ist Resilienz die Fähigkeit eines Materials, auch nach großem Druck oder Spannung wieder in die Ursprungsform zurückzukehren (vgl. Scharte/Thoma 2016, 125). Diese Verwendung des Begriffs kann jedoch nicht eins zu eins auf die Psyche eines Menschen übertragen werden, denn diese kehrt nach einer Krise, welche in diesem Kontext Druck oder Spannung darstellt, nicht einfach an den Ausgangspunkt zurück. Die Krise und auch der Resilienzprozess beeinflussen ihn. Zudem kann er auch gestärkt aus der Krise hervorgehen (vgl. Zander/Roemer 2016, 48).

„Manchmal kommt es besser, als man denkt. Sprichwörtlich ist damit umschrieben, was in Psychologie, Pädagogik und Sozialer Arbeit unter Resilienz verstanden wird“ (Zander/Roemer 2016, S. 4).

Soziale Arbeit ist eine transdisziplinäre Wissenschaft und das Verständnis von Resilienz fußt hier auf der Psychologie als eine der Bezugswissenschaften. So wird meist Resilienz als psychologisches Phänomen in Arbeitsbereichen der Sozialen Arbeit erforscht und beschrieben (vgl. Zander/Roemer 2016, 50). Aus diesem Grund werden im folgenden unterschiedliche Definitionen herangezogen, um verschiedene Aspekte und Überlegungen zu Resilienz beleuchten zu können. Abschließend wird auf dieser Grundlage ein eigenes Verständnis von Resilienz für dieses Forschungsprojekt festgehalten. Dieses erhebt nicht den Anspruch, eine voll umfängliche Definition von Resilienz für die Soziale Arbeit darzustellen, sondern soll zu erforschende Aspekte aufzeigen und sich dabei auf die Psychologie berufen, da diese Überschneidungen in der Wissenschaft der Sozialen Arbeit die Regel darstellen (vgl. Zander/Roemer 2016, 56).

Die Pionierstudie für die Erforschung von Resilienz stellt die Kauai Studie dar (vgl. Fröhlich-Gildhoff/Rönnau-Böse 2022, 16). Diese erstreckte sich über einen Zeitraum von vierzig Jahren ab 1955 und erforschte die Lebensverläufe eines gesamten Jahrgangs auf der Hawaii-Insel Kauai. Dabei fiel auf, dass sich manche Kinder trotz erhöhten Risikos, zum Beispiel durch ein schwieriges Elternhaus, positiv entwickelten. Die dafür als Grund festgestellten positiven Einflüsse bei den Kindern selbst oder im erweiterten Umfeld wurden als innere und äußere Schutzfaktoren bezeichnet (vgl. Zander/Roemer 2016, 50-51 für Details zu dieser Studie siehe das Kapitel Empirie). Diese Studienergebnisse der Herausstellung innerer und äußerer Schutzfaktoren für die kindliche Entwicklung stellten einen Perspektivenwechsel dar. Lag der Fokus zuvor auf Risikofaktoren, wurden nun auch protektive Faktoren miteinbezogen, welche dabei helfen können, Risiken oder Krisen zu bewältigen (vgl. Fröhlich-Gildhoff/Rönnau-Böse 2022, 20). Unter Krisen sind hier Situationen zu verstehen, die als außergewöhnlich in der Entwicklung eines Menschen betrachtet werden können (vgl. Zander/Roemer 2016, 48). Die anerkannteste Definition von Resilienz im deutschsprachigen Raum wird Corina Wustmann zugesprochen (Fröhlich-Gildhoff/Rönnau-Böse 2022, 9-10).

Diese lautet

„Resilienz ist die psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber biologischen, psychischen und psychosozialen Entwicklungsrisiken“ (Wustmann 2004, 18).

Inzwischen wird Resilienz nicht nur im Kontext der Entwicklung betrachtet. Fisch (2008, 1-2) beschreibt Resilienz als die „Widerstandskraft“, welche alle Menschen bei einem belastenden Ereignis aufbringen können. Für sie ist

„Resilienz [...] also die Fähigkeit, auf wechselnde Lebenssituationen flexibel zu reagieren und auch stressreiche, frustrierende, schwierige und belastende Lebenssituationen ohne schwere psychische Schädigungen meistern zu können“ (Fisch 2008, 1–2),

wobei bei dieser Definition nur die Unversehrtheit als Ergebnis beschrieben wird und der bereits erwähnte Aspekt einer Stärkung oder Entwicklung ausbleibt. Diesen nehmen Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse in ihrer Überlegung mit auf und formulieren Resilienz „als – erworbene – Fähigkeit [...], Krisen und Belastungen so zu bewältigen, dass das Individuum nicht zerbricht, sondern gestärkt daraus hervorgeht“ (Fröhlich-Gildhoff/Rönnau-Böse 2018, 4). Allerdings wird auch die Begrenzung eines Schadens als möglicher Effekt von Resilienz benannt (vgl. Leipold 2015, 20). Wichtig ist es, dass Resilienz nicht mit Unverwundbarkeit (vgl. Fisch 2008, 4) oder Anstrengungslosigkeit verwechselt wird. Leipold (2015, 40) spricht hier sogar von der Fähigkeit „trotz widriger Umstände in einer komfortablen Situation weiterzuleben“. Komfortabel scheint zur Beschreibung schlecht gewählt zu sein, denn auch für einen resilienten Menschen kann die Krise Schmerz und Trauer bedeuten, die Bewältigung gelingt durch die Schutzfaktoren nur wahrscheinlicher (vgl. Fröhlich-Gildhoff/Rönnau-Böse 2022, 13). Zander und Roemer (2016, 47) bringen als weiteren Aspekt die Kontextualisierung der Bewältigung mit ein. Resilienz ist bei ihnen vor allem davon geprägt, dass man bei einer Belastung „schneller und besser“ mit dieser umgeht als in vergleichbaren Situationen zu erwarten wäre. Hier wird also Resilienz als das Besondere von der Norm abweichende definiert. Bei einem engefassten Verständnis von Resilienz braucht es die Risikosituation oder die Krise, um den Umgang mit dieser als „besser bewältigt als erwartbar“ beurteilen zu können (vgl. Fröhlich-Gildhoff/Rönnau-Böse 2022, 12), da bei einer Verwendung bei jeder mentalen Stärke der Resilienzbezug das Spezifische einbüßen würde (vgl. Zander/Roemer 2016, 51).

Durch die Verwendung von Formulierungen wie „besser“, schwingt der normative Aspekt des gesellschaftlichen Resilienz begriff mit. Durch diesen entsteht Druck, dass Krisen leicht bewältigt werden müssen und Menschen nicht die Zeit eingeräumt wird, welche sie dazu eigentlich benötigen. Dies zeigt sich zum Beispiel in der Ratgeberliteratur zu Resilienz (vgl. Wink 2016, 5). Fasst man das Verständnis von Resilienz hingegen weiter, sind die Kompetenzen, welche in der Krise genutzt werden, auch bei weniger risikobehafteten Situationen im Alltag vorhanden. Die Manifestierung dieser Kompetenzen bildet dann das aus, was unter Resilienz zu verstehen ist (vgl. Fröhlich-Gildhoff/Rönnau-Böse 2022, 12). Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse fassen diesen Aspekt in ihrem Merksatz zu Resilienz mit auf und sprechen von Resilienz als

„dynamischer oder kompensatorischer Prozess positiver Anpassung bei ungünstigen Entwicklungsbedingungen und dem Auftreten von Belastungsfaktoren. Charakteristisch für Resilienz sind außerdem ihre variable Größe, das situationsspezifische Auftreten und die damit verbundene Multidimensionalität“ (Fröhlich-Gildhoff /Rönnau-Böse 2022, S. 13).

Resilienz ist dabei keine Persönlichkeitseigenschaft, sondern meint den Überwindungsprozess einer Krise oder Belastung und zeigt sich nur in diesem Kontext (vgl. Fröhlich-Gildhoff /Rönnau-Böse 2022, 10). Durch diese Prozesshaftigkeit ergibt sich die Schwierigkeit, wie Resilienz bestimmt oder gemessen werden kann. Eine statische Versuchsanordnung, welche Vergleichbarkeit ermöglicht, scheint in diesem Kontext kaum möglich (vgl. Zander/Roemer 2016, 49), zumal ein solcher Versuchsaufbau schwierig mit dem Forschungsethikkodex der Sozialen Arbeit vereinbar wäre, da dieser Personen bewusst Risiken aussetzen müsste (vgl. Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit e.V. 2020). Eine Möglichkeit ist eine Befragung mit Hilfe von Fragebögen wie dem FITOR (**F**ragebogen zur Messung von **i**ndividueller, **T**eam- und **o**rganisationaler **R**esilienz), welcher von Schulte, Gessnitzer und Kauffeld (2021) entwickelt wurde.

Aus den Überlegungen zu Resilienz entspringt die Schlussfolgerung, dass diese bewusst gefördert werden kann, indem die Bildung von Schutzfaktoren ermöglicht oder unterstützt wird (vgl. Zander/Roemer 2016, 57). Hier ergibt sich ein besonderes Interesse in der Sozialen Arbeit. Durch die Resilienzförderung sollen die Adressat:innen bereits präventiv unterstützt werden, bevor sich eine Benachteiligung ergibt (vgl. Fröhlich-Gildhoff/Rönnau-Böse 2022, 7-8).

Dies gilt in der Förderung einzelner Menschen aber auch für gesamte Konzeptionierungen von Einrichtungen und Angeboten, immer mit dem Ziel, resilientes Verhalten wahrscheinlicher zu machen (vgl. Zander/Roemer 2016, 56-57). Der Fokus liegt dabei auf den Adressat:innen und Überlegungen, wie diese in ihrer Resilienzentwicklung durch die Soziale Arbeit unterstützt werden können (vgl. Zander/Roemer 2016, 54).

Der Aspekt der Resilienz der Fachkräfte selbst fließt in die Überlegung nicht mit ein. Zander und Roemer (2016, 48-49) sprechen bei einer systemtheoretischen Sichtweise auch Systemen die Möglichkeiten zu, Resilienz zu entwickeln und durch Schutzfaktoren auf Krisen und Störungen zu reagieren. Soucek et al. (2016, 132) greifen diesen Aspekt auf und gehen auf Resilienz speziell im Arbeitskontext mit einem organisationspsychologischen Blick ein. Es werden in der Arbeitswelt drei Ebenen ausgemacht, die sich auf resiliente Bewältigungsprozesse und somit auf die psychische Gesundheit und Leistung auswirken können. Die drei Ebenen könnte man auch mit (1) Individuum, (2) Team und (3) Organisation (dabei schwingt in der Beschreibung die normative Wertung mit, dass Resilienz ein wünschenswerter Standard für alle Mitarbeitenden, Teams und Organisationen ist) kennzeichnen. Die Organisation bildet das Umfeld, in welchem sich Teams und die einzelnen Mitglieder bewegen. Alle drei Ebenen verfügen über Ressourcen im Sinne von Eigenschaften und Prozessen, welche bei Krisen oder Problemen Anwendung finden. Durch die jeweiligen Ressourcen und Prozesse beeinflussen sich alle Eben gegenseitig. Zum Beispiel kann das Team in einer Krise Belastungen auf das Individuum abfangen oder die Organisation durch Einplanung von Ressourcen, wie zum Beispiel Supervision, die Teams entlasten. In dieser Wechselwirkung entsteht die Betrachtung von Resilienz im Arbeitsleben. Schulte, Gessnitzer und Kauffeld (2021, 1) liefern mit dem bereits benannten FITOR eine Methodik, bei welcher diese drei Ebenen im Fokus der Betrachtung stehen. Im Kontext von Teamarbeit und die gesamte Organisation betreffenden Krisen gewinnt eine so möglichst komplette Betrachtung zunehmend an Priorität.

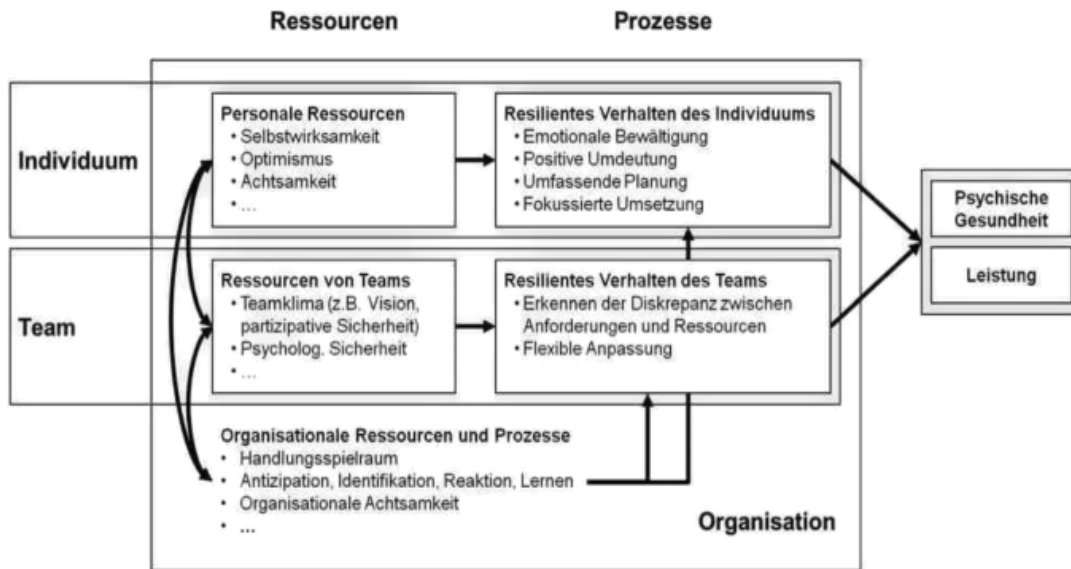


Abbildung 1: Drei Wirkebenen der Resilienz im Arbeitskontext (Darstellung Soucek, Ziegler et al. 2016, 132)

In den Studien und der Literatur, welche sich mit Resilienz und deren Auswirkung befassen, wird deutlich, wie vielfältig der Begriff interpretiert wird und auf was für eine Vielzahl von Themengebieten und Zielgruppen er bezogen werden kann. Auf Grundlage der genannten Auslegungen des Begriffs soll nun für die weitere Arbeit Resilienz wie folgt definiert werden:

Resilienz beschreibt einen Prozess, welcher bei einer widrigen Situation oder einer andauernden Belastung Anpassung und Widerstand ermöglicht, das seelische Gleichgewicht bei einer Krise wiederherstellen zu können oder es bei dauerhafter Belastung zu erhalten und als Ergebnis gegebenenfalls eine individuelle Weiterentwicklung zu vollziehen. Außer Individuen sind auch Teams und Organisationen in der Lage, resilient zu sein und beeinflussen durch ihre Ressourcen und Prozesse die Resilienz der Mitarbeiter:innen.

Mit dieser Definition wird miteinbezogen, dass Resilienz nicht als dauerhaft vorhandene Eigenschaft gesehen werden kann, sondern nur in schwierigen Situationen erkennbar wird. Ein Mensch ist also nicht grundsätzlich resilient, sondern er zeigt resiliente Bewältigung im Kontext der Belastung oder Krise. Die Beurteilung des seelischen Gleichgewichts ist dabei stets subjektiv und kann nicht objektiv bestimmt werden. Der Aspekt einer persönlichen Weiterentwicklung kann, muss aber nicht beinhaltet sein. Auch der Erhalt des seelischen Gleichgewichts spricht für eine resiliente Bewältigung. Mit dem Verweis auf die Resilienz von Teams und Organisationen wird zum Abschluss das 3-Ebenen-Modell der Resilienz in der Definition verankert und soll damit in die weitere Forschung miteinfließen.

Fachkräfte in der Heimerziehung sind im Regelfall immer Bestandteil eines festen Teams, welches im Kontext einer Organisation bzw. Einrichtung tätig ist. Damit sollen die Auswirkungen der Ressourcen und Prozesse dieser weiteren Ebenen in die Betrachtung miteinbezogen werden.

2.2 Heimerziehung

In der untersuchungsleitenden Fragestellung wird als Bereich, in welchem die Resilienz der Fachkräfte als Faktor für den Verbleib erforscht werden soll, spezifisch die Heimerziehung benannt. Diese ist oft mit negativen Assoziationen verbunden, da sie für Kinder, Jugendliche und Eltern aufgrund der zeitweisen Trennung der Familie mit Ängsten verbunden ist.

Hingegen wird sie von Mitarbeitenden von Städten, Kommunen und Kreisen als kostenintensive Notwendigkeit angesehen (vgl. Günder/Nowacki 2020, 12). Zur Fundierung der Forschungsfrage soll dieses Handlungsfeld nun fachlich beleuchtet werden, indem die rechtlichen Rahmenbedingungen dargelegt und die praktische Umsetzung skizziert wird.

Die Heimerziehung gehört zum Bereich der Kinder- und Jugendhilfe und ist Teil der Hilfen zur Erziehung, welche ihre rechtliche Grundlage im § 27 des SGB VIII haben. Die verschiedenen Hilfen sind in den folgenden §§ 28 bis 35 SGB VIII geregelt und umfassen ambulante, teilstationäre Hilfen und Fremdunterbringungen im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung. Die Hilfen zur Erziehung unterstützen, ergänzen oder ersetzen im Bedarfsfall das Recht und die Pflicht der Eltern zur Erziehung. Die Heimerziehung ist im § 34 SGB VIII geregelt (vgl. Schmidt 2018, 113-114).

Bei einer Hilfe nach § 34 SGB VIII werden Kinder und Jugendliche Vollzeit in einer Einrichtung fremduntergebracht. Dabei gibt es laut Gesetz drei mögliche Ziele der Maßnahme. Entweder die Rückkehr in die Herkunftsfamilie, die Vorbereitung auf ein Leben in einer anderen Familie oder eine langfristige Unterbringung ermöglichen, welche auf ein eigenständiges Leben vorbereitet. Welches davon verfolgt wird, liegt in der Abwägung von Alter und Entwicklungsstand der untergebrachten Person und ob eine Besserung der Erziehungsbedingungen in der Herkunftsfamilie möglich ist (vgl. Fendrich/Pothmann/Tabel 2021, 86).

Die Einrichtungen sollen dabei positive Lebensorte für Kinder und Jugendliche bilden, deren Erziehung und Pflege vorübergehend oder dauerhaft in der Herkunftsfamilie nicht sichergestellt ist (vgl. Günder/Nowacki 2020, 15). Junge Menschen bringen dabei ihre individuellen Hintergründe mit, welche oftmals von sehr schwierigen bis traumatisierenden Umständen geprägt sind (vgl. Günder/Nowacki 2020, 39). Ihre Betreuung wird von Fachkräften übernommen, welche in den meisten Fällen eine Ausbildung als Erzieher:in abgeschlossen oder Soziale Arbeit studiert haben. Daher wird oft übergreifend die Bezeichnung pädagogische Fachkräfte verwendet (vgl. Günder/Nowacki 2020, 13-14).

In der Praxis gibt es nur noch selten das „Heim“ als großes zusammenhängendes Gebäude, sondern der Trend geht eher zu kleineren Einrichtungen oder zur Dezentralisierung auch bei größeren Trägern in Form von Außenwohngruppen.

Dadurch erfährt die Heimerziehung eine Inklusion in die Gesellschaft und eine Anpassung an den Anspruch einer familienanalogen Umsetzung. Neben den sogenannten Regelgruppen gibt es inzwischen eine Vielzahl von Wohngruppen, welche sich auf bestimmte Bedürfnisse oder Merkmale der Kinder- und Jugendliche konzentrieren. So zum Beispiel Gruppen für junge Menschen mit Fluchterfahrung oder Gruppen mit Fokus auf psychische Erkrankungen (vgl. Hansbauer 2021, 418).

Die Zahlen der jungen Menschen, welche im Rahmen der Heimerziehung untergebracht werden, sind in den letzten Jahren trotz leichter Schwankungen konstant geblieben. Das zeigt, dass die Heimerziehung immer nötig war und es zukünftig auch bleiben wird (vgl. Günder/Nowacki 2020, 12). Beispielweise wurden im Jahr 2019 136.000 Hilfen zur Erziehung nach § 34 SGB VIII erfasst (vgl. Statistisches Bundesamt 2021). Die damit einhergehende Notwendigkeit, dem Fachkräftemangel in diesem Bereich in den Fokus zu nehmen, wurde bereits in der Einleitung angedeutet und soll im Kapitel 3. Anlass der Forschung und Problemstellung wieder aufgegriffen werden.

2.3 Empirie

Im Folgenden werden für die Forschungsfrage relevante Studien vorgestellt, wobei zu Beginn in komprimierter Form auf die Kauai-Studie eingegangen wird, welche, wie in der Definition bereits erwähnt, die Pionierstudie für die Resilienzforschung darstellt.

Die Kauai-Studie von Emmy Werner und Ruth Smith begann im Jahr 1955. Für diese wurde ein gesamter Geburtsjahrgang auf der Insel Kauai über vierzig Jahre lang befragt. Dabei fiel auf, dass einige der Kinder, trotz erhöhter Risikobelastung durch kombinierte Risikofaktoren, wie beispielweise chronische Armut und Geburtskomplikationen, zu optimistischen, selbstbewussten und effizienten Erwachsenen heranwuchsen. Als mögliche Gründe für diese positive Entwicklung wurde festgestellt, dass diese Kinder bereits als Säuglinge besonders aktiv, liebevoll und sozial aufgeschlossen wirkten. Dadurch, so die Annahme, konnten sie eine positive emotionale Beziehung zu mindestens einer Bezugsperson, ein unterstützendes soziales Umfeld und positive Peerkontakte außerhalb der Familie aufbauen. Heute werden gerade Beziehungen als wichtiger Schutzfaktor gesehen. Hier wird das anfänglich noch stark dispositionale Verständnis gegenüber Resilienzentwicklungen ersichtlich (vgl. Lisi 2020, 24).

In der Studie „Resilienz in der Kinderhilfe“ aus dem Jahr 2013 wurde von Hurley, Martin und Hallberg mithilfe von halbstrukturierten Interviews untersucht, was Sozialarbeiter:innen unter Resilienz verstehen und wie sie das Resilienzkonzept in der Arbeit mit Kindern und Familien nutzen. Darüber hinaus wurde erforscht, wie die Resilienz der Klient:innen die Fachkräfte beeinflusst (vgl. Hurley/Martin/Hallberg 2013, 259ff.). Die Stichprobe bestand aus 20 Sozialarbeiter:innen (10 Bachelor- und 10 Master-Absolvent:innen; 80 % weiblich), die zwischen 26 und 50 Jahren alt waren und 3 bis 22 Jahre Berufserfahrung in der Kinderhilfe besaßen. 90 % von ihnen hatten bereits ein Kind aus einer Risikosituation heraus in eine Pflegeeinrichtung vermittelt. Ihre Fallzahlen reichten von 8 bis 26 Fällen pro Person (vgl. Hurley/Martin/Hallberg 2013, 262). Dabei wurde Resilienz als ein multidimensionales Konzept betrachtet, welches Familiengeschichte, Entwicklungsfaktoren, psychische Gesundheit, Umwelt- und kulturellen Einfluss einbezieht. Resiliente Kinder wiesen Hartnäckigkeit und Ausdauer auf, die auf ihrem Temperament und ihrer genetischen Ausstattung basierten (vgl. Hurley/Martin/Hallberg 2013, 264f.). Im Verlauf der Studie wurde Resilienz als ein dynamisches und relationales Phänomen angesehen, das sich mit Zeit während der Interaktion mit den Klient:innen entwickelt. Die Existenz eines Zugangs zu zentralen Ressourcen in der eigenen Gemeinschaft stellte in diesem Zusammenhang die Grundlage für Resilienz dar (vgl. Hurley/Martin/Hallberg 2013, 265ff.). In der resilienzorientierten Praxis ging es darum, an die Resilienz der Klient:innen anzuknüpfen.

Die Sozialarbeiter:innen profitierten von positiven Ergebnissen in ihrer beruflichen Praxis, wo Klient:innen durch ihre Resilienz schwierige Situationen überwinden und positive Veränderungen erreichen konnten. Diese Vorstellung basierte auf der Theorie, dass Resilienz in der Beziehung zwischen Fachkraft und Klient:in geteilt wird. Damit kann Resilienz als reflexiver Prozess angesehen werden, der für beide Parteien Vorteile bietet (vgl. Hurley/Martin/Hallberg 2013, 267ff.).

Bei der 2015 erschienenen Studie „Compassion fatigue and resilience“, was als „Mitgefühlsmüdigkeit und Resilienz“ übersetzt werden kann, von Kapoulitsas und Corcoran lag der Fokus bei der Resilienz der Fachkräfte und nähert sich somit an die forschungsleitende Fragestellung an. Sechs Sozialarbeiter:innen wurden befragt, um Erkenntnisse über ihre Arbeit mit betrubten Klient:innen zu erhalten und zu untersuchen, was persönliche, professionelle und organisationale Resilienz entwickelt sowie Möglichkeiten aufzudecken, wie Fachkräfte besser vor Mitgefühlsmüdigkeit geschützt werden können.

Das Augenmerk lag dabei auf der Komplexität von Sozialer Arbeit, unterstützenden und nicht-unterstützenden Kontexten, der Förderung persönlichen Wohls sowie Selbstschutzes und Resilienz als veränderndes System sowie komplexem Prozess (vgl. Kapoulitsas/Corcoran 2015, 86). Als Ergebnis wurde konstatiert, dass Fachkräfte der Sozialen Arbeit oftmals mit altruistischen Motiven arbeiten und diese Empathiekapazität in Verbindung mit herausfordernden Situationen, wie Risiken für die persönliche Sicherheit, Unvorhersehbarkeit und Erzählungen über Not einen schädlichen Einfluss auf ihr emotionales Wohlbefinden haben kann. Diesbezüglich spielten eine unterstützende Arbeitsumgebung und positive Supervision, welche sich mit der professionellen Entwicklung, Bildung, den persönlichen Erfahrungen, Sicherheitsmaßnahmen, der Selbstfürsorge sowie dem Selbstschutz beschäftigen, eine zentrale Rolle bei der Ausbildung von Resilienz der Teilnehmer:innen (vgl. Kapoulitsas/Corcoran 2015, 98). In diesem Zusammenhang liefert die Studie eine klare Richtung für zukünftige Untersuchungen auf organisationalen, pädagogischen und interpersonellen Ebenen (vgl. Kapoulitsas/Corcoran 2015, 86).

Eine weitere Studie, welche den Fokus auf Fachkräfte der Sozialen Arbeit legt, wurde im Jahr 2020 von Rose und Palattiyil durchgeführt und mit dem Titel „Surviving or thriving?“, zu Deutsch „Überleben oder Gedeihen?“, veröffentlicht.

Diese untersuchte anhand von 13 Interviews mit Sozialarbeiter:innen, wie diese emotionale Resilienz im Kontext ihrer Profession konzeptionieren (vgl. Rose/Palattiyil 2020, 23). Die Ergebnisse konzentrieren sich auf die Themen Umgang mit Stress, Emotionen-Management, Empathie, emotionale Unterstützung, organisationale Faktoren und Erlernen von Resilienz (vgl. Rose/Palattiyil 2020, 29-34). Die Befragten setzten emotionale Resilienz eher mit Stressmanagement gleich. Organisationale und strukturelle Faktoren wurden mehr als Risiko für Resilienz angesehen als die emotionale Intensität der Arbeit mit Klient:innen (vgl. Rose/Palattiyil 2020, 23). Dabei wurde festgestellt, dass stressreiche Umstände die Resilienz kontinuierlich bedrohen und diese so nur schwierig gedeihen kann. Aus diesem Grund müssen diese Faktoren zunächst minimiert werden, um Sozialarbeiter:innen den Aufbau von Resilienz zu erleichtern. Dabei spielten Organisationen und Teams eine zentrale Rolle in der Neurahmung von Resilienz. Die Forscher:innen heben hervor, dass es entscheidend ist, in Supervisionen Zeit für emotionale Unterstützung einzuräumen.

Organisationen müssen dabei in Erwägung ziehen, externe Supervision anzubieten, welche die emotionalen Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen noch mehr fokussiert. In diesem Zusammenhang würden strukturelle Chancen für professionelle Entwicklung, Peer-Diskussionen und die Reflektion der Praxis eine bessere Selbstaufmerksamkeit ermöglichen, was zu einer gesteigerten Resilienz führt. Die Forschung abschließend wird betont, dass die genauere Betrachtung von Faktoren bezüglich Widrigkeiten oder positiver Anpassung das Wohlbefinden der Angestellten verbessern kann und somit die Qualität von Angeboten steigert (vgl. Rose/Palattiyil 2020, 40f.).

3. Anlass der Forschung und Problemstellung

Im Folgenden werden der Anlass der Forschung und die Problemstellung dargestellt. Hierbei werden die Thematiken Fachkräftemangel, Fluktuation und Bindung in der stationären Kinder- und Jugendhilfe sowie Belastungen der Fachkräfte im Berufsalltag und das psychische Erkrankungsrisiko von Fachkräften fokussiert betrachtet und verdeutlichen die Relevanz der Forschung.

Der Fachkräftemangel macht sich besonders in den Einrichtungen der stationären Kinder- und Jugendhilfe bemerkbar. Die Studie von Theile (2018) „Fachkräfte(mangel) in der stationären Erziehungshilfe“ der Forschungsprojektgruppe „Heimerziehung“ der Universität Siegen aus dem Jahr 2016 führte zu dieser Thematik Telefoninterviews mit Personalverantwortlichen von insgesamt 19 stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe deutschlandweit durch. Die befragten (stellvertretenden) Leitungen gaben verschiedene Gründe für den Fachkräftemangel an. Einer der prägnantesten Gründe für einen erhöhten Personalmangel stellt die erschwerte Personalgewinnung und die Fluktuationen der Fachkräfte dar. Demnach merkten die befragten Personen an, dass es Schwierigkeiten gebe, offene Stellen zu besetzen, Fachkräfte zu gewinnen und langfristig in einer Einrichtung der Heimerziehung zu beschäftigen. Auch die Bindung der Fachkräfte an Einrichtungen der stationären Kinder- und Jugendhilfe erweist sich, laut den Untersuchungen der Forschungsprojektgruppe „Heimerziehung“ der Universität Siegen, als schwierig und herausfordernd. (vgl. Theile 2018, 609 ff.)

Dem hohen Fachkräftemangel und der Fluktuation in der Heimerziehung steht jedoch der hohe Bedarf an Bindung und Bindungsqualität der Adressat:innen im Handlungsfeld der stationären Kinder- und Jugendhilfe gegenüber. Nach Bowlby (1988) sind sowohl im jüngeren als auch im höheren Alter einer Person verlässliche Bindungen und Beziehungen von großer Wichtigkeit (vgl. Günder & Nowacki 2020, 109). Gerade jüngere Kinder benötigen Bezugsbetreuer:innen, welche das Basisbedürfnis nach einer verlässlichen und schutz bietenden Person befriedigt. Dies gilt besonders, wenn eine Herkunftsfamilie dieses Bedürfnis nicht erfüllen kann bzw. keine Person der Herkunftsfamilie als verlässliche Person zur Verfügung steht. Je nach Erfahrungen, bedingt durch Unterbringungswechsel und Alter einer in der Heimerziehung untergebrachten Person, kann das Bedürfnis nach Verlässlichkeit stärker oder schwächer ausgeprägt sein. (vgl. Günder & Nowacki 2020, 108 f.)

Durch den Fachkräftemangel und die Fluktuation der Fachkräfte in der Heimerziehung erschwert sich jedoch die Aufrechterhaltung der Bindungs- und Beziehungsqualität zu den Adressat:innen. Dabei stellen hohe Belastungen der Fachkräfte im Berufsalltag zentrale Ursachen für den Mangel an Fachkräften und fehlende langfristige Beschäftigungen dar. Die wahrgenommenen hohen Belastungen der Fachkräfte und die Gründe dieser werden in einer Befragung von Müller (2011) der Kinderschutz-Zentren aus dem Jahr 2011 deutlich.

In dieser Studie wurden 1303 Fachkräften aus der Kinder- und Jugendhilfe befragt, von denen 19 Prozent aller Befragten ein Gefühl von Überforderung wahrnahmen.

Die Art der Belastungen der befragten Fachkräfte konnten dabei nach Müller (2011) in vier inhaltliche Gruppen aufgeteilt werden:

- Das subjektive Problemerleben der Fachkraft,
- Problemmerkmale der Familie,
- Problematische Arbeitsbedingen und
- Ungünstige strukturelle und gesamtgesellschaftliche Voraussetzungen.

Dabei galten im subjektiven Problemerleben der Fachkraft die hohe persönliche Verantwortung mit 7,5 Prozent und die Konfrontation mit Schicksalen mit 3,5 Prozent als die stärksten Belastungen.

Bei den Problemmerkmalen der Familie wirkten sich besonders die komplexen Problemstellungen der Adressat:innen mit 10,5 Prozent und gravierende Fälle von Kindeswohlgefährdung mit 6 Prozent am belastenden auf die befragten Fachkräfte aus.

In der dritten inhaltlichen Gruppe der Belastungen, welche sich problematischen Arbeitsbedingungen nannte, waren die hohen Fallzahlen mit 31 Prozent und der Zeitdruck und Zeitmangel mit 31 Prozent die stärksten Belastungen für die Befragten.

Bei den ungünstigen strukturellen und gesamtgesellschaftlichen Voraussetzungen wirkten sich sowohl die schlechte und unsichere Finanzlage von Einrichtungen und Kommunen mit 12,5 Prozent als auch das zu wenig vorhandene Personal mit 8 Prozent am belastendsten aus (vgl. Müller 2011, 4 ff.).

Weitere Erkenntnisse ergeben sich aus einer Befragung von Behnisch (2020), welche innerhalb einer Fachkräfte-Werkstatt der Initiativen des Zukunftsforum Heimerziehung im Jahr 2020 durchgeführt wurde. In dieser Studie wurden 24 Fachkräfte, die in der Heimerziehung tätig sind, befragt. Dabei sprachen fast alle Fachkräfte von schwierigen und zum Teil von unzulänglichen Arbeitsbedingungen, da es ihrer Sicht häufig an ausreichendem, zufriedenen und kompetentem Personal als Voraussetzung für gute Heimerziehung fehle. Die befragten Fachkräfte der Heimerziehung führen die hohen fachlichen Anforderungen, die schlechte Bezahlung, die geringe Unterstützung, das fehlende Personal und die fehlenden zeitlichen Ressourcen als Gründe an, warum sich junge Nachwuchskräfte nicht für die Heimerziehung entscheiden oder möglicherweise schneller ein Gefühl der Überforderung erleben.

Diese oben genannten Gründe führen besonders bei den Berufsanfänger:innen zu einer hohen Fluktuation. Daher sind sich die befragten Fachkräfte der Heimerziehung einig, dass unter anderen die personellen Ressourcen verbessert, eine bessere Gesundheitsfürsorge für Mitarbeiter:innen, mehr personelle Stabilität der Teams und gute Supervision auf- und ausgebaut werden müssen, um Personal zu gewinnen und binden zu können.

Darüber hinaus hoben viele Fachkräfte den Fachkräftemangel als strukturelles Problem innerhalb der Beschäftigungssituation des Arbeitsfeldes hervor, welcher laut ihrer Expertise auf den schwierigen Arbeitsbedingungen im Berufsalltag basiert (vgl. Behnisch 2020, 10 ff.).

Ein weiterer Grund für Fachkräftemangel und die hohe Fluktuation von Fachkräften in Einrichtungen stellt das erhöhte psychische Erkrankungsrisiko auf Seiten der Fachkräfte dar. In diesem Zusammenhang hebt Winkens (2017) hervor, dass soziale Berufe stärker von Erschöpfungsreaktionen und Burnout betroffen sind.

Dabei lagen nach den Untersuchungen der Berufsgenossenschaft die Arbeitsunfähigkeitsraten der Sozial- und Erziehungsberufe aufgrund psychischer Erkrankungen erheblich über dem Durchschnitt im Vergleich zu anderen Berufsgruppen. Zudem prognostizieren die Gesundheitsreporte der Krankenkassen eine Ausweitung von arbeitsbelastungsinduzierten psychischen Erkrankungsraten. Auf der Grundlage der gegenwärtigen Datenlage und Prognosen, welche oben genannt wurde, wird deutlich, dass besonders im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe Konzepte zur Stärkung psychischer Resilienz von Arbeitnehmer:innen erforderlich werden (vgl. Winkens 2017, 79 ff.).

4. Hypothesen und deren theoretische Rückbindung

Die Hypothesen wurden zum einen auf der Grundlage des in den *Abschnitten 2* und *3* beschriebenen *theoretischen Rahmens* und *Anlasses der Forschung und Problemstellung* und zum anderen mit Hilfe der im *Abschnitt 5* folgenden qualitativen Datenerhebung ausgewählt. Zunächst sollen diese zur besseren Übersicht nur benannt werden, bevor sie eine theoretische Einbettung erhalten. In den darauffolgenden Abschnitten werden die genannten Hypothesen mit Hilfe des quantitativ erhobenen Datensatzes geprüft.

4.1 Hypothesen

Thema Resilienz

- 1. Es gibt einen Zusammenhang zwischen der organisationalen Resilienz und dem Verbleib in der Heimerziehung.
- 2. Es gibt einen Zusammenhang zwischen der individuellen Resilienz und dem Verbleib in der Heimerziehung.
- 3. Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Team-Resilienz und dem Verbleib in der Heimerziehung.

Thema Unterstützung

- 4. Es gibt einen Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Unterstützung des Trägers bei Krisensituationen und dem Verbleib in der Heimerziehung.
- 5. Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Wirksamkeit der Unterstützungsmöglichkeiten des Trägers bei Krisensituationen und dem Verbleib in der Heimerziehung.
- 6. Es gibt einen Zusammenhang zwischen dem Wissen über Zuständigkeiten bei Krisensituationen und dem Verbleib in der Heimerziehung.

Thema Belastungen

- 7. Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Summe der erlebten konstanten Belastungsfaktoren und dem Ausstieg aus der Heimerziehung.
- 8. Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Summe der als negativ erlebten Ereignisse und dem Ausstieg aus der Heimerziehung.
- 9. Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Einarbeitung und dem Verbleib in der Heimerziehung.
- 10. Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Care Arbeit) und dem Verbleib in der Heimerziehung.

4.2 Theoretische Rückbindung der Hypothesen

Die Zusammenhänge zwischen den zu prüfenden Hypothesen und dem Verbleib in der Heimerziehung lassen sich mit theoretischen Überlegungen und Studien begründen. Mit dieser Rückbindung soll die Relevanz der aufgestellten Hypothesen unterstrichen werden.

Die Überlegung, dass sich Resilienz auf den beschriebenen drei Ebenen der Organisation, des Teams und des Individuums auf den Verbleib auswirkt, findet sich zunächst in einer Studie von Patzelt (2015, 42) nach der resiliente Mitarbeitende seltener mit berufsbezogenem Stress konfrontiert sind und weniger Stresssymptome aufweisen als weniger resiliente Kolleg:innen. Resilienz auf der Ebene der Organisation ermöglicht den Mitarbeiter:innen sich nachhaltig lebendig und überlebensfähig zu zeigen, wodurch sie in Krisensituation in der Lage ist, ihre grundlegende Geschäftstätigkeit zu bewahren sowie sich darüber hinaus sogar positiv weiterzuentwickeln (vgl. Westerhoff/Johannsen 2021, 3). Ein resilientes Team zeichnet sich dabei durch Optimismus, Chancenfokussierung, Verantwortungsbewusstsein, Zuversicht, Teamorientierung und Leistungsstärke aus (vgl. Stegmann 2020, 27). Diese Betrachtung von Resilienz auf drei Ebene entspricht dabei dem aktuellen Forschungsstand zur Erforschung von Resilienz im Arbeitskontext (vgl. Schulte, Gessnitzer und Kauffeld 2021, 1).

Bei den Hypothesen zur Unterstützung wird unterschieden zwischen der Überlegung, ob Unterstützung des Trägers von den Fachkräften wahrgenommen wurde, wie diese bewertet wird, ob die jeweilige Ansprechperson in Krisensituationen bekannt war und wie sich diese Aspekte auf den Verbleib der Fachkräfte in der Heimerziehung auswirken. Eine Möglichkeit des Trägers zur Unterstützung seiner Mitarbeitenden ist die Implementierung von Supervision. Diese ist in der Lage, die individuellen Ressourcen und ihre Nutzbarkeit zu verbessern, was zu einer höheren Kontrolle und Selbstwirksamkeit gegenüber beruflichen Belastungen führt. Dadurch verringert sich die wahrgenommene Belastung, Arbeitszufriedenheit sowie Gesundheit können sich verbessern (vgl. Eichert 2009, 18). Bei einer Studie zur Wirkung von Supervision bei Teams im Kindergarten wurde zudem eine positive Entwicklung bei der Teamkommunikation, Abbau von Spannungen und ebenfalls die Verringerung von Belastungen festgestellt (vgl. Hausinger 2008, 33). Neben Unterstützungsmöglichkeiten wie Supervision haben Aspekte, wie Arbeitsorganisation, Betriebsklima und Führung eine Wirkung auf die wahrgenommene Arbeitsbelastung. Eher hierarchischen Führungsstrukturen mit einem Mangel an Partizipationsmöglichkeiten und die Existenz von unzufriedenstellender Dienstplangestaltung stellen hier mögliche negative Faktoren dar (vgl. Joost 2007, 12). Durch die beschriebenen Punkte wird deutlich, wie ein Träger auf den Verbleib von Fachkräften in einem Arbeitsfeld hinarbeiten kann.

Mit Resilienz als zentrales Element dieser Forschung rückt hier besonders der Umgang mit Krisen und Belastungen in den Fokus und mit welchen Prozessen diesen entgegengetreten wird.

Als dritter Themenbereich wird neben der Resilienz auf drei Ebenen und den Unterstützungsmöglichkeiten weiterführend auf die wahrgenommenen Belastungen der Fachkräfte geschaut. Dadurch soll geklärt werden, welche Belastungen im Feld der Heimerziehung bestehen und wie sich diese auf Verbleib oder Ausstieg in diesem Handlungsfeld auswirken. Erste Anhaltspunkte bietet der exemplarische Blick auf Ergebnisse aus dem Bereich der Pflegeberufe, da die Ähnlichkeit von Schichtdienst und die Arbeit im Team ähnliche Belastungen wie in der Heimerziehung vermuten lassen. Laut dem deutschen Berufsverband für Pflegeberufe (2022, 1) sind in allen Bereichen der Pflege die negativen Belastungen für die Angestellten angestiegen. Dies hat zur Folge, dass gesundheitliche Auswirkungen, eine hohe Fluktuation und vorzeitige Berufsausstiege vorzufinden sind. Hier findet sich also die Hypothese, dass Belastungen zum Ausstieg beitragen können.

Im Detail sind diese Belastungen hoher Zeitdruck, Personalmangel, eine mangelhafte Arbeitsorganisation und ein Nicht-Erfüllen der eigenen fachlichen Ansprüche (vgl. Auffenberg et al. 2022, 11). Für die Bewertung ihres Arbeitsplatzes sind für Fachkräfte der Pflege die zentralen Kriterien ein ausreichender Personalschlüssel, die Arbeit in einem guten Team und eine ordentliche Einarbeitung (vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen 2022, o.S). Eine ausführliche Einarbeitung erhält oftmals nicht die benötigte Priorität, obwohl diese im Zusammenhang mit Motivation und Identifikation mit der neuen Arbeitsstelle steht (vgl. Hölzle 2017, 16). Sie sollte ein Standard darstellen, weshalb das Ausbleiben dieser aufgrund von organisationsbedingten Gründen (Zeit- und Personalmangel) als Belastung betrachtet wird. Damit geht die Vermutung einher, dass die in Pflegeberufen festgestellten Belastungen sich auch in der Heimerziehung auf den Verbleib auswirken könnten. Der letzte Belastungsfaktor, welcher in seiner Auswirkung untersucht werden soll, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Laut Roth (2019, 34) werden mehr als 28,3 % der Beschäftigten aus dem Sozial- und Gesundheitswesen, welche Care Arbeit leisten, sehr häufig oder oft mit zeitbedingten Vereinbarkeitsproblemen konfrontiert.

Auf diesen beschriebenen Aspekten beruht die Auswahl der zu prüfenden Hypothesen, um ein möglichst umfassendes Bild der Gründe für Verbleib oder Ausstieg aus der Heimerziehung geben zu können.

5. Methodisches Vorgehen

Um die forschungsleitende Fragestellung „*Welche Schutz- und Risikofaktoren beeinflussen die Tätigkeitsdauer der sozialarbeiterischen Fachkräfte in der Heimerziehung?*“ umfassend zu beantworten, wurde sowohl auf qualitative als auch auf quantitative Forschungsmethoden zurückgegriffen. So ermöglicht der ausgewählte Mixed-Methods-Ansatz eine Kombination der Vorteile qualitativer und quantitativer Methoden (vgl. Kelle 2014, 153ff.), wobei im ersten Schritt aufbauend auf zuvor theoretisch hergeleitete Arbeitshypothesen ein Leitfaden für die Durchführung qualitativer Interviews erstellt wurde, in dessen Fokus das persönliche Erleben, Einstellungen, Gefühle und Bewältigungsstrategien der befragten konstanten Fachkräfte der Heimerziehung beziehungsweise der Aussteiger:innen stehen. So zielt das qualitative Vorgehen darauf ab, interaktiv mittels sprachlicher Äußerungen zu einem umfassenden Verstehen der subjektiven Wirklichkeit der Interviewpartner:innen und deren einzelfallbezogenen Gefühlen, Wahrnehmungen und Erlebnissen in deren Handlungspraxis zu gelangen (vgl. Helfferich 2011, 21ff.). Den Forschungsgegenstand stellen also Bewältigungsmuster und Sinnstrukturen dar, doch da die qualitative Forschung das Besondere des Einzelfalls herausstellt, erheben die gewonnenen Daten keinen Anspruch auf Verallgemeinbarkeit und Repräsentativität (vgl. Helfferich 2011, 173). Demnach wurden auf der Basis dieser erhobenen qualitativen und einzelfallbezogenen Daten in einem zweiten Schritt weitere methodisch rückgebundene Hypothesen und Indikatoren für die quantitative Datenerhebung herausgearbeitet, die den Blick vom Einzelfall auf eine größere Stichprobe richtet. Entsprechend dem sequenziellen Forschungsvorgehen nach Kuckartz (2014, 81f.) liegt der Fokus dieses Forschungsprojektes auf der quantitativen Datenerhebung und -auswertung, wobei die qualitative Datenerhebung und Auswertung deren explorative Grundlage bildet und „die Funktion einer Vorstudie“ (Kuckartz 2014, 81) einnimmt. In den folgenden zwei Unterkapiteln 5.1 und 5.2 werden das qualitative und quantitative Vorgehen differenzierter erläutert.

5.1 Qualitative Methodik

Nachfolgend wird auf das Samplingverfahren, die Konstruktion und den Aufbau des qualitativen Leitfadens und die Durchführung der Interviews sowie die Auswertung und Weiterverarbeitung der qualitativen Daten für die darauf aufbauende quantitative Datenerhebung eingegangen.

5.1.1 Samplingverfahren

Die Auswahl der Befragten konstanten Fachkräfte der Heimerziehung und Aussteiger:innen erfolgte anhand einer nicht probabilistischen Strategie mit bewussten Auswahlkriterien (vgl. Akremi 2014, 272) beziehungsweise dem selektiven Sampling (vgl. Kelle/Kluge 2010, 50), da bereits vor der Datenerhebung ein Merkmalsprofil für die befragten Konstanten Fachkräfte und Aussteiger:innen angelegt wurde, dessen Kriterien von den Befragten zu erfüllen sind. Dabei strebte die Forschungsgruppe zu Beginn sehr spezifische Kriterien an, die den Gegebenheiten des Forschungsprozesses jedoch flexibel angepasst wurden. So wurde beispielsweise zu Beginn der Fokus auf konstante Fachkräfte oder Aussteiger:innen in Regelgruppen gelegt, um eine Vergleichbarkeit der Gruppenstrukturen zu gewährleisten. Während der theoretischen Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Gruppenformen und der Suche nach Interviewpartner:innen stellte sich allerdings zum einen heraus, dass auch Regelgruppen je nach Träger:innenverband sehr heterogen organisiert sind und zum anderen zeigten vor allem Fachkräfte aus Intensivgruppen Interesse an der Teilnahme an der Befragung, sodass auf dieses Anliegen der Praxis reagiert und der Fokus nicht mehr ausschließlich auf konstante Fachkräfte oder Aussteiger:innen aus Regelgruppen gelegt wurde. Des Weiteren war es für die Forschungsgruppe zu Beginn des Forschungsprozesses von Bedeutung, ausschließlich in der Heimerziehung tätige oder tätig gewesene Fachkräfte der Sozialen Arbeit qualitativ zu befragen. Dieses Vorhaben gestaltete sich in der Praxis schwierig, da in der Heimerziehung Fachkräfte unterschiedlicher Ausbildungs- und Studienabschlüsse tätig sind, sodass auch dieses Kriterium erweitert wurde und die qualitative Befragung nun konstante Fachkräfte in der Heimerziehung mit Studiumabschluss und Aussteiger:innen aus der Heimerziehung mit Studiumabschluss einbezieht. Dabei definiert die Forschungsgruppe konstante Fachkräfte als Fachkräfte, die länger als drei Jahre in einer Einrichtung der Heimerziehung tätig sind und mindestens eine fünfjährige Berufserfahrung nach ihrem Studium aufweisen.

Dem gegenüber werden Aussteiger:innen aus der Heimerziehung als Fachkräfte definiert, die für ein bis drei Jahre in einer Einrichtung der Heimerziehung tätig waren und ebenfalls über eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung nach ihrem Studium verfügen. Die fünfjährige Berufserfahrung wird bei beiden Gruppen vorausgesetzt, um Berufseinsteiger:innen in der Phase der Berufsorientierung aus der Befragung auszuschließen.

Die Datenerhebung fokussiert somit zwei Fachkräfte-Gruppen und stellt eine Teilerhebung dar, die statistisch keine Repräsentativität erzielen kann, aber durch die Betrachtung indi-

viduellen Erlebens, Wahrnehmens und persönlicher Gefühle der Befragten können Gemeinsamkeiten aufgedeckt und weitere hypothesengenerierende Überlegungen für die Indikatoren der quantitativen Datenerhebung herausgestellt werden.

Die finale Auswahl der sechs Befragten erfolgte in Abhängigkeit von deren Erreichbarkeit und gemeinsamer Terminfindung. Eine ausgewogene Geschlechterverteilung wurde angestrebt.

Konstant / Aussteiger:in	Studiumsabschluss	Gruppenform	Alter	Geschlecht
Konstante	Soziale Arbeit	Regelgruppe	51 Jahre	männlich
Fachkraft	Soziale Arbeit	Intensivgruppe	Ende 30	männlich
	Soziale Arbeit	Regelgruppe	34 Jahre	männlich
	Erziehungswissenschaft	Intensivgruppe	41 Jahre	männlich
Aussteiger:in	Pädagogik, Entwicklung und Inklusion	Intensivgruppe	34 Jahre	männlich
	Soziale Arbeit	Regelgruppe	26 Jahre	weiblich

Abbildung 2: Übersicht der Interviewpartner: innen

Wie Abbildung 2 zeigt, wurden vier Interviews mit konstanten Fachkräften und zwei mit Aussteiger:innen geführt, wobei das Interview mit dem Erziehungswissenschaftler als „Backup“ diente und punktuell bei der Auswertung der Ergebnisse herangezogen werden konnte. Ursprünglich wurde eine einheitliche Anzahl an Interviews in beiden Gruppen angestrebt, aber aufgrund von Schwierigkeiten bei der Terminfindung und der zeitlichen Planung der anschließenden quantitativen Datenerhebung konnte das dritte Interview mit einer Aussteiger:in nicht stattfinden. Die in der qualitativen Forschung gewünschte Sättigung bzw. Saturation (vgl. Kuckartz 2014, 84) konnte aufgrund der Anzahl der Befragten Fachkräfte nicht umfassend erzielt werden, aber es lagen hinreichend qualitative Daten für die Vorbereitung und Ausrichtung der weiteren quantitativen Datenerhebung vor.

5.1.2 Konstruktion und Aufbau des Leitfadens

Für das Leitfadeninterview wurde ein teilstandardisierter Leitfaden für jede Befragungsgruppe erarbeitet, der die persönlichen Erfahrungen, Wahrnehmungen und Gefühle der Interviewpartner:innen mithilfe von vielfältigen Erzählaufforderungs-Fragen, freien Antwortmöglichkeiten und ausführlichen Möglichkeiten zur Beschreibung der eigenen Sichtweisen und Erlebnisse in den Fokus rückt (vgl. Schnell / Hill / Esser 2018, 353).

Weiterhin wurde gemeinsam festgelegt, welche Fragen als Schlüsselfragen in jedem Interview gestellt werden, um eine gewisse Vergleichbarkeit der Antworten zu erhalten und welche Eventualfragen je nach Themenbereich und Redefluss des/r Interviewpartner:in relevant sein könnten (vgl. Schnell / Hill / Esser 2018, 353).

So ermöglicht diese Teilstandardisierung des Leitfadens trotz der Steuerung und Strukturierung des Interviewablaufs spontane Variationen und wird dem in der qualitativen Forschung zentralen Prinzip der Offenheit gerecht, indem „der Erzählperson der ‚Raum‘ gegeben wird, ihr eigenes Relevanzsystem oder ihr Deutungsmuster zu entfalten“ (Helfferich 2011, 114), spontane Erzählungen auszuführen sowie ihre Anliegen anzusprechen. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass die Forschungsgruppe während des Interviews offen für Anregungen der Interviewpartner:innen bleibt und eine größtmögliche Flexibilität der Gesprächsführung gestaltet, entsprechend der Prämisse „[s]o offen wie möglich, so strukturiert wie nötig“ (Helfferich 2014, 560).

Die zwei unterschiedlichen Leitfäden für konstante Fachkräfte und Aussteiger:innen (siehe Anhang 1 und Anhang 3) umfassen jeweils 35 offene, überwiegend chronologisch strukturierten Fragen und sind in die nachfolgenden 8 Themenbereiche unterteilt, die von allgemeinen Fragen zu spezifischen und persönlichen Fragen reichen.

1. Einstieg: Hinterfragen der Berufs- und (damaligen) Tätigkeitsmotivation in der Heimerziehung, Frage nach einem gelungenem Arbeitsalltag.
2. Schutzfaktoren (internal): Umfassen unter anderem das (damalige) Gefühl beim Arbeitsbeginn in der Heimerziehung, die Herstellung von seelischem Wohlbefinden, Fremd- und Selbstbewertung essenzieller Kompetenzen in der Heimerziehung, Selbstwirksamkeitserfahrungen und die Bewertung des (ehemaligen) Arbeitsfeldes durch das soziale Umfeld.
3. Schutzfaktoren (external): Fragen nach Unterstützungsmöglichkeiten des (ehemaligen) Trägers und deren Wirksamkeit, Wertschätzung durch das (ehemalige) Team und Leitungspersonen und erfahrene Unterstützung im Berufsalltag.
4. Themenbereich variiert je nach Fachkraft
 - a) Bleiben: Unter anderem Auseinandersetzung mit Gründen für das Wohlfühlen in der Heimerziehung und Aspekten, die von Kündigung abhalten.
 - b) Gehen: Erörterung von Gründen für den Ausstieg aus der Heimerziehung und Aspekten, die den Ausstieg erschwert haben.
5. Wendepunkte: Beschreibung besonders nachhaltiger Erlebnisse oder Ereignisse

6. Risikofaktoren: Darstellung konstanter Belastungen in der Heimerziehung und dem (damaligen) Umgang mit diesen, Einfluss der Corona-Pandemie auf Arbeitsalltag, Umgang mit unvorhergesehenen Krisensituationen in der Heimerziehung
7. Resilienz: Persönliches Verständnis von Resilienz und Selbsteinschätzung
8. Abschluss: Liebe zum jetzigen Beruf, Wunschfragen, eigene Themen

Da konstante Fachkräfte der Heimerziehung und Aussteiger:innen interviewt wurden, mussten die Fragen an die jeweilige Situation der Befragten angepasst werden, wobei sich die Fragen vor allem in Themenbereich 4 unterscheiden.

Zudem wurde als „Verfahren zur Qualitätssicherung des Erhebungsinstruments“ (Weichbold 2014, 299) ein Pretest mit einer konstanten Fachkraft aus der Heimerziehung durchgeführt, um die Reihenfolge und Verständlichkeit der Fragen in den jeweiligen Themenbereichen zu reflektieren und die Dauer der Interviews für deren Terminierung abzuschätzen (vgl. Schnell / Hill / Esser 2018, 317). Nach dem Pretest wurden einige Fragen und deren Reihenfolge überarbeitet und teilweise fiel auf, dass manche Fragestellungen sehr ähnlich formuliert sind, aber demnach auch die Option für intensivere Ausführungen und Variationen der Antworten ermöglichen, sodass diese Fragen nicht zusammengefasst wurden.

5.1.3 Durchführung der Befragung und Auswertung

Nachdem im November 2021 die Akquirierung von Interviewpartner:innen im Fokus stand und Interview-Anfragen an E-Mail-Verteiler diverser Einrichtungen und Netzwerke versandt wurden, Social Media Plattformen wie Instagram und Facebook für Aufrufe genutzt und ebenfalls auf private Kontakte zurückgegriffen wurde, konnte im November und Dezember 2021 die Durchführung der qualitativen Datenerhebung in Form von Leitfadenterviews mit den oben konkret benannten Fachkräften beginnen, die zuvor eine Datenschutzerklärung zur Einwilligung der Erhebung und Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten unterzeichnet haben.

Die Interviews fanden aufgrund der Kontaktbeschränkungen der Corona-Pandemie online über die Software Webex statt, umfassten eine Dauer von etwa 45 - 60 Minuten und wurden auditiv aufgezeichnet.

Um geschriebenes Datenmaterial als Grundlage für die qualitative Inhaltsanalyse zu erhalten, wurden die Audioaufnahmen in Anlehnung an die Transkriptionsregeln nach Lamnek /

Krell (2016) transkribiert, entsprechend den Datenschutzbestimmungen anonymisiert und anschließend mit der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse in Anlehnung an Kuckartz (2018, 72ff.), unterstützt durch die Software MaxQDA, ausgewertet.

Die auswertungsbezogene Kategorienentwicklung erfolgte induktiv und datenbasiert, wobei die Themenbereiche des Leitfadens bereits Orientierungspunkte für die einzelnen Oberkategorien darstellten, die prozessorientiert anhand des transkribierten Materials spezifiziert wurden. Auf der Basis der Oberkategorien und der Analyse des Textmaterials erfolgte die Ausdifferenzierung vielfältiger Unterkategorien und es wurde ein Codierleitfaden als Analyseinstrument der qualitativen Inhaltsanalyse erstellt. Auf dieser Grundlage wurden die sechs Interviews mithilfe der Software MaxQDA kodiert, der Codierleitfaden wurde entsprechend des Textmaterials mehrfachen Reflexionen unterzogen und hinsichtlich der Herausfilterung der zentralen Aspekte aktualisiert, sodass eine systematische Darstellung der erhobenen Daten vorliegt.

5.2 Quantitative Methodik

Im April 2022 erfolgte aufbauend auf der Analyse der zuvor beschriebenen qualitativen Datenerhebung die deutschlandweite Querschnittsbefragung mit 1609 konstanten Fachkräften und Aussteiger:innen im Alter zwischen 20 und über 60 Jahren.

Diese Befragung fokussiert unter anderem die Analyse der hohen Fluktuation der Fachkräfte aus der Heimerziehung und lenkt den Blick ebenso auf die Relevanz der Unterstützung des Trägers und Teams. Zudem zielt die forschungsleitende Fragestellung *„welche Schutz- und Risikofaktoren beeinflussen die Tätigkeitsdauer der sozialarbeiterischen Fachkräfte in der Heimerziehung“* auf die Analyse der zugrundeliegenden Resilienz, sowohl auf individueller Ebene als auch auf Team- und Organisationsebene.

Weiterführend wird auf die Konstruktion und den Aufbau des Fragebogens sowie die der quantitativen Datenanalyse zugrunde liegenden relevanten Variablen eingegangen und es erfolgt eine Beschreibung der Stichprobe, sodass im nachfolgenden Kapitel 6 die zentralen Ergebnisse herausgestellt werden können.

5.2.1 Konstruktion und Aufbau des Fragebogens

Der Fragebogen baut auf den zentralen Analyseergebnissen der qualitativen Leitfadeninterviews auf. Dabei fiel auf, dass die befragten konstanten Fachkräfte und Aussteiger:innen

Freude an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zeigten, die Zielgruppe der Heimerziehung beeinflusste bei den befragten Aussteiger:innen also nicht den Ausstieg aus der Heimerziehung. Von beiden Gruppen wurden vor allem Belastungen und prägende Arbeitsbedingungen wie Personalmangel, Fluktuation, Schichtdienst und teilweise die Bezahlung beschrieben, ebenso wie nachhaltig in Erinnerung gebliebene negative Ereignisse und Erlebnisse. Diese Aspekte stellten für die Forschungsgruppe interessante Anhaltspunkte für die weitere quantitative Auseinandersetzung dar und wurden bei der Konstruktion des Fragebogens berücksichtigt.

Der Fragebogen (siehe Anhang 5) wurde über die Software LimeSurvey entwickelt, mehrfachen Pretests unterzogen und über diverse E-Mail Verteiler, Social Media Aufrufe sowie private Kontakte in Umlauf gebracht. Insgesamt umfasst der Fragebogen 82 Fragen für konstante Fachkräfte und Aussteiger:innen und gliedert sich in die folgenden fünf Themenbereiche, wobei nach dem Themenbereich 1 „Demographische Angaben“ ein getrennter Fragebogen für konstante Fachkräfte und Aussteiger:innen folgt, in Abhängigkeit der beantworteten Fragestellung „Sind Sie aktuell als Fachkraft in der Heimerziehung tätig?“.

