

Evangelische Hochschule Nürnberg
Soziale Arbeit B.A.

Bachelor-Thesis

zur Erlangung des akademischen Grades
Bachelor of Arts

**Subjektives Erleben der Arbeit mit 'Systemsprengern' von
(sozial)pädagogischen Fachkräften in der stationären
Jugendhilfe - eine qualitative Untersuchung**

Verfasserin: Lea Strzelecki

Erstgutachter: Prof. Dr. Martin Nugel
Zweitgutachter: Prof. Dr. Joachim König

Abgabetermin: 23.06.2021

Zusammenfassung

In der Kinder- und Jugendhilfe gibt es eine Zielgruppe, die selbst Professionelle hilflos macht: Die Gruppe der 'Systemsprenger'. Kennzeichnend für diese jungen Menschen ist, dass sie zahlreiche Beziehungsabbrüche erlebt haben und ein hoch risikoreiches Verhalten aufweisen. Da die systemische Sichtweise die Problematik als fehlerhafte Interaktion zwischen System und Mensch betrachtet, muss das System stetig verbessert und analysiert werden. In der vorliegenden Arbeit liegt hierbei der Fokus auf der Arbeitssituation der Mitarbeitenden. Durch die Forschungsfrage: "Wie nehmen (sozial)pädagogische Fachkräfte die Arbeit mit 'Systemsprengern' wahr?" sollen Belastungsfaktoren und vorhandene Schutzfaktoren der Beschäftigten untersucht werden. Dies erfolgt durch die Auswertung von fünf qualitativen Interviews mit (sozial)pädagogischen Fachkräften, die in der stationären Jugendhilfe arbeiten. Die Ergebnisse zeigen, dass das Erleben der Arbeitssituation nicht nur von Belastungen, sondern auch maßgeblich von Schutzfaktoren, wie Ressourcen der Einrichtung und persönlichen Haltungen bestimmt wird. Folglich müssten Arbeitgebende nicht nur bei der Verringerung von Belastungsfaktoren, sondern auch bei der Stärkung von Schutzfaktoren ansetzen.

Schlüsselwörter: Systemsprenger - Belastungsfaktoren – Schutzfaktoren - pädagogische Fachkräfte – Arbeit - stationäre Jugendhilfe

Abstract

In the youth service there is a target group that makes even professionals feel helpless. The so-called 'Systemsprenger'. Characteristic for these young people is that they experienced many break-ups in relationships and show a high-risk behaviour. The systematic approach considers the issue as a faulty interaction between system and person. Therefore the system has to be continuously improved. In the present work the focus is on the work situation of the professionals. The research question: "How do pedagogic professionals experience the work with the so-called 'Systemsprenger'?", examines stress and protective factors of the employees. This shall be done by the evaluation of five qualitative interviews with pedagogic professionals, who work in the residential care service. The results indicate that the perception of the work situations depends not only on the stress factors, but on the protective factors like structural resources of the institution and personal attitude. Consequently the employers should not only reduce the stress factors, but also reinforce the protection factors.

Key words: Systemsprenger - stress factor - protective factor - pedagogic professionals - work - residential care

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----|
| 1. Thematische Hinführung und Kontextualisierung | 1 |
| 2. Begriffsbestimmung von ‘Systemsprenger’ und Forschungslage zu Systemdefiziten der Kinder- und Jugendhilfe | 4 |
| 2.1 Annäherung an eine Definition zu ‘Systemsprengern’ | 4 |
| 2.2 Aufgezeigte Systemdefizite in Bezug auf ‘Systemsprenger’ | 7 |
| 3. Aktueller Forschungsstand in Bezug auf die Arbeitssituation von (sozial)pädagogischen Fachkräften | 9 |
| 3.1 Relevanz und Auswirkungen von Belastungen in der Sozialen Arbeit | 9 |
| 3.2 Belastungserleben und Risikofaktoren | 11 |
| 3.3 Protektive Faktoren in der Arbeit | 16 |
| 3.4 Bedeutung von professionellen und persönlichen Anteilen der Beziehung | 18 |
| 3.5 Zusammenfassung und Präzisierung der Forschungsfrage | 19 |
| 4. Methodisches Vorgehen: Qualitative Inhaltsanalyse | 20 |
| 4.1 Begründung qualitatives Vorgehen | 20 |
| 4.2 Erhebungsmethode: leitfadengestütztes Experteninterview | 21 |
| 4.3 Stichprobenauswahl nach dem Top-Down-Verfahren | 22 |
| 4.4 Auswertung durch deduktive Themenauswahl und induktive Kategorienbildung | 23 |
| 5. Darstellung der Ergebnisse | 25 |
| 6. Diskussion | 35 |
| 7. Fazit und Handlungsempfehlungen für Forschung und Praxis | 42 |
| Literaturverzeichnis | 44 |
| Anhang | 51 |
| Eidesstattliche Erklärung | 104 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|---------|--|
| AGJ | Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe |
| Aufl. | Auflage |
| Bd. | Band |
| BGW | Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege |
| bspw. | beispielsweise |
| BZgA | Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung |
| bzw. | beziehungsweise |
| ebd. | ebenda |
| et al. | et alii (und andere) |
| etc. | et cetera |
| f., ff. | folgende, fortfolgende (Seiten) |
| G.E.W. | Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft |
| Hrsg. | Herausgeber |
| PSQ | Perceived-Stress-Questionnaire |
| PTBS | Posttraumatische Belastungsstörung |
| sog. | sogenannt/ sogenannte |
| usw. | und so weiter |
| WiDO | Wissenschaftliches Institut der AOK |

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Häufigkeit von Grenzverletzungen gegenüber dem Betreuungspersonal

12

1. Thematische Hinführung und Kontextualisierung

“Weil manchmal möchte man verzweifeln halt und sagt ich kann nicht mehr, wie will ich denn so arbeiten mit so einer Gruppe, weil der [Systemsprenger] mischt ja dann auch die ganze Gruppe auf und alles. Die - die anderen sind dann auch hochgradig genervt und ja, das ist halt sehr anstrengend, aber ich weiß halt, dass das auch anders wird.“ (FK1, Z. 116- 120)

Die Fachkraft einer sozialpädagogisch-heilpädagogischen Einrichtung beschreibt hier ihre Wahrnehmung der Arbeit mit einer ganz besonderen herausfordernden Gruppe von Kindern und Jugendlichen, die der ‘Systemsprenger’¹. Spätestens seit der Veröffentlichung des Films “Systemsprenger” von Nora Fingscheidt ist die Thematik der jungen Menschen, welche das Hilfesystem sprengen und von Einrichtung zu Einrichtung durchgereicht werden in aller Munde (Baumann, 2020a, S. 48f.). Viele Fragen sammeln sich um die Kinder und Jugendlichen, die selbst Professionelle hilflos und sprachlos machen (Esser, 2014, S. 77). Wer sind diese Kinder und Jugendlichen? Warum fallen Sie durch das Hilfesystem? Welches Setting wäre für diese Zielgruppe geeignet? usw. (Deutsches Institut für Urbanistik, 2014, 2016). Im Laufe der Zeit verlagerte sich der Fachdiskurs weg von den jungen Menschen mehr auf vorhandene Systemdefizite und veränderte die Perspektive zu Kindern, die vom System gesprengt werden (Baumann, 2019, S. 10).

Diese systemische Sichtweise soll durch die Untersuchung der Arbeitssituation der (sozial)pädagogischen Fachkräfte² in Bezug auf ‘Systemsprenger’ noch weiter ausdifferenziert werden. Die Fachkräfte begegnen tagtäglich den herausfordernden und teilweise (ver-)störenden Verhaltensweisen der ‘Systemsprenger’ und verfügen somit über maßgebliches Expertenwissen. Durch die Forschungsfrage: *“Wie nehmen (sozial)pädagogische Fachkräfte die Arbeit mit ‘Systemsprengern’ wahr?”* soll herausgearbeitet werden, welche Belastungen die Mitarbeitenden in ihrer Arbeit erfahren und auch was die Arbeit mit dieser Gruppe besonders macht. Da das Erleben der Arbeitssituation maßgeblich von Schutzfaktoren und Risikofaktoren beeinflusst wird (Wagner et al., 2020), werden diese Begriffe kurz vorgestellt:

¹ Der Begriff ‘Systemsprenger’ wird in der Arbeit immer in Anführungszeichen gesetzt, um die Unzufriedenheit mit der Bezeichnung auszudrücken. Eine genauere Definition und Begründung erfolgt unter 2.1 Annäherung an eine Definition.

² Die Forschungsfrage bezieht sich auf Sozialpädagog*innen, wie Fachkräfte mit einem anderen pädagogischen Abschluss (siehe 4.3 Stichprobenauswahl).

Allgemein beschreiben *Risikofaktoren* Faktoren, die bei einer Krankheitsentstehung als mitverursachend angesehen werden (Schaefer & Blohmke, 1972, S. 166). Unter Antonovsky wird hierbei der Begriff Stressoren genannt. Stressoren gelten als Reize, die Stress erzeugen und sind damit als Unterkategorie von Risikofaktoren aufzufassen (Bengel et al., 2006, S. 32). Hierbei können verschiedene Arten von Stressoren unterschieden werden. Oftmals erfolgt in der Fachliteratur eine Unterteilung in Mikro- und Makrostressoren (Bengel & Hubert, 2010; Perrez & Baumann, 2011; Udris, n.d). Unter Mikrostressoren, auch Alltagsstressoren genannt, sind Situationen und Ereignisse definiert, welche bei Häufung zu einer erhöhten Belastung führen können. Dies können beispielsweise Konflikte am Arbeitsplatz oder finanzielle Schwierigkeiten sein. Als Makrostressoren bezeichnet man beispielsweise kritische Lebensereignisse, wie der plötzliche Tod einer nahestehenden Person oder auch traumatische Ereignisse, welche eine außergewöhnliche Bedrohung der körperlichen Unversehrtheit aufweisen. Denkbar können hier ein schwerer Verkehrsunfall, Naturkatastrophen, aber auch ein fortwährender sexueller Missbrauch sein (Bengel & Hubert, 2010, S. 28ff.). Wichtig zu betonen ist, dass Stressoren nicht nur als negativ anzusehen sind. Bei guter Ausbalancierung zwischen Unter- und Überforderung können diese auch zu einer Stärkung von Widerstandsfähigkeit führen (Antonovsky, 1997, S. 43f.).

Schutzfaktoren hingegen beschreiben Faktoren, welche die Wahrscheinlichkeit für Krankheiten und deren negative Bewältigung verringern (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 27). Sie werden auch als Protektiv- oder Resilienzfaktoren bezeichnet (ebd.).

Der Kohärenzsinn von Antonovsky wird dabei als Grundlage aller Schutzfaktoren angesehen und beschreibt die positive "Grundüberzeugung eines Menschen [...], dass es in seinem Leben einen inneren Zusammenhang und einen äußeren Zusammenhalt gibt" (Trabert & Waller, 2013, S. 154). Dabei werden drei Komponenten des Kohärenzsinn formuliert (Antonovsky, 1997, S. 34f.):

- 1) *Verstehbarkeit*: Die Welt ergibt in sich Sinn und ist erklärbar und verstehbar.
- 2) *Handhabbarkeit*: Das Individuum hat Ressourcen zur Verfügung, um mit Herausforderungen gut umzugehen.
- 3) *Bedeutsamkeit*: Das eigene Leben erscheint sinnvoll und es lohnt sich die Anstrengungen auf sich zu nehmen und den Anforderungen zu begegnen.

Neben dem Kohärenzsinn und dem Salutogenese-Konzept beschäftigt sich das Konzept der Resilienz ebenfalls mit Schutzfaktoren. Dabei wird der Begriff Resilienz je nach Wissenschaftsdisziplin unterschiedlich definiert. In der Psychologie wird Resilienz als Widerstandskraft von Individuen angesichts belastender Lebensereignisse verstanden (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 24). Dabei ist bedeutend, dass Resilienz kein feststehendes Persönlichkeitsmerkmal darstellt, sondern sich im Laufe des Lebens

unterschiedlich entwickelt. Neben der variablen Entwicklung über die Lebensspanne kann Resilienz auch situationsspezifisch oder multidimensional sein. Das heißt, je nach Lebensbereich kann Resilienz unterschiedlich ausgeprägt sein. Resilienz wird dabei maßgeblich von Schutzfaktoren beeinflusst. Diese können sich auf den personalen, sozialen und soziokulturellen Bereich beziehen (ebd.).

Die Studie von Wagner et al. (2020) kam zu dem Ergebnis, dass das persönliche Belastungserleben mehr davon abhängt, ob die positiven Aspekte des Arbeitsfeldes in Ressourcen umgewandelt werden können als die objektive Belastung durch Risikofaktoren. Dies wäre bei der Untersuchung der Arbeitssituation von (sozial)pädagogischen Fachkräften in der stationären Jugendhilfe von großer Bedeutung, da dies zur Folge hat, dass neben Risikofaktoren auch die eigene Widerstandskraft, persönliche Ressourcen und Haltungen eine große Rolle spielen.

Aufgrund dessen soll durch die folgende qualitative Untersuchung herausgefunden werden, wie (sozial)pädagogische Fachkräfte die Arbeit mit Systemsprengern wahrnehmen. Dabei wird auf Belastungsfaktoren, wie eventuelle Schutzfaktoren eingegangen. Beginnend mit dem theoretischen Teil erfolgt zunächst eine zusammenfassende Vorstellung des aktuellen Forschungsstands in Bezug auf die Gruppe der 'Systemsprenger', um eine Vorstellung in Bezug auf deren herausfordernde Verhaltensweisen und die Arbeit mit dieser heterogenen Gruppe zu ermöglichen. Im nächsten Kapitel wird die Forschungslage zu Belastungen und Grenzverletzungen von (sozial)pädagogischen Fachkräften, wie der Einfluss von Schutzfaktoren erläutert. Zudem werden auch vorhandene Defizite der Forschung thematisiert. Im methodischen Teil wird sich mit den fünf leitfadengestützten Interviews basierend auf der Forschungsfrage: **“Wie nehmen (sozial)pädagogische Fachkräfte die Arbeit mit ‘Systemsprengern’ wahr?”** auseinandergesetzt. Die Auswertung erfolgt durch die Methode der Qualitativen Inhaltsanalyse. Weiterführende differenzierte Fragestellungen der Forschungsfrage, welche durch den Interviewleitfaden thematisiert werden, sind:

- *Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es in der Einrichtung?*
- *Welche Haltungen, Charaktereigenschaften und Kompetenzen sind in der Arbeit mit ‘Systemsprengern’ hilfreich?*
- *Welche Veränderungswünsche haben die (sozial)pädagogischen Fachkräfte?*

Daraufhin werden die Ergebnisse der Auswertung dargestellt und bezüglich des Forschungsstands diskutiert. Abschließend wird das Fazit formuliert und Handlungsempfehlungen für Forschung und Praxis abgeleitet.

2. Begriffsbestimmung von ‘Systemsprenger’ und Forschungslage zu Systemdefiziten der Kinder- und Jugendhilfe

Im folgenden Kapitel wird der aktuelle Forschungsstand zur Thematik der ‘Systemsprenger’ aufgegriffen. Dabei liegt der Fokus auf Faktoren, die für die Arbeit der (sozial)pädagogischen Fachkräfte von Bedeutung sind. Eine umfassende Darstellung des Forschungsstands zu ‘Systemsprengern’ ist im Umfang dieser Arbeit nicht möglich. Zunächst wird auf den Fachdiskurs zur Annäherung auf die Definition des Begriffs ‘Systemsprenger’ eingegangen. Des Weiteren wird der Umgang mit verschiedenen Begrifflichkeiten, die sich auf diese Zielgruppe beziehen, kritisch hinterfragt. Daraufhin wird das System Erziehungshilfe bzw. die Kinder- und Jugendhilfe³ genauer betrachtet und auf Schwachstellen und Defizite hin untersucht. Dies ist von Bedeutung, da die (sozial)pädagogischen Fachkräfte von den Rahmenbedingungen des Systems unmittelbar betroffen sind.

2.1 Annäherung an eine Definition zu ‘Systemsprengern’

Im Fachdiskurs um die herausfordernden Jugendlichen in der stationären Jugendhilfe häufen sich viele verschiedene Begrifflichkeiten, wie beispielsweise “Erziehungsresistent[e]” Jugendliche (Witte & Sander, 2006), “Problemjugendliche” (ebd.), die “Schwierigen” (Schwabe & Thimm, 2019) oder, der mittlerweile am häufigsten verwendete Begriff, “Systemsprenger” (Baumann, 2020b, 2020a). Diese Hilflosigkeit, einen eindeutigen Begriff für die herausfordernden Jugendlichen zu formulieren, spiegelt auch die Ratlosigkeit der Professionellen im Umgang mit diesen jungen Menschen wider. Sie sprengen nicht nur verschiedene Systeme, sondern auch den Sprachgebrauch (Esser, 2014, S. 77). Die Wahl der Bezeichnungen stellen einen Rückschritt dar, da diese Zuschreibungen seitens der sozialen Einrichtungen zur Etikettierung und Stigmatisierung führen (ebd.). Des Weiteren besteht die Gefahr der Entstehung einer sekundären Devianz bei den Kindern und Jugendlichen, also, dass diese aufgrund der negativen Erwartungsmuster noch mehr in destruktive Verhaltensweisen verfallen (Peters, 2019, S. 6). Somit sind diese hauptsächlich defizitorientierten Definitionen als kritisch zu sehen, da sie den Fokus auf die Jugendlichen lenken und somit von der eigentlich relevanten Suche nach Ursachen und Störungen im System der Jugendhilfe ablenken (Esser, 2014, S. 77).

³ unter dem System Erziehungshilfe/ Kinder- und Jugendhilfe werden die Hilfen zur Erziehung nach §§ 28-35 SGB VIII verstanden und damit auch alle Akteure, die in diesem System tätig sind

So wurde beispielsweise bei empirischen Untersuchungen zunächst analysiert, durch welche Charakteristika und Eigenschaften sich 'Systemsprenger' definieren lassen. Hier werden die Kinder und Jugendlichen oftmals als Personen mit hohem Störungspotential beschrieben, welche zwischen verschiedenen Einrichtungen hin und hergeschoben werden (Giertz & Gervink, 2017). Zudem wurde durch die Zuordnung von bestimmten Merkmalen, wie Aggressivität, Delinquenz, Suizidalität und Manipulation, versucht das Phänomen der 'Systemsprenger' empirisch greifbarer zu machen und zu definieren (Freyberger et al., 2004, S. 3). Die Ergebnisse der Studien zeigen jedoch immer wieder, dass es nicht möglich ist die Gruppe der 'Systemsprenger' anhand von personenbezogenen Merkmalen einzuordnen und dass vor allem die Kontextabhängigkeit bestimmt, ob ein*e Jugendliche*r als 'Systemsprenger' identifiziert wird. Dabei sind mögliche einflussreiche Faktoren Interaktionsmuster zwischen der Person und der Einrichtung, Personalschlüssel und Qualifikationen der Mitarbeitenden (Giertz & Gervink, 2017).

Der Begriff 'Systemsprenger' hat sich mittlerweile im Fachdiskurs durchgesetzt, da dieser auch eine systemische Betrachtungsweise erlaubt. Menno Baumann, der viel zu den herausfordernden Kindern und Jugendlichen geforscht hat und diesen Begriff maßgeblich mitgestaltet hat, definiert 'Systemsprenger' als:

“Hoch-Risiko-Klientel, welches sich in einer durch Brüchen geprägten negativen Interaktionsspirale mit dem Hilfesystem, den Bildungsinstitutionen und der Gesellschaft befindet und diese durch als schwierig wahrgenommene Verhaltensweisen aktiv mitgestaltet.” (Baumann, 2019, S. 7)

Hierbei betont Baumann (2020a, S. 14), dass die Bezeichnung 'Systemsprenger' keine Diagnose oder Persönlichkeitseigenschaft darstellt, sondern dass das Kind oder der*die Jugendliche immer innerhalb des zugehörigen Systems betrachtet werden muss. Durch verschiedene Belastungsgrenzen und Strukturen der Systeme hängt es also auch maßgeblich von dem System ab, ob dieses durch einen 'Systemsprenger' gesprengt wird oder nicht (Baumann, 2020a, S. 14, 2020b, S. 16).

Die Bezeichnung als **“Hoch-Risiko-Klientel”** bedeutet zum einen, dass die jungen Menschen in ihrer Biografie schon zahlreichen Belastungen und Risikofaktoren ausgesetzt waren und zum anderen, dass sie durch ihre Verhaltensweisen ein Risiko für ihr soziales Umfeld darstellen. Dabei wurden vier problematische Verhaltensweisen erforscht, welche häufig zur Entlassung aus der Einrichtung oder dem kompletten Hilfesystem führen: Körperliche oder auch sexualisierte Gewalt gegenüber Mitarbeitenden oder anderen Jugendlichen, offener Drogenkonsum, Entweichungen und

selbstgefährdende Handlungen bzw. Suizidalität (Baumann, 2018, S. 4).

Ein weiterer Aspekt sind die häufigen **Beziehungsabbrüche** in dem Lebenslauf des Kindes oder Jugendlichen. Diese Diskontinuitäten spiegeln sich auch in den Beziehungen im Hilfesystem wider. Die jungen Menschen kennen das Hilfesystem meist sehr gut und wissen, wie sie sich verhalten müssen, dass eine Hilfe abgebrochen wird. Dabei kommt es zu einer Reproduktion von früheren Beziehungsmustern und der Jugendliche erfährt gewissermaßen eine Retraumatisierung (Baumann, 2020a, S. 49; Bolz et al., 2019, S. 299).

Letztlich ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass die vom System oder der Gesellschaft als "gestört" bezeichneten Verhaltensweisen innerhalb der Lebenswelt der Kinder und Jugendlichen völlig sinnvoll sind, da diese Verhaltensweisen es ihnen ermöglicht haben, in ihrem sozialen und ökonomischen Umfeld zu überleben. Dies ist als Resilienzfaktor der 'Systemsprenger' zu sehen, da diese sich keinesfalls in die passive Opferrolle begeben, sondern ihr Umfeld **aktiv mitgestalten**, auch wenn diese Art von Gestaltung häufig in der Einrichtung als schwierig und extrem herausfordernd wahrgenommen wird (Baumann, 2018, S. 5).

Trotz einiger positiver Aspekte des Begriffs 'Systemsprenger' und der Versuch der Fokussierung der systemischen Betrachtungsweise wirkt der Begriff ohne genauere Hintergrundinformationen stigmatisierend (Baumann, 2020b, S. 18). Gescheiterte Hilfen oder die Entstehung von 'Systemsprengern' müssen also immer als fehlerhafte Interaktion zwischen dem Jugendhilfesystem und dem*der Jugendlichen gesehen werden, die es zu analysieren und zu verbessern gilt (Bolz et al., 2019, S. 298).

In dieser Arbeit wird der Begriff 'Systemsprenger' aus systemischer Sicht verwendet. Das heißt die systemischen Defizite werden als maßgeblich dafür angesehen, dass der 'Systemsprenger' oder besser der*die "vom System gesprengte []" (Baumann, 2019, S. 10) Jugendliche als schwierig oder herausfordernd definiert wird. Die oben genannte Definition von Baumann beschreibt hierbei, wie der Begriff 'Systemsprenger' verstanden wird. Aufgrund dessen, dass der Begriff einige Problematiken mit sich bringt, wird die Bezeichnung stets in Anführungszeichen gesetzt, um auf die Unzufriedenheit mit diesem Begriff und die hier dargestellten Hintergründe hinzuweisen. Zudem wird der Begriff nicht wie die anderen Begriffe gegendert, da diese Schreibweise (z.B Systemsprenger*innen) irrtümlicherweise darauf schließen lässt, dass "Systemsprenger sein" eine Persönlichkeitseigenschaft darstellt (Baumann, 2020a, S. 15).

2.2 Aufgezeigte Systemdefizite in Bezug auf 'Systemsprenger'

Um die Situation von 'Systemsprengern' zu verbessern, ist es also von besonderer Bedeutung die dazugehörigen Systeme zu betrachten und zu analysieren (Baumann, 2020b, S. 17). Natürlich spielen bei der Arbeit mit 'Systemsprengern' viele verschiedene Systeme, wie Schule, Familie, Justiz, etc. eine Rolle. In dieser Arbeit soll jedoch vor allem das Jugendhilfesystem und die dazugehörigen Hilfen zur Erziehung (§§ 28 bis 35 SGB VIII) betrachtet werden, da diese das System widerspiegeln in welchem die (sozial)pädagogischen Fachkräfte tätig sind.

Ein Indikator für den Beginn der Negativspirale, in die sich 'Systemsprenger' mit dem Hilfesystem begeben, ist die **unplanmäßige Beendigung von Hilfen**. Dies geschieht wahrscheinlich aufgrund von Eskalationen, die die jungen Menschen als nicht mehr haltbar erscheinen lassen (Baumann, 2020a, S. 40; Esser, 2014, S. 79). Ein Abbruch hat häufig zur Folge, dass die Aufnahmebedingungen ungünstig sind, da aus der Inobhutnahme schnell eine neue Anschlussmaßnahme gefunden werden muss, welche dann nicht optimal auf die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen zugeschnitten ist. Dadurch kommt es zu einer mangelnden Bedarfsklärung von Seiten des Jugendamts und einer nicht ausreichenden Beteiligung der (sozial)pädagogischen Fachkräfte (Baumann, 2020a, S. 45).

Schwabe (2019, S. 114f.) beschreibt in seinem Modell die **Eskalationsdynamik in Institutionen** in sieben Phasen. Vermutlich steht diese häufig am Anfang einer Jugendhilfekarriere von 'Systemsprengern' (Baumann, 2020a, S. 40; Esser, 2014, S. 79). Hierbei kommt es von anfangs alltäglichen Streitigkeiten (Phase 1) zu einer vermehrten "Konflikthäufung" (Phase 2), welche in einer "Verhärtung" (Phase 3) mündet. In dieser Phase kommt es zu einem ausgeweiteten Machtkampf, der sich immer mehr auch auf die körperliche Ebene ausweitet. Aufgrund einer Reihe von Eskalationen werden Maßnahmen und sanktionierende Haltungen zum Umgang mit der Situation veranlasst (Baumann, 2020a, S. 47). In der vierten Phase der "Konflikt-Ausweitung" (Schwabe, 2019, S. 115) kommt es zu einer Fortsetzung durch heftigere Eskalationen. Die eingeleiteten Maßnahmen greifen nicht und es werden andere Hierarchieebenen miteinbezogen. Die fünfte Phase ist gekennzeichnet durch allgemeine Überforderung und "Zuspitzung" (ebd.). Hier wird dem*der Jugendlichen erstmals mit Entlassung gedroht. In der vorletzten Phase herrscht eine Haltung des "Aufgebens" und die Mitarbeitenden versuchen das eigene Versagen für sich zu legitimieren. In der letzten und siebten Phase wird der*die Jugendliche aus der Einrichtung entlassen, und die Gefühle der Beteiligten schwanken zwischen Schuld und Erleichterung (ebd., S. 115).

Dieses Modell zeigt wie steigende Eskalationen den Prozess des Scheiterns in Gang setzen können.

Die "Bewältigungsmechanismen des Jugendhilfesystems" (Baumann, 2020a, S. 48) mit solchen Überforderungen können in drei wesentliche Punkte zusammengefasst werden:

1. **der "Verschiebepbahnhof"** (Herz, 2008 zitiert nach Baumann, 2020a, S. 48): Dieser Mechanismus bezeichnet das Durchreichen von Jugendlichen durch verschiedene Maßnahmen, welche oft nur als Notlösungen gelten (ebd., S. 49). Auch Esser (2014, S. 80) kritisiert dieses Modell "Versuch und Irrtum" und fordert eine komplexe Analyse des Hilfebedarfs durch ein multiprofessionelles Team mit geeigneter Neuausrichtung der Hilfe. Zudem wird oftmals das eigene Scheitern durch das Versagen der anderen Einrichtungen legitimiert, was dazu führt, dass die 'Systemsprenger' immer wieder re-traumatisiert werden (Baumann, 2020a, S. 49).
2. **die "Nicht-Zuständigkeitserklärung"** (ebd., S. 50): Hierbei werden Verantwortlichkeiten zwischen verschiedenen Bereichen, z.B. der Jugendhilfe und der Kinder- und Jugendpsychiatrie, hin- und hergeschoben. Zudem kommt es häufig zu gegenseitigen Schuldzuweisungen in Bezug auf mangelnde Kommunikation, Organisation und Finanzierungsproblematiken (Erdelyi, 2011, S. 111).
3. **das "institutionelle [] Aufmerksamkeits-Defizit-Syndrom"** (Freyberger & Wolf, 2005 zitiert nach Baumann, 2020a, S. 53) beschreibt den Prozess der Institution, in welchem dem Kind oder dem*der Jugendlichen in seinen*ihren individuellen Bedürfnissen keine Beachtung geschenkt wird, da für diese kein Raum zur Verfügung steht. Dies ist beispielsweise häufig bei dem Bedürfnis nach längerfristiger Bindung und Nähe der Fall, da die Hilfen meist zum 18. Lebensjahr enden und auch (sozial)pädagogische Fachkräfte häufig die Arbeitsstelle wechseln, ob aufgrund von Belastungen oder privaten Gründen (Esser 2014, S. 81). Dadurch können keine dauerhaften und tragfähigen Beziehungen aufgebaut werden.

Alle diese Mechanismen und Faktoren tragen maßgeblich zum Scheitern des Hilfeprozesses von 'Systemsprengern' bei. Hierbei ist wichtig zu betonen, dass man die alleinige Schuld nicht den (sozial)pädagogischen Fachkräften zuschreiben kann, da diese in der Widersprüchlichkeit des Systems agieren (Baumann, 2020a, S. 55).

3. Aktueller Forschungsstand in Bezug auf die Arbeitssituation von (sozial)pädagogischen Fachkräften

Im folgenden Kapitel werden die empirischen Forschungsergebnisse, die sich auf die Arbeitssituation der (sozial)pädagogischen Fachkräfte beziehen, zusammenfassend vorgestellt. Dabei wird zunächst dargestellt, welche Auswirkungen Belastungen im sozialen Bereich allgemein und in der Kinder- und Jugendhilfe haben. Daraufhin erfolgt die Thematisierung des Belastungserlebens der Fachkräfte und der Einfluss von protektiven Faktoren auf die Arbeit. Letztlich wird die Bedeutung der professionell - pädagogischen Beziehung eingeordnet und bewertet.

3.1 Relevanz und Auswirkungen von Belastungen in der Sozialen Arbeit

Mit 233 Arbeitsunfähigkeitstagen je 1.000 AOK-Mitglieder führt die Berufsgruppe der Heimleiter*innen und Sozialpädagog*innen die Statistik zu Krankheitsausfällen aufgrund von Burnout an (WIdO, 2011). Dies veröffentlichte die WIdO (Wissenschaftliches Institut der AOK) im Jahr 2011. Im Jahr 2019 liegt die Sozialpädagogik unter anderem hinter den Führungskräften im Verkauf, dem Dialogmarketing, der Altenpflege, dem Möbelverkauf, der Haus- und Familienpflege auf dem sechsten Platz mit 243 Arbeitsunfähigkeitstagen aufgrund von Burnout, dicht gefolgt von den Berufsgruppen der Heilerziehungspflege, (Fach-)Krankenpflege und Sozialversicherung (Ebert-Rall, 2019). Diese Statistiken zeigen, dass Beschäftigte in sozialen Berufen unter großen Belastungen stehen, welche häufig zum Burnout führen.

In einer Studie zu Belastungen und Grenzverletzungen in Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen der Schweiz sind Belastungsreaktionen neben Burnoutsymptomen (18%) auch Symptome einer Posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) (2%), wie Symptome einer Sekundären Traumatisierung durch ein gehörtes oder gelesenes belastendes Ereignis (7%) (Steinlin, Dölitzsch, et al., 2015, S. 6). Wobei bei dem letzten Punkt 73% der Mitarbeiter*innen das Ereignis noch über die Arbeitszeit hinaus beschäftigt hat (ebd., S. 13f.). Eine Studie zu tätlichen Patientenübergriffen auf die Mitarbeiter*innen in psychiatrischen Einrichtungen zeigt, dass in den ersten Wochen sogar 17% der Betroffenen Kriterien für eine PTBS erfüllen. Die Symptome nahmen jedoch im Laufe der Zeit (2 Monate bis 1,5 Jahre) deutlich ab (Richter & Berger, 2009, S. 69).

Ein weiterer Faktor bezieht sich auf die hohe Mitarbeiterfluktuation⁴. Diese liegt vermutlich der Arbeit mit schwieriger Klientel, dem hohen ökonomischen Druck und den schwierigen Arbeitsbedingungen des Schichtdienstes zugrunde (AGJ, 2011, S. 5). In diesem Zusammenhang zeigt die Studie von Wagner et al. (2020, S. 11), dass aufgrund der Arbeitsbelastung 35% der Mitarbeitenden der Kinder- und Jugendhilfe regelmäßig oder täglich darüber nachdenken, den Arbeitsplatz zu wechseln. 80% dieser Gruppe (28% der Gesamtstichprobe) ziehen in Erwägung, das gesamte Berufsfeld aufzugeben. Bereits 1989 wird die Personalfuktuation in der Heimerziehung durch eine schweizerisch-deutsche Studie beschrieben. Je nach Dienstalalter lag die durchschnittliche Arbeitsdauer an einer Stelle bei 1,5 bis 3 Jahren (Schoch, 1989, S. 14).

Im Fachdiskurs werden diese Befunde als problematisch betrachtet. So verweisen Dachrodt et al. (2014, S. 51) darauf, dass durch den häufigen Wechsel von Arbeitskräften Kompetenzlücken oder Handlungseinschränkungen entstehen. Das bedeutet, dass bei Kündigung einer Fachkraft vor allem die Qualität der Betreuung der Kinder und Jugendlichen leidet und relevantes Wissen verloren geht (Schoch, 1989, S. 14). Zum anderen haben die verbleibenden Mitarbeiter*innen einen hohen Mehraufwand, neue Mitarbeiter einzulernen und müssen - trotz gegebenenfalls weniger Personal - die Betreuung der Klient*innen gewährleisten (Steinlin, Fischer, et al., 2015, S. 24). Verschiedene Autoren weisen darauf hin, dass durch häufige Wechsel des Personals keine tragfähigen Beziehungen zu den Kindern und Jugendhilfen aufgebaut werden können (Esser, 2014, S. 81; G. E. W. Rheinland Pfalz, 2021). Hinzu kommt, dass durch die Fluktuation ein erheblicher Kostenaufwand für die Institution entsteht. Dieses Geld fehlt dann an anderer Stelle, z.B bei der Betreuung der jungen Menschen oder der Versorgung der Mitarbeitenden (Dachrodt et al., 2014, S. 51f.)

Die aufgeführten Studien und Untersuchungen bestätigen die dringende Notwendigkeit, sich genauer mit vorhandenen Belastungen auseinander zu setzen. Zum einen um Personalfuktuation zu verringern und so Kosten zu sparen und zum anderen um die Qualität der Arbeit zu sichern. Zudem ist es erst durch eine detaillierte Betrachtung der Belastungen möglich, diese zu reduzieren und wenn nötig Kompetenzen der (sozial)pädagogischen Fachkräfte zu stärken.

⁴ Fluktuation bezeichnet den Prozess der Kündigung von Arbeitnehmern, die auf Initiative der Mitarbeiter*in selbst erfolgt und vom Arbeitgeber nicht planbar ist (Dachrodt et al., 2014, S. 49)

3.2 Belastungserleben und Risikofaktoren

Die Forschungslage bezüglich Belastungen und Grenzverletzungen in der stationären Jugendhilfe ist noch sehr dünn, obwohl dem Thema in den letzten Jahren vermehrt mehr Bedeutung zugemessen wurde (Rau et al., 2017, S. 331; Steinlin, Fischer, et al., 2015, S. 22). Vorliegende Studien beschäftigen sich eher mit Gewalt und Aggressionen in psychiatrischen Einrichtungen (Richter & Berger, 2009) oder an Mitarbeitenden in Einrichtungen der Behindertenhilfe (Schablon, 2011). Auch hier werden Unterscheidungen bezüglich verbaler und körperlicher Aggression getroffen. Jeder Dritte dieser Mitarbeiter*innen nimmt verbale und körperliche Gewalt als hohe Belastung dar. Die Studie der BGW (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege) zeigt jedoch auch, dass Mitarbeiter*innen in Betreuungsberufen⁵, die gut von der Einrichtung vorbereitet wurden, sich weniger belastet fühlen (BGW, 2011, S. 7). Daraus folgt die wichtige Erkenntnis, dass körperliche und verbale Grenzverletzungen belastend sind, jedoch durch Unterstützungsmaßnahmen der Institution verringert werden können. Folglich ist Belastungserleben immer subjektiv und kann nicht nur stur auf bestimmte Situationen und Ereignisse angewendet werden.

Neben dem Belastungserleben, strukturellen und persönlichen Aspekten spielen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe speziell Grenzverletzungen eine bedeutende Rolle, da diese oftmals zu einem Verlust der inneren Sicherheit und zu Überforderung führen (Schmid & Kind, 2018, S. 11f.; Steinlin, Fischer, et al., 2015, S. 22).

“Unter Grenzverletzung gegenüber Fachkräften ist verbale oder physische Aggression von Klienten gegenüber ihren betreuenden SozialpädagogInnen, die diese subjektiv physisch oder psychisch verletzen, zu verstehen.” (Schmid & Kind, 2018, S. 11)

Somit sind Grenzverletzungen übergreifende, subjektiv verletzende Verhaltensweisen direkter Interaktionen zwischen Klient*in und Sozialpädagog*innen und stellen eine Unterkategorie des allgemeinen Oberbegriffs der Belastungen dar.

In der 2015 veröffentlichten Studie **“Pädagogische Arbeit in Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen, eine gefahrgeneigte Tätigkeit”** wurden 319 pädagogische Mitarbeitende in Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen der Schweiz mittels Fragebögen befragt (Steinlin, Fischer, et al., 2015, S. 22). Die Fragebögen wurden an durch das Bundesamt für Justiz anerkannte Erziehungseinrichtungen

⁵ in der vorliegenden Studie wurden Mitarbeiter*innen aus dem Krankenhaus, Ambulanter und Stationärer Pflege, Behindertenwerkstätten und Behindertenwohnheimen befragt (BGW, 2011, S. 7)

geschickt. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass mindestens 30% der Kinder und Jugendlichen straffällig oder sehr auffällig im Sozialverhalten sind (ebd., S. 29).

Die Zielsetzung der Studie ist es, Übergriffe, Grenzverletzungen und andere belastende Ereignisse der Fachkräfte zu erfragen. Dabei wurden nicht nur Grenzverletzungen erfragt, die die Mitarbeitenden direkt betreffen, sondern auch Situationen, die unmittelbar beobachtet oder miterlebt wurden, da diese ebenfalls als belastend eingestuft werden. Neben Belastungen wurde auch der Einfluss der Einführung von traumapädagogischen Ansätzen evaluiert (ebd., S. 25).

86% der Teilnehmenden waren Sozialpädagog*innen oder Sozialpädagog*innen in Ausbildung. Die Befragten wiesen im Durchschnitt eine Berufserfahrung von zehn Jahren auf und arbeiteten seit durchschnittlich fünf Jahren in der aktuellen Einrichtung. Dies scheint sehr lange im Vergleich der oben aufgeführten Studien, bei genauerer Betrachtung zeigt sich jedoch, dass der hohe Durchschnitt durch einige wenige Mitarbeitende mit sehr langer Berufserfahrung zustande kommt. Allein 46% der Befragten befinden sich erst seit unter einem bis zu drei Jahren in der aktuellen Einrichtung (ebd., S. 26).

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass nur 9% der Teilnehmenden angaben, in den letzten drei Monaten keine Belastungen erlebt zu haben. 55% der befragten Personen haben ein bis drei Belastungen erlebt, 27% der Stichprobe vier bis sechs und 9% sogar mehr als sechs Belastungen (ebd., S.27). Die folgende Grafik stellt die Häufigkeit der verschiedenen Grenzverletzungen dar:

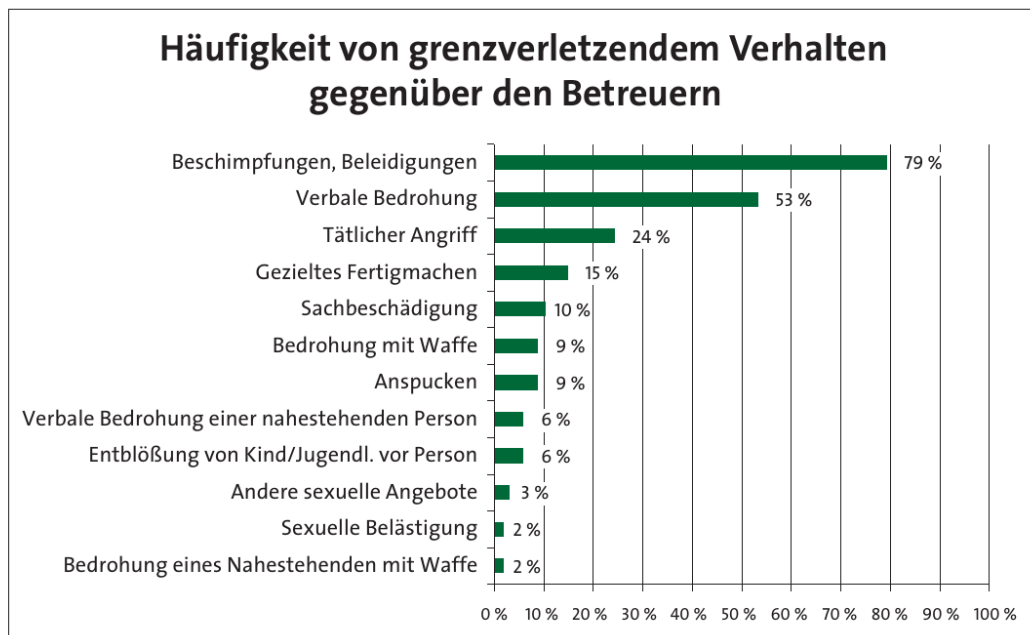


Abbildung 1: Häufigkeit von Grenzverletzungen gegenüber dem Betreuungspersonal
Quelle: Steinlin, Fischer et al., 2015, S. 27

Die Grafik zeigt sehr deutlich, dass verbale Grenzverletzungen sehr häufig auftreten, nämlich bei deutlich über 50% der Befragten. Beleidigungen und Beschimpfungen kommen sogar bei 79% aller Teilnehmenden vor und scheinen damit Alltag in den pädagogischen Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen zu sein. Mit einem tätlichen Angriff muss fast ein Viertel der Befragten umgehen (siehe Abbildung 1). Des Weiteren erleben 30% der befragten Fachkräfte gewalttätige Übergriffe und 10% sexuelle Übergriffe zwischen Kindern und Jugendlichen. 41% der Stichprobe haben selbstverletzendes Verhalten, 9% einen Suizidversuch, bzw. 1% einen vollendeten Suizidversuch bei Kindern und Jugendlichen direkt miterlebt oder beobachtet (Steinlin, Fischer, et al., 2015, S. 28). Zudem wurde untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen privaten und beruflichen Belastungen besteht. Dieser wurde als klein bis mittel betrachtet. Durch die Studie ist es jedoch nicht möglich, einen Rückschluss auf Kausalität des Zusammenhangs zu formulieren (ebd., S. 29). Dies bedeutet, dass Belastungen im privaten Bereich Auswirkungen auf die Wahrnehmung der Belastung im beruflichen Bereich haben kann und umgekehrt.

