

Vinzenz Pallotti University

Fakultät Pflegewissenschaft

# **Habitus und Personalmix in der stationären Langzeitpflege**

Eine praxeologisch-wissenssoziologische Studie

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung des Doktorgrades der Pflegewissenschaft

(Dr. rer. cur.)

an der Pflegewissenschaftlichen Fakultät

der

Philosophisch-Theologischen Hochschule Vallendar

vorgelegt von:

Eva Maria Marschall

Erstgutachter: Herr Prof. Dr. Hermann Brandenburg

Zweitgutachterin: Frau JProf. Dr. Sabine Ursula Nover

Nürnberg, im Dezember 2021

## Danksagung

Viele Menschen haben zur Entstehung dieser Arbeit beigetragen, wofür ich mich an dieser Stelle herzlich bedanken möchte.

Mein ganz besonderer Dank gilt meinen Doktoreltern, Herrn Prof. Dr. Brandenburg und Frau JProf. Dr. Nover, die mir stets mit fachlichem Rat zur Seite standen, mich durch anregende Impulse unterstützt und zu neuen Perspektiven inspiriert haben.

Für die sehr bereichernde Zeit in der empirischen Phase meiner Arbeit möchte ich mich bei Frau Dr. Heike Baranzke bedanken, die mir durch ihre kluge und einfühlsame Weise zur Seite stand und dadurch zur weiteren Entwicklung der Arbeit beigetragen hat.

Danken möchte ich meiner Kolloquiumsgruppe für die stete Aufmerksamkeit, die konstruktiven Beiträge und die Anregungen zur kritischen Reflexion.

Ganz besonders möchte ich auch den Proband\*innen der Interviews und Gruppendiskussionen danken, die mir ihre Zeit - im ohnehin stressigen Arbeitsalltag - zur Verfügung gestellt haben und ohne deren Bereitschaft zur Teilnahme das Forschungsprojekt nicht hätte entstehen können.

Bedanken möchte ich mich auch bei Ingeborg Vogel und Robert Reitingner für ihre IT-technische Beratung sowie bei Marion Bock für den Formatierungs-Feinschliff dieser Arbeit.

Ein Dankeschön gilt auch den Mitarbeiter\*innen der Philosophisch-Theologischen Hochschule Vallendar, die in den Momenten der Begegnung ihre Wertschätzung und Interesse an der Arbeit zum Ausdruck brachten.

Mein größter Dank gilt meiner Schwester Ulli für das unermüdliche Korrekturlesen des Manuskripts und die uneingeschränkte moralische Unterstützung sowie meinen Eltern, die immer für mich da waren. Damit haben sie den Grundstein für diese Arbeit gelegt, weshalb ich ihnen dieses Werk widmen möchte.

Nürnberg, im Dezember 2021

Eva Maria Marschall

Meinen Eltern und meiner Schwester  
in Dankbarkeit gewidmet

## Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>4</b>
<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>8</b>
<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>9</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>10</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>11</b>
1.1 Hintergrund und Problematik.....	11
1.2 Fragestellung und Zielsetzung .....	12
1.3 Aufbau der Arbeit.....	13
<b>2 Begriffsdefinitionen .....</b>	<b>14</b>
2.1 Personalmix.....	14
2.1.1 Alltagsbegleitung .....	14
2.1.2 Betreuungsassistenz / zusätzliche Betreuungskraft .....	15
2.1.3 Pflegefachkraft .....	16
2.1.4 Pflegehelfer*innen .....	16
2.2 Stationäre Langzeitpflege.....	17
<b>3 Stationäre Altenpflege in Deutschland .....</b>	<b>18</b>
3.1 Demographische Entwicklung in Deutschland und deren Folgen.....	18
3.2 Pflegebedürftige .....	20
3.3 Situation in der stationären Langzeitpflege .....	23
3.3.1 Beschäftigte in der stationären Langzeitpflege .....	24
3.3.2 Altersstruktur und Berufsabschlüsse.....	25
3.3.3 Angestrebte Berufsabschlüsse .....	25
3.3.4 Entwicklung der stationären Langzeitpflege.....	25
3.4 Migrant*innen in der stationären Langzeitpflege .....	27
3.4.1 Migrationsland Deutschland.....	27
3.4.2 Potential und Grenzen von Zuwanderung in die Pflege.....	28
3.4.3 Erfahrungswerte mit Migrant*innen in der stationären Altenpflege.....	30
<b>4 Literaturrecherche .....</b>	<b>32</b>
4.1 Literaturrecherche zur Hinführung zum Forschungsgegenstand .....	32
4.2 Systematische Literaturrecherche .....	37
4.2.1 Fragestellung.....	37
4.2.2 Ein- und Ausschlusskriterien .....	38

4.2.3	Genutzte Datenbanken und Suchbegriffe .....	38
4.2.4	Ergebnis und Fazit der systematischen Literaturrecherche .....	39
<b>5</b>	<b>Metatheoretische Rahmung .....</b>	<b>44</b>
5.1	Mannheims praxeologisches Wissensverständnis .....	44
5.1.1	Theoretisches Wissen, immanenter Sinngehalt und kommunikatives Wissen .....	45
5.1.2	Atheoretisches Wissen, Dokumentensinn und konjunktives Wissen .....	45
5.2	Bourdieu's praxeologische Erkenntnisweise .....	46
5.2.1	Bourdieu's Habitusbegriff: Wurzeln und Weiterentwicklung .....	46
5.2.2	Funktionsweise des Habitus .....	47
5.3	Bohnsacks praxeologische dokumentarische Methode .....	49
5.3.1	Zielsetzung .....	49
5.3.2	Orientierungsschemata, Orientierungsrahmen und Habitus .....	50
5.3.3	Arbeitsschritte der dokumentarischen Methode .....	51
5.3.3.1	Formulierende Interpretation .....	51
5.3.3.2	Reflektierende Interpretation .....	53
5.3.3.3	Fall- bzw. Diskursbeschreibung .....	56
5.3.3.4	Typenbildung und Generalisierung .....	57
<b>6</b>	<b>Datenerhebung .....</b>	<b>60</b>
6.1	Strategie und Zugang zum Forschungsfeld .....	60
6.2	Forschungsfeld .....	61
6.3	Samplingstrategie .....	62
6.3.1	Sample der Interviews .....	63
6.3.2	Sample der Gruppendiskussionen .....	64
6.4	Forschungsethisches Vorgehen und Verantwortung .....	65
6.5	Interviews .....	66
6.5.1	Strategie bei den Interviews .....	66
6.5.2	Episodisches Interview .....	66
6.5.3	Vorgehensweise bei den Interviews .....	67
6.6	Gruppendiskussionen .....	69
6.6.1	Strategie bei den Gruppendiskussionen .....	69
6.6.2	Gruppendiskussion .....	70
6.6.3	Vorgehensweise bei den Gruppendiskussionen .....	72
<b>7</b>	<b>Datenauswertung: Methodische Vorgehensweise .....</b>	<b>74</b>
7.1	Formulierende Interpretation: Thematischer Verlauf .....	74
7.2	Formulierende Interpretation: Formulierende Feininterpretation .....	75
7.3	Reflektierende Interpretation: Formale Interpretation und Textsortentrennung .....	76
7.4	Reflektierende Interpretation: Semantische Interpretation und komparative Sequenzanalyse .....	76

7.5	Fall- bzw. Diskursbeschreibung und sinngenetische Typenbildung.....	82
7.6	Soziogenetische Typenbildung und Generalisierung .....	83
<b>8</b>	<b>Rekonstruktion multiprofessioneller Zusammenarbeit.....</b>	<b>86</b>
8.1	Sinngenetische Typenbildung .....	86
8.1.1	Typik Neuling im Team.....	87
8.1.1.1	Typus Schnelles Funktionieren .....	87
8.1.1.2	Typus Teamkompetenz nutzen .....	92
8.1.1.3	Typus Berufliche Souveränität .....	95
8.1.1.4	Übersichtstabelle Typik Neuling im Team: Typen und Handlungsorientierungen .....	99
8.1.2	Typik Teamkooperation.....	99
8.1.2.1	Typus Intraprofessionelles Berufsagieren .....	99
8.1.2.2	Typus Funktionaler Personalmix .....	104
8.1.2.3	Typus Gleichwertige Erwiderng.....	112
8.1.2.4	Typus Achtsames Helfen .....	114
8.1.2.5	Übersichtstabelle Typik Teamkooperation: Typen und Handlungsorientierungen .....	119
8.1.3	Typik Macht und Hierarchie.....	119
8.1.3.1	Typus Berufliche Gleichstellung.....	119
8.1.3.2	Typus Wahrung der Systemordnung.....	133
8.1.3.3	Typus Vertrauen in die Leitung .....	138
8.1.3.4	Übersichtstabelle Typik Macht und Hierarchie: Typen und Handlungsorientierungen .....	142
8.1.4	Typik Teamkonflikte .....	142
8.1.4.1	Typus Konfliktprävention.....	142
8.1.4.2	Typus Konfliktklärung.....	150
8.1.4.3	Typus Konfliktflucht .....	154
8.1.4.4	Übersichtstabelle Typik Teamkonflikte: Typen und Handlungsorientierungen .....	157
8.1.5	Typik Berufsverständnis .....	157
8.1.5.1	Typus Bewohner*innenwohl bewirken .....	157
8.1.5.2	Typus Berufliche Könnerschaft zeigen können .....	163
8.1.5.3	Übersichtstabelle Typik Berufsverständnis: Typen und Handlungsorientierungen.....	167
8.1.6	Typik Berufliche Belastungen.....	167
8.1.6.1	Typus Resilienz.....	168
8.1.6.2	Typus Erfüllen institutioneller Erwartungen .....	171
8.1.6.3	Typus Wunsch nach beruflicher Anerkennung und Teamintegration .....	178
8.1.6.4	Übersichtstabelle Typik Berufliche Belastungen: Typen und Handlungsorientierungen.....	187
8.2	Zusammenfassung sinngenetischer Typenbildung .....	188
8.3	Soziogenetische Typenbildung.....	192
8.3.1	„Profession“ und „Migration“ als zentrale Erfahrungsdimensionen .....	192
8.3.1.1	Typus Angewiesensein auf Arbeitsgemeinschaft.....	193
8.3.1.2	Typus Selbstbewusstes Vertreten des beruflichen Sachverständnisses.....	194
8.3.1.3	Typus Separates Arbeiten ohne Überforderung.....	194
8.3.1.4	Typus Bedürfnis nach einflussreicher Fürsorge .....	195
8.3.1.5	Typus Rücksichtnehmende Unterordnung und Unscheinbarsein.....	195
8.3.1.6	Typus Sachliche Weitsicht .....	196

8.3.1.7	Typus Besonnene Anpassungsfähigkeit .....	196
8.3.1.8	Typus Legitimation des Berufes durch positive Beziehungsgestaltung.....	196
8.3.2	Zusammenfassung soziogenetischer Typenbildung .....	198
<b>9</b>	<b>Diskussion der Ergebnisse .....</b>	<b>200</b>
<b>10</b>	<b>Zusammenfassung, Fazit und Ausblick.....</b>	<b>208</b>
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>211</b>
	<b>Anhang A: Suchprotokoll in den pflegerelevanten Datenbanken mit Ergebnissen .....</b>	<b>225</b>
	<b>Anhang B: Informationsschreiben für Studienteilnehmende.....</b>	<b>229</b>
	<b>Anhang C: Einwilligungserklärung für Studienteilnehmende.....</b>	<b>232</b>
	<b>Anhang D: Kurzfragebogen .....</b>	<b>233</b>
	<b>Anhang E: Mind-Map.....</b>	<b>234</b>
	<b>Anhang F: Richtlinien der Transkription Talk in qualitative Research.....</b>	<b>235</b>
	<b>Eidesstattliche Erklärung .....</b>	<b>237</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Alterspyramide 2019 .....	18
Abbildung 2: Alterspyramide 2060 .....	19
Abbildung 3: Pflegebedürftige 2019 nach Versorgungsart .....	20
Abbildung 4: Bevölkerungspyramide nach Geschlecht, Migration und Alter .....	28
Abbildung 5: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in der Gesundheits- und Kranken- pflege sowie Altenpflege insgesamt und darunter Ausländer .....	30
Abbildung 6: Ergebnisse und Verlauf der Literaturrecherche .....	43
Abbildung 7: Zusammenwirken von Orientierungsschemata und Orientierungsrahmen .....	51
Abbildung 8: Prozess Feldzugang .....	60
Abbildung 9: Mehrdimensionalität der Typenbildung: Professionstypik als Basistypik .....	85
Abbildung 10: Mehrdimensionalität der Typenbildung: Migrationstypik als Basistypik .....	85
Abbildung 11: Schaubild über die rekonstruierten Typiken und den ihnen innewohnenden Typen .....	87
Abbildung 12: Soziogenetische Typen im Zusammenhang zu den Erfahrungsräumen Profession und Migration .....	197
Abbildung 13: Soziogenetische Typen im Zusammenhang zum Erfahrungsraum Profession.....	198

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Lerninhalte zusätzliche Betreuungskraft gemäß §§ 43b, 53c SGB XI .....	15
Tabelle 2: Deutsche Bevölkerungsentwicklung von 2019 bis 2060 .....	19
Tabelle 3: Anzahl pflegebedürftiger Personen der stationären Langzeitpflege nach Altersgruppen .....	21
Tabelle 4: Anzahl pflegebedürftiger Personen der stationären Langzeitpflege nach Pflegegraden .....	22
Tabelle 5: Pflegeheime nach Organisationsform und Träger .....	24
Tabelle 6: Ein- und Ausschlusskriterien der systematischen Literaturrecherche .....	38
Tabelle 7: Institution der Datenerhebung .....	62
Tabelle 8: Sample der Interviews .....	64
Tabelle 9: Sample der Gruppendiskussionen .....	65
Tabelle 10: Beispiel für minimal kontrastierende Fälle: Erzählsequenzen in drei Fällen am Beispiel der Typik Teamkonflikte .....	78
Tabelle 11: Beispiel für maximal kontrastierende Fälle: Erzählsequenzen in drei Fällen am Beispiel der Typik Teamkonflikte .....	79
Tabelle 12: Sinngenetische Typenbildung am Beispiel Orientierungen in drei Fällen am Beispiel der Typik Teamkonflikte .....	83
Tabelle 13: Kontrastierende sinngenetische Typenbildungen am Beispiel der Typik Teamkonflikte .....	83
Tabelle 14: Typik Neuling im Team: Typen und Handlungsorientierungen .....	99
Tabelle 15: Typik Teamkooperation: Typen und Handlungsorientierungen .....	119
Tabelle 16: Typik Macht und Hierarchie: Typen und Handlungsorientierungen .....	142
Tabelle 17: Typik Teamkonflikte: Typen und Handlungsorientierungen .....	157
Tabelle 18: Typik Berufsverständnis: Typen und Handlungsorientierungen .....	167
Tabelle 19: Typik Berufliche Belastungen: Typen und Handlungsorientierungen .....	187

## Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AB	Alltagsbegleiter*in
AP	Altenpfleger*in
BA	Betreuungsassistent*in
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CINAHL	Cumulative Index of Nursing and Allied Health Literature
DBfK	Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe
ebd.	ebenda
etc.	et cetera
et al.	et alia
EU	Europäische Union
f.	folgend
ff.	fortfolgend
GKP	Gesundheits- und Krankenpfleger*in
HL	Hausleitung
HWL	Hauswirtschaftsleitung
HeimPersV	Heimpersonalverordnung
I	Interviewerin
ISB	Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung
MEDLINE	MEDical Literature Analysis and Retrieval System OnLINE
mbH	mit beschränkter Haftung
Nr.	Nummer
PDL	Pflegedienstleitung
PfIBG	Pflegeberufegesetz
PH	Pflegehelfer*in
PubMed	Public Medicine
S.	Seite
SGB	Sozialgesetzbuch
vgl.	vergleiche
VK	Vollzeitkraft
WHO	World Health Organization
Z.	Zeile
z. B.	zum Beispiel

# 1 Einleitung

Einleitend werden der Hintergrund und die Problematik der Studie sowie die Fragestellung und die damit verbundene Zielsetzung dargestellt. Ferner wird ein Überblick über den Aufbau der Arbeit gegeben. Diese Ausführungen sollen in den Forschungsgegenstand der vorliegenden Arbeit einführen und eine Orientierung zum inhaltlichen Vorgehen geben.

## 1.1 Hintergrund und Problematik

Vor dem Hintergrund des seit langem bekannten Pflegepersonalnotstandes - insbesondere in der stationären Altenpflege - hat der Gesetzgeber 2016 in Zusammenhang mit einer Reform des Pflegeversicherungsgesetzes festgelegt, dass ein wissenschaftlich gesicherter Weg zur einheitlichen Bemessung des Pflegebedarfs in Pflegeeinrichtungen entwickelt und erprobt werden sollte. Das unter der Federführung der Universität Bremen durchgeführte Projekt *Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen (PeBeM)* stellte im Jahr 2020 die Ergebnisse vor (SOCIUM, 2019). Dabei wurde unter anderem berechnet, dass in der stationären Langzeitpflege fast 40 % mehr Personal benötigt wird. Allerdings handelt es sich hierbei größtenteils um Assistenzpersonal mit und ohne Ausbildung. Ein Mehrbedarf an Fachpersonal wird hingegen lediglich bei 5 % angesehen, obwohl in der pflegepolitischen Diskussion immer wieder Forderungen laut werden, mehr „ausländische“ Pflegekräfte für Deutschland zu gewinnen (Jacobs et al., 2019). Das Verhältnis von Fach- und Assistenzpersonal verschiebt sich also und es wird von einem neuen Personalmix in der Langzeitpflege mit neu zu justierenden Arbeiten gesprochen (Bartholomeyczik, Höhmann & Weidner, 2021, S. 181). Dabei ist es außerordentlich wichtig, nicht nur mehr Stellen in der stationären Altenpflege zu besetzen, sondern gleichzeitig auch konzeptionelle Aufgabenschwerpunkte abzustecken. Denn nur so können Personalentwicklungsmaßnahmen gezielt durchgeführt und die Felder der Pflegepraxis innovativ weiterentwickelt werden. Eine Personalerhöhung ohne inhaltliche und organisatorische Veränderungen mit neuen Festlegungen ist nicht erfolgversprechend, weil diese zwar vielleicht für einzelne Maßnahmen mehr Zeit gewährt, aber eben nicht weiterentwickelnd modifiziert. Genaue Aufgabenbeschreibungen, Arbeitsneuverteilungen für unterschiedlich qualifizierte Praxisakteur\*innen sowie ein „Umlernen“ der alten Routinen sind unerlässlich, um aus dem Versorgungsdilemma zu kommen. Ein solcher konzeptioneller Personalmix wird sicherlich zunächst nur in einzelnen Einrichtungen mit umfassenden Schulungsmaßnahmen funktionieren. Eine flächendeckende Einführung ist innerhalb kurzer Zeit kaum zu erwarten (ebd., S. 184 f.). Aber immerhin - einige Einrichtungen haben sich bereits auf den Weg gemacht und versuchen

neue Kooperationsformen zwischen Pflege, Sozialarbeit ( $\triangleq$  Betreuungsarbeit) und Hauswirtschaft zu entwickeln, wenngleich sich betreffende Häuser bei der Festlegung von Aufgaben- und Kompetenzprofilen und eines konkreten Skill- und Grademix noch schwer tun, weshalb überwiegend experimentelle Erfahrungswerte und keine ausgereiften konzeptionellen Modelle vorliegen (Brandenburg & Kricheldorf, 2019, S. 11). Wie kann also ein optimaler multiprofessioneller Skill- und Grade-Mix in der stationären Langzeitpflege aussehen, damit eine qualitativ hochwertige und gleichzeitig wirtschaftliche Versorgung in den Häusern der stationären Langzeitpflege gewährleistet werden kann (DBfK, 2021, S. 1)? Um wissenschaftlich fundierte konzeptionelle Lösungen zu finden ist es deshalb notwendig, die derzeit bestehende Logik der Praxis auf der Mikroebene kennen und verstehen zu lernen. Denn nur so ist es möglich, für die unterschiedlich qualifizierten Praxisakteur\*innen - mit ihren unterschiedlichen Sichtweisen - neue Aufgabenbeschreibungen und Aufgabenschwerpunkte festzulegen und diese in wirksamen Schulungsmaßnahmen zu implementieren (Darmann-Finck, 2021).

## 1.2 Fragestellung und Zielsetzung

Wie arbeiten multiprofessionell qualifizierte Akteur\*innen in der stationären Langzeitpflege zusammen und inwiefern sind hierbei die Erfahrungsräume „Profession“ und „Migration“ handlungsleitend? Diese Fragestellung ist das zentrale Erkenntnisinteresse dieser Promotionsarbeit. Der Erfahrungsraum „Profession“ soll deshalb untersucht werden, da aufgrund des längst bestehenden Pflegepersonalnotstandes die Zukunftswege in einem Personalmix gesehen werden, was bedeutet, dass zukünftig unterschiedliche Berufe verstärkt interagieren werden. Der Erfahrungsraum „Migration“ soll berücksichtigt werden, da gerade in der stationären Altenpflege davon auszugehen ist, dass zukünftig Menschen mit einer Migrationsgeschichte - sei es aufgrund dessen, dass Deutschland ein traditionelles Einwanderungsland ist oder aber gezielt Pflegefachkräfte aus dem Ausland angeworben werden - verstärkt in der Betreuung von Bewohner\*innen tätig sein werden (Stagge, 2016, S. 7). Beide Merkmale stellen eine reale Quelle zur Anhebung verfügbarer Arbeitskräfte dar (Lamura, 2013, S. 307). Konkret soll deshalb die Art und Weise des Zusammenwirkens von Altenpfleger\*innen, Pflegehelfer\*innen, Betreuungsassistent\*innen und Alltagsbegleiter\*innen - mit und ohne Migrationshintergrund - erforscht werden. Um die verborgene Eigenlogik dieses multiprofessionellen und multikulturellen Interagierens im Praxisfeld der stationären Altenpflege rekonstruieren und verstehen zu können, sollen in einem ersten Schritt (Zwischenergebnis) sinngenetische Typen gruppiert werden. Dadurch kann aufgezeigt werden, welche spezifischen Themen für die Akteur\*innen bedeutungsvoll sind und wie sie diese bearbeiten (Bohnsack, 2013, S. 194). In einem zweiten Schritt soll herausgefunden werden,

inwiefern die gewonnenen sinngenetischen Typen ( $\hat{=}$  habitualisierte Praktiken der Akteur\*innen) in einem sozialen Zusammenhang zu den im Hintergrund der Proband\*innen liegenden Erlebnisräume „Profession“ und / oder „Migration“ stehen (Bohnsack, 2018, 118 f.). Das Ziel dieser Forschungsarbeit besteht darin, durch den rekonstruktiv-praxeologischen Zugang zur Handlungspraxis der Akteur\*innen deren Handlungsweisen kennen und verstehen zu lernen sowie mögliche Ressourcen, kreative Potentiale, aber auch destruktive Handlungsprinzipien zu erkennen. Zudem sollen die gewonnenen Erkenntnisse in die aktuellen Reformdiskussionen zur Gestaltung und Neuausrichtung eines modernen Skill- und Grade-Mix in der stationären Langzeitpflege einfließen. Bedarfsorientierte und sich ergänzende Pflege- und Betreuungsangebote sowie die dafür notwendigen Strukturen und Schulungsmaßnahmen in den Pflegeeinrichtungen sollen dadurch unterstützt und ergänzt werden (Däger-Gregori, 2017, S. 310 f.).

### **1.3 Aufbau der Arbeit**

Die Dissertationsarbeit gliedert sich in zehn Kapitel. Zunächst wird in der Einleitung (Kapitel 1) ein kurzer Überblick über den Hintergrund und die Problematik der Studie gegeben, deren Fragestellung und Zielsetzung aufgezeigt sowie der Aufbau der Arbeit vorgestellt. In Kapitel 2 werden relevante Begrifflichkeiten definiert. Kapitel 3 veranschaulicht die demographische Entwicklung in Deutschland und zeigt die aktuelle und zukünftige Situation der stationären Langzeitpflege auf. Im Kapitel 4 wird der Forschungsstand der Literatur zum Personalmix in der stationären Langzeitpflege dargestellt. Dabei wird zunächst die zu Beginn durchgeführte Literaturrecherche zur Hinführung zum Forschungsgegenstands aufgezeigt und im Anschluss daran die systematische Literaturrecherche zum aktuellen Stand der Forschung. Im darauffolgenden Kapitel 5 erfolgt die Beschreibung der metatheoretischen Rahmung. Mannheims praxeologisches Wissensverständnis, Bourdieus praxeologische Erkenntnisweise sowie Bohnsacks praxeologische dokumentarische Methode werden hinsichtlich des jeweiligen grundbegrifflichen und inhaltlichen Wissensverständnisses und der entsprechenden spezifischen Analyseinstellung dargelegt. In Kapitel 6 folgt eine ausführliche Beschreibung der Datenerhebung. Aussagen zur Samplingstrategie, dem Forschungsfeld und den Methoden der Datenerhebung werden hier genau aufgezeigt. Im darauffolgenden Kapitel 7 wird das methodische Vorgehen bei der Datenauswertung detailliert vorgestellt. Kernstück der Dissertationsarbeit ist Kapitel 8. Hier werden die sinn- und sozio-genetische Typenbildung rekonstruktiv dargelegt und die Ergebnisse am Ende zusammengefasst. In Kapitel 9 erfolgt die Diskussion der Ergebnisse. Schlussendlich werden in Kapitel 10 eine kurze Zusammenfassung, ein Fazit und ein Ausblick gegeben.

## 2 Begriffsdefinitionen

In diesem Kapitel werden die zentralen Begrifflichkeiten, die für die vorliegende Arbeit als relevant erachtet werden, definiert.

### 2.1 Personalmix

Die Zusammensetzung des Teams nach unterschiedlichen Berufsgruppen und Qualifikationsgraden wird in der Altenpflege unter der Bezeichnung „multiprofessionelles Team“<sup>1</sup> oder auch „Care-Mix“ definiert. Typisch für die stationäre Langzeitpflege ist, dass der Personalmix sehr heterogen aussieht - abhängig vom Gesamtkonzept des Einrichtungsträgers (pflege online.de, 2021). Die größte Berufsgruppe im Personalmix bilden Pflegefach- und Pflegehilfskräfte, denn aufgrund der seit 1993 bestehenden sogenannten Fachkraftquote sind stationäre Einrichtungen gesetzlich verpflichtet, dass mindestens 50 % des Personals aus Pflegefachkräften besteht (HeimPersV, 1993, § 5). Dazu kommen andere Berufsgruppen wie Hauswirtschaftskräfte ( $\hat{=}$  Alltagsbegleitungen) und Sozialarbeiter ( $\hat{=}$  Betreuungsassistent\*innen). In der Altenpflege gibt es wenig akademische Stellen und die Aufgabengebiete sind oft nicht klar definiert (Maier et al., S. 312 ff.).

Nun folgend werden die in der Dissertationsarbeit untersuchten Berufsgruppen kurz beschrieben.<sup>2</sup>

#### 2.1.1 Alltagsbegleitung

Der Begriff der Alltagsbegleitung bzw. Alltagsbetreuung ist gesetzlich nicht geschützt und wird oftmals auch als Präsenzkraft bezeichnet. Im Idealfall besitzen Alltagsbegleiter\*innen eine Fachausbildung in der Hauswirtschaft, wie beispielsweise als staatlich geprüfte(r) Betriebswirt\*in mit Schwerpunkt Hauswirtschaft oder Meister\*in der Hauswirtschaft (Bundesarbeitsgemeinschaft Pflege- und Hebammenwesen, 2020, S. 4). Dies wird aber nicht gefordert. Laut dem Kuratorium Deutsche Altershilfe genügen persönliche Fähigkeiten im Haushalten (Kleiner, 2005, S. 269). So kann man als ungelernte Person eingestellt und bezahlt werden und durch betriebsinterne Schulungen in der Küche, in der Wäschepflege, in der Reinigung und in der Alltagsbegleitung qualifiziert werden (Bundesarbeitsgemeinschaft Pflege- und Hebammenwesen, 2020, S. 4). Die hauswirtschaftliche Versorgung impliziert die personen- und situationsgerechte Versorgung der Bewohner\*innen im Alltag, bei Festen und Feiern sowie in existentiellen Lebenslagen. Konkret sind die Verantwortung für

---

<sup>1</sup> Der Begriff interprofessionelle Zusammenarbeit wird oftmals synonym für multiprofessionelle Zusammenarbeit verwendet (Atzeni et al., 2017, S. 5).

<sup>2</sup> Zu einem multiprofessionellen Team in der stationären Langzeitpflege gehören je nach Einrichtung auch Ärzt\*innen und weitere therapeutische Berufe wie Krankengymnastik, Logopädie etc. Diese werden nicht beschrieben, da sie in dieser Dissertation nicht erforscht werden.

die Mahlzeiten der Bewohner\*innen, die Organisation des Wäschekreislaufs, die Umsetzung der Anforderungen an eine saubere, gepflegte und hygienisch sichere Umgebung sowie die Wohnraumgestaltung gemeint (ebd., S. 4). Die Alltagsbegleitung ist der hauswirtschaftlichen Leitung unterstellt, nimmt aber in pflegerischen Belangen auch Anweisungen von Pflegekräften und deren Leitungen entgegen. Definierte Anforderungen zur Sicherstellung einer notwendigen Fachlichkeit für die Leitungsebene sowie zur Sicherstellung der Fachlichkeit während der Betriebszeiten in den verschiedenen hauswirtschaftlichen Dienstleistungsbereichen fehlen für die Hauswirtschaft im SGB XI und in den Heimgesetzen der Länder (ebd.).

### 2.1.2 Betreuungsassistenz / zusätzliche Betreuungskraft

Seit dem 1. Januar 2017 hat jede pflegebedürftige Person Anspruch auf zusätzliche Betreuung und Aktivierung in voll- und teilstationären Einrichtungen, die über die nach Art und Schwere der Pflegebedürftigkeit notwendige Versorgung hinausgehen. Ziel ist es, Menschen in der stationären Langzeitpflege durch die zusätzliche Betreuung und Aktivierung mehr Zuwendung, mehr Austausch mit anderen Menschen sowie eine bessere Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen. Die Kosten für diese Leistungen werden gänzlich von der Pflegeversicherung getragen (Bundministerium für Gesundheit, 2021). Um Betreuungskraft gemäß §§ 43b, 53c SGB XI zu werden, ist kein therapeutischer oder pflegerischer Berufsabschluss nötig. Eine persönliche Eignung, das heißt ein hohes Maß an Motivation für soziale und pflegende Tätigkeiten, Wertschätzung für ältere Menschen, Geduld, gute kommunikative Fähigkeiten, Zuverlässigkeit und Sorgfalt, Einfühlungsvermögen, Sensibilität und Interesse an der Arbeit mit älteren Menschen sowie ein 40-stündiges Praktikum in einer Pflegeeinrichtung genügen, um den Lehrgang beginnen zu können. Die Weiterbildung umfasst insgesamt 240 Stunden. Sie gliedert sich beispielsweise folgendermaßen:

<b>Basisseminar</b> 100 Stunden	<b>Praktikum</b> 60 Stunden	<b>Aufbauseminar</b> 60 Stunden
<b>Lerninhalte</b>		
Kommunikation und Interaktion	Praktikum in einem Pflegeheim unter Anleitung einer erfahrenen Pflegefachkraft	Rechtskunde
Pflege und Betreuung	Sammeln von Erfahrungen in der Betreuung von pflegebedürftigen Menschen	Hauswirtschaft und Ernährung
Erste Hilfe		Kommunikation und Kooperation
		Aktivierung und Beschäftigung

Tabelle 1: Lerninhalte zusätzliche Betreuungskraft gemäß §§ 43b, 53c SGB XI

Die Kernaufgabe dieser Berufsgruppe liegt im Betreuen, Begleiten und Aktivieren von Bewohner\*innen. Dazu erstellen zusätzliche Betreuungskräfte Einzel- und Gruppenprogramme. Ist ein Sozialdienst in der Institution vorhanden, dann sind zusätzliche Betreuungskräfte zumeist dort zugeordnet und weisungsgebunden. Besteht kein Sozialdienst, sind oftmals Pflegedienstleitungen oder Wohngruppen- und Teamleitungen „Pflege“ den Betreuungsassistent\*innen vorgesetzt und weisungsbefugt. Zusätzliche Betreuungskräfte üben keine Weisungsbefugnis aus.

### **2.1.3 Pflegefachkraft**

Die Pflegefachkraft zeichnet sich durch eine mindestens dreijährige Ausbildung meist in den Berufen Altenpflege oder Gesundheits- und Krankenpflege aus (Pflegefachfrau / Pflegefachmann § 1 PfIBG, seit 01.01.2020). Die den qualifizierten Pflegekräften nach § 1 PfIBG vorbehaltenen Aufgaben umfassen die Erhebung und Feststellung des individuellen Pflegebedarfs, die Organisation, Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses und die Analyse, Evaluation, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege (PfIBG, 2020). Die Pflegefachkraft ist Ansprechpartner\*in und Anleiter\*in für nachrangig intradisziplinär qualifizierte Personen wie Pflegehelfer\*innen, Auszubildende und Praktikant\*innen. Diesen ist sie auch weisungsbefugt. Grundsätzlich ist sie der nächsthöheren Fachebene unterstellt. Das können die Wohnbereichsleitung, die Teamleitung „Pflege“ sowie die Pflegedienstleitung sein - je nach Größe und Organisation der Institution. Zudem ist sie Kontaktperson in der interdisziplinären Zusammenarbeit und alleinig zuständig für die Interaktion mit Ärzt\*innen, das heißt sie ist verantwortlich für medizinisch veranlasste Pflege auf Basis einer ärztlichen Verordnung und zuständig für Ehrenamtliche und Angehörige in den jeweiligen Pflegekontexten (§ 5 PfIBG).

### **2.1.4 Pflegehelfer\*innen**

Pflegehelfer\*innen sind entweder ein- oder zweijährig ausgebildete Alten- oder Krankenpflegehelfer\*innen (entsprechend den Vorgaben der Berufsgesetze des jeweiligen Bundeslandes) oder nur angelernte Hilfspersonen ohne Ausbildung. Kernaufgabe von ausgebildeten Pflegehelfer\*innen ist es, Pflegefachkräfte bei der professionellen Pflege zu unterstützen, bei therapeutischen Maßnahmen zu assistieren, bei der Pflegedokumentation mitzuarbeiten sowie bei der Lebensgestaltung der Bewohner\*innen mitzuwirken (ISB, 2020). Die Hauptaufgabe von ungelernten Hilfskräften ist die Unterstützung bei der Durchführung der Körperpflege sowie der Dokumentation. Sie sind je nach Institution den Pflegefachkräften oder der nächst höheren fachlichen Leitungsebene unterstellt. Eine Weisungsbefugnis besteht nicht.

## **2.2 Stationäre Langzeitpflege**

Bei der stationären Langzeitpflege werden pflegebedürftige Menschen dauerhaft in einem Pflegeheim umsorgt und gepflegt. Multiprofessionelles Personal ist rund um die Uhr verfügbar. Bewohner\*innen erhalten dadurch eine umfassende Betreuung und Pflege, insbesondere bei erhöhtem Pflegebedarf. Der Begriff „Langzeitpflege“ ist nicht geschützt. Daher gibt es keine allgemeingültige Definition. In Deutschland wird die Bezeichnung jedoch im normalen Sprachgebrauch mit der stationären Unterbringung in einer Pflegeeinrichtung gleichgesetzt. In aller Regel schließt die Bezeichnung Langzeitpflege einen hohen Grad an Pflegebedürftigkeit mit ein, der eine 24-Stunden-Pflege erfordert (pflege.de, 2021).

### 3 Stationäre Altenpflege in Deutschland

Die demografisch bedingte Alterung der Gesellschaft eröffnet Pflegeheimen eine auch langfristig wachsende Nachfrage. Gleichzeitig stellt dieser Prozess den Pflegemarkt im engeren Sinne auch vor mannigfaltige Herausforderungen, die von der Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte bis hin zum Investitionsbedarf in bestehende bzw. zukünftige Infrastrukturen (Pflegeheime, altersgerechtes Wohnen) reichen (Gesellschaft für Wirtschaftliche Struktur- forschung mbH, 2016).

Dieses Kapitel informiert zunächst über die demographische Entwicklung in Deutschland und zeigt dann die spezifischen Strukturen der stationären Langzeitpflege auf - also jenes Handlungsfeld, in denen die befragten Akteur\*innen tätig sind. Im Anschluss daran erfolgt eine Auseinandersetzung mit Migrant\*innen in der stationären Altenpflege. Eine adäquate Einordnung der Forschungsergebnisse ist dadurch möglich.

#### 3.1 Demographische Entwicklung in Deutschland und deren Folgen

Laut Statistischem Bundesamt betrug im Jahr 2019 die Gesamtbevölkerungszahl in Deutschland 83,2 Millionen. Der Bevölkerungsanteil der Generation 67+ machte dabei einen Anteil von 16,1 Millionen Menschen (19 %) aus. Die Bevölkerungsgruppe der 20-66-Jährigen betrug hierbei 51,8 Millionen Menschen (63 %). Personen, die jünger als 20 Jahre alt waren, zählten 15,3 Millionen Menschen (18 %). Dabei betrug die Lebenserwartung bei Geburt für Jungen 78,6 Jahre und für Mädchen 83,4 Jahre.

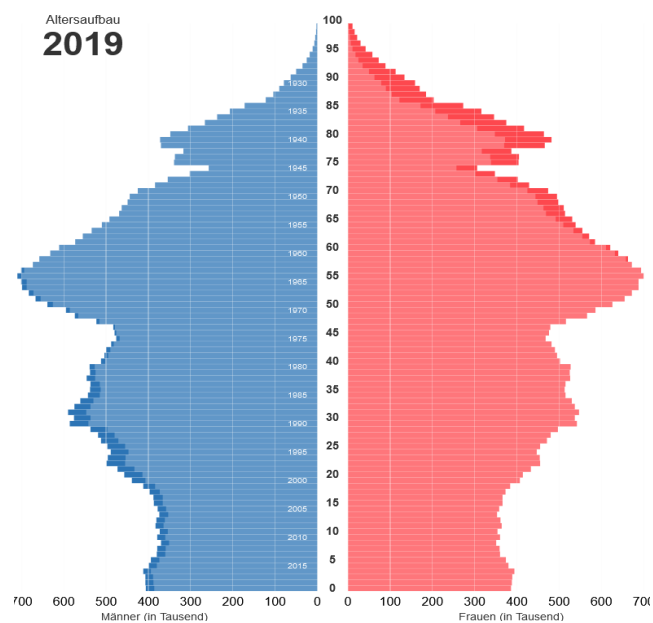


Abbildung 1: Alterspyramide 2019 (Statistisches Bundesamt, 2021)

Im Jahr 2060 wird laut Statistischem Bundesamt die Zahl der Gesamtbevölkerung in Deutschland 74,4 Millionen betragen (Annahmen: moderate Geburtenhäufigkeit, moderate Lebenserwartung, niedriger Wanderungssaldo). Der Bevölkerungsanteil der Generation 67+ wird dabei einen Anteil von 21,1 Millionen Menschen (28 %) ausmachen. Die Bevölkerungsgruppe der 20-66-Jährigen wird dann 40,0 Millionen Menschen (54 %) betragen. Personen, die jünger als 20 Jahre alt sind, werden bis dahin 13,3 Millionen Menschen (18 %) zählen. Dabei wird die Lebenserwartung bei Geburt für Jungen 84,4 Jahre und für Mädchen 88,1 Jahre sein.

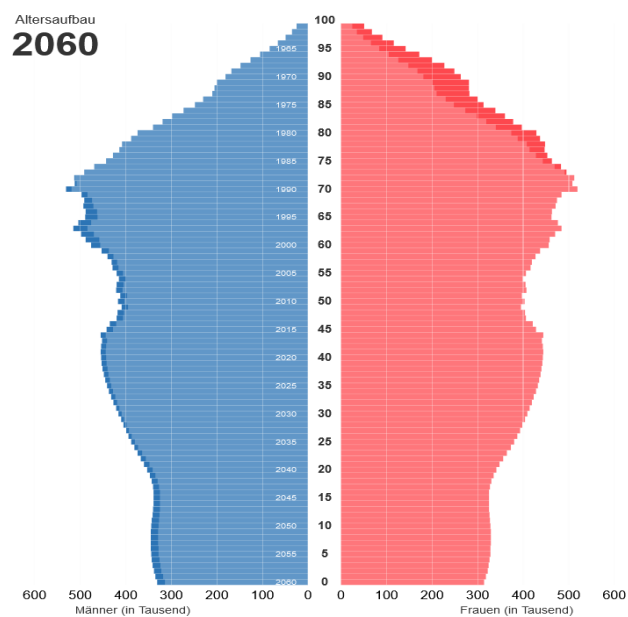


Abbildung 2: Alterspyramide 2060 (Statistisches Bundesamt, 2021)

	2019	2060	Differenz
Gesamtbevölkerung	83,2 Millionen	74,4 Millionen	-8,8 Millionen ≙ -10,6 %
Alter: 67+ Jahre	16,1 Millionen ≙ 19 %	21,1 Millionen ≙ 28 %	+5,0 Millionen ≙ +31,1 %
Alter: 20-66 Jahre	51,8 Millionen ≙ 63 %	40,0 Millionen ≙ 54 %	-11,8 Millionen ≙ -22,8 %
Alter < 20 Jahre	15,3 Millionen ≙ 18 %	13,3 Millionen ≙ 18 %	-2,0 Millionen ≙ -13,1 %
Lebenserwartung Jungen	78,6 Jahre	84,4 Jahre	+5,8 Jahre ≙ +7,4 %
Lebenserwartung Mädchen	83,4 Jahre	88,1 Jahre	+4,7 Jahre ≙ +5,6 %

Tabelle 2: Deutsche Bevölkerungsentwicklung von 2019 bis 2060 (Statistisches Bundesamt, 2021)

## Fazit

Die Zeitspanne 2019 bis 2060 verdeutlicht, dass die Bevölkerungszahlen zwar rückläufig sind (-10,6 %), weil weniger Kinder geboren werden und ein Wanderungssaldo (ca. 147.000 pro Jahr) besteht. Die weiterhin steigende Lebenserwartung (Jungen +7,4 %, Mädchen +5,6 %) führt allerdings zu einer noch stärker ansteigenden Überalterung der Gesellschaft, die mit einer erhöhten Pflegebedürftigkeit einhergehen wird. So kann gesagt werden, dass die demographische Entwicklung die Ursache für einen weiterhin steigenden pflegerischen Bedarf darstellt. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass die Zahl der Pflegebedürftigen - unter Beibehaltung aller weiteren Annahmen, insbesondere gleicher altersspezifischer Pflegewahrscheinlichkeiten wie heute - bis zum Jahr 2060 um weitere ca. 1.600.000 ansteigen wird. Bezogen auf die Pflegeprävalenz, das heißt den Anteil der gesetzlich versicherten Bevölkerung, der pflegebedürftig ist, bedeutet dies eine Steigerung bis ins Jahr 2060 auf 7,6 % (Ende 2019 lag der Anteil der Pflegebedürftigen an der Gesamtbevölkerung bei ca. 5,0 %). Da die Bevölkerungszahl stärker rückläufig ist als die Zahl der Pflegebedürftigen, steigt das Verhältnis von Pflegebedürftigen zu Einwohner\*innen. So steht die Prognose, dass bis zum Jahr 2060 für Pflege und Betreuung zusätzlich 702.936 Personen benötigt werden. Das entspricht einer Veränderungsrate von 77,8 % (Jacobs et al., 2019, S. 10).

## 3.2 Pflegebedürftige

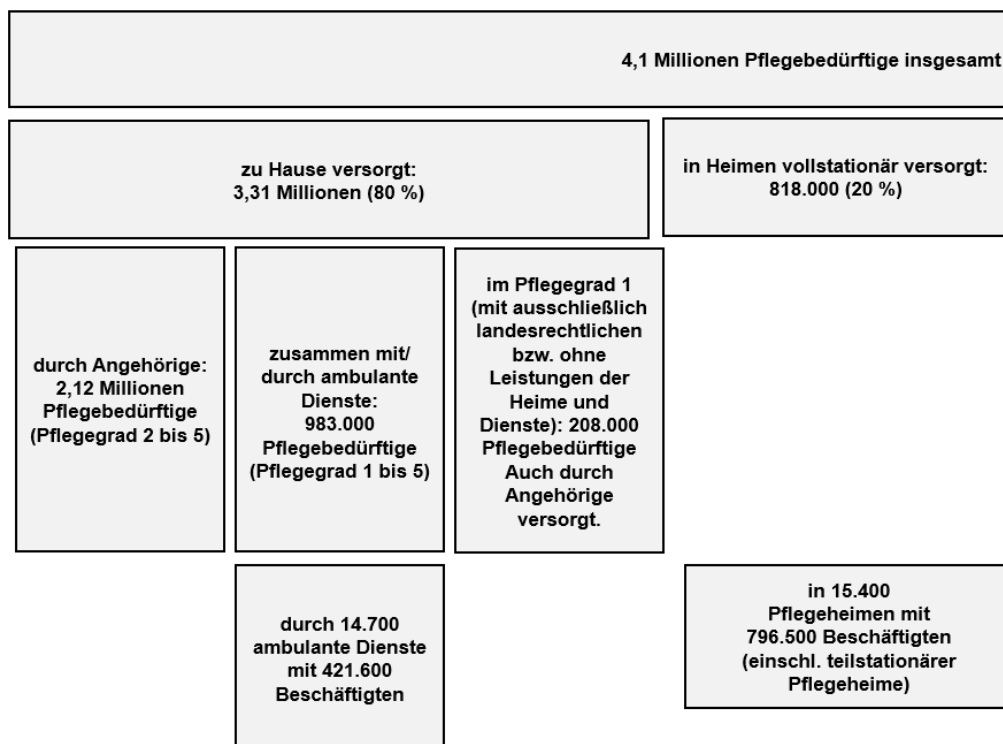


Abbildung 3: Pflegebedürftige 2019 nach Versorgungsart (Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2019)

Zum Jahresende 2019 waren 4,1 Millionen Menschen in Deutschland pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI). Die Mehrheit (62 %) waren Frauen. 80 % der Pflegebedürftigen waren 65 Jahre und älter. 85 Jahre und älter waren 34 %. Vier von fünf (80 % bzw. 3,3 Millionen) Pflegebedürftigen wurden zu Hause versorgt. Davon erhielten 2,1 Millionen Pflegebedürftige ausschließlich Pflegegeld, was bedeutet, dass diese in der Regel zu Hause ausschließlich von Angehörigen gepflegt wurden. Weitere 1,0 Millionen Pflegebedürftige lebten ebenfalls in Privathaushalten. Bei ihnen erfolgte die Pflege jedoch zusammen mit oder vollständig durch ambulante Pflege- und Betreuungsdienste. Zusätzliche 0,2 Millionen Pflegebedürftige des Pflegegrades 1 ohne Leistungen der ambulanten Pflege- / Betreuungsdienste oder Pflegeheime bzw. mit ausschließlich landesrechtlichen Leistungen wurden im Dezember 2019 ebenfalls zu Hause versorgt. Auch hier ist von einer Unterstützung der Pflegebedürftigen durch Angehörige auszugehen. 20 % (0,8 Millionen Pflegebedürftige) wurden in Pflegeheimen vollstationär betreut. Insgesamt gab es 21 % (0,7 Millionen) mehr Pflegebedürftige als 2017 (Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik, 2019, S. 9). Darunter waren folgende Altersgruppen und Pflegegrade vertreten:

Stationäre Langzeitpflege	Anzahl	%
Alter: unter 15	268	0,03 %
Alter: 15 - 60	35.122	4,20 %
Alter: 60 - 65	25.002	3,10 %
Alter: 65 - 70	35.026	4,30 %
Alter: 70 - 75	43.869	5,40 %
Alter: 75 - 80	93.977	11,40 %
Alter: 80 - 85	172.342	21,10 %
Alter: 85 - 90	190.293	23,30 %
Alter: 90 und mehr	222.418	27,20 %
gesamt	818.317	100,00 %

Tabelle 3: Anzahl pflegebedürftiger Personen der stationären Langzeitpflege (2019) nach Altersgruppen (Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2019)

Stationäre Langzeitpflege	Anzahl	%
Pflegegrad 1 <sup>3</sup>	6.521	0,8 %
Pflegegrad 2 <sup>4</sup>	161.942	19,8 %
Pflegegrad 3 <sup>5</sup>	281.765	34,4 %
Pflegegrad 4 <sup>6</sup>	240.680	29,4 %
Pflegegrad 5 <sup>7</sup>	124.473	15,2 %
ohne Zuordnung	2.936	0,4 %
gesamt	818.317	100,0 %

Tabelle 4: Anzahl pflegebedürftiger Personen der stationären Langzeitpflege (2019) nach Pflegegraden (Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2019)

Mit zunehmendem Alter sind Menschen in der Regel eher pflegebedürftig. Während bei den 70- bis unter 75-Jährigen „nur“ jeder Dreizehnte (7,6 %) pflegebedürftig war, wurde für die ab 90-Jährigen die höchste Pflegequote ermittelt: Der Anteil der Pflegebedürftigen an allen Menschen dieser Altersgruppe betrug dabei 76 %. Auffallend ist, dass Frauen ab dem ca. 80. Lebensjahr eine deutlich höhere Pflegequote aufwiesen - also eher pflegebedürftig waren als Männer dieser Altersgruppen. So betrug zum Beispiel bei den 85- bis unter 90-jährigen Frauen die Pflegequote 55 %, bei den Männern gleichen Alters hingegen „nur“ 40 %. Neben Unterschieden in der gesundheitlichen Entwicklung bei Frauen und Männern könnte der Faktor für diesen Verlauf der Pflegequoten auch das differierende Antragsverhalten bei Männern und Frauen sein: Ältere Frauen lebten häufiger alleine. Bei Pflegebedarf könnte schneller die Notwendigkeit bestehen, einen Antrag auf Leistungen zu stellen, während die pflegebedürftigen Männer häufig zum Beispiel zuerst von ihren Frauen versorgt wurden. Entsprechend wurde zunächst auf eine Antragstellung verzichtet (Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2019, S. 21f.).

### Fazit

Mit zunehmendem Alter steigt der Bedarf an Pflegeplätzen in der stationären Langzeitpflege konstant an. Die Pflegegrade 3 bis 5 nehmen dabei die Hauptgruppe der Pflegegrade ein. Das bedeutet, dass Bewohner\*innen schwere bis schwerste Beeinträchtigungen in der

<sup>3</sup> Pflegegrad 1: geringe Beeinträchtigung der Selbständigkeit

<sup>4</sup> Pflegegrad 2: erhebliche Beeinträchtigung der Selbständigkeit

<sup>5</sup> Pflegegrad 3: schwere Beeinträchtigung der Selbständigkeit

<sup>6</sup> Pflegegrad 4: schwerste Beeinträchtigung der Selbständigkeit

<sup>7</sup> Pflegegrad 5: schwerste Beeinträchtigung der Selbständigkeit mit besonderen Anforderungen an die pflegerische Versorgung (pflege.de, 2021)

Selbständigkeit besitzen, welche mit besonderen Anforderungen für die pflegerische Versorgung einhergehen. Ein erhöhter Personalschlüssel in der Pflege und Betreuung ist dadurch ebenso notwendig wie erweiterte Handlungskompetenzen der Pflegefachkräfte.

### **3.3 Situation in der stationären Langzeitpflege**

Bundesweit gab es Ende 2019 rund 15.400 nach SGB XI zugelassene voll- bzw. teilstationäre Pflegeheime. Die Mehrzahl der Heime (52 % bzw. 8.100) befand sich in freigemeinnütziger Trägerschaft (z. B. Diakonie oder Caritas). Der Anteil der privaten Heime betrug 43 % und lag damit niedriger als im ambulanten Bereich. Öffentliche Träger hatten, wie im ambulanten Bereich, den geringsten Anteil (5 %). Bei jedem sechsten Heim war neben dem Pflegebereich auch ein Altenheim oder betreutes Wohnen organisatorisch angeschlossen. In der deutlichen Mehrheit (94 %) der Heime wurden überwiegend ältere Menschen versorgt und in 2 % der Heime vor allem behinderte Menschen. Bei weiteren 2 % der Heime stand die gerontopsychiatrische bzw. die Versorgung psychisch Kranker im Mittelpunkt. Überwiegend Schwerkranke oder Sterbende wurden ebenfalls bei 2 % der Heime versorgt. Im Schnitt betreute ein Pflegeheim 62 Pflegebedürftige. Im stationären Bereich betrieben die privaten Träger eher kleine Einrichtungen: Im Mittel wurden in den privaten Heimen 58 Pflegebedürftige betreut; hingegen bei den freigemeinnützigen 65 Pflegebedürftige und in den öffentlichen Heimen 76. Die meisten Heime (11.300) boten vollstationäre Dauerpflege an. Das Angebot der anderen Heime setzte sich entweder aus Kurzzeitpflege und / oder Tages- sowie Nachtpflege zusammen. Auch hinsichtlich der Zahl der Plätze dominierte die Dauerpflege - von den insgesamt 970.000 Plätzen entfielen 877.000 (90 %) auf die vollstationäre Dauerpflege. Die meisten Plätze bei der Dauerpflege (610.000) befanden sich dabei in 1-Bett-Zimmern, 265.000 Plätze in 2-Bett-Zimmern. Das Platzangebot im Dauerpflegebereich war zu 91 % mit Pflegebedürftigen ausgelastet. Vollstationäre Dauerpflege erhielten insgesamt 795.000 Pflegebedürftige. Kurzzeitpflege erhielten 23.400 Pflegebedürftige, Tagespflege 139.200, Nachtpflege lediglich 27 Pflegebedürftige (Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2019, S. 14).

Organisationsform	Pflegeheime insgesamt	private Träger	freigemeinnützige Träger		öffentliche Träger	
			Träger der freien Wohlfahrtspflege	sonstige gemeinnützige Träger	kommunale Träger	sonstige öffentliche Träger
	15.380 ≙ 100,0 %	6.570 ≙ 42,7 %	6.928 ≙ 45,0 %	1.187 ≙ 7,7 %	594 ≙ 3,9 %	101 ≙ 0,7 %
in Anbindung an eine Wohnrichtung (Altenheim, Altenwohnheim, betreutes Wohnen)	2.657	861	1.325	356	104	11
in Anbindung an sonstige Einrichtungen (z. B. Krankenhaus)	508	105	249	89	43	22
mit medizinischer Versorgung nach SGB V durch im Heim beschäftigte/-n Ärztin/Arzt	187	77	90	10	4	6
Pflegeheime mit angeschlossenem ambulanten Pflegedienst	1.769	788	682	238	53	8
Pflegeheime mit vollstationärer Dauerpflege	11.317	4.643	5.188	901	506	79

Tabelle 5: Pflegeheime nach Organisationsform und Träger (Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2019, S. 33)

### 3.3.1 Beschäftigte in der stationären Langzeitpflege

In der stationären Langzeitpflege waren insgesamt ca. 796.000 Personen beschäftigt. Die Mehrzahl (83 %) der beschäftigten Personen war weiblich. Weniger als ein Drittel (29 %) der Beschäftigten arbeitete in Vollzeit. Teilzeitkräfte machten knapp zwei Drittel (63 %) der Beschäftigten aus. Auszubildende sowie (Um-)Schüler\*innen hatten im stationären Bereich eine stärkere Bedeutung als im ambulanten Bereich: sie stellten 57.200 bzw. 7 % der Beschäftigten. Die Anzahl der Helfer\*innen im freiwilligen sozialen Jahr bzw. im Bundesfreiwilligendienst betrug zusammen rund 4.300 (1 %). Zudem gab es 1.200 Praktikant\*innen außerhalb einer Ausbildung. Knapp zwei Drittel (62 %) der Beschäftigten hatten ihren Arbeitsschwerpunkt im Bereich körperbezogene Pflege. Weitere 1 % wurden dem Bereich zusätzliches Pflegepersonal (gemäß § 8 Absatz 6 SGB XI) zugeordnet. Jeder Sechste (15 %) arbeitete in der Hauswirtschaft. Auf Verwaltung, Haustechnik und sonstige Bereiche entfielen zusammen 10 % der Beschäftigten. Zur Betreuung war 5 % des Personals vorgesehen. Weitere 7 % wurden überwiegend für zusätzliche Betreuung und Aktivierung nach §§ 43b, 53c SGB XI (sogenannte Betreuungsassistenz) eingesetzt. Ausschließlich für das Pflegeheim im Rahmen des SGB XI arbeiteten 624.000 Beschäftigte (78 %) - ein bedeutend höherer Anteil als im ambulanten Bereich (Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2019, S. 16).

### 3.3.2 Altersstruktur und Berufsabschlüsse

Weniger als ein Fünftel der Beschäftigten (18 %) war unter 30 Jahre alt. 39 % waren 30 bis 49 Jahre alt. Immerhin 43 % waren 50 Jahre und älter. Dabei waren in den Heimen Altenpfleger\*innen oder Gesundheits- und Krankenpfleger\*innen die wichtigsten Ausbildungsabschlüsse. Zusammengefasst hatte von den im Bereich körperbezogene Pflege Tätigen (45 %) entweder einen Abschluss als Altenpfleger\*in (35 %), Gesundheits- und Krankenpfleger\*in (9 %) oder Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger\*in (1 %). Sofern man den Fachkraftbegriff weit fasst und neben den Fachkräften für die Pflege auch die für Betreuung einbezieht, sind von den im Bereich körperbezogene Pflege und Betreuung (ohne zusätzliche Betreuung nach §§ 43b, 53c SGB XI) sowie (ohne zusätzliches Pflegepersonal eingesetzten Personen) insgesamt 45 % Fachkräfte, bei einer Betrachtung nach geschätzten Vollzeitäquivalenten 49 %. Als Fachkraft wurden dabei Beschäftigte gezählt, die in der Regel eine mehrjährige spezifische Ausbildung aufwiesen. Dabei wurden zum Beispiel Altenpfleger\*innen als Fachkraft gezählt, Altenpflegehelfer\*innen hingegen nicht. Angestellte ohne eine Berufsqualifikation stellten einen Anteil von etwas mehr als 12 % dar (Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2019, S. 16 ff.).

### 3.3.3 Angestrebte Berufsabschlüsse

Von den insgesamt 57.200 Auszubildenden beziehungsweise (Um-)Schüler\*innen strebte die deutliche Mehrheit (86 %) einen Abschluss als Altenpfleger\*in an. 43 % befanden sich im 1. Lehrjahr. Immerhin ein Zehntel (11 %) absolviert die Ausbildung im Rahmen einer Umschulung. Dies war auch eine Ursache für die relativ hohe Altersstruktur bei den Auszubildenden und (Um-)Schüler\*innen: 31 % waren 30 Jahre und älter (Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2019, S. 16).

### 3.3.4 Entwicklung der stationären Langzeitpflege

Gegenüber 2017 blieb die Zahl der vollstationären Pflegebedürftigen in etwa konstant. Allerdings wurden 34 % mehr teilstationäre Personen versorgt. Das Wachstum gegenüber 2017 fand bei der stationären Versorgung also vor allem im teilstationären Bereich statt: Die Zahl der Heime insgesamt stieg um 6,2 % beziehungsweise um rund 900 Einrichtungen; die Zahl der Heime mit vollstationärer Dauerpflege um 0,7 % beziehungsweise 80. Die Zahl der zugelassenen Plätze nahm insgesamt um 1,8 % (17.200 Plätze) zu; die für Tagespflege um 24,3 % (16.200 Plätze); die Plätze für vollstationäre Dauerpflege blieben auf konstantem Niveau. Weiterhin an Bedeutung gewannen die Plätze in 1-Bett-Zimmern (+4 % bzw. 23.600 Plätze bei der Dauerpflege). Bei den stationär versorgten Pflegebedürftigen war insgesamt ein Anstieg um 3,9 % (35.700 Pflegebedürftige) zu verzeichnen. Die Zahl vollstationär versorgter Pflegebedürftiger blieb konstant, die Anzahl Pflegebedürftiger

in vollstationärer Dauerpflege nahm leicht um 0,3 % beziehungsweise 2.600 zu. Bei der Zahl der teilstationär versorgten Pflegebedürftigen war wieder ein deutlicher Zuwachs um 34,4 % (35.600 Pflegebedürftige) festzustellen.

Das Personal stieg im gleichen Zeitraum um 4,2 % bzw. 31.800 Personen. Nach geschätzten Vollzeitäquivalenten ergab sich ein Anstieg um 4,5 % (24.800 Vollzeitäquivalente). Bei den Teilzeitkräften betrug die Zunahme 3,5 % bzw. 16.800 Beschäftigte. Dies betraf vor allem die Beschäftigten, die mehr als „halbtags“ tätig waren (+ 5,0 % bzw. 15.800 Beschäftigte). Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten nahm ebenfalls zu (+ 4,9 % bzw. 10.900 Personen). Überdurchschnittlich zugenommen hat die Zahl der Auszubildenden und (Um-)Schüler\*innen mit 9,4 % (4.900). Dagegen nahm die Zahl der Praktikant\*innen und Helfer\*innen im freiwilligen sozialen Jahr oder im Bundesfreiwilligendienst um 12,6 % (800 Personen) ab (Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2019, S. 17). Dabei verlief die Entwicklung nach Trägern sehr unterschiedlich: Den größten Zuwachs verzeichneten private Träger. Die Zahl der privat betriebenen Heime stieg seit 1999 jährlich um ca. 4 % (in 2019 gab es ca. 6.570). Frei gemeinnützige Träger wuchsen in diesem Zeitraum jährlich um ca. 2 % (in 2019 gab es ca. 8.100) an, werden aber - aufgrund von höheren Ausgangszahlen - auch zukünftig den höchsten Anteil an Heimen stellen. In entgegengesetzter Richtung entwickelten sich die (teil)stationären Heime in öffentlicher Trägerschaft. Die Anzahl der öffentlichen Heime ging seit 1999 um ca. 20 % (in 2019 gab es ca. 695) zurück. Diese unterschiedliche Entwicklung der Trägerform wird sich auch zukünftig so fortsetzen. Analog dieser Entwicklung werden Personalbedarfsentwicklungen einhergehen (vgl. Bünemann et al., 2016, S. 7 ff.; Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2019).

## Fazit

Der Arbeitsplatz Pflegeheim ist nach wie vor ein „weiblicher“. Dies kann einer der Gründe sein, weswegen die überwiegende Zahl der Beschäftigten in Teilzeit arbeitet, um so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewerkstelligen zu können. Dass die Babyboomer\*innen-Generation in wenigen Jahren in den Ruhestand gehen wird, bedeutet für die Pflegeheime einen massiven Arbeitnehmer\*inneneinbruch, der zahlenmäßig von der Y-<sup>8</sup> und Z-Generation<sup>9</sup> nicht aufgefangen werden kann, trotz einer überdurchschnittlichen Zunahme an Auszubildenden. Der Pflegenotstand wird sich dadurch noch weiter verschärfen. Dabei wird die Work-Life-Balance der neuen Berufsgenerationen eine verstärkte Rolle spielen, auf das sich die Unternehmen einstellen müssen. Attraktive Arbeitsstrukturen, die dies gewährleisten, können eine Möglichkeit sein, Personal zu gewinnen und dieses zu halten. Zwar wird in Zukunft die Anzahl der Pflegeheime auch weiterhin ansteigen, jedoch überwiegend im

---

<sup>8</sup> Y-Generation: Menschen, die im Zeitraum der frühen 1980er Jahre und den späten 1990er Jahren geboren wurden

<sup>9</sup> Z-Generation: Menschen die im Zeitraum von 1997 bis 2010 zur Welt gekommen sind

teilstationären Sektor, wodurch berufstätige Angehörige auch weiterhin entlastet werden können. Dabei werden die zukünftigen Arbeitgebenden private und frei gemeinnützige Träger sein. Es ist davon auszugehen, dass die öffentlichen Träger letztendlich vom Pflegemarkt verschwinden werden.

### **3.4 Migrant\*innen in der stationären Langzeitpflege**

Deutschland ist, wie bereits dargestellt, mit einem eklatanten Mangel an Pflegefachkräften in der stationären Altenpflege konfrontiert. Und gerade in diesem Bereich wird es aufgrund der demographischen Entwicklung eine erhebliche Zunahme des Bedarfs an Pflegekräften geben. Vor diesem Hintergrund werden viele Hoffnungen mit einer Ausweitung der Zuwanderung von Pflegekräften aus dem Ausland verbunden, weshalb in der pflegepolitischen Diskussion immer wieder appelliert wird, dass mehr ausländische Pflegekräfte nach Deutschland kommen müssen (Pflegerreport 2019).

#### **3.4.1 Migrationsland Deutschland**

Das Migrationsgeschehen in Deutschland ist vor allem durch Zuwanderung aus bzw. Abwanderung in andere europäische Staaten gekennzeichnet. So kamen im Jahr 2019 66,4 % aller zugewanderten Personen aus einem anderen europäischen Land, davon 51,1 % aus Staaten der EU und 15,3 % aus sonstigen europäischen Staaten. Auch bei den Fortzügen war Europa die Hauptzielregion. Etwa zwei Drittel aller abwandernden Personen zogen im Jahr 2019 aus Deutschland in ein anderes europäisches Land (67,2 %) - davon 56,0 % in andere EU-Mitgliedstaaten und 11,2 % in andere europäische Länder. 2019 lebten nach Zahlen des Mikrozensus in den deutschen Privathaushalten 21,2 Millionen Menschen, die selbst keine oder bei denen mindestens ein Elternteil keine deutsche Staatsangehörigkeit seit Geburt besitzt. Dies entspricht einem Bevölkerungsanteil der Menschen mit Migrationshintergrund von 26,0 %. Mehr als die Hälfte davon waren deutsche Staatsangehörige (Statistisches Bundesamt, 2019). Diese Zahlen machen deutlich, dass Menschen mit einer Migrationsgeschichte, die bereits in Deutschland leben, unter anderem eine wichtige Kraftreserve darstellen, die für die stationäre Langzeitpflege eingesetzt werden könnte.

**Bevölkerung in Privathaushalten nach Geschlecht, Migrationsstatus und Alter 2020**  
Ergebnisse des Mikrozensus in Tausend Personen

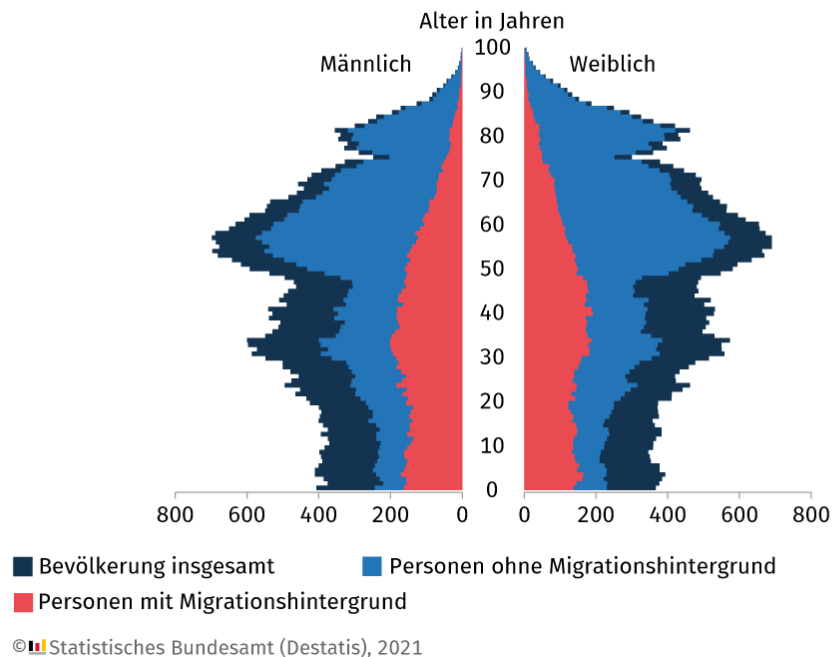


Abbildung 4: Bevölkerungspyramide nach Geschlecht, Migration und Alter (Statistisches Bundesamt, 2021)

### 3.4.2 Potential und Grenzen von Zuwanderung in die Pflege

Wenn es um eine gezielte Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland geht, dann kommen sowohl Personen aus den EU-Mitgliedsstaaten wie auch aus den Staaten außerhalb der EU in Frage. Aufenthalts- und arbeitsrechtliche Fragen sowie die Frage der Berufsanerkennung sind hierbei zu klären. Inzwischen gilt für EU-Mitgliedsstaaten die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Dadurch benötigen Menschen aus diesen Ländern keine Arbeitserlaubnis mehr und sind somit inländischen Arbeitnehmer\*innen gleichgestellt. Die qualifizierte Tätigkeit in der Gesundheits- und Krankenpflege als auch die Altenpflegefachkräfte stehen auf der Liste der Mangelberufe, so dass für Pflegekräfte aus Nicht-EU-Staaten aufgrund der Reform der Beschäftigungsverordnung von 2013 eine Zuwanderung nach Deutschland mit Zustimmung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung ohne Vorrangprüfung erfolgen kann. Zudem können Pflegekräfte aus ausgewählten Nicht-EU-Staaten auf der Basis von bilateralen Vermittlungsabsprachen der Bundesregierung angeworben werden, was durch die Bundesagentur für Arbeit umgesetzt wird. Das Anwerben und die Arbeitsvermittlung aus vielen afrikanischen, arabischen sowie süd- und mittelamerikanischen Staaten für eine Beschäftigung in Gesundheits- und Pflegeberufen in Deutschland darf ausschließlich von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden. Eine weltweite Suche von möglichen Pflegekräften für Deutschland wird durch den „WHO

Code of Practice“ begrenzt. Dieser definiert, in welchen Ländern kein bedenklicher Engpass von Gesundheitspersonal vorliegt. Die nächste Schwierigkeit stellt die Anerkennung der beruflichen Qualifikation dar. Die Rechtsgrundlage hierfür ist das „Gesetz über die Festlegung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen“. Fachkräfte im Bereich Pflege gehören zu den reglementierten Berufen. Die Feststellung der Gleichwertigkeit ist hierbei zwingende Voraussetzung, dass der Beruf in Deutschland ausgeübt werden darf (entsprechend auch die ausländerrechtliche Regelung in § 6 Abs. 2 Beschäftigungsverordnung). Dabei gehören ausreichende Sprachkenntnisse - in der Regel Niveau B2 - zu den Voraussetzungen, um als Fachkraft (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 Altenpflegegesetz) anerkannt zu werden. Dies gilt auch für die Beschäftigung von EU-Ausländern. Grundsätzlich gibt es die Möglichkeit der Berufsausbildungsanerkennung oder die Verpflichtung zu einer erneuten Berufsausbildung in Deutschland. Ein Anerkennungsverfahren ist nur für Personen aussichtsreich, die bereits eine anerkannte und abgeschlossene berufliche Ausbildung im jeweiligen Staat vorweisen können. Abschlüsse aus Drittstaaten unterliegen stets einer Einzelfallprüfung. So lohnt ein Blick auf die Zahlen. Nach Angaben der Statistik der Bundesagentur für Arbeit waren im Juni 2017 bundesweit rund 128.000 ausländische Pflegekräfte sozialversicherungspflichtig beschäftigt und 5.900 ausschließlich geringfügig. Im Vergleich dazu waren 2013 nur 74.046 sozialversicherungspflichtig beschäftigt und 5.366 ausschließlich geringfügig. Das heißt, dass ausländische Pflegekräfte zwar bereits da sind und auch eine Gewinnbringung darstellen, quantitativ aber einen überschaubaren und zugleich fragilen Baustein der notwendigen Personaldeckung darstellen. Denn selbst wenn Pflegekräfte aus dem Ausland gewonnen werden können, heißt das noch lange nicht, dass diese auch auf Dauer bleiben (Jacobs et al., 2019).

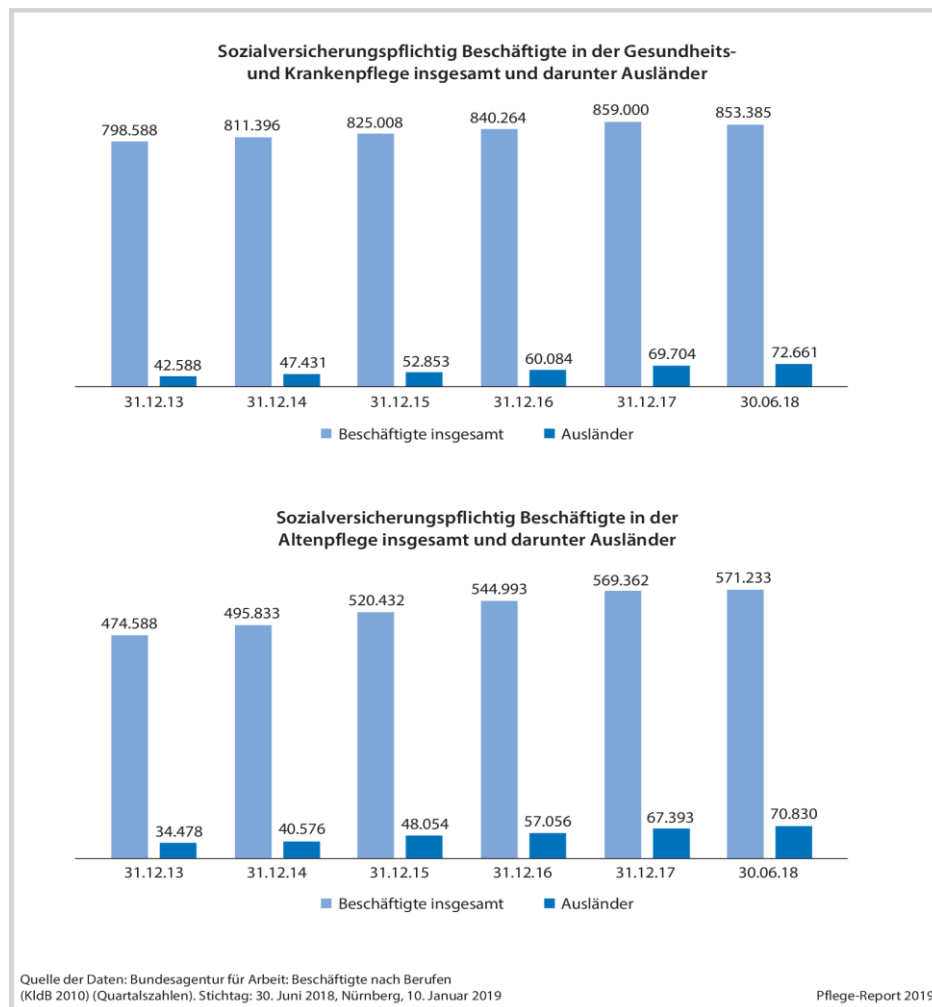


Abbildung 5: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie Altenpflege insgesamt und darunter Ausländer (Bundestags-Drucksache 19/2455 vom 04.06.2018, S. 3)

### 3.4.3 Erfahrungswerte mit Migrant\*innen in der stationären Altenpflege

Die Unternehmen, die in den letzten drei Jahren Pflegefachkräfte aus dem Ausland eingestellt haben, sammelten überwiegend positive Erfahrungen. Dabei waren drei von fünf personalverantwortlichen Personen sehr zufrieden und eine von zehn unzufrieden bzw. sehr unzufrieden. Die Pflegekompetenzen der Pflegekräfte mit Migrationshintergrund wurden meistens auf dem Niveau der aus dem Inland stammenden Kolleg\*innen gesehen. Aufgrund der vorwiegend akademisch organisierten Pflegeausbildung im Ausland wiesen ausländische Pflegekräfte allerdings weniger Praxiserfahrung auf. Die Einsatzbereitschaft und Leistungsfähigkeit wurde als höher bewertet als die von deutschen Kolleg\*innen. Dennoch wiesen Personalverantwortliche darauf hin, dass ein sehr hoher Aufwand betrieben werden musste, bis ausländische Pflegekräfte voll einsatzfähig waren. Insbesondere in der stationären Langzeitpflege kamen Fachkräfte mit falschen Vorstellungen und kehrten entweder in die Heimat zurück oder wechselten in die besser bezahlte Gesundheits- und Krankenpflege. So ist in der Altenpflege eine realistische Skepsis eingekehrt und Etgeton (2018)

schlussfolgerte diesbezüglich, dass das Potential der Gewinnung und Integration von ausländischen Pflegekräften nicht überschätzt werden sollte. Zur Linderung des Personalman- gels in der stationären Langzeitpflege sahen Fachgesprächspartner\*innen die Rekrutierung von ausländischen Pflegekräften kritisch, denn sowohl sprachliche als auch kulturelle Herausforderungen sowie unterschiedliche Studiums- und Ausbildungsinhalte bereiteten Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit. Insbesondere fehlende Sprachkenntnisse führten tagtäglich zu Pflegefehlern. Hinzu kommt, dass Pflegende mit einer Migrationsgeschichte das kulturelle Verständnis von Bewohner\*innen nicht teilen konnten, was gerade in der Al- tenpflege eine sehr wichtige Dimension ausmacht (Jacobs et al., 2019).