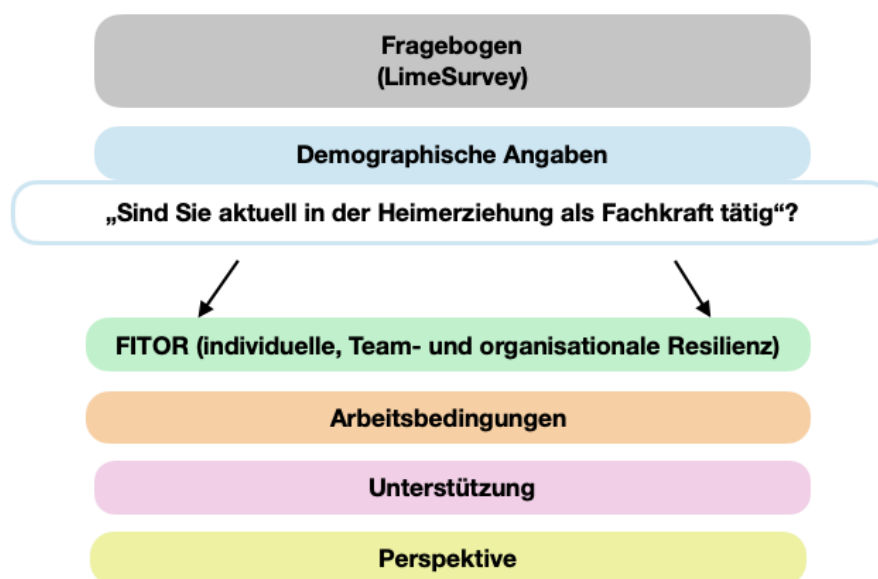


Abbildung 3: Aufbau des Fragebogens (beinhaltet 82 Fragestellungen)

Inhaltlich komprimiert dargestellt gliedert sich der Fragebogen wie folgt (ausführlich siehe Anhang 5):

1. Demographische Angaben (23 Fragen): U.a. Gründe für die Tätigkeit in der Heimerziehung, Gruppenform, Gehalt, Einarbeitung, wöchentliche Arbeitszeit etc.

2. FITOR (30 Fragen): Fragen zu individueller Resilienz, (ehemaliger) Teamresilienz und organisationalen Resilienz (zum Fitor siehe Schulte/Gessnitzer/Kauffeld 2021)
3. Arbeitsbedingungen (12 Fragen für konstante Fachkräfte, 15 Fragen für Aussteiger:innen): z.B. Mehrfachantworten zu konstanten Belastungen in der Heimerziehung, Erholungszeiten, negativen und positiven Erlebnissen, Personalschlüssel, Beziehung zu den Kindern und Jugendlichen. Bei Aussteiger:innen zudem Fragen nach Gründen für den Ausstieg
4. Unterstützung (12 Fragen): U.a. Unterstützung vom Träger, Wissen über Zuständigkeiten bei Krisen, Fortbildungen und deren Wirksamkeit, Rufbereitschaft
5. Perspektive (5 Fragen für konstante Fachkräfte, 2 Fragen für Aussteiger:innen): Fragen für konstante Fachkräfte hinsichtlich der weiteren Perspektive in der Heimerziehung, Gedanken an Kündigung. Bei Aussteiger:innen beispielsweise Frage nach Bedingungen für den Wiedereinstieg in die Heimerziehung

5.2.2 Ausgewählte Variablen

An dieser Stelle wird zu Beginn die für die Datenanalyse notwendige abhängige Variable „Aktuell Heimerziehung“ vorgestellt und nachfolgend wird auf die unabhängigen Variablen eingegangen.

Aktuell Heimerziehung (abhängige Variable): Die Filterfrage „sind Sie aktuell in der Heimerziehung als Fachkraft tätig?“ wurde den Befragten am Ende des Themenblocks „Demographische Angaben“ gestellt und wird als dichotome Variable „Aktuell Heimerziehung“ (ja / nein Antwort) aufgeführt.

Konstante Belastungsfaktoren: Die Fragestellung „Was erleben bzw. erlebten Sie in Ihrem Arbeitsalltag in der Heimerziehung als konstante Belastungen?“ umfasst die folgenden 19 Antwortoptionen für konstante Fachkräfte und Aussteiger:innen, wobei Mehrfachantworten möglich sind: Lärm in der Gruppe, herausforderndes Verhalten der Kinder / Jugendlichen, Anzahl der Kinder / Jugendlichen in der Gruppe, Schichtdienst, zu wenig Freizeit bzw. zu wenig Zeit zwischen Dienstende und Dienstbeginn, Bezahlung, fehlendes Handlungswissen im Umgang mit belastenden und konfliktreichen Situationen, wenig Ressourcen zur Erholung und Abbau von Stress, Konflikte im Team, Personalstand (zu wenig Per-

sonal, viele Krankheitsfälle etc.), mangelnde Angebote zur (Selbst)Reflexion, zu wenig Supervision, geringe gesellschaftliche Wertschätzung des Berufsfeldes Soziale Arbeit, zu großes Verantwortungsgefühl gegenüber den Kindern / Jugendlichen, ungenügende Zusammenarbeit bzw. Vernetzung mit anderen Institutionen (bspw. Jugendamt), Konflikte mit Eltern / Erziehungspersonen / Vormünder:innen, Diskriminierungserfahrungen aufgrund Alter / ethnischer Zugehörigkeit / Geschlecht etc., Aufwand für Dokumentationen sowie die Antwortoption nichts dergleichen.

Negativ erlebte Ereignisse: Die Fragestellung nach negativen Ereignissen beinhaltet ebenfalls die Möglichkeit der Mehrfachantworten und setzt sich für die konstanten Fachkräfte aus den folgenden Antwortoptionen zusammen: Körperliche Angriffe ausgehend von einem Kind / Jugendlichen, Demütigung durch Person des Teams, Konfrontation mit dem Thema Tod, massive Beeinflussung durch traumatische Erlebnisse der Kinder / Jugendlichen, Erleben sexualisierter Gewalt durch ein Kind / Jugendlichen, Bedarf an Unterstützung durch Team, Leitung oder Träger (diese aber nicht erhalten), fehlende Fähigkeit zur Nähe-Distanz-Regulation, Sonstiges bzw. Anderes und nichts dergleichen.

Der Fragebogen für die Aussteiger:innen umfasst zu den o.g. Antwortoptionen zudem die Aspekte des Abhauens eines Kindes aus der Gruppe, der Psychiatrieeinweisung eines Kindes und dem Erleben eines Polizei-/ Notarzteinsatzes als negatives Ereignis.

Unterstützung des Trägers bei Krisensituationen: Für die Frage nach einer zügigen und sinnvollen Unterstützung des Trägers bei Krisensituationen besteht die dichotome Antwortoption „ja“ / „nein“. Da diese Variable aufgrund des geteilten Fragebogens für konstante Fachkräfte und Aussteiger:innen sowohl für konstante Fachkräfte und Aussteiger:innen vorliegt, wurden die Variablen für die weitere Analyse zusammengefasst.

Wirksamkeit der Unterstützung des Trägers bei Krisensituationen: Für die Verdeutlichung der Wirksamkeit der erfahrenen Unterstützung des Trägers bei Krisensituationen konnten Schulnoten von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend) vergeben werden. Auch diese Variable liegt einmal für konstante Fachkräfte und für Aussteiger:innen vor und wurde für die weitere Analyse in eine Variable umcodiert.

Wissen über Zuständigkeiten in Krisensituationen: Die Frage nach dem Wissen über Zuständigkeiten wurde ebenfalls mit den Antwortoptionen „ja“ oder „nein“ abgefragt. Hier erfolgte ebenfalls eine Umcodierung beider Variablen für konstante Fachkräfte und Aussteiger:innen in eine Variable.

Einarbeitung: Es wurde die Frage gestellt, ob die konstanten Fachkräfte und Aussteiger:innen zu Beginn der (damaligen) Tätigkeit in der Heimerziehung ausführlich genug eingearbeitet wurden, bevor diese Verantwortung übernahmen. Diese Frage konnte ebenfalls bejaht oder verneint werden. Die Variable blieb für die weitere Analyse unverändert.

Ansprechperson in der Einarbeitungsphase: Die Frage „Hatten Sie in Ihrer Einarbeitungsphase zu Beginn Ihrer Tätigkeit eine direkte Ansprechperson, die für Sie zuständig war“ konnte mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden und auch diese Variable blieb unverändert.

Erziehungsverantwortung: Ja/Nein-Frage bezüglich der Übernahme von Erziehungsverantwortung für minderjährige Kinder. Falls diese bejaht wurde, wurde zudem die Anzahl der minderjährigen Kinder erfragt (1,2,3,4,5, >5). Für die weitere Analyse musste diese Variable nicht verändert werden.

Individuelle Resilienz: An dieser Stelle wurde der Fitor-Fragebogen verwendet und mittels einer Likert-Skala wurde von den Befragten eine Bewertung von 10 persönlichen Aussagen mit den Antwortoptionen „trifft überhaupt nicht zu“, „trifft überwiegend zu“, „trifft eher nicht zu“, „trifft eher zu“, „trifft überwiegend zu“, und „trifft völlig zu“ abgegeben. Beispielhafte Aussagen sind „ich kann mit Stress sehr gut umgehen“, „ich gehe offen mit Fehlern um und lerne daraus“ und „ich kann Misserfolge schnell überwinden“. Hierfür musste die Variable verändert werden. Um die Validität zu gewährleisten, werden hierfür alle Befragten ausgeschlossen, welche nicht alle zehn Items beantwortet haben.

Teamresilienz: Auch an dieser Stelle wurde der Fitor-Fragebogen mit der zuvor beschriebenen Likert-Skala verwendet, allerdings beziehen sich die Aussagen auf die Teamebene (z.B. „Mein Team ist auch in schwierigen Situationen widerstandsfähig“, „mein Team geht mit Fehlern offen um und lernt daraus“, „mein Team hat ein klares gemeinsames Ziel“).

Hierfür musste die Variable verändert werden. Um die Validität zu gewährleisten, werden hierfür alle Befragten ausgeschlossen, welche nicht alle zehn Items beantwortet haben.

Organisationale Resilienz: Hier erfolgte ebenfalls die Verwendung des Vitor-Fragebogens und die bereits beschriebenen Antwortoptionen der Likert-Skala, jedoch fokussiert auf die Organisations- bzw. Trägerebene (z.B. „Mein Träger / meine Organisation kann allen Dingen etwas Positives abgewinnen“, „mein Träger / meine Organisation ist offen für andere Blickwinkel“, „Mein Träger / meine Organisation steht auch schwierige Phasen durch“). Hierfür musste die Variable verändert werden. Um die Validität zu gewährleisten, werden hierfür alle Befragten ausgeschlossen, welche nicht alle zehn Items beantwortet haben.

5.2.3 Stichprobe

Insgesamt nahmen 1609 Befragte an der Online-Befragung teil, wobei für die Beantwortung der Forschungsfrage *„welche Schutz- und Risikofaktoren beeinflussen die Tätigkeitsdauer der sozialarbeiterischen Fachkräfte in der Heimerziehung“*, eine vergleichende Analyse zwischen konstanten Fachkräften der Heimerziehung und Aussteiger:innen im Fokus steht und somit entsprechend der abhängigen Variable *„Aktuell Heimerziehung“* die Stichprobenauswahl erfolgte. Es konnten 467 Systemmissings identifiziert werden, sodass der bereinigte Stichprobenumfang abschließend $n = 1.142$ umfasst. Insgesamt beinhaltet der SPSS Datensatz 272 Variablen.

Nun wird die Stichprobe komprimiert hinsichtlich relevanter demographischer Angaben beschrieben:

Bezüglich der Differenzierung von konstanten Fachkräften und Aussteiger:innen ist anzumerken, dass 80,6% der Befragten konstante Fachkräfte sind und 19,4% der Befragten die Heimerziehung verlassen haben.

Etwa 1/3 der Befragten sind männlich, 2/3 weiblich und 0,3% haben sich der Angabe „divers“ zugeordnet.

Mit Blick auf die Altersverteilung ist anzumerken, dass etwa jede fünfte befragte Person zwischen 26-30 Jahren alt ist und knapp 16% zwischen 31-35 Jahren. Somit ist fast die Hälfte der Befragten (46,8%) 20-35 Jahre alt und die Altersverteilung ab 36 Jahren ist relativ ausgeglichen und liegt bei den jeweiligen Altersspannen bis Mitte 50 bei etwa 10%.

Erziehungsverantwortung für minderjährige Kinder im Haushalt übernehmen etwa 30% der Befragten, wobei sich diese zu 41,9% auf ein Kind und zu 37,7% auf zwei Kinder bezieht. Erziehungsverantwortung für mehr als drei Kinder übernehmen 20,4% der Befragten.

Hinsichtlich des Studiumsabschlusses der befragten Personen überwiegt das Studium Soziale Arbeit (B.A., M.A. oder Diplom) mit 43,7%, wobei mehr als jede vierte Person kein Studium, sondern eine Ausbildung zum/r Erzieher:in aufweist. Zudem ist der Studiumsabschluss in Erziehungswissenschaften (B.A., M.A. oder Diplom) mit 7,8% und ein sonstiger anderer Studiumsabschluss mit 9,9% häufig angegeben worden. Diesbezüglich wurde anhand einer offenen Fragestellung konkret danach gefragt, welche sonstige Qualifikation den Personen zugrunde liegt, wenn diese über einen anderweitigen Studiumsabschluss verfügen. Dabei wurde im Freifeld am häufigsten ein Studiumsabschluss in Sozialpädagogik erwähnt, gefolgt von dem noch nicht abgeschlossenen aber aktuell ausführenden Studium der Sozialen Arbeit oder Sozialpädagogik. Des Weiteren wurde von den Befragten häufig auf Mehrfachqualifikationen wie ein Studiumsabschluss in Sozialer Arbeit und zudem eine Ausbildung als Erzieher:in hingewiesen, ebenso wurden therapeutische Zusatzausbildungen oder Ausbildungen im heilpädagogischen Bereich benannt. Vereinzelt sind nicht pädagogische Studiumsabschlüsse wie Medizin, Politikwissenschaft oder Forstwirtschaft vertreten und ebenfalls gaben einige Befragte das Lehramtsstudium als sonstigen Studiumsabschluss an. In seltenen Fällen wurde angegeben, dass keine Ausbildung und auch kein Studium während der Tätigkeit in der Heimerziehung vorliegt.

6. Ergebnisse

Nun werden die Ergebnisse der quantitativen Befragung entlang der aufgestellten Hypothesen beschrieben und bivariaten mithilfe der Darstellung von Kreuztabellen und dem Chi-Quadrat-Test ausgewertet.

6.1 Resilienz (Hypothesen 1-3)

Im Folgenden werden die Ergebnisse des Fragebogens zur individuellen, Team und organisationalen Resilienz (FITOR) dargestellt. Zunächst werden die Mittelwerte der abgefragten Items von Aussteiger:innen und konstanten Fachkräften der Heimerziehung erläutert. In den folgenden Abbildungen sind die Mittelwerte der abgefragten zehn Items abgebildet

(vgl. *Abbildung 4-6*). Hierbei wurden nur die Befragten in die Analyse inkludiert, welche alle zehn Items beantwortet haben. Somit kommt es zu unterschieden in der Anzahl der Proband: innen.

Die Gesamtanzahl der befragten Fachkräfte bei den Items zur individuellen Resilienz liegt bei 933. Davon sind, wie in *Abbildung 4* deutlich wird, 754 konstante Fachkräfte und 179 ausgestiegene Fachkräfte. Der Mittelwert, der von konstanten Fachkräften der Heimerziehung eingeschätzten individuellen Resilienz, liegt bei **4,7361** und lässt sich somit zu **5 = „traf überwiegend zu“** zuordnen (vgl. *Abbildung 4*)

Der Mittelwert, der von Aussteiger:innen der Heimerziehung eingeschätzten individuellen Resilienz, liegt bei **4,5073** und lässt sich somit zu **4 = „traf eher zu“** einordnen (vgl. *Abbildung 4*). Dieser Wert ergibt sich durch das Summieren der einzelnen Items mit ihren Mittelwerten.

	Befragungsgruppe	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwerts
Individuelle Resilienz	Konstante FK	754	4,7361	0,53516	0,01949
	Aussteiger:innen	179	4,5073	0,66384	0,04962

Abbildung 4: Individuelle Resilienz

Abbildung 5 zeigt die Mittelwerte der Proband:innengruppen in Bereich der Team Resilienz. Insgesamt haben 1000 Fachkräfte alle zehn Items zur Team Resilienz beantwortet. 805 aller befragten Fachkräfte waren dabei konstante Fachkräfte und somit aktuell in der Heimerziehung tätig und 195 aller befragten gelten als Aussteiger:innen der Heimerziehung (*Abbildung 5*). Der Mittelwert der Team Resilienz, welche von konstanten Fachkräften bewertet wurde, liegt bei **4,5081** und lässt sich somit zu **5 = „traf überwiegend zu“** zuordnen (vgl. *Abbildung 5*). Der Mittelwert der Team Resilienz, welche von Aussteiger:innen bewertet wurde, liegt bei **3,9744** und lässt sich somit zu **4 = „traf eher zu“** zuordnen (vgl. *Abbildung 5*).

	Befragungsgruppe	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwerts
Team-Resilienz	Konstante FK	805	4,5081	0,82893	0,02922
	Aussteiger:innen	195	3,9744	1,0817	0,07746

Abbildung 5: Team Resilienz

Insgesamt haben, wie in *Abbildung 6* deutlich wird, 772 Fachkräfte alle zehn Items zum Fragenkomplex der organisationalen Resilienz beantwortet. Darunter gelten 615 Fachkräf-

te als konstant und 157 als ausgestiegen. Konstante Fachkräfte der Heimerziehung bewerteten die organisationale Resilienz mit einem Mittelwert von **4,3293** und somit mit **4 = „traf eher zu“** (vgl. *Abbildung 6*). Aussteiger:innen der Heimerziehung bewerteten die organisationale Resilienz mit einem Mittelwert von **4,0828** somit mit **4 = „traf eher zu“** (vgl. *Abbildung 6*).

	Befragungsgruppe	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwerts
Organisationale Resilienz	Konstante FK	615	4,3293	0,87498	0,03528
Resilienz	Aussteiger:innen	157	4,0828	0,97548	0,07785

Abbildung 6: Organisationale Resilienz

Durch die bisherigen Ausführungen lässt sich verdeutlichen, dass die individuelle, Team und organisationale Resilienz bei konstanten Fachkräften der Heimerziehung höher ist als bei Aussteiger:innen.

Im Folgenden wird nun die statistische Signifikanz der drei oben genannten Ebenen geprüft, um gegebenenfalls die Nullhypothese verwerfen zu können und einen statistisch signifikanten Zusammenhang festzustellen. Um eine statistische Signifikanz zu ermitteln, wird der t-Test mit zwei Variablen mit gleichen Varianzen durchgeführt.

Zunächst wird die individuelle Resilienz der beiden unterschiedlichen Proband:innengruppen geprüft. Die Ergebnisse aus *Abbildung 7* stellen dar, dass die t-Statistik bei **4,896** liegt und somit **größer als 0** ist.

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler-differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
Individuelle Resilienz	Varianzen sind gleich	9,008	,003	4,896	931	,000	,22881	,04673	,13710	,32052
	Varianzen sind nicht gleich			4,292	235,837	,000	,22881	,05331	,12379	,33383

Abbildung 7: T-Test bei individueller Resilienz

Dies bedeutet, dass der Mittelwert der konstanten Fachkräfte größer als der der Aussteiger:innen ist. Außerdem zeigt der einseitige t-Test einen Effekt von **0,000**. Dieser Wert ist **kleiner als 0,05** und somit signifikant. Die Nullhypothese kann demnach verworfen werden und somit die folgende Alternativhypothese angenommen werden: **Es gibt einen Zu-**

sammenhang zwischen der individuellen Resilienz und dem Verbleib in der Heimerziehung.

Mit dem Fokus auf die Team Resilienz von konstanten und ausgestiegenen Fachkräften der Heimerziehung zeigt sich in *Abbildung 8*, dass die t-Statistik bei **7,566** liegt und **größer als 0** ist.

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler-differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
Team Resilienz	Varianzen sind gleich	20,932	,000	7,566	998	,000	,53370	,07054	,39528	,67212
	Varianzen sind nicht gleich			6,447	251,890	,000	,53370	,08279	,37065	,69675

Abbildung 8: T-Test bei Team Resilienz

Somit ist die Team Resilienz der konstanten Fachkräfte höher als die der Aussteiger:innen. Der einseitige t-Test zeigt, einen Effekt von **0,000**. Dieser Wert ist **kleiner als 0,05** und somit signifikant. Die Nullhypothese kann somit verworfen werden und lautet: **Es gibt Zusammenhang zwischen der Team-Resilienz und dem Verbleib in der Heimerziehung.**

Die t-Statistik in *Abbildung 9* zeigt einen Wert von **3,075** und ist somit **größer als 0**. Dies bedeutet, dass der Mittelwert der konstanten Fachkräfte größer als der der Aussteiger:innen ist. Außerdem zeigt der t-Test einen Effekt von **0,002**. Dieser Wert ist **kleiner als 0,05** und somit gilt der Zusammenhang als statistisch signifikant. Die Nullhypothese kann demnach verworfen werden und die folgende Alternativhypothese angenommen werden: **Es gibt einen Zusammenhang zwischen der organisationalen Resilienz und dem Verbleib in der Heimerziehung.**

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler-differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
Organisationale Resilienz	Varianzen sind gleich	4,046	,045	3,075	770	,002	,24647	,08014	,08915	,40379
	Varianzen sind nicht gleich			2,884	224,260	,004	,24647	,08547	,07803	,41490

Abbildung 9: T-Test bei organisationaler Resilienz

6.2 Unterstützung

6.2.1 Hypothese 4

Hinsichtlich der aufgestellten Hypothese, dass es einen Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Unterstützung des Trägers bei Krisensituationen und dem Verbleib von Fachkräften in der Heimerziehung gibt, zeigt Abbildung 10 auf, dass etwa 4/5 (77,3%) der befragten konstanten Fachkräfte bei Krisensituationen eine zügige und sinnvolle Unterstützung des Trägers antizipieren können. Bei den Aussteiger:innen gaben hingegen 57,3% der Befragten an, dass sie auf diese Unterstützung bei ihrer früheren Tätigkeit in der Heimerziehung hoffen konnten (Abbildung 11).

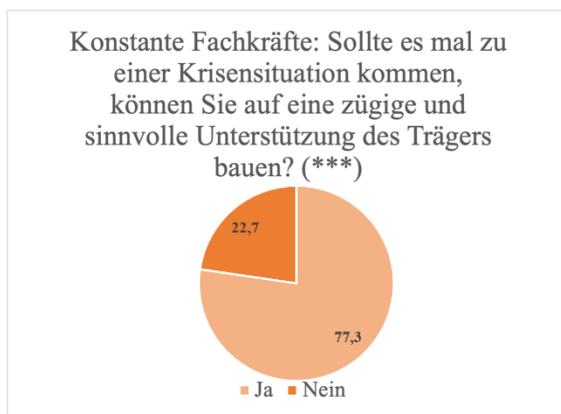


Abbildung 10: Zügige und sinnvolle Unterstützung des Trägers bei Krisensituationen (konstante Fachkräfte). Angaben in Pro-zent, Signifikanzniveaus: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

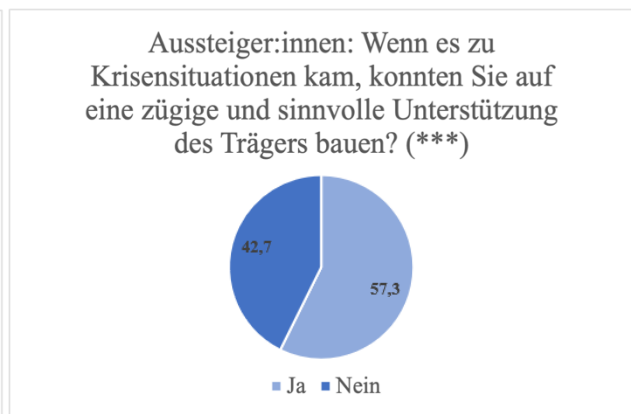


Abbildung 11: Zügige und sinnvolle Unterstützung des Trägers bei Krisensituationen (Aussteiger:innen). Angaben in Prozent, Signifikanzniveaus: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$,

Es zeigt sich, dass der Ausstieg oder der Verbleib in der Heimerziehung und die Unterstützung des Trägers bei Krisensituationen in einem statistisch höchst signifikanten Zusammenhang stehen ($p = <0,001$) und die Hypothese somit bivariat als bestätigt angenommen werden kann.

6.2.2 Hypothese 5

Weiterführend wurde hypothetisch angenommen, dass die von den Befragten wahrgenommene Wirksamkeit der erfahrenen Unterstützung des Trägers in Krisensituationen mit einem Verbleib in der Heimerziehung in Verbindung stehen könnte, wobei die Wirksam-

keit mit Schulnoten abgefragt wurde (Abbildung 12). Jede dritte konstante Fachkraft bewertet die wahrgenommene Wirksamkeit der Unterstützung des Trägers mit einer „2“, gefolgt von einer „3“ (30,8% der Befragten). 15,9% der konstanten Fachkräfte vergeben hinsichtlich der Wirksamkeit der erfahrenen Unterstützung des Trägers bei Krisensituationen die Note „4“ und ein relativ ähnliches Ergebnis ist bei den Noten 5 (9,6%) und 1 (8,2%) zu verzeichnen. Mit einer „6“ bewerten 1,5% der befragten konstanten Fachkräfte die Wirksamkeit der Unterstützung. Die Mehrheit der konstanten Fachkräfte benotet die Wirksamkeit der Unterstützung des Trägers bei Krisen somit bei einer 2-3, was auch der Mittelwert von 2,89 zeigt.

Mit Blick auf die Aussteiger:innen wird die Wirksamkeit der erfahrenen Unterstützung des Trägers in Krisensituationen von 26,2% mit der Note „2“ und von 24,4% mit der Note „3“ bewertet. Jede fünfte aus der Heimerziehung ausgestiegene Person gibt die Note „5“ als Bewertung an und 19,5% vergeben die Schulnote „4“.

Mit 6,7% der Befragten ist die Note „6“ bezüglich der Wirksamkeit der Unterstützung des Trägers häufiger benannt worden als die Note „1“ (3,0%). Auch bei den Aussteiger:innen gibt die Mehrheit der Befragten die Schulnoten 2-3 an, aber auch die Noten „4“ und „5“ sind häufig vertreten, sodass sich ein Mittelwert von 3,47 ergibt.

Somit wird deutlich, dass auch die als wirksam wahrgenommene Unterstützung des Trägers bei Krisensituationen und der Ausstieg oder Verbleib von Fachkräften in der Heimerziehung in einem statistisch höchst signifikanten Zusammenhang stehen ($p = <0,001$), sodass sich unsere Hypothese durch die bivariate Analyse bestätigt.

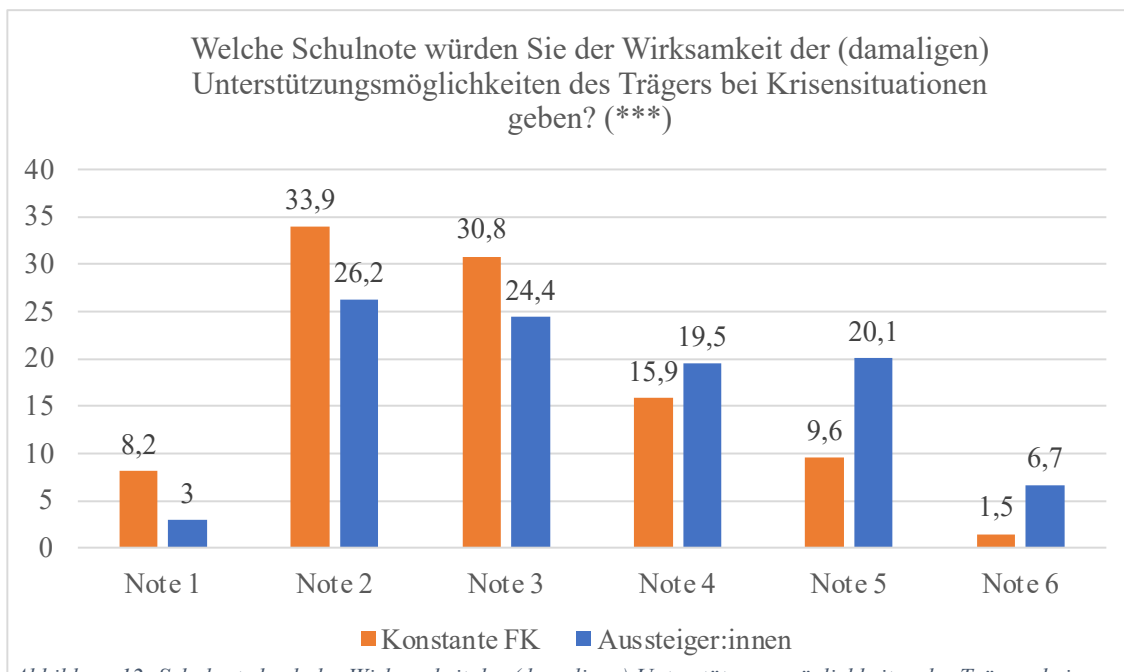


Abbildung 12: Schulnote bzgl. der Wirksamkeit der (damaligen) Unterstützungsmöglichkeiten des Trägers bei Krisensituationen (Konstante Fachkräfte und Aussteiger:innen). Angaben in Prozent, Signifikanzniveaus: *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

6.2.3 Hypothese 6

Als letzte Hypothese im Themenfeld Unterstützung wird ein Zusammenhang zwischen dem Wissen über Zuständigkeiten bei Krisensituationen und dem Verbleib in der Heimerziehung angenommen. Hierzu wird die Frage gestellt, ob die Fachkräfte im Falle einer Krisensituation wissen, an wen sie sich wenden können und wer welche Zuständigkeit innehat. Mit Ja antworteten 95,7 % der konstanten Fachkräfte und mit Nein 4,3 % (Abbildung 13). 90,9 % der Aussteiger:innen wussten über die Zuständigkeiten und Ansprechperson Bescheid und mit 9,1 % verfügen doppelt so viele befragte Aussteiger:innen im Vergleich zu den konstanten Fachkräften nicht über das Wissen der Zuständigkeiten und Ansprechpersonen (Abbildung 14).

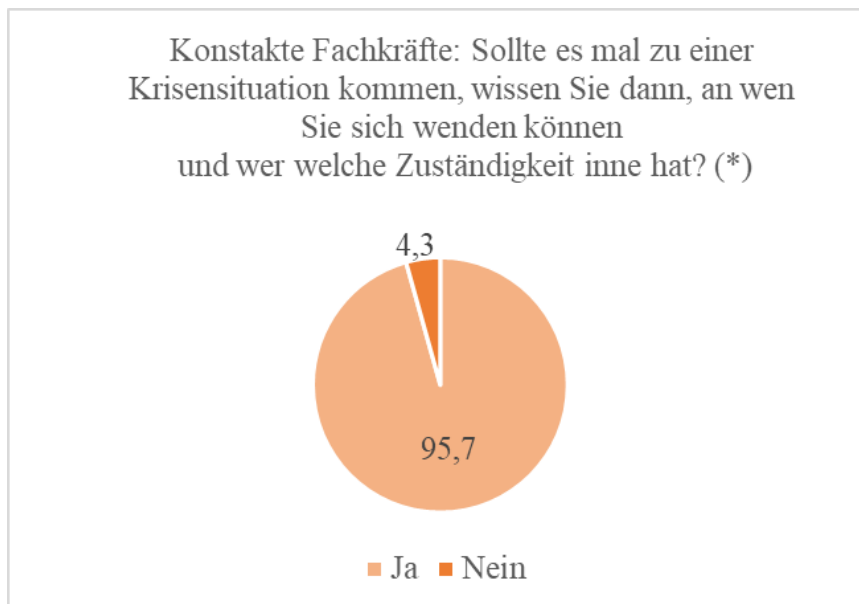


Abbildung 13: Wissen über Ansprechpersonen und Zuständigkeiten bei Krisensituationen (konstante Fachkräfte). Angaben in Prozent, Signifikanzniveaus: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

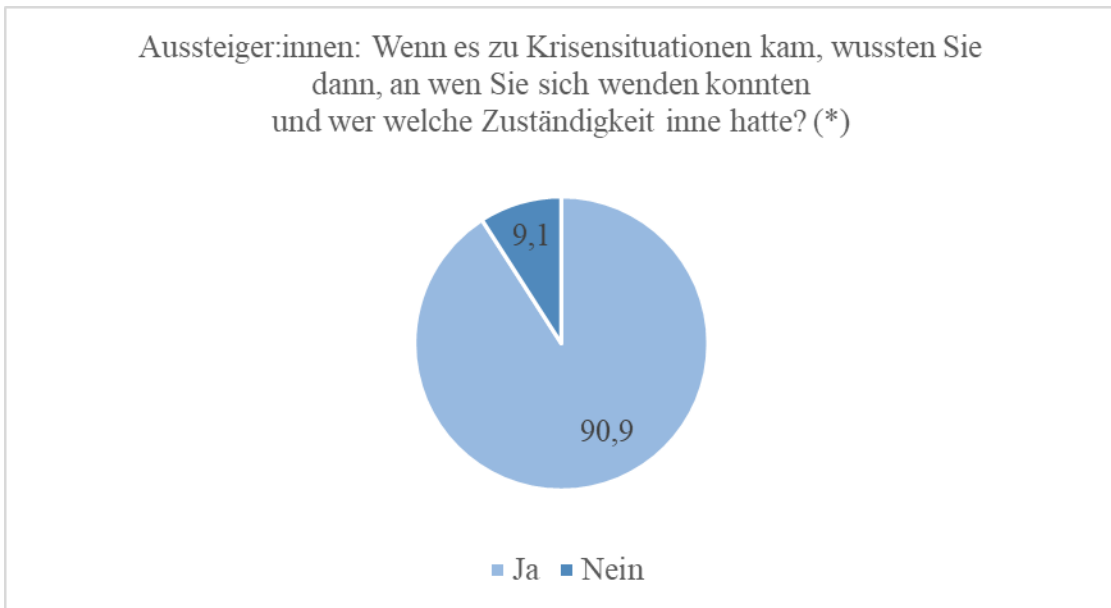


Abbildung 14: Wissen über Ansprechpersonen und Zuständigkeiten bei Krisensituationen (Aussteiger:innen). Angaben in Prozent, Signifikanzniveaus: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Auch wenn mit jeweils über 90 % das Wissen über Zuständigkeit vorhanden ist, ergibt sich mit 0,015 im Chi-Quadrat Test ein signifikantes Ergebnis. Damit kann auch die Annahme zum Bereich der Unterstützung bestätigt werden, dass das Wissen über Zuständigkeiten und Ansprechpersonen einen Einfluss auf den Verbleib von Fachkräften hat.

6.3 Belastungen

6.3.1 Hypothese 7

Im folgenden Abschnitt wurden die Belastungen der konstanten Fachkräfte und Aussteiger:innen beobachtet. Aufgezeigt werden hier unter anderem die Ergebnisse zur Hypothese: „Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Summe der erlebten konstanten Belastungsfaktoren und dem Ausstieg aus der Heimerziehung“. Um diese Hypothese zu prüfen, wurden zunächst die Häufigkeiten der konstanten Belastungsfaktoren von konstanten Fachkräften und Aussteiger:innen ermittelt. In dem nachfolgenden Diagramm sind die Häufigkeiten der 920 konstanten Fachkräfte und 222 Aussteiger:innen mittels der dargestellten Items abgebildet. (vgl. Abbildung 15). Um eine bessere Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu erzielen, wurden übereinstimmende Items der Aussteiger:innen und der konstanten Fachkräfte, nachfolgend mit Prozentangaben erläutert:

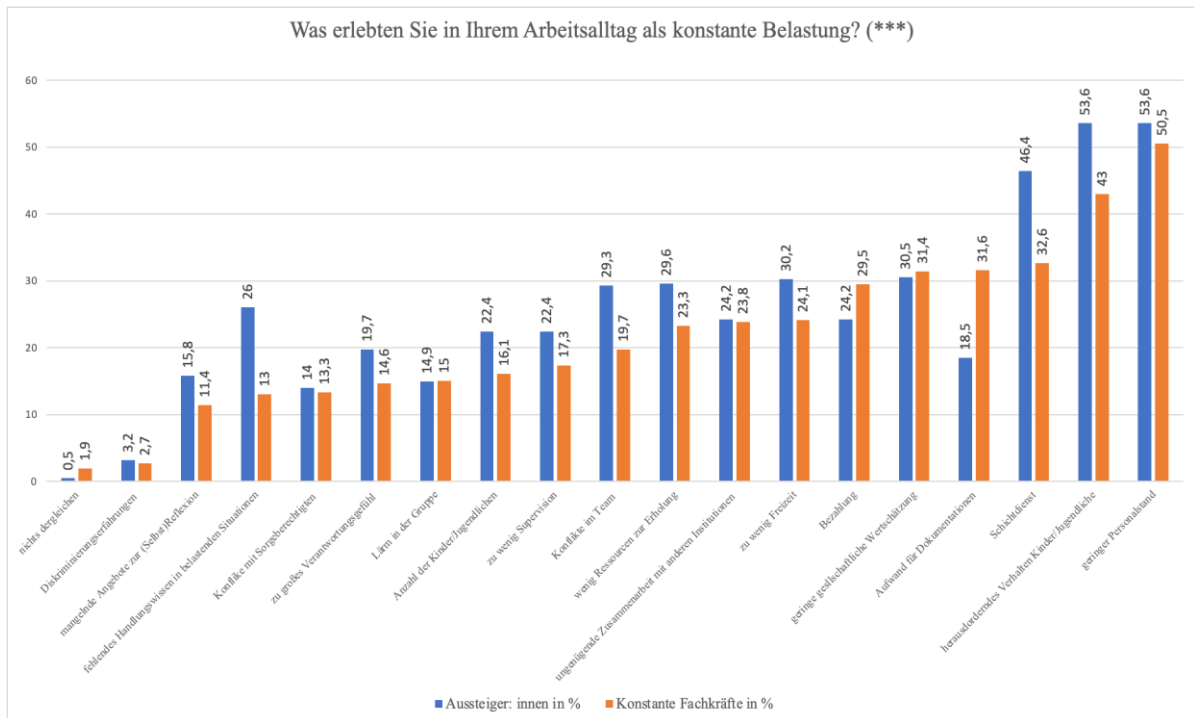


Abbildung 15: Erlebte konstante Belastungen im Arbeitsalltag (Konstante Fachkräfte und Aussteiger:innen). Angaben in Prozent, Signifikanzniveaus: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

In Bezug auf die Darstellungen sind folgende konstante Belastungen für die Aussteiger:innen und konstanten Fachkräfte prägnant: Der Lärm in der Gruppe wird von den konstanten Fachkräften als auch von den Aussteiger:innen als gering bewertet (15% zu 14,9%). Größere Unterschiede ergeben sich z.B. bei der Anzahl der Kinder und Jugendlichen in einer Gruppe, hier wird die Belastung durch die Aussteiger:innen als höher empfunden (22,4% zu 16,1%). Demgegenüber wird der geringe Personalstand sowohl von den konstanten Fachkräften als auch den Aussteiger:innen als größter konstanter Belastungsfaktor bewertet (50,4% zu 53,6%). Der Schichtdienst stellt für 46,4% der Aussteiger:innen und für 32,6% der konstanten Fachkräfte eine konstante Belastung dar. 30,2 % der Aussteiger:innen schätzen ihre Freizeit als zu gering ein, diese Einschätzung teilen 24,1% der konstanten Fachkräfte. Zudem benennen die Aussteiger:innen weniger Ressourcen zur Erholung als konstante Belastung (29,6% zu 23,3%). Konflikte im Team stellen ebenfalls für die Aussteiger*innen eine höhere Belastung dar als für die konstanten Fachkräfte (29,3% zu 19,7%). Des Weiteren beklagen die Aussteiger:innen vermehrt: fehlendes Handlungswissen in belastenden Situationen (26%), hingegen sind es bei den konstanten Fachkräften nur 13%. Die geringe gesellschaftliche Wertschätzung des Berufsfeldes Soziale Arbeit wird

von den konstanten Fachkräften eher als Belastung aufgefasst (31,4% zu 30,5%). Darüber hinaus beklagen die Aussteiger: innen mangelnde Angebote zur (Selbst-) Reflexion (15,8% zu 11,4%). 22,4% der Aussteiger: innen erachten auch das Maß an Superversion als zu gering (zu 17,3%).

Das zu große Verantwortungsgefühl bewerten 19,7% der Aussteiger: innen als konstante Belastung. 31,4% der Konstanten Fachkräfte empfinden besonders den Aufwand für die Dokumentationen als konstante Belastung (zu 18,5%). Andererseits werden die ungenügende Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Institutionen (Fk 23,8% zu Au 24,2%) sowie Konflikte mit Eltern/Erziehungspersonen/Vormündern (Fk 13,26% zu Au 14%) als vergleichbare Belastungen der Konstanten Fachkräfte und Aussteiger: innen aufgenommen. Vergleichbare Werte zeigen sich auch bei den Diskriminierungserfahrungen (2,7% zu 3,2%) der Konstanten Fachkräfte und Aussteiger: innen. 1,9% der konstanten Fachkräfte gaben an keine der genannten konstanten Belastungsfaktoren in ihrem beruflichen Alltag wahrzunehmen (zu 0,5%).

Die Rangordnung der konstanten Belastungsfaktoren ist sowohl bei den Aussteiger: innen als auch bei den konstanten Fachkräften vergleichbar, allerdings liegt die Belastungsempfindung der Aussteiger*innen tendenziell höher.

ChiQuadrat liegt bei 0,00128792 und dem Signifikanzwert von 0,05. Somit existiert ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den beobachteten Werten und den erwarteten Werten. Das bedeutete, die Nullhypothese kann verworfen werden und die Alternativhypothese ist gültig: Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Summe der erlebten konstanten Belastungsfaktoren und dem Ausstieg aus der Heimerziehung.

6.3.2 Hypothese 8

Nachfolgend werden die Ergebnisse des Fragebogens zu der Hypothese „Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Summe der als negativ erlebten Ereignisse und dem Ausstieg aus der Heimerziehung“ dargestellt.

Hierfür sollen die Ergebnisse der Frage „Welche negativen Ereignisse haben Sie während der Tätigkeit in der Heimerziehung erfahren?“ von den Aussteiger:innen und den konstanten Fachkräften der Heimerziehung in den Blick genommen werden. Bei diesem Item war eine Mehrfachnennung möglich. Zudem bezog sich die Befragung auf keinen bestimmten Zeitraum. In Abbildung 16 werden die verschiedenen Antwortmöglichkeiten mit ihren

gültigen Antworten dargestellt. Die Abbildung zeigt, welche Items von den 920 befragten konstanten Fachkräften und den 222 befragten Aussteiger:innen benannt wurden. Für eine bessere Vergleichbarkeit werden die Ergebnisse der Aussteiger:innen und der konstanten Fachkräfte in den übereinstimmenden Items, welche bei Aussteiger:innen und Konstanten benannt wurden, nachfolgend mit Prozentangaben näher erläutert:

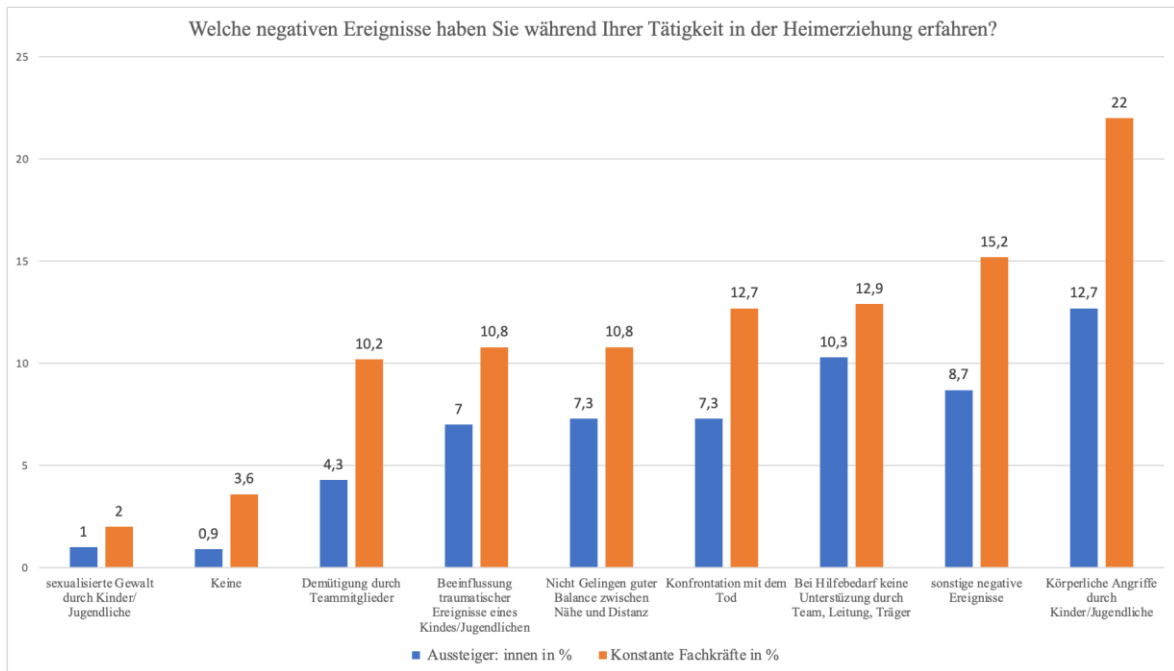


Abbildung 16: Negative Ereignisse während der Tätigkeit in der Heimerziehung (Konstante Fachkräfte und Aussteiger:innen). Angaben in Prozent, Signifikanzniveaus: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Die Antwortmöglichkeit, Keine der aufgezählten negativen Ereignisse erlebt zu haben, benannten 3,6% der Konstanten und 1,4% der Aussteiger:innen. Konstante Fachkräfte gaben mit 22% an, schon einmal einen körperlichen Angriff durch ein Kind oder einen Jugendlichen erfahren zu haben. Dies benannten zu 21,2% auch die Aussteiger:innen. Als negatives Erlebnis nahmen 10,2% der konstanten Fachkräfte die Demütigung von einem anderen Teammitglied wahr. Die Aussteiger:innen gaben zu 7,4% eine Demütigung an. Aussteiger:innen aus der Heimerziehung hätten zu 17,4% Unterstützung und Hilfe durch das Team, die Leitung oder den Träger benötigt, haben diese Hilfe aber nicht bekommen. Dies gaben bei den konstanten Fachkräften 12,9% an. Die Begegnung mit dem Thema Tod oder die massive persönliche Beeinflussung durch Traumata von Kindern oder Jugendlichen gaben sowohl konstante Fachkräfte mit 12,7%

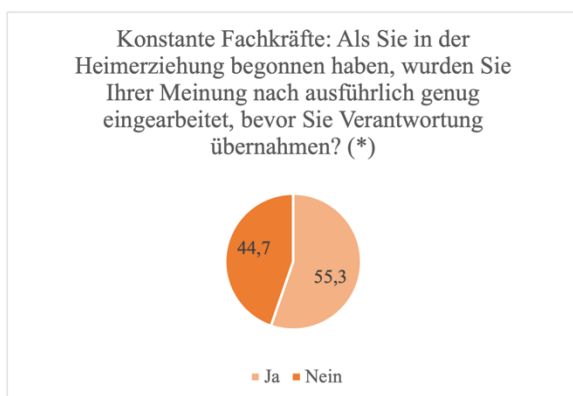
und 10,8%, als auch die Aussteiger: innen mit 12% und 11,9%, mit ähnlichen Prozentangaben an.

Wie bereits durch die Abbildungen und die Prozentangaben der Antworten der Aussteiger: innen und der konstanten Fachkräfte herausgestellt wurde, sind keine besonders hohen Differenzen zu erkennen.

Nachfolgend soll die Signifikanz durch den Chi-Quadrat Test berechnet werden. Die Nullhypothese kann nur dann verworfen werden, wenn die Signifikanz unter dem Wert von 0,05 liegt. Der berechnete Wert liegt bei 0,07387612 und somit über dem Signifikanzwert von 0,05. Es gibt keinen statistisch signifikanten Unterschied zwischen dem beobachteten und erwarteten Wert. Die Nullhypothese kann somit nicht verworfen werden und lautet: „Es gibt keinen Zusammenhang zwischen der Summe der als negativ erlebten Ereignisse und dem Ausstieg aus der Heimerziehung“.

6.3.3 Hypothese 9

Im Themenbereich Belastungen wird auch die Einarbeitung der Fachkräfte in der Heimerziehung in den Blick genommen. Dazu wird zunächst gefragt, ob die befragten Personen ihre Einarbeitung als ausführlich genug bewerten, bevor sie Verantwortung übernehmen mussten. Außerdem wird nach einer direkt zuständigen Ansprechperson für die Zeit der Einarbeitung gefragt (Abbildungen 17 und 18).



Bei der subjektiv wahrgenommenen Qualität der Einarbeitung geben 55,3 % der konstanten Fachkräfte an, dass sie ausführlich genug eingearbeitet wurden. Für 44,7 % der konstanten Fachkräfte war die Einarbeitung nicht ausführlich genug (Abbildung 17).

Abbildung 17: Ausführliche Einarbeitung in der Heimerziehung vor Verantwortungsübernahme (konstante Fachkräfte). Angaben in Prozent, Signifikanzniveaus: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Bei den Aussteiger:innen antworten auf die Frage nach einer ausführlichen Einarbeitung 46,8 % mit ja und 53,2 % mit nein (Abbildung 18).

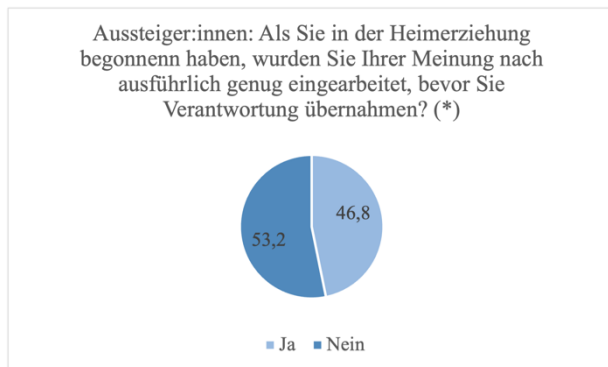


Abbildung 18: Ausführliche Einarbeitung in der Heimerziehung vor Verantwortungsübernahme (Aussteiger:innen). Angaben in Prozent, Signifikanzniveaus: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Mit dem Chi-Quadrat Test ergibt sich mit 0,023 eine Signifikanz der Ergebnisse. Die Annahme für die subjektiv wahrgenommen ausführliche Einarbeitung ist damit belegt.

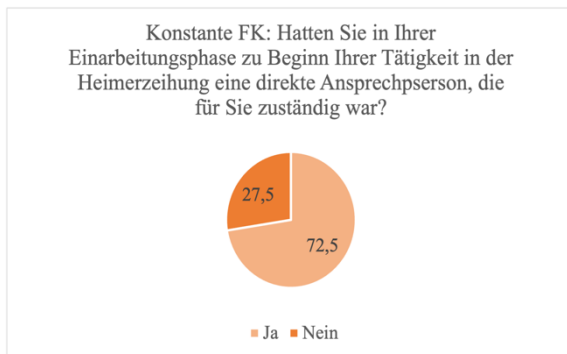


Abbildung 19: Direkte Ansprechperson in der Einarbeitungsphase (konstante Fachkräfte). Angaben in Prozent, Signifikanzniveaus: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

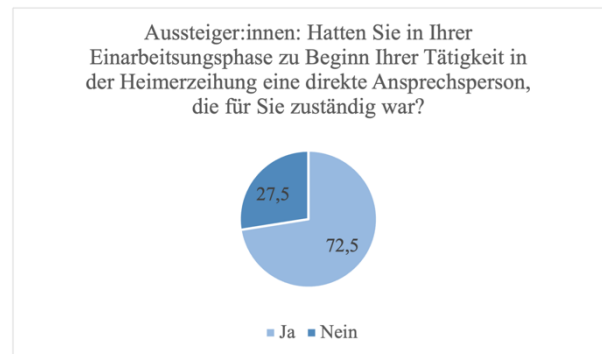


Abbildung 20: Direkte Ansprechperson in der Einarbeitungsphase (Aussteiger:innen). Angaben in Prozent, Signifikanzniveaus: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Für die direkte Ansprechperson bei der Einarbeitung gilt dies nicht (Abbildungen 19 und 20). Hier gaben konstante Fachkräfte und Aussteiger:innen gleich oft an, eine direkte Ansprechperson gehabt zu haben. Jeweils 72,5 % hatten eine direkte Ansprechperson 27,5 % nicht. Damit kann dieser Teil der Hypothese als widerlegt betrachtet werden. Es zeigt sich also, dass es einen Zusammenhang zwischen der Einarbeitung und dem Verbleib in der Heimerziehung gibt, wobei die subjektive Bewertung der Fachkräfte einen wichtigen Faktor bildet.

6.3.4 Hypothese 10

Als letzte Hypothese im Themenspektrum von Belastungen wurde die Übernahme von Erziehungsverantwortung im eigenen Haushalt als Faktor für den Verbleib erforscht. Dazu wurden die Fachkräfte befragt, ob sie Erziehungsverantwortung für minderjährige (leibliche, Pflege-, Adoptiv-, Stief-) Kinder übernehmen (Abbildungen 21 und 22) und wenn ja, für wie viele Kinder (Abbildung 23).

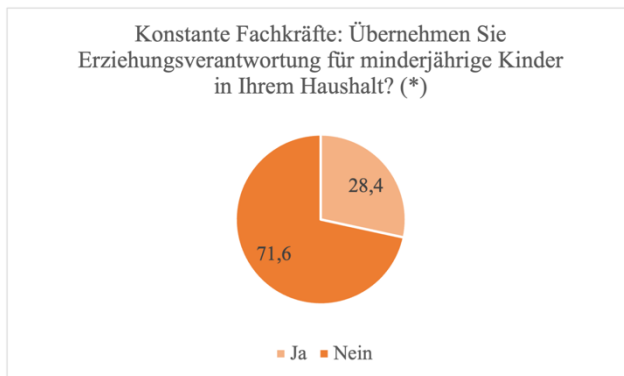


Abbildung 21: Erziehungsverantwortung für minderjährige (leibliche, Pflege-, Adoptiv-, Stief-) Kinder im Haushalt (konstante Fachkräfte). Angaben in Prozent, Signifikanzniveaus: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Die überwiegende Mehrheit der in der Heimerziehung tätig oder tätig gewesen befragten Personen antworteten mit Nein (71,6 % bei den konstanten Fachkräften und 64,4 % bei den Aussteiger:innen). Die Frage bejahen bei den konstanten Fachkräften 28,4 % und bei den Aussteiger:innen 35,6 %.

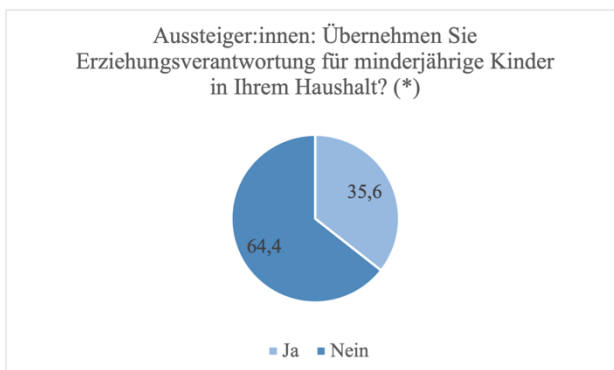


Abbildung 22: Erziehungsverantwortung für minderjährige (leibliche, Pflege-, Adoptiv-, Stief-) Kinder im Haushalt (Aussteiger:innen). Angaben in Prozent, Signifikanzniveaus: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Bezüglich der Anzahl der Kinder (Abbildung 23) überwiegen in beiden Gruppen ein oder zwei Kinder.

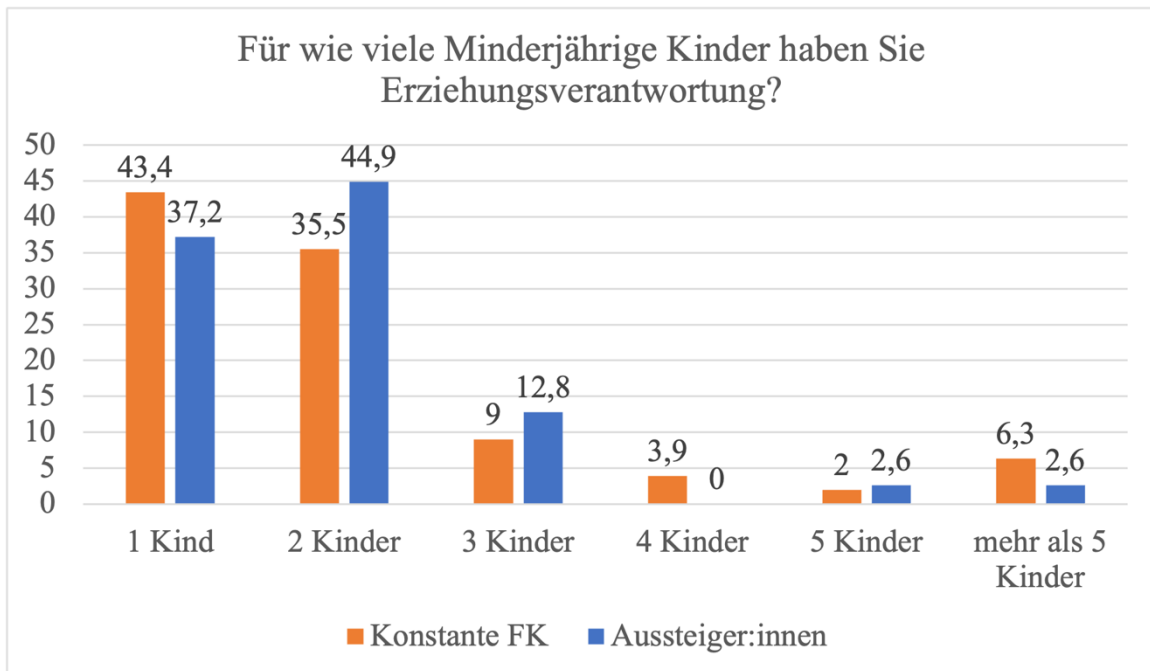


Abbildung 23: Anzahl der Kinder, für die Erziehungsverantwortung übernommen wird (kontante Fachkräfte und Aussteiger:innen). Angaben in Prozent, Signifikanzniveaus: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Die Ergebnisse hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Ausstieg und Verbleib in der Heimerziehung und Erziehungsverantwortung sind signifikant, ($p = < 0,05$) die zur Anzahl der Kinder hingegen nicht. Damit ist die Hypothese des Einflusses der Erziehungsverantwortung auf Verbleib / Ausstieg von Fachkräften bestätigt, unabhängig von der Anzahl der Kinder.

7. Zusammenfassung der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

Abschließend kann im Rahmen unserer Forschungstätigkeit herausgestellt werden, dass es einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Verbleiben in der Heimerziehung und der organisationalen Resilienz gibt. Des Weiteren ist bei den konstanten Fachkräften ein höheres Maß an individueller Resilienz vertreten, jedoch lässt sich kein Zusammenhang zwischen der Team Resilienz und dem Verbleib oder Ausstieg aus der Heimerziehung aufzeigen.

In Bezug auf die Unterstützungsmaßnahmen zeigt sich, dass Fachkräfte eher in der Heimerziehung verbleiben, wenn sie eine Unterstützung des Trägers in Krisensituationen wahrnehmen. Darüber hinaus wird eine starke Differenz zwischen der erlebten Wirksamkeit der Unterstützungsmöglichkeiten des Trägers von Aussteiger: innen und konstanten Fachkräften ersichtlich. Als entscheidender Faktor für das Verbleiben in der Heimerziehung konnte so die Wirksamkeit der Unterstützungsmöglichkeiten des Trägers in Krisensituationen nachgewiesen werden. Ebenso wird der Ausstieg aus der Heimerziehung dadurch beeinflusst, wenn Fachkräfte über Zuständigkeiten in Krisensituationen informiert werden und eine ausreichende Einarbeitung erfolgt. Begünstigt wird hingegen der Ausstieg aus der Heimerziehung durch erlebte konstante Belastungsfaktoren sowie der Summe der als negativ erlebten Ereignisse. Darüber hinaus kann eine Erziehungsverantwortung der Fachkräfte und die damit verbundene Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Ausstieg führen. Eventuell lässt sich auch die Vermutung anstellen, dass Belastungs- und Unterstützungsfaktoren Überschneidungen zu Risiko- und Schutzfaktoren aufweisen könnten. Dies wäre noch zu untersuchen.

Ausgehend der Ergebnisse lassen sich folgende Handlungsempfehlungen für die Führungskräfte in Heimeinrichtungen ableiten:

Die oben aufgeführten Ergebnisse der Hypothesen zum Thema der **Resilienz** lassen in der Unterkategorie der **Organisationalen Resilienz** darauf schließen, dass sich die Mitarbeiter:innen von den Führungskräften ihrer Einrichtung nicht ausreichend unterstützt fühlen. Da die Befragten als unterstützende Rahmenbedingungen regelmäßige Supervision und Teamsitzungen herausstellten, sind diese in den Einrichtungen regelmäßig zu etablieren. Im Arbeitsalltag sollte auch die Möglichkeit zur ad-hoc-Einzelsupervision gegeben sein. Des Weiteren wird es für den Verbleib in der Heimerziehung als hilfreich erachtet, ein

Maximum an Schichtdiensten in einem Monat zu etablieren und damit einhergehend auch eine faire Vergütung von diesen.

Geeignete Rahmenbedingungen und damit die Erhöhung der organisationalen Resilienz könnte sich auch durch eine qualitative Akquise von Fachkräften herstellen lassen. Dies beinhaltet die dreimonatige Einarbeitung, in welcher die neue Fachkraft maximal Begleitedienste absolviert und für ihre Einarbeitungszeit eine konstante Ansprechpartner:in zur Verfügung steht.

Die Ergebnisse der Hypothesen zum Thema der **Unterstützung** stellen einen erhöhten Wunsch der Mitarbeiter:innen in Bezug auf eine wirksame Unterstützung dar. So gaben Mitarbeiter:innen an, sich in Krisensituationen nicht ausreichend unterstützt zu fühlen, was zu einer Belastung im Arbeitsalltag führen kann. Rufbereitschaften sollten die Mitarbeiter:innen in Krisensituationen mehr unterstützen, indem sie eine unmittelbare Sofort- oder Krisenhilfe für Fachkräfte anbieten. Dies beinhaltet, dass nur pädagogische Fachkräfte die Funktion der Rufbereitschaft ausführen und in Krisen in unmittelbarer Nähe der Arbeitsstelle sind.

Die Ergebnisse der Hypothesen zum Thema der **Belastungen** zeigen, dass Aussteiger:innen im anfänglich zu konstanten Fachkräften eher über konstant negative Ereignisse berichten. Sie zählen als Belastungen beispielsweise den Schichtdienst und den geringen Personalstand auf. Daraus ergibt sich ein Mangel an Freizeit, einhergehend, dass einige Mitarbeiter:innen mit nicht genug Ressourcen zur Erholung zurechtkommen müssen. Durch den Mangel an Rahmenbedingungen wie regelmäßige Teamsitzungen könnte es zu der Angabe von fehlendem Handlungswissen in belastenden Situationen und zu Konflikten im Team kommen. Dies hat zur Folge, dass dadurch wichtige Themen weniger Beachtung finden und dies für Fachkräfte im Arbeitsalltag zu Belastungen führen kann.