Eine Limitation der Studie ist, dass sie die Auswirkungen der Grenzverletzungen nicht thematisiert bzw. nicht abfragt, inwiefern die Mitarbeitenden bestimmte Situationen und Erlebnisse als belastend erleben. Drei mögliche Phänomene sind PTBS, Burnout und sekundäre Traumatisierung, wie bereits unter 3.1. erläutert wurde. Da es möglich ist, dass in Einrichtungen für straffällige und stark auffällige Jugendliche ein erhöhtes Gewalt- und Aggressionspotential herrscht, weisen die Autoren darauf hin, dass es dadurch zu einer Überschätzung der Belastungen kommen könnte. Dies ist im Bezug auf die Arbeit mit 'Systemsprengern' eher nicht relevant, da Delinquenz und stark auffällige und herausfordernde Verhaltensweisen Merkmale dieser Gruppe sind (Baumann, 2018, S. 4).

In der 2017 veröffentlichten Studie zu **“Belastungen von Fachkräften in stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche”** wurde durch eine Online-Befragung 426 Fachkräfte aus Jugendhilfeeinrichtungen befragt (Rau et al., 2017, S. 331). Zur Erfassung des Belastungserleben der Fachkräfte wurde der validierte Fragebogen “Perceived Stress Questionnaire” (Levenstein et al., 1993) verwendet. Der Fragebogen erfragt vorhandene Belastungen durch Skalen anhand von “konkret beschriebenen Gefühlszuständen” (Rau et al., 2017, S. 333) wie Sorgen, Anspannung, Freude und Anforderungen. Ziel der Studie war es, subjektiv wahrgenommene Belastungen in der stationären Jugendhilfe darzustellen. Des Weiteren wurde eine Frage zur individuell empfundenen Sicherheit in der Einrichtung gestellt (ebd.).

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Skalen Anforderung, Sorgen und Anspannung alle um den Mittelwert zwei gestreut sind und die Mitarbeitenden somit gelegentliche Belastungen erfahren (Skala: 1= fast nie; 2 = manchmal; 3 = häufig; 4 = meistens). Auffällig ist, dass der Wert Freude bei drei liegt und die Fachkräfte somit anscheinend positiv gegenüber dem Leben eingestellt sind (Rau et al., 2017, S. 334f.). Obwohl die Beschäftigten sich im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung belasteter fühlen, empfinden sie dennoch mehr Freude am Leben. Des Weiteren zeigt sich, dass jüngere Fachkräfte eher unter hohen Belastungen leiden und eine höhere Anspannung aufweisen als ältere Fachkräfte (über 45 Jahre). Dabei spielt die Arbeitsdauer in dem Bereich keine signifikante Rolle. Unabhängig von den soziodemographischen Daten spielt das subjektive Empfinden von Sicherheit vor Gewalt in der Einrichtung bei allen Befragten eine signifikante Rolle in Bezug auf das Belastungserleben. Somit könnten Maßnahmen der Organisation zum Schutz der Mitarbeiter*innen das Belastungserleben verringern und dazu beitragen, die Ressource des Optimismus und der Freude an der Arbeit zu stärken (ebd., S. 335).

Trotzdem muss betont werden, dass auch persönliche Eigenschaften, Vulnerabilitätsfaktoren, wie Distanzierungsfähigkeit und emotionale Stabilität Einfluss nehmen und diese Faktoren die Institution nur begrenzt verändern kann. Auch Belastungen im privaten Umfeld können Einfluss nehmen (ebd., S. 336).

Da in der Studie keine Bewältigungsstrategien, Erlebensmuster und Umgang mit den Belastungen erfragt wurde, kann kein kausaler Zusammenhang zwischen Arbeit und Belastungen angenommen werden. Aufgrund dessen sind weitere langfristige Untersuchungen nötig, um verschiedene Einflussfaktoren zu differenzieren und gezielt Indikatoren für ein besseres Arbeitssetting der Fachkräfte herausarbeiten zu können (Rau et al., 2017, S. 336).

Des Weiteren wurden in einer quantitativen Untersuchung im Kontext der Kinder- und Jugendhilfe drei bedeutsame strukturelle Belastungsfaktoren aufgezeigt (Wagner et al., 2020, S. 11f.):

- 1) **Zeit:** Dieser Aspekt wird als belastend erlebt, da durch Vertretungsstunden und Überstunden die Fachkräfte ihre Freizeitgestaltung schlecht planen können. Zudem berichten die Mitarbeitenden, dass durch Zeitnot die jungen Menschen nicht so gut individuell gefördert werden können. Dies stellt ein hohen Unzufriedenheitsfaktor der Fachkräfte dar.
- 2) **Personalmanagement:** Durch zu wenig Personal und zu niedrigen Betreuungsschlüssel gibt es nicht genug Möglichkeiten für Rückzug- und Erholungszeiten.

- 3) **Arbeit mit schwieriger Klientel:** Die Arbeit mit auffälligen Verhaltensweisen und herausforderndem Klientel wurde auf der Skala von 1 bis 4 (gar nicht belastend bis stark belastend) durchschnittlich mit 3,7 bewertet. Unmittelbare gefährdende Situationen wurden ebenfalls wie verbale Konfrontationen z.B. Bedrohungen und Beleidigungen bei 3,6 eingestuft. Schon Schmid und Kind (2018, S. 12) thematisierten, dass rein verbale Grenzverletzungen ebenfalls zu einem massiven Anstieg des Burnout-Risikos führen.

Diese drei Aspekte können als Risikofaktoren eingestuft werden und tragen bei Auftreten zu einer maßgeblichen Belastung bei. Zusätzlich konnten die Faktoren Team und Fort- und Weiterbildung als relevant eingeschätzt werden und je nach Situation als Schutz- wie als Belastungsfaktor eingestuft werden (Wagner et al., 2020, S. 12).

Wichtig ist zu betonen, dass dennoch die Arbeit mit schwieriger Klientel nicht an erster Stelle steht, sondern die strukturellen Faktoren Zeit und Personalmanagement schwerwiegender sind. Die Betrachtung der Korrelation der Faktoren zeigt, dass sich eine Art Summationseffekt bezogen auf Intensität, Häufigkeit und Anzahl der Belastungsfaktoren ergibt (Wagner et al., 2020, S. 13).

Durch qualitative Interviews hat Baumann (2020a, S. 66f.) festgestellt, dass die hohe emotionale Belastung im Umgang mit 'Systemsprengern' einerseits mit den häufigen konfrontativen Konflikten zusammenhängt. Andererseits aber auch die wahrgenommene Perspektivlosigkeit der Kinder und Jugendlichen eine große Rolle spielt. Dies weist darauf hin, dass der eigene Anspruch der Mitarbeiter oftmals eine Belastung darstellt (Lloyd et al., 2002, S. 261f.).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Mitarbeiter*innen in der stationären Jugendhilfe und somit auch Mitarbeitende, die mit Systemsprenger*innen arbeiten, besonders hohen Belastungen ausgesetzt sind. Hierbei spielen verschiedene Aspekte eine Rolle: Zum einen stellen erlebte Grenzverletzungen in der unmittelbaren Interaktion mit den Klient*innen einen Belastungsfaktor dar. Zum anderen werden auch strukturelle Merkmale, wie Zeit und Personalmanagement als signifikant angesehen. Hinzu kommt, dass (sozial)pädagogische Fachkräfte vermutlich unter ihrem eigenen hohen Anspruch leiden die Kinder und Jugendlichen optimal zu fördern und zu unterstützen.

Alarmierend ist, dass trotz der hohen Belastungen und deren gravierenden Auswirkungen (siehe Kapitel 3.1) die Thematik noch nicht umfangreich und detailliert erforscht wurde, um somit Rückschlüsse zu ziehen, wie Belastungen verringert werden können oder welche Bewältigungsstrategien und strukturellen Unterstützungsmöglichkeiten hilfreich sein könnten. Dies wäre bezüglich der Erkenntnis,

dass das subjektive Sicherheitsgefühl der Mitarbeitenden eine signifikante Rolle spielt und die Institution durch Maßnahmen die Belastungen bedeutend verringern kann, eine logische und absolut notwendige Handlungskonsequenz.

3.3 Protektive Faktoren in der Arbeit

Dadurch, dass traumapädagogischen Konzepten in letzten Jahren immer mehr Aufmerksamkeit geschenkt wurde, rückte auch im Fachdiskurs das Wohlbefinden und die emotionale Versorgung der Mitarbeiter*innen immer mehr in den Fokus (Schmid & Kind, 2018; Steinlin et al., 2016; Wagner et al., 2020). Die Traumapädagogik hat hierbei das Ziel, einen "sicheren Ort" für Kinder und Jugendliche wie auch Mitarbeitende herzustellen. Die Grundvoraussetzung hierfür ist ein Arbeitsumfeld, das von Transparenz, Wertschätzung, Partizipation und Freude geprägt ist (Steinlin et al., 2016, S. 166f.). Der "sichere Ort" könnte es (sozial)pädagogischen Fachkräften ermöglichen, auch über schambesetzte und emotional belastete Themen zu sprechen und somit zu einer Stärkung des Selbstwirksamkeitserleben führen. Neben der Selbstwirksamkeit wird auch der Kohärenzsinn durch traumapädagogische Konzepte gestärkt. Beide Faktoren sind relevante Schutzfaktoren, die Mitarbeitende unterstützen, mit Belastungen und Grenzverletzungen besser umgehen zu können (Schmid & Kind, 2018, S. 16).

Ergebnisse aus verschiedenen Studien zeigen, dass Arbeitszufriedenheit einen weiteren sehr relevanten Schutzfaktor darstellt, da dieser, die Gefahr an Burnout zu erkranken, maßgeblich verringert (Abu-Bader, 2002; Steinlin et al., 2016).

Steinlin et. al. (2016, S. 175) konnte hierbei vier reliable und valide Komponenten identifizieren, die die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter*innen beeinflussen und somit auch relevant für die Burnout-Symptomatik sind: Unterstützung durch Führungskräfte, Transparenz und Partizipation, Kommunikation und Unterstützung im Team, Freude an der Arbeit und institutionelle Strukturen und Ressourcen. Der stärkste Einfluss auf das Burnout-Risiko zeigte der Faktor Freude an der Arbeit. Personen, die wenig Freude an ihrer Tätigkeit empfinden, haben eine 7,7 mal höhere Burnout-Gefährdung als Menschen, die Freude an ihrer Arbeit haben. Insgesamt zeigen Personen mit niedriger Arbeitszufriedenheit ein 5,4 mal höheres Risiko an Burnout zu erkranken (Steinlin et al., 2016, S. 174). Allgemein ist wichtig zu betonen, dass sich die inhaltlichen Faktoren, welche am relevantesten für die individuelle Arbeitszufriedenheit sind, je nach Studie unterscheiden. Neben Wertschätzung und Offenheit der Leitungskräfte wurden in der Forschung auch die Faktoren Team, Supervision und angenehme Arbeitsatmosphäre identifiziert (Abu-Bader, 2002, S. 197; Wagner et al., 2020, S. 14f.).

Eine weitere bedeutende Erkenntnis ist, dass nicht die Anzahl der Faktoren für

Arbeitszufriedenheit entscheidend ist, sondern vielmehr die subjektive Bedeutungszuschreibung eine große Rolle spielt (Wagner et al., 2020, S. 15). Einige wenige Aspekte, die der Person als bedeutsam erscheinen, können trotz vorhandener Belastungen zu einer Arbeitszufriedenheit führen. Dieser Effekt wird von Wagner et al. (2020, S. 15) als Anker-Effekt bezeichnet. Dabei reicht die Abwesenheit von Risikofaktoren nicht aus, um Arbeitszufriedenheit zu erzeugen. Anker-Aspekte sind also stark positive Aspekte, die dem* der Mitarbeiter*in als unerlässlich erscheinen (ebd.). In der genannten Studie sind genannte Anker beispielsweise Wertschätzung durch die Leitung, positives Feedback von Klient*innen, positive Teamkultur, Sinnhaftigkeit der Arbeit und Erinnerung an positive Phasen der Arbeit (ebd., S. 16).

Wie bereits oben genannt, können auch institutionelle Strukturen und Ressourcen einen sicheren Rahmen bieten und somit ebenfalls als protektive Faktoren angesehen werden: Beispiele für schützende Settingbedingungen sind hierbei (Baumann, 2019, S. 113f.): Ein ausreichender Personalschlüssel und klare Dienst- und Vertretungspläne, welche dem Belastungsfaktor der Flexibilität entgegenwirken. Fortbildungen, Supervision und Fachberatungen, da diese durch den "Blick von außen" Handlungssicherheit geben und wiederherstellen können. Des Weiteren kann ein Nachbearbeiten der krisenhaften Situation helfen, die Sinnhaftigkeit des Verhaltens des Jugendlichen nachzuvollziehen und, durch eine Wiedergutmachung oder einer Planung des nächsten Gegenübertreten, der sichere Ort für die Fachkraft wieder hergestellt werden (ebd., S. 124f.).

Auf der persönlichen Ebene ist es von Vorteil, sich gut mit der Biografie des Kindes oder Jugendlichen auseinanderzusetzen, um eventuelle Gefahren und Handlungsräume gut erkennen zu können. Des Weiteren ist es hilfreich, sich über die eigenen Grenzen in Bezug auf das Verhalten der jungen Menschen, wie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen im Klaren zu sein. Letztlich kann eine gute Selbstkenntnis über die eigene Gefühlswelt unterstützend sein, genug innere Distanz einzunehmen (ebd., S. 119 - 123).

3.4 Bedeutung von professionellen und persönlichen Anteilen der Beziehung

(Sozial)pädagogische Fachkräfte agieren in der professionellen Beziehung zu ihren Klient*innen immer in einem Spannungsfeld aus Nähe und Distanz. Dieses gilt es auszubalancieren, um zum einen die berufliche Rolle kompetent zu gestalten und zum anderen, sich trotzdem emotional auf Beziehungen einzulassen (Dörr & Müller, 2019, S. 15f.). Das bedeutet, dass die Mitarbeitenden auch immer mit ihrer Persönlichkeit arbeiten und diese Authentizität teilweise sogar von den Klient*innen erwartet wird (Wagner et al., 2020, S. 9).

Somit sind in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen neben rollenförmigen Elementen auch diffuse Beziehungselemente von Bedeutung. Diffusität beschreibt hierbei nicht-rollenförmige Elemente bzw. Sozialbeziehungen. Besonders in der pädagogisch-professionellen Beziehung ist, dass diese beiden gegensätzlichen Merkmale eine Einheit bilden zwischen Rollenhandeln als pädagogische Fachkraft und dem Handeln als ganzer Person (Oevermann, 1996, S. 109f.). Folglich ist die Definition von professionell, nicht die persönlichen, emotionalen, diffusen Teile der Beziehung auszublenden, sondern diese bei Bestehen der Rolle zu integrieren (Oevermann, 1996, S. 112–115). Somit tragen die Mitarbeitenden Konflikte nicht nur innerhalb ihrer Rolle aus, sondern auch auf ihre Persönlichkeit bezogen und sind damit verletzbarer (Wagner et al., 2020, S. 10).

Baumann (2020a, S. 72) stellt fest, dass besonders 'Systemsprenger' "auf einer sehr persönlich-emotionalen Ebene in den Konflikt gehen und [] gleichzeitig das Rollenbild der Pädagogen in Frage [stellen]". Aufgrund dessen erleben die (sozial)pädagogischen Fachkräfte bei Entlassen der 'Systemsprenger' aus der Einrichtung oder bei unplanmäßiger Beendigung der Hilfe ein Scheitern auf zwei Ebenen. Zum einen in ihrer Rolle als Pädagog*innen bzw. Erziehende und zum anderen auch auf persönlicher Ebene durch tiefgreifende Grenzverletzungen (Baumann, 2020a, S. 74f.).

Dieser Faktor ist somit in Bezug auf die Arbeit mit 'Systemsprengern' in besonderer Weise zu berücksichtigen, da dieser einen schwerwiegenden Belastungsfaktor darstellen kann. Je nach Resilienz der Mitarbeiter*innen könnte das Einbringen der eigenen Persönlichkeit jedoch auch als positiv wahrgenommen werden, und deswegen als Schutzfaktor auftreten.

3.5 Zusammenfassung und Präzisierung der Forschungsfrage

In der vorangegangenen Vorstellung des aktuellen Forschungsstands wurde sich einer Definition der 'Systemsprenger' angenähert, auf vorhandene Systemdefizite eingegangen und schließlich der Forschungsstand zur Arbeitssituation der (sozial)pädagogischen Fachkräfte vorgestellt.

Folgende Erkenntnisse können zusammenfassend festgehalten werden:

- Kinder und Jugendliche, die als 'Systemsprenger' bezeichnet werden, weisen sehr unterschiedliche komplexe Problemlagen auf. Eine Gemeinsamkeit ist, dass sie über eine hohe Kompetenz verfügen, defizitäre Systemmechanismen aufzuzeigen. Des Weiteren treten sie auf einer sehr persönlichen Ebene in den Konflikt und stellen durch ihr zusätzlich risikoreiches und grenzverletzendes Verhalten eine große Herausforderung für (sozial)pädagogische Fachkräfte dar.
- Die erhöhte Gefahr für Burnout, und die hohe Mitarbeiterfluktuation weisen in darauf hin, dass in dem Feld der stationären Jugendhilfe starke Belastungen vorhanden sind, welche dringend weiterer Forschung benötigen.
- Wenige vorliegende Studien belegen die überdurchschnittlich hohen Belastungen. Jedoch sind die Studien wenig ausdifferenziert und thematisieren nicht die Auswirkungen der Belastungen, Bewältigungsstrategien und das subjektive Erleben dieser.
- Protektive Faktoren können auf strukturell-institutioneller und personaler Ebene eingeordnet werden. Wichtig ist die Erkenntnis, dass starke positive Faktoren (sog. Anker-Aspekte) nicht nur Belastungen ausgleichen, sondern darüber hinaus eine stabile zufriedene Grundhaltung bei den Fachkräften erzeugen.

Aus diesen Erkenntnissen ergibt sich eine hohe Relevanz, die Arbeitssituation von (sozial)pädagogischen Fachkräften in Bezug auf 'Systemsprenger' zu untersuchen. Durch die Forschungsfrage, *"Wie nehmen (sozial)pädagogische Fachkräfte die Arbeit mit 'Systemsprengern' wahr?"*, sollen bereichernde Aspekte der Arbeit und vorhandene Belastungen erforscht werden. Dabei wird durch die offene Methode der qualitativen Interviews ermöglicht, die Situation differenziert zu betrachten. Weiterführend werden dabei auch Auswirkungen der Belastungen, persönliche Bewältigungsstrategien und strukturelle Ressourcen thematisiert, um herauszufinden durch welche Faktoren die positive wie negative Wahrnehmung der Arbeitssituation beeinflusst werden kann.

Im folgenden Kapitel wird die methodische Vorgehensweise zur Erstellung und Auswertung der Interviews beschrieben und begründet. Daraufhin erfolgt die Darstellung der Ergebnisse sowie die Diskussion der erlangten Erkenntnisse in Bezug auf den aktuellen Forschungsstand.

4. Methodisches Vorgehen: Qualitative Inhaltsanalyse

In diesem Kapitel erfolgt die methodische Auseinandersetzung mit fünf qualitativen Interviews, die mit (sozial)pädagogischen Fachkräften geführt wurden. Zunächst wird das qualitative Vorgehen begründet. Daraufhin wird die Vorbereitung der Interviews durch den Leitfaden, die Auswahl der Stichprobe und der Prozess der Auswertung erläutert.

4.1 Begründung qualitatives Vorgehen

In der qualitativen Forschung steht das Verstehen der Subjekte im Vordergrund. Sie hat den Anspruch, durch die individuenbezogene Orientierung neue Ansätze zu entwickeln (induktives Vorgehen). Dabei soll die gesamte Komplexität der Dinge erfasst werden und einem Denken in Hypothesen und vorgefertigten Variablen vorgebeugt werden (Mayring, 2015, S. 19f.). Da bezogen auf die Arbeitssituation von (sozial)pädagogischen Fachkräften in Bezug auf Systemsprenger noch wenig differenzierte Forschung vorliegt, wurde der qualitative Ansatz als geeignet betrachtet, das Erleben der Arbeit von Fachkräften zu untersuchen. Dies wird nochmal exemplarisch anhand von vier der dreizehn Säulen des qualitativen Vorgehens durch Mayring (2016) begründet:

1. Ein wichtiger Aspekt ist die *inhaltliche und methodische Offenheit* (Mayring, 2016, S. 27f.). Dies ist zum einen durch offene Fragen gegeben, welche es den Interviewpartner*innen ermöglichen, frei zu antworten. Des Weiteren besteht durch die Abschlussfrage (siehe Anhang 3) die Option, noch andere Themengebiete anzusprechen, die die Forscherin noch nicht mitbedacht hat. Auf methodischer Ebene können durch das freie Herangehen auch Ergänzungen und neue Auffassungen mit aufgenommen werden.
2. Des Weiteren ist der Aspekt der *Methodenkontrolle* von Bedeutung (Mayring, 2016, S. 29). Trotz der Offenheit wird der methodische Prozess stets kontrolliert, transparent beschrieben und Änderungen begründet. Dies erfolgt durch eine schrittweise und strukturierte Auswertung der Interviews.
3. Da humanwissenschaftliche Gegenstände immer auch interpretiert werden müssen, ist es von besonderer Bedeutung, das *Vorverständnis* des Forschers/der Forscherin offen zu legen (Mayring, 2016, S. 29f.). Dies erfolgte durch die ausführliche Beschreibung des Gegenstands im theoretischen Teil. Wichtig ist zu betonen, dass sich das Vorverständnis in einem Prozess, auch "*Forscher-Gegenstands-Interaktion*" (Mayring, 2016, S. 31) genannt, immer weiterentwickelt und somit nicht als statisch angesehen werden kann.

4.2 Erhebungsmethode: leitfadengestütztes Experteninterview

Die Durchführung der geführten qualitativen Interviews erfolgte durch die Erhebungsmethode des leitfadengestützten Experteninterviews. Das Leitfadenterview beschreibt hierbei die Art der Durchführung und das Experteninterview die Rolle der Befragten (Helfferrich, 2019, S. 670). Diese werden aufgrund ihrer Ausbildung und beruflichen Erfahrung als Experten angesehen. Somit ist das Ziel der Befragung, spezifisches Wissen und subjektive Erkenntnisse zu erheben, welche an die berufliche Rolle gebunden sind (Kaiser, 2014b, S. 36). Die individuelle Person und dessen Biografie tritt hierbei in den Hintergrund und der* die Expert*in in seiner*ihrer beruflichen Rolle rückt in den Fokus.

Zur Vorbereitung des Leitfadens wurden im theoretischen Teil zunächst relevante Aspekte des Forschungsgegenstands definiert. Aus diesen leiten sich dann die Fragen zur Erstellung des Leitfadens ab (Schreier, 2013a, S. 225). Da das Ziel des Leitfadenterviews die Gewinnung von Erkenntnissen zu einer spezifischen Fragestellung ist (Kaiser, 2014b, S. 35), wurde diese Methode als besonders geeignet betrachtet. Der Leitfaden bietet die Möglichkeit das Gespräch zu strukturieren und die Anzahl, wie Reihenfolge der Fragen festzulegen (Kaiser, 2014a, S. 52). Neben den vorgegebenen Fragen enthält der Leitfaden auch optionale Elemente, welche ein spontanes Nachfragen ermöglichen (Schreier, 2013a, S. 225f.). Dies ermöglicht es, den Grundsatz der Offenheit zu bewahren, auf den*die Interviewpartner*in einzugehen und auch andere Thematiken, die der*die Forschende noch nicht bedacht hat mit einzubeziehen (Kaiser, 2014a, S. 53). Aufgrund der guten Vergleichbarkeit wird das Leitfadenterview häufig angewandt und ist eine verbreitete Methode in der qualitativen Forschung (Helfferrich, 2019, S. 669).

Schreier (2013, S. 225f.) unterscheidet drei verschiedene Arten von Fragen: Die einleitenden Fragen, Leitfadenfragen und Ad-hoc-Fragen, die ungeplante Fragen ermöglichen. Die Strukturierung des Leitfadens der qualitativen Interviews wurden an diesen Aufbau angelehnt. Die Interviewleitfaden findet sich in Anhang 3. Dieser beinhaltet eine Einleitungsfrage, eine offene Abschlussfrage und fünf Leitfadenfragen, die die Wahrnehmung der Arbeit mit 'Systemsprengern' untersuchen und zudem Ressourcen und Veränderungswünsche mit einbeziehen, um ein differenziertes Bild zu bekommen. Außerdem wurden Steuerungs- und Aufrechterhaltungsfragen formuliert, um die interviewte Person gegebenenfalls zu ermutigen, noch mehr zu der Thematik zu erzählen, bzw. den Fokus wieder auf das eigentliche Thema zu legen, wenn die Person sich thematisch zu weit entfernt hat (Helfferrich, 2011, S. 104f.).

Die Interviews wurden aufgrund der aktuellen Pandemielage telefonisch bzw. ein Interview wurde per Videomeeting geführt. Für die Länge der Interviews wurde ca. eine halbe Stunde eingeplant. Alle Interviews bewegten sich in diesem Rahmen lediglich das Interview mit Fachkraft 5 dauerte fast eine Stunde. Der Ton wurde durch ein Aufnahme-Programm auf dem Computer aufgezeichnet.

4.3 Stichprobenauswahl nach dem Top-Down-Verfahren

Für die Auswahl der Stichprobe erfolgte die Anwendung des Top-Down-Verfahrens. Dieses Verfahren kennzeichnet, dass bereits vor der Befragung Kriterien zur Auswahl der Befragten festgelegt werden (Schreier, 2013b, S. 196).

Folgende Kriterien wurden festgelegt:

1. **Tätigkeit im Bereich der stationären Jugendhilfe:** Dieses Merkmal wurde gewählt, da bezüglich 'Systemsprengern' in der stationären Jugendhilfe die meisten Forschungserkenntnisse vorliegen (Baumann, 2020a, S. 26–31; Rau et al., 2017). Des Weiteren besteht in diesem Bereich durch die hohe Personalfuktuation und vorhandenen Belastungen besonderer Handlungs- und Forschungsbedarf. Letztendlich wird durch dieses Kriterium eine gute Vergleichbarkeit der Arbeitssituation der (sozial)pädagogischen Fachkräfte garantiert.
2. **Abgeschlossene pädagogische Ausbildung oder Bachelorabschluss/ Diplom der Sozialen Arbeit:** Das Kriterium der Berufsausbildung wurde über Sozialpädagog*innen hinaus auf pädagogische Fachkräfte ausgeweitet, da dadurch eine größere Zielgruppe für die Interviews in Frage kommt. Unter pädagogischen Fachkräften werden Personen verstanden, die eine abgeschlossene Ausbildung als Heilerziehungspfleger*in, Erzieher*in, Kinderpfleger*in haben oder über ein abgeschlossenes Studium im pädagogischen Bereich verfügen.
3. **Erfahrung (mind. ein Jahr) in der Arbeit mit sog. 'Systemsprengern':** Durch die direkte Nachfrage nach Fachkräften, welche mit 'Systemsprengern' arbeiten, wurde sich bewusst für Fachkräfte, die mit 'Systemsprengern' arbeiten, entschieden. Dabei erfolgte ein gezieltes Anfragen von Institutionen, welche in ihrem Profil die Aufnahme von besonders herausfordernden Jugendlichen beschrieben oder strukturell bereits auf 'Systemsprenger' ausgelegt sind, wie beispielsweise intensivpädagogische Einrichtungen. Dies wurde telefonisch wie schriftlich bei der Suche nach Interviewpartner*innen formuliert (siehe Anhang 1). Es erfolgte hierbei keine explizite Erklärung des Begriffs 'Systemsprenger'.

Den Einrichtungsleiter*innen und interessierten Personen wurde jedoch das Exposé zur Thematik der Arbeit zugeschickt.

Insgesamt konnten fünf Interviews mit (sozial)pädagogischen Fachkräften geführt werden. Drei der fünf Befragten haben einen Bachelorabschluss in Sozialer Arbeit, zwei Fachkräfte verfügen über einen anderen pädagogischen Abschluss. Die Altersspanne der Interviewten liegt zwischen 28 und 60 Jahren und ist somit breit gefächert. Zwei der befragten Fachkräfte sind Gruppenleiter der Wohngruppe, befinden sich laut der befragten Personen jedoch im direkten Kontakt mit den Kindern und Jugendlichen. Die Erfahrung in der Arbeit mit 'Systemsprengern' bezieht sich auf die Zeitspanne von eineinhalb bis acht Jahren. Diese Soziodemographischen Daten wurden im Voraus der Durchführung der Interviews und mit schriftlichem Einverständnis der Befragten erhoben (siehe Anhang 2). Die Gruppe der Befragten kann nicht als repräsentativ betrachtet werden, jedoch wird die Vielfalt an Beschäftigten in der stationären Jugendhilfe in Bezug auf Alter, Ausbildung und Berufserfahrung widergespiegelt.

4.4 Auswertung durch deduktive Themenauswahl und induktive Kategorienbildung

Nach der Durchführung der Interviews erfolgte die Transkription. Hierfür wurden eigene Transkriptionsregeln entworfen (siehe Anhang 4), welche an die Vorgehensweise von Kuckartz (2016, S. 167) angelehnt sind. Beispielsweise wurde die Sprache leicht geglättet, d.h. gesprochene Sprache wurde in Schriftsprache übersetzt (Kuckartz, 2016, S. 167).

Durch die Leitfadenfragen wurden im Vorhinein deduktiv Themengebiete festgelegt, welche aufgrund der Erkenntnisse des theoretischen Teils formuliert wurden. Hierbei soll neben Risikofaktoren auch der Einfluss von Schutzfaktoren auf das Belastungserleben untersucht werden. Aufgrund dessen wurde neben Belastungen und Grenzverletzungen auch die Themengebiete positive Aspekte der Arbeit und Schutzfaktoren, Bewältigungsstrategien und Haltungen aufgeführt. Das Themengebiet Veränderungsmöglichkeiten geht auf die Wünsche der Fachkräfte ein und lässt auf strukturelle und institutionelle Defizite schließen bzw. kann Aufschluss darüber geben auf welcher Ebene ein Handlungsbedarf besteht. Letztlich wird durch die Ermittlung von hilfreichen Charaktereigenschaften und Kompetenzen noch tiefergehend auf die interpersonelle Ebene der Fachkräfte eingegangen. Durch die deduktive Themenfestlegung konnte eine Strukturierung des Materials vorgenommen werden, wodurch gewährleistet wird, dass bestimmte inhaltliche Aspekte gut herausgearbeitet

und zusammengefasst werden können (Mayring, 2015, S. 67f.).

Nach der deduktiven Themenauswahl wurde das Mittel der induktiven Kategorienbildung gewählt, um das Material weiter zu reduzieren und zusammenzufassen (ebd.). Durch die induktive Bildung der Kategorien wird die Offenheit des qualitativen Prozesses gewährleistet. Aufgrund der vorherigen Themenauswahl wurde kein Definitionskriterium festgelegt (ebd.).

Zunächst erfolgte die *Bestimmung der Analyseeinheiten*. Die Auswertungseinheit bezeichnet alle Aspekte, die zur Beantwortung der Forschungsfrage bzw. der festgelegten Themengebiete von Bedeutung sind. Die Kodiereinheit legt den kleinstmöglichen Materialbestandteil fest, welcher unter eine Kategorie fallen kann (Mayring, 2015, S. 61). In der vorhandenen Analyse können dies einzelne Wörter sein. Die Kontexteinheit beschreibt den größtmöglichen Materialbestandteil (ebd.) und wird in dieser Auswertung durch ganze Textabschnitte dargestellt, welche einem thematischen Impuls zuzuordnen sind.

Nach der Zuordnung der Kodiereinheiten zu den Themengebieten erfolgte die *Paraphrasierung* der Aussagen. Dabei werden nicht inhaltlich relevante Elemente weggelassen und die Einheiten zu grammatikalischen Kurzformen zusammengefasst (Mayring, 2015, S. 71f.). Beispielsweise wurde "Genau, ich hatte gesagt einerseits ist es eine große Bereicherung immer wieder mit sich selbst konfrontiert sein zu müssen (FK4, Z. 221f.);" umformuliert zu "große Bereicherung mit sich selbst konfrontiert zu sein". Daraufhin wurde das Abstraktionsniveau angehoben und es folgte eine Verallgemeinerung der Begriffe auch *Generalisierung* genannt (ebd.). Aus der genannten Paraphrase wurde "Selbstkonfrontation". Aufgrund der deduktiven Zuordnung zum Themengebiet Positive Aspekte der Arbeit konnte die Bezeichnung Bereicherung ebenfalls gestrichen werden. Des Weiteren werden in diesem Schritt inhaltsgleiche und unwichtige Paraphrasen gestrichen und das Material somit weiter reduziert. Letztendlich erfolgt die *Integration* der Aussagen in Ober- und Unterkategorien. Dabei wird bei jeder Kodiereinheit überprüft, ob sich die Aussage unter die vorangegangene Kategorie fassen lässt oder ob eine neue Kategorie erstellt werden muss (Mayring, 2015, S. 70f.). In dem oben genannten Beispiel wurde "Selbstkonfrontation" der Oberkategorie *Verschiedene positive Aspekte der Arbeit* und der Unterkategorie *Bereichernde Aspekte für die eigene Person* zugeordnet. Nach Durchführung dieses Schrittes und Erstellung des Kategoriensystems diese wird überprüft, ob die Zusammenfassung noch repräsentativ für das Ausgangsmaterial ist. Gegebenenfalls müssen die Analyseschritte nochmals durchlaufen werden und auf einem höheren Abstraktionsniveau angesetzt werden (ebd., S. 71).

Im Folgenden wird das erstellte Kategoriensystem genauer beschrieben.

5. Darstellung der Ergebnisse

Durch die zuvor festgelegten Themenfelder und die induktive Kategorienbildung konnte ein Kategoriensystem erstellt werden. Die Aussagen der Befragten geben darüber Aufschluss wie diese ihre Arbeit mit 'Systemsprengern' wahrnehmen. Dabei können sowohl negative wie positive Aspekte herausgearbeitet werden. Zusätzlich wurde erfragt, wie die Interviewteilnehmer*innen eventuell vorhandene Unterstützungen wahrnehmen und welche eigenen Ressourcen ihnen bewusst sind. Über mögliche Zusammenhänge zwischen vorhandenen Belastungen und Schutzfaktoren wird in der folgenden Diskussion eingegangen. Die zuvor formulierten Themengebiete sind:

- Positive Aspekte der Arbeit
- Belastungs- und Risikofaktoren
- Schutzfaktoren, Bewältigungsstrategien und Haltungen
- Veränderungswünsche
- Persönliche Eigenschaften und Kompetenzen

Insgesamt konnten zehn Oberkategorien mit Unterkategorien gebildet werden. Neben dem Namen der Kategorie wurde eine Beschreibung der Kategorie formuliert, um die Kodierregel für die jeweilige Kategorie darzulegen. Die Verdeutlichung erfolgt durch ein oder zwei Ankerbeispiele aus den Interviews. Die Oberkategorie Unzufriedenheit mit dem 'Systemsprenger'-Begriff wurde komplett induktiv ohne zugehöriges Themengebiet identifiziert.

| Themenfeld | Oberkategorie | Unterkategorie | Beschreibung/ Kodierregel | Ankerbeispiel |
|--------------------------------|---|--|---|--|
| Positive Aspekte der Arbeit | 1. Verschiedene positive Aspekte der Arbeit | <p>1.1 Bereichernde Aspekte in Bezug auf Kinder und Jugendliche</p> <p>1.2 Art der Arbeit</p> <p>1.3 Bereichernde Aspekte für die eigene Person</p> <p>1.4 Positive Strukturelle Aspekte</p> | <p>Charakterliche Aspekte und Prozesse der Beziehung z.B. positive Weiterentwicklung der Kinder und Jugendlichen</p> <p>Abwechslungsreiche und herausfordernde Tätigkeit in familiärer Atmosphäre</p> <p>Möglichkeiten sich als Person einzubringen und weiterzuentwickeln</p> <p>Gegebenheiten in der Einrichtung z.B. Austausch im Team und Möglichkeiten zur Weiterbildung</p> | <p>“Jetzt so nach eineinhalb Jahren in dem Bereich kann ich sagen, dass ich am bereicherndsten finde, die individuellen Entwicklungen von den Mädchen mitzuerleben. [...] Situationen jetzt hier in der Gegenwart, wo man ganz ganz genau erkennen kann, wie sich das Verhalten verändert hat und nicht nur das Verhalten, sondern einfach die ganze psychische Verfassung.” (FK4, Z. 6-13)</p> <p>“und durch die familiäre Art – also wir sind ja wie eine große Familie, kann man sagen” (FK1, Z. 76f.) “Man kann sich jetzt nie auf etwas ausruhen, sag ich mal, was gut funktioniert hat. Man kann es als Anhaltspunkt nehmen.” (FK3, Z. 21f.)</p> <p>“durch die Vielzahl der Möglichkeiten, also durch die – durch das Konzept des Arbeitgebers und der Wohngruppe gegeben. Ich kann mich damit meinen Fähig- und Fertigkeiten sehr gut einbringen.” (FK2, Z. 47-49)</p> <p>“Also man kann sich im Team immer wieder austauschen, also da ist es gut, dass unser Team auch breit aufgestellt ist.” (FK3, Z. 20f.)</p> |
| Belastungs- und Risikofaktoren | 2. Art der Belastung | 2.1 Strukturelle Belastungen | Belastungen durch gegebene Strukturen und Vorgaben der Einrichtung z.B. in Bezug auf Gruppengröße/-kontext und Arbeitszeiten | “die Zeiten sind notwendigerweise – die rotieren fröhlich vor sich hin muss man sagen, das heißt man hat mitunter Frühdienste, Zwischendienste, Spätdienste, Nachtbereitschaften, vereinzelt auch geteilte Dienste. [...] die Arbeitszeiten sind mitunter auch belastend, dass muss man machen können, muss man machen wollen” (FK5, Z. 111-123) |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | 2.2 körperliche und verbale Grenzverletzungen durch Kinder und Jugendliche | verbale und physische verletzende Aggressionen direkt gegenüber Mitarbeitenden und indirekt bei Beobachtungen von Jugendlichen | <p>“das kann bei manchen Jugendlichen einfach ja verbale Aggressivität oder Beleidigungen sein von Schimpfwörtern sowohl Mitarbeitern gegenüber als auch gegenüber anderen Gruppenmitgliedern, was da auch nochmal ein extra Punkt ist.” (FK3, Z. 47-49)</p> <p>“alles kommt vor von verbalen, aggressiven Situationen bis hin zu körperlichen Situationen. Ich bin zum Beispiel einmal von einem Mädchen mit Steinen beworfen worden [...] Das kommt allerdings weniger häufig vor” (FK4, Z. 59 -63)</p> |
| | | 2.3 andere herausfordernde Verhaltensweisen | schwierige herausfordernde Verhaltensweisen, die nicht unter 2.2 fallen z.B. Impulsivität, Vandalismus, Entweichungen | <p>“Randalier-geschichten, also Vandalismus in der Wohngruppe, Abgängigkeiten, dann wenn die Jungs weglaufen, Diebstähle” (FK2, Z. 29f.)</p> <p>“zwischen dieser Taktung – weil die Jugendlichen sind in ihren ganzen Traumafashbacks und so auch einfach mitunter binnen Sekunden einen Hebel umlegen und dann extrem werden, muss man auch damit schon umgehen können” (FK5, Z. 132-135)</p> |
| | | 2.4 Belastung durch eigenen Anspruch | Eigener Anspruch an die Professionalität und das Auftreten | <p>“Und zwar fällt mir immer wieder auf das Sozialarbeiter nun mal mit dieser – mit diesem Anspruch an sich und ihre Arbeit ins Praxisfeld gehen, dass die Menschen, mit denen sie da zu tun haben, zu retten sind. Also alle mit denen jetzt – mit denen ich jetzt gerade zusammenarbeite, gehen davon aus oder haben dieses große Bedürfnis danach die Menschen so zu verändern, dass man sie retten kann. Also wieder in die Gesellschaft integrieren kann und so weiter, dass sie ein in Führungsstrichen normales Leben führen können. Nämlich nicht im Gefängnis landen oder in der Psychiatrie oder in einer anderen geschlossenen Anstalt, dass das aber nicht der Fall ist, und ja dass dieser Anspruch in den meisten Fällen tatsächlich scheitert, ist was mit dem setzt sich kaum jemand auseinander (FK4, Z. 364-372)”</p> |
| | | 2.5 Aktuelle Pandemielage | Belastende Auswirkungen durch Corona-Einschränkungen auf die Arbeit und das Private Umfeld | <p>“Also nicht – nicht nur dass man privat natürlich weniger Möglichkeiten hat, um positiv zu kompensieren oder abzulenken und so weiter. Das Ganze hat man in der Einrichtung ja genauso, das heißt auch die Jungs haben jetzt seit einem Jahr noch weniger Möglichkeiten sich mal auszuholen, sich Ablenkung zu verschaffen auch das spielt natürlich alles mit rein (FK5, Z. 156 - 160)”</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | 3. Auswirkungen der Belastungen | 3.1 Körperliche und psychische Auswirkungen | Gefühle von Erschöpfung und Hilflosigkeit bis hin zu Ausgebranntheit und Burnout | “Meistens komme ich dann nach dem vierten Tag um 11 Uhr oder so nach Hause und ich weiß an dem Tag nehme ich mir am Besten nichts vor, weil ich liege den ganzen Tag auf dem Sofa und bin für nichts zu gebrauchen. Da habe ich das Gefühl ich bin ausgebrannt und kann einfach nicht mehr. (FK4, Z. 73-77)” |
| | | 3.2 Mögliche Handlungskonsequenzen | Beendigung der Belastungen durch Kündigung oder Positionswechsel in der Einrichtung | “Also ich frage mich regelmäßig, ob - ob das wirklich mein Job ist, beziehungsweise wie lange das noch mein Job ist, aber im Moment fühle ich mich da trotz allem noch häufiger gut aufgehoben als nicht gut aufgehoben.“ (FK2, Z. 43-45) |
| | 4. Wahrnehmung der Belastungen | 4.1 Intensität der Belastungen | Starke häufige Belastungen auch über die Arbeitszeit hinaus | “die Belastungen sind immens“ (FK2, Z.63f.) “ich merke, dass mich das trotzdem, obwohl ich das Gefühl habe, ich habe mich daran gewöhnt im Nachhinein, wenn ich nach Hause gehe, noch begleitet. Also wie ich merke, wie mich das irgendwie belastet ohne das ich ganz konkret sagen kann was mich belastet“ (FK4: Z. 66 - 68) |
| | | 4.2 Abhängigkeit der wahrgenommenen Belastung (von) | Herausfordernde Situationen erst ab bestimmter Schwelle belastend Wahrgenommene Belastung hängt von persönlicher Verfassung und Haltung ab | “und immer wieder im – im Zuge von dem was die so an Traumata alle mit sich tragen, das wird natürlich in tausend Übertragungsphänomenen und Flashbacks hier immer wieder auch ausagiert und ausgelebt und das ist natürlich ab einem gewissen Grad auch Teil von Belastungen (5: 169-172) “Es ist mal leichter und mal schwerer. Je nachdem in welcher Verfassung ich auch bin“ (FK2, Z. 35) |
| Schutzfaktoren, Bewältigungsstrategien und Haltungen | 5. Schutzfaktoren und Bewältigungsstrategien | 5.1 Strukturelle Faktoren der Einrichtung | Entlastungsmöglichkeiten und Ressourcen in der Einrichtung durch den Arbeitgeber z.B. Supervision, Unterstützung durch Führungskräfte, Weiterbildungen, gute Ausstattung | “wir sprechen dann untereinander – das Team halt - in den Teamsitzungen oder manchmal haben wir auch eine Supervision dann, nur zu dem Fall praktisch, und dann können wir darüber reden und dann wird das dann alles wieder irgendwie - aufgedrösel.“ (FK1, Z.38-40) |
| | | 5.2 Schutzfaktoren in der belastenden Situation | Methoden zur Entlastung in der Situation z.B. Unterstützung durch Kollegen, Beruhigungsübungen, Haltetechniken, individuelle deeskalierende Techniken | “wir haben zwar durchaus Kollegen, die mitunter sportlich oder kampsportlich geschult sind oder – oder man – man lernt in Seminaren so Basics über schonende Haltetechniken auch so was gibt es, das sind alles schon Schutzfaktoren“ (FK5, Z. 219 - 222)” |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | 5.3 Herstellen eines "Sicheren Ortes" | Subjektives Gefühl von Sicherheit und Selbstwirksamkeit | "aber der – das Team als sicherer Ort, wo man ganz ganz klar das Vertrauen haben kann, egal was ist man wird gehört und unterstützt und aufgefangen. Ich glaube, dass ist der größte Punkt, der in den Situationen helfen kann." (FK4, Z. 131-133) |
| | | 5.4 Bewältigungsstrategien im Privaten | Ausgleich und Erholung im privaten sozialen Umfeld z.B. durch Sport, kein Kontakt zur Arbeit, Freunde und Familie | "und mich einfach nur um mich selber zu kümmern. Dinge zu tun, die mir guttun, spazieren zu gehen, mit meinem Pferd was zu machen, mit Freunden zu telefonieren" (FK4, Z. 86ff.) |
| | 6. hilfreiche professionelle Haltungen | 6.1 Verständnis | Verständnis für Verhaltensweisen durch Wissen über Krankheit oder Biografie der Kinder und Jugendlichen | "Und dann geht es einem auch wieder besser, wenn man dann sieht - Ja klar, mein Gott das arme Kind hat seit Geburt um sein Leben gekämpft, weil er immer nichts zu essen gekriegt hat oder was weiß ich, so und dann versteht man es wieder besser und dann kann man das Ganze auch wieder leichter wegstecken." (FK1, Z. 41-44) |
| | | 6.2 Ausdauer, Aushalten und Optimismus | ausdauernde Haltung, Aushalten von Belastungen und Rückschlägen, auch kleine Erfolge sehen | "Wir haben Geduld, wir ertragen viel, wir halten viel aus, wir gehen einen langen Prozess mit." (FK5, Z. 597f.) |
| | | 6.3 Distanzierung | professionelle Distanzierung bei Anfeindungen/ erlebtem Scheitern | "sagt wir geben unser Bestes für jedes Kind und das man sich trotzdem so im Hinterkopf behält wir machen unser Bestes, aber wenn wir nicht mehr weiterkommen und [...] nicht bedeutet, dass unsere Arbeit schlecht ist, sondern dass da einfach die zwei Partner nicht zueinander passen. Also das hilft ziemlich gut" (FK3, Z. 163-171) |
| | | 6.4 eigener Anspruch | Anspruch benachteiligte Kinder und Jugendliche bestmöglich zu unterstützen | "das wichtige Menschenbild dahinter, dass man sagt man versucht diesen Menschen, die unverschuldet in Not geraten sind irgendwie noch das Bestmögliche mitzugeben" (FK5, Z. 576 - 578) |