### **Fazit**

Mit Pflegekräften aus dem Ausland kann der Bedarf an benötigtem Pflegepersonal bei wei- tem nicht gedeckt werden. Dennoch wird man um die Akquise ausländischer Fachkräfte nicht umhin kommen. Zu bedenken ist auch, dass der Aufwand bis zur vollständigen Funk- tionsfähigkeit ausländischer Pflegekräfte ein enormer ist. Hinzu kommt, dass im pflegeri- schen Alltag zahlreiche Spannungen und Konflikte aufgrund von Sprachbarrieren und kul- turellen Diversitäten entstehen.

## 4 Literaturrecherche

Um den Forschungsgegenstand greifen und die Forschungsfrage entwickeln und schärfen zu können, wurde 2016 eine erste Literaturrecherche zum Thema Habitus, Personalmix und Migration in der Langzeitpflege durchgeführt. Folgendes Ergebnis konnte hierbei erzielt werden.

### 4.1 Literaturrecherche zur Hinführung zum Forschungsgegenstand

In seinem Beitrag *Dilemma der Altenpflege: Die Logik eines prekären Feldes* stellte Roth (2007) fest, dass die berufliche Pflege älterer Menschen komplex, risikoreich und belastend ist und dass diese in einem spannungsreichen sozialen Machtfeld stattfindet. Akteur\*innen unterschiedlicher Positionen mit divergierenden Sichtweisen und Zielen sowie einem individuellen Habitus stehen hier agierend in Beziehung. Dabei nehmen Pflegende eine vermittelnde Rolle zwischen einer spezialisierten, zweckrational objektivierenden Medizin, der Institution Heim wie auch den Bewohner\*innen und deren solidarisch orientierten Familien ein. Das Feld der Altenpflege ist stark geprägt von Strukturen der sozialen Ungleichheit. Sowohl Bewohner\*innen als auch Pflegende sind ökonomisch, kulturell und sozial niedrig gestellt. Dabei gilt, dass mit zunehmender Pflegebedürftigkeit der Bewohner\*innen die Pflegequalität abnimmt, insbesondere dann, wenn wenig ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital vorhanden ist. Besonders betroffen sind hierbei Menschen mit Demenz und weibliche Pflegebedürftige. Überdies ist die soziale Lage der Pflegekräfte prekär. Schwierige Arbeitsbedingungen, große körperliche und psychische Belastungen, eine geringe Bezahlung sowie wenig Entscheidungskompetenz und Aufstiegsmöglichkeiten drücken dies aus. Roth kommt anhand seiner Untersuchungen zu folgenden Erscheinungsformen des Habitus bei Altenpflegenden: 1) *Pflegekräfte verfügen über einen geschlechtsspezifischen Habitus*, der mit entsprechenden Aufgaben, Verhaltensweisen und Fähigkeiten einhergeht. Ein dominant-männlicher Führungs-Habitus, der theoretisch und logisch ist, weist einer intuitiv weiblichen Pflegepraxis, welche sich als einfühlsam, lebensweltlich und ganzheitlich versteht und deshalb Pflegeprozesse und Standardisierungen ablehnt, den Weg (Roth, 2007, S. 84). 2) *Pflegende verfügen über einen gesellschaftsentfliehenden Habitus*. Dieser drückt sich aus durch eine kaum stattfindende Rezeption pflegewissenschaftlicher Literatur, einer habituellen Ablehnung von Pflegedokumentation, Messungen und Standardisierungen sowie einem blühenden Modell-Aktivismus (ebd., S. 85). 3) *Pflegende verfügen über keinen differenzierten professionellen Habitus*. Dies stellt sich darin dar, dass keine Bereitschaft besteht, die eigenen Interessen - im Sinne einer Professionalisierung und somit Verbesserung der Berufsbedingungen - zu vertreten sowie Distanzierungs- und Bewältigungskompetenzen zu erlangen, indem technische Instrumente und Messwerte anerkannt und

Wissenslücken reduziert werden (ebd., S. 87). 4) *Pflegende verfügen über einen semiprofessionellen Habitus*, woraus soziale Konflikte entstehen. Vertreter\*innen eines individualisierenden, intuitiv-ganzheitlichen Pflegestils stehen einer Opposition von Vertreter\*innen gegenüber, die einen institutionell und funktionalistisch-objektivierenden Pflegestil favorisieren (Amrhein, 2001 in Roth, 2007, S. 88). 5) *Pflegende verfügen über einen tradierten Habitus*, weshalb sie dem Teufelskreis der Überversorgung, des Paternalismus, der Infantilisierung und der Demobilisierung von Bewohner\*innen nicht entrinnen können (Baltes & Wahl, 1996 in Roth, 2007, S. 88).

In ihrer Dissertationsschrift *Es genügt ein Lächeln als Dankeschön* fand Eylmann (2015) heraus, dass der Habitus der Altenpflegenden nach wie vor vom sozialen Sinn der christlichen Nächstenliebe geprägt ist, welcher einhergeht mit einem unreflektierten, selbstlosen Helfen und einer immateriellen Belohnung wie Dankbarkeit und Anerkennung. Eigene Wünsche und Bedürfnisse werden zurückgestellt, um Pflegebedürftige mit aller Kraft zu versorgen. Anhand dieser Kriterien wird Pflege als eine „gute Pflege“ verstanden und gleichzeitig eine ökonomische Logik ausgeschlossen. Hier verdeutlicht sich eine Grenze des Habitus, denn Praxisformen, die nicht dieser Tugendpraxis entsprechen, werden nicht verstanden, aber auch nicht reflektiert. Altenpflegende akzeptieren und identifizieren sich ausschließlich mit einem „weiblichen Habitus“, der mit einer Berufung einhergeht und durch Mitgefühl, Sensibilität und Geduld ausgedrückt wird. Wer einen anderen Habitus mitbringt, kann nicht im Feld arbeiten. Fachwissen wird jedoch inzwischen vorausgesetzt. Die materiellen und kulturellen Bedingungen der Altenpflegenden resultieren daraus, dass sie überwiegend kleinbürgerlichen Arbeitnehmerfamilien entstammen, in denen Gemeinschaft, Zusammenhalt und existentielle Sicherheit eine große Bedeutung haben. Diese Familienwerte haben jenen Habitus erzeugt, der helfen und dienen möchte, wodurch eine Verbindung zur Altenpflege bereits hergestellt wurde. Weil der Habitus der Hysterese unterliegt, wird sich das Feld der Altenpflege kaum verändern (Eylmann, 2015, S. 507 ff.). Zu den impliziten Regeln im Feld kann Eylmann Folgendes aussagen: Die Gesetze der Altenpflege sind historisch begründet, denn es herrschen Regeln, die eine Tugendpraxis sichern sollen. Pflegende identifizieren sich damit und setzen ihre Dispositionen dafür ein. Dabei haben Gabe und Gegengabe keine ökonomische Ausrichtung, sondern sind auf eine symbolische Macht ausgerichtet. Die Machtverhältnisse sind hierarchisch. Hilfskräfte, Bewohner\*innen und Schüler\*innen besitzen weniger Macht als examinierte Pflegekräfte und Leitungen. Können sich alte Menschen selbst versorgen, so erhalten sie Akzeptanz und Anerkennung von den Pflegekräften, da sie zum gemeinsamen Wohl beitragen. Hilfsbedürftige hingegen werden als Last gesehen und tragen dadurch Schuld, weil sie alt, leidend und sterbend sind - wenngleich diese Last als ein inhärenter Teil der Arbeit angesehen wird. Bewohner\*innen werden in Schuldige und Nichtschuldige eingeteilt. Schuldig ist, wer sich den Spielregeln des Feldes

bewusst entzieht. Pflegende reagieren dabei mit komplexen Abwehrreaktionen und Resignation. Nichtschuldig ist, wer dies nicht vorsätzlich tut. Zuwendung, Geduld und Vergebung sind hierbei pflegerische Verhaltensweisen. Altenpflegende haben gegenüber den Bewohner\*innen Machtpositionen inne. Wünsche und Bedürfnisse der Bewohner\*innen werden von ihnen interpretiert und nach ihren Vorstellungen erfüllt. Dabei wird Machtmissbrauch nur durch bestehende Feldregeln, den Ethos und dem jeweiligen Teamkodex verhindert. Berufssituationen werden kollektiv gedeutet und Praxisformen gemeinsam ausgehandelt und legitimiert. Gleichzeitig sehen sich Altenpflegende in einer machtlosen Position gegenüber Politik, Wohlfahrtsverbänden oder Rechtsprechungen. Die Folge ist, dass ihnen der mikrosoziale Raum Altenpflege als ein rechtsloser Raum erscheint. Die gemeinsame Ordnung soll deshalb Sicherheit, Identität, Ehre und Abgrenzung gegenüber anderen Feldern gewährleisten. Dabei zeigt sich, dass der Ursprung dieser Denk- und Handlungsstrategien innerhalb der familiären Beziehungsmodelle zu finden ist (Eylmann, 2015, S. 512 ff.).

In ihrer Auseinandersetzung mit *Diskurs und Habitus über die professionelle Altenhilfe in der Migrationsgesellschaft* zeigt Khan-Zvornicanin (2015) auf, dass der Diskurs über die Versorgung alter Menschen mit Migrationshintergrund neoliberal geführt wird. Unterschiedliche Fachdiskurse, welche eine kulturelle Differenz bei der Versorgung alter Migrant\*innen (kompetent, offen, sensibel) fordern, werden dabei miteinander verknüpft und zugleich durch einen hegemonial-ökonomischen sowie inhaltsleeren und unsichtbaren Modernisierungsdiskurs überformt. Die Übertragung von Begriffen aus der Wirtschaft führt dabei zur Ökonomisierung von Bildungs-, Gesundheits- und Sozialsystemen. Aufgrund von äußeren sozialen Zwängen (z. B. gesetzliche Verordnungen, Richtlinien, Institutionsregeln) übernehmen Praxisakteur\*innen diese milieufremden ökonomischen Sinngehalte, obwohl diese ihrem Habitus nicht entsprechen. Unmittelbar handlungsleitend sind diese jedoch nicht. Eine Auseinandersetzung der Akteur\*innen mit Modernisierungsdiskursen und Fachdiskursen kann bei diesen eine Habitus-Transformation bewirken, wenn ihnen die symbolische Ordnung des Diskurses einen Nutzen bringt. Zur Bildung kompetenter Versorgungsmilieus in der Altenhilfe bedarf es einer professionellen Autonomie von Akteur\*innen. Aufgrund unterschiedlich zugesprochener Handlungs- und Entscheidungsfreiheiten seitens der Institutionen kommt es zur Entwicklung unterschiedlicher Versorgungsmilieus, die einen spezifischen habituellen Versorgungs- und Handlungsstil der Pflegenden erkennen lassen. Hierbei konnte Khan-Zvornicanin drei Typen (A, B, C) herausentwickeln.

*Typ A: Das Primat der instrumentellen Expertise:* Dieser Typus ordnet sozial verstehendes Handeln einer instrumentellen Expertise unter. Pflegende, die in ihren Einrichtungen geringe Handlungsspielräume, Arbeitsverdichtung, Bürokratisierung und Kontrolle erleben, reproduzieren und konturieren aufgrund dieser Vorerfahrungen ihren professionellen Habitus. Sie erwarten implizit von ihren Bewohner\*innen eine Anpassung an vorhandene Versorgungsstrukturen und Anerkennung der institutionalisierten Expertenmacht. Empfundene

Mehrbelastungen werden nicht strukturellen Zwängen, sondern dem schwierigen Verhalten von Bewohner\*innen zugeschrieben. Eine pflegerische Selbstverantwortung zur Bewältigung dieser beruflichen Herausforderungen wird dabei nicht gefunden und strikt abgelehnt. *Typ B: Die Balance zwischen der Anerkennung der individuellen Autonomie einer hilfebedürftigen Person und dem Prinzip der Versorgung:* Dieser Typ orientiert sich stark am Recht der Bewohner\*innen auf Autonomie. Instrumentell-fachliches Handeln hat sich diesem im Ernstfall unterzuordnen. In der ambulanten Pflege betrachten sich Pflegende als Gäste ihrer anvertrauten Patient\*innen und in der stationären Altenpflege orientieren sie sich am Rhythmus der Bewohner\*innen. Anhand von kommunikativem Wissen erklären sie ihr Handeln, wengleich ihnen bewusst ist, dass soziales Verstehen in den Interaktionen entscheidend ist. Dabei beschreiben und erklären betreffende Akteur\*innen den Arbeitsalltag mit marktwirtschaftlichen Begriffen (z. B. Kundenorientierung). Von ihren Einrichtungen wurden diesen Pflegenden erweiterte Handlungsspielräume gegeben. Patient\*innenferne Tätigkeiten wie Steuerung, Koordinierung und Kontrolle von gesundheitlich-pflegerischen Versorgungsabläufen gehören infolge dessen zu ihren neuen Aufgaben. Wegen des hegemonialen Strukturanpassungsprogramms werden Kosten- und Veränderungsdrücke als gestaltungsbeschränkend erlebt. Charakteristisch für diesen Typus ist ein Habitus der Balance zwischen der Realisierung professionsbezogener und organisationsbezogener Professionalität. *Typ C: Der professionelle Zugang zum konjunktiven Erfahrungsraum:* Pflegendes des Versorgungsmilieus Typ C verfügen bereits über Erfahrungsgrundlagen einer erweiterten professionellen Autonomie. Diese Erfahrungen sind in einer patient\*innennahen Handlungspraxis verankert und tragen wesentlich zur deren Berufszufriedenheit bei. Implizit wissend, dass Pflege und Versorgung ohne Vertrauen der Patient\*innen nicht gelingen kann, stellen diese Pflegefachkräfte stets eine vertrauensvolle und wertschätzende Pflege-Bewohner\*innen-Beziehung her. Dieser Typus hält erweiterte Handlungsmöglichkeiten auf einer administrativ-organisatorischen Ebene für unattraktiv. Infolge der Ausweitung des Strukturanpassungsprogramms wird habituell versucht, die professionelle Autonomie zu sichern, welche Voraussetzung für ihren praktizierten verstehenden und beziehungsorientierten Beziehungsstil ist. Das Besetzen von Angebotsnischen ist deren Lösungsansatz (Khan-Zvornicanin, 2015, S. 235 ff).

In ihrer Forschungsarbeit *Multikulturelle Teams in der Altenpflege - eine qualitative Studie zu Pflegekräften mit Migrationshintergrund*, fand Stagge (2016) heraus, dass die Qualifikation als wichtigste Identität in einem Team wahrgenommen wird. Die Proband\*innen nehmen sich zuallererst als Pflegefachkraft oder Pflegehilfskraft innerhalb des Teamgeschehens wahr. Analog dessen sind Tätigkeiten klar dahingehend reglementiert, ob sie von einer Fach- oder Hilfskraft zu erledigen sind. Durch diese Einteilung werden die Aufgabenbereiche klar abgesteckt und Mitarbeiter\*innen erhalten eine Struktur sowie eine Orientierung

für den Arbeitsalltag. Dabei ist für die Pflegenden am wichtigsten, dass die Teams funktionieren, damit die stetig steigenden Anforderungen bewältigt werden können. Soziale Aushandlungsprozesse, die für eine gelingende Teamkultur notwendig sind, spielen aufgrund der von außen herangetragenen organisatorischen und strukturellen Zwänge keine Rolle (Stagge, 2016, S. 180 f.). Das Thema Multikulturalität ist im Teamgeschehen nicht vordergründig. Dennoch wirken sich insbesondere mangelnde Sprach- und Ausdruckskenntnisse, die sich auf das interkulturelle Setting zurückführen lassen, auf das Team, die Bewohner\*innen und die Angehörigen dahingehend aus, dass schriftliche und verbale Kommunikationsflüsse behindert werden. Die Qualität der Pflege wird damit geschwächt, insbesondere in der Interaktion mit kognitiv beeinträchtigten Bewohner\*innen. In den Pflgeteams selbst halten sich die Kommunikationsschwierigkeiten - gestützt durch eine lange Dauer der Zusammenarbeit - in Grenzen. Allerdings werden Mitarbeiter\*innen, die schlecht deutsch sprechen, in informellen Gesprächen (Pausen) gemieden und ihnen wird wenig Respekt entgegengebracht. In Teambesprechungen halten sich Pflegende mit einer Sprachbarriere zurück, weil sie nicht richtig verstehen und nicht die richtigen Worte finden. So wird Sprache als bewusstes oder unbewusstes Machtinstrument eingesetzt. Weitere Herausforderungen stellen pflegerische Abschlüsse dar, die im Ausland absolviert wurden. Unterschiedliche Pflegeverständnisse sowie Unsicherheiten hinsichtlich gegenseitiger Erwartungen und Forderungen bedürfen daher einer besonders intensiven Auseinandersetzung, um Missverständnissen und Konflikten vorzubeugen. Das Thema Interkulturalität wird bei deutschstämmigen Pflegekräften abgewehrt, aus Angst davor, ausländerfeindlich zu wirken. Pflegende mit Sprachproblemen verharmlosen das Thema aus Sorge, den Job zu verlieren (ebd., S. 209 ff.). Bezüglich Kultur wird vordergründig betont, dass alle Mitarbeiter\*innen als Individuen wahrgenommen und behandelt werden, unabhängig von ihrer kulturellen und ethischen Zugehörigkeit. Anhand von festgestellten Mentalitätsunterschieden erhalten Kolleg\*innen allerdings regionale und nationale kollektive Attribute, denen sie sich nicht erwehren können. Kultur ist in den Teams aufgrund der stark reglementierten Arbeitsabläufe nur geringfügig Thema. Gewohnheiten, die fremd erscheinen, stoßen auf wenig Toleranz, insbesondere dann, wenn Arbeitsabläufe durch diese gestört werden. Kultur wird dadurch zur Privatsache erklärt (ebd., S. 220 ff.).

### **Fazit**

Die Arbeiten von Roth, Eylmann und Khan-Zvornicanin konzentrieren sich auf Interaktionen zwischen Pflegenden, Patient\*innen und Bewohner\*innen sowie hilfebedürftigen alten Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte. Dabei zeigen Pflegende einen divergierenden Habitus, der sich aufgrund von Professions-, Bildungs-, Gender-, Institutions- und Gesellschaftseinflüssen konstituiert. Die Arbeit von Stagge setzt sich mit der Multikulturalität in-

nerhalb von Pflorgeteams der stationären Altenpflege auseinander, wodurch Ungleichgewichte im Team und vorherrschende Machtgefüge anhand von Migration zum Vorschein kommen.

Alle Studien geben wichtige Einblicke und Erkenntnisse in das komplexe Feld der Altenpflege. Das bestehende Desiderat über die Zusammenarbeit von multiprofessionellen und multikulturellen Teams in der stationären Langzeitpflege, welches es aufgrund des prekären Personalnotstandes zu schließen gilt, wird hierdurch im konzeptionellen Aufbau impulsgebend unterstützt.

## **4.2 Systematische Literaturrecherche**

Um eine aktuelle Übersicht über die vorhandene Literatur zum Forschungsthema zu erhalten, wurde 2021 - ergänzend und aufbauend auf der Literaturrecherche zur Hinführung des Forschungsgegenstands (2016) - eine systematische Literaturrecherche durchgeführt. Diese hatte das Ziel zu erfahren, was hinsichtlich der Fragestellung zwischenzeitlich bekannt und weiterhin unbekannt ist. Der im Folgenden beschriebene Rechercheprozess wurde durchgeführt.

### **4.2.1 Fragestellung**

Um der Literaturrecherche Struktur zu geben und um entscheiden zu können, welche Publikationen in das Review einbezogen werden und welche nicht, sind auf der Grundlage von theoretischen Vorüberlegungen folgende Fragestellungen formuliert worden (Hapke, 2015):

- Wie funktioniert multiprofessionelle Zusammenarbeit in stationären Altenpflegeeinrichtungen?
- Wie funktioniert interprofessionelle Zusammenarbeit in stationären Altenpflegeeinrichtungen?
- Wie funktioniert intraprofessionelle Zusammenarbeit in stationären Altenpflegeeinrichtungen?
- Wie funktioniert multikulturelle Zusammenarbeit in stationären Altenpflegeeinrichtungen?

#### 4.2.2 Ein- und Ausschlusskriterien

	Einschlusskriterien	Ausschlusskriterien
Setting	E1: Stationäre Altenpflegeeinrichtungen	A1: Alle Settings, die nicht dem der stationären Altenpflege entsprechen
Inhalt der Literatur	E2: Systematische Übersichtsarbeiten zum multiprofessionellen Arbeiten in der stationären Altenpflege E3: Systematische Übersichtsarbeiten zum interprofessionellen Arbeiten in der stationären Altenpflege E4: Systematische Übersichtsarbeiten zum intraprofessionellen Arbeiten in der stationären Altenpflege E5: Systematische Übersichtsarbeiten zum multikulturellen Arbeiten in der stationären Altenpflege	A2: Systematische Übersichtsarbeiten zu anderen Themen der stationären Altenpflege
Zeitraum	E6: 2017 bis aktuell	A3: vor 2017
Sprache	E7: Publikationen in deutscher und englischer Sprache	A4: Publikationen in anderen Sprachen

Tabelle 6: Ein- und Ausschlusskriterien der systematischen Literaturrecherche

#### 4.2.3 Genutzte Datenbanken und Suchbegriffe

Aufgrund der Nähe zum Gegenstand sind folgende pflegerelevante Datenbanken genutzt worden:

- CINAHL
- MEDLINE (PubMed)

In den pflegerelevanten Datenbanken ist anhand des im Anhang A dargestellten Suchprotokolls recherchiert worden. Zusätzlich haben eine Recherche mithilfe der global größten Metasuchmaschine „Google Scholar“ sowie eine Handrecherche anhand folgender Suchbegriffe stattgefunden:

- ❖ stationäre Langzeitpflege / stationäre Altenpflege UND
  - Personalmix
  - multiprofessionelle Zusammenarbeit
  - interprofessionelle Zusammenarbeit
  - Qualifikationsmix
  - Skill- and Grade-Mix
  - multikulturelle Zusammenarbeit

#### 4.2.4 Ergebnis und Fazit der systematischen Literaturrecherche

Wie der wachsenden Zahl pflegebedürftiger älterer Menschen in der stationären Langzeitpflege, der zunehmenden Komplexität ihrer Gesundheitsprobleme und einer abnehmenden Belegschaft, die unzureichend vorbereitet ist, begegnet werden kann, untersuchten Koopmans et al. 2018 in ihrer Studie *Does diverse staff and skill mix of teams impact quality of care in long-term elderly health care?*. Ziel dieser Studie war es, Einblicke in die Entwicklung von Teams in Bezug auf Personal- und Kompetenzmix sowie den Einfluss von Personal und Skill-Mix auf die Qualität der Pflege, die Lebensqualität der Bewohner\*innen und die Arbeitszufriedenheit der Akteur\*innen zu erhalten. Dabei kamen sie zu dem Ergebnis, dass die Optimierung des Personal- und Kompetenzmix von Gesundheitsteams nur einen Teil der Lösung für diese Herausforderungen bieten kann. Ein vielfältigerer Personal- und Kompetenzmix wirkt sich zwar positiv auf die Betreuungs- und Lebensqualität der Bewohner\*innen sowie auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter\*innen aus - allerdings nur unter bestimmten kontextuellen Bedingungen. Diese wichtigen Kontextfaktoren für das Funktionieren eines vielfältigen Teams sind eine gemeinsame Sicht auf die Betreuung durch alle Teammitglieder, eine gute Kommunikation, eine Autonomie für Pflegefachleute sowie eine sichere Teamkultur. Eine "one size fits all"-Vorlage für den optimalen Personal- und Kompetenzmix, der zu jedem Team und jeder Organisation passt, gibt es nicht, denn der Personal- und Kompetenzmix muss auf den Bedürfnissen der jeweiligen Bewohner\*innen basieren (Koopmans et al., 2018). Auch Brandenburg & Steinhauer (2020, S. 77) kamen zu dem Ergebnis, dass eine Autonomie für Pflegefachleute zu erfolgen hat. Das heißt, dass die rechtliche Situation hinsichtlich des derzeitigen Delegationsrechts der Ärzt\*innen zu verändern ist, um interprofessionell wirksam arbeiten zu können. 2019 fanden Song & Song in ihrer Studie *Staff mix and nursing home quality by level of case mix in Korea* heraus, dass ein höherer Personalmix in einem positiven Zusammenhang zu der Qualität der Pflege in Pflegeheimen steht. Dabei wird die Beziehung durch den Fallmix der Pflegenachfrage der Bewohner\*innen beeinflusst, weshalb der derzeitige Mindestpersonalstandard für Personal in Pflegeheimen unter Berücksichtigung der Pflegegrade der Bewohner\*innen anzupassen ist (Song & Song, 2019). Auch Evans et al. (2019) kamen in ihrer Studie *Service Delivery Models to Maximize Quality of Life for Older People at the End of Life: A Rapid Review* zu der Schlussfolgerung, dass es wesentlich ist, die Pflege auf die zu pflegende Person auszurichten und dementsprechend das Personal auszubilden. Konkret heißt das, die Prioritäten eines gesunden Lebens zu unterstützen und diese gleichzeitig an einen allmählichen Funktionsverlust anzupassen. Demzufolge entwickelte Darmann-Finck ein Qualifikationsmixmodell, das in der Lage ist, aufgrund von einrichtungsspezifischen Bewohner\*innenstrukturen die Menge und Qualifikation des dafür erforderlichen Personals zu ermitteln (2021). Haunch et al. (2021) fanden in ihrer Untersuchung *Understanding the staff behaviours that promote quality for older people living in long term care facilities* heraus, dass

folgende drei zentrale Ergebnisse den Zusammenhang zwischen Personalausstattung und Qualität in der stationären Langzeitpflege erklären. 1) Qualität wird durch das Verhalten der Mitarbeiter\*innen beeinflusst. 2) Verhaltensweisen hängen von Beziehungen ab, die durch das Umfeld und die Kultur von Langzeitpflegeeinrichtungen gepflegt werden. 3) Führung hat einen wichtigen Einfluss darauf, wie organisatorische Ressourcen (ausreichend Personal, das effektiv eingesetzt wird, mit dem Fachwissen und den Fähigkeiten, die erforderlich sind, damit die Bedürfnisse der Bewohner\*innen erfüllt werden können) verwendet werden, um qualitätsfördernde Beziehungen aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Daher können Führungskräfte (auf allen Ebenen) durch ihr rollenmodellierendes Verhalten organisatorische Ressourcen nutzen, um Beziehungen (auf allen Ebenen) zwischen Mitarbeiter\*innen, Bewohner\*innen und Familien (beziehungsorientierte Betreuung) zu unterstützen und zu fördern. Obwohl der Zusammenhang zwischen qualifiziertem, geschultem Personal und der Qualität der Versorgung in der Forschung gut etabliert ist, ist es weniger gut verstanden, wie Langzeitpflegeteams, die zunehmend aus einer immer vielfältigeren Belegschaft bestehen, in das Lernen zur Leistungssteigerung einbezogen werden können. Mayer et al. (2021) identifizierten hierbei vier Hauptthemen: 1) Engagement durch erfahrungsorientiertes Lernen ermöglichen, 2) Wertschätzung der Gegenseitigkeit in der Langzeitpflegeausbildung, 3) Sinnvolle Veränderung durch signifikantes Lernen schaffen und 4) Förderung eines nachhaltigen Praxiswandels durch Führungsbeteiligung (Mayer et al., 2021). Das Forschungsprojekt *Multiprofessioneller Personalmix in der Langzeitpflege (PERLE)*, das von interdisziplinären Forschungsteams aus Pflege, Sozialer Arbeit und Gerontologie an der Philosophisch-Theologischen Hochschule Vallendar und der Katholischen Hochschule Freiburg durchgeführt wurde, untersuchte Best-Practice-Modell-Einrichtungen - das sind Institutionen, die sich im Hinblick auf einen Personalmix bereits innovativ auf den Weg gemacht haben. Dabei wurde herausgefunden, dass das Passungsgefüge des Personalmix institutionell sehr unterschiedlich gestaltet ist und dass auch scheinbar innovative Personalgestaltungen nach wie vor die defizitäre Gesamtsituation in der stationären Altenpflege aufrechterhalten. Deshalb besteht die Notwendigkeit, den Einrichtungen ein praktikables Instrument zur Verfügung zu stellen, das sie in die Lage versetzt, einen Personalmix auf die Bewohner\*innen- und Mitarbeiter\*innenbedürfnisse abzustimmen. Berufsgruppen der Pflege, der Sozialen Arbeit sowie therapeutische Berufsgruppen und Hauswirtschaft sind dabei unbedingt zu involvieren. Bei der Weiterentwicklung des Personalmix als Leitkonzept in der stationären Langzeitpflege sind Bedürfnisse der Heimbewohnerschaft und der Belegschaft dringend zu beachten, weswegen ein Aufgaben- und Kompetenzprofil eines sinnvollen Personalmix Folgendes zu berücksichtigen hat: 1) Es sind verschiedene Qualifikationsgrade zu beachten, vor allem im Hinblick auf einen Mix von Fachkräften (vor allem bezogen auf die Pflege sollen akademisch qualifizierte Fachkräfte eingesetzt werden) sowie ungelernete Personen. 2) Die kulturelle Vielfalt ist zu beachten, damit keine relevante

Gruppe im stationären Pflegeheimkontext exkludiert wird. Von der Politik wird deshalb gefordert, diesen mangelhaften Zustand aufzugreifen, Reformen in der stationären Langzeitpflege systematisch zu unterstützen und notwendige Ressourcen verfügbar zu machen (Brandenburg & Kricheldorf, 2019, S. 199 ff.). Die vom Institut für Pflegeforschung und Public Health der Universität Bremen in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum für klinische Studien Bremen durchgeführte Studie *Stabilität und Variation des Care-Mix in Pflegeheimen unter Berücksichtigung von Case-Mix, Outcome und Organisationscharakteristika (StaVaCare 2.0)* untersuchte erstmals für Deutschland auf Grundlage repräsentativer Daten im Längsschnittdesign wirksame Zusammenhänge zwischen der Zusammensetzung der Heimbewohnerschaft (Case-Mix), dem in Pflegeheimen an der pflegerischen Versorgung beteiligten Personal (Care-Mix), Organisationscharakteristika der Einrichtungen (Größe, Trägerschaft, Pflegesystem etc.) und ausgewählten gesundheitsbezogenen Outcomes der Bewohner\*innen (Ergebnisqualität). Folgende Ergebnisse konnten hierbei erzielt werden: 1) Pflege in der stationären Langzeitversorgung muss sich auf ein komplexes Klientel einstellen, das aufgrund von kognitiven und psychischen Erkrankungen sowie starken Einschränkungen im Bereich der Aktivitäten des täglichen Lebens sehr unterschiedliche Bedarfe an pflegerischen und medizinischen Leistungen hat. 2) Folglich zeichnet sich für Heime ein sehr heterogener Bedarf an Personal ab, welches sowohl die Grund- und Behandlungspflege als auch die psychosozialen Betreuungsleistungen sowie eine planvolle, ressourcenfördernde und an gerontopsychiatrischen Problemlagen orientierte Pflege durchführen kann. 3) Der Care-Mix ist dabei nicht nur auf der Basis der Pflegegrade anzupassen, sondern darüber hinaus auch im Zusammenhang mit anderen Einzel-Indikatoren, wie z. B. starken Schmerzen, chronischen Wunden, Reaktionen auf herausforderndes Verhalten, Mobilitätseinschränkungen, Harnwegsinfektionen und Flüssigkeitsmangel. 4) Angesichts des Befunds der Heterogenität wird deutlich, dass nicht von einer konsistent positiven Assoziation zwischen unterschiedlichen Qualifizierungsniveaus des Pflegepersonals bezüglich Case-Mix und Bewohner\*innen-Outcomes in der stationären Langzeitpflege ausgegangen werden kann. Vor allem im Zusammenspiel von mehreren heterogen belegten Wohneinheiten ergeben sich oft komplexe Situationen, die hinsichtlich des Care-Mix eine hohe Dynamik und Anpassung erfordern. Interessant sind die Ergebnisse auf die Wirkung von Steuerungseffekten auf das Outcome: Zu vermuten ist, dass Einrichtungen, die ihre Fachkräfte an den gegebenen Case-Mix anpassen können, z. B. durch eine Umverteilung auf die Wohnbereiche, einen positiven Einfluss auf das Outcome erzielen. 5) Ein geringer signifikanter Effekt auf die Pflegequalität verzeichnete sich bei einer Erhöhung der monatlichen Pflegehilfskraftstunden. 6) Die Ergebnisse von StaVaCare 2.0 zeigten keinen positiven Einfluss der Stunden von Betreuungskräften nach §§ 43b, 53c SGB XI und anderen für die soziale Betreuung eingesetzten Personen. Im Gegenteil: Der Einsatz dieser scheint sogar einen negativen Einfluss auf die Ergebnisqualität zu haben. 7) Ein positiver

Einfluss auf das Outcome konnte bei Einrichtungen gesehen werden, die als Dokumentationssystem das Strukturmodell verwenden. Auch Maßnahmen der Qualitätssteigerung, wie die Durchführung von Qualitätszirkeln oder die Besetzung von qualitätsbeauftragten Person mit einer Stabstelle, zeigen einen positiven Einfluss auf das Outcome. Die Trägerschaft oder die Zugehörigkeit zu einem Trägerverbund spielen für die Ergebnisqualität jedoch keine Rolle, ebenso wenig wie Qualitätssteigerungsmaßnahmen für Mitarbeiter\*innen, wie beispielsweise Supervision. Auffällig ist jedoch, dass ein statistisch signifikanter negativer Effekt einer Leitungsweiterbildung der Heimleitung auf das Outcome erkennbar ist (Görres et al., 2019, S. 135 ff.). Dass ein signifikanter Zusammenhang zwischen Behandlungsqualitäts-Outcomes und dem Pflegepersonal besteht - insbesondere bei den Aktivitäten des täglichen Lebens - konnten Tuinman et al. (2021) in *A systematic review of the association between nursing staff and nursing-sensitive outcomes in long-term institutional care* aufzeigen. Auch Clemens et al. (2021) kamen in ihrem Review *The relationship between quality and staffing in long-term care: A systematic review of literature 2008-2020* zu dem Ergebnis, dass die Evidenz zu den Zusammenhängen zwischen Qualität und Personalausstattung in der Langzeitpflege und Qualifikationsmix gemischt bleibt und dass noch weitere Schritte unternommen werden müssen, um die Personalforschung in der Langzeitpflege zu verbessern. In ihrer Studie *Nutzung von Forschungsergebnissen zur Information des Lernbedarfs der Mitarbeiter in der interkulturellen Kommunikation in Altenheimen* stellten Gill et al. (2018) fest, dass die Industrieländer weltweit mit einer beispiellosen Nachfrage nach Altenpflegediensten konfrontiert sind. Dabei wird die Situation durch die sich schnell verändernde Technologie und das unterschiedliche Bildungsniveau von Pflegekräften mit unterschiedlichem Hintergrund noch verschärft. Migrant\*innen mit unterschiedlichem sprachlichen und kulturellen Hintergrund werden zunehmend als Pflegekräfte eingestellt, während gleichzeitig die kulturelle Vielfalt unter den Bewohner\*innen der Altenpflege zunimmt, weshalb einige Mitarbeiter\*innen bereits verständnisvoll und sensibel mit interkulturellen Themen umgehen und den multikulturellen Mehrwert einer Belegschaft erkennen und schätzen (Gilles, 2018). So fanden Chen et al. (2020) in ihrer Forschungsarbeit *Challenges and opportunities for the multicultural aged care workforce: A systematic review and meta-synthesis* heraus, dass das Bewusstsein der Altenpfleger\*innen für kulturelle Vielfalt unterschiedlich ist und dass ihr Wissen über den kulturellen Hintergrund des jeweils anderen begrenzt ist, weswegen Möglichkeiten für eine interkulturelle Begegnung und interkulturelle Bildung geschaffen werden müssen, um eine gelingende multikulturelle Teamarbeit sicherzustellen (Chen et al., 2020).

## Fazit

Es wurde erwartet und durch die Recherche bestätigt, dass es über multiprofessionelle und multikulturelle Zusammenarbeit in der stationären Langzeitpflege bisher wenig forschungsbasierte Literatur gibt. Dennoch kann gesagt werden, dass derzeit Einrichtungen der stationären Langzeitpflege multiprofessionelle und multikulturelle sowie sektorenübergreifende Teams als bevorzugte Strategie ansehen, um den komplexen Problemen wie Pflegekräftemangel, Demographischem Wandel und Multimorbidität von Bewohner\*innen entgegenzuwirken. Dabei gilt es zu bedenken, dass es keine "one size fits all"-Vorlage für den optimalen Personal- und Kompetenzmix gibt und dass dieser entsprechend einem zunehmend multimorbiden Case-Mix in einer hohen Dynamik anzupassen ist. Das bedeutet, dass jede Einrichtung ihr individuelles Personalmix-Management auszurichten hat und dass es hierbei dringend erforderlich ist, akademisch qualifizierte Pflegekräfte mit einer erweiterten pflegerischen Handlungs- und Autonomiekompetenz zu implementieren. Des Weiteren gilt es zu bedenken, dass eine gelingende multiprofessionelle und multikulturelle Zusammenarbeit kein Selbstläufer ist und auch nicht alleinig durch das additive Zusammenfügen von Fachwissen der beruflichen Akteur\*innen erreicht werden kann. Denn maßgebliche Erfolgsfaktoren sind insbesondere das Erfahrungswissen, die Fähigkeiten und Einstellungen der Akteur\*innen - speziell der Führungskräfte - zur interprofessionellen und multikulturellen Zusammenarbeit. Daraus ergibt sich, dass Bildungsprogramme zu Personal- und Teamentwicklungsprozessen kontinuierlich durchzuführen sind und im Schwerpunkt inhaltlich zur multiprofessionellen und multikulturellen Zusammenarbeit auszurichten sind. Damit diese Bildungsprogramme analog den sich ständig verändernden Anforderungen der Praxisakteur\*innen konzipiert werden können, bedarf es fortlaufender Praxisanalysen auf der Mikroebene.

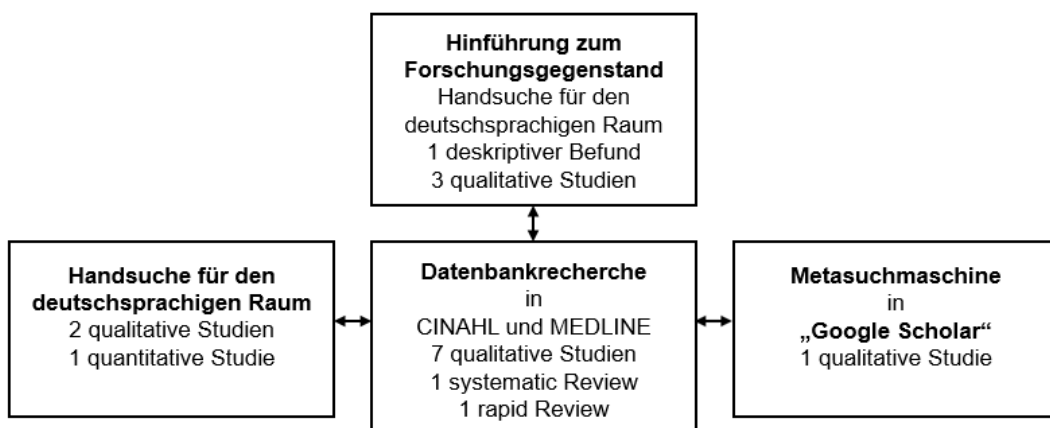


Abbildung 6: Ergebnisse und Verlauf der Literaturrecherche

## 5 Metatheoretische Rahmung

Wie zu Beginn der Arbeit dargestellt wurde, ist der Forschungsgegenstand dieser Studie die soziale Handlungspraxis der stationären Langzeitpflege. Konkret geht es um die Rekonstruktion jener Prozessstrukturen, die den Alltagsroutinen der Praxisakteur\*innen in der multiprofessionellen Zusammenarbeit als (unbewusste) handlungsleitende Prinzipien zugrunde liegen. Da diese (unbewussten) handlungsleitenden Prinzipien nicht unmittelbar zugänglich sind, verlangt es auf wissenschaftlicher Seite nach Instrumenten, die hierzu einen direkten Zutritt eröffnen. Die dokumentarische Methode von Bohnsack bietet hierfür einen Weg, indem sie die Handlungspraxis als autonome Quelle neuer Erkenntnis betrachtet und dabei einen Einlass sowohl zum reflexiven als auch zum handlungsleitenden Wissen der Akteur\*innen und somit zur Handlungspraxis gibt (Bohnsack, 2011, S. 40). Da die dokumentarische Methode von Bohnsack, welche den metatheoretischen Rahmen dieser Studie bildet, vor allem in der Tradition der Wissenssoziologie Mannheims und der Kulturosoziologie Bourdieus entfaltet wurde (vgl. Bohnsack, 2013, S. 175; 2014, S. 11), werden im folgenden Kapitel zunächst - bezogen auf die Forschungsfrage - die zentralen Aspekte der Denkansätze Mannheims und Bourdieus kurz skizziert, wodurch ein begrifflicher und analytischer Verständniszusammenhang gewährleistet werden soll. Im Anschluss daran werden die Grundzüge der dokumentarischen Methode aufgezeigt.

### 5.1 Mannheims praxeologisches Wissensverständnis

Der Begriff der Wissenssoziologie wurde bereits von Scheler (1926) geformt und wenige Jahre später von Mannheim übernommen und als Lehre von der Seinsverbundenheit des Wissens neu ausgelegt (Mannheim, [1929] 2015, S. 227). Mit der Seinsverbundenheit des Wissens meint Mannheim, dass das Denken stets in einem historischen und sozialen Erfahrungsraum verankert ist, weshalb das Denken nicht nur den immanenten Gesetzen der Logik folgt, sondern stets auch den Regeln des sozialen Standorts, in denen es verwurzelt ist und zu denen es sich zugehörig fühlt (ebd., S. 73). Mit diesem praxeologischen Wissensverständnis, in welchem das Wissen der Akteur\*innen selbst als die empirische Basis der Analyse belassen wird (vgl. Bohnsack, 2011, S. 41; 2011a, S. 137), überwindet Mannheim die Kluft zwischen Objektivismus und Subjektivismus<sup>10</sup> dadurch, indem er nun zwi-

---

<sup>10</sup> Die philosophischen Haltungen Subjektivismus und Objektivismus vertreten in den Sozialwissenschaften gegensätzliche erkenntnistheoretische Grundpositionen. Dabei bezieht sich der Subjektivismus in seiner theoretischen Erkenntnisweise ganz und gar auf praktische Erfahrungen sozialer Akteur\*innen. Im Gegensatz dazu stellt objektivistische Erkenntnis subjektunabhängig Sachverhalte bzw. Gesetze dar. Subjektive Faktoren spielen hierbei keine Rolle (Schwingel, 2011, S. 41).

schen zwei grundsätzlich divergenten Wissensdimensionen unterscheidet: dem theoretischen oder reflexiven Wissen einerseits sowie dem atheoretischen bzw. handlungsleitenden oder inkorporierten Wissen andererseits (Mannheim, 1980, S. 294).

### **5.1.1 Theoretisches Wissen, immanenter Sinngehalt und kommunikatives Wissen**

Als theoretisches Wissen versteht Mannheim jenes Wissen, welches Menschen wörtlich zu explizieren vermögen und welches sich auf den immanenten Sinngehalt hin untersuchen lässt (Mannheim, 1964, S. 91 ff.). Dabei unterscheidet Mannheim innerhalb des immanenten Sinngehalts noch einmal zwischen dem subjektiv gemeinten intentionalen Ausdruckssinn, bei dem es sich um Absichten und Motive der erzählenden Person handelt, und dem Objektsinn, bei dem es ausschließlich um die allgemeine Bedeutung eines Textes oder einer Handlung geht (ebd.), also um die sachlich verstehbaren und nachvollziehbaren Inhalte eines Textes, welche demzufolge unabhängig von Intentionen, Motiven oder der Art und Weise der Handlungsausführungen stehen (Bohnsack, 2013, S. 179). Das theoretische Wissen bezeichnet Mannheim auch als das kommunikative Wissen (Mannheim, ebd.). Es ist jene Wissensdimension, die Auskunft über institutionalisiertes und rollenförmiges Handeln sowie deren normative Legitimation gibt und einen Zugang zu den Alltags-Theorien oder Common-Sense-Theorien von Menschen eröffnet. Damit hat es eine öffentliche bzw. gesellschaftliche Bedeutung. Beim theoretischen Wissen geht es somit grundlegend um eine theoretische Beziehung zur Welt (vgl. Bohnsack, 2013, S. 180; Nohl, 2012, S. 2 ff.; Przyborski, 2004, S. 22).

### **5.1.2 Atheoretisches Wissen, Dokumentensinn und konjunktives Wissen**

Das atheoretische Wissen ist Mannheim zufolge ein gewohnheitsmäßiges und verinnerlichtes Wissen, über das Menschen verfügen, ohne es explizieren zu müssen. Dieses ist eng mit deren individueller Handlungspraxis verbunden, aber auch mit deren Biographien und Milieus, in denen es erzeugt wird (Mannheim, 1964, S. 91 ff.). Atheoretisches Wissen drückt sich im Routinehandeln aus. Es besitzt einen so hohen Grad an Selbstverständlichkeit, dass es auf einer nicht mehr reflektierten Ebene verbleibt (Kleemann et al., 2013, S. 155 f.). Obwohl Menschen in der Lage wären ihr atheoretisches Wissen zu explizieren, das heißt dieses in alltagstheoretische Begrifflichkeiten zu überführen, indem sie es mit einem „fremden bzw. distanzierten Blick“ betrachten, ist dies für sie nicht notwendig, da das atheoretische Wissen in den ihnen vertrauten Milieus sowohl einzelne Personen als auch ganze Gruppen umfasst. Es hat daher eine nicht öffentliche bzw. kollektiv-milieuspezifische Bedeutung (Mannheim, 1980, S. 78). Das atheoretische Wissen lässt sich auf den Dokumentensinn hin untersuchen. Dieser ist unmittelbar an die soziale Handlungspraxis von

Menschen geknüpft und verweist auf das ihnen zugrundeliegende Alltagswissen bzw. deren handlungsleitende Orientierungen (vgl. Meuser, 2013, S. 233; Nohl, 2012, S. 2 ff.). Mannheim bezeichnet das atheoretische Wissen auch als konjunktives Wissen oder konjunktive Erfahrung (Mannheim, 1980, S. 287), da es ein implizites bzw. stillschweigendes und teilweise inkorporiertes Wissen ist, welches die Handlungspraxis von Menschen orientiert und eben nur mit Menschen des gleichen Milieus und folglich desselben konjunktiven Erfahrungsraums geteilt wird. Beim atheoretischen Wissen geht es demnach grundlegend um eine praktische Beziehung zur Welt (Bohnsack, 2013, S. 180 ff.). Beide Wissensdimensionen, kommunikatives und konjunktives Wissen, bilden „eine Doppelheit der Verhaltensweisen in jedem einzelnen, sowohl gegenüber Begriffen als auch gegenüber Realitäten“ (Mannheim, 1980, S. 296).

## **5.2 Bourdieus praxeologische Erkenntnisweise**

Ebenso wie Mannheim versucht auch Bourdieu, den in den Sozialwissenschaften bestehenden künstlichen Dualismus zwischen den komplementären Einseitigkeiten von Subjektivismus und Objektivismus aufzuheben. Um dies vollziehen zu können, bricht er sowohl mit den erkenntnistheoretischen Überzeugungen des Subjektivismus, indem er die Ergebnisse des objektiven Wissens nicht annulliert, sondern diese bewahrt und überschreitet, als auch mit der erkenntnistheoretischen Programmatik des Objektivismus, indem er primäre Erfahrungen und Alltagserkenntnisse der sozialen Akteur\*innen einbezieht und diese als konstitutiven Bestandteil der sozialen Welt erachtet (vgl. Bourdieu, 2014, S. 49 ff.; 2015, S. 148). Kurzum: Bourdieu wählt für seine Soziologie einen praxeologischen Zugang. Dabei ist seine Habitus-theorie das Konzept, mit dem er den scheinbaren Gegensatz zwischen Gesellschaft und Individuum, Theorie und Praxis, Struktur und Handlung zu überwinden sucht (vgl. Friebertshäuser, 2013, S. 255 ff.; Lenger et al., 2013, S. 19; Schwingel, 2011, S. 42, S. 51).

### **5.2.1 Bourdieus Habitusbegriff: Wurzeln und Weiterentwicklung**

Der Begriff des Habitus lässt sich bis in die griechische Philosophie Aristoteles (384 vor Christus bis 322 vor Christus) zurückverfolgen, wo er als Hexis eine Disposition ausdrückt, welche durch Handeln und Gewöhnung im Laufe des Lebens erworben wird und sich zu einer Haltung manifestiert. Die Hexis gehört in den Bereich des Praktischen und Körperlichen und ist eine nicht-intellektuelle Handlungskompetenz. Sie entsteht aus Erfahrungen und ist als praktisches Wissen jederzeit abrufbar, was eine Könnerschaft ausmacht und wodurch den vielgestaltigen Ansprüchen des Lebens vielseitig, flexibel und mit Bestimmtheit begegnet werden kann. Erfahrungen, Wissen und Können sind dabei eng miteinander verbunden (Aristoteles, 2015, S. 73 ff.). Thomas von Aquin (1225 bis 1274) übersetzt in

seiner Summe der Theologie (1934 ff.) den griechischen Begriff Hexis in den lateinischen Begriff Habitus, was Gewohnheit oder Disposition bedeutet, und folgt in seiner philosophisch-theologischen Philosophie der Sichtweise von Aristoteles. Den Habitus betrachtet er als jenes Potential der Menschen, welches deren Handlungsweisen bestimmt. Dabei fungiert der Habitus als Umschaltstation, durch den sich innere Dispositionen nach außen in sichtbarer Gestalt und Handlung manifestieren, erkennen und rekonstruieren lassen (Rehbein & Saalman, 2014, S. 110). Auf der Basis der oben genannten philosophischen Wurzeln und beeinflusst durch Panofskys Habitusverständnis der gemeinsamen epochalen Denkgewohnheiten<sup>11</sup> (Schumacher, 2013, S. 111) sowie dessen Ikonologie<sup>12</sup> (Schumacher, 2013, S. 113), entwickelt Bourdieu den Begriff des Habitus soziologisch weiter und betrachtet diesen als diejenigen Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata eines Menschen, in denen die gesamten inkorporierten früheren sozialen Erfahrungen zum Ausdruck kommen (Bourdieu, 2014, S. 97 ff.; 2015, S. 169). Die Verschiedenheit habitueller Grundformen erklärt er damit, dass der Habitus eines jeden Individuums durch die eigenen gesellschaftlichen Lebenspositionen geprägt ist, weshalb nicht alle Akteur\*innen dieselben Handlungsweisen gleichermaßen durchführen und bewerten (vgl. Bohnsack, 2013, S. 175; Kraus & Gebauer, 2013, S. 26).

### 5.2.2 Funktionsweise des Habitus

Habitus als generatives Prinzip:

Bourdieu vergleicht den Habitus, welchen er als ein generatives Prinzip versteht, mit der Generativen Grammatik<sup>13</sup> von Chomsky (Kraus & Gebauer, 2013, S. 31 ff). Allerdings sind

<sup>11</sup> In seinem Entwurf „Mental Habits“ ( $\cong$  Vorstellung gemeinsamer epochaler Denkgewohnheiten) geht der Kunsthistoriker Panofsky (1892-1968) davon aus, dass unterschiedliche Künste, Kunstwerke, aber auch Bereiche wie die Philosophie oder Politik unbewusst einer zeitgeschichtlichen Denkstruktur unterliegen. An diesem Grundgedanken interessiert Bourdieu besonders, was es ist, das dafür sorgt, dass eine bestimmte Gruppe von Menschen zu einem bestimmten Zeitpunkt kollektive Strukturen des Wahrnehmens, Denkens und Handelns entwickelt (Schumacher, 2013, S. 111 ff.).

<sup>12</sup> Panofsky stellt sich in seiner Theorie der ikonologischen Methode die Frage, wie Sinndimensionen in Kunstwerken erkannt, verstanden und erfasst werden können (vgl. Bohnsack, 2013b, S. 75; Schumacher, 2013, S. 113). Dabei bezog er sich explizit auf Mannheims dokumentarische Methode der Interpretation (Bohnsack, 2013b, S. 75). Anhand eines dreistufigen Vorgehens, nämlich der vorikonographischen Beschreibung ( $\cong$  Identifikation künstlerischer Motive), der ikonografischen Analyse ( $\cong$  Identifizierung von Bedeutungen) und der ikonologischen Interpretation ( $\cong$  Erfassen des Gehalts des Wesenssinns bzw. Dokumentensinns), versucht er diese freizulegen. Der zentrale Gegenstand der Ikonologie ist - wie auch in der dokumentarischen Methode und im Sinne Bourdieus - das Erfassen des Wesenssinns bzw. des Habitus (Bohnsack, 2014, S. 160 ff.; Schumacher, 2013, S. 114).

<sup>13</sup> Bei dem Begriff der Generativen Grammatik handelt es sich um einen Oberbegriff für Grammatik-Modelle, mit deren mathematischen Strukturen sich Sätze einer Sprache erzeugen lassen (Lehmann, 2013). Insbesondere Chomskys Modell der Generativen Grammatik wurde diesbezüglich in den Siebzigerjahren ein hoher Erklärungswert zugesprochen. Dieser wurde ihm allerdings aufgrund von Unzulänglichkeiten in der mathematischen Modellierung von Sprachprozessen später wieder aberkannt (vgl. Kraus & Gebauer, 2013, S. 31). Auch Bourdieu lehnt die Sichtweise Chomskys, der Sprecher\*innen zu Grammatiker\*innen werden lässt, ab (Moebius & Peter, 2014, S. 14). Denn seine Soziologie versteht Bourdieu als eine Form soziologischer Herangehensweise, die darauf ausgerichtet ist, Beziehungsstrukturen, die dem sozialen Objekt innewohnen, zu erfassen. Die hierfür zugrunde gelegten Theorien interessieren ihn dabei weniger. Dem Begriff der generativen Grammatik gibt Bourdieu deshalb eine soziale Wendung - und zwar dahingehend, dass die Bildungsgeschichte sich als modus operandi im opus operatum äußert (Hepp & Kergel, 2014, S. 97 f.).

Bourdieu zufolge die Grundregeln der Grammatik, welche das Verhalten eines Menschen festlegen, nicht angeboren, so wie Chomsky es vermutet, sondern sozial konstruiert und entstehen aus den gesellschaftlichen Erfahrungen, die ein Mensch im Laufe seines Lebens macht (Bourdieu, 2013, S. 167). Die Funktionsweise des Habitus ist deshalb nur im sozialen Kontext, das heißt unter Berücksichtigung der drei zentralen Strukturkategorien Klasse, Geschlecht und soziales Feld zu begreifen<sup>14</sup> (Krais & Gebauer, 2013, S. 31).

Der Habitus ist sozusagen die Grammatik bzw. die Tiefenstruktur, die das Denken und Handeln eines Subjektes bestimmt. Dabei ist der Habitus schöpferisch. Er lässt - so wie ein Mensch auch unendlich viele Sätze bilden kann - unendlich viele Denk- und Handlungsweisen zu, um auf jede denkbare Situation im Leben reagieren zu können. Gleichzeitig begrenzt er aber auch das Handeln von Menschen, so wie die Grammatik einer Sprache der sprechenden Person Grenzen setzt (vgl. Krais & Gebauer, 2013, S. 31 ff.; Lenger et al., 2013, S. 19).

---

<sup>14</sup> **Strukturkategorie Klasse:** Bourdieu betrachtet die moderne Gesellschaft als eine Klassengesellschaft der sozialen Räume, welche erst durch das Handeln ihrer Akteur\*innen existent wird. Innerhalb dieser sind ökonomische und kulturelle Potentiale ungleich verteilt. Dadurch werden Individuen in ihrer Denkweise, ihrer Lebensführung und ihrem Geschmack geformt, was gleichzeitig vorherrschende Sozialstrukturen aufrechterhält. Soziale Räume zeichnen sich auch durch Beziehungskonstellationen und Positionsunterschiede ihrer Mitglieder aus, die verschiedenen sozialen Gruppen angehören und somit eine unterschiedliche und wertende soziale Praxis entstehen lassen, wodurch ein sozialer Sinn zustande kommt. Klassenlage und Lebensführung sind für Bourdieu untrennbar miteinander verwoben. Sie repräsentieren Struktur und Handeln und werden durch zugehörige Symbole verkörpert. Sie sind Ausdrucksweise des Habitus. Eine gleichartige Symbolnutzung aufgrund ähnlicher finanzieller und kultureller Mittel kennzeichnet Bourdieu als Klassenhabitus. Das äußere Erscheinungsbild, Moralvorstellung, Sprache und ästhetisches Empfinden sind Ausdruck hierfür und kennzeichnen die Identität eines Individuums. Dabei stehen sich eine unterlegene „Kleinleuteklasse“ (charakterisiert durch Schüchternheit, Gehemtheit und einem Gefühl des Unwohlseins) und eine „Machtklasse“ (mit überlegener Ungezwungenheit, Gleichgültigkeit und Selbstsicherheit) gegenüber. Ferner bestimmt die Zugehörigkeit einer Gesellschaftsschicht die Zeithorizonte, Hoffnungen, Erwartungen und Wünsche ihrer Teilhaber\*innen. Sie setzt Strategien ein, um soziale Situationen beizubehalten oder zu verändern. Ausschlaggebend für einen sozialen Aufstieg ist dabei die Unterstützung durch Bildungsinstitutionen (Krais & Gebauer, 2013, S. 35 ff.).

**Strukturkategorie Geschlecht:** Ganz selbstverständlich werden Mann und Frau in der modernen Gesellschaft in Geschlechterkategorien eingeteilt, durch die bestehende Arbeits- und Machtverhältnisse der sozialen Praxis ausgedrückt werden. Dem Männlichen werden dabei die Attribute Stärke und Dominanz zugesprochen, wohingegen das Weibliche mit Schwäche und Unterwerfung assoziiert wird. Der Habitus fungiert hierbei als Zeuge dieser Geschlechterrollen, da auch er durch die in unserer Welt selbstverständlich existierenden Gegenpole männlich und weiblich geprägt ist und folglich dessen den Individuen ein geschlechtsspezifisches Verhalten aufzwingt. Der Habitus ist somit geschlechtsspezifisch und erlaubt eine gesellschaftlich anerkannte soziale Identität nur in der Rolle als Frau oder als Mann. Dabei verlieren beide Geschlechter an Erlebnis- und Handlungsmöglichkeit. Obwohl diese Geschlechterordnung gesellschaftlich geschaffen ist, gilt sie doch auch als natürliche Ordnung, weshalb subtile männliche Gewalt gegenüber Frauen, die sich z. B. in frauenerniedrigenden Denk- und Sprachweisen ausdrückt, dennoch akzeptiert ist (Krais & Gebauer, 2013, S. 48 ff.).

**Strukturkategorie soziales Feld:** Soziale Felder stellen sich für Bourdieu als Kräftefelder dar, die ihre eigene innere Logik und Dynamik besitzen analog ihres Fachgebietes. In ihnen finden Interessenskämpfe der Akteur\*innen statt, bei denen es um Vorrangstellung, Macht und Einfluss innerhalb des jeweiligen Feldes geht. Dabei werden sowohl kommerzielle Ziele als auch Anerkennung von Expert\*innen der eigenen Disziplin verfolgt. Bourdieu bezeichnet soziale Felder auch als Spielfelder mit eigenen inneren Gesetzmäßigkeiten. Seine Spieler\*innen unterscheiden sich dabei in Funktion und Position, womit sie zum einen dem Spielfeld seine einzigartige Struktur geben und zum anderen sich dabei selbst dessen Spielregeln verpflichten. Als Konkurrent\*innen werden nur Subjekte anerkannt, die als ebenbürtig betrachtet werden, die sich mit dem Spiel identifizieren und es als lohnenswert ansehen, mitzuspielen. Dabei ist das Spiel für seine Akteur\*innen mit dem Risiko des sozialen Existenzverlustes verbunden und deshalb für jeden von großer persönlicher Bedeutung, was auf einen subjektiven Sinn schließen lässt. Individuen und soziale Felder interagieren miteinander. Die Art und Weise, wie sie das tun, bestimmt laut Bourdieu der Habitus (Krais & Gebauer, 2013, S. 53 ff.).

Doppelfunktion des Habitus:

Bourdieu schreibt dem Habitus eine Doppelfunktion zu - und zwar in dem Sinne, dass er einerseits durch Erfahrungen geprägt selbst ein Produkt der sozialen Praxis ist (opus operatum), und dass er andererseits als generatives Erzeugungsprinzip (modus operandi) die soziale Praxis generiert bzw. diese bis zu einem gewissen Grad strukturiert (Bourdieu, 2013a, S. 279). In Bezug auf das opus operatum spricht Bourdieu von strukturierter Struktur des Habitus. Den modus operandi bezeichnet er als strukturierende Struktur des Habitus (ebd., S. 281). Diese Doppelstruktur des Habitus drückt demgemäß die inneren Dispositionen eines Menschen aus, die eine Handlung erst ermöglichen, und zeigt gleichzeitig an, welche Handlungen aufgrund der vorliegenden Dispositionen entstanden sind (vgl. Kraus & Gebauer, 2013, S. 34 ff.; Lenger et al., 2013, S. 19). Anhand von Handlungen können Habitus nun erkannt und rekonstruiert werden, was besonders für die Soziologie von Bedeutung ist. Denn subjektive Beweggründe, Wünsche und verdeckte Motive können nun ohne Psychologie aufgedeckt und erklärt werden (vgl. Kraus & Gebauer, 2013, S. 26; Rehbein & Saalman, 2014, S. 110).

### **5.3 Bohnsacks praxeologische dokumentarische Methode**

In den 1980er Jahren entwickelte Bohnsack die dokumentarische Methode als methodologisch-erkenntnistheoretisches Konzept wie auch als forschungspraktische Methodik (vgl. Bohnsack, 2013a, S. 176; Nohl, 2012, S. 2). Dabei übernimmt er nicht nur Mannheims grundbegriffliches und inhaltliches Wissensverständnis (ebd.), sondern auch seine spezifische AnalyseEinstellung ( $\triangleq$  soziogenetische Einstellung), indem nicht das „Was“ kultureller und gesellschaftlicher Tatsachen ( $\triangleq$  objektiver Sinn) weiterhin von dominierender Wichtigkeit ist, sondern das „Wie“ (vgl. Bohnsack, 2010, S. 102; 2013a, S. 176) - also die Art und Weise, wie diese kulturellen und gesellschaftlichen Tatsachen hergestellt werden. Was-Fragen verwandeln sich nun in Wie-Fragen (Mannheim, 1980, S. 66). Gleichzeitig entfaltet Bohnsack die dokumentarische Methode in vielfältiger begrifflicher und analytischer Übereinstimmung zur Kulturosoziologie Bourdieus (ebd.) und zeigt erstmalig einen Weg auf, den Habitus empirisch zu analysieren, was insbesondere dann gut gelingt, wenn die Praxis als strukturierende Struktur verstanden wird (vgl. Bohnsack, 2011, S. 42; Lenger et al., 2013, S. 31).

#### **5.3.1 Zielsetzung**

Das Ziel der dokumentarischen Methode besteht darin, alltägliches konjunktives handlungsleitendes Erfahrungswissen von Individuen und Gruppen zu rekonstruieren, um so das Zusammenwirken von Gesellschaftsgefügen sowie individuellen und kollektiven Handlungen zu erfassen. Die Rekonstruktion dieser Handlungspraxis zielt insbesondere auf das

dieser Praxis zugrundeliegende habitualisierte Orientierungswissen, welches dieses Handeln strukturiert ( $\triangleq$  modus operandi) (Bohnsack, 2011, S. 40). Daher basiert die dokumentarische Methode auch auf der Vermutung, dass Menschen gesellschaftlichen Gegebenheiten nicht nur einfach unterliegen, sondern dass sie in der Lage sind, ihre soziale Wirklichkeit unter Bezugnahme dieser vorherrschenden gesellschaftlichen Gegebenheiten durch persönliches Alltagswissen und faktisches Tun zu beleben und zu gestalten (ebd.). Zum genaueren Erfassen dieses handlungsleitenden (unbewussten) Erfahrungswissens verwendet Bohnsack folgende Wissensformen: Orientierungsschemata und Orientierungsrahmen im engeren und weiteren Sinn (Kleemann et al., 2013, S. 156 f.).

### **5.3.2 Orientierungsschemata, Orientierungsrahmen und Habitus**

Orientierungsschemata stehen stellvertretend für das kommunikative Wissen - also jenes Wissen über Um-zu-Motive und institutionalisierte und normative Vorgaben der Gesellschaft, mit denen Menschen sich auseinandersetzen und innerhalb derer sie handeln müssen (Bohnsack, 2013a, S. 180 ff.). Sie repräsentieren sozusagen das Wissen über die allgemeinen gesellschaftlichen Regeln des Umgangs miteinander. Dabei erlebt jeder Einzelne diese Orientierungsschemata als soziale Anforderung an das eigene Handeln, weshalb diese gleichzeitig eine gewisse normative Kraft hinsichtlich des sozialen Lebens entfalten (Kleemann et al., 2013, S. 156 f.).

Orientierungsrahmen im engeren Sinn sowie der Habitus stehen stellvertretend für das konjunktive Wissen (ebd.) und repräsentieren jene Denk- und Handlungsmuster, welche durch konkrete soziale Erfahrungen erworben werden. Sie repräsentieren also die Struktur der Handlungspraxis selbst und sind damit Gegenbegriff zu den Orientierungsschemata. Allerdings kommt dem Begriff des Orientierungsrahmens noch eine weitgreifendere Bedeutung zu als dem Habitusbegriff Bourdieus. Denn als Orientierungsrahmen im weiteren Sinn bietet dieser gleichsam eine Interpretationsfolie, mit dessen Hilfe die Orientierungsschemata handlungspraktisch bearbeitet werden können (Bohnsack, 2013a, S. 181 ff.) Dadurch macht er den Habitus methodisch-systematisch zugänglich und zeigt zudem, dass und wie sich dieser in der Auseinandersetzung mit den Orientierungsschemata immer wieder reproduziert und konturiert (vgl. Kleemann et al., 2013, S. 156 f.; Nohl, 2006, S. 10 f.; 2012, S. 2 ff.). Orientierungsschemata und Orientierungsrahmen begründen im wechselseitigen Bezug aufeinander das Alltagswissen und Alltagshandeln der Menschen und stehen dabei in einem ständigen Spannungsverhältnis zueinander (Bohnsack, 2013a, S. 182).

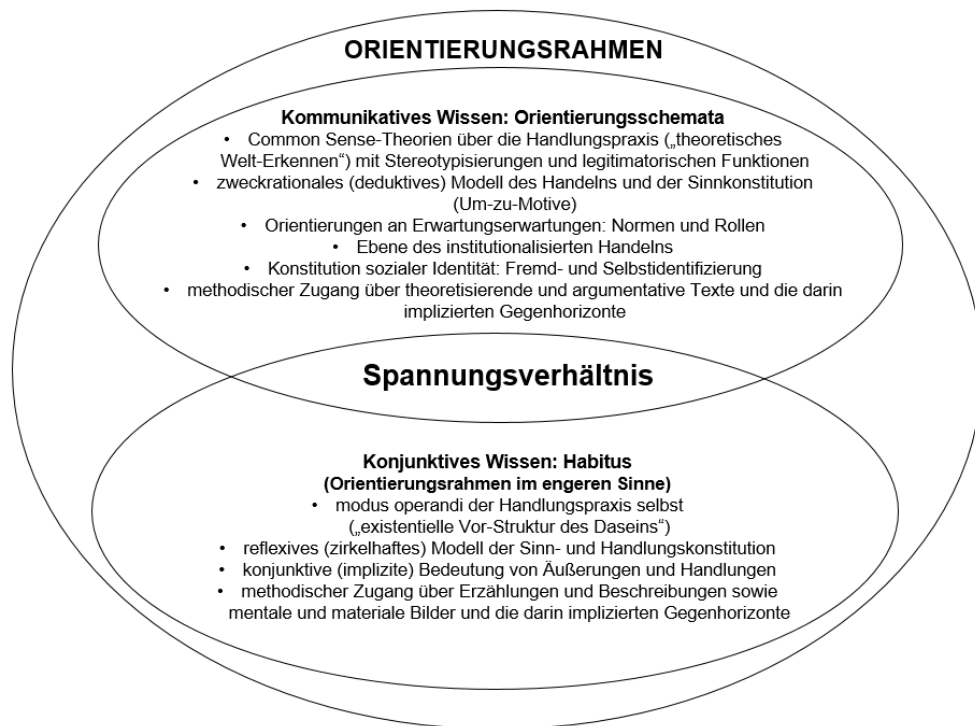


Abbildung 7: Zusammenwirken von Orientierungsschemata und Orientierungsrahmen (Bohnsack, 2013, S. 182)

### 5.3.3 Arbeitsschritte der dokumentarischen Methode

Die methodologische (Leit-) Differenz - also die grundsätzliche Unterscheidung von kommunikativ-generalisierendem, wörtlichem oder immanentem Sinngehalt auf der einen und dem konjunktiven, metaphorischen oder eben dokumentarischen Sinngehalt auf der anderen Seite - findet ihren Ausdruck auch in zwei klar voneinander abgrenzbaren Arbeitsschritten der Textinterpretation, nämlich in den Schritten der formulierenden Interpretation einerseits und der reflektierenden Interpretation andererseits (Bohnsack, 2011, S. 43 f.). Durch die Unterscheidung des immanenten Sinns (Was wird gesagt?) und des dokumentarischen Sinns (Wie wird etwas gesagt?) (Bohnsack, 2013b, S. 75 f.) werden immer zwei Ebenen mitgedacht und dadurch das „Was“ und das „Wie“ miteinander verbunden bzw. abwechselnd betrachtet. Für die Rekonstruktion dieser Sinngehalte werden nach Bohnsack insgesamt vier Interpretationsschritte inklusive der jeweiligen Teilschritte durchgeführt (Nohl, 2012, S. 39).

#### 5.3.3.1 Formulierende Interpretation

Auf der technischen Seite der Auswertung entspricht der immanente Sinngehalt der formulierenden Interpretation. Dabei werden die methodischen Schrittabfolgen *thematischer Verlauf* und *formulierende Feininterpretation* gleichlaufend und auch immer wieder im Wechsel

durchgeführt, um so zum Objektsinn zu gelangen. Bei diesem Auswertungsschritt wird keine Stellung zum Wahrheits- und Realitätsgehalt des Geäußerten genommen. Die forschende Person bleibt konsequent innerhalb des Orientierungsrahmens des Gesagten, macht ihn aber nicht zum Gegenstand begrifflich-theoretischer Explikationen (vgl. Bohnsack, 2014, S. 136 f.; Nohl, 2012, S. 2; Przyborski, 2004, S. 50).

#### Formulierende Interpretation: thematischer Verlauf

Dieser Auswertungsschritt dient dazu, eine erste Übersicht über das Datenmaterial zu erhalten. Dies geschieht, indem die Gesprächsaufzeichnungen thematisch sequenziert und analyserelevant selektiert werden, wodurch zugleich eine Datenreduktion erreicht werden soll. Aus der Fülle des Datenmaterials werden dann diejenigen Gesprächs- und Diskussionsabschnitte identifiziert, deren Inhalte für die Forschungsfrage von besonderem Interesse sind und in der reflektierenden Interpretation genauer untersucht werden sollen. Hierzu zählen folgende Themen: a) Themen, die für die Forschenden relevant sind und schon vor Beginn der empirischen Untersuchung festgelegt wurden. b) Themen, zu denen sich die befragten Personen besonders ausführlich, engagiert und metaphorisch äußern ( $\hat{=}$  Fokussierungsmetaphern<sup>15</sup>) und dadurch zeigen, dass diese für sie von hoher Bedeutung sind. Diese Fokussierungsmetaphern sind unbedingt zu beachten, da sie unter Umständen ein Korrektiv zu den Relevanzthemen der Forschenden darstellen. c) Themen, die in unterschiedlichen Fällen in derselben Art und Weise behandelt werden und daher für die spätere komparative Analyse wertvoll sind (vgl. Bohnsack, 2014, S. 136 f.; Nohl, 2013, S. 271 ff.).

#### Formulierende Interpretation: formulierende Feininterpretation

Bei diesem Analyseschritt geht es um eine genaue, zusammenfassende Reformulierung des immanenten Sinngehalts (Was wird gesagt?). Dabei werden aufeinanderfolgende Textabschnitte hinsichtlich auffälliger Themenwechsel durchgesehen, wodurch Ober- und Unterthemen identifiziert werden können. Das Erkennen von Themenwechseln ist von großer Wichtigkeit, denn nur thematisch abgeschlossene Gesprächsabschnitte enthalten zum einen genügend Kontext, um den immanenten Sinngehalt rekonstruieren zu können, und zum anderen die mindestens drei unterschiedlich notwendigen Diskursbewegungen bzw. homologen oder heterologen Äußerungen (Nohl, 2012, S. 47), die zur Rekonstruktion von Orientierungen notwendig sind (Przyborski, 2004, S. 51). Um das Thema des Gegenstandes in seinen Einzelheiten zu erschließen, erstellt die forschende Person zu jedem Unterthema

---

<sup>15</sup> Bei Fokussierungsmetaphern handelt es sich um Passagen, die in einem Diskussionsverlauf - im Vergleich zum sonstigen Diskursverlauf - eine hohe interaktive und metaphorische Dichte aufweisen. Sie stellen dadurch einen dramaturgischen Höhepunkt des Diskurses dar. Diese Passagen repräsentieren einen gemeinsamen Erfahrungsraum von Gesprächsteilnehmenden. Kollektive Orientierungsmuster werden hierbei besonders deutlich artikuliert (vgl. Bohnsack, 2011b, S. 67; 2014, S. 34).

eine detaillierte, nacherzählende Zusammenfassung über das, was vom der befragten Person erzählt wurde. Die Forschenden geben in ihren eigenen Worten den Gehalt des Themas wieder, um sich so gegenüber dem Text fremd zu machen. Dieser Methodenschritt ist wichtig, denn dadurch ist es möglich, zum konjunktiven Erfahrungsraum der Beforschten vorzudringen (vgl. Kleemann et al., 2013, S. 159; Schäffer, 2006, S. 285 ff.). Bereits hier handelt es sich um eine erste Interpretation des Textes, denn es wird durch die forschende Person etwas begrifflich-theoretisch expliziert, was im Text implizit bleibt (Bohnsack, 2014, S. 136). Dabei ist zu bedenken, dass der thematische Gehalt immer interpretationsbedürftig bleibt. Eine geeignete formulierende Feininterpretation kann nur dann gelingen, wenn anhand einer Forschungsgruppe diesbezüglich ein vorangegangener Diskurs erfolgt ist. Dies garantiert, dass dieser erste Schritt des Sinnverstehens intersubjektiv überprüfbar gemacht wird (vgl. Nohl, 2012, S. 41; Przyborski, 2004, S. 53).