Aus den Ergebnissen wurden auch **Forderungen an die Politik** sichtbar. Diese zeigen beispielsweise einen höheren Stellenschlüssel in einzelnen Wohngruppen und die Abdeckung von Nachtschichten durch mehr Fachkräfte auf. Als wichtiges Element wurde die Positionierung der Heimerziehung in der Gesellschaft genannt. Oftmals besteht noch ein nicht angesehenes Bild des Berufes, womit sich die Mitarbeiter:innen in der Befragung konfrontiert sahen. Um eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen, könnten Kindertagesstätten mit, an die Arbeit im Schichtdienst angepassten Öffnungszeiten, an Wohngruppen der Heimerziehung angeschlossen werden. In diesen sollten Plätze

für die Kinder von Fachkräften reserviert werden, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert wird und Fachkräfte gerne im Schichtdienst verbleiben.

Als zentrales Ergebnis unseres Forschungsprozesses ist an dieser Stelle anzumerken, dass die Adressat:innen und die Herausforderungen der pädagogischen Arbeit mit diesen kein Grund für die Fachkräfte sind, die Heimerziehung zu verlassen. Das Gegenteil war der Fall: Die Adressat:innen erschwerten den Mitarbeiter:innen die Entscheidung, die Heimerziehung zu verlassen und eine Kündigung zu veranlassen.

8. Ausblick

Erste Ergebnisse unseres Forschungsprojektes wurden bereits bei dem Social Innovation Day am 13.06.2022 sowie bei dem „Transferforum Heimerziehung“ am 19.09.2022, beide Veranstaltungen initiiert durch die Katholische Hochschule Köln, präsentiert. Die zentralen und für die Politik und die Praxis relevanten Ergebnisse finden in Form eines Posters Gestalt und werden an die Leitungskräfte von stationären Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen versendet.

Auf Grund unserer umfangreichen Forschung wurden einige Themengebiete noch nicht in den Blick genommen, die Anlässe zur weiteren Forschung geben.

Offengeblieben ist zum Thema Resilienz beispielsweise, ob die Größe des Trägers/ der Organisation die organisationale Resilienz beeinflusst und, ob die individuelle Resilienz der Aussteiger: innen und konstanten Fachkräften in Verbindung mit deren Alter steht. Weitere Ausführungen könnten sich auf die berufliche Qualifikation der Fachkräfte und die weiterführende Fragestellung beziehen, ob Quereinsteiger:innen oder Sozialarbeiter:innen eher konstant in der Heimerziehung verbleiben. Zudem könnte ein vertiefender Fokus auf das Themenfeld Belastungen und Vereinbarkeit von Care Arbeit und Familie gelegt werden, in dem das Alter der Kinder von konstanten Fachkräften und Aussteiger: innen ausgewertet wird. Des Weiteren steht eine Analyse des Zusammenhangs der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit der Fachkräfte und dem Verbleib oder Ausstieg aus der Heimerziehung aus.

Hier könnten anhand der offengebliebenen Themen folgende Hypothesen für weiterführende Forschungstätigkeiten geprüft werden:

1. Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Größe der Organisation/ des Trägers und der organisationalen Resilienz.
2. Es gibt einen Zusammenhang zwischen dem Alter und der individuellen Resilienz von konstanten Fachkräften/ Aussteiger:innen und dem Verbleiben in der Heimerziehung.
3. Es gibt einen Zusammenhang zwischen dem Quereinstieg von Fachkräften und dem Verbleiben in der Heimerziehung.
4. Es gibt einen Zusammenhang zwischen dem Alter der Kinder von Fachkräften und dem Verbleiben in der Heimerziehung.
5. Es gibt einen Zusammenhang zwischen dem Umfang der Wochenarbeitszeit und dem Verbleiben in der Heimerziehung.

9. Literaturverzeichnis

- Akremit, Leila (2014): Stichprobenbeziehung in der qualitativen Sozialforschung. In: Baur, Nina und Blasius, Jörg (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 265–282.
- Auffenberg, Jennie; Becka, Denise; Evans, Michaela; Kokott, Nico; Schleicher, Sergej; Braun, Esther (2022): „Ich pflege wieder, wenn ...“. Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften. Hg. v. Arbeitnehmerkammer Bremen. Online verfügbar unter https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Rente_Gesundheit_Pflege/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Langfassung.pdf, zuletzt geprüft am 09.08.2022.
- Behnisch, Michael (2020): Dokumentation und Auswertung der Werkstatt mit Fachkräften öffentlicher und freier Träger. Dokumentation aus dem Zukunftsforum Heimerziehung. Frankfurt am Main: IGfH-Eigenverlag.
- Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit e. V. (Hg.) (2020): Der Forschungsethikkodex der DGSA. Online verfügbar unter https://www.dgsa.de/fileadmin/Dokumente/Service/Forschungsethikkodex_DGSA.pdf, zuletzt geprüft am 20.02.2023.
- Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (Hg.) (2022): Kompensation von Belastungen und Anerkennung von Leistungen im Pflegeberuf. Online verfügbar unter https://www.dbfk.de/media/docs/download/DBfK-Positionen/DBfK-Position_Pflegeberufegratifikationsschein_2022-02.pdf, zuletzt geprüft am 09.08.2022.
- Eichert, Hans-Christoph (2009): Ressourcenerhaltung durch Supervision. In: Sozialpsychiatrische Informationen 39 (2). Online verfügbar unter https://www.researchgate.net/publication/282075187_Ressourcenerhaltung_durch_Supervision, zuletzt geprüft am 09.08.2022.
- Fendrich, Sandra; Pothmann, Jens; Tabel, Agathe (2021): Monitor Hilfen zur Erziehung 2021. Hg. v. Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik. Online verfügbar unter [http://www.hzemonitor.akjstat.tu-](http://www.hzemonitor.akjstat.tu-dort-)
dort-

mund.de/fileadmin/user_upload/documents/Monitor_Hilfen_zur_Erziehung_2021.pdf, zuletzt geprüft am 05.02.2023.

Fisch, Sabine (2008): Das Resilienzkonzept bei psychiatrischen Erkrankungen. In: *Clinicum neuropsy* (Sonderausgabe), zuletzt geprüft am 11.02.2023.

Fröhlich-Gildhoff, Klaus; Rönnau-Böse, Maike (2018): Was ist Resilienz und wie kann sie gefördert werden? In: *TelevIZIon*, S. 4–8. Online verfügbar unter https://izi.br.de/deutsch/publikation/televizion/31_2018_1/Froehlich-Gildhoff_Roennau-Boese-Resilienz.pdf, zuletzt geprüft am 11.02.2023.

Fröhlich-Gildhoff, Klaus; Rönnau-Böse, Maike (2022): *Resilienz*. 6. Aufl. Stuttgart: utb GmbH (utb Profile, 3290). Online verfügbar unter <https://elibrary.utb.de/doi/book/10.36198/9783838558615>.

Günder, Richard; Nowacki, Katja (2020): *Praxis und Methoden der Heimerziehung. Entwicklungen, Veränderungen und Perspektiven der stationären Erziehungshilfe*. 6. überarbeitete und ergänzte Aufl. Freiburg: Lambertus (Jugendhilfe). Online verfügbar unter <https://content-select.com/de/portal/media/view/5c7cf8e2-db6c-4d06-afaa-596cb0dd2d03>.

Hansbauer, Peter (2021): *Heimerziehung*. In: Amthor, Ralph Christian; Goldberg, Brigitta U.; Hansbauer, Peter; Landes, Benjamin und Wintergerst, Theresia (Hg.): *Kreft/Mielenz Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik*. 9., vollständig überarbeitete und aktualisierte Aufl. Weinheim: Beltz Juventa, S. 417–418.

Hausinger, Brigitte (2008): *Der Nutzen von Supervision. Verzeichnis von Evaluationen und wissenschaftlichen Arbeiten*. Kassel: kassel university press. Online verfügbar unter <https://d-nb.info/1006968954/34>.

Helfferrich, Cornelia (2011): *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. 4. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Helfferrich, Cornelia (2014): *Leitfaden- und Experteninterviews*. In: Baur, Nina und Blasius, Jörg (Hg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 559–574.

- Hölzle, Christina (2017): Personalmanagement in Einrichtungen der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Instrumente. 2. vollständig überarbeitete Aufl. Weinheim: Beltz Juventa (Grundlagentexte Soziale Berufe).
- Hurley, Dermot J.; Martin, Lisa; Hallberg, Rhonda (2013): Resilience in child welfare: a social work perspective. In: International Journal of Child, Youth and Family Studies 4 (2), S. 259–273. Online verfügbar unter https://www.researchgate.net/publication/305288996_RESILIENCE_IN_CHILD_WELFARE_A_SOCIAL_WORK_PERSPECTIVE, zuletzt geprüft am 13.03.2023.
- Joost, Angela (2007): Berufsverbleib und Fluktuation von Altenpflegerinnen und Altenpflegern. Literaturlauswertung, angefertigt im Rahmen einer Machbarkeitsstudie zum Berufsverbleib von Altenpflegerinnen und Altenpflegern, die 2007 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt wurde. Hg. v. Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur. Goethe-Universität Frankfurt am Main. Online verfügbar unter <https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2015/03/Berufsverbleib.pdf>, zuletzt geprüft am 09.08.2022.
- Kapoulitsas, Maryanne; Corcoran, Tim (2015): Compassion fatigue and resilience: A qualitative analysis of social work practice. In: Qualitative Social Work 14 (1), S. 86–101. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1177/1473325014528526>, zuletzt geprüft am 09.02.2022.
- Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen (Hg.) (2022): Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe: HAWs wollen Verantwortung wahrnehmen. Online verfügbar unter <https://katho-nrw.de/news/detailansicht/fachkraeftemangel-in-der-kinder-und-jugendhilfe-haws-wollen-verantwortung-wahrnehmen>, zuletzt geprüft am 27.01.2023.
- Kelle, Udo (2014): Mixed Methods. In: Baur, Nina und Blasius, Jörg (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 153–166.
- Kelle, Udo; Kluge, Susann (2010): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Qualitative Sozialforschung, Bd. 15).
- Kuckartz, Udo (2014): Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

- Kuckartz, Udo (2018): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 4. Aufl. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Lamnek, Siegfried; Krell, Claudia (2016): Qualitative Sozialforschung. Mit Online-Material. 6. überarbeitete Aufl. Weinheim, Basel: Beltz. Online verfügbar unter https://www.beltz.de/fileadmin/beltz/downloads/OnlinematerialienPVU/28269_Lamnek/%282%29_Qualitatives_Interview/Transkriptionsregeln.pdf, zuletzt geprüft am 23.03.2023.
- Leipold, Bernhard (2015): Resilienz im Erwachsenenalter. München: Ernst Reinhardt Verlag (UTB, 4451).
- Lisi, Sabrina (2020): Akademische Resilienz. Welche Erkenntnisse lassen sich aus der Analyse schulischer Selbstkonzeptprozesse für eine gerechtere Verteilung von Bildungschancen gewinnen? Berlin: Logos Verlag. Online verfügbar unter https://edoc.unibas.ch/79167/1/20201111102433_5fabadd1c3a31.pdf, zuletzt geprüft am 13.03.2023.
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) (2022): Zahl der Beschäftigten in der Pflege und Verweildauer in ihrem Beruf steigt seit fast zehn Jahren. Online verfügbar unter <https://www.mags.nrw/pressemitteilung/studienberufseinmuendung-und-verbleib-der-pflege-nordrhein-westfalen-zahl-der>, zuletzt geprüft am 07.07.2022.
- Müller, Timo (2011): Arbeitsbedingungen in Institutionen der Jugendhilfe unter Berücksichtigung des Schutzauftrages nach §8a SGB VIII: Eine empirische Untersuchung. Hg. v. Die Kinderschutz-Zentren. Online verfügbar unter https://www.bke.de/sites/default/files/migrated/newsletter/2012/newsletter-51/kinderschutz_zentren_untersuchung.pdf, zuletzt geprüft am 28.01.2023.
- Patzelt, Angelika (2015): Resilienz und Stressmanagement. Eine Untersuchung des Einflussfaktors Resilienz auf die Stressbewältigung am Arbeitsplatz. In: Wirtschaftspsychologie (4), S. 33–43. Online verfügbar unter https://www.angelika-patzelt.de/picture_library/WP_Artikel_web.pdf, zuletzt geprüft am 09.08.2022.
- Rose, Sarah; Palattiyil, George (2020): Surviving or thriving? Enhancing the emotional resilience of social workers in their organisational settings. In: Journal of Social Work 20 (1), S. 23–42. Online verfügbar unter

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1468017318793614>, zuletzt geprüft am 30.03.2023.

Roth, Ines (2019): Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit im Dienstleistungssektor. Eine Sonderauswertung auf Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit 2017. Hg. v. ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Online verfügbar unter <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++5d05fecc599bfb54b4627b56/download/Studie%20Vereinbarkeit%20Erwerbs-%20und%20Sorgearbeit.pdf>, zuletzt geprüft am 09.08.2022.

Scharte, Benjamin; Thoma, Klaus (2016): Resilienz – Ingenieurwissenschaftliche Perspektive. In: Wink, Rüdiger (Hg.): Multidisziplinäre Perspektiven der Resilienzforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien (Studien zur Resilienzforschung), S. 123–150.

Schmidt, Sabrina (2018): Qualitätsmanagement in der Heimerziehung. Eine neo-institutionalistische Analyse organisationaler Übersetzungsprozesse der Qualitätsmanagementnorm DIN EN ISO 9001 von leistungserbringenden Einrichtungen im Bereich der stationären Erziehungshilfe. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Schnell, Rainer; Hill, Paul B.; Esser, Elke (2018): Methoden der empirischen Sozialforschung. 11. überarbeitete Aufl. Berlin: De Gruyter Oldenbourg (De Gruyter Studium).

Schulte, Eva-Maria; Gessnitzer, Sina; Kauffeld, Simone (2021): FITOR - Fragebogen Zur Individuellen, Team und Organisationalen Resilienz. Manual. Berlin, Heidelberg: Springer (SpringerTests Ser).

Soucek, Roman; Ziegler, Michael; Schlett, Christian; Pauls, Nina (2016): Resilienz im Arbeitsleben – Eine inhaltliche Differenzierung von Resilienz auf den Ebenen von Individuen, Teams und Organisationen. In: Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO) 47 (2), S. 131–137. Online verfügbar unter https://www.researchgate.net/publication/303798339_Resilienz_im_Arbeitsleben_-_Eine_inhaltliche_Differenzierung_von_Resilienz_auf_den_Ebenen_von_Individuen_Teams_und_Organisationen_Resilience_in_the_workplace_-_A_conceptual_distinction_of_resilience_o, zuletzt geprüft am 09.08.2022.

- Statistisches Bundesamt Deutschland (Hg.): Erzieherische Hilfen erreichen mit 1,02 Millionen Fällen im Jahr 2019 neuen Höchststand. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/11/PD20_456_225.html, zuletzt geprüft am 11.02.2023.
- Stegmann, Gabriele (2020): Das haut uns nicht um! Teamresilienz – was Teams stark und widerstandsfähig macht. In: *Durchblick*, S. 26–29. Online verfügbar unter https://www.evkitabayern.de/fileadmin/user_upload/durchblick/2020/Artikel_Schwerpunkt/evk_durchblick_2020_Das_haut_uns_nicht_um.pdf, zuletzt geprüft am 09.08.2022.
- Theile, Manuel (2018): Fachkräftemangel in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. In: *Jugendhilfe* 56 (6), S. 609–614.
- Weichbold, Martin (2014): Pretest. In: Baur, Nina und Blasius, Jörg (Hg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 299–304.
- Weiß, Matthias; Hartmann, Silja; Högl, Martin (2018): Resilienz als Trendkonzept. Über die Diffusion von Resilienz in Gesellschaft und Wissenschaft. In: Karidi, Maria; Schneider, Martin und Gutwald, Rebecca (Hg.): *Resilienz. Interdisziplinäre Perspektiven zu Wandel und Transformation*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Westerhoff, Thomas; Johannsen, Jaakko (2021): Organisationale Resilienz. Strategie des Überlebens. Hg. v. system worx. Online verfügbar unter https://uploads-ssl.webflow.com/5ce50fd11731ca54d3aee79/60a5076dfb9fe6660d35e0b6_210519_Organisationale%20Resilienz_TW-JJ_v3.pdf, zuletzt geprüft am 09.08.2022.
- Wink, Rüdiger (Hg.) (2016): *Multidisziplinäre Perspektiven der Resilienzforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien (Studien zur Resilienzforschung).
- Wink, Rüdiger (2016): Resilienzperspektive als wissenschaftliche Chance. Eine Einstimmung zu diesem Sammelband. In: Wink, Rüdiger (Hg.): *Multidisziplinäre Perspektiven der Resilienzforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien (Studien zur Resilienzforschung), 1-12.

Winkens, Herbert (2017): Risikoberuf Jugendhilfe. Zur Entwicklung typischer, arbeitsweltlicher Anforderungsfaktoren und der Förderung personaler Resilienz durch Supervision. In: Jugendhilfe 55 (1), S. 79-85. Online verfügbar unter <https://www.supervision-jugendhilfe.de/files/media/PDF/Risikoberuf%20Jugendhilfe%20%281-2017%29%20H.Winkens.pdf>, zuletzt geprüft am 12.03.2023.

Wustmann, Corina (2004): Resilienz. Widerstandsfähigkeit: Beiträge zur Bildungsqualität. Berlin: Cornelsen Scriptor (Frühe Kindheit. Psychologie).

Zander, Margherita; Roemer, Martin (2016): Resilienz im Kontext von Sozialer Arbeit: Das Geheimnis der menschlichen Seele lüften? In: Wink, Rüdiger (Hg.): Multidisziplinäre Perspektiven der Resilienzforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien (Studien zur Resilienzforschung), S. 47–72.

Anhang

Anhang 1: Interviewleitfaden konstante Fachkräfte

A.	EINSTIEG	62
B.	SCHUTZFAKTOREN (internal).....	62
C.	SCHUTZFAKTOREN (external)	63
D.	BLEIBEN.....	64
E.	WENDEPUNKTE	64
F.	RISIKOFAKTOREN	64
G.	RESILIENZ	65
H.	ABSCHLUSS	65

Vor Interview:

- Kurzen Fragebogen von Interviewproband_in ausfüllen lassen
- Hinweis darauf, dass Interview aufgezeichnet und anschließend transkribiert wird.
- Hinweis auf anonymisierte Verarbeitung des Interviews, Vernichtung der Daten sowie Ergebnisrückkoppelung nach Beendigung des Projektes.
- Hinweis darauf, dass Interview freiwillig ist und jederzeit abgebrochen werden kann.

Los geht's!

A. EINSTIEG

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen für das Interview.

Unsere Forschungsgruppe interessiert sich für Belastungsfaktoren und Herausforderungen in der Heimerziehung, wie aus dem Informationsbogen usw. schon hervorgegangen ist. Im Interview stehen Ihre Antworten im Vordergrund: Mich interessiert alles, was Ihnen zu den Fragen einfällt, alles ist wichtig.

- Warum haben Sie sich für den Beruf entschieden?
- Warum haben Sie sich für die Tätigkeit in der Heimerziehung entschieden?
- Als nächstes möchte ich Sie bitten mir zu erzählen, wie ein gelungener Arbeitstag für Sie aussieht und worin äußert sich Ihre Zufriedenheit mit dem Tag?
 - Was ist charakteristisch für einen gelungenen Arbeitstag im Vergleich zu einem nicht gelungenen Arbeitstag?

B. SCHUTZFAKTOREN (internal)

- Mit welchem Gefühl gehen Sie zur Arbeit?
- Wie stellen Sie für sich nach einem belastenden Arbeitstag seelisches Wohlbefinden her?

- Haben Sie spezifische Methoden im Berufsleben, um Stress zu reduzieren? Vielleicht haben Sie ja auch Methoden, um in der Freizeit Stress zu reduzieren?
- Was benötigen Sie um sich nach stressigen Situationen/Belastungsfaktoren zu erholen?
- Was erleben Sie als entlastend in Ihrer Arbeit?
- Welche persönlichen Eigenschaften sind für Ihren Arbeitsalltag relevant und wie schätzen Sie Ihre Kompetenzen ein?
- Welche Fähigkeiten sind für Sie im Arbeitskontext hilfreich?
- Was denken Sie: Welche Fähigkeiten/Eigenschaften sind generell für eine Fachkraft essentiell, die in der Heimerziehung tätig ist?
- Wann haben Sie sich in ihrem beruflichen Alltag als besonders selbstwirksam¹ wahrgenommen?
- Wie wird Ihr Arbeitsfeld im sozialen Nahraum (Familie, enger Freundeskreis) bewertet?

C. SCHUTZFAKTOREN (external)

- Man kann nicht immer alles alleine klären, manchmal braucht man Unterstützung in bestimmten Situationen: Bitte erzählen Sie mir etwas über die Unterstützungsmöglichkeiten seitens des_ der Trägers_in:
 - Bspw. Supervision ...
 - Können Sie mir mehr zu den Unterstützungsmöglichkeiten erzählen?
- Und die Unterstützung durch das Team, wie sieht es damit aus? Können Sie dazu mehr erzählen, als wie wirksam haben Sie diese wahrgenommen?
- Fühlen Sie sich als Fachkraft gewertschätzt durch das Team?
 - Inwiefern? Können Sie dazu etwas erzählen?
- Fühlen Sie sich als Fachkraft gewertschätzt durch die Leitung?
 - Inwiefern? Können Sie dazu etwas erzählen?
- Was denken Sie, wie schätzt Ihr Team die Unterstützungsmöglichkeiten des_ der Träger_in ein?
- Sie haben eingangs in dem Fragebogen die Note XY für die Unterstützungsangebote von Seiten des_ der Träger_in gegeben. Können Sie die Note noch kurz begründen?
- Was die Wirksamkeit der Unterstützung angeht, haben Sie die Note XY gegeben. Können Sie mir auch dazu noch etwas sagen?

¹ Bei Rückfrage von Proband_in zur Selbstwirksamkeit, hier die Definition: Selbstwirksamkeit ist die persönliche Überzeugung, selbst schwierige Aufgaben, Herausforderungen oder Probleme durch eigenes Handeln wirksam bewältigen zu können. Oder anders und noch einfacher ausgedrückt: Selbstwirksamkeit bedeutet, darauf zu vertrauen, eine Handlung erfolgreich ausführen zu können.

- Nun interessiert mich eine bestimmte Arbeits-Situation, in der Sie sich unterstützt gefühlt haben! Würden Sie mir da eine schildern?

D. BLEIBEN

- Aus welchen Gründen fühlen Sie sich in Ihrem Berufsfeld wohl?
 - Wenn keine Gründe genannt werden: Bpsw. finanzielle Aspekte, Rahmenbedingungen, Teamkonstellation, Stresslevel, Unterstützungen, berufliche Orientierung
- Wie würden Sie Ihr Wohlbefinden im Arbeitsfeld in Form von Schulnoten bewerten?
- Wenn Sie auf der Arbeit eine für Sie belastende Situation erlebten und diese Situation Sie sogar zum Gedanken an die Kündigung führte – was hat Sie davon abgehalten?
 - Wenn von Proband_in nichts kommt, Hinweise geben wie bspw. Konkrete Faktoren wie Identifizierung mit dem Leitbild des Trägers:in
- Wie nah waren Sie an der Realisierung einer Kündigung dran?
 - Bspw. schon nach neuen Stellen geschaut, Kündigung schon geschrieben, mündlich mitgeteilt, mit dem sozialen Umfeld besprochen u.a.
- Was denken Sie unterscheidet Sie von ehemaligen Kolleg_innen, die die Heimerziehung verlassen haben?
 - Bspw. personelle Faktoren oder Attribute

E. WENDEPUNKTE

- Manchmal prägen uns besondere Ereignisse: Welches Erlebnis oder besondere Ereignis aus dem beruflichen Alltag in der Heimerziehung ist Ihnen in besonderer Weise in Erinnerung geblieben und hat Sie und ihr berufliches Handeln nachhaltig geprägt?
- Inwiefern hat dieses Erlebnis Ihre Entscheidung zu bleiben beeinflusst?

F. RISIKOFAKTOREN

Der Arbeitsalltag kann von belastenden Faktoren geprägt sein.

- Berichten Sie uns bitte, welche konstanten Belastungen Sie bei der Arbeit erfahren?
- Von welchen Faktoren fühlen Sie sich am meisten beeinträchtigt?
- Wie gehen Sie mit diesen Belastungen / Rahmenbedingungen bei der Arbeit um?
- Inwiefern hat die Corona-Pandemie Ihren Arbeitsalltag negativ beeinflusst?
- Neben den zuvor besprochenen dauerhaften Belastungsfaktoren können auch unvorhergesehene Situationen / Krisensituationen bei der Arbeit entstehen. Erzählen Sie uns bitte, mit welchen Ausnahmesituationen Sie bei der Arbeit konfrontiert werden?
- Welche Situation hat Sie am stärksten belastet?
- Und wie sind sie mit dieser Situation umgegangen?

G. RESILIENZ

Wir beschäftigen uns in unserem Forschungsprojekt im Konkreten auch mit dem Konzept der Resilienz². Dazu habe ich auch zwei Fragen mitgebracht.

- Was verstehen Sie unter Resilienz?
- Wie schätzen Sie Ihre eigene Resilienz ein?

H. ABSCHLUSS

Wir kommen langsam zum Schluss des Interviews. Mich interessiert noch folgende Dinge zum Abschluss:

- Was lieben Sie an Ihrem jetzigen Berufsfeld?
- Was müsste sich ändern, damit Sie vielleicht wieder in die Heimerziehung gehen?
- Was wünschen Sie sich für die Zukunft ihres Handlungsfeldes?
- Stellen Sie sich vor, dass Sie einen Wunsch zur Veränderung für die Heimerziehung frei hätten. Was würden Sie dann in der Heimerziehung verändern wollen?
- Und nun frage ich mich, ob es noch eine Thematik gibt, die im Interview nicht angesprochen wurde über die Sie noch gerne sprechen würden?

Haben Sie ganz herzlichen Dank für Ihre wertvolle Zeit und das spannende Interview. Haben Sie noch abschließende Fragen/Rückmeldungen an mich?

² Bei Rückfragen zu dem Begriff, wenn Proband_in der Begriff nicht geläufig ist: Psychische Widerstandsfähigkeit. Fähigkeit, schwierige Lebenssituationen zu überstehen ohne negativen Einfluss auf das Wohlbefinden. (Achtung: stark verkürzte Definition!)

Anhang 2: Interviewtranskripte konstante Fachkräfte

Anhang 2.1: Interview mit KF1

00:00:00

Interviewende: Ja.

00:00:01

Fachkraft: Ja.

00:00:02

Interviewende: Genau. Ja, also erst mal noch mal vielen Dank, dass Sie ähm an dem Interview überhaupt teilnehmen, dass Sie sich die Zeit genommen haben. Und wir äh schauen uns wie gesagt in diesem Forschungsprojekt an welche Belastungsfaktoren und welche (.) äh Herausforderungen es eben in der Heimerziehung auch gibt. (.) Ähm. Und wir wollen halt ähm oder was uns ganz, ganz wichtig ist bei dem Interview, Ihre Antworten stehen eben auch im Vordergrund. Also Sie (.) können ruhig auch ausführlicher auf die Fragen äh antworten. Uns interessieren

00:00:36

Fachkraft: Mhm.

00:00:36

Interviewende: Sie alles, was Sie erzählen und alles ist eben auch wichtig an der Stelle.

00:00:40

Fachkraft: Gut. Mhm.

00:00:40

Interviewende: Also wenn Sie irgendwelche Nachfragen haben, können Sie gerne stellen. Ähm (.) Genau. Und äh wenn ich auch Fragen wiederholen äh sollte, können Sie das auch einfach an der Stelle mitteilen.

00:00:52

Fachkraft: Ja, (--) sehr gerne.

00:00:54

Interviewende: Okay (.). Äh dann beginnen wir erst mal mit der Frage, warum Sie eben sich für den Beruf des Sozialarbeiters entschieden haben?

00:01:04

Fachkraft: (---) Also (.) ähm das Studium der (.) Diplom Sozialpädagogik habe ich angefangen, weil ich in meinem Dorf, dort wo ich groß geworden bin, ähm so viel im Verein gewesen bin. Und (.) ähm ja, äh hab in meinem Zivildienst auch beim <Name Organisation>, beim <Name Organisation> habe ich gearbeitet und äh der Umgang mit Menschen, hab ich da irgendwie gemerkt, das ist (.) äh eher die Richtung, die mir liegt, anstatt irgendwie eine Banklehre anzufangen. Und ähm (--) dann (.) habe ich während des Studiums äh in verschiedenen Einrichtungen gearbeitet, im Kindergarten habe ich mein Praktikum gemacht und dann habe ich in einem Jugendclub habe ich dann meinen Anerkennung gemacht. Beim ASD habe ich dann äh die zweite Hälfte des anerkannten Anerkennungen Jahres gemacht. Ich habe äh während des Studiums habe ich ähm (--) auch ein Praktikum absolviert. Rockmusik mit inhaftierten Jugendlichen war das gewesen. Ähm (.) und dann habe ich noch in einem (.) ähm Lokal gearbeitet äh in <Ort> äh, was so ähnlich funktioniert wie die Tafel.

00:02:18

Interviewende: Mhm.

00:02:18

Fachkraft: Und da habe ich einfach gemerkt, dass mir da der (.) Umgang mit sozial Schwächeren, sozial Benachteiligten und Hilfebedürftigen (.) einfach ganz gut liegt. Ich komme ganz gut in Kontakt mit denen und ähm ich kann was bewirken.

00:02:33

Interviewende: Ja (--), okay. Und wie kam es dann dazu, dass Sie ähm eine Tätigkeit in der Heimerziehung ähm oder sich dafür entschieden haben?

00:02:41

Fachkraft: Hm (--). Also das war eher durch Zufall geschehen. Äh eine Studienkollegin von mir, die hatte (.) ein Jahr vorher hat sie ihr Diplom gemacht und ist dann im <Name Einrichtung>, hat die dort angefangen und hat einfach gesagt Ja, komm doch mal hier hin, bewirbt dich auch mal. Und ähm das habe ich dann gemacht und dort bin ich dann auch genommen worden. Und da, (--) da muss ich ehrlich zugeben. Nach Ende meines Studiums ähm, dass es dann die Heimerziehung ist und bislang auch noch bleiben wird, das war (.) noch nicht so vorgesehen, aber äh das hat dann irgendwie nach anfänglichen großen Schwierigkeiten hat das dann alles irgendwie gepasst.

00:03:24

Interviewende: Okay (--), äh als nächstes ähm würde ich Sie gerne fragen, wie sieht denn für Sie ein gelungener Arbeitstag äh aus und wie zeigt sich das auch bei Ihnen, dass Sie zufrieden sind mit dem Tag?

00:03:40

Fachkraft: Jo (.), da gibts mehrere Sachen, also äh einmal muss die Chemie und die Zusammenarbeit äh mit dem Kollegen, mit dem ich dann im Nachtdienst bin oder im Tag Dienst bin, viel mehr. Wir haben einen Tag Dienst und einen Nachtdienst äh für den Tag dann. Und äh, wenn da das Hand in Hand äh arbeiten gut läuft, wir uns Rückmeldung geben können und ähm die Sachen (--), ähm die von der Struktur her vorgegeben sind, gemeinsam gut einhalten, das ist schon auf jeden Fall mal ein großer Pluspunkt. Ähm. Mir gefällt das oder bzw. ich kann zufrieden aus dem Dienst äh gehen, wenn ich das Gefühl habe, ist es in keinsten Form irgendwie was liegengeblieben, sei es die administrativen Sachen, die gemacht werden müssen, wie irgendwelche Listen abhaken. Aber natürlich, und das in erster Linie das ähm im Umgang mit den Kindern und Jugendlichen, die ich dann betreue, das da alles, ja (.), gut gelaufen ist. Also (.) Schwierigkeiten äh. Das ist mein Berufsfeld, mit denen muss ich umgehen. Aber wenn ich dann das Gefühl habe, diese Schwierigkeiten sind in irgendeiner Form (--) mit den Kindern und Jugendlichen gemeinsam bewältigt worden, dann ist das auf jeden Fall ein, ein Pluspunkt. Und der lässt mich zufrieden aus dem Dienst gehen. Und (.) ähm ja (--), dass ich manchmal am nächsten Tag oder am übernächsten Tag mit dem gleichen Thema noch mal zu tun hat. Das sind so mittlerweile viele Faktoren, wo ich dann einfach auch aufgrund der Berufserfahrung (--) so gesettelt bin, dass äh ich mir dann sage Okay, ja, das ist, das ist dann eben halt so. Das ist dann nicht nur einmal, da muss es eben halt zweimal, dreimal und beim (---) anderen fünfmal sein und mehrmals.

00:05:24

Interviewende: Ja (.), ähm wir wollen uns jetzt mal so ein bisschen gerne anschauen. Ähm (.) ja, wie sind so ihre personellen Faktoren mit der Arbeit, ähm also eben im Arbeits Kontext. Ähm (.) Da interessiert mich erst mal die Frage Mit welchem Gefühl gehen Sie zur Arbeit?

00:05:43

Fachkraft: Also im Moment gehe ich persönlich immer mit einem sehr, sehr guten äh Gefühl in die Arbeit. Ich habe ein (--) äh sehr stabiles Team im Moment (--) und auch ein Team, was äh eine lange äh Zeit an Berufserfahrung schon zusammengearbeitet hat. Das lässt mich also auf jeden Fall entspannt in den Dienst gehen. Ich ähm bin ein Faktor. Ein weiterer Faktor, der mich auch entspannt in den Dienst gehen lässt, ist einfach, dass ähm das die Kinder und Jugendlichen als Gruppe, wie sie im Moment sind,

äh (.) auch sehr zufrieden wirken. So (.), und die die Arbeitsweisen, die wir jetzt so (.) mit den so tagtäglich machen, äh darauf auch (.) äh ja (.) sich eingestellt haben. So (.), die wissen, was sie erwartet. So im Laufe des Tages. Und ähm (.) darauf können sie sich einstellen und auch auf die auf jeden einzelnen Mitarbeiter, der ja natürlich auch noch mal seine individuelle Note ähm reinbringt. Ja (.), das wären so Faktoren und ich die im Moment nicht. Definitiv äh kann ich sagen, gehe ich sehr gerne zur Arbeit und ich gehe mit einem entspannten Gefühl in den Dienst und komme auch mit einem entspannten Gefühl äh wieder raus und ähm hat aber auch schon Jahre gegeben, äh wo das nicht der Fall gewesen ist.

00:07:09

Interviewende: Mhm (--). Und wenn (1Sek.), da zum Beispiel ein belastender Arbeitstag, der mir vorgelegen hat, was haben Sie dann getan, um irgendwie nach der Arbeit wieder äh so ein seelisches Wohlbefinden auch an der Stelle irgendwie noch mehr zu erreichen, weil man sich ja gut vorstellen kann, dass man nimmt es ja mit nach Hause an der Stelle. Und was tun Sie da um? Und das dann vielleicht wieder ein Stück weit (.) zum Beispiel wiederherzustellen.

00:07:36

Fachkraft: Mhm (1 Sek.), also in erster Linie (.) ist dann (.) meine Frau da, mit der ich mich ein bisschen austausche, wobei die überhaupt nicht im sozialen Beruf ist. Allerdings habe ich mir da auch schon Anregungen von ihr geholt und einfach gefragt äh, wie würdest du damit umgehen? Oder einfach die Tatsache, dass ich dann ähm erzählen kann. Und ähm selbst wenn ich vielleicht noch von der Situation befangen bin, dass ich dann (.) ähm zumindest aber einfach erst mal raus ist und dann darf ich auch ein bisschen motzen, dann darf ich auch ein bisschen meckern und (--). Ähm, aber, ähm das da weiß ich auch wieder auf (---), dass ich dann irgendwann auf mein professionelles ähm Arbeiten dann (.) zurückgreifen kann. Und, ja das entspannt. Und ansonsten habe ich äh definitiv habe ich noch äh Musik, die ich also ich bin selber Musiker und ähm ähm das mache ich dann auch noch zur Entspannung. Ja.

00:08:40

Interviewende: Okay, sehr gut. Ähm. Was denken Sie, sind Eigenschaften oder Fähigkeiten, die äh Fachkräfte, die eben auch in der Heimerziehung tätig sind oder es vielleicht wollen werden? Was denken Sie, ist da essenziell (.) mitzubringen?

00:08:58

Fachkraft: Hm (--). Also da gibt es definitiv ganz viele Sachen. So (.) Ähm (2 Sek.) ähm, bei Berufs-, also in der Zeit, in der ich jetzt arbeite, habe ich natürlich schon viele Mitarbeiter kommen und gehen sehen und es waren junge Unerfahrene mit dabei und es waren auch schon äh etwas erfahrene berufserfahrene Menschen mit dabei. Und ähm (.) ich fand es immer ganz gut und wichtig, wenn die schon so ein bisschen die eigenes Standing haben. Das ist äh (--). Definitiv gut und ihre eigene Persönlichkeit (--), weil es gibt viele Vorgaben (.). Also unser Konzept äh (--). Hat ziemlich viele Vorgaben (.), an die sich gehalten werden muss und sollte bestenfalls. Ähm, also Auslegung nach links und rechts gibt es nicht sehr viele, aber die individuelle persönliche Note, die kann man einfach an vielen Stellen dann (---), mit einbringen. So (.), und meine Erfahrung ist einfach, dass bei Berufsanfängern (.) dieses Standing noch nicht so komplett da ist, äh wie man sich verhält. Hangelt man sich dann so ein bisschen (--). Am Konzept entlang an den Regeln entlang und (1 Sek.) das wird sehr häufig dann auch schon mal sehr statisch und und und ähm (--). Aber die Kinder und Jugendlichen, die wir haben, die sind ja auch einfach sehr feinfühlig, was das anbelangt ähm, wo jemand seine Schwächen äh hat und wo er noch unsicher ist. Und (---) ich finde selbstverständlich, aber das nutzen sie dann natürlich aus. Sollten sie bestenfalls nicht, aber sie machen es ja eben trotzdem so. Dafür sind sie ja da ähm. Und da ist einem Berufsanfänger natürlich noch ein bisschen anfälliger dafür. So (.), ähm was ich glaube, was ein Berufsanfänger auch noch mit sich bringen sollte, ist einfach tatsächlich ähm (2 Sek.) so die Homepage. Das das die einfach gut ist. So quasi der Heimathafen, wo man ähm dann

auch sein kann, wenn äh man belastende Arbeitssituation hat, wo man dann hinterher (.) wieder da aufgefangen wird oder oder sei Sport, sei es Freizeit ähm. Das dieses so Work-Life-Balance einfach funktioniert, weil die Arbeit (.) und der Schichtdienst in dem ich tätig bin, der ist derzeit unser Kräfte raubend (--) mit Sicherheit. Und die Arbeitszeiten die (--) sind kein "nine - to - five Job" (.) und ähm (-) da sollte man das auf jeden Fall haben, dass man auch da einen emotionalen (--) und (--) wie auch immer Ausgleich dafür hat. Zwei der wichtigsten Sachen, die mir dann hierzu einfallen.

00:11:44

Interviewende: Würden Sie sagen, dass Sie auch selbst diese Fähigkeit äh oder die Kompetenz besitzen, die Sie jetzt gerade erwähnt haben? Also können Sie sich da ähm wiederfinden in den äh Kompetenzen?

00:11:58

Fachkraft: Definitiv ja (.), auf jeden Fall, das sind aber auch Kompetenzen tatsächlich, die ich mir (--) über einen sehr, sehr langen Zeitraum und auch mithilfe von ähm Zusatzqualifikationen erarbeitet habe und (.) was auch einfach dazu beigetragen hat, ist einfach, dass äh wie gesagt das Team im Moment unglaublich stabil ist. Wir ziehen an einem Strang und ähm das ähm ja (.) habe ich jetzt nicht das Gefühl so, ich komme in den Dienst und dann (.) ähm muss ich da gegen irgendwelche Windmühlen kämpfen und das äh irgendwelche Basics noch wieder neu besprochen werden müssen, das ist dann einfach (--) klar. Ja (.), ja, aber diese, diese, diese Fähigkeiten, die würde ich mir absolut äh zuschreiben und die geben mir auch ähm (.) die Ruhe und die Gelassenheit in meinem Beruf, mich voll ausleben zu können.

00:12:54

Interviewende: Haben Sie sich denn auch schon mal in Ihrem ähm Alltag als besonders selbstwirksam, vielleicht ähm ja wahrgenommen (--), also selbstwirksam in der Hinsicht, dass man sich einfach sicher ist, dass man jegliche Krisen und äh auch Herausforderungen einfach bewältigen kann.

00:13:15

Fachkraft: Ja (--), äh also. Auf jeden Fall jetzt ja und ich glaube auch nicht mehr, dass es noch ähm, hm (--). Könnte vielleicht etwas missverständlich rüberkommen, aber ich glaube nicht, dass es noch so viele arge Herausforderungen für mich gibt, die mich jetzt wirklich äh so umwerfen. Ich habe das äh zu Beginn äh ((reuspern)) meiner äh (.) meines Berufes gab es viele Sachen, die mich dann äh in Panik versetzt haben (--), wo ich dann umdenken musste. Und wie gehe ich damit um? Und da gab es, da habe ich dann immer auf die diejenigen Mitarbeiter hoch geschaut, die (.) dann (.) ganz spontan eine andere Idee rausgehauen haben äh. Wenn jetzt irgendwas nicht so gelaufen ist, wie es gelaufen ist, oder dann kam noch eine Zusatzaufgabe zu, die man auch noch in irgendeiner Form in den Tag mit unterbringen (.) sollte. Und ähm das habe ich mittlerweile selber drauf und da gehe ich (.) immer sehr gelassen mit um und ähm gucke, dass ich das dann auch in irgendeiner Form hinkriege.

00:14:20

Interviewende: Mhm (--). Ähm, wie bewertet eigentlich Ihre, also zum Beispiel Ihr familiäres Umfeld oder auch der enge Befreundenkreis eben auch Ihre Arbeit? Also (.) wie ist da denn so das Feedback?

00:14:33

Fachkraft: Mhm (--). Also (.) grundsätzlich. Also als ich mit diesem Beruf angefangen habe und auch äh in den Folgejahren und auch immer wieder noch, wenn ich, wenn ich neue Leute kennenlerne und so ein bisschen meinen Beruf beschreibe äh, sehr häufig die Aussage: "Oh Mann, das ist mir mit Sicherheit ein schwieriger Job. Das könnte ich alles nicht." Äh, so und ähm das (.) kann ich auch gut verstehen. Diese diese Aussage, die kann ich gut nachvollziehen. Einmal mit Sicherheit, ein großer Faktor sind natürlich die Arbeitszeiten, die einfach mal ganz anders sind als ähm ähm (--) bei anderen Berufsgruppen und natürlich auch das Klientel, mit dem ich arbeite und das Thema, mit dem ich arbeite. (1 Sek.) Die sind schon sehr speziell und ähm da (.) sich quasi den täglichen Ärger (--) irgendwie auszusetzen oder so. Da sagen dann viele so: "Puh, das wäre glaube ich nicht mein Ding."

00:15:32

Interviewende: Mhm. (1 Sek.) Und wenn Sie das jetzt zum Beispiel beschreiben äh würden, ist es dann eher immer so ein bisschen (--) Respekt davor, dass sie die Arbeit so machen, wie Sie sie machen.

00:15:45

Fachkraft: Ich bekomme sehr viel Respekt Äußerungen und äh finde das gut was ich mache und da ich ja (---) auch die eigene persönliche Kreativität viel mit einfließen lasse und ähm die Gelassenheit, die ich aufgrund meiner Berufserfahrung gesammelt habe und den, wenn ich mich meinen Freunden von von bestimmten Situationen erzähle äh, das können die dann belächeln und sagen: "Ja, das ist der <Name>, das macht er so," und "Respekt, dass du das machst, das äh hast du also gut hingekriegt."

00:16:20

Interviewende: Ja, super. Man kann ja nicht immer alle Situationen irgendwie alleine klären und ähm braucht anstellen natürlich ja auch Unterstützung. Und welche Unterstützungsmöglichkeiten ähm hat denn Ihre Einrichtung?

00:16:38

Fachkraft: Wir haben (--) einen hm ähm hm Fachcoach, ähm, zum Thema sexuelle Grenzverletzungen, weil das auch das Thema ist, in der ich ,mit dem ich in der <Name der Gruppe> arbeite. Ähm, der ist uns von Anfang an, seitdem es die <Name der Gruppe> seit 2004 gibt ist er mit <Name der Einrichtung> ins Boot geholt werden wollte, wo wir dann eine Fach Supervision haben und dann speziell auch noch mehr Fälle mit ihm besprechen und bearbeiten. Wenn es da äh (--) dann dazu kommt, dass wir entweder uns noch mal eine andere Meinung (.), eine andere Meinung einholen oder tatsächlich (---) so (.) wie wir unterwegs sind und so wie wir arbeiten, dass das dann in Ordnung ist. Des weiteren haben wir ähm einen Team Coach auch noch mal (.) ähm, der (.), uns mir zur Verfügung gestellt wird, also Supervision, Coaching und so. Das sind Sachen, die das <Name der Einrichtung> auch zur Verfügung stellt. Ja.

00:17:39

Interviewende: Ok, sehr gut und da mit im Team aus. Also empfinden Sie auch gerade das Team als Unterstützungsmöglichkeiten und als wirksam.

00:17:51

Fachkraft: Also (---) jetzt nur, das Team, das

00:17:55

Interviewende: Genau (.), nur das Team, also ihre Arbeitskolleg:innen quasi.

00:17:59

Fachkraft: Ähm (--), also ich sag mal so aufgrund der verschiedenen Persönlichkeiten arbeitet jeder natürlich noch mal einen Schlag anders und ähm muss ich ganz ehrlich sagen, die ein oder andere Arbeitsweise ähm oder die Haltung ähm und der Umgang ähm mit den Kindern und Jugendlichen ist (-) dann (--) nicht mit meinem kompatibel. Um es mal so auszudrücken. Ähm, da gibt es dann auch einen regen Austausch und ein Austausch von Meinungen. Das, dass wir uns das dann offen sagen können, das hätte ich jetzt in dieser Situation, hätte ich das anders gemacht. Äh und ich finde, dass wir das mit dem derzeitigen Team sehr gut hinkommen, dass da auch dieser offene Meinungs-austausch gewährleistet ist. Ich weiß, dass es auch Teams gibt, in denen das nicht möglich ist. Und da bin ich froh und dankbar drum, dass das bei mir machbar ist. Also ein Austausch ist machbar und ja.

00:18:55

Interviewende: Okay, sehr gut. Ist es ähm. Fühlen Sie sich dann auch, wenn es natürlich in Situationen auch mal zu Meinungsverschiedenheiten kommt, fühlen Sie sich ähm trotzdem wertgeschätzt von Ihrem Team? Und wenn ja, wie wird das auch vielleicht an der Stelle geäußert? Also ist es eine verbale ähm Äußerung (--), oder?

00:19:22

Fachkraft: Ähm. Die Wertschätzung von den Mitarbeitern oder bzw. die Wertschätzung von Team, die kommt auf jeden Fall, das haben wir uns ein bisschen auf die Fahnen geschrieben ähm. Also die Kultur des Lobens und des Kritisierens haben wir mit in unsere Teamsitzungen haben wir mit eingebaut. Da sprechen wir dann von Lob und Lücke der Woche. Und auch äh wir starten mit einem, mit einer What's up- Runde und einer persönlichen Befindlichkeit und da kommen dann solche Sachen geäußert werden. Und wenn es dann eine anstrengende Woche gewesen ist jemand ist mal für den Dienst einfach eingesprungen. Da wird dann auch noch mal (.) etwas äh gesagt und auch noch mal im Teamprotokoll festgehalten. Danke dafür, dass du mich an der Stelle unterstützt hast, dass du in den Dienst eingesprungen bist oder äh eine schwierige Situation äh sehr gut gelöst hast.

00:20:16

Interviewende: Mhm. (1 Sek.) Und äh wie sie da an der Stelle auch vielleicht die Wertschätzung von der Leitung aus. Also wird auch gewertschätzt?

00:20:30

Fachkraft: Da wird auch gewertschätzt. Ja und das könnte nach meinem Gefühl aber gerne auch noch mal häufiger vorkommen (---). Also. Wobei ich glaube, das ist tatsächlich in einem Team schneller und zügiger äh funktioniert als zum Beispiel von der Bereichsleitung oder sogar vom Direktor. Weil eine Bereichsleitung hat ja dann nicht nur sieben Mitarbeiter, die sich miteinander beschäftigen. Der hat ja dann gleich 21 Mitarbeiter oder sogar noch mehr knapp 30. Und ähm, da dann zeitnah (---) eine Rückmeldung zu geben, das ist mit Sicherheit immer recht schwierig. Und da geht natürlich noch mehr unter, was man dann sehen (.) und wertschätzen kann. Und in einem Team, wo regelmäßig einmal in der Woche eine Teamsitzung stattfindet oder tatsächlich im gemeinsamen Dienst, ist ein Austausch und eine Rückmeldung, eine Wertschätzung schneller machbar als zum Beispiel vielleicht auch für einen Bereichsleiter, der dann nur einmal eine Woche ins Team kommt (.) und sagt: "Hör mal, das hast du aber an der und der Stelle gut gemacht." Aber das passiert auch und (---) dürfte auch gerne noch ein bisschen mehr sein.

00:21:47

Interviewende: Mhm. Und äh wenn wir uns da jetzt auch vielleicht finanzielle Leistungen anschauen, äh fühlen Sie äh sich durch Ihre Vergütung (--) auch gewertschätzt? Oder denken Sie schon manchmal, vielleicht könnte er finde ich total passend oder bin ich könnte ein bisschen mehr sein.

00:22:06

Fachkraft: Aber es gibt da verschiedene Bereiche, wo ich sagen würde, es passt da auf jeden Fall hin (.), so (.) Es hatte einen Corona- Bonus gegeben. Es gibt immer noch jedes Jahr das Weihnachtsgeld. Das finde ich auf jeden Fall eine äh schöne Wertschätzung. Ähm, ich glaube, in anderen Bereichen der Sozialpädagogik, äh wo es keine Nachbereitschaften gibt, verdient man mit Sicherheit weniger. Also da bin ich jetzt nicht unzufrieden. Mehr Geld ist immer schön ((lacht)). Ist ja nicht das Ding. Ähm äh (1 Sek.). Wir haben aber auch in unserem Konzept verankert, dass wir äh mit den Kindern und Jugendlichen äh erlebnispädagogische Maßnahmen machen. Und ähm, da ist sich jetzt auch eine Regelung geeinigt worden, wo ich sage Ja (---), trifft es nicht so ganz. Also die Stunden, die wir tatsächlich, und die Zeit, die wir tatsächlich mit den Kindern und Jugendlichen äh (--) tatsächlich unterwegs sind, die schlagen sich im Gehalt äh jetzt nicht wirklich nieder (--). Also da dürfte es gerne auch vielleicht etwas mehr sein.

00:23:11

Interviewende: Mhm. Und was denken Sie, wie würde Ihr Team so die allgemeinen Unterstützungsmöglichkeiten des Trägers ähm oder der Einrichtung ähm bewerten? Denken Sie, die sind alle zufrieden oder denken Sie, es gibt da große Meinungsverschiedenheiten, vielleicht?

00:23:28

Fachkraft: Da gibt es definitiv äh mehrere Meinungsverschiedenheiten und da gibt es mit Sicherheit auch den einen oder anderen Mitarbeiter oder Mitarbeiterin, die sich ein bisschen mehr über Dinge beschwert, so ähm (--) ähm und auch noch mehr den Mund aufmacht und ähm (---) dafür auch ein bisschen ins Gefecht geht. Ja (.), und einige Dinge kann ich nachvollziehen, andere Sachen kann ich nicht nachvollziehen. Vor allen Dingen äh. Ich weiß es tatsächlich nicht und weiß ja auch vor allem nur der Arbeitgeber, wie das dann zu regeln ist? Also meckern kann man ja viel. Aber wenn es tatsächlich die Bedingungen, die auch den Direktoren oder den Bereichsleiter von oben (.) aufgesetzt werden, die das dann gar nicht ändern können, obwohl es vielleicht ein offensichtliches Manko gibt, ähm haben sie ja auch gar nicht dann in irgendeiner Form eine Handhabe oder es ist ein sehr langer und komplizierter Weg. Also da arbeiten die Mühlen sehr langsam und da hat es auch schon einige Sachen gegeben, äh die sind sich dann mal irgendwann gewünscht worden, aber es hat dann eine lange Zeit gedauert, bevor das dann installiert und äh. (1 Sek.) Installiert worden ist. Ja.

00:24:43

Interviewende: Ähm. Wir hatten ja vorhin ähm diese Bewertung der Unterstützungsmöglichkeiten und auch die Bewertung der Wirksamkeit dieser Unterstützungsmöglichkeiten. Wie können Sie das denn begründen, dass Sie da eine ähm 2 bis 3 gegeben haben an der Stelle?

00:25:02

Fachkraft: Also einmal ist es dieses Ding, der der der ähm (--) Bezahlung, der der der Erlebnispädagogik Touren. Das mag mit Sicherheit noch mal eine Sache sein. Dann finde ich, könnte mit Sicherheit nochmal (---) definitiv mehr in Fach Coaching oder bzw. in (1 Sek.) mit Fachthemen die Aufrüstung, sprich Fortbildung mit Sicherheit noch mal (.) auch ein bisschen mehr getan werden. Es wird, (.) ist und wird viel gemacht und es gibt verschiedene Foren, äh gerade insbesondere auch für die Berufsanfänger. Das finde ich (.) äh sehr gut. Da findet dann Austausch statt. Aber auch zum also so der der, der äh (.) die fachliche Qualifikation, wie sie bei uns in der Gruppe sein müsste, da wäre es nicht schlecht, wenn man da vielleicht (--) ein bisschen größeren Fortbildungsetat vielleicht dann noch für hat.

00:26:04

Interviewende: Mhm. Ähm, jetzt interessiert mich auch noch vielleicht eine Arbeitssituation, die Ihnen vor Augen steht, wo Sie sich besonders ähm unterstützt (--) gefühlt haben?

00:26:17

Fachkraft: Jetzt vom vom, vom Team oder von der Bereichsleitung oder von allen irgendwie?

00:26:21

Interviewende: Das, das können Sie frei entscheiden.

00:26:33

Fachkraft: Hm (5 Sek.) .Die soll ich jetzt beschreiben, die Situation?

00:26:36

Interviewende: Wie die Situation ausgesehen hat und warum sie sich vielleicht auch in der Situation so unterstützt gefühlt haben?

00:26:46

Fachkraft: Mhm. Letzter Vergangenheit äh. (2 Sek.) Weiß ich es gar nicht so richtig ((lacht)). Ähm, also vom Team definitiv, dass es dann äh wirklich, was ja bei uns im Moment einfach äh schwierig ist. Zur Zeit arbeiten wir mit einer Person weniger, wir sind in der Unterbesetzung und die Bereitschaft (--) einzuspringen, wenn jemand erkrankt ist. Und gerade jetzt, in dieser bescheidenen Zeit ist das dann natürlich immer wieder äh gut, dass da (---) einer sagt: "Okay, ich habe zwar auch viel zu tun, aber ich komme dann einfach vorbei", weil das ist ja keine Arbeit, wo irgendwelche Akten liegen bleiben,

sondern wir gehen ja mit Menschen um. Und ähm, dass die müssen ja in irgendeiner Form betreut werden so (.) äh und dass da immer zügig und schnell die Bereitschaft da ist äh. Das erlebe ich schon als große Unterstützung. Und ich habe das auch äh auch schon von von Bereichsleitung dann mitbekommen. Also wenn zum Beispiel die Rufbereitschaft informiert worden ist, wenn es wirklich eskalierende Situation gegeben hat, dass die dann (--) anteilig auch gekommen ist und die Situation mit geregelt hat und mit unterstützt hat. Aber (1 Sek.) weiß nicht, ob die Frage noch kommt. Es gab auch dann schon, wo ich keine Unterstützung erfahren habe. Also das wäre dann irgendwann so die Situation, die ich bemängeln würde.

00:28:18

Interviewende: Und wenn Sie jetzt auch mal so ihren Beruf noch mal so beschreiben oder was sind Gründe, warum Sie Ihren Beruf so sehr mögen?

00:28:35

Fachkraft: Also (.), in erster Linie ist es tatsächlich der der Umgang (.) mit den Kindern (.) und Jugendlichen (.) und das gemeinsame Zusammensein und ja, aufgrund meiner Position. Ähm (1 Sek.) Vorbild sein zu können und ähm Austausch von Ansichten und und und ähm den erklären können und auf Verständnis stoßen können, wenn wenn wenn ich Sachen mit denen mache und begründe, warum ich sie mache. Das scheint den Kindern und Jugendlichen sehr wichtig zu sein. Und ähm, was ich auch von von anderen Arbeitskollegen nicht so intensiv erlebe, wie ich es praktiziere ich nehme mir dafür die Zeit und (2 Sek). Ja (--). Das sind die Sachen, die mir Spaß machen, wo ich dann auch das Gefühl habe, das wird angenommen und auch da kommen sehr häufig dann Feedbacks von den Kindern, die dann sagen: "Das hat mir auch richtig Spaß gemacht, das waren richtig coole Aktion. Dankeschön dafür!"

00:29:53

Interviewende: Und wenn wir uns jetzt mal vielleicht eine belastende Situation oder auf eine vielleicht konstant belastende Situation, die sich vielleicht ein bisschen länger zieht, anschauen und da vielleicht mal der Gedanke war: "Ja, ich glaube ich, ich muss kündigen". Was hat sie, falls sowas schon mal vorgekommen ist, was hat sie an der Stelle vielleicht auch davon abgehalten, das dann doch nicht zu tun?

00:30:20

Fachkraft: Tja (3 Sek.). Hm (--), also das sind so die Situation gerade in meiner Anfangszeit, wo ich dann auch schon mal wirklich darüber nachgedacht hatte und wo mir dann viele hilfreiche Tipps gegeben worden sind, macht das doch so? Macht das doch so macht das doch so, wo ich dann gemerkt habe ähm, ich kann das gar nicht so oder so oder so machen. Aber das ist dann, was ich auch schon bereits erwähnt habe, so das Standing, was man dann vielleicht entweder von anteilig mitbringt oder ähm sich im Laufe der Berufsjahre (.), dass sich das dann irgendwie entwickelt und dass (.) das ist, dass mich das gelassener werden lässt. So (.) Ähm, und (3 Sek.). Ja, also was, was mich dann aufrechterhalten hat, ist, dass ich mir sehr häufig gesagt habe Ich weiß nicht, ob es in anderen Berufssparten nicht vielleicht ähnlich stressig ist und ich bin auch einfach dort tatsächlich zufrieden mit meinem Arbeitgeber gewesen. Und ich hatte gar nicht das Bedürfnis gehabt zu wechseln und auch das Gefühl. Also selbst wenn es jetzt vielleicht nicht im Moment zu lösen ist, dass es vielleicht irgendwann zu lösen ist.

00:31:38

Interviewende: Und wie äh nah waren Sie da äh an der Kündigung dran? Haben Sie sich schon irgendwie nach neuen Stellen umgeschaut? Oder war es wirklich nur so ein Gedanke und äh nicht so wirklich ein direktes Vorhaben?

00:31:53

Fachkraft: Nee, also ähm da kann ich definitiv sagen. Da hatte ich nie (--) irgendwie mich mal nach

anderen Stellen umgeschaut. Ich habe innerhalb der Einrichtung habe ich gewechselt von einer stationären Gruppe in eine sogenannte Kick off Gruppe. Das war aber auch dann alles gewesen. Aber tatsächlich, jetzt nach äh komplett anderen Arbeitgebern, habe ich mich nie umgeschaut. Also es war dann einfach nur eine Unlust (--), in den Dienst zu kommen, äh eine Hilflosigkeit (--), was ich vielleicht ein Problem nicht so schnell gelöst habe, wie ich es mir das vorgestellt habe.

00:32:35

Interviewende: Ok (1 Sek.). Und wenn man jetzt ja auch gerade irgendwie das Thema Fluktuation haben, was ja wirklich in der Heimerziehung der stationären Kinder- und Jugendhilfe, ähm sag ich mal ein großes Ding auch ist, was denken Sie, unterscheidet sie auch von Fachkräften, die zum Beispiel die Heimerziehung verlassen haben?

00:32:59

Fachkraft: Das ist ja (--), wie viel Zeit haben wir noch ((lacht))?

00:33:05

Interviewende: ((lacht)) Genug, so lange Sie brauchen. Also

00:33:06

Fachkraft: Bitte? ((lacht))

00:33:07

Interviewende: So lange sie brauchen. ((lacht))

00:33:10

Fachkraft: ((lacht)). Okay, also ich (--), denke (1 Sek.). So bei mir persönlich ist es einfach das Ding gewesen, dass ich nicht mehr viel Zeit dabei gelassen habe, ich habe auch so mit 30 in die Heimerziehung bin ich reingekommen. Und da war ich einfach noch nicht so gesettelt und da wollte ich erst mal ähm den Job ausprobieren. Und ich glaube als ich 30 war, das war dann war dann vor 22 Jahren, dass ich das auch so innerhalb der Generationen, einfach so die, die das Mindset zum Thema Work-Life-Balance und Freiheiten, Freizeit und Freizeit haben, Freizeit nutzen mit Sicherheit noch mal ähm sehr geändert hat. Und dass. Wer sich die Jugend heutzutage wirklich noch älter machen, aber die jungen Berufseinsteiger, dass die mit Sicherheit oder die meisten von denen auch einfach so ähm: "Und wenn es mir nicht gefällt, dann kündige ich". Also wenn es irgendwo Schwierigkeiten gibt ähm, dass (.) da (.) die Angst davor oder bzw. dass man das dann auch einfach macht, die ist weitaus geringer. Die machen das dann einfach, so(.). Sehe ich auch ein bisschen zweischneidig, weil ja natürlich kann man Berufserfahrung nur üben und lernen, wenn man länger in einem Beruf da ist. Und dann kann man, kann man sich auch entwickeln und äh. Wenn man es nicht macht, wenn man bei den, bei denen bei der ersten schwierigen Situation dann sagt: "Nee Naja, das ist nichts für mich" und dann dann weggeht. Nachvollziehen kann ich's sage aber auch auf der anderen Seite ähm. Vielleicht (---) hast du noch nicht genügend ausprobiert. Weil ich weiß nicht, welcher Job wirklich zu 100 Prozent zufriedenstellend ist. Natürlich, Heimerziehung ist ein wahnsinnig schwieriges Berufsfeld. Und es gibt mit Sicherheit auch leichtere Arbeitsfelder, die man als Sozialpädagoge dann machen könnte. Aber (.) ja (--). Also das ist glaube ich mit Sicherheit dann noch mal so ein Ding, warum Berufseinsteiger äh schnell auch wieder das Arbeitsfeld im <Name der Einrichtung> verlassen, mag mit Sicherheit dann auch sein, dass das das familiäre Setting, dass das noch nicht stimmt oder dass man wirklich noch ein bisschen. Man möchte viel rausgehen, möchte viel erleben, man möchte viel machen. Und das ist wie gesagt, mit den äh Arbeitszeiten, die wir haben, ist das (--), passt nicht wirklich so. Das muss, das muss man schon wollen. Also es gibt viele Sachen, die muss man wollen. Und muss man sich damit einverstanden erklären, dass das die dann auch einfach gegeben sind und dass das einfach Fakt ist und dass man Nachtdienst hat und dass man in der Woche zweimal, vielleicht auch mal einen Nachtdienst hat und am Wochenende und dass man sich nicht am Wochenende mit anderen Leuten treffen kann und auch zu Zeiten, wo sich andere Leute treffen, vielleicht noch und vielleicht auch gerne in der Woche. Auch einen Tag Dienst

macht das schon unmöglich, weil ich erst um halb neun aus dem Dienst abends rauskomme, so da gehe ich nicht noch mal irgendwo hin. Und das (---) äh wenn dann Berufseinsteiger oder junge Menschen, die in diesem Arbeitsfeld arbeiten wollen, dann sagen Nee, möchte ich nicht. Dafür ist mir mein Privatleben auch vielleicht einfach äh zu wichtig. Dann machen die das nicht. Und ich habe mir das dann irgendwann auch so mit meiner Frau zurecht gebastelt, dass das für uns beide passt.