| | | | | |
|---------------------|---|---|---|---|
| Veränderungswünsche | 7. Veränderungswünsche in Bezug auf das Kinder- und Jugendhilfesystem | 7.1 Jugendamt | flexiblere individuelle Hilfen anbieten und mehr Investitionen in intensive nachhaltige Betreuung und Prävention | “wäre für mich wünschenswert, dass man in diesen Jahren jetzt noch viel viel mehr in die Kids reinvestiert, dass das hiesige System ein besseres wird ein – ein – ein - ein gut polsterndes, ein schützendes. Das wirklich, ich sag jetzt mal, luxuriös reinbuttert und ein bestmögliches Setting schafft” (FK5, Z. 354 - 358) |
| | | 7.2 Einrichtungsbezogen | Verbesserung der Strukturen der Einrichtung z.B. flexible Springer und psychologischer Fachdienst für die Mitarbeiter*innen | “dass es nicht nur für die Kinder einen psychologischen Fachdienst gäbe, sondern auch jemand für uns. [...], dass man da einfach mal hingehen könnte und könnte einfach mal darüber reden mit jemandem Professionellen kurz, um das loszuwerden und um irgendwelche Tipps zu kriegen oder irgendwas – so was wäre vielleicht auch hilfreich finde ich.” (FK1, Z. 140 – 147) |
| | | 7.3 Verbesserung Situation der Mitarbeitenden | Langfristiges Halten der Mitarbeiter*innen durch angenehme Arbeitsatmosphäre, finanziellen Anreiz, Schulungen/ Fortbildungen, Lernen von Selbstfürsorge | “aber da bräuchte es meiner Meinung nach immer noch mehr davon – sagt die neuen jungen Kollegen müssen direkt zum einen in viel so Psychoedukation geschult werden, die müssen viel mit Nähe und Distanz nebenher noch lernen können. Die - denen schadet es auch gar nichts, wenn man über – über Selbstschutz, Körperübungen, Achtsamkeit, so Dinge die den – die den Körper auch runter regulieren und den Geist ruhig und klar halten, dass man in der Richtung noch mehr Schulungen sich wünschen könnte.” (FK5, Z. 321 - 326) |
| | | 7.4 Beachtung der Belastungsthematik | Thematik der Belastungen und Wohl der Mitarbeitenden mehr im Fokus | “Ich finde es nur schön, dass du so ein Thema gewählt hast, weil das eigentlich nie zu Sprache kommt, wie man sich eben fühlt oder wie das ist halt so zu arbeiten, weil das ist ja – ich meine das ist ja ein total schöner Job, aber das ist halt auch ein richtig anstrengender Job” (FK1, Z. 270 -273) |
| | 8. systemübergreifende Veränderungswünsche | 8.1 System Schule | Beschulbarkeit von herausfordernden Kindern & Jugendlichen gewährleisten | “Und da braucht es mehr Möglichkeiten die Jungs oder die Kinder und Jugendlichen individuell zu fördern und da – da Möglichkeiten anzubieten, dass die sehr wohl beschult werden können, aber das geht halt nur in einem – in einem bestimmten Setting, das von dem System so nicht zur Verfügung gestellt wird.” (FK2, Z. 163 - 166) |

| | | | | |
|---|---|---|---|--|
| | | 8.2 System- übergreifend | Kraftanstrengung, Aushalten und enge Zusammenarbeit der Systeme | “Natürlich auch – braucht es Schulen oder auch Ausbildungsbetriebe, die sollen Systemsprenger mittragen einfach, weil die mehr Arbeit bedeuten” (FK3, Z. 232 - 233) |
| Persönliche Eigenschaften und Kompetenzen | 9. Hilfreiche Eigenschaften und Kompetenzen in Bezug auf Systemsprenger | 9.1 Charakterliche Eigenschaften 9.2 Professionelle Kompetenzen | hilfreiche persönliche Eigenschaften im Umgang mit ‘Systemsprengern’ z.B Gelassenheit, feines Gespür und Lebensfreude professionelle Kompetenzen in der Arbeit mit ‘Systemsprengern’ z.B Deeskalieren, Grenzen setzen, Teamfähigkeit, Unvoreingenommenheit, gute Selbstkenntnis | “Dass man die - die Ruhe behält” (FK3, Z. 244) “Liebe vielleicht. Also mein Chef meinte irgendwann mal, wenn wir Kinder nicht lieben, können wir aufhören zu arbeiten in dem Job.” (FK2, Z. 245f.) “Und die Fähigkeit überhaupt zu deeskalieren, zu erkennen was ist jetzt gerade die richtige Entscheidung damit das Ganze nicht in die Luft geht. Die Fähigkeit auch mit der eigenen Kommunikationsweise (..) nicht deeskalierend – nicht eskalierend zu wirken.” (FK4, Z. 303 - 306) “Essentiell wichtig ist natürlich schon, dass man selber einigermaßen gut gefestigt ist und auch gut auf zwei Beinen steht und dass man seine eigene Biografie gut kennt und gut sortieren kann.” (FK5, Z. 433 -435) |
| Begriff ‘System- sprenger’ | 10. Unzufriedenheit mit dem ‘Systemsprenger’- Begriff | | Problematik und Stigmatisierende Wirkung des Begriffs | “alleine – alleine das wir von Systemsprengern sprechen, ist schon schwierig. Also das ist ja – ist ja wahnsinnig defizitär (..) Also es ist - es lenkt vor allem den Blick ab von dem – von dem eigentlichen Problem nämlich, dass das System ja eigentlich versagt bei solchen Menschen.” (FK2, Z. 153 - 156) |

Das erste Themenfeld Positive Aspekte der Arbeit wurde in einer Oberkategorie, die *Verschiedene Positive Aspekte der Arbeit* genannt wird, zusammengefasst. Die genannten bereichernden Aspekte bezogen sich einerseits auf die Kinder und Jugendlichen. Hier stellte das Erleben der Weiterentwicklung der Klient*innen einen bedeutenden positiven Aspekt dar. Andererseits erachten die Fachkräfte den Aspekt, sich als Person einzubringen und zu entwickeln ebenfalls als bereichernd. Zudem empfinden die Mitarbeiter*innen die Arbeit als sehr abwechslungsreich und herausfordernd und mögen die familiäre Atmosphäre. Darüber hinaus werden der Austausch und die Zusammenarbeit im Team, wie Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung durch die Einrichtung, als Ressource formuliert.

Das nächste Themengebiet Belastungs- und Risikofaktoren wird in die Oberkategorien *Art der Belastung*, *Auswirkungen der Belastung* und *Wahrnehmung der Belastung* eingeteilt. Diese differenzierte Unterscheidung wurde gewählt, da so, neben belastenden Verhaltensweisen oder strukturellen Belastungen, auch die individuelle Wahrnehmung der Belastungsfaktoren dargestellt werden kann.

Die Oberkategorie *Art der Belastung* wird hierbei in fünf Unterkategorien unterschieden und beschreibt, welche konkreten Faktoren als belastend wahrgenommen werden: Zunächst nannten die Fachkräfte schwierige Arbeitsbedingungen durch gegebene Strukturen in der Einrichtung. Diese bezogen sich z.B. auf die Gruppengröße, den Gruppenkontext allgemein und die anstrengenden Arbeitszeiten durch den Schichtdienst. Zudem wurden die körperlich und verbal verletzenden Verhaltensweisen der 'Systemsprenger' als belastend wahrgenommen. Auch andere Verhaltensweisen, wie Vandalismus und Entweichungen, sehen die Mitarbeitenden als schwierig an. Ein weiterer wichtiger Faktor, der implizit wie explizit genannt wurde, ist die Belastung durch den eigenen Anspruch an die berufliche Rolle. Dieser beinhaltet die Haltung, dass die Kinder und Jugendlichen "gerettet" werden und in die Gesellschaft reintegriert werden müssen. Aufgrund der Lage durch die Corona-Pandemie wurde zusätzlich von einschränkenden Auswirkungen, beispielsweise auf die Freizeitgestaltung und den Gruppenalltag, berichtet.

Unter *Auswirkungen der Belastungen* werden körperliche und psychische Faktoren definiert, wie auch mögliche Handlungskonsequenzen. Die körperlichen und psychischen Auswirkungen können auf einer sehr breiten Skala von Gefühlen der Erschöpfung und Hilflosigkeit bis hin zu Ausgebranntheit eingeordnet werden. Zudem wurde auch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder ein Stellenwechsel innerhalb der Einrichtung aufgrund der starken Belastungen in Erwägung gezogen.

Bezogen auf die *Wahrnehmung der Belastungen* wird deutlich, dass abhängig von der

persönlichen Tagesform und Verfassung die Belastungsfaktoren unterschiedlich stark wahrgenommen werden. Zudem spielt auch die eigene Haltung gegenüber herausfordernden Situationen eine Rolle. Das Erleben der Intensität der Belastungen allgemein ist von Fachkraft zu Fachkraft unterschiedlich. Einige nehmen starke und häufige Belastungen wahr, welche auch über die Arbeitszeit hinaus noch präsent sind. Andere empfinden schwierige Ereignisse erst ab einem gewissen Grad als belastend.

Nach der Untersuchung von Risikofaktoren werden im nächsten Themenfeld Schutzfaktoren, Bewältigungsstrategien und Haltungen thematisiert, die beim Umgang mit Belastungen und Grenzverletzungen hilfreich sind. Die Oberkategorie *Schutzfaktoren und Bewältigungsstrategien* formuliert zum einen Schutzfaktoren in der Einrichtung und in der konkreten Belastungssituation, wie die Bedeutung des subjektiven Sicherheitsgefühls. Zudem werden auch persönliche Bewältigungsstrategien im Privaten aufgegriffen. Als entlastende Strukturen in der Einrichtung nennen die (sozial)pädagogischen Fachkräfte Supervision, Offenheit und Unterstützung der Leitungspersonen, eine gute Ausstattung und ausreichende Rückzugsmöglichkeiten/ Pausen. Des Weiteren sind auch erlernte Methoden in der krisenhaften Situation relevant. Dies können beispielsweise erlernte Halte- oder deeskalierende Techniken sein. Neben den Methoden und institutionellen Strukturen spielt auch das subjektive Gefühl von Sicherheit und Selbstwirksamkeit eine Rolle, da dies den Mitarbeiter*innen Halt bietet. Im Privaten weisen die Fachkräfte individuelle Strategien auf, um sich in der Freizeit einen Ausgleich zu schaffen.

In der Oberkategorie *hilfreiche professionelle Haltungen* werden verschiedene innere Einstellungen aufgeführt, welche unterstützend sind, 'Systemsprenger' auf längere Sicht halten zu können. Ein wichtiger Aspekt für die Fachkräfte stellt hierbei die Nachvollziehbarkeit der Verhaltensweisen dar. Dies kann beispielsweise durch Wissen über die Biografie gefördert werden. Des Weiteren ist eine ausdauernde Haltung mit viel Geduld und Optimismus, auch gegenüber Rückschlägen, von großer Bedeutung. Zusätzlich ist es hilfreich, eine distanzierte professionelle Haltung einzunehmen, um sich von verbalen und körperlichen Anfeindungen, aber auch der Möglichkeit zu scheitern, gut abgrenzen zu können. Der eigene Anspruch an sich selbst kann einen Belastungsfaktor darstellen, kann aber auch Sinnhaftigkeit geben. Zum Beispiel dadurch, dass das eigene Menschenbild die Notwendigkeit der Arbeit unterstreicht.

Das Themengebiet Veränderungswünsche umfasst zwei Oberkategorien: Zum einen *Veränderungswünsche in Bezug auf das Kinder- und Jugendhilfesystem* und zum anderen *systemübergreifende Veränderungswünsche*. Die Kategorie

Veränderungswünsche in Bezug auf die Kinder- und Jugendhilfe soll Systemdefizite aus Sicht der (sozial)pädagogischen Fachkräfte darlegen und damit auch Faktoren aufgreifen, die die Arbeitssituation der Mitarbeitenden verbessern könnte. Bezüglich des Jugendamts wünschen sich die Fachkräfte, dass flexiblere und individuelle Hilfen gestaltet werden. Zudem sollen die Investitionen in die Kinder und Familien erhöht werden, um mehr auf der präventiven Ebene zu arbeiten und dadurch nachhaltige Erfolge zu erzielen. Auf der strukturellen Ebene der Einrichtung ist der Wunsch nach einem psychologischen Fachdienst für die Mitarbeiter*innen groß. Dieser sollte unabhängig von der Organisation sein und regelmäßig und flexibel zur Verfügung stehen. Zudem wird eine Entlastung durch flexible Springer*innen, wie eine Verringerung der Gruppengröße als sinnvoll angesehen. Allgemein soll es den Mitarbeiter*innen ermöglicht werden, durch eine gute Versorgung langfristig in der Einrichtung tätig zu sein. Als Faktoren hierfür werden ausreichende Fortbildungen, finanzielle Anreize und eine angenehme Arbeitsatmosphäre genannt. Komplette induktiv wurde die Unterkategorie Beachtung der Belastungsthematik gebildet. Aus dieser wurde ersichtlich, dass die (sozial)pädagogischen Fachkräfte sich wünschen, dass das Wohl der Mitarbeiter*innen generell mehr in den Fokus gerückt wird.

In der Oberkategorie *systemübergreifende Veränderungswünsche* wird speziell das System Schule angesprochen. Hier erachten es die Beschäftigten als äußerst wichtig, die Beschulbarkeit von 'Systemsprengern' zu gewährleisten. Zudem wünschen sie sich in Bezug auf die verschiedenen Systeme, dass alle Beteiligten mit einer ausdauernden Haltung die herausfordernden Kinder und Jugendlichen unterstützen.

Das letzte deduktive Themenfeld stellen die Persönlichen Eigenschaften und Kompetenzen dar. Die zugehörige Oberkategorie heißt *Hilfreiche Eigenschaften und Kompetenzen in Bezug auf 'Systemsprenger'*. Zunächst können positive Charaktereigenschaften im Umgang mit 'Systemsprengern' genannt werden. Hierbei sind sich die Fachkräfte einig, dass vor allem Gelassenheit, ein feines Gespür für die Stimmungen der Jugendlichen, wie eine positive Grundeinstellung von großer Bedeutung ist. Bezogen auf professionelle Kompetenzen stellt die Fähigkeit, zu deeskalieren und Grenzen zu setzen, eine wichtige Kompetenz dar. Des Weiteren sind Teamfähigkeit und eine gute Kenntnis der eigenen Stärken und Schwächen hilfreich.

Die letzte Oberkategorie *Unzufriedenheit mit Systemsprengerbegriff* wurde ebenfalls komplett induktiv gebildet. Dies zeigt, dass es den Interviewten ein wichtiges Anliegen war, klarzustellen, dass sie den Begriff 'Systemsprenger' so nicht verwenden und die Bezeichnung als sehr defizitär und stigmatisierend empfinden.

6. Diskussion

In diesem Kapitel erfolgt die Diskussion der oben dargestellten Ergebnisse in Bezug auf den aktuellen Forschungsstand. Hierbei werden mögliche Zusammenhänge zwischen Belastungs- und Schutzfaktoren interpretiert. Zudem werden Limitationen der qualitativen Untersuchung aufgezeigt und das empirische Vorgehen reflektiert. Auf die Oberkategorie Veränderungswünsche wird erst im folgenden Kapitel eingegangen, da diese für den Ausblick und eventuelle Handlungsempfehlungen von Bedeutung sind.

Zunächst sollte die Diskussion um den 'Systemsprenger'-Begriff kurz aufgegriffen werden. Bereits in Kapitel zwei wurde der Fachdiskurs bezüglich schwieriger Bezeichnungen in Bezug auf die herausfordernden Kinder und Jugendlichen dargestellt. Selbst Menno Baumann hat Vor- und Nachteile "seines" Begriffs untersucht (Baumann, 2020b, S. 17f.). Bei der qualitativen Befragung der Fachkräfte wiesen drei der fünf Befragten explizit daraufhin, dass sie den Begriff 'Systemsprenger' als defizitär und stigmatisierend empfinden und ihn aufgrund dessen im Arbeitsalltag nicht verwenden (bspw. FK5, Z. 5 - 14, FK2, Z. 154 - 156). Dies zeigt, dass es den (sozial)pädagogischen Fachkräften sehr wichtig ist den Kindern und Jugendlichen unvoreingenommen und neutral zu begegnen.

Bezüglich der genannten positiven Aspekte in der Arbeit zeigt sich, dass jede Fachkraft unterschiedliche individuelle Schwerpunkte hat. Beispielsweise findet eine Person, die Möglichkeit persönliche Fähigkeiten einzubringen als besonders bereichernd, für eine andere ist es besonders positiv die Weiterentwicklung der Kinder und Jugendlichen mitzerleben. Die formulierten Aussagen konnten gleichmäßig auf die Unterkategorien verteilt werden. Dabei ist auffällig, dass positive strukturelle Aspekte am wenigsten genannt wurden. Die wenigen dargestellten Aspekte bezogen sich hauptsächlich auf die Arbeit und den Austausch im Team und sind damit unabhängig von aktiven Anstrengungen der Arbeitgeber*innen. Dies könnte auf Defizite in den Strukturen der Einrichtung bzw. die Abwesenheit von stark positiven Faktoren hinweisen.

Im Bereich der Belastungen wurden die herausfordernden Verhaltensweisen der Kinder und Jugendlichen (Unterkategorien *körperliche und verbale Grenzverletzungen* und *andere herausfordernde Verhaltensweisen*) am häufigsten genannt und stellen somit vermutlich die größte Belastung dar. Somit kann die Annahme von Baumann (2020a, S. 66f.), dass die vielen konfrontativen Konflikte mit 'Systemsprengern' eine hohe emotionale Belastung darstellen, bestätigt werden. Ebenso stimmen die Ergebnisse der beiden Studien (Rau et al., 2017; Steinlin, Fischer, et al., 2015), hinsichtlich der hohen

Belastungen und häufigen Grenzverletzungen, mit den Aussagen der Fachkräfte überein. Alle Interviewten berichten von Grenzverletzungen, die im pädagogischen Alltag an der Tagesordnung stehen: *“Ja, alles kommt vor, von verbalen, aggressiven Situationen bis hin zu körperlichen Situationen. [...] Das kommt allerdings weniger häufig vor als verbale Beleidigungen oder so. Das ist etwas was im Prinzip jeden Tag stattfindet, das ist etwas, woran man sich nach einer Weile in gewisser Weise gewöhnt. Ich muss allerdings sagen [...], dass ich merke, dass mich das trotzdem, [...] wenn ich nach Hause gehe, noch begleitet.”* (FK4, Z. 59 - 67)

Die Aussage der Fachkraft zeigt, dass im Arbeitsalltag Mikrostressoren auftreten, die Auswirkungen über die Arbeitszeit hinaus haben. Ebenso wurden von allen Befragten tätliche Angriffe und gewalttätige Bedrohungen beschrieben. Diese werden als Makrostressoren bezeichnet, da sie eine Gefahr für die eigene körperliche Unversehrtheit sind und somit eine existenzielle Bedrohung darstellen (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 29f.).

Am zweithäufigsten wurde die Unterkategorie *Strukturelle Belastungen* genannt. Hierbei wurden vor allem der Schichtdienst, Vertretungsdienste und allgemeiner Personalmangel als belastend aufgeführt. Zudem empfinden einige Mitarbeiter*innen die Gruppengröße als zu groß und finden es in dem Kontext schwierig, allen Kindern gerecht zu werden (FK3, Z. 200 - 203). Hierbei spielt auch der eigene Anspruch, niemanden zu vernachlässigen und alle gleich zu behandeln eine Rolle. Aussagen bezüglich des eigenen Anspruchs wurden nur wenige formuliert und eher implizit erwähnt. Daraus kann gefolgert werden, dass es den Befragten nicht bewusst ist, dass der eigene Anspruch ebenfalls eine Belastung darstellt. Lediglich eine Fachkraft formulierte diesen Belastungsfaktor nochmal explizit durch einen Nachtrag (FK4, Z. 364 - 376). Diese Aussage ist somit auf einer anderen Bewusstseinsstufe einzuordnen, da im Nachhinein nochmal eine Reflexion der Thematik erfolgte.

Bei Betrachtung der Intensität und Auswirkungen der Belastungen kann eine sehr individuelle Wahrnehmung der (sozial)pädagogischen Fachkräfte festgestellt werden. Eine der Fachkräfte beschreibt die Belastungen als sehr stark und erzählt in dem Zusammenhang, dass sie regelmäßig überlegt die Arbeitsstelle zu kündigen (FK2, Z. 43 - 45). Eine andere Fachkraft berichtet, dass trotz der hohen Belastungen auch über die Arbeitszeit hinaus, die Arbeit nicht als reine Belastung empfunden wird und die positiven Aspekte dennoch überwiegen (FK4, Z. 101 - 106). Neben Kündigung und Arbeitsplatzwechsel wurden körperliche und psychische Auswirkungen von Erschöpfung bis zu einem Gefühl von Ausgebranntheit und Burnout, von drei der fünf Fachkräften

formuliert. Auffällig ist, dass die beiden Fachkräfte in Leitungspositionen keine Auswirkungen der Belastungen benannt haben. Dies könnte darauf hinweisen, dass Leitungskräfte nicht so stark von Belastungen betroffen sind, weil sie andere Aufgabenbereiche haben und somit nicht die ganze Zeit mit den Verhaltensweisen der jungen Menschen konfrontiert sind.

Allgemein können die vorliegenden Ergebnisse die Erkenntnisse der Forschung bezüglich der häufig auftretenden Burnoutsymptomatiken bei Sozialpädagog*innen bestätigen (Steinlin, Dölitzsch, et al., 2015; WldO, 2011), da drei der Fachkräfte solche Symptome schilderten. Es muss jedoch betont werden, dass die Intensität und Auswirkungen nicht sehr differenziert benannt wurden. Das heißt, dass durch die Untersuchung nicht eindeutig zugeordnet werden kann, welche Belastungsfaktoren als stark belastend bzw. als weniger belastend wahrgenommen werden.

Nun erfolgt die Betrachtung der vorhandenen Schutzfaktoren in Verbindung mit dem (Belastungs-)Erleben bezüglich der Arbeitssituation. Zu Beginn werden die strukturellen Faktoren als potenzielle Schutzfaktoren untersucht. Dabei ist zunächst verwunderlich, dass diese Kategorie am häufigsten als Ressource genannt wurde, obwohl diese hinsichtlich der positiven Aspekte fast keine Rolle spielte. Zunächst muss darauf hingewiesen werden, dass die Hälfte der Kodiereinheiten auf eine Fachkraft zurückzuführen sind, jedoch ist die Kategorie dennoch die am häufigsten genannte. Dies kann so interpretiert werden, dass strukturelle Aspekte der Einrichtung die Arbeit zwar nicht "ausmachen", jedoch scheinen die strukturellen Aspekte eine Grundvoraussetzung zu sein, warum eine (sozial)pädagogische Fachkraft die Arbeit und die Belastungen überhaupt bewältigen kann. Gerade bezogen auf die Fachkraft, welche überlegt, die Arbeitsstelle zu wechseln, scheinen die positiven institutionellen Strukturen der Grund zu sein, warum noch keine Kündigung eingereicht wurde (FK2, Z. 36- 45).

Des Weiteren scheinen vor allem Fort- und Weiterbildungen einen großen Schutzfaktor darzustellen, der den befragten Personen Handlungssicherheit und Selbstwirksamkeitserleben gibt (FK3, Z.32 - 43, FK4, Z. 143 - 150). Eine Fachkraft (FK4) absolvierte eine Weiterbildung zum Thema Traumapädagogik und konnte hieraus die "Herstellung eines sicheren Ortes" als besonders bedeutsamen Schutzfaktor für sich ableiten. Dies bestätigt die Aussage von Schmid und Kind (2018, S. 16), dass traumapädagogische Konzepte das Sicherheitserleben und den Kohärenzsinn stärken. Von allen Fachkräften wurde die Sichtweise geteilt, dass die Zusammenarbeit und der Zusammenhalt im Team als besonders essenziell betrachtet werden. Genau dieser Aspekt bewirkt die "Herstellung eines sicheren Ortes" für die Mitarbeiter*innen. Dies scheint diesen jedoch nicht explizit bewusst zu sein, sodass davon ausgegangen werden

kann, dass bis auf bei Fachkraft 4 noch keine traumapädagogischen Konzepte von Arbeitgebenden implementiert wurden.

Der Kohärenzsinn allgemein stellt bei vier der interviewten Personen einen wichtigen Schutzfaktor dar und bezieht sich auf alle drei Komponenten Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Bedeutsamkeit (Antonovsky, 1997, S. 34f.). Hierbei wird je nach Fachkraft meist eine Komponente als besonders stark beschrieben:

- 1) **Verstehbarkeit:** "Und dann geht es einem auch wieder besser, wenn man dann sieht - Ja klar, mein Gott das arme Kind hat seit Geburt um sein Leben gekämpft, weil er immer nichts zu essen gekriegt hat oder was weiß ich, so und dann versteht man es wieder besser und dann kann man das Ganze auch wieder leichter wegstecken." (FK1, Z. 41-44)
- 2) **Handhabbarkeit:** "Ich weiß, dass ich es in der Situation selber aushalten kann." (FK4, Z. 185f.)
- 3) **Bedeutsamkeit:** "Dann ist es vielleicht schon genug, wenn dieser junge Mensch – oder ein großer Erfolg sogar - wenn dieser junge Mensch sich nicht im Kindesalter schon selber umbringt, weil er sein Leben nicht mehr aushält, wenn der nicht ständig nur auf der Straße herum dümpelt." (FK5, Z. 562 - 565)

Somit kann das Ergebnis der Forschung, dass der Kohärenzsinn eine wichtige Schutzbasis darstellt (Antonovsky, 1997, S. 33; Trabert & Waller, 2013, S. 159), für die vorliegende Stichprobe als zutreffend beschrieben werden. Auffällig ist auch, dass bei der Fachkraft mit Kündigungsüberlegung keine Aussagen bezüglich des Kohärenzsinn zu finden sind und so vermutlich die Person ohne diese schützende Grundlage verletzbarer ist.

Wie bereits durch den aktuellen Forschungsstand deutlich wurde, scheint Arbeitszufriedenheit einen großen Einfluss auf die Resilienz im Arbeitskontext zu haben (Abu-Bader, 2002; Steinlin, Fischer, et al., 2015; Wagner et al., 2020). Inwiefern die Interviewten mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind, ist aus den Interviews nicht direkt ersichtlich. Jedoch lässt die Kündigungsüberlegung einer Fachkraft darauf schließen, dass diese mit der Arbeitsstelle nicht zufrieden ist bzw. die Belastungen zu hoch sind. Eine weitere Herangehensweise ist die differenzierte Betrachtung der verschiedenen Interviewten bezüglich möglicher Anker-Aspekte. Also starke positive Faktoren, die für die Fachkräfte von großer subjektiver Bedeutung sind (Wagner et al., 2020). Hierbei wurde ersichtlich, dass alle Befragten, solche Aspekte aufweisen bis auf die eben genannte Person.

Die persönlich beschriebenen Anker der Fachkräfte waren:

- Bezeichnung der Arbeit als Traumjob durch die abwechslungsreiche Art der Arbeit und familiäre Atmosphäre
- Möglichkeiten der persönlichen Weiterbildung durch Fortbildungen
- Das Team als "sicherer" Ort, die Weiterentwicklung der Jugendlichen und die Möglichkeit sich selbst besser kennenzulernen und zu entwickeln
- Bewunderung des Lebensmuts der Kinder und Jugendlichen, Sinnhaftigkeit der Arbeit durch den eigenen Anspruch benachteiligte Schichten zu unterstützen

Alle diese Aspekte wurden von der Forschenden als Anker eingeordnet, da diese besonders häufig genannt wurden bzw. sehr ausführlich geschildert wurden. Zudem wurden diese Aspekte als stark positiv beschrieben und machten vorhandene Belastungen damit weniger relevant (bspw. FK1, Z. 68 - 78, FK4, Z. 121 - 133).

Auf persönlicher Ebene ist die Haltung ein relevanter Faktor. Im Kategoriensystem konnten Unterkategorien zu *Distanzierung*, *Verständnis*, *Ausdauer und Aushalten* und *eigenem Anspruch* herausgearbeitet werden. Die ersten drei Unterkategorien wurden auch schon in der Forschung als hilfreiche Haltungen formuliert (Baumann, 2019, S. 119–123, 2020a, S. 179–183). Dabei ist das Verstehen der Verhaltensweisen der herausfordernden Kinder und Jugendlichen an die ausdauernde Haltung oder auch "Symptomtoleranz" (Baumann, 2020a, S. 180) geknüpft. Verstehen bedeutet hierbei nicht erklären, sondern die Zusammenhänge zwischen früheren Erfahrungen und aktuellen Reaktionen zu sehen. Ein Verhalten ist oftmals auch eine Überlebensstrategie und kann sich auf vergangene wie aktuelle Lebenssituationen beziehen. Somit sind für die Fachkraft destruktive Verhaltensweisen für die jungen Menschen sinnvoll, um ihre Leben aktiv zu bewältigen (Baumann, 2009, S. 22f.). Diese Herangehensweise wird von Baumann (2009) als "Verstehende Subjektlogische Diagnostik" bezeichnet und ist in der intensivpädagogischen Arbeit mit 'Systemsprengern' oder anderen verhaltensauffälligen Jugendlichen ein wichtiger Baustein, die jungen Menschen aktiv aushalten zu können (Bolz et al., 2019, S. 303). Die verstehende Haltung bezüglich der Verhaltensweisen der Kinder und Jugendlichen wurde von vier der fünf Fachkräfte genannt und stellt somit für die Fachkräfte einen relevanten Schutzfaktor dar. Die Fähigkeit, die jungen Menschen aushalten zu können, konnte in zwei Kategorien wiedergefunden werden. Zum einen natürlich in der Kategorie der professionellen Haltungen *Ausdauer*, *Aushalten* und *Optimismus* und zum anderen in der Kategorie der *Charakterliche Eigenschaften*. Hierbei wurde sehr häufig thematisiert, dass Gelassenheit, Geduld und Ruhe bewahren wichtige Eigenschaften sind, um mit 'Systemsprengern' arbeiten zu können.

Des Weiteren spielt für die befragten Mitarbeiter*innen die Fähigkeit, sich persönlich

abgrenzen zu können eine große Rolle. Die distanzierte Haltung bzw. die richtige Balance zwischen Nähe und Distanz zu finden, ist in der Sozialen Arbeit ein bekanntes und lang diskutiertes Thema (Baumann, 2019; Dörr & Müller, 2019; Oevermann, 1996). Besonders in der Arbeit mit 'Systemsprengern' ist diese Haltung von großer Bedeutung, da die Jugendlichen auf einer sehr persönlichen Ebene in den Konflikt gehen (Baumann, 2020a, S. 72). Der eigene Anspruch benachteiligte Schichten zu unterstützen, spielte bei einer Fachkraft eine wichtige Rolle, wurde von den anderen interviewten Personen jedoch nicht aufgegriffen. Dies zeigt, dass die individuelle Bedeutungszuschreibung sehr relevant ist und Sinnhaftigkeit in der Arbeit in verschiedenen Punkten gefunden werden kann.

Die Studie von Rau et al. (2017, S. 335) kam zu dem Ergebnis, dass pädagogische Fachkräfte in der stationären Jugendhilfe unter überdurchschnittlichen Belastungen stehen, aber gleichzeitig auch mehr Freude empfinden und so vermutlich über eine positive Grundeinstellung zum Leben verfügen. Dieser Optimismus und Freude an der Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen konnte durch die vorliegenden Interviews bekräftigt werden. In der Kategorie *Persönliche Eigenschaften* wurde der Punkt Lebensfreude sogar explizit genannt. In der Kategorie *Professionelle Kompetenzen* wurde die Fähigkeit zu deeskalieren als besonders wichtig empfunden. Diese Kompetenz zu fördern, stellte auch schon im Fachdiskurs einen relevanten Aspekt dar, da hierdurch Machtkämpfe abgewiesen werden können (Baumann, 2020a, S. 180).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die vorliegenden qualitativen Interviews einen Zusammenhang zwischen Belastungserleben und Schutzfaktoren vorweisen. Dies zeigt sich besonders deutlich bei der Fachkraft mit Kündigungsüberlegung, da bei dieser nur sehr wenige Schutzfaktoren vorliegen (siehe Anhang 10). Ebenso ist auffällig, dass jüngere Mitarbeiter*innen mit weniger Berufserfahrung in dem Feld anscheinend unter einer erhöhten Anspannung stehen. Dies belegt auch die Studie von Rau et al. (2017, S. 335) jedoch nur in Bezug auf das Alter und nicht bezüglich der Berufserfahrung im jeweiligen Arbeitsfeld. Dies könnte bedeuten, dass Lebenserfahrung einen höheren Einfluss auf das Belastungserleben hat als spezifische Berufserfahrung. Diese Hypothese muss jedoch mit Vorsicht betrachtet werden, da die beiden Faktoren in den Interviews nicht differenziert werden.

Dass in der Arbeit mit 'Systemsprengern' Belastungen vorhanden sind, ist allein durch die schwierigen Verhaltensweisen der jungen Menschen gegeben und kann von arbeitgebender Seite nicht beeinflusst werden. Jedoch kann durchaus Einfluss auf die Wahrnehmung der Belastungen genommen werden. Beispielsweise durch einen

verstehenden subjektlogischen Ansatz und unterstützende Strukturen in der Einrichtung. Hierbei könnten traumapädagogische Konzepte zur "Herstellung eines sicheren Ortes" einen guten Ansatzpunkt bieten.

Es ist wichtig zu betonen, dass die Ergebnisse sich nur auf die vorliegende Stichprobe beziehen und nicht repräsentativ für die allgemeine Arbeit mit 'Systemsprengern' im stationären Bereich sind. Allerdings ist die Zusammensetzung der Stichprobe bezüglich des Alters, der Berufserfahrung und der Ausbildung als sehr heterogen anzusehen und stellt durchaus die Vielfalt an Personen im sozialen Bereich dar (siehe 4.3 Stichprobenauswahl). Des Weiteren wurden verschiedene Arten von Belastungen untersucht, jedoch kann hier nicht so differenziert werden, dass ein Zusammenhang zwischen Art der Belastung und Intensität festgestellt werden kann. Es ist also nicht möglich, Hypothesen aufzustellen welche Belastungsfaktoren als Mikro- bzw. Makrostressoren empfunden werden. Hierbei wäre es von Nöten gewesen, dass die Forschende nochmal genauere Rückfragen stellt. Zudem hätte eine Leitfadenfrage bezüglich der Arbeitszufriedenheit, Klarheit gebracht, wie positiv oder negativ die (sozial)pädagogischen Fachkräfte ihre Arbeitssituation empfinden.

Darüber hinaus müssen Vergleiche mit vorliegenden Studien zu Belastungen mit Vorsicht betrachtet werden, da bei diesen allgemein Fachkräfte aus der stationären Jugendhilfe befragt wurden und nicht spezifisch auf die Arbeit mit 'Systemsprengern' hin. Da Fachkräfte aufgrund der herausfordernden Verhaltensweisen dieser Gruppe eher mehr Belastungen erfahren, könnte es bei Vergleichen zu einer Unterschätzung der Belastungssituation kommen. Bei Betrachtung der Studie von Steinlin et al. (2015, S. 29) war dies nicht der Fall, da in dieser, Einrichtungen befragt wurden, die junge Menschen mit besonderem Gewalt- und Aggressionspotential betreuen.

Zudem ist davon auszugehen, dass die befragten Personen schon eher eine Sensibilität für die Thematik aufweisen. Dies könnte darauf hinweisen, dass besonders resiliente Mitarbeiter*innen befragt wurden, die ungewöhnlich viele Schutzfaktoren aufweisen. Da die Untersuchung aber nicht zum Ziel hatte, quantitative Ergebnisse bezüglich Schutz- und Risikofaktoren zu formulieren, ist dieser Aspekt nicht von großer Bedeutung.

Letztlich muss aufgegriffen werden, dass durch die Corona-Pandemie die Daten nur telefonisch bzw. ein Interview per Video-Meeting erhoben wurde und durch fehlende Gestik und Mimik der Interviewpartner*innen die Interpretation der Aussagen erschwert wurde. Zudem zeigte die Untersuchung, dass durch die Corona-Einschränkungen die Fachkräfte mehr Belastungen erfahren. Dies könnte auch die allgemeine Wahrnehmung der negativen Belastungen intensiviert haben.

7. Fazit und Handlungsempfehlungen für Forschung und Praxis

Schlussendlich kann die Forschungsfrage *“Wie nehmen (sozial)pädagogische Fachkräfte die Arbeit mit ‘Systemsprengern’ wahr?”* so beantwortet werden: Einerseits erleben die befragten Personen die Arbeit als sehr herausfordernd und anstrengend. Vor allem aufgrund auf die vielen konfrontativen und grenzverletzenden Verhaltensweisen der ‘Systemsprenger’, wie auch in Bezug auf strukturelle Aspekte bspw. den Schichtdienst und allgemeinen Personalmangel. Andererseits finden die meisten Interviewpartner*innen an der Arbeit mit dieser heterogenen Gruppe auch viel bereicherndes. Dies ist nicht nur bei ‘Systemsprengern’ der Fall, sondern allgemein auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen bezogen. Neben der Weiterentwicklung der Kinder und Jugendlichen wird auch das Einbringen von Fähigkeiten und Weiterbildung der eigenen Person als stark positiv angesehen. Diese positiven Seiten auch sehen zu können, wird den Fachkräften vorrangig durch ihre Haltungen, wie persönliche und professionelle Schutzfaktoren ermöglicht. Auch der Kohärenzsinn und die allgemeine Einstellung zum Leben spielt hier eine große Rolle.

Wichtig ist zu betonen, dass das Erleben der Arbeitssituation somit nicht nur von Risiko- und Belastungsfaktoren bestimmt wird, sondern auch maßgeblich von vorhandenen Schutzfaktoren. Dies würde bedeuten, dass die Arbeitgeber*innen nicht nur bei der Verringerung von Belastungsfaktoren, sondern auch bei der Stärkung von Schutzfaktoren ansetzen sollten. Dies könnte beispielsweise durch traumapädagogische Konzepte zur “Herstellung eines sicheren Ortes” geschehen. Hier wurde auch von den Fachkräften ausdrücklich beschrieben, dass sie sich wünschen, dass die Belastungsthematik mehr in den Fokus rückt (siehe Kategoriensystem (KS) 7.4) und ein Raum zur Verfügung gestellt wird, über grenzverletzende Erfahrungen und auch schambesetzte Themen zu sprechen. Dadurch könnte eine gute emotionale Versorgung der Mitarbeiter*innen gewährleistet werden und Personalfuktuation verringert werden. Zudem wünschen sich die Fachkräfte, dass durch ausreichende Fortbildungen, Lernen von Selbstfürsorge und einer angenehmen Arbeitsatmosphäre es den Beschäftigten ermöglicht wird, längerfristig in der Einrichtung zu bleiben (siehe KS 7.3). Dadurch könnte auch eine gute Qualität der Arbeit für die Kinder und Jugendlichen sichergestellt werden. Auf institutioneller Ebene wird besonders betont, dass ein psychologischer Fachdienst explizit für die Mitarbeiter*innen zur Verfügung stehen sollte. Dieser sollte möglichst unabhängig von der Einrichtung sein und auch flexibel und kurzfristig Termine anbieten können. Auch der Wunsch nach flexibleren Springer*innen wurde genannt.

Die systemübergreifenden Veränderungswünsche und Wünsche in Bezug auf das Jugendamt wurden am häufigsten formuliert. Die Fachkräfte nannten, dass sie primär flexiblere und individuelle Hilfen begrüßen würden, um auf die konkreten Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen einzugehen. Hierbei scheitert es oftmals an der Finanzierung von mehreren Ansatzpunkten und Unterstützungsangeboten. Auch eine präventive und nachhaltige Herangehensweise mit mehr Investitionen wäre erstrebenswert. Es wurde hier jedoch auch der Aspekt genannt, dass sich in den letzten Jahren im Heimbereich schon viel verbessert hat. Dennoch würde mehr Geld für die Kinder und Jugendlichen bewirken, dass diese später nicht mehr so abhängig vom Sozialsystem sind. Weitere Defizite wurden unter anderem im Schulkontext genannt. Die Beschulbarkeit auch von 'Systemsprengern' zu gewährleisten, obwohl diese mehr Arbeit bedeuten, ist für die Fachkräfte ein wichtiger Faktor damit die herausfordernden jungen Menschen im System gehalten werden können. Allgemein benötigt es eine geduldige und aushaltende Haltung mit einer konstruktiven Zusammenarbeit zwischen den Systemen Schule und Ausbildung, Kinder- und Jugendpsychiatrie und Kinder- und Jugendhilfe, um ein Verschieben der Verantwortlichkeiten und Durchreichen der Kinder und Jugendlichen zu verhindern.

Die Forschung in Bezug auf Belastungen und positive Aspekte der Arbeit in der stationären Jugendhilfe, und auch in Bezug auf 'Systemsprenger', ist sehr defizitär und schwer vergleichbar. Aufgrund dessen ist es erforderlich, dass vorhandene Risiko- und Schutzfaktoren, wie deren Zusammenhang noch differenzierter untersucht werden, um herauszufinden, welche Faktoren besonders relevant sind und wo angesetzt werden kann.