### **5.3.3.2 Reflektierende Interpretation**

Auf der technischen Seite der Analyse entspricht der dokumentarische Sinngehalt der reflektierenden Interpretation. Unbewusste, regelhafte Verhaltens- und Denkstrukturen von Menschen (Orientierungsrahmen  $\triangleq$  Habitus) sollen dabei anhand sprachlicher Darstellungen über die eigene Alltagspraxis sichtbar gemacht werden. Die reflektierende Interpretation möchte somit dem „Wie“ auf die Spur kommen: Wie wurde etwas gesagt? Wie wird ein Thema bearbeitet? Und wie wird dieses Thema artikuliert und akzentuiert? Es geht also darum den Rahmen, in dem ein Thema bearbeitet wird, zu rekonstruieren und die ihm zugrundeliegenden Orientierungsmuster herauszuarbeiten (vgl. Bohnsack, 2011, S. 43 f.; 2014, S. 137 ff.). Das bedeutet, dass bei diesem Analyseschritt die formal-syntaktischen und die semantischen<sup>16</sup> Bedeutungen von Äußerungen immer einzubeziehen sind (Kleemann et al., 2013, S. 175). Anhand der methodischen Schrittabfolgen Textsortenbestimmung und komparative Sequenzanalyse wird demzufolge versucht, den Dokumentensinn freizulegen. Dem Fremdverstehen ermöglicht dieses Untersuchungsvorgehen einen methodisch kontrollierten Zugang zu den handlungsrelevanten Orientierungen der Proband\*innen. Auf der Grundlage der vorangegangenen formulierenden Feininterpretation ist es den Forschenden möglich exakt festzulegen, welche Themen mit dem ihnen innewohnenden impliziten Wissen der Akteur\*innen einer reflexiven forscherr\*inneneigenen Interpretation bedürfen. Somit kommt es im Analyseschritt der reflektierenden Interpretation zu einer Lösung von den Sinnzuschreibungen der Akteur\*innen, wenngleich deren Wissen die empi-

---

<sup>16</sup> Auch wenn Syntax, also Grammatik und Wortschatz, gleich sind, kann die Semantik, also der mit der sprachlichen Äußerung verbundene Sinngehalt, unterschiedlich sein (Bohnsack, 2014, S. 20).

rische Basis bildet. Dabei ist es unerlässlich, die individuellen Erfahrungsräume der Akteur\*innen zu erschließen, da deren Äußerungen und Handlungen immer nur innerhalb der jeweiligen milieuspezifischen Kontexte zu begreifen sind (vgl. Kleemann et al., 2013, S. 175 ff.; Nohl, 2006, S. 10 f.; Nohl, 2012, S. 41 ff.).

#### Reflektierende Interpretation: Textsortentrennung

Zu Beginn der reflektierenden Interpretation steht das Bestimmen der Textsorten, was ursprünglich ein Element der Narrationsstrukturanalyse<sup>17</sup> ist und auf Schütze zurückgeht (vgl. Küsters, 2009, S. 78 ff.; Schütze, 1987, S. 283 ff.). Dieser Arbeitsschritt ist erforderlich, da hierbei wichtige Anhaltspunkte hinsichtlich Nähe oder Distanz zu den konjunktiven Erfahrungsräumen der Beforschten, also deren habituellen Handlungen, hervorgehen. Dabei werden die Textsorten *Erzählung*, *Beschreibung*, *Argumentation* und *Bewertung* voneinander unterschieden (Nohl, 2012, S. 28 ff.). Einen unmittelbaren Zugang zu den unbewussten Handlungsorientierungen der Informant\*innen geben die Textsorten Erzählung und Beschreibung. In ihnen ist also jenes konjunktiv-atheoretische Erfahrungswissen enthalten, welches so eng mit der Handlungspraxis verknüpft ist, dass es durch die Proband\*innen nicht mehr kommunikativ expliziert, sondern nur noch erzählt oder beschrieben werden kann (Riemann, 2011, S. 120). Folglich dessen stehen Erzählung und Beschreibung im Fokus der reflektierenden Interpretation. Charakteristisch für Erzählungen ist, dass die geschilderten Handlungs- und Geschehensabläufe einen Anfang, ein Ende und einen zeitlichen Verlauf vorweisen. Beschreibungen hingegen lassen sich anhand von regelmäßig wiederkehrenden Aktivitäten, feststehenden Sachverhalten und dem Illustrieren von Gegenständen erkennen. Die Textsorten Argumentation und Bewertung beziehen sich auf das theoretisch-kommunikative Wissen der Akteur\*innen. In der Textsorte Argumentation lassen sich hauptsächlich Gründe und Motive (Um-zu-Motive) für Handlungs- und Geschehensabläufe finden, die den Forschenden als plausibel erscheinen sollen. Indes werden in den Bewertungen evaluative Stellungnahmen zu den vorangegangenen Um-zu-Motiven gegeben (Nohl, 2012, S. 42). Damit Forschenden das Verstehen dieses für sie milieufremden Raumes gelingt, ist es erforderlich, dass sich diese Plausibilisierungen und Stellungnahmen auf gesellschaftlich geteiltes, kommunikatives Wissen beziehen. Zwangsläufig ist solch ein Wissen abstrakt und damit von der Handlungspraxis abgehoben. Daher sind die Textsorten Argumentation und Bewertung zunächst als sekundär zu beachten, obwohl sich auch diese dokumentarisch interpretieren lassen. Dabei folgt man nicht dem wörtlichen Sinngehalt von Äußerungen, sondern versucht die Art und Weise der Argumentation zu rekonstruieren, um so herauszuarbeiten, wie jemand die Art und Weise seines Handelns

---

<sup>17</sup> Die Narrationsstrukturanalyse lebt vom Spannungsverhältnis zwischen der Logik des Handelns und der Logik der Darstellung. Die Logik des Handelns beinhaltet die Textsorte Erzählung, wohingegen die Logik der Darstellung die Texttypen Beschreibung, Argumentation und Bewertung beinhaltet.

begründet und bewertet. Dieser *modus operandi* kann durchaus Informationen zu den Orientierungsrahmen geben (ebd.). Dennoch gilt: Menschen bewegen sich sprachlich immer im konjunktiven und kommunikativen Wissen. Daher sind die Textsorten Erzählung / Beschreibung sowie Argumentation / Bewertung als sprachlich unnatürliche Aufspaltungen zu betrachten, die ausschließlich Analyse Zwecken dienen sollen.

#### Reflektierende Interpretation: komparative Sequenzanalyse

Das konjunktive und implizit-charakteristische Orientierungswissen (Orientierungsrahmen  $\triangleq$  Habitus) von Individuen und Gruppen ist, wie bereits aufgeführt, der zentrale Gegenstand der dokumentarischen Interpretation (Bohnsack, 2014, S. 137 f.). Es geht also darum, jene Sinnmuster zu rekonstruieren, die sich beständig und in gleichbleibender Weise in unterschiedlichen Handlungen, auch Sprechhandlungen und Darstellungen von Handlungen metaphorisch<sup>18</sup> und performativ<sup>19</sup> abbilden lassen (Przyborski, 2004, S. 55). Diese Orientierungsrahmen kristallisieren sich nur anhand von Vergleichshorizonten ( $\triangleq$  Gegenhorizonten) heraus, die anhand anderer Fälle in Form von Homologien und Kontrastierungen skizziert und somit empirisch überprüfbar gemacht werden können. Damit kommt der Komparativen Sequenzanalyse innerhalb der dokumentarischen Interpretation eine zentrale Bedeutung zu, denn das A und O der dokumentarischen Methode ist der fortlaufende systematische Fallvergleich. Doch wie gelingt es, diese Orientierungsmuster und Orientierungsrahmen des atheoretischen habituellen Handelns zu erschließen? Einen interpretativen Zugang eröffnen die Strukturierungsmerkmale: positive Gegenhorizonte, negative Gegenhorizonte und Enaktierungspotentiale. Bei den positiven Gegenhorizonten handelt es sich um homologe Äußerungen der Proband\*innen bei thematisch gleichartigen konjunktiven Erfahrungsräumen ( $\triangleq$  minimale Kontraste). Sie zeigen an, worauf das kollektive Wollen gerichtet ist. Um diese generieren zu können, werden zu einem ersten Fall andere empirische Fälle zum Vergleich herangezogen. Dabei wird nach jenen Textabschnitten gesucht, in denen die geäußerte Thematik des ersten Falls von den Proband\*innen auf analoge Weise bearbeitet wird. Gleichzeitig gilt: Fallverbindende implizite Regelmäßigkeiten lassen sich nur veranschaulichen, wenn sie durch heterogene Vergleichsäußerungen, den sogenannten negativen Gegenhorizonten ( $\triangleq$  maximale Kontraste), abgegrenzt werden können. Man rekonstruiert also neben zunächst gedankenexperimentell hypothetisch herangezoge-

---

<sup>18</sup> Gesagtes, das durch Metaphern ausgedrückt wird, lässt auf ein intensives Erleben und eine sehr wirklichkeitsgetreue Wiedergabe dieses Erlebens schließen. Aktuelle Handlungs- und Orientierungsprobleme werden dabei nicht wörtlich zum Ausdruck gebracht, sondern anhand bildhafter Erzählungen oder Beschreibungen. Orientierungsrahmen sind hierdurch unmittelbar und valide erfassbar (Bohnsack, 2011, S. 77).

<sup>19</sup> Durch performativische Aussagen werden Handlungen beschrieben, die selbst Handlungen sind. Die Darstellung der eigenen Praxis und die Praxis selbst gehen hierdurch nahtlos ineinander über (Bohnsack, 2014, S. 63).

nen Vorstellungen der Forschenden, inwiefern sich dieselbe, in einer ersten Äußerung geschilderte Thematik, in anderen Fällen auf ganz andere Art und Weise finden lässt; man untersucht, inwiefern sich differente Anschlussäußerungen zeigen. Dabei ist zu bedenken: so wertvoll gedankenexperimentelle Vergleichshorizonte durch Forschende auch sind, die Validität der Fallanalysen vergrößert sich erst durch empirische Vergleichshorizonte (Bohnsack, 2014, S. 137 ff.). Damit in der Suchstrategie ein Vergleich ermöglicht werden kann, ist die forschende Person gehalten, Vergleichsmaßstäbe ( $\triangleq$  tertium comparationis) zu konstruieren, die es ermöglichen, kategorial verschiedenen Elementen ein gemeinsames Drittes zu geben. Dieses Vorgehen ermöglicht eine empirisch basierte Kontrastierung und mindert das Risiko der Nostrifizierung<sup>20</sup>. Unbekanntes, das es zu erforschen gilt, wird dadurch nicht in das Muster der eigenen Selbstverständlichkeit eingeordnet (Nohl, 2013, S. 272). Zugleich entsteht sukzessive ein höheres Abstraktionsniveau, durch das erst systematische Vergleiche erstellt werden können (Nohl, 2012, S. 46 ff.). Einen weiteren wegweisenden Bezugspunkt stellen die Enaktierungspotentiale dar. Sie geben Auskunft darüber, wie die Proband\*innen selbst einschätzen, die eigenen Orientierungen verwirklichen zu können. Positive Gegenhorizonte, negative Gegenhorizonte und Enaktierungspotentiale spannen zusammen den Kosmos der Orientierungen auf, die als ein Alleinstellungsmerkmal für eine Gruppe stehen (Kleemann et al., 2013, S. 161). Für das Forschungsprozedere bedeutet das kontinuierlich zu bestimmen, in welcher Hinsicht Fälle miteinander vergleichbar sind und welche gemeinsamen Bezugspunkte sie haben (Nohl, 2012, S. 45).

### **5.3.3.3 Fall- bzw. Diskursbeschreibung**

Nach der reflektierenden Interpretation erfolgt die Fall- bzw. Diskursbeschreibung. Dabei wird im Zuge der Veröffentlichung der Gesamtgehalt des Falles<sup>21</sup> in der Fallbeschreibung bzw. bei Gruppendiskussionen anhand einer Diskursbeschreibung zusammengefasst und somit verdichtend dargestellt. Die Ergebnisse der formulierenden und reflektierenden Interpretation werden dabei auf ein abstrakteres Niveau überführt (Bohnsack, 2014, S. 141 ff.) Die Fallbeschreibung respektive Diskursbeschreibung hat also primär die Aufgabe der vermittelnden Darstellung und dient zugleich mittels ausführlicher Zitate als Beleg für rekonstruierte Orientierungsrahmen, weshalb sie bedeutsam ist. Oftmals laufen die Schritte der Fall- bzw. Diskursbeschreibung und der Typenbildung parallel, weswegen die Fall- und Diskursbeschreibung als eigener Schritt ihren besonderen Stellenwert verliert und im Zuge der Typenbildung vereinnahmt wird (Kleemann et al., 2013, S. 181).

---

<sup>20</sup> Der Begriff Nostrifizierung drückt aus, dass man etwas Neues in Kategorien einsortiert, die man schon kennt. Dadurch ist da Neue nicht mehr neu, sondern eine Variante des Bekannten (Mahmoud, 2017).

<sup>21</sup> Fälle sind diejenigen Sequenzen, in denen sich das zu vergleichend Dritte manifestiert.

### 5.3.3.4 Typenbildung und Generalisierung

Im Ergebnis zielt die dokumentarische Methode darauf ab, durch die komparative Sequenzanalyse systematisch mehrdimensionale Typologien<sup>22</sup> (Kelle & Kluge, 2010, S. 85) zu generieren, welche die Vielfalt der rekonstruierten Orientierungen der Akteur\*innen widerspiegeln und so zu allgemeingültigen Aussagen<sup>23</sup> führen. Um diese zu erreichen, geht die dokumentarische Methode folgende abduktive Schritte<sup>24</sup>:

- 1) sinngenetische Typenbildung und
- 2) soziogenetische Typenbildung (vgl. Bohnsack, 2013, S. 194; Kleemann et al., 2013, S. 164 ff.; Nohl, 2012, S. 51 f.).

#### Sinngenetische Typenbildung

Bei der sinngenetischen Typenbildung handelt es sich um eine themenbezogene, fallvergleichende Abstraktion der anhand der komparativen Analyse rekonstruierten Orientierungsrahmen (Bohnsack, 2013, S. 194). Aus ihr geht hervor, aufgrund welcher unterschiedlichen Orientierungen Akteur\*innen ihre spezifischen Themen bzw. Probleme bearbeiten. Sie zielt auf dem Weg der Abduktion auf das genetische Prinzip, auf den *modus operandi*, auf den Habitus, welcher die Alltagspraxis in ihren unterschiedlichen Bereichen in homologer Weise strukturiert. Die sinngenetische Typenbildung ist dann erreicht, wenn auf einer allerersten Stufe ein Typus entsteht. Dieser bildet sich, wenn die rekonstruierten Orientierungsrahmen thematisch fallübergreifend anhand der komparativen Analyse systematisch kontrastiert werden und sich ein homologes Muster identifizieren lässt. Dabei ist das struk-

<sup>22</sup> Eine Typologie besteht mindestens aus zwei Typen. Diese müssen Eigenschaften zeigen, die sich miteinander vergleichen lassen. Eine Vergleichsdimension muss also gegeben sein. Gleichzeitig müssen sie sich aufgrund ihrer Eigenschaften deutlich voneinander unterscheiden ( $\cong$  externe Heterogenität). Fehlt ein Vergleichsfall, dann liegen nur einzelne Typen vor, aber noch keine Typologie (vgl. Kelle & Kluge, 2010, S. 85; Lamnek, 2010, S. 206 f.). Eine mehrdimensionale Typologie entsteht durch die Kombination von Typologien. Dabei werden neue Merkmalsräume aufgespannt, in denen neue Typen verortet werden können (Kelle & Kluge, 2010, S. 89). Die zentrale Aufgabe der mehrdimensionalen Typenbildung besteht darin, die unterschiedlichen Erfahrungsräume in ihrer Aufeinanderbezogenheit zu identifizieren (Bohnsack, 2017, S. 117 f.).

<sup>23</sup> Nur wenn es aufzuweisen gelingt, dass Dimensionen eines Falls, auf die sich die Typenbildung bezieht, sich von anderen Dimensionen grundlegend abgrenzen lassen, können diese als generalisierbar bezeichnet werden (Bohnsack, 2014, S. 200 f.). Ein zentrales Problem der qualitativen Sozialforschung besteht darin, dass die Ebene der Typenbildung nicht erreicht wird und Generalisierungspotentiale kaum erarbeitet werden, da Analysen häufig in den fallspezifischen Besonderheiten versinken (ebd., S. 2017).

<sup>24</sup> Die Abduktion ( $\cong$  retrodution) geht im Wesentlichen auf den Logiker, Mathematiker, Philosophen und Geometer sowie Begründer des Pragmatismus Charles Sanders Peirce (1839-1914) zurück. Es handelt sich hierbei um ein erkenntniserweiterndes Schlussverfahren. Innerhalb eines Forschungsprozesses ist die Abduktion dann notwendig, wenn in den erhobenen Daten Merkmalskombinationen auftreten, für die sich im bereits existierenden wissenschaftlichen Wissensdepot keine entsprechenden Erklärungen oder Regeln finden lassen. Anhand eines geistigen Entwurfes einer neuen und sinnstiftenden Regel wird diese Regel selbst gefunden, womit sich das Unverständliche in Daten erklären lässt. Dabei schlussfolgert die Abduktion aus einer bekannten Größe ( $\cong$  Resultat) auf zwei unbekannte Größen ( $\cong$  Regel und Fall). Peirce bezeichnet die Abduktion auch als einen Gedankensprung oder ein informiertes Raten, da sie aus Prozessen resultiert, die nicht rational begründ- und kritisierbar sind. Daher ist eine Gewissheit bezüglich der Gültigkeit abduktiver Schlüsse niemals gegeben und ihre Überprüfbarkeit grundsätzlich nicht abschließbar (Reichert, 2011, S. 11 ff.; 2013, S. 276 ff.).

turierende, gemeinsame Dritte - das tertium comparationis - zunächst in der Regel das gemeinsame oder vergleichende Thema (ebd.). Die zweite Stufe der sinngenetischen Typenbildung besteht darin, den in einer ersten Stufe gewonnenen Typus<sup>25</sup> dann selbst zum sogenannten tertium comparationis ( $\cong$  das Dritte Vergleichbare) zu machen, anhand dessen wiederum fallübergreifende Kontrastierungen durchgeführt werden. Die Konstruktion eines Typus ist also in jeder Hinsicht das Produkt eines reflexiven Wechselspiels, eines komplexen hermeneutischen Zirkels<sup>26</sup>: Denn die Analyse vermag es, anhand aufeinander aufbauender Stufen der Abstraktion und auf der Basis fallübergreifender Vergleiche, hinsichtlich der Gemeinsamkeiten im Kontrast und der Kontraste in der Gemeinsamkeit, diese zu erschließen (Bohnsack et al., 2019, S. 32 ff.).

Zwar kann die sinngenetische Typenbildung vordergründig veranschaulichen, aufgrund welcher Orientierungen Akteur\*innen ihre spezifischen Themen bearbeiten, allerdings kann sie nicht deutlich machen, in welchem sozialen Zusammenhang die typisierten<sup>27</sup> Orientierungsrahmen stehen und wie diese entstanden sind, weshalb eine Generalisierung auf diesem Analysestand nicht möglich ist. Für diese im Hintergrund liegenden Erlebnisräume geistiger Realitäten bedarf es einer soziogenetischen Typenbildung, welche auf der sinngenetischen Typenbildung aufbaut (Kleemann et al., 2013, S. 164 ff.; Nentwig-Gesemann, 2013, S. 297; Nohl, 2012, S. 51, S. 85 f.; Nohl, 2013, S. 44, S. 52).

### Soziogenetische Typenbildung

Bei der soziogenetischen Typenbildung handelt es sich um eine themenübergreifende, fallvergleichende Abstraktion der anhand der komparativen Analyse rekonstruierten Orientierungsrahmen - unter Einbeziehung von spezifischem sozialgesellschaftlichen Kontextwissen über Akteur\*innen, wie etwa Milieu, Migration, Geschlecht, Bildung, Alter oder Generation. Sie ist daran interessiert, jene existentiellen Hintergründe eines konjunktiven Erfahrungsraums zu finden, in denen das Entstehen einer Orientierung, eines modus operandi, eines Habitus, zu vermuten ist. Doch in welchen Erfahrungsräumen ist dieses genetische Prinzip zu finden und wie werden jene Erfahrungsräume bestimmt? Die Erfahrungsräume

---

<sup>25</sup> Der Begriff Typus bezeichnet Teil- oder Untergruppen einer Typologie. Typen weisen gemeinsame Eigenschaften auf und werden anhand spezieller Konstellationen dieser Eigenschaften beschrieben und charakterisiert. Fälle, die eine Gruppe bzw. einen Typus bilden, sind sich ähnlich und weisen viele Gemeinsamkeiten auf ( $\cong$  interne Homogenität) (vgl. Kelle & Kluge, 2010, S. 85; Lamnek, 2010, S. 206 f.).

<sup>26</sup> Der Begriff des Hermeneutischen Zirkels drückt aus, dass ein Text nur dann verstanden werden kann, wenn bereits ein gewisses Vorverständnis zu seiner Geschichtlichkeit vorhanden ist. Das Verständnis, das durch den Text gewonnen wird, wirkt sich auf das Vorverständnis aus, wodurch dieses erweitert bzw. korrigiert wird. Folglich dessen entsteht wiederum ein besseres und neues Textverständnis. Dieser Prozess läuft spiralförmig weiter, wodurch fortlaufend ein Erkenntnisfortschritt stattfindet. Dieser Prozess ist grundsätzlich niemals abgeschlossen (Lamnek, 2020, S. 57 f.).

<sup>27</sup> Der Begriff Typik bezeichnet einen spezifischen bzw. thematischen kollektiven Erfahrungsraum von Personen, die Träger\*innen oder Repräsentant\*innen dieses speziellen Erfahrungsraums sind, wie beispielsweise Migrationstypik, Gendertypik oder etwa Generationstypik (Bohnsack, 2017, S. 118 f.). Dabei kann die Typik aufgrund von bekannten sozialen Daten entstehen oder aber auch anhand eines tertium comparationis (Kleemann, 2013, S. 164 f.).

werden hierbei nach der Art der sozialgesellschaftlichen Prägung bezeichnet, wodurch strenggenommen bereits eine Aussage zur Genese getroffen wird (Bohnsack et al., 2019, S. 34 f.). Die Orientierungsrahmen werden analog als dafür typische bezeichnet. Das Prinzip der systematischen Variation von Fällen und des gezielten Perspektivwechsels durch Kontrastierung kommt auch hier erneut zum Tragen. Die *tertia comparationis* werden auch hier nicht zufällig, sondern systematisch variiert, damit die sozialen Zusammenhänge sowie die Genese einzelner Orientierungsrahmen durch zirkelhaftes Erkennen und durch Denken in Homologien empirisch rekonstruiert werden können. Allerdings kommt bei der soziogenetischen Typenbildung noch die Logik der doppelten Negation hinzu, in der sie sich hauptsächlich vollzieht (ebd., S. 36). Die soziogenetische Typenbildung beginnt somit dort, wo sie nicht anhand von soziogenetischen Interpretationen erzielt wird, sondern dort, wo sie sich auf formale kommunikativ-generalisierte Indikatoren stützen kann. Dabei geht es darum, den Unterschied des spezifischen sozialgesellschaftlichen Erfahrungsraums gegenüber denjenigen Erfahrungsräumen zu bestimmen, die nicht über diese besondere Sozialisationsgeschichte verfügen. Dabei konzentriert sich die empirische Rekonstruktion darauf zu erfahren, ob und wie das Phänomen der Differenzerfahrung als genetisches Prinzip ( $\cong$  Habitus) des besonderen Erfahrungsraums in der Überlagerung mit anderen Erfahrungsräumen und anderen genetischen Prinzipien veränderbar wird, aber dennoch seine Gültigkeit behält (ebd.). Ein soziogenetischer Typus ist demnach erst dann valide, wenn anhand einer komparativen Analyse kontrolliert wurde, ob dieser durch milieu- und entwicklungs-spezifische Erfahrungsräume hindurch, auf einer abstrakteren Ebene weiterhin in einer Gemeinsamkeit identifizierbar bleibt (ebd., S. 37).

## 6 Datenerhebung

Der Umstand, dass diese Promotionsarbeit mit dem PERLE-Forschungsprojekt in Beziehung steht, erwies sich als sehr hilfreich, da hierdurch der Einstieg in das Forschungsfeld erleichtert wurde. So war es möglich, eine der Best-Practice-Modelleinrichtungen der PERLE-Forschung für die Datenerhebung zu gewinnen. Zudem konnte das positive Ethikvotum, welches bei der Zentralen Ethikkommission der Hildegard Stiftung sowie der Marienhaus Stiftung für das PERLE-Projekt eingeholt wurde, entsprechend genutzt werden.

### 6.1 Strategie und Zugang zum Forschungsfeld

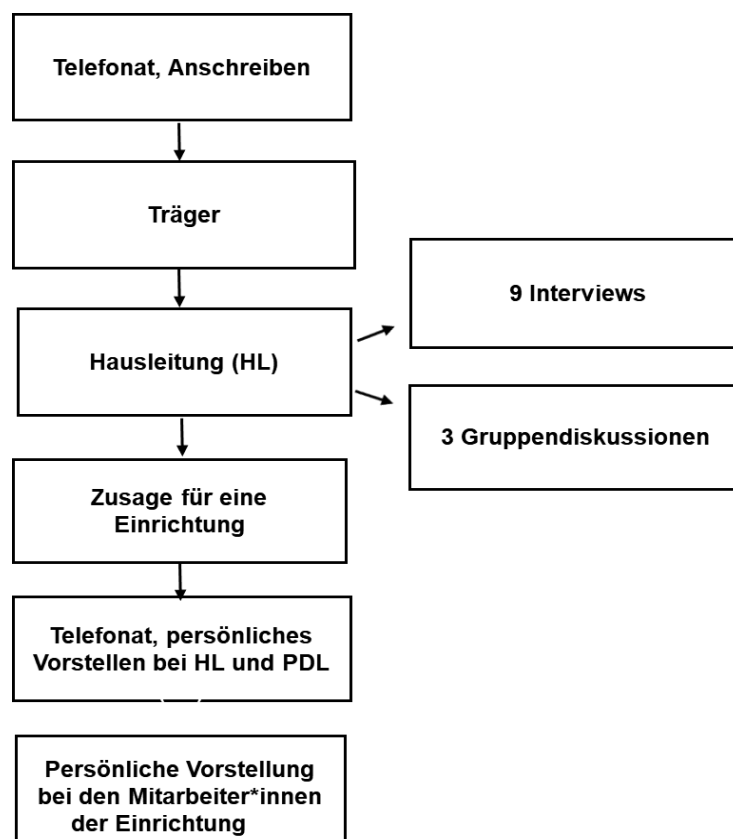


Abbildung 8: Prozess Feldzugang

Da die Forschungsergebnisse dieser Doktorarbeit erweiterte Erkenntnisse für einen gelingenden Personalmix in der stationären Altenpflege hervorbringen sollen und weil davon ausgegangen wird, dass auch die bestehenden Best-Practice-Modelleinrichtungen der PERLE-Studie diesbezüglich noch überwiegend experimentieren, wurden zwei dieser Einrichtungen gebeten, an der Promotionsstudie teilzunehmen. Die Bereitschaft einer der angefragten Modelleinrichtungen beim Dissertationsvorhaben mitzuwirken, ermöglichte es, dass im September 2017 ein erstes Meeting mit der zuständigen HL stattfinden konnte. Bei

diesem Kennenlerntermin wurden das Forschungsvorhaben sowie das dafür benötigte Sample und die Methoden der Datenerhebung von der Forscherin genau aufgezeigt. Eine für diesen Zeitpunkt geplante Informationsveranstaltung für das Kollegium der Institution konnte aufgrund aktueller personeller Engpässe nicht stattfinden. Stattdessen erfolgte eine Hausbegehung, bei der die Forscherin sich selbst und das Forschungsvorhaben vorstellen konnte. Die konkreten Termine für die Datenerhebung (episodische Interviews und Gruppendiskussionen) wurden schließlich von der HL festgelegt. Dabei erfolgte eine zeitliche Orientierung an den hausinternen multiprofessionellen Teambesprechungen ( $\cong$  Gruppendiskussionen), welche in einem vierteljährlichen Rhythmus stattfinden. Somit wurde die vollständige Datenerhebung im Zeitraum von September bis Oktober 2017 verwirklicht. Dabei fanden alle Interviews und Gruppendiskussionen in den Räumlichkeiten der Einrichtung statt. Erst nach vollständigem Abschluss der Datenerhebungsphase begann die Datenanalyse.

## 6.2 Forschungsfeld

Das Forschungsfeld wurde auf eine Best-Practice-Modelleinrichtung<sup>28</sup> begrenzt, welche sich in einer in freigemeinnützigen Trägerschaft (Diakonie) befindet.

Unten stehende Tabelle gibt einen Überblick über die Organisationsstruktur der Einrichtung sowie deren zugrundeliegenden Prinzipien der Pflege und Betreuung.

---

<sup>28</sup> Diese Best-Practice Modelleinrichtung arbeitet nach dem Hausgemeinschaftsmodell: Das Wohnen in all seinen Facetten und nicht das passive und fremdbestimmte Leben in einem Heim bildet den Kerngedanken des Hausgemeinschaftsmodells, auch vierte Generation der Pflegeeinrichtung genannt. Hausgemeinschaften in der stationären Pflege sollen sich so nah wie möglich am normalen Leben und der Biographie der Bewohner\*innen orientieren. Dieser lebensweltorientierte Ansatz (Palm & Bogert, 2007, S. 29) möchte, dass Bewohner\*innen weiterhin möglichst viele alltägliche und jahrelang vertraute Verrichtungen und Freizeitbeschäftigungen übernehmen, wie z. B. Arbeiten in der Küche, Gartenarbeit oder den Umgang mit Haustieren. Die damit verbundenen altbekannten Gerüche und Geräusche sollen das Gefühl von Geborgenheit und Sicherheit erzeugen, stimulierend wirken und sind wesentliche Elemente einer aktivierenden Pflege. Dabei ist eine stärkere Einbindung der Angehörigen möglich und gewünscht. Angehörige können sich einbringen und den Alltag nach ihren Vorstellungen mitgestalten. Vertrautheit und Geborgenheit sind die zentralen Leitideen und Maßstäbe der Wohngruppenpflege (10 bis 14 Bewohner\*innen je Wohngruppe) (Tellers, 2005, S. 27 ff.). Die gemeinsame Bewältigung des Alltags sowie Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und die Möglichkeit für sinnstiftendes Tun stehen im Vordergrund, nicht die Pflege. Um die Privatheit zu garantieren, wohnen Bewohner\*innen vorwiegend in Einzelzimmern. Bezüglich Organisation und Versorgung ist Dezentralität das Kernelement. Verrichtungen des täglichen Lebens sollten möglichst in der Hausgemeinschaft erfolgen. Daher wird in einer großzügigen Wohnküche für alle Bewohner\*innen gekocht und in einem Gemeinschaftsraum das soziale Miteinander gepflegt (Kaiser, 2012, S. 30 f.).

Wohn- und Pflegemodell	Bewohner* innenzahl	Organisation Pflege	Betreuungskonzepte
4 Hausgemeinschaften	50	ambulantes Prinzip	Personzentrierter Ansatz: Tom Kitwood  Pflegemodell: Monika Krohwinkel
konventionell organisiertes Heim	72		
Kurzzeitpflege	3		
Tagespflege	12		
betreutes Wohnen	90		
Mitarbeiter*innen in Voll- und Teilzeit		Stellenprofil	
38		Pflegefachkraft, Pflegehelfer*in 1-jährig, Pflegehilfskraft ohne Ausbildung  Hauswirtschaft: Hauswirtschaftsassistentin  Alltagsbegleitung  Betreuungskraft nach §§ 43b, 53c SGB XI  Auszubildende, Praktikant*innen	

Tabelle 7: Institution der Datenerhebung

### 6.3 Samplingstrategie

Um das Forschungsfeld systematisch erschließen zu können, wurde zu Beginn des Forschungsprozesses - anhand eines qualitativen Stichprobenplans - ein selektives Sampling entwickelt (Kelle & Kluge, 2010, S. 50). Dieses sollte sicherstellen, dass ausschließlich Proband\*innen in die Forschung aufgenommen werden, die aufgrund ihrer Merkmalskombinationen in der Lage sind, die Forschungsfrage beantworten zu können. Deshalb wurde beim ersten Verfahrensschritt in der Fallauswahl darauf geachtet, dass sowohl bei den Interviews als auch bei den Gruppendiskussionen die forschungsrelevanten Professionen des Personalmix vertreten sind. Dabei handelt es sich um folgende Berufe: Pflegefachkraft für Altenpflege und Gesundheits- und Krankenpflege, Pflegehilfe, Betreuungsassistentin sowie Alltagsbegleitung. Im Verständnis von Meuser und Nagel (1989) werden diese Praxisakteur\*innen als Expert\*innen für ihr jeweiliges berufliches Handlungsfeld angesehen sowie als Repräsentant\*innen ihrer Berufsgruppe. Folglich wurde davon ausgegangen, dass sich anhand deren Erfahrungswissen der Charakter des vorherrschenden Praxis- bzw. Handlungswissens aufzeigen lässt, wodurch sich unterschiedliche Handlungsmaxime wie auch individuelle Entscheidungsregeln, kollektive Orientierungen und soziale Deutungsmuster

rekonstruieren lassen (vgl. Meuser & Nagel, 1989, S. 3 ff.; 2011, S. 57 f.). Da qualitative Studien mit einer intensiven interpretativen Analyse des Datenmaterials einhergehen - weshalb nur eine kleinere Stichprobengröße ausgewertet werden kann - war es zudem wichtig, die Fallauswahl bewusst kriteriengesteuert und fallkontrastierend festzulegen (ebd., S. 50 ff.). Um maximale Variation der erforderlichen Merkmale abbilden zu können (vgl. Flick 2007, S.165, zitiert nach Kuckartz, 2014, S. 85), sollte deshalb mit mindestens zwei Personen jeder Berufsgruppe ein Interview durchgeführt werden. Eine weitere Merkmalsdivergenz der Proband\*innen (zutreffend für Interviews und Gruppendiskussionen) sollte anhand des Kriteriums Migrationsgeschichte erreicht werden, da multikulturelle Teams in der stationären Altenpflege bereits Realität sind und aufgrund des steigenden Pflegebedarfs in der Zukunft zunehmen werden (Stagge, 2015, S. 22). Dieses Merkmal wurde daher als bedeutungsvoll erachtet. Des Weiteren sollte das Beschäftigungsverhältnis mindestens einen Umfang von 50 % umfassen. Hierbei ging es darum, dass die jeweiligen Praxisakteur\*innen eine multiprofessionelle Zusammenarbeit ein Stück weit miterlebt haben sollten. Zudem war es beabsichtigt, dass männliche und weibliche Personen im Sample enthalten sind, da das Geschlecht eine ganz fundamentale Dimension des Habitus darstellt (Krais & Gebauer, 2013, S. 48 ff.). Denn die Logik des Feldes Altenpflege und der Habitus werden weiterhin durch geschlechtsspezifische Disparitäten bestimmt, die der willkürlichen Einteilung von männlich und weiblich unterliegen (Bourdieu, 2005, S. 18 f.). Handlungen in der Zusammenarbeit, die diesem Gesetz folgen, könnten hierdurch aufgedeckt werden.

### **6.3.1 Sample der Interviews**

Die Auswahl des Samples wurde durch die HL festgelegt und somit auch beeinflusst. Männliche und weibliche Personen zu befragen, ließ sich nicht realisieren, weshalb nur weibliche Personen im Sample vertreten waren. Letztendlich wurden neun Interviews durchgeführt. Dabei lag die Interviewdauer zwischen ca. 25 und 60 Minuten.

Berufsgruppe	Alter/ Geschlecht	Ausbildung/ Qualifikation	Berufsjahre	VK	Pseudonym
Alltagsbegleitung	38 (w)	Friseurin	1 Jahr	90 %	AB1
	33 (w)	Betriebswirtin im Heimatland	2 Jahre	75 %	AB2
Betreuungsassistenz	56 (w)	Beginnende Betreuungskraft nach §§ 43b, 53c SGB XI	9 Jahre	90 %	BA1
	52 (w)	keine Qualifikation zur Betreuungskraft nach §§ 43b, 53c SGB XI, MTA	1 Jahr	60 %	BA2
	61 (w)	Ergotherapeutin	34 Jahre	100 %	BA3
Pflege	31 (w)	Altenpflegerin	7 Jahre	85 %	AP1
	40 (w)	Altenpflegerin/ Teamleitung „Pflege“	19 Jahre	100 %	AP2
Pflegehilfe	37 (w)	Krankenschwester im Heimatland	5 Jahre	80 %	PH1
	47 (w)	Pflegekurse in der Institution	17 Jahre	90 %	PH2

Tabelle 8: Sample der Interviews

### 6.3.2 Sample der Gruppendiskussionen

Aufgrund der Tatsache, dass es institutionsintern drei multiprofessionelle Teams (mit weiblichen und männlichen Personen) gibt, welche jeweils für sich eine Teambesprechung abhalten, wurden drei Gruppendiskussionen aufgezeichnet. Die Zeitdauer der Gruppendiskussionen betrug zwischen 55 Minuten und zwei Stunden. Die Teilnehmer\*innenzusammensetzung der jeweiligen Gruppendiskussion ( $\cong$  institutionsinterne, multiprofessionelle Teambesprechungen) entstand durch die Dienstplanung des jeweiligen Datenerhebungstages sowie durch Mitarbeiter\*innen, die während der dienstfreien Zeit an der Besprechung teilnahmen. Aus diesem Grund war für die Forscherin im Vorfeld nicht ersichtlich, wie viele Personen je Berufsgruppe an der jeweiligen Gruppendiskussion teilnehmen würden und inwiefern sie sich analog der Samplingstrategie unterscheiden würden. Dieser Umstand brachte es auch mit sich, dass die Probandinnen AP1, AP2, BA1, BA2 sowie PH1 sowohl Interviewpersonen als auch Gruppendiskussionsmitglieder waren.

Gruppendiskussion 1					
Berufsgruppe	1. Ebene Pflege-management	Altenpflege	Gesundheits- und Kranken-pflege	Pflegehilfe	Betreuungs-assistenz
n = 12	1	7	1	1	2

Gruppendiskussion 2			
Berufsgruppe	2. Ebene Pflegemanagement	Altenpflege	Alltags-begleitung
n = 11	1	4	6

Gruppendiskussion 3				
Berufs-gruppe	1. Ebene Pflege-management	1. Ebene Hauswirtschafts-management	2. Ebene Hauswirtschafts-management	Alltags-begleitung
n = 20	1	1	1	17

Tabelle 9: Sample der Gruppendiskussionen

#### 6.4 Forschungsethisches Vorgehen und Verantwortung

Entsprechend der datenschutzrechtlichen und forschungsethischen Vorgaben wurden vor jedem Interview und ebenso vor jeder Gruppendiskussion das Informationsschreiben<sup>29</sup> und die Einwilligungserklärungen<sup>30</sup> den Studienteilnehmenden ausgehändigt. Daraus gingen Ziel, Ablauf der Untersuchung, Freiwilligkeit, Nutzen und Risiken an der Studienteilnahme sowie Anonymisierung und Weiterverwendung der erhobenen Daten zu Forschungszwecken hervor (Schnell & Heinritz, 2006, S. 20 f.). Dabei gilt grundsätzlich, dass die Zustimmung der Ethikkommission und das Durchführen formaler forschungsethischer Prinzipien Forschende nicht von der eigenen Verantwortung gegenüber allen Beteiligten entbindet, die diese Arbeit erst ermöglichten. Ein wertschätzender, vertrauensvoller und respektvoller Umgang mit diesen ist unbedingt einzuhalten. Gleichzeitig ist es unerlässlich, sich der Verantwortung gegenüber der eigenen scientific community bewusst zu sein. Es geht also darum, das Forschungsgut so zu beleuchten, dass Praxisakteur\*innen davon profitieren können. Diese ethische Maxime spiegelt das wissenschaftliche Selbstverständnis der Forscherin wider.

---

<sup>29</sup> Anhang B

<sup>30</sup> Anhang C

## 6.5 Interviews

Bei Interviews kommen in besonderer Weise Komponenten der Alltagskommunikation zur Geltung. Anhand sprachlicher Darstellungen können Perspektiven und Orientierungen sowie Erfahrungen, aus denen diese Orientierungen hervorgegangen sind, zur Artikulation gebracht werden (vgl. Nohl, 2012, S. 1; Kleemann et al., 2013, S. 156). Aus diesem Grund wurde diese Methode der Datenerhebung gewählt.

### 6.5.1 Strategie bei den Interviews

Ein Ziel der Interviews bestand darin, möglichst viele Erzählsequenzen<sup>31</sup> zu erhalten, da diese einen direkten Zugang zu den unbewussten Handlungsorientierungen der Proband\*innen geben (vgl. Bohnsack, 2011, S. 40; Nohl, 2012, S. 20 f.). Ein weiteres Ziel war die Sicherstellung, dass innerhalb des vorgegebenen Interviewzeitfensters forschungsrelevante Fragen thematisiert werden konnten. Ferner war es wichtig, dass bei stockendem Gespräch oder bei geringer Erzählkompetenz der Interviewpersonen sowie bei unergiebigem Thema dem Interview eine neue Wendung gegeben werden konnte. Aufgrund dessen wurden in dieser Forschungsarbeit episodische Interviews nach Flick durchgeführt, denn dieses Vorgehen ermöglicht sowohl ein freies Erzählen als auch ein konkret zielgerichtetes Fragen zum Forschungsgegenstand (vgl. Flick, 2017, S. 238 ff.; Lamnek, 2010, S. 331 f.).

### 6.5.2 Episodisches Interview

Der Grundgedanke des episodischen Interviews besteht in der Annahme, dass persönliche Erfahrungen von Subjekten zu einer bestimmten Thematik sowohl als narrativ-episodisches Wissen als auch als semantisches Wissen abgespeichert und erinnert werden. Dabei generiert sich das narrativ-episodische Wissen aus unmittelbarer Erfahrungsnähe zum betreffenden Gegenstandsbereich und beinhaltet einen Erinnerungsfundus an konkreten Begebenheiten. Im Unterschied dazu leitet die semantische Wissensform aus diesem bestehenden Erfahrungswissen Annahmen und Zusammenhänge ab und legt diese begrifflich fest (ebd.). Überträgt man beide Wissensformen auf das praxeologische Wissensverständnis Mannheims (Mannheim, 1980, S. 155 ff.), so lässt sich das narrativ-episodische Wissen mit

---

<sup>31</sup> Erzählungen, auch solche, die durch erzählgenerierende Fragen eines Leitfadens hervorgehoben werden, unterliegen sogenannten Zugzwängen, die umso stärker greifen, je länger diese dauern. Folgende drei Zugzwänge lassen sich unterscheiden: Detaillierungszwang: Hier wird die erzählende Person getrieben, sich an die tatsächliche Abfolge der von ihr erlebten Ereignisse zu halten. Gehaltsschlusszwang: Hier wird die erzählende Person getrieben, die in der Erzählung darstellungsmäßigen begonnenen kognitiven Strukturen abzuschließen. Relevanzfestlegungs- und Kondensierungszwang: Hier wird die erzählende Person getrieben, nur das zu erzählen, was an Ereignissen innerhalb der zu erzählenden Geschichte relevant ist. Erzähler\*innenereignisse werden demzufolge fortlaufend neu gewichtet und bewertet (Kallmeyer & Schütze, 1977, S. 188).

dem des konjunktiven Wissens vergleichen, welches einen direkten Zugang zu den handlungsleitenden Orientierungen ermöglicht. Das semantische Wissen hingegen kann mit dem des kommunikativen Wissens verglichen werden, also jenem Wissen, wodurch die Beweggründe des Handelns regelgeleitet begrifflich expliziert werden (Bohnsack, 2011a, S. 137).

Das episodische Interview zielt darauf ab, narrativ-episodisches Wissen und semantisches Wissen über einen bestimmten Gegenstandsbereich in Erfahrung zu bringen. Dabei werden zum einen erzählgenerierende Fragen<sup>32</sup> und immanente Nachfragen<sup>33</sup> angewendet, um das situativ-episodische Erzählen zu initiieren. Zum anderen werden konkret zielgerichtete bzw. exmanente Fragen<sup>34</sup> gestellt, die das begrifflich-regelgeleitete Wissen der Proband\*innen zum Vorschein bringen sollen (Flick, 2017, S. 239 ff.).

### 6.5.3 Vorgehensweise bei den Interviews

Die Interviews wurden mit Fachkräften der Altenpflege, mit Pflegehilfskräften, mit Personen der Betreuungsassistenz und der Alltagsbegleitung in bereitgestellten Räumlichkeiten der Institution durchgeführt. Um eine möglichst umfassende Datenerfassung gewährleisten zu können, wurde mit Hilfe von Mind-Mapping, Kurzfragebogen, Tonbandaufnahme und Postskript gearbeitet (vgl. Witzel, 2000, S. 3; Reich, 2003).

Zu Beginn jeder Interviewsituation stellte sich die Forscherin vor. Ferner wurde das Forschungsvorhaben erneut vorgestellt und auf das im Vorfeld ausgehändigte Informationsschreiben Bezug genommen. Danach erfolgten das Einholen der Einwilligung sowie das Fragen nach Unklarheiten. Im Anschluss daran bekam jede Person einen Kurzfragebogen<sup>35</sup> ausgehändig, anhand dessen Alter, Geschlecht, Nationalität, Familienstand, Schulabschluss, berufliche Qualifikation, prozentuales Beschäftigungsverhältnis sowie Dauer von Beschäftigungsverhältnissen abgefragt wurden. Diese biographischen Daten wurden erhoben, um einen Background und somit ein besseres Verständnis zu den Probandinnen und deren Interviewdaten zu erhalten. Denn um die Äußerungen der Akteurinnen begreifen zu können, war es wichtig, deren individuelle Erfahrungsräume kennen zu lernen, da deren Äußerungen und Handlungen immer nur innerhalb ihrer jeweiligen milieuspezifischen Kontexte zu begreifen sind.

---

<sup>32</sup> Die erzählgenerierende Frage bzw. Erzählaufforderung setzt den ersten Teil des Interviews in Gang (Schütze, 1983, S. 285).

<sup>33</sup> Durch immanentes Nachfragen werden bereits angesprochene Themen erneut nachgefragt und auf diese Weise vertieft. Die narrative Kreativität der Proband\*innen soll hierdurch unterstützt werden (Schütze, 1984, S. 34).

<sup>34</sup> Durch exmanentes Fragen werden Sachverhalte oder Probleme erfragt, die von der befragten Person überhaupt nicht angesprochen wurden, die aber wichtig für die Beantwortung der Forschungsfrage sind (Flick, 2017, S. 239 ff.).

<sup>35</sup> Anhang D

Damit sich die Gedanken der Probandinnen möglichst frei und vielfältig entfalten konnten, wurde mit der kognitiven Technik des Mind-Mapping<sup>36</sup> gearbeitet (vgl. Reich, 2003; Fürstenau, 2011). Dabei wurde zu Beginn der Befragungssituation allen Personen auf eine vergleichbare Weise folgende erzählgenerierende Einstiegsfrage gestellt:

*„Gerne möchte ich Sie bitten, dass Sie mir erzählen, wie Ihr Arbeitsalltag aussieht. Am besten ist, Sie fangen damit an, wie Sie in der Institution zu arbeiten begonnen haben und erzählen dann all das, was sich so nach und nach zugetragen hat bis zum heutigen Tag. Bitte erzählen Sie all das, was Ihnen dazu einfällt und was Ihnen wichtig erscheint. Bitte erzählen Sie alles so ausführlich und so genau, wie es Ihnen möglich ist.“*

Danach erfolgte das thematische Befragen anhand folgender Mind-Mapping-Schlüsselbegriffe: Ziele, Wertevorstellungen, Konflikte und Synergien. Den Schlüsselbegriffen wurden nochmals Detailbegriffe zugeordnet und entsprechend der Gesprächslage wurden alle Begrifflichkeiten flexibel und kreativ verwendet und anhand dieser erzählgenerierende Fragen formuliert. Bei den befragten Personen sollten hierdurch Gedankenbrücken, Gedankenbeziehungen und Ideen zum Forschungsthema hergestellt werden. Je nach Gesprächssituation und Erzählkompetenz der jeweiligen Interviewperson erfolgte das Fragestellen entweder erzählgenerierend, konkret zielgerichtet oder immanent nachfragend. Zum Abschluss eines jeden Interviews wurde noch folgende Frage gestellt:

*„Gibt es aus Ihrer Sicht noch wichtige Themen zu erzählen, die bis dato nicht oder nur unzureichend zur Sprache gekommen sind?“*

Auf diese Weise konnte noch Relevantes durch die befragten Personen ergänzt und das Ende des Interviewgesprächs angebahnt werden.

Alle Interviews wurden mittels eines Tonbandgeräts aufgezeichnet und im Anschluss daran von der Forscherin anhand der Richtlinien Talk in Qualitative Research<sup>37</sup> (Bohnsack et al., 2013b, S. 399) vollständig und nahe am Wortlaut der Probandinnen transkribiert.

Zusätzlich zum Transkript wurde zu jeder befragten Person ein Postskript angefertigt. Dieses Dokument diente der besseren Auswertung der Interviews. Es wurde während und im direkten Anschluss an jede Befragung erstellt. Somit wurden Gesprächsinhalte festgehalten, die vor und nach dem Einschalten des Aufnahmegeräts stattfanden, das heißt nonverbale Reaktionen der befragten Personen, die Gesprächsatmosphäre, die Gesprächsbereitschaft der Teilnehmenden und spontane Gedanken der Forscherin.

---

<sup>36</sup> Anhang E

<sup>37</sup> Anhang F

## 6.6 Gruppendiskussionen

In jeder Gesellschaft werden Diskurse erzeugt und zugleich kontrolliert, selektiert, organisiert sowie kanalisiert (Foucault, 2017, S. 10 f.). Dabei wird das Hin- und Hergehen eines Gesprächs von folgenden Regeln bestimmt: a) Nicht jede Person darf alles sagen. b) Nicht jede Person darf bei jeder Gelegenheit über alles sprechen. c) Nicht jede Person hat das Recht, bei jeder Gelegenheit zu sprechen (ebd.). Folglich dessen konstituiert sich ein Diskurs niemals frei, sondern immer anhand gesellschaftlichen Erlaubens und Verbieters. Überträgt man Foucaults Aussage auf institutionsinterne Teambesprechungen ( $\triangleq$  Gruppendiskussionen), dann gelten auch hier diese sozialen Verhaltensvorschriften. Damit sich Akteur\*innen regelkonform verhalten können, benötigen sie demzufolge Wissen über allgemeingültige gesellschaftliche Regeln ( $\triangleq$  kommunikatives Wissen) und Wissen über hausinterne Regeln ( $\triangleq$  konjunktives Wissen). Demnach lassen sich anhand sprachlicher Interaktions-, Diskurs- und Gruppenprozesse Rückschlüsse auf die Konstitution von Meinungen und Orientierungen ziehen (Bohnsack, 2014, S. 107) und somit auch auf die Logik der Praxis. Die Methode der Gruppendiskussion wurde deshalb als Datenerhebungsverfahren als gewinnbringend erachtet und entsprechend genutzt.

### 6.6.1 Strategie bei den Gruppendiskussionen

Im Rahmen der vorliegenden Forschungsarbeit werden Gruppendiskussionen komplementär zu den erhobenen episodischen Interviews genutzt. Es war beabsichtigt, anhand von kommunikativen Gruppenprozessen herauszufinden, inwiefern sich - im Vergleich zu den Interviews - neue oder gleiche, kollektiv verankerte Orientierungsmuster (vgl. Bohnsack, 2013c, S. 374 ff.; 2014, S. 112) hinsichtlich der multiprofessionellen Zusammenarbeit rekonstruieren lassen. Durch diese zweite Methode der Datenerhebung kann einerseits ein vielschichtiges Verständnis über den Forschungsgegenstand entstehen, andererseits können die Forschungsergebnisse der Interviews hierdurch validiert werden (Flick, 2011, S. 162). Im Gegensatz zum klassischen Gruppendiskussionsverfahren, bei dem die Diskussion der Teilnehmenden von einer Diskussionsleitung thematisch stimuliert wird und bei der es sich in der Regel um eine kleine „künstliche“ Gruppe handelt, die zu Forschungszwecken kriteriengeleitet zusammengestellt ist und in der die Proband\*innen in einer künstlichen Umgebung diskutieren (Flick, 2017, S. 252), handelt es sich bei dieser Dissertationsarbeit um „natürliche“ Gruppen ( $\triangleq$  institutionsinterne Teambesprechungen) (ebd.). Folglich bestehen sowohl die Gruppenkonstellationen als auch die Art und Weise der Gruppengespräche auch im beruflichen Alltag der Akteur\*innen. Die Untersuchung dieser Realsituationen wurde als besonders geeignet angesehen, da davon ausgegangen wurde, dass reale Gruppen ausschließlich jene Themen behandeln würden, welche aufgrund von persönlicher Betroffenheit für sie relevant sein würden. Deshalb sollte auch keine thematische

Stimulation und Gesprächsstrukturierung durch eine Diskussionsleitung ( $\cong$  Forscherin) erfolgen (vgl. Bohnsack, 2014, S. 226; Schäffer, 2011, S. 76). Kollektive Erfahrungen sollten anhand von Erzählungen und Beschreibungen also völlig selbstgesteuert artikuliert werden (ebd.). Zudem ließ eine gemeinsame Interaktionsgeschichte - im Hinblick auf die Diskussionsgegenstände - vermuten, dass sich bereits entwickelte Formen gemeinsamen Handelns und die ihnen zugrunde liegenden Bedeutungsmuster sich hierdurch gezielter aufzeigen lassen würden (Nießen, 1977, S. 64 ff.). Größtenteils sollte eine Orientierung bei der Durchführung der Gruppendiskussionen an den von Bohnsack herausgearbeiteten reflexiven Prinzipien der Initiierung und Leitung von Gruppendiskussionen<sup>38</sup> erfolgen, wenngleich keine Ausgangsfragestellung, kein immanentes sowie exmanentes Nachfragen als auch keine direktive Phase durchgeführt werden sollten (Bohnsack 2014, 225 ff.).

### 6.6.2 Gruppendiskussion

Das Gruppendiskussionsverfahren wurde Ende der 1940er Jahre in den USA und in Großbritannien unter dem Namen „focus groups“ (Merton, 1987) als eine explorative Erhebungsmethode entwickelt und überwiegend für Marktforschungszwecke verwendet (vgl. Lamnek, 2010, S. 373; Schäffer, 2011, S. 75). Dabei spielten zeitökonomische und finanzielle Überlegungen eine große Rolle. Das Ziel bestand darin, möglichst viele Interviewpersonen zeitgleich zu erreichen. Der methodologische Geltungsbereich von Gruppendiskussionsverfahren wurde dabei allerdings vernachlässigt (Bohnsack, 2014, S. 107). Als sogenannte „group discussions“ fanden Gruppendiskussionen auch im Kontext der Cultural Studies in der Jugend- (Willis, 1990) und Frauenforschung (Brown, 1994) sowie der Medienforschung (Morley, 1980) Anwendung (Schäffer, 2011, S. 75). In den 1950er Jahren wurde das Gruppen-

---

<sup>38</sup> Die Prinzipien der Initiierung und Leitung von Gruppendiskussionen sind folgendermaßen zu verstehen: 1) Die gesamte Gruppe ist Adressatin der Forscherintervention: Das Einwirken auf die Verteilung der Redebeiträge soll vermieden werden. 2) Vorschlag von Themen, nicht Vorgabe von Interventionen: Die Art und Weise sowie die Richtung des Themas darf nicht vorgegeben werden. Es muss sich selbstläufig entwickeln. 3) Demonstrative Vagheit: Demonstrierte milieuspezifische Fremdheit und Unkenntnis der Forschenden führen zu detaillierten Redebeiträgen der Akteur\*innen. 4) Kein Eingriff in die Verteilung der Redebeiträge: Diskussionsteilnehmende erhalten die Gelegenheit, Themen abzuschließen und Redebeiträge selbst organisiert zu verteilen. 5) Generierung detaillierter Darstellungen: Fragen und Nachfragen der Forschenden sollen zu detaillierten Beschreibungen oder Erzählungen führen, um einen Zugang zur Handlungspraxis zu erhalten. 6) Immanente Nachfragen haben Priorität gegenüber exmanenten Fragen, welche auf neue Themen gerichtet sind. 7) Exmanentes Nachfragen: Forschungsrelevante, bis dato nicht behandelte Themen können eingebracht werden. 8) Direktive Phase: Widersprüchliche Diskursabschnitte können aufgegriffen und thematisiert werden (Bohnsack 2014, S. 226 ff.).

diskussionsverfahren erstmals in Deutschland angewendet und zwar im Kontext der Frankfurter Schule<sup>39</sup>. Dort wurde es genutzt, um das politische Denken der deutschen Bevölkerung zu untersuchen (Lamnek, 2010, S. 373). Gleichzeitig wurden kritische Überlegungen zur Ergebnisvalidität von Meinungsumfragen initiiert. Einstellungen, Meinungen und Verhaltensweisen von Menschen wurden demnach als gültig angesehen, wenn sie - wie im Alltag - in einer sozialen Kontextuierung erfolgen, also in Gemeinschaft und nicht einzeln (Bohnsack, 2014, S. 107 f.). Durch Mangolds Konzept der „informellen Gruppenmeinung“ (1960) erfuhr das Gruppendiskussionsverfahren einen neuen Denkansatz. Wurden Gruppendiskussion bislang hauptsächlich eingesetzt, um Ansichten und Meinungen von Individuen unter der Kontrolle einer Gruppe zu ermitteln, so sah Mangold in diesem Verfahren eine Möglichkeit, kollektiv verankerte Orientierungen zu erforschen. Eine grundlagentheoretische Begründung hat er allerdings nicht ausgearbeitet (Schäffer, 2011, S. 76).

Ende der 1980er Jahre erbrachte schließlich Bohnsack die grundlagentheoretische Begründung für die Rekonstruktion kollektiver Orientierungen (ebd.). Auf der Grundlage der Mannheimschen Wissenssoziologie und insbesondere seiner dokumentarischen Methode der Interpretation erarbeitete er ein Konzept, welches Kommunikations- und Interaktionsprozesse, die in ihrem regelhaften Ablauf auf kollektiv geteilte existentielle Hintergründe einer Gruppe verweisen, also auf gemeinsam geteilte biographische und kollektive Erfahrungen (Schäffer, 2001, S. 76). Neu ist dieser Sichtweise, dass Einstellungen, Meinungen und Orientierungen, die im Gruppendiskussionsverfahren interaktiv hervorgebracht werden, nun nicht mehr als situativ entstanden angesehen werden, sondern als Kommunikations- und Interaktionsprozesse, die regelhaft ablaufen, auf gemeinsam geteilte Erfahrungen einer Gruppe verweisen und in Form kollektiver Erfahrungsmuster zum Ausdruck gebracht werden (ebd.). In dieser modernen Betrachtungsweise stützt sich Bohnsack auf Mannheims Konzept des konjunktiven Erfahrungsraums, in dem ausgedrückt wird, dass Kollektives durch gemeinsame bzw. strukturidentische Erfahrungen gestiftet wird (vgl. Bohnsack, 2014, S. 113; Schäffer, 2011, S. 76). Dabei ist wesentlich, dass mit diesem neuen Paradigma ein

---

<sup>39</sup> Als Frankfurter Schule wird eine Gruppe von Philosoph\*innen und Wissenschaftler\*innen unterschiedlicher Disziplinen bezeichnet, deren institutionelle Verankerung das 1924 in Frankfurt am Main neu gegründete Institut für Sozialforschung war. Ihre Vertreter\*innen werden auch als Gründungseltern der Kritischen Theorie verstanden (vgl. Brandenburg & Dorschner, 2008, S. 69; Lamnek, 2010, S. 373). Das Ziel der Kritischen Theorie besteht darin, gesellschaftliche Repressionen und Ungleichheiten aufzudecken und vernünftige gesellschaftliche Zustände für mündige Menschen zu erreichen (vgl. Brock et al., 2009, S. 416; Friesacher, 2011, S. 373).

Bruch mit den etablierten soziologischen Theorien - wie etwa dem Symbolischen Interaktionismus<sup>40</sup> und der Ethnomethodologie<sup>41</sup> - einhergeht.

### 6.6.3 Vorgehensweise bei den Gruppendiskussionen

Analog zu den Interviews stellte sich die Forscherin bei den Akteur\*innen der Gruppendiskussionen vor. Das Forschungsvorhaben wurde erneut vorgestellt und auf das von der HL im Vorfeld ausgehändigte Informationsschreiben Bezug genommen. Im Anschluss daran wurde noch über die Rolle der Teilnehmenden als auch die Rolle der Forscherin während der Teambesprechung informiert sowie Raum für Fragestellungen - wie etwa zum Prozedere - gegeben. Danach erfolgte das Einholen der Einwilligungen. Dabei waren alle Teilnehmenden der Gruppendiskussionen 1 und 3 einverstanden, Proband\*innen des Forschungsvorhabens zu sein. Bei der Gruppendiskussion 2 lehnte eine Altenpflegerin dies ab. Bei der Analyse wurde dies berücksichtigt. Im Anschluss daran erhielt jede Person ein vorbereitetes Namensschild, auf dem die jeweilige Profession (versehen mit einer Zahl) stand und einen dazugehörigen Kurzfragebogen (Anhang D). Diese Beschilderung war notwendig, um den Diskurs rekonstruieren und somit transkribieren zu können. Entsprechend schrieb die Forscherin während der Diskurse jede Wortmeldung anhand der Namensschilder mit. Um die Akteur\*innen möglichst wenig zu stören, wurde von der Forscherin stets ein nicht zentraler Sitzplatz gewählt, der es zugleich ermöglichte, die Gruppenmitglieder gut beobachten zu können. Eigenständige und durchaus impulsive Diskurse deuteten darauf hin, dass die Gruppenakteur\*innen die Forscherin wenig wahrnahmen bzw. dass deren Anwesenheit für sie nicht von Belang war.

Auch bei dieser Form der Datenerhebung wurde mit Hilfe von Tonbandaufnahmen und Postskripten gearbeitet. Nonverbale Kommunikationen und Interaktionen wurden ebenfalls schriftlich festgehalten (vgl. Bohnsack et al., 2011, S. 151 ff.; Flick et al. 2013, S. 385 ff.). Eine Mind-Map bzw. ein Leitfaden wurden nicht genutzt, da von der Forscherin keinerlei

---

<sup>40</sup> Der Symbolische Interaktionismus versteht Gesellschaft als ein netzwerkartiges Gebilde mit einer sozialen Ordnung. Diese soziale Ordnung wird seiner Meinung nach anhand wechselseitiger Beziehungen von Akteur\*innen erzeugt, behauptet und verändert (vgl. Keller, 2009, S. 46; Wagner, 2011, S. 148). Dabei orientiert sich das Handeln der Akteur\*innen an den jeweils zugesprochenen Bedeutungen der Dinge, welche in situativen Interaktionen entsteht (ebd., S. 62 f.). Der Symbolische Interaktionismus fragt also danach, wie soziale Phänomene aufgrund dieser Interaktionen konstituiert werden und welche Rolle hierbei Interpretationsprozesse der Akteur\*innen und deren wechselseitige Abstimmung dieser Interpretationsprozesse spielen (ebd., S. 46).

<sup>41</sup> Die Ethnomethodologie ist eine von Harold Garfinkel (1967) entwickelte Theorie und beschäftigt sich mit der Frage, wie in Gesellschaften Ordnung hergestellt wird (Brock et al. 2009, S. 411). Dabei untersucht sie die Konstruktion der sozialen Wirklichkeit im praktischen Tun der Gesellschaftsmitglieder (Keller, 2009a, S. 94 f.). Gesellschaftliche Ordnung ist ihres Erachtens nichts Statisches, sondern als Prozessstruktur zu begreifen. Deshalb lässt sie sich nicht erfassen, indem man deren Regel- und Normsystem analysiert. Der ethnomethodologische Blick richtet sich deshalb auf den methodischen und kompetenten Regelgebrauch der Gesellschaftsmitglieder. Denn soziale Regeln und Normen existieren der Ethnomethodologie zufolge nur, wenn sie innerhalb sozialer Interaktionen angewendet werden. Dabei erfahren sie fortlaufende Transformation. In diesem Sinne spricht die Ethnomethodologie von lokaler Produktion sozialer Ordnung und von sozialer Wirklichkeit (Meuser, 2011, S. 53 f.).

Fragen, das heißt keine Interventionen, vorgenommen wurden. Die Gruppendiskurse liefen völlig selbständig. Alle Gruppendiskussionen wurden von der Forscherin anhand der Richtlinien Talk in Qualitative Research (Bohnsack et al., 2013, S. 399) vollständig und nahe am Wortlaut der Teilnehmenden transkribiert.

## 7 Datenauswertung: Methodische Vorgehensweise

Wie dokumentarisch interpretiert worden ist und wie hieraus empirische Ergebnisse erzielt werden konnten, wird in diesem Kapitel dargestellt. Dabei werden die Analyseschritte der Interviews und der Gruppendiskussionen dort, wo eine identische Vorgehensweise erfolgte, gemeinsam aufgezeigt und dort, wo eine differente Technik angewendet wurde, separat beschrieben.

Sowohl Vorgehensweise als auch Zwischen- und Endergebnisse wurden - um die Güte der qualitativen Forschung zu garantieren - immer wieder in einer Forschungsgruppe an der Philosophisch-Theologischen Hochschule Vallendar vorgestellt und diskutiert<sup>42</sup>.

### 7.1 Formulierende Interpretation: Thematischer Verlauf

Als Erstes wurden alle Gesprächsaufzeichnungen so, wie sie der Reihe nach auf den Tonträgern erschienen sind, niedergeschrieben<sup>43</sup>. Textpassagen, die dem Objektsinn nach eine Sinneinheit bildeten, wurden in Ober- und Unterthemen<sup>44</sup> eingeteilt. Dabei wurde stets festgehalten, ob ein thematischer Wechsel<sup>45</sup> selbstläufig oder durch die Intervention der Forscherin<sup>46</sup> erfolgte. Durch diesen thematisch gewonnenen Überblick konnte eine erste Vorselektion relevanter und nicht relevanter Themen erfolgen (Bohnsack, 2014, S. 137).

---

<sup>42</sup> Die im deutschen Sprachraum häufig verwendeten Gütekriterien der qualitativen Forschung gehen auf Mayring zurück (Mayer, 2007, S. 79). Diese wurden auch in dieser Forschungsarbeit angewendet. Hierbei handelt es sich um folgende Prüfsteine: 1) Verfahrensdokumentation: Alle Forschungsvorgänge sind detailliert zu beschreiben, damit der Forschungsprozess nachvollziehbar und überprüfbar ist. 2) Argumentative Interpretationsabsicherung: Interpretationen sind argumentativ zu begründen und müssen in sich schlüssig sein, da sie nicht beweisbar sind. 3) Regelgeleitetheit: Forschungsmaterial ist systematisch zu bearbeiten. 4) Nähe zum Gegenstand: Forschende sollen in die Lebenswelten der Beforschten gehen, um diese besser verstehen zu können. 5) Kommunikative Validierung: Die Überprüfung der Ergebnisse ist mit einem Forschungsteam zu diskutieren. 6) Triangulation: Verschiedene Erhebungsmethoden sind anzuwenden, um anhand von Mehrperspektivität ein klareres Bild zu erhalten (Mayring, 1999, S. 119 ff.).

<sup>43</sup> Da der Forscherin das Interviewmaterial zu diesem Analysezeitpunkt noch zu wenig vertraut war - trotz selbst durchgeführter Datenerhebung - waren zusammenhängende Abschnitte durch ein reines Abhören nicht erkennbar. Deshalb erfolgten eine vollständige Transkription und eine vollständige thematische Gliederung sowie formulierende Feininterpretation bei allen Interviews. Bei den Gruppendiskussionen wurden nur noch relevante Abschnitte formulierend feininterpretiert.

<sup>44</sup> Das Einteilen in Ober- und Unterthemen erfolgte kontinuierlich im gegenseitigen Wechsel, da sich Oberthemen unter anderem erst nach dem Fein formulieren von Unterthemen genau definieren und entdecken ließen.

<sup>45</sup> Dem thematischen Wechsel gilt besonderes Augenmerk, da nur in thematisch abgeschlossenen Gesprächsabschnitten hinreichend Kontext enthalten ist, um den immanenten Sinn rekonstruieren zu können. Zudem kann nur in thematisch abgeschlossenen Passagen davon ausgegangen werden, dass die mindestens drei unterschiedlichen Äußerungen bzw. Diskursbewegungen enthalten sind, die zur Rekonstruktion von Orientierungen notwendig sind (Przyborski, 2004, S. 50 f.). Selbstläufig angesprochene Themen haben für die Analyse eine besonders hohe Wertigkeit, da hierdurch die Relevanz der Proband\*innen zum Ausdruck kommt (Bohnsack, 2011, S. 77).

<sup>46</sup> Eine Intervention durch die Forscherin erfolgte bei forschungsrelevanten und nicht selbstläufig erzählten Themen sowie bei stockendem Gespräch und wurde bei den Transkriptionen mit „I“ kenntlich gemacht. Diese Vorgehensweise trifft ausschließlich auf die Interviews zu, da bei den Gruppendiskussionen keine Intervention der Forscherin erfolgt ist.

## 7.2 Formulierende Interpretation: Formulierende Feininterpretation

Die ausgewählten und in Ober- und Unterthemen eingeteilten Textpassagen wurden dann mit eigenen Worten genauestens nacherzählt<sup>47</sup>. Um Deutungsverzerrungen zu vermeiden, war es wichtig, möglichst nahe an der Transkription zu bleiben. Was von den Akteur\*innen tatsächlich dargestellt und geäußert wurde, wurde möglichst genau wiedergegeben. Bei nicht eindeutig möglichen Begriffsverwandtschaften wurde der exakte Wortlaut verwendet. Das Feinformulieren von Ober- und Unterthemen war wichtig, da sich hierdurch relevante Textsequenzen noch genauer identifizieren ließen<sup>48</sup>, die für die reflektierende Interpretation als erkenntnisgewinnend in Frage kamen. Dazu zählten inhaltliche und syntaktisch relevante Gesichtspunkte. Zu den inhaltlich relevanten Gesichtspunkten gehörten Passagen, die für das Erkenntnisinteresse und die Forschungsfrage der Forscherin relevant waren und aus denen sich nach fallübergreifendem Abtasten der Interviews und Gruppendiskussionen folgende Typiken bilden ließen<sup>49</sup>: *Neuling im Team*, *Teamkooperation*, *Macht und Hierarchie* sowie *Teamkonflikte*. Des Weiteren wurden Textsequenzen ausgewählt, die eine Erweiterung der Forschungsfrage ergaben. Dabei handelte es sich um jene Themen, die in mehreren Interviews und Gruppendiskussionen selbstläufig, also ohne Nachfragen der Interviewten, angesprochen und in einer großen Ausführlichkeit behandelt wurden, worauf rückzuschließen war, dass diese Themen für die Proband\*innen besonders relevant waren. Auch syntaktisch relevante Gesichtspunkte, die durch sprachliche Besonderheiten auffielen, wie etwa hohe Sprechdynamiken<sup>50</sup>, große und kleine Lautstärken, eher schleppend verlaufende oder sehr schnelle Gesprächstakte sowie lange Gesprächspausen, waren Hinweise für bedeutungsvolle Interview- und Gruppendiskussionsabschnitte (Przyborski, 2004, S. 51). Gesagtes, das durch Metaphern<sup>51</sup> ausgedrückt wurde, das heißt durch Bildhaftigkeit und Plastizität zur Darstellung kam oder in der direkten Rede performativ gesprochen wurde, wodurch das Erlebte sehr wirklichkeitsgetreu wiedergegeben wurde und auf ein intensives Erleben schließen ließ (vgl. Bohnsack et al., 2011, S. 77; 2014, S. 20; Kleemann

---

<sup>47</sup> Beim zusammenfassenden Wiedergeben der thematischen Gehalte war es wichtig, auf eine sozialwissenschaftliche Begrifflichkeit zu verzichten (Nohl, 2012, S. 70).

<sup>48</sup> Relevante Interviewabschnitte wurden durch farbliche Markierungen hervorgehoben. Um sich im Interviewmaterial gut orientieren zu können, wurden thematisch identische Passagen fallübergreifend durch die gleichen Farben kenntlich gemacht.

<sup>49</sup> Da anhand einer Mind-Map auch konkret zielgerichtete Fragen zum Forschungsgegenstand gestellt wurden, also kein völlig offenes Erhebungsverfahren erfolgte, fanden sich in den Interviews thematisch gleiche oder ähnliche Interviewabschnitte wieder (Nohl, 2012, S. 61).

<sup>50</sup> Insbesondere bei der Analyse der Gruppendiskussionen ( $\triangleq$  Teambesprechungen) wurde zusätzlich auf Sequenzen geachtet, die sich aufgrund einer hohen interaktiven und metaphorischen Dichte ( $\triangleq$  dramaturgische Höhepunkte) von anderen Passagen unterschieden oder die durch Merkmale wie Sprecher\*innenwechsel (turn-talking), größere Sprecher\*innenpausen, Wechsel von Textsorten oder besonders lange und ausführlich besprochene Themen sowie szenische Erzählungen über die eigene Handlungspraxis hervortraten. Denn auch diese Merkmale weisen auf eine besondere Bedeutsamkeit hin, die sie für die Akteur\*innen haben (vgl. Przyborski, 2004, S. 50 ff.; Kleemann et al., 2013, S. 170 ff.; Bohnsack, 2014, S. 126 f.).

<sup>51</sup> Durch Metaphern werden bedeutungsvolle Szenen, also aktuelle Handlungs- und Orientierungsprobleme nicht wörtlich expliziert, sondern in erzählerischer oder beschreibender Form bildhaft zum Ausdruck gebracht (Bohnsack, 2011, S. 77).

et al., 2013, S. 170 ff.), waren ebenfalls Kennzeichen für analysebedeutsame Passagen. Hieraus ließen sich die Typiken *Berufsverständnis* und *Berufliche Belastungen* rekonstruieren.

### **7.3 Reflektierende Interpretation: Formale Interpretation und Textsortentrennung**

Wie können nun Orientierungsrahmen gestaltet sein, innerhalb derer Themen bearbeitet wurden? Um dies herauszufinden, wurden zunächst die identifizierten und für die weitere Analyse ausgewählten Interviewabschnitte der Textsortentrennung<sup>52</sup> unterzogen. Die formale Ebene der Interpretation mit ihrer Fokussierung der Textsortentrennung greift dabei stark auf die Narrationsstrukturanalyse zurück, ohne aber deren subjektiver Sinnzuschreibung aufzusitzen (Nohl, 2012, S. 41 f.). Es wurde also geprüft, ob bei den entsprechenden Passagen narrativ, beschreibend, argumentierend oder bewertend gesprochen wurde. Zur Erinnerung: In Erzählungen und Beschreibungen dokumentieren sich implizites Wissen bzw. die Struktur der Handlungspraxis, während in Argumentationen und Bewertungen kommunikative, von der Handlungspraxis weitgehend losgelöste Wissensbestände zum Ausdruck kommen (Nohl, 2017, S. 33 f.). Da Textsorten beim Sprechen stets miteinander verwoben sind (ebd.), war es unerlässlich festzuhalten, ob die Schilderungen im Vordergrund durch eine Erzählung oder Beschreibung strukturiert wurden oder durch die Textsorten Argumentation oder Bewertung (Nohl, 2012, S. 80). Passagen, bei denen Erzählungen und Beschreibungen vordergründig waren, wurden in die weitere Analyse einbezogen, ebenso Passagen, bei denen Erzählungen und Beschreibungen hintergründig vorlagen. Textpassagen in Reinform der Argumentation oder Bewertung wurden nicht für die weitere Analyse herangezogen, da hierdurch kein Zugang zur Wirklichkeit ermöglicht wird (ebd.).