00:36:56

Interviewende: Und wenn wir befinden uns ja manchmal äh auch in der Heimerziehung. Ja, die sind ja teilweise auch an besondere Ereignisse, teilweise auch geknüpft. Und gab es da irgendwie etwas, was sie nachhaltig ähm immer wieder in Erinnerung haben, also eine Arbeitssituation und die vielleicht auch ein Stück weit ihr berufliches Handeln äh an der Stelle beeinflusst hat?

00:37:32

Fachkraft: Hm (3 Sek.). Tja (2 Sek.). Also was, was, was äh mich nachhaltig äh für meinen Job immer noch mal wieder bestärkt, ist, dass hier tatsächlich auch von Kindern und Jugendlichen, die mal bei uns gewesen sind, dass da immer noch Kontaktaufnahme zu uns stattfinden, dass sie sich melden und fragen, wie es uns geht. Das finde ich immer sehr schön. Das da ist dann so die Selbstwirksamkeit wird dann auch bestätigt, dass man auch wirklich was bei den Kindern und Jugendlichen bewirkt hat. Und wenn man dann ganz offen im Austausch ist klar, die fanden mit Sicherheit nicht alles toll. Wie auch ((lacht)). Also ähm. Das kann ich auch vollkommen nachvollziehen. Aber wenn Sie dann so im Großen und Ganzen sagen können: "Ach, die Zeit da in der <Name der Gruppe>, das war eine schöne Zeit gewesen. Das hat mir Spaß gemacht und da erinnere ich mich gern an dies und das und an die Touren und so." Das ist, das ist schon sehr schön. Eines der Dinge.

00:38:36

Interviewende: Und wenn wir uns jetzt mal noch mal ein bisschen zu belastenden Situationen im Alltag ähmoder im Arbeitsalltag. Es gibt ja teilweise Situationen, die irgendwie konstante Belastungen einfach im Arbeitsalltag darstellen ähm . Können Sie da irgendwelche benennen, die Sie selbst jetzt in Ihrer Arbeit oder in Ihrem Arbeitsalltag ähm erkennen können?

00:39:11

Fachkraft: Also. (---) So, die letzten drei Jahre (.) definitiv nicht. Davor gab es mit Sicherheit immer mal wieder belastende Arbeitssituationen, die durch (--) äh ((schnaufen)) spezielle Jugendliche hervorgerufen worden sind. Ich sage ja immer ganz gerne Die sind verhaltensoriginell, die sind nicht verhaltensauffällig oder verhaltenskreativ und die waren dann auch besonders verhaltenskreativ. Und äh da kam man dann in den Dienst und da wusste man, das wird kein unstressiger Dienst. So, das ist mit Sicherheit einer der (.) ähm (---) belastenden Faktoren, die man auch nicht wirklich von jetzt auf gleich in irgendeiner Form ändern kann. Also einen tropfenden Wasserhahn, da kann ich das Wasser abdrehen oder ein Klempner bestellen, dann tauscht er das Ding aus, ist es relativ schnell behoben. Ähm, im Umgang mit Menschen ist das natürlich nicht so der Fall. Was (.) ich auch noch anteilig als belastend empfinde, oder oder so sage ich mal so ein kleines Damoklesschwert ist tatsächlich, wenn ich frei meinem Dienstplan stehen habe und ich es nicht beeinflussen kann. Und gerade jetzt in der Winterzeit, es ist Corona Zeit kam es dann doch mal wieder häufiger vor, dass man einfach in den Dienst gerufen worden ist (.) Und ab wann muss man dann für sich persönlich abwägen ähm. Natürlich will jeder frei haben, aber wenn einer jetzt der anderen Kollegen die vielleicht hätten einspringen können, dann wirklich ähm (--), was weiß ich in <Ort> ist und da seine Eltern besucht, kann natürlich nicht mal eben kommen. Und dann äh ist es bei mir. Also das heißt also ein freier Tag, wenn ich da keinen Urlaub eingetragen habe. Das ist nicht unbedingt ein freier Tag. Wobei tatsächlich im Moment ist es wirklich so, dass ich meine freien Tage auch als freie Tage plane und ist auch eher selten ist. Aber es hat auch schon mal andere Zeiten gegeben, wo es nicht so berechenbar gewesen, so viele (.) häufig in den Dienst gerufen worden ist, obwohl man eigentlich frei gehabt hätte.

00:41:19

Interviewende: Mhm. Und wie geht man dann in der Situation auch damit um? Also zum Beispiel man kann einfach nicht oder man hat was anderes vor. Wie wird dann an der Stelle vielleicht auch damit umgegangen?

00:41:35

Fachkraft: Also äh da wird sehr viel Rücksicht darauf genommen. Definitiv. Wenn man jetzt (--)wirklich was was vorhat, was unumstößlich ist und wo ((reuspern)) persönliche Dinge vielleicht auch mit mit dranhängen. Dann wird gesagt: "Okay, ich gucke noch mal, ob da nicht doch vielleicht jemand anders einspringen könnte". Dann wird das auch in der Regel gemacht. Da wird sehr viel Rücksicht aufeinander genommen ähm. (1 Sek.)Wenn ich tatsächlich jetzt keinen guten Grund vorlegen könnte (--), so einfach klar wäre, wäre eine aktive Freizeitgestaltung ich sage: "ich gehe klettern oder ich möchte ganz gern zur Band". Dann, ähm, kann das als Grund zählen. Allerdings kann man ja auch mal eine Band ausfallen lassen, man kann auch nicht klettern gehen oder das Treffen mit dem Freund dann auf einen anderen Tag verschieben. Das ist mit Sicherheit dann möglich und ähm (.). Ja, also ich mit meiner Einstellung bin da offenbar ganz weit vorne und sagt dann auch: "Ja okay, dann verzichte ich darauf", weil ich auch äh einfach für die Arbeit weiß. Okay, da ist dann vielleicht auch im Zweifel kein anderer, der es dann machen könnte. Und an anderer Stelle geht es mir dann vielleicht mit Sicherheit auch mal irgendwann zugutekommen, wenn ich dann mal krank bin. Es muss ja dann irgendwer anders einspringen und das funktioniert ganz gut und da wird schon Rücksicht drauf genommen. Aber es ist eben halt nicht an jeder Stelle leistbar.

00:43:11

Interviewende: Ja, wir hatten jetzt ja auch schon ein paar Mal das Thema Corona. Ähm, wie hat denn auch die Corona- Pandemie ihren Arbeitsalltag beeinflusst?

00:43:25

Fachkraft: Das war schon (.) an vielen Stellen sehr massiv. Und (2 Sek.). Es fing an mit Masken tragen. Das Ding war dann so, dass die Schulzeiten verkürzt worden sind, wir also in den Kick off Gruppen im <Name der Einrichtung> ist das so, dass die sieben Kinder, also es sind permanent 7 Kinder, die äh werden von einer Lehrerin betreut, wo sich die Schulräume in der Gruppe befinden. So (.). Da haben wir Gott sei Dank noch mal im Moment auch den Vorzug, weil wir einen Familien ähnliches System sind. Dass wir dazu dann keine Masken tragen müssen, zumindest die Kinder, nicht die Pädagogen mittlerweile wieder ja. Das war, das ist mit Sicherheit sehr belastend für alle, insbesondere für die pädagogischen Fachkräfte. Es war dann so, dass die Schulzeit anteilig auch eingeschränkt worden ist. Wir dadurch ähm (---). Dadurch haben wir den Tagesablauf ein bisschen angeglichen. Wir sind dann Gott sei Dank sind wir später aufgestanden. Wir haben dann auch zum Beispiel den Frühsport weggelassen, die wir sonst normalerweise mit den Jugendlichen vor vor der Schule noch machen, einfach um ein bisschen aktiver in den Tag zu starten. Das hat sich ((lacht)) als sehr gewinnbringend hat sich das so ein bisschen herausgestellt. Das war sehr schön. Und der, der Stresslevel, der war bei den Kindern und Jugendlichen deutlich geringer. Ist es zwar leider wieder eingeführt worden, zum Leidwesen von dem einen oder anderen ähm, aber mittlerweile auch das, dass das klappt so, aber es ist ja auch erst mal ein Stressfaktor für die Kinder, wenn sie um 6 Uhr geweckt werden und dann vor vor der Schule erst mal sportlich aktiv werden müssen. Ja, das war mit Sicherheit Einschränkung. Wir haben viele der der angedachten Touren haben wir nicht stattfinden lassen können, weil ähm das nicht machbar ist, weil wir machen das manchmal so genannt Expedition, dass wir uns aufs Fahrrad setzen und von hier bis an die <Ort> fahren und dann jeden Tag eine bestimmte Kilometeranzahl. Abends suchen wir uns irgendwo eine Wiese äo, wo wir dann hingehen, zu den Bauern fragen, ob er nicht vielleicht ein Feld oder Wiese für uns hat, wo wir uns dann mit den Zelten aufstellen würden. Das ist natürlich zu Corona Zeiten nicht machbar und nicht leistbar. Also da sind viele Sachen ausgefallen. Wir haben aber kreativ wie wir sind, wo sehr viele alternativ Sachen finden können. Und (.) ich muss auch sagen, ich glaube, dass wir das bei uns in der Gruppe sehr gut mit den Kindern und Jugendlichen aufgefangen

haben, weil auch natürlich Heimfahrten dann anteilig erst mal nicht so stattgefunden haben, wie sie stattfinden sollten und dann werden sie von zu Hause wiedergekommen sind äh, dann mussten die auch erst mal auch Maske tragen wegen der Inkubationszeit. Das haben die aber alles sehr gut mitgetragen und das hat wirklich gut geklappt. So (.). Also die soziale Isolierung, die im Moment natürlich ganz weit oben ist, bei vielen Kindern und Jugendlichen, die haben wir nicht, weil wir haben unsere pädagogischen Angebote, wir haben unsere Kreativ- Angebote. Wir haben uns (.), so(.) und eine Isolation ist da Gott sei Dank nicht gegeben.

00:46:45

Interviewende: Ja, das ist ja schon mal schön zu hören (.) an der Stelle. Wir hatten ja auch noch mal vorhin über diese dauerhaften oder konstanten Belastungssituationen gesprochen. Ähm, es kommt aber natürlich auch ab und zu zu unvorhersehbaren Situationen, ja Situationen, die Krisen ähnlich sind. Können Sie mir da vielleicht mal eine Situation beschreiben, wo Sie wirklich eine Krise bzw. eine sehr hohe Belastung verspürt haben? Vielleicht auch aufgrund der Unvorhersehbarkeit?

00:47:27

Fachkraft: Also da hat mir mein Berufsleben, hat es da mehrere Situationen gegeben, bis hin zu körperlichen Angriffen und wo wir auch dann dazu genötigt gewesen sind, äh einen Jugendlichen dann auch festzuhalten, weil der ansonsten nach uns getreten, geschlagen, gebissen und gespuckt hätte ((schnaufen)). Wo auch dann mehr als ein Mitarbeiter dafür notwendig gewesen ist, dass wir der Selbst- und Fremdgefährdung von dem Kind und den Jugendlichen nicht ausgesetzt sind. Und tatsächlich (---) mit dem stabilen Team, das wir im Moment haben ähm, kommt es erst gar nicht bis dahin. Also es gibt immer mal wieder Situationen, die den Puls ein bisschen in die Höhe schnellen lassen. Aber so richtig mit mit körperlichen Angriffen und da Sachen durch die Gegend fliegen und dass man vielleicht auch selber verletzt werden könnte, die gab es in den letzten Jahren Gott sei Dank nicht. Aber die laufen nach ähnlichem Schema (.), laufen die ab. Also das sind dann Situationen, wo man erst ins äh Wortgefecht mit den Jungs dann geht, wo die die Mitarbeit verweigern und wo man dann natürlich, wenn man so ein bisschen im Hinterkopf hat. A Mist, der Programmpunkt, der muss ja noch eigentlich gemacht werden, muss durchgesetzt werden. "Du musst aber jetzt mitmachen" und dann bauscht sich das so langsam auf, dass äh da ist die Krise eigentlich vorprogrammiert. Und da glaube ich, haben wir bei uns Team mittlerweile eine ganz gute Möglichkeit gefunden, dass wir auch uns da freimachen können von von, von diesem diesem Druck etwas nicht geschafft zu haben, weil man dann im Fall einer Krise ist und da auch in der Situation dann auch erst mal deeskalierend zu wirken und ähm auf die Bedürfnisse des Jugendlichen einzugehen.

00:49:27

Interviewende: Okay, vielen Dank. Unser Thema ja auch in der Forschungsgruppe ist vor allem das Thema Resilienz und auch die Resilienz bei Fachkräften. Was verstehen Sie unter Resilienz und würden Sie sich auch selbst als Resilienz bezeichnen?

00:49:48

Fachkraft: Also Resilienz ist ja für mich die die Fähigkeit, ähm mit belastenden Situationen umgehen äh zu können und ähm (---) Ressourcen zu haben, auf die man ähzurückgreifen kann, mit denen man stark belastende Situation reingehen kann. Ich werde mich durch die Berufserfahrung, die ich im Laufe der Jahre gesammelt habe und durch eine Zusatzqualifikation würde ich mich durchaus als resilient bezeichnen. Und äh ich glaube, das schlägt sich auch in der in der Gelassenheit, die ich im Arbeitsalltag mit einbringen kann und wie ich mit den Kindern und Jugendlichen umgehe, äh ähm (--), schlägt sich das sehr wohl nieder. Also äh, es ist natürlich immer so, es gibt dann Fremd- und Selbstwahrnehmung, aber ich versuche dann immer so aufzutreten, dass ich mir sage: "Okay, egal was du jetzt anstellst, du kannst das natürlich gerne machen. Du kannst dich auch gerne für den besseren Weg entscheiden, was es uns natürlich ein bisschen erleichtert. Aber wenn äh du meinst, du willst es jetzt irgendwas durch die Gegend fliegen lassen oder wir müssen sich verweigern, dann machst du das eben. Dann bin ich aber

auch bei dir und bin mit an deiner Seite". Ähm und das ist glaube ich schon eine eine Stärke, äh, eine Ressource oder auch eine äh Resilienz, die die Jungs, so bilde ich mir zumindest ein, deutlich spüren und die dann auch die (--) belastenden Situationen gar nicht so häufig werden lässt.

00:51:29

Interviewende: Ja gut, wir kommen jetzt schon zur letzten Frage. Wir sind jetzt fast weit durch und er kommt jetzt noch mal zu so einem Klassiker aus der Sozialen Arbeit, aber auch aus der Sozialpädagogik. Die Wunsch-Frage. Sie haben drei (-)

00:51:48

Fachkraft: Bitte was? Entschuldigung?

00:51:49

Interviewende: Die Wunsch-Frage.

00:51:51

Fachkraft: Die Wunsch-Frage!Oh, die ist schön. ((lacht))

00:51:53

Interviewende: ((lacht))Und Sie haben drei Wünsche sogar. Und äh einmal dürfen Sie sich was wünschen für die Heimerziehung, also grundsätzlich für dieses Handlungsfeld, einmal für Ihre Gruppe und einmal auch für sich selbst.

00:52:13

Fachkraft: Hmm. Ja, für die Heimerziehung wünsche ich mir auf jeden Fall, dass es äh (---). Ich glaube, dass es eine Berufssparte, die sehr wichtig ist, die mit Sicherheit nicht die Bedeutung oder das Ansehen vielleicht in der Gesellschaft hat, die es vielleicht haben könnte, aber das würden wahrscheinlich viele Berufssparte von sich selber behaupten, dass sie unglaublich wichtig sind. Aber ich glaube äh, wenn es um den Umgang mit Menschen geht und dann auch äh um bei dem Umgang mit benachteiligten Kindern ähm, halte ich das schon für sehr wichtig. Und (.) da wäre einfach mein Wunsch, dass es einfach viele (.) Leute gibt, die den Kindern und Jugendlichen vermitteln können ähm, dass sie (---) Lösungen für ihre für ihre Probleme haben oder bzw. dass es Lösungsmöglichkeiten gibt, äh dass ((reuspern)) das, was sie erlebt haben, nicht so sein und weiterhin so bleiben muss, dass es das ist, dass Sie Möglichkeiten haben, Ihr Leben anders in den Griff zu bekommen, ähm mehr Lebensfreude zu entwickeln, selbstständig zu werden ähm, selbstbewusster zu werden und dass es da einfach viele kreative und wohlgesonnene Menschen gibt, einfach die das gemeinsam mit den Kindern und Jugendlichen zusammen leben wollen und dass das dann auch arbeiten. Das wäre so mein Wunsch, grundsätzlich für die Jugendhilfe. ((reuspern)) Für das Team (---)wünsche ich mir weiterhin einfach die Stabilität, die das im Moment hat und auch noch weiterhin haben soll. Und ähm äh (3 Sek.). Ja (---). Das ja doch, das wär's eigentlich schon. Und dass wir auch die, die ((reuspern)) dieses Ineinander wachsen, was wir haben und dieses Kooperieren miteinander, dass das weiterhin eine Sache ist, die wir mit dem Team weiterhin machen können, einfach auch zum Wohle der Kinder. Und (.) für mich persönlich ja wünsche ich mir, dass es mir nie an Ideen ausgeht äh und an an Mut, an Zuversicht und an Stärke für diesen Beruf weiterhin ausüben zu können. Weil natürlich muss ich auch irgendwann nachdenken, dass ich nicht ewig der Berufsjugendlichen bleiben kann. Aber im Moment ähm, sehe ich da noch keine Veranlassung zu, dass ich zu alt dafür bin. Und ähm (--) ja (.), dass ich das so lange wie möglich machen kann oder dann in irgendeiner Berufssparte wechsel, die dann vielleicht nicht mehr mit Nachtdienste verbunden ist und auch nicht mehr mit erlebnispädagogischen Touren, aber dann trotzdem noch im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, die mir Spaß macht.

00:55:31

Interviewende: Ja, sehr schön. Ähm, vielen Dank für das Interview.

Anhang 2.2: Interview mit KF2

00:00:01

I: Ähm (.) Warum haben Sie sich für den Beruf "Sozialarbeiter" entschieden? [Tongeräusche bei Webex]

00:00:06

FK: Ob ich mich dafür entschieden habe oder /

00:00:08

I: Nee (.) warum? /

00:00:08

FK: Warum?

00:00:13

I: WARUM?

00:00:13

FK: Eh (.) ((lacht)) also ich kann jetzt lang ausholen ehm ich (.) hab aber das Gefühl, rückwirken/ rückblickend ja (.) hat es einfach Sinn gemacht. Ich habe zuerst ähm (.) Biologie studiert, dann VWL, Sprachen konnte ich mich ausschließen und dann bin ich irgendwann in der Pädagogik gelandet und da fühle ich mich auch eh ganz gut aufgehoben, ja.

00:00:31

I: Okay

00:00:31

FK: Warum hab ich mich da dafür entschieden? weil ich glaube, dass es für mich das Richtige ist, dass ich da mit Jugendlichen, äh schwererziehbaren Jugendlichen, ähm (.) ja der Richtige bin, der da irgendwie 'n bisschen, die/ denen vielleicht Wege aufzeigen kann, wie's besser läuft.

00:00:48

I: Ja, okay, dann haben Sie ja auch schon beantwortet, wieso Sie sich für die Erziehung entschieden haben. (- -) Ja (.), und als nächstes würde ich gerne wissen, wie für Sie ein gelungener Arbeitstag aussieht?

00:01:04

FK: ((Tiefes Einatmen)) Ein gelungener Arbeitstag. Also wir sind ja in der Intensivpädagogik. Ein gelungener Arbeitstag eh (.) bedeutet für mich, dass wir ohne krisenhaften äh (.) Episoden (.) durch den Tag kommen, oder beziehungsweise wenn die Jungs ihre Krisen haben, was natürlich unvermeidlich auch teilweise ist, dass die (.) gewaltlos ablaufen ähm, ja, dass man mit seinem geplanten Programm durchkommt (- -) und äh (.) ja, dass man am Abend dann zusammen am Tisch reflektieren kann den Tag und äh (.) alle Jungs irgendwie (äh) ((tiefes Einatmen)) wertschätzend äh (.) miteinander sagen können, was gut gewesen ist. Das ist, glaube ich, ein guter Tag gewesen, ja.

00:01:43

I: Mhm, okay, ja, spannend. Und mit welchem Gefühl gehen Sie zur Arbeit?

00:01:50

FK: (2,5) Mhm (.) mit welchem Gefühl? Mit nem guten Gefühl ((lacht)). Also ich gehe/ ich ähm (.), ja [Nebengeräusche] manchmal ist man ein bisschen gespannt, ja was kommt und hat sich so Pläne gemacht und ähm möchte das auch, dass es dann irgendwie funktioniert. Aber eh (.) ich gehe eigentlich (.) durch die Erfahrung auch mit nem ganz guten Gefühl zur Arbeit (.) ja.

00:02:10

I: Okay. Und wie stellen Sie eben nach einem belasteten Arbeitsalltag für Sie persönlich seelisches Wohlbefinden wieder her?

00:02:19

FK: (1,5) Ähm ja, ich fahr mit dem Auto zurück und äh (.) fahre mit dem Auto zur Arbeit und zurück und da höre ich keine Musik, sondern ich lass mir einfach die Autogeräusche (.) auf mich einwirken und ähm (.) wir haben halt im Team (.) also wöchentlich findet ein Team statt, (- -) wo man mit den Kollegen reden kann. Auch so zwischenmenschlich funktioniert das hier sehr gut, dass man sich auch mal austauschen kann (.) nach irgendwelchen Krisen ähm (.) im Büro auf eh (.) kleiner Ebene. Joa. Dann gib't's noch Coaching eh (.) zweimal im Monat oder einmal im Monat, weiß ich grad gar nicht ((lacht)) (.) da kann man auch noch mal (.) Sachen ansprechen. Also (- -) ja und zu Hause ist das eher nicht so Thema, das ist doch ähm/

00:03:01

I: Okay also/

00:03:01

FK: Manchmal ein bisschen zu belastend, ne?

00:03:03

I: Okay also bleib/

00:03:05

FK: Also eher über die Arbeit und eher auf den auf dem Weg zur Arbeit und von der Arbeit zurück.

00:03:08

I: Ja, genau das wollte ich gerne noch mal nachfragen. Genau. Ähm (- -) und was benötigen Sie konkret, um sich nach stressigen Situationen oder Belastungsfaktoren zu erholen?

00:03:21

FK: [Nebengeräusche] Ja Ruhe ((schmunzelt)) (.) äh und vielleicht auch ne, ja ne Reflexion halt von ähm gewissen Situationen. Dass man halt so sagt "okay, das hast du richtig gemacht, das war unvermeidlich", also Rückhalt einfach (- -).

00:03:33

I: Mhm, ja

00:03:33

FK: Wertschätzung [Nebengeräusche]

00:03:36

I: Und ähm (.) wenn Sie an die Fachkräfte der Heimerziehung denken. Welche Fähigkeiten oder Eigenschaften sind für eine Fachkraft grundlegend notwendig, die der Heimerziehung tätig ist? [Tongeräusche bei Webex]

00:03:49

FK: Ja viel Verständnis (- -) ähm, wertschätzende Haltung, ähm (.) Ja Offenheit, Klarheit (- -) auch äh, Verbindlichkeit.

00:03:51

I: Mhm.

00:03:51

FK: Ja (- -) und halt/ ja gut man muss auch schon belastbar sein ne und teamfähig auch, ja gut.

00:04:12

I: Und wie würden Sie Ihre eigenen Kompetenzen dahingehend einschätzen?

00:04:19

FK: Ja, die haben sich ehm ((lacht)) also man muss es halt schon erlernen, ne. Das ist Uni ist die eine Sache und dann (.) braucht man schon so ein, zwei Jahre, um wirklich inner Intensivpädagogik ehm (- -) Fuß zu fassen. Ähm (- -) insofern glaube ich, dass ich schon (.) belastbar bin. Teamfähig, da kann man sicherlich immer wieder dran arbeiten. Auch Kritikfähigkeit ähm (2 Sek.) geht so ((lacht)). Aber ansonsten denke ich, dass ich schon wertschätzend mit den Jungs bin. Ähm (.) Klar bin ich auf jeden Fall also, brauchen halt klare Richtlinien auch. Ähm (.) ich denke (- -) ja, das macht's so aus, also wertschätzend und klar und (- -) genau.

00:05:02

I: [Nebengeräusche] Ähm (.). Und [Tongeäusche bei Webex] wann haben Sie sich in Ihrem Arbeitsalltag besonders selbstwirksam wahrgenommen oder bzw. können Sie darauf vertrauen, mit Ihren Handlungen oder Herausforderungen, damit gut umgehen zu können?

00:05:18

FK: Ja, also man nimmt sich schon zunehmend äh (.) mit zunehmender Arbeitsdauer auch selbstwirksam wahr, auf jeden Fall, das denke ich schon. Dass man halt merkt, dass die Jungs (.) ähm (.) dann wirklich bereit sind, auch äh (.) über ihre Grenzen zu gehen, wenn man das gut anleitet und ähm (.) hm einfach das man denen ein Umfeld bieten kann, wo die sich aufgefangen fühlen, sicher fühlen und erst dann kommt's es auch zu möglicher Entwicklung. Äh insofern das biete ich denen. Insofern denke ich, dass ich da schon Selbstwirksamkeit verspüre, ja.

00:05:48

I: Mhm, also quasi in der Entwicklung, die die Jugendlichen machen, empfinden Sie Ihre eigene Selbstwirksamkeit, wenn Sie sie damit unterstützen?

00:05:57

FK: Schon ja

00:05:58

I: Mhm

00:05:58

FK: Ich denke ähm ähm (- -), ich denke nicht, dass ich jetzt über irgendwie Berichte schreiben oder so mich selbstwirksam fühle, sondern eher, ja wirklich, beim Feedback durch die Jungs, was man halt an deren Verhalten sieht. Da eh (.) erlebe ich Selbstwirksamkeit.

00:06:11

I: Okay. Und wie wird Ihr Arbeitsfeld in Ihrem sozialen Umfeld wahrgenommen? Also Freundeskreis oder Familie?

00:06:20

FK: ((lacht)) ja, mein Freundeskreis ähm (1 Sek) / ist immer schwer zu erklären, was man hier so macht und wie das läuft. Ähm (.) Viele sagen: „oohh, könnt ich nicht“, ähm (.) aber ich glaube doch, dass die meisten irgendwie sagen: „na super, dass das wer macht“ (1 Sek.) ähm (.) ja. Und ansonsten ist halt viel auch mit Kollegen, die ähm (.) die einem dann Feedback geben und das dann sagen, dass man es gut macht. Es äh (- -) genau, also es ist eher, eher so ein bisschen: „ich könnt's nicht, aber schön, dass so einer macht“. So ungefähr ((lacht)).

00:06:52

I: ((schmunzelt)) ja okay, aber dann ja schon wertschätzend.

00:06:54

FK: WERTSCHÄTZEND auf jeden Fall.

00:06:59

I: Okay. Und ähm (.) im Beruf kann man ja grundsätzlich nicht immer alles alleine schaffen. Man braucht auch schon mal Unterstützungsmöglichkeiten. Ähm (.) Sie haben mir anfangs schon ein bisschen was über die Unterstützungsmöglichkeiten Ihres Trägers erzählt, ähm (.) mit Team und Coaching [Anm. Erzählungen von FK beim Kurzfragebogen] gibt es da noch weitere Unterstützungsangebote?

00:07:22

FK: Ja es gibt halt über die MAV, die Mitarbeitervertretung, die Möglichkeit äh, über den Weg des Beschwerdemanagements ähm (.) äh (.) ja das Haus zu bewegen, dass irgendwas passiert. Also wenn man jetzt, was weiß ich sich irgendwie komplett ungerecht behandelt fühlt, könnte man den Weg gehen (2 Sek.) ähm (- -) ja das Haus unterstützt halt (- -) finanziell äh (.) also jetzt für die Gruppe ne. Für mich persönlich weiß ich jetzt nicht, aber für die Gruppe eh (.) wir haben 'n Gruppenfahrzeug, wir haben sehr viel Materialien, weil wir sehr viel ähm (.) draußen Zeit verbringen mit den Jungs in den Ferien und auch am Wochenende ähm (.) haben wir sehr viel Outdoor-Materialien, also da erfährt man Unterstützung, ähm ja.

00:08:03

I: und so was wie Supervision oder Fortbildung, wird das angeboten?

00:08:08

FK: Jetzt habe ich Sie gerade nicht so richtig verstanden, wie bitte?

00:08:10

I: Supervision oder Fortbildung, wird das angeboten? [Tongeräusche bei Webex]

00:08:16

FK: Oh ich höre irgendwie gerade fast gar nichts mehr, Moment. Irgendwas was falsch gemacht? [Klickgeräusche der Maus] Eigentlich alles gut (1 Sek.) dann nochmal bitte, sorry.

00:08:25

I: Supervision oder Fortbildung, wird sowas angeboten?

00:08:30

FK: Ahaaa natürlich Fortbildung, klar (.) sicher eh (.). Das/ doch natürlich, dass wird finanziell gefördert (ähm) bis zum gewissen Grad ehm. Es gibt natürlich Pflicht-Fortbildungen wie Erste-Hilfe, die alle zwei Jahre, ähm oder wenn man gewisse Scheine hat, dass man die wieder auffrischen muss. Ehm (.) ansonsten gäbe es natürlich schon viele Möglichkeiten von Fortbildungen, die man wahrnehmen kann. Auch ähm ja, interdisziplinär, fachfremd, sage ich mal, kann man da was machen. Viel (.) äh viele Kollegen machen auch irgendwie ähm (.) ihren Erlebnispädagogen zum Beispiel als Schein, das wird auch vom Haus dann mitgetragen, anteilig und auch gefördert auf jeden Fall. Eh (- -) ja, ich habe drei Kinder und 'ne Familie ist bei mir immer schwierig, dann Fortbildungen eh (.) ((lacht)) im vollen Umfang zu machen. Deswegen finde ich persönlich/ (.) deswegen bin ich auch gar nicht auf Fortbildung gekommen. Aber es gibt die Möglichkeit, Fortbildungen zu machen ja

00:09:25

I: Okay un-

00:09:25

FK: auch wenn das hausinterne Fortbildungen, sind auch gerade in den ersten zwei Jahren Pflichtfortbildungen sehr viele, ehm (.) wo man halt so'n bisschen Standards herstellen kann.

00:09:36

I: Okay und Supervision? [Tongeräusche bei Webex]

00:09:40

FK: Ja Supervision ist das/ ((räuspern)) also das nennt sich halt bei uns Coaching, ne. Das ist halt ähm (1 Sek.) [Hintergrundgeräusche] Coaching ähm einmal im, also entweder zweimal im Monat, einmal im Monat, weiß ich gerade gar nicht. Aber eh (.) das haben wir [Hintergrundgeräusche] eh (.) mit den ganzen Team. Dann haben wir halt/ (1 Sek.) also es ist halt jetzt nicht ne Supervision, sondern wir/ der Coach richtet sich nach unseren Themen.

00:09:59

I: ja

00:10:00

FK: Äh Supervision in, ist eher so im (.) im Alltag ne, durch die Gruppenleitung, durch äh (1 Sek.) durch auch die Bereichsleitung, ist ja alles hierarchisch ähm (.) da gibt's auch gerade zu Beginn ähm (.) auch in den Foren, die es die's, die's da gibt, natürlich durch Corona alles ein bisschen eingeschränkt, wie gesagt aber da gibt's halt dann die Möglichkeit, wie man, äh (- -) wie man seine Handlungsweisen da, äh (1 Sek.), ja wie man einen roten Faden da bekommt, wie man es machen kann-

00:10:29

I: Ja

00:10:31

FK: machen sollte.

00:10:31

I: Und wenn man von der Leitungsebene zur Teamebene guckt, ähm wie sieht die Unterstützung durch das Team aus?

00:10:42

FK: [Hintergrundgeräusche] Äh (1,5 Sek.) also ganz konkret ist es so, dass man äh (.) hier zu zweit immer arbeitet, ein Nachtdienst, ein Tagdienst und da eh (1,5 Sek.) ist man halt schon eng miteinander verbunden. Ja, weil die ganzen Arbeitsläufe auch äh mal geteilt werden, dass/ der Tagdienst arbeitet quasi dem Nachtdienst zu. Ähm (.) man muss sich aufeinander verlassen können in krisenhaften Episoden ähm (.) muss man sich schon darauf verlassen können, dass der Kollege die Kollegin eh (.) ja auch mit an einem Strang zieht und ähm weiß, was sie da macht und was jetzt so passieren könnte. Natürlich ist jede Krise auch anders, aber eh (.) ja unser Kriseninterventionskonzept, das wurde aber nicht vom Haus erarbeitet, sondern hier von unserem <Merkmal der Gruppe>-Bereich. Da sollte man schon voraussetzen, dass die KollegInnen wissen, ähm (.) was da passiert und wie es abläuft, ehm (.). Und ansonsten halt im Team auch, dass man dann eh ((lautes einatmen) Krisen reflektieren kann und eh miteinander besprechen kann, was hätte man besser machen können. Ja

00:11:44

I: Okay. Also wird die Unterstützung durch das Team von Ihnen schon als wirksam wahrgenommen?

00:11:51

FK: Ganz hab ich's nicht verstanden, aber als wirksam nehm ich das wahr, ja.

00:11:56

I: ((schmunzelt)) ja okay, dass war die Frage. Ja und ähm (.) also fühlen Sie sich durch Ihr Team als Fachkraft auch gewertschätzt?

00:12:05

FK: Durch mein TEAM? Auf jeden Fall, ja!

00:12:06

I: Und wie kommen Sie zu der Einschätzung? Also erhalten Sie direktes Lob oder (- -), wie fühlt sich-

00:12:11

FK: ((schmunzelt)) ja Lob ist'n bisschen viel (lacht))

00:12:15

I: Oh, okay ((lacht))

00:12:15

FK: Eh (- -) eh (- -) wenn man nicht kritisiert wird, ist das vielleicht schon Lob genug, ne? Nein, ähm ich glaube, dass man das einfach merkt ne, dass die jungen Kollegen, die dazu kommen, äh, sich auch teilweise an einem orientieren, dann irgendwann eh natürlich ihren eigenen Weg finden müssen. Man muss halt authentisch bleiben, dass eh/ sind ja keine Roboter. Und ehm man merkt oft, dass jungen Kollegen gerne so was hätten, so wenn „was passiert, wenn ich/ wenn A passiert, was so/ äh (.) mach ich dann B oder wie?“ also es/ muss halt immer situativ handeln. Und da kriegt man dann häufiger gehört (.) nach irgendwelchen Situationen (.) oder was weiß ich, wenn man das Programm dann flexibel gestaltet hat oder sich irgendwas aus dem Ärmel geschüttelt hat - sind halt sehr strukturiert hier unterwegs in der Gruppe - ähm, dass man sagt: „boa das war eine super Idee“, also ist schon LOB, ja (.) Aber (- -) positives Feedback, sagen wir so.

00:13:04

I: Mhm okay

00:13:04

FK: Das kriegt man.

00:13:06

I: Ja gut. Und äh (- -) [Tongeräusche bei Webex] durch die Leitung fühlen Sie sich auch als Fachkraft wertgeschätzt oder wie würden Sie das bewerten?

00:13:15

FK: Von von wem bitte?

00:13:16

I: Von der Leitung?

00:13:18

FK: Von der Leitung. [Hintergrundgeräusche] Eheheh ((schmunzelt)) Ja, also es gab jetzt, ja so'n Corona-Bonus mal eh (.) finanzieller Art, aber den haben natürlich alle gekriegt. Ansonsten (1,5 Sek.) ja was hier immer bisschen schwirrig ist, wir sind halt sehr viel auf Tour, hab ich ja gesagt. Während den, während den Ferien, da wird das immer ehm (.) nicht im vollen Umfang bezahlt, was man macht ehm (.) von den Stunden her, das ist eh (.) 'n bisschen schwierig, aber ja. Was heißt Wertschätzung? (2 Sek.) Eh also die Bereichsleitung - wenn ich die jetzt mal als Leitung dazu zähle - die gibt dann schon Feedback (.) oft ehm (- -) auch kritisch. Aber letztendlich eh haben wir auch Team-Tage zum Beispiel, die die habe ich ganz vergessen auch zu erwähnen. Die sind weiß nicht alle halbe Jahr ungefähr oder Dreivierteljahr. Da kriegt man dann auch als Team gespiegelt, dass es ja so und so läuft und gut läuft und also (.) Das ist die Wertschätzung, die man erfährt, ja.

00:14:17

I: Okay, und [Tongeräusche bei Webex] Sie haben das ja schon ein bisschen angesprochen, ähm (.) fühlen Sie sich finanziell gewertschätzt oder eher nicht?

00:14:26

FK: Das habe ich leider auch wieder nicht verstanden, wie bitte?

00:14:28

I: Oh nein! Fühlen Sie sich finanziell gewertschätzt oder eher nicht?

00:14:32

FK: Aha! ((lacht)) Also eh ((lacht)) finanziell gewertschätzt. Also man steigt dann in den ähm (.) Bezahlstufen mit zunehmender Arbeitszugehörigkeit auf und kriegt dadurch natürlich mehr Geld (.), aber eh (-) also vergleichbar (1,5 Sek.) / Ich weiß nicht, wie kann man sich gewertschätzt fühlen? das ist man muss halt schon viel machen, viel leisten ähm (-) ginge immer mehr, würd ich sagen, ne?. Klar kann man damit leben, ist auch okay, ehm aber (.) es ginge mehr ((lacht)) natürlich. Ich glaube das ist natürlich bei Vielen auch ein Kriterium, ne dass die dann sagen, für die ganze Arbeit, die man leistet ((lautes Einatmen)) könnte es mehr sein. Man hat halt Nachtdienste, man hat mal Bereitschaftsdienste, ehm (.) also es ginge natürlich immer mehr, ja.

00:15:14

I: Ja, okay. Und wenn Sie sich eh (.) auf Ihre Team Ebene begehe- begeben. Wie schätzt Ihr Team die Unterstützungsmöglichkeiten des Trägers ein? Was glauben Sie ist da? Ist man einer Meinung oder gibt es da Meinungsunterschiede?

00:15:35

FK: Das wird sicherlich auch individuell gesehen, aber ich glaube, dass ähm, dass man halt (-) so kategorisieren kann, dass man dann sagen kann, die jungen Kollegen, die halt/ also die jungen nicht vom Alter her, sondern vom von der Arbeitszeit her, die erfahren halt sehr viel Unterstützung (.) erst mal indem Sie (.) die Beginner-Forum Einsteiger-Coaching haben und ja (-) sehr viel Feedback auch bekommen. Ehm (1 Sek.) ja und als älterer Kollege macht man halt seine Sache und das ist auch ehm (.) Also ehm (.) Ich glaube, ich glaube schon, dass das, dass das insgesamt so gesehen wird, dass man doch viel Unterstützung bekommt ja, glaub ich schon. Auch Fortbildung, wenn man da gewillt ist, Fortbildung zu machen, es ist schon eine tolle Sache. Insofern ich weiß nicht, ob ich das jetzt so differenzieren kann, aber ich glaube schon, dass die jungen Kollegen mehr verspüren von der Unterstützung. Die älteren Kollegen ja, es ergibt sich halt dann irgendwann nicht mehr ne.

00:16:37

I: Ja. Ich nehme noch mal kurz Bezug zu diesem Kurzfragebogen. Ähm (.) Sie haben die Unterstützungsangebote mit einer Zwei Minus bewertet und die Wirksamkeit der Unterstützungsangebote mit einer Drei. Können Sie die Noten begründen?

00:16:55

FK: Na ((lacht)) ja, also ich wüsste halt auch nicht ehrlich gesagt was, ähm/ ich glaube schon, dass man hier sehr viel (.) dadurch, dass <Name der Einrichtung> relativ groß ist, hat man halt sehr viele Sachen hier auf dem Gelände, die einfach da vorhanden sind, wie Hochseilgarten, Boulderhalle. Ähm wir haben als <Merkmal der Gruppe> Bereich eh (.) auch sehr viele Materialien und deswegen, wenn man DAS als Unterstützung sieht, ist das sehr gut.

00:17:19

I: Mhm.

00:17:21

FK: Ähm abzüglich muss man aber halt sagen, dass wenn man auf Touren ist und da im Zelt eh (.) mehrere Tage mit den Jungs durch die, durch die Gegend durch Deutschland oder teilweise vor Corona auch durch Europa, wandert, Fahrrad fährt oder Kanu fährt und ((tiefes Einatmen)) und dann halt davon nach längerem Kampf zwölf Stunden dann Zeit bekommt (.) ist das so eine Sache. Also will man gerne dann eh (.) einfach/ also man kann ja nicht nach zwölf Stunden nach Hause gehen und so sagen: „so, ich komm dann morgen wieder“, sondern ist halt die ganze Zeit da (2 Sek) deswegen die Zwei minus.

00:17:52

I: Okay und wenn man in Richtung Coaching, Teambesprechung, Fortbildung geht da ist aber (.) äh (.) sind Sie mit den Unterstützungsangebote schon zufrieden?

00:18:06

FK: Genau, man muss halt/ ähm, wie gesagt, es gibt halt diese Pflichtfortbildung, die man machen muss ähm (.) zu Beginn ähm und sonst ist es halt auch sehr viel mit Eigeninitiative verbunden, ne. Wenn man dann irgendwie einreicht, bei der Bereichsleitung "ich möchte die und die Fortbildung machen", ist es selten, dass man ein Nein bekommt. Ähm (.) hier im Bereich ist teilweise zum Beispiel, dass man uns irgendwie/ uns gehen Führerscheine aus, aufgrund der Tatsache, dass ja irgendwann keine Hänger-Führerscheine mehr (.) äh (.), also die muss man extra machen und da stellte sich das Haus irgendwie lange quer, dass sie das unterstützen. Mittlerweile würden sie es doch glaube ich machen. (1 Sek.) Das sind so Sachen, wo man dann denkt "sowas wär' wirklich ganz basal für den Ablauf, dass man halt 'n Hängerführerschein hat", wir haben Kanus, die gezogen werden müssen. Und wenn man dann als Haus sagt "ne das zahlen wir aber nicht", [tiefes Einatmen] verstehe ich den Sinn irgendwie nicht so ganz. Ne es sind so/ (2 Sek.) manche grundlegenden Sachen sind seltsam, aber wenn man dann ähm (.) eigeninitiativ wird und äh (.) ja, Fortbildung dem Haus vorschlägt, gibt selten ein Nein, also/

00:19:05

I: Okay

00:19:07

FK: Also hängt von der Eigeninitiative ab

00:19:08

I: Ja (1 Sek.) und dann würde mich (Nebengeräusche)

00:19:11

FK: Jetzt verstehe ich gerade gar nichts mehr

00:19:16

I: (Nebengeräusche) ja ich höre auch die ganze Zeit so ein Rauschen

00:19:19

FK: Ja ((lacht)), das ist gerade der Kollege, der gerade einmal kurz rein gekommen ist und seine Jacke angezogen hat ((lacht))

00:19:25

I: ((lacht)) achso okay.

00:19:28

FK: [Nebengeräusche] So, der geht aber jetzt auch wieder

00:19:28

I: [Nebengeräusche] ähm micht würde eine bestimmte [Nebengeräusche] Arbeitssituation interessieren, in der Sie sich unterstützt gefühlt haben. Ob Sie mir da eine beschreiben können?

00:19:40

FK: Eine konkrete Arbeitssituation ((räuspern)) (4 Sek.) äh (2 Sek.) Ja gut, aber das ist dann eher auf der, auf der Team- oder Kollegenebene ne. Dass man halt irgendwie ähm die Situation hat, wo, gerade auch zu Beginn, wo vielleicht dann wir sieben/ also wir arbeiten hier mit sieben Jungs in der Wohngruppe ähm, wenn dann mal zwei Jungs oder vielleicht sogar ein dritter Junge in der Krise waren. Und die sind halt bei uns ähm (2 Sek.) ja teilweise laufen die halt gewaltvoll ab, dass die Jungs halt irgendwie Randalen, Sachbeschädigung machen und teilweise auch äh (.) ja versuchen halt gewalttätig zu werden. Wenn man dann wusste "okay ich habe den Kollegen im (.) im Hinterhalt und der ist da und

geht nicht einfach weg" ((lacht)) "und er wüsste auch, wie man ein Telefon bedienen kann, um die Polizei zu rufen oder sowas". Das war dann ein gutes Gefühl, ja.

00:20:35

I: Okay

00:20:35

FK: Aber ganz konkret kann ich das jetzt nicht machen, also ich hab/ (3 Sek.) es hat sich auch mit den Krisen bei mir/ es ist, ist halt so wenn man länger da ist ähm (- -) äh, werden die Krisen zunehmend weniger, weil die Jungs halt wissen "okay, ich hab hier Sicherheit, ich brauch gar nicht hier rum testen und irgendwie/ der war schon immer da".

00:20:53

I: Mhm

00:20:55

FK: Ähm (2 Sek.), ja demzufolge, wenn die wissen, woran die sind, dann äh ist das oft mit den Krisen auch weniger ehm (.). Wo fühl ich mich unterstützt? Ähm (4 Sek.) Also ich fühl mich konkret unterstützt - ich bin stellvertretende Gruppenleitung - mit meinem Gruppenleiter zusammen zum Beispiel, dass wir uns dann wirklich gegenseitig sehr viel austauschen und sehr viel äh (.) besprechen. Fühl ich mich sehr eingebunden und sehr unterstützt und das/ auf der Ebene find ich das gut ja

00:21:24

I: Okay, und Sie arbeiten ja jetzt [Nebengeräusche] seit 2016 in der stationären Kinder und Jugendhilfe. Aus welchen Gründen fühlen Sie sich in diesem Berufsfeld wohl?

00:21:38

FK: ((Räuspern)) Aus welchen Gründen? Ja, ich glaube (.) also mir liegt das, wie gesagt. Ich hab das Gefühl, dass ich bei den Jugendlichen/ also ich hab viel Verständnis für die (- -) ähm, die Jungs können oft gar nichts dafür, dass die hier sind (.) sind aber die einzigen, die sich aus der Situation rausholen können. Da kommt niemand (.) von Herkunftsfamilie, der das macht, ähm. Demzufolge brauchen die einen Wegweiser. Ich glaube, das kann ich denen geben und deswegen äh, ja ich fühl mich von den Jungs, vom Team gewertschätzt und das ist ein gutes Gefühl und deswegen bleib ich trotz eh hehehe vielleicht besserer Bezahlungsmöglichkeiten irgendwo woanders bleibe ich hier, weil ich find's gut.

00:22:20

I: Und wie würden Sie Ihr Wohlbefinden in Form von Schulnoten bewerten?

00:22:26

FK: Das habe ich jetzt leider auch nicht verstanden.

00:22:26

I: Oh nein! Wie würden Sie Ihr Wohlbefinden in Form von Schulnoten bewerten?

00:22:35

FK: Hier kommt gerade nicht mehr viel an ((lacht)). Ich weiß nicht, woran es liegt, aber irgendwie höre ich gerade kaum noch was. "Wie würden Sie" das hab ich noch gehört und dann?

00:22:43

I: Ihr Wohlbefinden

00:22:43

FK: Wohlbefinden!

00:22:43

I: in Form von Schulnoten bewerten?

00:22:51

FK: Aha! Ja das AKTUELLE Wohlbefinden eh (4 Sek.) würde ich schon sagen eine 2. Es gibt halt immer ähm auch sehr viel Fluktuation bei uns auf der jungen Seite. Und ich hatte auch schon gelesen, das Thema ist ja auch Fluktuation. Das hatten wir zum Beispiel letztes Jahr eh, haben wir (3 Sek.) vier Kollegen ersetzen müssen, das ist dann als Team, wenn man sich erst finden muss, schon immer sehr unruhig. Ähm die Jungs sind bei uns immer eh/ also die Maßnahmen dauert zwei Jahre in der Regel. Ehm deswegen ist immer, sind wir immer in diesem Kreislauf wieder kennenlernen und und eh norming, storming, performing irgendwie. Und das ist halt auf Teamebene dann schwierig, wenn man da in der Situation ist, dass man, dass man zu viele Kollegen neu dabei hat. Wenn das jetzt so'n, so'n festen Stamm gibt (- -) und da kommen dann irgendwie ein, zwei neue Kollegen, das kann man locker auffangen. Aber das waren halt sehr viele und da war es sehr unruhig und da eh ist man dann manchmal schon so ein bisschen ((lautes Einatmen)) gefrustet, weil man dann in Dienst kommt und erst mal immer aufräumen muss und irgendwie nur noch die die Brandherde rett- eh eh löschen muss. Das ist halt schwierig, aber aktuell haben wir uns als Team wiedergefunden und ehm, joa jetzt fühle ich mich gerade ziemlich gut wieder. Also (3 Sek.) ich auch vorher mich gut gefühlt, ich habe nur/ es nervt halt irgendwie (- -) wenn man dann wieder bei, bei so einem geringen Prozentsatz anfangen muss, aber, ja also ne zwei würde ich geben.

00:24:18

I: Okay. Und ich hoffe, man hört jetzt was, ähm.

00:24:25

FK: ((lacht)) Ja ich weiß nicht, woran es liegt, aber "ich hoffe" hab ich noch gehört, und dann?

00:24:25

I: Es/ Okay. Sie reden ja auch von Belastungsfaktoren und Krisen bei der Arbeit. Ähm ha-, wenn Sie eine Krise oder eine Belastung schon mal zum Gedanken einer Kündigung geführt hat oder haben sollte, was hat Sie konkret davon abgehalten?

00:24:50

FK: ((Nebengeräusche, Schreien etc.)). Also eine Krise auf Jungen-Ebene hat mich noch nicht zur Kündigung, zu Kündigungsüberlegungen bewogen, muss ich sagen, weil das gehört hier ähm einfach dazu. Und die Jungen sind halt (3 Sek.) sehr wenig sozial kompetent wenn sie hier hin kommen und die müssen erst mal viele Kompetenzen auch erarbeiten, ihre Bedürfnisse erkennen, überhaupt erst mal. Wir arbeiten hier (.) ja schon auf ner (- -)/ Also, wie soll ich das sagen? Also die Jungs ähm können ihre Bedürfnisse teilweise einfach gar nicht artikulieren oder erkennen überhaupt und eh demzufolge ist das auch ein normaler Prozess, ähm demzufolge hat eigentlich ne Kü- ne ne Krise von von Jungenseite noch nie dazu geführt, dass ich gesagt habe "ne jetzt reicht mir".

00:25:31

I: Mhm und konstante Belastungsfaktoren wie z.B. Fluktuation. War das mal ein Anlass, darüber nachzudenken?

00:25:38

FK: Schon ja, wenn wenn so liebgewonnene Kollegen einen dann verlassen, wenn man dann denkt, "wie soll das jetzt weitergehen?" Ähm (.) dann ist man auch mal der Zweitälteste ((lacht)) Dienstälteste im Team und denkt sich "hä, was ist jetzt passiert, wo man gerade noch gefühlt vor vor ein, zwei Jahren der der Jüngste war, so ungefähr". Das dann schon bisschen komisch, weil man so das Gefühl hat, jetzt bricht ja alles zusammen. Aber es geht halt immer irgendwie weiter ne? Man findet sich wieder als Team, man/ ehm, das ist halt schon belastend, muss ich sagen, ja. Wenn man dann eh das Gefühl hat, "oh ne wenn DER jetzt noch geht, dann eh, dann mag ich nicht mehr". Aber (1 Sek.) naja (2 Sek.) aber bisher wurd es halt immer/ ((lautes Einatmen)) also, das ist halt/ ich bin/ ich tu mich mit Neuerungen manchmal schwer, sagen wir mal so. Das ist meine persönliche eh (.) persönliche ABNEIGUNG - ist

vielleicht auch falsch - aber meine persönliche Unbeweglichkeit, was Neuerungen anbelangt. Und wenn dann zu viel Neues ist, dann (2 Sek.) eh brauche ich mal ein bisschen, um mich darauf einzulassen, aber letztendlich wird dann oft auch was Gutes daraus.

00:26:37

I: Mhm

00:26:38

FK: Aber, aber genau.

00:26:39

I: Also war die Kündigung jetzt eher ein Gedankenspiel und es war nie so, dass Sie nach alternativen Stellen geguckt haben, oder?

00:26:50

FK: ((lautes Einatmen)) Ja eh, ((lautes Ausatmen)) also das ist schon für die Familie auch ne Belastung, die Arbeitszeit muss ich sagen mit den Nachtdiensten und mit ähm/ ich hab halt drei kleine Kinder und ne Frau (.) ähm (- -) und wenn man dann eh in den Ferien weg ist und die eigenen Kinder sind schulpflichtig und ähm (2 Sek.) man ist dann nicht da, ist das schon schwierig und dann wird es oft dann an mich auch herangetragen "such dir mal was anderes". Aber ich glaube halt, dass ich dafür ähm ganz gut gemacht bin. Und dieser Konflikt, der findet halt eher auf der auf der privaten Ebene statt, auf der Arbeit eher nicht so, also

00:27:22

I: Mhm

00:27:27

FK: Ja das sind halt dann die Überlegungen, ne dann kriegt man irgendwie von Zuhause irgendwelche Stellenangebote mitgeteilt, "mach doch mal dies, mach doch mal das, Schulsozialarbeit ist sehr viel entspannter oder so", aber ich möchte gerne im Team arbeiten, ich fühl mich da einfach wohl und das bietet mir das hier und deswegen ähm (.) / ja hatte ich sehr viele Möglichkeiten, so kann ich sehr viel ausprobieren, hab sehr viele Freiheiten, auch in dem, was man/ wie man den Tag hier gestaltet. Auch wenn wir sehr strukturiert sind, gibt es halt immer im Gruppenprogramm auch die Möglichkeit, sich selbst einzubringen, authentisch zu sein, und das ähm sehe ich sonst woanders nicht so. Aber das private Umfeld, also jetzt sprich ((lacht)) meine Frau dann vornehmlich, die eh, kommt dann schon manchmal und sagt: "Mach doch doch mal dies, mach doch mal das". Also, aber mich selbsttätig nach neuen Stellen umgeguckt habe ich eigentlich nicht.

00:28:09

I: Okay, aber Ihr Arbeitsfeld wird von Ihrer Familie dann eher kritisch bewertet.

00:28:19

FK: Ja, mal so, mal so. Ich glaube ähm, dass ähm das private Umfeld eh schon auch merkt, dass es mir hier gut geht und dass ich mich wohlfühle, aber gleichzeitig halt oft nicht verfügbar bin, weil man dann eh natürlich die Jungs auch hier betreuen muss und dann darunter dann die eigenen Kinder manchmal leiden und man die selber dann im Krankheitsfall ähm/, kann man da nicht sagen "Ja, nö ich (- -) Kind krank, ich komme jetzt nicht", das funktioniert irgendwie leider nicht. Ähm dafür gibt's hier/ müsste es hier irgendwie Feuerwehrestellen, geben oder sonst was. Was aber auch für die Jungs wieder und die Bindungsstabilität natürlich auch überhaupt nicht gut wäre, wenn dann irgendwie alle naselang irgendeine Feuerwehrrkraft rumrennen würde. Also "Feuerwehrrkraft" ((lacht)),

00:29:01

I: Jaja ((lacht))

00:29:01

FK: also ich meine jetzt nicht einen Feuerwehrmann ((lacht)), sondern

00:29:01

I: Jaja klar ((lacht))

00:29:02

FK: sondern jemand, der einspringen würde, ähm. (4 Sek.) DAS ist schon Belastung, ja

00:29:10

I: Okay

00:29:10

FK: Also empfindet mein Umfeld das belastender als die/ oder ich empfinde das zu Hause belastender als hier auf der Arbeit, sagen wir so. Also, falls das verständlich ist

00:29:19

I: Ja!

00:29:19

FK: Ich glaube, von Zuhause kommt mehr das Feedback "mach mal was anderes" als ähm (.) hier. Hier kriegt man eher Wertschätzung und Bestätigung, (2 Sek.), ja.

00:29:29

I: Ja, okay. Und was glauben Sie, unterscheidet Sie von ehemaligen Kollegen, die die Heimerziehung verlassen haben? [Tongeräusche bei Webex]

00:29:44

FK: (5 Sek.) Eh (.) ((schmunzelt)) ja viele Kollegen sind halt ehm nach relativ kurzer Zeit gegangen. Die hab'n halt ehm die Intensivpädagogik, ähm, ja als Sprungbrett vielleicht genutzt oder als einfach um, um reinzukommen, um dann auch irgendwie in der Vita eh sowas vorweisen zu können, als Türöffner sagen wir so, was auch okay ist, um sich auch selber auszuprobieren. Ehm (2 Sek.), da bin ich jetzt/ (- -) also (- -) das würde ich schon sagen, dass das viele einfach sich auch n' Limit gesetzt haben, "zwei Jahre gucke ich mal und dann dann schau'n wir mal, was wir machen" und dann gehen die oft schon wieder ähm (.) Die Kollegen, die gegangen sind, die lange hier waren, die haben halt auch dann irgendwann mal gesagt: "Nee, reicht mir jetzt mit Wochenenddiensten". Und äh für DIE Arbeit, die man hier macht, könnte man für das gleiche Geld auch eh mit weniger Arbeit in anderen Gruppe arbeiten. Also auch die mei-/ viele von denen sind auch ähm im <Name der Einrichtung> intern geblieben, ne. Sind halt nur dann von einer Intensivpädagogik-Gruppe in eine eh (.) weniger intensive Gruppe oder Tagesgruppe gegangen, wo man halt dann ähm (.) ja, deutlich weniger ähm (.) ja Wochenenddienste und sowas hat ja.

00:31:01

I: Ja, ja okay. Und manchmal prägen uns im Leben ja besondere Ereignisse oder Erlebnisse. Welches Ereignis oder Erlebnis aus Ihrem beruflichen Alltag hat/ eh ist bei Ihnen sehr präsent in Erinnerung geblieben oder hat auch Ihr berufliches Handeln nachhaltig geprägt? Könnten Sie mir da eins beschreiben?

00:31:26

FK: Ähm (.) ja 1 Sek.) negativ eh (- -) oder positiv oder beides? ((lacht))

00:31:30

I: Egal wie Sie möchten, gerne auch beides.

00:31:33

FK: Ja negativ war eine dreifach Krise, also von drei Jungs, die sich verbündet hatten, als wir ähm (.)

auf 'ner Wanderung waren und die eh dann abgehauen sind und ähm (.) also entwichen sind und die hatten sich im Wald versteckt und hatten dann wohl Absprachen getroffen, dass sie uns (.) mit ordentlichen Knüppeln irgendwie verprügeln würden, wenn wir denen über'n Weg laufen würden. Ahm das fand ich eh mal irgendwie unangenehm, das Gefühl. Äh positiv (.) ähm (2 Sek.) da sind so viele Sachen ne, dass man auch selber mit den Jungs einfach merkt, wenn's so, wenn's so richtig ins Laufen kommt, auch auf Touren vor allen Dingen, ähm (.) zu was sie alles imstande sind ne, also was man auch mit dem bewegen kann und ähm (- -) ja so Weihnachtsgeschichten auch, wenn die dann anstatt zu McDonalds zu gehen an Weihnachten hier ein wertschätzendes Weihnachtsfest haben, ist das schon, schon auch 'n schönes Gefühl ne, was man denen dann vermitteln kann. Auch äh (1 Sek) der Wissensdurst teilweise von Jungs, die fragen halt sehr viele Sachen nach, auch die/ wenn, wenn die Jungs einem vertrauen und ehrlich sind ähm. Dass man da auch für Feedback bekommen ne, oder wie, wie man da sich auch als ähm (1 Sek.) ja als Ratgeber dann wahrgenommen und gewertschätzt fühlen kann von den Jungs das ist schon, (2 Sek.) schon mal positiv und das hat/ also/ kommt halt ständig immer mal wieder, ne also.

00:33:00

I: Also fühlen Sie sich auch in Ihrer Rolle durch die Jungs gewertschätzt?

00:33:05

FK: Ja.

00:33:07

I: Okay, das ist spannend. Ähm wie Sie schon gesagt haben, der Arbeitsalltag kann von sehr belasteten Faktoren äh gekennzeichnet sein. Es gibt aber eben auch sehr konstante Rahmenbedingungen oder Belastungsfaktoren in Ihrem Kontext. Können Sie mir da welche nennen, die Sie konstant bei der Arbeit belasten? Also Belastungsfaktoren.

00:33:33

FK: Mhm (3 Sek.) Ja schon die Arbeitszeiten auch ne, dass man ähm (.) Nachtdienst/ dass man dann wirklich von zu Hause weg ist, äh (- -) das ist halt konstant so. Ähm (2 Sek.) man kann auch fast als konstant bezeichnen, dass doch immer wieder irgendwie äh Dienste übernommen werden müssen. Also im Krankheitsfall oder wenn halt irgendwie die Gruppe unterbesetzt ist, auf, also auf Kollegenseite, dann muss man schon sehr viel einspringen. Ähm (2 Sek.) und das ist halt dann dann, wenn die/ wenn ein Rädchen ausfällt, ist halt schon immer schwierig, das dann zu zu stemmen, also ist nur durch Mehrarbeit von den Kollegen zu stemmen und ähm das ist aber fast schon der Normalzustand, dass man irgendwie bei äh aktuell sieben Pädagog-/ also acht PädagogInnen. Weil zwei sich eine Stelle teilen, also ne halbe Stelle haben, ist es trotzdem so, dass man realtiv oft Dienste übernehmen muss. Und gerade, also was, was halt wirklich ätzend ist, ist am Wochenende, wenn man dann irgendwie ((lautes Einatmen)) keinen Urlaub hat, sondern nur frei äh und dann kommt äh um acht Uhr der Anruf "Öh, der und die ist krank, eh kannste einspringen?" das ist halt, DASS ist halt super ätzend.