Durch die Arbeit ist ersichtlich geworden, dass 'Systemsprenger' einerseits das System sprengen, aber auch vom System gesprengt werden. Die Kinder und Jugendlichen können dabei in ihrer Lebensweise als sehr resilient angesehen werden und sind sehr gut darin, Schwächen des Systems auszunutzen und somit auf diese aufmerksam zu machen. Die nötige Folgerung hieraus ist, dass das System kontinuierlich verbessert werden muss, um allen Kindern und Jugendlichen ein stabiles Umfeld mit tragfähigen Beziehungen anzubieten. Auf institutioneller Ebene ist es von großer Bedeutung, die Sichtweise und das Fachwissen der pädagogischen Fachkräfte mehr mit einzubeziehen und diese durch ausreichende schützende Strukturen, wie eine gute emotionale Versorgung, dazu zu befähigen, langfristig in dem Arbeitsfeld und der Einrichtung zu bleiben, um dadurch eine qualitative Arbeit sicherzustellen.

Literaturverzeichnis

- Abu-Bader, S. (2002). Work satisfaction, burnout, and turnover among social workers in Israel: A causal diagram. *International Journal of Social Welfare*, 9, 191–200.
<https://doi.org/10.1111/1468-2397.00128>
- AGJ. (2011). *Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe: Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe—AGJ*. Verfügbar unter <https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2011/Fachkraeftemangel.pdf>
- Antonovsky, A. (1997). *Salutogenese: Zur Entmystifizierung der Gesundheit* (A. Franke & N. Schulte, Übers.). Tübingen: Dgvt-Verlag. (Original erschienen 1987)
- Baumann, M. (2009). *Verstehende Subjektlogische Diagnostik bei Verhaltensstörungen: Ein Instrumentarium für Verstehensprozesse in pädagogischen Kontexten*. Hamburg: tredition.
- Baumann, M. (2018). Kinder, die Systeme sprengen?. Die Dynamik scheiternder Hilfeverläufe und (ver-)störender Verhaltensweisen. *Unsere Jugend*, 70(1), 2–10. <https://doi.org/10.2378/uj2018.art02d>
- Baumann, M. (2019). *Kinder, die Systeme sprengen. Band 2: Impulse, Zugangswege und hilfreiche Settingbedingungen für Jugendhilfe und Schule*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Baumann, M. (2020a). *Kinder, die Systeme sprengen. Band 1: Wenn Jugendliche und Erziehungshilfe aneinander scheitern* (4., unveränderte Aufl.). Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Baumann, M. (2020b). Systemsprenger. *Sozialmagazin*, 45(11+12), 15–20.
- Bengel, J., & Hubert, S. (2010). *Anpassungsstörung und akute Belastungsreaktion*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Bengel, J., & Lyssenko, L. (2012). *Resilienz und psychologische Schutzfaktoren im Erwachsenenalter—Stand der Forschung zu psychologischen Schutzfaktoren von Gesundheit im Erwachsenenalter* (BZgA, Hrsg.). Köln: BZgA.
- Bengel, J., Strittmatter, R., & Willmann, H. (2006). *Was erhält Menschen gesund?*

- Antonovskys Modell der Salutogenese—Diskussionsstand und Stellenwert*
(BZgA, Hrsg.; 9., erweiterte Aufl.). Köln: BZgA.
- BGW (Hrsg.). (2011). *Gewalt und Aggression in Betreuungsberufen*. Verfügbar unter <https://www.yumpu.com/de/document/read/3679612/gewalt-und-aggression-in-betreuungsberufen-tp-puga>
- Bolz, T., Albers, V., & Baumann, M. (2019). Beziehungsgestaltung mit Systemsprengern. *Unsere Jugend*, 71(7+8), 297–304.
<https://doi.org/10.2378/uj2019.art49d>
- Dachrodt, H.-G., Koberski, W., Engelbert, V., & Dachrodt, G. (Hrsg.). (2014). *Praxishandbuch Human Resources. Management—Arbeitsrecht—Betriebsverfassung*. Wiesbaden: Springer Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-00586-3>
- Deutsches Institut für Urbanistik (Hrsg.). (2014). *Grenzgänger, Systemsprenger, Verweigerer—Wege, schwierig(st)e Kinder und Jugendliche ins Leben zu begleiten. Dokumentation der Fachtagung am 3. und 4. April 2014 in Potsdam*. Berlin: Dt. Inst. für Urbanistik.
- Deutsches Institut für Urbanistik (Hrsg.). (2016). *Systemsprenger verhindern—Wie werden die Schwierigen zu den Schwierigsten?. Dokumentation der Fachtagung am 3. und 4. Dezember 2015 in Berlin*. Berlin: Dt. Inst. für Urbanistik.
- Dörr, M., & Müller, B. (2019). Einleitung: Nähe und Distanz als Strukturen der Professionalität pädagogischer Arbeitsfelder. In M. Dörr (Hrsg.), *Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität* (4., aktualisierte und erweiterte Aufl., S. 14–39). Weinheim: Beltz Juventa Verlag. Verfügbar unter http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783779950080
- Ebert-Rall, T. (2019). Burnout: „Oft versteckt sich dahinter Depression“. *Ärzte-Zeitung*, S. 6. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-95310-0>

- Erdelyi, P. (2011). Die Kooperation zwischen Jugendhilfe und Psychiatrie. *Forum Erziehungshilfen*, 17(2), 111–116.
- Esser, K. (2014). Von schwierigen und schwierigsten Jugendlichen in der stationären Jugendhilfe. Unbequeme Fragen und unerhörte Antworten. *Sozialmagazin*, 39(9+10), 76–83.
- Freyberger, H. J., Ulrich, I., Dudeck, M., Barnow, S., Kleinwort, K., & Steinhart, I. (2004). *Woran scheitert die Integration in das psychiatrische Versorgungssystem?. Qualitative Ergebnisse einer Untersuchung zur „Systemsprenger-Problematik“ in Mecklenburg-Vorpommern*. Manuskript eingereicht zur Publikation. Verfügbar unter <https://www.sozialpsychiatrie-mv.de/PDF/MPSystemsprengerPublikation2.pdf>
- G. E. W. Rheinland Pfalz. (2021). *Was ist los in der Kinder- und Jugendhilfe 2017—GEW kritisiert zunehmende Ökonomisierung*. GEW Rheinland-Pfalz. Verfügbar unter <https://www.gew-rlp.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/was-ist-los-in-der-kinder-und-jugendhilfe-2017-gew-kritisiert-zunehmende-oekonomisierung/>
- Giertz, K., & Gervink, T. (2017). „Systemsprenger“ oder eher PatientInnen mit einem individuellen und komplexen Hilfebedarf?. Welche Konsequenzen ergeben sich aus den Erkenntnissen der Forschung zur „Systemsprenger-Problematik“ für die psychiatrische, psychosoziale und psychotherapeutische Versorgung? *Psychotherapie Forum*, 22(4), 105–112. <https://doi.org/10.1007/s00729-017-0104-0>
- Helfferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Helfferich, C. (2019). Leitfaden- und Experteninterviews. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 669–686). Wiesbaden: Springer Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_44
- Kaiser, R. (2014a). Die Planung und Durchführung qualitativer Experteninterviews. In

- R. Kaiser (Hrsg.), *Qualitative Experteninterviews. Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung* (S. 51–88). Wiesbaden: Springer Verlag.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-02479-6_3
- Kaiser, R. (2014b). Konzeptionelle und methodologische Grundlagen qualitativer Experteninterviews. In R. Kaiser (Hrsg.), *Qualitative Experteninterviews. Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung* (S. 21–49). Wiesbaden: Springer Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-658-02479-6_2
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (3. Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa Verlag.
- Levenstein, S., Prantera, C., Varvo, V., Scribano, M. L., Berto, E., Luzi, C., & Andreoli, A. (1993). Development of the perceived stress questionnaire: A new tool for psychosomatic research. *Journal of Psychosomatic Research*, 37(1), 19–32.
[https://doi.org/10.1016/0022-3999\(93\)90120-5](https://doi.org/10.1016/0022-3999(93)90120-5)
- Lloyd, C., King, R., & Chenoweth, L. (2002). Social Work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health*, 11(3), 255–265.
<https://doi.org/10.1080/09638230020023642>
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse* (12., vollständig überarbeitete und aktualisierte Aufl.). Weinheim: Beltz Verlag. Verfügbar unter <http://content.select.com/de/portal/media/view/552557d1-12fc-4367-a17f-4cc3b0dd2d03?forceauth=1>
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (6., überarbeitete Aufl.). Weinheim: Beltz Verlag.
- Oevermann, U. (1996). Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In A. Combe & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns* (S. 70–182). Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Perrez, M., & Baumann, U. (Hrsg.). (2011). *Lehrbuch Klinische Psychologie—Psychotherapie* (4., aktualisierte Aufl.). Bern: Huber Verlag.

- Peters, F. (2019). Die soziale Konstruktion der ‚Schwierigen‘. Ein soziologischer Blick. *FORUM für Kinder und Jugendarbeit*, 3, 5–9.
- Rau, T., Ohlert, J., Seidler, C., Fegert, J. M., & Allroggen, M. (2017). Belastungen von Fachkräften in stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. *Psychotherapie, Psychosomatik, medizinische Psychologie*, 67(8), 331–337.
- Richter, D., & Berger, K. (2009). Psychische Folgen von Patientenübergriffen auf Mitarbeiter. *Der Nervenarzt*, 80, 68–73. <https://doi.org/10.1007/s00115-008-2564-5>
- Schablon, A. (2011). *Gewalt und Aggression gegenüber Mitarbeitern in der Behindertenhilfe* (BGW Forum, Hrsg.). Verfügbar unter <https://www.yumpu.com/de/document/read/21238793/gewalt-und-aggression-gegenuber-mitarbeitern-in-der->
- Schaefer, H., & Blohmke, M. (1972). *Sozialmedizin. Einführung in die Ergebnisse und Probleme der Medizin-Soziologie und Sozialmedizin*. Stuttgart: Georg Thieme Verlag.
- Schmid, M., & Kind, N. (2018). Folgen an Grenzverletzungen an sozialpädagogischen Fachkräften in stationären Settings. „Bekomme ein dickes Fell und bewahre dir ein empfindsames Herz“. *Unsere Jugend*, 70(1), 11–20.
- Schoch, J. (1989). *Heimerzieher als Durchgangsberuf?. Eine theoretische und empirische Studie zur Personalfluktuaton in der Heimerziehung*. Weinheim: Juventa Verlag.
- Schreier, M. (2013a). Qualitative Erhebungsmethoden. In W. Hussy, M. Schreier, & G. Echterhoff (Hrsg.), *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor* (S. 222–244). Berlin: Springer Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-642-34362-9_6
- Schreier, M. (2013b). Qualitative Forschungsmethoden. In W. Hussy, M. Schreier, & G. Echterhoff (Hrsg.), *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor* (S. 189–221). Berlin: Springer Verlag.

https://doi.org/10.1007/978-3-642-34362-9_5

- Schwabe, M. (2019). *Eskalation und De-Eskalation in Einrichtungen der Jugendhilfe. Konstruktiver Umgang mit Aggression und Gewalt in den Arbeitsfeldern der Jugendhilfe* (6. Aufl.). Weinheim: Beltz Verlag. Verfügbar unter <https://content-select.com/de/portal/media/view/5c84e9d0-d910-4cc8-a6aa-646eb0dd2d03>
- Schwabe, M., & Thimm, K. (2019). Fachlichkeit in den Hilfen zur Erziehung. Antworten und Fragen. *Unsere Jugend*, 71(3), 116–122.
- Steinlin, C., Dölitzsch, C., Fischer, S., Lüdtke, J., Fegert, J., & Schmid, M. (2015). Burnout, Posttraumatische Belastungsstörung und Sekundärtraumatisierung—Belastungsreaktionen bei pädagogischen Fachkräften in Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen der Schweiz. *Trauma und Gewalt*, 9(1), 6–21.
- Steinlin, C., Dölitzsch, C., Fischer, S., Schmeck, K., Fegert, J. M., & Schmid, M. (2016). Der Zusammenhang zwischen Burnout-Symptomatik und Arbeitszufriedenheit bei pädagogischen Mitarbeitenden in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie*, 65(3), 162–180.
<https://doi.org/10.13109/prkk.2016.65.3.162>
- Steinlin, C., Fischer, S., Dölitzsch, C., Fegert, J. M., & Schmid, M. (2015). Pädagogische Arbeit in Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen, eine gefahrgeneigte Tätigkeit. Ergebnisse einer epidemiologischen Studie. *Trauma & Gewalt*, 9(1), 22–33.
- Trabert, G., & Waller, H. (2013). *Sozialmedizin. Grundlagen und Praxis* (7., aktualisierte und erweiterte Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Udris, I. (n.d). Stress. In *Lexikon der Psychologie*. Verfügbar unter <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/stress/14947>
- Wagner, L., Jennrich, M., & Baumann, M. (2020). Mitarbeitersicherung—Professionalisierung pädagogischer Berufe zwischen Belastung und Arbeitszufriedenheit. In M. Baumann & B. Hagen (Hrsg.), *Arbeiten in Sicherheit—Jugendhilfe zwischen Herausforderungen und Mitarbeiterfürsorge*

(S. 8–19). Dähre: Schöneworth Verlag.

WIdO (Hrsg.). (2011). *Pressemitteilung. Burnout auf dem Vormarsch*. Verfügbar unter <https://docplayer.org/18769597-Pressemitteilung-burnout-auf-dem-vormarsch.html>

Witte, M., & Sander, U. (2006). *Erziehungsresistent? Problemjugendliche als besondere Herausforderung für die Jugendhilfe*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren. Verfügbar unter <https://pub.uni-bielefeld.de/record/1858686>

Anhang

| | |
|---|-----|
| Anhang 1: E-Mail an die Einrichtungen | 52 |
| Anhang 2: Datenschutzerklärung | 53 |
| Anhang 3: Interviewleitfaden | 55 |
| Anhang 4: Transkriptionsregeln | 57 |
| Anhang 5: Interviewtranskripte | 58 |
| Anhang 5.1: Transkript Fachkraft 1 | 58 |
| Anhang 5.2: Transkript Fachkraft 2 | 66 |
| Anhang 5.3: Transkript Fachkraft 3 | 73 |
| Anhang 5.4: Transkript Fachkraft 4 | 81 |
| Anhang 5.5: Transkript Fachkraft 5 | 90 |
| Anhang 6: Tabelle mit Risiko- und Schutzfaktoren der Fachkräfte | 103 |

Anhang 1: E-Mail an die Einrichtungen

Nürnberg, den 01. Februar 2021

Sehr geehrte Damen und Herren,

mein Name ist Lea Strzelecki und ich studiere Soziale Arbeit an der Evangelischen Hochschule in Nürnberg im 7. Semester.

Im Rahmen meiner Bachelorarbeit möchte ich qualitative Interviews durchführen, die sich damit auseinandersetzen, wie pädagogische Fachkräfte die Arbeit mit Systemsprenger*innen wahrnehmen.

Dabei gehen die Fragen des Interviews auf positive Faktoren der Arbeit, mögliches Belastungserleben und Wünsche der Mitarbeiter*innen bezüglich Unterstützungs- und Veränderungsmöglichkeiten ein.

Aufgrund dessen, suche ich pädagogische Fachkräfte, die mit sogenannten „Systemsprenger*innen“ arbeiten oder gearbeitet haben und bereit sind online oder per Telefon ein ca. 30 minütiges Interview mit mir zu führen. Beschäftigen Sie Fachkräfte, die eventuell für ein Interview in Frage kommen könnten? Die erhobenen Daten werden natürlich anonymisiert und vertraulich behandelt.

Im Anhang finden Sie noch mein Exposé mit genaueren Informationen zu der Thematik der Arbeit. Bei weiteren Fragen können Sie mich gerne kontaktieren unter 0151/58062301 oder lea.strzelecki@stud.evhn.de

Ich freue mich auf ihre Rückmeldung!

Mit freundlichen Grüßen

Lea Strzelecki

Anhang 2: Datenschutzerklärung

Informationen und Einwilligungserklärung zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen der Bachelorarbeit „ Subjektives Erleben der Arbeit mit Systemsprenger*innen von pädagogischen Fachkräften in der stationären Jugendhilfe“

A. Informationen zur Datenverarbeitung

1. Verantwortliche für die Datenverarbeitung: Lea Strzelecki

Durchführung der Interviews: Februar 2021

2. Zweck der Datenerhebung: Im Mittelpunkt der Befragung steht, wie pädagogische Fachkräfte die Arbeit mit Systemsprenger*innen wahrnehmen. Dabei können positive Faktoren der Arbeit, wie erlebte Belastungen eine Rolle spielen. Darüber hinaus sollen auch Wünsche der Befragten, Veränderungs- und Handlungsmöglichkeiten auf struktureller, wie systemischer Ebene, thematisiert werden. Ziel der qualitativen Forschungsarbeit ist es ein differenziertes Bild über die Arbeit mit Systemsprenger*innen aus der Sichtweise von pädagogischen Fachkräften zu bekommen und eventuelle Veränderungs- und Unterstützungsmöglichkeiten herauszuarbeiten.

3. Umgang mit personenbezogenen Daten:

Die Erhebung der Daten erfolgt telefonisch oder via „Zoom- Meeting“. Die Aufzeichnung erfolgt über ein Diktiergerät.

Das erhobene Datenmaterial wird für die Analyse anonymisiert verschriftlicht und digital gespeichert, genauso wie ihre Kontaktdaten. Eventuelle Video-Aufzeichnungen, sowie das Audiomaterial werden nach der Transkription gelöscht.

Alle erhobenen personengebundenen Daten werden anonymisiert und ausschließlich von der Forscherin genutzt und verarbeitet. Eine Weitergabe von Informationen, die Rückschlüsse auf ihre Person erlauben, an Dritte erfolgt ausdrücklich nicht. Daten, die an Dritte zum Zweck der Analyse und Interpretation weitergegeben werden, sind zuvor anonymisiert worden.

Grundsätzlich wird in der späteren Darstellung der Befunde keine Zuordnung zu einzelnen Personen möglich sein, die Ergebnisse zusammenfassend und/ oder Aussagen nur anonymisiert wiedergegeben werden.

4. Rechtsgrundlage

Die Forscherin verarbeitet die von Ihnen erhobenen personenbezogenen Daten auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß DSGVO §6 Nr.1. Sofern besondere Kategorien personenbezogener Daten betroffen sind, verarbeitet sie die von Ihnen erhobenen personenbezogenen Daten auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß DSGVO §13 (2) Nr. 1

Bei Fragen und Anregungen zum Datenschutz können Sie sich an die Forscherin oder an den Datenschutzbeauftragten der Evangelischen Hochschule Nürnberg wenden.

Lea Strzelecki:

lea.strzelecki@stud.evhn.de

Datenschutzbeauftragter: Herr Sebastian Feder

datenschutz.nuernberg@elkb.de

5. Ihre Rechte

Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben haben Sie gegenüber der Forscherin grundsätzlich Anspruch auf:

- Bestätigung, ob Sie betreffende personenbezogenen Daten durch die Forscherin verarbeitet werden,
- Auskunft über diese Daten und Umstände der Verarbeitung ,
- Berichtigung, soweit diese Daten unrichtig sind,
- Löschung, soweit für die Verarbeitung keine Rechtfertigung und keine Pflicht zur Aufbewahrung (mehr) besteht,
- Einschränkung der Verarbeitung in besonderen gesetzlichen Fällen und
- Übermittlung Ihrer personenbezogenen Daten – soweit Sie diese bereitgestellt haben – an Sie oder einen Dritten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format.

B. Einwilligungserklärung erfolgt schriftlich vor der Durchführung des Interviews

Hiermit bestätigen Sie, dass Sie die Information unter A. zur Kenntnis genommen haben und willigen ein, dass Ihre personenbezogenen Daten, wie unter A. beschrieben, erhoben und verarbeitet werden dürfen.

(Name, Vorname)

(Datum, Unterschrift)

Ihre Einwilligung kann jederzeit gegenüber der Verantwortlichen der Datenverarbeitung schriftlich oder per E-Mail an lea.strzelecki@stud.evhn.de mit Wirkung auf die Zukunft widerrufen werde

Anhang 3: Interviewleitfaden

| Leitfrage/ Inhaltsfrage | Stichwörter | Konkrete Fragen | Steuerungs- und Aufrechterhaltungsfragen |
|--|--|---|---|
| Einstieg/ Aufwärmen | Lockere Atmosphäre + Einverständnis | <ul style="list-style-type: none"> • Schön, dass das mit dem Interview geklappt hat. • Ist es für sie in Ordnung das Interview aufzuzeichnen? (Unterschiedene Erklärung abgegeben?) | |
| Soziodemographische Daten | Daten zur interviewten Person | <ul style="list-style-type: none"> • (Alter?) • Wie lange arbeiten Sie schon in der stationären Jugendhilfe? • Welche Einrichtung? • Inwiefern haben Sie schon mit sog. Systemsprengern zusammengearbeitet? | |
| Was finden Sie bereichernd an der Arbeit mit Systemsprenger*innen? | Positiver Einstieg/ Hinführung | <ul style="list-style-type: none"> • Welche positiven Erlebnisse hatten/ haben Sie? • Erzählen Sie doch mal, was ihnen besonders an ihrer Arbeit gefällt? | |
| Welche Belastungen oder Grenzverletzungen erleben Sie? | Erlebte Belastungen und Grenzverletzungen | <ul style="list-style-type: none"> • Was haben Sie an der Arbeit als (besonders) belastend erlebt? • Gab es Situationen in denen Sie Grenzverletzungen durch Jugendliche erlebt haben? • Gab es Situationen in denen sie Grenzverletzungen beobachtet haben? • Inwiefern fanden Sie dies belastend? | Wie ging es ihnen damit? Wie gingen Sie damit um? Hatte die Belastungen Konsequenzen für ihre Arbeit? Wie verstehen Sie den Begriff Grenzverletzungen? |
| Was hat Ihnen geholfen mit den Belastungen umzugehen? | Unterstützungsmöglichkeiten/ Methoden/ Haltungen | <ul style="list-style-type: none"> • Welche Möglichkeiten gab es in der Einrichtung sich Unterstützung zu suchen? (Wie ist ihre Einrichtungsleitung mit der Situation umgegangen ?) • Was hat Ihnen persönlich geholfen? • Welche eigenen Methoden haben Sie | Können Sie das noch genauer beschreiben? |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | <p>entwickelt mit der Situation umzugehen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Haltung hat Ihnen geholfen? | |
| <p>Wenn Sie die Möglichkeit hätten, etwas in der Arbeit mit Systemsprenger*innen anders zu gestalten in der Einrichtung oder sogar auf systemischer Ebene.</p> <p>Würden Sie etwas verändern? Wenn ja, was würden Sie verändern?</p> | <p>Veränderungsmöglichkeiten (Systemisch/ Strukturell)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Welche Probleme/ Defizite sehen Sie im Hilfesystem? • Inwiefern müssten die Strukturen der Einrichtung verändert werden? • Wo sehen sie Potenzial für Veränderung? • Für wie realistisch halten Sie eine Umsetzung? | <p>Wie müsste man vorgehen? Was wäre dann anders/ möglich?</p> |
| <p>Welche persönliche Stärken sind in der Intensivpädagogik nötig? Und im Umgang mit Systemsprenger*innen hilfreich?</p> | <p>Kompetenzebene/ persönliche Methoden</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Welche persönlichen Eigenschaften/ Haltungen sind hilfreich? • Welche Kompetenzen sollten besonders gut ausgebildet sein? • Was kann helfen mit Systemsprenger*innen tragfähige Beziehungen aufzubauen? • Wie können pädagogische Fachkräfte, die Beziehung besser „aushalten“? | <p>Was haben sie sich im Laufe ihrer Berufszeit angeeignet?</p> <p>Inwiefern hat sich ihr Umgang mit schwierigen Situationen/ ihre Haltung verändert?</p> |
| <p>Gibt es noch etwas was Ihnen wichtig ist, dass noch nicht angesprochen wurde?</p> <p>Abschied und Dankeschön</p> | <p>Offener Abschluss</p> | <p>Vielen Dank für ihre Zeit</p> | |

Anhang 4: Transkriptionsregeln

Transkriptionsregeln angelehnt an Kuckartz (2016, S. 167):

1. Leichte Sprachglättung: umgangssprachliche Ausdrücke oder Dialekt wird in das Hochdeutsche umformuliert, z.B. „ah weng“ → „ein wenig“
2. Folgende Lautäußerungen werden nicht mit in das Transkript übernommen: „ähm“, „äh“, „hmm“, „mhm“. Ebenso Hintergrundgeräusche und Lautgeräusche, wie Räuspern, Husten, Lachen.
3. Zustimmende bestätigende Lautäußerungen des Interviewers werden nicht transkribiert, soweit sie den Redefluss der anderen Person nicht unterbrechen.
4. Längere Pausen werden durch in Klammern gesetzte Auslassungspunkte (...) gekennzeichnet.
5. Betonte Begriffe der interviewten Person werden unterstrichen.
6. Wortabbrüche werden durch einen Spiegelstrich dargestellt, z.B. „den mir zust-also den Jugendlichen, für die ich zuständig bin“
7. Wortwiederholungen oder das Verändern des Satzes im Gespräch werden auch Spiegelstriche gekennzeichnet, z.B. „ist jetzt nicht – nicht automatisch gegeben“
8. Unverständliche Wörter werden durch (unv.) kenntlich gemacht.
9. Kurze Einwürfe der interviewten Person werden in Klammern dargestellt, z.B. „...Verhaltensweisen beeinflussen“ (FK1: Ja.) Gut dann...“
10. Alle Angaben, die Rückschlüsse auf eine befragte Person erlauben, werden anonymisiert z.B. „XY Jahre“

Anhang 5: Interviewtranskripte

Anhang 5.1: Transkript Fachkraft 1

| | |
|--------------------------------------|------------------------------|
| Name der Audiodatei | Interview_FK1 |
| Datum der Aufnahme | 12.02.2021 |
| Dauer der Aufnahme | 30:22 Minuten |
| Interviewsituation | telefonisch |
| Nachweis der Einverständniserklärung | DSV_FK1 |
| Befragte Person | FK1 |
| Interviewerin | Lea Strzelecki (LS) |
| Datum der Transkription | 13.02. - 14.02. |
| Transkribiert von | Lea Strzelecki |

- 1 **LS:** Genau. Dann am Anfang, also würde mich einfach so ein bisschen interessieren so
2 – kannst du ja vielleicht einfach mal erzählen, was du bereichernd findest an der Arbeit
3 mit sogenannten Systemsprengern?
- 4 **FK1:** Ja. Also (..) bereichernd. Also was ich gut finde ist, dass einfach wenn man
5 beharrlich genug ist, dass man dann einfach immer die Fortschritte sieht und wie man
6 sieht, wie die Kinder dann langsam Vertrauen kriegen und (..) ja wie soll ich sagen, dass
7 sie dann einfach - ja dass sie einem Vertrauen und dann eine Bindung sich auch aufbaut.
- 8 **LS:** Ja, das man mit der Zeit quasi so eine tragfähige Beziehung (**FK1:** Ja) dann –
- 9 **FK1:** Ja das ist langwierig, aber man sieht – und dann - das finde ich dann einfach das
10 Schönste daran, ja.
- 11 **LS:** Ja. Das gibt einem dann auch mehr Freude an der Arbeit, sag ich mal, wenn man
12 auch sieht, was man dann erreicht hat. (**FK1:** Ja. Genau.) Ja, genau (..) Dann ein zweiter
13 Teil, was mich interessieren würde, ob du Belastungen erlebst, so besonders in der
14 Begegnung mit Systemsprengern und wenn ja, welche?
- 15 **FK1:** Also es gibt auf jeden Fall Belastungen. Es ist ziemlich Kräfte raubend, weil man
16 oft – man hat einfach oft immer diesen ständigen Kampf irgendwie was zu erreichen,
17 was man jetzt zum Beispiel will, weil wir haben momentan einen, der ist dann auch noch
18 zusätzlich extrem mediensüchtig, sag ich mal, und da ist es dann ganz schwierig, ihm
19 seine Medien abzunehmen, weil er ist ja noch nicht alt genug, dass er das alles hat und

- 20 das ist ein extremer Kampf, aber ja (..)
- 21 **LS:** Also quasi diese ständige Konfrontation.
- 22 **FK1:** Ja, das ist auch ziemlich ermüdend und dann ist das halt manchmal auch irgendwie
23 (..) emotional fühlt man sich ab und zu mal – naja gut, er – er betitelt einen mit allerhand
24 Worten und das ist dann auch nicht immer so einfach wegzustecken, sag ich mal.
- 25 **LS:** Also zum Beispiel Beleidigungen und Beschimpfungen. (**FK1:** Ja extrem, ja so.) Wie
26 gehst du dann damit um?
- 27 **FK1:** Also, wenn ich jetzt in der Arbeit bin, dann ignoriere ich ihn da einfach und mach
28 jetzt kein großes Drama aus dem was er jetzt zu mir gesagt hat. Ich dreh mich dann
29 meistens um und geh dann weg oder ich mach nochmal so eine Ansage – was er jetzt -
30 „Geh jetzt in das Bett“ oder „Geb mir jetzt dein Handy“ und wenn er dann mich mit F oder
31 H oder SCH betitelt. Dann dreh ich mich einfach um und geh weg. An schlechten Tagen
32 fühlt man sich halt dann hinterher, wenn man sich den Tag nochmal so durch den Kopf
33 gehen lässt, schon ein bisschen niedergeschlagen, aber ja man muss es halt irgendwie
34 wegstecken.
- 35 **LS:** Gibt es da auch - quasi Möglichkeiten irgendwie in der Einrichtung da Unterstützung
36 zu suchen oder macht das eigentlich jeder so mit sich selber aus?
- 37 **FK1:** Also ja im Grunde genommen macht es jeder mit sich selber – wir haben allerdings
38 – wir sprechen dann untereinander – das Team halt - in den Teamsitzungen oder
39 manchmal haben wir auch eine Supervision dann, nur zu dem Fall praktisch, und dann
40 können wir darüber reden und dann wird das dann alles wieder irgendwie - aufgedrösel.
41 Und dann geht es einem auch wieder besser, wenn man dann sieht - Ja klar, mein Gott
42 das arme Kind hat seit Geburt um sein Leben gekämpft, weil er immer nichts zu essen
43 gekriegt hat oder was weiß ich, so und dann versteht man es wieder besser und dann
44 kann man das Ganze auch wieder leichter wegstecken.
- 45 **LS:** Das man quasi so das Verhalten für sich dann verständlich macht, wenn man halt
46 auch die Hintergründe anschaut. (**FK1:** Ja, genau.) Ja, genau. (..) gibt es - oder hast du
47 noch anders irgendwie Grenzverletzungen durch so Jugendliche erlebt? Du hast ja jetzt
48 schon Beleidigungen oder Beschimpfungen genannt (..)
- 49 **FK1:** Ja, ich mein es waren schon welche vor mir gestanden mit der Faust und haben
50 gesagt „Ich hau dir jetzt einen in die Fresse.“ oder „Ich schlag dich zusammen.“ und da
51 hat man zwar innerlich leicht Angst, aber das zeigt man halt äußerlich nicht. Und ich
52 muss sagen in meinen ganzen vielen Jahren Jugendhilfe war ich erst einmal - und das
53 war kürzlich – erst neulich - war ich kurz davor, dass ich gedacht habe, jetzt rufe ich mal
54 die Polizei an. Aber so waren – ist es eigentlich immer bei Drohungen geblieben. Einmal
55 wurde ich versehentlich gebissen, aber das war, weil ich - zwei streitende Mädchen da
56 dazwischen gegangen bin. Ja, aber sonst.
- 57 **LS:** Und hat das dann Konsequenzen für die weitere Arbeit, wenn man so was erlebt?
- 58 **FK1:** (..) Nein (..) eigentlich nicht. Ja, ich muss jetzt dazu sagen, ich war - ich hatte schon
59 mal -zweimal Burnout und bin - war auch schon zweimal in psychotherapeutischer
60 Behandlung und da geht es dann meistens um die Arbeit. Also ich muss mich dann
61 immer beim Therapeuten wieder praktisch – wie soll ich sagen – ja halt wieder
62 geraderücken, so ungefähr. Liegt vielleicht, aber auch am Alter ich bin ja schon XY⁶

⁶ Anonymisierung aus Datenschutzgründen

63 Jahre alt und da ist das halt auch alles nicht mehr so – nervlich nicht mehr so stabil wie
64 früher.

65 **LS:** Aber du bist ja auch schon sehr lange in der stationären Jugendhilfe. (**FK1:** Ja.) Also
66 das ist ja auch eher selten (**FK1:** Ja.) glaube ich, dass da quasi (..) Mitarbeiter so lange
67 dabeibleiben.

68 **FK1:** Ja, also es ist ja auch eigentlich mein Traumjob – also nicht eigentlich, sondern es
69 ist mein Traumjob, aber ich bin jetzt auch froh, weil ich habe mir vorgenommen mit XY
70 Jahren in Rente zu gehen. Ich werde dieses Jahr XY Jahre. Also es sind noch drei Jahre,
71 das ist absehbar. Da bin ich jetzt eigentlich froh drüber, aber es ist trotzdem mein
72 Traumjob.

73 **LS:** Warum? Durch den direkten Kontakt mit den Klienten oder (..)?

74 **FK1:** Ja, durch die ganze Art der Arbeit, das ist nicht so eintönig wie Hort oder
75 Kindergarten – also Kindergarten ist auch nicht eintönig, aber durch die Vielfalt einfach
76 was man dahat und durch die familiäre Art – also wir sind ja wie eine große Familie, kann
77 man sagen und einfach ja durch die Art der Arbeit. Immer – jeder Tag ist irgendwie
78 anders.

79 **LS:** Genau. Also du hast ja jetzt schon angesprochen, so mit Hilfe von außen, dass man
80 zum Beispiel durch Therapie oder so sich Unterstützung holt. Hast du noch andere
81 Methoden, die dir irgendwie helfen mit diesen Belastungen umzugehen?

82 **FK1:** Ja, ich hab – also ich hab lang daran gearbeitet auch einfach für mich
83 abzuschalten, wenn ich nach Hause gehe. Eine Zeit lang habe ich das nicht gemacht
84 und da habe ich gemerkt, dass das einem überhaupt nicht guttut. Wir hatten da auch
85 eine Whatsapp-Gruppe und das hab ich alles abgeschaltet. Ich will so gut wie keinen
86 Kontakt, außer in Notfällen, wenn ich daheim bin. Also ich schalte das komplett weg,
87 wenn ich zu Hause bin, dass - das ist ganz wichtig für mich. Für andere vielleicht nicht,
88 also für mich ist das ganz wichtig und ja ich hab so mein Hund und meine – geh
89 spazieren oder irgendwie lenke mich ab. Gut, momentan kann man nicht viel machen,
90 aber ja.

91 **LS:** Das man quasi, wenn man aus der Arbeit draußen ist, auch wirklich draußen ist und
92 versucht nicht noch...

93 **FK1:** Das ist das allerwichtigste ja. Das habe ich oft und lang vernachlässigt und dann
94 gespürt halt. Das geht nicht, wenn du nicht abschalten kannst, dann kannst du dich nicht
95 erholen. Ja.

96 **LS:** Wir hatten ja auch, dass mit dem - dass man quasi so das versteht, so diese
97 Hintergründe - also auch diese verstehende Haltung im Umgang mit den Jugendlichen.
98 Gibt es noch andere Aspekte, irgendwie von der Haltung, was einem da – was da
99 irgendwie hilfreich sein kann?

100 **FK1:** (..) also was hilfreich sein kann. Ich weiß es nicht, also diese sogenannten
101 Systemsprenger sind eigentlich immer die Kinder, die ich am liebsten mag, weil die so
102 eine Bedürftigkeit auch ausstrahlen. Und ich will dann auch – ich will (..) den Hintergrund
103 irgendwie so auch wissen (..) und ich – ich weiß nicht – weiß ich nicht wie ich das sagen
104 soll, vielleicht habe ich ein Helfersyndrom, aber solche Kinder sind für mich immer die
105 liebsten, weil die – das ist auch eine Herausforderung, wenn man dann sieht wie es
106 besser wird. Also das gibt es ja auch - die bleiben ja nicht für immer so, wie es einfach
107 besser wird, dass finde ich dann immer das Schöne daran. Und wie die dann irgendwann

108 nach so und so viel Jahren ganz normal in Führungsstrichen sind. Eine Ausbildung
109 gemacht haben und dieses und jenes, ja.

110 **LS:** Ja, das stell ich mir auch toll vor irgendwie, wenn man dann auch die Entwicklung
111 so mitbekommt.

112 **FK1:** Ja und das kann - ich kann das auch an meine jüngeren Kollegen so weiter geben,
113 weil den letzten denn wir jetzt aktuell eben haben, den haben wir jetzt seit - naja im
114 Sommer werden es zwei Jahre und das ist noch ein langer Weg bis der - bis das halt
115 irgendwie gut ist und da kann ich zu meinen jungen Kollegen zum Beispiel sagen, wartet
116 einfach ab das wird schon, weil manchmal möchte man verzweifeln halt und sagt ich
117 kann nicht mehr, wie will ich denn so arbeiten mit so einer Gruppe, weil der mischt ja
118 dann auch die ganze Gruppe auf und alles. Die - die anderen sind dann auch hochgradig
119 genervt und ja das ist halt sehr anstrengend, aber ich weiß halt, dass das auch anders
120 wird.

121 **LS:** Das man das versucht quasi halt so auszuhalten, so in dem Moment mit der
122 Gewissheit, dass es irgendwann besser wird. (**FK1:** Genau.) (...)

123 **FK1:** Was halt irgendwie nervt ist jetzt – also ich finde halt das diese - die Einstufung
124 vom Jugendamt aus für diese Kinder, passt nicht immer mit dem Verhalten der Kinder
125 zusammen und das macht es dann schwierig, weil (..) wir sind ja keine therapeutische
126 Wohngruppe. Wir sind sozialpädagogisch mit heilpädagogisch (unv.) und da dürfen – ist
127 der Personalschlüssel kleiner als in einer therapeutischen Wohngruppe, aber wir haben
128 eben auch solche Kinder und ich würde mir halt wünschen, dass man dann mehr
129 Personal hätte, dass man sich auch einfach mal eine Auszeit nehmen könnte. Das ist
130 halt immer dieser Mangel – Personaleng- notstand oder irgendwas - macht das alles
131 noch schwerer. Die Arbeit wäre einfacher, wenn das auch besser geregelt wäre (unv.).

132 **LS:** Also siehst du das quasi nicht so, dass das Jugendamt den Hilfebedarf realistisch
133 einstuft.

134 **FK1:** Bei manchen Kindern ja und das ist meistens eine finanzielle Angelegenheit, weil
135 so ein therapeutischer Platz kostet ja viel mehr.

136 **LS:** Also das ist auch so ein Syst- also so ein Problem eigentlich im Hilfesystem, was
137 halt verbessert werden müsste (**FK1:** Ja, genau.) auf Seite des Jugendamts. (**FK1:** Ja.)
138 Gibt es da noch mehr Defizite, die du siehst, so auf der Seite des Hilfesystems, was da
139 irgendwie verbessert werden könnte?

140 **FK1:** Also ich würde mir vielleicht auch wünschen, dass es nicht nur für die Kinder einen
141 psychologischen Fachdienst gäbe, sondern auch jemand für uns. Das da Kapazitäten
142 da wären. Es gibt ja einen, aber der – der hat halt - die sind halt immer vollgestopft, dass
143 man auch mal hingehen kann, wenn man jetzt einen schlechten Tag hat und wurde was
144 weiß ich mit was betitelt oder hatte die Faust vor dem Gesicht und das man da einfach
145 mal hingehen könnte und könnte einfach mal darüber reden mit jemandem
146 Professionellen kurz, um das loszuwerden und um irgendwelche Tipps zu kriegen oder
147 irgendwas – sowas wäre vielleicht auch hilfreich finde ich.

148 **LS:** Aber das gibt es jetzt bei euch schon oder nicht?

149 **FK1:** Also nein – es gibt einen Fachdienst, aber der ist für die Kinder und Jugendlichen
150 da und theoretisch könnten wir da auch hingehen, aber die sind ja immer voll besetzt
151 also die sind – die sind jetzt nicht explizit für uns oder, sondern nur für die Kinder. Wir
152 könnten hingehen, wenn die Zeit hätten (..), aber das man vielleicht – die Arbeitgeber

153 sich mal überlegen, dass sie für ihre Angestellten auch mal irgendwie ein paar Stunden
154 mit einplanen.

155 **LS:** Einfach für die eigene Psychohygiene, dass wenn einfach mal irgendwas passiert
156 ist oder einfach so, dass man das mal loswerden kann, so. (**FK1:** Ja, genau.) (..) Wie ist
157 das im Team so, ist da irgendwie Platz dafür so – so was zu thematisieren oder kommt
158 das eher nicht so vor?

159 **FK1:** Doch, also wir reden da im Team schon auch darüber (..), wenn jemand halt ein
160 Erlebnis hatte oder was. Dann machen wir das auf jeden Fall Thema oder wenn jetzt
161 während der Übergabe, wenn jetzt der nächste dann kommt und dann redet man auch
162 einfach drüber und sagt:“ Mensch, das war heute wieder so und so.“ und ja.

163 **LS:** Aber das ist wahrscheinlich dann noch ein bisschen zu wenig. Also es wäre besser,
164 wenn man irgendwie noch eine Anlaufstelle hätte. (**FK1:** Genau, ja.) (...) Genau, dann
165 hätte ich noch die Frage gibt es etwas in den Strukturen, so speziell jetzt von der
166 Einrichtung, wo du sagen würdest das könnte man irgendwie verändern? Also wir hatten
167 das jetzt mit dem Fachdienst, aber gibt es noch andere Sachen, wo irgendwie Bedarf
168 ist?

169 **FK1:** (..) Ja – Nein, eigentlich eben nur mit der - mit dem Personalschlüssel oder mit den
170 Stunden oder so, aber sonst (..) feste Springer wären auch toll. Wir haben zwar welche,
171 aber die sind halt dann auch nicht immer so flexibel. Ja, aber ansonsten.

172 **LS:** Arbeitet ihr alleine oder seid ihr zu zweit im Gruppendienst?

173 **FK1:** Ja also momentan ist während Corona – sind wir früh bis zehn – also zwischen
174 neun und zehn zu zweit. Der Nachtdienst bleibt bis zehn. Dann sind wir alleine bis 16.00
175 Uhr und 17.00 Uhr geht dann der Tagdienst, also ist dann der Nachtdienst ab 17.00 Uhr
176 wieder alleine. Wegen also das – wegen Corona und normalerweise sind wir am
177 Nachmittag ab 14.00 Uhr zu zweit. Aber wir sollen halt jetzt nicht so viel und so eng
178 zusammenarbeiten, deswegen sind wir mehr alleine. Das ist auch manchmal ein
179 bisschen anstrengend, weil man dann nicht noch jemanden hat.

180 **LS:** Dann ist man ja quasi auch immer alleine mit den Jugendlichen und kann sich auch
181 nicht zurückziehen mal oder so.

182 **FK1:** Nein, kann man nicht und halt das man noch jemanden im Hintergrund hat, wenn
183 man jetzt praktisch so eine eskalierende Situation hat. Da steht man dann halt alleine
184 da.

185 **LS:** Das ist ja dann auch auf jeden Fall noch ein zusätzlicher Belastungsfaktor. (**FK1:**
186 Ja) Siehst du denn bei den Sachen, die du jetzt gesagt hast – gibt es da irgendwo
187 Potenzial für Veränderung oder gab es schon Veränderungen, wodurch das irgendwie
188 verbessert wurde?