### **7.4 Reflektierende Interpretation: Semantische Interpretation und komparative Sequenzanalyse**

#### **Interviews**

Auf der semantischen Ebene ging es nun darum, einen Zugang zur Wirklichkeit zu finden, die weder jenseits des Akteurinnenwissens als objektiv definiert wurde noch sich im subjektiv gemeinten Sinn der Akteur\*innen darstellte. Dazu wurde nach der impliziten Regel-

---

<sup>52</sup> Darstellungen können deshalb schon nicht ausschließlich aus Erzählungen bestehen, weil es für die Interviewten immer wieder notwendig ist, etwas zu erläutern, eine ungewöhnliche Handlung zu rechtfertigen, Hintergründe eines Ereignisses zu schildern oder bestimmte Zustände oder Räume zu beschreiben (Kallmeyer & Schütze, 1977, S. 188).

haftigkeit von Akteur\*innenerfahrungen und den in dieser Regelhaftigkeit liegenden dokumentarischen Sinngehalten gesucht<sup>53</sup>. Das bedeutete konkret, dass über Sequenzen von erzählten oder beschriebenen Handlungen hinweg versucht wurde, Kontinuität zu identifizieren (Nohl, 2012, S. 45). Dabei wurde davon ausgegangen, dass in einem Fall eine Thematik auf eine bestimmte Art und Weise erfahren wurde. Folglich dessen konnte für betreffende Textsequenzen davon ausgegangen werden, dass auf einen ersten Erzählabschnitt nur eine einzigartige, also dem bestimmten Einzelfall zugrundeliegende Erfahrung dem jeweiligen Rahmen entsprechend, ein zweiter Abschnitt folgen konnte (ebd., S. 46). Der dokumentarische Sinngehalt des Orientierungsrahmens konnte nur dann sichtbar gemacht werden, wenn die implizite Regelhaftigkeit, die den ersten Abschnitt mit dem zweiten und weiteren Abschnitten verbindet, rekonstruiert werden konnte (Bohnsack, 2001, S. 326 ff.). Dabei wurde nach der Klasse von zweiten und dritten Äußerungen gesucht, die sowohl thematisch als auch homolog zu der empirisch gegebenen zweiten und dritten Äußerung waren. Diese Klasse der homologen Äußerungen zur empirisch gegebenen zweiten und dritten Äußerung ließ sich nur mittels des Vergleichs mit minimal oder maximal kontrastierenden Fällen bestimmen. Um minimale Kontraste zu finden, wurde nach Fällen gesucht, in denen die in der ersten Äußerung verbalisierte Thematik auf eine strukturgleiche Art und Weise bearbeitet wurde, sich also ein homologes Muster erkennen ließ. Damit gleichartige und zur selben Klasse gehörende Äußerungen valide bestimmt werden konnten, war es notwendig, kontrastierende Vergleichshorizonte zu finden, genauer gesagt heterogene Anschlussäußerungen. Maximal kontrastierende Fälle wurden also an dieser Stelle in den Vergleich einbezogen. Es wurde somit rekonstruiert, wie dieselbe erste Äußerung der geschilderten Thematik auch auf eine völlig andere Art und Weise bearbeitet wurde. Die implizite Regelhaftigkeit, die der jeweiligen Erzählsequenz innewohnte, konnte durch den Vergleich mit Erzählsequenzen anderer Interviews so leichter und valider herausgearbeitet werden (Nohl, 2012, S. 44 ff.).

---

<sup>53</sup> Innerhalb einer jeweiligen Erzählsequenz wurde anhand von mindestens drei Äußerungen ( $\cong$  Sinneinheit) durch abduktives Schließen die jeweilige Orientierung herausgearbeitet, die dann auf einer höheren Abstraktionsebene lag (Nohl, 2012, S. 48 f.). Hierzu wurden zudem jeweils Enaktierungspotentiale herausgearbeitet (Przyborski, 2004, S. 56).

Typik (≙ tertium comparationis) Teamkonflikte		
Interview AB1 (Z. 81-93)	Interview BA1 (Z. 460-465)	Interview PH1 (Z. 236-246)
<b>1. Äußerung</b> (Erzählung)	<b>1. Äußerung</b> (Erzählung)	<b>1. Äußerung</b> (Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Bewertung)
"(4) °Spannungen°? (3) So manchmal gestern Abend (2) äh schwierigen. Wir kommen zur Arbeit und (.) ä:h geschehen Abend dass zwei, drei Kolleginnen sich °krank melden ja°."	„Das waren zwei Frauen, die haben immer Kopf zusammen und ?„hahaha?“ als die mich gesehen haben, ?„hahaha?“	„Bis jetzt ich hab' ich bin da nächstes Monat zwei Jahre. Mit niemand ich hab' mich gestreit mit niemand.“
<b>1. Aussage</b> Kurzfristige Krankheitskompensation von Kolleg*innen führt zu hoher Arbeitsbelastung.	<b>1. Aussage</b> Zwei Kolleginnen machen sich über BA1 flüsternd lustig.	<b>1. Aussage</b> Keine Konflikte mit Kolleg*innen seit Berufsbeginn in der Institution.
<b>2. Äußerung</b> (Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Bewertung)	<b>2. Äußerung</b> (Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Bewertung)	<b>2. Äußerung</b> (Beschreibung)
„äh äh nicht wir können länger bleiben oder kommen. Wir haben <u>frei</u> und so. Dann kommt ein bisschen (2) kann sagen Stress@2@. Gibt schönere.“	„und die haben immer über mich komisch lustig gemacht und das war das <u>Schlimmste</u> für mich gewesen.“	Ich weiß es nicht. Wenn ich komm' zum neuen Ableitung einfach ich äh frag' Chefin oder wer ist auf Ableitung. „Kannst du mir bitte erzählen welche Leute muss ich jetzt machen? Welche Leute muss ich vor Frühstück oder vor dem Mittagessen mobilisieren?“
<b>2. Aussage</b> Kein Leisten können von Mehrarbeit und Einspringen können führt zu Stress im Team.	<b>2. Aussage</b> Unverständliches Verhalten der Kolleginnen belastet BA1.	<b>2. Aussage</b> Aktives Einholen von Wissen gibt Sicherheit und Orientierung.
<b>3. Äußerung</b> (Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Argumentation und Beschreibung)	<b>3. Äußerung</b> (Vordergründige Bewertung mit einer eingelassener Beschreibung)	<b>3. Äußerung</b> (Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Bewertung)
„ich bin nie böse wenn jemand äh sich meldet krank weil ich weiß auch nicht morgen vielleicht morgen früh ich bin krank. Gott sei Dank ich war nicht @bis jetzt@. Aber kann sein.“	„ich sag mal, äh (2) ähm, ich war immer freundlich zu den Leute, immer: „Guten Morgen“, mit Namen, „guten Morgen, da, guten Morgen die.“	Was ich frag' alles was ich muss machen. Und jemand sagt mir alles ich schreib' mir am Blatt und das geht. Ich hab' immer dabei Telefon, wenn ich (.) etwas nicht klappt ich °ruf immer und frag.“
<b>3. Aussage</b> Eigene Möglichkeit, selbst krank zu sein, führt zu Verständnis für Mehrarbeitsleistung.	<b>3. Aussage</b> Stete Freundlichkeit zum Kollegium seitens BA1.	<b>3. Aussage</b> Anfertigen von Notizen und aktives Anfordern von Unterstützung führen zu gelingender Arbeit.
<b>Orientierung:</b> Teamerwartungen erfüllen	<b>Orientierung:</b> Stressvermeidung	<b>Orientierung:</b> Akzeptable Arbeitsleistung erbringen, um Teamerwartungen zu erfüllen
<b>Enaktierungspotential:</b> Leisten von Mehrarbeitsstunden und Einspringen	<b>Enaktierungspotential:</b> stete Freundlichkeit zu allen Teammitgliedern	<b>Enaktierungspotential:</b> Teamkompetenz nutzen, modus operandi umsetzen

Tabelle 10: Beispiel für minimal kontrastierende Fälle: Erzählsequenzen in drei Fällen am Beispiel der Typik Teamkonflikte

In diesen drei Interviews von AB1, BA1 und PH1 berichten Frauen mittleren Alters von erlebten und herausfordernden Arbeitssituationen. Von AB1 und BA1 wird die erste Handlung mit ähnlichen Äußerungen erzählt (abstrahiert: „Und dann habe ich folgende belastende Situation erlebt ...“), wohingegen PH1 mit einer bewertenden Beschreibung beginnt und dabei klar zum Ausdruck bringt, bis dato mit Konflikten nicht konfrontiert gewesen zu sein. In den weiteren Sequenzen lässt sich erkennen und valide herausarbeiten, dass alle drei Probandinnen daran orientiert sind, in ihrem sozialen Handeln so zu agieren, dass Konflikte nicht entstehen. Dabei weisen alle drei die Verhaltensmuster „stete Freundlichkeit“ und „erwartete berufliche Anforderungen erfüllen“ auf.

Typik (≙ tertium comparationis) Teamkonflikte		
Interview AB2 (Z. 199-210)	Interview BA1 (Z. 460-465)	Interview PH2 (Z. 327-337).
<p><b>1. Äußerung</b> (Beschreibung)</p> <p>"Ja merken geben sich bisschen anderes."</p> <p><b>1. Aussage</b> AB2 nimmt an Kolleg*innen negative Verhaltensveränderungen wahr.</p>	<p><b>1. Äußerung</b> (Erzählung)</p> <p>„Das waren zwei Frauen, die haben immer Kopf zusammen und ?,„hahaha?“ als die mich gesehen haben, ?,„hahaha?““</p> <p><b>1. Aussage</b> Zwei Kolleginnen machen sich über BA1 flüsternd lustig.</p>	<p><b>1. Äußerung</b> (Vordergründige Erzählung mit einer eingelassenen Bewertung und Beschreibung)</p> <p>"So Situationen wie gestern: Das kann ich Ihnen erzählen. Die eine Kollegin hat sich verhalten wie im Kindergarten ist aber deutlich vom Alter über 50, 55. Für mich war es Kindertageverhalten. Ist vor der Übergabe weggestürzt so dass sie weder eine Übergabe mitbekommen hat noch ihre ganzen Utensilien mitgenommen hat."</p> <p><b>1. Aussage</b> Pflegefachkraft im mittleren Erwachsenenalter verlässt fluchtartig die Dienstübergabe.</p>
<p><b>2. Äußerung</b> (Beschreibung)</p> <p>"Meine Arbeit machen @Ja@."</p> <p><b>2. Aussage</b> Weiterhin positive Stimmung und Arbeitshaltung einnehmen</p>	<p><b>2. Äußerung</b> (Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Bewertung)</p> <p>„und die haben immer über mich komisch lustig gemacht und das war das <u>Schlimmste</u> für mich gewesen.“</p> <p><b>2. Aussage</b> Unverständliches Verhalten der Kolleginnen belastet BA1</p>	<p><b>2. Äußerung</b> (Vordergründige Erzählung mit einer eingelassenen Beschreibung)</p> <p>„((Dann musste)) ich einfach der einfach hinterher. Ich wusst' gar nicht was los war.“</p> <p><b>2. Aussage</b> Unwissende AP2 sieht sich gezwungen, der Pflegekraft hinterherzulaufen</p>
<p><b>3. Äußerung</b> (Beschreibung)</p> <p>„Aber nicht immer das. Manchmal.“</p> <p><b>3. Aussage</b> Negative Arbeitsstimmung wird herabgespielt</p>	<p><b>3. Äußerung</b> (Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Beschreibung)</p> <p>„ich sag mal, äh (2) ähm, ich war immer freundlich zu den Leute, immer: „Guten Morgen“, mit Namen, „guten Morgen, da, guten Morgen die.“</p> <p><b>3. Aussage</b> Stete Freundlichkeit zum Kollegium seitens BA1</p>	<p><b>3. Äußerung</b> (Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Erzählung)</p> <p>„Es ging irgendwie um irgendwelche Dienste wo sie gedacht hat sie kriegt's net. „ Ähm schau mal bitte außen rum was der Arbeitsaufwand heute ist und verhalte dich nicht wie ein Kleinkind und geh' bocken ins Zimmer.“</p> <p><b>3. Aussage</b> Kontroverse bezüglich Dienstplanwünschen und Arbeitsaufwand der Institution</p>
<p><b>Orientierung:</b> Negieren des Konflikts</p> <p><b>Enaktierungspotential:</b> Beeinflussung vermeiden, Konzentration auf das Aufgabengebiet</p>	<p><b>Orientierung:</b> Stressvermeidung</p> <p><b>Enaktierungspotential:</b> Stete Freundlichkeit zu allen Teammitgliedern</p>	<p><b>Orientierung:</b> Situationsklarheit</p> <p><b>Enaktierungspotential:</b> Aktives Nachlaufen und Erfragen für unverständliches Verhalten</p>

Tabelle 11: Beispiel für maximal kontrastierende Fälle: Erzählsequenzen in drei Fällen am Beispiel der Typik Teamkonflikte

In diesen drei Interviews von AB2, BA1 und PH1 berichten Frauen mittleren Alters ebenso von erlebten und herausfordernden Arbeitssituationen. Von allen dreien wird die erste Handlung mit ähnlichen Äußerungen erzählt (abstrahiert: „Und dann habe ich folgende belastende Situation erlebt ...“). Die implizite Regelmäßigkeit, die der Erzählung im Interview AB2 unterliegt, lässt sich einfacher erkennen und valider herausarbeiten, wenn man sie mit den Erzählsequenzen in den Interviews BA1 und AP2 vergleicht. Deutlich wird, dass die Orientierung in der Erzählsequenz in Interview AB2 ein Herabspielen des Konflikts zeigt. Dies fällt gerade dann auf, wenn man Interview BA1 dagegenhält, in dem sich die Interviewte daran abarbeitet, Stress mit Kolleg\*innen zu vermeiden. Setzt man nun noch das Interview von PH2 in Beziehung, so wird deutlich, dass es der Interviewten darum geht, Klarheit in eine herausfordernde Situation zu bekommen.

### **Gruppendiskussionen**

Um das „Wie“ einer Erzählung oder einer Beschreibung rekonstruieren zu können, wurde im Gruppendiskussionsverfahren mit den zentralen Begriffen des Diskursverlaufs gearbeitet: Proposition, Elaboration, Exemplifizierung und Differenzierung, Validierung und Ratifizierung, Antithese, Synthese, Opposition und Divergenz sowie Konklusion. Dabei wurden, um festzustellen in welcher Weise ein Orientierungsgehalt unter den interagierenden Akteur\*innen geteilt wurde, mindestens drei Sinneinheiten innerhalb einer Diskursorganisation betrachtet (Przyborski, 2004, S. 59).

#### Proposition

Als erstes wurde nach Propositionen (Sinngelalten) gesucht. Dabei handelt es sich um Aussagen, die ein für den Orientierungsrahmen der Befragten relevantes Thema eröffnen und zumindest in den ersten Schritten einfach ausführen. Mit Propositionen wird zugleich die Richtung des nachfolgenden Diskurses gelenkt, vor allem dann, wenn andere Diskutant\*innen Anschlusspropositionen geben, die in das eingebrachte Thema erneut einführen und so zu einem gemeinsamen Diskussionsthema machen. Bei der Textanalyse war also nur bedingt nach einem eindeutigen Wort oder einer Metapher zu suchen, sondern nach einer sprachlichen Darstellung, auf die andere Diskussionsteilnehmer\*innen gleichsam eingehen, aber auch nach einer für das Untersuchungsziel wichtigen Themensetzung (Kleemann et al., 2013, S. 176).

#### Elaboration, Exemplifizierung und Differenzierung

Im zweiten Analyseschritt ging es darum, Elaborationen zu erfassen. Dabei handelt es sich um Fortführungen von Propositionen (ebd.). Orientierungen können dadurch konturiert werden und an Plastizität gewinnen. Anhand von Beispielen (Elaboration einer Proposition im

Modus einer Exemplifizierung) können diese vertieft und abermals mit Hilfe von Erzählungen oder Beschreibungen etc. dargebracht werden (Exemplifizierung im Modus einer Erzählung / Beschreibung). Negative Gegenhorizonte können hierdurch zu bereits entworfenen positiven Horizonten aufscheinen, wodurch positive Horizonte deutlicher gefasst werden können (Przyborski, 2004, S. 59).

Des Weiteren wurde nach Differenzierungen geschaut. Hierbei geht es zwar um eine Weiterbearbeitung von Orientierungsgehalten wie bei einer Elaboration (Elaboration in Form einer Differenzierung), allerdings werden in besonderem Maße die Grenzen der Orientierung des aufgeworfenen Horizonts markiert, und zwar nicht in Form von negativen Horizonten. Durch Differenzierungen wird die Relevanz von Orientierungen eingeschränkt und Orientierungsgehalte erfahren auf dem Weg, treffende Artikulationen zu finden, eine Modifikation. Differenzierungen finden sich häufig zu Beginn einer Passage und zwar dort, wo zum Kern einer Orientierung hingearbeitet wird (Przyborski, 2004, S. 59 f.). Generell werden im Modus der Elaboration, der Exemplifizierung und Differenzierung positive wie negative Gegenhorizonte einer Proposition besonders gut sichtbar und verweisen damit auf Aushandlungsprozesse bezüglich eines gemeinsamen Orientierungsrahmens (Kleemann et al., 2013, S. 176).

#### Validierung und Ratifizierung

In diesem Zusammenhang waren auch Validierung und Ratifizierung wichtig, mit denen die Diskussionsteilnehmer\*innen vorangegangene Propositionen im Großen und Ganzen bestätigten. Handelte es sich um eine Validierung, dann musste deutlich erkennbar sein, dass mit den Orientierungsgehalten des Interaktionszuges, auf den sich diese bezog, übereinstimmend wurde. Ein „Ja, das stimmt“ oder ein „Ganz genau“ oder ein eingeworfenes „So ist es“ waren klare Kennzeichen einer Validierung, während ein „Mhm“ oder ein „Ja“ nur einfache Signale der Aufmerksamkeit darstellten und noch keine Übereinstimmung ausdrückten. Hierbei handelte es sich dann um Ratifizierungen. Bis auf Ratifikationen können alle Interaktionszüge validiert werden. Man spricht dann von einer Validierung der Proposition. Validierungen finden sich auch oft eingelagert in Elaborationen und eingelagert in oder am Ende von Konklusionen. Gerade am Ende von Konklusionen bestätigen sie dann nicht nur inhaltlich den Orientierungsgehalt, sondern auch die Diskursbewegung selbst (vgl. Przyborski, 2004, S. 70 f.; Kleemann et al., S. 176 f).

#### Antithese, Synthese, Opposition und Divergenz

Konnte mit den oben beschriebenen Begriffen ein positiver Gegenhorizont erfasst werden, so wurden für die weitere Analyse Kategorien benötigt, um auch negative Gegenhorizonte zu identifizieren. Dazu zählt insbesondere die Antithese, die durch gegenläufige Beiträge erfasst werden konnte. Mit ihr wird eine Proposition der Vorredenden zunächst verneint, es

kommt aber im weiteren Verlauf des Gesprächs zu einer übereinstimmenden Orientierung. Oder mit anderen Worten: These und Antithese gehen in einer Synthese auf (Kleemann et al., S. 177). Bei der Opposition handelt es sich ebenso um eine Gegenproposition, mit der vorangegangene Äußerungen allerdings in der Art und Weise gekontert werden, dass eine Fortführung des Themas schlichtweg missglückt.

Haben also Diskussionspartner\*innen jeweils kategorisch auf ihren konträren Positionen beharrt, ohne dass der Gegensatz aufgehoben werden konnte und es zu keiner Synthese kam, war eine Opposition zu erkennen. Redeten Beteiligte aneinander vorbei - bisweilen ohne dies selbst zu bemerken - dann war eine Divergenz vorhanden. Beiträge solcher Art sind zwar auch konträr, sprengen aber nicht das Thema (ebd.).

### Konklusion

Eine Konklusion verweist auf das Ende des thematischen Diskurses. Hierbei galt es, zwei Formen von Konklusionen zu unterscheiden: thematische Konklusion und rituelle Konklusion. Handelte es sich um eine thematische Konklusion, so war diese daran zu erkennen, dass vorausgegangene Orientierungen auf den Punkt gebracht und dadurch abgeschlossen wurden. Oftmals enthielten diese auch positive Bewertungen. Handelte es sich aber um eine rituelle Konklusion, so wurde dies durch einen Themenwechsel beendet und damit auch der gegenläufige Diskurs (ebd.). Die Vorgehensweise der komparativen Sequenzanalyse bei den Gruppendiskussionen erfolgte analog der Vorgehensweise bei den Interviews.

## **7.5 Fall- bzw. Diskursbeschreibung und sinngenetische Typenbildung**

In der Fallbeschreibung wurden die verschiedenen Analyseergebnisse der formulierenden Feininterpretation und reflektierenden Interpretation zu einem kohärenten Text zusammengefügt, um diese für Außenstehende nachvollziehbar zu machen. Dabei wurden die vorformulierten Interpretationsergebnisse nicht einfach wie einzelne Bausteine aneinandergesetzt, sondern grundsätzlich reorganisiert. Der jeweilige Fall erhielt bei diesem Arbeitsschritt seine Gesamtgestalt, da er verbal konturiert und zu anderen homologen Fällen in Beziehung gesetzt wurde. Die Geschichte des Falls bzw. die Geschichten aller untersuchten Fälle bekamen so durch den Schreibstil der Forscherin sowie durch die eingebrachten Merkmale der Fälle und Zitationen ein eigenes Narrativ (Tesch, 2016, S. 191 f.).

Parallel zur Fallbeschreibung erfolgte die sinngenetische Typenbildung. Hier wurden die in einem Fall rekonstruierten Orientierungen mit den Orientierungen anderer Fälle in Bezug auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede systematisch verglichen, um Orientierungsrahmen zu erlangen, welche dann bereits auf einer höheren Abstraktionsebene lagen. Identifizierte Orientierungsrahmen wurden dann wiederum miteinander kontrastierend verglichen und

ein weiteres Mal anhand von Abduktion und Abstraktion zu sinngenetischen Typen formuliert (Nentwig-Gesemann, 2007, S. 290 f.).

<b>Typik (≙ tertium comparationis) Teamkonflikte</b>		
<b>Interview AB1</b> (Z. 81-93)	<b>Interview BA1</b> (Z. 460-465)	<b>Interview PH1</b> (Z. 236-246)
<b>Orientierung:</b> Teamerwartungen erfüllen	<b>Orientierung:</b> Stressvermeidung	<b>Orientierung:</b> Akzeptable Arbeitsleistung erbringen, um Teamerwartungen zu erfüllen
<b>Enaktierungspotential:</b> Mehrarbeitsstunden und Einspringen leisten	<b>Enaktierungspotential:</b> stete Freundlichkeit zu allen Teammitgliedern	<b>Enaktierungspotential:</b> Teamkompetenz nutzen, modus operandi umsetzen
Abduktion und Abstraktion: <b>Typus Konfliktprävention</b>		

Tabelle 12: Sinngenetische Typenbildung am Beispiel Orientierungen in drei Fällen am Beispiel der Typik Teamkonflikte

<b>Typik (≙ tertium comparationis) Teamkonflikte</b>		
<b>Interview AB2</b> (Z. 199-210)	<b>Interview BA1</b> (Z. 460-465)	<b>Interview PH2</b> (Z. 327-337)
<b>Orientierung:</b> Negieren des Konflikts	<b>Orientierung:</b> Stressvermeidung	<b>Orientierung:</b> Situationsklarheit
<b>Enaktierungspotential:</b> Beeinflussung vermeiden, Konzentration auf das Aufgabengebiet	<b>Enaktierungspotential:</b> Stete Freundlichkeit zu allen Teammitgliedern	<b>Enaktierungspotential:</b> Aktives Nachlaufen und Erfragen für unverständliches Verhalten
Abduktion und Abstraktion: <b>Typus Konfliktflucht</b>	Abduktion und Abstraktion: <b>Typus Konfliktprävention</b>	Abduktion und Abstraktion: <b>Typus Konfliktklärung</b>

Tabelle 13: Kontrastierende sinngenetische Typenbildungen<sup>54</sup> am Beispiel der Typik Teamkonflikte

## 7.6 Soziogenetische Typenbildung und Generalisierung

In der soziogenetischen Typenbildung ging es darum, die sozialen Zusammenhänge, innerhalb derer die sinngenetisch entwickelten Typen stehen, aufzudecken, das heißt die unterschiedlichen reflexiven Erfahrungsräume<sup>55</sup> in ihrer Aufeinanderbezogenheit zu identifizieren. Dabei wurde nun nicht mehr - wie bei der sinngenetischen Typenbildung - nach

<sup>54</sup> Für die Rekonstruktion der Typen Konfliktflucht, Konfliktprävention und Konfliktklärung wurden mehrere Fälle in den Vergleich gesetzt, die hier nicht aufgeführt sind.

<sup>55</sup> Bei reflexiven Erfahrungsräumen handelt es sich um jene Erfahrungsräume, die sich aus der Beziehung zwischen Erfahrungsräumen gründen und diese Beziehung strukturieren (Bohnsack, 2017, S. 118).

den übergreifenden Gemeinsamkeiten zwischen den Fällen gesucht, sondern nach systematischen Unterschieden zwischen ihnen (Nohl, 2012, S. 110). Weil jeder interaktive Erfahrungsraum, jede Gruppe und jede Person Anteil an unterschiedlichen Erfahrungsräumen hat, besitzen reflexive Erfahrungsräume immer eine Mehrdimensionalität (Bohnsack, 2017, S. 118). Die in den Analysen einbezogenen Individuen mit ihren personenspezifischen Erfahrungsräumen waren daher in ihrer Funktion als Träger\*innen bzw. Repräsentant\*innen kollektiver Erfahrungsräume bzw. Typiken bedeutungsvoll<sup>56</sup> (ebd.) - etwa als Repräsentant\*innen einer Professionstypik (Alltagsbegleitungs-, Betreuungsassistenten-, Pflegehilfe- und Pflegefachkraftmilieus), aber auch einer Migrationstypik. Da das Sample so angelegt wurde, dass es Vergleichsmöglichkeiten zwischen den differenten beruflichen Professionen sowie unterschiedlichen Ethnien gab, wurden die mehrdimensionalen Relationen zu den sinngenetisch rekonstruierten Typen diesbezüglich in Beziehung gesetzt. Indem sich je nach Erkenntnisinteresse auch der Erfahrungsraum verändert und damit auch die Typik wechselt, die im Zentrum der Analyse steht und die als Basistypik<sup>57</sup> bezeichnet wird, wurden andere Vergleichshorizonte und Vergleichsfälle herangezogen, denn die interpretierten Texte erscheinen in einem anderen Kontext oder eben Erfahrungsraum, und die Typologie wurde von einer ganz anderen Seite bzw. Dimension her betrachtet (ebd., S. 119).

---

<sup>56</sup> Es ging also in erster Linie nicht um die Personen und deren Mehrdimensionalität, sondern um den Erfahrungsraum, also das Milieu selbst, in seiner mehrdimensionalen Überlagerung durch andere Erfahrungsräume (ebd.).

<sup>57</sup> Bei einer Basistypik handelt es sich um einen gemeinsamen übergreifenden Orientierungsrahmen. Sie fungiert als tertium comparationis, ein gemeinsames Drittes. Es handelt sich um jene Typik, bei der die Konstruktion einer ganzen Typologie ihren Ausgangspunkt nimmt (vgl. Bohnsack, 2013b, S. 254; 2014, S. 240; 2017, S. 119; Khan-Zvornicanin, 2015, S. 114).

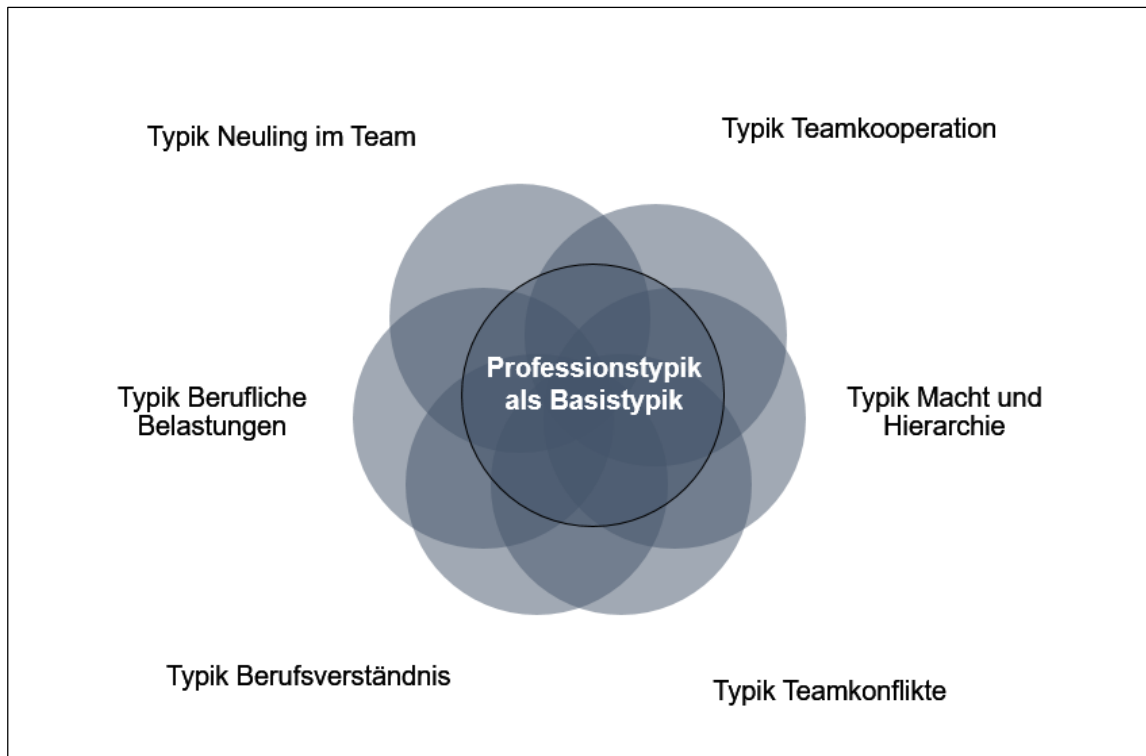


Abbildung 9: Mehrdimensionalität der Typenbildung: Professionstypik als Basistypik (Bohnsack, 2017, S. 118)

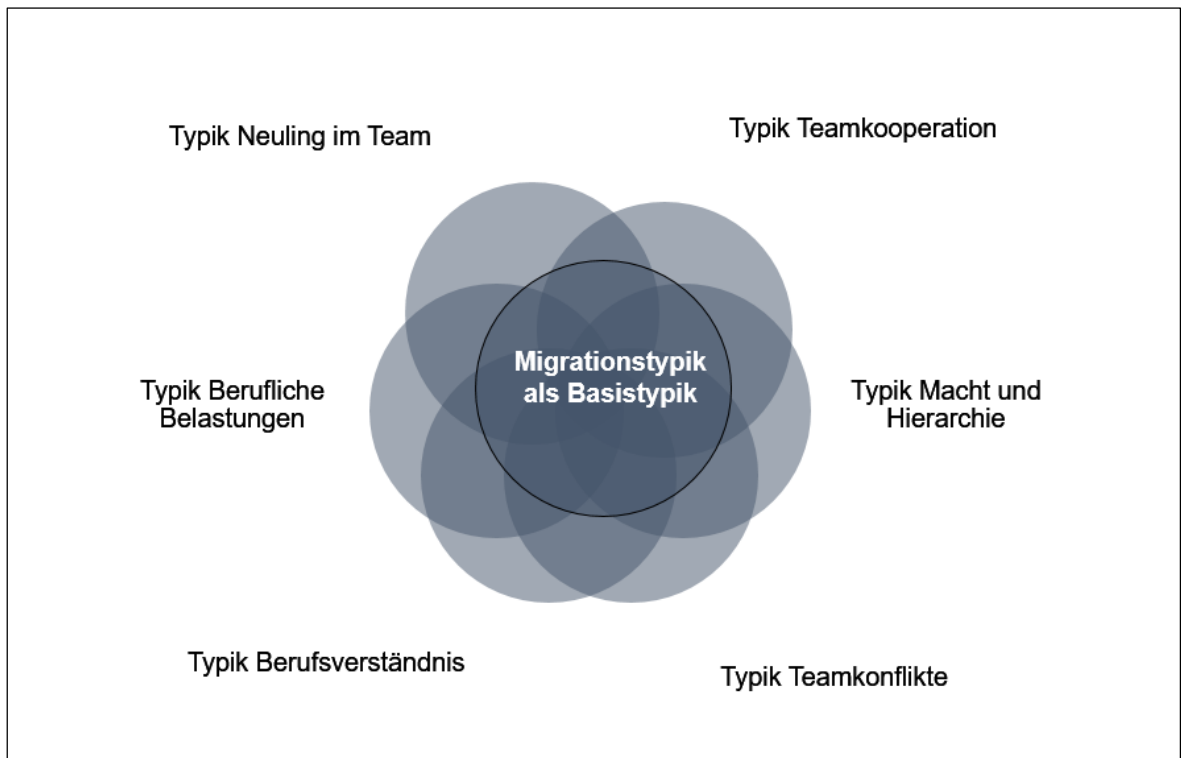


Abbildung 10: Mehrdimensionalität der Typenbildung: Migrationstypik als Basistypik (Bohnsack, 2017, S. 118)

## 8 Rekonstruktion multiprofessioneller Zusammenarbeit

Wie bereits dargestellt, kommt im Verfahren der dokumentarischen Methode der komparativen Analyse ein zentraler Stellenwert zu. So werden in diesem Kapitel erst die sinn-, dann die soziogenetische Typenbildung anhand relevanter Interview- und Gruppendiskussionssequenzen systematisch analysevergleichend dargestellt.

### 8.1 Sinngenetische Typenbildung

Um eine transparente Nachvollziehbarkeit zu gewähren, werden diese Sequenzen den bereits rekonstruktiv gewonnenen und den jeweiligen Fall strukturierenden Typiken sowie sinngenetischen Typen zugeordnet. Vor jeder Komparation werden jeweils kurze Informationen zum Profil der betreffenden Personen sowie der jeweiligen Gesprächssituation gegeben, um die Interviewsituationen besser vorstellbar, begreiflich und beurteilbar zu machen. Anhand der formulierenden Feininterpretation wird in das jeweilige Thema eingeführt. Ob und auf welche Art und Weise die Fragestellung der Interviewerin erfolgte, wird dabei zu Beginn dargestellt. Danach folgt die entsprechende Interview- bzw. Gruppendiskussionspassage<sup>58</sup> mit Zeilennummerierung, um die daran anschließende reflektierende Interpretation erklärlich zu veranschaulichen. Dabei beginnt jede Passage der reflektierenden Interpretation mit den zuvor analysierten Textsorten, so dass eine erste Einordnung des Gesprochenen hinsichtlich der Qualität zum Wirklichkeitszugang erfolgen kann. Interpretativ besonders bedeutungsvolle Sätze sind als Beweis innerhalb des Interpretationstextes noch einmal aufgeführt. Schließlich wird jede interpretierte Sequenz am Ende ihrer Darstellung mit jeder im Vorfeld gedeuteten Sequenz in den Vergleich gesetzt. Anhand von aufgezeigten homologen oder heterologen Wahrnehmungs-, Denk- und Verhaltensmustern bzw. -orientierungen werden dann die jeweiligen sinngenetischen Typen abstrahierend gebildet. Am Ende eines jeden rekonstruierten Typus erfolgt eine kurze Zusammenfassung, welche die wichtigsten Aussagen aufzeigt. Das letzte Kapitel einer jeden Typik ist eine tabellarische Übersicht. Hier werden alle sinngenetischen Typen mit ihren jeweiligen Handlungsorientierungen gegenübergestellt.

Um einen schnellen Überblick zu gewähren, beginnt das Kapitel mit einem Schaubild. Dieses enthält alle rekonstruierten Typiken und den ihnen innewohnenden Typen.

---

<sup>58</sup> Die Transkriptauszüge der Interviews und Gruppendiskussionen sind im Wortlaut niedergeschrieben und implizieren somit immer wieder syntaktische Fehler.

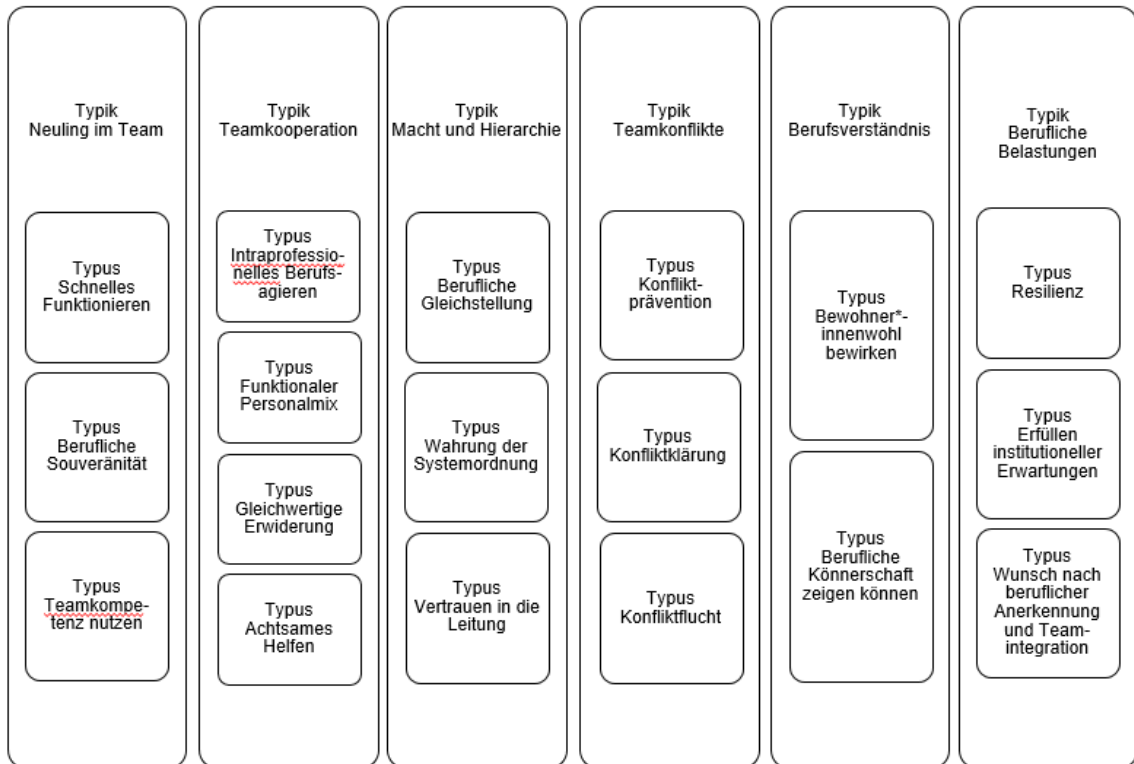


Abbildung 11: Schaubild über die rekonstruierten Typiken und den ihnen innewohnenden Typen

### 8.1.1 Typik Neuling im Team

Im Datenmaterial kann zwischen folgenden drei typischen Grundhaltungen innerhalb der Typik Neuling im Team unterschieden werden: *Schnelles Funktionieren*, *Teamkompetenz nutzen* sowie *Berufliche Souveränität*.

#### 8.1.1.1 Typus Schnelles Funktionieren

Eine Haltung des *Schnellen Funktionierens* kann bei AB1, AB2 und AP2 (als Praktikantin) rekonstruiert werden.

#### Profil der Interviewakteurin AB1

AB1 ist im mittleren Erwachsenenalter und hat eine Migrationsgeschichte. In ihrem Heimatland hat sie eine Ausbildung zur Friseurin absolviert. In Deutschland lebt sie seit einem Jahr, und auch in der Institution arbeitet sie ebenfalls seit einem Jahr als Alltagsbegleiterin - ohne Ausbildung oder Qualifikationsnachweis. Gemäß ihren Angaben ist sie dort zu 90 % VK angestellt.

#### Gesprächssituation mit AB1: 23 Minuten Gesprächsdauer

AB1 hat den ursprünglichen und außerhalb der Dienstzeit geplanten Interviewtermin nicht realisiert. Der Termin ist am gleichen Tag innerhalb des Spätdienstes von AB1 nachgeholt

worden, wofür sie von der PDL herausgenommen worden ist. AB1 hat zu Beginn des Interviews darum gebeten, dieses aufgrund von personellen Krankheitsausfällen möglichst kurz zu halten. Dabei hat sie mitgeteilt, dass sie heute die erkrankte Pflegende zu kompensieren hat, weswegen die diensthabende Betreuungsassistentin die Küchenarbeit übernehmen muss. Aufgrund der mangelnden Sprachkompetenz von AB1 und des heutigen Zeitdrucks hat das Interview wenig narrativ geführt werden können. Notwendige Gesprächspausen haben deshalb nicht genügend Raum bekommen. Die mangelnde deutsche Sprachkompetenz von AB1 hat es notwendig gemacht, Fragestellungen immer wieder neu und dabei möglichst einfach und zugleich offen zu formulieren.

### **Interviewpassage mit AB1 (Z. 6-10)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, wie die Arbeit in der Institution angefangen hat, führt AB1 aus, dass sie seit ca. einem Jahr in der Institution arbeitet und dass sie auch seit dieser Zeit in Deutschland lebt. Die deutsche Sprache und das Umfeld sind AB1 zu diesem Zeitpunkt fremd. Die erste Begegnung mit dem Team empfindet sie als sehr gut. Dabei ist AB1 selbst überrascht, dass die Arbeit so gut funktioniert.

I: „Können Sie mir sagen, wie die Arbeit in der Institution für Sie begonnen hat?“ (Z. 6)

AB1: „Ähm (.) ich bin ziemlich kurz hier in (Name der Institution) so ein Jahr arbeite hier und ähm (2) kann ehrlich sagen mein erste Drucke bin hier gekommen weil äh neue Umgebung Land Sprache alles. Ich war äh sehr begeistert erste mit mein Team mit Kolleginnen. Äh ich habe nicht erwartet dass klappt alles so gut wie es ist und ähm (2).“ (Z. 7-10)

### **Vordergründige Erzählung mit einer eingelassenen Argumentation und mehreren Bewertungen**

Indem AB1 erzählt, dass der Zeitpunkt des Arbeitsstarts in der Pflegeeinrichtung und der des Aufenthalts in Deutschland zeitgleich stattgefunden haben, wird deutlich, dass zu diesem Zeitpunkt die gesamte Lebens- und Arbeitssituation von AB1 aufgrund der fehlenden beruflichen Kenntnisse, der Sprachbarriere und der Kulturneuheiten eine immense Herausforderung gewesen sind. Hier lässt sich zudem aufzeigen, dass AB1 diesen Beruf nicht gezielt gewählt hat, da sie zum Zeitpunkt des Berufsstarts über kein berufliches Wissen verfügt hat. Daraus lässt sich ableiten, dass für AB1 der Beruf Alltagsbegleitung ausschließlich die Möglichkeit gewesen ist, berufstätig sein zu können, denn hierfür ist keine Ausbildung als Einstellungsvoraussetzung erforderlich. AB1 bewertet das Team zu diesem Zeitpunkt als positiv („Ich war äh sehr begeistert erste mit mein Team mit Kolleginnen“ (Z.9-10). Dies zeigt an, dass AB1 froh gewesen ist, diesem Team angehören zu dürfen und sich in diesem wohl gefühlt hat. Und dies zeigt sich auch durch die Ausdrucksweise "mein Team". Mit der Bekundung "äh ich habe nicht erwartet, dass klappt alles so gut wie es ist" (Z. 10) zeigt AB1, mit negativen Herausforderungen gerechnet zu haben, und scheint zufrieden zu sein mit dem Verlauf der Arbeitssituation. Ob es sich bei dem guten Gelingen um die Zusammenarbeit

mit dem Team oder den Arbeitsaufgaben von AB1 handelt, wird nicht mitgeteilt, da AB1 von „alles“ (Z. 10) spricht. Es ist davon auszugehen, dass beides gemeint ist. Zudem dokumentiert sich hier auch, dass es bei AB1 darum gegangen ist, schnell funktionsfähig zu werden. Das berufliche Handeln ist also ausschließlich darauf ausgerichtet gewesen, möglichst schnell und möglichst fehlerfrei den Anforderungen des Arbeitsplatzes zu genügen, um berufstätig sein zu können. Dabei ist AB1 nicht in der Lage gewesen, Arbeitsergebnisse in ihrer Qualität reflexiv und differenziert bewerten zu können, was auch nicht getan worden ist. Das Agieren ist entweder durch Lernen am Modell<sup>59</sup> erfolgt, wodurch der modus operandi im Status Quo der Institution verbleibt oder aufgrund des persönlichen Handlungsverständnisses und Handlungsvermögens von AB1. Dabei spricht AB1 diesen Satz ernst, trotz erfolgreicher Arbeitssituation, was eine Dissonanz zwischen Gesagtem und Erlebtem aufzeigt, und zudem spricht sie langsam, in semantisch einfachen Sätzen, welche syntaktisch immer wieder fehlerhaft sind. Dies belegt, dass AB1 bis dato nicht bedürfnisgerecht kommunizieren kann - nicht mit dem Team und nicht mit den Bewohner\*innen. AB1 orientiert sich somit in ihrem Handeln weiterhin daran, möglichst schnell und möglichst gut aufgetragene Arbeiten zu erledigen, gut zu funktionieren.

Auch in der folgenden Interviewsequenz mit AB2 kann dieser positive Gegenhorizont aufgezeigt werden.

### **Profil der Interviewakteurin AB2**

AB2 ist im mittleren Erwachsenenalter und weist eine Migrationsgeschichte auf. In ihrem Herkunftsland hat sie eine Ausbildung zur Betriebswirtin erfolgreich beendet. In Deutschland lebt sie seit zehn Jahren und in der Institution arbeitet sie seit zwei Jahren als Alltagsbegleiterin, ohne Ausbildung oder Qualifikationsnachweis. Diese Arbeitsstelle ist für AB2 die erste berufliche Anstellung. Laut ihren Angaben ist AB2 in der Institution zu 75% VK angestellt.

### **Gesprächssituation mit AB2: 22 Minuten Gesprächsdauer**

AB2 ist pünktlich zum Interview gekommen. Sie ist von der PDL für das Zeitfenster des Interviews vom Frühdienst herausgenommen worden. Das Interview hat sich aufgrund von der Sprachbarriere von AB2 sehr schwierig gestaltet, denn einfachste Fragestellungen haben kontinuierlich neu formuliert werden müssen, um von AB2 verstanden zu werden. AB2 besucht derzeit einen Deutschkurs.

---

<sup>59</sup> Lernen am Modell ist die von Albert Bandura eingeführte Bezeichnung für einen kognitiven Lernprozess, der vorliegt, wenn ein Individuum als Folge der Beobachtung des Verhaltens anderer Individuen, sich diese Verhaltensweisen aneignet oder weitgehend übernimmt (Stangl, 2021, S. 1).

**Interviewpassage mit AB2 (Z. 7-16)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, wie die Arbeit in der Institution angefangen hat, spricht AB2 davon, dass sie zu diesem Zeitpunkt den Beruf Alltagsbegleitung nicht gekannt hat. Dabei empfindet sie diesen Beruf für persönlich stimmig, da dieser ein Arbeiten mit Senior\*innen impliziert. Zudem ist recht rasch ein Arbeitsverhältnis gelungen. Einzig die Sprachbarriere empfindet sie hinderlich.

I: „Können Sie mir sagen, wie die Arbeit in der Institution für Sie begonnen hat?“ (Z. 7)

AB2: „(8) Ich habe früher äh keine Erfahrung. Ich kenne nicht äh diese Arbeit als Alltagsbegleiterin. Äh alles für mich neue. Ähm (2) aber ähm für mich (.) diese Arbeit sehr gut weil äh:m (.) ich liebe alte Menschen ja. Ganz anderes und (.) für mich nicht schwierig diese Arbeit. Ja ähm weil ich liebe alt- alte Menschen. Und schön schnell geklappt alles ja. Für mich nur äh Problem ist Sprache bisschen weil °die andere ist alles ok°.“ (Z. 8-16)

**Vordergründige Erzählung mit mehreren eingelassenen Bewertungen und einer Argumentation**

In dieser Erzählung von AB2 dokumentiert sich, dass diese den Beruf der Alltagsbegleiterin nicht gezielt gewählt hat, sondern dass dieser eine Möglichkeit war, ohne Qualifikation oder Ausbildung berufstätig sein zu können. Dies belegt AB2 dadurch, dass sie zum Zeitpunkt des Berufsstarts weder über ein Wissen bezüglich der Existenz des Berufs noch über dessen Tätigkeitsfeld verfügt hat („Ich kenne nicht äh diese Arbeit als Alltagsbegleiterin. Äh alles für mich neue“, Z. 9-10). Der Beruf Alltagsbegleitung ist also auf „gut Glück“ eingegangen worden. Um die Arbeitsanforderungen bewältigen zu können, hat sich AB2 folglich dessen alle Arbeitsinhalte entweder durch das Lernen am Modell oder durch Learning by Doing aneignen müssen. Das bedeutet, dass der modus operandi sowie das Opus operatum im Status Quo der Institution beibehalten wurden bzw. den persönlichen Sichtweisen und dem Können von AB2 obliegen sind. AB2 ist daran orientiert gewesen, möglichst schnell zu funktionieren („Und schön schnell geklappt alles ja, Z. 14), damit das Arbeitsverhältnis aufrechterhalten werden kann. Dabei wird der Beruf Alltagsbegleitung von AB2 als persönlich ideal bewertet, da alte Menschen lieb und diese Arbeitstätigkeiten deshalb leicht sind („Ähm (2) für mich (.) diese Arbeit sehr gut, weil ähm (.) ich liebe alte Menschen ja und (.) für mich nicht schwierig diese Arbeit. Ja ähm weil ich liebe alt-alte Menschen“, Z. 9-12). Ein reflexives Handeln bezüglich eines berufsprofessionellen Agierens liegt nicht vor. Das gute Gelingen basiert auf persönlichen Gefühlen und Neigungen. Das vorhandene massive Sprachhandicap wird zwar wahrgenommen, aber in der Wichtigkeit der kommunikativen Interaktion kleingeredet („nur äh Problem ist Sprache bisschen weil °die andere ist alles ok°“, Z. 16).

Vergleicht man nun diese Interviewpassage von AB2 mit der Sequenz von AB1, so kann gesagt werden, dass beide Handlungsorientierungen auf das schnelle berufliche Funktionieren ausgerichtet sind. Nicht vorhandenes Berufswissen zu Arbeitsbeginn ist anhand des Lernens am Modell wettgemacht worden. Dabei ist der modus operandi der Institution beibehalten und verinnerlicht worden. Ebenso hat das situative Learning by Doing das Handeln

geleitet. Fehlendes Wissen und Können ist anhand von Versuch und Irrtum angeeignet worden und nicht anhand einer systematischen und begründeten Arbeitsweise. Das schnelle Funktionieren ist der zentrale Mittelpunkt des Handelns gewesen.

In der nun folgenden Interviewpassage mit AP2 kann diese Orientierung ebenfalls aufgezeigt werden.

### **Profil der Interviewakteurin AP2**

AP2 ist im mittleren Erwachsenenalter und kommt aus Deutschland. Sie hat in der Institution zunächst ein einjähriges diakonisches Jahr abgelegt, danach eine Ausbildung zur Altenpflegerin absolviert und im Anschluss daran eine Weiterbildung zur pflegerischen Teamleitung. In dieser Funktion ist sie seit Kurzem tätig. AP2 arbeitet seit 19 Jahren ausschließlich in dieser Institution und ist gemäß ihren Angaben hier zu 100 % VK angestellt.

### **Gesprächssituation mit AP2: 35 Minuten Gesprächsdauer**

AP2 kommt pünktlich zum Interviewtermin. Für dieses Zeitfenster ist sie von der PDL vom Frühdienst freigestellt worden. Zu Beginn hat sie mitgeteilt, dass heute viele Mitarbeiter\*innen krank sind, weshalb das Interview kurz und knackig erfolgen soll. AP2 hat schnell gesprochen und wenig selbständig erzählt, so dass häufig nachgefragt werden musste, um das Gespräch am Laufen zu halten.

### **Interviewpassage mit AP2 (Z. 14-21)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, wie die Arbeit in der Institution angefangen hat, führt AP2 aus, dass sie als diakonische Helferin 1997 in der Einrichtung begonnen hat. Zu diesem Zeitpunkt waren zwölf Bewohner\*innen, verteilt auf drei Stationen, zu pflegen. AP2 meint, sich noch sehr genau daran zu erinnern, dass Kolleg\*innen anfangs gemeint haben, dass AP2 sehr schnell imstande sein werde, Spritzen und Medikamente verabreichen zu können.

I: „Können Sie mir sagen, wie die Arbeit in der Institution für Sie begonnen hat?“ (Z. 14)

AP2: „((Ok)). Wie hab' ich angefangen? Ja ja. Also ich hab' 1997 hier als diakonische Helferin angefangen. Da gab's dieses Haus (Name) nur den Altbau. Das waren drei Ebenen à 12 Bewohner (.) und ich weiß noch wie heut' ich bin gekommen und ich bin eingelernt worden und das erste was es hieß; „Naja Spritzen und Medikamente verteilen das wirst du auch ganz schnell hier °können°.“ Und das war dann so so diese Anfangszeit. Wir haben zu (.) zweit morgens die 12 Bewohner versorgt (.)°und was haben wir noch immer so am Anfang?°. Das war eigentlich relativ äh viel schnell ähm learning by doing. Das und das wird gemacht. Und dann ging's los.“ (Z. 15-25)

### **Vordergründige Erzählung mit einer eingelassenen Beschreibung**

AP2 beginnt die Erzählung tief seufzend, indem sie sich selbst die Frage stellt, wie der Berufsstart in der Institution erfolgte. Durch diese nonverbale Lautäußerung dokumentiert sich, dass AP2 unangenehme Gemütsregungen gedanklich wieder zum Vorschein holt,

welche ihr stark in Erinnerung geblieben sind, was durch das betont gesprochene „wie heut“ (Z. 19) zum Ausdruck kommt. Denn als pflegerisch völlig unqualifizierte und auch nicht ausgebildete diakonische Helferin ist ihr aufgetragen worden, per Lernen am Modell („und ich bin eingelernt worden, Z. 19) Spritzen und Medikamente zu verabreichen („Naja Spritzen und Medikamente verteilen das wirst du auch ganz schnell hier °können“, Z. 20-21). Dabei spricht AP2 „ganz schnell“ betont. Ein schnelles Funktionieren sowie ein Handeln ohne jegliches Basiswissen ist von AP2 als Neuling in der Institution erwartet worden, wenngleich keine Könnerschaft, sondern große Unsicherheit bestanden hat, was AP2 durch das leise gesprochene „können“ ausdrückt. Dass sich diese Situation bei AP2 gedanklich eingepägt hat („und ich weiß noch wie heut“, Z. 18-19) und zu Beginn seufzend gesprochen worden ist, verweist auf eine durchaus belastende Zeit für AP2. Indem AP2 im weiteren Interviewverlauf erzählt, dass das Arbeiten schnell durch Learning by Doing erfolgt ist („äh viel schnell ähm Learning by Doing, Z. 23), zeigt auf, dass das Lernen ziemlich rasch durch unmittelbares Anwenden stattgefunden hat. In dieser kurzen Passage verwendet AP2 zweimal das Adjektiv „schnell“, was darauf hinweist, dass es sich hierbei um eine Fokussierungsmetapher handelt, welche auf die Orientierung von AP2 verweist, nämlich aufgetragene Arbeiten schnell zu erledigen, sprich schnell zu funktionieren.

Vergleicht man nun die Interviewpassage von AP2 mit den Sequenzen von AB1 und AB2, so wird deutlich, dass allen ein Handeln durch Lernen am Modell und ein Learning by Doing, also ein Handeln ohne Basiswissen, gemeinsam ist. Denn alle drei Probandinnen verfügen zu diesem Zeitpunkt über keine berufliche Qualifikation. Gleichsam sind alle Akteurinnen daran orientiert, sich den Arbeitsbedingungen anzupassen und diese zu akzeptieren, um dadurch schnell funktionsfähig zu sein.

### **Zusammenfassung**

Beim *Typus Schnelles Funktionieren* agieren Neulinge nach dem Prinzip Lernen am Modell und Learning by Doing, ohne über eine Berufskompetenz zu verfügen. Die habituelle Handlungsorientierung ist am schnellen Funktionieren ausgerichtet. Der modus operandi sowie das opus operatum der Institution bleibt so beständig.

Einen deutlichen Kontrast zum *Typus Schnelles Funktionieren* zeigt der *Typus Teamkompetenz nutzen* welcher nun rekonstruktiv dargestellt wird.

#### **8.1.1.2 Typus Teamkompetenz nutzen**

Eine Haltung, in der die Kompetenz des Teams hilfreich angenommen wird, kann bei AB2 und AP1 rekonstruiert werden. Betreffende Interviewsequenzen werden nun analysevergleichend aufgezeigt.

**Interviewsequenz mit AB2 2 (Z. 114-127)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin, wie sich der Berufsstart in der Institution gestaltet hat, führt AB2 aus, dass sie vom gesamten Kollegium zwei Jahre lang Unterstützung erhalten hat. Bei Unklarheiten hat sie das nötige Wissen beim Kollegium eingeholt. Inzwischen fühlt sich AB2 im Arbeiten mit dem Kollegium und den Bewohner\*innen sicher.

I: „Können Sie mir sagen, wie die Arbeit in der Institution für Sie begonnen hat?“ (Z. 114)

AB2: „Alle alle mir geholfen haben. Ich ich habe vielleicht Probleme ich ich frage immer was mache ich oder vielleicht Computer ich nicht gut schreiben äh oder setzten ich immer °fragen und ja gerne helfen° ja @.@. Ja jetzt klappt. Zwei Jahren geholfen (.) jetzt klappt. Ja ich Bewohner auch ich kenne alles. Ja Arbeitskollege und Bewohner.“ (Z. 115-126)

**Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Bewertung**

In dieser Beschreibung dokumentiert sich, dass AB2 für die durchaus lange Zeitspanne von zwei Jahren vom gesamten Team Arbeitsunterstützung benötigt hat und diese auch erleichtert, dankend und vertrauensvoll angenommen und genutzt hat, was durch das betonte Sprechen „Alle alle“, ausgedrückt wird. Denn ohne diese soziale Kollegialität und Toleranz wäre es AB2 nicht möglich gewesen, den Beruf Alltagsbegleiterin überhaupt auszuüben. Indem AB2 schildert, bei Schwierigkeiten stets das Team kontaktiert zu haben, („Ich ich habe vielleicht Probleme ich ich frage immer, Z. 119), zeigt sich, dass AB2 eine aktive Rolle bei der Bewältigung der beruflichen Defizite eingenommen hat, indem sie eigenständig Kolleg\*innen kontaktiert und die eigenen Defizite transparent mitgeteilt hat. Dies dokumentiert, dass es AB2 ein ehrliches Anliegen gewesen ist, den eigenen beruflichen Mangel zu minimieren. Dabei hat sie die Kompetenz des Teams aktiv eingefordert und genutzt, um selbständig den anvertrauten Arbeitsbereich meistern zu können („...immer °fragen und ja gerne helfen°, Z. 120). AB2 benutzt in dieser kurzen Interviewpassage zweimal die Kombination Adverb und Verb „immer fragen“. Daran lässt sich herauslesen, dass es sich hierbei um eine Fokussierungsmetapher handelt. Die zentrale Orientierung von AB2 war es, bei einem Wissensdefizit stets das Kollegium zu fragen und deren Wissen vertrauensvoll zu nutzen, um so gut handlungsfähig sein zu können. AB2 ist somit an einer vertrauensvollen Teamunterstützung orientiert gewesen. Dabei hat sie dieses Teamwissen generell akzeptiert. Indem AB2 dies leise spricht, lässt sich aufzeigen, dass sie dies vorsichtig getan hat. Dass zwischenzeitlich berufliche Fähigkeiten entstanden sind, dokumentiert AB2 erfreut mit einem kurzen Lachen („Ja @.@, Z. 123) und einer positiven Selbstbewertung („Ja jetzt klappt, Z. 123). Durch solch eine Vorgehensweise bleibt allerdings der bestehende modus operandi der Institution erhalten.

Einen positiven Gegenhorizont hierzu findet sich auch in folgenden zwei Interviewpassagen mit AP1.

**Profil der Interviewakteurin AP1**

AP1 ist im jungen Erwachsenenalter und kommt aus Deutschland. Nach der Schulausbildung hat sie eine Ausbildung zur Verkäuferin in der Modebranche abgeschlossen und in diesem Beruf noch ein Jahr gearbeitet. Danach hat sie den Beruf der Altenpflegerin erlernt. AP1 hat im Zeitraum der letzten sechs Jahre in fünf verschiedenen stationären Einrichtungen der Altenpflege gearbeitet, bevor sie zum jetzigen Arbeitgeber gewechselt hat. Laut ihren Angaben ist sie hier zu 85 % VK angestellt.

**Gesprächssituation mit AP1: 35 Minuten Gesprächsdauer**

AP1 kommt pünktlich nach dem Frühdienst zum Interview. Die Gesprächssituation hat sich schwierig gestaltet, denn AP1 hat mitgeteilt, sehr müde zu sein und keine Arbeitspause gehabt zu haben. AP1 hat wenig narrativ und ausführlich gesprochen, weshalb häufig immanent nachgefragt werden musste, um das Gespräch im Fluss zu halten.

**Interviewpassage mit AP1 (Z. 46-49)**

AP1 spricht davon, dass es pflegerische Situationen gegeben hat, wo das autonome Arbeiten anhand eigener Aufzeichnungen noch nicht möglich gewesen ist. Das Nachfragen bei wissenden Kolleg\*innen ist dann zielführend gewesen.

AP1: „Es gab halt immer wieder noch Fragen wo ich jetzt unsicher war und gefragt hab' ob das isch oder wie ist das jetzt zum Beispiel jetzt (.) kein Unterhemd anzieht oder nur einen BH. So halt Sachen was man halt jetzt nicht direkt aufgeschrieben hatte.“ (Z. 46-49)

**Vordergründige Erzählung mit einer eingelassenen Beschreibung**

In dieser Beschreibung dokumentiert sich, dass sich AP1 an die Kolleg\*innen aktiv wendet, wenn das eigene methodische Vorgehen und das auf sich selbst verlassen können Grenzen setzt („...wo ich jetzt unsicher war und gefragt hab', Z. 46-47). Dabei wird deutlich, dass AP1 das Wissen der Kolleg\*innen nutzt und annimmt, Vertrauen zum Team hat. Gleichzeitig veranschaulicht dies, dass AP1 eine hohe Verantwortung den Bewohner\*innen gegenüber zeigt, indem das Fragen dazu führt, dass keine Pflegefehler verursacht werden. AP1 spricht diese Passage schneller, womit sie suggeriert, sich gedanklich an die eigene schnelle Arbeitsweise hineinzusetzen. Möglichst schnell und souverän sowie autark arbeiten zu können, ist das Ziel von AP1. Um dies bis ins Detail bewerkstelligen zu können, nutzt AP1 aktiv das höhere Wissen der Kolleg\*innen und richtet danach ihr berufliches Handeln aus. Der modus operandi bleibt in diesem eingegrenzten Handlungsfeld dann solange stabil, bis AP1 aufgrund der eigenen beruflichen Kompetenz diesen verändert.

In der nächsten Interviewpassage mit AP1 dokumentiert sich dieser positive Gegenhorizont erneut.

### **Interviewsequenz mit AP1 (Z. 79-86)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, welche positiven Teamsituationen in Erinnerung sind, meint AP1, dass sie allzeit Hilfestellung vom Kollegium erfahren hat, insbesondere beim Bewohner\*innenfrühstück und der räumlichen Orientierung.

I: „Welche positiven Erinnerungen haben Sie an das Team?“ (Z. 79)

AP1: „Ich muss mich kurz zurückversetzen @1@. Ähm ja die Kollegen waren auch schon alle gut auch mit dem Frühstück. Wer jetzt im Zimmer bekommt und wer nicht haben sie mir auch gesagt wo man rein gehen muss und später möchte oder wo dann (2) schlechter frühstückt haben dann auch alles hingerichtet auch wo ich jetzt vom Gang unsicher war oder von Zimmernummern. Haben sie auch immer gezeigt in welcher Richtung das Zimmer ist und (3) ja auch von den Kollegen. Man konnte jederzeit anrufen wenn man sich unsicher war oder Fragen hat.“ (Z. 80-85)

### **Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Beschreibung**

In dieser Bewertung dokumentiert sich, dass AP1 das Kollegium ganz allgemein positiv beurteilt. Dass sie das Frühstück exemplarisch benennt und dies betont spricht, weist darauf hin, dass diese positiv kollegiale Wahrnehmung sich nicht nur auf die Pflegenden, sondern auch auf die Alltagsbegleitungen und Betreuungsassistent\*innen bezieht, da während des Bewohner\*innenfrühstücks multiprofessionell zusammengearbeitet wird. Das Fürsorgehandeln, welches AP1 dankend und vertrauensvoll annimmt, ist somit auf den Personalmix bezogen. Dass AP1 bei eigenem Wissensmangel die Könnerschaft des Kollegiums nutzt, um eine qualitative Arbeitsleistung erbringen zu können, dokumentiert sich auch hier („Man konnte jederzeit anrufen wenn man sich unsicher war oder Fragen hat“, Z. 85).

### **Zusammenfassung**

Kennzeichnend für den *Typus Teamkompetenz nutzen* ist, dass bei vorhandenem Wissensmangel das vorhandene Wissen des multiprofessionellen Kollegiums vertrauensvoll und aktiv genutzt wird, um beruflich in einer guten Qualität handlungsfähig sein zu können. Dabei bleiben *modus operandi* und *opus operatum* der Institution solange bestehen, bis diese durch eine eigene souveräne Handlungskompetenz abgelöst werden.

Einen starken Gegensatz zum *Typus Schnelles Funktionieren* sowie zum *Typus Teamkompetenz nutzen* zeigt der *Typus Berufliche Souveränität*, der nun aufgezeigt wird.

#### **8.1.1.3 Typus Berufliche Souveränität**

Eine Haltung der *Beruflichen Souveränität* kann bei BA3 und AP1 rekonstruiert werden. Betreffende Sequenzen werden nun analysevergleichend dargestellt.

### **Profil der Interviewakteurin BA3**

BA3 befindet sich im mittleren Erwachsenenalter und kommt aus Deutschland. Sie hat zunächst ein zweijähriges künstlerisches Basisstudium an der Freien Kunstschule abgeschlossen und im Anschluss daran eine Ausbildung zur Ergotherapeutin absolviert. BA3

arbeitet seit mehr als 30 Jahren in der Institution, anfangs als Ergotherapeutin und dann als Betreuungsassistentin. Gemäß ihren Angaben ist sie hier zu 100 % VK angestellt.

### **Gesprächssituation mit BA3: 50 Minuten Gesprächsdauer**

BA3 kommt pünktlich zum Interview, das in ihrer Freizeit stattgefunden hat. Die Gesprächssituation mit BA3 hat sich entspannt gestaltet, da sie häufig erzählend gesprochen und auf exmanente Fragen sowie immanentes Nachfragen gezielt geantwortet hat.

### **Interviewsequenz mit BA3 (Z. 13-39)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, wie die Arbeit in der Institution angefangen hat, meint BA3, dass sie seit mehr als 30 Jahren in der Institution beruflich tätig ist. Dabei erinnert sie sich noch an frühere Gebäude. BA3 war früher als Ergotherapeutin angestellt und ist aktuell der Berufsgruppe Betreuungsassistentenz zugeordnet.

I: „Können Sie mir sagen, wie die Arbeit in der Institution für Sie begonnen hat?“ (Z. 13)

BA3: „Ja also ich arbeite schon seit 1983 im (Name Institution). Das ist eine sehr lange Zeit. Und ä:h ja da gab's noch das alte Haus (Name Haus). Und ich hab' die (.) ja es hieß damals ich bin ja Ergotherapeutin von Beruf. Äh in- ja inzwischen heißt es soziale Betreuung und äh ich (.) hab' so die Gruppe eine Gruppe übernommen die da kamen die Bewohner vom Hau:s vom gesamten Haus kamen in den ;Raum;. Zum größten Teil haben die Frauen gestrickt und °was war° Körbe geflochten. Es wurde Holz gemacht. Holz bearbeitet von manchen Männern und (((. ;jā;)) es gab' einen großen Stricktisch und dann (.) ich hab' dann so langsam verschiedene äh (.) Möglichkeiten dazu gebracht wie ‚Batik Seidenmalerei oder auch mal was anderes Kreatives.. Ich hab' Backen dazu gebracht und ä:h ja es waren halt bestimmte mit Bewohner die dann da in den Raum kamen. "Wir hatten von Montag bis Freitag freitags hatten wir dann so einen Wochenabschluss mit allen die in die Ergotherapie kamen und äh da haben wir vormittags gebacken und nachmittags haben wir einen gemütlichen Nachmittag gemacht mit Programm und (.) ja." (Z. 14-39)

### **Vordergründige Erzählung mit einer eingelassenen Bewertung und einer Beschreibung**

In dieser Erzählung dokumentiert sich, dass BA3 seit mehreren Jahrzehnten in der Institution als Ergotherapeutin tätig ist und somit diese Einrichtung in- und auswendig kennt sowie dass der Beruf von BA3 namentlich der Qualifikation der Betreuungsassistentenz zugeordnet worden ist, was die berufliche Kompetenz von BA3 nicht widerspiegelt und was BA3 auch wichtig ist, da sie ihre Berufsbezeichnung explizit mitteilt und dies betont spricht („ich bin ja Ergotherapeutin von Beruf, Z. 20). Hierbei setzt BA3 zudem eine bewusste Distinktion zu den Angehörigen der Berufsgruppe, die über keine Ausbildung verfügen, sondern lediglich über einen Qualifikationsnachweis als zusätzliche Betreuungskraft nach §§ 43b, 53c SGB XI. Im weiteren Interviewverlauf erzählt BA3, früher mit Bewohner\*innen eines gesamten Hauses in einem Betreuungsraum Strick-, Flecht- und Holzarbeiten durchgeführt zu haben und sukzessive das Betreuungsrepertoire kreativ erweitert zu haben. Indem sie hierbei seufzend und mit einer schwach sinkenden Intonation spricht, („und (((. ;jā;))“, Z. 20), drückt BA3 Weh-

mut an vergangene Zeiten aus. BA3 beschreibt die Beschäftigungsarbeit mit den Bewohner\*innen sehr detailliert und ausgiebig, wodurch sich dokumentiert, dass sie zielorientiert und konzeptionell vorgeht („Montag bis Freitag, freitags hatten wir dann so einen Wochenabschluss“, Z. 35), um Unterstützungsangebote für die Bewohner\*innen so zu gestalten, dass diese eine Stärkung in der alltäglichen Selbstversorgung sowie einer Produktivität in der Freizeit erfahren. Das Handeln von BA3 orientiert sich folglich dessen an deren beruflicher Könnerschaft und zugleich am wahrgenommen werden dieses kompetenten Handelns. Auch in der nun folgenden Interviewpassage mit AP1 lässt sich dieser positive Gegenhorizont dokumentieren.

### **Interviewpassage mit AP1 (Z. 22-29)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, wie die Arbeit in der Institution angefangen hat, spricht AP1 davon, dass sie aufgrund des Fremdseins in der Institution vor dem ersten Arbeitstag schlecht geschlafen hat und dass sie sich am ersten Arbeitstag bei den neuen Kolleg\*innen vorgestellt hat. Nachdem ihr die Räumlichkeiten der Institution präsentiert worden sind, hat sie sich Dienstkleidung angezogen. Die ersten Arbeitstage hat AP1 eine Pflegeperson begleitet. Dann bewältigt sie anhand von Notizen die Arbeitstage eigenständig.

I: „Können Sie mir sagen, wie die Arbeit in der Institution für Sie begonnen hat?“ (Z. 22)

AP1: „Also der erste Tag da war halt die Nacht schon komisch weil neue Kollegen dann neue alles neu wieder und dann wieder und ja und wo ich dann hier her kam hab' ich mich halt oben vorgestellt und gesagt: „Ich bin jetzt die neue Kollegin.“ Und hab' mich auch immer vorgestellt bei allen mit Namen und ähm (.) ja und dann hatten wir alles ich weiß nicht mehr welche Kollegin das war halt dann alles gezeigt: Die Umkleiden. Und dann hab' ich mich umgezogen. Und dann alles gezeigt wo was sich im Dienstzimmer befindet. Dann die ersten Tage bin ich ja nur mitgelaufen dass ich die Bewohner kennenlerne. Mir alles Notizen machen kann und ich hab' für mich halt immer Notizen gemacht jetzt grad welcher Bereich das ist weil es gibt ja (Name Bereich) und (Name Bereich). Ich hab' im Haus (Name Haus) angefangen. Und dann hab' ich mir halt immer Zimmernummern aufgeschrieben im Frühdienst was für Bewohner und was und was wichtig ist. Was zu beachten ist und wann er ungefähr aufsteht Hörgeräte Zahnprothese was er alleine kann und so ein bisschen. Und dasselbe hab' ich dann auch in der Spätschicht gemacht. Und das war für mich halt schon 'ne sehr große Hilfe dass ich immer meinen Spickzettel so hatte. Und dann wusste ich: „Ok bei dem Bewohner ist das und das zu machen“. Auch die Reihenfolge. Wen kann man zuerst wen später machen nach dem Frühstück. Und das hat eigentlich sehr gut geholfen. Ich hab' das früher auch immer schon gemacht so `ne Liste und dadurch bin ich halt auch schneller dann hab' ich mich selber auch eingearbeitet zu den Bewohnern.“ (Z. 23-29)

### **Vordergründige Erzählung mit einer eingelassenen Bewertung, einer Argumentation und einer Beschreibung**

Hier dokumentiert sich, dass AP1 wegen des neuen Arbeitsplatzes aufgeregt gewesen ist, obwohl dies nicht der erste Berufsstart für sie gewesen war. Dass AP1 die neuen Kolleg\*innen als Ursache für das aufgeregt sein benennt, zeigt, welche große Wichtigkeit das Team für AP1 einnimmt. AP1 stellt sich namentlich und auch als neue Kollegin vor („Ich bin jetzt die neue Kollegin, Z. 25). Dies verdeutlicht, dass AP1 sich professionell und höflich bei den

neuen Teammitgliedern präsentiert. Zugleich bezeichnet sie sich als neue Kollegin, wodurch sie den Wunsch nach Teamzugehörigkeit signalisiert. Dieses Anliegen verstärkt AP1, indem sie sich nach dem Zeigen der Räumlichkeiten Berufskleidung angezogen hat, wodurch sie Teamzugehörigkeit auch per Kleidung bekundet. Gleichzeitig präsentiert sie sich hierdurch in einer souveränen Arbeitsbereitschaft. AP1 spricht diese Passage ruhig, was Gelassenheit widerspiegelt. Sie war in ihrer Handlungsorientierung zunächst daran ausgerichtet, bei den neuen Kolleg\*innen einen souveränen Eindruck zu hinterlassen. AP1 erzählt weiter „die ersten Tage bin ich ja nur mitgelaufen“, Z. 29. Indem AP1 das Adverb „nur“ verwendet, drückt sie aus, den anfänglichen Verantwortungsbereich nicht anspruchsvoll angesehen zu haben. Im weiteren Interviewverlauf beschreibt sie die eigene systematische Vorgehensweise der Einarbeitung in den Arbeitsbereich („... und ich hab' für mich halt immer Notizen gemacht,“, Z. 31). Zwar ist AP1 anfangs mit einer Kollegin mitgelaufen und hat hierbei sicherlich auch durch Lernen am Modell gelernt. Dennoch zeigt AP1 berufliche Selbstständigkeit, indem sie auf Berufs- und Erfahrungswissen sowie bewährte Methoden zurückgreift und in der Lage ist, Prioritäten zu setzen („Was zu beachten ist“, Z. 37; „... Auch die Reihenfolge, Z. 41; „Ich hab' das früher auch immer schon gemacht so 'ne Liste, Z. 43; „...dann hab' ich mich selber auch eingearbeitet zu den Bewohnern“, Z. 44). Hier dokumentiert sich, dass AP1 systematisch und konzentriert an das zukünftige Arbeitsfeld herangeht und zügig eine souveräne Arbeitsleistung erbringen möchte, so dass gezeigt werden kann, dass die Handlungsorientierung von AP1 an einer beruflichen Souveränität ausgerichtet ist.

Vergleicht man die Interviewsequenzen von BA3 und AP1, so kann festgehalten werden, dass beide Akteurinnen das Verhaltensmuster des zielorientierten konzeptionellen Handelns aufweisen und daran orientiert sind, als berufliche Könnner zu handeln.

### **Zusammenfassung**

Der Typus *Berufliche Souveränität* handelt beim Erschließen neuer Aufgabengebiete zielorientiert, systematisch und konzeptionell. Dabei werden Unterstützungs- bzw. Pflegeangebote situativ und bedarfsgerecht für Bewohner\*innen gestaltet. Zwar werden auch Lernmethoden wie das Lernen am Modell genutzt, um komplexe Handlungssituationen erst einmal kennenzulernen, allerdings werden diese dann durch berufliche Könnerschaft modifiziert bzw. ersetzt. Unverzögliches autarkes Handeln auf der Basis der beruflichen Souveränität ist die Orientierung. Der modus operandi sowie das opus operatum der Institution erfährt dadurch im Laufe seiner Zeit einen Wandel.