00:34:43

I: Ja das kann/

00:34:43

FK: das macht auch keinen Spaß. Also das ist dann auch so'n Moment, wo man denkt "Nä!". Also nicht gleich kündigen, aber das, das ist schon schwierig, dann das privat alles umzuschmeißen, man hat natürlich Pläne. Ähm, das ist sehr belastend, ja.

00:34:58

I: Also leidet das Familien- und Privatleben schon auch irgendwo darunter?

00:35:01

FK: DANN ja!

00:35:03

I: Mhm.

00:35:04

FK: In dem Moment auf jeden Fall. Also ich ähm ((räsupern)) denke halt oft, dass ich durch diese Nachtdienste, wo man dann ja auch 'n halben Tag danach frei hat erst mal, ähm/, also Dienst ist hier um 9:30 Uhr beendet quasi und dann hat man erst mal frei. Zumindest bis zum Folgetag habe ich das Gefühl, dass ich oft eine Situation mit den Kindern oder zu Hause erleben kann, die andere die 'n 9 to 5 Job haben, nicht erleben können. Andererseits ((lacht)) bin ich dann halt auch mal wieder einfach gar nicht da ne, wenn man Nachtdienst hat und morgens eh sich drei Kinder zur Schule oder Kita fertig machen müssen und man ist nicht da, ist es schon auch schwierig. Also das äh/ (2 Sek.) ich kann das noch nicht so ganz/ also ich mh hab das Gefühl, dass es eher 'n Vorteil, dass man halt einfach auch mal so zwischendurch Tage frei hat, weil man am Wochenende aber auch arbeiten muss. Aber am Wochenende ähm kann man auch so als Familie ja ohne den Vater glaub ich ganz gut was machen. Ähm (3 Sek.) und deswegen ist man manchmal unter der Woche da, sehe ich als Vorteil, aber es ist halt schon auch ähm (2 Sek.)/ meine Frau sieht's anders, sagen wir mal so ((schmunzelt)).

00:36:05

I: ((schmunzelt)) Ja, hat also Vorteile und Nachteile ja. Ähm Und wie gehen Sie mit diesen Belastungen bei der Arbeit um? Wie Arbeitszeiten und viele Nachtdienste? Gehen Sie an die Mitarbeitervertretung, hatten Sie anfangs erwähnt, dass es das gibt? Macht man da irgendwas gegen, oder (- -) oder wie-

00:36:25

FK: Also wir haben hier als äh <Merkmal der Gruppe>-Bereich, eh vor drei Jahren sind wir über die Mitarbeitervertretung geschlossen gegangen und haben halt eh erwirken können, nach längerem (- -) KAMPF sagen wir mal, dass das halt die ähm, die Outdoor-Tage bezahlt wurden ne. Dass man, wenn man/ also Outdoor damit meine ich jetzt, wenn man auf diesen Ferienfreizeiten ist, also diese Touren macht, dann hat man bis dato nur 10 Stunden bezahlt bekommen und jetzt sind's halt 12 Stunden. Also da hat man dann schon irgendwo eine gewisse Wirksamkeit erlebt, wobei man natürlich gleich wieder denkt, "wenn ich 24 Stunden da bin und nur 12 bezahlt bekomme, ist auch irgendwie wieder komisch", aber ähm. Ja, da ha-/ da sind wir dann tatsächlich geschlossen über die Mitarbeitervertretung da hingegangen und haben da was erreichen können. Natürlich hat man dann auch gehört "ja, dann muss das irgendwoanders muss es eingespart werden", ähm (.) fühlt man sich auch schon wieder so "Oh Gott, jetzt verhindern wir irgendwie was", aber glaube 's ist auch das gute Recht von von uns und (- -) für unsere intensive Arbeit auch da irgendwo (1 Sek) wenigstens ((lacht)) ansatzweise angemessen bezahlt zu werden, ja.

00:37:27

I: Ja. Und das Thema hatten wir eben schon angeschnitten ähm mit Corona. Inwiefern hat das Ihren Arbeitsalltag beeinflusst?

00:37:39

FK: Äh TÄGLICH oder was oder (.) in der Situation?

00:37:43

I: Ähm also die Corona-Pandemie, inwiefern die allgemein Ihren-

00:37:46

FK: AHH-

00:37:46

I: Ihren Arbeitsalltag beeinflusst hat

00:37:49

FK: Sehr, sehr beeinflusst uns das auf jeden Fall. Wir müssen jetzt hier immer wieder Phasen/ also ganz am Anfang das natürlich Katastrophe, da wussten wir alle nicht was da war. Dann, dann musste man sehr viel Programm umändern und ähm die Touren, die wir machen, müssen anders gestaltet werden. Man trägt hier äh, wenn man im Dienst ist, aktuell wieder (- -) nonstop ne Maske, ne FFP2-Maske, was irgendwie schon schwierig ist. Ähm (.) äh (- -) die ganzen ähm Team-Meetings sind zeitweise alle online äh, haben die stattgefunden, was äh muss man sich auch erst mal reinfinden, hat sicherlich von Anfang an nicht so gut geklappt, weil ich denke, der persönliche Austausch ist schon sehr wichtig. Ähm es klappt besser als man denkt. Und auch die, die ähm/ man hat halt diese Sorge, dass das wenn die Mimik und Gestik halt eingeschränkt ist, dass das irgendwie für die Jungs auch und die pädagogische Arbeit schwierig ist, aber ähm (.) man hat sich da irgendiwe gefunden. Aber es hat schon immer wieder die Frage, bisher sind wir ohne Corona-Fall durchgekommen. Ähm (.) die Herkunftsfamilien von den von den Jungs sind sicherlich nicht die ähm (.) äh (- -) wie soll ich das jetzt sagen? Zuverlässigsten, trotzdem haben sie es irgendwie geschafft ähm, ja, ohne Corona-Fall hier durchzukommen. Was gut war, ist, dass wir hier zum Beispiel jetzt vor kurzem ein, einen Booster/ also da hat das Haus so ne, so'n mobiles Impfteam hier hin geholt und da hab'n, hat man sich boostern lassen können ähm, was sicherlich einfacher ist, als wenn man dann zum Arzt geht, meiner Meinung nach. Und das fand ich schon stark, dass das Haus das da gemacht hat, natürlich nicht ganz uneigennützig, ähm ja. Aber ist schon tagtäglich zu merken, allein durch die Tatsache, dass die ganze Zeit die Maske getragen wird ist das schon äh schwierig und die Toren sind halt nicht mehr in äh Europa möglich, sondern dann ist es halt doch nur die Eifel oder sowas ne.

00:39:45

I: Ja

00:39:46

FK: Wenn überhaupt, oder irgendwelche Projekte, dann hier vor Ort. Die, die schon dann auch ähm zu organisieren schwierig sind, weil meistens hat man ne Tour geplant und dann ist doch wieder gerade nicht möglich, dass man die machen kann. Und da muss man dann irgendwo 'n Projekt was äh ((schmunzelt)) die ganzen Ferien dauert, sich dann irgendwo her stampfen, das ist halt schwierig und belastet schon, ja.

00:40:09

I: Und ähm neben solchen konstanten Belastungsfaktoren gibt es ja auch Krisensituationen, haben Sie ja auch bereits schon erzählt, mit welchen Ausnahmesituationen werden Sie bei der Arbeit konfrontiert?

00:40:25

FK: ((Räuspern)) Mit welchen Ausnahmesituationen? Ähm (3 Sek.) also irgendwann (2 Sek.) / wenn man hier neu ist, dann hat man schon das Gefühl "Oha!" ((lacht)) ähm also man erlebt sich selber manchmal anders, als ich das vorher mir gedacht hätte. Also au-/ manchmal muss man halt hier auch mal lauter werden, das ist so, weil man sonst gar nicht durchdringt, ähm. Das fand ich erstaunlich, als ich das erste mal meine eigene Stimme so im Widerhall gehört habe, als das lauter war, fand ich irgendwie/ war jetzt keine Extremsituation, aber daran musste ich mich gewöhnen. Ähm (2 Sek.) ja, es gibt hier von, von ((lacht)) "von - bis", also von Einkoten (3 Sek.) zu irgendwie Gewaltsituationen, Bedrohungen, Beleidigungen, solche Sachen. Ähm die darf man halt nur nicht an sich ranlassen ne, das lernt man auch, also das find ich schon/ das ist mit der Zeit / wie gesagt, auch da wird das weniger. Also am Anfang versuchen die Jungs einen halt wirklich äh bis aufs Blut zu beleidigen oder so in ihren krisenhaften Situationen und ähm einem aus der Reserve zu locken. Ähm muss man halt lernen, dann hier irgendwie ruhig zu bleiben, trotzdem nach Schema F dann zu handeln, wenn es soweit ist. Ähm nach dem Kriseninterventionskonzept zu handeln. Ähm (4 Sek.) ja Extremsituationen pff, es relativiert sich, was man vielleicht am Anfang als extrem erachtet hat, denkt man dann vielleicht "naja (2 Sek.), so schlimm ist das ja gar nicht". Ähm, sind sicherlich auch Sachen, die die dann äh Kollegen dazu

bewegen, dann relativ frühzeitig auch wieder zu GEH'N ne. Dass, die äh die Jungs/ ähm also man muss halt dann da schon professionell distanziert bleiben und das nicht so an sich heranlassen. Beleidigungen oder äh, irgendwelche Versuche eh eh ((lacht)) pff weiß ich nicht, dass die irgendwelche Versuche starten, einen da irgendwie gewaltvoll eh (2 Sek.) zu schaden. Und da muss man halt irgendwie/ muss man halt schon dann umgehen und das wichtig ist, ist immer das Klärungsgespräch danach. Weil ähm ich mein wär jetzt sinnlos, ne Krise abzuwickeln und danach zu sagen: " ja gut, jetzt hast du mich hier beleidigt und sonst was, weiter geht's", sondern muss halt dann Konsequenzen aussprechen und ähm vor allen Dingen halt die auch irgendwie Krise aufarbeiten. Und den Jungs irgendwie sagen "beim nächsten Mal kannst du einfach direkt sagen, was was dich bedrückt, anstatt ((schmunzelt)) irgendwie so zu reagieren". Äh insofern (3 Sek.) ja, es relativiert sich also, es gehört irgendwie zum Alltag auch dazu, ist 'n Teil von der Intensivpädagogik denk ich.

00:43:09

I: Und wie schaffen Sie das? Die äh zum Beispiel Beleidigungen oder Bedrohungen nicht an sich ranzulassen?

00:43:18

FK: Ja, das muss man lernen, schnell ((lacht)). Also das ist, äh, das ist halt/ natürlich versuchen die das persönlich dann auf einen zu beziehen, aber ähm ne man muss sich auch schützen und darf sicherlich nicht alles aus dem Privaten preisgeben, weil das wird in der nächsten Krise gegen einen verwendet. Also sollte man immer (- -) die professionelle Distanz bewahren. Ähm wir haben ja auch Jungs, die hab'n halt/ sind bindungsgestört ähm (- -) oder bindungsverhindert, wie der Coach manchmal sagt. Äh (.) deswegen muss man halt auch lernen, dass zu viel Nähe oft auch nicht gut ist ne, also das, da können die dann gar nicht mit umgehen. Die sollen äh/ suchen sich dann durch ne Krise ihren Abstand, den die benötigen. Deswegen sollte man vorher immer schon sehr genau überlegen, wie nah man denn geht, wie äh (.) was man da zulässt. Ähm (- -) äh (2 Sek.) ist jetzt nicht hier, so dass wir ständig die Jungs umarmen würden und sagen "ach komm mal her" oder sowas, das eher gar nicht ne. Weil das ähm (3 Sek.) KÖNNEN Jungs mit 'ner Bindungsstörung, mit 'ner schweren Bindungsstörung auch gar nicht verarbeiten. Und das äh (.), dass muss man halt lernen, dass man halt wirklich da aufpasst, was man sagt (2 Sek.) und dass man ähm (.) ja nicht zu viel von sich preisgibt, äh. Und dann werden die Beleidigungen halt auch nicht mehr so he ((schmunzelt)), so persönlich, dann, weil wenn man nicht so viel preisgibt. Also NATÜRLICH kann man schon viel erzählen aus seinem Leben und die, die, das ist auch/ die interessanten Gespräche mit den Jungs leben auch davon, dass man irgendwie von der Lebenserfahrung was erzählt, ähm nur es muss halt immer noch irgendwo auf 'ner Ebene sein, die nicht zu privat geht-

00:44:52

I: Ja

00:44:53

FK: weil sonst kriegt man das immer wieder aufs Brot geschmiert.

00:44:55

I: Mhm. Und was macht gerade diese Unvorhersehbarkeit des Alltags mit Ihnen? Also, dass quasi alles passieren kann? (Nebengeräusche bei Webex)

00:45:07

FK: Das habe ich nicht ganz verstanden, was, was ich im/ VORhersehbar oder UNvorhersehbar?

00:45:11

I: Was die UNvorhersehbarkeit des Tages mit Ihnen macht?

00:45:17

FK: Ach, das hm (2 Sek.) also man ist natürlich am Anfang sehr gewillt, irgendwie alles

durchzukriegen, aber irgendwann lernt man halt auch Krisen zuerst, und das ist so. Ähm, es ist ja auch nicht so, dass hier tagtäglich Krisen stattfinden, in meinen Diensten, bin ja schon länger dabei ähm, passiert das eigentlich sogar (.) recht selten muss ich sagen. Das ist wirklich (.) schon die absolute Ausnahme. Natürlich muss ich dann auch handeln können. Ähm, was macht das mit einem? Man ärgert sich manchmal am Anfang, dass das dann irgendwie gewisse Programmpunkte, die man sich überlegt hat, nicht funktionieren. Ähm, weil man es gerne irgendwie machen würde, weil es GEFORDERT ist, weil äh (- -) ja weil es halt wichtig ist, weil irgendwie pf ja ne Weihnachtsveranstaltung sonst nicht stattfinden kann. Aber letztendlich sind die Jungs dafür auch selber verantwortlich, man muss man die Verantwortung auch wieder abgeben an die Jungs und dann äh (1 Sek.) fährt man damit eigentlich ganz gut. Dann muss man halt sagen "Ja okay, dann geht das jetzt gerade nicht, dann ist jetzt die, die äh (1 Sek.) die krisenhafte Episode dann im Vordergrund und ähm darum geht es jetzt erst mal, das zu klären". Und dann muss man halt lernen, damit zu leben, dass dann Programmpunkte, die man geplant hatte, dann halt nicht stattfinden können. Kann man vielleicht irgendwann anders wieder aus dem Hut ziehen.

00:46:31

I: Mhm, oka-

00:46:33

FK: Also mir macht das jetzt nicht so viel, die die Unvorhersehbarkeit. Das ist eh, stell ich mich darauf ein, ich hab ähm/ ich weiß, was ich mache, machen kann, wenn, wenn irgendwie, wenn ich Hilfe brauche. Ich weiß, dass ich mich auf die Kollegen verlassen kann, ähm, (2 Sek.), ja!

00:46:49

I: Mhm.

00:46:50

FK: Es gibt da noch, das hab ich auch noch vergessen, als Unterstützung vom Haus, es gibt die Rufbereitschaft noch, da kann man halt äh dann die Rufbereitschaft anrufen, die ist dauerhaft besetzt, ähm das ist durch Bereichsleiter wechselnd. Ähm MUSS man auch machen, wenn man jetzt zum Beispiel die Polizei rufen muss äh, oder ne Vermisstenmeldung schreiben muss oder sonst was, dann äh, dann muss man schon ähm, die informieren, auf jeden Fall. Ähm (.) letztendlich können die aber auch zu einem gewissen Grad einen unterstützen, wenn man gar nicht weiß, was man machen soll, können die einem da auch Unterstützung geben. Letztendlich ist aber eigentlich immer am besten, wenn man denen ein fertiges Konzept präsentiert und sagt: "ich glaub/, ich mach jetzt das und das und das" und dann sagen die: "ah, dass ist richtig, alles klar". Genau, also für junge Kollegen sicherlich 'ne Unterstützung, für Ältere eher so, da ist man halt abgesichert. Man muss das einmal absichern lassen, dann fühlt man sich ganz gut dabei.

00:47:42

I: Okay, dann-

00:47:42

FK: -Ah, ah, dass hab ich auch vergessen! Entweichungen sind für mich/ DAS ist tatsächlich etwas, was ich nicht gut (- -) äh (1 Sek), das belastet mich. Wenn Jungs entweichen, ähm (.) die sind dann 12 und sind dann irgendwie mal nen Tag weg und man weiß nicht, was genau passiert. Natürlich ist man dann aus der Verantwortung raus, in dem man die Vermisstenmeldung schreibt ähm, aber da kann ich gedanklich nicht gut abschalten, das das stimmt. Da finde ich dann ähm, solange die hier sind und ihr Tänzchen machen oder/ sie sind ja auch nette Jungs im Einzel- äh (.) -gespräch IMMER ne, sind wirklich äh super nette Jungs ähm, man kann auch ganz viel tolle Sachen mit denen erleben. Ich will jetzt nicht mehr nur so KRISEN/ nur noch die Krisen fokussieren, aber ähm DAS find ich halt schwierig, wenn die dann so komplett aus der (.) äh (2 Sek.), aus der Fürsorge weg sind, weil die dann einfach nicht DA sind ne. Das finde ich schwierig.

00:48:29

I: Okay. Ähm wird sind jetzt schon fast am Ende [Tongeräusche bei Webex], hören Sie mich ((lacht))?

00:48:36

FK: Wir sind am Ende, ja ((lacht))

00:48:37

I: Okay, also FAST ((lacht))

00:48:40

FK: Fast

00:48:40

I: Ähm, wir beschäftigen uns in unserem Forschungsprojekt auch mit dem Konzept der Resilienz. Dazu habe ich noch zwei Fragen mitgebracht. Einmal "Was verstehen Sie persönlich unter dem Begriff Resilienz"? Und "wie würden Sie Ihre eigene Resilienz (- -) ja einschätzen"? Wenn Sie mit dem Begriff nichts anfangen könnten, ich habe auch noch eine Definition ((schmunzelt))

00:49:00

FK: ((Schmunzelt)) Ach ja, ((räuspern)) Resilienz ähm (2 Sek.) also, (2 Sek.) bezogen auf die Jungs machen wir so Falldarstellungen ne, Fallbesprechungen, da gibt es auch ähm verschiedene Punkte, wo die Jungs, wo die Jungs Resilienzen entwickelt haben. Für mich selber, ich musste das auch mir aneignen, ähm mit gewissen Sachen (- -) umzugehen und mich da nicht äh aus der Ruhe bringen zu lassen. Ähm Insofern (1 Sek.), ich weiß nicht, ob es eine Resilienz/ dann müsste ich vielleicht doch nochmal die Definition hören, aber ich glaube, dass ja auch verschiedene Punkte Resilienzen gibt, ähm (2 Sek) auf ganz verschiedenen Ebenen. Äh (.) ich bin sicherlich, was die Arbeit anbelangt, schon an vielen Punkten habe ich mir Resilienzen entwickelt. Wenn das laut Definition überhaupt so gesagt werden kann. Ähm (3 Sek.) ja, privat ist es halt immer/ da bin ich ((lacht)) da lauf ich immer wieder ins offene Messer und äh da wär ich gerne resilienter und würde gerne sagen können "ich mache meine Arbeit doch gut, also ist es doch auch vertretbar, dass man seine Familie da auch mit belastet". Ähm aber das ist halt nicht so, das sieht das private Umfeld nicht so.

00:50:10

I: Okay, also nochmal als offizielle Definition [Tongeräusche bei Webex]: Äh Resilienz meint die psychische Widerstandsfähigkeit, also die Fähigkeit, schwierige Lebenssituationen zu überstehen, ohne eben davon negativ beeinflusst zu [Gruppentelefon bei Fachkraft fängt an zu klingeln] werden.

00:50:25

FK: Ja, das ähm (.) ist das Telefon gerade. Ich muss das mal einmal leise machen [Weiter Klingeltongeräusche]. (3 Sek.) Genau ähm (3 Sek.) [Telefon klingelt weiter], das hat ja toll geklappt.

00:50:40

I: ((lacht)) [Weiter Klingeltongeräusche]

00:50:40

FK: ((lacht)) Ja gut sorry, das Telefon klingelt hier jetzt die ganze Zeit [Weiter Klingeltongeräusche]. Das ist halt sowas, das ist halt sowas, was nervt. Aber ähm (- -) ja, ich glaube psychische Belastbarkeit muss man sich aneignen, auf jeden Fall. Man muss/ macht auch Sinn, wenn man schon psychisch belastbar ist, wenn man hier hin kommt. Ähm (.) wenn man das nicht hat, muss man sich auch sehr früh eingestehen "ne es funktioniert einfach nicht, ich bin hier falsch". Ähm, ich glaube, (- -) äh, ja das ist halt schon gut dann [Versuch, das Telefon stumm zu schalten]/ so, Ruf aus ah da, so [Telefon ausgeschaltet]. Ja es ist halt manchmal komm-, kommt viel, viel zusammen irgendwie ne, das ist so. Ähm und da muss man trotzdem standhaft bleiben und ähm (- -) für die Jungs Sicherheit ausstrahlen, äh (- -) intern pf((schmunzelt)) in der inneren Psyche sich dann schnell sich Planänderungen überlegen,

andere Pläne überlegen. Ich glaube schon, dass ich ((tiefes Einatmen)) ja wie gesagt, es finde ich/ findet auf verschiedenen Ebenen statt ähm. Ja, ich glaube schon, dass ich da mir äh (.) Resilienzen angeeignet habe, die, die ähm (.) die mich davor schützen, dass ich da psychisch irgendwie (- -) äh, dass es da zu 'ner Belastung kommt.

00:51:49

I: Ja! Okay, dann kommen jetzt noch drei Abschlussfragen und dann sind wir mit dem Interview auch schon fertig. Sie haben ja bereits auch schon viele positive Aspekte in Ihrem Arbeitsta- äh Arbeitsalltag herausgestellt. Aber noch mal ganz konkret "Was lieben Sie an Ihrem aktuellen Job"?

00:52:11

FK: LIEBEN? ((lacht)) Na ja, schon. Also ich mag ähm (.) mag einfach den Umgang mit den Jungs und man halt merkt äh/ die geben einem sehr direktes Feedback ne, ob sie wollen oder nicht, das ist so. Die äh haben ein sehr fein, sehr fein-fühliges Gespür ähm für eigene Stimmungen. Ähm (.) die nutzen das auch GEGEN einen ((schmunzelt), wenn die merken "okay heute ist man nicht so äh gut drauf", dann wird es sehrwahrscheinlich kein guter Dienst. Deswegen sollte man da irgendwie tunlichst vermeiden, wie gesagt, das Private so ran zu lassen. Aber was lieb ich daran? Diese Begeisterungsfähigkeit von den Jungs ne, auch, dass die einfach ähm/ dass man halt merkt, die meckern zwar, aber letztendlich freuen die sich über viele Sachen und sind äh zu Vielem bereit und sind wirklich da sehr begeisterungsfähig und das, das mag ich sehr an dem Job, ja.

00:53:02

I: Mhm, okay. Und stellen Sie sich vor, Sie hätten drei Wünsche frei. Was würden Sie sich für die Zukunft des Handlungsfeldes wünschen? Was für Ihre Einrichtung oder Gruppe und was für sich selbst?

00:53:19

FK: ((lacht)) Äh ((lacht)) ja ich wünsch mir jetzt nicht mehr Wünsche, sondern ähm-

00:53:20

I: ((lacht))

00:53:24

FK: Also (- -) Für die, für (.) äh, für die Arbeit (3 Sek.) also klar Corona irgendwie in Griff kriegen und damit besser dealen können, dass es irgendwie nicht mehr so belastend ist, das wäre gut für alle drei Bereiche. Ähm (3 Sek.) für die Einrichtung (2 Sek.) ja, mehr Mut, auch an die Jugendämter heranzutreten und zu sagen: "so, wir haben hier ein äh hervorragendes Konzept ((tiefes Einatmen)) trotzdem sind wir irgendwie fast die günstigsten Anbieter ((lacht)) auf dem Markt, das kann ja irgendwie nicht sein". Und mehr Mut, dem hauptbelegenden Jugendamt gegenüber sagen: "naja gut, das muss jetzt auch irgendwie besser bezahlt werden". Dann kommt halt immer: "ja dann beleg-, dann wird man nicht mehr belegt", aber einfach mutig sein und sich (.) seiner qualitativen Arbeit bewusst sein und sagen ähm: "Doch, machen wir und wir werden trotzdem weiter belegt, alle sind gut!". Ähm (3 Sek.) für die Gruppe äh (2 Sek.), ja, für die Gruppe, dass pff (- -) was wünsch ich mir da? Dass äh (- -), also ich wünsch mir, ICH wünsch mir persönlich, dass das doch noch hier ein, zwei Kollegen bleiben, die einem wichtig sind, ähm (.) das ist für meine persönliche/ für mein persönliches Wohlbefinden gut, weil ich bei denen dann vielleicht weiß, da kann ich mich besonders darauf verlassen, man kann auch alles, was kommt, irgendwie zusammen stemmen. Ähm, dass die neuen Kollegen vielleicht noch besser reinkommen, dass ähm (.) vielleicht auch Kollegen, die ähm eigentlich nicht für dieses Arbeitsfeld geeignet sind, dann auch sich eingestehen "ne, das macht keinen Sinn", denen, denen das sonst vielleicht schwerfällt, sich das einzugestehen, die dann immer weiter sagen "ich probier mich noch, ich probier mich noch", und man denkt nur immer "boah, muss halt immer da hinterher aufräumen". Dann finde ich's, find ich's halt ehrlicher und auch fairer und, selbst wenn es zum Nachteil ist und man mehr arbeiten muss, dass man dann auch geht. Ähm (3 Sek.) ja jetzt habe ich das alles vermischt ((lacht)), nicht so konkret auseinandergehalten

00:55:25

I: Das ist nicht schlimm ((lacht))

00:55:26

FK: Achso ((lacht)) okay. Ja sowas wünsche ich mir. Und von Zuhause? Für mich persönlich ja dass halt, dass das anerkannt wird, was man da macht ne. Dass halt irgendwie gesagt wird: "ja, okay, du bist/ äh es gibt Stoßzeiten, es gibt Belastungsspitzen, da ist man nicht verfügbar, aber ansonsten ist man ja doch häufiger verfügbar, als es vielleicht andere äh (.) andere mit 'nem Bürojob sein könnten". Ähm (-) ja, das ist halt, ist halt meine Berufung tatsächlich irgendwie und dass das einfach so akzeptiert wird, ne?

00:55:54

I: Ja. Dann (.) ähm die abschließende Frage ist, ob es noch eine Thematik gibt, die jetzt im Interview nicht besprochen wurde, die Sie aber noch gerne ansprechen würden.

00:56:11

FK: ((schmunzelt)) Ja, weiß nicht. Also es wird hier immer wieder auch aufgegriffen vom Haus, das habe ich auch - ich vergess immer so Sachen- aber, dass der Umgang mit älteren Mitarbeitern/ dann wird irgendwie 'n Arbeitszirkel gegründet und dann passiert doch wieder nichts. Ich zähle mich jetzt auch nicht zu den älteren Mitarbeitern mit einundvierzig, aber irgendwann werde ich vielleicht dahin kommen, weiß ich nicht. Äh ja, da äh (2 Sek.) muss ich ja sagen (3 Sek.) genau diese/ es ist überall auf dem Tableau, die Themen sind klar, die Themen sind präsent, auch wie man ähm (3 Sek.) als Haus/ äh ich find's auch gut, dass das jetzt - auch wenn ich vielleicht nicht der beste Interviewpartner bin -, aber es ist einfach gut, dass die äh, dass das <Name der Einrichtung> halt auch mit der Uni zusammenarbeitet, denke ich, um halt irgendwo auch ähm (1 Sek.) ja für 'n gewissen Bekanntheitsgrad zu sorgen, vielleicht auch die Nachwuchsgewinnung. Aber es ist halt eben auch so wichtig, dass man äh auch für die Leute, ja die, die hier dann irgendwann wirklich an ihre Grenzen kommen, auch gerade in der Intensivpädagogik, wo ja auch wirklich viel körperlich von einem abverlangt wird, dass man auch irgendetwie schaut, wie kann man die halten, wie kann man das verbinden, vereinbaren. Ähm, das ist schon 'n Thema, auf jeden Fall. Aber es/ eigentlich geht's nicht, meistens nicht über einen Arbeitskreis hinaus. Ist eher so (.) äh (1 Sek.) wird halt besprochen und wir ja, wir sehen das, aber kommt halt dann nicht so viel. (4 Sek.) ja, weiß nicht also (.) eigentlich haben wir alles besprochen ((lacht)). Aber das war nur ne Unterstützung, die auch noch Haus kommt. Sehr viele Arbeitskreise, immer nur/ dann passiert mal, manchmal dann nix ne.

00:57:55

I: Mhm, ja. Und dann ähm (-) ((schmunzelt)) also Sie haben gesagt, dass Sie nicht der beste Interviewpartner sind, aber ich fand das Interview sehr, sehr spannend und sehr, sehr spannende Einblicke und vielen Dank auch noch mal für Ihre Zeit. Das ist ja wahrscheinlich immer so das größte Problem.

Anhang 2.3: Interview mit KF3

[0:00:00.0] *Interviewer:* Ja ähm genau, wie Sie ja vielleicht schon gesehen hatten, ähm auf dem Informationszettel wollen wir uns mit den Belastungsfaktoren und mit den Herausforderungen auseinandersetzen, die die Heimerziehung mit sich bringt. Ähm genau. Und deswegen ähm kann ich Ihnen nur sagen uns interessiert alles, was Ihnen zu den Fragen einfällt (.). Also auch wenn Sie denken, dass es vielleicht unwichtig gerne immer raus damit ähm, genau.

[0:00:36.0] *Fachkraft:* Aber sie müssen es dann transkribieren alles was ich sage ((lacht)).

[0:00:44.0] *Interviewer:* ja, aber das ist nicht so schlimm.Okay, genau, dann komme ich mal zur ersten Frage: Warum haben Sie sich für den Beruf Sozialarbeiter entschieden?

[0:01:03.0] *Fachkraft:* (atmet tief ein)Das waren.. ich hab das noch im zweiten Bildungsweg gemacht, ich war vorher Physiotherapeut (.) und hab das aber schon gemocht, diese Interaktion mit ähm Menschen und so weiter und deswegen lag das irgendwie nahe. Ich wusste noch nicht, in welche Richtung es danach gehen soll, aber ich hatte da einfach Lust dadrauf. Und es war auch ein interessantes Studium und das hat mir gut gefallen. Hab mir dann, also ähm bei verschiedenen ähm Info-Veranstaltung (.) ähm unter anderen in der Hochschule Düsseldorf beziehungsweise ähm FH Düsseldorf. Heute heißt sie eben so. Ja, es hat mich angesprochen, ich fand es interessant und ganz nett die Leute, die da waren, die Themen. Deswegen habe ich dann angefangen zu studieren.

[0:01:45.0] *Interviewer:* Und warum ähm haben Sie sich dann für die Tätigkeit entschieden, in die Heimerziehung zu gehen?

[0:01:52.0] *Fachkraft:* Ähm auch da wusste ich noch überhaupt nicht was, wo die Reise hingeht, irgendwie im Studium. Ich hatte lange überhaupt keinen Plan, was ich später machen möchte. Bin dann über das Praxissemester hier in >Name der Einrichtung< gekommen und auch hier in diese Gruppe. Ja, es passte einfach. Es war toll, also ein tolles Team ähm ich konnte mich mit der Arbeit identifizieren, es war nutzbar, es war alles, wo ich mich einbringen wollte einfach. Und dann hat es geklappt, dass ich dann direkt noch hier bleiben konnte quasi.

[0:02:22.0] *Interviewer:* Das heißt, Sie sind jetzt die ganzen sieben Jahre auch schon in der >Name der Gruppe< ...?

[0:02:27.0] *Fachkraft:* Ja.

[0:02:29.0] *Interviewer:* Ähm genau dann würde ich Sie bitten, mir zu erzählen, wie für Sie ein gelungener Arbeitstag aussieht.

[0:02:34.0] *Fachkraft:* Ähm Ich finde, die Arbeit ist manchmal so ein bisschen ein Spagat irgendwie zwischen ähm Ich sitze im Büro und schaffe viel von den Sachen weg, die so organisatorisch sind ähm Schreibkram, E-Mails oder oder oder. Und die andere Seite ist eben Wie viel Zeit kann ich aufbringen, auch mich ähm mit den Kindern zu beschäftigen ne, sei es mit Gesprächen oder (.) Spiele spielen oder (--) einfach rausgehen, einfach Kontakt zu den Kindern zu haben, da muss man immer so eine gewisse Balance finden ähm und wenn mir diese Balance gelingt, wenn ich abends sage OK, in diesem Dienst ist viel abgearbeitet, ich hab viel geschafft und hatte trotzdem irgendwie einen netten Tag mit den Kids. Dann würde ich sagen, war es ein guter Tag.

[0:03:28.0] *Interviewer:* Ähm (.) Wie viele Kinder haben Sie in der Gruppe?

[0:03:29.0] *Fachkraft:* Neun.

[0:03:32.0] *Interviewer:* Und sind sie dann alleine im 24 Stunden Dienst oder gibt es noch einen Tag Dienst dabei?

[0:03:38.0] *Fachkraft:* Also in der Woche haben wir immer einen Tag Dienst dabei. Im Moment ähm ist sogar noch eine FSJlerin und ne ähm Studienpraktikant/ Semester Praktikantin da. Das ist oft, aber nicht immer. Also versuchen wir da auch immer mindestens zu zweit zu sein, manchmal auch zu dritt. Ist auch nötig und am Wochenende machen wir die Dienste alleine.

[0:04:01.0] *Interviewer:* Okay. Ähm, mit welchem Gefühl gehen Sie zur Arbeit?

[0:04:09.0] *Fachkraft:* (8 s) Also überwiegend ein gutes Gefühl. Natürlich sind nicht jeder Tag gleich und es gibt mal, da hat man eben nicht so viel Lust oder so was, aber im Grunde ähm komme ich nicht ungern zur Arbeit. Ähm es sei denn natürlich, man hat so bestimmte Sachen, wo man schon vorher weiß, ach, dass ist ein unangenehmer Termin oder gestern ist eine Inobhutnahme gekommen, die man nicht kennt oder so was oder wo man einfach nicht weiß wie wie wird der Tag? Ähm das ist dann schon ein bisschen. (.) Im Vorhinein anstrengend irgendwie.

[0:04:42.0] *Interviewer:* Aber grundsätzlich haben sie da eine positive Grundstimmung, wenn es/

[0:04:46.0] *Fachkraft:* Ja.

[0:04:49.0] *Interviewer:* zur Arbeit geht. Okay ähm, wenn ein Arbeitstag dann doch mal belastend war, wie stellen Sie für sich dann wieder seelisches Wohlbefinden her?

[0:05:09.0] *Fachkraft:* (3s) ähm (6 s) Ja, es ist, also ich glaube man muss dann ähm versuchen Möglichkeiten zu/ oder ich muss versuchen, Möglichkeiten finden, halt auch abzuschalten, dass ich, wenn ich hier aus der Tür rausgehe, mich ins Auto setze, also das lasse ich jetzt auf der Arbeit. Das ist es ähm also nicht mit nach Hause nehmen, was manchmal schwierig ist, dadurch, dass man einfach so viel Zeit auf der Arbeit verbringt, das ist halt schon ein großer Teil des Lebens irgendwie, aber es wird trotzdem versucht, im Privaten, sich abzugrenzen ähm ich gehe gern zum Sport oder Laufen oder ins Fitnessstudio oder (.) ja solche Sachen, ne, dass ich einfach ähm den Kopf immer wieder frei krieg ne.

[0:05:53.0] *Interviewer:* Ähm, was benötigen Sie, um sich nach stressigen Situationen wieder zu erholen?

[0:06:08.0] *Fachkraft:* (13s) Also eigentlich ist es ja die Zeit. Also ne, dass man einfach wieder Zeit für sich hat, denke ich. (2s) Es hilft natürlich auch, wenn man stressige Situation reflektiert mit Kollegen (.) oder so was, nur dass man einfach ähm mal darüber spricht zum Beispiel, oder sich auch mal auskotzen kann, was man (.) was auch ok ist und was auch jeder hier kann, ne. Ich hab, wie gesagt, ein sehr nettes Team, wo man aber darüber sprechen kann, das hilft ja auch schon. Und wenn auch dann irgendwann mal eine doofe Zeit ist oder eine stressige Zeit ist, dann empfinden das ja meistens alle so, dann kotzt man sich einmal aus und dann ist es auch wieder okay. Also das gehört ja dazu.

[0:06:49.0] *Interviewer:* Okay, dass heißt, der Teamprozess an sich macht da schon viel.

[0:06:53.0] *Fachkraft:* Ganz viel, ja.

[0:06:54.0] *Interviewer:* Ähm was denken Sie, welche Fähigkeiten oder Eigenschaften ähm eine Fachkraft mitbringen muss, die in der Heimerziehung tätig ist?

[0:07:08.0] *Fachkraft:* (3s) Ähm auf jeden Fall eine Wertschätzung. Man muss nicht/ ähm Man muss es gerne machen wollen, auch für die Kinder. Man braucht allerdings auch Geduld, denke ich. Stress, Resilienz zum Beispiel mit neuen Kindern, alle Bedürfnisse stehen immer an erster Stelle und ähm (2s) meistens stehen dann drei Kinder in der Bürotür und wollen immer irgendwas und wollen, dass ihre Bedürfnisse, also dann, also die Geduld und die Lust am Job. Lust, sich einzubringen. Engagement (6s) Ja, ein gewisses Wertekonzept glaube ich auch, dass man an die Kinder weitergeben will und vermitteln will.

[0:08:00.0] *Interviewer:* Die ganzen ähm Eigenschaften, die Sie jetzt aufgezählt haben ähm wie würden Sie sich da einschätzen?

[0:08:12.0] *Fachkraft:* Die Frage ist, ob ich mich jetzt selbst beschrieben habe, damit ich/ ((lacht))

[0:08:16.0] *Interviewer:* so in etwa, genau ((lacht))

[0:08:21.0] *Fachkraft*: Ähm JA DOCH (2s). Ja, also. Geduldig bin ich ähm engagiert denke ich auch mal mehr, mal weniger, ich glaub, dass ist so phasenweise. Es gibt so Phasen (2s) (atmet tief ein) da macht man so das Nötigste irgendwie. Die sind zum Glück kurz und werden vom Team auch getragen und sowas. Oder dann gibt es auch wieder Phasen, wo man auch viel Lust hat, allerdings zu Corona war es natürlich auch noch mal besonders schwierig, weil viele Sachen weggefallen sind, die, die ich persönlich gerne mache. Ähm im EP Bereich ganz viel, also die Touren sind ausgefallen, es waren keine Skitouren, keine Pfingstlager und sowas und das ist ein bisschen schade. Was dann bleibt, ist dann nur noch der Alltag, aber trotzdem muss man dann halt sich dann wieder rausziehen und muss dann wieder seine/ seinen Ansporn, seinen Anspruch selber finden, dass man da wieder Gas gibt. Das habe ich, glaube ich. Und das schaffe ich immer wieder.

[0:09:12.0] *Interviewer*: Das heißt ähm genau Defizite in ihrem pädagogischen Handeln wären dann quasi die kleinen Phasen, die man mal hat, wo man mal weniger Motivation hat ähm oder fällt ihnen da noch was anderes zu ein?

[0:09:28.0] *Fachkraft*: Bitte? Also das muss ich nochmal ähm

[0:09:32.0] *Interviewer*: hm genau das einzige Defizit ähm in ihrem pädagogischen Handeln wäre dann theoretisch die Motivation, die ab und zu mal leidet?

[0:09:40.0] *Fachkraft*: Also Defizite in meinem pädagogischen Handeln?

[0:09:45.0] *Interviewer*: Genau.

[0:09:49.0] *Fachkraft*: (2s) Ja, man hinterfragt sich ja immer, also hast du jetzt adäquat reagiert in dieser Situation oder ne ähm war das jetzt ähm pädagogisch wertvoll, wie man reagiert hat, ist die Konsequenz adäquat, die ich verhängen habe oder so. Da muss man sich immer wieder selber hinterfragen, ob in vielen einzelnen Situationen, ob das jetzt (.) ähm ob mein Handeln eben sachlich war und ob das in Ordnung war. Aber wenn man dann im Prozess bleibt, ist es glaube ich auch in Ordnung.

[0:10:21.0] *Interviewer*: Wann haben Sie sich in Ihrem beruflichen Alltag als besonders Selbstwirksam wahrgenommen? Gibt es da eine Gesprächssituation?

[0:10:32.0] *Fachkraft*: Selbstwirksam meint?

[0:10:36.0] *Interviewer*: Selbstwirksamkeit meint die persönliche Überzeugung, mit schweren Aufgaben und Herausforderungen durch eigenes Handeln ähm gut rauszukommen, die gut bewältigen zu können.

[0:10:49.0] *Fachkraft*: Ja, es gibt ja zum Beispiel so ähm Krisen der Kinder oder so was und wenn man die dann wieder einfängt und wenn man die wieder (.) wieder kriegt, irgendwie, wenn man den Punkt findet, wo man wieder einen Zugang kriegt oder wo man sie wieder runterholen kann oder so was. Ähm das sind solche Situationen und ähm (2s) Ja. Ja, im Grunde ist es immer eine Bestätigung, also wenn zum Beispiel/ ja, man weiß ja, wo die Kinder herkommen, wie die Strukturen waren, wie die ähm ja Ressourcen waren, die sie mitbringen und dann hat man, dass das zum Beispiel so schöne Momente kommen wie die Schulabschlüsse oder Anfang der Ausbildung und sowas, und das ist dann auch eine große Bestätigung irgendwie. Dass man diese auch begleitet und Bewerbungen, die man mit denen geschrieben hat, die dann zum Vorstellungsgespräch gefahren hat und denen man dann am Ende sagt "Toll! Schön." Ja, so ist das. Ist das das, was sie meinen? Nicht, dass ich da jetzt...

[0:11:47.0] *Interviewer*: Da sieht man dann, was man geschafft hat. Irgendwo auch.

[0:11:49.0] *Fachkraft*: Genau, ja.

[0:11:52.0] *Interviewer:* Doch, das war das, was ich meinte. Wie bewertet Ihr soziales Umfeld Ihr Arbeitsfeld?

[0:12:05.0] *Fachkraft:* (3s) Es ist glaube ich unterschiedlich. Ähm die meisten finden es toll, was wir hier machen oder alle finden das irgendwie toll, was wir hier machen und ich hab da auch viele Freunde, die jetzt selbstständig sind, die das unterstützen oder ne, die dann auch Weihnachten, die dann anrufen: Braucht ihr eine Spende, habt ihr irgendwas oder sowas. (.) Ich glaube der Stress, der da so mit dabei ist, der wird oft nicht gesehen, ne, dann heißt es "ach, wieder Skitour oder bist du wieder wandern mit den Kindern. Machste Urlaub auf Arbeit" oder so, Was da alles dranhängt, glaube ich wird nicht, nicht wirklich gesehen, aber es ist auch okay. Also ja.

[0:12:44.0] *Interviewer:* Löst das was in ihnen aus? Wenn so eine Bewertung kommt, die dann eher so "Machst du wieder Urlaub"- mäßig ist?

[0:12:54.0] *Fachkraft:* Natürlich zieht man mal die Augenbrauen hoch und denkt "Du hast doch keine Ahnung" Aber im Grunde ist es ja nicht wichtig. Also, ich weiß ja auch nicht zu hundert Prozent, wie der Arbeitsalltag bei meinen Freunden und Bekannten aussieht und wie stressig das ist, und dann denke ich auch manchmal "Och komm, beschwer dich ganz viel, aber eigentlich geht es dir ja gut. Du bist jeden Tag um 4 Zuhause" also ne, ich (.)man kann es ja von außen schlecht einschätzen und das denke ich eben ähm bei den Bekannten und Freunden auch. Das es eher so ein Augenzwinkern ist, mit denen die das dann so sehen oder so. Und das ist auch ok.

[0:13:25.0] *Interviewer:* Apropos stressige Situationen. Ähm manchmal gibt es ja Situationen im Alltag, wo man Sachen nicht alleine klären kann. Dann braucht man Unterstützung. Ähm, genau, jetzt würde ich Sie bitten, mir die Unterstützungsmöglichkeiten seitens Ihres Trägers zu nennen, falls es da welche gibt.

[0:13:48.0] *Fachkraft:* Meinen Sie Situation mit den Kindern oder meinen Sie stressige Situationen im Arbeitsalltag?

[0:13:54.0] *Interviewer:* generell im Arbeitsalltag, wenn sie Unterstützung benötigen, wie dann ähm darauf reagiert wird, ob es Möglichkeiten gibt. Fürs Team quasi.

[0:14:05.0] *Fachkraft:* Also wir hatten es jetzt gerade, dass wir ähm (2s) eine anstrengende Phase hatten bis letzte Woche, das heißt, eine Kollegin war im Urlaub, der war länger geplant, das war dann so (2s) ähm ein Kollege ist drei Wochen, also genau die gleichen drei Wochen ausgefallen wegen ner familiären Geschichte. Die Anerkennungsjahrpraktikantin macht ja noch keine Nachtdienste. Und das heißt, es bleiben zwei Leute übrig, die das machen. Ähm, das war eine anstrengende Zeit jetzt. (2s) Ähm aber ich habe mich immer gut aufgehoben gefühlt bei der Bereichsleitung, die auch mal nachgefragt hat, die immer "brauchen sie irgendwas", "ist irgendwas", alleine schon diesen Rückhalt oder zu sehen, es wird gesehen, ähm das war ganz wichtig. Wir konnten ähm in einer anderen Gruppe nachfragen und haben von da auch Unterstützung bekommen. Dass, wir haben uns auch über die Bereichsleitung abgesprochen, dass eben Pädagogen aus anderen Gruppen gekommen sind und dann mal ein, zwei Nachtdienste gemacht haben hier. (2s) hm ja, es gibt immer die Möglichkeit für Klärungsgespräche, für ähm angeleitet unter (2s) ja (2s) Mediation quasi. Wenn man wirkliche Klärungsgespräche hat, die Sachen gibt es immer. (9s) Sonst fällt mir jetzt nicht nichts weiter etwas ein, glaube ich.

[0:15:33.0] *Interviewer:* Hm, ich hätte noch zwei Stichpunkte dazu, die Frage, ob sie Supervision beziehen können und wie die Fortbildungsmöglichkeiten aussehen bei Ihnen?

[0:15:42.0] *Fachkraft:* ja ähm Supervision die Möglichkeit gibt es. Es war immer so, dass man alle paar Jahre dran war. Der Rhythmus wurde jetzt aber ein bisschen ähm enger geknüpft, das heißt, dass wir öfter Supervision in Anspruch nehmen können. Bei uns speziell ist der Fall, ich glaube, wir sind

von den 22 Gruppen noch die einzige Gruppe, die es eigentlich nicht in Anspruch nimmt. Ich bin jetzt seit sieben Jahren hier. Meine Kollegen sind 15 bis 20 Jahre hier. Das ist ein sehr Zusammenwachsens Team, sehr, manchmal vielleicht auch eingefahrenes Team so, aber das macht es total aus. Ich glaube das ist auch, warum ich das hier weitermache und weitermachen will. Deswegen war es für uns, wir haben uns zusammengesetzt und brauchen wir das nur für Fall Besprechung, ist es denn wichtig oder so? Wir haben uns immer wieder dagegen entschieden. Natürlich gibt es Konflikte, aber die klären wir eigentlich immer untereinander. Und selbst, es wird darüber gesprochen. Bei der Fortbildung ist es so, dass vermisse ich manchmal ein bisschen. Es gibt am Anfang einen riesen Topf an Fortbildung, die intern auch gemacht werden, wie systemische Familienarbeit, wie Sexualpädagogik, Grenzverletzendes Verhalten, gewaltfreie Verteidigung (.) also es gibt ganz, ganz viel, das am Anfang gemacht wird ähm (.) Religionspädagogik und so weiter. Wenn man diesen Stock an Fortbildung aber dann rum hat, dann kann man übers Haupthaus quasi ähm so einen Beitrag von 170 Euro im Monat ähm im Jahr dazubekommen für Fortbildungen. Aber das ist halt wenig, also mir fehlt es manchmal ein bisschen. Ich würde ganz gern auch mal größere Sachen machen. Traumapädagogik zum Beispiel, da ist man ja ganz schnell bei 1200 Euro für sonen Kurs. Und da ist es dann immer die Frage, ja, kann man machen, klar, krieg ich 170 Euro vom Haus, aber ist es mir das wert, dass ich dann tausenddreißig Euro selbst investiere? Ähm (3s) also natürlich möchte ich, und ich denke, es bringt mich in meinem Handeln und meiner Arbeit weiter. Aber da wäre glaube ich ein Punkt, wo ich mir wünschen würde, dass es irgendwie anders strukturiert oder da (.) das die Zuschüsse größer wären, die Möglichkeiten da halt größer wäre, was den finanziellen Rahmen angeht. Fortbildung werden gern gesehen und das wird auch vom Haus gefördert, aber ich finde immer diese, für 170 Euro kriegt man so diese Tagesfortbildungen, zwei Tage, was bringt das wirklich, ähm also, dass ist alles immer mal nett, aber dann kriegt man also einen neuen Impuls, aber so bahnbrechend ist es ja meistens dann nicht.

[0:18:26.0] *Interviewer:* ja dann kann man auf jeden Fall keine größere Fortbildung belegen.

[0:18:29.0] *Fachkraft:* Ja, genau. Ja.

[0:18:34.0] *Interviewer:* Wie sieht es mit der Unterstützung durch das Team aus? Ähm, als wie wirksam sehen Sie das?

[0:18:44.0] *Fachkraft:* Generell im Arbeitsalltag?

[0:18:45.0] *Interviewer:* Hm. (zustimmend)

[0:18:46.0] *Fachkraft:* Ja, das ist die ganz große Stütze hier. Ne, also oder überhaupt das, was das, wie gesagt, eben ausmacht. So wie es jetzt der Fall war, wo man, wo mein einer Kollege dann eben familiär raus sein musste, das ging nicht anders. Dann war es selbstverständlich, dass wir das übernehmen. Und es ist aber genauso selbstverständlich, wenn ich was hätte, könnte ich mich auch drauf verlassen. Da muss ich nicht lange rumüberlegen, oder ähm, da gibt es auch keine Diskussion. Dann sprech ich das an und es wurde so von Ja abgenommen, aufgefördert irgendwie. Das ist unheimlich verlässlich halt hier. Deswegen macht es halt so Spaß.

[0:19:28.0] *Interviewer:* Haben Sie ähm dann wöchentlich Teamsitzungen, wo Sie sich treffen oder?

[0:19:35.0] *Fachkraft:* Ja, ja. Jeden Mittwoch ist vier Stunden, oder fünf, ja, machen wir Teamsitzung. Da gibt es dann eben auch diese Team-Reflexion, wo man eben am Anfang einfach mal Sachen anspricht, was gut läuft, was nicht gut läuft, sich auch mal bedanken kann für Sachen die toll gelaufen sind. Ist auch mal wichtig. Aber eben auch mal sagen kann "Mensch, räum deine Wasserflasche im Büro weg"

[0:19:57.0] *Interviewer:* ist das dann quasi so eine (.) so ein geschützter Raum für Kritik am Anfang?

[0:20:03.0] *Fachkraft*: Genau diese Sachen werden auch nicht im Protokoll aufgenommen. Ne, also es ist wirklich, dass dieser geschützte Raum eben da ist, dass es nicht an die Bereichsleitung und dokumentiert wird ähm (.) ja, da hat man die Möglichkeit.

[0:20:18.0] *Interviewer*: Fühlen Sie sich durch das Team wertgeschätzt als Fachkraft?

[0:20:27.0] *Fachkraft*: Ja, sehr. Das ist halt dadurch, dass wir so lange zusammenarbeiten, die anderen ja noch länger als ich, aber wir kennen die Stärken, ne, also, und Schwächen auch. Aber da muss man halt sagen "ja gut, das macht er nicht so gerne, macht er nicht so gut, dafür macht er andere Sachen ganz, ganz toll" und ähm das ist aber so gegenseitig und das sehen wir, jeder beim anderen irgendwie.

[0:20:54.0] *Interviewer*: Hm, und ähm wie ist das durch die Leitung? Ähm, wie fühlen Sie sich da wertgeschätzt?

[0:21:13.0] *Fachkraft*: Ja, fühle ich mich auch wertgeschätzt, also es wird halt gesehen, ne, so Sachen, wie ich eben sagte, diese Krisenzeit jetzt, diese Anrufe und ähm die Bereichsleitung bedankt sich auch im Team nochmal und spricht an, dass es eben gut gelaufen ist oder wenn irgendwelche Touren waren, so toll geplant und so weiter. Die Sachen werden immer gesehen und sind nicht selbstverständlich, obwohl das wahrscheinlich schon die fünfzehnte Wandertour war oder so was. Aber wenn es dann wieder gut gelaufen ist, wird es eben angesprochen und auch gesagt. Und auch finanziell, wir verdienen ja schon gut. Also, denke ich.

[0:21:56.0] *Interviewer*: Was denken Sie, wenn Sie an Ihre Kollegen denken, im Team, wie die die Unterstützungsmöglichkeiten vom Träger einschätzen?

[0:22:10.0] *Fachkraft*: (3s) Ja (atmet tief) ähm, es war ja eine lange Diskussion, ähm es gibt ja immer wieder so Belastungs ähm Zeiten wie unsere und das bei so vielen Gruppen gibt es auch immer irgendwo überall, ne, und da war oft auch der Wunsch nach so Springern zum Beispiel, wo man jetzt nicht bei anderen Gruppen nachfragen muss und da jemand abzieht, der dann da vielleicht fehlt, sondern ähm, dass es einfach jemanden gibt, den man (.) flexibel einsetzen kann von der Einrichtung. Da haben wir auch oft drüber gesprochen, das gibts jetzt aber. Bloß das jetzt der Personalmangel im Moment so groß ist, dass eine Gruppe den Springer komplett bindet und wir eigentlich drei bräuchten. Ähm (2s) Das wurde lange Zeit gewünscht und ist jetzt aber auch ähm installiert worden. Ansonsten.. (3s) ähm, ja, Und was denkt das Team über die Unterstützung? (3s) Ja, ich denke, sie sehen das ähnlich wie ich (4s), ja.

[0:23:19.0] *Interviewer*: Okay. Ich habe Ihnen ja gestern den Kurzfragebogen geschickt und da haben Sie ja Schulnoten gegeben. Bei einzelnen Dingen ähm und bei der Wirksamkeit der Unterstützung haben Sie eine 3 gegeben und für die Unterstützungsangebote seitens des Trägers auch eine 3. Könnten Sie die Noten noch kurz begründen?

[0:23:42.0] *Fachkraft*: Ja, weil ich halt überlegt habe, wie wirksam sind die Sachen. Also ich hab, hätte mir auch nicht... Ich hab überlegt, ja es ist halt ...was ist wirtschaftlich irgendwie sinnvoll, ne? Man kann natürlich nicht drei Springer einstellen, obwohl es für uns schön wäre und in Belastungssituationen eben gut wäre, aber es geht wahrscheinlich nicht, drei einzustellen, aber hat trotzdem zur Folge, dass wir nur einen haben, der nicht da ist und von daher, ne.. (2s) Das ändert ja an meiner Arbeitssituation, ne, in dem Moment ja nichts, oder an der Belastungssituation. Das dazu (3s) Ähm (3s) wie gesagt, dadurch, dass wir viel vom Team auffangen ähm, vielleicht sind wir auch die, die Unterstützungsmöglichkeiten nicht immer so bewusst wie das Haus zur Verfügung stellen könnte oder würde oder so was, weiß es nicht. (8s) Und dann wie gesagt, da habe ich eben diese auch, die ähm, die Bewertung mit einfließen lassen, wie das mit Fortbildungen ist, also ne, ich finde es, also es unterstützt ja auch die Mitarbeiter, dass man ähm an seiner beruflichen Identität arbeitet, dass man da weiter sich entwickelt und so weiter. Und da finde ich könnte dann deutlich mehr gemacht werden, also im Fortbildungsbereich.

[0:25:07.0] *Interviewer*: Okay, ja ähm jetzt würde mich eine bestimmte Arbeitssituation interessieren, in der Sie sich unterstützt gefühlt haben. Wenn Ihnen eine einfällt, würde ich mich über eine Schilderung freuen.

[0:25:29.0] *Fachkraft*: Von seitens des Teams oder von der Leitung unterstützt?

[0:25:33.0] *Interviewer*: Das ist Ihnen überlassen.

[0:25:40.0] *Fachkraft*: Nehmen wir das, also ich hab es schon ein paar Mal angesprochen, ist jetzt ja gerade nicht lange her. Nehmen wir doch mal einfach so einen Tag dann eben als Beispiel ähm (.) Wie gesagt, der Kollege fällt aus. Es war dann Freitag Nachmittag. Wir haben echt gerudert und geguckt, wie können wir jetzt die Dienste alle aufteilen und ähm es war halt so ein bisschen schwierig und (2s) ich habe mit einer anderen Gruppe telefoniert, kurz, wegen etwas anderem. Und die hat sofort angeboten "ja, pass auf, dann sag mir welche Tage, ich komm", ne, "ich kann das machen", hab dann mit der Bereichsleitung angespr/ die Bereichsleitung angerufen und sie fragte auch so "soll ich jemanden irgendwie organisieren, soll ich gucken, wer unterstützen kann?" und ich hab ihr gesagt, das habe ich schon alles abgesprochen. Das hat sie dann abgesegnet. Das war einfach ne (.) das war ne tolle Situation, also ne, die Kollegen, auch aus anderen Gruppen, sind aufmerksam, bieten sich sofort an, man muss nicht lange fragen oder sowas. Ähm sondern ich, joa, "schreib mir, welche Tage, kriegen wir hin." Also das, da fand ich mich echt gut aufgehoben hier im >Name der Einrichtung<, das war einfach, ja, eine Situation.

[0:26:53.0] *Interviewer*: Klingt sehr wertschätzend auf jeden Fall wie da umgegangen wird, ja dann wird sich das jetzt wahrscheinlich ein bisschen doppeln. Ähm aus welchen Gründen fühlen Sie sich in Ihrem Berufsfeld wohl?

[0:27:09.0] *Fachkraft*: Also zum einen sind das natürlich die schönen Momente mit den Kindern, die man hat, einfach tolle Erlebnisse, die auch irgendwie ähm bei den Kindern etwas bewirken oder oder oder nachhaltig sind, das sind immer schöne Sachen ähm (--). Sind schöne Sachen, das sind schöne Momente, wenn Ehemalige kommen und sagen, wie es ihnen geht, was sie alles geschafft haben und dann stolz drauf sind. Ähm ja, ich fühl mich wohl, weil eben das Team und die Leute, mit denen ich arbeite, weil ich mit denen gerne arbeite hier. Ähm (.) das sind ja auch Freundschaften irgendwie. Ja. (4s) Ja und ähm (.) und ich fühl mich auch wohl, weil (3s) ich finde auch, ich finde man verdient ja auch nicht schlecht irgendwie. Und das ermöglicht mir ja auch im Privaten ein nettes Leben. Ich glaube, ich würde weniger gern hier hinkommen, wenn ich hier für tausendfünfhundert Euro hinkommen würde ((lacht)). Ist ja auch ein Aspekt.

[0:28:28.0] *Interviewer*: Ja, das stimmt. Ähm wenn Sie noch mal eine Schulnote geben müssten für das Wohlbefinden im Arbeitsfeld. Was wäre das dann für eine Note?

[0:28:42.0] *Fachkraft*: Ist schwierig. Ich bin da bei einer 2 denke ich. Also wir, die Arbeit selber macht Spaß. Aber sie nimmt halt einen riesengroßen Raum ein. Es ist so, wenn man überlegt, dass man (.) also eine 37,8 Stunden die Woche, hinzu noch zwei bis drei Nachtdienste, die ja nicht als Stunden zählen, man ist gut und gerne 60 Stunden die Woche auf Arbeit. Und es ist ein riesen Teil des Lebens eigentlich. Natürlich (--). Ja, fühl ich mich wohl, mach's gerne, aber es ist halt auch viel, ne.

[0:29:19.0] *Interviewer*: Ja, das ist (.) ja, eine große Zeitspanne. Ja, ja, ähm, wenn Sie auf der Arbeit eine ähm belastende Situation erleben. Und genau ähm diese Situation sie zu dem Gedanken bringt, ähm zu kündigen oder wenn das schon mal passiert ist. Was hat sie dann final davon abgehalten zu kündigen?

[0:29:50.0] *Fachkraft*: Also habe ich (.) ich überleg, ob ich es schon mal gedacht habe. Also wenn ich, wenn ich es denken würde, würden mich die Kollegen davon abhalten (.) also es ist ähm, es gibt bei uns sonen (.), das nennt sich Goldfisch-Teich, da wird man vorher in Fortbildungen geschickt um

Leitungspositionen, Gruppenleitungspositionen sowas zu übernehmen. Das habe ich jetzt schon. Das kriege ich jährlich angeboten. Ähm möchte ich aber noch nicht machen, weil ich mich hier noch gut fühle. Also, ne, mir macht das hier Spaß, gerade noch, weil die Kollegen eben da sind. Deswegen möchte ich eigentlich noch nicht gehen. Mein/ die Gruppenleitung hier hat ein preiswertes Posten angeboten bekommen und hat auch gesagt, ne. Also ich würde so viel aufgeben mit dem Team, einfach dass sie das auch nicht gemacht hat.

[0:30:39.0] *Interviewer:* Okay

[0:30:44.0] *Fachkraft:* Ist sone Lobhymne hier auf Team,ne ((lacht)).

Interviewer: Okay, das heißt, an der Realisierung von der Kündigung waren sie nicht wirklich nah dran

[0:30:49.0] *Fachkraft:* Ne, noch nie.

[0:30:51.0] *Interviewer:* Okay.

Fachkraft: Und wie gesagt, wenn es Situation/ ich/ wenn ich mich auch wirklich geärgert habe, es hilft halt, die Sache einfach anzusprechen, egal bei wem. Noch mal halt mal wutschnaubend zur Bereichsleitung und lässt es raus, irgendwie. Und auch damit kann dann umgegangen werden und danach gibts dann ein konstruktives Gespräch und dann kann man viele Sachen klären. Gibts zum Glück nicht so oft, also/ja.