189 **FK1:** (..) Nein. Also – gab es im Grunde genommen eigentlich nicht. Das Einzige ist ich
190 habe schon in ein paar verschiedenen Gruppen gearbeitet und die Gruppe in der ich
191 jetzt – also da war ich früher auch schon – da ich jetzt wieder bin. Also das Team ist
192 einfach – wir ziehen halt alle an einem Strang, das ist sehr gut das Team, das ist gut
193 aufgestellt und wir sind uns einig und können uns auch gegenseitig unterstützen und
194 das ist ganz wichtig. Ich war - war schon in anderen Teams, wo das nicht so funktioniert
195 hat, und dann macht das die Arbeit nochmal dreimal so schwer. Das ist auch so eine
196 Sache, die wirklich sehr wichtig ist, dass das Team einfach an einem Strang zieht (...) und
197 Supervision einfach auch, aber das ist auch ein bisschen wenig momentan halt.

- 198 **LS:** Weil dadurch wahrscheinlich auch der Austausch nochmal so intensiviert wird, oder
199 durch so -
- 200 **FK1:** Ja genau, und da ist ja dann die - die Frau kommt ja von außen und moderiert
201 dann das Gespräch auch und dann kann man das auch ein bisschen so lenken, dass es
202 halt passt.
- 203 **LS:** Gibt es bei so belastenden Situationen oder – gibt es da so was wie einen Krisenplan
204 oder sowas bei euch?
- 205 **FK1:** Der XY, also der Chef, ist gerade dabei einen Krisenplan zu erstellen. Also es gibt
206 schon – den gibt es eigentlich – der ist so gut wie fertig und es gibt dann ein paar so
207 Kriterien, die könnten dann auch zum - zur Entlassung führen. Aber das ist wirklich sehr
208 – also da muss schon viel passieren, also nicht von uns, sondern von den Kindern (..)
209 Das man sagt, das geht so nicht mehr und dann ist das Kind bei uns nicht gut
210 aufgehoben, dass muss woanders hin. Anderes Setting vielleicht noch enger oder
211 irgendwas. Also da gibt es so einen Plan - gibts.
- 212 **LS:** Und wäre das eine Entlastung für euch oder ist das eher nicht so praktikabel in der
213 Praxis?
- 214 **FK1:** Naja, das ist jetzt wirklich nur so – wir sind eigentlich bei uns – wir arbeiten so,
215 dass wir nicht leichtfertig oder schnell – oder nicht leichtfertig sag ich jetzt nicht, aber
216 nicht schnell jemanden – wir - wir möchten die Kinder eigentlich bis zum – bis sie
217 selbstständig sind oder halt vom Jugendamt aus woanders hin müssen dann behalten.
218 Und Krisenplan glaube ich in meiner ganzen Laufbahn wurde erst zweimal jemand, und
219 auch nicht bei mir in der Gruppe, jemand rausgeschmissen, sag ich mal, aber das
220 brauchen wir jetzt eigentlich weniger. Es ist zwar hilfreich, wenn man das in der
221 Hinterhand hat, aber das wird halt nicht so angewandt. (..) und Beziehungsabbrüche
222 sind ja dann für so Systemsprenger – das ist ja das Schlimmste was es gibt und wenn
223 die dann schon etliche Beziehungsabbrüche gehabt haben, dann scheut man sich das
224 nochmal zu machen.
- 225 **LS:** Also ihr versucht das schon so-weit hinauszuzögern, wie es nur geht.
- 226 **FK1:** Ja und meistens klappt es ja auch dann. Das ist ja – die stellen uns ja auch ständig
227 auf die Probe und wie viel kannst du aushalten, sag doch mal.
- 228 **LS:** Lässt du mich gehen oder (**FK1:** Ja.) bleib ich hier und du bist da für mich. (**FK1:** Ja,
229 genau.) (..) Was würdest du sagen welche persönlichen Stärken sind da so wichtig -
230 oder Eigenschaften - im Umgang mit Systemsprengern?
- 231 **FK1:** Authentisch sein, ist glaub ich das A und O, und eine gewisse Gelassenheit und
232 Ruhe bewahren können. Ich glaub – also, wenn man (..) ein ruhiger Mensch ist, ist es
233 besser also ja, weil ich hab schon Kolleginnen gehabt, die waren so vom Typ her so
234 etwas hektischer. Und das überträgt sich sofort auf die Kinder und wenn man da ein
235 bisschen so jemand ist der die Ruhe bewahrt, ich glaube dann ist es einfacher.
- 236 **LS:** Um quasi einfach ständig zu deeskalieren, deeskalieren.
- 237 **FK1:** Ja. Geduldig sein und einfach authentisch – das ist das wichtigste, weil die - alles
238 andere nehmen sie dir nicht ab.
- 239 **LS:** Gibt es da so Kompetenzen, die du dir im Laufe deiner Berufszeit so angeeignet
240 hast?

241 **FK1:** (..) bestimmt, ja (..) Ich war schon immer ein geduldiger und ruhiger Mensch, aber
242 ich kann auch – ich kann auch ziemlich streng sein, aber das merkt man dann nicht so,
243 wie soll ich denn das erklären, (..) ja ich kann es jetzt nicht ausdrücken – ist gerade ein
244 wenig – ja ich hab – hab schon so eine innere Stärke und die ist schon ziemlich – ziemlich
245 – meistens ausgeprägt.

246 **LS:** Vielleicht auch was man so – also das man so eine innere Distanz aufbaut, dass
247 man sich nicht persönlich angegriffen fühlt?

248 **FK1:** Ja, dass ja meistens funktioniert es nicht immer natürlich, dass kommt immer auf
249 die Tagesform an. Manchmal ist man empfindlicher, aber im Normalfall fühle ich mich da
250 nicht persönlich angegriffen, wenn mich jemand mit diversen Schimpfwörtern betitelt.

251 **LS:** Weil ich könnte mir vorstellen, dass das halt auch ein wichtiger Punkt ist, weil die
252 das wahrscheinlich auch sofort verstehen, wenn man das persönlich nimmt.

253 **FK1:** Genau. Oder und auch - oder wenn jetzt jemand meint er muss das dann gleich
254 bestrafen oder was, das funktioniert ja überhaupt nicht. Einfach ignorieren und (..) gut
255 ich hab bei diesem einen den wir jetzt haben – der hat – ich hab zu ihm gesagt, wenn –
256 für jede dieser – ich hab drei Wörter, die er mich nicht nennen darf, das sind die drei
257 Schlimmsten und für jedes Wort – für jedes Mal, wenn er mich das nennt, gebe ich ihm
258 das Handy eine halbe Stunde weniger und bei dem hat es geklappt. Aber das war so
259 das Äußerste halt, da war dann – da war mein Maß dann voll – da hab ich gesagt, so
260 jetzt reicht es mir, ich habe jetzt keinen Bock mehr dich in der Früh zu wecken und du
261 nennst mich dann gleich „Verpiss dich du S“ und dann hab ich gesagt jetzt reicht es mir.

262 **LS:** Wahrscheinlich halt auch ganz klar dann die Grenze so zu ziehen. (**FK1:** Ja) Also
263 würdest du sagen, dass ist so dieses authentische, ruhig bleiben (**FK1:** Ja) das hilft auch,
264 um mit diesen Kindern und Jugendlichen eine tragfähige Beziehung aufzubauen.

265 **FK1:** Ja und auch selbst an Abenden, wenn ich zum Beispiel einfach richtig müde bin,
266 dann sag ich das auch. Jetzt lass mich mal ich bin heute so müde und das verstehen die
267 dann auch und meistens lassen sie es dann – dass sie mich dann auch lassen (unv.) (..)

268 **LS:** Gibt es jetzt noch irgendwas was dir wichtig ist, was jetzt nur noch nicht
269 angesprochen wurde?

270 **FK1:** Nein. Ich finde es nur schön, dass du so ein Thema gewählt hast, weil das
271 eigentlich nie zu Sprache kommt, wie man sich eben fühlt oder wie das ist halt so zu
272 arbeiten, weil das ist ja – ich meine das ist ja ein total schöner Job, aber das ist halt auch
273 ein richtig anstrengender Job, aber ja.

274 **LS:** Ja finde ich auch. Also ich fand es erschreckend, wie wenig Studien es eigentlich
275 dazu gibt.

276 **FK1:** Ja, deswegen habe ich mich auch gleich gemeldet, weil ich gedacht habe. Da ist
277 ja mal jemand, der das auch zur Sprache bringt.

278 **LS:** Genau. Nein das ist mir auch superwichtig mal irgendwie mal die andere Seite so
279 zu zeigen, (**FK1:** Ja.) weil ja oft die Jugendlichen so im Fokus stehen und die
280 Problemjugendlichen und so. Und ich fände es eigentlich wichtiger so zu fragen, was
281 hilft uns bei unserer Arbeit, dass wir das halt aushalten können (**FK1:** Ja.) und diese
282 Belastungen, denen man so ausgesetzt ist.

283 **FK1:** Ja und man muss halt eben auch (..) für sich entscheiden, ob man dafür geeignet

284 ist, ist ja nicht jeder dafür geeignet. Und viele kommen da ein bisschen blauäugig und
285 dann sind sie ernüchtert und gehen wieder, das ist dann auch schade. Es ist eh schwierig
286 in dem Bereich gutes Personal zu finden, wer will Schichtdienst und Wochenende und
287 Ferien und Feiertage und das alles arbeiten, aber ja, trotzdem.

288 **LS:** Und so Personalmangel allgemein im sozialen Bereich tut dann noch sein Übriges.
289 (**FK1:** Genau.) Ja okay, dann wäre es das soweit auf jeden Fall von mir. (**FK1:** Super.)
290 Vielen Dank auf jeden Fall für deine Zeit (**FK1:** Ja gerne.) ich fand es super interessant.
291 Ich überlege nämlich auch, ob ich später so in die Richtung gehe. Ich bin jetzt so am
292 Ende meines Studiums, aber mal schauen.

293 **FK1:** Ja, gut okay. Dann Danke das du meine Sachen auch angehört hast.

Anhang 5.2: Transkript Fachkraft 2

| | |
|--------------------------------------|------------------------------|
| Name der Audiodatei | Interview_FK2 |
| Datum der Aufnahme | 13.02.2021 |
| Dauer der Aufnahme | 34:31 Minuten |
| Interviewsituation | telefonisch |
| Nachweis der Einverständniserklärung | DSV_FK2 |
| Befragte Person | FK2 |
| Interviewerin | Lea Strzelecki (LS) |
| Datum der Transkription | 15.02. - 16.02. |
| Transkribiert von | Lea Strzelecki |

1

1 **LS:** Also es geht allgemein in dem Interview quasi darum, wie du die Arbeit mit sogenannten
 2 Systemsprenger*innen so wahrnimmst und du kannst die Fragen ganz frei beantworten und
 3 auch wenn du auf eine Frage nicht antworten möchtest, musst du das natürlich nicht. (FK2:
 4 Mhm.) Genau am Anfang würde mich interessieren, was du bereichernd findest an der Arbeit
 5 mit Systemsprenger*innen?

6 **FK2:** (...) Was finde ich bereichernd (..) grundsätzlich finde ich die Arbeit erst mal wahnsinnig
 7 abwechslungsreich. (..) Es ist herausfordernd, es ist nie langweilig (..) ja..

8 **LS:** Fallen dir irgendwelche positiven Erlebnisse ein, so die irgendwie - die so im Gedächtnis
 9 geblieben sind, wo du sagen würdest, das zeichnet irgendwie die Arbeit auch aus mit solchen
 10 Jugendlichen.

11 **FK2:** (..) Nein, aber deswegen nicht, weil das grundsätzlich auf die Arbeit mit - mit Menschen
 12 bezogen ist und nicht – also da sind - Systemsprenger sind da Menschen, wie alle anderen
 13 Menschen auch. Also natürlich gibt es positive Erfahrungen und Erlebnisse, und so was ich
 14 jetzt erzählen kann (..) auf - über – über die Arbeit mit Menschen, aber das (unv.)
 15 Systemsprenger oder halt meine Jugendlichen sind einfach Jugendliche und Kinder.

16 **LS:** Also du würdest jetzt nicht das darauf reduzieren, dass – dass für diese Gruppe irgendwie,
 17 dass es da positive Erlebnisse gibt, sondern dass einfach die Arbeit allgemein mit Kindern

18 und Jugendlichen so abwechslungsreich ist und (..)

19 **FK2:** Ja, naja, dass ist dahingehend abwechslungsreicher, weil das Verhaltensspektrum
20 größer ist, weil, ich sag mal ja, verhaltensunauffällige Jugendliche gehen halt nicht so in die
21 extreme (..) Gewalttrichtung zum Beispiel, dass Machen halt Systemsprenger viel mehr. Also
22 ich kenne jetzt nicht viele Familien in denen Treten, Beißen, Schlagen, Fenster einschmeißen,
23 Matratzen aus dem Fenster schmeißen und so weiter, weglaufen, in denen das an der
24 Tagesordnung steht.

25 **LS:** Okay. Genau das wäre auch – also du hast ja jetzt auch schon mit Gewalt und diese
26 extremen Verhaltensweisen kurz angesprochen, dass wäre auch meine nächste Frage.
27 Welche Belastungen oder Grenzverletzungen du so erlebst in deiner Arbeit?

28 **FK2:** Ja, wie gesagt: Treten, Kratzen, Beißen, Schlagen, Beleidigungen, Bedrohungen,
29 Suiziddrohungen, (..) Randalier-geschichten, also Vandalismus in der Wohngruppe,
30 Abgängigkeiten, dann wenn die Jungs weglaufen, Diebstähle, sexuelle Überschreitungen, ob
31 die jetzt körperlicher Natur sind oder nicht - wobei also es betrifft jetzt nicht mich, sondern eher
32 die Jungs untereinander, Erpressung (..), ja.

33 **LS:** Wie ging es dir damit so oder wie geht es dir damit diese Sachen so zu beobachten
34 einerseits und andererseits auch selber zu erfahren?

35 **FK2:** (..) Es ist mal leichter und mal schwerer. Je nachdem in welcher Verfassung ich auch
36 bin, ich hab da zum Glück einen Arbeitgeber, der mir da so gut es geht versucht den Rücken
37 zu stärken. Ich habe ein Team, das da versucht zusammen zu arbeiten und das ist von – das
38 ist immens wichtig, weil in dem Moment, in dem das Team auch noch gegeneinander arbeitet,
39 dann können wir aufhören. Es ist natürlich eine Belastung, auch eine starke Belastung. Keiner
40 der Jungs will in der Wohngruppe sein, die wollen alle lieber bei ihren Eltern sein, weil sie da
41 keine Regeln haben, weil sie da tun und lassen können, was sie wollen (..) und das gibt immer
42 eine gewisse Grundnegativität in der Wohngruppe, egal ob die Jungs da – ob es denen
43 eigentlich gut geht und das ist natürlich anstrengend. Also ich frage mich regelmäßig, ob - ob
44 das wirklich mein Job ist, beziehungsweise wie lange das noch mein Job ist, aber im Moment
45 fühle ich mich da trotz allem noch häufiger gut aufgehoben als nicht gut aufgehoben.

46 **LS:** Okay. Und das ist vor allem durch das Team und durch deinen Gruppenleiter?

47 **FK2:** Das ist vor allem auch einfach durch die – durch die Vielzahl der Möglichkeiten, also
48 durch die – durch das Konzept des Arbeitgebers und der Wohngruppe gegeben. Ich kann
49 mich damit meinen Fähig- und Fertigkeiten sehr gut einbringen, wenn ich Lust habe ein Projekt
50 zu starten. Dann ist meistens auch Geld da, um das umzusetzen, wenn ich – also ich kann
51 mit den Jungs wahnsinnig viele Sachen machen. Also ich habe eine - eine heilpädagogische
52 Fördergruppe, die ich leite – Spiel, Sport - und da kann ich sowohl die Jungs mitentscheiden
53 lassen, was sie machen wollen und kann selber mal neue Sachen einbringen. Wir haben jetzt
54 am letzten Donnerstag einfach eine Stunde lang fangen gespielt und das fanden sie am
55 Anfang erst mal – ein paar der Jungs fanden das am Anfang erst mal doof und hatten am
56 Ende einen riesigen Spaß so und das ist total cool (..) und ja.

57 **LS:** Das man auch seine eigenen Fähigkeiten da so mit einbringen kann und dann auch merkt,
58 dass das halt den Jugendlichen so was geben kann, oder dass man sie auch für Sachen
59 begeistern kann, ab und zu. (FK2: Ja, ja.) Also du hast ja schon gesagt, dass du jetzt nicht
60 weißt, ob du jetzt noch so lange in dem Job bleiben willst. Also ist das quasi auch die
61 Konsequenz, die du ziehst aus den Belastungen, die du so erfährst (FK2: Ja.) in der Arbeit.

62 **FK2:** Ja, also das ist glaube ich in der stationären Jugendhilfe ganz allgemein. Also es gibt
63 wenige, die in der stationären Jugendhilfe alt werden, glaube ich, die Belastungen sind

64 immens und ja. Also wer tut sich das freiwillig an sich regelmäßig so einer Gewalt auszusetzen
65 und irgendwann sind halt dann die Grenzen erreicht und dann wird ein Schlusstrich gezogen
66 und im Moment geht es, aber – und irgendwann geht man dann halt raus oder geht innerhalb
67 des Trägers auf eine andere Position. Das man dann halt sagt, okay man wechselt in die
68 ambulante Jugendhilfe zum Beispiel oder in eine – in eine Leitungsposition und raus aus dem
69 Gruppendienst, weil letztendlich ist natürlich der Gruppendienst das Anstrengende. Wenn du
70 nur im Fachdienst tätig bist, bist du auf einmal in einer ganz anderen Rolle.

71 **LS:** (..) gibt es noch irgendwie andere Möglichkeiten, wie du dir in der Einrichtung
72 Unterstützung holst, wenn du jetzt so Grenzverletzungen zum Beispiel erfährst?

73 **FK2:** Na ich kann immer zu meinem Gruppenleiter, ich kann zu meiner pädagogischen
74 Leitung, ich kann zur psychologischen Leitung. Wir haben die Möglichkeit zur Supervision,
75 sowohl im Team als auch die Einzelsupervision, ja. Also über das Team und die Supervision,
76 die also – die Teamsupervision, wobei es da um strukturelle Sachen geht und nicht um
77 Fallgeschichten. Ja, dementsprechend, wenn es um Fallgeschichten geht, musste ich jetzt
78 noch nicht über das Team hinaus. Also sprich ich habe noch keine Einzelfallsupervision in
79 Anspruch genommen (..) ja, das heißt, wenn dann mal pädagogischer Fachdienst oder
80 psychologischer Fachdienst, aber die Einzelsupervision habe ich, sag ich mal, zum Glück
81 noch nicht gebraucht.

82 **LS:** Und nimmst du, dass dann auch so wahr, dass diese – also diese – die Supervisionen
83 helfen, die damit umzugehen?

84 **FK2:** Wie gesagt, also die - ich habe noch keine gebraucht und die Teamsupervision befasst
85 sich nicht mit Fallgeschichten, sondern da geht es um strukturelle Sachen, dass das Team
86 gut funktioniert.

87 **LS:** Also da spricht man jetzt nicht (..) eigene, individuelle Erlebnisse oder so an.

88 **FK2:** (..) Geht auch, geht aber eher – geht aber nicht um die Jungs, sondern eher
89 lösungsorientiert, was kann das Team verändern, was kann das Team in der Gruppe
90 verändern, wie können Strukturen angepasst werden und so weiter.

91 **LS:** Okay. (..) Hast du irgendwelche eigenen Methoden entwickelt, um mit diesen Situationen
92 umzugehen und fertig zu werden?

93 **FK2:** (...) Habe ich bestimmt. Ich bin mir keiner bewusst. Ich denke – also ich reflektiere mein
94 Verhalten immer wieder natürlich. Der Vorteil ist ich bin quasi nie alleine in der Wohngruppe,
95 das heißt ich habe immer Kollegen und Kolleginnen, die – also mit denen ich Rücksprache
96 halten kann. Und ja für mich ist und bleibt das ein Job, das heißt ich versuche so wenig wie
97 möglich zu Hause zu machen, so wenig wie möglich mir zu Hause Gedanken zu machen.
98 Wenn ich was vorbereiten muss für irgendwas, dann versuche ich das in der Arbeitszeit zu
99 machen und wenn ich es da nicht schaffe, dann schaffe ich es halt nicht und versuche es nicht
100 mit nach Hause zu nehmen und dadurch klappt das für mich ganz gut. Also da habe ich
101 Kollegen und Kolleginnen, die wahnsinnig viel Zeit zu Hause in der Vorbereitung verbringen
102 und das wäre – das könnte ich nicht. Ansonsten mache ich viel Sport als Ausgleich für mich
103 privat, (..) um da irgendwie einen Ausgleich zu schaffen.

104 **LS:** Und auch so diese Abgrenzung zu der Arbeit einfach, das nicht mit nach Hause zu
105 nehmen. (**FK2:** Ja.) Okay. Wenn du die Möglichkeit hättest etwas in der Arbeit mit den
106 Systemsprenger*innen anders zu gestalten, also jetzt mal auf die Einrichtung bezogen. Was
107 würdest du dann verändern? Oder würdest du überhaupt was verändern?

108 **FK2:** (...) Ja. Wobei ja - da geht es auch um Strukturen – da geht es um Strukturen – also ich

109 würde für das Team mehr Klarheit schaffen, vielleicht .. Wie frei darf ich denken? (**LS:** Ganz
110 frei, also ..) Dann würde ich vielleicht an der ein oder anderen Stelle Personal austauschen.
111 Also ich persönlich bin halt mit unserer – mit unserem psychologischen Fachdienst nicht
112 zufrieden. Ja.

113 **LS:** Der psychologische Fachdienst ist zuständig für die Jugendlichen, oder?

114 **FK2:** Ja, aktuell tatsächlich nur für zwei Jugendliche von uns, aber die sitzt bei uns im (unv.)
115 mit drin. Also das ist ein relativ undurchsichtiges Geflecht, was da – was da stattfindet. Der
116 Vater – der – von dem psychologischen Fachdienst sitzt im Vorstand und sie ist irgendwie so
117 ein bisschen zuständig für unsere - für unsere drei Wohngruppen da bei uns am Gelände und
118 ist aber eigentlich nicht (..) ja, nicht in der Lage das adäquat durchzuführen. Davon abgesehen
119 gibt es keine klare Abgrenzung, welche Rolle sie jetzt eigentlich hat neben dem
120 psychologischen Fachdienst, ob sie quasi für – ja für – für drei Wohngruppen in irgendeiner
121 Weise zuständig ist oder eben nicht und das - ja wie gesagt - da gibt es Verflechtungen, die
122 undurchsichtig sind und das macht es relativ schwierig.

123 **LS:** Das ist quasi dieser Vereinsstruktur geschuldet, habe ich das richtig verstanden?

124 **FK2:** Naja. Es hat jetzt nichts per se mit der Vereinsstruktur zu tun. Ja, es ist nicht klar – es
125 ist nicht klar aufgezeigt. Es gibt kein Organigramm oder sowas, was klar zeigt wer welche
126 Funktion hat und dementsprechend eben zeigt wer welche Funktion eben nicht hat und dann
127 gibt es halt so eine Mutter – so eine Vater-Tochter Verflechtung, die auch relativ schwierig ist.

128 **LS:** Okay. Also du würdest dir da wünschen, dass quasi so Aufgabenbereiche und
129 Kompetenzbereiche klarer abgetrennt sind. (**FK2:** Ja.) Siehst du Probleme oder Defizite jetzt
130 so allgemein im Hilfesystem, wenn man jetzt halt (..) die Systemsprenger*innen so im Fokus
131 hat?

132 **FK2:** Ja. Jetzt so aktuell oder allgemein? (**LS:** Beides.) Also ich meine jetzt aktuell ist natürlich
133 Corona einfach ein großes Thema. Im ersten Lockdown letztes Jahr durften die Kinder
134 teilweise nicht nach Hause, weil die Jugendämter es nicht ver- erlaubt haben. Ist natürlich
135 nachvollziehbar, dass die Jugendämter es nicht erlauben, und gleichzeitig merken wir halt
136 Stück für Stück, dass dieser Lockdown für die Jungs wahnsinnig schwierig ist. Die sitzen 24/7
137 aufeinander und jetzt haben wir zwar schon gute Möglichkeiten bei uns die Jungs zu
138 bespaßen und sie abzulenken und so weiter, aber trotzdem fehlt ihnen natürlich der soziale
139 Austausch. Die Jungs haben davon abgesehen ja immer (..) mit einer Vielzahl an – an
140 Stigmata zu kämpfen also so – Heimkinder sind immer schon mal vorbelastet, wenn sie
141 irgendwo hinkommen, müssen sich da immer erstmal rechtfertigen, müssen ich vielleicht
142 sogar – müssen sich – entweder dagegen stemmen gegen dieses Bild, der ist ein Heimkind,
143 oder gehen dann erst recht darin auf und das ist dann natürlich kontraproduktiv. Im besten
144 Fall bräuchte es meine Position gar nicht, wenn präventiv viel mehr gearbeitet würde oder viel
145 – oder anders gearbeitet würde, dass die – dass die Kinder gar nicht erst aus den Familien
146 müssen, weil ja im besten Fall gibt es natürlich funktionierende Familien oder mehr
147 Pflegeeltern. Also auch – bei mir sind es aktuell acht Jungs (..) ja je kleiner das Setting, desto
148 mehr - desto – desto höher ist der Betreuungsschlüssel, sag ich mal, und das kommt jedem
149 zugute und das ist natürlich nicht immer leicht, aber ja.

150 **LS:** Also du siehst quasi – also du siehst das kritisch diese Stigmatisierung allgemein von
151 Heimkindern oder Systemsprengern, dass das halt natürlich auch eine Auswirkung hat auf
152 das Verhalten der Jugendlichen?

153 **FK2:** Ja auf jeden Fall und (..) alleine – alleine das wir von Systemsprengern sprechen, ist
154 schon schwierig. Also das ist ja – ist ja wahnsinnig defizitär (..) Also es ist - es lenkt vor allem
155 den Blick ab von dem – von dem eigentlichen Problem nämlich, dass das System ja eigentlich

156 versagt bei solchen Menschen. Und das System ist nicht flexibel genug, um individuelle
157 Lösungen anzubieten, die es für die – für die Kinder und Jugendlichen vielleicht braucht. Also
158 ganz klar, wenn ich mir das Thema Schule zum Beispiel anschau. An sich hat jedes Kind
159 eine Schulpflicht und es gibt genug Schulen - oder fast alle Schulen sagen irgendwann dieses
160 Kind ist nicht beschulbar und schicken es dann im schlimmsten Fall nach Hause. Also wir
161 haben einen Haufen Jungs, die über eineinhalb Jahre – oder über insgesamt einen langen
162 Zeitraum nicht in die Schule gegangen sind, weil die Schulen immer wieder gesagt haben, die
163 sind nicht beschulbar. Und da braucht es mehr Möglichkeiten die Jungs oder die Kinder und
164 Jugendlichen individuell zu fördern und da – da Möglichkeiten anzubieten, dass die sehr wohl
165 beschult werden können, aber das geht halt nur in einem – in einem bestimmten Setting, das
166 von dem System so nicht zur Verfügung gestellt wird.

167 **LS:** Und dieses Setting müsste quasi noch individueller sein? Zugeschnitten auf die
168 Jugendlichen?

169 **FK2:** Ja, es müsste - es müsste zumindest Möglichkeiten geben, und zwar in allen
170 Schulformen, weil bis ein Kind - (..) das durchläuft da ja erst mal verschiedene Stadien. Also
171 jetzt stell dir vor du hast ein Kind und das ist an sich völlig intelligent, geht vielleicht auch auf
172 das Gymnasium. Dann passiert irgendwas – es verhält sich sehr auffällig, verhält sich
173 wiederholt sehr auffällig und wird daraufhin als nicht beschulbar betitelt von der Schule,
174 verlässt die Schule für einige – für einen bestimmten Zeitraum, wird dann vielleicht nicht mehr
175 genommen von dem Gymnasium, sondern geht dann vielleicht auf die Realschule. Das ist
176 schon mal ein Rückschritt für das Kind. Also jetzt nicht nur von den Leistungsoptionen,
177 sondern ja auch (..) von den – also ja auch psychisch, weil das bekommt ja mit, ja scheiße
178 war ja irgendwie Quatsch. Also es ist ja – es ist ein Rückschlag und dann geht er vielleicht auf
179 die Realschule – oder geht vielleicht - also dann geht das so weiter dann gibt es noch die
180 Mittelschule, dann gibt es noch die Förderschule und dann selbst die Förderschulen, die
181 eigentlich in meinen Augen (..) da zuständig sind auch schwerste Fälle, wenn du so sagen
182 möchtest, die zu dem sagen der ist nicht beschulbar und schmeißen die Kinder dann raus und
183 da gibt es zu wenig Optionen, um die Kinder dann weiterhin zu beschulen.

184 **LS:** Und du meinst quasi auch Sys- dass man mehr Settings bräuchte, sowohl vielleicht in der
185 Jugendhilfe wie in der Schule, wo Einrichtungen sagen: „Wir halten die Jugendlichen aus, die
186 bleiben hier.“ und nicht dieses Ausschlussprinzip, wenn es schwierig wird, anwenden.

187 **FK2:** Ja, das trifft es ganz gut vor allem, weil sich das auf andere Gebiete auch ausweitet.
188 Also die Settings, die die Jugendhilfe und – oder die die Bereiche in denen sogenannte
189 verhaltensauffällige Kinder und Jugendliche wieder zuständig sind, ist letztlich die Schule, ist
190 die Jugendhilfe und ist vielleicht die Kinder- und Jugendpsychiatrie – oder die ärztlichen – die
191 medizinischen Geschichten und die drei sollten erst mal zusammenarbeiten im Prinzip erst –
192 es gibt ja dieses Würzburger Modell, wo diese drei Bereiche letztend- letztendlich irgendwie
193 miteinander verzahnt arbeiten, um für die Kinder und Jugendlichen einen optimales – ein
194 möglichst optimales Unterstützungssystem darzustellen oder anzubieten und wenn wir jetzt
195 in die Jugendhilfe gehen, da ist es eine ähnliche - kommt das Kind in die eine Jugend- in die
196 eine Wohngruppe ist da nicht tragbar laut der Gruppen, fliegt raus, kommt in die nächste
197 Wohngruppe, ist da nicht tragbar, kommt wieder in die nächste Wohngruppe. Das ist
198 katastrophal für den Jugendlichen, weil zum einen lernen sie okay, wenn ich mich hier nur arg
199 genug aufführe, wenn es mir nicht gefällt, dann fliege ich hier raus, cool. Das heißt das führt
200 dazu, dass die sich immer heftiger aufhal- aufführen. Das gleiche haben wir – also und dann
201 - dann das Endziel ist dann natürlich, dass - dass sie dann irgendwann nach Hause kommen,
202 was ja in der Schule irgendwann auch passiert, weil sie werden ja rausgeschmissen und dann
203 kommen sie nach Hause, solange bis eine Schule sie mal wieder nimmt. Und das ist letztlich
204 das was sie wollen.

205 **LS:** Was würdest du sagen, also wie müsste denn ein Setting gestaltet sein, dass halt die

206 Fachkräfte, dass besser aushalten können, dass halt das eben das passiert, dass die
207 Jugendlichen rausgeschmissen werden?

208 **FK2:** Die Jugendlichen werden ja rausgeschmissen, weil die Settings nicht (..) ja die Settings
209 sind nicht adäquat genug für die Jugendlichen, die können - können vom Konzept her viele
210 gar nicht aushalten, sind da nicht flexibel genug, um individuelle Lösungen anzubieten. Es ist
211 bequem (..) es ist bequem Schwierigkeiten einfach abzuschieben und das ist halt eine - eine
212 Grundeinstellung. Also das heißt es geht darum erst mal aushalten und dann tatsächlich
213 pädagogisch zu arbeiten und abschieben ist überhaupt das Gegenteil von pädagogisch
214 arbeiten. Also das heißt es braucht im besten Fall einen ganzen Haufen kleine Wohngruppen.
215 Da wie gesagt, je kleiner das Setting desto besser, Pflegefamilien, aber dann gut ausgebildete
216 Pflegefamilien, die – oder eben, wie gesagt, Kleinstwohngruppen, die - die individuelle
217 Lösungen anbieten können und rausschmeißen ist halt nicht. Und ich meine wir haben bei
218 uns ja auch Jugendliche, die (..) die auch bei uns – unsere Systeme sprengen. Wir haben
219 aber zum Glück die Möglichkeit der Auslandsaufenthalte, wo wir Jungs – oder – oder – wir
220 haben beim Träger ja nicht nur Jungs, sondern auch Mädchen - die wir dann für einen
221 bestimmten Zeitraum mal komplett auf null herunter fahren können, allerdings nur nie mit dem
222 Ziel, die abzuschieben, sondern danach wieder in die Gruppen zu reintegrieren, was dann
223 letzten Endes die größte Schwierigkeit darstellt, weil sie die Erfahrung machen, dann auch in
224 der Einzelbetreuung im Ausland (..) dass sie da ja die Auf- vielleicht die Aufmerksamkeit
225 kriegen, die - die sie vielleicht auch wollen, die sie vielleicht auch brauchen und das fällt dann
226 in der Wohngruppe natürlich wieder – wird das weniger, weil da mehr andere Kinder und
227 Jugendliche auch vor Ort sind.

228 **LS:** Aber allgemein ist es quasi halt wichtig so bei den Fachkräften, Leitungskräften, dass man
229 diese Einstellung hat, dass man den Jugendlichen erst mal aushält und dabehält.

230 **FK2:** Ja, aushält und vielleicht aber auch – also das heißt ja, dass das Personal auch wissen
231 muss, worauf es sich einlässt und auch entsprechend bereit dazu ist unbequeme Schritte zu
232 gehen. Also ich bekomme ganz klar von meinen Leitungspositionen die Ansage, dass ich mich
233 nicht schlagen lassen muss von - von den Kindern und Jugendlichen. Und da ist halt dann die
234 Frage, wie darf ich damit umgehen, wie darf ich mich wehren, wie kann ich wehren und dann
235 aber halt auch die Bereitschaft haben – dann auch zu tun. Also ich muss ganz klar Grenzen
236 setzen können und wenn das – und wenn das dann im schlimmsten Fall körperlich ist.

237 **LS:** Also den Jugendlichen beispielsweise zu fixieren, oder?

238 **FK2:** Ja, und das muss ich können – also sowohl körperlich können, das muss ich dürfen und
239 ich muss auch bereit sein das zu tun, wenn es darauf ankommt. Also immer nur unter der
240 Prämisse, dass es wirklich notwendig ist und nicht aus Jux und Tollerei und damit er jetzt
241 endlich mal still ist, fixiere ich ihn mal oder sperre ihn in sein Zimmer ein. Das ist ja immer so
242 eine Gratwanderung.

243 **LS:** Was würdest du sagen welche persönlichen Eigenschaften sind noch hilfreich so im
244 Umgang mit Systemsprenger*innen?

245 **FK2:** Kreativität, Geduld, (..) Ausdauer, Lebensfreude, Liebe vielleicht. Also mein Chef meinte
246 irgendwann mal, wenn wir Kinder nicht lieben, können wir aufhören zu arbeiten in dem Job.
247 Ja und sollten wir auch wahrscheinlich, weil es gibt viel Raum, um Macht auszukosten und
248 auszuleben. (..) Ja, was hab ich jetzt gesagt. Kreativität, Geduld, Ausdauer, Lebensfreude (..)
249 Ja, Disziplin.

250 **LS:** Also dieses Grenzen setzen?

251 **FK2:** Ja, und auch – und auch Grenzen aushalten. Also es geht ja nicht nur darum selber

- 252 Grenzen zu setzen, sondern – also die Jugendlichen setzen ja auch Grenzen und das kann
253 man und muss man auch immer mal wieder aushalten. Man muss sich - sich und seine Arbeit
254 reflektieren können. (..) Interdisziplinarität, also in – im Team zusammenarbeiten, das
255 vielleicht aus mehreren Disziplinen besteht. Ja, das sind jetzt so die Sachen, die mir einfallen.
- 256 **LS:** Also viele Eigenschaften so, die darauf ausgelegt sind, so auch Ruhe zu bewahren und
257 mit einer gewissen -
- 258 **FK2:** Flexibilität und hohe Belastbarkeit.
- 259 **LS:** Okay. Gibt es denn noch irgendwas was du gerne ansprechen möchtest?
- 260 **FK2:** (..) Nein, ich glaube nicht

Anhang 5.3: Transkript Fachkraft 3

| | |
|--------------------------------------|------------------------------|
| Name der Audiodatei | Interview_FK3 |
| Datum der Aufnahme | 16.02.2021 |
| Dauer der Aufnahme | 33:26 Minuten |
| Interviewsituation | telefonisch |
| Nachweis der Einverständniserklärung | DSV_FK3 |
| Befragte Person | FK3 |
| Interviewerin | Lea Strzelecki (LS) |
| Datum der Transkription | 18.02. - 19.02. |
| Transkribiert von | Lea Strzelecki |

- 1 **LS:** Genau. Die soziodemographischen hatte ich ja schon von Ihnen bekommen und genau
2 zuerst - also werde ich jetzt ein paar Fragen stellen so, wie sie die Arbeit mit Systemsprengern
3 wahrnehmen und Sie können die Fragen ganz frei beantworten und wenn Sie eine Frage nicht
4 beantworten möchten, dann müssen Sie das natürlich nicht. (**FK3:** Ok.) Und genau und was
5 mich am Anfang interessieren würde ist, was sie so bereichernd finden an der Arbeit mit
6 Systemsprengern?
- 7 **FK3:** Es ist ein Aufgabenfeld, das nie langweilig wird. Also jeder Systemsprenger, der bei uns
8 in der Gruppe drinnen ist, ja bringt neue Herausforderungen mit sich und auch ganz neue
9 Arbeitsansätze. Also man kann nicht nach Schema F vorgehen und sagen sämtliche
10 Möglichkeiten, die man aufgreift, also sowohl positive Verstärkung als auch Konsequenzen
11 und Regeln, die gelten einfach für jeden Systemsprenger und damit kommt man zu einem
12 Ziel, sondern man muss wirklich jeden individuell betrachten und auch immer mit einfließen
13 lassen, wo das Grundproblem ist in welchem Bereich, das ist. Es gibt Systemsprenger, die
14 haben einfach nur Probleme in der Schule, sag ich mal, in diesem System, in diesem Umfeld,
15 bei anderen bezieht es sich auch zusätzlich auf die Familie manche haben intellektuelle
16 Probleme andere einfach auf sozio-emotionaler Ebene und da gibt es eben ganz
17 unterschiedliche Punkte, wo man ansetzt und es wird einfach nie langweilig, sag ich mal.
- 18 **LS:** Also dadurch, dass die Jugendlichen so unterschiedlich sind in ihren Verhaltensweisen
19 ist die Arbeit auch wahnsinnig abwechslungsreich.
- 20 **FK3:** Genau. Also man kann sich im Team immer wieder austauschen, also da ist es gut, dass

21 unser Team auch breit aufgestellt ist. Man kann sich jetzt nie auf etwas ausruhen, sag ich mal,
22 was gut funktioniert hat. Man kann es als Anhaltspunkt nehmen, aber es ist auch immer wieder
23 ein Punkt, um sich zum Beispiel weiterzubilden, sei das im therapeutischen Bereich, dass man
24 zum Beispiel darauf aufmerksam wird, was es für Therapiemöglichkeiten gibt, was es für
25 Medikationen gibt. Dann auch selbst in der Weiterbildung zum Beispiel wie Elterngespräche
26 geführt werden, wenn Eltern nicht verstehen, was mit ihrem Kind los ist, darunter leiden, dass
27 es eben ein System-sprenger ist vielleicht die Familie – das System Familie gesprengt hat,
28 wie man das eben ja am besten verbal dann verarbeiten kann. Also da ist ein sehr breites
29 Tätigkeitsfeld, dass sich aufbaut.

30 **LS:** Und das man sich auch einfach immer so weiterbilden kann in die unterschiedlichen
31 Richtungen je nachdem was man wahrscheinlich dann auch erlebt.

32 **FK3:** Genau. Also ob man dahingehet und zum Beispiel eine Weiterbildung macht, was einfach
33 Aggressionen angeht. Also da habe ich mal eine Weiterbildung gemacht ganz am Anfang
34 Aggressive Krisen, was ist wenn ein Kind mir gegenüber sich aggressiv verhält oder ein
35 Jugendliche - natürlich jetzt nicht nur auf Systemsprenger bezogen, sondern generell wenn
36 es zu aggressiven Krisen kommt oder zum Beispiel auch standhaftes Auftreten, wie kann ich
37 mich in meinem Selbstbild so darstellen, dass der Jugendliche/ das Kind Respekt mir
38 gegenüber hat, welchen Selbstschutz muss ich zum Beispiel auch selbst aufbauen, sowohl dass
39 einem körperlich nichts passiert als auch dass man emotional und auf der Gefühlsebene
40 einfach nicht zu sehr in Anspruch genommen wird. Also dass manche Anfeindungen, die man
41 vielleicht von Systemsprengern erfährt, einen nicht zu sehr auf der persönlichen Ebene treffen
42 – trifft, sondern dass man das eben verarbeiten kann, sowohl für sich, in Supervisionen mit
43 dem Team, oder eben auch mit anderen Arbeitskollegen. Genau.

44 **LS:** Genau, da haben Sie ja auch schon das angesprochen quasi diese Herausforderung,
45 wenn einem Jugendliche aggressiv gegenüber treten. Das wäre auch eine Frage von mir:
46 Welche Belastungen und Grenzverletzungen Sie so erleben in ihrer Arbeit?

47 **FK3:** Also das ist unterschiedlich, also das kann bei manchen Jugendlichen einfach ja verbale
48 Aggressivität oder Beleidigungen sein von Schimpfwörter sowohl Mitarbeitern gegenüber als
49 auch gegenüber anderen Gruppenmitgliedern, was da auch noch mal ein extra Punkt ist. Wir
50 haben ja, ich sag mal, nicht nur Systemsprenger in der Gruppe, sondern meistens
51 kristallisieren sich da ja ein bis zwei in der Gruppe heraus, wo man dann eben auch nicht nur
52 sich selbst versucht zu schützen und sich das zu erklären, sondern es auch anderen
53 Jugendlichen in der Wohngruppe erklären muss. Also der verbale Teil ist da und dann
54 natürlich auch zum Beispiel Aggressivität – jetzt wirklich Gewalt gegen – dass der
55 Systemsprenger gegen sich selbst Gewalt anwendet. Zum Beispiel mit der Hand vor Wut
56 gegen die Wand schlägt und sich dann eben selbst verletzt. Dann Sachbeschädigung betreibt
57 oder sich eben auch drohend vor einem aufbaut oder auch mal einen anderen Jugendlichen
58 vielleicht schlägt – wobei es bei mir – oder auch einen Mitarbeiter bedroht zum Beispiel, wobei,
59 seit ich dort arbeite ist es noch zu keinem körperlichen Übergriff jetzt wirklich gekommen, dass
60 man die Polizei zum Beispiel oder den Rettungswagen rufen müsste, weil da eben wirklich
61 was passiert ist, wo man ärztliche Hilfe braucht, genau.

62 **LS:** Also diese verbalen Sachen, die kommen auch auf jeden Fall häufiger vor, aber die
63 körperlichen jetzt nicht so oft zum Glück.

64 **FK3:** Genau. Da lernt man auch zu unterscheiden. Also da – da – das ist dann auch wieder
65 das Interessante, wo man sieht an welcher Stelle der Systemsprenger/ sie steht, kann er sich
66 dann irgendwann selbst reflektieren und es kommt zu einem verbalen Ausrasten und man
67 kann das in so eine Bahn lenken, dass derjenige zum Beispiel man sagt jetzt: „Geh mal fünf
68 Mal um den Block, lauf einfach mal ein Stück oder geh in dein Zimmer und fahre
69 runter.“ Manche können das dann gut, die merken dann auch danach sie haben einen Fehler

70 gemacht und entschuldigen sich und andere sind eben noch auf dem Weg das zu lernen,
71 genau.