### 8.1.1.4 Übersichtstabelle Typik Neuling im Team: Typen und Handlungsorientierungen

Typus <b>Schnelles Funktionieren</b>	Typus <b>Teamkompetenz nutzen</b>	Typus <b>Berufliche Souveränität</b>
Neulinge agieren nach dem Prinzip Lernen am Modell und Learning by Doing. Die habituelle Handlungsorientierung ist am schnellen Funktionieren ausgerichtet. Der modus operandi sowie das opus operatum der Institution bleiben beständig.	Neulinge nutzen bei vorhandenem Wissensmangel das vorhandene Wissen des multiprofessionellen Kollegiums aktiv und vertrauensvoll, um beruflich in einer guten Qualität handlungsfähig sein zu können. Der modus operandi und das opus operatum der Institution bleiben solange bestehen, bis diese durch eine eigene souveräne Handlungskompetenz abgelöst werden.	Neulinge nutzen Lernmethoden wie das Lernen am Modell, um komplexe Handlungssituationen erst einmal kennenzulernen. Diese werden dann durch berufliche Könnerschaft modifiziert bzw. ersetzt. Der modus operandi sowie das opus operatum der Institution erfahren dadurch einen Wandel. Neue Aufgabengebiete werden zielorientiert, systematisch und konzeptionell erschlossen. Unverzügliches autarkes Handeln auf der Basis der beruflichen Souveränität ist die Orientierung. Für Bewohner*innen werden Unterstützungs- bzw. Pflegeangebote situativ und bedarfsgerecht gestaltet.

Tabelle 14: Typik Neuling im Team: Typen und Handlungsorientierungen

## 8.1.2 Typik Teamkooperation

Innerhalb der Typik Teamkooperation kann im Datenmaterial zwischen folgenden vier typischen Grundhaltungen unterschieden werden: *Intraprofessionelles Berufsausagieren*, *Funktionaler Personalmix*, *Gleichwertige Erwidmung* sowie *Achtsames Helfen*.

### 8.1.2.1 Typus Intraprofessionelles Berufsausagieren

Die Haltung *Intraprofessionelles Berufsausagieren* wird insbesondere bei BA1 und PH1 deutlich. Relevante Sequenzen werden nun analysevergleichend dargestellt.

#### Profil der Interviewakteurin BA1

BA1 befindet sich im mittleren Erwachsenenalter und hat eine Migrationsgeschichte. In Deutschland lebt sie seit 30 Jahren und in der Institution arbeitet sie seit neun Jahren als Betreuungsassistentin mit einer derzeit beginnenden Qualifikation zur Betreuungskraft nach §§ 43b, 53c SGB XI. In ihrem Heimatland hat sie zunächst eine Ausbildung zur Technischen Zeichnerin absolviert und diesen Beruf ein Jahr lang ausgeübt. Danach war sie für sechs Monate als Bürokauffrau tätig und im Anschluss daran hat sie eine Ausbildung zur Erzieherin abgeschlossen und für sechs Jahre in diesem Beruf gearbeitet. Gemäß ihren Angaben ist BA1 in der Institution zu 90 % VK angestellt.

**Gesprächssituation mit BA1: 55 Minuten Gesprächsdauer**

BA1 ist pünktlich zum Interviewtermin erschienen. Ihre Arbeitszeit beginnt nach dem Beenden des Interviews, wofür sie von der PDL freigestellt worden ist. Trotz eines kleinen sprachlichen Handicaps hat BA1 fließend gesprochen, so dass sich die Gesprächssituation natürlich gestaltet hat. Auf exmanentes Fragen ist BA1 in der Lage gewesen, gezielt zu antworten. Auch auf implizites Nachfragen ist von ihr überlegt geantwortet worden.

**Interviewsequenz mit BA1 (Z. 277-290)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, mit welchen Personen BA1 zusammenarbeitet, meint diese dazu, ausschließlich im Team der Betreuungsassistent\*innen zu arbeiten. Innerhalb dieses Teams gibt es Personen, die eine in-traprofessionelle Zusammenarbeit zwischenzeitlich ablehnen. BA1 arbeitet gerne in diesem Team. In diesem herrscht eine individuelle Arbeitsweise. BA1 ist mit dem Team zufrieden, vor allem dann, wenn durch dieses Festivitäten ausgerichtet werden.

I: „Mit welchen Personen arbeiten Sie zusammen?“ (Z. 277)

BA1: „Mit meinen Kolleginnen? Wir haben jetzt °zehn oder elf zusätzliche Betreuerinnen hier° und Betreuer. Wir haben auch einen Mann (Name des Betreuers). Und ähm (.) wir arbeiten zusammen. Aber (2) es gibt auch manche da die wollen mit den anderen nichts mehr zu tun haben. Aber ich arbeite gerne mit allen. Und ich versteh' mit allen ganz ganz ganz gut und ja die machen auch ihre Arbeit jede wie ihre Art ist und ja. Und wir haben eigentlich eine sehr gute Team. Besonders wenn eine Veranstaltung oder was in der Art arbeiten wir alle zusammen und jede macht was und ja und.“ (278-290)

**Vordergründige Beschreibung mit mehreren eingelassenen Argumentationen und Bewertungen**

In dieser Beschreibung lässt sich dokumentieren, dass BA1 nicht multiprofessionell denkt und agiert, sondern hierbei ausschließlich im eigenen beruflichen Milieu verhaftet ist. Dies wird deutlich, indem BA1 sofort damit beginnt, die Kolleg\*innen der Betreuungsassistenz leise aufzuzählen („Wir haben jetzt °zehn oder elf zusätzliche Betreuerinnen hier° und Betreuer“, Z. 282). Dies zeigt, dass sich BA1 der Betreuungsassistenz als teamzugehörig fühlt und ausschließlich mit diesen Kolleg\*innen arbeitet. Die Berufe Alltagsbegleitung und Pflege werden in diesem Zusammenhang nicht genannt. Obwohl BA1 das Arbeiten in diesem berufshomogenen Team als Zusammenarbeit bewertet („... wir arbeiten zusammen“, Z. 283), findet diese nicht statt, da es untereinander ablehnende Haltungen gibt („Aber (2) es gibt auch manche da, die wollen mit den anderen nichts mehr zu tun haben, Z., 284). Die fehlende intraprofessionelle Zusammenarbeit drückt sich auch anhand der individuellen Arbeitsweise der Betreuungsassistent\*innen aus („... und ja, die machen auch ihre Arbeit, jede wie ihre Art ist und ja“, Z. 287-288). Ein gut zusammenwirkendes Team im Sinne eines gemeinsamen Zielerreichens ist somit nicht gegeben, obwohl BA1 dies so bewertet („Und wir haben eigentlich eine sehr gute Team“, Z. 288). Woran BA1 dies festmacht, ist nicht zu erkennen. Es dokumentiert sich dennoch, dass die Betreuungsassistent\*innen, BA1 inbegriffen, sich zwar formal als

Team verstehen und sich auch bei Bedarf unterstützen, aber nicht als ein solches professionell fungieren. Denn Interaktionen mit Bewohner\*innen sind im betreuenden Handeln auf individuelle Sichtweise und Könnerschaft ausgerichtet und nicht auf Konzeption. Berufe wie Pflege und Alltagsbegleitung kommen gedanklich und deshalb im aktiven Zusammenwirken nicht vor. Das berufliche Handeln orientiert sich an der persönlichen Sichtweise einer guten Betreuung. Dabei besteht das intraprofessionelle Team nur nach außen hin, in Abgrenzung zu den Berufsgruppen Alltagsbegleitung und Pflege.

Dass eine Teamzugehörigkeit nur intraprofessionell betrachtet wird, veranschaulicht auch die folgende Interviewsequenz mit BA1, in der nochmals immanent nach der Teamzugehörigkeit nachgefragt wird.

### **Interviewsequenz mit BA1 (Z. 291-298)**

Auf die immanente Nachfrage der Interviewerin danach, ob das Team ausschließlich aus Betreuungsassistent\*innen besteht, meint BA1 dazu, dass das so ist. Pflegende haben keinen Handlungsbezug zur Betreuungsassistenz. Pflegende bereiten lediglich Bewohner\*innen für das Essen im Speisesaal vor und bringen sie dort hin.

I: „Ist das Team ausschließlich, besteht es dann ausschließlich aus der Betreuung?“ (Z. 290)

BA1: L „Ja ja ja.“ (Z. 291)

I: „oder sind da auch Pflegekräfte dabei?“ (Z. 292)

BA1: L „Ne ne ne ne, nur Betreuung. Pflege hat mit uns nichts mehr zu tun. Die machen nur mit Leute fertig machen zum Essen bringen Sachen wechseln die bringen die Leute in Speisesaal und dann ;fertig;. Dann kommt unsere Arbeit.“ (Z. 291-298)

### **Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Beschreibung**

In dieser kurzen Passage dokumentiert sich erneut, dass BA1 Betreuungsassistenz und Pflege nicht als zusammenwirkendes Team ansieht, sondern lediglich als zwei Berufe, die aufeinander abgestimmten Arbeitsabläufen folgen. BA1 drückt dies auch durch ein mehrmals und auch betont gesprochenes „Ja, ja, ja“, Z. 292 und „Ne, ne, ne, ne, nur Betreuung“, Z. 294, aus.

Eine weitere intraprofessionelle Orientierung findet sich auch in der nun folgenden Interviewsequenz mit PH1.

### **Profil der Interviewakteurin PH1**

PH1 befindet sich im mittleren Erwachsenenalter und hat eine Migrationsgeschichte. In ihrem Heimatland hat sie eine Ausbildung zur Krankenschwester absolviert und vier Jahre in diesem Beruf gearbeitet. In Deutschland lebt sie seit zwei Jahren und auch in der Institution arbeitet sie seit dieser Zeit als Pflegehelferin, da in Deutschland ihre berufliche Qualifikation nicht anerkannt ist. PH1 absolviert derzeit einen Deutsch-Sprachkurs, um die berufliche Anerkennung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin zu bekommen. Gemäß ihren Angaben ist sie zu 80 % VK in der Institution angestellt.

**Gesprächssituation mit PH1: 47 Minuten Gesprächsdauer**

PH1 ist pünktlich nach dem Frühdienst zum Interviewtermin gekommen. Sie hat eine starke Sprachbarriere, weshalb sie nicht alle Fragen verstanden hat und deshalb immer wieder keine oder nicht auf die Fragen bezogene Antworten gegeben hat. PH1 ist ein narratives Erzählen nicht möglich gewesen, so dass viel immanent nachgefragt werden musste. Fragestellungen wurden daher möglichst einfach und zugleich offen formuliert.

**Interviewsequenz mit PH1 (Z. 77-98)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, mit welchen Kolleg\*innen im Arbeitsalltag zusammengearbeitet wird, spricht PH1 zunächst davon, dass die Stationsleitung freundlich zu ihr ist. Dann bewertet PH1 den eigenen beruflichen Werdegang als verzögert. Danach zählt sie die Anzahl der Pflegekräfte auf. Im Anschluss daran werden weitere Berufsgruppen genannt, die in der Institution tätig sind.

I: „Mit welchen Personen arbeiten Sie im Alltag zusammen?“ (Z. 77)

PH1: „Zusammen? Am (Name Station) äh mein Chefin ist Frau (Name Stationsleitung). Äh sie ist sie ist Krankenschwester von Beruf aber sie ist ä:h diese Station Chefin ja. Ich kann ä::h sie nur sagen sie ist ganz lieb zu mir ja. Ich kann des für alles mach' ich ;Umwege;. Äh gibt noch ä:h ein zwei drei zwei drei Krankenschwester. Und noch eine (.) sozusagen frische Krankenschwester ja und andere Leute ja. Äh::m (2) äh:m ich glaube es noch gibt Frauen in die Küche. Ich kann nicht sagen.“ (Z. 78-98)

**Vordergründige Beschreibung mit mehreren eingelassenen Bewertungen**

In dieser Beschreibung wird deutlich, dass ein berufliches Praxisagieren von PH1 ausschließlich mit Pfleger\*innen erfolgt und dabei insbesondere mit der Stationsleitung, welche examinierte Krankenschwester ist. Dass PH1 diese zu Beginn nennt, verdeutlicht den hohen Stellenwert dieser Person für PH1. Es ist ihr wichtig, in einem guten Verhältnis zu dieser Kollegin zu stehen, welche ihr sowohl im institutionellen Hierarchiestand als auch im beruflichen Bildungsstand überlegen ist. Eine rein sachlich-berufliche Beziehungsebene wird daher als eine persönlich-liebevolle Beziehungsebene betrachtet („Ich kann ä::h sie nur sagen, sie ist ganz lieb zu mir, ja., Z. 85). Interessant ist auch, dass PH1 in der Lage ist, alle Pflegepersonen einschließlich deren berufliche Ist-Situation aufzuzählen („Und noch eine (.) sozusagen frische Krankenschwester, Z. 88-89). PH1 interessiert sich für die Berufsgruppe der Pflegenden im Detail, im Gegensatz zu anderen Berufsgruppen, welche in der Institution tätig sind und daher zunächst nur mit „und andere Leute“, Z. 89, beschrieben werden. Im weiteren Interviewverlauf erfolgt nur noch eine Nennung der Alltagsbegleitungen, welche unsicher als „Frauen in die Küche“, Z. 93, bezeichnet werden. Hiermit tritt zum Vorschein, dass PH1 kein Wissen über den Beruf der Alltagsbegleitungen hat und folglich dessen auch kein Interesse an diesen, denn es ist ihr nicht möglich, deren korrekte institutionelle Berufsbezeichnung zu benennen. Betreuungsassistent\*innen werden überhaupt nicht genannt. Schon hier zeigt sich, dass PH1 ausschließlich am Arbeiten im Pflorgeteam orientiert ist und sich auf

dieses konzentriert. Dabei ist es ihr wichtig, eine wohlgesonnene Beziehungsebene zu haben.

Diese Haltung bestätigt sich auch in der nun folgenden zweiten Interviewpassage mit PH1 in Bezug auf die Betreuungsassistenz.

### **Interviewsequenz mit PH1 (Z. 304-321)**

Auf die immanente Nachfrage der Interviewerin danach, ob noch mit Kolleg\*innen des Berufs Betreuungsassistenz zusammengearbeitet wird, verneint PH1 dies. PH1 nimmt Betreuungsassistent\*innen während der Mittagszeit wahr und bei der Tätigkeit Spaziergehen. Berührungspunkte zu diesen hat sie nicht. Mit Alltagsbegleiter\*innen trifft sich PH1 außerhalb der Arbeitszeit. Jedoch kennt sie deren Aufgabengebiet nicht.

I: „Inwiefern arbeiten Sie mit Betreuungsassistentinnen zusammen?“ (Z 304)

PH1: „Ne ne mit Betreuungsassistenten ne. Sie sind da zurzeit wenn ist Mittagessen ja. Sie helfen Bisschen beim Ess:en oder beim Spazie:ren. Aber ich hab' nicht so viel Kontakt. Genau mit Alltagsbegleitern. Ä:h ä:h @wir treffen@ uns immer draußen. Im Altersheim nicht so oft weil sie sind ganze Zeit unten äh und ich weiß es nicht was machen sie unten aber ich hab' gesehen sie spazieren ä:h drauß:en und ich weiß es nicht weil ich °nicht so viel nicht so viel° genau.“ (Z. 305-321)

### **Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Beschreibung**

Hier lässt sich aufzeigen, dass PH1 nur wenig Berührungspunkte zu den Betreuungsassistent\*innen hat und folglich dessen auch nur marginal deren Aufgabengebiet kennt, denn als Beispiele werden lediglich das Mithelfen bei den Mahlzeiten und das Spaziergehen genannt. Interaktive Tätigkeiten mit den Bewohner\*innen, wie beispielsweise Bastelarbeiten, Lesestunden oder Bewohner\*innenmassagen, sind unbekannt. PH1 bewertet die beruflichen Berührungspunkte mit den Betreuungsassistent\*innen auch selbst als geringfügig, indem sie die Zusammenarbeit unter anderem vehement verneint („Ne ne mit Betreuungsassistenten ne“, Z. 305; „Aber ich hab' nicht so viel Kontakt“, Z. 309). Auch diese vehemente Verneinung lässt darauf schließen, keine beruflichen Berührungspunkte haben zu wollen. Interessant ist auch, dass PH1 das Aufgabengebiet der Alltagsbegleitung nicht nur nicht kennt, sondern diesen die beruflichen Tätigkeiten der Betreuungsassistenz zuordnet („...aber ich hab' gesehen sie spazieren ä:h drauß:en“, Z. 315), obwohl sie sich mit Angehörigen dieser Berufsgruppe in ihrer Freizeit trifft. Dies verdeutlicht noch mehr, dass PH1 nur am intraprofessionellen Arbeiten im Pflorgeteam orientiert ist.

Vergleicht man nun das habituelle Agieren von BA1 und PH2, so lässt sich aufzeigen, dass beide Akteur\*innen sich als intraprofessionell teamzugehörig betrachten, wenngleich BA1 keine intraprofessionelle Zusammenarbeit vorweisen kann, da sich die Teammitglieder der Betreuungsassistenz gleichzeitig als Individualisten verstehen. Parallelen zeigen sich auch im Verhalten gegenüber den Teammitgliedern. So verhalten sich beide Personen so, dass

ein zwischenmenschliches und harmonisches Miteinander gewährleistet wird, wodurch die soziale innere Verbundenheit zum Ausdruck kommt.

### **Zusammenfassung**

Kennzeichnend für den *Typus Intraprofessionelles Berufsagieren* ist, dass sich das berufliche Selbstverständnis ausschließlich auf die eigene berufliche Disziplin beschränkt. Das große multiprofessionelle Team spielt keine Rolle. Gedacht und gearbeitet wird nur innerhalb des Mikromilieus, für das man sich ausschließlich interessiert. Dabei ist man innerhalb dessen bedacht, sehr freundlich und durchaus persönlich mit den Kolleg\*innen zu interagieren, um beruflich akzeptiert zu sein. Ein interprofessionelles Interesse ist nicht vorhanden.

Einen unverkennbaren Kontrast zum *Typus Intraprofessionelles Berufsagieren* zeigt der *Typus Funktionaler Personalmix*, welcher nun aufgezeigt wird.

#### **8.1.2.2 Typus Funktionaler Personalmix**

Eine zweckgerichtete Haltung bezüglich eines Personalmix kann bei AB1, AB2, BA3 und AP2 nachgewiesen werden. Betreffende Sequenzen werden nun analysevergleichend dargestellt.

#### **Interviewsequenz mit AB1 (Z. 14-22)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, mit welchen Berufsgruppen AB1 in der Institution zusammenarbeitet, spricht AB1 davon, dass sie mit allen Berufsgruppen zusammenarbeitet, damit es den Bewohner\*innen gut geht.

I: „Mit welchen Berufsgruppen arbeiten Sie?“ (Z. 14)

AB1: „Äh Arbeitsgruppen ja Pflegekräfte und Betreuungsassistent und wir arbeiten alle zusammen weil das ist sehr wichtig für den Bewohner ja.“ (Z. 15-22)

#### **Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Argumentation**

In dieser sehr knappen Beschreibung, was dem Sprachdefizit von AB1 geschuldet ist, dokumentiert sich, dass AB1 multiprofessionell denkt und agiert und nicht in der eigenen Berufsgruppe verweilt. Denn AB1 kennt trotz Sprachbarriere und im Gegensatz zu PH1, die Berufsbezeichnungen der beiden anderen Berufsgruppen, was darauf hinweist, dass AB1 an Pflegenden und Betreuungsassistent\*innen interessiert ist. Eine multiprofessionelle Zusammenarbeit findet also statt. Auf welche Art und Weise diese umgesetzt wird, teilt AB1 nicht mit. Dass AB1 dies als notwendig für Bewohner\*innen begründet, veranschaulicht, dass sie die Bedürfnisse der Bewohner\*innen in das Zentrum ihres beruflichen Handelns stellt. Ziel ist es, für die Bewohner\*innen größtmögliche Lebensqualität zu garantieren. Um

dies zu erreichen, verlässt sie das berufsvorrangige Denken und geht interprofessionelle Kooperationen ein. Dabei erkennt sie die berufsspezifischen Kompetenzen der jeweiligen Berufsgruppen an, um im Gesamten ein gutes Zusammenspiel zu erreichen.

In der nun folgenden Interviewsequenz mit AB1 zeigt sich situativ die Art und Weise des Zusammenwirkens der Berufsgruppen.

### **Interviewsequenz mit AB1 (Z. 24-37)**

AB1 spricht davon, dass sie in Deutschland als Alltagsbegleiterin arbeitet, wohingegen sie im Heimatland den Beruf Pflegehelferin ausgeübt hat. Für AB1 ist es aufgrund dessen nicht schwierig, bei Pflegeausfällen diese zu kompensieren. AB1 meint, dass die dadurch entstehenden Lücken in der Alltagsbegleitung durch Betreuungsassistent\*innen geschlossen werden.

AB1: „Ähm gut. Zum Beispiel wenn bin gekommenen ähm ich bin Alltagsbegleiterin von Beruf aber habe auch bei uns in Heimat dort ich habe gearbeitet als Pflegehelfer. Und das ähm (2) ähm °wie sagt man°? Ja ist äh ich habe keine Problem mit Pflege und zu arbeiten ja und oft wenn jemand fehlt °ich bin da°. Habe auch die Zeit ja und heute wenn bin gekommen und (.) schon war ein bissle stressig weil **eine fehlt** was wir machen und so. Und dann eine Betreuungsassistentin sie arbeitet in Küche statt mich und ich bin in der Pflege gegangen ja genau. Und schon alles ist @gut klappt@.“ (Z. 30-37)

### **Vordergründige Erzählung mit mehreren eingelassenen Bewertungen, einer Argumentation und einer Beschreibung**

In dieser Erzählung von AB1 wird deutlich, dass diese - obwohl sie über eine Qualifikation und Erfahrungswerte in der Pflegehilfe verfügt - aktuell nicht in diesem Beruf arbeitet. Dennoch ist davon auszugehen, dass AB1 aufgrund dieser pflegerischen Könnerschaft eine berufliche und emotionale Verbundenheit zu den Pflegenden der Institution aufweist („äh ich habe keine Problem mit Pflege und zu arbeiten“, Z. 30-31). Dies wird auch dadurch deutlich, dass AB1 regelmäßig und gerne Pflegetätigkeiten dann übernimmt, wenn Pflegekräfte ausfallen, und diesbezüglich eine Verlässlichkeit zeigt („...ja und oft wenn jemand fehlt °ich bin da°, Z. 31). Damit drückt AB1 nicht nur aus, multiprofessionell einsatzfähig, sondern auch eine Stütze der Institution zu sein. Indem AB1 dies leise spricht, weist dies auf Unsicherheit hin und suggeriert durchaus die Hoffnung, für Pflegetätigkeiten abgerufen zu werden. Dass AB1 Pflegetätigkeiten gerne übernimmt zeigt sich auch dadurch, dass sie dies ausdrücklich mit Zeitressourcen begründet („...habe auch die Zeit ja“, Z. 31), was durchaus Fragen aufwirft. Im Widerspruch hierzu steht auch die Aussage, dass der heutige Arbeitsbeginn von AB1 als etwas anstrengend empfunden worden ist, weil eine Pflegekollegin ausgefallen ist und eine kompensierende Arbeitsaufteilung zu erfolgen hatte. Dabei ist die aktuelle Neuaufteilung dahingehend erfolgt, dass AB1 Pflegeaufgaben übernommen hat und eine Betreuungsassistentin den Küchendienst. Hierbei wird deutlich, dass das multiprofessionelle Team das Ausfallmanagement selbst durchführt, indem es sich einvernehmlich abspricht

und sich gegenseitig beruflich vertritt. So vertreten Alltagsbegleitungen Pflegende und Betreuungsassistent\*innen vertreten Alltagsbegleitungen. Die entstandene Lücke in der Betreuungsassistenz wird allerdings nicht geschlossen. Hierdurch lässt sich Folgendes aufzeigen: Alle multiprofessionellen Praxisakteur\*innen handeln nach einem beruflichen Kompensationsprinzip, mit der Zielsetzung, die Institution funktionsfähig zu halten. Dabei wird dem Erhalt der Pflegefunktion die höchste Priorität zugesprochen, gefolgt von einer funktionierenden Alltagsbegleitung. Die Bewohner\*innenbetreuung durch die Betreuungsassistenz verliert hierbei im multiprofessionellen Kontext völlig an Bedeutung und demzufolge auch der Beruf der Betreuungsassistenz. Das reine Funktionieren nach dem Prinzip „satt und sauber“ ist von Belang. Eine Betreuung der Bewohner\*innen findet somit nicht statt und erhält dadurch nachgeordnete Bedeutung. AB1 ist mit dieser Lösung überaus zufrieden und betrachtet diese als gelungen, was AB1 durch kurz lachendes Sprechen ausdrückt („Und schon alles ist @gut klappt@“, Z. 37). Ein professionspersoneller Ausgleich erfolgt nicht. Ein Organisationsfunktionieren ist ausschließliches Ziel und dabei machen alle mit. Gewinnbringend ist solch ein Agieren im Personalmix insofern, dass es manchen Akteur\*innen ermöglicht, in der Pflege tätig zu sein sowie ein Aufrechterhalten der Betriebsfunktion gewährleistet wird, ohne Zusatzpersonal einplanen zu müssen.

In der nächsten Interviewsequenz mit AB2 findet sich diese homologe Orientierung ebenso.

### **Interviewsequenz mit AB2 (Z. 16-37)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, welche Erfahrungen der Zusammenarbeit gemacht werden, führt AB2 aus, dass ein gegenseitiges Unterstützen aller Berufsgruppen vorhanden ist und dass dies für ein gutes Gelingen erforderlich ist.

I: „Können Sie mir sagen, wie Sie Ihre Kolleginnen im Zusammenarbeiten erleben?“ (Z. 16)

AB2: „Mhm. Ja äh alle ähm arbeiten helfen äh mir immer. Helfen es ist wichtig gut zu arbeiten weil ähm weil einander helfen. Kol- Kollege und Kolleginnen beide Alltagsbegleiter und Alltagsbegleiterin Fachkräfte auch helfen alle helfen ja. Beide gleich. Beide gleich ja. Beide helfen. "Äh wenn jemand vielleicht wenn jemand äh nicht selber essen sie äh vielleicht ich habe vielleicht so viel arbeiten kein Zeit dann sie helfen oder ähm äh vielleicht Stuhlgang oder die andere Toilette bringen. Ja alles klappt @1@." (Z. 17-36)

### **Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Argumentation und einer Bewertung**

In dieser Beschreibung lässt sich aufzeigen, dass ein gegenseitiges Unterstützen von Alltagsbegleiter\*innen und Pflegefachkräften erfolgt und dass AB2 dies argumentativ als notwendig bewertet, um gute Arbeitsergebnisse zu erzielen („...es ist wichtig gut zu arbeiten“, Z. 21). Dabei schätzt AB2 das gegenseitige Unterstützen beider Berufsgruppen als ausgewogen ein. AB2 verwendet in dieser kurzen Sequenz mehrmals die Begrifflichkeit „helfen“

und „beide gleich“, was darauf hinweist, dass es sich hierbei um eine Fokussierungsmetapher handelt und die zentrale Orientierung von AB2 zum Vorschein bringt, nämlich das situative Wahrnehmen des Anderen und das gegenseitige aufeinander Achtgeben und Unterstützen für ein gutes Arbeitsgelingen. Dies beschreibt AB2 beispielhaft durch die Art und Weise des intra- und interprofessionellen Beistands („Äh wenn jemand vielleicht wenn jemand äh nicht selber essen sie äh vielleicht ich habe vielleicht so viel arbeiten kein Zeit dann sie helfen“, 34-35). AB2 verdeutlicht hier zudem, dass bei persönlichem Zeitdruck Hilfe gegeben wird, ohne dies erbitten zu müssen. Das Zusammenfungieren der Berufe funktioniert gut, gemäß der Bewertung von AB2, was durch ein abschließendes Lachen ausgedrückt wird („Ja alles klappt @1@“, Z. 36). Dabei beginnen sich die beruflichen Aufgaben zu vermischen. Eine professionelle Trennschärfe ist nicht mehr gegeben.

In der nächsten Interviewsequenz mit AB2 zeigt sich die Art und Weise der Zusammenarbeit der Berufsgruppen.

### **Interviewpassage mit AB2 (Z. 78-114)**

Auf die immanente Nachfrage der Interviewerin danach, wie das konkrete miteinander Arbeiten der unterschiedlichen Berufsgruppen aussieht, meint AB2 dazu, dass Betreuungsassistent\*innen und Pflegefachkräfte sich in der Küche und im Wohnbereich gegenseitig unterstützen. Im Rahmen der Dienstübergabe informiert man sich wechselseitig über den Zustand der Bewohner\*innen.

I: „Können Sie mir sagen, wie die Zusammenarbeit genau aussieht?“ (Z. 78)

AB2: „Beide äh intensiv. Betreuungs- Fachkräfte immer Gruppen. Beide helfen zusammenarbeiten. Draußen Küche und dann Wohnbereich. Ja im Wohnbereich. In der Küche auch manchmal ja. Und dann nachher ähm uns Dienstzimmer (.) ähm treffen und dann was machen oder was haben wir gemacht heute alle sprechen mhm. Was was passiert vielleicht Bewohner. Äh was hat sie gegessen oder nicht gegessen oder was ist passiert hingefallen oder nicht ja ja. Das ist gut.“ (Z. 79-114)

### **Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Bewertung**

AB2 beschreibt nochmals die Zusammenarbeit als ausgeprägt und bezieht sich hierbei auf die Berufe Betreuungsassistent\*innen und Pflegefachkräfte. Dabei zeigt sich, dass alle drei Berufsgruppen aufeinander zugehen, denn die Settings der Teamarbeit sind sowohl die Küche als auch die Wohnbereiche der Bewohner\*innen. Interessant ist auch, dass AB2 das gemeinsame Handling und den gemeinsamen Austausch zum Ausdruck bringt („...und dann nachher ähm uns Dienstzimmer (.) ähm treffen und dann was machen oder was haben wir gemacht heute alle, sprechen, mhm. Was was passiert vielleicht Bewohner“, Z. 106-107). Durch die Dienstübergabe mit allen Berufsgruppen kann aufgezeigt werden, dass jedes einzelne Teammitglied im jeweiligen Tätigkeitsfeld als wichtig und wertvoll erachtet wird, denn das Tageserleben und Tagesagieren wird einander mitgeteilt und es wird einander zugehört.

Die multiprofessionelle Zusammenarbeit wird somit als gewinnbringend betrachtet. Die Akteur\*innen sind sich in ihrem habituellen Handeln ergänzend orientiert. In der Performanz von AB2 fällt auf, dass eine starke Sprachbarriere vorliegt. Dies ist auch der Grund, weshalb ihr ein ausführlicheres und konkreteres Erzählen und Beschreiben nicht möglich ist.

Vergleicht man nun die Interviewsequenzen AB1 und AB2, dann kann aufgezeigt werden, dass beide Probandinnen das Verhalten des interprofessionellen Helfens und Kompensierens aufweisen. Sozusagen agieren sie nach dem Motto: „Da sein, wenn Not am Mann ist“. Beide haben das Ziel, das komplexe Stationsleben funktionsfähig zu halten, damit die Bewohner\*innen versorgt sind. Ein Interesse an allen Berufsgruppen ist dabei bei beiden vorhanden. Interessant ist auch, dass sowohl AB1 als auch AB2 das gute Funktionieren mit einem lachenden und durchaus saloppen „klappt“ ausdrücken, was von einer gewissen Lässigkeit zeugt.

Auch im nächsten Abschnitt mit BA3 ist dieser homologe Gegenhorizont zu sehen.

### **Interviewsequenz mit BA3 (Z. 234-241)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, welche Berührungspunkte Betreuungsassistent\*innen mit den beiden anderen Berufen haben, meint BA3 dazu, dass es Betreuungsassistent\*innen wichtig ist, sich bei Pflegefachkräften ein Feedback einzuholen, um eine gute Bewohner\*innenbetreuung zu ermöglichen.

I: „Können Sie mir sagen, bei was Sie sich mit Alltagsbegleitungen und Pflegenden austauschen?“ (Z. 234)

BA3: „(3) Äh wir haben dann zum Beispiel also auf bestimmte Bereiche wenn's drum geht dass die jetzt irgendwie mal jemand an einem anderen Platz sitzen soll sind sie auch schon so dass sie sagen: „Ah komm wir fragen jetzt die Teamleitung ob ob das so ok ist?“ Oder was er oder sie dazu meint. °Dass sie sich gegenseitig oder die Fachkraft dass sie ob das es besser wäre wenn jetzt so ein Rollstuhl eben auf einem anderen Platz ist weil es oft vom vom Platz her° nicht so reicht oder.“ (Z. 235-241)

### **Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Erzählung und einer Argumentation**

In dieser Beschreibung dokumentiert sich, dass Betreuungsassistent\*innen aktiv Pflegefachkräfte kontaktieren, um sich bei diesen sowohl ein beratendes Feedback einzuholen als auch sich gleichzeitig bei diesen rück zu versichern, ob die betreuerischen Ausführungen auf die ausgeführte Art und Weise in Ordnung sind („...ob ob das so ok ist?“, Z. 238). Um die bestmögliche Lösung bei der Bewohner\*innenbetreuung zu finden, werden Pflegekompetenzen genutzt. Die interprofessionelle Zusammenarbeit erfolgt hier nicht kompensatorisch, sondern im Nutzen und Austausch von Fachkompetenzen. Diesen interprofessionell gewinnbringenden Austausch beschreibt BA3 nochmals in der nächsten Interviewsequenz.

### Interviewsequenz mit BA3 (Z. 259-271)

BA3 hält den interprofessionellen Informationsaustausch über Bewohner\*innen für wesentlich, damit ein planbares und gelingendes Arbeiten erfolgen kann.

BA3: „(2) Ja wichtig ist mir dass wir dass man die Informationen die man vom Bewohner hat gegenseitig weiter gibt (.) was das Befinden vom Bewohner oder oder der Bewohner hat jetzt ein Problem. Äh da sagt der Bewohner sagt mir jetzt auch: °Oh ich° sagt zum Beispiel °ich hab' jetzt äh Probleme mit der Zahnprothese äh.“ Dann sag' ich: „Ich äh ja.“ sag ich: „Eigentlich müssten Sie das der Schwester äh der Pflegefachkraft sagen die heute da ist.“ Äh „aber die ist ja schon wieder weggegangen“. Dann sag' ich: „Ich sag' es ihr“. Und isch ich find's auch wichtig dass ich des dann auch weitergeb' und sie weiß es dann und sagt sie kümmert sich drum. Und und so dass man auch gegenseitig dass ich dann auch die Information krieg' ist mir wichtig äh wenn es jetzt Bewohnern mal net gut geht dass ich weiß wie geht wenn ich jetzt zu dem Bewohner gehe oder ja dass ich weiß was kommt auf mich zu wie muss ich jetzt reagieren, °dass ja°.“ (Z. 259-271)

### Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Beschreibung und mehreren Argumentationen

Auch in dieser Bewertung lässt sich aufzeigen, dass BA3 den gegenseitigen Informationsaustausch für die eigene Arbeit nicht nur für sehr bedeutsam und gewinnbringend ansieht („... oder ja dass ich weiß was kommt auf mich zu wie muss ich jetzt reagieren“, Z. 271), sondern die interprofessionelle Zusammenarbeit auch auf diese begrenzt. Dies veranschaulicht BA3, indem sie die Wörter „Information“ und „weitergeben“ in dieser kurzen Passage zweimal betont spricht. Daher kann man davon ausgehen, dass es sich hier um eine Fokussierungsmetapher handelt, welche die Orientierung von BA3 preisgibt - nämlich multiprofessionellen Informationsaustausch. Diese Orientierung zeigt sich nochmals, indem BA3 Beispielsituationen in der direkten Rede spricht, was auf habituelles Handeln schließen lässt („Eigentlich müssten Sie das der Schwester äh der Pflegefachkraft sagen die heute da ist.“ Äh „aber die ist ja schon wieder weggegangen“. Dann sag' ich: „Ich sag' es ihr“, Z. 263-264). Auch hier zeigt BA3 dieses Verhalten. BA3 kümmert sich nicht um die Probleme der Bewohner\*innen, sondern leitet diese an die Pflegenden weiter.

Vergleicht man die Aussagen von BA3 mit AB1 und AB2, so fällt auf, dass sich das interprofessionelle Agieren von BA3 auf den reinen Informationsaustausch bezieht und nicht auf ein interprofessionelles Kompensieren. Dennoch wird auch hier das multiprofessionelle Handeln als gewinnbringend für die eigene souveräne Arbeitsweise und folglich dessen für das Bewohner\*innenwohl betrachtet.

Ein weiterer homologer Gegenhorizont lässt sich auch in der Interviewpassage mit AP2 aufzeigen.

### Interviewsequenz mit AP2 (Z. 157-173)

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, wie sich die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Berufsgruppen in der Institution gestaltet, führt AP2 aus, dass die Arbeit mit den Alltagsbegleiter\*innen sehr eng ist und dass diese gemeinsam mit den Pflegenden

morgens Bewohner\*innen versorgen. Auch im weiteren Tagesverlauf findet eine sehr verzahnte Arbeitsweise mit diesen statt, insbesondere bei den Mahlzeiten der Bewohner\*innen.

I: „Wie findet das Zusammenarbeiten mit den Alltagsbegleitungen und den Betreuungsassistenten statt?“ (Z. 157)

AP2: „(2) Hm intensiv arbeiten wir ja mit unseren Alltagsbegleitern. Gut die Alltagsbegleiter die äh arbeiten ja morgens mit in der Pflege gehen ja dann in den hauswirtschaftlichen Bereich und ähm da arbeitet man eigentlich Hand in Hand ähm also ganz eng miteinander weil isch irgendwas mit der Pflege sind wir dann als Fachkräfte wieder g'fragt und genauso ist das auch eigentlich mit der Küche. Also in der Regel arbeitet man da Hand in Hand. Wenn jetzt der Alltagsbegleiter grad unterwe- net da ist dann schmiert auch mal die Pflege ein Brot oder so. Also ich denk' mit denen wir arbeiten sehr eigentlich ganz eng zusammen.“ (Z. 158-173)

### **Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Beschreibung und einer Argumentation**

In dieser Bewertung zeigt sich, dass AP2 die Zusammenarbeit zwischen Pflege und Alltagsbegleitung als reibungslos und aufeinander abgestimmt ansieht. Dabei geht hervor, dass Alltagsbegleitungen - institutionell geplant - morgens im Pflegebereich tätig sind, also nicht nur situativ kompensatorisch unterstützen, sondern gezielt dort eingesetzt sind, ohne eine pflegerische Kompetenz vorweisen zu können. Erst anschließend arbeiten diese in ihrem originären Kernbereich. Auch in diesem Hauswirtschaftssetting erfolgt eine funktionale interprofessionelle Teamarbeit, was AP2 metaphorisch und betont sprechend mit „da arbeitet man eigentlich Hand in Hand“, Z. 169, ausdrückt. Dass AP2 in einer bildlichen Redewendung spricht, veranschaulicht das implizite und erfahrungsbasierte Wissen, welches AP2 im Verlauf ihrer beruflichen Tätigkeit habitualisiert hat. Mit dieser Metapher drückt AP2 ihre zentrale Orientierung in präzise komprimierter Form aus, ohne diese reflektieren zu müssen. So empfindet AP2 die Zusammenarbeit mit den Alltagsbegleiter\*innen als perfekt aufeinander eingespielt und als ein produktives harmonisches Miteinander. Dabei beschreibt AP2 das Tätigkeitsfeld der gegenseitigen Unterstützung mit „Wenn jetzt der Alltagsbegleiter grad unterwe- net da ist dann schmiert auch mal die Pflege ein Brot“, Z. 171-172. Das bedeutet, dass Pflegenden regelmäßig unterstützende Tätigkeiten im Arbeitsbereich der Alltagsbegleitung geben. Ein funktionales intraprofessionelles Zusammenarbeiten, im Sinne eines übergeordneten institutionellen guten Gelingens, steht im Zentrum der Orientierung von AP2. Dies verdeutlicht auch die nächste Interviewpassage mit ihr.

### **Interviewsequenz mit AP2 (Z. 175-181)**

AP2 überlegt, welche Berufsgruppen noch in der Institution tätig sind, und bewertet dann die Betreuungsassistent\*innen im Grunde genommen auch als teamzugehörig, da diese bei Engpässen in der Alltagsbegleitung eine gute kompensatorische Unterstützung im Küchendienst geben, anstelle Betreuungsaufgaben auszuüben.

AP2: „Was haben wir noch so für Berufsgruppen? Betreuungsassistenten°. Auch mit dene. Des die gehören für mich eigentlich auch mit zum Team **weil die uns auch immer wieder helfen**. Also das muss man einfach sagen. Da ist die Zusammenarbeit eigentlich auch gut wenn unsere Betreuungsassistenten kommen und wir haben irgendwo einen Ausfall in der in der Küche dann lassen die vielleicht mal ihr Kraft- und Ballancetraining ausfallen und gehen dann in den den in den Alltagsbegleiter-Rolle und machen uns dann das Mittagessen also wenn so stressige Situationen sind dann gucken äh und bringen alle unsere Leistung da ein wo Not am Mann ist.“ (Z. 175-184)

### **Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Beschreibung und einer Argumentation**

AP2 äußert leise sprechend ihre Überlegungen zu den institutionellen Berufen und kommt dabei zu dem Ergebnis, dass auch Betreuungsassistent\*innen in der Institution arbeiten. Dabei verwendet AP2 die Ausdrucksweise „die gehören für mich eigentlich auch mit zum Team“, Z. 176. Dass AP2 überhaupt überlegen muss, dass Betreuungsassistenz in der Einrichtung agiert, zeugt davon, dass in der Zusammenarbeit keine Routine vorherrscht. Auch dass diese als „eigentlich“ teamzugehörig bewertet werden und diese Formulierung zwei Mal kurz hintereinander benutzt wird, zeigt die fokussierende Orientierung von AP2, nämlich eine Distanz zur Betreuungsarbeit und deren originärer Tätigkeit. Eine wertschätzende Teamzugehörigkeit liegt nur dann vor, wenn diese Alltagsbegleiter\*innen in der Küche kompensieren. Diese berufsinhaltliche Distanz zeigt sich auch performativ in „...mal ihr Kraft- und Ballancetraining ausfallen“, Z. 180 und „... und machen uns dann das Mittagessen“, Z. 181. Das „ihr“ verdeutlicht nochmals, dass das Aufgabengebiet der Betreuungsassistent\*innen ausschließlich als deren Angelegenheit betrachtet wird und zeigt nochmals die inhaltliche Ferne zu dieser Berufsgruppe auf. Wohingegen das „uns“ auf eine Einheit von Bewohner\*innen, Pflegenden und Alltagsbegleitungen verweist. Die wichtige Aufgabe der Betreuung der Bewohner\*innen wird von AP2 als sekundär bewertet. Das interprofessionelle und gewinnbringende Miteinander bezieht sich rein auf den kompensatorischen Nutzen zum guten Funktionieren der Institution.

Im Vergleich zu AB1, AB2 und BA3 erkennt man auch bei AP2, dass sich das Verständnis einer multiprofessionellen Zusammenarbeit auf ein interprofessionelles Kompensieren begrenzt. Dabei werden Betreuungsassistent\*innen in ihrer originären Beschäftigungsarbeit als teamfremd wahrgenommen und erst durch die kompensatorische Küchenarbeit als teamzugehörig anerkannt.

### **Zusammenfassung**

Der *Typus Funktionaler Personalmix* ist gekennzeichnet durch eine rein zweckmäßige Haltung zum multiprofessionellen Personalmix. Dabei bezieht sich das interprofessionelle Agieren hauptsächlich auf das Kompensieren bzw. Lücken-schließen fehlender Akteur\*innen. Alltagsbegleitungen werden zu Pflegenden und Betreuungsassistent\*innen werden zu Alltagsbegleitungen. Betreuungsassistent\*innen werden nicht ersetzt. Dadurch wird dieser

Berufsgruppe eine weniger wichtige Berufsrolle zugewiesen. Eine berufspraxisorientierte Zusammenarbeit mit der Betreuungsassistenz beschränkt sich rein auf eine Informationsweitergabe.

Einen negativen Gegenhorizont zum Typus *Intraprofessionelles Berufssagieren* sowie zum Typus *Funktionaler Personalmix* zeigt der Typus *Gleichwertige Erwidern*, welcher nun rekonstruktiv dargestellt wird.

### **8.1.2.3 Typus Gleichwertige Erwidern**

Eine Haltung, die nach dem Prinzip „wie du mir, so ich dir“ handelt, kann bei AP1 und PH2 herausgearbeitet werden. Betreffende Sequenzen werden nun analysevergleichend dargestellt.

#### **Interviewsequenz mit AP1 (Z. 256-284)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, welche Werte bei der Teamarbeit leitend sind, meint AP1, dass die Zusammenarbeit stets ein gegenseitiges, empathisches und ausgewogenes Zusammenspiel sein muss.

I: „Welche Werte leiten Sie bei der Teamarbeit?“ (Z. 255)

AP1: „(3) Es ist immer ein Geben und Nehmen weil so wie man zu den anderen ist so ist der andere auch zu dir. Man versucht sich halt immer gegenseitig zu helfen oder (2) wenn man nicht klar kommt oder sagt jetzt: „Ok ich geh' heut' nicht rein ich brauch' einfach mal `ne Pause. Dann spricht man sich halt ab und sagt: „Ok ich mach' jetzt ihn“. Und der andere macht halt den dass einfach der andre dann auch ein bissl zur Ruhe kommen kann.“ (Z. 259-267)

#### **Vordergründige Beschreibung mit mehreren eingelassenen Argumentationen**

AP1 beschreibt ihr berufliches Interagieren metaphorisch mit („(3) Es ist immer ein Geben und Nehmen“, Z. 259). In dieser Form der Beschreibung drückt AP1 ihre Handlungsorientierung aus, ohne diese reflektieren zu müssen. So enthüllt ihr erfahrungsbasiertes Wissen, dass für sie nur eine reziproke Unterstützung infrage kommt. Negative Erfahrungen im Sinne eines „ausgenutzt Werdens“ veranlassen AP1 dazu, im Unterstützen anderer Grenzen zu setzen. Diese Haltung ist für AP1 grundsätzlich. Unterschiede gegenüber den Berufsgruppen werden nicht gemacht und deshalb auch nicht geäußert. AP1 begründet ihre habitualisierte Haltung mit einer weiteren Metapher „...so wie man zu den anderen ist, so ist der andere auch zu dir“, Z. 259-260). Im Unterschied zur ersten Metapher, wo der Unterstützungserhalt im Vordergrund steht, ist in dieser Metapher das aktive Unterstützung geben der zentrale Habitusaspekt. Dabei geht AP1 davon aus, dass durch den Hilfeempfänger ein Widerhall erfolgt. In dieser kurzen Interviewpassage benutzt AP1 vier Mal die Begrifflichkeit „der andere“, das heißt AP1 fokussiert sich auf das Gegenüber und wägt sehr genau ab, wann sie

Hilfe anbietet und wann nicht. Eine gegenseitige und verständnisvolle Rücksichtnahme sowie Ausgewogenheit in der qualitativen sowie quantitativen Leistungserbringung und Leistungsunterstützung sind für sie das A und O und somit ihre habituelle Orientierung.

In der folgenden Interviewpassage mit PH2 lässt sich dieser homologe Gegenhorizont ebenfalls rekonstruieren.

### **Profil der Interviewakteurin PH2**

PH2 befindet sich im mittleren Erwachsenenalter und hat eine Migrationsgeschichte. In Deutschland lebt sie seit mehr als 30 Jahren. Hier hat sie eine Ausbildung zur Friseurin absolviert. Danach hat sie sieben Jahre lang in einer Druckerei und ein Jahr lang als Reinigungskraft in einem Krankenhaus gearbeitet. Seit 17 Jahren ist PH2 als Pflegehelferin ohne Ausbildung und Qualifikation in der Institution tätig. Gemäß Ihren Angaben ist sie hier zu 90 % VK beschäftigt.

### **Gesprächssituation mit PH2: 52 Minuten Gesprächsdauer**

PH2 kommt pünktlich zum Interview. Für diese Gesprächsdauer ist sie von der PDL vom Frühdienst freigestellt worden. Die Gesprächssituation hat sich entspannt gestaltet, da PH2 erzählend gesprochen hat und auf exmanente Fragen und immanentes Nachfragen gezielt geantwortet hat.

### **Interviewsequenz mit PH2 (Z. 331-344)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, welche positiven Erlebnisse bezüglich Teamarbeit im Gedächtnis sind, führt PH2 aus, dass sie immer wieder mal schöne Arbeits-erlebnisse mit bestimmten Kolleg\*innen hat. Dabei genießt sie besonders das Zusammenarbeiten mit jenen Kolleg\*innen, welche die gleiche Arbeitshaltung haben.

I: An welche positiven Erlebnisse mit dem Team können Sie sich erinnern?“ (Z. 331)

PH2: „Auch wenn's ab und zu mal zwischen durch mal stressig war wo man ähm irgendwo zügiger ähm vorangehen musste ja. Vergisst man alles. Man hat mit jemanden gearbeitet der genauso am gleichen Strang gezogen hat. Dann läuft's. Ja dann hab' ich schöne Erlebnisse. Oder wenn zum Beispiel wir sagen Schichtleitung zu mir mal kommt und sagt: „Du (Name PH2) kann ich dir jetzt helfen oder weißt du was jetzt nehm' ich den Bewohner und bring' ihn auf die Toilette.“ Das ist wunderbar. Das Gleiche werde ich dann auch zurückgeben. Wenn ich sage: „Komm ich habe Luft ich weiß du hast im Dienstzimmer sehr viel zu tun. Geh' ich übernehme das.“ Ja dieses miteinander spielend Kommunizieren. Aber wie gesagt das kann man nicht mit jedem °ja°.“ (Z. 332-341)

### **Vordergründige Beschreibung mit mehreren eingelassenen Argumentationen und Bewertungen**

In dieser Beschreibung von PH2 dokumentiert sich, dass diese dann Freude an der Teamarbeit hat, wenn gemeinsame Ziele verfolgt und Arbeitskräfte gebündelt werden. Dies trifft

selbst auf anstrengende und ermüdende Arbeitssituationen zu. PH2 verwendet in ihrer Ausdrucksweise hierbei die Metapher („Man hat mit jemanden gearbeitet der genauso am gleichen Strang gezogen hat, Z. 334-335). PH2 ist daran orientiert, solidarische Arbeitsbündnisse einzugehen, ohne diese explizit absprechen zu müssen. Wenn dies der Fall ist, so empfindet PH2 „...dann läuft's. Ja dann hab' ich schöne Erlebnisse“, Z. 335. Auch hier drückt sich PH2 wieder in bildlicher Sprache aus, in der dieses implizite Wissen von PH2 ganz konkret und verdichtet zum Vorschein kommt. Indem PH2 im weiteren Interviewverlauf beispielhaft beschreibt, dass sie jederzeit erhaltene Arbeitshilfe im gleichen Maße auch geben wird („Das Gleiche werde ich dann auch zurückgeben, Z. 339), wird verdeutlicht, dass PH2 andere so behandelt, wie sie selbst behandelt wird. Dabei wendet PH2 diese Arbeitsweise gezielt personenbezogen an, mit der Begründung, dass dies nur mit bestimmten Kolleg\*innen möglich ist („das kann man nicht mit jedem“, Z. 341). Da PH2 dieses Beispiel in der direkten Rede spricht („Komm ich habe Luft ich weiß du hast im Dienstzimmer sehr viel zu tun. Geh' ich übernehme das“, Z. 339-340), zeigt es die Nähe zur Wirklichkeit an.

Vergleicht man nun die Interviewsequenz von AP1 mit der von PH2, so lässt sich aufzeigen, dass bei beiden Akteurinnen die habituelle Orientierung in der kollegialen Zusammenarbeit auf quantitativ und qualitativ reziproke Unterstützung ausgerichtet ist.

### **Zusammenfassung**

Bezeichnend für den Typus *Gleichwertige Erwidierung* ist ein grundsätzlich großes Interesse an einer gut gelingenden kollegialen Zusammenarbeit, und zwar im Verständnis einer qualitativen und quantitativen Ausgewogenheit. Inter- und intraprofessionelle Arbeitsunterstützung wird anfangs gerne gegeben und später nur noch dann, wenn diese vom Gegenüber erwidert wird.

Deutliche Unterschiede zum Typus *Intraprofessionelles Berufsgagieren* sowie zum Typus *Funktionaler Personalmix* und zum Typus *Gleichwertige Erwidierung* zeigt der Typus *Achtsames Helfen*, welcher nun rekonstruktiv dargestellt wird.

#### **8.1.2.4 Typus Achtsames Helfen**

Ein Habitus, empathisch miteinander umzugehen, wird insbesondere bei AB2, BA1, AP1 und PH2 deutlich. Betreffende Sequenzen werden nun analysevergleichend dargestellt.

#### **Interviewsequenz mit AB2 (Z. 164-198)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, in welchen Situationen das Arbeiten im Team als nicht gut empfunden wird, meint AB2, dass das Arbeiten dann schwierig ist, wenn

Kolleg\*innen eine negative Stimmungslage haben. Dabei betrachtet sich AB2 in der Interaktion mit diesen als souverän und hilfsbereit. Hintergründe für die negativen Stimmungslagen zu erfahren, ist AB2 wichtig, um betreffende Personen wieder in das emotionale Gleichgewicht zu bringen.

I: „In welche Situationen ist für Sie das Arbeiten im Team nicht schön?“ (Z. 164)

AB2: „Ja ähm manchmal eine Arbeit- Arbeitskollegen vielleicht ä:hm vielleicht bisschen traurig oder unzufrieden uns auch ein bisschen. Ja ist dann nicht gut. Ich mache äh helfen. Ich mache nicht Gleiche. Ich mache anderes bisschen. Freundlich machen und dann ich helfe. Ich mache bisschen positiver @.@ Sie ist vielleicht nervös. Ich bin nicht nervös in Arbeit. Vielleicht braucht Hilfe. Ich ich brauche auch äh (2) vielleicht äh eine Bewohnerin ich mache auch. Ich helfe. Ich frage einfach: „Was was passiert heute? Wie geht's dir?“ Und dann ich lerne diese Probleme. Und dann ich mache (.) @gerade@.“ (Z. 165-198)

### **Vordergründige Beschreibung mit mehreren eingelassenen Bewertungen und einer Erzählung**

In dieser Beschreibung dokumentiert sich, dass AB2 immer wieder mit bekümmerten und missgestimmten Kolleg\*innen zu tun hat, die analog ihrer Stimmungslagen mit AB2 interagieren, was diese ganz allgemein als ungut bewertet („uns auch ein bisschen“; „Ja ist dann nicht gut“, Z. 178). Dies verdeutlicht, dass diese Kolleg\*innen von AB2 als belastend wahrgenommen werden. Dabei tritt AB2 diesen unterstützend und höflich gegenüber und lässt sich auch von deren negativen Stimmungslagen und Impulsivität nicht mitreißen („Ich mache nicht Gleiche. Ich mache anderes bisschen“, Z. 181). Dabei bewertet sich AB2 in ihrer Selbstreflexion als souverän („Ich bin nicht nervös in Arbeit“, Z. 189). Hier dokumentiert sich, dass AB2 Charakterstärke und berufliche Professionalität vorweist, indem sie ihren Grundwerten treu bleibt, welche zugleich ihr Handeln leiten. Der Umstand, dass AB2 in dieser kurzen Sequenz dreimal das Verb „helfen“ und einmal das Substantiv „Hilfe“ verwendet, deutet auf eine Fokussierungsmetapher hin und spiegelt die Grundhaltung wider, das heißt die zentrale Orientierung von AB2, nämlich Hilfe geben. Dabei erfolgt das Helfen nicht rein sachlich sondern empathisch. Denn AB2 ist an den Gefühlslagen ihres Gegenübers interessiert („Was was passiert heute? Wie geht's dir?“, 196) und zudem fähig und bereit, sich für deren Problemhintergründe zu interessieren, um diese verstehen zu können („Und dann ich lerne diese Probleme“; Z. 197). AB2 wird also vom empathischen Helfen in ihren Handlungen geleitet.

In der nächsten Interviewsequenz mit BA1 lässt sich diese Handlungsorientierung ebenso dokumentieren.

### **Interviewsequenz mit BA1 (Z. 285-287)**

BA1 meint, dass sie alle Teammitglieder jederzeit unterstützt, wenn diese Bedarf haben. Sie ist der Meinung, dass sie von den Kolleg\*innen als verbindlich und hilfsbereit wahrgenommen wird.

BA1: „... und ich helfe wenn jemand Hilfe braucht dann (.) biete ich mal sofort meine Hilfe dann kriegt schon und die wissen schon alle hier und äh.“ (Z. 285-287)

### **Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Bewertung**

In dieser kurzen Interviewsequenz mit BA1 lässt sich aufzeigen, dass dieser daran liegt, Kolleg\*innen behilflich zu sein. Dabei lässt sich BA1 nicht lange bitten, denn sie gibt umgehend diese Unterstützung („... dann (.) biete ich mal °sofort meine Hilfe°“, Z. 286). Auch BA1 verwendet in dieser sehr kurzen Sequenz einmal das Adjektiv „Helfen“ und zweimal das Subjektiv „Hilfe“, was darauf hindeutet, dass es sich auch hierbei um eine Fokussierungsmetapher handelt. Ohne reflektieren zu müssen, drückt BA1 hierbei das Zentrale in ihrer Orientierung aus, nämlich Hilfe geben. Diese Orientierung wird laut der Wahrnehmung von BA1 auch vom Kollegium so gesehen, welches sich diesbezüglich auf BA1 verlassen kann. Vergleicht man nun die Passagen von AB2 und BA1, so lässt sich dokumentieren, dass die handlungsleitende Orientierung beider Akteurinnen das Helfen ist. AB2 ist hierbei empathisch ausgerichtet und BA1 zuverlässig.

Auch in der nun folgenden Interviewsequenz mit AP1 findet sich diese Orientierung.

### **Interviewsequenz mit AP1 (Z. 284-292)**

Auf die immanente Nachfrage der Interviewerin danach, wie die Reaktion ist, wenn pflegerische Kolleg\*innen keine Unterstützung im Arbeitsbereich geben, obwohl bei diesen Zeitressourcen vorhanden sind, meint AP1, dass für sie Teamarbeit grundsätzlich ein sich gegenseitiges Unterstützen ist. Unkollegiale Verhaltensweisen nimmt sie hin. Im Allgemeinen erlebt AP1 bezüglich eines gegenseitigen Unterstützens ein kontinuierlich kontrastierendes Benehmen von Kolleg\*innen.

I: „Wie reagieren Sie, wenn Pflegende keine Unterstützungsarbeit leisten, trotz vorhandener Zeitressourcen?“ (Z. 284)

AP1: „(2) Ich denk' halt auch immer es ist halt auch immer ein bisschen Teamarbeit und wenn der andere sieht, ok jetzt ich hab' jetzt noch so viel zu tun dann sag' ich: „Ich mach' das jetzt für dich oder mach's fertig.“ Dann ist halt manchmal schon ein bisschen schade aber kann's halt °nicht ändern°. Also °manche Kollegen sind halt so° manche nicht. Und manche Tage ist der- diejenige halt dann anders wie vor an dem Tag wo's davor war.“ (Z. 285-292)

### **Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Erzählung und einer Bewertung**

In dieser Beschreibung dokumentiert sich, dass AP1 das Arbeiten generell als ein Zusammenspiel der Akteur\*innen betrachtet; das gemeinsame Aufgabengebiet sollte in enger Zusammenarbeit gemeistert werden. Dabei wird deutlich, dass AP1 Achtsamkeit gegenüber den Kolleg\*innen zeigt und diese aber auch erwartet („und wenn der andere sieht“; Z. 288). Das bedeutet, dass jeder die Bedürfnisse des Anderen im Blick haben sollte. Um Unterstützung geben zu können, reflektiert AP1 das eigene, noch zu bewältigende Aufgabengebiet

im Kontext des ihr zur Verfügung stehenden Zeitvolumens und gibt bei vorhandenen Zeitressourcen automatisch Hilfe („Ok jetzt ich hab' jetzt noch so viel zu tun dann sag' ich: „Ich mach' das jetzt für dich oder mach's fertig“, Z. 288-289). Dass AP1 dies erzählend und in der direkten Rede spricht, weist darauf hin, dass ein habitualisiertes Wissen vorliegt, welches unreflektiert einen Zugang zur Wirklichkeit gibt (Bohnsack et al., 2011, S. 77). Kolleg\*innen, die keine Haltung der Unterstützung vorweisen, werden enttäuscht hingenommen („...ist halt manchmal schon ein bisschen schade aber kann's halt °nicht ändern°“, Z. 290). Eine diesbezügliche gegenseitige Erwartungsklärung findet nicht statt. Die Unterstützung geht somit immer mal wieder von AP1 aus. Schwierig gestaltet sich das gegenseitige Unterstützen, zumal Kolleg\*innen ihr Unterstützungsverhalten regelmäßig verändern.

Vergleicht man nun die Verhaltensweise von AP1 mit den Haltungen von BA1 und AB2, so zeigt sich, dass auch bei AP1 die Handlungsorientierung am Achtsamen Helfen ausgerichtet ist.

Diese Orientierung liegt auch bei PH2 vor, die nun rekonstruktiv vorgestellt wird.

### **Interviewsequenz mit PH2 (Z. 153-162)**

Auf die immanente Nachfrage der Interviewerin danach, welche Wünsche in der Teamarbeit bestehen, führt PH2 aus, dass jeder im Team ausgezeichnet arbeiten sollte und dass es wichtig ist, dass sich Kolleg\*innen mitteilen, wenn diese aufgrund von persönlichen Schwierigkeiten dazu nicht in der Lage sind. Diese Information ist wichtig, um verständnisvoll Hilfe geben zu können.

I: „Was wünschen Sie sich in der Teamarbeit?“ (Z. 152)

PH2: „Wünschen? Ich wünsche mir nicht dass sie jetzt äh 120 Prozent hier arbeiten. Aber ich wünsche mir wirklich das Bestmögliche. Ich bin hier jeder hat Probleme. Wenn man wirklich irgendwelche Probleme hat privat oder irgendwas dergleichen. Im Team sprechen und sagen: „Heute geht es mir nicht so gut“. ?Ja? „Da bräuchte ich vielleicht Unterstützung“. Hab' ich keine Probleme. Wenn ich da das von ?vornherein? weiß ja dann gehe ich auch ganz anders damit um. Dann sag ich: „Ok sie braucht heute Unterstützung“. Das ist ganz was anderes als wenn ich weiß es ist alles in bester ?Ordnung? und es wird das eben nicht gemacht oder °die Arbeit nicht gemacht so wie sie es sein sollte°. (Z. 153-162)

### **Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Argumentation und mehreren Bewertungen**

In dieser Beschreibung lässt sich aufzeigen, dass PH2 den Teamkolleg\*innen keine überdurchschnittliche Arbeitsleistung abverlangt, aber dennoch ernsthaft möchte, dass von jedem ein einwandfreies Arbeitsergebnis erbracht wird („ich wünsche mir wirklich das Bestmögliche“, Z. 155). Dass PH2 dies betont spricht, verdeutlicht die Wichtigkeit dieses Anliegens für sie und weist zugleich auf deren Habitus hin, nämlich durch Eigeninitiative die berufliche Aufgabenstellung optimal zu erfüllen. Im weiteren Interviewverlauf argumentiert PH2, dass kein Mensch vor privaten oder beruflichen Problemen gefeit ist und dass diese oftmals dazu führen, dass keine maximale Arbeitsleistung erbracht werden kann, weshalb Hilfebedarfe

erforderlich und legitim sind. Dass sich PH2 in Personen mit persönlichen Problemlagen gedanklich hineinversetzt und abstrahierend diesen verständnisvoll ein schlechtes Tagesbefinden mit entsprechender Arbeitsleistung zugesteht, weist auf Empathie hin. Auch dass hierbei von PH2 gerne Hilfe gegeben wird („Hab' ich keine Probleme“, Z. 158) verweist auf deren Orientierung „empathisches Helfen“. Dabei ist es PH2 wichtig, dass Personen ihre Problematiken mitteilen, sich transparent machen, was durch ein betont und in starker Intonation gesprochenes „Ja“, Z. 157, zum Ausdruck kommt, damit sie auf instabile Kolleg\*innen Rücksicht nehmen kann. Ganz klar ist allerdings auch, dass PH2 keine Toleranz und auch keine Hilfe gibt, wenn Bequemlichkeit im Spiel ist „... und es wird das eben nicht gemacht oder °die Arbeit nicht gemacht so wie sie es sein sollte°, Z. 161-162). Damit hat PH2 ein Problem, denn dies entspricht nicht ihrer eigenen Arbeitshaltung.

Vergleicht man nun die Interviewpassage von PH2 mit allen anderen vorangegangenen Passagen, so dokumentiert sich auch bei ihr ein Habitus des Helfens, vorausgesetzt, dass hierfür ein ehrlicherer Hilfebedarf besteht.

### **Zusammenfassung**

Kennzeichnend für den Typus *Achtsames Helfen* ist das situative und einfühlsame Unterstützen von bedürftigen Kolleg\*innen. Dabei wird selbstverständlich Mehrarbeit geleistet, um diese Personen zu entlasten, vorausgesetzt, es besteht ein ehrlicher Unterstützungsbedarf.

### 8.1.2.5 Übersichtstabelle Typik Teamkooperation: Typen und Handlungsorientierungen

Typus Intraprofessionelles Berufsgagieren	Typus Funktionaler Perso- nalmix	Typus Gleichwertige Erwi- derung	Typus Achtsames Helfen
<p>Das berufliche Selbstverständnis beschränkt sich auf die eigene berufliche Disziplin. Gedacht und gearbeitet wird nur innerhalb des Mikromilieus, für das man sich ausschließlich interessiert. Dabei ist man innerhalb dessen bedacht, sehr freundlich und durchaus persönlich mit den Kolleg*innen zu interagieren, um beruflich akzeptiert zu sein. Ein interprofessionelles Interesse ist nicht vorhanden. Das große multiprofessionelle Team spielt keine Rolle.</p>	<p>Die Haltung zum multiprofessionellen Personalmix ist rein zweckmäßig. Das berufsübergreifende Zusammenarbeiten bezieht sich hauptsächlich auf das Kompensieren bzw. Lückenschließen fehlender Akteur*innen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alltagsbegleitungen werden zu Pflegenden.</li> <li>• Betreuungsassistent*innen werden zu Alltagsbegleitungen.</li> <li>• Betreuungsassistent*innen werden nicht ersetzt.</li> </ul> <p>Eine berufsprofessionelle Zusammenarbeit mit Betreuungsassistent*innen beschränkt sich auf eine Informationsweitergabe. Betreuungsassistentenz wird eine weniger bedeutsame Rolle zugewiesen.</p>	<p>Es besteht grundsätzlich ein großes Interesse an einer gut gelingenden kollegialen Zusammenarbeit, und zwar im Verständnis einer qualitativen und quantitativen Ausgewogenheit. Inter- und intraprofessionelle Arbeitsunterstützung wird anfangs gerne gegeben und später nur noch dann, wenn diese vom Gegenüber gleichermaßen erwidert wird.</p>	<p>Bedürftige Kolleg*innen werden wahrgenommen und situativ sowie einfühlsam in ihrem Arbeitsprozess unterstützt. Mehrarbeit wird dabei selbstverständlich geleistet, um diese Kolleg*innen zu entlasten.</p>

Tabelle 15: Typik Teamkooperation: Typen und Handlungsorientierungen

### 8.1.3 Typik Macht und Hierarchie

Im Datenmaterial kann zwischen drei typischen Grundhaltungen gegenüber Macht und Hierarchie unterschieden werden. So lässt sich eine Grundhaltung *Berufliche Gleichstellung*, eine Grundhaltung *Wahrung der Systemordnung* und eine Grundhaltung *Vertrauen in die Leitung* nachweisen.

#### 8.1.3.1 Typus Berufliche Gleichstellung

Eine Haltung der *Beruflichen Gleichstellung* ist vor allem bei BA1, AB3, AB7, AB9, HWL und PDL erkennbar. Betreffende Sequenzen werden nun analysevergleichend dargestellt.

### Interviewsequenz mit BA1 (Z. 325-352)

Auf die immanente Nachfrage der Interviewerin danach, wie es kommt, dass sich das Team gut versteht und dass keine Hierarchien vorhanden sind, führt BA1 aus, dass alle ohne Unterschied „gleich“ sind. Dennoch empfindet sie eine langjährige Kollegin mit einem abgeschlossenen Studium als hochmütig. BA1 zählt die eigenen unterschiedlichen beruflichen Qualifikationen auf und bewertet diese gegenüber der Qualifikation der betreffenden Kollegin als „mehr“. BA1 schildert das Erlebnis, indem sich die Kollegin aufgrund ihres Studiums von den anderen Betreuungsassistent\*innen als distinktiert betrachtet. BA1 respektiert die höherwertige Qualifikation, betrachtet aber alle Betreuungsassistent\*innen aufgrund des gleichen Tätigkeitsfeldes als unterschiedslos.

I: „Wie kommt es, dass sich das Team so gut versteht? Wie kommt es, dass keine beruflichen Rängebenen da sind?“ (Z. 324)

BA1: „Ja. Wir sind alle gleich. Wir sind alle gleich da. Wir sind alle gleich da. Es gibt es gibt manche die die ist Ergotherapeutin. Und die ist °vor viele Jahre wurde die hier eingestellt. Die arbeitet seit 30 40 Jahren hier ,ich denke oder vielleicht weniger°. Ähm die denkt die ist was Besseres. Weil wir haben ähm als ich zum Beispiel im Leben ich hab so viele Sachen im Leben gemacht. Ich hab technische Zeichnerin gelernt technisch gearbeitet Erzieherin gelernt gearbeitet hier in Deutschland. Dann habe ich auch meine Ausbildung als Bürokauffrau hab ich hier absolviert und dann wieder diese Arbeit ich hab auch ein paar andere. Wenn wenn wir das insgesamt zählen ist mehr als sie als sie gemacht hat. Aber die denkt, die denkt die ist was Besseres. Vor ein paar Tage hab ich das mitbekommen. Äh, die Putzfrau hat von ihr gefragt: „Ob du das gleiche Arbeit macht wie sie macht?“ „N::e @ähm@ ehe ich hab studiert.“ Aber sie war nicht und die andere nicht. Und ich hab gedacht aber trotzdem wir machen das gleiche Arbeit. Ich bin zusätzliche Betreuerin sie ist zusätzliche Betreuerin und für mich ich hab gesagt: "Ja natürlich die hat studiert ich weiß dass sie studiert hat sie hat nicht gemacht was wir gelernt haben aber die musste hier lernen wie wir mit dieser Arbeit" Und da wurde in unsere Team gekommen und da auch als Zusätzliche und ich hab gesagt. Aber die denkt die ist was Besseres aber für mich sind alle normal." (Z. 325-352)

### Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Beschreibung, einer Argumentation und einer Erzählung

In dieser Bewertung zeigt sich, dass es für BA1 immens wichtig ist, dass alle Mitarbeiter\*innen, egal welche Berufszugehörigkeit oder Qualifikation diese aufweisen, als gleichwertig in der Institution angesehen werden. Die vehemente Ausdrucksweise, die BA1 hierbei verwendet, spiegelt das wider („Wir sind alle gleich. Wir sind alle gleich da. Wir sind alle gleich da“, Z. 329), kann als Fokussierungsmetapher (Bohnsack et al., 2011, S. 77) angesehen werden und drückt die zentrale Orientierung von BA1 aus. Ihr habitualisiertes Erfahrungswissen kommt hierdurch zum Vorschein. Inter- und intraprofessionelle Hierarchien bzw. Benachteiligungen oder Bevorzugungen aufgrund beruflicher Qualifikationen werden von BA1 strikt ablehnt. Für BA1 zählt ausschließlich die täglich erbrachte berufliche Leistung. Dies kommt insbesondere zum Ausdruck, als BA1 von einer langjährig angestellten Ergotherapeutin spricht, welche als Betreuungsassistentin arbeitet. BA1 erkennt zwar deren höherwertigen Berufsabschluss an, setzt diesen aber vergleichend in den eigenen Lebenskontext, so dass dieser an Höherwertigkeit verliert („...ich zum Beispiel im Leben, ich hab so viele Sachen im

Leben gemacht. Ich hab technische Zeichnerin gelernt, technisch gearbeitet, Erzieherin gelernt, gearbeitet hier in Deutschland. Dann habe ich auch meine Ausbildung als Bürokauffrau hab ich hier absolviert und dann wieder diese Arbeit, ich hab auch ein paar andere. Wenn, wenn wir das insgesamt zählen, ist mehr als sie, als sie gemacht hat“, Z. 337-342). Mit der Aussage „insgesamt mehr“ gemacht zu haben, was BA1 zudem betont spricht, zeigt BA1 an, mit der Ergotherapeutin zu konkurrieren. Sie möchte keinesfalls weniger wert sein. Eine größere Handlungskompetenz durch die spezifische Ausbildung der Ergotherapeutin wird nicht gesehen und auch nicht anerkannt, ebenso wenig wie eine Vorrangstellung aufgrund der höheren Qualifikation. Alleinig das Aufgabenfeld zählt und wird als Maßstab für Ebenbürtigkeit gesehen („Ich bin zusätzliche Betreuerin, sie ist zusätzliche Betreuerin...“, Z. 337-348). Diesen Standpunkt vertritt BA1 auch nach außen.

Auch in der folgenden Interviewsequenz zeigt BA1 diese habituelle Orientierung.

### **Interviewsequenz mit BA1 (Z. 405-412)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, welche Rolle im Team eingenommen wird, äußert BA1, keine hervorgehobene Stellung im Team haben zu wollen. BA1 wünscht sich und alle anderen auf einer gleichen beruflichen Ebene. Eine Abstufung durch Kolleg\*innen betrachtet sie als Kränkung.

I: „Welche Rolle spielen Sie im Team?“ (Z. 405)

BA1: „Ich fühl mich, n::e, ich hab ich will keine Rolle spielen. Ich will ,ich sag mal ich will mit alle in eine Dinges bleiben äh in eine Stufe bleiben. Ich will nie hoch aber ich möchte nicht auch unten. Das ist das ist ich sag mal das ist eine Beleidigung dann für mich wenn die einfach mich runterdrücken.“ (Z. 406-412)

### **Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Beschreibung**

Auch in dieser Bewertung lässt sich aufzeigen, dass es BA1 wichtig ist, als beruflich gleichbedeutend anerkannt zu sein. Berufliche Anerkennung drückt sich für BA1 durch Ebenbürtigkeit aus („ich will mit alle in eine Dinges bleiben äh in eine Stufe bleiben ...“, Z. 408). Ebenso wie im obigen Beispiel lehnt BA1 auch hier eine beruflich niedrigere Stellung ab. Dass dies für BA1 einer „Beleidigung“ gleichkommen würde, verdeutlicht nochmals die immense Wichtigkeit, gleichgestellt zu sein.

Auch folgender Auszug der Gruppendiskussion 3 spannt schlussendlich einen positiven Gegenhorizont auf.

Das Thema dieser Sequenz ist zunächst die Wichtigkeit der Bewohner\*innenmahlzeiten.

### **Gesprächssituation Gruppendiskussion 3: 90 Minuten Gesprächsdauer**

20 AB's, eine HWL sowie eine PDL haben an der Teambesprechung teilgenommen. Die Teambesprechung hat am frühen Nachmittag stattgefunden, wofür die Alltagsbegleitungen von der PDL freigestellt worden sind. Einige Personen kommen aus Deutschland, einige

haben eine Migrationsgeschichte. Alle Personen sind eng in einem Kreis gesessen, einschließlich der PDL und der HWL.

### **Profil der Diskursakteurin HWL**

Die HWL ist im mittleren Erwachsenenalter und kommt aus Deutschland, wo sie eine Ausbildung zur Hauswirtschafterin absolviert hat. In der Institution arbeitet sie seit mehr als zehn Jahren als Hauswirtschaftsleitung im Zuständigkeitsbereich Alltagsbegleitung. Gemäß ihren Angaben ist sie dort zu 100 % VK angestellt.

### **Diskurssequenz mit HWL (Z. 401-405)**

Die HWL führt aus, dass die Bewohner\*innen zu Mittag und zu Abend gemeinsam speisen sollen. Das Frühstück ist hingegen für zeitliche Individualität geeignet. Den Alltagsbegleitungen obliegt die Verantwortung für das gute Gelingen der Mahlzeiten.