[0:31:21.0] *Interviewer:* Sie haben mir eben erzählt, Ihr Team ist sehr beständig.

[0:31:24.0] *Fachkraft:* Ja.

[0:31:28.0] *Interviewer:* Dann wäre die Frage was denken Sie, unterscheidet Sie damit dadurch, dass Sie ja schon sieben Jahre in der <Name der Gruppe> sind, von ehemaligen Kollegen, falls es die denn gibt, ähm die die Heimerziehung verlassen haben?

[0:31:45.0] *Fachkraft:* Ähm also, wenn ich jetzt persönlich meine Stelle sehe, die war oft von einer Frau besetzt ähm (1s) Das waren meistens junge Frauen, die nach dem Anerkennungsjahr hier geblieben sind oder nach dem Studium und die dann eben irgendwann in Elternzeit gegangen sind und nicht wiedergekommen (). Ist glaube ich mit Kindern auch schwierig, dann so im Schichtdienst und mit den langen Diensten und sowas ähm einigen ist die Belastungssituation zu groß geworden. Entweder Arbeitszeittechnisch oder das Klientel verändert sich ja auch ein bisschen, hat, hat man das Gefühl, ich weiß nicht, ob es objektiv so ist, aber subjektiv ist es auf jeden Fall so, dass man denkt, es werden ähm (1s) teilweise Kinder in Gruppen getan oder angefragt, die einfach da nicht hingehören. Und man selber sagt, man ich will Pädagogisch arbeiten, aber ich bin kein Psychotherapeut oder eigentlich ist es ein ähm Intensiv-Plus-Kind, wo einfach ein höherer Betreuungsschlüssel nötig ist,ne, also einfach dadurch hat sich das so ein bisschen manchmal verändert, glaube ich, dass es/ in einigen Gruppen die Belastungssituation größer ist. Durch die Art der Aufnahmen,ja.

[0:33:04.0] *Interviewer:* Das heißt genau, wenn die Belastung zu groß wird, dass sie dann die Heimerziehung meistens aus dem Grund verlassen...

[0:33:12.0] *Fachkraft:* Ja, und ich hab in der Vergangenheit festgestellt, dass es eben in anderen Gruppen, wo es nicht so ist wie bei uns, wenn so ähm Kritik am Gruppenalltag, also an Strukturen nicht gehört wird in/ oft auf Ebene der Bereichsleitung, also wenn man quasi Missstände irgendwie darlegt oder oder anbringt oder sowas und die werden halt/ verpufft so ein bisschen. Ich glaube, das kann eben auch frustrieren und kann dann eben dazu führen, dass man sagt Okay, dann geh ich weg, mach was anderes. Ja.

[0:33:49.0] *Interviewer:* Okay, ähm manchmal prägen uns ja auch besondere Ereignisse im Arbeitsalltag. Welches Erlebnis oder welches besondere Ereignis aus dem beruflichen Alltag ist Ihnen in besonderer Weise in Erinnerung geblieben und hat Sie vielleicht auch für Ihr berufliches Handeln nachhaltig geprägt?

[0:34:11.0] *Fachkraft:* Positive oder negative Erlebnisse?

[0:34:13.0] *Interviewer:* Das ist auch Ihnen überlassen.

[0:34:21.0] *Fachkraft:* ((lacht)) (4s) Ja, negativ ähm ich musste mal nem Mädchen sagen, dass der Vater gestorben ist irgendwie und ich glaube, ich hab noch nie so was Schlimmes gemacht. Also habe ich lange drüber nachgedacht und lange auch irgendwie zu knabbern gehabt () Also. Das war Einschneidend für mich. (--) Und positiv. (8s) Es gibt so viele nette Momente, also halt viele schöne Sachen. Wie ich schon sagte, wenn der Brief kommt, ähm, wenn jemand für eine Ausbildungsstelle angenommen wurde oder gestern ist ein Mädchen/ mit der Bewerbungsprozess begleitet und so was, die macht jetzt Kinderkrankenschwester, die kam gestern zurück, hatte ihren ersten Praxis-Einsatz und hat dann Leute gewaschen und Spritzen gegeben am ersten Tag und dann ist man stolz und guckt sich das Mädchen an, sie is gleich erwachsener geworden ((lacht)) irgendwie an einem Tag oder sowas. Das sind eben auch tolle Momente, die dann eben einen auch wieder ähm motivieren, einfach schön sind, ja, und dann einfach auch wo du sagst OK, beim nächsten Kind machen wir es noch/ machen wir das auch wieder und dann finden wir auch wieder was schönes, wo sie ihre berufliche Identität irgendwie finden kann oder wo ähm wo sie drin aufgehen kann, halt sowas.

[0:35:55.0] *Interviewer:* Das waren ja jetzt Negativ und Positivbeispiel. Inwiefern haben diese ähm Ereignisse ihre Entscheidung beeinflusst auf jeden Fall in dem Berufsfeld zu bleiben?

[0:36:16.0] *Fachkraft:* Es hat sich ja für mich nie die Wahl gestellt, also ich, ne, ich machs gerne und ich hab auch nie drüber nachgedacht ähm zu wechseln, aber es sind natürlich ähm auch gerade diese positiven Momente, immer wieder Gründe, es auch gerne weiterzumachen. (4s) ja.

[0:36:48.0] *Interviewer:* Der Arbeitsalltag ist manchmal von belastenden Faktoren geprägt. Vielleicht können Sie mir berichten, welche konstanten Belastungen speziell SIE bei der Arbeit erfahren.

[0:37:04.0] *Fachkraft:* Also, konstante Bela/, also, neun Kinder sind einfach neun Kinder und viel, ne, und ähm gerade in der Pubertät, wie gesagt, die eigenen Bedürfnisse stehen an erster Stelle. Dadurch hat man A immer ne große/ also, also, durch die neun Kinder eben eine große Lärmbelastung. Sehr gruselig. Schafft es manchmal ja gar nicht, zwei Sätze ohne gestört zu werden im Dienstbuch irgendwie zu notieren oder sowas. Also da ist ständig ja irgendwie so ein Ziehen der Kinder. Sie wollen immer irgendwas. Das ist. Das kann belastend sein.(2s) Wie war noch mal die Frage, entschuldigung, ich hab das nochmal/

[0:37:46.0] *Interviewer:* Die Frage war, welche konstanten Belastungen Sie bei der Arbeit erfahren.

[0:38:13.0] *Fachkraft:* (7s) ähm Ich weiß nicht, ob ich diesen ähm es ist/ es gehört ja alles dazu. Man muss viel dokumentieren, man muss viel, sei es Evaluationsbögen und und und und und. Es hört ja auch nicht auf, aber irgendwie gehört es auch dazu. Ich weiß, natürlich ist es in dem Moment (3s) ähm manchmal ist das schon belastend, dass man einfach viel am PC sitzt, anstatt irgendwie in Interaktion mit den Kindern zu sein.

[0:38:48.0] *Interviewer:* Wie gehen Sie mit den Belastungen bei der Arbeit um, also die Sie jetzt benannt haben?

[0:38:54.0] *Fachkraft:* Ja, also ähm (4s) Manche Sachen kann man auch/ also es ist ein Zeitmanagement glaube ich, dass man einfach guckt Wie teile ich mir den Tag ein, um das irgendwie besser zu

strukturieren? Wann mach ich was, wann ähm, wann ist was sinnvoll. Manchmal muss man sich auch mal rausziehen und sagt dann der Kollegin "pass auf ich mach das jetzt fertig, mach die Tür zu. Ich bin jetzt erst mal nicht ansprechbar" und das ist dann auch in Ordnung. Da darf man sich auch einfach mal von den Kindern distanzieren für eine gewisse Weile, na für eine halbe Stunde, dass man halt vernünftig was zu Ende kriegt, Aber das geht auch alles, also das kann man auch alles machen.

[0:39:55.0] *Interviewer*: In wiefern hat die Corona Pandemie ihren Arbeitsalltag nochmal beeinflusst?

[0:40:02.0] *Fachkraft*: Ja stark. Also ähm gerade letztes Jahr mit Homeschooling hatten/ wir haben ja die ganzen Dienstzeiten, Dienstpläne umgeschmissen, das eigentlich immer vormittags noch jemand hier ist, der das Homeschooling begleitet, ähm da die Übersicht zu behalten bei neun Kindern auf acht verschiedenen Lernplattformen war noch mal eine große Herausforderung ähm (2s) Es komprimiert das Ganze auch noch ganz stark, ne, wir haben ganz viel ähm alle Angebote lange abgesagt, den Kids, nicht mehr reiten, nicht mehr Volleyball, ne Zeit lang ging es ja sowieso nicht durch den Lockdown. Und in den besonderen Phasen haben wir dann von uns aus gesagt, so wie jetzt zum Beispiel ähm haben wir auch alles abgesagt, um die Weihnachtszeit einfach nicht zu gefährden. Der Super-GAU wäre, wenn wir jetzt in Quarantäne kommen würden. Das heißt aber auch, es entzerrt sich nichts. Sonst wären immer mal, also bei uns müssen die Kinder in der Woche mindestens ein Angebot machen. Das heißt so ein bisschen ähm im Sportverein aktiv zu sein oder im Chor oder sowas, ähm sind ja auch oft zwei, drei Mal die Woche, dann Training oder ein Spiel. Das ist dann halt alles nicht, das fällt () weg. Ähm zu bestimmten Zeiten war es auch, dass wir gesagt haben, wir möchten weniger/ so wenig Kontakte wie möglich haben. Das heißt, wir haben es auch versucht, so wenig/ mit so wenig Leuten im Dienst zu sein wie möglich. Ähm was es natürlich für die, die hier waren, anstrengender gemacht hat. Man/ es ist ja eigentlich paradox, man ist/ hat eine stressigere Phase, muss aber trotzdem gucken, dass man nicht zu viele Minusstunden sammelt, weil man ja wenig Leute im Dienst hat und ähm (3s) ja (--) ja (2s). Aber wie gesagt, diese ganzen/ es ist einfach unheimlich viel mehr Aufwand durch testen, Regeln, Maske tragen, wie machen wir/ es sind ganz viele Situationen, die neu besprochen werden müssen, wie machen wirs, wenn Kinder von der Heimfahrt kommen, weil wir genau wissen, dass nicht alle Eltern da so viel Wert darauf legen wie wir, auf Bestimmungen. Wie gehen wir mit verschiedensten Sachen einfach um also man muss sich ganz neu aufstellen in vielen Bereichen.

[0:42:26.0] *Interviewer*: Klingt auf jeden Fall nach einer stressigen Zeit.

[0:42:28.0] *Fachkraft*: Ja, ja,

[0:42:33.0] *Interviewer*: genau, Sie hatten jetzt zuvor ähm die negative Situation beschrieben, wo Sie einem Mädchen sagen mussten, dass der Vater gestorben ist. Das ist ja eine sehr unvorhergesehene Situation und die hat man ja öfters. Vielleicht könnten Sie mir erzählen, mit welchen Ausnahmesituationen Sie bei der Arbeit noch so konfrontiert werden.

[0:42:59.0] *Fachkraft*: Ausnahmesituation (3s) Also was ich in den beruflichen Alltag so/ was einen immer wieder so ein bisschen (1s) Ja. (14s) Ja Ausnahmesituation dieses Jahr ist, ist ja schon, wenn jemand einen positiven Coronatest hat. Und alles was dazugehört. Also mit Kinder in Quarantäne, Gesundheitsamt zum Testen hierher und so weiter. Das waren in den letzten Jahren zwei Mal die Situationen, die einfach alles irgendwie auf den Kopf gestellt hat. Ansonsten sind das auch Situationen, wo man einfach, ja klar ähm, damit kann man in der Jugendhilfe irgendwie rechnen, aber es ist trotzdem immer wieder nervig oder doof, wenn dann ähm Anrufe kommen, Kind hat in der Schule geklaut oder, oder (3s) Schuleigentum beschädigt und es gibt einen schriftlichen Verweis oder so was, also solche Sachen, die einfach ärgerlich und unnötig sind.

[0:44:13.0] *Interviewer*: Können Sie/

[0:44:18.0] *Fachkraft*: Ist es das, oder meinen Sie andere Situationen?

Interviewer: Nein, alles super. Können Sie damit gut umgehen mit der Unvorhersehbarkeit, die der Job ja irgendwie mit sich bringt?

[0:44:29.0] *Fachkraft:* Ja, in dem Moment ist das natürlich unheimlich nervig, weil, wie gesagt, meistens überflüssig, außer natürlich jetzt die Coronatests, da steckt man nicht drin, aber ähm die meisten Situationen, wo man sich denkt, muss das sein, einfach dämlich. Aber damit ist der/ja/ ähm vieles kann man ja dann auch mit/ also es geht einem ja schon besser, wenn man, wenn man das persönliche Gespräch sucht und sagt "Mensch hör mal, dass war jetzt super dämlich, das sind deine Konsequenzen" und das bereinigt ja auch vieles, ne, also, nur weil, wie gesagt, viele, viele Dummheiten sind eigenverschuldet, die dann wieder ärgerlich sind und die zu stress führen, weil man dann wieder in die Schule muss, weil man allen, Jugendamt Bescheid sagen muss, Eltern Bescheid sagen muss und und und und. Ähm aber wie gesagt, das Kind kriegt dann die Konsequenzen, es muss damit leben, muss damit umgehen, muss es ausbügeln quasi. Und das ist dann auch okay. Unnötig, aber ok.

[0:45:20.0] *Interviewer:* Okay. Ähm, genau. Wir beschäftigen uns ja in unserem Forschungsprojekt mit dem Konzept von der Resilienz. Und da hätte ich auch zwei Fragen an Sie. Zum einen, was Sie unter Resilienz verstehen?

[0:45:43.0] *Fachkraft:* Mhm, ich verstehe darunter Resilienzen ähm unter Möglichkeiten, Stressfaktoren abzuwehren oder ähm die eigene Möglichkeit, in Stresssituationen umzugehen. Also, ne, sprich, welche Ressourcen kann ich entgegensetzen oder was ähm was sind meine persönlichen ähm (3s) ja Töpfe aus denen ich Kraft tanken kann mit stressigen Situationen, die zu verarbeiten oder um da/ in gar nicht so in die Stresssituation zu kommen, weil ich ähm einfach die Ruhe habe, dann würde ich darunter verstehen.

[0:46:22.0] *Interviewer:* Mhm, und wie schätzen Sie Ihre eigene Resilienz ein?

[0:46:27.0] *Fachkraft:* GUT. Also, das ist alles das Persönliche ähm und die Partnerschaft, also Familie dann eben irgendwie die da ist, die wichtig ist und die schön ist und man eben auch dann ähm abschalten kann und ähm die Distanz hat ähm Freunde, Familie, die einfach nett sind, die da sind ähm den Sport, den ich habe, den ich immer als Ausgleich nehmen kann, wo ich dann sag, komm ichgeh einfach mal 5 km laufen, dann sieht die Welt wieder ganz anders aus, dass man dann einfach wieder befreiter ist. Ähm ich bin ähm klingt doof, aber ich bin zufrieden mit mir und meinem Leben, also ich fühl mich wohl, es ist ok, wie es ist. Das heißt, da hab ich nicht noch 20 andere Baustellen, die ich privat hab oder so etwas.

[0:47:26.0] *Interviewer:* Okay, ja, dann kommen wir langsam zum Schluss vom Interview. Genau, ich habe noch ein paar Fragen zum Abschluss quasi ähm. Was lieben Sie an Ihrem jetzigen Berufsfeld?

[0:47:45.0] *Fachkraft:* (3s) Die Abwechslung. Also ich glaube, wenn es nur Alltag wäre, nur Hausaufgabenbetreuung, Schultasche kontrollieren, morgens die Kinder ähm/ das würde ich nicht mögen, aber jetzt sind viele Sachen, die ich einfach mag. Jetzt habe ich für Januar wieder ein Haus gebucht, wir fahren mit den Kids in den Wald und machen Lagerfeuer, Bogenschießen, also es gibt so viel/ so viele Facetten einfach, ne. Was ich an meinem Beruf liebe, ne?

[0:48:17.0] *Interviewer:* Ja.

Fachkraft: Die Kinder sind ja auch toll, auch wenn sie manchmal doof sind und wenn sie manchmal anstrengend sind oder so was. Aber trotzdem ist es ja, es ist ja auch schön zu sehen, wie sie älter werden und was man, was man erreichen kann oder sowas, man sieht, mit was sie hierherkommen und mit was sie wieder gehen, wie viel man mitgeben kann. Das finde ich toll. Ja.

[0:48:40.0] *Interviewer*: Schön, das klingt schön. Ähm, stellen Sie sich vor, Sie hätten drei Wünsche frei. Genau, ich habe drei Fragen für jeweils einen Wunsch. Was wünschen Sie sich für die Zukunft von Ihrem Handlungsfeld?

[0:49:14.0] *Fachkraft*: (7s) Kann ich da kurz drüber nachdenken?

[0:49:15.0] *Interviewer*: Ja, natürlich.

[0:49:20.0] *Fachkraft*: (8s) also ich glaube, dass ich mir von Seiten der Jugendämter wünschen würde, dass da vieles ähm vielleicht ist/ geordneter, konstruktiver, strukturierter oder das einfach ähm, dass die Zusammenarbeit da besser klappt, also wenn ich denn manche Kinder sehe, die dann in vier Jahren sechs Sachbearbeiter haben, wo ähm teilweise man merkt beim HPG, die haben die die Akte noch gar nicht gelesen oder wo es Unterschiede gibt, was Finanzierungssachen angeht, wo man weiß, bei dem Jugendamt kann man bestimmte Sachen erfragen, die das Kind zur Unterstützung braucht, bei anderen Jugendämtern braucht man nicht nachzufragen, weil es einfach ähm weil die kein Geld hat, die Stadt oder so was. Dadurch würde ich mir mehr Struktur in den Jugendämtern wünschen.

[0:50:19.0] *Interviewer*: Was würden Sie sich für Ihre Einrichtung oder speziell für Ihre Gruppe wünschen?

[0:50:31.0] *Fachkraft*: Für die nächsten wie viel Jahre? Für die nächsten Jahre einfach nur?

[0:50:33.0] *Interviewer*: Joa.

[0:50:35.0] *Fachkraft*: Nette Aufnahmen ((lacht)). das ist ja/ ne, ist ein doofer Wunsch, irgendwie, was würde ich mir wünschen? (4s) Ja doch, also, das ist das, was es/ es macht ja, das ist das, was es ausmacht, die Mischung an Kindern und sowas ist ja () das wir einfach nette Anfragen haben, dass wir uns immer noch aussuchen können, wen wir nehmen nach dem Probewohnen und nicht der wirtschaftliche Druck das bestimmt, wem wir das Bett geben müssen. Also ne, das würde ich mir wünschen, dass da der wirtschaftliche Druck nicht im Vordergrund steht, sondern eher so "wie passt es?" Ähm Wir hatten jetzt ein Mädchen, es passte halt von Anfang an nicht und wir haben das gewusst, und mussten es aber irgendwie aufnehmen, weil der Druck da war. Nach Corona waren viele Maßnahmen beendet worden und und und und und und. Man wird dem Kind auch nicht gerecht und es ist auch nicht gut und das weiß man eigentlich von Anfang an und das ist dann halt schade Ähm konnten es dann irgendwann so regeln, dass wir wirklich mit dem Jugendamt ins Gespräch gegangen sind, das eine andere Einrichtung gefunden wurde, die vielleicht besser passt. Aber es ist halt frustrierend, wenn man, wenn man/ es ist ja nicht der Anspruch an die Arbeit, wenn es dann so läuft.

[0:51:57.0] *Interviewer*: Und der letzte Wunsch: Was wünschen Sie sich für sich selber?

[0:52:31.0] *Fachkraft*: (15s) Bezogen auf die Arbeitswelt oder für mich privat oder?

[0:52:39.0] *Interviewer*: Prinzipiell gerne bezogen auf die Arbeitswelt.

[0:52:44.0] *Fachkraft*: Dass das mit dem Team erst noch so bleibt und klappt und dass es weiterhin so Bestand hat. Es können natürlich immer Veränderungen kommen ähm (3s) aber wie gesagt, so wie es ist, ist es schön und gut und da hoff ich, dass es auch mal so bleibt.

[0:53:10.0] *Interviewer*: Gibt es von Ihrer Seite noch irgendein Thema, was jetzt noch nicht benannt wurde, wo Sie sagen Das ist aber noch so wichtig, dass Sie da noch drüber sprechen möchten?

[0:53:21.0] *Fachkraft*: Ne (--) ah doch, was, Ja ähm das Thema habe ich jetzt gar nicht drüber nachgedacht, aber was die Unterstützung des Hauses für die Mitarbeiter angeht, gibt es doch noch ein paar mehr/ wir haben jetzt einen QZ Gesundheit zum Beispiel gegründet und ich glaube, da sind viele

Sachen auch nicht selbstverständlich, ne, dass man einfach guckt, wie geht es den Mitarbeitern? Was kann man da machen? Und da werden eben auch Vorschläge umgesetzt, die man vielleicht jetzt nicht unbedingt, wo man nicht sagt, da ist irgendwie der Arbeitgeber in der Verantwortung. Ähm durch meinen früheren Beruf bin ich da jetzt einfach auch mit drin. Wir haben jetzt einen Entspannungskurs für Mitarbeiter, der jetzt installiert wird. Wir haben einen Rückenschulkurs, wo man gucken kann, was ähm körperlich okay ist, gucken was man sonst für Angebote irgendwie ins Leben rufen kann, wie Wandergruppen oder Badminton-Gruppen oder so was, es soll nächstes Jahr vielleicht noch einen Raucherentwöhnungskurs geben oder so was. Das ist schon toll. Das ist schon schon eine gute Sache für die Mitarbeiter.

[0:54:38.0] *Interviewer:* Mhm, und sie sagten QZ?

[0:54:40.0] *Fachkraft:* Qualitätszirkel.

[0:54:43.0] *Interviewer:* Okay.

Fachkraft: Also gibt es ja Qualitätszirkel Umwelt, einer Schule und so weiter. Und das gibt es jetzt halt für Gesundheit und für die Mitarbeiter.

[0:54:51.0] *Interviewer:* Und da treffen sich dann aus jedem Team immer die Spezialisten, die sich dafür interessieren.

[0:54:58.0] *Fachkraft:* Die Leute, die Lust haben, sich darüber Gedanken zu machen.

[0:55:05.0] *Interviewer:* Schön. Ja dann. Bleibt es nur noch, dass ich mich bei Ihnen bedanke für das Interview. Vielen Dank für Ihre Zeit.

Anhang 2.4: Interview mit KF4

I: Ja vielen Dank, dass Sie sich äh Zeit nehmen für das Interview. Ähm unsere Forschungsgruppe interessiert sich für Belastungsfaktoren und Herausforderungen in der Heimerziehung wie aus dem Informationsbogen schon hervor gegangen ist.

FK: Mhm.

I: Im Interview stehen ihre Antworten im Vordergrund. Mich interessiert alles was Ihnen zu den Fragen einfällt. Alles ist wichtig.

FK: Ok.

I: Dann beginnen wir mit der ersten Frage. Warum haben Sie sich für den Beruf Sozialarbeiter entschieden?

FK: (2s) Ähm für den Beruf Sozialarbeiter habe ich mich entscheiden, weil ich ähm davor schon viele Jahre ehrenamtlich gearbeitet habe in der Jugendarbeit (---) und mir das immer viel Freude bereitet hat mit Kindern und Jugendlichen zu arbeiten ähm (---) und es ist ein bisschen familiär bedingt äh. (---) Bei uns gibt es die Berufsgruppen Lehrer Lehrerin Sozialpädagogen und ähm... (---) ((lacht))

I: Mhm.

FK: ...das / da habe ich die Arbeit meines Vaters, der auch selber Sozialpädagoge ist immer sehr gemocht und konnte mir das schon (---) als Jugendlicher vorstellen das zu machen.

I: Alles klar. Warum haben Sie sich für die Tätigkeit in der Heimerziehung entschieden?

FK: (2s) Ich habe mich zunächst entschieden dort mein Anerkennungsjahr zu machen. (---) Ähm einfach, weil ich einen Bereich gesucht hab in dem ich direkt mit den Menschen arbeiten kann, aber auch viele Netzwerke kennenlerne, das heißt die Zusammenarbeit mit den Ämtern, mit den Schulen (- --) habe ich als Berufseinstieg ähm (---) ja sehr sehr positiv gesehen und aus dem halben Jahr Anerkennungsjahr sind jetzt neun Jahre geworden (2s) genau. ((lacht))

I: Schön. Als nächstes möchte ich Sie bitten mir zu erzählen, wie ein gelungener Arbeitstag für Sie aussieht und worin äußert sich ihre Zufriedenheit mit dem Tag?

FK: (2s) Ok ein gelungener Arbeitstag sieht erstmal aus, dass ähm (---) in der Wohngruppenarbeit / in der Heimerziehung ist es so, dass man morgens nie weiß was auf eine zukommt. Wie der / (---) wie man den Dienst gestern verlassen hat so wird er auf jedenfalls nicht sein, (---) wenn man ihn wieder vorfindet. Und ein gelungener Tag sieht so aus, dass ähm (---) keine Krisen entstehen, dass geplante Dinge, die ich mich für den Tag vorgenommen habe auch stattfinden können und (-) nichts dazwischen kommt wie so oft (3s) genau.

I: Und was ist charakteristisch für einen gelungenen Arbeitstag im Vergleich zu einem nicht gelungenen Arbeitstag?

FK: (3s) Charakteristisch für einen gelungenen Arbeitstag ist, (-) dass keine unvorhergesehenen Ereignisse kommen (---) ähm (---) das heißt im Prinzip, dass (2s) der Alltag der Jugendlichen ähm den wir strukturieren auch so funktioniert das heißt die Schule, die Ausbildung wird

besucht, die (---) äh Absprachen funktionieren. (---) Ähm (-) das ist eigentlich so das Hauptanliegen / ist immer den Tag möglichst reibungslos ablaufen zu lassen.

I: Und äh was empfinden Sie als nicht gelungen (---) an einem Arbeitstag?

FK: Als nicht gelungen sind unvorhergesehen Sachen beispielweise ich komme in den Frühdienst und einer ist wieder nicht auf / zum Aufstehen motiviert werden können.

(---) Ähm (-) das heißt (2s) das fängt schon, dass jemand der Schule fernbleibt, dass wir Kontakte mit den Schulen haben, dass die Lehrerinnen anrufen (---) ähm, dass jemand (---) dem es psychisch momentan nicht gut geht es nicht schafft, aus dem Bett aufzustehen (---) und ähm wir da sehr viel Kraft und Zeit brauchen um die (-) Jugendlichen zu motivieren und äh (2s) ja (2s) genau es kann auch zu einem gelungenen Tag werden, wenn die wenn die wenn die (-) Vorhaben Früchte tragen.

I: Mhm.

FK: Ähm aber erstmal ist es (---) erstmal ist es kein gelungener Arbeitstag dann ja.

I: Dann hätten wir den Beginnblock schonmal abgeschlossen und kommen zum nächsten Fragenblock der trägt äh die Überschrift Schutzfaktoren internal. Ähm mit welchem Gefühl gehen sie zur Arbeit?

FK: (---) Ähm auf der einen Seite mit einem sehr guten, da ich ein tolles Team habe, (1s) auf der anderen Seite ist jeden Tag ähm (2s) ein bisschen Aufregung vorher Normalität. (-) Einfach aus den Gründen, die ich vorher genannt habe, dass man nie weiß was auf einen zukommt. (2s) Das sind so die beiden Gefühle die ich seit seit Beginn der Arbeit dort habe.

I: Und was begründet dieses Gefühl?

FK: (2s) Hmm (---) einfach die Erfahrung das kein Tag wie der andere läuft. (---) Ich meine im Bürojob, wo ich Anträge bearbeite, wo ich feste Termine habe weiß ich wie die Woche abläuft, wie der Tag / ist klar strukturiert und das ist in der Heimerziehung das Gegenteil.

I: Wie stellen Sie für sich nach einem belastenden Arbeitstag seelisches Wohlbefinden her?

FK: Oh in dem ich ganz viel Ruhe habe. ((lacht)) (--) Ich brauche meistens sehr viel Ruhe. Ich kann ähm, (---) wenn wenn ein sehr voller Tag war habe ich so viele Eindrücke und Gespräche gehabt, dass ich (--) teilweise gar nicht erzählen möchte wie der Tag war. Ich erstmal ein, zwei Stunden brauche ohne Radio ohne Fernsehen ohne irgendwelche Einflüsse, (---) sondern einfach ganz für mich ähm bin.

I: Haben Sie spezifische Methoden im Berufsleben um Stress zu reduzieren?

FK: (---) Najaa. (2s) Nicht / das das habe ich mit der Zeit festgestellt und das ist auch ein Teil Berufserfahrung den ich jetzt gesammelt habe / (---) ist äh, die (--) anstehenden Konflikte Krisen erstmal kurz sacken zu lassen, (---) ein zwei Stunden zu warten und dann zu agieren und nicht sofort zu agieren, weil das führt meistens zu noch mehr Stress. (7s) Genau (-) eine halbe Stunde Pause machen oder ein kollegialer Austausch, wenn wenn möglich, wenn es man nicht gerade allein im Dienst ist. Das ist auch sehr wichtig, mal kurz eine andere Perspektive zu

hören, ob man jetzt (-) mit dem Plan richtig liegt, wie man agieren soll und kann (-) oder ob es da noch andere Sichtweisen gibt ja.

I: Äh vielleicht haben Sie auch Methoden um in der Freizeit Stress zu reduzieren?

FK: (---) Hmm ja wo ich mich immer wieder zu aufraffen muss, ist mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren der Rückweg tut meistens sehr gut der Hinweg auch. (--)

I: Mhm.

FK: Da mal die Zeit schonmal nutzen, um äh (--) eine halbe Stunde Gas zu geben und (--) den Wind die Gedanken aus dem Kopf fegen zu lassen (---) ähm. (2s) Ist aber eine Motivation (---) und (--) gestern war ich zum Beispiel zwei Stunde in der Sauna, (2s) wo man nicht reden darf. ((lacht))

I: Mhm.

FK: Ja.

I: Und inwiefern beeinflussen diese Methoden ihr seelisches Wohlbefinden positiv?

FK: (2s) Ähm, dass in dem Sinne, dass ich ähm ich muss das unbedingt (-) verarbeiten bevor ich ins Bett gehe, ansonsten ist eine schlaflose Nacht vorprogrammiert. Also wenn ich noch ein Thema noch nicht abgearbeitet habe für mich oder zumindest (2s) ähm (-) also abgearbeitet muss es nicht sein, aber ich muss das so für mich klar haben, dass ich mich davon distanzieren kann, da mich das sonst beschäftigt ähm, (---) Wenn man mit so vielen Menschen arbeitet, ...
(--)

I: Mhm.

FK: (--) ...dann sind diese Probleme (-) vordergründig, wenn man also / je länger man am Stück auch arbeitet, wenn ich so zwei Tage hab und dann wieder frei ist ist es ok, (-) aber wenn ich so einen Block von fünf sechs Tagen habe, (---) da gibt es fast keine anderen Gedanken mehr. Das ist dann der letzte beim Einschlafen und der erste beim Aufwachen und (---) ähm (--) davon muss man sich frei machen. (2s) Deswegen ist es ganz wichtig auf sich selbst zu achten.

I: Und ähm die Frage geht in etwas eine ähnliche Richtung aber / was benötigen Sie, um sich nach stressigen Situationen Belastungsfaktoren zu erholen?

FK: (---) Ähm Zeit zum nächsten Dienst ist ganz wichtig (---) genügend Zeit. Auch das ist ja auch arbeitsrechtlich vorgeschrieben nur manchmal geht das im Schichtdienst nicht. Ähm da ist manchmal der Spätdienst bis 22 Uhr und am nächsten Tag um acht Uhr (--) der Beginn. (--) Das habe ich jetzt letztens nochmal besprochen im Team, dass das nicht möglich ist abzuschalten (---) und es arbeitsrechtlich nicht erlaubt ist und wir müssen da irgendwelchen anderen Lösungen finden, (---) weil da fällt mir das Abschalten sehr schwer. (2s) Also da braucht man mindestens nochmal (2s) ja, wenn man nach Hause kommt mindestens nochmal vier fünf Stunden, um auch wieder da anzukommen, wo man selbst als Privatperson steht (--) und nicht sofort (---) ins Bett zu gehen damit man wieder genug Schlaf für die nächste Schicht bekommt. Das ist äh sehr ungesund.

I: Mhm (---) und inwiefern können Sie sich aufgrund dieser Ruhezeiten zwischen den Diensten erholen?

FK: (2s) Wie sehr?

I: Inwiefern können Sie sich aufgrund dieser Ruhezeiten erholen?

FK: Ähm (2s) Sie meinen jetzt die die Zeit, wenn man mehr als jetzt zehn Stunden, zwölf Stunden hat zum Beispiel?

I: Ja was sie eben beschrieben haben...

FK: Mhm.

I: ...zu der vorherigen Frage,... (4s)

FK: Ja.

I: ...wenn Sie ja da längere Ruhezeiten haben zwischen den Diensten.

FK: Genau. (2s) Also die... Ich verstehe gerade nicht worauf die Frage hinausläuft.

I: Äh ja inwiefern sie sich aufgrund der Ruhezeit erholen können dann / was macht das mit Ihnen diese Ruhezeiten?

FK: Ja je mehr Zeit verstreicht, umso mehr habe ich ähm / (---) kann ich mich wieder auf meine eigenen Sachen konzentrieren ähm hab auch wieder Lust, mit Privatpersonen zu telefonieren, die Familienkontakte zu pflegen. Das ist bei so einer kurzen Ruhezeit nicht möglich, da hab da geh ich nicht mehr ans Telefon zum Beispiel oder möchte zu Hause meinem Partner auch nicht mehr erzählen...

I: Mhm.

FK: ...den ganzen Tag nochmal wiederholen und dann geh ich ins Bett und dann habe ich / ich muss auf andere Gedanken kommen. So das ist eigentlich der wichtigste Punkt.

I: Ok. (2s) Was denken Sie welche Fähigkeiten/ Eigenschaften sind generell für eine Fachkraft essenziell, die in der Heimerziehung tätig ist?

FK: (2s) Ganz wichtig ist Flexibilität. Es wird nirgendwo so viel Flexibilität erfordert ähm, wie im Schichtdienst, in einem Team. (-) Das heißt das geht von von den Punkten, (-) die ich vorhin genannt habe, dass man immer agieren muss, wenn etwas passiert, (---) aber auch ähm (---) die Dienste werden sehr oft umgetauscht. Also so ein Dienstplan wird für einen Monate geschrieben, aber der bleibt nicht dabei also man muss die Flexibilität haben, auch einzuspringen (---) und wenn jemand anders nicht da

ist und da auch mal in den sauren Apfel zu beißen und einen Wochenenddienst zu übernehmen, weil einfach 24 Stunden Betreuung (-) das erforderlich macht. Das können nicht alle. Da habe ich auch schon viele kommen und gehen sehen im Team,... (-)

I: Mhm.

FK: (-) ...ähm aber auf der anderen Seite ist / hat man auch selber den Vorteil davon. Also wenn ich merke es wird mir alles (---) zu viel und ich muss auf mich selber achten, hat jeder im Team Verständnis dafür, wenn ich sage: Ich möchte übermorgen (-) nur einen halben Tag arbeiten oder frei machen. Passt das vom Dienstplan? Kann jemand eine Stunde länger bleiben eine Stunde früher kommen? Und wenn das alle so sehen und alle so machen dann läuft das. (4s) Nur da ist es halt besonders wichtig äh / also als Anforderung an Kolleginnen ist es besonders wichtig, dann auch äh (-) offen zu sagen, wenn es, wenn es soweit ist, dass man merkt: Ok ich kann jetzt noch weiterarbeiten, aber ich werde dann wahrscheinlich irgendwann krank.

I: Mhm.

FK: Dann wird das noch noch ein größeres Chaos (---) und dann lieber die Reißleine zu ziehen und sagen: Ich muss mich mal einen Tag rausziehen. Ich muss auf andere Gedanken kommen. Ich muss Sport machen. Ich muss (---) Freunde treffen (---) oder einfach mal in Ruhe ausschlafen und alleine zu Hause sein.

I: Fallen Ihnen neben der Flexibilität noch andere Sachen ein?

FK: (2s) Die erforderlich sind für die Arbeit in der Heimerziehung?

I: Ja.

FK: (3s) Hmm (8s) ja das ist halt / ich hab jetzt andere Sachen, damit auch umschrieben. Also Flexibilität ist wichtig / (--) ähm (---) äh, (2s) nicht alle Probleme an sich (-) ran treten zu lassen, sondern zu sagen: Ok das ist zwar jetzt eine Situation, die ich lösen muss oder die wir als Team lösen müssen...

I: Mhm.

FK: ...aber es ist nicht mein Problem. (2s) Ja also, sich davon davon frei zu machen, dass diese diese (---) individuellen Probleme der Jugendlichen (--) nichts mit mir zu tun haben. (---)

I: Mhm.

FK: (---) Das dauert aber eine Zeit. Da muss man (-) äh das muss man halt lernen tatsächlich durch Reflektion durch Supervision (2s) ja.

I: Und äh wieso sind diese Fähigkeiten Ihrer Meinung nach so bedeutsam in der Heimerziehung?

FK: (---) Weil es ein Betrieb ist, (--) der 24 Stunden betreut wird (---) Tag Nacht. Es darf keine Lücke sein. Es / wir dürfen keine zehn Minuten nicht beaufsichtigen. Deswegen ist Flexibilität und äh (---) ja ähm mir fehlen so ein bisschen die Oberbegriffe dafür, (2s) aber ähm (---) Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit ist ganz wichtig.

I: Mhm.

FK: (4s) Ohne das wird es nicht funktionieren nein genau.

I: Und äh wie schätzen Sie Ihre Kompetenzen im Bezug auf die vorherige Frage ein?

FK: (2s) Ähm jetzt nach den fast neun Jahren schätze ich die als (-) sehr gut ein. Also ich bin auch derjenige zum Beispiel im Team, der am längsten dort ist und alle (---) Kolleginnen auch gerne bei mir den Rat suchen...

I: Mhm.

FK: (-) ...und nach so einem Gespräch (-- das Probleme noch als halb so groß betrachten. Das finde ich eine wichtige Ressource, die ich mir antrainiert habe und die ich auch jetzt weitergeben kann an die Jüngeren, (---) Unerfahrenen und (-) ähm (3s) ja also mich / in dem Sinne / überrascht mich wenig nur noch in dem Beruf.

I: Mhm und welche Fähigkeiten sind für Sie im Arbeitskontext hilfreich?

FK: (5s) Ähm (2s.) ich würde mich mittlerweile als krisensicher bezeichnen. (---) Das heißt, wenn ich abends nochmal hin muss, wenn / (-- es gab erst letztens eine Situation, wo wo wir die halbe Nacht dort saßen mit einem Jugendlichen den wir dann auch ins Krankenhaus (---) bringen lassen mussten. (- --) Ähm da selber eine Ruhe auszustrahlen und die Situation ähm (---) äh in ganz also wirklich in Ruhe zu betrachten und sich lieber eine Stunde mehr Zeit zu nehmen / (-) als mit einer Hektik und (---) und Voreiligkeit. Das ist eine wichtige Fähigkeit, die (---) die allgemeinen Situationen sehr schnell entschleunigen kann.

I: Mhm und wieso sind diese Fähigkeiten äh konkret hilfreich für Sie?

FK: (---) Weil sich die eigenen Dinge auch auf die Jugendlichen auch übertragen. (---) Das heißt, (---) wenn wir dann / ein Beispiel jemand jemand ganz aufgelöst und aufgeregt ist ist die Fähigkeit auch, die eigene Ruhe und eigenen (-) Sichtweise äh nochmal zu reflektieren ganz ganz essenziell.

I: Und fallen ihnen Defizite in Ihrem pädagogischen Handeln auf?

FK: (4s) Mir fällt (-- immer mehr auf, dass ich ähm (---) empfindlicher werde was (-) Geräus, (-) was Lautstärke und ähm (---) meinen Stresspegel angeht. Ich glaube, da bin ich mittlerweile so eine bisschen (2s) ja so eine bisschen bisschen dünnhäutig geworden tatsächlich. Also...

I: Mhm.

FK: ...es liegt vielleicht auch daran, dass mittlerweile alle mit Bluetooth-Boxen und Handys rumlaufen und auf verschiedenen Sprachen mit Lautsprecher telefonieren und sehr rücksichtslos sind ((lacht)) und äh immer diese dieser Zwiespalt zwischen: Ok mir ist es zu laut, aber ich arbeite hier nur. Also es ist die Wohnung (-) und das (-) das hundertprozentige sichere Umfeld der Jugendlichen, die sich da frei entfalten dürfen,...

I: Mhm.

FK: (-) ...aber ich merke für mich immer / ich bin da so ein bisschen / (2s) ja ich habe, da nicht mehr so ein dickes Fell, wie am Anfang meiner Tätigkeit. (2s) Da könnte / das würde ich für mich als Defizit betrachten tatsächlich. (---) Ja das ich dann auch schnell (2s) schnell doch mal etwas etwas deutlicher werde und nicht mehr so ganz vorsichtig bin.

I: Mhm.

FK: Mhm.

I: Äh wann haben Sie sich in Ihrem beruflichen Alltag als besonders selbstwirksam wahrgenommen?

FK: In Krisensituationen (--) in in, wo wo es erforderlich war ähm, (-) dass ich da ungeplant hin muss (---) und äh Krisen (-) in die Hand nehmen kann (3s) regeln kann, (2s) Außenkontakte pflegen kann. In solchen Situationen ähm (-) mit Vormündern Fachgespräche zu führen, (3s) mit dem Jugendamt Krisengespräche zu initiieren (6s) genau.

I: Können Sie diese Situation genauer beschreiben?

FK: (3s) Ähm anhand eines Beispiels oder?

I: Ja, wo sie sich selbstwirksam wahrgenommen haben.

FK: (4s) Ähm (6s) ähm fällt mir jetzt gerade ein bisschen schwer. (7s) Also das (---) ist eher ein Gefühl, was ich regelmäßig habe, wo ich merke: Ok das das war ein erfolgreicher Moment. Das war ein erfolgreiches (-) äh (---) Arbeitsereignis. (--) Muss nicht immer eine Krise sein. Es kann auch ein (2s) ähm kollegiales Gespräch sein, (---) wo ich mich als selbstwirksam (--) dann (-) bezeichnen würde (---) durch Feedback, was was man auch bekommt natürlich ne.

I: Aber keine konkrete Situation, die jetzt herausstechen würde?

FK: Nein.

I: Alles klar.

FK: Also nein...

I: Wie wird Ihr Berufsfeld im sozialen Umfeld/ Familie/ enger Freundeskreis bewertet?

FK: (3s) Hmm (3s) durchweg positiv. Also mit viel Respekt (---) und ähm (---) mit viel Anerkennung. Auch das ich es auch schon so lange mache, weil ich glaube, dass machen viele tatsächlich, man sagt so (-) dreieinhalb Jahre ((lacht)) (--) oder ganz ganz lange ((lacht)) (--) und bei mir ist jetzt so der Punkt, wo ich gefragt werde, wie lange möchtest du es noch machen, wie lange hältst du das noch durch. (--) Ich habe dann für mich irgendwann auch, weil ich ein zwei Gehaltsstufen höher gegangen bin auch meine Stunden reduziert (---) das ich gemerkt hab: Mit einer vollen Stelle im Schichtdienst das ist mir viel zu viel. (---) Ich arbeite jetzt dreißig Wochenstunden und das hat für / schon einen sehr großen Mehrwert. (2s) Hmm was auch (-) im sozialen Umfeld ähm (-) kein Problem ist oder anerkannt ist (3s) ja. (---) Also durchweg positives Feedback.

I: Und was macht diese Bewertung aus dem sozialen Umfeld mit Ihnen?

FK: Die motiviert mich weiterzumachen (2s) ja ganz klar.

I: Mhm. (5s) Dann sind wir jetzt beim nächsten Fragenblock den externalen Schutzfaktoren. (---)Ähm man kann nicht immer alles alleine klären äh manchmal braucht man Unterstützung in bestimmten Situationen.

FK: Ja.

I: Bitte erzählen Sie mir etwas über die Unterstützungsfaktoren seitens des Trägers?

FK: Das ist das große Problem, was ich mit diesem Träger habe, (-) ist das wir keinerlei Unterstützung bekommen, (1s) weil / (3s) Zumindest sehe ich das als Kern, dass wir die einzige Wohngruppe sind von diesem Träger (--) und in anderen Häusern, wo ich vorher gearbeitet hab in großen <Träger> Einrichtungen gibt es halt diverse Gruppen und da gibt es zuständige äh

(-) Bereichsleitungen, die ähm pädagogischen Blick darauf werfen, in Teamsitzungen kommen, bei Hilfeplangesprächen dabei sind.

I: Mhm.

(--) Das musste ich bei <Träger> erstmal lernen, dass ich komplett alleine in solchen Situationen bin.

I: Mhm.

FK: Natürlich gibt es Beratungsstellen, wo wir uns dran wenden. Das ist ganz ganz wichtig in meinem Bereich der <Beratungsstelle>, (2s) ähm wo jetzt auch der Träger nicht unbedingt unterstützen könnte, (2s) aber dadurch, dass wir das nicht bekommen haben und auch auf Krisenemails keine Antworten kamen, (--) haben wir uns ähm (--) eine sehr tolle Supervisorin organisiert (---) und den Träger einfach auch gesagt das steht in der Leistungsbeschreibung. Wir haben den Anspruch auf eine Supervision. (-- -) Äh wir machen das jetzt (-) einmal monatlich und ähm (---) das ist super hilfreich (2s) ja. (4s) Aber der Träger ist halt immer, der ist, ich weiß nicht ob sie den schonmal gegoogelt haben, der ist im Umbruch, der wird immer größer und größer, hat jetzt das <Einrichtung> in <Stadt> übernommen, die <Name der Einrichtung> (---) und haben einen sehr großen ambulanten Bereich, (---) was sich alles in <Stadt> abspielt und wir sind die Wohngruppe in <Stadtteil> und...

I: Mhm.

FK: (--) ... wir machen unsere Arbeit und wir machen die auch sehr gut. Das ist zumindest das Feedback der Ämter (--) ähm und so. Die Philosophie des Geschäftsführers ist, wenn ich nichts höre ist alles gut, (-) aber so läuft / also so läuft meiner Meinung nach, kein sozialer Betrieb.

(--) Das muss (--) es muss Mitarbeiterpflege stattfinden, es müssen (-) Reflektionsgespräche stattfinden, (--) was der Träger auch merkt an der großen Fluktuation. (2s) Ich habe...

I: Mhm.

FK: ...echt super viele Teams schon dagehakt und (--) die Wenigsten sind geblieben (--) aus Frustration wegen dem Träger (-) ja.

I: Mhm (2s) und äh können Sie mehr zu den Unterstützungsmöglichkeiten erzählen?

FK: (---) Die fehlen? (3s) Also die Unterstützungsmöglichkeiten, die wir haben sind eigentlich nur die Supervision (-)

I: Mhm.

FK: und (-) und halt und halt Anlaufstellen, die wir uns selber organisiert haben. Das heißt (-) Beratungsstellen, Rechtsberatungsstellen usw. (---) Ähm da gibt es in <Stadt> ein ganz breites Feld auch für Fachkräfte, (2s) die Online-Seminare anbieten, die Telefonsprechstunden haben bei akuten (-) Situationen. Jetzt im im Hinblick auf <Stadt>, da haben wir einfach geguckt: Gibt es dort ein Krisentelefon? Ja gibt es. Also es gibt in <Stadt>...

I: Mhm.

FK: ...tatsächlich alles, aber wir müssen es uns selbst zusammensuchen. (2s) Das wäre halt schön, jemand zu haben den man erreichen kann...

I: Ja.

FK: (-) ...unter der Woche, (---) der pädagogische Erfahrung hat und in der Verwaltung sitzt, aber uns zum Beispiel einfach (-) ein paar Minuten zuhört. (---) Das ist das Problem oder die Situation ähm (-) herunterbricht und uns dann auch von mir aus andere Unterstützungsangebote mitteilt. (---) Das wäre ja auch eine Möglichkeit nur das müssen wir halt selbst organisieren.

I: Mhm (--) und können Sie auch noch etwas mehr zu der Supervision sagen?

FK: (2s) Die Supervision ähm (-) findet (-) hauptsächlich für das Kernteam statt. Das ist bei uns so eine so eine bisschen besondere Situation. Wir haben ein Kernteam von vier Leuten, (--) vier Fachkräfte, arbeiten, aber auch mit Minijobbern zusammen, die auch Fachkräfte sind, aber beispielsweise ähm jetzt noch einen Master studieren, aber den Bachelorabschluss schon haben, sodass sie auch arbeiten dürfen bei uns.

I: Mhm.

FK: Und mit dem mit dem Gesamtteam, (-) also mit den Ergänzungskräften machen wir das nur zweimal im Jahr, aber hauptsächlich ist das für die Bezugsbetreuung für das Kernteam (--) und dort können wir am Anfang der Supervision ähm festlegen, haben wir ein Thema mitgebracht, (--) möchten wir einen Jugendlichen besprechen über zwei Stunden (---) oder haben wir ein Teamthema, dass wir thematisieren wollen (--) und manchmal habe ich auch für mich gar kein Thema und denke: Ich brauche (--) jetzt die Supervision nicht. Ich habe so viele andere Sachen zu tun.

I: Mhm.

FK: (--) Es ist aber in hundert Prozent der Fälle, dass ich nachher rausgehen und sage: Ja das war sinnvoll, (--) weil es immer, weil es immer zu zu Themen kommt (3s) und wir arbeiten jetzt schon seit fast drei Jahren mit der gleichen Supervisorin zusammen, was eigentlich nicht ähm (--) nicht so gewollt ist. Man soll das eigentlich wechseln nach zwei Jahren, (-) damit die Supervisorin (-) nicht mit der mit der Einrichtung sich so (---) ja verbandelt sagt man,...

I: Mhm.

FK: ...aber dadurch, da wir jetzt ein ganz neues Team haben ähm (---) ähm haben wir die weiter behalten (2s) genau.

I: Da Sie das Team schon angesprochen haben. Äh wie sieht es mit der Unterstützung durch das Team aus? Können sie dazu mehr erzählen? Als wie wirksam haben sie diese wahrgenommen?

FK: (---) Die Unterstützung im Team ist ähm enorm groß. Also wir haben jetzt gerade im im aktuellen Fall haben wir ein neu zusammengestelltes Team. Das heißt wir haben eine neue Leitung auch bekommen, (-) die ist (-) ganz anders als es vorher wahr. Ähm vorher war es ein junger Sozialarbeiter. Jetzt es ist eine erfahrene Erzieherin,...

I: Mhm.

FK: ...die tatsächlich seit 26 Jahren ähm in der Heimerziehung arbeitet (---) und ähm haben eine ganz neue Kollegin, die ganz frisch fertig ist mit ihrer Erzieherinnenausbildung, die hat bei uns ein Praktikum gemacht und ähm (2s) die äh hat jetzt bei uns eine fast volle Stelle und bringt enorm viel Energie mit. (-) Also die hat Motivation ohne Ende, die bringt ganz (-) ganz andere Energie mit rein als ähm (--) wenn man jetzt da mit dem Team sitzt, was sich schon seit vielen vielen Jahren kennt zum Beispiel.

I: Mhm.

FK: Ähm (2s) und eine andere Kollegin, die selber einen Migrationshintergrund hat und hier (---) jetzt Fuß fasst und (2s) auch nochmal (-) darüber andere Sichtweisen hat, (-) über ihre eigenen Erfahrungen in Deutschland. (2s) Also es ist super bunt gemischt (---) und das macht für mich äh (-) das macht für mich die Ressourcen des Teams aus ja.

I: Und in welcher Form erhalten Sie Unterstützung durch das Team?

FK: (2s) Ähm durch gegenseitige Wertschätzung, durch Offenheit (--) und durch Reflektion meines Handelns (-) und Reflektion ähm im Austausch. Es heißt / es wird auch eingefordert (---) oder wir fordern es gegenseitig ein, dass (-) wir Situationen nachbesprechen (---) und ähm (3s) ja unser pädagogisches Handeln nochmal reflektiert bekommen. (--) Das ist super wichtig.

I: Ist diese Unterstützung für Sie wirksam?

FK: Die ist für mich sehr wirksam. Ja.

I: Mhm. (3s) Äh fühlen Sie sich durch das Team als Fachkraft gewertschätzt?

FK: Ja definitiv (3s) insbesondere, weil ich halt jetzt am längsten da bin von allen und auch am / nach meiner Expertise gefragt werde (2s) ähm das ist würde ich als sehr wirksam bezeichnen. Ja.

I: Und äh wie kommen Sie zu Ihrer Einschätzung?

FK: (2s) Das höre ich immer von Kolleginnen und Kollegen. (---) Das wird mir rückgemeldet.

I: Können Sie dazu noch mehr erzählen?

FK: (5s) Hmm nein, (---) also aktuell aktuell jetzt gerade nicht.

I: Ok. (3s) Äh fühlen Sie sich durch die Leitung als Fachkraft gewertschätzt?

FK: (---) Ja, (---) witzigerweise habe ich die Leitung eingestellt (--) ähm, weil der / mein / der Vorgänger halt gegangen ist und wir eine dreimonatige (--) ähm Vakanz hatten (---) und der Träger mir die Aufgabe überlassen hat, eine neue Leitung zu suchen. (---) Ähm (-) das hat erstaunlicherweise gut funktioniert. Also ich habe sie auch eingearbeitet und ähm sie war zum Hospitieren da (-) und (-) das war von Anfang an, ein gegenseitiger respektvoller Austausch. Also ich fühle mich sehr wertgeschätzt von ihr.

I: Ja (2s) schön und (---) äh wie kommen Sie zu dieser Einschätzung?

FK: (3s) Hmm, (--) dass sie (---) ja, dass sie (-) mich als Gesprächspartner (-) nimmt. Sie ist noch wie gesagt seit zwei Monaten erst da / drei Monate.

I: Mhm.

FK: Ähm, wenn sie fragen zum Träger hat, wenn sie Probleme hat, (--) wenn sie äh, wenn auf sie ein unereignetes ein ein unvorhergesehenes Ereignis eintrifft, (---) dann kommt sie zu mir (2s) und ähm spricht zuerst mit mir bevor sie mit dem ganzen Team spricht. Das sehe ich als große Wertschätzung und das ist auch für alle ok (---) einfach, weil ähm (---) ja, weil ich die meiste Erfahrung habe, was den Träger betrifft (2s) und sie da ja auch erst lernen muss mit umzugehen.

I: Und äh sticht in der Wertschätzung irgendetwas heraus, dass Sie sich am meisten gewertschätzt fühlen und äh durch ihre Leistung oder emotional oder finanziell?

FK: (4s) Ähm...

I: Oder alles ausgeglichen diese ähm...

FK: ...ich würde sagen ausgeglichen (-) ja (-) mhm, 2s aber emotional sticht glaube ich hervor.

I: Mhm.

FK: Doch jetzt, wenn ich drüber nachdenke schon. Also finanziell nein (2s) ähm (4s) genau.

I: Und äh was denken Sie, wie schätzt Ihr Team die Unterstützungsmöglichkeiten des Trägers ein?

FK: Oh auch als sehr negativ. Es müssten alle / es muss / es müssten jetzt alle erfahren / nein es müssten jetzt alle erstmal kennenlernen, wie es bei <Träger> läuft und wie man es vielleicht aus vorherigen (--) Einrichtungen kennt (--) und erstmal wird das bei allen negativ eingestuft, was eine große Frustration gegenüber dem Träger zur Folge hat. (3s) Dadurch das der Austausch einfach fehlt. (---) Ich war jetzt letzte Woche einfach mal da und da kommt man auch ins Gespräch und wir haben anderthalb Stunden gesprochen...

I: Mhm.

FK: ...aber, ähm es kommen keine (---) es kommen keine / es kommt kein Impuls seitens des Trägers (2s) keine / also ich würde auch sagen äh nicht Desinteresse, aber (---) die Verantwortung liegt bei uns. Ich kenne also aus vorherigen Einrichtungen, dass tatsächlich die Leitung in der Verwaltung jeden, auch jedes Kind, jeden Jugendlichen mit der ähm (---) mit dem kompletten Umfeld kennt. Die weiß auf welche Schulen die gehen und ich werde immer gefragt: Wie viele Jugendliche habt ihr?

I: Mhm.

FK: Ähm woher kommen die nochmal? Und ich denke so: Ja (---) es ist irgendwie (2s) wir machen es einfach und wir machen es glaube ich auch ganz gut, sonst würde es ja nicht laufen. (-) Nur halt bei finanziellen Fragen ähm werden wir (---) kontaktiert (2s) also Abrechnungsfragen und so.

I: Und ähm nochmal zur vorherigen Frage mit der Wertschätzung durch die Leitung. Da hatten sie ähm hervorgehoben, dass sie sich finanziell nicht wertgeschätzt fühlen. Wollen Sie dazu nochmal was mehr sagen?

FK: Naja, dass die Gehälter im sozialen Bereich eher niedrig angesetzt sind, wissen Sie. Ähm, dass ich jetzt keine (---) keine finanzielle Aufstockung bekomme. Dadurch, dass ich (2s) jetzt eine Vertretung sein könnte. Eine Vertretung gibt es nicht, weil bei / es nicht vorgesehen...

I: Mhm.

FK: Ähm (2s) ich bin in der Erfahrungsstufe zwar relativ weit oben jetzt mittlerweile, aber (2s) ähm (2s) ja (-) es ist halt immer noch ein Sozialpädagogengehalt ne.

I: Mhm.

FK: Ja also, da fühle ich mich nicht sehr wertgeschätzt...

I: Ok.

FK: (2s) ...muss ich ehrlich sagen.

I: Ähm dann nochmal zu den Unterstützungsmöglichkeiten des Trägers. (--) Ähm was die Wirksamkeit der Unterstützung angeht hatten Sie die Note zwei gegeben und für die Unterstützungsangebote seitens des Trägers die Note äh fünf gegeben.

FK: Ja.

I: Können sie diese Noten nochmal kurz begründen?

FK: (---) Die äh / jetzt hat gerade mein Kühlschrank gebrummt, sodass ich den ersten Teil nicht gehört habe. Die (-) die zwei hatte ich gegeben für?

I: Äh die Wirksamkeit der Unterstützung im Bezug auf die Supervision.

FK: Auf die Supervision ja.

I: Und generell zu den Unterstützungsangeboten die Note fünf.

FK: Genau.

I: Können Sie die nochmal weiter begründen diese Noten?

FK: Ja Note fünf, es gibt keinen pädagogischen Leiter für uns als Ansprechpartner.

I: Mhm.

FK: Das heißt die Unterstützung fehlt definitiv (2s) ähm und die Note zwei für die Supervision, (--) ähm (--) es ist einfach nur keine eins, weil es mir noch fast zu wenig ist einmal monatlich. (-) Ich würde mir das fast noch öfter wünschen (2s) ähm, aber die Wirksamkeit ist (2s) ja ist halt enorm wichtig (2s) genau also die zwei kann ich nur / es ist eine sehr gute zwei so. ((lacht))

I: Ok (2s) ähm nun interessiert mich eine bestimmte Arbeitssituation in der Sie sich unterstützt gefühlt haben. Würden Sie mir da eine schildern?

FK: Ok äh (4s) ähm, (5s) da müsste ich tatsächlich grübeln. (--) Also ich habe so viele Krisen schon was den Träger angeht mitbekommen. Es war teilweise kein Vorstand kein kein äh Vorsitzender und kein (-) keine Geschäftsführung da. (-) Alles (--) alles dann nur mit Ehrenamtlern überbrückt,...

I: Mhm.

FK: ...da habe ich gemerkt, dass die Unterstützung doch ein bisschen mehr geworden ist. Das wir alle eher enger zusammengerückt sind, (---) ähm um halt den Laden am Laufen zu halten oder um den Verein zu retten. (2s) Ähm, (--) da wurde ich in der Zeit doch öfter gefragt, ob ob wir Unterstützung brauchen, aber es ist die Frage: Braucht ihr Unterstützung? Ist immer finde ich ein bisschen schwierig. Ich habe mal lieber konkrete Angebote.

I: Mhm.

FK: Ja. (6s) Hmm (4s) hmm (---) nein tatsächlich bin ich da relativ frustriert. Ich weiß nicht. Also ich weiß nicht, was ich auf diese Frage antworten soll. Wir hatten jetzt einen Corona-Ausbruch ähm in der Einrichtung.

I: Mhm.

FK: Die komplette Einrichtung war in Quarantäne und es wurde vom von seitens des Trägers nicht (2s) ja wir wurden nicht unterstützt. (2s) Ähm auch auf die Mail das der Letzte wieder genesen ist kam keine Antwort zum Beispiel. Also (--) das...

I: Mhm.

FK: ...fällt mir gerade schwer, da irgendwas (-) irgendwas zu sagen. (4s) Nein wir mussten, um alles tatsächlich kämpfen um um Masken um Tests um Luftfilter ähm...

I: Mhm.

FK: ...um eine finanziell finanzielle ähm (-) Wertschätzung des Kollegens, der sich mit in Quarantäne begeben hat. (2s) Ähm (2s) nein da kam nichts (7s) also kann ich jetzt keine Situation (--) nennen.

I: Ok (---) äh dann kommen wir zum nächsten Frageblock dem Bleiben. (---) Äh aus welchen Gründen fühlen sie sich in Ihrem in ihrem Berufsfeld wohl?

FK: (4s) Äh weil wir so einen Riesengestaltungsspielraum haben. Es gibt ähm (---) es gibt ja niemanden jetzt außer die neue Leitung, die aber auch sehr auf Augenhöhe arbeitet und und die Hierarchie sehr flach ist.

I: Mhm.

FK: Ähm gibt es keine / (2s) ja wir wir haben alle Möglichkeiten. Ich kann / ich habe einen Bericht zu schreiben: Ok das mache ich nachmittags, mache ich morgens, mache ich abends, mache ich (---) plane ich mir selber ein. Da guckt keiner drauf. Da guckt da da (--) ist keiner, der irgendwie ähm (---) jetzt super streng den Chef raushängen lässt oder so und wir können einfach alles machen, was wir für richtig halten, was wir für gut halten (---) und das macht für mich einen Riesepunkt aus. (-) Ich glaube, wenn ich irgendwann mal in einem in einem (-) Job bin (-) montags bis freitags 9 bis 17 Uhr, müsste ich mich tatsächlich sehr sehr umstellen.

I: Mhm.

FK: Also wir können unsere Pause so legen. Wir können / (---) ja wir haben alle Möglichkeiten (2s) und das macht / das hält mich tatsächlich auch da.

I: Fallen Ihnen noch weitere Gründe ein?