72 **LS:** Und wie geht es Ihnen damit, wenn sie so Belastungen erfahren oder auch ihre
73 Mitarbeiter?

74 **FK3:** Also das ist dann schon, dass wir uns im Team oder eben auch in der Supervision
75 regelmäßig darüber austauschen. Also wir haben immer Schwerpunkte, die wir in der
76 Supervision und im Team wählen. Das wir uns zum Beispiel mal einen Jugendlichen
77 rauspicken und sagen den müssen wir uns jetzt mal intensiver besprechen. Also da ist im
78 Team wichtig, dass man eben als Team arbeitet und sich austauscht. Dann merkt man, man
79 steht nicht alleine da, man ist nicht die einzige Person, die eben beschimpft wird oder wo der
80 Jugendliche eben Regeln übersch- nicht – also missachtet einfach und Grenzen überschreitet,
81 das tut gut. Dann sicherlich, wenn man einen Ausgleich hat einfach im Privatleben, dass man
82 Sport macht oder irgendein anderes Hobby hat, um eben den Kopf frei zu bekommen und
83 manchmal eben auch wenn man einfach die Möglichkeit hat sich bei Kollegen, beim
84 psychologischen Fachdienst oder eben auch in der Familie einfach mal auszukotzen und
85 wirklich zu schimpfen und die ganze Luft rauszulassen. Also das hilft dann ungemein, damit
86 man dann wieder neue Kraft hat.

87 **LS:** Ja, auch dieser Austausch im Team wahrscheinlich, dass man halt auch merkt das es
88 nicht persönlich gegen einen ist.

89 **FK3:** Genau. Also gerade, wenn es um Regelüberschreitungen geht. Zum Beispiel, dass ein
90 Jugendlicher es vielleicht nicht schafft, pünktlich ins Bett zu gehen, sondern das immer wieder
91 hinauszögert, extreme Aufmerksamkeit fordert und dann auch beleidigend wird. Dass man
92 sich da mal vielleicht eine Liste anlegt und jeder einfach mal einträgt, was passiert in meinem
93 Nachtdienst und wenn man das dann nach ein oder zwei Wochen abgleicht, dann merkt man,
94 dass das teilweise auch einfach Zufall ist. Also das sich selten Kinder wirklich genau gegen
95 eine Person einschließen, genau.

96 **LS:** Diese Belastungen haben die in einer Weise Konsequenzen für ihre Arbeit?

97 **FK3:** Wie meinen Sie das jetzt, in welchem Zusammenhang?

98 **LS:** Ob das zum Beispiel, wenn man jetzt sowas schon öfter erlebt hat, ob man - ob das einen
99 einschränkt, dass man zum Beispiel mit der Zeit vorsichtiger wird oder ..

100 **FK3:** Also man überlegt sich dann schon seine Taktik, also wieder auch ein Austausch im
101 Team zum Beispiel, wo man dann zum Beispiel hinget und gemeinsam überlegt, was kann
102 man den tun, um dem Jugendlichen, dann auch zu helfen auf eine richtige Spur zu kommen.
103 Diese Aufmerksamkeit, die derjenige vielleicht dadurch fordert in richtige Bahnen zu lenken.
104 Demjenigen bewusst zu machen ich nehme mir die Zeit für dich, aber das muss eben zu
105 gewissen Bedingungen sich abspielen. Zum Beispiel bei Kleineren, die dann auch ausrasten:
106 „Wir nehmen uns die Zeit für dich, wir bringen dich ins Bett. Wir lesen dir auch was vor, aber
107 eben nur, wenn du ins nicht im Vorfeld massiv beschimpfst oder so irgendwas.“ Also das ist
108 dann auf jeden Fall eine Möglichkeit, da eben in – ja eine Lösung zu finden und sich eben
109 auch einfach Taktiken zu überlegen vielleicht auch irgendein Mantra einfach, wo man sich
110 dann so im Kopf vor sagt, damit man selbst ruhig bleibt, weil meine persönliche Erfahrung
111 jetzt schon ist, dass viele dieser Kinder sehr sensibel sind was unterbewusste Stimmungen
112 eben sind, dass die dann merken, wenn man selbst nervös ist oder angespannt und sich das
113 dann umso mehr auf das Kind auch widerspiegelt. Genau. Also da kann man sich schon
114 Taktiken überlegen und zur Not kann man auch vielleicht einfach mal in die Nachbargruppe
115 gehen und sich noch einen Kollegen mit dazu holen. Eine dritte Person, die dann was auflösen
116 kann, weil die Kinder oft in so einem Tunnelblick drinnen sind, dass sie dann für keine Worte

117 mehr zugänglich sind, dass neuer Wind dazu kommt oder eben auch andere Taktiken man
118 ignoriert das Kind und dadurch merkt es dann es ist zu weit gegangen. Also da gibt es ein
119 vielfältiges Spektrum, was eben je nach Kind funktioniert oder auch eben auch nicht
120 funktioniert.

121 **LS:** Tut mir leid meine Mitbewohnerin. (**FK3:** Alles gut.) Also das man sich quasi auch so vor
122 Augen führt auch schon im Vorhinein bevor vielleicht auch solche Situationen passieren,
123 welche Möglichkeiten man einfach hat damit dann umzugehen.

124 **FK3:** Genau. Also im Laufe der Zeit da entwickelt man so ein – ja – so ein Maßnahmenpool
125 einfach von Möglichkeiten, die helfen, ob das eine Ablenkung ist, ob das Ignorieren ist, ob das
126 mal lauter werden ist. Also es bringt nicht nur immer mit der (unv.) nur zu Schreien oder quasi
127 mit irgendwelchen Konsequenzen zu drohen, wenn man das immer macht, wird man auch
128 nicht mehr ernst genommen, sondern man merkt dann eben – bekommt ein Gespür wann
129 welche Maßnahme oder welches Verhalten eben angebracht ist. Genau.

130 **LS:** Genau. Sie hatten ja auch schon angesprochen so mit der Supervision, dass es da auf
131 jeden Fall die Möglichkeit gibt, so sich Unterstützung zu suchen. Gibt es da noch andere
132 Möglichkeiten in der Einrichtung?

133 **FK3:** Also wir haben einen psychologischen Fachdienst im Haus, das sind zwei
134 Psychologinnen, die sind für die Kinder eben zuständig. Also die sind da Gesprächspartner
135 beziehungsweise bieten für die Kinder eben auch Therapiemöglichkeiten an und auch uns
136 Mitarbeitern wird die Möglichkeit – steht das quasi offen uns mit einer Psychologin eben mal
137 zusammen zu setzen und gewisse Themen oder auch Vorfälle zu bereden. Also da ist ein
138 offenes Ohr da. Dann die Kollegen untereinander, wenn man einen Kollegen hat mit dem man
139 sich gut versteht einfach, wo man sich austauschen kann und wir haben auch das Glück einen
140 Chef zu haben, der eigentlich immer ein offenes Ohr hat und nicht nur über uns thront, sondern
141 der ist auch ziemlich nah auch an der Arbeit mit dran und da kann man sich dann auch
142 manchmal auskotzen quasi.

143 **LS:** Genau. Sie haben ja auch schon ein bisschen angesprochen so persönlich, dass man
144 sich natürlich auch in seiner Freizeit irgendwie so Ablenkung schaffen kann oder so. Was
145 haben Sie da so für Methoden, um mit diesen Situationen umzugehen?

146 **FK3:** Also Sport mäßig eben, dass ich viel laufen gehe. Also wenn es sehr stressig war, geh
147 ich – geh ich laufen, weil ich dann einfach abschalten kann. Dann mach ich eben Yoga und
148 kann mich dabei entspannen beziehungsweise ich zeichne auch viel, wo ich dann auch den
149 Kopf frei bekomme. Was auch ganz klassisch ist, dass ich manchmal nach einer stressigen
150 Phase - einem stressigen Wochenende auch auf der Arbeit Bescheid sage, passt auf ich habe
151 die nächsten zwei Tage frei. Ich gehe hin, ich schalte mein Handy aus oder ich blockiere die
152 Nummer auf der Arbeit einfach, dass die Kollegen dann mal wissen ich bin jetzt wirklich nicht
153 erreichbar. Also das ist eine Möglichkeit oder eben auch mich bei Freunden oder bei meinem
154 Mann einfach mal auszukotzen quasi. Also der anonyme Briefkasten ist das dann. Genau.

155 **LS:** Genau. Glauben Sie – oder was – was ist für eine Haltung da wichtig, um selber das für
156 einen so ja - vielleicht verständlich zu machen oder so das aushalten zu können, diese
157 Belastungen?

158 **FK3:** Ich glaube man muss sich bewusst machen, dass die Kinder es eigentlich nicht
159 persönlich einem selbst gegenüber meinen, sondern dass ihre Vergangenheit, die ja –
160 Menschen, die vorher um sie drum herum waren, sie entweder dahingehend beeinflusst
161 haben, dass sie gewisse Probleme oder Störungen haben. Bei manchen Kindern muss sich
162 sich auch überlegen, sind sie einfach so, weil sie eine geistige oder psychische Behinderung
163 einfach haben und dass man hingehht und sagt wir geben unser Bestes für jedes Kind und das

164 man sich trotzdem so im Hinterkopf behält wir machen unser Bestes, aber wenn wir nicht mehr
165 weiter kommen und man dann vielleicht irgendwann überlegt, ob derjenige eine längere
166 Therapie machen muss eine stationäre oder dass ein sozialpädagogischer oder
167 heilpädagogischer Platz bei uns nicht mehr ausreicht, sondern eine therapeutische
168 Wohngruppe, die vielleicht einen engeren Betreuungsrahmen hat. Eine kleinere Gruppe ist
169 oder einfach nochmal besser auf die Bedürfnisse abgestimmt ist, dass das für das Kind besser
170 ist, aber nicht bedeutet, dass unsere Arbeit schlecht ist, sondern dass da einfach die zwei
171 Partner nicht zueinander passen. Also das hilft ziemlich gut, genau.

172 **LS:** Also einerseits sich das Verhalten so verständlich zu machen, dass man quasi die
173 Hintergründe sich immer wieder so bewusst macht. (**FK3:** Genau.) Ja, genau. Wenn Sie die
174 Möglichkeit hätten etwas in der Arbeit anders zu gestalten, zum Beispiel in der Einrichtung
175 oder vielleicht sogar auf systemischer Ebene, also vom Hilfesystem. Würden Sie da was
176 verändern, und wenn ja was würden Sie verändern?

177 **FK3:** Also da würde mir bei uns jetzt momentan in unserer Einrichtung eigentlich nur die
178 Gruppengröße einfallen. Also wir haben - in unserer Gruppe gibt es maximal zehn Plätze, acht
179 sozialpädagogische und zwei heilpädagogische und da man oft Kinder hat, die so zwischen
180 einem sozialpädagogischen und heilpädagogischen Platz hin und her schwanken oder das
181 eigentlich dem Kind ein heilpädagogischer Platz zustehen würde, aber das Jugendamt sagt:
182 „Wir sind auch zufrieden, wenn sie uns erst mal nur einen sozialpädagogischen Platz anbieten
183 können vom Betreuungsschlüssel.“, ändert das ja an dem Kind selbst nichts, also das wird
184 dann trotzdem ein größeren Betreuungsaufwand brauchen und da wäre es eben schön, wenn
185 man vielleicht nur acht Kinder in der Gruppe hätte. Also das wäre eigentlich so das Einzige
186 momentan – die Gruppengröße einfach genau. Ansonsten vom systemischen her sind wir
187 denke ich ganz gut aufgestellt.

188 **LS:** Heilpädagogischer Platz bedeutet, dass nochmal ein größerer Hilfebedarf ist als bei einem
189 sozialpädagogischen Platz?

190 **FK3:** Genau, also sozialpädagogisch ist dann wirklich oft dass man Kinder hat, die zum
191 Beispiel ein Problemfeld haben, wenn sie zum Beispiel eine starke Schulangst haben. Wir
192 haben ja bei uns in der Einrichtung eine private Schule direkt angebunden, die gehört zum
193 Komplex mit dazu. Diese Kinder haben eben einfach Probleme in die Schule zu gehen, die
194 haben da Ängste entwickelt durch Mobbing oder irgendwelche anderen Probleme. Das ist ein
195 Feld, wo man bei ihnen arbeitet. Dahingehend hat man dann bei einem heilpädagogischen
196 Kind – das hat vielleicht in der Schule Probleme egal ob es auf einer Förderschule oder einer
197 Regelschule ist, aber dann kommt noch was anderes hinzu meist im Sozialverhalten, dass da
198 massive Auffälligkeiten sind, dass da eine Aufmerksamkeitsstörung ist, dass es oft Personen
199 sehr stark vereinnahmen kann, dass es zu – Aggressionen gegenüber anderen Kindern oder
200 Mitarbeitern kommt und wenn man, ich sag mal, drei bis vier Kinder hat, die am Abend eine
201 sehr starke Aufmerksamkeit fordern, muss man eben auch schauen, dass die einfachen
202 Kinder nicht hinten runter fallen und das spiegelt sich dann eben einfach in der Gruppengröße
203 wider. Genau.

204 **LS:** Und bei Ihnen in der Gruppe arbeiten die Fachkräfte da alleine?

205 **FK3:** Also wir haben zwei Dienste: Wir haben den Tagdienst, da arbeitet in der Regel, wenn
206 kein Corona und Homeschooling ist von zehn bis 18 Uhr und der Nachtdienst von 14 bis 23
207 Uhr. Dann geht er in die Nachtbereitschaft, da könn- haben wir im Büro eben ein Bett, wo wir
208 schlafen können, und am nächsten Tag arbeitet er dann eben, wenn Schule ist von sechs bis
209 ungefähr halb neun bis alle Kinder in der Schule sind und am Wochenende ist der Nachtdienst
210 von 18 Uhr bis 24 Uhr und dann nochmal von acht bis elf Uhr. Also unter der Woche
211 überschneiden sich die Dienste am Nachmittag, wenn eben noch Hausaufgaben zu machen
212 sind, das Zimmer aufgeräumt werden muss, irgendwelche Aktivitäten oder Termine sind und

213 am Wochenende arbeiten wir allein es sei denn wir machen eben Angebote, dass wir sagen
214 ein Kollege kommt am Nachmittag dazu, wenn ein Ausflug geplant ist oder im Sommer wenn
215 man ins Schwimmbad geht oder in der Turnhalle Angebote macht genau. Also es ist teils, teils
216 und es gibt bei uns immer die Möglichkeit mit seinen Bezugskindern also es gibt das
217 Bezugserzieheresystem, dass die Mitarbeiter eben zwei bis drei Jugendliche haben, da sind
218 sie so der Schnittpunkt zwischen Kind, Eltern und Jugendamt, organisieren da alles was die
219 Schule betrifft, sind so der erste Ansprechpartner, organisieren die Hilfepläne, schauen das
220 gesundheitlich alles auf der Reihe ist, das also Arzttermine eingehalten werden, haben so den
221 groben Überblick, dass man da hinget und mit seinem Bezugskind macht man mal eine
222 Aktion und plant das eben, genau, also da haben wir auch die Möglichkeit individuell zu
223 arbeiten.

224 **LS:** Was glauben Sie denn also – so die Systemsprenger zeichnen sich ja auch dadurch aus,
225 dass sie oftmals so zwischen vielen Einrichtungen so hin und her geschoben werden. Was
226 gibt es da denn für Defizite im Hilfesystem, dass das immer wieder passiert? Können Sie
227 sich...

228 **FK3:** Ich glaube das ist dann viel, dass zu oft eine Krise eben ausgerufen wird, die quasi darin
229 mündet, wenn man sagt, wenn wir diese Krise nicht bewältigen, dann muss derjenige eben
230 die Einrichtung verlassen. Also vielleicht, dass manche Einrichtungen von ihrem System
231 selbst nicht flexibel genug sind, um eben auf solch einen Systemsprenger eben anzuspringen,
232 dass da zu sehr gesagt wird, wenn der abends um zehn Uhr nicht im Bett ist und wir haben
233 es ihm jetzt schon zehnmal gesagt, dann müssen wir ein Krisenplan einberufen und wenn der
234 das in drei Wochen immer noch nicht macht dann schmeißen wir ihn raus oder jemand
235 beleidigt vor sich hin, aber in der Schule funktioniert es eigentlich wunderbar, da macht er
236 trotzdem seinen Abschluss, warum soll man dann nicht nochmal probieren eben auf
237 denjenigen zuzukommen oder wenn Kinder Alkohol und Drogenprobleme haben wie geht man
238 damit um. Wie sollen es die Kinder wissen, wenn ein Systemsprenger aus einem Elternhaus
239 kommt, dass vielleicht ein großes Gewaltpotenzial hat, Drogenerfahrung hat, wo
240 Alkoholmissbrauch ist, wo Schimpfwörter rauf und runter genannt werden, dann kann man
241 nach einem halben Jahr nicht erwarten, dass da ein Musterschüler vor einem sitzt. Also das
242 manchmal vielleicht die Zeit einfach fehlt.

243 **LS:** Das man also, dass mehr bräuchte eigentlich die Bereitschaft zum einen das individuell
244 anzupassen auf den Jugendlichen und ihm auch diese Zeit dann zu geben, die er braucht für
245 seine Entwicklung.

246 **FK3:** Genau und vielleicht auch wie die anderen Systeme bereit sind sich darauf einzulassen.
247 Also ich meine, sowohl die Eltern könnten ja auch, wenn sie das Sorgerecht haben, hingehen
248 und sagen uns gefällt diese Einrichtung nicht. Es geht uns nicht schnell genug voran. Wir
249 kommen nicht zum Ziel, wir wollen jetzt wieder was anderes probieren. Natürlich auch –
250 braucht es Schulen oder auch Ausbildungsbetriebe, die sollen Systemsprenger mittragen
251 einfach, weil die mehr Arbeit bedeuten und natürlich auch Jugendämter, wo der Mitarbeiter
252 vielleicht Glück hat, dass er nicht einen gewissen Erfolgsdruck hat. Zum Beispiel, dass da
253 nicht zu sehr aufs Geld geschaut wird, dass man vielleicht sagt jemand entwickelt sich jetzt
254 gerade sehr gut, der muss mit genau 18 oder spätestens genau 21 nicht unsere Einrichtung
255 verlassen, sondern wir geben dem noch ein halbes Jahr mehr, weil dann hat er die Chance
256 noch eine andere Anschlussmaßnahme im Betreuten Wohnen oder durch Ambulante Hilfen
257 zu machen. Also das ist wirklich vielleicht manchmal einfach ein Zeit- und auch ein
258 Geldproblem.

259 **LS:** Dass die Jugendlichen einfach da noch länger betreut werden müssen auch (**FK3:**
260 Genau.) über das 18. Lebensjahr hinaus. (**FK3:** Ja.) Genau. Was würden Sie denn sagen,
261 welche persönlichen Eigenschaften oder Stärken sind denn hilfreich im Umgang mit
262 Systemsprengern?

263 **FK3:** Dass man die - die Ruhe behält, dass man nachdenkt, bevor man irgendwas macht,
264 dass man flexibel ist, dass man sich selbst reflektieren kann einfach und das gegenüber eben
265 auch, dass man teamfähig ist. Also es ist schwierig jemanden im Team zu haben, der hingeh
266 und sagt alles wie ich es macht, das funktioniert super und – wenn ein Kollege mit einem
267 Jugendlichen Probleme hat, sind nicht vielleicht beide Seiten daran schuld in
268 Führungszeichen, weil sie eben momentan nicht auf einer Ebene kommunizieren, sondern
269 der Mitarbeiter wird schlecht gemacht oder das Kind wird schlecht gemacht. Man muss
270 respektvoll trotzdem mit den Jugendlichen umgehen können und man braucht trotzdem
271 einfach eine gewisse Belastungsfähigkeit, dass man sich selbst auch hinterfragen kann und
272 sich eben Auszeiten nimmt, wenn man sie braucht.

273 **LS:** Also das könnte dann auch helfen, um das besser auszuhalten sag ich mal, (**FK3:** Auf
274 jeden Fall.) dass man einfach diese Geduld und Ausdauer übt.

275 **FK3:** Genau. Und man muss mit – mit Rückschlägen muss man auch arbeiten können, weil
276 das gerade bei Systemsprengern oft so sein kann, wenn die viele Baustellen haben, dass es
277 gut läuft und plötzlich kommt es zu einem Einbruch und wenn das das letzte Mal zum Beispiel
278 war derjenige hat jetzt einen Einbruch, weil der Freund oder die Freundin mit ihm Schluss
279 gemacht hat, kann das das nächste Mal sein, dass es vielleicht Probleme im Elternhaus gibt
280 oder das Probleme in der Ausbildung oder in der Schule gibt. Also man muss da breit
281 gefächert denken können.

282 **LS:** (..) Und genau diese – diese Geduld und diese Ruhe kann die auch helfen mit den
283 Jugendlichen eine tragfähige Beziehung aufzubauen?

284 **FK3:** Ja, auf jeden Fall. Also die - viele müssen eben erfahren können, dass sie – die müssen
285 erst mal streiten lernen. Also dass man sich mit jemanden über ein Thema streiten kann oder
286 das sie eben Konsequenzen bekommen, dass das aber dann nichts damit zu tun hat, dass
287 der Mitarbeiter den Jugendlichen nicht mehr leiden kann, zum Beispiel oder eben quälen will
288 oder sich freut, wenn der Jugendliche dann eben eine Konsequenz bekommt. Also die müssen
289 streiten lernen und vielen fehlt eben eine Person, die hingehet und sagt: „Du hast jetzt total
290 Quatsch gemacht, du hast Scheiße gebaut, aber ich habe dich trotzdem lieb.“ Also das ändert
291 daran nichts. Also da hat man wirklich viele Kinder, denen fehlt eben dieses Urvertrauen, wo
292 man dann auch merkt, wenn Kinder die ersten drei Jahre in einer stabilen Familie
293 aufgewachsen sind, haben sie viel mit an die Hand bekommen, um eben da Ressourcen
294 daraus zu ziehen und da eine gewisse Stabilität zu erfahren und manchen Kindern fehlt das
295 eben und das müssen Sie dann eben im frühen Kindesalter oder eben auch im
296 Jugendlichenalter erst mal lernen. Also ruhig zu sein, viel zu erklären, Beispiele zu geben, das
297 hilft dann viel eine Beziehungsebene aufzubauen und eine Verlässlichkeit eben auch
298 auszustrahlen.

299 **LS:** Also auch in gewisser Weise den Jugendlichen auf Augenhöhe zu begegnen dadurch,
300 dass man das immer wieder auch erklärt, so das Handeln?

301 **FK3:** Ja, auf jeden Fall. Also gerade, wenn man jetzt jemanden hat, der jetzt 16/ 17 ist, wo es
302 vielleicht darum geht, wie geht es in der Schule weiter, wie geht es in der Ausbildung weiter,
303 dass man da Beispiele gibt. Vielleicht auch aus dem eigenen Leben, wenn man es möchte,
304 natürlich nur, oder was man eben selbst schon mal mitbekommen hat, dass der Jugendliche
305 nicht denkt ich bin als Einziger so, dass ich mir vielleicht Gedanken mache, ist die Ausbildung
306 die Richtige, muss ich diese Ausbildung machen und danach gibt es nichts anderes mehr.
307 Also das hilft viel und die merken auch, ob man sie ernst nimmt und ob man sich eben auch
308 an Versprechen hält und wenn das nur ist, keine Ahnung, ich bring dir mal – ich kauf dir, die
309 spezielle Handseife zum Beispiel, weil die magst du am liebsten und die bringt man dann auf
310 jeden Fall mit auch wenn der Jugendliche am Abend vorher vielleicht unausstehlich war. Es
311 gibt so gewisse Punkte, da muss man eben stabil sein und da müssen sie sich darauf

312 verlassen können, dass derjenige eben da ist, nur so können sie das dann in sich selbst
313 aufnehmen und dann später auch mal selbst eventuell an ihre Kinder oder eben an Freunde
314 und die Familie weitergeben.

315 **LS:** Also auch einfach diese Beharrlichkeit, so ich gehe nicht weg, auch wenn du dich jetzt
316 zum Beispiel mal danebenbenommen hast. (**FK3:** Genau.) Okay. Genau. (..) gibt es denn
317 noch etwas so von Ihnen aus, was Ihnen irgendwie wichtig wäre noch anzusprechen?

318 **FK3:** Also wir haben viel - viel angesprochen. Also vielleicht wirklich, dass das – das
319 Hauptsächliche, dass ein Systemsprenger jetzt auch nicht unbedingt, das ist was jetzt in dem
320 Film Systemsprenger so aufgetaucht ist. Also das es da kein – ein Bild von einem
321 Systemsprenger gibt, sondern das Systemsprenger sehr vielfältig sein können, dass die
322 vielleicht auch auf den ersten Blick ganz normal in Führungszeichen eben wirken, dass die
323 dann trotzdem ihr Päckchen zu tragen haben und dass man da nie den Systemsprenger allein
324 betrachten soll, sondern eben immer die ganzen Systeme, in denen er eben zu tun hat, in
325 denen er lebt genau.

326 **LS:** Also quasi auch nicht so diese Kategorisierung so voranzutreiben, ein Systemsprenger
327 verhält sich so und so, sondern dass das ja auch quasi auch die Systeme ausmachen, die ja
328 auch die Jugendlichen oder Kinder quasi sprengen in Führungszeichen.

329 **FK3:** Genau, wo wir auch hingehen und sagen, wenn wir eine Neuanfrage bekommen und
330 man bekommt die Unterlagen, sei es Berichte aus der Kinder- und Jugendpsychiatrie oder
331 dass das Kind schon in anderen Einrichtungen war, dass man sich die zwar durchliest und
332 man hat schon ein Bild im Kopf. Ich meine, dass Kind wird ja auch nur aufgenommen, wenn
333 es von der Gruppenkonstellation passt und wenn wir hingehen und sagen wir können das
334 händeln, dass man trotzdem neutral dem Kind gegenüber ist und dann erst mal schaut wie es
335 wirklich ist, weil oft zeigt sich dann doch, dass die Kinder ganz anders sind oder das eben
336 irgendein System, das vorher Probleme gemacht hat bei uns in der Einrichtung dann wegfällt,
337 dass zum Beispiel der Klassenlehrer plötzlich super ist und das Kind da eine Baustelle weniger
338 hat und dann viel entspannter auch in anderen Dingen ist. Also diese Offenheit und Neutralität
339 am Anfang genau.

340 **LS:** Also das diese Systeme, dass natürlich auch maßgeblich ausmachen, so auch das
341 Verhalten der Jugendlichen. (**FK3:** Genau.) Genau. Okay, ja dann wäre es das jetzt von mir
342 aus. (**FK3:** Gut.) Vielen Dank auf jeden Fall für Ihre Zeit!

Anhang 5.4: Transkript Fachkraft 4

| | |
|--------------------------------------|------------------------------|
| Name der Audiodatei | Interview_FK4 |
| Datum der Aufnahme | 20.02.2021 |
| Dauer der Aufnahme | 39:44 Minuten |
| Interviewsituation | Videomeeting (Zoom) |
| Nachweis der Einverständniserklärung | DSV_FK4 |
| Befragte Person | FK4 |
| Interviewerin | Lea Strzelecki (LS) |
| Datum der Transkription | 22.02. - 24.02. |
| Transkribiert von | Lea Strzelecki |

1

1 **LS:** Genau. Also am Anfang wollte ich nur nochmal sagen, dass ich jetzt einfach ein paar
 2 Fragen stelle – also wie du die Arbeit mit Systemsprengern so wahrnimmst, und du kannst die
 3 Fragen einfach ganz frei beantworten und wenn du jetzt eine Frage auch nicht beantworten
 4 willst, ist das natürlich auch total in Ordnung. Und dann der erste Aspekt, der mich
 5 interessieren würde, ist, was du so bereichernd findest an der Arbeit mit Systemsprengern?

6 **FK_4:** (...) Jetzt so nach eineinhalb Jahren in dem Bereich kann ich sagen, dass ich am
 7 bereicherndsten finde, die individuellen Entwicklungen von den Mädchen mitzuerleben. Also
 8 wirklich immer wieder eine Bilanz zu ziehen sozusagen – auch mit den Mädchen zusammen
 9 und dann mal zusammen in die Vergangenheit zu schauen und zu überlegen wie war es
 10 damals. Gab es vielleicht bestimmte Situationen an denen ich in dem Fall – das Mädchen –
 11 sich zurückerinnert, die vergleichbar sind mit Situationen jetzt hier in der Gegenwart, wo man
 12 ganz ganz genau erkennen kann, wie sich das Verhalten verändert hat und nicht nur das
 13 Verhalten, sondern einfach die ganze psychische Verfassung. Und das sind die Momente, wo
 14 ich regelmäßig Gänsehaut kriege, weil ich dann immer wieder merke, die Arbeit ist immer
 15 wieder herausfordernd und anstrengend, aber das ist es wert. Es ist die Mühe wert, es sind
 16 auch die ganzen Rückschläge wert, weil im Endeffekt, Gott sei Dank, kann man an einigen
 17 Mädchen erkennen, wie sehr - wie sehr es seine Wirkung entfaltet. Ja ich glaube, das ist so
 18 der Hauptaspekt, der mich bereichert. (..) Und noch was anderes persönlicheres ist für mich
 19 das Regelmäßige aufgezeigt bekommen von persönlichen Schwächen oder auch Stärken,
 20 weil man ja in der Arbeit vor allem mit sich selber als Person arbeitet. Also das Hauptwerkzeug
 21 von uns Sozialpädagogen ist meiner Ansicht nach unsere eigene Person, deswegen ist es
 22 auch so wertvoll, dass man ein Team hat und nicht mit einer einzelnen Person
 23 zusammenarbeitet, sondern mit ganz verschiedenen Persönlichkeiten. Also mit ganz vielen
 24 verschiedenen Werkzeugen und ich - ich empfinde es persönlich als bereichernd ab und zu

25 einfach mal wieder aufgezeigt zu bekommen da ist dein Triggerpunkt oder da ist mal wieder
26 dein inneres Kind verletzt und da darfst du mal bitte wieder daran arbeiten, weil das ist etwas
27 was die Mädchen ganz ganz sensibel erspüren.

28 **LS:** Also, dass man halt selber sich auch so ein bisschen näher kennenlernt, sozusagen durch
29 die Mädchen ...

30 **FK4:** Genau – näher kennenlernt nicht unbedingt, dass (unv.) zusammen. Man ist mit sich
31 selber konfrontiert, ob man jetzt möchte oder nicht, immer wieder. Aber man kann auch – also
32 geht mir so nach eineinhalb Jahren kann ich halt, genauso wie mit den Mädchen mit denen
33 kann ich zurückschauen und gucken wie hat sich deren Verhalten entwickelt, aber auch mit
34 mir selber mache ich das ab und zu und merke schon, dass ich meine professionelle – oder
35 mein – ja meine Professionalität verändert hat oder gesichert hat oder ich jetzt ein besseres
36 Bild davon habe, was für mich professionell bedeutet, aber auch [...] (Verbindungsstörung
37 3:40 bis 4:27). Also ich empfinde das so, dass sich nicht nur meine - meine Einstellung zu der
38 Arbeit verändert hat oder ich klar aufführen kann was für mich wichtig ist, sondern auch meine
39 persönlichen Stärken haben sich für mich klarer herauskristallisiert oder meine Schwächen.
40 Also ich kann jetzt auch anha- anhand von den eineinhalb Jahren genau ablesen sozusagen
41 oder mich zurückbesinnen, wie ich mich verändert habe. Wenn ich an eine Situation denke,
42 eineinhalb - eineinhalb Jahren, wo ich auf das Heftigste beleidigt worden bin, wo ich dann mit
43 klopfendem Herzen dastand und dachte, oh mein Gott oh ich kann das alles überhaupt nicht
44 und dann eineinhalb Jahre später stehe ich da und es ist mir wirklich egal. Das finde ich auch
45 bereichernd.

46 **LS:** Das man quasi auch so eine persönliche Distanz irgendwie aufbaut, sodass man so was
47 dann auch nicht mehr persönlich nimmt, wenn ein Mädchen...

48 **FK4:** Ja, genau und wirklich abgrenzen kann, das hat nichts mit mir zu tun. Die projiziert
49 gerade was auf mich, was null mit mir zu tun hat und ich bin jetzt gerade zufälligerweise in
50 dieser Situation und (...) darf das aushalten erst mal, um im Nachhinein dann mit ihr zusammen
51 zu reflektieren und zu verstehen, was genau da war.

52 **LS:** Genau. Das wäre auch meine zweite Frage, also dass hast du ja jetzt schon so ein
53 bisschen angesprochen, dass – welche Belastungen du so erlebst in deiner Arbeit oder auch
54 Grenzverletzungen zum Beispiel?

55 **FK4:** Meinst du das anhand von konkreten Situationen?

56 **LS:** Nicht unbedingt konkrete Situationen eigentlich einfach so allgemein. Also ob das so
57 hauptsächlich so auf der verbalen Ebene oder auch körperlich - genau, wie häufig sowas
58 vielleicht auch vorkommt.

59 **FK4:** Ja, alles kommt vor von verbalen, aggressiven Situationen bis hin zu körperlichen
60 Situationen. Ich bin zum Beispiel einmal von einem Mädchen mit Steinen beworfen worden,
61 was vorher nicht irgendwie absehbar war, dass das ist, was was in der Situation entstanden
62 ist und dann stand ich da und hab das einfach ausgehalten. Das kommt allerdings weniger
63 häufig vor als verbale Beleidigungen oder so. Das ist etwas was im Prinzip jeden Tag
64 stattfindet, das ist etwas, woran man sich nach einer Weile in gewisser Weise gewöhnt. Ich
65 muss allerdings sagen - ich weiß nicht, ob das in einer späteren Frage noch kommt, aber das
66 ich merke, dass mich das trotzdem, obwohl ich das Gefühl habe, ich habe mich daran gewöhnt
67 im Nachhinein, wenn ich nach Hause gehe, noch begleitet. Also wie ich merke, wie mich das
68 irgendwie belastet ohne das ich ganz konkret sagen kann was mich belastet, aber ich merke,
69 wie ich mich ausgebrannt fühle, manchmal wenn ich nach Hause fahre, wobei es ja eine
70 Extremsituation ist in der ich arbeite mit dem Schichtplan, wo wir vier oder drei Tage am Stück
71 arbeiten ohne zwischendurch eine Pause zu haben, weil wir haben ja auch nicht wirklich am

72 Tag eine Pause, nimmt man doch schon einiges mit nach Hause. Und ich merke, dass ich ein
73 paar Tage brauche, um wieder ich selber zu sein – um zu mir selber zurückzufinden. Meistens
74 komme ich dann nach dem vierten Tag um 11 Uhr oder so nach Hause und ich weiß an dem
75 Tag nehme ich mir am besten nichts vor, weil ich liege, den ganzen Tag auf dem Sofa und bin
76 für nichts zu gebrauchen. Da habe ich das Gefühl ich bin ausgebrannt und kann einfach nicht
77 mehr.

78 **LS:** Wie gehst du denn noch anders damit um? Also wie – wenn du jetzt wieder zu Hause bist
79 so, hast du da Methoden, wie du dich dann wieder aufbauen kannst oder beschäftigst das dich
80 wirklich halt noch eine Zeit lang. Wahrscheinlich auch je nachdem welche Situationen es gab.

81 **FK4:** Ja, das hängt sehr von der Situation ab, wenn es was - ein heftiger Vorfall war, dann ist
82 es tatsächlich so, dass ich die Situation im Kopf immer wieder durchgehe und überlege was
83 hätte ich besser machen können oder wie kann ich denn das nächste Mal anders reagieren,
84 aber grundsätzlich versuche ich das zu vermeiden. Also ich erlaube mir das darüber
85 nachdenken noch auf dem Weg nach Hause im Auto, aber dann wenn ich zu Hause bin,
86 versuche ich das auszuschalten und mich einfach nur um mich selber zu kümmern. Dinge zu
87 tun, die mir guttun, spazieren zu gehen, mit meinem Pferd was zu machen, mit Freunden zu
88 telefonieren, einfach die Batterien wieder aufladen sozusagen. Manchmal stelle ich mir selber
89 bildlich vor als wäre ich so eine Art Akku, der dann bei der Arbeit mit der Zeit einfach mal
90 leerläuft und wenn ich Zuhause bin muss ich alles dafür tun, dass dieser Akku wieder laden
91 kann.

92 **LS:** Und wahrscheinlich dann auch so dieses – also, wenn du dann zu Hause bist, bist du
93 auch wirklich zu Hause und dann versuchst du auch nichts mehr für die Arbeit zu machen, um
94 dann auch so abschalten zu können oder?

95 **FK4:** Ja meine Gruppe über Telegram, wo wir kommunizieren, eigentlich fast täglich, nicht nur
96 Sachen, die notwendig sind, sondern auch – manchmal werden Bilder geschickt oder
97 irgendwelche lustigen Sachen erzählt. Das ist nicht so, dass ich mich davon fernhalte, also
98 das kann ich noch ganz gut ertragen. Für mich ist das nicht – ist die Arbeit an sich nicht eine
99 reine Belastung, ich bin da gerne und ich erfahre auch gerne, wenn ich nicht bei der Arbeit bin
100 über Telegram was gerade los ist und erfreue mich daran oder helfe, wenn irgendeine Frage
101 da ist, die nicht beantwortet werden kann oder so. Die Arbeit an sich nehme ich nicht als reine
102 Belastung war, sondern nur spezifische Situationen, die vielleicht mich als Person gefordert
103 oder überfordert haben, aber nicht die Mädchen als Personen und auch nicht meine Kollegen
104 als Personen, sondern einfach nur bestimmte Situationen mit deren Auswirkung auf mich.
105 Sonst würde ich da ja nicht mehr hingehen, sonst würde ich ja nicht – sonst würde das ja
106 keiner ertragen. Wenn ich das was ich am Anfang erzählt habe mit (unv.) als Bereicherung
107 wahrnehme überwiegen würden, dann würde ja keiner diese Arbeit ertragen. Da würde sich
108 ja keiner freiwillig in solche Situationen begeben, wo mit Steinen geworfen wird oder aufs
109 übelste beleidigt wird und einem der Tod gewünscht wird.

110 **LS:** (..) Wenn es jetzt solche heftigeren Situationen gibt, was gibt es da so für Möglichkeiten
111 in der Einrichtung vielleicht sich Unterstützung zu suchen oder wie wird damit umgegangen?

112 **FK4:** (..) Ich kann dir da jetzt tatsächlich keine grundsätzliche Antwort darauf geben, weil
113 innerhalb der Zeit seitdem ich dort arbeite, hat sich die Struktur innerhalb der Organisation
114 verändert, die verschiedenen Positionen sind ausgewechselt worden mit anderen Personen,
115 sodass es – ich habe Situationen erlebt, wo toll damit umgegangen wurde und ich zum
116 Beispiel – ich habe auch aktiv danach gefragt, aber ich habe am nächsten Tag ein Gespräch
117 bekommen mit einer – mit der jetzigen Personalleitung, die auch einen psychologischen
118 beraterischen Hintergrund hat und die hat sich Zeit genommen für mich einfach sich
119 hinzusetzen. Ich hatte wirklich klar kommuniziert, dass es mir gerade nicht so gut geht und da
120 – bei ihr habe ich den Raum bekommen zu erzählen, warum es mir nicht gut geht oder mit ihr

121 zusammen die Situation zu reflektieren. Jetzt momentan ist - empfinde ich das Team als doch
122 ziemlich stabil, das war vorher nicht unbedingt der Fall, aber mittlerweile entwickelt sich das
123 Team zu einer Art – zu einer Art sicherem Ort, sodass ich das Gefühl habe ich könnte mich –
124 oder wir alle haben mittlerweile immer mehr Vertrauen zueinander, dass wir uns auch
125 gegenseitig anvertrauen können oder ich - ich wüsste schon mit w- zu wem ich gehen kann
126 oder ich wüsste auch ich kann mich in der nächsten Supervision öffnen oder jederzeit –
127 wirklich jederzeit egal wann unsere Teamleitung anrufen. Also ich glaube das Wichtigste ist,
128 dass man aufgefangen wird von seinem Team. Manchmal ist es auch wirklich sinnvoll
129 jemanden von außen zu haben. Also jemanden der Supervision mit dem Team macht oder
130 vielleicht auch mal Einzelsupervision, wobei ich das noch nie hatte und dass auch nicht gang
131 und gäbe ist bei uns, aber der – das Team als sicherer Ort, wo man ganz ganz klar das
132 Vertrauen haben kann, egal was ist man wird gehört und unterstützt und aufgefangen. Ich
133 glaube, dass ist der größte Punkt, der in den Situationen helfen kann.

134 **LS:** Wahrscheinlich auch, weil ihr ja immer zu zweit arbeitet, oder?

135 **FK4:** Ja, zu zweit oder teilweise auch zu dritt, ja.

136 **LS:** Das heißt, dass ist sehr wahrscheinlich dann auch ganz gut, könnte ich mir vorstellen,
137 dass halt dann direkt auch in der Situation auf jeden Fall jemand dann mit da ist.

138 **FK4:** Genau, das ist – das ist ja das größte Glück was wir haben, dass wir zu zweit oder zu
139 dritt arbeiten, sodass wir nie alleine sind und immer Unterstützung da ist und man sich dann
140 auch rausziehen kann aus der Situation, wenn es einem zu viel ist oder sich mal kurz ein
141 Ratschlag holen kann (unv.), dass das was ich gerade denke, was die richtige Entscheidung
142 ist auch wirklich die richtige Entscheidung ist (unv.) das ist so viel Wert. Und mittlerweile ich
143 habe vor nicht allzu langer Zeit so eine kleine Weiterbildung gemacht zum Thema
144 Traumapädagogik mit Jugendlichen und Kindern und da ist ganz viel die Rede gewesen von
145 dem sicheren Ort und ich glaube das ist auch der größte Faktor, der da bei uns in der
146 Organisation wirkt. Nämlich dass wir einen sicheren Ort geben oder bieten und konstruieren
147 für die Jugendlichen. Aber damit es überhaupt ein sicherer Ort für die Jugendlichen sein kann,
148 muss es auch ein sicherer Ort für die Arbeiter sein, also für die Sozialpädagogen, nur wenn
149 wir uns im Team sicher fühlen mit uns als individuellen Personen nur dann können wir auch
150 für die Jugendlichen ein stabiles Beziehungsangebot darstellen. Und sicher auftreten nur
151 wenn wir im Team Hand in Hand arbeiten, können die Jugendlichen das als sicher empfinden.
152 Das ist so für mich mittlerweile die größte – der größte Baustein in der ganzen Arbeit, wenn
153 das Team nicht funktioniert es Streitigkeiten gibt, unausgesprochene Konflikte, auch sowas
154 wie Gossip, dann kann man im Prinzip davon ausgehen, dass es den Kindern gerade nicht
155 gut geht.

156 **LS:** Also dieser sichere Ort, der wird dadurch geschaffen, dass das Team einfach super eng
157 zusammenarbeitet und sich aufeinander verlassen kann.

158 **FK4:** Ja. Gemeinsam an einem Strang ziehen. Es müssen nicht immer alle gleicher Meinung
159 sein, aber es muss in Ordnung sein, dass man über alles offen redet, dass man sich auch
160 gegenseitig sagt, was einem vielleicht nicht so gut gefällt, dass man sich aber auch
161 gegenseitig pusht (unv.), weil nur dann kann man – ja nur dann fühlt man sich – kommt man
162 am Ende zur Arbeit. Wir sollten ja alle gerne zur Arbeit kommen, weil irgendwie kann man es
163 sonst gleich lassen. Wie ich das auch vorhin schon gesagt habe und wenn man sich freut
164 seine Kollegen wieder zu sehen und auch die Kinder wieder zu sehen, dann ja – ich glaube
165 dann ist die größte Voraussetzung geschaffen, dass es auch den Kindern helfen kann.

166 **LS:** Und was für eigene Methoden hast du so entwickelt mit solchen Situationen umzugehen?