HWL: „Mir geht's nur drum (.) dass einem bewusst ist: Es ist ne wichtige Situation beim Mittagessen. Und das Gleiche natürlich auch fürs Abendessen. Ich denk beim Frühstück kommen die Leut eher so Poe à Poe. Wollet so ein bissle so ihre Ruh und ihr be=gleitet des dann. Aber so ein Mittagessen soll eigentlich schon auch ne gemeinsame Sache sein.“ (Z. 401-405).

### **Vordergründige Argumentation mit einer eingelassenen Bewertung und einer Beschreibung**

Die HWL eröffnet das Thema ( $\hat{=}$  Proposition) Mahlzeiten der Bewohner\*innen und führt dieses zunächst dahingehend argumentativ aus ( $\hat{=}$  Elaboration), dass Mittag- und Abendessen für Bewohner\*innen bedeutsam sind. Gleichsam appelliert sie an die Alltagsbegleitungen, sich dies stets ins Gedächtnis zu rufen („...dass einem bewusst ist...“, 401-402), womit sie zum Ausdruck bringt, dass Alltagsbegleitungen das von ihr erwünschte Verhalten zeigen. Im Anschluss daran bewertet sie, dass das Frühstück diesen Stellenwert für Bewohner\*innen nicht hat und beschreibt dieses als eine Mahlzeit, welche deshalb von den Bewohner\*innen einzeln und zu individuellen Zeiten eingenommen wird. Dabei teilt sie mit, dass die Aufgabe der Alltagsbegleitungen darin besteht, die Bewohner\*innen bei den Mahlzeiten in einer entspannten Atmosphäre gut zu betreuen. Weiter bewertet die HWL, dass die Bewohner\*innen das Mittagessen zusammen einnehmen sollen und begründet dies mit der Zielsetzung einer gelingenden Bewohner\*innengemeinschaft. In dieser Proposition der HWL kommt deren Orientierung zum Ausdruck, nämlich dass die Mahlzeiten in gemütlicher und familiärer Atmosphäre abzulaufen haben („... ne gemeinsame Sache sein“, Z. 405), weshalb die HWL dies betont spricht. Die Verantwortung für ein diesbezüglich gutes Gelingen überträgt sie hierbei auf die Alltagsbegleitungen.

Eine Fortführung der Proposition durch die HWL erfolgt durch AB9. Es geht weiterhin um die Bedeutsamkeit der Bewohner\*innenmahlzeiten.

**Profil der Diskursakteurin AB9**

AB9 ist im mittleren Erwachsenenalter und kommt aus Deutschland. In der Institution arbeitet sie seit zwölf Jahren als Alltagsbegleiterin (ohne Ausbildung oder Qualifikationsnachweis). Gemäß ihren Angaben ist sie dort zu 100 % VK angestellt.

**Diskurssequenz mit AB9 (Z. 404-408)**

AB9 ist der Meinung, dass für ein entspanntes Mittagessen eine halbe Stunde Zeitkontingent nicht genügt, was allen Berufsgruppen klar sein sollte.

AB9: „(2) Und da hätt ich schon zwei Anmerkungen: Also ich hab so des Gefühl wenn man's wirklich bewusst macht dann reicht fast als halbe Stunde net. Und das andere ist dass das vielleicht auch alle bewusst sein sollte.“ (Z. 404-408)

**Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Argumentation**

In dieser Bewertung zeigt sich, dass sich AB9 in der Proposition und Elaboration der HWL gut verstanden fühlt, da sie durch zwei ergänzende Stellungnahmen diese fortführt. So ist sie der Meinung, dass eine aufmerksame Essensbetreuung der Bewohner\*innen mehr Zeit als die vorgegebene halbe Stunde verlangt und dass alle Kolleg\*innen des multiprofessionellen Teams hierfür Verständnis haben und dies respektieren sollten. In dieser Bewertung geht AB9 mit der Meinung der HWL konform, macht allerdings darauf aufmerksam, dass nicht nur zeitliche Rahmenbedingungen hierfür verändert werden müssten, sondern auch die Haltung aller Berufsgruppen. Es zeigt sich, dass AB9 daran orientiert ist, eine Zeitverlängerung der Bewohner\*innenmahlzeiten sowie eine diesbezügliche Akzeptanz und Rücksichtnahme des gesamten Kollegiums zu erreichen.

Der weitere Diskurs verläuft mit einer Validierung der Elaboration von AB9 durch die HWL sowie mit einer Exemplifizierung durch die HWL und einer Ratifizierung durch AB3.

Das Thema gutes Gelingen der Bewohner\*innenmahlzeiten weiten sich nun auf die Weisungsbefugnis der Alltagsbegleitungen gegenüber den Pflegenden aus.

**Profil der Diskursakteurin AB3**

AB3 ist im mittleren Erwachsenenalter und kommt aus Deutschland, wo sie eine Ausbildung zur Hauswirtschafterin und Ernährungsberaterin absolviert hat. In der Institution arbeitet sie seit mehr als zehn Jahren als Alltagsbegleiterin, aktuell in der Funktion der Koordinatorin der Alltagsbegleiter\*innen. Gemäß ihren Angaben ist sie in der Institution zu 100 % VK angestellt.

**Diskurssequenz mit HWL und AB3 (Z. 409-421)**

Die HWL bestätigt die Stellungnahmen von AB9, dass ein entspanntes Mittagessen mehr als eine halbe Stunde in Anspruch nimmt und informiert darüber, dass Alltagsbegleitungen in ihrem Fachbereich Pflegenden während des Mittagessens weisungsbefugt sind. Dabei

bekräftigt und ermutigt die HWL die Alltagsbegleitungen - zum Wohle der Bewohner\*innen - auf ein ungestörtes Mittagessen zu bestehen.

HWL: "Ne da henn Sie Recht. Da muss ich Ihnen jetzt auch wieder sagen. Da dürft Sie dann auch zur Pflege sagen: „Mir haben jetzt Mittagessen.“ Oder und „ich war jetzt an den Übergaben wo ihr habt mit an.“ Weil es ist so als Alltagsbegleiter seid ihr Chef im Ring von der Hausgemeinschaft und was die hauswirtschaftlichen Dinge anbelangt. Und das dürft ihr auch einfordern. (2) Und wenn ihr seht des tut eure Bewohner und eurer Hausgemeinschaft gut dann müsst ihr auch da mal drauf beharren oder Fragen: „Warum muss jetzt derjenige schon hat der?“ Gibt's wichtig oder kann ich's verschieben?"

AB3: „Hm.“ (Z. 409-416)

### **Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Beschreibung und mehreren Argumentationen**

Indem die HWL exemplifiziert, dass die Alltagsbegleitungen in der Hausgemeinschaft tonangebend sind und gegenüber den Pflegenden das Recht haben, die eigenen beruflichen Interessen zu vertreten und zu realisieren, und zwar zum Wohle der Bewohner\*innen, dokumentiert sich, dass die Berufsgruppe der Pflegenden während der Mahlzeiten durch die HWL zum Gegenspieler der Alltagsbegleitungen benannt werden. Dabei legitimiert die HWL die Alltagsbegleitungen zur Durchsetzungsstärke gegenüber den Pflegenden im scheinbaren Machtkampf bzw. Konkurrenzkampf um die „Bewohner\*innenobjekte“, was sie betont sprechend („...mal drauf beharren“, Z. 413) und metaphorisch zum Ausdruck bringt: („... als Alltagsbegleiter seid ihr Chef im Ring...“, Z. 412). Es zeigt sich, dass für die HWL die Interessen der Alltagsbegleitungen in dieser Situation im Vorrang vor den Interessen der Pflegenden stehen. In der Vorgesetztenfunktion legitimiert die HWL somit eine Weisungsbefugnis der Alltagsbegleitungen gegenüber den Pflegenden, wenngleich dies nicht der formalen Hierarchieebene entspricht. Sowohl die habituelle Orientierung von HWL als auch die habituelle Orientierung von AB9 sind dahingehend ausgerichtet, dass die Pflegenden sich den Anweisungen und Rahmenbedingungen der Alltagsbegleitungen fügen und sich unterordnen, um eine Störungsfreiheit bei den Bewohner\*innenmahlzeiten zu erreichen. Die alleinige Zielsetzung der Alltagsbegleitungen soll realisiert werden. Mit der Absicht des Bewohner\*innenwohls wird diese Vorgehensweise als rechtmäßig erklärt („(2) Und wenn ihr seht des tut eure Bewohner und eurer Hausgemeinschaft gut dann müsst ihr auch da mal drauf beharren“, Z. 413-415). Damit inszeniert die HWL die Alltagsbegleitungen als Anwalt oder auch als Beschützer\*innen der Bewohner\*innen, die im Gegensatz zu den Pflegenden auch eine besondere Nähe zu den Bewohner\*innen haben, was sie performativ mit „eure“ zum Ausdruck bringt („... eure Bewohner und eurer Hausgemeinschaft ...“, Z. 414). Des Weiteren appellierte sie an die Alltagsbegleiter\*innen, die Pflegehandlungen zu hinterfragen, wodurch sie deren berufliche Handlungskompetenz infrage stellt („Warum muss jetzt derjenige schon hat der?“, Z. 415). Pflegenden erhalten dadurch eine Rechtfertigungsrolle. Die abschließende Ratifizierung von AB3 („//Hm//“, Z. 421) drückt hierbei lediglich eine Gesprächsaufmerksamkeit aus.

Der Diskurs verläuft weiter mit einer Exemplifizierung zu Ausnahmen der Proposition durch die HWL und einer korrigierten Validierung der Exemplifizierung durch AB9 und AB7.

Es geht nun um akzeptierte Ausnahmeregelungen bezüglich Störungsfreiheit der Bewohner\*innenmahlzeiten.

### **Profil der Diskursakteurin AB7 (AB7)**

AB7 befindet sich im mittleren Erwachsenenalter und kommt aus Deutschland. Sie arbeitet seit acht Jahren als Alltagsbegleiterin (ohne Ausbildung oder Qualifikationsnachweis) in der Einrichtung. Gemäß ihren Angaben ist sie dort zu 100 % VK angestellt.

### **Diskurssequenz mit HWL, AB9 und AB7 (Z. 418-424)**

Die HWL fragt nach und bestätigt gleichzeitig, dass Bewohner\*innen mit frühmorgendlichen Therapieterminen eine zeitliche Ausnahme beim Frühstück darstellen. AB9 und AB7 bestätigen dies.

HWL: „(3) Jetzt frag ich bei der Frau (Name Bewohnerin) war's eine Zeit lang so. Ich glaub das ist jetzt nimmer. Die hat so früh morgens Krankengymnastik g'habt dass die früher Frühstück musste oder so.“ (Z. 418-420)

AB9: „Ja gestern auch.“ (Z. 421)

HWL: „Das ist was anderes oder wenn man danach weg muss oder wenn mal jemand abholt wird.“ (Z. 421-423)

AB7: „Bei uns ist das auch so.“ (Z. 424)

### **Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Beschreibung und mehreren Argumentationen**

Die HWL fährt mit einer Exemplifizierung zu Ausnahmesituationen beim Bewohner\*innenfrühstück fort und gibt dabei das Beispiel einer Bewohnerin an, welche sehr frühe therapeutische Termine hat, weswegen es hier für die Pflege zulässig ist, Störungen zu verursachen. Dabei ist die HWL der Meinung, dass dies für die betreffende Bewohnerin aktuell nicht mehr der Fall ist. AB9 widerlegt dies. Dass Störungen beim Bewohner\*innenfrühstück der Fall sind, wird durch AB7 bestätigt. Die Orientierung der HWL ist auch hier nach wie vor eine Störungsfreiheit durch die Pflegenden zu erreichen. Ausnahmesituationen zum Wohle der Bewohner\*innen, wie z. B. Therapieanwendungen, werden allerdings zugelassen und sind akzeptiert. Spricht die HWL zu Beginn von der Wichtigkeit des Mittag- und Abendessens für die Bewohner\*innen, so weitet sich der Gesprächsinhalt nun auf das Bewohner\*innenfrühstück aus, welchem die HWL anfangs eine weniger wichtige Bedeutung zugesprochen hat („Ich denk beim Frühstück kommen die Leut eher so Poe à Poe. Wollet so ein bissle so ihre Ruh...“, Z. 403-404). Die Hauswirtschaft beansprucht dadurch einen größeren Rahmen der Störungsfreiheit bzw. hat den Anspruch, der „Chef im Ring“ zu sein.

Haben bis dato ausschließlich Mitarbeiter\*innen der Hauswirtschaft gesprochen (intraprofessioneller Diskurs), so erweitert sich der Diskurs nun durch die Gesprächsteilnahme der

PDL (interprofessioneller Diskurs). Er nimmt durch diese mit einer Antithese der Elaboration an Fahrt auf.

Es geht nun um die beruflichen Absichten von Alltagsbegleitung und Pflege.

### **Profil der Diskursakteurin PDL**

Die PDL ist im mittleren Erwachsenenalter und hat eine Migrationsgeschichte. In ihrem Heimatland hat sie einen Uni-Abschluss in Betriebswirtschaftslehre absolviert und in Deutschland eine Ausbildung zur Altenpflegerin sowie eine Weiterbildung zur PDL. In der Institution arbeitet sie seit mehr als zehn Jahren als PDL. Gemäß ihren Angaben ist sie zu 100 % VK in der Pflegeeinrichtung angestellt.

### **Diskurssequenz mit PDL (Z. 425-431)**

Die PDL wirft ein, dass die Sichtweise der HWL nur in der Theorie gut funktioniert. Alltagsbegleitungen und Pflegende verfolgen unterschiedliche berufliche Absichten und aufgrund dessen haben beide unterschiedliche Zeitpläne einzuhalten.

PDL: „Ja ich muss das trotzdem sagen. Das ist alles auf Papier schön und nett. Aber das sind die zwei Gruppen die unterschiedliche Ziele haben. Die haben Ziele das Mittagessen gut überkommt und die Pflege ist angehalten zu halt- zu helfen. Und die müssen auch noch Leute nach dem Mittagessen ;versorgen; Und wenn alle 25 schön gemütlich bis eins essen mit gesamten Teller oder hier genauso. Da wird werden wenn der eine oder andere nicht fertig. Deswegen äh (.) klar eine kommt. Aber es kommt mit Ruh aber es.“ (Z. 425-431)

### **Vordergründige Bewertung mit mehreren eingelassenen Argumentationen und einer Beschreibung**

Hier dokumentiert sich, dass die PDL zunächst hin und her gerissen ist, sich in den Diskurs einzubringen („Ja ich muss das trotzdem sagen ...“; Z. 425). Dass sie es schließlich tut, macht deutlich, dass das Thema des vorangegangenen Diskurses für sie wichtig ist. Sie bringt die Antithese ein, dass eine Verlängerung und Störungsfreiheit bei den Bewohner\*innenmahlzeiten nur ideell gedacht problemfrei umsetzbar ist („Das ist alles auf Papier schön und nett, Z. 425). Dabei argumentiert sie damit, dass Pflege und Alltagsbegleitungen divergente Aufgaben zu erfüllen haben und analog dessen auch mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen zurechtkommen müssen („... die zwei Gruppen die unterschiedliche Ziele haben. Die haben Ziele das Mittagessen gut überkommt und die Pflege ist angehalten zu halt- zu helfen ...“, Z. 426-428). Hier betrachtet die PDL zunächst beide Berufsgruppen auf einer sachlogischen Ebene. Des Weiteren argumentiert sie, dass eine Verlängerung und Störungsfreiheit bei den Mahlzeiten Pflegende in zeitliche Bedrängnis bringt. Mit dieser Äußerung wird deutlich, dass die PDL den Status Quo beibehalten möchte. Sie bringt das Dilemma zur Sprache, indem sich Pflegende hierbei befinden. Zwar steht das Bewohner\*innenwohl generell im Vordergrund, dieses darf aber nicht zum Nachteil der Berufsgruppe Pflege sein. Pflegende sollen ihren Pflegeauftrag erfüllen können, ohne in zeitliche Bedrängnis zu kommen.

Der Diskursverlauf entwickelt sich weiter mit einer Antithese der Proposition der HWL durch AB3 und einer Validierung und Elaboration durch die PDL sowie einer Validierung durch die HWL.

Es geht nun um die gemeinsame Zielerreichung beider Berufsgruppen.

### **Diskurssequenz mit AB3, PDL und HWL (Z. 432-446)**

AB3 meint, dass Bewohner\*innen erst dann zu essen beginnen, wenn diese alleine sind, was die PDL bestätigt. Die PDL meint, dass es wichtig ist, dass beide Berufsgruppen ihre Ziele erreichen können. Die HWL stimmt dem zu. Die PDL meint, dass unterschiedliche Bewohner\*innen in unterschiedlichen Situationen stets zu berücksichtigen sind. Die HWL bejaht dies.

AB3: L“Die essen wenn ich weg bin“ (Z. 432).

PDL: „Genau ja“ (Z. 433).

AB3: L“@.@“ (Z. 434).

PDL: „Genau ja also deswegen muss man das einfach versuchen miteinander die beiden Gruppen ä:hm gemeinsam auf Punkt zu bringen“ (Z. 435-436).

HWL: L“Bringen ja“ (Z. 437).

PDL: „Mit Abweichungen kommt's drauf an wie die Gruppen (.) zusammengestellt sind. Auf einen (Namen Pflegebereiche) ist das alles hier utopisch sag ich mal so als als langjährige Pflegerin“ (Z. 438-440).

HWL, AB11: L“@.@“ (Z. 441).

PDL: „Das ist alles da kann man ansatzweise machen ja weil bist vielleicht froh dass eine Frau isst. Aber sie isst nur wenn ganze Schüsseln um sie rum sind ne. Haben Sie mir gestern unterrichtet. Ich weiß nicht wer das ist. Aber das glaub ich sofort“ (Z. 442-444).

HWL: L“Das ist jetzt wahr“ (Z. 446).

### **Vordergründige Beschreibung mit mehreren eingelassenen Argumentationen und Bewertungen**

Noch bevor die PDL ihren Gedanken ausformulieren kann, wirft AB3 die Antithese zur Proposition der HWL ein, dass Bewohner\*innen gerne ohne Alltagsbegleitungen essen, was durch die PDL validiert wird und zum Lachen von AB3 führt, und was als Anspannungsentladung gedeutet werden kann. Hier dokumentiert sich, dass AB3 und die PDL ein Meinungsteam bilden und damit der Auffassung der HWL, dass Alltagsbegleitungen Bewohner\*innen während des Essens begleiten sollen und für die ruhige Atmosphäre verantwortlich sind, widersprechen. Zudem wird ersichtlich, dass hier Zeitressourcen für Alltagsbegleitungen vorhanden sind. Dann argumentiert die PDL, dass es wichtig ist, dass beide Berufsgruppen ihre divergenten Arbeitsziele erreichen können, was durch HWL validiert wird, das heißt beide sind damit einverstanden, dass beide Berufsgruppen ihre Ziele erreichen können. Die PDL elaboriert weiter argumentierend und beschreibend, dass in Ausnahmefällen bewohner\*innenbezogene Zeitverlängerungen zum Wohle der Bewohner\*innen wichtig sind. Um eine hohe Glaubwürdigkeit der eigenen Relevanz zu erreichen, bringt die PDL das eigene berufliche Erfahrungswissen ein und stellt sich damit als Expertin dar („... sag ich mal so als als langjährige Pflegerin“, Z. 439-440). Es folgt ein kurzes Lachen von HWL und

AB9, was wiederum als Anspannungsentladung gedeutet werden kann. Die PDL argumentiert weiter, dass die Vorschläge von HWL sicherlich teilweise umzusetzen sind und dass es verständlich ist, wenn Alltagsbegleitungen Fürsorge für das Essens-Wohlergehen der Bewohner\*innen zeigen („...weil bist vielleicht froh dass eine Frau isst“, Z. 442-443). Mit dieser Aussage kommt die PDL den Alltagsbegleitungen gefühlt entgegen, was durch die HWL auch validiert wird. Hier lässt sich aufzeigen, dass es sowohl der PDL als auch der HWL wichtig ist, dass beide Berufsgruppen funktionsfähig bleiben. Um dies zu erreichen, ist es notwendig, dass beide Berufsgruppen Verständnis füreinander aufbringen und Rücksicht auf die Ziele der jeweiligen Berufsgruppe und auf die Bewohner\*innen nehmen.

Mit einer Validierung der Proposition durch die PDL und einer anschließenden Opposition durch die PDL setzt sich der Diskurs voran. Es geht nun um das Richten von Vorwürfen an die Alltagsbegleitungen.

### **Diskurssequenz mit PDL (Z. 447-450)**

Die PDL benennt das Anliegen der Hauswirtschaft, dass alle Bewohner\*innen in Ruhe essen können und kritisiert dann, dass Alltagsbegleitungen Bewohner\*innen beim Essen zur Eile antreiben, um unerlaubt frühzeitig den Dienst beenden zu können.

PDL: „Aber es geht einfach drum dass die Bewohner nicht gehetzt werden zu essen. Dass man auf Feierabend geht und dass man auch früher Feierabend geht. Und dass die essen müssen in einen nicht abgeräumten Tisch. Sag ich jetzt mal so um Punkt zu bringen. Entschuldigung dass ich das jetzt eingeworfen hab.“ (Z. 447-450)

### **Vordergründige Argumentation mit einer eingelassenen Beschreibung**

Die PDL bestätigt hier noch einmal das Anliegen von HWL und AB9, dass Bewohner\*innen zum Essen genügend Zeit benötigen. Indem die PDL dies betont spricht, weist darauf hin, dass ihr dies ein ehrliches Anliegen ist. Im Anschluss daran nimmt sie eine Gegenposition ein und erklärt die Alltagsbegleitungen zum Übeltäter für das eilig ablaufende Bewohner\*innenessen. Dabei klagt sie an, dass Alltagsbegleitungen es selbst sind, die Bewohner\*innen beim Essen antreiben, um unerlaubt vorzeitig die Arbeit beenden zu können („...und dass man auch früher Feierabend geht“, Z. 448). Die PDL dreht also nun den Spieß um. Wurde zuvor den Pflegenden von den Alltagsbegleitungen der „Schwarze Peter“ zugeschoben, das heißt verantwortlich für das gehetzte Bewohner\*innenessen zu sein, so bekommen diese nun den „Schwarzen Peter“ zurück. Dabei kontert die PDL mit arbeitsrechtlichem Zuwiderhandeln der Alltagsbegleitungen. Während Pflegende aufgrund von institutionellen Rahmenbedingungen zu Essensstörungen bzw. Eile beim Essen bei den Bewohner\*innen beitragen, sind es bei den Alltagsbegleitungen arbeitsrechtliche Verstöße. Durch diese Kritik verschärft die PDL den Konflikt zu den Alltagsbegleitungen. Denn für die PDL steht klar fest, dass ein entspanntes Essen der Bewohner\*innen nur dann erfolgen kann, wenn die Alltagsbegleiter\*innen entsprechend der arbeitsrechtlich festgelegten Arbeitszeiten arbeiten.

In der nächsten Diskurssequenz kommt es zum dramaturgischen Höhenpunkt, indem die PDL ihre Opposition fortführt und die HWL in einer oppositionellen Haltung dagegensteht. Schließlich geht die PDL mit der HWL eine Synthese ein.

Es geht um Macht und Verbindlichkeit der Berufsgruppen.

### **Diskurssequenz mit PDL und HWL (Z. 450-460)**

Die PDL verwehrt den Alltagsbegleiter\*innen die Unterstützung der Pflegenden beim Mittagessen, wenn sich diese als weisungsbefugt betrachten. Die HWL kritisiert, dass dies eine Abmachung sei. Daraufhin entgegnet die PDL, wenn Alltagsbegleitungen sich als Befehlsgeber\*innen betrachten, zeitliche Vereinbarungen keinen Sinn mehr machen würden, was durch die HWL bestätigt wird. Die PDL besteht darauf, dass es keinen „Chef“ in dieser Situation geben kann.

PDL: „Aber wenn Sie jetzt sagen: „Ich bin Chef von dem ganzen dann dreht sich Pflege und macht ihr Zeug. Da gibt's keine Hilfe.“ (Z. 450-452)

HWL: **Aber so war's mal besprochen.** (Z. 451)

PDL: <sup>L</sup>Ja was. Dass das Alltagsbegleiter sein Herr ist. Dann braucht Frau (Name AB3) nicht warten mit der Suppe und passierte Kost und um Zwölf zieht die Pflege weg. Verstehen Sie das muss man dann äh“ (Z.454-456)

HWL: <sup>L</sup>„Ja klar.“ (Z. 457)

PDL: „also ich würd's ungern sagen eine ist Chef.“ (Z. 458)

HWL: <sup>L</sup>„**Nein aber**“ (Z. 459)

PDL: „Wir sind alle Chef in unserer ja.“ (Z. 460)

### **Vordergründige Argumentation mit einer eingelassenen Beschreibung**

Die PDL kontert argumentativ weiter, dass keine multiprofessionelle Zusammenarbeit mit Pflege möglich ist, wenn Alltagsbegleitungen tonangebend sind, also sich den Pflegenden gegenüber als weisungsbefugt sehen. Die Konsequenz aus dieser Haltung wird das Abwenden der Pflegenden von den Alltagsbegleitungen sein. Hier dokumentiert sich, dass die PDL die Alltagsbegleitungen unter Sanktionsdruck setzt, indem sie die Unterstützung durch die Pflegenden verwehrt („Da gibt's keine Hilfe“, Z. 452). Dies zeigt ihre Wirkung, denn die HWL argumentiert sehr laut sprechend und sichtlich verärgert mit Verbindlichkeitsbruch der Pflegenden („**Aber so war's mal besprochen**“, Z. 453). Das bedeutet, die HWL besteht auf das Einhalten der Abmachung. Dabei fällt die PDL der HWL ins Wort, wodurch ein weiteres Mal die Dramaturgie des Diskurses zum Ausdruck kommt. Dazu wirft die PDL sarkastisch ein, ob besprochen wurde, dass die Alltagsbegleitungen die Vorherrschaft über die Pflegenden haben. Somit setzt die PDL eine weitere Attacke gegen die HWL, welche lediglich mit einer Ratifizierung antwortet („//Ja klar//“, Z. 457). Schließlich bringt die PDL ein, dass ein gutes Gelingen im gegenseitigen Einvernehmen stattfinden muss, was nur ohne Vorherrschaft einer Berufsgruppe umsetzbar ist. Dies wird von der HWL validiert. Hier zeigt sich, dass eine Dominanz der Alltagsbegleitungen von der PDL abgelehnt wird. Sie ist daran orientiert, dass die Alltagsbegleitung keine Dominanz gegenüber der Pflege einnimmt.

In dem nun folgenden Diskursverlauf kommt es zu einer thematischen Konklusion aufgrund einer Synthese durch die PDL und AB3. Es geht nun um konstruktive Zusammenarbeit der Berufsgruppen Pflege und Alltagsbegleitung.

### **Diskurssequenz mit PDL und AB3 (Z. 460-466)**

PDL und AB3 sind sich einig, dass es keinen „Chef“ in dieser Situation geben kann. AB3 ist der Meinung, dass ein gutes Funktionieren des Mittagessens nur durch ein gutes Kooperieren gelingen kann, was durch die PDL bestätigt wird. Die PDL möchte dies noch einmal mit den Pflegenden besprechen und auch, dass situative Begebenheiten zu berücksichtigen sind.

AB3: <sup>L</sup> „Es geht bloß mit Absprachen.“ (Z. 460)

PDL: **„Es geht nur mit Absprache. Pflege macht auch (Z. 461)**

AB3: <sup>L</sup> „Kein Chef sondern Absprache“ (Z. 462)

PDL: Pflege macht auch Sachen. Ich würde das einfach mitnehmen im Dezem- im November zu den Übergaben. Dass man das nochmal betont. Aber man muss auch bestimmte Abweichungen machen.“ (Z. 463-466)

### **Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Argumentation und einer Beschreibung**

AB3 wirft sich in den Diskurs ohne abzuwarten, bis die PDL ausgesprochen hat, mit „Es geht bloß mit Absprachen“, Z. 461, wodurch sich dokumentiert, dass AB3 das impulsive Streitgespräch zwischen der PDL und der HWL auf eine sachliche Ebene zurückbringen möchte. Auch AB3 argumentiert, dass keine Vorherrschaft, sondern ein mündliches Übereinkommen die Zusammenarbeit beider Berufsgruppen gelingen lassen. Die PDL validiert die Meinungsäußerung von AB3 umgehend. Es kommt zur Meinungssynthese. Mit der Äußerung der PDL, dass diese Thematik bei den großen Teambesprechungen hervorgehoben wird, kommt es zur thematischen Konklusion mit der Orientierung einer gelingenden Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen - und zwar in gegenseitiger verbindlicher Verständigung und ohne die Vorherrschaft einer Berufsgruppe.

Durch AB9 kommt es in der nächsten Sequenz wieder zu einer Fortführung der anfänglichen Elaboration der HWL mit einer anschließenden Proposition durch AB9. Es geht nun um Kritik an Betreuungsassistent\*innen.

### **Diskurssequenz mit AB9 (Z. 467-468)**

AB9 ist der Meinung, dass Betreuungsassistent\*innen Bewohner\*innen beim Mittagessen hetzen.

AB9: „Und auch Betreuungsassistenten find ich. Die haben auch oft das schnell schnell weiter drin. Also auch da find ich's.“ (467-468)

### Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Beschreibung

AB9 führt die Proposition der HWL weiter und ergänzt diese durch folgende Stellungnahme: Betreuungsassistent\*innen hetzen Bewohner\*innen beim Mittagessen. Hier zeigt sich, dass AB9 weiterhin an einer Zeitverlängerung der Bewohner\*innenmahlzeiten orientiert ist. Um dies zu erreichen, lenkt sie von der Verantwortung der Alltagsbegleitungen und dem Vorwurf des arbeitsrechtlichen Zuwiderhandelns ab und überträgt den „Schwarzen Peter“ nun auf die Betreuungsassistent\*innen im Sinn einer fehlenden Rücksichtnahme.

Hierauf bezieht die PDL Opposition. Es geht nun um den korrekten Arbeitseinsatz von Betreuungsassistent\*innen.

### Diskurssequenz mit PDL und AB9 (Z. 469-479)

PDL entgegnet, dass Betreuungsassistent\*innen nicht in die Mittagszeit eingebunden werden dürfen und kritisiert scharf, dass Alltagsbegleitungen Betreuungsassistent\*innen unerlaubt zum Küchendienst rekrutieren, was die PDL und die HL selbst erlebt haben. Die PDL betont die Bedeutung eines entspannten Mittagessensablaufs.

PDL: L „Die Betreuungsassistenten brauchen überhaupt nicht“ (Z. 469)

AB9: L „Also beim Essen oder so“ (Z. 470)

PDL: L „Also ich sag euch ganz ehrlich. Ich guck mir das noch eine Weile zu und dann zieh ich gesamte Betreuungsdienst von zwölf bis eins von der Küche. Weil das geht nicht. Die machen Tätigkeiten A für die die nicht bezahlt sind und dann werden von den bestimmten Alltagsbegleiter auch ausgenutzt. Hab ich mit meinen Augen zugeschaut. Hab ich bei den Begehungen auch selber mit Frau (Name HL) gesehen am Dienstag? War das Dienstag? In Haus (Name) also (2). Wir werden das allen sagen nochmal. Aber eigentlich sind das alles bekannte Sachen. Das ist einfach eine Ruhe. Ruhig zugehen soll.“ (471-479)

### Vordergründige Argumentation mit einer eingelassenen Beschreibung

Die PDL fällt AB9 ins Wort, womit sie zeigt, dass sie den Äußerungen von AB9 keinen Raum geben möchte und kontert dabei, dass die Art und Weise, wie Alltagsbegleitungen Betreuungsassistent\*innen bei den Mahlzeiten einbinden, nicht rechtens ist und auch nicht länger hingenommen wird. Die PDL spricht dies betont („... brauchen überhaupt nicht ...“, Z. 469), wodurch deren Verärgerung zum Ausdruck kommt. Bei weiterer Zuwiderhandlung der Alltagsbegleitungen werden die Betreuungsassistent\*innen nicht mehr bei den Mahlzeiten unterstützen. Auch in dieser Situation droht die PDL den Alltagsbegleitungen mit Unterstützungszug, diesmal anhand der Betreuungsassistent\*innen. Sie wendet erneut die Drohgebärde des Unterstützungszugs an und gibt des Weiteren den Alltagsbegleitungen den Vorwurf, Betreuungsassistent\*innen auszunutzen. Um die Drohung noch zu erhöhen, gibt sie an, dass sie selbst und die HL Zeuginnen dieser unrechtmäßigen Einbindung der Betreuungsassistent\*innen durch Alltagsbegleitungen waren („... auch selber mit Frau (Name HL) gesehen“..., Z. 476). Hier dokumentiert sich, dass die PDL an einem rechtmäßigen Arbeitseinsatz der Betreuungsassistenz orientiert ist. Um dies zu erreichen, droht die PDL mit Kontrolle der Alltagsbegleitungen.

Der Diskurs setzt sich fort mit einer rituellen Konklusion durch AB3 und einer Validierung durch die PDL mit anschließender thematischer Konklusion durch AB3 und PDL. Es geht nun um eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen der Alltagsbegleitung und der Betreuungsassistenz.

### **Diskurssequenz mit AB3 und PDL (Z. 480-491)**

AB3 hält es für wichtig, dass die Betreuungsassistenten mit den Bewohner\*innen den Mittagstisch deckt. Die PDL meint, dass dies schon einmal angesprochen wurde. AB3 meint, dass Alltagsbegleitungen keine zeitlichen Ressourcen haben, um Bewohner\*innen hierbei zu unterstützen.

AB3: „Ich würde mir wünschen wenn die Betreuungsassistenten wieder ein bisschen mehr die Aufgabe auch mit übernehmen würden so zum Beispiel den Tisch zu decken und versuchen die Bewohner da mit einzubeziehen weil des war schon da und des ist (Z. 480-485)

PDL: „Und das ist verloren gegangen stimmt. Das hat sie mir dann letztes Mal schon angeschnitten.“ (486-487)

AB3: „Da brauchen wir da brauchen wir manchmal viel zu viel Zeit die wo man um die Uhrzeit net haben.“ (488-489)

PDL: „Ok“ (490).

AB3: „Und des bietet sich um die Mittagszeit halt wirklich an.“ (Z. 491)

### **Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Argumentation**

Um das emotionale Streitthema zwischen der PDL und AB9 zu beenden, führt AB3 eine rituelle Konklusion herbei. Hierbei gibt AB3 den Vorschlag, Betreuungsassistent\*innen in ihrer Fachexpertise einzubinden - und zwar dahingehend, dass diese mit den Bewohner\*innen die Tischvorbereitungen durchführen, was auch in der Vergangenheit so war. Hier lässt sich aufzeigen, dass AB3 in eine konstruktive Gesprächsführung zurückkehrt und ebenso bestrebt ist, eine konstruktive Zusammenarbeit mit den Betreuungsassistent\*innen einzugehen. Dabei wird der rechtskonforme Einsatz der Betreuungsassistenten gewahrt und zugleich eine Win-win-Situation für Alltagsbegleiter\*innen, Bewohner\*innen und Betreuungsassistent\*innen herbeigeführt, verbunden mit der Anerkennung deren Expertise. Indem die PDL dies validiert, kommt es schließlich zur thematischen Konklusion.

Vergleicht man die Passage der Gruppendiskussion mit den Passagen der Interviews, so ist auch hier erkennbar, dass die Akteur\*innen daran orientiert sind, dass es keinerlei intra- und interprofessionelle Vorrangstellungen gibt.

### **Zusammenfassung**

Der Typus *Berufliche Gleichstellung* ist daran orientiert, dass die Berufe Alltagsbegleitung, Betreuungsassistenten und Pflege als ebenbürtig angesehen und in ihrer Arbeitsleistung anerkannt werden. Eine berufliche Qualifikation spielt hierbei eine untergeordnete Rolle. Die

Vorherrschaft einer Berufsgruppe wird strikt abgelehnt. Um dies zu erreichen, wird Verständnis und Respekt für die Ziele der jeweiligen Berufsgruppe gewährt, im Sinne einer gelingenden Versorgung der Bewohner\*innen.

Eine deutliche Differenz zum Typus *Berufliche Gleichstellung* weist der Typus *Wahrung der Systemordnung* auf, welcher nun rekonstruktiv aufgezeigt wird.

### **8.1.3.2 Typus Wahrung der Systemordnung**

Eine Haltung zum Erhalt der Systemordnung lassen sich insbesondere bei AP2, PH2 und der PDL rekonstruieren. Betreffende Sequenzen werden nun analysevergleichend dargestellt.

#### **Interviewsequenz mit AP2 (Z. 350-354)**

AP2 spricht darüber, dass sie darauf besteht, dass der Dienstplan mit Personen geklärt wird, die hierzu die formelle Kompetenzhoheit innehaben.

AP2: „Ja ja vor allem weil ich dann auch gesagt hab' ähm: „Du musst nicht die Kollegin xy fragen wenn's um den Dienstplan geht sondern du fragst mich und od=er meine Kollegin. Wir haben das mit dem Dienstplan zu klären und net die Kollegin xy.“ (Z. 346-354)

#### **Erzählung**

In dieser kurzen Erzählung wird deutlich, dass AP2 großen Wert darauf legt, in ihrer Funktion als Teamleitung „Pflege“ - mit offizieller Zuständigkeit bei Fragen oder Wünschen zum Dienstplan - kontaktiert zu werden. Das durchaus impulsive und schroffe Maßregeln einer Kollegin, die dies nicht eingehalten hat, dokumentiert dies („Ja, ja“, Z. 350; „... sondern du fragst mich und od=er meine Kollegin“, Z. 351-352). Formelle Wege einhalten sowie regel- und rollenkonformes Arbeiten sind für AP2 zentral und werden bei Missachtung barsch und unmissverständlich getadelt. Als Führungsperson der mittleren Ebene repräsentiert sie dadurch zugleich die Erwartungshaltung der Institution gegenüber den Angestellten, nämlich regelkonforme Folgsamkeit. Auch in der folgenden Interviewsequenz mit PH2 zeigt sich eine diesbezüglich homologe Orientierung.

#### **Interviewsequenz mit PH2 (Z. 594-602)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, welche Bedeutung die Leitung für das Team hat, führt PH2 aus, dass die Leitung hinsichtlich der Kontrollaufsicht dahingehend sehr wichtig ist, dass die Arbeitsausführungen in der Qualität stimmen und dass abgesprochene Regeln eingehalten werden. PH2 sind Regeln wichtig, um eine Orientierung und eine Handlungssicherheit bei der Arbeit zu haben.

I: „Welche Bedeutung hat die Leitung für das Team?“ (Z. 594)

PH2: „Eine große Rolle. Eine große Rolle. Ok ä:h die Leitung äh die sollte natürlich auch schauen was auch die übrigen Mitarbeiter dann auch machen. Und wie sie die Arbeit auch

hinterlassen. Das spielt für mich eine sehr große Rolle. Ja dass äh dieses Gesprochene diese Struktur auch bleibt. Weil ich muss mich an diese Struktur auch halten weil das sind sind Regeln für mich. Ich weiß was ich machen muss wenn ich jetzt da hingeh. Ich weiß was ich machen muss wenn ich jetzt bei jemand anders hingeh.“ (Z. 595-602)

### **Vordergründige Bewertung mit mehreren eingelassenen Beschreibungen und Argumentationen**

In dieser Bewertung zeigt es sich, dass die Leitung überaus bedeutungsvoll für PH2 ist, was durch das zweimalig aufeinanderfolgend gesprochene „Eine große Rolle. Eine große Rolle ...“ (Z. 595) zum Ausdruck kommt und eine Fokussierungsmetapher darstellt (Bohnsack et al., 2011, S. 77). Damit zeigt PH2 ihren Habitus, nämlich die Orientierung an der Leitung. Dabei repräsentiert diese für PH2 eine Kontrollinstanz zur Wahrung institutioneller Regeln, welche PH2 Sicherheit und Orientierung in der täglichen Arbeit geben („Ich weiß was ich machen muss, wenn ich jetzt da hingeh. Ich weiß was ich machen muss“, Z. 601-602) und wodurch sich anhand dieser zweiten Fokussierungsmetapher ihre habituelle Orientierung validieren lässt. PH2 agiert regelkonform und erwartet dies auch von den Kolleg\*innen. Damit diese sich analog präsentieren, erwartet PH2 von der Leitung ein diesbezügliches Überprüfen (Ä::h die Leitung äh die sollte natürlich auch schauen was auch die übrigen Mitarbeiter dann auch machen. Und wie sie die Arbeit auch hinterlassen“, Z. 598-599), was auch die Qualität der Arbeitsausführung anbelangt. Dies ist PH2 besonders wichtig, da sie dies betont spricht. Vergleicht man die Interviewpassage von PH2 mit der Sequenz von AP2 so lässt sich erkennen, dass beiden Akteur\*innen eine regelkonforme Folgsamkeit der Mitarbeiter\*innen wichtig ist, und auch, dass ein diesbezüglicher Verstoß zu ahnden ist. AP2 führt dies in ihrer Rolle als Teamleitung „Pfleger“ selbst durch, wohingegen PH2 dies von den Leitungen erwartet.

Auch in der folgenden Sequenz der Gruppendiskussion 3 kann diese gleichartige Orientierung aufgezeigt werden.

Beim Thema dieser Passage geht es erneut um die Weisungsbefugnis der mittleren Führungsebene „Pfleger“. Diesmal im Kontext der Alltagsbegleitungen.

### **Diskurssequenz mit PDL (Z. 113-126)**

Die PDL führt aus, dass sie die Alltagsbegleiter\*innen darüber informiert, dass Teamleitungen „Pfleger“ Weisungsbefugnis gegenüber Alltagsbegleitung haben. Dabei merkt sie an, dass es für Alltagsbegleitungen nicht einfach ist, viele Vorgesetzte aus unterschiedlichen Bereichen zu haben.

PDL: „Ä::hm Teamleitungen Pfleger sind auch Alltagsbegleiter vorgesetzt. Ich weiß dass ihr eine schwierige Rolle habt. Dass ihr viele Chefs habt und man sagt: „Viele Köche verderben Brei.“ @Vielleicht stimmt was@ dran aber das ist um Himmels Willen so. "Ich bin für Dienstplangestaltung für Organisatorische zuständig. Die Frau (Name HWL) ist fachlich. Aber wenn im Haus (Name) sag ich mal als Beispiel ein Teamleitung Pfleger wegen den Diensten organi-

sieren was sagt dann (.) muss das laufen. „Die sind mittlere Managementebene und die kommen direkt nach mir. Also die sind alle Teamleitungen Pflege sind meine Stellvertretungen weil es gibt keinen anderen. Ich bin Stellvertretung von Frau (Name HL) und die sind dann meine. Das heißt wenn die nicht da wenn ich nicht da bin sind die euch bezüglich Dienstpläne und so weisungsbefugt. Natürlich in eine Art und Weise das ist gar kein Thema. Aber ich wollte das einfach ansprechen weil es sind ein paarmal schon die Bemerkungen vorgefallen: „Du bist mir nicht weisungsbefugt und du hast mir nichts zu sagen.“ (Z. 113-126)

### **Vordergründige Beschreibung mit mehreren eingelassenen Bewertungen, Argumentationen und einer Erzählung**

Die PDL eröffnet das Thema Weisungszuständigkeit ( $\triangleq$  Proposition) gegenüber Alltagsbegleitungen und informiert diese, dass Teamleitungen „Pflege“ diese gegenüber den Alltagsbegleitungen innehaben. Danach elaboriert sie die Proposition dahingehend bewertend, dass die vielfältige Vorgesetztsituation der Alltagsbegleitungen komplex, nicht einfach und auch fehleranfällig ist („Ich weiß dass ihr eine schwierige Rolle habt. Dass ihr viele Chefs habt und man sagt: „Viele Köche verderben Brei. @Vielleicht stimmt was@ dran ...“, Z. 114-115). Hier dokumentiert sich, dass die PDL die Vorgesetztsituation der Alltagsbegleiter\*innen für schwierig und mangelhaft ansieht, was sie durch die Redewendung „Viele Köche verderben Brei“ ausdrückt und damit zu verstehen gibt, dass zu viele Vorgesetzte an derselben Sache arbeiten und deshalb jetzt schon kein gutes Gelingen vorherrscht. Das anschließende Lachen mit der Vermutungsäußerung der Wahrheit in der Redewendung „@Vielleicht stimmt was@“, Z. 115, weist darauf hin, dass die PDL bemüht ist, Entspannung in die Hinterfragens würdige Hierarchieregelung zu bringen. Dennoch ist es der PDL wichtig, dass diese vorherrschenden Hierarchieregeln eingehalten werden, dass der Status Quo der Hierarchie beibehalten wird und nach keiner greifenden Lösungsmöglichkeit diskursiv gesucht wird, obwohl dieser für die Alltagsbegleiter\*innen wohlwissend Schwierigkeiten impliziert. Durch die Redewendung „... aber das ist um Himmels Willen so“, Z. 116, gibt sie dieser inständigen Bitte Verstärkung und zeigt dabei ihre habituelle Orientierung. Eine diesbezügliche innovative Weiterentwicklung ist nicht gewünscht und findet daher nicht statt. Die PDL exemplifiziert schließlich den eigenen Kompetenz- und Aufgabenbereich sowie den der HWL. Im Anschluss daran hebt sie erneut die Weisungsbefugnis der Teamleitungen „Pflege“ hervor und validiert damit wiederum die Proposition, ohne diese zu begründen („...was sagt dann (.) muss das laufen“, Z. 118-119). Hier dokumentiert sich erneut, dass die PDL von den Alltagsbegleitungen Folgsamkeit erwartet und diese auch abverlangt. Um dies zu gewährleisten, erläutert sie abermals die Hierarchie- und Stellvertretungsregelung und gibt zudem den allgemeinen Vorwurf, dass es in der Vergangenheit öfter mal keine Regelbefolgungen gegeben hat („... weil es sind ein paarmal schon die Bemerkungen vorgefallen: „Du bist mir nicht weisungsbefugt und du hast mir nichts zu sagen“, Z. 113-126). Hierbei wird deutlich, dass die PDL ganz allgemein Vorwürfe setzt, um die Alltagsbegleiter\*innen zum Einhalten der Hierarchieregeln zu verpflichten. Dass eine stark vorherrschende Hierarchie besteht, dokumentiert

sich auch dahingehend, dass kein Diskurs stattfindet, sondern ein alleiniges Sprechen der PDL vorliegt.

Im folgenden Abschnitt kommt es zu einer Ratifizierung und Validierung durch AB3. Es geht weiterhin um die institutionellen Hierarchien.

### **Diskurssequenz mit AB3 und PDL (Z. 127-134)**

AB3 fragt nach der lückenlosen Reihenfolge der Hierarchiestufen und ergänzt diese gleichzeitig. Die PDL bedankt sich bei AB3.

AB3: „Und als nächstes die Schichtleitung oder?“ (Z. 127-128)

PDL: „Ja klar“ (Z. 129)

AB3: <sup>L</sup>„Weil Teamleitung ist ja auch noch drunter.“ (Z. 130)

PDL: „Ja klar ja natürlich ja genau also weil der Meinung.“ (Z. 131)

AB3: <sup>L</sup>„Grad bei Krankmeldungen ist das ja dann wieder wichtig.“ (Z. 131-32)

PDL: <sup>L</sup>„Ja genau genau ja. Danke für Ergänzung. Gibt's zu dem Fragen?“ (Z. 133-134)

### **Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Argumentation**

Ohne die PDL ausreden zu lassen, fällt AB3 dieser ins Wort und meint anhand einer Suggestivfrage, dass die Schichtleitungen in der Hierarchie nach der PDL kommen und nicht die Teamleitungen „Pflege“, was die PDL validiert. Hier zeigt sich, dass AB3 das Gespräch wieder auf eine sachliche Ebene führt und dabei versucht, eine Klarheit in die Hierarchieränge zu bekommen. Dabei korrigiert AB3 zwar die PDL („Weil Teamleitung ist ja auch noch drunter.“ (Z. 130), womit sie gleichzeitig ihre eigene Wissenskompetenz zeigt, und gibt dabei dennoch der PDL keine Blöße aufgrund der Wissensschwäche. Das heißt AB3 ist weiterhin daran orientiert, mit der PDL eine Teameinheit zu sein. Dann elaboriert AB3 die Wichtigkeit dieser Hierarchien und exemplifiziert dies durch die Situation des Personalausfalls, was wiederum durch die PDL validiert wird. Auch hier bilden beide eine Teameinheit. Das Thema endet im einvernehmlichen, ergänzenden Diskurs. Dabei zeigt sich, dass AB3, welche auch Führungsperson ist, mit den Hierarchieebenen konform geht. Weitere homologe und dissonante Meinungen werden nicht eingebracht, sodass das Einhalten und Festhalten am Status Quo der Hierarchieebenen weiterhin mit allen Konsequenzen und um jeden Preis umgesetzt wird.

Vergleicht man nun diese Sequenz mit den vorangegangenen, so zeigt sich auch hier, dass das regelkonforme Einhalten von institutionellen Hierarchien wegweisend ist.

Dies veranschaulicht auch die nächste Diskurssequenz der Gruppendiskussion 1.

Beim Thema dieser Passage geht es ebenfalls um die Hierarchien in der Weisungsbefugnis.

**Gesprächssituation Gruppendiskussion 1: 120 Minuten Gesprächsdauer**

Sieben AP's, eine GKP, eine PH, zwei BA's sowie die PDL haben an der Teambesprechung teilgenommen. Die Teambesprechung hat am frühen Nachmittag stattgefunden, wofür die Anwesenden von der PDL freigestellt worden sind. Einige Personen kommen aus Deutschland, einige haben eine Migrationsgeschichte. Die Teilnehmer\*innen sitzen im Halbkreis. Die PDL sitzt den Teilnehmer\*innen gegenüber hinter einem Schreibtisch.

**Diskurssequenz mit PDL (Z. 519-530)**

Die PDL informiert darüber, dass bei Abwesenheit der Teamleitungen „Pfleger“ die Schichtleitungen weisungsbefugt sind. Dies wird als klare Regel in die Rufbereitschaftsmappe aufgenommen, damit keine Zuwiderhandlungen mehr vorkommen.

PDL: „Ausfallmanagement in der Pflegedienst. Dass das jeder weiß und das wird auch in unsere Rufbereitschaftsmappe kommen so dass alle die Rufbereitschaftsdienst haben auch die Schichtleitungen wenn nicht Teamleitungen Pflege da sind unterstützen können wenn die Mitarbeiter bocken sag ich mal dazu ,ja,. Dann wissen die ganz genau. Äh weil das war doch auch der Fall dass Stationsleitung was gesagt hat und hat's gesagt bekommen: „Du bist mir nicht Vorgesetzte. Also lang ich mir an Kopf. Die Teamleitung Pflege sind mittlere Ebene und (.) also ich kann das gar nicht durchkommentieren. Und wir waren nicht im Haus und die haben einfach keine Rückendeckung gehabt. Ich war mit Frau (Name HL) eben in bei dem Projekt (Name Projekt). Also das geht nicht ja. Auch wenn derjenige Kind sein kann. Das geht nicht. Uns können auch viele Kinder sein trotzdem sind wir Schichtleitungen °und die muss man achten° ok. Also ich hab das jetzt kurz geschrieben so ihr dann auch macht.“ (Z. 519-530)

**Vordergründige Argumentation mit einer eingelassenen Beschreibung, mehreren Argumentationen, Bewertungen und einer Erzählung**

Die PDL eröffnet das Thema Hierarchien in der Weisungsbefugnis ( $\cong$  Proposition) argumentierend. Dabei elaboriert sie, dass Stationsleitungen das Recht haben, Anweisungen zu erteilen, wenn Teamleitungen „Pfleger“ nicht im Dienst sind. Indem sie das tut und dies auch verschriftlichen lässt („...das wird auch in unsere Rufbereitschaftsmappe kommen, Z. 520-521), zeigt sich, dass die PDL daran orientiert ist, dass institutionell festgelegte Hierarchien eingehalten werden. Dabei begründet sie das Verschriftlichen mit der Notwendigkeit, dies als Unterstützungsmittel gegen widerspenstige Mitarbeiter\*innen nutzen zu können („...wenn die Mitarbeiter bocken sag ich mal dazu ,ja,., Z. 522-523). Die Begriffsverwendung „bocken“ deutet auf eine Metapher hin und drückt die zentrale Orientierung der PDL aus, das heißt ein sich Widersetzen von institutionell legitimierten Weisungsbefugten wird strikt zurückgewiesen. Dies unterlegt die PDL noch verbal durch ein am Schluss betont und in einer leichten Intonation gesprochenes „ja“. Ein Nichtbefolgen der Regeln wird zudem strikt mit „das geht nicht ja“ ausgedrückt. Da dies von der PDL kurz nacheinander zweimal gesprochen wird, deutet darauf hin, dass es sich hier um eine Fokussierungsmetapher handelt, wodurch sich nochmals dokumentieren lässt, dass die PDL daran orientiert ist, dass institutionell festgelegte Hierarchien von den Mitarbeiter\*innen befolgt werden. Mit Nachdruck spricht die PDL deshalb Regelverstöße an („Äh weil das war doch auch der Fall dass Stationsleitung

was gesagt hat und hat's gesagt bekommen: „Du bist mir nicht Vorgesetzte“, Z. 523-524), worüber die PDL maximales Unverständnis zeigt, was sie durch die Redewendung „Also lang ich mir an Kopf“, Z. 525, ausdrückt. Auch hier zeigt sich ein weiteres Mal das habituelle Selbstverständnis der PDL. „Bockiges“ Verhalten bewertet die PDL als kindisch. Damit spricht sie betreffenden Personen Erwachsensein und Mündigkeit ab und lässt somit Hierarchiediskussionen nicht zu („Auch wenn derjenige Kind sein kann. Das geht nicht, Z. 528-529). Sie stellt somit erneut und unmissverständlich klar, dass es Vorgesetzte zu respektieren gilt und ein Missachten strikt abgelehnt wird („...trotzdem sind wir Schichtleitungen °und die muss man achten° ok, Z. 529-530).

Ebenso wie AP2, PH2 und AB3 ist es für die PDL wegweisend, dass eine regelkonforme Folgsamkeit der Mitarbeiter\*innen vorherrscht und dass diesbezügliche Verstöße gemäßregelt werden. Da dieses Thema Gegenstand in beiden Gruppendiskussionen ist, weist zudem auf eine hohe Bedeutsamkeit für die PDL hin. Auch hier wird deutlich, dass eine stark vorherrschende Hierarchie besteht, denn es findet abermals kein Redebeitrag der Teilnehmenden statt.

### **Zusammenfassung**

Charakteristisch für den Typus *Wahrung der Systemordnung* ist, dass von Mitarbeiter\*innen eine regelkonforme Folgsamkeit erwartet wird. Ein diesbezüglicher Verstoß wird gerügt. Den Status Quo der institutionellen Hierarchieebenen gilt es zu bewahren, auch wenn dieser von Führungspersonen als fehlerbehaftet wahrgenommen wird.

Einen deutlichen Kontrast zum Typus *Berufliche Gleichstellung* und dem Typus *Wahrung der Systemordnung* zeigt der Typus *Vertrauen in die Leitung*, welcher nun rekonstruktiv dargestellt wird.

#### **8.1.3.3 Typus Vertrauen in die Leitung**

Eine leitungsvertrauende Haltung innerhalb der Typik Macht und Hierarchie ist insbesondere bei AB1, AB2 und BA1 erkennbar. Betreffende Sequenzen werden nun analysevergleichend dargestellt.

#### **Interviewsequenz mit AB1 (Z. 196-209)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, inwiefern vom Team Einengungen bezüglich des beruflichen Handelns ausgehen, führt AB1 aus, dass Schwierigkeiten mit Bewohner\*innen oder Teamprobleme im Teamgespräch besprochen werden können und dass einmal jährlich ein Gespräch mit der PDL erfolgt, wo Positives und Negatives zur Sprache gebracht werden kann. Bei Bedarf kann auch außerordentlich ein Gespräch mit der PDL erfolgen. AB1 hat dies noch nicht in Anspruch genommen.

I: „Inwiefern erleben Sie, dass das Team Sie in ihrem beruflichen Handeln einengt?“ (Z. 196)  
AB1: „((Ah ja)) wie Sie haben schon gehört so bei dem Teamgespräch. (.) Ich habe heute nicht was gesagt aber ja wir können auch ruhig sagen dass wir haben wenn wir denken das ist nicht was gut für °Bewohner oder mit uns Kolleginnen°. Wir haben auch da Frau (Name PDL). °Ja genau wir können auch mit ihr sprechen einmal im Jahr wir haben Gespräch mit ihr und dann sie hat gefragt was gefällt und was gefällt nicht und so. Aber wir müssen nicht warten auf Termin in ein Jahr. Also wir können auch kommen zu ihr und sagen. Aber ich habe noch nicht so eine Situation gehabt“ (Z. 197-209).

### **Vordergründige Beschreibung mit mehreren eingelassenen Argumentationen**

In dieser Beschreibung wird deutlich, dass AB1 die Möglichkeit hat, bei multiprofessionellen Teamgesprächen den eigenen beruflichen Standpunkt zu äußern (...“aber ja wir können auch ruhig sagen dass wir haben wenn wir denken das ist nicht was gut für °Bewohner oder mit uns Kolleginnen“, Z. 201-202). AB1 nimmt diese Möglichkeit aber nicht wahr („(.) Ich habe heute nicht was gesagt...“, Z. 200-201). Betrachtet man die Aussagen von AB1 unter syntaktischen Aspekten, dann wird deutlich, dass AB1 eine starke Sprachbarriere aufweist. So ist davon auszugehen, dass AB1 das öffentliche Reden schwer fällt, was durch das Stöhnen am Sequenzbeginn ausgedrückt wird (“((Ah ja))...“, Z. 197). Indem AB1 äußert „Wir haben auch da Frau (Name PDL), Z. 204, verdeutlicht sie, dass die PDL für AB1 die Bezugsperson bei Anliegen ist. Zur PDL kann AB1 jederzeit kommen, nicht nur zum jährlichen Mitarbeiter\*innen-gespräch („Aber wir müssen nicht warten auf Termin in ein Jahr. Also wir können auch kommen zu ihr und sagen“, Z. 206-207). Hierdurch wird AB1 durch die PDL Fürsorge zuteil. Persönliche Anliegen teilt AB1 der PDL dann im geschützten Zweiergespräch mit. Für AB1 ist die PDL also nicht nur eine Autoritätsperson, sondern auch eine Vertrauensperson. AB1 nutzt die Fürsorge der PDL und orientiert sich an deren Vorgaben. Folglich dessen hat AB1 noch kein anlassbezogenes Gespräch mit der PDL gehabt („Aber ich habe noch nicht so eine Situation gehabt, Z. 207-208).

Auch in der folgenden Interviewsequenz mit AB2 zeigt sich dieser positive Gegenhorizont.

### **Interviewsequenz mit AB2 (Z. 244-253)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, was Wortführer\*innen im Team tun, führt AB2 aus, dass bei Schwierigkeiten mit Kolleg\*innen die HL kontaktiert wird. Diese findet stets einen Weg, die Probleme zu klären.

I: „Was machen Wortführer im Team?“ (Z. 244)

AB2: „Ähm manche ja machen aber ähm (.) wir sprechen ähm unsere große Chefin. Und dann sagen warum wie oft machen oder die arbeitet oder Arbeitskolleg was machen. Wir sprechen und dann ja äh eine Lösung bekommen für °uns immer°. Dann sprechen unsere Chefin dann Lösung bekommen ja ja.“ (Z. 245-253)

### **Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Beschreibung**

In dieser kurzen Beschreibung von AB2 geht hervor, dass es Schwierigkeiten mit Wortführer\*innen im Team gibt und dass diese dem Kollegium Stress bereiten („...warum wie oft

machen oder die arbeitet oder Arbeitskolleg was machen“, Z. 248-249). Dass bei Problemen mit diesen stets die HL informiert wird, welche diese Probleme beseitigt und Lösungswege aufzeigt, offenbart zum einen das Vertrauen in die Lösungskompetenz der HL, zum anderen das Bauen auf die Schutzautorität der HL. Denn Probleme werden aufgrund von Angst vor Repressalien nicht verschwiegen, sondern der HL gegenüber transparent gemacht. Auch dass AB2 die Leitung als „große Chefin, Z. 246, bezeichnet, verdeutlicht die Ehrerbietung, die AB2 der HL erweist.

Vergleicht man die Aussage von AB2 mit der Aussage von AB1, so wird deutlich, dass auch AB2 die Fürsorge der Leitungsautorität in Anspruch nimmt. Vorgaben der Leitung sind auch für AB2 Gesetz und werden umfassend umgesetzt (...“dann ja äh eine Lösung bekommen für °uns immer“, Z. 258).

Legt man den Blick auf die Syntax, dann fällt auf, dass AB2 - ebenso wie AB1 - eine große Sprachbarriere aufweist. Eine fehlende Souveränität in der Sprache lässt es nicht zu, dass sich beide Akteur\*innen Diskursen stellen können.

Auch die nun folgende Interviewpassage mit BA1 zeigt diese habituelle Orientierung.

### **Interviewsequenz mit BA1 (Z. 311-324)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, inwiefern Kolleg\*innen das Wort führen, meint BA1, keine wahrzunehmen. Die PDL ist die Vorgesetzte der Betreuungsassistent\*innen. Diese wird als großartig angesehen und alle Betreuungsassistent\*innen mögen diese und ihre Leistung. Auch bei privaten Schwierigkeiten ist es möglich, mit ihr besonnen zu sprechen, was für BA1 bedeutsam ist. BA1 meint, dass die Vorgesetzten die schwierige Tätigkeit der Betreuungsassistent\*innen kennen und dass die PDL das selbständige Arbeiten der Betreuungsassistenten schätzt und auch gewährt, was BA1 ganz wunderbar findet.

I: „Was machen Wortführer im Team?“ (Z. 311)

BA1: „Nein. Gott sei Dank nein nein, Gott sei Dank nein. Bei uns ist die (Name PDL) ist unsere Chefin. Sehr tolle Chefin. Wir sind alle zufrieden mit sie und ihre Arbeit. Menschlich ist ganz gut ganz, die versteht uns ganz gut. Wenn wir auch Probleme haben private Probleme dann können wir so ruhig miteinander unterhalten und das ist ganz ganz wichtig dass jemand uns auch weil die wissen schon wir haben keine einfache Arbeit hier. Manchmal wird's hier voll voll und dann ähm die (Name PDL) sagt uns äh, die kommt nicht ständig und uns Befehle macht steht alles in unsere Dienstpläne und das war's. Wir wissen genau was ist unsere Arbeit ist. Das ist das Beste dass wir unsre °Freiräume° haben“ (Z. 312-324).

### **Vordergründige Bewertung mit mehreren eingelassenen Beschreibungen und Argumentationen**

In dieser Bewertung wird deutlich, dass BA1 schwer erleichtert ist, dass keine Dominanz von Personen im Team vorherrscht, was BA1 metaphorisch ausdrückt („Gott sei Dank nein, nein, Gott sei Dank, nein“, S. 315) und als Fokussierungsmetapher fungiert. BA1 ist daran orientiert, dass innerhalb des Kollegiums keine Dominanz einzelner Personen vorherrscht. Dass BA1 in diesem Zusammenhang gleich von der PDL spricht, verdeutlicht, dass diese

für BA1 die Wortführerin ist, welche in der Sichtweise von BA1 vom gesamten Kollegium sehr anerkannt ist („Bei uns ist die (Name PDL) ist unsere Chefin. Sehr tolle Chefin“, Z. 317-318). Dass BA1 Vertrauen in die PDL hat, geht daraus hervor, dass BA1 diese auch bei privaten Problemen kontaktiert und diese für BA1 ein offenes und verständnisvolles Ohr hat, was für BA1 von großer Bedeutung ist („...menschlich ist ganz gut, ganz, die versteht uns ganz gut. Wenn wir auch Probleme haben, private Probleme, dann können wir so ruhig miteinander unterhalten und das ist ganz, ganz wichtig“, Z. 318-320). Auch hier wird die Fürsorge der PDL genutzt und hoch anerkannt sowie deren Rat angenommen. Zudem lässt sich aufzeigen, dass auch die PDL den Betreuungsassistent\*innen Wertschätzung und Vertrauen entgegenbringt („weil die wissen schon wir haben keine einfache Arbeit hier, Z. 321). Denn diese erhalten von ihr keine Arbeitsanweisungen. Alle notwendigen Informationen werden den Dienstplänen entnommen. BA1 begründet dies damit, dass die Betreuungsassistent\*innen ihre Aufgaben exakt kennen. Dass Möglichkeiten zur Entfaltung gegeben sind, empfindet BA1 als ganz hervorragend, was wiederum auf das entgegengebrachte Vertrauen der Leitungen schließen lässt.

### **Zusammenfassung**

Der Typus *Vertrauen in die Leitung* betrachtet Vorgesetzte als Bezugspersonen für berufliche und private Belange Die HL und PDL werden als Schutz-, Rats- und Fürsorgeinstanz wertgeschätzt und genutzt. Berufliche und private Rollen vermischen sich dadurch.

### 8.1.3.4 Übersichtstabelle Typik Macht und Hierarchie: Typen und Handlungsorientierungen

Typus Berufliche Gleichstellung	Typus Wahrung der Systemordnung	Typus Vertrauen in die Leitung
<p>Die Berufe Alltagsbegleitung, Betreuungsassistenten, Fach- und Hilfspflege werden generell als ebenbürtig angesehen und in ihrer Arbeitsleistung anerkannt.</p> <p>Berufliche Ausbildungen oder Qualifikation spielen eine untergeordnete Rolle.</p> <p>Die Vorherrschaft einer Berufsgruppe wird strikt abgelehnt.</p> <p>Um eine gelingende Versorgung der Bewohner*innen zu gewährleisten, wird Verständnis und Respekt für die Ziele der jeweiligen Berufsgruppe gewährt, allerdings nur in dem Maße, wie dies unbedingt nötig ist.</p>	<p>Von allen Mitarbeiter*innen wird eine regelkonforme Folgsamkeit erwartet. Ein diesbezüglicher Verstoß wird gerügt.</p> <p>Der Status Quo der institutionellen Hierarchieebenen soll unbedingt bestehen bleiben, selbst wenn dieser von Führungskräften als fehlerbehaftet wahrgenommen wird.</p>	<p>Vorgesetzte werden als Bezugspersonen für berufliche und private Belange betrachtet und respektiert.</p> <p>Führungspersonen werden als Schutz-, Rats- und Fürsorgeinstanz wertgeschätzt und genutzt.</p> <p>Berufliche und private Rollen vermischen sich.</p>

Tabelle 16: Typik Macht und Hierarchie: Typen und Handlungsorientierungen

### 8.1.4 Typik Teamkonflikte

Im Datenmaterial kann zwischen drei typischen Grundhaltungen gegenüber Teamkonflikten unterschieden werden. So lassen sich eine *präventive*, eine *klärende* und eine *flüchtende* innere Haltung rekonstruieren.

#### 8.1.4.1 Typus Konfliktprävention

Eine konfliktpräventive Haltung zu Konflikten ist insbesondere bei AB1, BA1, BA2, PH1 und PH2 nachzuweisen. Betreffende Sequenzen werden nun analysevergleichend dargestellt.

#### Interviewsequenz mit AB1 (Z. 81-93)

Auf die immanente Nachfrage der Interviewerin danach, in welchen Situationen es im Team zu Spannungen kommt, spricht AB1 davon, dass dies der Fall ist, wenn Kolleg\*innen ad hoc oder kurzfristig kompensiert werden müssen und Mehrarbeitsstunden zu leisten sind. Private Pläne können dadurch nicht realisiert werden. Dennoch ist immer jemand bereit, Mehrarbeit zu leisten. Für erkrankte Kolleg\*innen zeigt AB1 Verständnis, da dies auch AB1 widerfahren könnte, was glücklicherweise noch nicht der Fall war.

I: „Wann kommt es im Team zu Stress?“ (Z. 81)

AB1: „(4) °Stress°? (3) So manchmal gestern Abend (2) äh schwierigen. Wir kommen zur Arbeit und (.) ä:h geschehen Abend dass zwei, drei Kolleginnen sich °krank melden ja° und in

erste Moment haben wir es geschafft das weil muss natürlich alles äh gut gehen und ganzen Arbeitstag und manchmal ist (.) äh äh nicht wir können länger bleiben oder kommen. Wir haben frei und so. Dann kommt ein bisschen (2) kann sagen Stress@2@. Gibt schönere. Aber am Ende ((immer)) gibt's jemand der kann länger bleiben. Zum Beispiel ich bin nie böse wenn jemand äh sich meldet krank weil ich weiß auch nicht morgen vielleicht morgen früh ich bin krank. Weil es gibt so. Gott sei Dank ich war nicht @bis jetzt@. Aber kann sein.“ (Z. 82-93)

### **Vordergründige Erzählung mit mehreren eingelassenen Bewertungen und Argumentationen**

Deutlich wird in dieser Interviewsequenz, dass augenblickliche Krankheitskompensationen von Kolleg\*innen eine hohe psychische und physische Arbeitsbelastung und insbesondere für jene Mitarbeiter\*innen bedeutet, die regulär für den Dienst eingeplant sind. Denn erkrankte Kolleg\*innen können so kurzfristig nicht ersetzt werden. Die Folge ist, dass die zu bewältigende Arbeit von weniger Personen unter erhöhtem Zeitdruck zu leisten ist. Dabei hat AB1 den Anspruch, auch unter diesen Schwierigkeiten eine gute Arbeitsqualität zu absolvieren („...weil muss natürlich alles äh gut gehen und ganzen Arbeitstag, Z. 85-86), um die Bewohner\*innen gut zu versorgen. Trotz dieser Mehrbelastung ist immer jemand bereit, längere und zusätzliche Dienste zu übernehmen. Denn kein Leistenkönnen von Mehrarbeitszeit und kein zusätzliches Übernehmen von Diensten für erkrankte Kolleg\*innen führen zu Konflikten im Team. Dies wird deutlich, indem AB1 das Wort „frei“ betont spricht („Wir haben frei ...“, Z. 87) und dadurch aufzeigt, auf das dienstlich zustehende „Frei“ zu bestehen. Das unausgesprochene Gesetz im Team lautet also: freiwillig Mehrarbeit leisten und freiwillig zusätzliche Dienste übernehmen. Der gegenseitige Erwartungsdruck innerhalb des Kollegiums scheint hoch zu sein, unter anderem auch deshalb, da immer die Möglichkeit besteht, selbst zu erkranken und dann vom Team kompensiert werden zu müssen („... ich weiß auch nicht morgen vielleicht morgen früh ich bin krank“, Z. 92-93). Das Bedürfnis nach einer kritikfreien Kompensation bei denkbarer eigener Krankheit nötigt AB1 dazu, sich dem Gruppenzwang zu ergeben. Betrachtet man die Aussagen von AB1 unter syntaktischen Gesichtspunkten, dann fällt auf, dass AB1 die deutsche Sprache fehlerhaft spricht. Es ist davon auszugehen, dass für AB1 eine verbale Auseinandersetzung nur bedingt möglich ist. Und mit großer Wahrscheinlichkeit würde AB1 in dieser auch unterliegen, was AB1 sicherlich bewusst ist. So ist AB1 daran orientiert, das Kollegium wohlgesinnt zu halten und von diesem dadurch akzeptiert zu werden. Diese geschieht, indem Mehrarbeitsstunden und zusätzliche Dienste geleistet werden, wodurch wiederum eine Konfliktprävention erzielt wird. Auch in der folgenden Interviewsituation wird diese habituelle Orientierung deutlich.

### **Interviewsequenz mit BA1 (Z. 460-465)**

BA1 führt aus, dass zwei weibliche Personen stets über BA1 getuschelt und gelacht haben, obwohl diese stets Freundlichkeit gezeigt hat. Das entgegengebrachte Verhalten ist als sehr belastend empfunden worden.

BA1: „Das waren zwei Frauen, die haben immer Kopf zusammen und?„ hahaha?“ als die mich gesehen haben?„hahaha?“ und die haben immer über mich komisch lustig gemacht und das war das Schlimmste für mich gewesen. Ich sag mal, äh (2) ähm ich war immer freundlich zu den Leute, immer: „Guten Morgen“ mit Namen „guten Morgen da, guten Morgen die.“ Und dann: °„Warum warum machen die mit mir so?“ (Z. 460-465)

### **Vordergründige Erzählung mit mehreren eingelassenen Bewertungen und einer Beschreibung**

In dieser Erzählung zeigt sich, dass BA1 von zwei weiblichen Angestellten, deren berufliche Qualifikation und das Aufgabengebiet durch die Erzählung von BA1 nicht hervorgehen, dahingehend ausgeschlossen wird, dass BA1 über Belustigungen nicht nur nicht einbezogen wird, sondern wohl sogar der Grund für die heimliche Belustigung ist. Es werden also hinterum Witze auf Kosten von BA1 gemacht. Dass BA1 betont spricht „das war das Schlimmste für mich gewesen“ (Z. 462), zeigt, welche belastenden Situationen dies für BA1 waren. Dennoch begrüßt BA1 betreffende Frauen stets freundlich, zeigt sich also höflich und verdeutlicht dadurch, eine positive Beziehungsgestaltung eingehen zu wollen. Betrachtet man die Interviewsequenz in der Syntax, so zeigt sich auch hier eine Fehlerhaftigkeit. Eine verbale Konfliktklärung scheint auch aufgrund dessen für BA1 nicht in Frage zu kommen.

Vergleicht man das Verhaltensmuster von BA1 mit AB1, so zeigt sich auch hier die Orientierung, das Kollegium wohlgesinnt zu halten, um von diesem akzeptiert zu werden. Stete Freundlichkeit zu allen Teammitgliedern ist für BA1 das Enaktierungspotential, um Stress bzw. Konflikten vorzubeugen.

Auch in folgendem Beispiel mit BA1 findet sich dieser positive Gegenhorizont wieder.

### **Interviewsequenz mit BA1 (Z. 474-486)**

BA1 führt aus, dass eine Betreuungsassistentin bei einem Gesprächstermin mit der HL dieser von dem Konflikt von BA1 mit einer Alltagsbegleiterin berichtet hat. Die HL fordert BA1 daraufhin auf, den Namen der Alltagsbegleiterin zu nennen, damit keine weiteren Konflikte entstehen. BA1 verschweigt die Konfliktperson und begründet dies damit, dass eine Entschuldigung von deren Seite stattgefundenen hat. Die HL fordert daraufhin BA1 erneut auf, den Namen der Alltagsbegleiterin preiszugeben, um folgenschwerere Konflikte zu verhindern. BA1 gibt keinen Namen preis, damit die Alltagsbegleiterin keine Schwierigkeiten mit der HL bekommt.

BA1: „Und ein paar Tage später da haben wir ein Gespräch gehabt äh mit Chefin und dann und äh meine Kollegin hat .die dabei war. hat erwähnt, die war auch eine Zusätzliche, hat gesagt: „ Ja äh (Name BA1) hat eine (.) äh Streit gehabt und die Frau hat sie angegriffen und so schlimm äh und meine Chefin hat gefragt: „Wer war das? Sagen Sie mal Name“. Ich hab gesagt: „Ich sag mal keine Name. Sie hat sich ?entschuldigt? und ich möchte nicht, dass die Kolleginnen ja sich hier kaputt machen und hier ist nicht meine erste Arbeitsplatz. Ich hab so lange im Leben gearbeitet und lieber einfach freundlich werden äh bleiben. Weil wir arbeiten wir wollen hier bis zur Rente arbeiten.“ Und ich hab gesagt: „Ne ich sag mal keine Name ist schon jetzt vorbei wurde alles äh los“. Und dann hat meine Frau (Name HL) hat zu mir Gesagt: „Frau (Name BA1) solange dass Sie keinen Namen sagen dann wird **noch schlimmer**“. Ich

hab mir gedacht. „Na, jetzt ist schon vorbei weil ich bin freundlich zu alle und warum soll die Probleme kriegen die wusste nicht wie das ist.“ (Z. 473-485)

**Vordergründige Erzählung mit mehreren eingelassenen Argumentationen** Indem die Kollegin der HL über den Konflikt mit der Alltagsbegleiterin berichtet, dokumentiert sich, dass die Kollegin für BA1 Schutz bei der HL sucht, einer Person mit Macht. Eine Konfliktlösung sollte im Sinne der Kollegin durch die HL erfolgen. Es zeigt sich auch, dass die HL großes Interesse daran hat, dass keine Konflikte im Team vorherrschen und Konfliktpersonen benannt haben möchte - sicherlich mit der Intention, betreffende Personen zu ermahnen. Dies dokumentiert sich, indem BA1 in der direkten Rede die HL argumentierend und laut nachspricht: „dann wird **noch schlimmer**“ (Z. 483-484). Dass BA1 keinen Namen nennt, veranschaulicht auch hier, dass BA1 sich danach orientiert, in einem wohlgesinnten Kollegium arbeiten zu wollen und von diesem akzeptiert zu werden. Das Denunzieren der Alltagsbegleiterin bei der HL hätte möglicherweise für BA1 ein Konfliktpotential im Sinne von Repressalien mit dem Kollegium eröffnet. Um dies zu vermeiden, bleibt BA1 in ihrem Verhaltensmuster der steten Freundlichkeit („Ich hab mir gedacht. „Na, jetzt ist schon vorbei weil ich bin freundlich zu alle“ (Z. 484-485), welches in diesem Fall mit der Verhaltensweise der Discretion erweitert wird. Konfliktfreies Arbeiten ist auch hier das Ziel. Ein homologer Horizont lässt sich auch in der nun folgenden Passage mit BA2 aufzeigen.