FK: Vielleicht können Sie nochmal einmal ganz kurz die Frage (-) stellen?

I: Aus welchen Gründen fühlen Sie sich in Ihrem Berufsfeld wohl?

FK: (8s) Hmm (---) ja vielleicht mal nicht auf die / aufs Team, sondern auf die Bewohner bezogen (---) ähm macht es einfach enorm Spaß...

I: Mhm.

...und es erfüllt auch. Das hört sich vielleicht ein bisschen pathetisch an, aber es erfüllt erstmal so der (--) Ersatz für die Familie, die weg ist. (-) Ähm es sind ja alle unbegleitete minderjährige Geflüchtete, die keine keinerlei Familie in Deutschland haben...

I: Mhm.

FK: ...zumindest keine Eltern und ähm, (---) die (2s) mit denen wir zusammenarbeiten, wie ähm das in einer normalen Heimer, wie das sonst in der Heimerziehung sonst läuft. Das ist ja viel Elternarbeit auch (--) ähm, sondern das ist einfach ähm / (--) wir sind die Ansprechpartner und ähm wir halten / (-- -) wir geben denen einen sicheren Ort (2s) auf Zeit aber wir sind erstmal für ein paar Jahre da...

I: Mhm.

FK: ...und das erfüllt doch auch.

I: Schön. (3s) Äh wie würden Sie ihr Wohlbefinden im Arbeitsfeld in Form von Schulnoten bewerten?

FK: (3s) Hmm im Moment eine drei.

I: Und haben Sie dafür eine Begründung?

FK: Ich habe die / ja es war es war vorher eher in Richtung fünf, (--) wenn ich das letzte Jahr betrachte ähm (---) und so das ich mich auch umgeschaut habe und Bewerbungen verschickt habe. (---) Ich mich jetzt aber wieder aufgrund der neuen Teamsituation entschieden haben, erstmal zu bleiben.

I: Mhm.

FK: Vielleicht ergibt sich innerhalb des Trägers mal was. Das steht noch nicht so fest, (-) aber erstmal möchte ich das Team mit mit stärken, mit aufbauen (--) und deswegen würde ich gerade sagen eine drei. (4s) Keine zwei, weil ich einfach weiß, ich werde nicht mehr lange in dem Berufsfeld arbeiten wollen.

I: Mhm. (5s) Und äh wie kam es zu dieser sage ich verbesserten Bewertung? Sie waren früher bei einer fünf jetzt bei einer drei.

FK: Hmm.

I: Wie kam es zu dieser Verbesserung?

FK: Ich bin jetzt bei der drei, weil äh (--) sich für mich verbessert hat, (-) dass ich gar keine Leitungsaufgaben mehr habe, die hatte ich, die wurden mir immer zugetragen. (-) Ich hatte zwischendurch die Einrichtungsleitung für zwei Jahre...

I: Mhm.

FK: ähm habe sie dann aber niedergelegt aufgrund der fehlenden Unterstützung des Trägers (---) und (--) habe dann (--) ähm in der Zeit als wir jetzt keine keine Leitung hatten und auch jemand aus dem Team noch weg war und die Küchenhilfe auch noch weg war und (--) äh da war ich unglaublich frustriert und fühlte mich allein gelassen. Also ich habe die kompletten Leitungsaufgaben übernommen, aber keinen Cent dafür (-) bekommen oder mal ein ein nettes Wort.

I: Mhm.

FK: Deswegen war ich super unzufrieden (2s) und das hat sich jetzt einfach verbessert. Ich habe keine Verantwortung mehr, was das angeht auf Leitungsebene. (---) Ich kann mich komplett auf die Jugendlichen konzentrieren und auch meine (--) administrativen äh Tätigkeiten.

I: Äh wenn Sie auf der Arbeit eine für Sie belastende Situation erlebten und diese Situation sie sogar zum Gedanken an die Kündigung führte. Was hat Sie davon abgehalten?

FK: Hmm (4s) ja ehrlich gesagt war es immer die Teamsituation. Es gab / es war immer: Ok jetzt ist der Kollege oder die Kollegin weg. (-) Jetzt muss ich ja erst recht bleiben.

I: Mhm.

FK: Dann (-) kommt jemand neues und dann sage ich: Ja jetzt muss ich (-) erst recht bleiben, weil ich bin ja jetzt so lange da. Ich muss die einarbeiten...

I: Mhm.

FK: ...und äh die haben sich ja auf irgendwie mich eingestellt als sie sich beworben haben (---) und ähm (2s) das waren so diese / das waren eigentlich tatsächlich die Gründe warum ich dann immer da / warum ich immer mich dazu entschlossen habe: Ok ich bleibe erstmal (-) und dieses / das das (-) ist dann sehr schnell, dass dann wieder ein Jahr rum ist und (---) ähm (2s) ja und ich einfach die Arbeit mit den Jugendlichen super wichtig finde. Das ähm müssen müssen gute Leute machen.

I: Mhm (7s) und äh wie nah waren Sie an der Realisierung einer Kündigung dran?

FK: (2s) Äh ganz ganz nah sehr nah. (2s) Also ich habe Anfang des äh Sommers ein Arbeitszeugnis eingefordert, (-) was ich mir übrigens selber schreiben musste. ((lacht))

I: Mhm.

FK: (2s) Ähm (3s) äh was / da habe ich bis heute keine äh keine Rückmeldung zu bekommen. Aber da war ich so frustriert, dass ich gesagt habe: Ich kündige jetzt und von mir aus / habe auch erstmal keine neue Tätigkeit. Dann mache ich eine Pause. (---) Äh hab mich aber dann

dagegen entschieden (---) aus den benannten Gründen gerade (---) Neustrukturierung des Teams,...

I: Ja.

FK: ...neue Energien auch, (---) die auf mich überschlagen. Dann / (-) das ist natürlich (---) auch nicht von der Hand zu weisen ja.

I: Und äh zu was hatten Sie äh keine Rückmeldung bekommen?

FK: Äh zum Arbeitszeugnis ich habe das abgesch ich habe das eingereicht ich habe gesagt: Ich brauche ein Arbeitszeugnis, ein Zwischenzeugnis

I: Mhm.

FK: Äh bitte lest mal drüber. Ich habe mir das äh...

I: Achso.

FK: ...angefertigt und habe da keine kein unterschriebenes Exemplar bekommen. (2s) Was ich auch jetzt erstmal nicht mehr brauche, aber das war wieder so...

I: Mhm.

FK: (-) ...ja noch nicht mal das läuft. ((lacht))

I: Und im Punkto der Nähe äh der Kündigung äh haben sie schon nach neuen Stellen geschaut?

FK: Ja (--) ähm (---) sehr intensiv geschaut (--) mich auf eine Stelle beworben beziehungsweise bei einer wurde ich eingeladen und hatte da auch sehr viel Hoffnung reingesetzt ähm und als das dann nicht geklappt hat, habe ich mich erstmal entschieden, nicht weiter zu suchen / vielleicht Anfang nächsten Jahres.

I: Mhm.

FK: Ähm habe aber jetzt die / tatsächlich in einem Gespräch mit dem mit dem pädagogischen Leiter der Einrichtung, (---) der mich tatsächlich (--) wertschätzt, indem er sagt, er möchte mich halten und der schaut ob er für mich eine andere Stelle schaffen kann.

I: Ja.

FK: (--) Ähm habe ich jetzt erstmal nicht weitergesucht, aber ich habe (2s) ich habe dieses Jahr schon sehr intensiv geschaut. (3s) Nur (--) je länger man in einer Stadt arbeitet im sozialen Bereich, desto mehr Träger kann man ausschließen,... ((lacht))

I: Mhm.

FK: ...die man einfach aus der aus der Zusammenarbeit kennt, aus Arbeitskreisen, aus der Vernetzung...

I: Mhm.

FK: ...ähm (-) oder wo man vielleicht auch schon gearbeitet hat. (---) Da wird die äh / (2s) ja da wird das wird immer weniger, (---) wenn man das alles so ausschließt dann.

I: Und äh hatten Sie schon eine Kündigung geschrieben?

FK: (-) Nein habe ich nicht.

I: Mündlich mitgeteilt?

FK: (---) Angekündigt ja (-) ((lacht)) (--) im wahrsten Sinne (-) ja.

I: Und äh auch mit dem sozialen Umfeld mal besprochen?

FK: Ja sehr intensiv.

I: Mhm.

FK: Ja ja.

I: Und ähm was denken Sie unterscheidet Sie von ehemaligen Kolleg_innen, die die Heimerziehung verlassen haben?

FK: (2s) Ach die Hoffnung, dass es besser wird, (--) weil ich gesehen habe, dass immer ein bisschen besser wird auch, wenn es mal wieder Tiefen gab, aber es ist es ist die Strukturen entstehen und ich glaube dieser Verein hat sehr viel Potenzial.

I: Mhm.

FK: Den vielleicht andere nicht gesehen haben. (---) Andere haben sich der Frustration hingeeben und gesagt: Ich will das nicht weitermachen (---) und ich habe immer gedacht: ja (--) ich würde dem / dem Ganzen gerne eine Chance geben, weil viel so viel Potenzial dahintersteckt (---) und das das

unterscheidet mich und (-) vielleicht habe ich auch einfach nicht den richtigen Zeitpunkt erwischt. (4s)
Nein ich habe / nein ich würde / ich bin ja ich bin ja aus Überzeugung dageblieben.

I: Mhm.

FK: Ja.

I: Dann kommen wir zum Themenbereich der Wendepunkte. (2s) Manchmal prägen uns besondere Ereignisse. (--). Ähm welches Erlebnis oder besonderes Ereignis aus dem beruflichen Alltag in der Heimerziehung ist Ihnen in besonderer Weise in Erinnerung geblieben und hat Sie und Ihr berufliches Handeln nachhaltig geprägt?

FK: (2s) Ja das ist jetzt aber aus einer vorherigen Einrichtung ein Fall. (--). Ich denke das ist ok?

I: Ja.

FK: Da ähm war ich zuständig für ein sechsjähriges Mädchen und (---) ähm...

I: Und noch eine kurze Zwischenfrage. Das war aber auch im Bereich der Heimerziehung?

FK: Das war / es war eine Wohngruppe...

I: Ja.

FK: ...ähm (-) eine familienanaloge Wohngruppe der <Träger> in (-) einem Einfamilienhaus mit zehn Plätzen...

I: Mhm.

FK: ...von sechs bis fünfzehn Jahre. (3s) Genau. (2s) Jetzt muss ich nur noch einmal eine Sekunde warten. (2s) Ach egal ich mache mal weiter. ((lacht)) Ähm das (---) äh hat mich insoweit geprägt, dass ähm (2s) ich eine sehr enge Bindung zu diesem Mädchen aufgebaut habe und da lernen musste mich, (---) was meine Nähe-Distanz-Thematik angeht äh, nochmal neu zu reflektieren ähm,...

I: Mhm.

FK: ...weil dieses Mädchen super fokussiert auf mich war (2s) ähm und sich sehr geöffnet hat (--). Äh und zwar hat mir dieses Mädchen (-) bei einem meiner Nachtdienste / ich habe sie immer ins Bett gebracht und auch was vorgelesen und so weiter / (--). Hat sie mir eröffnet das ihr Stiefvater sie sexuell missbraucht.

I: Mhm.

FK: Das hatte sie vorher noch niemanden erzählt und mit dieser Situation war ich (-) als junger Mann alleine im Nachtdienst in einem (-) Kinderzimmer (--). Und dieses Mädchen bat mich, das gleiche zu tun, was der Vater macht (--). An Stellen anzufassen, wo der Stiefvater sie anfasst (---) und ähm (3s) ja daraufhin (2s) habe ich sie alleine gelassen und mir mich zurückgezogen (-) tatsächlich. Ich habe gesagt: Du kannst jetzt schlafen. Ich wollte aus dieser Situation raus, weil mir das sehr unangenehm war als (--). Als Mann alleine (--). In so einem Zimmer und (---) das hatte eine Riesens- / (-) damit habe ich ein Riesenfass aufgemacht. Also (--). Die durfte von jetzt auf gleich nicht mehr in ihr Elternhaus zurück. Der Vater wurde angezeigt. Ich musste zur Polizei. Dann war ich mit dem Mädchen beim <Beratungsstelle>...

I: Mhm.

FK: (---) ...und verschiedenen verschiedenen Beratungen oder erstmal war ich alleine mit meiner Leitung bei einer Beratungsstelle und habe mich da beraten lassen, (---) wie mit sowas umzugehen ist, weil ich mit dieser Familie auch super eng zusammenarbeiten musste. (2s) Ähm (--) das ist / (2s) es war eine Wohngruppe, die von Montag bis Freitag geöffnet war und (---) äh sich [Name der Gruppe] nennt und freitags die Kinder zu ihren Eltern (-) oder Großeltern gehen, (--) um die Beziehung aufrechtzuerhalten.

I: Mhm.

FK: Dieses Mädchen durfte von jetzt auf gleich nicht mehr / (2s) und ähm (---) ich habe sie dann am Wochenende tagsüber auch äh betreut, obwohl (-) also im / ich habe dann Überstunden gemacht, obwohl ich frei hatte (---) und das (-) das war einfach eine enorm enorm prägende Zeit.

I: Mhm.

FK: (4s) Ja, (3s) wo ich viel Feedback auch bekommen habe, dass ich da richtig und gut gehandelt habe und...

I: Mhm.

FK: (---) ...ja.

I: Und inwiefern äh hat dieses Erlebnis Ihre Entscheidung zu bleiben beeinflusst?

FK: (4s) Einfach die (---) die Vielfältigkeit, die dieser Bereich mit sich bringt. (--) Ähm ich mag das total gerne, wenn man mit ganz vielen Institutionen zusammenarbeitet, (---) Krisengespräche führt. Ich als (---) ich als pädagogischer Mitarbeiter auch super ernst genommen werde seitens des Jugendamts, seitens der Polizei, seitens des psychologischen Dienstes, (--) da habe ich mit so vielen Institutionen und Netzwerkpartner_innen gearbeitet, (---) dass ich gemerkt habe: Das ist ein Bereich, der so vielfältig ist. Das macht einfach Spaß.

I: Mhm.

FK: (6s) Ja (2s) und das war tatsächlich so ein Punkt, wo ich gesagt habe: Ich mach das noch weiter, (2s) weil ich nicht weiß, ob sie / ob das aufgedeckt worden wäre, wenn wenn ich da nicht gearbeitet hätte. Ich glaube nicht.

I: Mhm.

FK: (---) Die wäre weiter nach Hause gegangen.

I: Dann ähm (-) kommen wir zu den äh Risikofaktoren / diesem Themenbereich. (---) Ähm (-) der Arbeitsalltag kann von belastenden Faktoren geprägt sein. (-) Äh berichten Sie mir bitte welche konstanten Belastungen Sie bei der Arbeit erfahren?

FK: (3s) Konstante Belastungen bei der Arbeit (2s) sind (2s) Emotionen der Bewohner (---) von denen man sich distanzieren selbst distanzieren muss. Das sind sieben sieben Jugendliche...

I: Mhm.

FK: (---) ...die jeden Tag anders drauf sind (---) und ähm 1s ich finde es (-) ich finde es als sehr (-) oder ich finde das belastend in dem Sinne (2s) ähm, (---) mich nicht anstecken zu lassen von (---) totaler Frustration, von Traurigkeit (-) auch oft tatsächlich (---) von Wut, von Aggression (2s) / Das empfinde ich als belastend nach wie vor.

I: Mhm (3s) und von welchen Faktoren fühlen Sie sich selbst am meisten beeinträchtigt?

FK: (6s) Ähm (12s) mich persönlich beeinträchtigt (2s) / Ich glaube von (-) von wiederauftretenden Traumata (---) also (-- die ganz klassische Nachfluchtphase, (-) die einen überrumpelt. Die Jugendlichen genauso wie uns, (-) wo es ein Jahr, anderthalb Jahre alles komplett gut läuft (---) und dann ähm (---) viele in ein absolutes Loch fallen, (-- wenn sie die Sprache schon ein bisschen können, wenn sie die Schule haben, wenn diese ganze (-) Anfangsphase die Anfangsaufregung vorbei ist und sich alles gelegt hat. (---) Ähm das ist so sehr belastend für alle (-) Beteiligten.

I: Und äh wie gehen Sie mit diesen Belastungen bei der Arbeit um?

FK: (2s) Ich bin in einem durchgehenden Austausch. 2s Ich lass es nicht auf mich / (-- ich lass es nicht an mich rankommen / (-) es nicht zu meinem Problem werden,...

I: Mhm.

FK: (-- ...sondern ich tausche mich ich tausche mich solange aus mit allen (---) Beteiligten, mit den mit den Lehrkräften, mit den Sozialarbeitern an der Schule, mit dem Jugendamt (-- bis man gemeinsame einen gemeinsamen Lösungsweg ähm äh (-) entwickelt hat. Das ist ja nicht mein / also es ist ja nicht meine Aufgabe, komplett dafür zu sorgen, dass alles wieder gut wird oder dass alles wieder in die richtigen (-- Wege geleitet wird, sondern mein Auftrag ist die richtigen Leute zusammenzusuchen die die mitmachen.

I: Mhm.

FK: (1s) Vormünder ganz wichtig (3s) mhm.

I: Inwiefern äh hat die Corona-Pandemie Ihren Arbeitsalltag beeinflusst?

FK: (4s) Äh ja (3s) ich war froh, dass ich arbeiten gehen konnte, (-- dass ich jeden Tag, (2s) dass ich jeden Tag meinen Arbeitsweg hatte. (-) Da bin ich sehr viel Fahrrad gefahren, um auf andere Gedanken zu kommen.

I: Mhm.

FK: Ähm (---) dann gab es die Phase des Lockdowns, die sehr anstrengend war, weil wir nur noch alleine arbeiten durften. (-) Wir mussten unsere Dienstübergaben draußen machen und waren alleine im Dienst. (-) Gleichzeitig waren aber alle Jugendlichen zu Hause...

I: Mhm.

FK: (---) ...und sind am Rad gedreht (3s) ähm, (2s) weil sie (-- das teilweise auch getriggert hat in geschlossene Einrichtungen, die sie vielleicht in in in äh (-) während der Flucht hatten. Einer war zwei Jahre in so einem Camp eingeschlossen halt (---) und (---) ähm fühlte sich da wieder da sehr (-) sehr zurückversetzt. (2s) Das war super anstrengenden und als wir dann tatsächlich auch die (-) positiven Fälle hatten, das war (-) Ende August Anfang September ähm Ende September Anfang Oktober,...

I: Mhm.

FK: (-) ...wo erst einer positiv getestet wurde und dann die ganze Wohngruppe in Quarantäne musste. (-) Dann der zweite / das heißt die Quarantäne zog sich die kompletten Herbstferien über (---) und ähm (-) hat uns alle an die Belastungsgrenze gebracht, weil (-- die Quarantänepflicht nicht eingehalten

wurde. (---) Ähm wir sind im Erdgeschoss / (-) da ist einer aus dem Fenster und ist (-) positiv getestet durch <Stadt> gelaufen...

I: Mhm.

FK: ...und (---) das war für alle sehr anstrengend.

I: Und äh neben den zuvor besprochenen dauerhaften Belastungsfaktoren können auch unvorhergesehen Situationen bei der Arbeit entstehen. (--) Äh erzählen Sie mir bitte mit welchen Ausnahmesituationen Sie bei der Arbeit konfrontiert werden?

FK: (3s) Ja Ausnahmesituation ist (2s) ist ein weiter Begriff. Also (2s) hmm (4s) naja letztens stand (--) zum Beispiel der Onkel von einem vor der Tür, (2s) der den Jungen, da raus holen wollte. Das (2s) war vorher schon ein (-) Thema, aber ich wusste nicht das der einfach kommt. Das sind so (-) sind so / wenn es klingelt und ich weiß nicht wer ist das. (--) Ist das eine / (--) stellt sich heraus das ist ein Onkel, (-) der ihn zurückholen will. (--) Äh am Tag darauf klingelt klingelts und es ist ein (---) augenscheinlich ähm (---) drogenabhängiger (-) Freund von einem (-) Bewohner (2s) ähm (3s) oder (-) die Polizei klingelt und findet (-) eine Riesensmenge Cannabis unter dem Bett eines Jugendlichen und die (---) ähm (--) der musste sofort ausziehen zum Beispiel. Also ungeplante Auszüge gibt es tatsächlich auch (---) regelmäßig. (---) Das heißt bei bei enormen Regelverstoß (--) wird jemand sofort der Gruppe verwiesen und muss am gleichen Tag noch ausziehen. (2s) Das sind das sind so Ausnahmesituationen. (4s) Also alles wo man (---) wo es irgendwie von jetzt auf gleich kippt und man hat, einen Riesen- (--) Riesenberg an äh Sachen zu regeln und Feuer auszutreten.

I: Und äh welche Situation hat Sie dabei am stärksten belastet?

FK: (4s) Ähm (--) das ist tatsächlich / die Situation mit dem Mädchen, (---) die ich vorhin (-) genannt habe. (---) Unvorhergesehene Situation, die mich (--) nachhaltig noch sehr stark belastet hat ja.

I: Mhm (2s) und wie sind Sie mit dieser Situation umgegangen?

FK: (6s) Ich habe mich zu der Zeit sehr viel ausgetauscht mit meinen ehemaligen Studienfreunden.

I: Mhm.

FK: Ja die Treffen sehr regelmäßig (-) und äh (---) alle haben dann ihre Berufsfelder gefunden. Paar auch in der Heimerziehung (---) und da haben wir quasi private Supervisionsrunde am Anfang unserer (-) äh Tätigkeiten gemacht. Da haben wir uns wirklich zusammengesetzt und jeder hat irgendwie ein Thema mitgebracht oder auch nicht (--) und da ähm (--) habe ich mir Feedback eingeholt und auch einfach mal (---) ja (---) die Zeit genossen, dass mir jemand da komplett zuhört wie es mir damit geht und was ich (---) richtig mache und was ich tun kann, um (--) mich davon noch mehr zu distanzieren vielleicht (4s) ja.

I: Und äh was macht diese Unvorhersehbarkeit Ihres Arbeitssetting mit Ihnen? Wie erleben Sie diese?

FK: (--) Die verursacht (-) Stress. Also die verursacht (--) hmm (--) wie gesagt vor der Arbeit (-) Stress mal mehr mal weniger, (-) je nachdem, wie wie so gerade die Grundstimmung ist und die Grundlage, (---) aber dieses (2s) immer im Hinterkopf zu haben: Es kann alles passieren heute oder nichts. (---) Ähm ist so ein unterschwelliger Stress. Ich merke das (-) tatsächlich auch körperlich (-) so ein bisschen. (2s) Ähm wenn ich viele Tage am Stück arbeite habe ich (-) also reagiert mein Körper / (-) Nackenschmerzen. ((lacht))

I: Mhm.

FK: (-) Das ich einfach merke: Es ist immer so eine so eine latente (--) so ein latente (---) latente Unruhe in mir (6s) einfach weil man so viele Sachen schon erlebt hat, wo man denkt, (-) dass kann man nicht erleben. (---) Also können auch noch genauso viele Sachen folgen, (---) die man vorher nicht (-) nicht ahnt (-) ja.

I: Und was mir gerade noch einfällt. (--) Ähm was ich vergessen hatte nachzufragen (--) ähm (-) zum Punkto Kündigung hatten sie erwähnt, (-) dass sie (--) ähm (--) schon den Gedanken verinnerlicht hatten, (-) ähm (-) dass sie nicht mehr in der Heimerziehung tätig sein werden...

FK: Mhm.

I: ...und dass sie irgendwie so stabilisiert / so weiter zu bleiben. (--) Ähm (2s) in welchem (2s) von welchem Zeitrahmen sprechen wir hier? (--) Äh überlegen sie in den nächsten Jahren aus dem Feld rauszugehen? Können sie dazu noch was mehr erzählen? Das würde...

FK: Ja.

I: ...mich noch interessieren.

FK: Genau also ich habe das das habe ich für mich dieses Jahr (-) im Laufe des Jahres (--) ähm festgelegt. Ähm ich möchte (---) möchte was Neues.

I: Ja.

FK: (2s) Ich möchte ein Arbeitsumfeld (2s) außerhalb von Wohngruppen-Kontext. (2s) Ähm (3s) ich wünsche mir ein ruhigeres Arbeitsumfeld und das habe ich einfach (-) das habe ich für mich (--) festgestellt und verinnerlicht. (---) Ähm die Motivation dazubleiben habe ich ja gerade erwähnt...

I: Mhm.

FK: ...und (2s) also ich werde nächstes Jahr woanders arbeiten. Das weiß ich ich weiß nur noch nicht wo. Wenn wenn das mit dem Träger klappt. Wenn der für mich eine (--) eine Stelle (-) quasi schafft, wo ich auch vielleicht (---) Dinge, die ich am Träger kritisiert (-) habe oder die ich nach wie vor kritisiere...

I: Mhm.

FK: ...fehlende Unterstützung der Wohngruppe (-) vielleicht auch Umfang meiner Stelle sein kann.

I: Also Sie wollen komplett raus aus der Heimerziehung/...

FK: Genau.

I: ...stationäre Jugendhilfe und mal ganz was Neues probieren.

FK: (-) Genau richtig.

I: Und das dann so im Zeitrahmen nächstes Jahr?

FK: (--) Richtig.

I: Ok. (4s) Dann äh steigen wir jetzt wieder in den (-) in den üblichen Ablauf ein nach dem kleinen Einschub. (--) Ähm wir haben es jetzt auch bald geschafft. Nur noch zwei Themenblöcke / (--) ähm (-) der vorletzte Themenblock trägt die Überschrift Resilienz. (--) Wir beschäftigen uns in unserem

Forschungsprojekt im Konkreten auch mit dem Konzept der Resilienz und dazu habe ich auch noch zwei Fragen mitgebracht. (--) Erstmal was verstehen Sie unter Resilienz?

FK: (2s) Unter Resilienz verstehe ich die (2s) ähm die Stärkung (--) der eigentlichen Persönlichkeit, (-) aber auch der fachlichen. (---) Ähm (3s) ja im Prinzip, durch Berufserfahrung, durch Supervision (--) Strategien zu entwickeln. (3s) Ähm die Themen aus der (--) eher aus der Metaperspektive zu betrachten. (---) Das (-) würde ich unter Resilienz verstehen. (3s) Ja (4s) genau also (---) die Fähigkeit (2s) die Probleme (2s) zu betrachten und nicht (-) ähm an mich herankommen zu lassen / (2s) nicht in meinen (-) persönlichen (2s) ähm das darf in meinen persönlichen Gedanken nicht so viel Raum (-) finden.

I: Und äh begegnet Ihnen der Begriff öfters im beruflichen Alltag?

FK: (3s) Hmm ja schon (-) regelmäßig. Ist ja so (-) so ein Begriff den gerne Fachkräfte benutzen, wenn wenn dann (---) in in Punkto pädagogische Planung mit den Jugendlichen auch geht ja. das (---) das sich Fachkräfte von Jugendlichen Resilienz wünschen, die es aber noch nie gehört haben...

I: Mhm.

FK: ...oder die das für richtig halten würden ähm, (2s) Resilienzförderung zu machen (---) ja.

I: Mhm.

FK: Ist schon so ein Begriff, der der natürlich immer wieder auftaucht.

I: Ja (---) und äh zur zweiten Frage wie schätzen Sie Ihre eigene Resilienz ein?

FK: (2s) Hmm mittlerweile sehr gut. (2s) Also (4s) ich würde sagen, dass das wächst einfach auch wenn man es nicht bewusst macht wächst so eine Resilienz heran in in in den Jahren (4s)

und (4s) ich würde mich da als relativ (---) stabil bezeichnen was das angeht ja. (---) Also wo andere noch sehr aufgeregt sind und (2s) ähm nach der Arbeit nicht abschalten können / da bin ich schon wieder woanders. Natürlich holen mich solche Gedanken auch wieder ein abends.

(-) Das kann ich auch nicht von (---) mir ab äh (---) streifen, aber (2s) aber ich würde sie als gut bezeichnen (-) ja.

I: Und Sie haben gesagt, dass (--) sich die Resilienz so mit den Jahren aufbaut.

FK: Mhm.

I: Meinen Sie generell oder im Bereich, äh wenn man in der Heimerziehung tätig ist?

FK: (4s) Ich glaube in der Heimerziehung ist es tatsächlich ähm, (2s) wenn man das jetzt als Stärkung oder auch mal als dickes Fell bezeichnen kann, (---) ist es was was auch was wächst ja (---) durch einfach durch einfach Erfahrung, die man gemacht durch (-) durch Krisen, die man bewältigt hat. 2s Ähm (---) das stärkt einen ja auch so weit, dass man sagen kann: Ok dann schaffe ich die nächste Krise auch. Kriege ich auch hin. (-) Kriegen wir kriegen wir...

I: Mhm.

FK: ...irgendwie geregelt.

I: Ok (---) dann äh sind wir beim letzten äh Block angekommen dem Abschluss. Wir kommen langsam zum Schluss des Interviews. (-) Mich interessieren noch folgenden Dinge zum Abschluss. (-) Äh was lieben Sie an Ihrem jetzigen Berufsfeld?

FK: (6s) Hmm (2s) den Spaß den ich mit meinen Kolleginnen und Kollegen haben kann zwischendurch (2s) und (---) auf die Jugendlichen bezogen, wenn (2s) wenn Dinge, die ich mir (--) mit den Jugendlichen vorgenommen habe und die wir zusammen erarbeitet haben Früchte tragen. Das heißt, wenn (-) wenn (--) ich ein Bewerbungstraining machen und die Bewerbung mit ihm schreibe (-) und der die selber dort hinbringt und einen Ausbildungsplatz bekommt und wir die Duldung bekommen (--) und (-) er sogar in eine eigene Wohnung ziehen kann, weil wir eine Wohnung bekommen haben. (---) Das liebe ich an dem Job so Erfolgserlebnisse. Das (---) ist eigentlich unmöglich, wenn man sich den Berg vorher anschaut, aber dann (---) ähm (---) in Zusammenarbeit mit den Jugendlichen, wenn sie fit sind, wenn sie wollen, wenn sie können. (--) Ähm auch solche positiven Er (-) Erfolge dann habe. Ne (-) das (-) finde ich (--) macht mir immer noch Spaß. (2s) Wenn ich zu Hause sitze und denke so: Ja (-) krass das hat wirklich funktioniert. (--) Wir haben es geschafft, so dass das motiviert mich und das liebe ich an dem Job.

I: Mhm (3s) und ähm (--) jetzt stellen Sie sich bitte mal vor ähm, dass Sie drei Wünsche frei hätten. (--) Und ähm (-) dazu habe ich drei Fragen mitgebracht. Ähm (-) was wünschen Sie sich für die Zukunft Ihres Handlungsfeldes? Sie können auch gerne die drei Wünsche / also Sie haben, (--) wenn Ihnen mehr einfällt, drei (--) Wünsche frei pro Frage, damit Sie sich nicht nur auf eine Sache festlegen müssen.

FK: Ja (2s) also definitiv der finanzielle Aspekt muss ge muss gestärkt werden. Es müssen die Fachkräfte ordentlich bezahlt werden.

I: Mhm.

FK: Ähm gerade Berufseinsteiger_innen müssen ordentlich bezahlt werden.

I: Ja.

FK: Da müssen Zuschläge kommen und (---) ähm (---) es müssen auch mehr Mittel (--) für die Arbeit mit (--) in der Wohngruppe freigesetzt werden. Wir müssen mehr (--) wir müssen mehr Freizeiten organisieren, wir müssen mehr Anschaffungen machen wir ähm / (--) es ist immer die Frage (-) alles muss beantragt werden und ähm...

I: Mhm.

FK: (2s) ...hmm. (--) Das ist / das würde ich mir von Herzen wünschen, dass das da auch einfach ähm (--) mehr Gelder mehr Gelder freigesetzt werden. (8s) ja (9s) hmm. (4s) Das war jetzt die eine Frage ne?

I: Ja (---) Sie können auch gerne mehrere Sachen nennen äh für eine Frage. Ansonsten machen wir mit der Nächsten weiter.

FK: Ja machen wir gerne weiter.

I: Ok (--) äh was würden Sie sich für Ihre Einrichtung/ Gruppe wünschen?

FK: Ah ich würde mir wünschen / das habe ich gar nicht erwähnt, dass die Erweiterung klappt. Das soll erweitert werden / wir haben ähm (-) Anträge gestellt, dass wir noch eine Wohnung anmieten können. Das (-) können wir, wenn wir eine finden (--) und können somit äh (-) die beiden Gruppen, die wir jetzt haben zusammenlegen und äh einen großen Aufenthaltsraum schaffen den wir jetzt gerade nicht haben.

I: Mhm.

FK: (---) Ähm das würde ich mir wünschen, (-) dass das klappt.

I: Noch etwas?

FK: (--) Ja, dass das Team (-) wahrscheinlich ohne mich, aber, dass das Team so bestehen bleibt (--) und noch jemand gutes gefunden wird, (---) weil das hat wirklich Potenzial gerade (-) und die Strukturen, die gerade aufgebaut werden / die müssen weiter gemacht werden. (-) Das ist ähm (2s) das würde ich mir wünschen.

I: Und dann äh noch die dritte Frage: (-) Was wünschen Sie für sich selbst?

FK: (4s) Hmm mit einem guten Gefühl den Arbeits- (-) platz zu wechseln den Arbeitsbereich zu wechseln. (2s) Ähm (-) das würde ich mir für mich wünschen. (---) So ganz (-) ganz fern von der (-) von der Heimerziehung werde ich nicht bleiben. (--) Für mich wird das immer ein Teil von mir bleiben auch. (--) Ich stell mir das ja auch so ein bisschen so vor meine meine Rolle in dem (-) beim Träger, dass ich tatsächlich auch dort (---) kollegiale Beratung machen kann, dass ich unterstützen kann ähm (-) in pädagogischen Fragen, was die Wohngruppe

betrifft. (---) Also den (2s) den Kontakt möchte ich definitiv halten, (2s) ob jetzt im beruflichen oder privaten Kontext (---) mal schauen.

I: Aber Sie tendieren eher dazu, in einen anderen Arbeitsbereich zu wechseln?

FK: (-) Ja (--) es ist halt die Frage / (---) ich habe früher (--) Kollegen, die so lange in der in dem Bereich gearbeitet haben, (-) nicht mehr so richtig ernst nehmen können, (---) wenn (--) wenn (-) ich war in in Teams, da waren (-) Kolleginnen seit dreißig Jahren in dieser Wohngruppe und die / (---) ich irgendwann irgendwann ist glaube ich der Punkt erreicht, wo man etwas anderes machen sollte...

I: Mhm.

FK: (---) ...und (---) wenn ich jetzt bei mir schon merke, dass diese Dünnhäutigkeit zunimmt, dass ich mit Lautstärke nicht mehr so gut umgehen kann, dass ich (--) vielleicht auch Jugendlichen auch eher mal (---) Sachen / also ich bin da relativ streng als als streng eingestuft (-) von den Jugendlichen (---) ähm, weil ich sofort Rückmeldungen gebe. (2s) Ja das sind alles so Punkte. (---) Vielleicht sollten das mal andere machen, die (-) die noch ein bisschen (---) motivierter sind, (---) andere Energie mitbringen, (--) die ich vielleicht auch (--) bis vor kurzem noch hatte, aber die halt immer wieder immer weiter abnimmt.

I: Mhm.

FK: Mhm.

I: Und äh nun frage ich mich, ob es noch eine Thematik gibt, die im Interview nicht angesprochen wurde über die Sie noch gerne sprechen würden?

FK: (3s) Hmm oh (9s) nein tatsächlich fällt mir jetzt gerade nichts ein. Also wir haben (--) Corona, wir haben (--) Wertschätzung, wir haben Trägerunterstützung, wir haben finanzielle Aspekte...

I: Mhm.

FK: (3s) Nein tatsächlich fühle / glaube ich (-) haben wir fast / haben wir alle Bereiche erstmal abgedeckt (2s) ja.

I: Alles klar (---) dann äh haben Sie ganz herzlichen Dank für Ihre wertvolle Zeit...

FK: Ja gerne.

I: ...und das äh spannende Interview. (--). Äh haben Sie noch abschließend Fragen/ Rückmeldungen an mich?

FK: (2s) Ne ich fand das / also ich fand es im Vorfeld sehr ähm (-) sehr gut und professionell geregelt alles mit der / also der Emailaustausch. (--). Ähm (--). Da waren für mich von Anfang an keine Fragen offen (2s) und ähm (-) ich habe mich auch drauf gefreut. Also ich hab diese Woche fast komplett frei... ((lacht))

I: Mhm.

FK: 1s ...und habe mir das deswegen an die beiden Tage gelegt und ähm / (---) nein ich fand es / ich fand es auch sehr nett. Vielen Dank.

I: Auch äh vielen Dank von mir. Dann...

FK: Gerne.

I: ...äh stoppe ich jetzt die Aufnahme.

Anhang 3: Interviewleitfaden Aussteiger:innen

Leitfaden Interview Aussteiger_innen

A. EINSTIEG	136
B. SCHUTZFAKTOREN (internal).....	136
C. SCHUTZFAKTOREN (external).....	137
D. WENDEPUNKTE	138
E. RISIKOFAKTOREN.....	138
F. GEHEN.....	138
G. RESILIENZ	138
H. ABSCHLUSS	139

Vor Interview:

- Kurzen Fragebogen von Interviewproband_in ausfüllen lassen
- Hinweis darauf, dass Interview aufgezeichnet und anschließend transkribiert wird.
- Hinweis auf anonymisierte Verarbeitung des Interviews, Vernichtung der Daten sowie Ergebnisrückkoppelung nach Beendigung des Projektes.
- Hinweis darauf, dass Interview freiwillig ist und jederzeit abgebrochen werden kann.

Los geht's!

A. EINSTIEG

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen für das Interview.

Unsere Forschungsgruppe interessiert sich für Belastungsfaktoren und Herausforderungen in der Heimerziehung, wie aus dem Informationsbogen usw. schon hervorgegangen ist. Im Interview stehen Ihre Antworten im Vordergrund: Mich interessiert alles, was Ihnen zu den Fragen einfällt, alles ist wichtig.

- Warum haben Sie sich für den Beruf entschieden?
- Warum haben Sie sich damals für die Tätigkeit in der Heimerziehung entschieden?
- Als nächstes möchte ich Sie bitten mir zu erzählen, wie ein gelungener Arbeitstag in der Heimerziehung für Sie aussah und worin äußerte sich Ihre Zufriedenheit mit dem Tag?
 - Was war charakteristisch für einen gelungenen Arbeitstag im Vergleich zu einem nicht gelungenen Arbeitstag?

B. SCHUTZFAKTOREN (internal)

- Mit welchem Gefühl gingen Sie damals zur Arbeit, als Sie noch in der Heimerziehung gearbeitet haben?
- Wie stellten Sie für sich nach einem belastenden Arbeitstag in der Heimerziehung seelisches Wohlbefinden her?

- Haben Sie (auch aktuell) spezifische Methoden im Berufsleben um Stress zu reduzieren? Vielleicht haben Sie ja auch Methoden um in der Freizeit Stress zu reduzieren?
- Was benötigen Sie um sich nach stressigen Situationen/Belastungsfaktoren zu erholen?
- Was erlebten Sie als entlastend in Ihrer Arbeit in der Heimerziehung?
- Welche persönlichen Eigenschaften sind für den Arbeitsalltag in der Heimerziehung relevant und wie schätzen Sie dazu Ihre Kompetenzen ein?
 - Welche Fähigkeiten sind für Sie im Arbeitskontext der Heimerziehung hilfreich?
- Was denken Sie: Welche Fähigkeiten/Eigenschaften sind generell für eine Fachkraft essentiell, die in der Heimerziehung tätig ist?
- Wann haben Sie sich in ihrem beruflichen Alltag als besonders selbstwirksam³ wahrgenommen?
- Wie wurde Ihr Arbeitsfeld Heimerziehung im sozialen Nahraum (Familie, enger Freundeskreis) bewertet?

C. SCHUTZFAKTOREN (external)

- Man kann nicht immer alles alleine klären, manchmal braucht man Unterstützung in bestimmten Situationen: Bitte erzählen Sie mir etwas über die Unterstützungsmöglichkeiten seitens des_ der Trägers_in, als Sie noch in der Heimerziehung gearbeitet haben:
 - Bspw. Supervision ...
 - Können Sie mir mehr zu den damaligen Unterstützungsmöglichkeiten erzählen?
- Und die Unterstützung durch das Team, wie sah es damit aus? Können Sie dazu mehr erzählen, als wie wirksam haben Sie die Unterstützung durch das Team damals wahrgenommen?
- Fühlten Sie sich als Fachkraft gewertschätzt durch das Team?
 - Inwiefern? Können Sie dazu etwas erzählen?
- Fühlten Sie sich als Fachkraft gewertschätzt durch die Leitung?
 - Inwiefern? Können Sie dazu etwas erzählen?
- Was denken Sie, wie schätzte Ihr Team die Unterstützungsmöglichkeiten des_ der Träger_in ein?
- Sie haben eingangs in dem Fragebogen die Note XY für die Unterstützungsangebote von Seiten des_ der Träger_in gegeben. Können Sie die Note noch kurz begründen?

³ Bei Rückfrage von Proband_in zur Selbstwirksamkeit, hier die Definition: Selbstwirksamkeit ist die persönliche Überzeugung, selbst schwierige Aufgaben, Herausforderungen oder Probleme durch eigenes Handeln wirksam bewältigen zu können. Oder anders und noch einfacher ausgedrückt: Selbstwirksamkeit bedeutet, darauf zu vertrauen, eine Handlung erfolgreich ausführen zu können.

- Was die Wirksamkeit der Unterstützung angeht, haben Sie die Note XY gegeben. Können Sie mir auch dazu noch etwas sagen?
- Nun interessiert mich eine bestimmte Arbeits-Situation aus Ihrer Zeit in der Heimerziehung. Eine Situation, in der Sie sich unterstützt gefühlt haben! Würden Sie mir da eine schildern?

D. WENDEPUNKTE

- Manchmal prägen uns besondere Ereignisse: Welches Erlebnis oder besondere Ereignis aus dem beruflichen Alltag in der Heimerziehung ist Ihnen in besonderer Weise in Erinnerung geblieben und hat Sie und ihr berufliches Handeln nachhaltig geprägt?
- Inwiefern hat dieses Erlebnis Ihre Entscheidung zu gehen beeinflusst?

E. RISIKOFAKTOREN

Der Arbeitsalltag kann von belastenden Faktoren geprägt sein.

- Berichten Sie uns bitte, welche konstanten Belastungen Sie bei der Arbeit in der Heimerziehung erfahren haben?
- Von welchen Faktoren fühlten Sie sich am meisten beeinträchtigt?
- Wie gingen Sie mit diesen Belastungen / Rahmenbedingungen bei der Arbeit um?
- Inwiefern hat die Corona-Pandemie Ihren Arbeitsalltag negativ beeinflusst?
- Neben den zuvor besprochenen dauerhaften Belastungsfaktoren können auch unvorhergesehene Situationen / Krisensituationen bei der Arbeit entstehen. Erzählen Sie uns bitte, mit welchen Ausnahmesituationen Sie bei der Arbeit konfrontiert wurden?
- Welche Situation hat Sie am stärksten belastet?
- Und wie sind sie mit dieser Situation umgegangen?

F. GEHEN

- Was waren für Sie Gründe, die Sie zu einem Ausstieg aus der Heimerziehung bewegt haben?
-Bspw. finanzielle Aspekte, Rahmenbedingungen, Teamkonstellation, Stresslevel, Unterstützungen, berufliche Umorientierung
- Welche Aspekte haben Ihnen den Weggang trotz der Gründe für den Ausstieg erschwert?
- Bspw. finanzielle Aspekte, Rahmenbedingungen, Teamkonstellation, Stresslevel, Unterstützungen, berufliche Umorientierung, Beziehung zu den Adressat_innen
- Was denken Sie unterscheidet Sie von ehemaligen Kolleg:innen, die in der Heimerziehung weiterhin tätig sind?
- Bspw. personelle Faktoren oder Attribute

G. RESILIENZ

Wir beschäftigen uns in unserem Forschungsprojekt im Konkreten auch mit dem Konzept der Resilienz⁴. Dazu habe ich auch zwei Fragen mitgebracht.

- Was verstehen Sie unter Resilienz?
- Wie schätzen Sie Ihre eigene Resilienz ein?

H. ABSCHLUSS

Wir kommen langsam zum Schluss des Interviews. Mich interessiert noch folgende Dinge zum Abschluss:

- Was lieben Sie an Ihrem jetzigen Berufsfeld?
- Was müsste sich ändern, damit Sie vielleicht wieder in die Heimerziehung gehen?
- Was wünschen Sie sich für die Zukunft ihres Handlungsfeldes?
- Stellen Sie sich vor, dass Sie einen Wunsch zur Veränderung für die Heimerziehung frei hätten. Was würden Sie dann in der Heimerziehung verändern wollen?
- Und nun frage ich mich, ob es noch eine Thematik gibt, die im Interview nicht angesprochen wurde über die Sie noch gerne sprechen würden?

Haben Sie ganz herzlichen Dank für Ihre wertvolle Zeit und das spannende Interview. Haben Sie noch abschließende Fragen/Rückmeldungen an mich?

⁴ Bei Rückfragen zu dem Begriff, wenn Proband_in der Begriff nicht geläufig ist: Psychische Widerstandsfähigkeit. Fähigkeit, schwierige Lebenssituationen zu überstehen ohne negativen Einfluss auf das Wohlbefinden. (Achtung: stark verkürzte Definition!)

Anhang 4: Interviewtranskripte Austeiger:innen

Anhang 4.1: Interview mit A1

I: Gerne. Erste Frage. Warum hast du dich für den Beruf im Bereich der Sozialen Arbeit entschieden?

A: Also ich habe ja keine soziale Arbeit studiert, sondern eben Pädagogik, Entwicklung und Inklusion. Warum habe ich mich dafür entschieden? Es war nicht die erste Wahl. Es war klar, dass ich irgendwas im Bereich Kinder, Jugendliche und Bildung machen will. Ich habe erst Lehramt studiert und habe dann nach dem Staatsexamen festgestellt. Dass ähm ich die. 4. die Spannung, an einer Hauptschule zu arbeiten, nicht so gut aushalten und zu wissen, was die Schüler innen für Baustellen haben, was sie ähm für Sorgen haben, was im familiären Haushalt los war. Dann mit den schulisch auf einem Niveau zu arbeiten, was weit hinter dem Lehrplan zurück war und ihm dann aufgrund von Standards Noten geben zu müssen, womit klar war, dass die eigentlich schon keinen guten Start in ähm irgendeinen Arbeitsmarkt haben. Es hat sich nicht gut angefühlt, also und dann habe ich mich entschieden, dass ich auf der anderen Seite der Pädagogik arbeiten will. Ähm.(-) Ja, also da war ich vielleicht nicht äh unbefangen genug, das ausblenden zu können, wenn ich mit den Schüler*innen zu tun hatte. Genau dann habe ich nochmal studiert und genau ...

I: Mhm. Genau mhm und warum habe ich dann genau für den Bereich Heimerziehung entschieden?

A: Ähm (-). Ich glaub, da kamen mehrere Sachen zusammen. Zum einen. Ähm. Meine Schwiegermutter, die Frau meiner Schwiegermutter, mein Schwiegervater waren alle in der Heimerziehung. Ähm. Dementsprechend gab es auch einfach die Gelegenheit, sich das anzugucken. Ähm. Und dann werden die Stellen relativ gut bezahlt. Muss man ja auch dazu sagen. Und ich glaube, so der innere Antrieb, auch ähm mal seine eigenen Grenzen kennen zu lernen in der Arbeit glaube ich auch noch so mit dabei.

I: Ja, und wie sah für dich so ein gelungener Arbeitstag aus dem Bereich der Heimarbeit oder wie musste ein Tag sein, damit am Ende des Tages zufrieden warst?

A: Keine Polizei im Haus, kein Notarzt im Haus, keine Einweisung in die Kinder und Jugendpsychiatrie.

I: Mit welchem Gefühl bist du damals zur Arbeit gegangen?

A: Das war total unterschiedlich. Also ich glaube, ich muss so ein bisschen unterscheiden. Ich habe mich eigentlich immer auf die Kinder gefreut. (--) Ähm. Auf die Kollegen nicht immer so. Ähm. Es gab aber Tage, wo klar war, dass ähm gewisse Events anstanden, also gerade vor Weihnachten zum Beispiel, vor Ostern, vor Geburtstagen von Bewohner*innen. Ähm. Oder wenn klar war, dass es ganz bestimmte Arbeitstage waren, zum Beispiel Der Donnerstag war für zwei Bewohnerinnen immer Therapie Tag. Und da war eigentlich klar, dass der Donnerstagabend. Meistens hart eskaliert, ähm zumal man immer in den Dienst kam und statt einem Kollegen einer Kollegin waren meistens irgendwie noch vielleicht zwei Leute im Praktikum da, das heißt nicht irgendwie Menschen, die einen unterstützen, sondern noch mehr Leute, auf die man irgendwie achten muss. Ähm. Das waren die Tage, wo man mit einem echt unguuten Gefühl zur Arbeit gekommen ist. Aber ähm. Das war ja erwartbar, dann also.

I: Ja genau, und ähm wie hast du dein seelisches Wohlbefinden wiederhergestellt nach einem stressigen Tag?

A: Also (---) ich. Da hat es. Ich glaube dadurch, dass wenn ich dann gegangen bin, ich mich ins Auto gesetzt habe. Und alles dagelassen habe. Also ich habe das einfach nicht mit nach Hause genommen. So, ich habe auch zu Hause nicht über Arbeit gesprochen mit meiner Frau. Ich habe auch versucht, mit meinen Schwiegereltern, wenn man sie trifft, ja einen zumindest gleichen Arbeitgeber warn, dass man einfach nicht dauernd irgendwie mit dem Kopf da drin hängt, um Abstand zu gewinnen. (--) Ich glaube, das war das Wichtigste.

I: Ja genau, die nächste Frage geht auch wieder in die gleiche Richtung. Was ähmbenötigst du für deine Erholung nach gerade so einem stressigen Arbeitstag oder nach so belastungs Faktoren?

A: Es kommt immer drauf an. Also manchmal bin ich dann zum Sport gegangen. Ähm. Aber wenn es ein richtig stressiger Tag war, hieß das für mich vor allem, dass ich Nachts nicht geschlafen habe, weil wir 24 Stunden Dienste hatten. Ähm. Dementsprechend, wenn da was eskaliert ist, waren es auch wirklich 24 Stunden wach. Und dann habe ich simpel und plain geschlafen.

I: Und ähm was ähm hat der Arbeitgeber bereitgestellt oder welche ähm Unterstützung hast du erlebt als Entlastung oder gab es irgendeine Form von Entlastung? Während der Zeit?

A: Was heißt Entlastung, also rein theoretisch wäre der Dienstplan so gewesen, dass man zwischen den Diensten relativ gut Erholungszeit hat. Fakt ist, dass wir eine intensiv Wohngruppe waren, wo wir eigentlich die ganze Zeit bis auf die Nacht Bereitschaft zu zweit im Dienst sein sollten. Das ist während meiner kompletten Dienstzeit maximal einmal vorgekommen. Dementsprechend gab es weder das kollegiale Sicherheitsnetz nicht, wir hatten unglaublich hohen Krankenstand. Das heißt, man hat dauernd irgendwie Lücken aufgefüllt oder ist dann auch noch länger geblieben oder ähm hat viel mehr Dienste gemacht, als man sollte. Das heißt, das, was eigentlich als Sicherheitsnetz strukturell angedacht war, hat nicht funktioniert, (--) was auch dazu führte, dass die Sicherungs- oder die Unterstützungsangebote, die eigentlich helfen, so was wie eine Team und Fall Supervision, dann dadurch, dass es zusätzliche Termine waren. Die konnten ja nicht stattfinden während der Arbeitszeit, weil da hatte man ja die Kinder. Ähm wobei man dazu sagen muss, dass wir eine relativ hohe Quote an Schulverweigerung hatten. Das heißt, sowas wie Vormittags sind die aus dem Haus und in der Schule ist, nicht. Ähm. Das heißt, dass war wirklich eine 24, 7 Betreuung ähm für die Kolleginnen im Team. Noch irgendwie eher eine Belastung waren, weil dafür musste man sich dann auch noch irgendwie Freizeit wegschneiden, um an den Angeboten teilnehmen zu können. Das war ähm nicht so gut. (-) Ja, das war einfach nicht so gut.

I: Ja genau, und ähm was glaubst du, welche persönlichen Eigenschaften sind für den Arbeitsalltag in der Heimerziehung wichtig oder relevant?

A: (---) Also ich glaube, dass man ähm selber eine Persönlichkeit ist oder eine Person ist, die gerade aktuell selber nicht irgendwie mit ähm bestimmten Beeinträchtigungen zu kämpfen hat. Also wenn man selber neben dem was man auffangen muss, noch mit Depressionen oder Suchterkrankungen oder irgendwie chronischen Erkrankungen zu kämpfen hat die wirklich? Ein hart ähm (-) betreffen. Dann ist es keine gesunde Basis. Ich glaube, man muss eine unglaubliche Ruhe haben. Man muss unglaublich

gut verzeihen können, was die Kinder mit einem manchmal so machen und ist schon nicht so ganz ohne. Man muss ein gutes Verständnis entwickeln, dass man ein Ventil ist für Dinge, die den Kindern so passiert sind und die einen dann nicht persönlich ähm mit irgendwie meinen. (--) Man darf auf keinen Fall irgendwie. Ähm. (--) Eine sehr. Ähm. Aehr aggressiv ist falsch. Man darf sich selbst nicht auf die Palme bringen lassen, sobald eigene, tatsächlich gefühlte ähm emotionale Aggressivität und sei es nur aus Verteidigung heraus aufkommt, ähm ist das Ding durch. Man braucht ganz, ganz, ganz viel Humor und auch Galgenhumor.

I: Wie schätzt du dazu deine eigenen Kompetenzen ein?

A: (--) Jetzt hätte ich mir merken müssen, was ich gesagt habe. Ähm. (---) Also ich glaube, wenn meine Kompetenz in den Bereichen nicht zumindest gut gewesen wäre, hätte ich da keine Woche durchgehalten. Ähm. (--) Ich würde auch sagen, dass mein Ausscheiden aus der stationären Kinder und Jugendhilfe nichts damit zu tun hätte, dass ich da eine Baustelle gehabt hätte. Was nicht heißt, dass da nicht immer noch Luft nach oben ist.

I: Ja, ähm wann hast du dich in deinem beruflichen Alltag als im Heimbereich als besonders wirksam wahrgenommen?

A: Wenn. (-) Es. (-) Kontexte gab, wo so wenig wie möglich Kinder da waren, es war also ich weiß nicht, ob das vorher hätte geklärt werden müssen ähm. Das war eine Wohngruppe für Mädchen mit Trauma, Störungen und selbstverletzenden Verhalten. Das heißt, sie hatten wirklich sehr persönliche und auch krasse Themen, die die so miteinander herumgeschleppt haben. Und das war nichts, wo man irgendwie gut in der Großgruppe mit und zu arbeiten konnte. Neben dem mussten wir ja auch den Alltag gestalten. Die haben eine Gruppe gewohnt, das heißt von Aufstehen über halt die tägliche Hygiene, Essen, Freizeit, Schulaufgaben ist ja alles da passiert. Ähm. Und am selbstwirksamsten war es wirklich, wenn man Einzel Kontakt oder zweier Kontakte hatte, wo man wirklich intensiv Beziehungsarbeit machen konnte, Vertrauensaufbau betreiben konnte und dann irgendwie daraus resultierend Therapie oder andere Begleitung Angebote entwickeln zu können, um wirklich zu schauen was tut den Kindern gut, was brauchen die einfach, damit die gut durch ihren Alltag kommen, Freude an Dingen haben. So ja.

I: Ja genau. Die nächste Frage ist wieder ein bisschen persönlicher auch, du hattest erzählt, dass deine Schwiegereltern auch den Bereich gearbeitet haben und wird sonst ein sozialer Narayen auf deinen auf deine Berufswahl reagiert.

A: Was heißt reagiert also? Er. Ich glaube, meine Mutter hat nicht so ganz verstanden, was ich da wirklich mache. Ähm. Die hatte halt wirklich so, das Heimbild von vor 50 Jahren im Kopf von irgendwie verwahrlosten kriminellen ähm Jugendlichen, die sonst was anstellen. Mein Vater hat mit meinem Bruder haben mit so einer Art von Arbeit nie Berührungspunkte gehabt, das heißt, sie konnten so zuhören, was ich denn da mache, aber ein Verstehen für Situationen gab es da überhaupt nicht. Viele haben relativ skeptisch ähm reagiert, weil ich in der Mädchen Wohngruppe als Mann gearbeitet habe. Das war schon immer Thema. So. Und die meisten anderen ähm ist so wie bei manchen, wenn man sagt ich bin Arzt. OH, DER HERR IST ARZT und wenn man sagt ja, ich arbeite in einer Wohngruppe, ist es ein Ah, du arbeitest in einer Wohngruppe und jetzt gibt es keine blöde Frage stellen, sonst hast du

was falsches gesagt. (Vergleich hervorgehoben) Also ich. (---) Da ich mir ja auch angewöhnt habe, nie viel über die Arbeit zu sprechen im privaten Bereich war das aber auch irgendwie kein Thema.

I: Ja genau, jetzt kommt noch mal die Unterstützung, so ein bisschen, weil es gibt einfach Situationen im Alltag, wo man sagt, die kann man nicht alleine klären. Und gab es denn in irgendeiner Form Unterstützung vom Träger oder ist es, wenn er so schlecht bewertet, eher gar nichts?

A: Na ja, also das beste Sicherheitsnetz sind gute und verlässliche Kollegen. Das heißt, die Kollegen, mit denen man wirklich gut konnte, ähm hat man dann auch schon mal irgendwie beiseite genommen und hat es irgendwie geschafft. Also den Zeitraum zu finden, wo man sich gegenseitig beraten konnte. Wenn es wirklich um eine Fall Beratung ging, wo man schon selbst irgendwie sich nicht als Teil der Baustelle ähm sah. Kommt man natürlich auch entsprechend beim psychologischen Dienst anrufen und ne Bekannte von mir ist auch Psychologin, die bei dem Träger arbeitet zwar nicht in dem Bereich so, also man hat sich da so selbst irgendwie ein Netzwerk aufgebaut und Räume geschaffen, um Dinge auch noch mal ähm klarer machen zu können, also in dieser Übergangszeit, wo man wirklich simple plain übergibt, was steht heute noch an? Was sind die Dinge, auf die die Nachfolge Personen im Dienste achten muss für so einen tatsächlichen Austausch im Sinne von Selbstversicherung oder Situationsanalyse oder so nicht wirklich Zeit?

I: Hm. Und wie wirksam hast du die Unterstützung des Team wahrgenommen?

A: Gemischt. Ähm. Was aber daran lag, dass das Team sehr unterschiedlich war. Es waren extrem viele Berufsanfänger, die selber eventuell noch unsicher waren. Ähm. Es waren Leute, die ähmschon extrem lange dabei waren und. So etwas wie das haben wir schon immer schon so gemacht! Attitüde hatten und mit manchen konnte man gut über die Sachen reden und mit manchen nicht. Das hat ja auch immer, gerade wenn man so dienstliche Dinge bespricht. Im so engen Kontexten ähm hat es ja auch immer sehr viel mit Selbstoffenbarung zu tun und dazu waren manche Kollegen eben bereit und manche nicht. Je nachdem auch, wie man mit den Kollegen halt so ähm ein Bonding hatte.

I: Ja ähm genau. Fühltest du dich als Fachkraft denn gewertschätzt von deinem Team.

A: Ja.

I: Wie hat sich das geäußert?

A: Ähm, wie hat sich das geäußert? Also ähm ich glaube, dass sich ein sehr guter Analytiker bin, das heißt, ich kann Situationen sehr gut analysieren und ich habe ein sehr gutes Gedächtnis für sehr, sehr viele Dinge. Das heißt, wenn ähm manche Leute schon vergessen hatten, dass auf Seite 37 der Akte stand, dass dies und jenes ein Trigger ist, also Sachen wusste ich immer noch. Ähm. Und dadurch, dass ich eben auch noch mal einen anderen beruflichen und auch auf Erfahrungs Kontext mitgebracht habe, also dadurch, dass ich schon seit ich 18 bin, auch ehrenamtlich Kinder und Jugendarbeit mache. Ich habe davor mehrere Jahre in dem Kinder und Jugendtreff gearbeitet und im Rahmen von Prävention zu Gewalt. So ähm, das heißt, man hat auch einfach viel Erfahrung mitgebracht. Das heißt aber auch, dass wenn es darum ging, ähm ein Fall Beratung zu machen, kollegiale Beratung oder so, dann ähm war schon klar, dass ich dazu gebeten werde, weil ich einfach extrem viel mitbringe.

I: Ja genau, und ähm fühltest du dich auch als Fachkraft von der Leitung gewertschätzt?

A: Na ja, meine Fach Meine Reichsleitung hat mal gesagt, warum brauchen sie denn noch Wertschätzung, wie bezahlen sie doch. Also Wertschätzung war eh irgendwie ein Thema, was dieser Person nicht so wichtig war. Aber von anderen Bereichsleitung, mit denen ich auch zu tun hatte, da auf jeden Fall. Also ähm da war das schon klar, dass das nicht immer im institutionellen, aber zumindest im inhaltlichen Arbeiten Arbeiten auf Augenhöhe ist.

I: Ja und was denkst du, wie hat dein Team damals die ähm Unterstützungsmöglichkeiten durch den Träger eingeschätzt?

A: (---) Also ich glaube da waren Leute bei, die das extrem gut eingeschätzt hätten mit einer 1- 2 und ich glaube da wären auch Leute bei gewesen, die das mit 5 bis 6 eingeschätzt hätten, weil die alle sehr unterschiedliche Baustellen haben und der Träger hat halt das geliefert, was so Standard ist. Also ähm Fall Supervision, Team-Supervision und die Möglichkeit von ähm Einzelgesprächen mit den vor Ort befindlichen Psychologen. Darauf sprechen halt manche Leute besser an und manche eben nicht. Ich glaube, dass wär ein sehr gemischtes Bild gewesen.

I: Ja, ähm du hast ja vorhin die Unterstützungsangebote mit 6 bewertet. Könntest du da noch kurz die Note begründen?

A: Ja ähm , ich hatte akute Probleme damit, dass. (--) Die. Der Psychologe, der für unsere Wohngruppe zuständig war, Interna aus den Einzelgesprächen an die Bereichsleiter weitergegeben hat, das heißt, es war kein vertraulicher Rahmen. Dazu ähm war der Psychologe arbeitstechnisch vollkommen, hingegen er für viel zu viele Teams zuständig. Das heißt ähm, ich hätte im Prinzip planen müssen, wann ich ähm ein persönliches Problem in den nächsten drei Monaten haben werde, um dann auch die Unterstützung zu bekommen, die ich brauche. Also die Person war vollkommen überlastet und ich fand, das Vertrauensverhältnis war derart beschädigt, dass das einfach keine Unterstützung war.