167 **FK4:** (..) Mit herausfordernden Situationen meinst du, wo es mir dann vielleicht im Nachhinein

168 nicht so gut geht? (LS: Genau.) Meinst du Methoden für die konkrete Situation mit den
169 Jugendlichen? (LS: Ja.)

170 **FK4:** Kannst du mir eine Beispielsituation nennen? Oder was genau du..

171 **LS:** Also, wenn man jetzt zum Beispiel – wenn man jetzt die ganz krasse Situation nimmt,
172 zum Beispiel das mit den Steinen, also wie – wie gehst du danach irgendwie damit um oder
173 wie lässt sich das dann für dich besser aushaltbar machen, dass es einem dann wieder besser
174 geht, was kann da irgendwie unterstützend sein?

175 **FK4:** Ja, das ist eine gute Frage, die mich immer noch verfolgt oder was mich vielleicht auch
176 teilw- oder mir das Gefühl gegeben hat, dass ich mich ausgebrannt fühle, weil ich es selber
177 noch nicht so richtig weiß. Das ist was, was ich mittlerweile am Studium auch noch kritisiere,
178 dass sowas überhaupt nicht Thema ist. Kein einziges Mal in meinen dreieinhalb Jahren
179 Studium hatte ich das Thema Selbstreflexion oder Selbstfürsorge das fehlt mir jetzt – oder ist
180 mir jetzt in der Praxis aufgefallen wie verdammt wichtig das ist und ich suche noch nach einem
181 Weg für mich wie ich damit umgehen kann, wie ich meine Batterie wieder aufladen kann
182 sozusagen. Manchmal denke ich je professioneller man wird, desto weniger lässt man das an
183 sich ran bzw. nimmt das persönlich und ich bewundere die Menschen, die so eine Situation
184 einfach so mit so einem Schulterzucken hinnehmen und sagen: „Ja, hat ja nichts mit mir zu
185 tun.“ Manchmal denke ich, da möchte ich auch gerne hinkommen. Ich weiß, dass ich es in der
186 Situation selber aushalten kann. In der Steine-Schmeiß-Situation zum Beispiel: Also sie hatte
187 mich bedroht, hatte den Stein in der Hand und wollte dann schmeißen. Ich wusste sie macht
188 das eh und hab gar nicht darüber nachgedacht, sondern habe einfach – ich hab instinktiv
189 reagiert und habe mich da hingestellt und habe gesagt: „Ok, schmeiß los dann schmeiß
190 doch.“ Und dann hat sie tatsächlich auch den Stein geschmissen, aber ich hatte das Gefühl
191 in der Situation hab ich – war ich ja dann diejenige, die die Entscheidung getroffen hat, dass
192 sie ihn auf mich schmeißen soll und habe mich dadurch wahrscheinlich auch nicht so
193 angegriffen gefühlt, als wenn sie mich getroffen hätte während ich auf der Flucht war oder so.
194 Aber als wir alle aus der Situation raus waren und die Situation einigermaßen geschlichtet
195 war, stand ich natürlich zitternd im Büro und wusste irgendwie erst mal gar nicht wohin mit
196 den Emotionen, die da in mir gerade los sind oder die ich aufgenommen habe aus dem Außen
197 oder von ihr oder was überhaupt mit mir los war, wusste ich gar nicht richtig. Ich hatte dann
198 aber eine nette Kollegin da, die gesagt hat: „Es ist ok, es ist völlig normal, dass du hier
199 geradestehst und zitterst und nicht weißt wohin mit dir.“ Aber ich kann mir noch keine abrupte
200 Methode nennen, die mir hilft mit solchen Situationen umzugehen. Ich versuche dann immer
201 es objektiv zu verstehen was da passiert ist, lese mich vielleicht nochmal weiter in die
202 Geschichte ein oder in eine bestimmte Krankheit oder schaue mir Videos an, wie man sich –
203 wie man Selbstfürsorge üben kann, aber da bin ich noch auf einem Weg oder auf der Suche.
204 Ich bin ja auch erst seit eineinhalb Jahren in der Praxis unterwegs und glaube, dass das was
205 ist – und ein Handwerkszeug ist, was den meisten Sozialpädagogen fehlt, weil das – ich
206 glaube, dass das der Grund ist, warum zum Beispiel in solchen intensiv-pädagogischen
207 Einrichtungen so eine hohe Mitarbeiterfluktuation vorhanden ist, weil die Leute einfach nicht
208 präventiv sich um sich selber kümmern, sondern dann einfach irgendwann nach ein paar
209 Monaten komplett ausgebrannt sind und nicht mehr zur Arbeit kommen können. Die meisten
210 befinden sich dann selber nach ein paar Jahren in solchen Einrichtungen in psychischer
211 Behandlung. Deswegen finde ich deine Bachelorarbeit auch so super, weil ich glaube, da
212 muss – da muss angesetzt werden. Die wenigsten Sozialpädagogen wissen, wie sie mit sich
213 selber fertig werden oder wie sie in – innerhalb ihres innerpsychischen Systems mit der
214 Situation fertig werden.

215 **LS:** Also du hast ja schon auch ein paar Sachen genannt. Also jetzt gerade hast du gesagt,
216 dass quasi auch so ein bisschen diese Hintergrundinformation von den Jugendlichen, dass
217 man halt vielleicht ein bisschen mehr versteht, warum die Person sich jetzt so verhalten hat,
218 dass irgendwie so ein bisschen erklären kann vielleicht auch mit der Biografie. (..) Und ja

219 wahrscheinlich auch, wie du gesagt hast, so die Kollegen, die einen halt irgendwie auffangen
220 und dann vielleicht versuchen diesen sicheren Ort wieder für einen so herzustellen.

221 **FK4:** Ja, genau. Wobei ich glaube man muss unterscheiden zwischen Verstehen und
222 Verstehen. Ich kann etwas objektiv verstehen, kognitiv nachvollziehen. Zum Beispiel das
223 Verhalten von dem Mädchen, was – welche Faktoren ihrer Vergangenheit dazu geführt haben,
224 dass sie jetzt gerade mich mit dem Stein beworfen hat, zum Beispiel, das kann ich kognitiv
225 nachvollziehen und das hilft mir auch bis zu einem gewissen Grad. Aber es dann emotional
226 zu verstehen und mit mir selber – damit klarzukommen, dass ich gerade mit einem Stein
227 beschmissen worden bin, ist nochmal eine ganz andere Geschichte und das ist was, wo wir
228 glaube ich nur rankommen können, wenn wir uns selber gut kennen. Nur wenn ich mich selber
229 und mein inneres Kind und meine wunden Punkte und so was gut kenne, kann ich auch
230 wirklich verstehen oder nachfühlen was da gerade mit mir passiert. Deswegen meine ich, dass
231 ist bereichernd unsere Arbeit [...] (Verbindungsabbruch 24:58min bis 25:15min). Genau, ich
232 hatte gesagt einerseits ist es eine große Bereicherung immer wieder mit sich selbst
233 konfrontiert sein zu müssen andererseits ist es auch eine Gefahr, weil wenn man nicht damit
234 umzugehen weiß oder nicht weiß, wie man sich wieder – wo man sich Unterstützung holt,
235 kann man daran auch wirklich ja selber zu Grunde gehen, wie man an den ganzen Menschen
236 oder Mitarbeitern mit Burnout sehen kann.

237 **LS:** Ja, meine nächste Frage wäre: Wenn du die Möglichkeit hättest etwas in der Arbeit mit
238 den Systemsprengern anders zu gestalten. Also jetzt mal in der Einrichtung oder wenn du
239 größer denken möchtest, kannst du sys- auch im Hilfesystem allgemein – dich darauf
240 beziehen so, was würdest du gerne verändern?

241 **FK4:** (...) Ok, ich denke jetzt mal nur an meine Organisation. Die andere Frage ist mir ein
242 bisschen zu groß, da müsste ich mich erst mal mit dem System in Deutschland
243 auseinandersetzen. Also (...) auf struktureller Ebene würde ich dafür sorgen, dass alle
244 Mitarbeiter oder dass den Mitarbeitern eine Arbeitsatmosphäre gegeben wird, die sie dazu
245 veranlasst nicht nach einem Jahr wieder zu gehen, sondern längerfristig in einer Einrichtung
246 zu bleiben. Ich glaube nämlich, dass da – da – das Fatale daran, dass alle
247 Systemsprenger*innen ihr ganzes Leben lang schon mit Beziehungsabbrüchen und
248 verschiedenen Traumata konfrontiert waren und das gleiche zieht sich dann in der Arbeit im
249 Hilfesystem mit den – weiter durch, weil die ganzen Mitarbeiter es nicht aushalten mit ihnen
250 und selber in eine psychische Behandlung müssen und wenn das anders wäre, könnte den
251 Systemsprengern einfach besser geholfen werden oder langfristiger wirklich wirkungsvoller
252 geholfen werden, weil es bringt ihnen nichts in einer Einrichtung zu sein, wo sogenannte
253 Professionelle sie betreuen und versuchen deren Verhalten zu ändern, wenn diese
254 Professionellen alle halbes Jahr wieder gehen oder ersetzt werden durch andere. Das heißt,
255 um überhaupt wirkungsvoll arbeiten zu können, braucht man eine strukturelle Grundlage, die
256 die Mitarbeiter dazu ermutigt, oder irgendwie überhaupt in die Lage versetzt, langfristig in der
257 Einrichtung zu bleiben. Das bedeutet, es muss finanziell – es muss ein finanzieller Anreiz da
258 sein, aber auch eine Atmosphäre oder eine Unterstützung (...) Unterstützung für den Geist
259 oder die Seele der Mitarbeiter. Also wirklich Gesprächsangebote vielleicht sogar
260 therapeutische Unterstützung der Mitarbeiter. Man braucht ja nicht so tun, dass alle
261 Sozialarbeiter*innen völlig unbefleckt in die Arbeit kommen und total im Reinen mit sich und
262 ihrem Leben sind, sondern jeder Sozialarbeiter bringt in diese sensible Arbeit ja auch ihr
263 eigenes Päckchen oder sein eigenes Päckchen mit. Und ja dann auch noch zusätzlich mit der
264 Arbeit fertig zu werden und mit dem eigenen Päckchen ist eine richtig große Herausforderung.

265 **LS:** Also auch quasi vielleicht Angebote, die über regelmäßige Teams und Supervision herau-
266 hinausgehen, (**FK4:** Ja, total.) dass man vielleicht so, wie du gesagt hast, dass man einfach
267 mal in so eine Einzel- in so eine psychologische Beratung zum Beispiel gehen kann.

268 **FK4:** Ja, vielleicht nicht nur Einzelsupervision, sondern irgendwie so eine Art – ja irgend so

269 eine Art von psychosozialer Beratung oder so, die so oft nutzbar ist wie er oder sie möchte.
270 Und ich bin mir sicher, wenn ich jetzt mal so kurz an das Team denke mit dem ich gerade
271 zurück- mit dem ich gerade arbeite, ich bin mir ganz sicher, dass das fast alle wahrnehmen
272 würden. Wichtig ist, dass das eine Person ist, die mit der Organisation an sich nichts zu tun
273 hat. Also es muss eine unabhängige Person sein (..) deren Hauptinteresse das psychische
274 Wohl der Mitarbeiter ist und nicht irgendein finanzieller Hintergrund, der Organisation.

275 **LS:** Also jetzt auch keine Person, die jetzt irgendwie der Organisation oder dem Verein
276 angehört, sondern wirklich ..

277 **FK4:** Ne, wirklich unabhängig.

278 **LS:** Und für wie realistisch hältst du, dass das so was machbar wäre oder dass sowas in
279 Angriff genommen wird?

280 **FK4:** (..) Wenn überhaupt das geistige Wohl der Mitarbeiter ein bisschen mehr in den Fokus
281 rückt. Es geht ja immer nur, um die Systemsprenger es geht ja immer nur darum wie sie das
282 System sprengen und darum ihr Verhalten zu ändern und zu schauen wie man sie wieder
283 passend machen kann für das System. Es geht ja immer nur, um das was nicht läuft oder die
284 Kinder, die sich nicht so anpassen wie wir es gerne hätten, aber auf die Mitarbeiter guckt ja
285 kaum jemand und das ist - wenn man mal ausrechnen würde wie sehr man – oder was man
286 im Prinzip dadurch gewinnen würde. Nämlich Mitarbeiter, die langfristig da bleiben dann würde
287 sich das auch finanziell rentieren.

288 **LS:** Also der Fokus müsste auch allgemein – natürlich wird der Hauptteil der Arbeit immer
289 sein, dass man sich mit den Jugendlichen auseinandersetzt, aber dass es halt auch den Raum
290 gibt für die Mitarbeiter, dass man das ansprechen kann, wie es einem geht und was man für
291 Belastungen erfährt. (**FK4:** Genau.) (..) Was würdest du denn sagen, welche persönlichen
292 Stärken oder Eigenschaften sind hilfreich im Umgang mit Systemsprenger*innen?

293 **FK4:** (...) Da muss ich jetzt mal kurz überlegen. (...) Humor. Ich glaube, dass das eine der
294 wichtigsten Eigenschaften ist, weil man durch Humor ganz viele Situationen auflockern kann,
295 die vielleicht das Potenzial hätten, dass etwas eskaliert und man kommt dann direkt auf eine
296 Ebene mit den Jugendlichen auf der man einfach besser kommunizieren kann. Was auch
297 noch eine ganz wichtige Eigenschaft ist, ist meiner Ansicht nach die Fähigkeit zu erspüren –
298 also – oder Schwingungen zu erspüren, Gruppendynamiken zu verstehen, sodass man
299 sozusagen schon ein bisschen vorausschauend sich im Alltag verhalten kann. Klar ist es mal
300 gut eine Situation auch explodieren zu lassen, weil davon auch alle Beteiligten was lernen,
301 aber schon so zu erspüren zu können, was gerade Thema ist in der Gruppe oder was vielleicht
302 auch Thema eines einzelnen Jugendlichen ist ohne, dass er oder sie das gerade selber
303 wahrnehmen kann, ist wirklich eine wichtige Eigenschaft. Und die Fähigkeit überhaupt zu
304 deeskalieren, zu erkennen was ist jetzt gerade die richtige Entscheidung damit das Ganze
305 nicht in die Luft geht. Die Fähigkeit auch mit der eigenen Kommunikationsweise (..) nicht
306 deeskalierend – nicht eskalierend zu wirken. Also Humor, zwischenmenschliches Gespür und
307 Deeskalationstechniken. Und natürlich auch Empathie und so weiter und Verständnis, aber
308 ich glaube das bringt jeder mit der überhaupt sich für so einen Bereich interessiert.

309 **LS:** Wahrscheinlich auch dieses – also, wenn man jetzt an dieses deeskalierende oder so mit
310 Humor so damit umgehen, vielleicht dass man dadurch auch den Jugendlichen so begreifbar
311 macht, dass – dass sie ja als Person nicht falsch sind, sondern das Verhalten so gerade total
312 unangebracht ist. Von wegen so warum bist du jetzt so super genervt, so es – es ist doch
313 eigentlich nichts, dass schaffen wir schon.

314 **FK4:** Ja, da hast du Recht. Da sagst du was ganz Wichtiges aber auch mit dem Unterscheiden
315 von Verhalten und Person. Wir haben ein Mädchen gerade dafür das ist das ein riesengroßes

316 Thema. Das Gefühl, dass wir sie verändern wollen. Sie sagt immer: „Ich bin doch nur hier,
317 weil ihr mich verändern wollt. Ich will mich aber nicht verändern, ich mag mich irgendwie so
318 wie ich bin.“ Gleichzeitig bringt sie auch ein gewisses Maß an Sturheit mit, aber für sie ist das
319 nicht zu unterscheiden gerade, wo fängt sie als Person an und wo hört sie auf und wo fängt
320 ihr reines Verhalten an, was sie verändern kann, wo sie die Möglichkeit hat, dass zu
321 verändern, wo sie die Einzige ist, die das verändern kann. Die aber auch nicht die
322 Veränderung ihres Verhaltens ja selber dazu gewinnen würde und das ist echt schwierig ihr
323 das verständlich zu machen. Aber das ist eine unglaublich wichtige Sache, die du da gerade
324 ansprichst, nämlich als Pädagoge – pädagogische Fachkraft – ihnen nicht das Gefühl zu
325 geben, dass sie als Person falsch sind und – oder vielleicht überhaupt das erste Mal in ihrem
326 Leben das Gefühl zu geben, dass sie als Person gut sind. Und nur - nur durch dieses Gefühl
327 haben sie dann die Möglichkeit sich zu verändern oder zu wachsen.

328 **LS:** Das gibt denen ja auch vielleicht dann die Chance halt nicht - wie vorher - also wie du ja
329 auch gesagt hast, dass sie ja wahnsinnig viele Beziehungsabbrüche so erlebt haben und ja
330 auch immer dann dagegen angekämpft haben gegen diese Hilfemaßnahmen und so und
331 wenn man quasi wie – die – die oder den Jugendlichen so hinstellt als Person und sagt so:
332 „Nein eigentlich bist du ein total cooler Junge.“ Dann gibt das vielleicht so eine Grundlage, wo
333 die sich auch eher darauf einlassen können, könnte ich mir vorstellen.

334 **FK4:** Ja, auf jeden Fall. Wobei ich glaube, dass – fällt mir noch eine wichtige Eigenschaft ein
335 was man mitbringen müsste. Nämlich Authentizität, dass wirklich fühlen, wenn ich jemandem
336 sage: „Du bist echt toll, so wie du bist oder das ist echt cool, was du gerade machst.“ Das
337 auch wirklich so zu meinen nicht nur plump daher zu sagen, weil nur dann, wenn wir es wirklich
338 meinen und fühlen, kann auch er oder sie das fühlen. Ich glaube man kann alle
339 Gesprächstechniken, die man im Studium so lernt im Prinzip in den Mülleimer werfen. Das
340 was zählt, das was wirklich wirkt, ist das was man wirklich denkt und fühlt.

341 **LS:** Ich glaube auch gerade diese Jugendlichen sind ja auch supersensibel in dem Sinne,
342 dass die es ja auch sofort merken, (**FK4:** Ja.) wenn man das halt nicht wirklich meint.

343 **FK4:** Richtig, und das ist auch ok wenn man mal mit einem mal vielleicht nicht so gut kann,
344 deswegen ist man ja im Team. Ich glaube, dass ist einfach nur lebensnah und realistisch, dass
345 es zwischen Jugendlichen und Teammitgliedern immer wieder welche gibt, die einfach nicht
346 so gut miteinander können. Man muss ja auch nicht jeden mögen, das ist ja völlig
347 unmenschlich. Es ist voll ok, wenn mal was nicht funktioniert, und dann können beide Parteien
348 daraus lernen oder vielleicht auch offen darüber kommunizieren, wie man damit umgeht. Da
349 habe ich gerade eine – eine im Kopf, die gesagt hat zu einer Mitarbeiterin: „Ich mag dich nicht,
350 aber ich respektiere dich.“ Und das ist eine große Sache, die das Mädchen gelernt hat,
351 nämlich (..) jemanden zu respektieren, obwohl sie die Person nicht mag. Das ist für sie eine
352 ganz ganz neue Erfahrung gewesen.

353 **LS:** Ja, total. Ok. Genau gibt es noch irgendwas, was dir wichtig wäre anzusprechen, was
354 jetzt vielleicht jetzt noch nicht zum Thema gemacht wurde?

355 **FK4:** Nein, ich glaube tatsächlich alles worüber ich mir vorher so ein bisschen Gedanken
356 gemacht hatte über das Thema hast du gefragt. Jedenfalls denke ich das jetzt gerade, dass
357 kann natürlich in drei Stunden wieder anders sein.

358 **LS:** Ok, ja dann auf jeden Fall vielen Dank

359 Nachtrag vom 24.2. per Sprachnachricht:

360 **FK4:** *Es ist tatsächlich so wie ich es vorhergesagt habe und mir ist gerade noch etwas*
361 *wichtiges eingefallen für das Interview. Was ich jetzt einfach mal mit dir teilen wollte, du kannst*

362 *ja schauen, ob du es irgendwie so wortwörtlich abtippst, wie ich es gerade sage und irgendwo*
363 *dazu baust, wenn du es denn überhaupt wichtig findest:*

364 Und zwar fällt mir immer wieder auf das Sozialarbeiter nun mal mit dieser – mit diesem
365 Anspruch an sich und ihre Arbeit ins Praxisfeld gehen, dass die Menschen, mit denen sie da
366 zu tun haben, zu retten sind. Also alle mit denen jetzt – mit denen ich jetzt gerade
367 zusammenarbeite, gehen davon aus oder haben dieses große Bedürfnis danach die
368 Menschen so zu verändern, dass man sie retten kann. Also wieder in die Gesellschaft
369 integrieren kann und so weiter, dass sie ein in Führungsstrichen normales Leben führen
370 können. Nämlich nicht im Gefängnis landen oder in der Psychiatrie oder in einer anderen
371 geschlossenen Anstalt, dass das aber nicht der Fall ist, und ja dass dieser Anspruch in den
372 meisten Fällen tatsächlich scheitert, ist was mit dem setzt sich kaum jemand auseinander.
373 Das lernt man nicht im Studium und die Tatsache, dass man mit seinem eigenen Anspruch
374 im Prinzip jeden Tag aufs Neue scheitert, ist was womit man auch erst mal umgehen lernen
375 muss und ich glaube, dass das noch so ein weiterer Faktor ist, der einen umschmeißen kann
376 und zum Burnout führen kann.

Anhang 5.5: Transkript Fachkraft 5

| | |
|--------------------------------------|------------------------------|
| Name der Audiodatei | Interview_FK5 |
| Datum der Aufnahme | 23.02.2021 |
| Dauer der Aufnahme | Insgesamt Teil 1+2 57:20min |
| Interviewsituation | telefonisch |
| Nachweis der Einverständniserklärung | DSV_FK5 |
| Befragte Person | FK5 |
| Interviewerin | Lea Strzelecki (LS) |
| Datum der Transkription | 02.03. - 05.03. |
| Transkribiert von | Lea Strzelecki |

1 **LS:** Ok. - Ok, genau. Also am Anfang würde mich interessieren was Sie so bereichernd finden
2 an der Arbeit mit Systemsprengern?

3 **FK5:** (...) Zu- zuallererst glaube ich vorweg – bevor ich tatsächlich gut darauf antworten kann,
4 damit - damit einmal gesagt sei was mir schon auf der Zunge lag beim – beim - beim Lesen.
5 Ich glaube das Wort Systemsprenger als solches hab ich aus dem Kontext dieses Systems –
6 den es da mal gab hier in den acht Jahren noch gar nie benutzt und da steckt vielleicht auch
7 ein bisschen die Sicht auf die Arbeit mit drinnen und warum ich das gerne mache und warum
8 mir das am Herzen liegt, da ich - Systemsprenger klingt für mich so wie ein einziges großes
9 Stigma und wie ein – ein – ein schrecklicher Stempel, der für die absolut unauffangbaren
10 Vollchaoten, die man nicht mehr – denen man nicht mehr helfen kann, die man nicht mehr
11 retten kann und die - im Wort sind – alle Systeme sprengen und das ist tatsächlich nicht
12 unbedingt meine Sicht so auf – auf unsere Klientel und die Jungs mit denen wir arbeiten und
13 auch hier so in der Einrichtung hört man den Begriff tatsächlich höchst selten oder eher dann
14 mit einem Schmunzeln oder in Be- in Bezug auf den Film, den es da gab. Was ich von
15 Vornherein seit acht Jahren bis heute sehr sehr spannend und bereichernd finde, ist dass die
16 Jungs grundsätzlich alle für sich genommen mit ihren ganzen Biografien und ihren hoch
17 komplexen Problematiken und mit Traumatisierungen und allem was man da so an
18 pathologischen Begriffen draufpacken kann oder was da oftmals ja auch mit drinnen steckt
19 alles auch – jeder für sich genommen mit seinen ganzen Katastrophen im Leben und mit
20 seinen ganzen manchmal schwer aushaltbaren Verhaltensweisen ist – jeder Junge hat hier
21 irgendwie was - was tolles, was herzliches, was sympathisches – irgendwas was ich an – an
22 bisher jedem Jungen in acht Jahren hier finden konnte, wo ich sage, dass ist irgendwie ein
23 toller Mensch, ein lieber Kerl und der hat ganz viel und sei es manchmal – bei denen wo es
24 vielleicht schwer fällt auf Anhub was zu finden, was man gut findet. Sei es nun, dass man da
25 im positiven Sinne ein bisschen Mitgefühl hat oder sagt da – da ist ein junger Mensch, der hat
26 mit 12, 13, 14 Jahren so viel durch und der steht trotzdem noch da und der kann irgendwie

27 lächeln oder der kann – der kann gut Fußball spielen oder er lebt – er ist überhaupt noch am
28 Leben und hat einen gewissen Lebensmut und da ist bei all diesen Crash-Kids - ist irgendwie
29 immer noch was, wo die Jungs offensichtlich selber sagen: „Hey, ich lebe noch und ich will
30 irgendwas!“ Und man selber auch einfach mitunter positiv staunend danebenstehen kann und
31 dadurch oft viel Motivation rauszieht zu sagen, dass kann es doch nicht gewesen sein. Also
32 was ein bisschen diesen Systemsprenger-Begriff an vielen Stellen einfach zunichtemacht
33 oder auch im positiven Sinne aushebelt. Also wo sich dann eher oftmals die Frage stellt, waren
34 die Systeme ungeeignet hat man noch nicht das Passende gefunden, gab es zuvor einfach
35 viele Katastrophen, die – die dann von außen das Ganze als gesprengtes System oder den
36 Jungen als Systemsprenger irgendwie bezeichnen. Und wenn man bereit und in der Lage ist
37 sich hier nebst den Akten und nebst diversen Stigmata, die da im Vorfeld herrschen, sich die
38 Kids alle als Individuen anzuschauen und mit – mit Geduld und einem langen Atem, was das
39 Ganze hier natürlich immer wieder braucht. Auch zu gucken, was ist denn da dahinter, welche
40 Gründe gibt es denn für welches Verhalten, was kann denn der junge Mensch trotzdem, was
41 strahlt der denn trotzdem aus, in welche Richtung kann man noch Perspektiven planen oder
42 gute Entwicklungen mit denen erarbeiten. Dann kommt man eigentlich bei den aller
43 allermeisten immer wieder an den Punkt, wo man sagt es ist jetzt vielleicht – da ist vielleicht
44 viel in die Binsen gegangen, aber es gibt neue Möglichkeiten und neue Versuche und da kann
45 man gucken, was wir mitunter hier bieten können oder selbst wenn hier mal etwas nicht – wir
46 sind ja auch keine Wunderheiler und es ist keine Zauberei auch hier geht manchmal etwas
47 gescheitert zu Ende und selbst dann kann man bei den meisten noch sagen okay mit 13, 14,
48 15 ist das Leben noch nicht zu Ende, dann gibt es vielleicht nochmal Ansatzpunkte. Das heißt
49 ein - ein Teil des Reizes und der Bereicherung, die ich finde, dass – wie gesagt dass man
50 selbst mit denen, die von außen betrachtet oder aus der gesellschaftlichen Mitte heraus
51 betrachtet hoffnungslos wirken oder die man abschreiben könnte oder wollte, wenn man das
52 hier miterlebt und mitgestaltet, dann kann ich auch nach den größten Katastrophen trotzdem
53 Freude daran haben, dass ich mit den Jungs hier Fußball spiele oder das man kreativ was
54 macht oder das jemand der vorher zwei Jahre lang keine Alltagsstruktur haben konnte es
55 wieder schafft hier irgendwie in eine Schule zu gehen oder das jemand der nur noch – was
56 weiß ich über Monate hinweg sich in seinem Zimmer verbarrikadiert hat auf einmal wieder
57 Freude entwickelt, dass er gegen einen Fußball treten kann oder das er einen Spaziergang
58 machen kann oder das man ihn lobt, weil er im Kartenspielen oder im Kickerspielen gut ist
59 und wenn man diese ganzen Kleinigkeiten erkennt als eben nicht Kleinigkeiten, weil das sind
60 oftmals dann Meilensteine und riesengroße positive Schritte für die Kids, sieht selbst im
61 hoffnungslosesten oder vermeintlich hoffnungslosesten wieder Möglichkeiten wo man sagt,
62 da lohnt es sich, dass der junge Mensch sich nochmal rein kniet und sich nicht hängen lässt
63 und das auch die Erwachsenen darum herum, sei es jetzt wir als Professionelle oder Familie
64 oder alle die da so darum herum vorhanden sind und noch Kontakt oder Bindung haben, dass
65 man da sieht was auch noch gehen kann von daher finde ich bis zum heutigen Tag und
66 hoffentlich noch lange auch sehr viel bereicherndes in diesem Job.

67 **LS:** Ja, das hört sich jetzt für mich so an, dass quasi aus den – trotz so dieser negativen
68 Zuschreibungen von außen, die man vielleicht manchmal wahrnimmt, dass man trotzdem
69 eben die Ressourcen, die ganz individuellen in den Jugendlichen so erkennt und dann auch
70 miterlebt, was einem dann auch sehr viel geben kann.

71 **FK5:** Ja, was auch unglaublich wichtig ist. Denn – also auch hier wie gesagt, sind wir ja keine
72 Wunderheiler und alle kochen nur mit Wasser und unser großes Plus ist jetzt vielleicht nicht,
73 dass hier die größten Sozi-Genies aller Zeiten arbeiten oder das wir uns viel viel toller fühlen
74 als alle Maßnahmen, die es davor gegeben hat, sondern wir haben natürlich hier auch den
75 Luxus, dass wir durch intensive Betreuung, durch gute Besetzung, durch zusätzlich
76 Erlebnispädagogen, durch Therapie, durch – während der Schulzeiten durch ganz kleine
77 Klassen und da viele individuelle Möglichkeiten – dass wir hier auch die Zeit und die
78 Möglichkeit haben überhaupt mal hinzugucken und uns – zum einen viel auszuhalten, was
79 vielleicht in anderen Settings oder Kontexten gar nicht möglich war, sei es weil manch ein

80 Junge vielleicht schon mit einer Gruppe von dreien überfordert ist oder weil manch ein Lehrer
81 in einer Klasse natürlich normal nicht so viel Geduld haben kann. Also dieses, dass man – ich
82 beginne den Satz nochmal neu. Unser Setting hier begünstigt auch, dass man eben diese
83 Kleinigkeiten noch sehen kann, dass man die hervorheben kann und dass auch diesen kleinen
84 Stellschrauben, sei es, dass man erkennt, okay der kann das und das ganz toll was vorher
85 untergegangen ist oder es ist vielleicht schon eine Leistung wenn jemand es schafft morgens
86 aufzustehen und diese ganzen Basics, die so niedrigschwellig und so selbstverständlich
87 wirken, wenn man sich für diese Kleinigkeiten überhaupt erst Zeit nehmen kann. Dann kann
88 man da an – an – an Kleinigkeiten und an kleinen Stellschrauben auch wieder das Größere
89 auf lange Sicht zumindest in Bewegung setzen und das ist unglaublich wichtig. Also dass wir
90 hier Ausstattung haben, dass wir hier viele Menschen haben, dass natürlich auch viel
91 Wohlwollen und viel Kompetenz hier vorhanden ist und wir können einfach, weil wir gut
92 gepolstert und gut ausgestattet sind im Vergleich zu vielen anderen Sachen, die – die oftmals
93 ein bisschen Makulatur vielleicht noch bieten können oder nicht tief genug greifen. Im
94 allerbesten Fall können wir hier ein halbes, ein ganzes oder eineinhalb Jahre in diesem
95 Rahmen auch mit den Kids arbeiten und auch viele Dinge überhaupt wieder decken, die zuvor
96 vielleicht verschüttet oder eingeschlafen waren.

97 **LS:** Also ist quasi das Setting auch wahnsinnig wichtig dafür, um eben den – diesen
98 herausfordernden Jugendlichen so gerecht zu werden?

99 **FK5:** Das glaube ich unbedingt. Also ich - je nachdem was jetzt – was Ihnen jetzt vom Blick
100 her für ihren Schwerpunkt für die Arbeit noch besser hilft, gibt es natürlich Unterschiede
101 zwischen offenen Bereichen, die wir haben – also offen geführte Wohngruppen und ich
102 wiederum bin ja jetzt Leitung einer der geschlossenen Gruppen sprich freiheitsentziehende
103 Maßnahmen, was per se natürlich allein durch Räumlichkeiten und durch die Struktur des
104 Settings auch Unterschiede nochmal darstellt, ist ein bisschen die Frage, wo – was – was für
105 Sie jetzt hilfreich ist in den Fokus - zu betonen oder was da sinnvoll zu verwenden wäre.

106 **LS:** Ich glaube, da kommen wir später nochmal darauf. Ich würde jetzt nochmal einen Schritt
107 zurück gehen und nämlich die Frage stellen. Welche Belastungen Sie so erleben in ihrer
108 Arbeit?

109 **FK5:** Okay. [...] (Verbindungsstörung ca. zwanzig Sekunden) Ganz praktisch allein in den
110 Arbeitszeiten und in der Struktur der Einrichtung schlägt sich das nieder, heißt wir haben
111 immer zwei Menschen mindestens hier im Dienst - gleichzeitig auf der Gruppe und die Zeiten
112 sind notwendigerweise – die rotieren fröhlich vor sich hin muss man sagen, das heißt man hat
113 mitunter Frühdienste, Zwischendienste, Spätdienste, Nachtbereitschaften, vereinzelt auch
114 geteilte Dienste. Das Ganze lebt auch von einer gewissen Flexibilität, das heißt wenn ich jetzt
115 – wenn spontan jetzt ein Junge total krisenhaft ist, dann gehe ich nicht einfach mit der
116 Stechuhr aus dem Dienst, sondern dann schau ich, dass ich das möglichst mit durchstehe,
117 mit durchziehe, dass man da unterstützend füreinander da ist. Umgekehrt sind auch immer
118 mal wieder – weil das hier fordernd und auch belastend ist, haben wir auch ein gutes System,
119 wo man mal sagt: „Okay, der Kollege hatte jetzt drei richtig harte lange Dienste vielleicht kann
120 der morgen zu Hause bleiben.“ Heißt umgekehrt aber auch, dann muss ich im Team schauen,
121 wer kann das übernehmen, wer springt da ein, heißt allein die - die Rahmenbedingungen
122 durch die Arbeitszeiten sind mitunter auch belastend, dass muss man machen können, muss
123 man machen wollen und weil man hier eben Wohngruppen hat von sechs Jungs, wo jeder für
124 sich einfach mitunter so extrem in seinem Verhalten oder in seinem Aus-agieren sein kann,
125 kann man auch einfach zwei bis drei Tage am Stück haben, wo hier viel Krisengespräche
126 sind, wo man hier viel mit den Jungs auch durchstehen – viel austragen muss im positiven
127 Sinne, wo viel Reibung ist, heißt man kann auch in einen recht kurzen Arbeitsblock mal
128 wirklich viel Energie investieren müssen und ja das - und umgekehrt kann man auch Tage
129 haben, wo ich – was weiß ich – selbst wenn ein Kollege mal spontan krank ist und kriege
130 keinen Ersatzmann, dann habe ich mal einen Einzeldienst mit sechs Jugendlichen. Das

131 kommt nur selten vor gibt es aber, dann kann es umgekehrt aber auch sein, dass ich da einen
132 – den Dienst komplett super und entspannt habe und man - zwischen dieser Taktung – weil
133 die Jugendlichen sind in ihren ganzen Traumaflashbacks und so auch einfach mitunter binnen
134 Sekunden einen Hebel umlegen und dann extrem werden, muss man auch damit schon
135 umgehen können zwischen – und man muss ein gutes Gespür haben, sag ich mal, für da ist
136 es eher mit Ruhe und Gelassenheit und Geduld und an anderen Stellen muss man sehr
137 präsent, sehr wach und auch mal – ja auch mal laut oder deutlich sein und – und auch sehr
138 schnell diesen Hebel bei sich selber umlegen können auch das so vom Rhythmus und von
139 der Taktung her fordert natürlich. Da braucht es viel Klarheit mit sich selbst, da muss man
140 seiner - seiner eigenen Tagesform auch manchmal gut bewusst sein, wenn ich jetzt selber
141 merke ich – das heißt ich – jeder ist ja auch ein Mensch mit drum herum hier hat, was weiß
142 ich, Privatleben, Familie oder ist mal mit dem falschen Bein aufgestanden oder ist an einem
143 Tag mal nur halb fit. Dann muss man auch an solchen – gerade für diese Arbeit gut abwägen
144 was – wie bin ich denn gerade heute drauf, bevor ich jetzt die Tür aufmache und reingehe,
145 wie – wie – wie positiv oder mit wie viel Energie gehe ich heute selber durch den Tag. Also da
146 – auch darauf kommt es ganz viel an, dass man – dass man so mit dem was man selber an
147 Ressourcen hat, gut haushaltet und gut wirtschaftet und umgekehrt aber auch manchmal sagt,
148 ok heute bin ich vielleicht ein bisschen (..) distanzierter oder weniger energiegeladen und habe
149 vielleicht dann mal nur ein Pflichtprogramm, mit dem ich mit den Jungs und der Gruppe gut
150 durch den Tag komme. Auch da - auch da stellt – stellt sich immer wieder Herausforderung,
151 dass man – so mit der, sag ich mal mit den eigenen Eigenarten, Fähigkeiten und Energien gut
152 haushaltet. Kann man vielleicht gleich direkt die Brücke schlagen, dass das in den aktuellen
153 Zeiten natürlich eine Rolle spielt, jetzt haben wir seit – bald – oder seit über einem Jahr die
154 bekannten Umstände und Einschränkungen durch die Pandemie, was natürlich im
155 Heimkontext auch sich niederschlägt, gerade wenn man von den geschlossenen
156 Wohnbereichen spricht. Also nicht – nicht nur dass man privat natürlich weniger Möglichkeiten
157 hat, um positiv zu kompensieren oder abzulenken und so weiter. Das Ganze hat man in der
158 Einrichtung ja genauso, das heißt auch die Jungs haben jetzt seit einem Jahr noch weniger
159 Möglichkeiten sich mal auszupowern, sich Ablenkung zu verschaffen auch das spielt natürlich
160 alles mit rein, da merkt man aktuell deutlich, dass das – auch die Professionellen mitunter
161 dann dünnhäutiger werden oder das es vereinzelt mal zu Krankheitsausfällen kommt, weil
162 jemand sagt. „Ok. Jetzt habe ich vielleicht privat tausend Dinge an den Hacken und mir fehlt
163 gerade die Energie, um jetzt hier nochmal Vollgas zu geben.“ Auch das spielt definitiv mit rein.
164 Ja und dann gibts wiederum die -

165 **LS:** Genau ich würde noch eine Rückfrage stellen ...

166 **FK5:** Ich war nur gerade im Redeflow (unv.) bitte gerne ausbremsen oder nachfragen.

167 **LS:** Genau, ich habe nämlich noch eine Rückfrage. Also ich habe jetzt zum einen rausgehört
168 natürlich die Belastungen so vom Schichtdienst (**FK5:** Ja.) und auch teilweise Personalmangel
169 und so und dann auf der anderen Seite die Verhaltensweisen von den Jugendlichen und da
170 wollte ich jetzt nochmal genauer nachfragen, ob Sie da auch so Grenzverletzungen also verbal
171 wie körperlich erleben?

172 **FK5:** Ja, definitiv in – in jeglicher Hinsicht kommt das hier vor, weil das mitunter verkürzt,
173 gesagt ja zu den Aufnahmekriterien gehört. Also die Kids – ich spreche jetzt auch immer
174 wieder wechselweise nur von Jungs, weil bei uns sind es tatsächlich nur Jungs - die
175 Indikatoren für eine geschlossene Unterbringung in dem Fall bestehen ja in der Regel genau
176 darin, dass keine Struktur mehr eingehalten werden konnte, dass keine Grenzen mehr
177 irgendwie mehr aufrecht erhalten werden konnten, dass die Jungs mitunter völlig uferlos dann
178 irgendwo auf der Straße rumsumpfen zwischen Kriminalität, Gewalt und allem möglichen ab-
179 abseits der Norm, Verhaltensweisen und Abläufen und das wird hier natürlich mindestens in
180 den Anfangswochen bis Monaten von den Kids auch reproduziert und immer wieder im – im
181 Zuge von dem was die so an Traumata alle mit sich tragen, das wird natürlich in tausend

182 Übertragungsphänomenen und Flashbacks hier immer wieder auch ausagiert und ausgelebt
183 und das ist natürlich ab einem gewissen Grad auch Teil von Belastungen beziehungsweise
184 umgekehrt ist es umso wichtiger, dass man da einigermaßen mit sich selbst gut im Reinen ist,
185 dass man einigermaßen stabil da ist, dass man gut auch abgrenzen kann was jetzt – welche
186 Verhaltensweisen einfach zu dem Jungen gehören, weil er halt seine Biografie so im
187 Hintergrund hat, wie er sie hat und das gerade nicht anders ausleben oder verarbeiten kann
188 und da auch gut zu schauen, was ist denn – was sind denn meine Anteile vielleicht an Krisen
189 und Konflikten oder wie trete ich einem Jungen, der dann gerade out-of-order ist und völlig in
190 seinem Film ist - wie trete ich dem denn gegenüber, wie steige ich denn in so eine Spirale
191 vielleicht mit ein oder bleibe deeskalierend wie kann ich selber da klar bleiben und natürlich
192 hat jeder ein bisschen so seine eigenen verwundbaren Punkte womit einen die Jungs
193 manchmal treffen und umgekehrt hat man so seine Punkte wo man sagt: „Okay, da nehme
194 ich jetzt mal fünf Meter Abstand, weil das ist gar nicht meins.“ Es kommt hier immer wieder
195 vor, dass die Jungs erstmal Grenzen nicht einhalten wollen, Alltagsregeln nicht einhalten
196 wollen, das soziale Miteinander nicht aushalten, und dann wird es ganz oft natürlich hibbelig,
197 quirlig, laut, beleidigend, bedrohend, bis hin zu körperlichen Aggressionen. Das ist bis zu
198 einem gewissen Punkt alles bei uns mit drinnen und auch Teil des Alltagsgeschäfts, denn
199 genau solche Kids werden bei uns angefragt. Und das ist bis zu einem gewissen Level sag
200 ich mal ist das dann auch für uns Alltag, denn wie gesagt das kennen wir, darauf sind wir
201 geschult. Es gibt relativ gut erklärbare und erwartbare Abläufe und Spiralen und
202 Verhaltensmuster, die – also ich sag jetzt nicht man kann eine Schablone drauf legen, aber
203 es gibt schon durchaus Schritte, wo wir – ich bin jetzt seit acht Jahren da und hab schon
204 mehrere hundert Jungs erlebt, da kennt man zumindest – oder kann man mit einem guten
205 Blick und einem guten Gespür dann erkennen: „Ok, der Junge ist jetzt gerade so drauf die
206 nächste Stufe der Eskalation oder seiner Spirale wird wahrscheinlich so und so sein und dann
207 gibt es gesteigerte Aggressionen, gesteigerte Lautstärke und so weiter, das ist bis zu einem
208 gewissen Punkt alles professionell handhabbar. Und wie gesagt dann gibt es natürlich
209 Situationen - also, wenn du jetzt eine – ein Jugendlicher, der mich vielleicht aus was weiß ich
210 persönlichen Gründen, weil er erinnert mich an irgendwen oder er benutzt Worte, die mich
211 selber auch irgendwo treffen könnten dann – oder man ist selber gerade in einer dünnhäutigen
212 Phase dann ist man selber auch mal kurz raus oder geplättet oder neigt zur Überreaktion oder
213 aber kann sich im besten Fall rausziehen und einem Kollegen das übergeben. Also da gibt es
214 immer wieder natürlich Grenzsituationen und Belastungen, wenn ich in einem Dienst,
215 verzeihen Sie den Jargon, aber ich gebe es originalgetreu wieder zum zehnten Mal mich
216 jemand anschreit mit: „Fick dich du Hurensohn, ich bring dich um!“ Dann kann das mit einem
217 Menschen an einem schlechten Tag natürlich auch was machen, da kann man manchmal
218 Profi sein wie man will manchmal trifft einen das trotzdem. Das ist definitiv so und wenn es
219 um körperliche Aggressionen geht auch da – wir haben zwar durchaus Kollegen, die mitunter
220 sportlich oder kampsportlich geschult sind oder – oder man – man lernt in Seminaren so
221 Basics über schonende Haltetechniken auch so was gibt es, das sind alles schon
222 Schutzfaktoren sei es das man selber stabil ist was das Psychische und das Auftreten und –
223 und sein Ganzes - wie wirke ich und wie gehe ich in Situationen, da - allein damit kann man
224 sich gut schützen – bin ich zum Beispiel kein - kein Zweimeterschrank, sondern ich bin zuerst
225 mal einfach Pädagoge. Mein Werkzeug ist, dass ich gut gucken, gut hinschauen, gut
226 nachempfinden und gut reden kann und das ist zunächst mal mein Werkzeug und wir haben
227 aber auch Situationen wo man so einen Jungen, wenn er komplett einfach roh zieht und
228 ausrastet, den aber auch mal schützend festhalten muss und selber quasi dadurch eine kleine
229 – eine kleine Gewalt, nenne ich es in Relation, anwenden muss, um große Gewalt zu
230 verhindern auch so was gibt es immer mal wieder. Und auch da ist man manchmal sicherer
231 in seinem Handeln oder hat das besser im Blick oder kann wie gesagt besser schon erahnen
232 welchen Weg ein Szenario oder eine Krise gerade nimmt und auch da gibt es aber natürlich
233 manchmal, zum Beispiel bei einem neuen Jungen oder wenn jemand, weiß ich nicht,
234 berauscht ist und dadurch vielleicht nicht mehr so handelt – wenn ein Jugendlicher nicht mehr
235 so zurechnungsfähig ist wie sonst, da gibt es auch immer mal wieder Situationen, die sind
236 nicht mehr berechenbar und nicht mehr kontrollierbar und wenn es dann quasi gefährlich wird

237 durch das nicht mehr Berechnen können, dann macht das natürlich auch was mit Menschen.
238 Dann ist man selber davor auch nicht immer gefeit, dass man – dass einem das nicht nach
239 geht oder dass man da nicht - auch in den gleichen Hormonen – in die Hormon – schüttungs
240 – ausschüttungsspirale kommt. Auch das sind alles Risiken und Belastungen, die schon
241 vorhanden sind in diesem Feld.