### **Profil der Interviewakteurin BA2**

BA2 ist im mittleren Erwachsenenalter und kommt aus Deutschland. Sie hat eine Ausbildung zur Medizinisch-Technischen-Assistentin absolviert und in diesem Beruf 13 Jahre lang in verschiedenen Laboren gearbeitet. Nach einer mehr als zehnjährigen Elternzeit hat BA2 einen Blumenladen eröffnet und diesen nach kurzer Zeit aufgegeben. In der Institution ist sie seit einem Jahr als Betreuungsassistentin (ohne Qualifikation zur Betreuungskraft nach §§ 43b, 53c SGB XI) tätig. Gemäß ihren Angaben ist sie dort zu 60 % VK angestellt.

### **Gesprächssituation mit BA2: 45 Minuten Gesprächsdauer**

BA2 ist nach dem Dienst pünktlich zum Interview gekommen. Sie hat zunächst das Informationsschreiben und die Einwilligungserklärung konzentriert durchgelesen. BA2 hat wenig narrativ gesprochen, trotz der Fähigkeit, dies tun zu können. Häufig hat exmanent gefragt und immanent nachgefragt werden müssen, um das Gespräch am Laufen zu halten. Dabei sind kurze, teils spärliche Antworten gegeben worden.

### Interviewsequenz mit BA2 (Z. 334-367)

Auf die immanente Nachfrage der Interviewerin danach, wie sich die Beziehung zum Team gestaltet, meint BA2, dass sie aus Sorge vor möglichen kollegialen Feindseligkeiten diesen nur vorsichtig höflich begegnen kann.

I: „Wie gestaltet sich die Arbeitsbeziehung zu Ihrem Team?“ (Z. 334)

AB2: „(3) Hm (.) da eher ;Freundlichkeit;. Und da fällt's mir schwerer muss ich sagen. Da fällt's echt schwerer. Ja ich denk' ähm (5) ja bei mir ich zuerst wollt' ich Angst sagen aber es isch keine Angst aber Respekt aber den hab' ich auch vor die Bewohner. Ich weiß net wie ich es ausdrücken soll so irgend so was ähm den den Kollegen gegenüber weil ich weiß ja net da kann ja was ganz Übles zurückkommen von dem hab' ich Angst ja. Und dann bin ich lieber da bin ich sehr vorsichtig. ?Freundlich? alle gegenüber also aber ähm (2) eher vorsichtig.“ (Z. 355-367)

### Vordergründige Beschreibung mit mehreren eingelassenen Bewertungen und Argumentationen

In dieser Beschreibung dokumentiert sich, dass BA2 dem Kollegium mit anständiger Höflichkeit begegnet („eher ;Freundlichkeit;“, Z. 358). Dass sie dies betont und in einer schwach sinkenden Intonation spricht, weist darauf hin, dass sie diesem gegenüber betont freundlich und gleichzeitig unsicher gegenübertritt und was ihr zudem alles an Mut abverlangt („... da fällt's mir schwerer muss ich sagen. Da fällt's echt schwerer“, Z. 360). BA2 wiederholt sich hierbei, was eine Fokussierungsmetapher anzeigt. Im weiteren Interviewverlauf beschreibt BA2 ihre Beziehungsebene zum Kollegium, betont sprechend mit „Respekt“, Z. 364, welchen sie aber auch zu den Bewohner\*innen hat. Dabei unterscheidet sich die Art von Respekt zum Kollegium, welcher eher als unterwürfige Ehrfurcht zu betrachten ist, zum Respekt zu den Bewohner\*innen, welcher sich in einer fürsorglichen Achtsamkeit äußert. Schließlich thematisiert BA2 doch noch einmal ihre Furcht vor den Kolleg\*innen und zwar dahingehend, dass diese ihr möglicherweise Schlechtes zufügen könnten, was BA2 betont spricht und dadurch die diesbezügliche Bedeutsamkeit hervorhebt („kann ja was ganz Übles zurückkommen“, Z. 366). So dokumentiert dies, dass BA2 Angst vor einer möglichen Auseinandersetzung mit dem Kollegium hat. Um dies zu vermeiden, begegnet sie diesem betont höflich, aber auch unsicher („sehr vorsichtig ?freundlich? alle gegenüber, Z. 367), was BA2 durch das betonte Sprechen und mit einer leicht ansteigenden Intonation zum Ausdruck bringt. Achtsames Misstrauen leitet BA2 in ihren Handlungen. Folglich dessen ist BA2 daran orientiert, möglichst viele Begegnungen mit Bewohner\*innen und möglichst wenige Begegnungen mit Kolleg\*innen zu haben.

Vergleicht man das Verhalten von BA2 mit demjenigen von BA1 und AB1, so zeigt sich auch hier, dass das habituelle Verhalten daran orientiert ist, keine Konflikte mit dem Kollegium zu bekommen. Um dem vorzubeugen, wird ebenfalls mit einer steten Freundlichkeit sowie mit einer Kontaktvermeidung zum Kollegium gehandelt.

In der nun anschließenden Interviewpassage mit PH1 lässt sich dieser positive Gegenhorizont ebenso dokumentieren.

### **Interviewsequenz mit PH1 (Z. 236-246)**

In dieser Sequenz führt PH1 aus, dass sie seit zwei Jahren in der Institution arbeitet und während dieser Zeit noch keinerlei Kontroversen mit Kolleg\*innen gehabt hat. Als Neuling in einer Institution informiert sie sich grundsätzlich bei der Vorgesetzten und dem Kollegium darüber, welche Bewohner\*innen zu welchem Zeitpunkt wie zu versorgen sind. Analog dessen fertigt sich PH1 Notizen an, womit das selbständige Arbeiten gelingt. Bei Arbeitssituationen, in denen PH1 nicht eigenständig zurechtkommt, erkundigt sie sich situativ telefonisch, was zu tun ist.

PH1: „Bis jetzt ich hab' ich bin da nächstes Monat zwei Jahre. Mit niemand ich hab' mich gestreit, mit niemand. Ich weiß es nicht. Wenn ich komm' zum neuen Ableitung einfach ich äh frag' Chefin oder wer ist auf Ableitung. „Kannst du mir bitte erzählen welche Leute muss ich jetzt machen? Welche Leute muss ich vor Frühstück oder vor dem Mittagessen mobilisieren?“ Was ich frag' alles was ich muss machen. Und jemand sagt mir alles ich schreib' mir am Blatt und das geht. Ich hab' immer dabei Telefon wenn ich (.) etwas nicht klappt ich °ruf' immer und frag'°.“ (Z. 236-246)

### **Vordergründige Beschreibung mit mehreren eingelassenen Bewertungen**

An diesem Beispiel fällt auf, dass die Strategie von PH1 ist, den Modus operandi der Institution möglichst schnell in Erfahrung zu bringen, um diesen umzusetzen. Das Denken und Handeln von PH1 richtet sich danach aus. Dabei kontaktiert PH1 gezielt die Autoritäten der Institution sowie Personen mit einer Könnerschaft („Wenn ich komm' zum neuen Ableitung einfach ich äh frag' Chefin oder wer ist auf Ableitung. „Kannst du mir bitte erzählen ...“, Z. 241-242). Das eigene Denken und das eigene situative Handeln treten in den Hintergrund („Und jemand sagt mir alles ...“, Z. 244; „°ruf' immer und frag'°“, Z. 246). Hier zeigt sich, dass PH1 nicht nach eigenem Können entscheidet, sondern ausschließlich nach Vorgaben von Autoritäten. PH1 gibt also klein bei, was sich im dem leise gesprochenen °ruf' immer und frag'°“, Z. 246, verdeutlicht. So bleibt PH1 konfliktfrei.

Vergleicht man das Verhalten von PH1 mit dem Verhalten von AB1, BA1 und BA2, so wird auch hier deutlich, dass sich die Orientierung wohlgesinntes Kollegium und Akzeptanz im Team wiederholt. Das Enaktierungspotential zur Umsetzung der Orientierung ist dabei das beständige Erbringen geforderter Arbeitsleistung, sowohl in der Art und Weise des Vorgehens als auch in der Quantität. Legt man den Blick auf das syntaktisch Geäußerte, so fällt auch hier auf, dass PH1 die deutsche Sprache nicht einwandfrei beherrscht. Eine sprachliche Auseinandersetzung ist auch PH1 nicht möglich. Um Stress bzw. Konflikte fernzuhalten, wird nach dem modus operandi der Institution agiert.

In den folgenden zwei Passagen, ebenso mit PH1, kommt nochmals dieser positive Gegenhorizont zum Vorschein.

**Interviewsequenz mit PH1 (Z. 452-457)**

Auf die immanente Nachfrage der Interviewerin danach, wie PH1 reagiert, wenn sie ungeschönes Verhalten von Kolleg\*innen gegenüber Bewohner\*innen beobachtet, führt diese aus, dass sie dies für sich behält und meint, dass diese Haltung mit dem persönlichen Naturell zu tun hat.

I: „Wie verhalten Sie sich wenn Sie beobachten, dass sich eine Kollegin den Bewohnern gegenüber falsch verhält?“ (Z. 452)

PH1: „@Ha@. Ich behalte das °für mich° weil äh manchmal ich sehe wenn meine Kollegen wie macht sie das? Ich wollte sie etwas fragen ich bin äh plötzlich in ä:h Zimmer reingekommen und ich mag was nicht. Aber ich behalte das immer für mich oder welche ich weiß es nicht ich bin immer so ich bin immer so. Schon immer aber aber.“ (Z. 453-457)

**Vordergründige Beschreibung mit mehreren eingelassenen Argumentationen, einer Erzählung und einer Bewertung**

Auch hier lässt sich aufzeigen, dass PH1 Auseinandersetzungen scheut, obwohl dies zu Lasten der Bewohner\*innen und zu Lasten der eigenen Wertevorstellung geht. Dass sich PH1 mit dem gezeigten Verhalten nicht wohl fühlt und es auch als falsch ansieht - sich als ertappt betrachtet - zeigt sich durch das Verlegenheitslachen am Beginn der Passage („@Ha@“, Z. 53). Auch dass PH1 leise spricht „...°für mich° ...“, Z. 453, drückt aus, ein schlechtes Gewissen zu haben, sich nicht als Advokat für betroffene Bewohner\*innen einzusetzen. Eine Begründung für das Verhalten kann PH1 nicht geben („ich weiß es nicht“, Z. 456). Ein ledigliches „... bin immer so, ich bin immer so“, Z. 456, spiegelt das Verhalten von PH1 wider. Situationen, in denen Courage gefragt ist, werden aus Konfliktangst stillschweigend hingenommen. Dies wird PH1 in dieser Interviewsituation bewusst, weshalb PH1 den Satz auch nicht zu Ende spricht „... schon immer, aber, aber“ (Z. 456-457). Ein wohlgesinntes Kollegium zu haben und von diesem akzeptiert zu werden, steht für PH1 über dem Wohl der Bewohner\*innen und über dem eigenen Werteverständnis, so dass ein negatives Gewährenlassen von Kolleg\*innen und ein diesbezügliches Schweigen als wohl einzige Realisierungsmöglichkeit von PH1 gesehen wird, um Konflikte mit Kolleg\*innen zu verhüten.

**Interviewsequenz mit PH1 (Z. 458-466)**

PH1 spricht davon, dass Kolleg\*innen schlecht über eine unliebsame Kollegin sprechen und stets froh darüber sind, wenn sie nicht mit dieser zusammenarbeiten müssen. Die Kollegin wird von diesen als geistig beschränkt und arbeitsscheu bezeichnet.

PH1: „Ä::hm (2) andere ä::hm andere äh Kollegen sie reden mit andere Kollegen. Und immer äh sie sagt: „Gott sei Dank Gott sei Dank heute ich brauch nicht mit ihr. Sie arbeitet sie ist so °dumm° sie weiß nichts sie ist so faul.“ Ja oder so wird über Kollegin gesprochen.“ (Z. 458-466)

### **Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Erzählung**

Dass über Kolleg\*innen gelästert wird und dass Kritik nicht öffentlich angesprochen und nicht geklärt, sondern geheim gehalten wird, veranschaulichte bereits das Beispiel mit BA1 (Z. 460-465). Das Verhaltensmuster Kritik über Kolleg\*innen geheim zu halten, um keinen Konflikt heraufzubeschwören, findet sich auch in dieser vergleichenden Interviewsequenz wieder.

Einen homologen Vergleichshorizont bieten auch die folgenden Interviewpassagen mit PH2 und AP1.

### **Interviewsequenz mit PH2 (Z. 447-461)**

Auf die immanente Nachfrage der Interviewerin danach, wie PH2 mit der Alltagsbegleiterin umgeht, spricht davon, dass dies von deren Tagesform abhängt, was für PH2 noch nachvollziehbar ist. Die Alltagsbegleiterin arbeitet seit vielen Jahren in der Institution. PH2 versucht keine Konflikte mit betreffender Alltagsbegleiterin auszulösen, indem PH2 dieser aus dem Weg geht.

I: „Wie gehen sie mit der Konfliktpartnerin Alltagsbegleiterin um?“ (Z. 447)

PH2: „((3)) °Lebenslage°. Es gibt Tage da ist sie besser gestimmt und es gibt Tage da ist sie nicht besser gestimmt. Ich kann das zwar verstehen aber in dem Moment wo ich mich entschieden habe hier zu arbeiten in diesem Team. Sie ist ja nicht seit einiger Zeit hier sondern sehr sehr lange °ja°. Schlecht. Dann ist sie schlechter. Sagen wir mal so ähm ich tu das gar nicht entfachen °gar nicht entfachen weil das möchte ich dann nicht°. Aber ich lass' sie auch in Ruhe. Sie soll doch werkeln °wie sie möchte°.“ (Z. 448-461)

### **Vordergründige Bewertung mit mehreren eingelassenen Argumentationen und einer Beschreibung**

Ebenso wie bereits in den Interviewpassagen mit AB1, BA1 und PH1 ist auch PH2 bestrebt, Konflikte im Vorfeld zu vermeiden („Sagen wir mal so ähm ich tu das gar nicht entfachen, °gar nicht entfachen, weil das möchte ich dann nicht°“, Z. 456-457). Dass PH2 diesen Satz leise spricht und zudem zu Beginn seufzt, deutet daraufhin, dass PH2 in Situationen mit der Alltagsbegleiterin gestresst und frustriert ist und sich deshalb zurückhaltend verhält. Auch dass das Wort „entfachen“ betont gesprochen wird, deutet auf ein möglicherweise vorangegangenes heftiges Geschehen hin, weshalb eine Konfliktklärung für PH2 höchstwahrscheinlich nicht in Frage kommt. PH2 geht der Alltagsbegleiterin aus dem Weg, meidet den Kontakt mit dieser. Das Verhaltensmuster des sich Zurückziehens findet sich auch in diesem Beispiel wieder. Die Orientierung wohlgesinntes Kollegium und Akzeptanz kommt also auch hier zutage und bezieht sich sicherlich in dieser Sequenz auf die Alltagsbegleiterin, und ebenfalls mit der Zielsetzung der Konfliktvermeidung.

## Zusammenfassung

Der Typus *Konfliktprävention* ist daran orientiert, das Kollegium wohlgesinnt zu halten und von diesem dadurch akzeptiert zu werden. Um dies zu erreichen, wird allen Teammitgliedern eine stete Freundlichkeit entgegengebracht, auch Konfliktkolleg\*innen. Verbale Auseinandersetzungen werden grundsätzlich nicht eingegangen, auch wenn dies bedeutet, von den eigenen Wertevorstellungen abrücken und auch Mehrarbeit in Kauf nehmen zu müssen.

### 8.1.4.2 Typus Konfliktklärung

Eine konfliktklärende Haltung kann bei AP2, AP1 sowie BA3 nachgewiesen werden. Folgende, in den Vergleich gesetzte Interviewsequenzen veranschaulichen dies.

#### Interviewsequenz mit AP2 (Z. 326-337)

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, in welchen Situationen AP2 nicht gerne im Team arbeitet, führt diese aus, dass eine Pflegekraft, die sich im mittleren Erwachsenenalter befindet, sich unreif und egoistisch verhält. Denn die betreffende Pflegeperson entfernt sich fluchtartig vor der Bewohner\*innenübergabe, so dass keine Informationen an diese weitergegeben werden können. AP2 eilt der Pflegenden hinterher, ohne zu wissen, weshalb diese davongelaufen ist. Aufgrund eines nicht erfüllten Dienstplanwunsches ist diese weggerannt. AP2 mag solche Teamsituationen nicht. AP2 meint, dass die schmolende Pflegeperson die schwierige Tagessituation bedenken und sich nicht unreif verhalten soll.

I: „In welchen Situationen arbeiten Sie nicht gerne in einem Team?“ (Z. 326)

AP2: „So Situationen wie gestern. Das kann ich Ihnen erzählen. Die eine Kollegin hat sich verhalten wie im Kindergarten ist aber deutlich vom Alter über 50 55. Für mich war es Kindergartenverhalten. Ist vor der Übergabe weggestürmt so dass sie weder eine Übergabe mitbekommen hat noch ihre ganzen Utensilien mitgenommen hat. ((Dann musste)) ich einfach der einfach hinterher. Ich wusst' gar nicht was los war. Es ging irgendwie um irgendwelche Dienste wo sie gedacht hat sie kriegt's nicht. Und (2);dann arbeite ich net gern; in einem Team weil ich einfach nur denk': „Ähm schau mal bitte außen rum was der Arbeitsaufwand heute ist und verhalte dich nicht wie ein Kleinkind und geh' bocken ins Zimmer“. Weil das dann einfach also da also ich sag ganz ehrlich in solchen Situationen wie gestern da denk' ich: „((Oh Gott)).“ (Z. 327-337)

#### Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Argumentation

Das Datenmaterial zeigt hier, dass AP2 das Betragen einer Pflegekollegin, deren Qualifikation nicht bekannt ist, als nicht professionell und auch nicht als reif und altersadäquat betrachtet, eben wie es einer Frau im mittleren Erwachsenenalter gebühren würde, was AP2 metaphorisch als Kindergartenverhalten bewertet („Die eine Kollegin hat sich verhalten wie im Kindergarten ist aber deutlich vom Alter über 50, 55. Für mich war es Kindergartenverhalten“, Z. 328-330). Mit dieser Begriffsbezeichnung schreibt PH2 der Kollegin eine Unmündigkeit zu und zwar dahingehend, die eigenen Belange nicht erwachsen zu klären. Dabei drückt AP2

das überraschende Entfernen der Pflegekraft von der Dienstübergabe als betont und wieder metaphorisch gesprochenes „Wegstürmen“ aus („Ist vor der Übergabe weggestürmt ...“, Z. 330), was das dynamische Weglaufen der Pflegenden verdeutlicht. AP2 sieht sich daraufhin in ihrer Rolle als Teamleitung „Pflege“ gezwungen, der Pflegekraft hinterherzueilen, ohne deren Handlungsgründe zu kennen („((Dann musste)) ich einfach der einfach hinterher. Ich wusst' gar nicht was los war“, Z. 331-332). AP2 nimmt in dieser herausfordernden und zunächst undurchsichtigen Situation eine aktive und klärende Rolle ein. Dies wird deutlich, indem AP2 den Grund für das plötzliche Davonlaufen der Pflegekraft kennt („Es ging irgendwie um irgendwelche Dienste wo sie gedacht hat sie kriegt's nicht“, Z. 332-333). Im weiteren Verlauf scheint es, als würde AP2 zu sich selbst sprechen („... weil ich einfach nur denk': „Ähm schau mal bitte außen rum was der Arbeitsaufwand heute ist und verhalte dich nicht wie ein Kleinkind und geh' bocken ins Zimmer“, Z. 334-336). Betrachtet man die Sequenz genauer, so gibt AP2 diesen dramaturgischen Höhepunkt so wieder, wie dieser im Gespräch mit der Pflegenden vonstattenging. So zeigt sich AP2 der Pflegekollegin gegenüber vorwurfsvoll, belehrend, bevormundend und wütend, was durch lautes Sprechen zum Ausdruck kommt („... **was der Arbeitsaufwand heute ist**“, Z. 335) und woraus zu schließen ist, dass das Konfliktgespräch seitens AP2 auch nicht professionell abläuft und auch nicht auf gleicher Augenhöhe. Die Dominanz liegt hier bei AP2. Diese ärgert es, dass die betreffende Pflegeperson ausschließlich das Realisieren der eigenen Bedürfnisse im Sinn hat, ohne das gute Funktionieren der Station im Blick zu haben. Denn dies wiederum ist AP2 wichtig und dementsprechend ist das Handeln von AP2 ausgerichtet. Also läuft AP2 der Pflegenden hinterher, fängt sie wieder ein und bringt diese dazu, wieder arbeitsfähig zu sein, damit die Organisation gut funktioniert. Um dies zu gewährleisten, geht AP2 Konfrontationen ein und klärt Konflikte, obwohl - betrachtet man die Aussagen von AP2 performativ - zum Ausdruck kommt, dass diese das Verhalten der Pflegenden als belastend empfindet. Denn AP2 spricht immer wieder stöhnend („((Dann musste)) ...“, Z. 331) und („((Oh Gott))“, Z. 337). Auch die nachfolgende Interviewsequenz mit AP1 verweist auf eine homologe Orientierung.

### **Interviewsequenz mit AP1 (Z. 209-217)**

AP1 meint, dass sich einige Betreuungsassistent\*innen aufgrund von langjähriger Berufstätigkeit in der Institution gegenüber AP1 rechthaberisch verhalten, obgleich AP1 auch wissend ist. Die Art dieser Zusammenarbeit betrachtet AP1 als schwierig. Im Team begegnet AP1 immer wieder Personen, die eine kollegiale Zusammenarbeit nicht ermöglichen. Bei Meinungsverschiedenheiten in der Arbeitsweise geht AP1 mit betreffenden Kolleg\*innen in den Diskurs und begründet dabei die eigene Arbeitsweise. Grundsätzlich findet AP1, dass niemand vollkommen ist und dass bei jedem eine tägliche Wissenserweiterung stattfindet.

AP1: „Also manche von der Betreuung meinen halt ich bin halt oder der ist halt jetzt länger da und dann so ein bissl besserwisserisch manche und sagen. „Das musst du so und so machen das so.“ Obwohl ich es halt so weiß und ähm ja (.) ich sag' mal es ist nicht immer einfach. Mit

jedem kann man nicht so gut arbeiten. Ich versuch' halt zu erklären dass es halt so isch und dass ich das halt so hier erlebt hab' und ähm ja sie will's dann halt immer ein bissl anders machen und dann so perfekt halt aber ich sag' mal keiner ist perfekt. Jeder lernt ja immer jeden Tag dazu. (Z. 209-217)

### **Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Argumentation**

Deutlich wird in dieser Interviewpassage mit AP1, dass es Betreuungsassistent\*innen gibt, die eine berufliche Könnerschaft mit langjähriger Institutionszugehörigkeit gleichsetzen und auch legitimieren („Das musst du so und so machen, das so“, Z. 210-211). AP1 betrachtet solch eine Haltung als unangebracht und belehrend. Denn AP1 ist sich gewiss, aufgrund der eigenen Ausbildung und auch anhand von Erfahrungswerten in anderen Institutionen über berufliche Kompetenzen zu verfügen („Obwohl ich es halt so weiß ...“, Z. 211). Daher lehnt AP1 es ab, vorgeschrieben zu bekommen, wie sie zu arbeiten hat. Auch übernimmt AP1 nicht einfach bloße Anweisungen von den Betreuungsassistent\*innen entgegen. Vielmehr ist es AP1 wichtig, dem Gegenüber das eigene Handeln nachvollziehbar zu machen, in einen inhaltlichen Diskurs zu gehen („Ich versuch' halt zu erklären ....“, Z. 214), auch wenn eine Zusammenarbeit beschwerlich ist („Mit jedem kann man nicht so gut arbeiten“, Z. 212), was durch das betonte Sprechen von AP1 zum Ausdruck kommt. AP1 setzt sich mit den Betreuungsassistent\*innen in einer konstruktiven Art und Weise auseinander. Dabei zeigt sie die Haltung des Dazulernens, ist also nicht auf die eine Handlungsmöglichkeit fixiert, sondern offen für Neues („Jeder lernt ja immer jeden Tag dazu“, Z. 216-217), um den Bewohner\*innen und der Institution ein bestmögliches Handeln zu geben.

Vergleicht man die Interviewpassage von AP1 mit der von AP2, dann erkennt man das gleiche Verhalten, nämlich in Auseinandersetzung mit dem Gegenüber gehen, um Meinungsverschiedenheiten bzw. Konflikte zu klären. Dabei steht das gute Gelingen der Arbeit (für die Bewohner\*innen und die Institution) durch fundiertes Handeln im Vordergrund. Auch in folgender Interviewpassage findet sich dieser positive Gegenhorizont wieder.

### **Interviewsequenz mit BA3 (Z. 40-51)**

BA3 erläutert, dass Kolleg\*innen die Arbeit der Betreuungsassistent\*innen als beneidenswert betrachten. Das Kollegium nimmt nicht wahr, dass durch die Betreuungsarbeit eine Unterstützung des multiprofessionellen Teams erfolgt. BA3 sucht während den Arbeitspausen Kontakt zu den interprofessionellen Kolleg\*innen, um diese über die Arbeit der Betreuungsassistenten zu informieren. Dabei kommt auch zu Sprache, dass jedem die Freiheit der eigenen Berufswahl obliegt und dass die Situation der Teamkooperation gegeben ist. BA3 investiert in diese Gespräche viel Zeit. Im Interesse einer gelingenden Bewohner\*innenversorgung ist ihr dies bedeutsam.

BA3: „Dann (2) ja so nach und n:ach es war so dass ja ja hieß es dann von früher von Mitarbeitern ja: „Ihr hab's ja ;schö:n“. Es wurde net so gesehen dass sie ja entlastet sind eigentlich wenn wir was mit den Bewohnern gemacht haben. Und ä:h so nach und nach ich hab' mich

dann auch mit mit Kolleginnen oft mal auch in meiner Freizeit zusammengesetzt in denen ihren Pausen und hab' dann eben auch darüber geredet was was wir eigentlich machen und dass eben jeder seinen Beruf ausgesucht hat und wir eben ;zusammenarbeiten; . Und ja hab' ich viele Stunden zugebracht @damit@. Was mir mir war das einfach auch wichtig äh ja das Gemeinsame für den Bewohner." (Z. 40-51)

### **Vordergründige Erzählung mit einer eingelassenen Beschreibung**

In dieser Erzählung dokumentiert sich, dass Pflegekräfte und Alltagsbegleiter\*innen die Betreuungsarbeit als angenehmer bewerten als das eigene Aufgabengebiet und die Betreuungsassistent\*innen darum beneiden („Ihr hab's ja schö:n“, Z. 41). Dass die Arbeit der Betreuungsassistenten für Pflege und Alltagsbegleitung gewinnbringende Auswirkungen hat, wird in der Sichtweise von BA3 von beiden Berufsgruppen nicht wahrgenommen („Es wurde net so gesehen dass sie ja entlastet sind eigentlich, wenn wir was mit den Bewohnern gemacht haben“, Z. 43-44). Um den Neidkonflikt zu brechen, geht BA3 offensiv vor und sucht das Gespräch mit den Pflegekräften und Alltagsbegleiter\*innen und lässt die neidvollen Äußerungen, welche ein gutes Teamwork stören, nicht im Raum stehen. BA3 hat das große Bedürfnis beide Berufsgruppen über die wirkliche Arbeit und den Nutzen der Betreuungsassistenten aufzuklären, was sich darin zeigt, dass sie dies während ihrer arbeitsfreien Zeit tut („... ich hab' mich dann auch mit mit Kolleginnen oft mal auch in meiner Freizeit zusammengesetzt in denen ihren Pausen und hab' dann eben auch darüber geredet, was was wir eigentlich machen...“; Z. 44-46). Mit dieser Handlungsweise geht BA3 konstruktiv gegen Vorurteile vor und betreibt zugleich positive Beziehungsgestaltung zu den anderen Berufsgruppen. Gleichzeitig verdeutlicht sie betreffenden Kolleg\*innen, dass jeder für seine freie Berufswahl verantwortlich ist, und dass zum Wohle der Bewohner\*innen eine gelingende Zusammenarbeit das A und O ist („... und dass eben jeder seinen Beruf ausgesucht hat und wir eben ;zusammenarbeiten“ ...“das Gemeinsame für den Bewohner“ (Z. 47-51).

Ebenso wie AP2 und AP1 geht auch BA3 in Konfrontation, um den Neidkonflikt zu klären. Dabei erklärt BA3 ebenso wie AP1 den Konfliktpartnern das berufliche Handeln, damit dies verstehbar wird. Auch bei BA3 steht das gute Gelingen der Arbeit im Vordergrund - sowohl für Bewohner\*innen als auch für die Institution - und dies geschieht durch eine konstruktive Zusammenarbeit aller Berufsgruppen. Das gemeinsame Zusammenarbeiten ist BA3 wichtig, weshalb dieses von BA3 betont gesprochen wird.

### **Zusammenfassung**

Der Typus *Konfliktklärung* nimmt in Konfliktsituationen eine aktive Rolle ein. Dabei kommt die Orientierung „gutes Gelingen der Zusammenarbeit zum Wohle der Bewohner\*innen und zum Wohle der Institution“ in allen Beispielen der Probandinnen vor. Um dies erreichen zu können, zeigen betreffende Akteurinnen das Verhaltensmuster „in Konfrontation“ gehen.

Einen deutlichen negativen Gegenhorizont zum Typus *Konfliktprävention* und zum Typus *Konfliktklärung* weist der Typus *Konfliktflucht* auf, welcher nun rekonstruktiv aufgezeigt wird.

### **8.1.4.3 Typus Konfliktflucht**

Eine konfliktfliehende Haltung kann bei AB2, BA1 und PH1 rekonstruiert werden, was in den folgenden Interviewsequenzen verdeutlicht wird. Betreffende Sequenzen werden nun analysevergleichend dargestellt.

#### **Interviewsequenz mit AB2 (Z. 198-210)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, inwiefern AB2 Konflikte im Team wahrnimmt, spricht AB2 davon, dass sie negative Stimmungen im Kollegium wahrnimmt und dass sie sich auf die Arbeit konzentriert.

I: „Wie äußern sich Konflikte im Team?“ (Z. 198)

AB2: „Ja merken geben sich bisschen anderes.“ (199-204)

AB2: „Meine Arbeit machen @Ja@. Aber nicht immer das. Manchmal.“ (Z. 210-217)

#### **Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Bewertung**

In dieser Beschreibung wird deutlich, dass AB2 Teamkonflikte durchaus bemerkt - und zwar an Verhaltensveränderungen betreffender Kolleg\*innen, welche allerdings nicht genauer beschrieben werden. AB2 meidet diese Konflikte, indem sie sich auf ihr Aufgabengebiet konzentriert, in dieses sprichwörtlich hineinflieht ("Meine Arbeit machen @Ja@", Z. 213). Die stark vorhandene Sprachbarriere von AB2 zeigt eine Überforderung mit Konflikten, welche zum einen als belastend erlebt werden und zum anderen durch performatorisches Lächeln zum Ausdruck gebracht werden. So zeigt sich, dass AB2 daran orientiert ist, sich vor Konflikten zurückzuziehen. Dabei nutzt sie die Arbeit als Zufluchtsort.

Ein positiver Gegenhorizont lässt sich auch in der nun folgenden Passage mit BA1 nachweisen.

#### **Interviewsequenz mit BA1 (Z. 487-490)**

BA1 führt aus, dass sie zu Arbeitsbeginn in der Institution weinend zur Vorgesetzten gegangen ist, weil zwei Frauen psychische Gewalt auf sie ausgeübt haben. BA1 hat dies als sehr belastend empfunden.

BA1: „Und dann erste zweite, dritte Tag und dann war einmal, dass ich mit Heulen in Büro von Chefin gegangen. °Das war so schlimm. Ich vergesse lieber° nicht darüber reden das war so schlimm. Zwei Frauen die haben mich wirklich (.) gemobbt im Arbeitsplatz. Das war sehr °schlimm sehr schlimm°.“ (Z. 487-490)

#### **Vordergründige Erzählung mit mehreren eingelassenen Bewertungen**

In dieser kurzen Erzählung lässt sich aufzeigen, dass BA1 durch den Konflikt mit den zwei Frauen emotional sehr belastet ist und bei der Vorgesetzten Schutz sucht („... dass ich mit

Heulen in Büro von Chefin gegangen“, Z. 487-488). BA1 ist überfordert, den Konflikt mit den beiden Konfliktfrauen selbst zu klären und läuft deshalb vor diesem davon. BA1 sieht sich als Neuling in der Institution, noch ohne kollegiale Netze und als Einzelperson gegenüber zwei Konfliktpersonen als unterlegen an. Dies kommt auch durch das leise Sprechen zum Ausdruck („Das war so schlimm. Ich vergesse lieber“, Z. 488). BA1 ist daran orientiert, von den Kolleg\*innen psychisch nicht verletzt zu werden und sucht deshalb Schutz bei der Chefin. Vergleicht man die Interviewsequenz von BA1 mit der von AB2, so dokumentiert sich, dass beide Akteur\*innen sich Konflikten nicht stellen, sondern vor diesen entrinnen. Dabei suchen beide nach Schutzorten. Für AB1 ist dieser die Arbeit, für BA2 ist dieser die PDL. Auch in der folgenden Passage, nochmals mit BA1, zeigt diese einen positiven Gegenhorizont.

### Interviewsequenz mit BA1 (Z. 499-510)

BA1 meint, dass eine junge Kollegin ihr vorwirft, diese als „Faschist“ bezeichnet zu haben. BA1 bestreitet dies vehement, denn der gesamte Freundeskreis besteht aus nicht deutschen Personen. Die junge Frau droht BA1 mit rechtlichen Schritten. BA1 meint, dass die junge Frau dumm ist. Die Konfliktperson will BA1 Furcht einjagen. BA1 möchte mit der Gegnerin zur PDL gehen und droht damit, diese bei der PDL zu verpetzen. BA1 und die Konfliktperson drohen sich gegenseitig mit rechtlichen Schritten.

BA1: „Eine Kollegin ist zu mir gekommen das war eine junge Mädchen hier. Irgendwas hat erzählt. Ich weiß es jetzt wirklich nicht ich hab total vergessen. "Das Frau hatte mich beleidigt. Du hast gesagt dass ich **eine Faschist ?bin?**". Oder solche Sache. „Und ich verklage dich". „?Du sollst mich verklagen?“ ich hab gesagt ?**du bist Faschist?? ?Ich hab' das gesagt du bist Faschist?** Meine ganzen Freundinnen sind Ausländer. **Warum soll ich da was sagen? Bist du blöd oder was?**“ „Ne.“ Und dann hat sie mich bedroht. Ich hab gesagt: „Mach' was du willst dann gehen wir zur (Name PDL).“ Weil die hat auch unsere Chefin beleidigt bei dem Gespräch. Ich hab gesagt: „Wenn wir zur Frau äh ?Chefin gehen?, dann sag ich mal auch was du da dort gemacht hast was du über denen gesagt hast. **„Gehen wir“**. "Ich geh zu meine Rechtsanwalt und dann du kannst das auch machen.“ (Z. 499-510)

### Vordergründige Erzählung mit einer eingelassenen Bewertung und mehreren Argumentationen

In dieser Erzählung wird deutlich, dass BA1 von einer jungen Kollegin Vorwürfe der politischen Verleumdung erhält („Du hast gesagt, dass ich eine Faschist ?bin?“, Z. 501-502), was von BA1 ausdrücklich verneint wird. („**Warum soll ich da was sagen?** „Ne.“, Z. 504). Das Konfliktthema hat nichts mit der Arbeit in der Institution zu tun, sondern hat politische bzw. ethnische Gründe. Beide Konfliktparteien reagieren sehr impulsiv, was durch das laute und betonte Sprechen ausgedrückt wird. Dabei beleidigen sich beide Personen gegenseitig („**Bist du blöd oder was?**“, Z. 505). Auch in dieser Problemsituation ist BA1 nicht in der Lage, den Konflikt sachlich zu klären, indem BA1 beispielsweise nach der Quelle der Vorwürfe fragt, um das Missverständnis aufzuklären. BA1 flieht auch aus dieser schwierigen Lage und sucht abermals den Schutz der PDL, einer Person mit institutioneller Macht. Dabei versucht

BA1 die Vorgesetzte für sich zu gewinnen, indem sie der PDL unlautere Äußerungen der Konfliktpartnerin bezüglich der PDL mitteilt, was wiederum nichts mit dem Konfliktthema zu tun hat (Ich hab gesagt: „Wenn wir zur Frau äh ?Chefin gehen?, dann sag ich mal auch was du da dort gemacht hast, was du über denen gesagt hast. „**Gehen wir**“, Z. 507-509). BA1 weist auch hier das Verhaltensmuster der Schutzsuche bei mächtigen Personen auf, um von der Kollegin nicht verletzt zu werden. Auch hier flieht BA1 aus der Konfliktsituation. Die nun folgende Sequenz mit PH1 weist ebenso diese habituelle Orientierung auf.

### **Interviewsequenz mit PH1 (Z. 482-484)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, was PH1 tut, wenn es im Team Streit gibt, meint diese, dass sie Teamkonflikte von der Ferne wahrnimmt und bis jetzt noch in keinem Konflikt involviert gewesen ist.

I: „Wenn es im Team Streit gibt, was machen Sie dann?“ (Z. 482)

PH1: „Mmh ich habe äh (2) nur gehört ich war in der Nähe ja, ja ich war in der Nähe (2). Bis jetzt ich hab' °niemand ich hab' nur gehört°.“ (Z: 483-484)

### **Beschreibung**

In dieser sehr kurzen Beschreibung von PH1 dokumentiert sich, dass es durchaus Streit im Team gibt, auch an Arbeitstagen von PH1 („... gehört ich war in der Nähe ja, ja ich war in der Nähe (2)“, Z. 483). Dabei ist PH1 bemüht, sich von diesen stets fernzuhalten (Bis jetzt ich hab' °niemand ich hab' nur gehört°, Z. 484), weshalb PH1 noch an keiner Auseinandersetzung beteiligt gewesen ist. Betrachtet man die Sprechbetonung von PH1, so fällt auf, dass die letzten Worte leise gesprochen werden. Hieraus geht hervor, dass PH1 Konfliktsituationen als belastend empfindet und nichts mit diesen zu tun haben will, weshalb PH1 vor Teamauseinandersetzungen in die Ferne flieht. PH1 mischt sich nicht ein, bezieht nicht Position und trägt nicht zur Konfliktbeseitigung bei.

Vergleicht man die Interviewpassagen von AB2, BA1 und PH1, so dokumentiert sich, dass alle drei Akteur\*innen mit Konflikten konfrontiert sind, diese aber nicht klären, sondern vor ihnen weglaufen.

### **Zusammenfassung**

Der Typus *Konfliktflucht* weist das Verhaltensmuster der Schutzsuche auf. Schutzorte sind dabei unterschiedlich. Diese können z. B. die Arbeit, mächtige Vorgesetzte oder die Ferne sein. Dieser Typus orientiert sich stark daran, durch Konflikte nicht belastet und auch nicht verletzt zu werden. Dissonanzen im Kollegium überfordern diesen Typus, weshalb keine Konfliktklärung erfolgt.

#### 8.1.4.4 Übersichtstabelle Typik Teamkonflikte: Typen und Handlungsorientierungen

Typus Konfliktprävention	Typus Konfliktklärung	Typus Konfliktflucht
Das Kollegium wird wohlge- sonnen gehalten, um von die- sem akzeptiert zu werden. Allen Teammitgliedern wird stets Freundlichkeit entgegen- gebracht, auch Konfliktkol- leg*innen. Verbale Auseinandersetzun- gen werden grundsätzlich nicht eingegangen - auch wenn dies bedeutet, von den eigenen Wertevorstellungen abrücken und auch Mehrarbeit in Kauf nehmen zu müssen.	In Konfliktsituationen wird eine aktive Rolle eingenommen. Ein gutes Gelingen der Zu- sammenarbeit zum Wohle der Bewohner*innen und zum Wohle der Institution steht im Vordergrund. Um dies erreichen zu können, wird mit anders denkenden und handelnden Kolleg*innen in Konfrontation gegangen.	Um durch Konflikte nicht be- lastet, verletzt und überfordert zu werden, steht die Schutz- suche im Vordergrund des Handelns. Schutzorte sind dabei unter- schiedlich. Diese können z. B. die Arbeit, eine mächtige Vor- gesetzte oder die Ferne zum Konfliktherd sein.

Tabelle 17: Typik Teamkonflikte: Typen und Handlungsorientierungen

#### 8.1.5 Typik Berufsverständnis

Im Datenmaterial kann zwischen zwei typischen Grundhaltungen zum Berufsverständnis differenziert werden. So lassen sich folgende Haltungen rekonstruieren: *Bewohner\*innenwohl bewirken* und *Berufliche Könnerschaft zeigen können*.

##### 8.1.5.1 Typus Bewohner\*innenwohl bewirken

Eine Haltung, die sich am Wohlbefinden der Bewohner\*innen orientiert, kann bei AB1, BA1, BA2, BA3 sowie PH1 rekonstruiert werden. Betreffende Sequenzen werden nun analyse-  
vergleichend dargestellt.

##### Interviewsequenz mit AB1 (Z. 181-196)

AB1 führt aus, dass eine bettlägerige Bewohnerin täglich auf die weiße Wand blicken muss. Diese Mangelsituation bespricht sie mit dem multiprofessionellen Team und den Familienmitgliedern der Bewohnerin. Dabei bringt sie den Vorschlag ein, die Wände farblich zu gestalten. Über die Verwirklichung des Vorschlags empfindet AB1 Freude, weil dies für die Bewohnerin gut ist.

AB1: „(2) Zum Beispiel bei uns äh ähm eine Bewohnerin sie (.) meistens lagen ins Bett äh jeden Tag ins Zimmer und ich habe bemerkt sie guckt in Wand ganze Zeit und (.) **Wand war leer** ohne Bilder ohne was °und dann ich habe mit° äh jemand von äh Pflegekraft und Betreuungsassistentin gesprochen. Dass ich ich denke dass vielleicht gute Idee dass sie hat eine Bild oder irgendwas das steht da. So ganzen Tag schauen an weiße Wand ist nicht so gute Idee. Ja und dann natürlich ich habe auch mit Angehörige gesprochen dass wir machen was für sie und das war gute Idee und das hat sich alles realisiert. Ich bin auch sehr zufrieden weil ich habe was gut gemacht für Bewohnerin zum Beispiel. Weil ich habe schon gesagt so ganzen Tag sitz- ich hör- vorstelle dass ich bin a::uf ihre Platz und dass ich muss so sitzen oder liegen und kann nicht was machen und nur schauen in weiße Wand. °Wäre nicht so schön°.“ (Z. 181-196)

### **Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Erzählung und Bewertung**

In dieser Beschreibung dokumentiert sich, dass AB1 Bewohner\*innen aufmerksam und kontinuierlich beobachtet. Dabei nimmt sie deren Situation auch in ihrem Leiden wahr („... sie guckt in Wand ganze Zeit und (.) **Wand war leer** ohne Bilder ohne was“, Z. 184-185). AB1 erfasst und beurteilt Bewohner\*innengeschehen auch auf der emotionalen Ebene. Dies drückt sich in dem laut gesprochenen „Wand war leer“ aus, wodurch sich gleichzeitig ein Bestürztsein und ein Nichteinverstandensein mit der aktuellen Bewohner\*innensituation aufzeigen lässt („So ganzen Tag schauen an weiße Wand ist nicht so gute Idee, Z. 188), was AB1 durch betontes Sprechen ausdrückt. Indem sie beim lösungsorientierten Handeln („...vielleicht gute Idee dass sie hat eine Bild oder irgendwas das steht da, Z. 187), mit den Umweltressourcen der Bewohner\*innen aktiv interagiert (Olbrich, 1999, S. 62), in diesem Fall das multiprofessionelle Team und die Familie der Bewohnerin („...habe mit äh jemand von äh Pflegekraft und Betreuungsassistentin gesprochen, Z. 185-186; „...habe auch mit Angehörige gesprochen, Z:189), lässt sich darlegen, dass AB1 strategisch vorgeht, um das Wohl der Bewohner\*innen zu verbessern. Dabei betrachtet sie sich selbst als Anwalt der Bewohner\*innen (ebd., S. 86) und das Bewohner\*innenwohl als Gesamtaufgabe und Gesamtverantwortung aller Beteiligten. Das Absprechen von Verbesserungsvorschlägen zeigt zudem, dass AB1 nicht dogmatisch denkt und handelt, sondern offen ist für andere Meinungen. Dass sie das eigene Handeln positiv bewertet und sich dabei in die Situation der Bewohnerin einfühlt („... vorstelle dass ich bin a::uf ihre Platz“, Z. 194-195), veranschaulicht nochmals deren bewohner\*innenempathische Haltung und deren habituelles Handeln, das sich am Bewohner\*innenwohl orientiert. Gleichzeitig tritt zutage, dass das Wohlseinermöglichen der Bewohner\*innen ein grundlegendes eigenes Bedürfnis von AB1 stillt („Ich bin auch sehr zufrieden weil ich habe was gut gemacht für Bewohnerin „, Z. 193) und ein nicht Vorhandensein dessen, diese traurig macht, was durch das leise Sprechen zum Ausdruck gebracht wird („°Wäre nicht so schön°, Z. 196).

Ein positiver Gegenhorizont lässt sich auch in der nun folgenden Interviewpassage mit BA1 nachweisen.

### **Interviewsequenz mit BA1 (Z. 246-253)**

BA1 spricht darüber, dass sie Bewohner\*innenbiographien liest, um Bewohner\*innen kennenzulernen und um das Betreuungsangebot auf die jeweilige Person abzustimmen zu können. Bettlägerige Bewohner\*innen erhalten Beruhigungsmusik in Kombination mit unterschiedlichen Massagen. Die Wirkung der Maßnahme wird am Blick der Bewohner\*innen eruiert.

BA1: „Dann vorher hab ich schon als hier eine Neue kommt dann lese ich mal die Biographie. Was liebt dieser Mensch? Was macht er gerne? Was für Lieder ? Was isst er gerne? Hat er Kinder? Hat er keine Kinder? Wie ist die Familienverhältnis? Dann wenn ich diese ähm (3) wie sagt man über diese Person alles weiß, dann weiß ich genau was ich mit diese Leute mache.“

Zum Beispiel die Leute die im Zimmer sind die die nicht sprechen können oder reden können, oder auch bewegen können nur einfach im Bett liegen dann weiß ich mal dann nehme ich mal Musik, mit einer Kassette Beruhigungsmittel Entspannungsmusik mit der Öl und solche Sachen und massiere. Ich seh' mal zum Beispiel bei manche mach mal Handmassage bei manche mach' ich mal Fußmassage und ich gucke mal einfach in Auge und dann gucke ich mal das ist für diese Person.“ (Z. 240-252)

### **Vordergründige Beschreibung mit mehreren eingelassenen Argumentationen**

In dieser Beschreibung von BA1 lässt sich aufzeigen, dass diese bei Bewohner\*innen anhand von pflegerischen Instrumenten wie beispielsweise der Bewohner\*innenbiographien Analysearbeit betreibt, um ihr Betreuungsangebot an diesen individuell auszurichten („... über diese Person alles weiß, dann weiß ich genau, was ich mit diese Leute mache“, Z. 245-246). Dabei berücksichtigt BA1 die vorhandenen Ressourcen der Bewohner\*innen. BA1 ist es wichtig, dass sich der/die jeweilige Bewohner\*in während der Betreuungsarbeit wohl fühlt („Was liebt dieser Mensch? Was macht er gerne?“, Z. 243). Dies zeigt sie, indem sie ihr Betreuungsangebot an den Ressourcen der Bewohner\*innen orientiert und die Wirksamkeit dieser während der Anwendung aufmerksam beobachtet. Anhand deren Mimik holt sie sich ein Bewohner\*innenfeedback. Ein zunächst individuell angedachtes und angewandtes Standardrepertoire wird dadurch nochmals auf die jeweiligen Bewohner\*innen zugeschnitten, was zeigt, dass sich BA1 in ihrem beruflichen Handeln am Wohle der Bewohner\*innen orientiert.

Vergleicht man die Interviewsequenz von BA1 mit der Sequenz von AB1, so dokumentiert sich, dass beide anhand von Bewohner\*innenbeobachtungen ihr Handeln empathisch ausrichten. Beide wollen und tun Bewohner\*innen Gutes. Das Wohl der Bewohner\*innen steht für beide Akteur\*innen im Zentrum ihres habituellen Handelns.

Ein weiterer positiver Gegenhorizont lässt sich auch in der nun folgenden Interviewpassage mit BA2 aufzeigen.

### **Interviewsequenz mit BA2 (Z. 67-75)**

BA2 redet davon, dass sich die Betreuungsarbeit bei schwerst erkrankten Menschen mit Demenz auf das Singen beschränkt. Wenn regungslose und apathisch wirkende Menschen mit Demenz mitsingen, entsteht bei BA2 Freude. Grundsätzlich ist es die Aufgabe der Betreuungsassistent\*innen, sowohl bei Bewohner\*innen mit Demenz als auch bei rüstigen Bewohner\*innen Ressourcen und Wünsche zu erkennen.

BA2: „Bei manche ähm drüben haben wir ja die schwer Dementen da is' halt manchmal nur noch das Singen und ja aber dann ist es halt **das Singen** und dann freut man sich gel wenn die dann reagieren wenn sie den ganzen Tag nur so da sitzen und dann fast nichts mitkriegen und wenn man dann singt und plötzlich merkt die singen dann mit. Ja so einfach so bissle raus zu finden, was können die Leut' noch, was mögen sie gern, gut wir sind ja auch bei andre ähm die jetzt nicht dement sind die noch recht fit sind. Da guckt ma ähm (2) was was die meisten gern mögen weil ich hab' immer ganz gern ne Gruppe weil dann einfach viele gleich was Gutes kriegen“ (Z. 67-75).

### **Vordergründige Beschreibung mit mehreren eingelassenen Argumentationen und Bewertungen**

In dieser Beschreibung dokumentiert sich, dass BA2 Bewohner\*innen mit einer schweren Demenz mit den wenigen ihnen verbliebenen Fähigkeiten wohlwollend annimmt („dann ist es halt **das Singen** und dann freut man sich“; Z. 68-69). Indem BA2 „das Singen“ laut spricht, unterstreicht sie diese gut gesinnte und grundsätzlich empathische Haltung den Bewohner\*innen gegenüber. Dabei nimmt sie Bewohner\*innen in ihren kleinsten Verhaltensnuancen wahr („wenn sie den ganzen Tag nur so da sitzen und dann fast nichts mitkriegen und wenn man dann singt und plötzlich merkt die singen dann mit“, Z. 69-70). BA2 interessiert sich für Bewohner\*innen, sie sind ihr wichtig, weshalb sie bemüht ist, diese in ihren individuellen physischen und kognitiven Möglichkeiten abzuholen und einen Zugang zu diesen durch Versuch und Irrtum zu finden („...bissle raus zu finden, was können die Leut' noch, was mögen sie gern; Z. 71-72). BA2 betrachtet jeden/jede Bewohner\*in als Individuum und als solches werden diese von ihr wertgeschätzt und ressourcenorientiert behandelt. Dabei ist es ihr wichtig, den Bewohner\*innen Gutes zu tun („Da guckt ma ähm (2) was was die meisten gern mögen; „einfach viele gleich was Gutes kriegen“ (Z. 67-75). So dokumentiert sich bei BA2, dass ihr Habitus am guten Lebensgestalten der Bewohner\*innen ausgerichtet ist.

Vergleicht man die Interviewpassagen BA2, AB1 und BA1, so lässt sich aussagen, dass sich bei allen Akteur\*innen die habituelle Handlungsorientierung daran ausrichtet, den Bewohner\*innen Gutes zu tun, bei diesen ein Wohlfühlgefühl zu erzeugen. Um dies bestmöglich zu erreichen, das heißt auch auf Individualitäten Rücksicht nehmen zu können, führen alle Akteur\*innen eine genaue Bewohner\*innenbeobachtungen durch.

Ein weiterer homologer Gegenhorizont dokumentiert sich in der nun folgenden Interviewpassage mit BA3.

### **Interviewsequenz mit BA3 (Z. 384-403)**

BA3 äußert, dass geplante Betreuungsideen nicht umgesetzt werden, wenn Bewohner\*innen hierzu situativ nicht in der Lage sind. Dann wird auf Ausweichmöglichkeiten zurückgegriffen. Situative Ressourcen und Anliegen der Bewohner\*innen sind stets zu berücksichtigen. Oberstes Ziel ist es, dass sich Bewohner\*innen während der Betreuung gut fühlen. Eine thematische Bevormundung der Bewohner\*innen ist grundsätzlich und strikt abzulehnen.

BA3: „(4) Wenn ich jetzt zum Beispiel was vorbereite also ich nehme mir was vor (.) und bin dann aufm Bereich. Ich merk' aber die Bewohner die sind heute gar nicht im so so aufnahmefähig oder es hängt ja immer auch von der Tagesform ab. Also das ist so eines dann. Dann ich habe immer so was ja was im Hinterkopf. „Was kann ich denn noch machen“? Also ich geh' immer auf die Bewohner ein. Was was was geht? Was was wie sind sie an dem Tag? Was ((was können sie)) was wünschen sie sich? Also net so dass ich jetzt hergehe und ich mach'. Das kann ich nicht. Das hab' ich von Anfang an nie gemacht. Ihnen einfach was übergestülpt. Das geht net. Wichtig ist dass die Bewohner sich wohlfühlen (.) und dass sie Freude an was haben, dass ich sie hervorlock'. Auch wenn jetzt kommt irgendwo ne äh irgendwo ein

Satz oder so zu irgendwas zu einem Thema, dann greif' ich das auf. Und dann wir da was daraus dann geht das Thema vielleicht in eine ganz andere Richtung. Dann wird auf einmal vielleicht ein Lied gesungen oder oder einfach was ganz anderes gewählt (.) in der Gruppe." (Z. 384-403)

### **Vordergründige Beschreibung mit mehreren eingelassenen Argumentationen**

In dieser Beschreibung dokumentiert sich, dass BA3 mit geplanten Betreuungsmaßnahmen zu den Bewohner\*innen geht („...was vorbereite also ich nehme mir was vor, Z. 384-385). Das bedeutet, dass sie ihre Betreuungsinterventionen konzeptionell und zielgerichtet durchführt, was von einem professionellen Berufstätigen zeugt. Durch das betonte Sprechen von „was vor“ verleiht BA3 diesem Planungsdenken Nachdruck und bekundet dadurch, nicht unvorbereitet den Bewohner\*innen zu begegnen, womit diese einen wichtigen Stellenwert durch BA3 erhalten. Dadurch, dass BA3 beschreibt, dass Bewohner\*innen nicht immer imstande sind, bei den geplanten Betreuungsvorhaben mitzumachen, zeigt sie, dass sie diese genau beobachtet und feinfühlig wahrnimmt („Ich merk' aber die Bewohner, die sind heute gar nicht im so so aufnahmefähig“, Z. 385-386). BA3 adaptiert dann ihre geplanten Betreuungsmaßnahmen situativ, wodurch sich offenbart, dass es ihr wichtig ist, Bewohner\*innen nicht zu überfordern und deren Ressourcen gezielt abzurufen („... jetzt kommt irgendwo ne äh irgendwo ein Satz oder so zu irgendwas zu einem Thema, dann greif' ich das auf“, Z. 389-390). Dabei gibt der/die jeweilige Bewohner\*in den Takt an, nicht BA3. Denn diese lässt sich auf die Tagesverfassung und den Rhythmus der Bewohner\*innen ein („Was was was geht? Was was wie sind sie an dem Tag? Was ((was können sie)) was wünschen sie sich?“; Z. 389-390). Dies spricht BA3 betont und präsentiert dadurch das eigene Bedürfnis, den Bewohner\*innen mit ihren Betreuungsinterventionen situativ gerecht zu werden. In diesen Zeilen verwendet BA3 achtmal das Pronomen „was“. Das deutet darauf hin, dass es sich hierbei um eine Fokussierungsmetapher handelt. Die zentrale Orientierung von BA3 zeigt sich hier in einem intensiven Nachdenken, auf welche Art und Weise eine Betreuungsinteraktion zu erfolgen hat, um den Bewohner\*innen Gutes tun zu können. So dokumentiert sich bei BA3, dass sie ihre Handlungsziele so gestaltet, dass Bewohner\*innen sich gut fühlen („Wichtig ist, dass die Bewohner sich wohlfühlen; Z. 386).

Vergleicht man die Interviewsequenz von BA3 mit den Interviewpassagen der anderen Proband\*innen, so lässt sich auch hier aufweisen, dass die habituelle Orientierung am Wohlbefinden der Bewohner\*innen ausgerichtet ist. Ebenso wie in den Fällen zuvor erfolgt auch bei BA3 eine sensible und empathische Bewohner\*innenbeobachtung, welche die Grundlage für das situative Bewohner\*inneninteragieren gibt.

Auch in den nun folgenden Interviewpassagen mit PH1 lässt sich dieser positive Gegenhorizont dokumentieren.

### Interviewsequenz mit PH1 (Z. 439-450)

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, was wichtig ist bei der Betreuung von Bewohner\*innen, spricht PH1 davon, dass es bedeutungsvoll ist, sich vor der Körperpflege bei der /dem Bewohner\*in zu erkundigen, wie dessen/deren Befinden ist. Bewohner\*innen mit geistig klarem Verstand pflegt PH1 gerne, denn diese sind in der Lage, zu kommunizieren. Dass Bewohner\*innen sich wohl fühlen, ist wichtig.

I: „Was ist Ihnen bei der Betreuung von Bewohnern wichtig?“ (Z. 439)

PH1: „Mir ist wichtig ä: h erst wenn ich komm' rein in Zimmer ich frag' ich begrüße Bewohner. Ich frag: „Haben Sie Schmerzen? Hat gut geschlafen?“ Ja ich frag' ich erst ich will wissen wie der Bewohner äh fühlt sich ja. Und dann kann ich anfangen Aufstehen wenn er muss zur Toilet:te Wasche:n und ich mag das ich mag das wenn ich Wa:sche oder Du:sche wer ist in Kopf klar welche Leute kann reden dann ganze Zeit wenn ich mach Pflege ich mag Bewohner äh reden. Ich mag Kontakt haben. Das mag ich. Und am ä:h am besten ä:h ist für mich wenn ich bin fertig und Bewohner ist .zufrieden.“ (Z. 440-450)

### Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Argumentation und mehreren Bewertungen

In dieser Beschreibung dokumentiert sich, dass PH1 am Befinden der Bewohner\*innen interessiert ist, weshalb sie zu Beginn einer jeden Pflegeinteraktion persönlich danach fragt („Ich frag: „Haben Sie Schmerzen? Hat gut geschlafen?“, Z. 444). Erst dann beginnt PH1 mit den grundpflegerischen Verrichtungen. Sie führt also keine sachliche Verrichtungspflege durch, sondern gestaltet eine empathische und wertschätzende Bewohner\*innenbeziehung. Dabei richtet sie sich nach dem Rhythmus und dem physischen Können der Bewohner\*innen („Und dann kann ich anfangen Aufstehen wenn er muss zur Toilet:te Wasche:n“, Z. 445-446). Das sagt aus, dass im Fokus ihres Handelns das Wohlbefinden der Bewohner\*innen steht. Bewohner\*innen sollen nicht überfordert werden. Es soll ihnen gut gehen. PH1 verwendet in dieser kurzen Interviewpassage fünfmal das Verb „mag“, dabei mehrmals betont sprechend und immer im Zusammenhang mit Bewohner\*inneninteraktionen. So kann davon ausgegangen werden, dass es sich hierbei um eine Fokussierungsmetapher handelt, mit welcher PH1 ihre Praxiserfahrungen ausdrückt, dass sie Bewohner\*innen gern hat und folglich dessen für deren Wohlergehen sorgt. Dabei zeigt sich auch, dass sie von den Bewohner\*innen für ihre wohlwollende Arbeitsleistung ein positives Feedback braucht, um selbst ein Wohlbefinden zu haben (Und am ä:h am besten ä:h ist für mich wenn ich bin fertig und Bewohner ist zufrieden“ (Z. 449-450).

Vergleicht man nun die Interviewpassage von PH2 mit den Passagen von AB1, BA1, BA2 und BA3, so dokumentiert sich auch hier, dass die habituelle Orientierung das Wohlsein der Bewohner\*innen ist. Auch hier erfolgt eine einführende und rücksichtsvolle Bewohner\*inneninteraktion auf der Grundlage von feinen Bewohner\*innenbeobachtungen und Kommunikationen.

## Zusammenfassung

Charakteristisch für den Typus *Bewohner\*innenwohl bewirken* ist, dass die Akteur\*innen Bewohner\*innen zutiefst empathisch gegenüber treten und diese in all ihren physischen und psychischen Könnerschaften und ihrem Unvermögen annehmen. Dabei lassen sie sich auf den Rhythmus der Bewohner\*innen ein. Diese werden als Taktgeber betrachtet. Bewohner\*innen soll es gut gehen und deshalb sind alle in der habituellen Handlungsorientierung darauf ausgerichtet, diesen Gutes zu tun - jede auf ihre Art und Weise und analog ihrer beruflichen und persönlichen Kompetenzen. Um dieses interagierende Handeln vollführen zu können, zeigen alle ein sensibles und situativ-beurteilendes Beobachten der Bewohner\*innen. Interaktionen dieses Typus haben soziale Qualität, nicht nur funktionale.

Einen deutlichen Kontrast zum Typus *Bewohner\*innenwohl bewirken* zeigt der Typus *Berufliche Könnerschaft zeigen können*, welcher nun rekonstruktiv aufgezeigt wird.

### 8.1.5.2 Typus Berufliche Könnerschaft zeigen können

Eine Haltung, die daran orientiert ist, dass das berufliche Können bemerkt wird, kann bei BA1, BA2, und BA3 rekonstruiert werden. Betreffende Sequenzen werden nun analysevergleichend dargestellt.

#### Interviewpassage mit BA1 (Z. 389-396)

BA1 gibt an, als einzige Betreuungskraft den Bewohner\*innen Massagen zu geben. Dies ist den Vorgesetzten bekannt, ohne dass BA1 mit diesen darüber gesprochen hat.

BA1: „Ich bin die Einzige hier die hier oft Massage gebe oder Fußmassage. Ich mach Handschuhe an und ich hab nie äh über meine Arbeit mit meiner Chefin gesprochen. Alle wissen schon dass ich hier Massage gebe. Handmassage Rückenmassage und ähm das tut den Bewohnern sehr gut weil niemand massiert den Rücken und die fühlen so diese Wärme. Die werden wirklich wie die sagen: „Wir sind wie 15-Jährige.“ Und das ist das Wichtigste für mich. Ich mach das ich bin die einzige die Fußmassage macht da mach ich Handschuhe ich sag mal wenn meine Bewohner wohl fühlen dann mach ich das.“ (Z. 389-399)

#### Vordergründige Beschreibung mit mehreren eingelassenen Bewertungen und einer Argumentation

In dieser Beschreibung dokumentiert sich, dass BA1 das Alleinstellungsmerkmal „Massagen geben“ vorweist („Ich bin die Einzige hier“, Z. 389). Dabei spricht sie dies betont, was darauf hinweist, dass sie ihrer alleinigen Könnerschaft stolze Bedeutung beimisst. Indem BA1 die unterschiedlichen Formen der Massagen aufzählt („Fußmassage“, Z. 389; „Handmassage, Rückenmassage“, Z. 391) und dabei die einzelnen Schritte der Durchführung und Wirkung beschreibt, zeigt sie an, diese auf vielfältige Weise zu beherrschen und auch regelmäßig durchzuführen. BA1 bewertet das Wirken der Massageinterventionen als sehr wohltuend für die Bewohner\*innen und gibt an, Lob von diesen zu erhalten (Wir sind wie 15-

Jährige“, Z. 395). Dass sie das mitteilt, weist darauf hin, dass ihr diese Anerkennung sehr wichtig ist. BA1 benutzt in dieser kurzen Sequenz zweimal das Substantiv „Einziges“ und einmal das Indefinitpronomen „niemand“. Hieraus lässt sich nochmals die hohe Bedeutung des Alleinstellungsmerkmals aufzeigen. Auch dass sie davon spricht, dass sowohl die Vorgesetzten als auch alle anderen Mitarbeiter\*innen von ihrer Massagekompetenz wissen, dokumentiert, dass diese berufliche Könnerschaft einen hohen Stellenwert für BA1 hat. In der nächsten Passage mit BA1 wird dies noch einmal validiert.

### **Interviewpassage mit BA1 (Z. 397-404)**

BA1 führt aus, dass während einer Fußmassage die PDL überraschenderweise in das Bewohner\*innenzimmer gekommen ist. Diese hat dann dem Sohn von der erfolgten Massage erzählt. BA1 betrachtet es als positiv, wenn die Vorgesetzte sie als Masseurin wahrnimmt.

BA1: „Und dann ich war einmal bei Fußmassage und die Frau (Name PDL) ist reingekommen. Und die hat meine die hat mich bei die Arbeit gesehen mit °Entspannungsmusik° und diese °sanfte Massage° und dann hat die erzählt der Sohn: „Die hat Fußmassage bekommen.“ Das ist doch gut wenn meine Chefin kommt und sieht oh die ihre äh (.) äh Mitarbeiter die macht da eine tolle Massage und die ist die einzige.“ (Z. 397-403)

### **Vordergründige Erzählung mit einer eingelassenen Beschreibung und einer Bewertung**

In dieser Erzählung lässt sich aufzeigen, dass im Gegensatz zur obigen Passage BA1 von der PDL während des Massierens überraschenderweise wahrgenommen wird („Und die hat meine, die hat mich bei die Arbeit gesehen“, Z. 401). Dass BA1 diesen kurzen Moment detailliert beschreibend erzählen kann („... mit °Entspannungsmusik° und diese °sanfte Massage°“, Z. 401.), weist darauf hin, dass es ihr immens wichtig ist, der Vorgesetzten die berufliche Könnerschaft zu zeigen, von dieser diesbezüglich wahrgenommen zu werden, was BA3 durch ein positives Erstaunen („oh“, Z. 402) zum Ausdruck bringt. Ebenfalls wohltuend für die berufliche Bestätigung erzählt BA1, dass die PDL diese Massage dem Sohn mitgeteilt hat. Auch hier lässt sich aufzeigen, dass für BA1 anerkennendes Lob der PDL sehr bedeutsam ist, weswegen sie bemüht ist, bei der Vorgesetzten einen guten Eindruck zu hinterlassen. Indem BA1 auch hier wieder betont spricht („Das ist doch gut“, Z. 402), verdeutlicht sie dies noch einmal. Auch in dieser Sequenz spricht BA1 davon, die „tolle Massage“ als einzige durchzuführen. So kann davon ausgegangen werden, dass es sich hier um eine Fokussierungsmetapher handelt, die besagt, dass die berufliche Könnerschaft „Massage geben können“ und dabei bemerkt werden, die habituelle Orientierung von BA1 ist. Diese Könnerschaft wird also nicht zur Schau gestellt, sondern vom Kollegium bzw. den Vorgesetzten per Zufall entdeckt.

Auch in der nächsten Interviewsequenz mit BA2 lässt sich dieser homologe Gegenhorizont aufzeigen.

### Interviewpassage mit BA2 (Z. 249-254)

BA2 spricht davon, dass eine Pflegefachkraft ihr ein großes Lob für Backen mit Menschen mit Demenz gegeben hat, was BA2 erfreut hat.

BA2: „Mhm. (4) Na gut eins isch mir ähm im Gedächtnis geblieben des war relativ am Anfang noch als ich noch unsicher war und ähm ich hab gebacken mit schwer Dementen mit Ausstecherla und ähm eine Pflegefachkraft hat dann gsagt ähm: „Mensch (Name Vorname BA2) des find ich ganz toll dass du mit den Dementen backst.“ Und da hab' ich dacht wow (.) also das war wirklich was ganz Besonderes dass ich Lob krieg' von einer Fachkraft gel ja. Des war des war des war schön.“ (Z. 249-254)

### Vordergründige Erzählung mit mehreren eingelassenen Bewertungen

In dieser Interviewsequenz zeigt sich, dass BA2 schon zu Beginn ihrer Berufstätigkeit in der Institution mit Menschen mit Demenz arbeitet. Das eigene Interagieren mit diesen Bewohner\*innen bewertet sie dabei als „...noch unsicher“, Z. 250. Durch diese performativ betonte Äußerung zeigt BA2 an, sich zwischenzeitlich für souverän im Betreuen von Bewohner\*innen mit Demenz zu betrachten. Dies bekräftigt sie anhand des betonten Sprechens. BA2 zeigt damit an, eine berufliche Könnerschaft im Umgang mit Menschen mit Demenz gewonnen zu haben. Das Lob der Pflegefachkraft, also einer Person mit nachweislich formeller Pflegekompetenz, macht BA2 glücklich („... des war des war schön“, Z. 254). Gleichzeitig verdeutlicht es, dass die Bewertung der Pflegenden BA2 eine berufliche Könnerschaft ausstellt. Auch hier wird dieses Können zufällig bemerkt. BA2 zeigt Engagement im Beruf, nimmt Herausforderungen an und ist dabei habituell so orientiert, durch Eigeninitiative berufliche Könnerschaft zwar zu erwerben, diese aber nicht nach außen darzustellen. Vergleicht man die Interviewsequenz von BA2 mit der von BA1, so dokumentiert sich, dass beide Betreuungsassistent\*innen berufliches Können besitzen und dieses selbstverständlich in der Interaktion mit den Bewohner\*innen anwenden. Dabei erfreuen sich beide daran, wenn ihre Kompetenzen vom Kollegium und den Vorgesetzten wahrgenommen und wertgeschätzt werden.

Auch in der nächsten Interviewsequenz mit BA3 lässt sich dieser homologe Gegenhorizont aufzeigen.

### Interviewpassage mit BA3 (Z. 402-413)

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, wie berufliche Wünsche aussehen, führt BA3 aus, jeden Freitag mit den Bewohner\*innen verschiedene kreative Fähigkeiten zu üben. Dabei arbeitet sie mit der Technik der Seidenmalerei, was bei den Bewohner\*innen gut ankommt, insbesondere bei einer Bewohnerin mit Hemiparese und Aphasie. Dies erfolgreich zu verwirklichen, macht BA3 froh.

I: „Wie sehen Ihre beruflichen Wünsche aus?“ (Z. 402)

BA3: „Ich hab' ja ich hab' jetzt immer freitags Kreativangebot und äh auf verschiedenen Bereichen und ich fand es ganz toll. Ich hab' dann angefangen mal äh Seidenmalerei wieder zu

machen. Ganz einfache Technik und hab' dann auch festgestellt ich hatte dann eine Bewohnerin zum Beispiel dabei die äh hatte erst mal zugeschaut. Und dann hat und sie ist halbseitengelähmt kann auch nicht sprechen und äh die hat dann gemalt. Ich hab' mit der das gemacht. Und habe dann da hatte ich eine kleinere Gruppe so und die anderen haben eben dann erst mal so langsam ihres gemacht und wenn sie dann net weiterkonnten haben sie dann erst mal gewartet. Und äh die Frau die war so glücklich und sowas finde ich ganz toll, wenn ich sowas °überbringen kann°. Das realisieren kann °sowas°.“ (Z. 403-413)

### **Vordergründige Beschreibung mit mehreren eingelassenen Bewertungen und einer Erzählung**

In dieser Beschreibung von BA3 lässt sich aufweisen, dass diese stets am gleichen Wochentag mit Bewohner\*innen schöpferisch arbeitet. Dass sie dies in einer gleichbleibenden Periodizität durchführt, zeugt von einer beruflichen Könnerschaft, denn hierdurch erhalten Bewohner\*innen die für sie so wichtige Struktur und einen Zeitrhythmus im Wochenablauf. BA3 arbeitet unter anderem mit Verfahren der Seidenmalerei, welche sie selbst als einfach bewertet. Hierdurch lässt sich einerseits dokumentieren, dass BA3 verschiedenste Schwierigkeitsgrade dieser Malart kennt und somit Fachexpertise aufweist, und zum anderen, dass sie die Art und Weise des Malens auf Bewohner\*innen abstimmt, dabei Acht gibt, dass diese folgen können („...und sie ist halbseitengelähmt kann auch nicht sprechen und äh die hat dann gemalt. , Z. 407-408) und dass niemand aufgrund seines physischen oder psychischen Handicaps ausgeschlossen wird. Gleichzeitig erfüllt BA3 das positive Feedback der Bewohner\*innen („die Frau die war so glücklich und sowas finde ich ganz toll“, Z. 411-412). Dabei erfolgt die berufliche Könnerschaft ausschließlich im wechselseitigen aufeinander Einwirken mit den Bewohner\*innen.

Dass dies von außen bemerkt wird, zeigt die nächst Interviewsequenz mit BA3.

### **Interviewsequenz mit BA3 (Z. 429-432)**

BA3 spricht davon, dass Kolleg\*innen immer mal wieder darum bitten, Bewohner\*innen mit einer schlechten Tagesform intensiver zu betreuen, was BA3 dann tut.

BA3: „Also gut ich krieg' dann auch mal so gsagt: „Kannst du dich heut' mal vielleicht um um die Person mehr ge- kümmern der geht's heute net so gut?“ Oder: „Die ist heut' so unruhig oder kannst dich mal?“ Dann sag' ich: „Klar.“ (Z. 423-425)

### **Beschreibung**

In dieser Beschreibung dokumentiert sich, dass Kolleg\*innen aktiv auf BA3 zugehen, um deren berufliche Könnerschaft in Anspruch zu nehmen. Dabei handelt es sich im Aufgabenbereich um Bewohner\*innen mit einer herausfordernden Tagesform („... der geht's heute net so gut?“ Oder: „Die ist heut' so unruhig, Z. 424-425). Dass Kolleg\*innen BA3 bei diesen Bewohner\*innen kontaktieren und um Unterstützung bitten, zeigt, dass diese ihre berufliche Könnerschaft kennen, diese bemerkt haben und diese auch nutzen mögen. Dabei geht BA3 in der kollegialen Interaktion sehr lässig auf die Bitten der Kolleg\*innen ein, was sie mit einem

kurz gesprochenen „klar“ ausdrückt. Hierdurch zeigt sie berufliche Souveränität, denn berufliches Können ist bemerkt worden und kann gezeigt werden.

Vergleicht man die Interviewsequenz von BA3 mit der von BA1 und BA2, so lässt sich aufzeigen, dass alle drei Akteur\*innen ihre habituelle Orientierung *berufliches Können zeigen können* aufweisen. Berufliche Kompetenz wird alleinig bei den Bewohner\*innen ausgeübt. Ein Erkennen dieser Qualifikation erfolgt nicht durch gezieltes Inszenieren, sondern durch günstige Momente des Bemerktwerdens. Dabei erfüllt sie anerkennendes Lob für die wahrgenommene berufliche Könnerschaft mit Stolz und Freude, insbesondere dann, wenn dieses von Institutspersonen kommt, die eine höhere berufliche Qualifikation aufweisen.