I: Ja, genau das Gleiche jetzt auch noch mal zu der Wirksamkeit der Unterstützung. Daraus ergibt sich dann wahrscheinlich auch die ähnliche Note. Das war ja auch nur Sechs.

A: Ja, wobei ich auch anfügen würde, wenn das Vertrauensverhältnis ein anderes gewesen wäre. Als nicht Vertrauliche Inhalte weitergegeben worden wären und ähm die Person tatsächlich greifbar gewesen wäre, wäre das systematisch schon okay gewesen.

I: Ja genau, als nächstes frage ich ein paar Situationen ab aus dem Arbeitsalltag, und zwar einmal: kannst du mir vielleicht eine Situation nennen, die, dir noch im Gedächtnis geblieben ist, in der du dich aber unterstützt gefühlt hast.

A: (---) Ja, also es ist eigentlich nicht so die eine Situation. Wir hatten eine junge Jugendliche bei der Substanz Missbrauch. Ähm. Ein akutes Thema war so, dass wir, auch äm wenn wir zum Beispiel Zigaretten gefunden haben oder so, die einkassieren mussten und ähm. Es ging so weit, dass wir beim Betreten und Verlassen der Wohngruppe eine augenscheinliche Körper Kontrolle auch machten

mussten unsere Sachen, weil da eben auch Selbstverletzung Kontexte mit rein spielten. Und bei einer Kontrolle habe ich dann eben sowohl Zigaretten als auch ähm Tabletten gefunden und dann war klar, dass die Situation komplett eskaliert. Mein Kollege, der ähm eigentlich dann Dienstschluss gehabt hätte und hätte gerade gehen wollen. Wir haben uns einmal angesehen und gewusst, wir brauchen uns für den Rest Tag noch. Das haben wir dann auch gebraucht. Der Tag hat insgesamt sechs Polizisten und zwei RTWs gebraucht. Trotzdem haben die Sicherungsnetze da so funktioniert, dass am nächsten Morgen alle relativ zufrieden am Frühstückstisch saßen.

I: Ja genau. Ähm. Jetzt würde ich noch mal nach einer Situation fragen und manchmal gibt es ja einfach besondere Ereignisse, die einer ja nachhaltig vielleicht auch prägen oder beeinflussen. Hast du sowas auch erlebt?

A: Ich glaube, am längsten waren so surreale Momente. Wenn man. Nachts um elf eine andere Gruppe angerufen hat, dass man Unterstützung braucht, ein Kind in die Kinder und Jugendpsychiatrie gebracht hat wegen akuter ähm Selbstgefährdung und dasselbe Kind am nächsten Morgen um 7 Uhr wieder abholen sollte, weil dann. Die Situation angeblich durch wär oder Medikamente vergeben wurden und man dann morgens am Frühstückstisch sitzt und über keine Ahnung.

Den Comic in der Tageszeitung lacht, obwohl die Nacht einfach für die meisten Menschen, die damit keine Erfahrung haben, die größte Katastrophe ihres Lebens gewesen wären. Und diese morgen Situationen waren oft so surreal. Ja.

I: Ja und inwiefern haben vielleicht auch gerade solche Erlebnisse ähm deine Entscheidung beeinflusst, also den Bereich zu verlassen?

A: Überhaupt nicht.

I: Ja, sie spielten keine Rolle.

A: ne.

I: Okay, dann kommt als nächstes. Genau dadurch, dass der Arbeitsalltag jedoch teilweise von sehr belastenden Faktoren geprägt ist, ähm gab es konstante Belastungen, die du bei der Arbeit in der Heimerziehung immer wieder erfahren hast.

A: Ja, ähm der hohe Krankenstand hat dazu geführt, dass man ähm alleine im Dienst war. Das heißt, man hat die Aufgaben von zwei Personen alleine gemacht. Das war die Regel. Ähm dazu. Neben der pädagogischen Unterstützung war fast die ganze Zeit auch die Hauswirtschaftskraft, die wir hatten. Ähm. Langzeit erkrankt. Das heißt, man hat im Prinzip versucht, die Arbeit von drei Leuten zu machen und das über mehrere Jahre. Und das war einfach eine konstante Belastung, weil einem klar war, auf seinen Kernthemenfeld mit den Kindern und Jugendlichen im Stabilisierenden oder im Empowerment Bereich arbeiten zu können, war eigentlich klar, dass das nicht funktioniert.

I: Ja, von welchen Faktoren fühltest du dich da am meisten beeinträchtigt?

A: (---) Ja, vielleicht das, dass man sich ähm für alles verantwortlich fühlt und. Ähm. (---) Es ist einfach. Also man die anderen Leute einfach kompensieren muss. Es ist einfach keine Wahl zu sagen Okay, dann putzen wir halt ein Jahr die Bude nicht oder waschen die Wäsche nicht oder kochen nicht oder kaufen nicht. Das ist keine Option. So, das war schon Zwang das machen zu müssen, weil wenn man die Aufgaben der anderen dann nicht mitgemacht hat, ist trotzdem alles. Also ist das System einfach kollabiert. So.

I: Ja ähm, und wie bist du mit diesen Belastungen in der Zeit umgegangen?

A: (---) Ich glaube viel mehr Transparenz so also ich habe auch den Bewohnerinnen sehr deutlich kommuniziert, dass. Ähm.

Es einfach Momente gibt, wo gerade so viel gleichzeitig passiert, dass ich für gewisse Dinge keine Zeit habe, so dass, ähm wenn keine Ahnung, der Einkauf vor der Tür steht, gerade 5 für 5 Leute das Essen auf dem Herd ist, nebenher irgendwie 3 Leute sich streiten und dann vielleicht noch die Bereichsleiter anruft und 2 Eltern vor der Tür stehen, die ein Kontaktverbot haben. Ähm. Dann habe ich mit meiner Gruppe sehr gut geschafft ihnen zu kommunizieren. So, hier ist gerade eine Grenze erreicht, wo ich ins Schwimmen komme. Dann wussten auch alle okay, dann ziehen wir uns jetzt mal alle zurück, warten bis der klar Schiff ist. Ähm. Das habe ich aber auch wirklich sauber mit meiner Gruppe kommuniziert, dass wenn ich in solche Überlastungen Situationen komme, ist dann auch durchaus mal sein kann, dass ich etwas falsch entscheide, dass ich irgendwie gereizter werden könnte, was auch immer. Und dass es dann keine gute Situation ist, um jetzt zu diskutieren, ob man statt beim grünen auch einen blauen Stift bei den Hausaufgaben nehmen darf. So, ähm es war für alle okay.

I: Hat sich die Corona Pandemie noch in der Arbeit beeinflusst oder?

A: Nicht in der stationären Kinder und Jugendhilfe. Okay, ich kenne viele Leute, die ähm in der Zeit. Pläne schreiben mussten und klar war wenn irgendwelche Bewohner erkranken, wer mit denen ähm in Quarantäne geht und so. Da bin ich sehr froh, dass ich das nicht mitmachen musste.

I: Ja, kann man verstehen. Ähm. Genau. Neben den zuvor besprochenen dauerhaften Belastungen gibt es auch immer wieder Situationen, die unvorhergesehen sind oder so genannte Krisensituationen. Ähm, hast du da auch noch eine im Kopf, die du erzählen würdest?

A: (---) Also ich glaube, am wahnsichsten ist mir im Gedächtnis geblieben, wie ich mit ähm einem Mädchen von 12 Jahren, an einem total ruhigen Tag. Beim Kartenspielen in der Küche saß. Und zwischen Du musst zwei ziehen und ich wünsch mir Karo erzählte sie auf einmal, dass ihr Vater sie vergewaltigt hat. So mitten aus dem Nichts und ich habe total irgendwie. Gebraucht um zu checken, was sie da gerade gesagt hat und das ist mir. Ja, das ist mir ins Gedächtnis gebrannt, diese Situation, weil das aus so einer Normalität heraus kam. Ähm. Mit allem an, was dann halt danach auch passierte. Ich weiß nicht. Ob du ähm schon mal so Gespräche selber hattest, wo Kinder eben Missbrauch offenlegen? Ähm. Da passiert ja an allen Ecken und Enden beim Kind und auch institutionell super viel superschnell. So, aber diese Situation ist mir. (---) Ja, also die könnte ich Kino Haft abspielen.

I: Ja und wie bist du mit der Situation weiter umgegangen?

A: (---) Es hört sich komisch an, wenn ich sage das war alles in allem irgendwie total gute Situation. Also es war ja klar, dass das Mädchen bei uns ist, weil in der Familie was passiert ist. Und das war so ein Kernpunkt, wo wir dann mit dem Mädchen irgendwie anfangen konnten, an dem Thema zu arbeiten und wo auch zur Abwechslung mal alles irgendwie institutionell richtig gelaufen ist, die Meldekette funktioniert haben, das Jugendamt erreichbar waren, Kontaktverbot durchzusetzen, ähm wo Kollegen da waren, um das in gleichem Maße emotional aufzufangen, was da passiert ist. Ähm. Das eine Gesprächsangebot fürs Team da war, ähm das war so gut, ähm dass ich das auf jeden Fall auch nicht irgendwie. Das hört sich total komisch an, dass man sagt Okay, mir erzählt erzählten Mädchen, was ihr wirklich Schlimmstes passiert ist. Aber trotzdem war ich mit der Situation interessanterweise total fein. Das hört sich total komisch an, vielleicht ist das auch so ein sozialer Arbeit, solche Sachen irgendwie so. Auszuhalten und damit umzugehen. Ja.

I: Ja genau und jetzt? Was waren für dich die Gründe, die dich später bewogen haben, aus der Heimarbeit auszusteigen?

A: Das war ein simpler plain, zwei Gründe, die der Anbieter, bei dem ich war, hat gerne mit befristeten Verträgen gearbeitet und die Leute auch. So nach dem Motto die bleiben schon ähm na ja, und drei Monate bevor mein Vertrag abgelaufen ist, habe ich eine Bewerbung geschrieben und der Jugendverband, bei dem ich zu dem Zeitpunkt schon seit über 20 Jahren war, hat eine Stelle ausgeschrieben und ähm da hätten die mir bei der vorigen Arbeitsstelle auch eine Million in die Hand drücken kann ich wäre trotzdem gegangen. Also es war einfach schlechtes Personalmanagement. Ähm. Befristete Arbeitsverträge. (-) Und auf der anderen Seite eine gute Gelegenheit, ja. Ich kann auch nicht ausschließen, noch mal in die Heimarbeit zurückzugehen.

I: Ja, genau in die Richtung geht es auch so ein bisschen die nächste Frage. Und zwar gab es auch Gründe, die du ähm abgewogen hast gegen einen Ausstieg.

A: In der Situation Nein.

I: Nein. Okay. Genau. Gab es denn sonst noch Gründe, wurde gesagt hättest, es fällt mir schwer zu gehen.

A: Also natürlich fällt es mir schwer zu gehen, weil man sich mit den jungen Menschen, die man da begleitet, gemeinsam auf den Weg macht, ähm ihr Leben irgendwie doch noch zu rocken, obwohl die vielleicht nicht die besten Startvoraussetzungen haben. Und natürlich, man initiiert viele Dinge, die gut sind. Manche kriegt man vielleicht auch nicht hin und hätte sie vielleicht noch auf den Weg gebracht. Natürlich will man wissen, was aus den Menschen wird. Also man hat ja eine extrem schnell, eine sehr, sehr starke Bindung aneinander. Ähm. Also sonst wär die Arbeit auch nicht leistbar. Natürlich ist es mir nicht leicht gefallen zu gehen. Es ist auch natürlich eine Gruppe, die viele Kontaktabbrüche erlebt hat, wo die Elternhäuser weggebrochen sind. Aus verschiedenen Gründen ist jeder weitere Kontaktabbruch natürlich auch ein Impact, den man irgendwie vorbereiten und auch aushalten muss. Das ist schon nicht so einfach, aber. Ähm ja.

I: Ja, ähm glaubst du, du unterscheidet sich von einem ehemaligen Kollegen, die eventuell in der Heimarbeit geblieben sind?

A: (-) Also abgesehen davon, ich glaube, dass wir alle unterschiedlich sind. Unterscheiden.((lacht)) (--
-) UNterscheiden. Also ich glaube, es gab innerhalb des Teams extrem unterschiedliche Arbeits-
Philosophien und unterschiedliche Ansprüche an sich selbst und an die Arbeit und unterschiedliche
Wahrnehmung davon, was gute Arbeit ist. Also ja. Ich unterscheide mich von den Menschen, die dann
noch dageblieben sind, aber nicht im Sinne von die sind alle so. Und ich bin so, sondern. Ne. Alle
unterschiedlich.

I: Ja, genau. also wir beschäftigen uns in der Forschung vor allem auch ein bisschen mit dem Thema
Resilienz und als hätte ich jetzt noch zwei Fragen und einmal Was verstehst du unter Resilienz?

A: Ähm. Ich könnte es einfach plain und simpel sagen, dass ich das Resilienz Konzept von Wustmann
Seiler sehr gut finde und das kommt ja aus der frühkindlichen Pädagogik. Ähm. Wo ich sehr daran
schätze, dass man eben das als wahrscheinlich auch heuristische Wahrscheinlichkeit Modell betrachtet.
Kein Impact ist eine. (-) Resultiert in einer zwingenden Folge, sondern ähm es gibt eine Vielzahl von
Faktoren, die eben eine dauerhafte psychische Beeinträchtigung von Menschen ähm verhindern können.
Schutzfaktoren, ähm Vulnerabilität, mit denen man sich auseinandersetzen kann, also ein
hochkomplexes Modell, aber eben auch dadurch eins, wo man in der Sozialen Arbeit unglaublich gut
ansetzen kann, Ressourcen aufbauen kann, ähm Coping-Strategien entwickeln kann und so weiter und
so fort. Ähm Genau.

I: Ja, und ähm wie schätzt du deine eigene Resilienz ein?

A: (-) Ganz okay, also ich glaube, es gibt ähm Dinge, mit denen ich nicht so gut umgehen kann und es
gibt Dinge, mit denen ich extrem gut umgehen kann. Ähm. Von daher würde ich mir meine persönliche
Resilienz als so. (--) Ganz okay einschätzen, aber niemand ist vor allem gefeit, ich glaube vor allem,
dass ich zumindest um einige meiner wunden Punkte selber weiß. Bringt mich schon weiter als
vielleicht manch andere Menschen.

I: Ja genau jetzt kommen wir schon zu den Abschluss fragen. Und zwar was magst du an deinem
jetzigen Berufsfeld?

A: Ähm. Die Vielfalt der Tätigkeiten, die Wertschätzung, die ähm einem entgegengebracht wird und
die man selber entgegenbringen kann. Das eigenständige Arbeiten, die eigenständige Arbeits Planung,
ähm die Möglichkeit total verrückte Sachen zu machen. Ähm. Das Treffen von hunderten
Ehrenamtlichen aus dem ganzen Bundesgebiet, die alle ganz unterschiedliche Sachen machen und
immer dieselben Dinge doch wieder total unterschiedlich machen. Es gibt keinen Arbeitsalltag, es gibt
keinen Trott, weil nie das gleiche passiert, weil alles und da muss nur eine Person ausgetauscht werden
irgendwie wieder neu ist. Und das ist nett.

I: Ja, du hast es ja vorhin schon mal erwähnt, dass du dir vorstellen könntest, wieder in die Heimarbeit
zurück zu gehen und müsste sich dafür was bestimmtes ändern.

A: Also ich glaube, Heimarbeit ist nicht Heimarbeit. Ich glaube, es gibt Projekte, die gut laufen und

Projekte, die nicht gut laufen. Es gibt Projekte, die ähm zu lange, vielleicht konzeptionell nicht mehr bearbeitet wurden. Ich würde, glaube ich mit meinen Erfahrungen. Genauer sortieren würde ich die spezielle Stelle ähm als Wirkungsort in Betracht ziehen oder nicht.

I: Ja, wenn er jetzt einen Wunsch frei hätte, es um das in der Heimerziehung verändern könntest, was wär so das erste, was du gerne verändern würdest

A: viel, viel mehr Geld für einen viel besseren Personalschlüssel und nicht nur mehr Personen, sondern auch besser ausgebildete Personen und auch ältere Personen. Ich habe oft erlebt, dass viele Gruppen von extrem jungen Menschen ähm bestritten werden, dass auch die Gruppenleitung zum Teil gerade zwei, drei, vier Jahre Berufserfahrung haben. Das halte ich für viel zu wenig für ähm ein erfolgreiches Team, oft alles Absolvent*innen der Sozialen Arbeit. Dass es mir auch viel zu wenig. Ich halte sehr viel von Multiprofessionellen-Teams. Ähm. Also an der Schraube würde ich glaube ich drehen.

I: Ja genau, da kommen wir schon. Zur letzten Frage. Ähm. Ist noch eine Thematik offen geblieben, die du gerne noch ansprechen würdest?

A: (30sek.) Also ich kann jetzt noch drei Millionen Sachen zum. Sagen aber ich glaube jetzt nichts spezifisches.

I: Ja, okay vielen Dank.

Anhang 4.2: Interview mit A2

I: Genau wir kommen jetzt zum Einstieg und da würde mich als erstes interessieren, warum du dich für den Beruf der Sozialarbeiterin entschieden hast.

FK: (3s) Ähm also ich habe mein erstes Praktikum in der Schule, in der Kita gemacht und meine Mutter hat mir immer gesagt werd bloß nicht Erzieherin, Erzieher werden immer nur die Deppen. Ja und dann habe ich mir halt überlegt mit der Zeit, dass ich halt dann was höherwertigeres machen will und habe deswegen Soziale Arbeit studiert. Dann kam halt noch da hinzu, dass ich eigentlich Lehramt studieren wollte, aber die Qualifikation nicht bekommen habe, um die normale Oberstufe zu besuchen.

I: Vielen Dank! Ähm und nach dem Studium? Wie kam es dann zu der Entscheidung, dass du in der Heimerziehung angefangen hast?

FK: Ähm weil kein Jugendamt mich genommen hat, direkt vom Studium aus und weil ich mein erstes Praktikum im Studium ähm schon da beim gleichen, also beim Träger, wo ich dann gearbeitet habe, ähm gemacht habe und es mir da eigentlich gut gefallen hat.

I: Also eher so ähm Gelegenheit macht Arbeit.

FK: Hm Ja genau.

I: Ähm in der Heimerziehung / also ich spreche immer von der Vergangenheit, in den allermeisten Fällen / ähm ein gelungener Arbeitstag in der Heimerziehung ähm wie hätte ausgesehen und wodrin ähm hätte sich die Zufriedenheit an diesem Tag geäußert?

FK: Zufriedenstellender wäre ein Tag gewesen, wenn man wirklich die ganze / also ich habe 24 Stunden Dienst immer gearbeitet und es wäre gewinnbringend ähm gewesen, wenn man weniger Dokumentationen hätte machen müssen und sich mehr hätte mit den Kindern beschäftigen können.

I: Also als gelungen wird ein Tag empfunden, wo man sich wirklich mit den Kindern beschäftigt und wenig Papierkram hat?

FK: Ja.

I: Ähm dann ist auch relativ klar, was nicht gelungen wäre, das Gegenteil nehme ich an?

FK: Genau.

I: Ähm und mit welchem Gefühl bist du damals zur Arbeit gegangen? Wenn du Dienst hattest?

FK: Also am Anfang hat mir das noch (.) richtig Spaß gemacht, aber es kam halt auch noch so Sachen wie Personalmangel dazu, wo wir nachher statt ähm 5,5 Pädagogen nur noch zwei waren und wir quasi nur noch im Wechseldienst gearbeitet haben und das ähm war schon sehr belastend. Und manchmal habe ich halt auch zu Hause gesessen und erstmal äh geweint, bevor ich zur Arbeit gefahren bin

I: Also man kann ja aus verschiedenen Gründen weinen. Wir haben ja nach dem spezifischen Gefühl gefragt, aus Trauer oder Wut oder einfach Überforderung? Ist Überforderung ein Gefühl?

FK: Alles, alles.

I: Alles auf einmal. Also auch Wut auf den Arbeitgeber, dann im Endeffekt?

FK: aber am meisten auf die Kollegen, die, die sich einfach dann krank gemeldet haben, so weil weil sie ein Zeichen setzen wollten. (---) Weil mein Arbeitgeber konnte ja wenig dafür, dass meine Kollegen sich einfach / oder einfach nicht mehr gekommen sind, das war halt dann so eine Abwärtsspirale, die sich so gebildet hat ne.

I: Ich frage kommt eigentlich später im Ablauf, aber ich schieb sie einmal vor zum besseren Einsortieren. Ähm die Stelle wo das war, aber das Zeichen setzen hatte nichts mit der Corona Pandemie zu tun. War das vorher?

FK: Ja.

I: Ok die / habe ich irgendwann eine Frage gestellt, wie lange du schon aus der Heimerziehung raus bist? Nein ne?

FK: Mhmh Nein

I: Okay dann frage ich jetzt einmal hinterher. Wie lange bist du denn nicht mehr in der Heimerziehung tätig?

FK: Boah. 01.11.19

I: Okay, ist nur für mich wichtig zum Einsortieren und macht natürlich auch noch mal einen Unterschied.

FK: Ne stimmt nicht 01.11.18.

I: Das ist schon eine Weile her. Genau da können wir davon ausgehen, hat mit Pandemie nichts zu tun.

FK: Ne.

I: Okay Ähm und nach so einem belastenden Arbeitstag in der Heimerziehung, ähm wie hast du denn dann seelisches Wohlbefinden wiederherstellen können? Also was musstest du tun, um dich quasi um Stress zu reduzieren nach dem Berufsleben?

FK: Hm da die Zeitspannen immer sehr kurz waren, wo ich nur zu Hause war, weil ich natürlich auch nicht unbedingt äh Tür an Tür mit meinem Arbeitgeber war und dann noch eine Stunde nach Hause gefahren bin. (--) ähm Ja, hab ich meistens erst mal kurz geschlafen, war zeitweise auch die Kinder natürlich eher (---) weniger nachts geschlafen haben, das kam ja dann auch noch dazu, dass man dann erstmal zu Hause noch schlafen musste und dann blieb halt eh nicht mehr so viel Zeit um irgendetwas anderes zu machen, weil Haushalt und so das (-) nimmt mir ja auch keiner ab.

I: Also eher Organisatorisches und Schlaf nachholen als jetzt irgendwie (--)

I: Ja.

I: Was könnte es da geben? Videospiele oder von Yoga, spazieren gehen bis / Ich will hier gar keine Wertung über verschiedene Entspannungs Methoden, da hat jeder seinen Weg. Und was hättest du benötigt, um nach einer stressigen Situation äh dich zu erholen?

FK: Mehr Freizeit.

I: (4s) Das heißt im Endeffekt ähm der wichtigste Faktor wäre der Abstand zur Arbeit gewesen, um das zu machen...

FK: Ja.

I: was Freude bereitet. [Was wäre das, wenn ich fragen darf?

I: Ja genau]. (--) Mich mit meiner Familie treffen, meine Freunde treffen. Mal vernünftig einkaufen gehen, ohne von einem Regal zum nächsten zu hetzen und schon wieder auf die Uhr gucken zu müssen.

I: Vielen Dank! Ähm was denkst du, was für Fähigkeiten, Eigenschaften sind generell für eine Fachkraft essenziell, die in der Heimerziehung tätig ist. Also was muss eine Fachkraft in der Heimerziehung mitbringen?

FK: (--) Eigentlich muss sie noch Bürokauffrau sein währenddessen und ähm ja alles so, was ein Sozialarbeiter in der Heimerziehung mit Empathie und so haben sollte, (wäre), das sollte auch gegeben sein.

I: Und ähm jetzt kommt der Sprung zu dir. Wie schätzt du deine eigenen Fähigkeiten auf diese Bereiche ein?

FK: Also ich habe den Spagat sehr lange (--) geschafft, aber irgendwann (-) war es auch einfach zu belastend für mich auch in meinem Privaten.

I: Also gehört auch Widerstandskraft im Endeffekt dazu?

FK: Ja.

I: Ähm (2s) Jetzt kommt eine Frage, hier ist ein kleines Zählchen dran falls du eine Definition brauchst, könnte ich die dir dann noch vorlesen. Ich würde nämlich gerne noch wissen, wann du dich in deinem beruflichen Alltag als besonders selbstwirksam wahrgenommen hast? (3s) Hast du unter Selbstwirksamkeit eine Vorstellung, sonst lese ich dir das jetzt einfach mal kurz vor.

FK: Hm Ja, aber kannst trotzdem mal vorlesen.

I: Selbstwirksamkeit ist die persönliche Überzeugung, selbst schwierige Aufgaben, Herausforderungen oder Probleme durch eigenes Handeln wirksam bewältigen zu können. Oder anders und noch einfacher ausgedrückt. Selbstwirksamkeit bedeutet, darauf zu vertrauen, eine Handlung erfolgreich ausführen zu können.

FK: (--) Und wie war die Ausgangsfrage noch nach mal?

I: ob du dieses Gefühl in der Heimerziehung hattest, dass du das Gefühl hattest, ähm Handlungen erfolgreich ausführen zu können in deinem Arbeitsalltag?

FK: Also (-) grundsätzlich konnte ich meine Aufgaben und (--) alles was drumherum passiert ist in allem gut eigenständig lösen. An manchen Stellen war es halt schwierig, weil einfach Kompetenzen (2s) noch nicht da waren. Also ich glaube, ich würde/hätte jetzt andere Kompetenzen, die ich in meinem Alltag als Pädagogin in der Heimerziehung mitbringen würde als damals, weil man einfach auch (1s) Wenig im Studium konkret gelernt hat wie arbeite ich in der Heimerziehung und ähm ehrlich gesagt hat mein erster Dienst so angefangen. Mein damaliger Teamleiter hat gesagt "so, hier sind die Kaffeetassen, hier ist dein Bett. Herzlich Willkommen im 24 Stunden Dienst. Viel Spaß und wenn irgendwas ist, ruf an." Na also, da konnte man ja keine Kompetenzen auch sich von irgendwem abgucken oder erlernen. Was heißt es? Wie kann ich hier meinen Alltag so strukturieren, dass es irgendwie (.) funktioniert? Am Anfang war es halt immer so ein Durchwurschteln und (. dann kam halt immer mehr, wo man so seinen eigene Kompetenzen entwickelt hat und auch selbstwirksam sein konnte.

I: Mhm.(2s) Das war aber ähm du hast eben erwähnt, dass du ja schon quasi vor dem Abschluss angefangen hast. Hast du auch in Anerkennungspraktikum in der Einrichtung gemacht Ja oder?

FK: Nein.

I: In was für einer Einrichtung war das Anerkennungspraktikum wenn ich fragen darf?

FK: Äh Ich war beim Jugendamt

I: Ah okay, (-) also da eher nach Berufswunsch geguckt. (--) Vielen Dank! Ähm Du hast ja eben schon kurz dein Umfeld, also Familie engerer Freundeskreis erwähnt. Ähm Wie wurde da deine Arbeit im (--) In der Heimerziehung wahrgenommen?

FK: Ähm also meine Freunde haben mich in der Zeit nicht wahrgenomme, weil ich war eigentlich nie da. Also das ist das was, was meine Freunde und Bekannte und mein Partner mir immer angekreidet haben, du bist ja nie hier, weil ich halt eigentlich immer nur auf der Arbeit war, weil wenn wir Wechseldienst gemacht hatben, hieß das ja auch manchmal morgens um 9 Uhr aus der Nacht kommen und um 19 Uhr wieder rein.

I: Ja und dann mit nach schlafen.

FK: Ja.

I: aber das ist wah / also es gab jetzt keine Wertung über die Arbeit an sich, sondern es war einfach nur Du arbeitest zu viel (2s) Ok....

FK: also meine Freunde sind alle nicht Pädagogen und die können halt dieses konstrukt und wie man (--) Ja, wie man (.) dieses System da so leben kann, wenig nachvollziehen. Also es gibt halt immer so diese Aussage "ich weiß gar nicht wie du da arbeiten kannst mit diesem auch teilweise elend".

I: Mhm. (---) Ähm. Jetzt finde ich / jetzt ist hier so eine Frage Einleitung, Ich habe schon ein bisschen ein schlechtes Gewissen, sie so zu formulieren. Man

kann ja nicht immer alles alleine klären, aber es gibt ja immer wieder Situationen, wo man Unterstützungsbedarf hätte. Ähm wie sah das denn aus mit Unterstützungsmöglichkeiten von Seiten des Trägers (-) in der Heimerziehung?

FK: Also es gab ja immer eine Rufbereitschaft, die telefonisch zwar mit Rat und Tat zur Seite stand ((lacht)).

I: Von wem wurde die ausgefüllt?

FK: Also das war bei uns immer Leitung und so Fachbereichs Koordinatoren, die quasi telefonisch immer ansprechbar waren.

I: Einrichtungsleitung oder Gruppenleitung?

FK: Einrichtungsleitung.

I: Und ähm sonst fällt dir nichts an Unterstützungsangeboten ein?

FK: Ähm also ich hatte halt/ also ich habe in einer Jugendgruppe gearbeitet und bei uns war äh die Mädchen Wohngruppe, dann quasi noch direkt nebenan und ähm mit den Kollegen also da / also man hatte immer so geteiltes Leid ist halbes Leid und ähm wenn man irgendwie Unterstützung brauchte oder mal einen Rat "wie gehe ich jetzt damit weiter vor?" brauchte, dann konnte man sich auch immer an die Kolleginnen da wenden. Also das waren bessere Ansprechpartner als eine Rufbereitschaft am Telefon.

I: Mhm. Ähm es gibt noch Bereiche, da frage ich jetzt einmal einfach explizit nach oder nenne die Beispiele. Ich habe hier nämlich noch Beispiele stehen. Zum Beispiel wie sieht es aus mit Supervision oder Fortbildung oder (-) Beratung durch externe Fachkräfte?

FK: Ähm also Supervision (2s) Ja, also ich hatte immer / also ich hatte den Eindruck, dass man uns die /, dass das zu teuer ist und dass das sehr lange gedauert hat, bis wir einen Termin da wahrnehmen konnten. Fall Supervision war gar kein Problem, ähm die konnte man auch zeitnah in Anspruch nehmen, weil das natürlich auch ein anderer äh Kooperationspartner dann noch mal war als so eine Team Supervision. Aber ich glaube, in meiner ganzen Zeit hatten wir tatsächlich keine eine Team Supervision, weil halt kein Team existierte. Also ich konnte die ja schlecht mit mir selber machen oder mit der einen Kollegin, die dann ab und zu mal da war.

I: Ja dann hat es eher den Flair einer Therapiesitzung. Ähm Fall Supervision wurde dann von wem durchgeführt, von externen oder von internen Kräften?

I: Ja genau extern.

I: Ähm genau das war ja jetzt gerade / Wir sind jetzt so ein bisschen gedriftet, aber ich frage jetzt noch mal explizit nach, denn ich wollte auch noch nach den Unterstützungsmöglichkeiten im Team fragen. Fallbesprechung haben wir gerade drüber gesprochen. Das Team, was quasi nebenan saß, hatten wir. Wie sieht es aus mit Teamsitzungen?

FK: Also als wir noch vollzählig war, hatten wir einmal in der Woche Teamsitzungen ja. (1s) Das war auch gewinnbringend.

FK: Zur Einsortierung ähm wie lange gab es Teamsitzungen oder ab wann? Wie lange war dieser Zeitraum mit der Team Unterbesetzung.?

FK: Also ich würde jetzt mal sagen (-) acht Monate waren wir (1s) drei Viertel Team, wo anderthalb Stellen nicht besetzt waren und der Rest waren wir (1s) MAXIMAL zu dritt.

I: Okay vielen Dank, das hilft so ein bisschen, dass so einzusortieren die Aussagen. Ähm (--) und fühltest du dich von ähm durch das Team, die drei Personen oder je nachdem vier, ähm denn gewertschätzt als Fachkraft?

FK: Ja, auf jeden Fall.

I: Ähm was bringt dich zu dieser Einschätzung?

FK: (4s) Grundsätzlich ähm (1s) konnten also / wir waren halt sehr, sehr / wie soll ich das sagen? Also es war immer ein sehr freundschaftlicher Kontakt in unserem Team und ähm man konnte immer alles miteinander besprechen und ähm auch wenn man irgendwie etwas nicht so gut gelaufen war, dann konnten auch Kollegen auf mich zu gehen und sagen „So hör mal das jetzt nicht so gut gelaufen, wie können wir es beim nächsten Mal besser hinbekommen?“ Und vor allem auch dieses „Oh, du hast das schon erledigt. Danke.“ Und das war halt nicht nur dieses oberflächliche (.) Ja, klasse habe ich weniger Arbeit, sondern das war halt auch schon häufig tiefgründiger oder dass man, wenn man mal irgendwie eine Frage hatte, dass man aufeinander zugehen konnte und ohne da irgendwelche Barrieren irgendwie erklimmen zu müssen.

I: Okay und wie sah das mit der Wertschätzung ähm hinsichtlich deiner Leistung durch die Teamleitung oder die Fachbereichs- oder Geschäftsleitung, also quasi über die Ebenenüber dir?

FK: Also (.) ich weiß nicht, ob man Dankbarkeit und Wertschätzung miteinander gleichsetzen kann, man war / also ich muss sagen, ich bin auch mit dem Kopf unter dem Arm quasi immer arbeiten gegangen und man war immer sehr dankbar, dass man jetzt nicht noch eine Aushilfe irgendwie suchen muss. Aber ich glaube, wir hatten unterschiedliche Auffassungen von Wertschätzung. Also das mir meine 100 Überstunden ausbezahlt worden sind, das fand ich keine Wertschätzung, sondern es war mein Recht und (--) ich würde diese Wertschätzung eher sagen Nein.

I: Jetzt hast du es schon halb angesprochen, finde ich immer einen sehr interessanten Aspekt. Finanzielle / also war das Gehalt denn eine Form von Wertschätzung oder war es eher so / also du sagst ja schon quasi wenn / das ist dein Anrecht natürlich, das meine ich auch gar nicht. Also niemand arbeitet umsonst, aber eher so die Höhe dann. Also es ist ja / war das Gehalt ausreichend, um sich wertgeschätzt zu fühlen? Ich hoffe, du weißt, was ich meine.

FK: Mhm Ja. Ähm (---)

I: War das Gehalt deiner Tätigkeit angemessen?

FK: Nein. Also wenn ich bedenke, dass ich morgens nach Hause gekommen bin und abends wieder gefahren bin. Und ich habe so mindestens 45 Minuten, eine Stunde eine Strecke, bin ich auch noch gefahren. Häufig bin ich erst gar nicht nach Hause gefahren, sondern habe mich bei irgendeiner Freundin da einquartiert oder

bin dann noch zum Fitnessstudio gefahren vor Ort und bin dann noch mal durch die Stadt gegangen, damit ich erst gar nicht mehr zurück fahren muss. Ähm (---) und dann fühlte ich mich doch weniger gewertschätzt durch meinen doch (-) weniger opulentes Gehalt.

I: Sehr schön formuliert, vielen Dank! Wie sah das denn in der Zeit mit dem Zugang zu Fortbildungen aus? Also wurden dir Fortbildung angeboten?

FK: Ähm, angeboten ja, aber ich hätte gar nicht gewusst, wie ich's noch umsetzen kann. Weil wenn man / also für mich war, dass dieses Heimerziehung weniger Job als / irgendwo finde, hat man ja so ein bisschen zweite Familie da, weil die Kinder waren halt eigentlich durchweg (.) die ganze Zeit da. Also die gleichen Kinder. Ähm und dann ist also stellt man solche Sachen wie Fortbildungen, wenn man sowieso schon personell nicht so eng ist, ähm stellt man Fortbildungen allgemein hinten an. Aber ich kann mich jetzt auch nicht irgendwie an berauschendes, irgendwie tolles Angebot erinnern, wo ich gesagt hätte „so okay, die Fortbildung will ich jetzt unbedingt noch (--) machen“.

I: Vielen Dank und ich habe auch so das Gefühl, dass eine emotionale Wertschätzung bis auf diese Dankbarkeit, die du erwähntest, ja auch nicht / Also nicht nach deiner Definition stattgefunden hat.

FK: Genau.

I: Ähm (--) Wenn du jetzt an dein Team denkst, was denkst du so im Nachhinein ist jetzt eine sehr vage Frage, wie die die Unterstützungsmöglichkeiten des Trägers bewertet haben. Also gab es da mal Gespräche in die Richtung, dass das zu wenig ist? Oder hast du / kannst du im Nachhinein / hast du da ein Gefühl zu?

FK: Ähm (3s) also ich glaube, dass das Allgemeine, dass das auch also mit mir sind quasi alle haben dann gewechselt, also dann war quasi niemand mehr da, der vorher also vor mir dagewesen ist. Ähm und das / Also immer wurde der Grund gesagt hier wird ja nichts für einen getan, (--) obwohl ich auch dann ganz ehrlich gar nicht wüsste, was der Arbeitgeber hätte tun sollen. Also das merkt man ja in der sozialen Arbeit irgendwie fortwährend so. Ähm gute Fachkräfte irgendwie zu akquirieren ist sehr schwierig. Und was hätte der Arbeitgeber noch mehr machen sollen, als Stellen auszuschreiben? Weil es ist ja immer so gewesen. Also ich sag jetzt mal grob, wenn wir fünf waren und vier Stellen besetzt waren und dann alle immer darum gekrebst haben, weil eine Stelle nicht besetzt war, wenn die Stelle dann besetzt war, ist wieder irgendwer mit Krankheit ausgefallen und dieser Teufelskreislauf ist halt nun mal in der Sozialen Arbeit gang und gäbe. Und ich wüsste halt einfach nicht, wie der Arbeitgeber es hätte an der Stelle besser machen sollen. Also das System allgemein versagt ja da, dass würde ich nicht nur dem Arbeitgeber (--) ja (zulasten).

I: Also eher das komplette Hilfesystem?

FK: Ja.

I: Ähm (3s) Vielen Dank, ein interessanter Aspekt. Ähm aber ich / ich hatte eben nach der Unterstützungsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber gefragt, da hattest du eine 4 gegeben für die Unterstützungsangebote. Ähm könntest du diese Aussage noch kurz begründen?

FK: (3s) Also es scheiterte häufig (.) nicht nur an den fachlichen Kompetenzen, die so gab sondern auch an Haltung, dass wenn man sich also zum Beispiel für mich ist Belastung ja was anderes als für jemand anderen. Ähm und wenn man dann (2s) / Also man fühlt / man / Was war noch mal die Frage? (Sag nochmal Bitte) ((lacht))

I: Alles gut voll gerechtfertigt. Ähm du hattest ja die Unterstützungsangebote deines Arbeitgebers Note 4 gegeben und wie du das begründest, dass die Unterstützungsangebote nur AUSREICHEND waren.

FK: Ähm also wenn es eine Problematik gab, zum Beispiel ganz einfache Sache in der Heimerziehung, ähm ein Kind mit einem Vormund und man erreicht den Vormund nicht, man kann aber einen Termin ohne Vollmacht nicht durchführen. Ja, bei Arbeitskreisen mit diesem Jugendamt oder diesem Vormundschaftsträger hat man immer nur gesagt „Oh, ist alles gut und die Zusammenarbeit ist halt total gut“. Aber das war ja nicht / also entsprach ja nicht der Realität. Also zumindest ich sage jetzt mal an der Basis, nicht der Realität. Die Zusammenarbeit kann ja gut gewesen sein wenn ich aber niemanden erreiche dann (--) um Zusammenarbeit zu differenzieren, kann man halt nicht von gut sprechen. Und das sind so ganz kleine und immer wiederkehrende Sachen gewesen, oder wenn man entsprechende Formulare nicht vorliegen hat, wenn ähm man keine / Wenn man Jugendlichen aufnimmt, der nicht dem Konzept entspricht ähm, dann muss man sich nicht wundern, dass der nach ein paar Wochen wieder entlassen werden muss und der Platz wieder neu ausgeschrieben werden muss, neu belegt werden muss, wieder sieben Vorstellungsgespräche gemacht werden müssen. Also das sind ja immer so Sachen, die diesen Rattenschwanz hinterher ziehen.

I: Okay, vielen Dank und ähm (2s) Jetzt würde ich gerne wissen, ob es eine bestimmte Arbeitssituation, also wirklich eine präzise, nicht grobes Beispiel, sondern wirklich eine bestimmte Arbeitssituation aus deiner Zeit in der Heimerziehung gibt in der du dich besonders unterstützt gefühlt hast und ob du mir schildern könntest?

FK: Hm (5s) Ich hatte eine Vormünderin, mit der war ich nicht grün, weil die halt komplett andere Ansichten hatte als ich. Ähm und dann hat mein Teamleiter mich gefragt, ob er mit zum Hilfeplan Gespräch kommen soll, damit er quasi der Puffer dazwischen ist.

I: Und das hat dann auch im Gespräch Wirkung gezeigt?

FK: Ja genau.

I: Es war angenehmer als gedacht oder produktiver?

FK: Ja, also ich hatte halt immer den Eindruck, die war sehr herablassend und hat immer so getan, als wäre ich irgendwie ein kleiner Depp.

I: Mhm.

FK: Und weil ich war ja auch noch sehr jung, als ich da angefangen habe. Und viele haben dann immer so gesagt „Ja, die da arbeiten nur junge Mäuschen in der Gruppe, die haben eh keine Ahnung, die kommen gerade vom Studium“ und das hat die mich immer spüren lassen. Mein Gruppenleiter, der war zwar jünger als ich, aber der sah halt einfach um einiges älter aus und war auch noch mal drei Köpfe

größer als ich. Und dann war das schon ein ganz anderes Auf/ oder für die scheinbar ein ganz anderes Empfinden.

I: Interessant. Wer wäre schon die nächste Überlegung, ob es vielleicht auch noch was mit dem Geschlecht zu tun hat, aber das führt zu weit. Hm (--) Genau. Ich muss ehrlich sagen, die nächste Frage brauch ich schon fast nicht stellen, weil sie immer wieder durchgesickert sind. Ich würde aber trotzdem gerne noch mal präzise nach den Gründen fragen für den Ausstieg aus der Heimerziehung.

FK: Ich hätte weiter im Heim gearbeitet, ähm hätte es das Konzept 24 Stunden Dienst nicht gegeben. Also ich hätte weiter da gearbeitet und hätte auch alles drumherum da mitgemacht noch, wenn ich nicht mehr hätte im 24 Stunden Dienst arbeiten müssen, weil mit einem Wochenende im Monat, das war mir einfach zu wenig, was an Freizeit dann übrig blieb.

I: Also das heißt alle anderen Aspekte, die genannt worden, wären alle ertragbar gewesen, wenn dieser / wenn diese langfristige hohe Belastung nicht gewesen wären.

FK: Ja.

I: Also auch Gehalt oder auch Stress und so alles?

I: Ja.

I: Gut, das ich nachgefragt habe ((lacht)). Vielen Dank! Was für Aspekte haben denn das Weggehen erschwert? Es gibt ja / dann hat man sich eigentlich schon entschieden, dass man kündigen will und da gibt es irgendwie immer noch irgendeinen Grund, dass man sich denkt „Ah, ich weiß es noch nicht“, gab es da welche bei dir?

FK: Ähm also an dem Tag, wo ich gekündigt habe, hatte man gerade vorher gesagt, dass zum nächsten ersten das Team wieder voll besetzt ist. Und ähm das hat mich halt tatsächlich / also wirklich zum Nachdenken gebracht und hätte ich keine Stelle ähm bei einem Jugendamt gehabt, dann wäre ich glaube ich auch geblieben. Weil dann wäre es ja noch ((seufzt)) sechs Wochen gewesen, wo man noch mal die Zähne hätte zusammenbeißen müssen, aber es wäre halt ertragbar gewesen oder erträglich gewesen. Ähm aber ich habe mir halt auch gedacht, es wird dann immer wieder trotzdem noch mal dazu kommen, weil die Fluktuation in der Heimerziehung besteht nun mal. Und mehr hätte ich auch niemandem Brief und Siegel darauf schwören können, dass dieses Team bestehen bleibt, oder nicht in acht Wochen jemand sagt „Okay, ich bin schwanger“ oder so sowas. Und deswegen habe ich dann tatsächlich den Schritt gewagt.

I: Hm. Ähm und irgendwie Bindung zum Team oder zu den Kindern war da jetzt kein / also dann wenn Kündigung dann durchziehen?

FK: Ähm also meine Kinder, also wir hatten ein Bezugspädagogen System, meine Kinder waren gerade sowieso volljährig geworden bzw. wurden zurückgeführt, deswegen hatte ich so zum Thema Kinder jetzt gerade nicht SO die Bindung. Ähm Aber Team war schon Thema. Also wir haben uns danach auch noch sehr häufig getroffen, weil das war halt schon so ein bisschen ja (--) Familie sein. Also mein man hat den Kindern ja auch Familie gegeben, irgendwo ne? Die Familie, die die nicht hatten und das war also emotional war das schon schon schwer. Ja.

I: Vielen Dank! Und ähm wo wir bei den ehemaligen Kolleginnen schon sind. Was glaubst du, unterscheidet sich von denen, die weiterhin in der Heimerziehung tätig sind?

FK: (7s) Also die, die mit mir in der Gruppe gearbeitet haben, bis auf einer glaub ich tatsächlich ist da auch niemand mehr in der Heimerziehung. Tja, ich weiß nicht. Würde ich glaub ich nicht so beantworten. Weil es ja auch nie / also ich wusste immer, dass Heimerziehung nicht auf Dauer meins sein wird, weil dieses Schicht Modell halt einfach nicht zu meinem Lebensstil passt. Also natürlich mit Familie und so wäre das super vereinbar gewesen. Ähm aber so keine Ahnung. Ich bin noch jung und ich möchte halt auch nicht dann arbeiten, wenn alle anderen frei haben bzw. ich hatte halt nichts davon ähm drei 24 Stunden Dienst in der Woche zu haben, den Rest der Woche irgendwie frei zu haben, dann wenn aber alle anderen arbeiten müssen. [()

I: Drei 24 Stunden Dienste] hast du gerade gesagt?

FK: Bitte?

FK: Drei 24 Stunden Dienst ne?

FK: (2s) Also war ja dann quasi im wöchentlichen Wechsel, weil man bekommt ja auch nicht drei bei drei 24 Stunden Dienst dreimal 24 Stunden angerechnet oder bezahlt, sondern die Hälfte der Zeit die man schläft, kriegt man ja eh keine Kohle (--) oder (-) schläft.

I: Jetzt hätte ich noch eine Frage, wir wechseln gerade so ein bisschen das Thema nicht überrascht sein, ähm manchmal prägen uns ja so ganz besondere Ereignisse und ähm welches Ereignis in der Heimerziehung ist dir nachträglich besonders in Erinnerung geblieben und hat dein berufliches Handeln dann nachträglich geprägt auch?

FK: (3s) Einer der Jugendlichen wollte mich erschlagen, das hat mich aber jetzt nicht unbedingt in meiner weiteren beruflichen (--) in meinem beruflichen Werdegang irgendwie beeinflusst ich glaube, ich bin nur eher jemand geworden, der nicht mehr so nah an Menschen rangeht, sondern eher so ein bisschen auf Abstand bleibt, damit solche Sachen gar nicht mehr (-) passieren können.

I: Also einfach eine gewisse Vorsicht ist dadurch entstanden?

FK: Ja.

I: Okay und wie ist das passiert, wenn ich da noch mal nachhaken darf?

FK: Ich war in eine Gruppe mit gemischt deutschen Regelkindern und die andere Hälfte waren Jugendliche bzw. Kinder unbegleitete minderjährige Ausländer, die sich / oder der eine konnte sich halt nicht mit unseren Regeln und Strukturen und deutschen Werten ähm ja zufrieden geben, sage ich jetzt einfach mal. Es gab ganz klare Absprachen Regeln, dass zum Beispiel wir hatten immer so Glaskaraffen, wo Wasser und Getränke drin waren und die gehörten in die Gruppen Räume und nicht auf die Zimmer. Und dann war eine neue Kollegin bei mir zur Einarbeitung und wir wollten halt Frühstück vorbereiten, weil einmal in der Woche haben wir zusammen großes Frühstück gemacht. Und dann fehlten alle Karaffen. Und dann bin ich da an jedes Zimmer und hab gesagt Karaffen her. Ja und der wollte die dann

nicht abgeben. Ich habe die Karaffen dann einfach mitgenommen, weil ich hatte auch wenig Lust dann da auf irgendwelche Diskussionen, weil Kinder neigen natürlich dann auch dazu, wenn dann noch jemand Neues als Pädagoge dabei ist, in Diskussionen sich zu verstricken. Ja, das hat ihm dann nicht gepasst. Dann ist er in die Küche gekommen als ich dann die Karaffe quasi säuberte, hat mir die aus der Hand und hat gesagt Wenn ich ihn, wenn ich noch mal ihm irgendetwas wegnehmen würde, dann würde er schon / Würde ich schon sehen, was ich davon hätte und da hab ich gesagt, dass mich so was nicht beeindrucken würde. Und dann / also der war mal so überheblich und von wegen nennt mich Gott und ähm hat dann versucht, diese Karaffe da ähm auf meinem Hinterkopf zu zerschlagen.

I: Hat er aber nicht geschafft?

FK: Nein, die anderen Kinder haben den dann festgehalten und der eine hat ihm dann die Karaffe weggenommen.

I: Da ist natürlich ein Ereignis, das...

FK: Ja.

I: ist tatsächlich eine Erinnerung, die man sich vermutlich im Kopf behält.

FK: Das stimmt.

I: Vielen Dank, dass du mir das erzählt hast. Ähm (7s) jetzt würde ich gerne mal von dieser besonderen Erinnerung wieder weggehen zum Arbeitsalltag, da gibt es ja gerade in der Heimerziehung viele belastende Faktoren. Was für belastende Faktoren hast du da bei der Arbeit gemerkt?

FK: Ähm im Bezug auf die pädagogische Arbeit oder als Mitarbeiter?

I: sowohl als auch, würde ich sagen.

FK: Ähm tja die pädagogische / also pädagogisch würd ich jetzt sagen (2s) also eigentlich lernt man ja im Studium mit so ziemlich allem umzugehen. Ich hatte nur einmal einen Jugendlichen, den wir aufgenommen / also wir waren Regelgruppe und wir haben einen Sexualstraftäter quasi aufgenommen. Und das fand ich schwierig. Ähm weil die Informationen oder der Informationsfluss ja häufig, wenn man Kinder aufnimmt, eher gering ist. Also weil ich habe halt / Also ich kenne das auch aus meiner Arbeit im Jugendamt. Man will immer möglichst wenig Schlimmes sagen, damit die den aufnehmen und der erst mal ein paar Tage mindestens einen Platz zum Schlafen hat, weil man nichts anderes findet und aber die Arbeit ist er damit beeinträchtigt. Und wenn man dann so schlimme Sachen irgendwie raus findet es halt schwierig. Ähm und ansonsten Ja, also die Gegebenheiten ähm als Arbeitnehmer. Bei einem unvollständigen Team sind halt immer da. Ansonsten wüsste ich jetzt nichts Besonderes.

I: Genau also unvollständiges Team, das wäre dann, dass man alleine im Dienst ist, dass man oft und lange im Dienst ist.

FK: Ja

I: Genau. Okay, und gab es eine Möglichkeit, mit diesem belastenden Rahmenbedingung bei der Arbeit umzugehen?

FK: Also wenn im Urlaub ja.

I: Aber jetzt zum Beispiel, indem man sich über Rahmenbedingungen beklagt, über einen Mitarbeiter*innen Vertretung, versucht da irgendetwas umzusetzen?

FK: Ähm also (4s) wie gesagt, also ich fand es halt immer schwierig, das zu /also der Arbeitgeber konnte ja relativ wenig daran ändern. Es wurden immer wurde immer versucht irgendwie Aushilfen zu schicken, aber Aushilfen waren dann meistens FSJler oder Ähm ja, wie hießen die? Diese ähm (3s) Berufsanerkenner. Da kann man halt im Gruppendienst, wenn man sowieso schon so nur mit Aushilfen quasi lebt. Da kann man halt nicht viel mit tun. Aber das ist ja das einzige, was der Arbeitgeber uns an der Stelle geben konnte. Also das ist auch immer passiert ne aber keine Ahnung. Ich denk mir halt auch immer so, wenn ich es einmal vernünftig mache, dann ist es halt getan. Als es zweimal nicht vernünftig zu machen, weil die pädagogische Arbeit ist ja irgendwo auch nur noch von mir und meiner Kollegin irgendwie aufrecht erhalten worden, weil die FSJler ja / also ich will denen können oder so absprechen, aber (---) das was die an Arbeit machen konnten, das war ja mit den Kindern einkaufen gehen, da war er jetzt nicht so der pädagogische Mehrwert dieses nen Gruppenabend machen. Ähm das Gesel. .. / oder das Zusammenleben fördern, das ist ja das, was wir in unseren Diensten gemacht haben deswegen ja (1s) schwierig.

I: Okay. Vielen Dank! Ähm (9s) ich habe hier nur eine Fragestellung, da überlege ich gerade. Da geht es um eine besondere ähm Krisensituation. (2s) Genau, wir hatten ja eben schon ein Beispiel gehabt mit dieser Situation, ähm mit den jungen Menschen und / dem Jugendlichen, gab es da noch mehr? Also jetzt nicht so im Detail, sondern es gibt weitere Punkte, die als besonders belastend wahrgenommen wurden.

FK: Ähm [also...

I: Also] Entschuldigung ich muss einfach präzisieren. Tut mir sehr leid, ich habe das wichtige Stichwort / Es geht um Krisensituationen. Also ob es Krisensituationen in der Arbeit gab und wenn ja, welche?

FK: Also für mich ist Krisensituationen auch Abgängigkeit von Kindern. Aber das ist auch so eine emotionale Sache, weil wie ich schon gesagt habe, wir waren so ein bisschen Familie und man macht sich ja auch um seine Kinder ähm dann Sorgen, wenn die nicht nach Hause kommen.

I: Mhm.

FK: Aber ansonsten wüsste ich jetzt nicht mehr / Also keine Ahnung die haben sich manchmal geschlagen. Und also es war jetzt nicht unbedingt mein Steckenpferd, da irgendwie zwischen zu springen. Ähm (--) Mein Kollege hat das immer gemacht, aber (1s) schon. War jetzt nicht unbedingt so krise, dass man das jetzt irgendwie (1s) benennen müsste.

I: Genau und eine andere immer wiederkehrende Krisensituation war, ja dann Ausfälle aufgrund von Krankheit und dergleichen?

FK: Genau.

I: Okay ähm wir kommen langsam Richtung Abschluss. Nur mal so als Hinweis zur Einschätzung zwischendurch. Wir beschäftigen uns mit unserem Forschungsprojekt ja mit Resilienz ist das Stichwort. Und dazu hätte ich auch noch zwei Nachfragen. Was verstehst du unter Resilienz?

FK: Ähm (3s)

I: Das muss jetzt keine Wissenschaft.../ also es geht jetzt nicht darum. Jetzt irgendwie beeindruckend, irgendwie eine lange Definition rauszuhauen, sondern einfach....

FK: (10s) Na ja, ähm, also keine Ahnung also. Es heißt ja immer, wie man auch wieder aus einer Krise rauskommt, es definiert sich ja auch einfach noch mal für jeden unterschiedlich, ähm was Krise ist, auch wenn ich das jetzt mal auf meine Arbeit jetzt übertrage. Ähm ich war zuletzt bei einer Fortbildung, weil ich gewerkschaftlich orientiert oder organisiert auch bin. Und dann waren von anderen Jugendämtern auch (-) Mitmenschen da, Kollegen wie auch immer. Und was ich aus unserem Alltag geschildert habe da haben alle die Hände überm Kopf zusammengeschlagen. Ich fand das aber jetzt gar nicht so schlimm. Ich fand auch eigentlich die Arbeit im Heim oder in der Heimerziehung oder im Gruppen Dienst, wie auch immer, nicht schlimm, weil für mich der Weg und dieser Kreis sich noch mal zu drehen und zu sagen „Okay, da fangen wir jetzt hier nur halt noch mal von neu an“ im Endeffekt eigentlich gar nicht so schlimm war. Also das war ja auch für dich gerade eben schon irgendwie ein bisschen komisch, dass ich gesagt habe ähm also jetzt kann keinen 24 Stunden Dienst geben, hätte ich das weitergemacht, weil es im Endeffekt eigentlich gar nicht oder zu dem Zeitpunkt hauptsächlich auch gar nicht so schlimm für mich gewesen ist und ich den Weg AUS diesen Krisen auch immer wieder schaffen konnte. Aber für mich halt auch von Anfang an klar war (--) ähm Heimarbeit ist für mich nur ein kurzer Abstecher. Das ist für mich / Für mich heißt auch im Jugendamt arbeiten / Für mich kann niemand im Jugendamt arbeiten, der nicht mindestens vorher stationär oder ambulant in der Jugendhilfe gearbeitet hat. Weil ICH kann von mir sagen, dass ich weiß, was ein Träger von mir für Informationen braucht, um ein Kind aufzunehmen. Also keine Ahnung kann. Kann ich nicht / also ich weiß nicht, ob dir das als Antwort reicht. ((lacht))

I: Ja, ich finde es auf jeden Fall interessant. Das heißt im Endeffekt / Die nächste Frage ist nämlich wie schätzt du deine eigene Resilienz ein? Das hast du eigentlich im Endeffekt gerade schon beantwortet...

FK: Ja.

I: du hältst für resilient. Ähm das soll keine Wertung sein, dass klang gerade sehr wertend. Nein, aber du schätzt seine Resilienz gut ein, wenn man dir die Zeit dazu gibt...

FK: Genau.

I: dich von Situation zu erholen.

FK: Ja.

I: Okay. Sind wir sogar noch ein bisschen zurückgesprungen, aber das ist ja auch in Ordnung. Ähm. Wunderbar, dann kommen wir so ein bisschen zu den

Abschlussfrage, es sind noch ein paar. (1s) Genau mich interessieren folgende ähm Dinge zum Abschluss, die so ein bisschen weggehen von dem Thema. Da wäre die erste Frage: Was liebst du an deinem jetzigen Berufsfeld?

FK: Hm meine Kollegen. (5s) Also ich weiß nicht. (2s) Ich finde halt ähm das Miteinander sein ist in der sozialen Arbeit immer ganz großgeschrieben. Also ich weiß nicht, ich habe Soziale Arbeit damals studiert ähm / im Hinterkopf zu haben, jemand Hilfe zur Selbsthilfe, wie man es immer so schön sagt, zu leisten, aber im Endeffekt, wenn man jetzt nicht unbedingt zum Beispiel als ambulante SPFH oder sowas arbeitet, finde ich doch tatsächlich den Anteil der sozialpädagogischen Arbeit relativ schwach. Deswegen kann ich sagen, dass ich an meiner Arbeit mein Team liebe.

I: Mhm, ich würde jetzt auch einmal gerade abstimmen. Was magst du an deinem aktuellen Berufsfeld?

FK: Ähm die Jugendlichen, die denken, die wären richtig krass und denen ich zeigen kann, dass sie es nicht sind.

I: Sehr gut. Und dann würde ich einmal noch raten. Die geregelten Arbeitszeiten?

FK: Ja. Auch wenn sie ja auch meistens nicht so geregelt sind ((lacht))

I: aber zumindest kürzer am Stück. Ähm eigentlich voller Stellenumfang?

FK: Ja.

I: Vielen Dank! Ähm jetzt bin ich sehr gespannt, was müsste sich denn ändern, damit du vielleicht wieder in die Heimerziehung gehst?

FK: Ähm (2s) Nur Tag Dienste, maximal zwei Nächte im Monat und ein Dienstwagen.

I: Ein eigener zur privaten Nutzung?

FK: Ja. (3s) also den könnten man auch vielleicht weglassen. Kommt drauf an / also keine Ahnung, das ist bei mir immer so, ich belege immer total gerne den Träger, wo ich selber gearbeitet habe. Und wenn ich da ankomme irgendwie zum Hilfeplan Gespräch, irgendwie Kinder besuchen oder so, ist das für mich nach Hause kommen und mein Chef / Einmal bin ich halt den Flur entlang gelaufen und habe versucht mit meiner jetzigen Stempel Karte bei meinem alten Träger ein zu Stempel und mein Chef ist aus seinem Büro gekommen und hat dann gesagt / oder mein ehemaliger Chef hat dann quasi ne Stempel Karte aus seiner Schublade genommen und hat gesagt „ich habe sie immer noch hier liegen. Der Platz wäre hier immer noch“. Ne also keine Ahnung, das ist für mich so also (.) wenn es nur dieses Thema mit Nächten (.) so vielen Nächten arbeiten wäre und wenn man das ändern könnte und nicht zum Beispiel von montags bis freitags nur arbeiten könnte und von mir aus hat 2 mal im Monat eine Nacht oder mal am Wochenende, aber das sollte sich dann auch wirklich drauf beschränken und nicht dieses keine Ahnung. Du bekommst jetzt eine Gruppenleiterstelle von mir und grundsätzlich Gruppenleiter machen nur zwei Nächte im Monat und ja wenn dann wieder alle Mann gekündigt haben und nur noch ich dann Nächte mache, das funktioniert halt nicht mehr, dann muss schon diese Sicherheit einfach sein.

I: Mhm Vielen Dank! Nächste Frage Stell dir vor, es kommt eine gute Fee vorbei und was drei Wünsche frei. Einer ist für das Handlungsfeld, einer ist für die Einrichtung, für die Gruppe. Also es geht immer um die Heimerziehung, also um die Vergangenheit. Und ein hättest du für dich selbst frei gehabt. Was wären das für drei Wünsche gewesen?

FK: Ähm für das Handlungsfeld mehr qualifizierte Fachkräfte.

I: Mhm.

FK: Allgem.../ Und was war das zweite?

I: Die zweite war Einrichtung und die Gruppe.

FK: (--) Das ist einen höheren Personalschlüssel gibt. Das heißt aber ja im Trugschluss auch, dass die Plätze teurer werden. Aber das halt der Stellenschlüssel höher ist, damit mehr Pädagogen in der Gruppe allgemein arbeiten, damit ähm ja einfach eine engere Arbeit mit den Kindern gemacht werden kann. Und für mich hätte es schon ausgereicht, wenn beide anderen Dinge erfüllt worden wären.

I: Vielen Dank! Und zum Abschluss frage ich mich, ob ähm du das Gefühl hast, dass wir irgendeinen Bereich in diesem Interview vergessen haben, der dir als sehr wichtig erscheint, den du vielleicht noch ansprechen wollen würdest.

FK: Ich glaube nicht.

I: Okay, dann vielen Dank für das interessante Interview. Ich beende jetzt die Aufnahme.