242 **LS:** Gibt es denn bei Ihnen in den Einrichtungen da spezielle Möglichkeiten sich Unterstützung
243 zu suchen in solchen Situationen oder wenn man so was erlebt hat?

244 **FK5:** Ok, geht es jetzt – ist es eine zweiteilige Frage? Geht es um die Situation selbst oder
245 um eine Bearbeitung und Nachbesprechung von so was?

246 **LS:** Beides würde mich interessieren.

247 **FK5:** Okay, also für in den Situationen sind wir tatsächlich Recht gut abgedeckt insofern, dass
248 das was zum einen, wie gesagt einfach alle auf die Szenarien hier geschult sind. Das heißt
249 nahezu jeder Mitarbeitende, der hier jetzt nicht komplett neu reinkommt, sondern schon ein
250 bisschen Erfahrungsschatz angesammelt hat, der hat für sich eine ganze Menge an
251 pädagogischen Rüstzeug nenne ich es jetzt mal, dass er kreativ darauf reagieren kann auch
252 um so eine Situation möglichst lange und gut friedlich zu halten und mit dem Jungen da
253 wohlwollend durchzugehen -

254 **LS:** Also quasi auch so Deeskalationstechniken?

255 **FK5:** Genau richtig. Sei es über Gesprächsebene oder Körper- Körperebene, dass man
256 Beruhigungsübungen hat oder mal Dinge allein auch durch die Räumlichkeiten entzerrt. Wir
257 haben Boxräume, wir haben einen Hof für Sport, wir haben Außengelände mit Grünflächen.
258 Also trotz Geschlossenheit gibt es ja auch da erst mal viele Möglichkeiten durch Gespräch
259 oder Aktivität oder Raumschaffen, dass es nicht immer platzt und eskaliert. Das ist hier auch
260 kein Dauerzustand. Umgekehrt wenn es dann mal konfrontierend oder eng wird oder sich was
261 Körperliches abzeichnet, wie gesagt sind wir immer mehrere Leute im Dienst. Wir haben
262 außerdem ein Alarmsystem ein abgestuftes, wo man dann Kollegen mitzuziehen kann, dass
263 man im besten Fall alles erst mal durch Präsenz und durch vielleicht mal sich abwechseln
264 auch lösen kann bis hin zu hart auf hart, wenn ein Junge mal nicht mehr ansprechbar, aber
265 auf höchstem aggressiven Erregungslevel ist, dass man auch mal mit mehreren Menschen
266 dann möglichst schonend zupacken und halten kann. Damit einfach nichts passiert und im
267 Extremstfall haben wir einen Timeout-Raum bei uns in der Einrichtung, der für die extremsten
268 Krisen dann gedacht ist. Nämlich wenn ich wirklich einen Jungen mal mit mehreren
269 Erwachsenen halten muss, weil der nur aggressiv ist und gar nicht mehr aus seinem Film
270 kommt, da gibt es diesen Schutzraum, wo zumindest alles gepolstert ist und sich dann
271 niemand ernsthaft verletzt. Was dann wiederum im extremsten Fall darin münden kann, dass
272 wir eine enge Anbindung an die KJP, die Kinder- und Jugendpsychiatrie, in Nürnberg haben,
273 die dann mitunter krisenmäßig aufnehmen können. Also ja wenn irgendwann die Mittel von
274 jeglicher Pädagogik am Ende sind, auch eine recht kurze Leitung zur benachbarten
275 Polizeistation haben. Auch so was gibt es sehr vereinzelt, also das sind zumindest alles so
276 Punkte, die den einzelnen Mitarbeiter dann ein Stück weit schützen oder ab einem gewissen
277 Punkt entlasten. Was auch natürlich eine große Rolle und eine wichtige spielt, ist dass wir hier
278 auch viel Therapie und Psychologie mit dabei haben, die – jede Gruppe hat einen
279 psychologischen Fachdienst und die sind auch immer recht präsent mit auf den Gruppen. Das
280 heißt wenn gerade auch irgendwie Krise ist oder ein besonderer Bedarf ist, dann kann man
281 abgesehen von den regelmäßigen Therapiestunden wenn die Bindung und die Beziehung
282 passt zum Therapeuten kann das auch eine Menge entzerren, dass man einfach mal sagt,
283 okay – nimmt sich der Therapeut ein bisschen Zeit für den Jungen da ist weniger Druck,
284 weniger Alltag, weniger Anforderung mit drinnen und selbst für die Mitarbeitenden, dass ist
285 jetzt ein bisschen salopp gesagt, kann der psychologische Fachdienst auch manchmal ein

286 bisschen Psychoedukation und Psychohygiene mit anbieten. Auch das gibt es alles – auch
287 unsere Leitungen hier im Haus sind zum einen langjährig pädagogisch sehr sehr erfahren und
288 – die Einrichtungsleitung die XY⁷ ist auf vielfältigste Arten psychologisch geschult auch da
289 kann man immer wieder gute Möglichkeiten zum ja – zum – um aufgefangen zu werden, um
290 auch gut reflektieren zu können. Also da haben wir hier glaube ich schon eine Menge
291 Möglichkeiten, die es jetzt in anderen Maßnahmen oder in auch dünner besetzten Bereichen
292 gar nicht gibt. So und das betrifft so das Unmittelbare. Für die Nachbearbeitung von solchen
293 Situationen, ja würde ich nochmal ansetzen oder ähnliches sagen, auch da ist oftmals
294 Rücksprache in den Teamsitzungen ist wertvoll, dass man sich da nochmal Zeit für nimmt.
295 Auch da sind die Fachdienste oft gut und beratend und reflektierend nochmal zur Seite. Man
296 kann sich immer über kurze Wege und ein offenes Ohr auch bei den Einrichtungsleitungen
297 nochmal austauschen und Meldung holen. Selbst wenn es einem dann wirklich mal nicht gut
298 gehen sollte, weil man aufgrund von großen Belastungen mal einen Tag ausfällt, das wird in
299 der Regel in den Teams recht gut abgefangen. Es wird bei Bedarf auch Supervision
300 angeboten. Also da sind die Möglichkeiten schon gut vorhanden hier. Es gibt natürlich hier
301 und da immer auch Lücken zwischen Theorie und Praxis, wenn ich jetzt gerade weiß ich nicht
302 – Extremfall – andererseits wenn ich jetzt gerade zwei Leute im Urlaub habe und dann sind
303 noch zwei krank, dann ist es natürlich nicht immer so einfach, dass man einfach sagt wir
304 entzerren jetzt alles und dann schafft man überall Freiräume und nimmt überall die Luft raus.
305 Es gibt auch Phasen, wo es manchmal kritisch und schwierig ist und wo man dann gucken
306 muss, dass man einigermaßen gut durchkommt, zusammen. Also in dem Fall wiederum würde
307 ich zumindest unseren professionellen Teamgeist und die Solidarität unter den Kollegen auch
308 hochhalten, denn auch die ist eine Kompetenz und Ressource, die da herrscht.

309 **LS:** Also sehen Sie das jetzt so, dass quasi auch Sie in der Einrichtung so von den Strukturen
310 her da auch sehr gut aufgestellt sind, quasi so Belastungen auch zu verteilen beispielsweise.

311 **FK5:** Das ist immer eine Frage der Relation. Natürlich kann ich mir immer noch was – ich
312 würde mich selbst noch eher als Basis in diesem ganzen Sozial- und Heimbereich
313 bezeichnen. Eine Gruppenleitung ist jetzt noch nichts sehr alltagsfernes, sondern ich bin auch
314 rund um die Uhr in den Schichten mit den Jungs mit am arbeiten dabei und natürlich kann
315 man immer Appelle und Wünsche nach Oben oder an die Politik und die Finanziere haben,
316 dass es noch mehr bräuchte denn (..) da geht natürlich noch was also wenn ich – wenn ich
317 jetzt mal das – das – wenn ich könnte wie ich wollte Gedankenspiel mache dann würde ich
318 mir natürlich dennoch mehr Fortbildungen auf dem Bereich wünschen, sprich also schon die
319 Neuen, die hier reinkommen. Ich sag jetzt mal in einem festgelegten Turnus. Das gibt es jetzt
320 bei uns seit Kurzem und dann kam diese Corona-Geschichte dazwischen, das ist jetzt alles
321 ein bisschen hypothetisch, aber da bräuchte es meiner Meinung nach immer noch mehr davon
322 – sagt die neuen jungen Kollegen müssen direkt zum einen in viel so Psychoedukation
323 geschult werden, die müssen viel mit Nähe und Distanz nebenher noch lernen können. Die -
324 denen schadet es auch gar nichts, wenn man über – über Selbstschutz, Körperübungen,
325 Achtsamkeit, so Dinge die den – die den Körper auch runter regulieren und den Geist ruhig
326 und klar halten, dass man in der Richtung noch mehr Schulungen sich wünschen könnte.
327 Dass auch – was unseren speziellen Bereich betrifft tatsächlich cool wäre – regelmäßige
328 Kurse über sichere Haltetechniken mit dazu gehören würden. Das sind schon auch alles
329 Dinge, die erst mal für einen Neuling Handlungssicherheit bringen könnten und die vielleicht
330 manche Belastungen oder Überforderungen, die in diesem Feld anfangs bestehen können,
331 rausnehmen und da eine andere Souveränität auch mit auf den Weg geben. Also mehr geht
332 immer. Das ist auch darüber hinaus kann man sich natürlich wünschen, zum Beispiel das
333 Suchtprävention was bei fast allen Kids, die wir haben ein großes Thema ist, dass das nicht
334 nur über – über stundenweise Angebote temporär irgendwie ermöglicht wird, sondern dass
335 es da eine fest installierte Vollzeitstelle für eine Einrichtung wie uns geben müsste, die – die
336 ähnlich wie dem – dem – dem Therapieangebot absolut in den Alltag integriert sein müsste.

⁷ Anonymisierung aus Datenschutzgründen

337 Das wäre auch wünschenswert. Da gibt es zwar überall ein paar Stunden und ein paar
338 Bausteine und das ist alles gut und da hat sich in den letzten Jahren auch schon viel entwickelt
339 und mehr wäre trotzdem wünschenswert. Selbiges könnte man auch für das Therapeutische
340 an sich behaupten. Also die Jungs, die hier landen sind oft so komplex belastet, dass eine
341 zweite, eine dritte Therapiestunde pro Woche auch wünschenswert wäre. Wir haben zwar
342 zwei Erlebnispädagogen, das ist eine tolle Sache. Ich würde mir aber nahezu für jede Gruppe
343 einen wünschen, denn je mehr gute Beschäftigung und auspowern und – und - und positive
344 Einzelerfahrung stattfindet, desto besser ist das auch für die Jungs. Also man kann sich
345 natürlich eine ganze Menge wünschen, wo man sagt, da wäre es wichtig, dass das hiesige
346 System wo wir ein bisschen die Brücke schlagen können noch viel mehr reinbuttert. Denn das
347 ist so eines der Mankos, die ich nach wie vor sehe und das hat jetzt weniger mit dem Träger
348 XY⁸ zu tun, denn die können ja auch nur das anbieten was von Ämtern und von politischer
349 Ebene refinanziert ist. Ein bisschen ein vielleicht plumper oder verkürzter Satz, aber den kann
350 ich immer noch recht guten Gewissens anwenden, ist aus meinem Blickwinkel seit Jahren,
351 dass es notwendig und sinnvoll wäre in diesen entscheidenden Jahren für diese labilen Kids
352 nicht nur – das n- das irgendwie Nötige rein zugeben, dass man einen Platz hat und versucht
353 den halbwegs auszustatten und nochmal in Klammern gesetzt oder mit Ausrufezeichen, da
354 ist schon viel passiert und viel aufgestockt worden, aber dennoch wäre für mich
355 wünschenswert, dass man in diesen Jahren jetzt noch viel viel mehr in die Kids reininvestiert,
356 dass das hiesige System ein besseres wird ein – ein – ein - ein gut polsterndes, ein
357 schützendes. Das wirklich, ich sag jetzt mal, luxuriös reinbuttert und ein bestmögliches Setting
358 schafft, denn alles was das hiesige System jetzt in den noch frühen Jahren gut investiert auch
359 wenn das jetzt mehr Kosten würde und mehr Aufwand wäre und so weiter, dass würde auf
360 lange Sicht – wäre das eine viel bessere Rechnung als die Realität, wo dann oftmals doch
361 Jugendliche durch das hiesige Netz fallen oder nicht das Richtige kriegen oder n- nicht auf
362 Dauer das kriegen was sie brauchen und nachher – sei es die Ämter, die Gesellschaft, die
363 Kliniken auf Lebzeit wiederum beschäftigt sind und das auch finanziell beschäftigt sind. Also
364 was jetzt quasi in dieser Phase gespart würde oder wo man mit den Ämtern, um ein paar Euro
365 ringen muss, ob sie noch mehr oder weniger mitfinanzieren würden, wenn man was zusätzlich
366 braucht. Wenn all das jetzt großzügig genug ausgestattet wäre, dann könnte der junge
367 Mensch vielleicht auf einem oder sogar auf zwei Beinen stehen, könnte vielleicht – wäre nicht
368 ein Drehtürkandidat zwischen Straße, Psychiatrie, Knast, arbeitslos, Belastung für
369 Gesundheitssystem und so weiter und so fort. Von daher mehr geht immer und an vielen
370 Stellen wäre mehr auch wünschenswert und in diesem Sinne, klar würde ich mir mehr
371 wünschen und dann muss man eher immer wieder betonen, dass vielleicht nicht der – der
372 Systemsprenger, der Sprenger ist, sondern dass das System, ein nicht geeignetes oder ein
373 nicht ausreichendes System ist. Das sind tatsächlich im großen Kontext eher die Punkte, an
374 denen das oftmals hängt.

375 **LS:** Also sehen Sie das quasi auch so, dass - also die richtigen und wichtigen Grundstrukturen
376 sind eigentlich schon vorhanden, aber es ist quasi eigentlich noch zu wenig, um den
377 Jugendlichen so einen sicheren Ort zu bieten und sie einfach noch besser in ihrer Entwicklung
378 so unterstützen zu können.

379 **FK5:** Das würde ich so sagen, ja. Und wie gesagt natürlich muss man auch einen
380 Realitätsbezug haben. Man – man arbeitet ja nicht im – im völlig luftleeren Raum. Das gerade
381 genannte ist ein bisschen, wenn ich könnte wie ich wollte und dann hat man natürlich aber
382 auch einfach reale Möglichkeiten und Grenzen und Kostenfaktoren und so weiter. Also in
383 diesem Sinne da hat sich die letzten (unv.) Jahre auch wirklich was getan. Sei es das hier
384 unsere Regionalleiter – es gibt jetzt alle zwei Jahre meines Wissens, gibt es Gespräche und
385 ich sag jetzt mal, das nennt sich dann Entgeltverhandlung, wo dann mit den Gemeinden, den
386 Kostenträgern wiederum gerungen und definiert wird, was - was brauchen wir, was ist
387 finanziell möglich, was kann und was muss reingesteckt werden und da gab – da gab es auch

⁸ Anonymisierung aus Datenschutzgründen

388 schon eine ganze Menge was auch zum Positiven sich – zumindest in den acht Jahren, die
389 ich jetzt erlebt habe hier was sich wirklich gut entwickelt hat. Sei es auch das Heimaufsichten
390 da sehr positiv für die Einrichtungen mitunter argumentieren und sagen für gute Arbeit braucht
391 man gute Ausstattung und auf dieser Basis dann auch die meisten Kommunen und die
392 meisten – die für die Kosten eben zuständig sind, dann sagen okay wir wollen ja auch was
393 davon haben, wenn - wenn da Geld rein fließt in so eine Maßnahme, dann soll sie auch ein
394 bisschen nachhaltig sein, da gibt es schon positive Bewegungen. Das kann man nicht
395 abstreiten und trotzdem wäre mehr an manchen Punkten wünschenswert. Denn alleine ein
396 Heim zu haben und eine Geschlossenheit zu haben, setzt vielleicht einen Rahmen, aber
397 garantiert bei Weitem noch nicht einen Erfolg geschweige denn eine Nachhaltigkeit für die
398 Familien, mit denen wir da zu tun haben. In dem Kontext sein vielleicht noch gesagt, dass
399 wichtig wäre aber aus Kostengründen von den Jugendämtern fast nie übernommen wird, dass
400 auch bei den Familien zu Hause dann gearbeitet und geackert wird und sei es das vielleicht
401 freiwillige Angebote an Eltern gemacht werden, sei es aber vielleicht auch ein bisschen so
402 Pflichten oder auch vertraglich vielleicht definiert wird, dass nicht nur ein – ein Junge dann in
403 Geschlossenheit verbracht wird und intensiv in dieser Maßnahme hier verpflichtet wird durch
404 Richterbeschluss, dass er an sich zu arbeiten hat so ungefähr, sondern vielleicht das
405 Familiensystem zu Hause nicht auch gefördert, gefordert, gut betreut, gut gestützt, gut
406 geschützt ist. So lange sei das mit der Nachhaltigkeit auch arg bezweifelt. Wenn jemand über
407 kurz oder lang wieder zu Hause in die Familie gerät, wo es immer noch alles Land unter ist
408 und immer noch die Probleme, dieselben sind, weil die Eltern vielleicht immer noch arm und
409 psychisch belastet, in schlechten Wohnverhältnissen, mit Gewalt, mit Sucht und so weiter.
410 Wenn Zuhause nichts passiert, dann ist es natürlich auch fraglich was den Kids hier das
411 nachhaltig und lange bringt und da wiederum sagen die Jugendämter oftmals in dem Moment,
412 wo ein Junge hier geschlossen untergebracht ist, werden die Maßnahmen zu Hause beendet
413 aus Kostengründen und das ist meiner Meinung nach ein Fehler. Da gab es jetzt einen – einen
414 sehr plakativen Fall wir haben einen – einen Jungen aufgenommen, der kam aus dem –
415 kommt aus dem – ich sag jetzt mal arabischen Kulturkreis im weitesten Sinn und da gab es
416 bisher einen Familienhelfer, der wiederum der - der Sprache und der Kultur mächtig war und
417 das war goldwert für die Zeit wo er das mitbetreut hat und das wäre total toll, wenn das jetzt
418 auch weiterlaufen würde und wäre total sinnvoll. Dann hätte man jemanden der da vermitteln
419 kann, jemanden der das Vertrauen genießt, jemanden der sprachlich fit ist, jemand der auch
420 dolmetschen kann, ganz banale Dinge. Diese Unterstützung wird aber jetzt nicht mehr
421 weiterbezahlt, weil der junge Mensch ja jetzt einen Heimplatz hat und von daher sind solche
422 Rechnungen oftmals dann auch schwierig und oder entscheidend für das was wir hier machen
423 und ob wir damit Erfolg haben können oder nicht.

424 **LS:** (...) Okay. Meine letzte Frage wäre jetzt noch – das ist eher so auf die persönliche Ebene
425 bezogen. Welche individuellen Eigenschaften bei einem selber oder auch Haltungen welche
426 da hilfreich sind in der Arbeit?

427 **FK5:** Okay. Dafür brauche ich jetzt tatsächlich ein Moment. (...) Eigene Eigenschaften und
428 Haltungen. Also das kann ich tatsächlich ja nur – also entweder sehr allgemein oder sehr
429 individuell beantworten. Das wird jetzt fast zwangsläufig entweder nur auf mich bezogen
430 subjektiv oder sehr pauschal. Ich glaube als Grundvoraussetzung und das ist jetzt eher etwas
431 Pauschales aber Wichtiges ist schon – weil das hier einfach wie vorhin beschrieben und Ihnen
432 denk ich ja eh bekannt und Sie haben sich ja im Vorfeld auch mit dem ganzen Setting und
433 Milieu befasst. Essentiell wichtig ist natürlich schon, dass man selber einigermaßen gut
434 gefestigt ist und auch gut auf zwei Beinen steht und dass man seine eigene Biografie gut
435 kennt und gut sortieren kann. Sei es welche – welche Punkte für einen selber so die wunden
436 Punkte sind oder wo man selber jetzt vielleicht sich im Klaren ist zumindest wo man selber
437 gut und geschützt und behütet aufgewachsen ist und was seine Stärken sind und wo man
438 wirklich mit beiden Beinen dran stehen kann und sagt, da kann ich ganz viel, da hab ich ganz
439 viel, da war vielleicht die eigene Familie hilfreich, da hab ich in eigener Kindheit und Jugend
440 oder da stehe ich gut da, weil ich - was weiß ich, weil mir mein Sportverein ganz viel gibt oder

441 ich bin in einer Beziehung oder habe selber Familie und sag da ist viel was mich schützt und
442 stärkt. Umgekehrt ist es wichtig auch zu wissen, okay da habe ich selber meinen wunden
443 Punkt, weil manche – und wenn es nur kleine Bruchstücke sind, man ja auch vielleicht
444 vergleichbare Punkte hat. Wenn ein Jugendlicher dann sagt, oh Gott da hab ich - was weiß
445 ich da haben sich – haben sich meine Eltern nicht gut gekümmert oder da war mein Lehrer
446 ganz gemein oder – oder da hab ich einen drauf gekriegt und die Welt ist so schrecklich
447 ungerecht und man versteht es nicht und was über die Kids so alles hereinbricht oder einen
448 dann wie gesagt Gott und Teufel rauf und runter beleidigen, da hat ja jeder auch seinen
449 wunden Punkt. Und da ist – da ist es glaube ich ganz ganz wichtig, dass man erstens für sich
450 selber gut dasteht und sagt, okay das und das kann ich alles, da bin stark, da bin ich gut, das
451 weiß ich alles, da kann ich mich reinschmeißen sag ich jetzt mal in die hohen Wellen und weiß
452 das ich oben auf bin und umgekehrt muss ich aber auch meine Schwächen gut kennen und
453 muss auch immer so ein bisschen darauf achten, okay wo ist vielleicht mein Energielevel jetzt
454 zu Ende oder bei welchen – bei welchen Bedrohungen, Beschimpfungen, Beleidigungen eines
455 Jugendlichen reagiere ich empfindlich, wo mache ich einen Schritt zurück. Ich – ich glaube
456 so, dass man für sich selber gut sortiert ist. Vielleicht ein Stück weit auch für sich selber, ich
457 nenn es jetzt mal, krisenerprobt ist. Dadurch dass man vielleicht selber schon manche
458 Erfahrungen gesammelt hat, manche Höhen und Tiefen im Leben durch hat, wenn man da
459 gefestigt und gestärkt rausgehen konnte oder kann und sagt okay das Leben ist nicht immer
460 sonnig und es gibt immer härtere – es gibt – man kriegt mal einen Tiefschlag oder man gerät
461 mal ins Wanken und man sortiert für sich aber auch regelmäßig: Okay, wie ging es mir denn
462 selber in manch einer Krise, welche positiven Dinge kann ich denn selber tun, damit es mir
463 gut geht, wie kann ich vermeiden, dass ich in irgendeinen Negativstrudel gerate. Also das sind
464 ja Dinge, die lassen sich – im Extrem sind das ja Sachen, die wir versuchen den Jungs
465 beizubringen, die muss ich aber im Kleinen für mich selber auch draufhaben. Ansonsten kann
466 es auch – fantasiere ich mal - oder habe auch durchaus Kollegen oder Situationen über die
467 Jahre im Kopf - ansonsten kann es auch einem – ansonsten – die jungen, fitten, sportlichen,
468 energiegeladenen, jungen Mann oder Frau passieren, dass sie in einer Situation komplett
469 rausgeschossen werden und dann überfordert sind oder vielleicht auch hier sich dann nicht
470 mehr arbeitsfähig sehen, weil sie selber vielleicht irgendwie Dinge noch im Hinterkopf oder
471 auf dem Herzen haben, die nicht gut reflektiert und sortiert und bearbeitet sind. Also si- sich
472 selber gut kennen auch eigene Stärken, eigene Grenzen kennen und damit im besten Fall
473 auch im Reinen sein, weil wir sind keine – wir sind nicht alle fünf Meter groß, wir sind nicht
474 alles Superbrains, wir haben nicht alle zehntausend Jahre Erfahrung und man hat immer auch
475 gute und schlechte Tage, aber dass man das regelmäßig und gut sortiert, das ist total
476 essentiell. Also wer selber gerade ein - als total unreflektierter, labiler Charakter mit tausend
477 eigenen Baustellen hier rumrennt, der wird hier meistens nicht alt oder nicht gesund. Das ist
478 schon auch Teil der Wahrheit.

479 **LS:** Und das ist wahrscheinlich – also diese Stabilität, die man selber mitbringt, hilft
480 wahrscheinlich dann auch diese Haltung, dass man das – auch schwierigere Zeiten aushält
481 über einen längeren Zeitraum mit den Jugendlichen. Dass das dann unterstützt...

482 **FK5:** Also auf jeden Fall gerade wenn man da so die aktuelle Situation, wie vorhin schon
483 beschrieben, betrachtet, wo es einfach für alle, sei es für die Professionellen und für die
484 Erwachsenen, wie auch für die Kids viel mehr gibt was einen selber vielleicht dünnhäutig
485 macht oder was man an Ressourcen verbraucht, da merkt man ganz massiv auch wer das
486 noch schafft da gut Distanz zu wahren oder wer gut so sein – sein – sein Wohlfühlpolster sich
487 zwischendurch trotzdem bauen kann und wer sich so ein bisschen auch seine Momente zum
488 Kompensieren auch hochhalten kann. Das ist definitiv ganz ganz wichtig. Das ist in Teilen und
489 in großen Teilen wie gesagt schon eine Charaktergeschichte oder ein ich muss mit mir selber
490 im Reinen sein, ist aber auch dann immer wieder die Frage was kann mir der Arbeitgeber da
491 gerade bieten an – an Schulungen, an Supervisionen, an Auszeiten, damit man an solche
492 Punkte überhaupt mal rankommt oder damit man da eigene Strategien auch entwickeln oder
493 erweitern kann und das wiederum kann dann auch durchaus die Haltung – die berufliche

494 Haltung beeinflussen. Haltung ist jetzt zum einen natürlich was was man in Kursen und in
495 Teilen aus eigenem Leben, aus eigener Biografie, aus eigenen Erfahrungen, aus weiß ich
496 nicht Religiosität oder Humanismus, Weltbild, Menschenbild und so weiter sich zieht, wo ich
497 jetzt für mich zumindest behaupten kann und würde, da hab ich vielseitig und viel mitgekriegt
498 von einer guten, geschützten, bürgerlichen Erziehung, die mir – die – die finanziell und
499 materiell abgesichert war. Was natürlich total wichtige Faktoren sind für ein eigenes behütet
500 Aufwachsen, Erwachsenwerden und - und so die - die Schritte in ein Erwachsenenleben gut
501 kriegen. Den Luxus zu haben, dass man ein Studium meistern kann, dass man sich mit diesen
502 ganzen, sei es geistigen, sei es sozialen, sei es psychologischen Faktoren, dass man sich
503 auch mehr und inniger damit befassen kann als das man jetzt nur ein bisschen Bulimie lernt
504 zwischen Abi und Studium und dann geht man in irgendein Job rein, sondern das man da
505 möglichst – also als – als – wenn ich jetzt subjektiv das Ganze beschreibe, hatte ich da eine
506 Menge Freiräume und eine Menge Möglichkeiten, die total wertvoll waren. Denn auch so was
507 formt den Charakter und formt Persönlichkeit und gibt einem Stärke selbst durch Krisen, wenn
508 man da gut aufwachsen konnte und dann die Möglichkeiten hat sich auch eben auf diese
509 ganze fachlichen Inhalte, die man – auch den Input, den man in der Theorie kriegt sich da
510 auch darauf einzulassen und da auch was mit raus zunehmen. Eigene Lebens- oder eigene
511 Dogmen, sag ich jetzt mal, oder eigene Ideologien zu hinterfragen. Auch da wiederum ist total
512 wertvoll sei es, dass man das – ja doch würde ich jetzt eher aufs Berufliche beziehen und
513 denke da an eigene Fortbildungen. Ich habe eine – eine Traumafachberatung und
514 Traumapädagogikfortbildung gemacht, die viel eigene Biografiearbeit beinhaltet und das ist
515 super wertvoll. Denn da kann man und muss man auch hinschauen: Wer bin ich denn selber?
516 Wie bin geworden was ich bin? Wo sind denn meine Macken oder meine Ecken und Kanten?
517 Was davon ist wertvoll? Was davon ist in der Arbeit manchmal hinderlich? Wo sind die
518 eigenen wunden Punkte? Worauf muss ich achten? Oder dass wir Fortbildungen hatten im
519 Bereich Nähe und Distanz: Wie nahe – sei es jetzt auf – auf räumlicher Ebene oder auf
520 emotionaler Ebene – Wie nahe gehe ich denn an ein – an ein Jungen ran oder wie sehr
521 schwinde ich denn mit, wenn da diese ganzen Höhen und Tiefen passieren und wo mache
522 ich lieber einen Schritt zurück und – und wirke dann vielleicht mal nicht wie der totale, super
523 nette, liebe, offene, tolle, herzliche, überschwängliche, sondern wo ist es vielleicht sogar ganz
524 sinnvoll gerade mal drei Schritte zurück zu gehen und zu sagen, okay: „Lieber Junge XY ich
525 sehe zwar wie du dich verhältst, ich höre was du sagst, ich kann erkennen was im Hintergrund
526 ist, aber ich schwinde jetzt nicht emotional total mit allem mit.“ Auch so was ist wichtig und
527 wertvoll und Haltung nebst dem was man selber vielleicht so mitbringt und da wiederum kann
528 ich jetzt für mich eher sagen – und da werde ich jetzt ein bisschen salopp, aber das ist von
529 der Formulierung vielleicht auch am – am passendsten. Für mich selber war es immer gut und
530 gewinnbringend, dass ich eher ein Herz oder ein Splin und ein Narren gefressen hatte an den
531 – an den Straßenkötern und an den Kellerkindern und an denen die sonst wo – um einen
532 weiteren plakativen Begriff dann doch zu benutzen – die als Systemsprenger irgendwo gelten,
533 dass fände ich für mich immer alles auch vom Herzen her spannender und naheliegender als
534 – jetzt nenne ich mal ebenso plump verkürzt das Gegenbeispiel – als das ich ein bisschen
535 Freizeitspaß im katholischen Jugendzentrum von Boxdorf mache mit den Vorstadtkindern, die
536 vielleicht im Einfamilienhaus wohnen, einen Garten drum herum haben, in den Wald gehen
537 können, ins Juze gehen wenn sie irgendwo Beschäftigung brauchen und die sonst vielleicht
538 irgendwie ein ganz gut abgefedertes Leben hatten und haben und viele Möglichkeiten hatten
539 und haben. Das fände ich tatsächlich immer spannender zu sagen, okay die meisten kommen
540 schon irgendwie durch dieses – durch diese Höhen und Tiefen zwischen Alltag und Pubertät
541 und natürlich sind die Eltern mal doof und natürlich hat man Sinnkrisen als junger Mensch.
542 Das ist alles ungenommen, aber die große Mehrheit hat vielleicht einfach mehr Ressourcen
543 und mehr Möglichkeiten und mehr Polster, dass sie das ganze gut schaffen können und
544 nachher als halbwegs stabiler Erwachsener wieder durch diese wirren – durch diese schwere
545 Lebensphase gehen. Und ich persönlich fand aber immer, um es nochmal plump zu sagen,
546 den Bodensatz der Gesellschaft sehr viel spannender und sympathischer, weil die können
547 sich aus diesem Sumpf nicht selber rausziehen, die erkennen vielleicht auch gar nicht selber
548 wo sie da drin stecken, die können vielleicht nie auf zwei Beinen stehen und die wird man

549 immer irgendwie ein bisschen schützen und stützen müssen und die werden vielleicht für –
550 um jetzt diese (..) diese Verwertungslogik, die wir oftmals in den hiesigen Systemen drin
551 haben, die nehme ich – die würde ich an der Stelle was meine Sympathien betrifft eher gerne
552 rausnehmen, weil für viele – für viele die in diesem – von der Gesellschaft, von dem System,
553 von der Struktur verursachten Problemen und in diesem Sumpf herumdümpeln, die sind
554 oftmals Opfer der Verhältnisse und das über Generationen und die werden der Gesellschaft
555 vielleicht nie einen – einen monetären Gewinn bringen, die werden vielleicht niemals in das
556 Steuersystem so viel reinzahlen und die werden vielleicht niemals so die ehrenamtlichen
557 Sportvereinsaktiven werden und da ist dann ein bisschen die Frage auch was gesteht eine
558 Gesellschaft, die diesen – die diesen ganzen Mangel und Missstände verursacht hat, was
559 gesteht man zumindest als Ausgleich den Betroffenen und den Opfern zu. Welche
560 Erwartungen oder welches Fordern packt man da noch mit rein oder sagt man nicht umgekehrt
561 denen geht es mies aufgrund von Umständen, die sie vielleicht gar nicht selber verursacht
562 haben und das schon seit Generationen in entsprechenden Milieus oder Familien und dann
563 ist es vielleicht schon genug wenn dieser junger Mensch – oder ein großer Erfolg sogar - wenn
564 dieser junge Mensch sich nicht im Kindesalter schon selber umbringt, weil er sein Leben nicht
565 mehr aushält, wenn der nicht ständig nur auf der Straße herum dümpelt, wenn er nicht nur
566 noch auf Drogen abstürzt und dann ist es vielleicht schon ein Erfolg wenn er es irgendwie
567 schafft mit dem Leben und mit der Welt klar zu kommen und den Möglichkeiten, die er so
568 kriegt. Da ist die – die Jugendhilfe, finde ich, fast ähnlich gestrickt oder zu bewerten wie – ein
569 Beispiel aus meinem Studium ich hatte einen Dozenten, der uns von seiner Arbeit mit
570 Heroinsüchtigen erzählt hat und der hat immer gesagt: „Fahren Sie diese Erwartungen runter.
571 Sie werden nicht alle heilen, sie werden nicht aus allem – aus allen Menschen einen
572 funktionierenden Roboter machen können, das soll auch gar nicht so sein, das wäre auch
573 eine vermessene Frechheit.“ Sondern sei es Jugendhilfe, sei es Suchthilfe wir haben
574 vermutlich eine Rückfallquote oder von Leuten, die immer irgendwo in diesem Milieu oder
575 Sumpf bleiben. Das liegt bei zwei Dritteln bis neunzig Prozent und dann muss man vielleicht
576 eher sagen okay vielleicht ist der große Erfolg dann oder das wichtige Menschenbild dahinter,
577 dass man sagt man versucht diesen Menschen, die unverschuldet in Not geraten sind
578 irgendwie noch das Bestmögliche mitzugeben und – und die Betroffenen sehen das vielleicht
579 manchmal in der Phase nicht so. Unsere Kids kommen ja auf richterliche Anordnung und
580 Zwang und die haben meistens gar keinen Bock, die sehen meistens nicht von Vornherein,
581 dass wir ihnen was Gutes tun und ein bisschen schützen und stützen wollen und wieder ein
582 bisschen Polster aufbauen fürs restliche Leben, aber das ist zumindest - würde ich für mich
583 beanspruchen und auch für die allermeisten Kollegen, dass man sagt, die die so weit unten
584 sind und dafür meistens in der Ursache nicht viel können denen kann man vielleicht zumindest
585 nochmal ein bisschen was bieten, dass sie in dieser Gesellschaft überleben können und das
586 würde ich als großen – als großes Fundament einer wünschenswerten Haltung auch so
587 sehen. Denn damit kann man sowohl – wenn man von außen sonst nur die Akten liest, dann
588 könnte man sehr schnell zu einem verbohrten Law-and-Order-Typen werden. Dann könnte
589 man auch verkürzt denken und sagen: „Alle wegsperren, nix mehr investieren, die ganzen
590 Asis kurzhalten, keine Gelder reingeben, Hartz IV kürzen, die Suchtkranken alle einsperren
591 und eine – eine Ohrfeige hat noch niemandem geschadet, wenn der Junge nicht spurt.“ Und
592 wenn man aber sein Weltbild in eine andere Richtung justiert oder auf ein anderes Fundament
593 stellt, dann hat man glaube ich im besten Fall die nötigen Voraussetzungen auch die nötigen
594 charakterlichen Eigenschaften und entwickelt die nötige Haltung, dass man sagt, okay da ist
595 zwar so viel Schlimmes und Katastrophales im Hintergrund, aber da ist ein junger Mensch
596 und der hat noch eine Chance verdient und der braucht das und wir geben da nochmal
597 Chancen. Wir haben Geduld, wir ertragen viel, wir halten viel aus, wir gehen einen langen
598 Prozess mit. Da werden – da werden immer wieder Rückschläge mit drinnen sein, da muss
599 man immer wieder ja Grenzen auch aushalten, da wird es manchmal laut, da wird es
600 manchmal ungemütlich, da kommen die Abgründe immer wieder hoch von den – von den
601 ganzen Biografien und – und genau das braucht es alles und ein wohlwollendes, geduldiges
602 Annehmen all dieser Extreme mit einem langen Atem - ist mitunter - oder kann sein – ein
603 Schlüssel zum Erfolg für diese Arbeit. Und das gelingt auch nicht immer wie gesagt auch wir

604 haben Jungs, die da vorher rausfallen oder die wir hier irgendwie nicht halten können oder wo
605 das hier dann doch nicht passend ist. Und im Grund- und im Grundsatz, meiner Meinung nach
606 müssen das so die Gedanken und die Emotionen sein, glaube ich, mit der jemand – mit denen
607 jemand hier gut reingehen kann und erst mal dem Jungen die passende Haltung gegenüber
608 entwickelt oder bringen kann, auch den Familien die dahinter stecken eine gute Haltung
609 entgegenbringen kann (..) und allein wie ich es jetzt glaube ich geschildert habe mit allem
610 auch - was doch ein bisschen emotional war, dass man immer wieder auch gucken muss, wie
611 weit gehe ich mit, wie weit schwinge ich mit, wo muss vielleicht dann doch ein Schritt zurück
612 gehen, wo muss ich sagen okay da schmeiße ich mich jetzt emotional nicht voll rein oder
613 packe das wieder weg. Das alles gut – gut sortieren und gut justieren zu können, da feine
614 Antennen zu haben zwischen dem was man natürlich an – ein fachlicher Professioneller ist,
615 der mit gewissen Tools arbeitet und zwischen dem, der aber auch die eigene Person als
616 größtmögliche Ressource natürlich mit reinbringt. Da so das Pendel einigermaßen so in der
617 Mitte zu halten, das ist meiner Meinung nach die Ideallösung, die man in so einem Arbeitsfeld
618 gut umgehen kann und erfolgreich arbeiten kann. So das war ein langes Plädoyer und damit
619 würde ich es beenden.

Anhang 6: Risiko- und Schutzfaktoren der Fachkräfte

Abkürzungen:

| | |
|-------|---|
| SP-HP | Sozialpädagogisch-Heilpädagogisch |
| HP-IP | Heilpädagogisch-Intensivpädagogisch |
| PTI | Pädagogisch-Therapeutischer Intensivbereich |
| GV | Grenzverletzungen |
| VW | Verhaltensweisen |

| | FK1 | FK2 | FK3 | FK4 | FK5 |
|--|-----------------------|--|-------------------------|--|--|
| Berufserfahrung (Jahre) Art der Einrichtung | einige SP- HP | 2 HP - IP | 4,5 SP-HP Leitung | 1,5 IP | 8 PTI Leitung |
| Art der Belastungen | | | | | |
| - Strukturelle Belastungen | 3x ⁹ | 1x | 3x | 1x | 5x |
| - körperl. & verbale GV | 3x | 5x | 5x | 2x | 4x |
| - andere belast. VW | -- | 5x | 1x | -- | 3x |
| - Belastung d. eig. Anspruch | 2x | -- | -- | 2x | -- |
| Auswirkungen der Belastungen | Er- schöpf- ung | evtl. Kündigung | ?? | Über- forderung, Hilflosigkeit Ausge- branntheit | ?? |
| Intensität der Belastungen | ?? | hoch, stark -> abh. von der Ver- fassung | ?? | über Arbeitszeit hinaus, in best. Situationen | immer wieder, ab gew. Grad belastend |
| Insgesamt Risikofaktoren | 8 | 11 | 9 | 5 | 12 |
| Schutzfaktoren (SF) | | | | | |
| - Strukturelle Faktoren | 6x | 4x | 6x | 6x | 23x |
| - i. der belastenden Situation | 4x | -- | 8x | n.v. ! | 5x |
| - Herstellen eines sich. Ortes | 1x | 1x | 1x | 7x | 1x |
| - Bewältigungsstrategien im Privaten | 4x | 3x | 5x | 4x | -- |
| - Haltung: | | | | | |
| - Distanzierung | -- | -- | 4x | 2x | 6x |
| - Verständnis | 1x | -- | 1x | 2x | 2x |
| - Aushalten | 1x | -- | -- | 2x | 6x |
| - eig. Anspruch | -- | -- | -- | -- | 5x |
| Insgesamt Schutzfaktoren | 17 | 8 | 25 | 23 | 48 |

⁹ Anzahl genannter Kodiereinheiten zur jeweiligen Kategorie

Eidesstattliche Erklärung

1. Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst habe.
2. Ich versichere, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und die Standards guten wissenschaftlichen Arbeitens eingehalten zu haben.
3. Die gesetzlichen Vorschriften zum Datenschutz und Schutz der Urheberrechte wurden von mir beachtet.
4. Ich bin damit einverstanden, dass meine Abschlussarbeit in die Bibliothek der Evangelischen Hochschule Nürnberg aufgenommen wird.
5. Ich bin damit einverstanden, dass meine Abschlussarbeit in digitaler Form öffentlich zugänglich gemacht wird.

Nürnberg, den 18.06.2021

Lea Strzelecki