### Zusammenfassung

Kennzeichnend für den Typus *Berufliche Könnerschaft zeigen können* ist, dass Berufskompetenzen zunächst verborgen in der Interaktion mit den Bewohner\*innen stattfinden. Alleinig der situative Zufall des Beobachtetwerdens durch Institutsakteur\*innen bringt diese ans Tageslicht. Dabei führt ausgesprochene Anerkennung bei den Könnern\*innen zu Freude und Stolz, insbesondere dann, wenn diese von berufskompetenten und höherrangigen Personen, wie z. B. Führungskräften, kommt.

#### 8.1.5.3 Übersichtstabelle Typik Berufsverständnis: Typen und Handlungsorientierungen

Typus <b>Bewohner*innenwohl bewirken</b>	Typus <b>Berufliche Könnerschaft zeigen können</b>
Bewohner*innen werden sensibel und situativ-beurteilend beobachtet. Diesen soll Gutes getan werden - auf individuelle Art und Weise. Ihnen wird zutiefst empathisch begegnet. Sie werden in all ihren physischen und psychischen Könnerschaften sowie ihrem Unvermögen angenommen und als Taktgeber*innen betrachtet. Interaktionen haben soziale Qualität, nicht nur funktionale.	Berufskompetenzen finden zunächst verborgen in der Interaktion mit den Bewohner*innen statt. Alleinig der situative Zufall des Beobachtetwerdens durch Kolleg*innen bringt diese ans Tageslicht. Lob und Anerkennung führt zu Freude und Stolz, insbesondere dann, wenn dies von berufskompetenten und höherrangigen Personen (Führungspersonen) kommt.

Tabelle 18: Typik Berufsverständnis: Typen und Handlungsorientierungen

#### 8.1.6 Typik Berufliche Belastungen

Im Datenmaterial kann zwischen drei typischen Grundhaltungen zu beruflichen Belastungen unterschieden werden. So lassen sich folgende Typen darstellen: *Resilienz, Erfüllen institutioneller Erwartungen* sowie *Wunsch nach beruflicher Anerkennung und Teamintegration*.

### 8.1.6.1 Typus Resilienz

Eine Haltung, die daran orientiert ist, berufliche Herausforderungen zu beherrschen, kann bei AP1 und AP2 rekonstruiert werden. Betreffende Sequenzen werden nun analysevergleichend dargestellt.

#### Interviewsequenz mit AP1 (Z. 239-245)

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, wie die Rolle im Team aussieht, spricht AP1 davon, in angespannten Situationen trotz leichter innerlicher Nervosität Ruhe zu bewahren. Von den Kolleg\*innen wird dies anerkennend wahrgenommen und auch ausgesprochen. Trotz einer gefühlten emotionalen Belastung ist AP1 bemüht, diesen Stand zu halten und kontinuierlich und ruhig weiterzuarbeiten. Ein Abreagieren aufgrund des innerlichen Stresses findet nicht statt.

I: „Wie beschreiben Sie Ihre Rolle in Ihrem Team?“ (Z. 239)

AP1: „Viele merken halt grad wenn Stress ist. Ich hab' schon innerlich ein bisschen Stress dann auch. Aber viele sagen: „Mensch du bist so ruhig so ein Stress und du hast die Ruhe weg“. Also innerlich merk' ich manchmal schon aber ich ähm versuch' dann mir selber keinen Stress zu machen. Und das merken viele auch dass ich dann trotzdem alles normal mach' aber ohne mich jetzt da irgendwie zu stressen und dass ich das dann an andere rauslass.“ (Z. 240-245)

#### Vordergründige Beschreibung mit mehreren eingelassenen Argumentationen

Hier dokumentiert sich, dass AP1 von den Kolleg\*innen mitgeteilt bekommt, in beruflichen Belastungssituationen als souverän wahrgenommen zu werden, was sich in ihrer steten und ruhigen sowie nicht emotionalen Arbeitsweise ausdrückt („Mensch du bist so ruhig, so ein Stress und du hast die Ruhe weg“, Z. 241-242). In dieser Beschreibung über sich selbst verwendet AP1, betont sprechend, die Metapher „die Ruhe weg haben“. Mit dieser Metapher drückt sie ihre zentrale Orientierung in verdichteter und pointierter Form aus, ohne diese reflektieren zu müssen. Hierdurch lässt sich das implizite, erfahrungsbasierte Wissen, welches AP1 während ihrer Berufstätigkeit habitualisiert hat, erschließen. Obwohl AP1 vom Kollegium als entspannt und in einem emotional harmonischen Gleichgewicht wahrgenommen wird, bestätigt sie diese Fremdwahrnehmung nicht. Denn der selbst beschriebene innere Gemütszustand steht im Widerspruch zur außen wahrgenommenen Verfassungslage („...aber ich ähm versuch' dann mir selber keinen Stress zu machen, Z. 242-243). So dokumentiert sich, dass sich AP1 emotional kontrolliert und trotz innerer Anspannung selbstbeherrscht agiert, sich von den negativen Gefühlen nicht überwältigen lässt („...dass ich dann trotzdem alles normal mach', Z. 244). Stress und Ruhepol zu sein in Einklang zu bringen ist für AP1 nicht einfach, denn dass sie unter einem hohen Belastungsdruck steht, zeigt sie sprachlich, indem sie dreimal das Wort „Stress“ verwendet, was durchaus als eine Fokussierungsmetapher angesehen werden kann. Dass sie die Fähigkeit hat, diese kritischen Situationen zu

meistern, ohne davon Schaden zu nehmen, zeugt von einer habituellen Resilienz. Ein weiterer Beleg dieser Resilienz ist, dass AP1 auch in diesen belastenden Berufssituationen mit dem Team respektvoll und fair umgeht. Angestaute Energie wird nicht aggressiv am Gegenüber abgebaut („...und dass ich das dann an andere rauslass“, Z. 245). So lässt sich aufzeigen, dass AP1 in beruflich herausfordernden Situationen Nervenstärke bewahrt und dass diese vom Kollegium - trotz eigener innerer Anspannung - als ein Ruhepol wahrgenommen wird.

Auch in der nächsten Interviewsequenz mit AP2 lässt sich diese implizite Orientierung aufzeigen.

### **Interviewsequenz mit AP2 (Z. 227-236)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, wie die Rolle im Team aussieht, führt AP2 aus, dass sie sich selbst für "sehr zuverlässig" hält, was sich in den deutschen Eigenschaften Pünktlichkeit und Verlässlichkeit ausdrückt. AP2 bezeichnet sich als "Schaffer" und "Ruhepol", wodurch das Kollegium in die Lage versetzt wird, die anstehende Arbeit bewältigen zu können.

I: „Wie beschreiben Sie Ihre Rolle in Ihrem Team?“ (Z. 227)

AP2: „Also ich denk' (.) ich bin jemand sehr zuverlässiges. Das denk' ich einfach. Pünktlich so dies @typischen typischen deutschen@ da kann man sich drauf verlassen. @Ja ja@ das passt einfach also. Was Pünktlichkeit und so betrifft. °Was für eine Rolle im Team°? (3) Ich bin jemand ich bin ein Schaffer. Wenn das auch immer blöd klingt aber ich glaub' das ist schon für manche Kollegen eine Ruhepol wenn sie wissen ok wenn ich da bin dann können wir die Arbeit bewältigen. °Aber jetzt genau die Rolle°?“ (Z. 228-236)

### **Vordergründige Beschreibung mit mehreren eingelassenen Bewertungen und einer Argumentation**

In dieser Beschreibung lässt sich aufzeigen, dass sich AP2 für einen vertrauenswürdigen und verantwortungsbewussten Menschen hält („...ich bin jemand sehr zuverlässiges, Z. 228). Dabei verwendet sie lachend die Begrifflichkeit „typisch deutsch“. Durch dieses selbst gewählte stereotypische Bild gibt sie ihrem Charakterzug eine bildliche Darstellung, was sie nochmals durch die Eigenschaft Pünktlichkeit nachdrücklich verdeutlicht. Im Verlauf des Interviews bezeichnet AP2 sich dann noch metaphorisch als einen „Schaffer“ (Z. 233), womit zum Ausdruck kommt, dass sie eine kraftvolle Arbeiterin ist, die zupackt, wo es nötig ist, und anstehende Arbeiten wegarbeitet. Das immanente Wissen bzw. die habituelle Orientierung von AP2 dokumentiert sich hier. Dabei bewertet sie diese eigene Haltung als psychisch entlastend für das Kollegium und verwendet dabei die weitere Metapher, „Ruhepol“ für diese zu sein. Das bedeutet, dass es AP2 wichtig ist, dem Kollegium Gelassenheit und emotionales Gleichgewicht zu signalisieren, damit dieses sich sicher fühlt („...wenn sie wissen ok wenn ich da bin dann können wir die Arbeit bewältigen, Z. 236). Betrachtet man die Metaphern „Schaffer“ und „Ruhepol“, dann fällt auf, dass diese sich bedingen. Denn da, wo das

Kollegium AP2 als Ruhepol nutzt, hat diese eine physische und psychische Mehrleistung zu erbringen.

In der folgenden Interviewsequenz mit AP2 wird durch immanentes Nachfragen nun noch präzisiert, welche Kolleg\*innen diese Sicherheit und Fürsorge von ihr benötigen.

### **Interviewsequenz mit AP2 (Z. 236-244)**

Auf die immanente Nachfrage der Interviewerin danach, um welche Kolleg\*innen es sich handelt, die sie als Ruhepol ansehen, spricht AP2 davon, dass sie einerseits für jüngere und unerfahrene Kolleg\*innen einen Ruhepol darstellt - im Sinne einer „Mama“. Andererseits fungiert sie als Ruhepol für ältere und zwischenzeitlich weniger leistungsstarke Kolleg\*innen - im Sinne von Unterstützung geben, bei der Bewältigung des Arbeitspensums.

I: „Für welche Kollegen sind Sie da der Ruhepol? Was würden Sie meinen?“ (Z. 236)

AP2: (2) Das ist ganz unterschiedlich. Also es gibt frisch ausgelernte Kräfte ähm (.) wo ich vielleicht in Bezug auf meine andere Teamleitung dann etwas älter und erfahrener bin und das bisschen aus der Mamasicht aus sehe. Wo ich dann so manchmal ein bisschen ruhiger bin. Oder auch für ältere Kollegen die halt einfach körperlich und vom Arbeitspensum her das Arbeitspensum noch schaffen aber auch wissen wenn es mal Knall auf Fall ist ich könnt' jetzt auch noch ein oder zwei Bewohner mehr versorgen.“ (237-244)

### **Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Bewertung und einer Argumentation**

In dieser Beschreibung lässt sich aufzeigen, dass AP2 zu neuen und unerfahrenen Kolleg\*innen ein mütterliches Verhältnis pflegt. Dies bringt sie durch die Metapher „Mamasicht“ zum Ausdruck, was sie zudem betont spricht und dadurch die persönliche Wichtigkeit dieser Verhaltensweise bzw. Perspektive ausdrückt. Mit der Metapher „Mamasicht“ dokumentiert AP2 ihre habituelle Orientierung. Sie zeigt an, dass sie zu den Kolleg\*innen ein familiäres Verhältnis pflegt im Sinne einer Mutter-Kind-Beziehung, obwohl es sich bei den Kolleg\*innen um ein berufliches Verhältnis handelt. Dabei ist diese Form der Beziehung eine asymmetrische, denn AP2 steht in der Hierarchie und im Erfahrungswissen über den Neulingen und hat dadurch mehr zu sagen und zu entscheiden. Generell impliziert eine Mutterrolle das Behüten und Beschützen des Kindes vor Gefahren, was AP2 in der Rolle des Ruhepols durchführt, sowie das Erziehen und Bilden des Kindes. So kann davon ausgegangen werden, dass die anvertrauten Neulinge diesbezüglich im Status der beruflichen Formbarkeit, im Ductus des institutionsgewünschten *modus operandi*, von AP2 modelliert werden. AP2 gibt zudem an, für ältere Kolleg\*innen ein Ruhepol zu sein, indem sie diesen Sicherheit und Unterstützung bei der Bewältigung des täglichen Arbeitspensums gibt. So lässt sich dokumentieren, dass sie auch für diese Personengruppe Mütterlichkeit zeigt, indem sie diesen Fürsorge anhand der selbst aufgebürdeten Mehrarbeit gibt („... wenn es mal Knall auf Fall ist ich könnt' jetzt auch noch ein oder zwei Bewohner mehr versorgen“ (Z. 243-244)). Mit der Redensart

„Knall auf Fall“ zeigt AP2 an, dass dieses Mehrleisten von einem Augenblick auf den anderen zutreffen kann, wofür AP2 bereit ist.

Vergleicht man die Interviewpassagen von AP2 mit der von AP1, so lässt sich sagen, dass beide Akteur\*innen in Belastungssituationen souverän wahrgenommen werden, da sie Nervenstärke zeigen und anstehende Arbeiten stringent bewältigen. Deshalb fungieren sie als Ruhepol für das Kollegium. Im Gegensatz zu AP1 sieht sich AP2 in diesen Belastungssituationen als mütterliches und demzufolge als fürsorgliches Teammitglied.

### **Zusammenfassung**

Charakteristisch für den Typus *Resilienz* ist, dass dieser berufliche Stresssituationen souverän bewältigt und für das Kollegium einen Ruhepol darstellt, wodurch selbiges ein emotionales Gleichgewicht erhält. Ein respektvoller und fürsorglicher Umgang ist dabei im Handeln impliziert.

Einen deutlichen Kontrast zum Typus *Resilienz* weist der Typus *Erfüllen institutioneller Erwartungen* auf.

#### **8.1.6.2 Typus Erfüllen institutioneller Erwartungen**

Eine Haltung der Kompensation, welche das institutionelle System aufrechterhält, kann bei AB2, BA2, AP1, AP2 sowie PH1 rekonstruiert werden. Betreffende Sequenzen werden nun analysevergleichend dargestellt.

#### **Interviewsequenz mit AP2 (Z. 128-165)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, wie berufliche Zukunftswünsche aussehen, gibt AB2 an, dass sie möchte, dass weniger Kolleg\*innen krankheitsbedingt ausfallen, insbesondere Alltagsbegleitungen. Pflegende sind wenig krank, aber dennoch zu wenig vorhanden. AB2 muss häufig Dienste vertreten.

I: „Wie sehen Ihre beruflichen Wünsche für die Zukunft aus?“ (Z. 128)

AB2: „Ich ich wünsche ähm nicht so viele kranke äh Kollegen. Oder äh @ja@. Ich wünsche so viele ähm (2) Kollegen diese Beruf arbeiten und dann nicht welche krank ja. Alltagsbegleiter oft krank Pflegekräfte nicht oft krank aber (.) bisschen brauchen wir mehr. Wochenende (.) nicht oft einspringen aber (2) ähm (4) aber Dienst ja.“ (Z. 129-145)

#### **Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Bewertung und einer Argumentation**

In dieser Beschreibung lässt sich aufzeigen, dass AB2 gerne möchte, dass zur Bewältigung der Aufgaben ausreichend viel Personal vorhanden ist. Dabei ist ihr wichtig, dass neue Mitarbeiter\*innen in der Alltagsbegleitung nicht ständig krankheitsbedingt ausfallen („... nicht so viele kranke äh Kollegen, Z. 129; „... Alltagsbegleiter oft krank, Z. 153), denn hierdurch

hat AB2 die Situation, häufig den Dienstaussfall dieser Kolleg\*innen kompensieren zu müssen („...oft einspringen aber (2) ähm (4) aber Dienst ja“, Z. 129-145), was AB2 belastet. Dass AB2 anspricht, dass neue Kolleg\*innen nicht krank sein sollen, zeugt davon, dass diese es sind. Das Kranksein von Kolleg\*innen ist für AB2 ein großes Thema. Dies dokumentiert sich darin, dass sie in dieser Intervieweinheit viermal das Adjektiv „krank“, verwendet. Auch lässt sich daraus schließen, dass AB2 daran interessiert ist, keine weiteren Ausfallskompensationen durchführen zu müssen und nach einem geregelten Dienstplan arbeiten zu können. Gleichzeitig handelt AB2 kompensatorisch, was zur Folge hat, dass das System des Lückenschließens aufrechterhalten wird. Indem AB2 davon spricht, dass mehr Pflegende benötigt werden („...bisschen brauchen wir mehr, Z. 143), dokumentiert sich auch, dass diese einer hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt sind. Dabei fehlen Pflegende nicht so häufig durch Krankheitsausfall, sondern generell, weshalb auch hier Kompensationen erfolgen müssen, um Lücken zu schließen. So lässt sich aufzeigen, dass die habituelle Ausrichtung von AB2 und den Pflegenden ist, die situativen Bedürfnisse der Institution zu erfüllen, was durch das Kompensieren von Mitarbeiter\*innen geschieht. Dementsprechend wird trotz bereits bestehender Belastungen und trotz einer Ablehnung dieser Form des Personalmanagements dem Willen der Institution genüge getan und Zusatzdienste werden übernommen. Auch in der folgenden Interviewsequenz mit BA2 lässt sich dieser positive Gegenhorizont dokumentieren.

### **Interviewsequenz mit BA2 (Z. 86-98)**

Auf die immanente Nachfrage der Interviewerin danach, welche Berufsgruppen BA2 abgehetzt erlebt, führt diese aus, dass ihr insbesondere Fachkräfte abgekämpft und völlig überfordert vorkommen. Alltagsbegleiter\*innen sind nur zu den Essenszeiten gestresst. Vor Frühstücksbeginn müssen Alltagsbegleiter\*innen zwei bis drei Bewohner\*innen pflegen.

I: „Und Sie hatten auch ähm gemeint, es seien die Personen abgehetzt?“ (Z. 86)

BA2: „Die Fachkräfte, die Fachkräfte sind abgehetzt °besonders° und die Alltagsbegleiter das mhm kommt drauf an. Zu die Stoßzeiten halt klar zum Frühstück und Mittagessen. Die müssen ja morgens auch ähm ein paar Leute pflegen, ich glaub‘ zwei oder drei, je nachdem.“ (Z. 87-93)

### **Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Beschreibung**

In dieser Bewertung dokumentiert sich, dass BA2 Pflegefachkräfte als sehr belastet wahrnimmt, Alltagsbegleitungen hingegen nur zu den Essenstoßzeiten. Dies kommt daher, dass diese morgens, noch vor dem Frühstück, Bewohner\*innen zu pflegen haben („Die müssen ja morgens auch ähm ein paar Leute pflegen, Z. 93). Hier lässt sich aufzeigen, dass Alltagsbegleitungen die Zusatzaufgabe innehaben, Pflegelücken zu kompensieren, ohne diesbezüglich beruflich qualifiziert zu sein. Gleichzeitig lassen Pflegende dies zu und nehmen somit Gefahren für die Bewohner\*innen in Kauf. Auch hier orientiert sich das habituelle Handeln

am Erfüllen institutioneller Erwartungen, weshalb Kompensationen erfolgen. Um das Arbeitspensum bewältigen zu können, werden berufliche Kompetenzen außer Kraft gesetzt und lediglich personelle Lücken geschlossen.

Vergleicht man die Interviewsequenz von BA2 mit der Passage von AB2, so kann gezeigt werden, dass in beiden Fällen anhand von den institutionellen Erwartungen gehandelt wird, das heißt es werden Zusatzdienste und Zusatzaufgaben übernommen, obwohl bereits ohne diese Kompensationen eine hohe berufliche Auslastung besteht.

Auch in der nun folgenden Interviewsequenz mit AP1 kommt dieser positive Gegenhorizont zum Vorschein.

### **Interviewsequenz mit AP1 (Z. 321-342)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, wie berufliche Zukunftswünsche aussehen, führt AP1 aus, dass sie eine Regelung möchte, die es ermöglicht, die zustehende halbstündige Arbeitspause wahrnehmen zu können. Ohne diese Arbeitspause ist ihr ein leistungsfähiges Arbeiten bis zum Arbeitsschluss nicht möglich.

I: „Was wünsche Sie sich für Ihre berufliche Zukunft?“ (Z. 321)

AP1: „Man versucht ja jetzt schon dass man ein bissl entlastet wird grad wegen den Pausen. Morgens geht's aber wenn man jetzt längere Dienste hat und Zwischenpausen halt jetzt zum Beispiel um 13:15 Uhr kommt die Spätschicht und dann ist Übergabe bis halb Zwei. Und oft gibt's auch Tage wo man dann einfach die halbe Stunde bis Zwei dann immer bis halb Drei oder halb Vier Dienst hat dass man das nicht immer machen kann. Also dann man merkt man halt schon weiterarbeitet jetzt dass einfach dann die halbe Stunde Pause einem fehlt und dann ist man halt auch nicht mehr so zügig jetzt und °von der Schnelligkeit halt auch°. Dass man versucht das heißt immer man muss die Pause irgendwie machen weil das ist auch gutgeschrieben oder von den Stunden her. Aber manche Tage geht's halt einfach nicht und es wär halt schön wenn das irgendwie von den Pausen dass man das wirklich auch nützen kann. Weil man ist halt danach auch wenn man jetzt die Pause jetzt nicht hatte also die Mittagspause dann schon dann heut' jetzt da ging's auch nicht sind halt ziemlich ähm müde dann halt auch wenn man nach Hause geht. So denkt man: „Ok es geht. Ich hab' die Pause gehabt.“ Da ist man einfach auch ein bissl erschöpft dann. Und das ist vielleicht irgendwie eine andere Lösung gibt aber ist halt dann immer schwierig in der Pflege.“ (Z. 325-342)

### **Vordergründige Beschreibung mit mehreren eingelassenen Bewertungen und Argumentationen**

In dieser Beschreibung von AP1 kann aufgezeigt werden, dass die Institutionsleitung zwischenzeitlich erkannt hat, dass Pflegende die ihnen gesetzlich zustehende Dienstpause benötigen, weshalb Bemühungen im Gang sind, diese organisatorisch machbar zu machen („Man versucht ja jetzt schon dass man ein bissl entlastet wird grad wegen den Pausen“, Z. 325-326). Dass ein Bemühen vorliegt, sagt aber auch aus, dass ein Pausieren während der Arbeitszeit nicht die Regel ist. Dabei bewertet AP1, dass in der Frühschicht das Pausieren zufriedenstellend eingehalten werden kann („Morgens geht's, Z. 326). Dennoch ist dies bei Zwischen- und Spätdiensten nicht der Fall („Und oft gibt's auch Tage wo man dann einfach die halbe Stunde bis Zwei dann immer bis halb Drei oder halb Vier Dienst hat dass man das nicht immer machen kann, Z. 328-329). Hier zeigt sich, dass das gesundheitliche Wohl der Pflegenden

hinter dem des Erfüllen des Arbeitspensums steht. AP1 fühlt sich durch die fehlende Pause und das dadurch kontinuierliche Arbeiten müde und ausgelaugt, so dass es ihr nicht mehr möglich ist, das erwartete Arbeitstempo und Arbeitspensum einzuhalten („... und dann ist man halt auch nicht mehr so zügig jetzt und °von der Schnelligkeit halt auch“, Z. 331-332). AP1 spricht dies leise und zeigt dadurch an, dass es ihr unangenehm ist, die vorgegebenen Erwartungen nicht erfüllen zu können. So wird deutlich, dass sich AP1 in einem Spannungsverhältnis befindet. Auf der einen Seite ist es ihr wichtig, institutionelle Vorgaben und Erwartungen gut zu erledigen, weshalb AP1 im Akkord arbeitet. Auf der anderen Seite ist für sie eine Erholungsphase notwendig. Der Umstand, dass AP1 in dieser Passage achtmal das Substantiv „Pause“ verwendet, deutet auf eine Fokussierungsmetapher hin. Die zentrale Wunschorientierung von AP1 ist es, in jeder Schicht eine Erholungsphase zu haben, um einer Arbeitsermattung sowie Erschöpfungszuständen vorzubeugen („Da ist man einfach auch ein bissl erschöpft dann“, Z. 340-341), und um eine gute Arbeitsleistung erbringen zu können. Um dies erreichen zu können, ist es AP1 ein Bedürfnis, eine Lösungsmöglichkeit zu bekommen, auch wenn sie dies für die Berufsgruppe der Pflegenden als herausfordernd bewertet („Und das ist vielleicht irgendwie eine andere Lösung gibt aber ist halt dann immer schwierig in der Pflege, Z. 341.342).

Vergleicht man diese Interviewsequenz von AP1 mit den vorangegangenen Passagen der anderen Akteurinnen, so dokumentiert sich auch hier, dass das habituelle Handeln danach ausgerichtet ist, institutionelle Arbeitsvorgaben und -erwartungen zu erfüllen. Dabei wird ein Arbeiten im Dauerstress und ohne Arbeitspause in Kauf genommen.

Auch in der nun folgenden Interviewpassage mit AP2 kann diese homologe Orientierung aufgezeigt werden.

### **Interviewsequenz mit AP2 (Z. 86-96)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, wie die Arbeitswelt von AP2 beschrieben werden kann, spricht diese davon, dass aufgrund der ständig zu geringen Mitarbeiter\*innenzahl die aktuelle Lage anstrengend und problematisch ist. Durch Krankheitsausfälle, hausinterne Personalwechsel sowie Kündigungen sind zu wenig Mitarbeiter\*innen vorhanden. Pflege- und Verwaltungsaufgaben unter diesen Bedingungen zu erfüllen, belastet.

I: „Wie ist das jetzt wenn Sie so in Ihre jetzige Arbeitswelt reingucken? Ähm wie würden Sie die jetzt so beschreiben?“ (Z. 86)

AP2: „(.) Viel stressiger wie früher viel stressiger. Ich würde sagen wir befinden uns gerade in einer sehr schwierigen Phase da wir chronisch zu wenig Mitarbeiter jetzt gerade haben. Einfach durch Krankheits- und ähm -Fällen und dadurch dass die alte Teamleitung jetzt ins andere Haus gewechselt haben, weil im Sommer einige gekündigt haben dieses Jahr. Also jetzt empfinde ich es als sehr stressig. Dieses ganze Außen rum. Dieser, dieser Zeitdruck äh zwischen Pflege und der Dokumentation und, und was ich was man dann noch alles leisten muss. Also überwiegend muss man schon sagen das ganze administrative Zeug außen rum was man jetzt noch grad erledigen muss.“ (Z. 87-94)

### **Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Beschreibung und einer Argumentation**

In dieser Bewertung von AP2 dokumentiert sich, dass diese die aktuelle Arbeitslage, im Gegensatz zu früheren Zeiten, als sehr anstrengend und belastend empfindet, was durch das laute Seufzen von AP2 zum Ausdruck kommt („(.), Z. 87). Grund hierfür sind eine anhaltende Personalunterbesetzung („... chronisch zu wenig Mitarbeiter“, Z. 88) aufgrund von Krankheitsausfällen sowie hausinternen Bereichswechseln und Kündigungen von Kolleg\*innen. Indem AP2 die personelle Unterbesetzung als chronisch bezeichnet, lässt sich aufzeigen, dass die Mitarbeiter\*innen unentwegt massiv anstrengenden Arbeitstagen ausgesetzt sind. Daraus lässt sich ableiten, dass diese mittlerweile erschöpft sind. Die Folge davon sind Erkrankungen und Kündigungen. Hingegen haben hausinterne Arbeitsplatzwechsel mit dem Füllen von Personallücken in anderen Bereichen zu tun, also wiederum Kompensationen. Die Aufgaben „Pflege“ und „Administration“ in Einklang zu bringen und in einer guten Qualität auszuführen, ist AP2 nicht mehr möglich, da die zur Verfügung stehende Zeit dies nicht erlaubt. Dass AP2 „Pflege“ betont spricht, dokumentiert, dass diese eine auslastende Gewichtung im täglichen Arbeitspensum einnimmt. AP2 verwendet im letzten Satz zweimal das Verb „muss“ („ ... und was ich was man dann noch alles leisten muss, Z. 96). Daraus lässt sich die habituelle Orientierung von AP2 herauslesen, nämlich das unbedingte Erledigen des institutionell vorgegebenen Arbeitspensums, was bedeutet, dass anstehende Arbeitsaufgaben durch Personalkompensation noch schneller erfüllt werden können.

Vergleicht man die Interviewpassage von AP2 mit den Sequenzen von AB2 und BA2, so lässt sich erkennen, dass die Akteur\*innen der Alltagsbegleitung und Pflege aufgrund von Personalmangel das Verhaltensmuster der Personalkompensation zeigen und eine zusätzlich hohe Arbeitslast in Kauf nehmen, damit die institutionellen Erwartungen, nämlich das Systemfunktionieren, erfüllt werden.

Auch in den nun folgenden Sequenzen mit PH1 lässt sich diese homologe Orientierung nachweisen.

### **Interviewsequenz mit PH1 (Z. 51-65)**

PH1 spricht davon, dass sie die Arbeitszeit von 90 auf 80 Prozent reduziert hat und dass sie nun immerwährend von der PDL gebeten wird, Krankheitsausfälle zu kompensieren, was sie beharrlich tut. Die PDL begründet das Anfragen von PH1 damit, dass niemand anderes zur Verfügung steht. PH1 arbeitet dann in Form des geteilten Dienstes.

PH1: „Und äh nach dem Urlaub diese Jahr. Ja diese Jahr ich hab' Frau (Name PDL) gefragt wegen Kurs. „Kann ich ä:h zehn Prozent weniger .arbeiten. Weniger? **Aber** mir ist jetzt klar, 90 Prozent, wenn ist jemand „90 Prozent, wenn ist jemand ist krank immer fragt Sie mich: „°Kannst du kommen, kannst du kommen“? Ich sag' immer: „Ja.“ „Niemand kann kommen. Kannst du bitte?“ °„Ja.“ „Ja (Name PH1) geht 80 Prozent?“ @Aber jetzt@ mich ?80? Prozent (.) jeden Tag jemand ist krank und sie fragt mich wieder: „°Kannst du kommen? Kannst du

kommen“?“ Ich hab' letzte Wochenende aneinander Tag zweimal geteilt gemacht und nach einem Monat ich hatte eine richtige Wochenende frei gehabt. Das ist °ehrlich schwer°. (Z. 51-65)

### **Vordergründige Erzählung mit einer eingelassenen Argumentation und einer Beschreibung**

In dieser Erzählung dokumentiert sich, dass PH1 die Zeit zum Deutschlernen benötigt, weshalb sie die PDL bittet, die Arbeitszeit um zehn Prozent reduzieren zu können. Indem PH1 das Anliegen hat, die Arbeitszeit zu reduzieren, wird klar, dass diese bei einem Pensum von 90 Prozent den Sprachkurs nicht meistern kann. PH1 verwendet dabei zweimal das Adjektiv „weniger“, was sie zudem betont spricht, worauf zu schließen ist, dass es ihr immens wichtig ist, die Arbeitszeit reduzieren zu können. Zudem weist es darauf hin, dass sie beides, nämlich Arbeitsaufwand und Lernpensum für den Sprachkurs, zeitlich nicht in Einklang bringen kann. Dass PH1 trotz dieser wichtigen Zeitreduktion wieder und wieder Krankheitsausfälle kompensiert und dabei viel unzusammenhängende Arbeitszeiten und wenig Freizeit in Kauf nimmt, weist auf die habituelle Orientierung von PH1 hin - die Erwartungen der PDL als Repräsentantin der Institution, zu erfüllen. Dies tut sie, obwohl der bedeutungsvolle Sprachkurs dadurch zurückstecken muss, und obwohl sie für diesen die Arbeitszeit reduziert hat und somit auch Gehaltseinbußen in Kauf genommen hat. Gleichzeitig lässt sich in dieser Passage aufzeigen, dass auch die PDL diesen homologen Gegenhorizont aufweist. Denn obwohl diese weiß, dass PH1 die freie Zeit für den Sprachkurs dringend benötigt, fragt sie diese regelmäßig für Zusatzdienste an („°Kannst du kommen, kannst du kommen“?, Z. 60). Dabei spricht die PDL in der Imitation von PH1 dies leise, was anzeigt, dass diese zum einen in einer Bittstellerposition ist und zum anderen, dass sie auch weiß, dass ein chronisches Kompensieren von Ausfällen nicht in Ordnung ist. Dennoch handelt auch sie analog der habituellen Orientierung, den institutionellen Anliegen zu genügen, und diese liegen im Funktionieren des Systems. Die Belange der Mitarbeiter\*innen sind dabei sekundär.

Vergleicht man die Interviewpassage PH1 mit der von AP2, AB2 und BA2, so dokumentiert sich auch hier das Verhaltensmuster der Kompensation. Dabei wird deutlich, dass auch Führungspersonen wie die PDL davon nicht ausgenommen sind.

In der nun weiteren folgenden Interviewsequenz mit PH1 dokumentiert sich diese Haltung ebenfalls.

### **Interviewsequenz mit PH1 (Z. 254-288)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, wie sich PH1 die berufliche Zukunft vorstellt, spricht diese davon, dass zu viele Bewohner\*innen vor dem Frühstück gewaschen werden müssen, so dass eine gute Pflegequalität nicht mehr möglich ist und die Pflegenden zudem enorm gestresst sind.

I: „Was wünsche Sie sich für Ihre berufliche Zukunft?“ (Z. 254)?

PH1: „Hm (2). Was finde ich nur schlecht? Das ist ä:h (2) weil äh zum bis äh Frühstück zum Beispiel eine Tour Leute gibt acht oder in eine Tour gibt acht, neun Leute, manchmal mehr ja. Und äh gibt manchmal sieben Leute vor dem Frühstück muss fertig sein. .Das ist anstrengend.. Mir fangen Viertel von sieben und noch zehn Minuten wenn jemand muss noch etwas ?erklärt?, manchmal ä:h bis acht ä:h das bedeutet von sieben bis äh viertel nach acht sieben Leute manchmal kann sein zwei Leute noch duschen. Das ist anstrengend.. Das gefällt mir nicht. Ich muss Leute so schnell waschen, so schnell eincremen und manchmal ((zwei Leute)) noch duschen. Für mich ist das verrückt. Lieber einen äh Bewohner im Bett lassen, der kann im Zimmer frühstücken und dann nach Frühstück duschen. Aber ich hab' paarmal so gefragt Chefin ja: „Ne, ne der sagt: „Du kannst das schaffen“. „Ja ich hab' das geschafft ((aber)) ich war verschwitzt“ und Leute ich hab' keine äh Zeit mit Leute sprechen und das ist alte Leute. Sie braucht Zeit für aufstehen zu Toilette kommen, ja aber ich hab' kein Zeit. Das bedeutet ich hab' °für einen Bewohner zehn, fünfzehn Minuten° (2) °oder ich muss Rasieren, Waschen, Cremen Anziehen (.) ja°.“ (Z. 255-271)

### **Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Beschreibung, einer Erzählung und mehreren Argumentationen**

Indem PH1 bewertend damit beginnt zu überlegen, was sie schlecht findet, verweist auf eine massive Unzufriedenheit („Was finde ich nur schlecht?“, Z. 255). Dann beschreibt sie die Pflegesituation vor dem Frühstück, denn mit dieser ist sie höchst unzufrieden. Dabei gibt sie an, mindestens sieben bis neun Bewohner\*innen vor dem Frühstück pflegerisch grundversorgen zu müssen, denn dies ist institutionelle Vorgabe. Um diese höchst belastenden Arbeitsanforderungen erfüllen zu können („Das ist anstrengend“, Z. 258), ist es für PH1 unerlässlich, Bewohner\*innen im Zeitakkord zu versorgen („Ich muss Leute so schnell waschen, so schnell eincremen und ((zwei Leute)) noch duschen“, Z. 263.264; „...für einen Bewohner zehn, fünfzehn Minuten° (2) °oder ich muss Rasieren, Waschen, Cremen Anziehen“, Z. 270-271). PH1 verwendet in diesem Satz zweimal das Adjektiv „schnell“, was sie zudem betont spricht. Das deutet darauf hin, dass es sich um eine Fokussierungsmetapher handelt. Die habituelle Ausrichtung von PH1 ist das schnelle Abarbeiten der anfallenden Pflegetätigkeiten bzw. das Arbeiten im „Rasant-Tempo“. Dabei hat sie situative Bewohner\*innensituationen zu berücksichtigen, welche ihr bei zusätzlichem Pflegeanfall noch mehr Druck und Belastung bringen („... und ((zwei Leute)) noch duschen“, Z. 264). PH1 drückt das performativ mit einem Seufzen aus. Diese Pflegeumstände bewertet sie metaphorisch als „verrückt“ („Für mich ist das verrückt, Z. 264-265). Damit bringt AP1 ebenso ihre habituelle Orientierung zum Ausdruck. Das Pflegen der Bewohner\*innen unter Einhaltung dieser institutionellen Vorgaben, bewertet sie damit als einen dummen Unsinn, der nicht konform geht mit ihrer Vorstellung von guter und gelungener Pflege sowie akzeptablen Rahmenbedingungen für Pflegenden. Dabei hat PH1 Verbesserungsvorschläge („Lieber einen äh Bewohner im Bett lassen, der kann im Zimmer frühstücken und dann nach Frühstück duschen“, Z. 265-266). Das heißt sie setzt sich kritisch-konstruktiv mit den Pflegebedingungen auseinander. Indem PH1 diesbezüglich auch mit der Stationsleitung in Interaktion geht („... ich hab' paarmal so gefragt Chefin ja“, Z. 266), dokumentiert sich, dass sie nicht für Pflege im Zeitakkord steht („keine äh Zeit mit

Leute sprechen und das ist alte Leute, Z. 268-269), sondern für eine Pflege, die sich auch am Rhythmus und den Bedürfnissen der Bewohner\*innen orientiert. Dass der Vorschlag, einen/eine Bewohner\*in weniger vor dem Frühstück zu waschen, von der Stationsleitung abgelehnt wird („Du kannst das schaffen“, Z. 267), zwingt PH1 dazu, unter großer körperlicher Belastung („Ja ich hab' das geschafft ((aber)) ich war verschwitzt“, Z. 268) den vorhandenen Organisationsstrukturen Folge zu leisten. So dokumentiert sich, dass sich PH1 in einem Spannungsverhältnis zwischen Arbeitgebererwartungen und persönlichen Vorstellungen von guter Pflege und den dazugehörigen Rahmenbedingungen befindet. Dennoch handelt sie analog der institutionellen Erwartungen.

Vergleicht man diese Interviewsequenz von PH1 mit den Sequenzen von AB2, BA2, AP2 und AP1, so dokumentiert sich, dass alle Akteur\*innen das Verhaltensmuster der Unzufriedenheit über vorherrschende Arbeitsbedingungen aufweisen und gleichzeitig diese durch ihr Arbeitsverhalten stabilisieren, indem sie die an sie gerichteten institutionellen Vorgaben erfüllen.

### **Zusammenfassung**

Kennzeichnend für den Typus *Erfüllen institutioneller Erwartungen* ist, dass dieser dem Verlangen betrieblicher Wünsche genüge tut, obwohl diesbezüglich eine innere Ablehnung vorherrscht. Berufliches Handeln und persönliche berufliche Vorstellungen stehen dabei in einem Spannungsverhältnis.

Einen deutlichen Kontrast zum Typus *Resilienz* und *Erfüllen beruflicher Erwartungen* weist der Typus *Wunsch nach beruflicher Anerkennung und Teamintegration* auf, welcher nun dargestellt wird.

#### **8.1.6.3 Typus Wunsch nach beruflicher Anerkennung und Teamintegration**

Eine Haltung, die sich wünscht beruflich anerkannt und im Team aufgenommen zu werden, kann bei BA1, BA2 und BA3 aufgezeigt werden. Betreffende Sequenzen werden nun analysevergleichend dargestellt.

#### **Interviewsequenz mit BA1 (Z. 182-192)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, wie sich die Zusammenarbeit mit den Kolleg\*innen der Institution gestaltet, führt BA1 aus, dass der Beruf Betreuungsassistent zu Beginn des eigenen Arbeitsverhältnisses in der Einrichtung neu gewesen ist und deshalb von Pflegenden und Alltagsbegleitungen abgelehnt worden ist. Beide Berufsgruppen haben die Tätigkeiten als anspruchs- und bedeutungslos angesehen. Erst lange Zeit später haben

Pflegende und Alltagsbegleiter\*innen die Betreuungsarbeit anerkannt, was für BA1 von großer Bedeutung gewesen ist. Betreuungsassistent\*innen sind von Alltagsbegleiter\*innen und Pflegenden herabwürdigend behandelt worden.

I: Wie gestaltet sich Ihre Zusammenarbeit mit den Kolleg\*innen des Hauses?“ (Z. 182)

BA1: „Ähm, eigentlich, als ich hier angefangen mit der Arbeit war ähm wir waren die ersten Betreuungsassistentinnen. Das war ein neuer Beruf gewesen. Und natürlich di::e, die Pflege oder Alltagsbegleiter die wollten uns nicht akzeptieren. Die haben gedacht, dass wir eine °ganz einfache Arbeit hier machen°. Das unsere Arbeit ist nix und die haben uns nie akzeptiert. Es hat sehr länger gedauert, bis, dass wir auch akzeptiert geworden sind hier. Das war ganz wichtig für mich. Und dann haben wir auch Probleme gehabt und ja, immer uns wurde irgendwie auf eine Art ;beleidigt; ja: „Jeder kann diese ‚Arbeit.‘“ Oder solche äh Bemerkungen und das hat uns wirklich, wirklich so sehr schwer gefallen.“ (Z. 183-192)

### **Vordergründige Erzählung mit mehreren eingelassenen Bewertungen und Argumentationen**

In dieser Erzählung dokumentiert sich, dass Berufe, die bis dato unbekannt sind, sowohl von Pflegenden als auch von Alltagsbegleitungen abgelehnt werden („...natürlich di::e die Pflege oder Alltagsbegleiter die wollten uns nicht akzeptieren“, Z. 185). Neues wird generell nicht zugelassen, sondern angefeindet und als Gegner\*in betrachtet. Das Bewahren, Festhalten und Verteidigen des gewohnten Status Quo, mit dem ihm innewohnenden modus operandi, steht im Vordergrund pflegerischen und alltagsbegleiterischen Handelns, ohne in eine tiefere Auseinandersetzung mit den Zielen und dem Gewinnbringenden des neuen Berufes zu gehen („Die haben gedacht, dass wir eine °ganz einfache Arbeit hier machen°“, Z. 187). Dadurch zeigt sich, dass seitens dieser Berufsangehörigen ein fehlendes Interesse und eine nicht vorhandene Offenheit für Veränderungen in der stationären Altenpflegepraxis vorliegen. Neue und zusätzliche Kompetenzen werden nicht als Chance und Potential für die stationäre Praxisentwicklung gesehen. Da BA1 zweimal und betont von „nicht akzeptiert“ spricht, lässt sich eine Fokussierungsmetapher erkennen, die auf die habituelle Orientierung der Pflegenden und Alltagsbegleitungen verweist, nämlich das Ablehnen, Ausschließen und Herabwürdigen alles Fremden, was in diesem Fall die Betreuungsassistenz ist („... dass unsere Arbeit ist nix und die haben uns nie akzeptiert“, Z. 187-188). Betreuungsassistent\*innen werden als geringwertig eingestuft, da auch ihre Arbeit als geringwertig bewertet wird. Indem BA1 davon spricht, dass eine späte Akzeptanz durch Pflegende und Alltagsbegleitungen erfolgt ist („Es hat sehr länger gedauert, bis, dass wir auch akzeptiert geworden sind hier“, Z. 188-189), weist darauf hin, dass besagte Berufsgruppen viel Zeit und Geduld benötigen, bis sie innerlich bereit sind, eine Beziehung zu den neuen und unbekanntem Berufskolleg\*innen aufzubauen. Um berufliche Akzeptanz zu erreichen ist es notwendig, dass Pflegende und Alltagsbegleitungen den Nebel des Fremden durchdringen können, um durch Vertrauen berufliche Akzeptanz, Wertschätzung und Teamintegration gewähren zu

können. Dass diese erfolgt ist, zeigt auf, dass BA1 in ihrem habituellen Handeln Beziehungsaufbau durchführt, um so berufliche Anerkennung und Wertschätzung zu bekommen, was für BA1 von großer Bedeutung ist („Das war ganz wichtig für mich“; Z. 189).

Auch in den nun folgenden Passagen mit BA2 kann diese habituelle Orientierung des akzeptiert und wertgeschätzt Werdens aufgezeigt werden.

### **Interviewsequenz mit BA2 (Z. 26-34)**

BA2 spricht davon, dass der Berufsstart belastend gewesen ist aufgrund einer ungewissen Missgunst von Seiten der Pflegenden und Alltagsbegleitungen. Denn Betreuungsaufgaben sind attraktiv und zeitdruckentlastet, wohingegen die Berufe Alltagsbegleitung und Pflege einem alltäglichen Zeitdruck ausgesetzt sind. BA2 nimmt an, dass deshalb Alltagsbegleiter\*innen und Pflegenden ihr mit Missgunst begegnen. Als fremde Person ist man prüfenden Blicken ausgesetzt.

BA2: „Meine Erfahrungen. Ähm (3). Es war am Anfang für mich relativ schwer weil ich's Gefühl hatte äh (3) isch's ‚Neid, oder ich weiß net. Wir ham wir ham ne' schöne Aufgabe hier als Betreuungsassistentinnen. Wir dürfen Spielen Vorlesen Basteln Spazieren gehen all' die schönen Sachen und ähm und die anderen Berufsgruppen sind wirklich immer in Zeitnot ganz normal °gel° und, und als Betreuungsassistenten halt nicht und ähm da hab' ich scho's Gefühl ghabt (3) °ja° ja dass einfach Neid im Spiel isch und ja klar das ist menschlich und ähm am Anfang wenn man sich noch net kennt dann dann ja ja kann mas' auch net einschätzen ‚gel, und man wird dann schon ein bissle °beügt mhm°.“ (Z. 26-34)

### **Vordergründige Erzählung mit einer eingelassenen Bewertung, einer Beschreibung und einer Argumentation**

In dieser Erzählung dokumentiert sich, dass BA2 den Berufsstart in der Institution als belastend wahrgenommen hat („Es war am Anfang für mich relativ schwer“, Z. 26). Indem BA2 „für mich“ betont spricht, zeigt sie an, dass dies auf ihre eigene Person zutrifft. Ob und inwiefern gleiche oder ähnliche Erfahrungen durch andere Betreuungsassistent\*innen existieren, kann BA2 nicht sagen. Das heißt, dass sie keinen intraprofessionellen Austausch pflegt. BA2 vermutet, dass ihr Pflegenden und Alltagsbegleitungen aufgrund der attraktiven Tätigkeiten der Betreuungsassistenz mit Missgunst begegnen („Wir dürfen Spielen Vorlesen Basteln Spazieren gehen all' die schönen Sachen“, Z. 28-29). Hier lässt sich aufzeigen, dass BA2 persönliche Annahmen im Raum stehen lässt. Zwar werden negative Stimmungen wahrgenommen, geklärt werden diese jedoch nicht. Zudem werden die Aversionen nicht als personenbezogen, sondern generell berufsbezogen bewertet, wofür sie sich nicht in der Verantwortung sieht, etwas zu tun. BA2 bewertet die Arbeitssituation der Pflegenden und Alltagsbegleitungen als eine, die sich in einer ständig bedrängten Lage befindet. So müssen beide Berufsgruppen ein Arbeitspensum absolvieren, das mit der zur Verfügung stehenden Zeit nicht verrichtet werden kann. Dabei bewertet BA2 dies als „ganz normal °gel“, Z: 30. Damit dokumentiert sich, dass solche Belastungssituationen als selbstverständlich hingenommen werden. Allerdings drückt BA2 ein peinliches Berührtsein aus, indem sie „gel“ leise

spricht. BA2 meint dann, dass ein sich einander Fremdsein dazu führt, dass man sich „be- äugt“, Z. 32. Auch hier dokumentiert sich, dass nicht miteinander gesprochen wird, allerdings gegenseitige Beobachtungen stattfinden. Dabei werden auch unterschiedliche Arbeitsbedingun- gen und Belastungssituationen wahrgenommen. So reagieren Pflegende und All- tagsbegleitungen aufgrund der als unfair empfundenen Arbeitsbelastungen den Betreuungs- assistent\*innen gegenüber zunächst mit der Bestrafung Teamausschluss.

Die nächste Interviewsequenz mit BA2 verdeutlicht die Folgen dieses Teamausschlusses.

### **Interviewsequenz mit BA2 (Z. 183-195)**

Auf die immanente Nachfrage der Interviewerin danach, wie sich die multiprofessionelle Zusammenarbeit konkret gestaltet, erläutert BA2, dass sie aufgrund des schönen Aufga- bengebiets der Betreuungsassistenz nicht team-, sondern bewohner\*innenzugehörig ist.

I: „Wie gestaltet sich Ihre Arbeit mit den Kolleg\*innen der Betreuungsassistenz, der Pflege und der Alltagsbegleitung konkret? (Z. 183-184)

BA2: „Ich gehör‘ (3) ja des ist die Frage. Ich gehör‘ net so arg ins Team. Ich gehör‘ zu den Bewohnern, aber net so arg ins Team, weil ich einfach, ich hab‘ ja mit der Pflege nix zu tun und ich kümmer‘ ja ich (.) kümmer‘ mich drum, dass ma was Schönes miteinander macht oder dass ma ein Fest organisiert oder Bastelt und so und dann gehör‘ ich net so richtig dazu.“ (Z. 184-195)

### **Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Argumentation und einer Be- schreibung**

In dieser Bewertung lässt sich aufzeigen, dass BA2 erst nicht klar weiß, ob, wo und welche Form der Teamzugehörigkeit bei ihr besteht („ja des ist die Frage, Z 185). Diese Fragestellung hat bei BA2 zunächst eine Reflexion diesbezüglich ausgelöst, bei der sie zu dem Ergebnis kommt, dass bei ihr keine Teamzugehörigkeit vorliegt („... gehör‘ net so arg ins Team“, Z. 192). Das heißt BA2 hat wenig Kontakt zu den intra- und interprofessionellen Kolleg\*innen und tauscht sich mit diesen auch fachlich nicht aus. Im weiteren Interviewverlauf beurteilt sich BA2 als bewohner\*innenzugehörig („Ich gehör‘ zu den Bewohnern“, Z. 193). Die berufliche Nähe sieht sie bei den anvertrauten Bewohner\*innen, nicht beim Kollegium. Dabei verwen- det BA2 zwei Mal hintereinander die Ausdrucksweise „ich (.) kümmer‘ mich“, Z. 194. Dies deutet darauf hin, dass es sich hierbei um eine Fokussierungsmetapher handelt, aus der die habituelle Orientierung von BA2 hervorgeht. Sich um Bewohner\*innen zu sorgen und auf diese aufzupassen, ist zentral für die Arbeitshaltung von BA2. Der Fokus ist somit bewoh- ner\*innengerichtet. Dass BA2 keine Teamzugehörigkeit empfindet, begründet sie damit, dass keine Schnittstellen zu den Pflegenden vorhanden sind („hab‘ ja mit der Pflege nix zu tun“, Z. 193-194). Obwohl beide Berufsgruppen mit den Bewohner\*innen arbeiten, besteht in der Sichtweise von BA2 keine Verbindung zwischen beiden. Das bedeutet, dass Pflegende und Betreuungsassistent\*innen unabhängig voneinander ihr Handeln ausüben. Interprofes- sionelle Begegnungen finden somit rein zufällig und nicht im systematischen Austausch

statt. Dass BA2 mit Pflegenden nichts zu tun hat, begründet sie damit, dass sie verantwortlich dafür ist, mit den Bewohner\*innen eine angenehme Zeit zu gestalten („... was Schönes miteinander macht“, Z. 195). Dadurch demonstriert sie, dass Pflege im Gegensatz zur Betreuungsassistenz ein unattraktiver Beruf ist. Pflegende müssen häufig unter immensem Zeitdruck arbeiten und BA2 ist in einer entspannten Arbeitssituation, die es ihr zudem erlaubt, noch einer vergnüglichen Tätigkeit nachzugehen. So herrscht ein maximaler Kontrast zwischen den Arbeitswelten der Pflegenden und den Alltagsbegleitungen gegenüber den Betreuungsassistent\*innen. Die Folge hiervon ist, dass Betreuungsassistent\*innen als nicht teamzugehörig abgelehnt und aus dem Team der beiden oben genannten Berufsgruppen ausgeschlossen werden („...und dann gehör' ich net so richtig dazu“, Z. 191-195). Dieser Teamausschluss führt dazu, dass BA2, um soziale Nähe zu erfahren, sich zu den Bewohner\*innen hinwendet. Dadurch dokumentiert sich, dass alleinig die Aufgabe der Betreuungsassistenz zum Teamausschluss führt.

Die nächste Interviewpassage mit BA2 verdeutlicht dies noch differenzierter.

### **Interviewsequenz mit BA2 (Z. 212-220)**

Auf die immanente Nachfrage der Interviewerin danach, wie Ablehnung wahrgenommen wird, spricht BA2 davon, dass die Tätigkeiten der Betreuungsassistenz nicht als anstrengende Leistungen angesehen werden, sondern als etwas Angenehmes und Ausruhendes.

I: „Was nehmen Sie da wahr, was Sie als Ablehnung bewerten?“ (Z. 212)

BA2: „Wie merk' ich des? (5) Das ist halt so ein Empfinden gel. Ja wie gsagt (2) das Gefühl dass die Arbeit jetzt wollt' ich sogar selber schon Arbeit in Anführungszeichen. Das ist das Problem. Es wird net als Arbeit gsehn diese Betreuung weil (.) isch ja ?schön? (.) und machen ja sitzen ja eh nur rum und Spielen und so gel. Das wird net (3) relativ viele denk' ich sehn des net als Arbeit anerkannt. Wobei des aber sehr wichtig isch, total wichtig, weil wenn die ähm Bewohner zufrieden sind, weil sie einen schönen Vormittag kappt ham, dann klappt's' auch in der Pflege besser und wir sind jetzt wirklich, wirklich nur für die Betreuung da was ja wirklich toll isch dass es überhaupt gibt gel. Und ähm ja des ist halt einfach net so angesehen gel (3).“ (Z. 213-227)

### **Vordergründige Beschreibung mit mehreren eingelassenen Argumentationen**

In dieser Beschreibung dokumentiert sich, dass sich BA2 zunächst besinnen muss, um die gefühlte Ablehnung beschreiben zu können („Wie merk' ich des? (5) Das ist halt so ein Empfinden gel“, Z. 214). Dann meint sie, dass das Problem in der Betreuungstätigkeit an sich liegt, die nicht als mühevoller Beruf angesehen wird, sondern ausschließlich als etwas Angenehmes und Ausruhendes („... isch ja was Schöns (.) und machen ja, sitzen ja eh nur rum und Spielen“, Z. 217). Gleichzeitig bewertet BA2 die eigene berufliche Tätigkeit als ausnahmslos wertvoll, was sie mit den Worten „total wichtig“ und betont sprechend ausdrückt. Hier zeigt sich, dass sich BA2 in einem Konflikt befindet. Denn obwohl Pflegende in der Sichtweise von BA2 von der Betreuungsarbeit profitieren („weil wenn die ähm Bewohner zufrieden sind, weil sie

einen schönen Vormittag kappt ham, dann klappt's' auch in der Pflege besser", Z. 219-220), erachten sie diese als eine nicht respektable Berufstätigkeit („Und ähm ja, des ist halt einfach net so angesehn gel (3)", Z. 217), was BA2 belastet.

In der nun folgenden Interviewpassage mit BA2 dokumentiert sich eine berufliche Anerkennung durch Pflegende.

### **Interviewpassage mit BA2 (Z. 226-233)**

BA2 führt aus, dass Pflegende, zu denen sie eine positive Beziehung hat, die Arbeit von BA2 wertschätzen und loben. Diese erkennen die wohltuenden Auswirkungen der Betreuungsarbeit für die Pflegeeinrichtung und sprechen dies auch aus. Solche Erlebnisse sind rar.

BA2: „Wenn ich wenn ich jetzt mich welche zusammenarbeit' ähm mit denen ich mich gut versteh' die ähm die können dann schon ähm manchmal auch sagen: „Ehj des ist toll dass du da bist. Dann ischts ja manche eine relativ ruhige Art hat das wirkt sich ganz toll aus, dann isch hier so eine Ruhe und alle sind so ja°.“ Das kommt ganz selten ja.“ (Z. 225-230)

### **Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Erzählung**

Hier dokumentiert sich, dass eine berufliche Anerkennung der Alltagsbegleitungen personengebunden ist. Nur dann, wenn eine positive Beziehung zu Pflegenden und Alltagsbegleitungen besteht, wird Lob ausgesprochen und Teamintegration betrieben („ wenn ich jetzt mich welche zusammenarbeit' ähm mit denen ich mich gut versteh' die ähm die können dann schon ähm manchmal auch sagen: „Ehj des ist toll dass du da bist“, Z. 227.228). Das heißt, dass berufliche Anerkennung nur über die gefühlsmäßige Beziehungsebene stattfindet.

Folgende Interviewsequenz mit BA2 veranschaulicht die Haltung der Bewohner\*innenzugehörigkeit.

### **Interviewsequenz mit BA2 (Z. 282-288)**

BA2 führt aus, dass sie die Aufgaben der Betreuungsassistenz für absolut notwendig hält und von den Bewohner\*innen viel Anerkennung, Wertschätzung und teilweise „Liebe“ erfährt. Sie vermutet, dass Pflegende dies nicht bekommen. Diese Bewohner\*innenzuneigungen geben BA2 Stärke sowie ein Gefühl der Bewohner\*innennähe und Teamfremde.

BA2: „Aber ähm ich, ich für mich find' meine Arbeit super wichtig und ich krieg' halt auch, was ich halt sehr viel krieg' isch ein Feedback von die Bewohner. Da krieg ich so viel, so viel. Ich denk' des kriegen die Pflegekräfte net und °ähm, ja da krieg ich wirklich zum Teil Liebe° also das kann man net anders sagen und so viel Dankbarkeit und nette Worte und ((ja)) an dem halt' ich mich fest also ich gehör' viel mehr zu die Bewohner als zum Team.“ (Z. 282-288)

### **Vordergründige Bewertung mit einer eingelassenen Beschreibung und einer Argumentation**

In dieser Bewertung dokumentiert sich, dass BA2 ihre Berufstätigkeit für immens wichtig hält („Aber ähm ich, ich für mich find' meine Arbeit super wichtig“, Z. 281). Diese Ansicht teilt sie

mit den Bewohner\*innen, weshalb sie von diesen Herzenswärme, große Wertschätzung und sogar „Liebe“ erhält („ähm, ja da krieg ich wirklich zum Teil Liebe“; Z. 283). BA2 spricht dies leise, wodurch sie ihre verwunderte Ehrfurcht zum Ausdruck bringt. Denn die Bewohner\*innen verhalten sich ihr gegenüber völlig konträr zum Team der Pflegenden und Alltagsbegleitungen. Dies führt dazu, dass sich BA2 zu den Bewohner\*innen hingezogen und sogar mit ihnen verbunden fühlt, denn diese geben ihr Stütze und Halt („... an dem halt' ich mich fest also ich gehör' viel mehr zu die Bewohner als zum Team“; Z. 284-285). Der Wunsch nach beruflicher Anerkennung wird von diesen erfüllt und auch der Wunsch nach Teamintegration. Dass dies für BA2 wichtig, aber noch nicht ausreichend ist, zeigt sie in der nun folgenden Sequenz.

### **Interviewsequenz mit BA2 (Z. 287-294)**

Auf die exmanente Frage der Interviewerin danach, wie die beruflichen Zukunftswünsche aussehen, spricht BA2 davon, dass sie hofft, dass die Tätigkeit der Betreuungsassistenz mehr Akzeptanz erhält. Denn ein "Satt und Sauber" ist für Bewohner\*innen absolut unzureichend.

I: „Was wünschen Sie sich für Ihre berufliche Zukunft?“ (Z. 287)

BA2: „Grad jetzt für meine Tätigkeit? (3) Tja, dass es bissl mehr Anerkennung ?findet? (2). Des fänd' ich schon toll. °Denn es, das ist wirklich ne wichtige Sache gel, dass die Leut' auch zufrieden sind. Nur wie hat's früher so geheißen: Satt und sauber. Und das reicht net das reicht bei Weitem net°. Ja so bissl mehr Anerkennung würd' ich mir schon wünschen.“ (Z. 288-294)

### **Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Bewertung und einer Argumentation**

In dieser Interviewsequenz lässt sich aufzeigen, dass sich BA2 für die Zukunft ein wenig mehr berufliche Wertschätzung erhofft („... dass es bissl mehr Anerkennung ?findet? (2). Des fänd' ich schon toll“, Z. 288). Dabei verwendet BA2 die Formulierung „ein wenig mehr“. Das heißt BA2 ist schon mit einem geringen Grad an mehr Ansehen zufrieden. Damit drückt BA2 einerseits Bescheidenheit aus und andererseits eine realistische Einschätzung. BA2 spricht das Verb „findet“ mit einer stark steigenden Intonation. Dadurch signalisiert sie, dass die Anerkennung von Betreuungsarbeit für sie eine erhöhte Relevanz einnimmt und aufgrund von Unzufriedenheit noch nicht abgeschlossen ist. BA2 begründet die Wichtigkeit der Betreuungsarbeit, indem sie äußert, dass Bewohner\*innen mehr benötigen, als nur „satt und sauber“ gemacht zu werden. Hierbei handelt es sich um eine Metapher, mit der BA2 ihre habituelle Orientierung zum Ausdruck bringt. Mit dieser bildlichen Redewendung drückt sie aus, dass alte Menschen mehr verdienen, als per Fließbandpflege abgefertigt zu werden, und dass es bei der Betreuung von Bewohner\*innen um mehr geht, als um das rein Körperpflegerische. Die Arbeit am Menschen verlangt nach Zwischenmenschlichkeit, das

heißt sie begehrt danach, Zuwendung und Anerkennung zu geben. BA2 gibt den Bewohner\*innen diese notwendige Zwischenmenschlichkeit, weshalb sie erwartet und auch daran interessiert ist, berufliche Anerkennung zu erhalten („Ja so bissl mehr Anerkennung würd' ich mir schon wünschen", Z. 294), zumal diese Grundwerte auch Werte pflegerischen Handelns sind.

Vergleicht man die Interviewsequenzen von BA2 mit der Passage von BA1, so dokumentiert sich, dass für beide berufliche Akzeptanz und die Integration in das Team von Bedeutung sind. Um dies zu erreichen, agieren beide Akteur\*innen in ihrem habituellen Handeln auf der Beziehungsebene.

Die nun folgende Interviewszene mit BA3 zeigt diesen positiven Gegenhorizont ebenfalls.

### **Interviewsequenz mit BA3 (Z. 41-44)**

BA3 führt aus, dass Kolleg\*innen die Arbeit der Betreuungsassistent\*innen als entspannend betrachten. Der intraprofessionelle Mehrwert wird dabei nicht erkannt.

BA3: „Es war so dass ja ja hieß es dann von früher von Mitarbeitern ja: „Ihr hab's ja schö:n“. Es wurde net so gesehen dass sie ja entlastet sind eigentlich, wenn wir was mit den Bewohnern gemacht haben.“ (Z. 41-44)

In dieser Interviewsequenz dokumentiert sich, dass Betreuungsassistent\*innen von den anderen Berufsgruppen darauf vorwurfsvoll angesprochen werden, dass deren berufliche Situation eine rundum angenehme ist („Ihr hab's ja schö:n“; Z. 41). Mit dieser Redewendung wird ausgedrückt, dass die berufliche Wirklichkeit der Betreuungsassistent\*innen entspannt und entlastet ist. Dabei spricht BA3 das Adjektiv „schön“ betont und lang gezogen, was darauf hinweist, dass sich die Wahrnehmung auf das rein Angenehme des Berufes fokussiert. Indem BA3 von „ihr“ spricht, lässt sich erkennen, dass die Arbeitswelten der anderen Berufe als eine Gegensätzliche betrachtet werden und wodurch gleichzeitig eine Distinktion ausgesprochen wird. Das heißt alleinig das Berufsprofil der Betreuungsassistenz führt zum Ausschluss aus dem multiprofessionellen Team.

Von welcher Personengruppe diese ablehnende Haltung ausgeht, wird in der nächsten Interviewsequenz mit BA3 dargestellt.

### **Interviewsequenz mit BA3 (Z. 106-120)**

Auf die immanente Nachfrage der Interviewerin danach, welche Kolleg\*innen die Berufstätigkeit der Betreuungsassistenz ablehnen, führt BA3 aus, dass insbesondere Pflegefach- und Pflegehilfskräfte ablehnende Äußerungen kundtun. Dabei beschreiben sie die eigene Arbeit als mühevoll und abstoßend.

I: „Welche Personen oder auch ähm Berufsgruppen haben geäußert „Ihr habt's ja schön“? (Z. 106)

BA3: „Also grad Pflege von der Pflege. Ja das war ganz unterschiedlich äh sowohl äh

ausgebildete Pflegekrä- also Pflegefachkräfte wie auch ä:h Pflegehelfer. Und äh trotzdem hab' ich das so erlebt, dass sie ja also: „Wir müssen ganz schön schaffen wir müssen (.) ja praktisch ja den Leuten äh (2) die Schmutzarbeit machen praktisch und ihr habt's schön ihr macht's schöne Sachen“ oder ja.“ (Z. 107-120)

### **Vordergründige Beschreibung mit einer eingelassenen Erzählung**

In dieser Beschreibung dokumentiert sich, dass alle Pflegekräfte, egal welches Bildungsniveau diese besitzen, die Arbeit der Betreuungsassistenten als eine angenehme bzw. durchaus müßiggehende mit attraktiven Arbeitsinhalten betrachten („...ihr habt's schön ihr macht's schöne Sachen, Z.120). Das heißt, dass innerhalb der Berufsgruppe der Pflegenden hierzu eine homologe Sichtweise besteht. Denn im Gegensatz zu diesem wahrgenommenen vergnüglichen Müßiggehen der Betreuungsassistent\*innen beschreiben sie die eigene berufliche Situation als harte Arbeit („Wir müssen ganz schön schaffen; Z. 118-119). Dabei führen die ungleich wahrgenommenen Arbeitsanforderungen dazu, dass seitens der Pflegenden von einem „wir“ und einem „ihr“ gesprochen wird. Das heißt alleinig das Berufsprofil und die dadurch entstehenden Rahmenbedingungen führen dazu, dass Pflegenden Betreuungsassistent\*innen aus dem Team ausgrenzen. Die eigene berufliche Kompetenz in der Interaktion mit den Bewohner\*innen spielt dabei keine Rolle mehr. Vielmehr werden diese und der Pflegeberuf an sich degradiert („... wir müssen (.) ja praktisch ja den Leuten äh (2) die Schmutzarbeit machen praktisch“, Z. 119-120). Die dabei verwendete Metapher „Schmutzarbeit“ gibt Auskunft über das implizite und erfahrungsbasierte Wissen der Pflegenden, womit ausgedrückt wird, dass der Wert ihrer Arbeit und der Wert ihres beruflichen Selbst eigene Gering-schätzung erfährt. Die Folge davon sind Neid und Missgunst gegenüber einer Berufsgruppe, die von Bewohner\*innen Wertschätzung erhält.

Dass es BA3 bei der vorherrschenden Distinktion zwischen Pflegenden und Betreuungsassistent\*innen nicht belassen möchte, wird in der nun folgenden Interviewszene aufgezeigt.

### **Interviewsequenz mit BA3 (Z. 44-50)**

BA3 spricht davon, dass sie in ihrer Pause Kontakt zu den Kolleg\*innen der anderen Berufsgruppen sucht, um über den Beruf Betreuungsassistenten zu informieren und um intraprofessionell zum Wohle der Bewohner\*innen zu agieren.

BA3: „Und ä:h so nach und nach ich hab' mich dann auch mit mit Kolleginnen oft mal auch in meiner Freizeit zusammengesetzt in denen ihren Pausen und hab' dann eben auch darüber geredet, was was wir eigentlich machen. Und ja hab' ich viele Stunden zugebracht @damit@. Was mir mir war das einfach auch wichtig äh ja das Gemeinsame für den Bewohner.“ (Z. 44-50)

### **Vordergründige Erzählung mit einer eingelassenen Bewertung und einer Argumentation**

In dieser Erzählung lässt sich darstellen, dass BA3 behutsam Pflegekräfte und Alltagsbegleiter\*innen über den Beruf Betreuungsassistenten aufklärt. Indem sie dies schrittweise tut,

überfordert sie beide Berufsgruppen nicht und gibt ihnen zudem Zeit, erhaltene Informationen zu reflektieren. Dass BA3 das Gespräch in ihrer freien Zeit sucht („...in meiner Freizeit zusammengesetzt; Z. 45) und hierfür viel Zeit investiert („Und ja hab‘ ich viele Stunden zugebracht @damit@“, Z. 49), zeugt davon, dass ihr eine realistische Wahrnehmung und ein Gutheißen des Berufs sowie eine Akzeptanz im Team am Herzen liegen, weshalb ihr Handeln danach ausgerichtet ist. Im Sinne einer gelingenden multiprofessionellen Zusammenarbeit agiert BA3 professionell und bleibt in einer empathischen Art und Weise auf der Sachebene. Dabei ist es ihr wichtig, dass vorherrschende Distinktionen zum Wohle der Bewohner\*innen aufgelöst werden („...äh ja das Gemeinsame für den Bewohner“, Z. 50).

Vergleicht man die Interviewpassagen von BA3 mit den Interviewsequenzen von BA1 und BA2, so dokumentiert sich auch hier, dass, die habituelle Orientierung am Beziehungsaufbau ausgerichtet ist, um eine berufliche Akzeptanz und eine Teamaufnahme zu erhalten. Ebenso dokumentiert sich in allen Interviewpassagen, dass die habituelle Orientierung der Alltagsbegleitungen und insbesondere der Pflegenden am Ablehnen von unbekanntem und anderen Berufsprofilen ausgerichtet ist.

### Zusammenfassung

Der Typus *Wunsch nach beruflicher Anerkennung und Teamintegration* ist gekennzeichnet durch berufliche Ablehnung und Ausschluss aus dem Team der Pflegenden und Alltagsbegleitungen. Zunächst führt das Unbekannte des Berufs zum Ausschluss, später dann das Berufsprofil mit den dazugehörigen Rahmenbedingungen. Um Teamintegration und berufliche Akzeptanz zu erhalten, zeigen die Akteurinnen das habituelle Verhaltensmuster des positiven Beziehungsaufbaus zu den ablehnenden Akteurinnen.

#### 8.1.6.4 Übersichtstabelle Typik Berufliche Belastungen: Typen und Handlungsorientierungen

Typus Resilienz	Typus Erfüllen institutioneller Erwartungen	Typus Wunsch nach beruflicher Anerkennung und Teamintegration
Berufliche Stresssituationen werden souverän bewältigt. Für das Kollegium will man hierbei ein Ruhepol sein und dieses im emotionalen Gleichgewicht halten. Respektvoller und fürsorglicher Umgang sind dabei handlungsleitend.	Den Forderungen betrieblicher Anliegen wird vollständig Genüge getan - trotz innerer Ablehnung. Eigenes Handeln und persönliche berufliche Vorstellungen stehen dabei in einem ständigen Spannungsverhältnis.	Positiver Beziehungsaufbau sowie Transparenz des eigenen Berufs werden gegeben, um sukzessive in das Team der Pflegenden und Alltagsbegleiter*innen aufgenommen zu werden.

Tabelle 19: Typik Berufliche Belastungen: Typen und Handlungsorientierungen

## 8.2 Zusammenfassung sinngenetischer Typenbildung

Im Datenmaterial lassen sich die Typiken Neuling im Team, Teamkooperation, Macht und Hierarchie, Teamkonflikte, Berufsverständnis sowie Berufliche Belastungen nachweisen. Innerhalb der Typik Neuling im Team befinden sich die Typen *Schnelles Funktionieren*, *Teamkompetenz nutzen* und *Berufliche Souveränität*. Über den Typus *Schnelles Funktionieren* kann ausgesagt werden, dass betreffende Neuzugänge im Team über keinerlei berufliches Grundlagenwissen verfügen, weshalb sie sich an vorherrschende Arbeitsbedingungen anpassen und diese unhinterfragt akzeptieren. Dies kommt daher, dass dieser Typus Berufe nicht gezielt anhand von inhaltlichem Interesse aussucht, sondern lediglich nach beruflicher Möglichkeit auswählt. Dabei ist die habituelle Handlungsorientierung ausschließlich am schnellen Ausführen können ausgerichtet. Entsprechend dessen wird anhand der Methoden Lernen am Modell und Learning by Doing gehandelt. Durch diese Art und Weise des Arbeitens bleiben der institutionelle modus operandi sowie das opus operatum bestehen. Der Typus *Teamkompetenz nutzen* besagt, dass sich bei beruflichen Wissensdefiziten die habituelle Handlungsorientierung an der Kompetenz des multiprofessionellen Kollegiums ausrichtet. Dabei werden Teammitglieder aktiv und vertrauensvoll kontaktiert, um Wissenslücken schließen zu können. Beruflich gut und verantwortungsvoll handeln zu können, das heißt eine qualitativ hochwertige Arbeitsleistung erbringen zu können, ist das Ziel. Der modus operandi und das opus operatum bleiben durch dieses Verhaltensmuster in diesem eingegrenzten Handlungsfeld der Institution bestehen. Beim Typus *Berufliche Souveränität* zeigt sich, dass sich die habituelle Handlungsorientierung am Selbstverständnis der beruflichen Könnerschaft justiert. Das bedeutet, neue Aufgabenbereiche werden konzeptionell durchdrungen und in einer zielorientierten und systematischen Vorgehensweise erschlossen. Dabei werden, um komplexe Handlungssituationen kennenzulernen, zunächst Unterstützungsangebote des Kollegiums genutzt, wie etwa das Lernen am Modell. Allerdings werden diese - nach dem Erfassen des Arbeitsbereichs - anhand der eigenen Fachkompetenzen modifiziert oder ganz abgelöst. Rasches autarkes Handeln ist das Ziel und die berufliche Könnerschaft wird dem Kollegium überlegt und verantwortungsbewusst präsentiert. Durch diese Arbeitsweise verändern sich der institutionelle modus operandi und auch das opus operatum.

Bei der Typik Teamkooperation lassen sich die Typen *Intraprofessionelles Berufssagieren*, *Funktionaler Personalmix*, *Gleichwertige Erwidern* sowie *Achtsames Helfen* nachweisen. Charakteristisch für den Typus *Intraprofessionelles Berufssagieren* ist, dass sich das berufliche Selbstverständnis nur auf die eigene berufliche Disziplin beschränkt, zu der man eine Teamzugehörigkeit sieht. Das drückt sich dadurch aus, dass das habituelle Wahrnehmen, Denken und Handeln ausschließlich im eigenen beruflichen Mikromilieu verhaftet ist. Das große multiprofessionelle Team spielt keine Rolle, weswegen man sich für dieses auch

nicht interessiert und folglich dessen deren Berufs- und Aufgabenprofil nicht kennt. Ein multiprofessionelles Teamverständnis ist nicht vorhanden. Auf intraprofessioneller Ebene ist man sorgfältig bemüht, eine persönliche, vertrauensvolle und durchaus liebenswürdige Beziehungsgestaltung zu pflegen, um berufliche Akzeptanz zu erhalten. Der sachlich-professionelle Bereich des Arbeitens tritt dabei in den Hintergrund. Dieser wird nach individuellem Ermessen durchgeführt. Der modus operandi sowie das opus operatum stehen und fallen mit der jeweiligen Person. Der Typus *Funktionaler Personalmix* ist gekennzeichnet durch eine zweckmäßige habituelle Haltung zum multiprofessionellen Team, was sich durch Interesse an einer berufsübergreifenden Zusammenarbeit ausdrückt. Dabei werden berufsspezifische Kompetenzen der jeweiligen Berufsgruppen durchaus anerkannt. Ziel ist es, Bewohner\*innen bestmöglich zu versorgen und das institutionelle Betriebsgeschehen am Laufen zu halten. Das interprofessionelle Agieren bezieht sich allerdings überwiegend auf das Kompensieren bzw. Lückenschließen fehlender Mitarbeiter\*innen, wodurch berufsspezifische Kompetenzen wiederum sekundär werden. So ersetzen Alltagsbegleitungen Pflegende und Betreuungsassistent\*innen decken Lücken in der Alltagsbegleitung ab. Betreuungsassistent\*innen werden nicht ergänzt, wodurch dieser Berufsgruppe eine weniger wichtige Rolle zugesprochen wird. Beim Typus *Gleichwertige Erwidierung* dokumentiert sich, dass grundsätzlich ein großes Interesse an einer gut gelingenden kollegialen Kooperation besteht. Dabei ist die habituelle Orientierung in der Zusammenarbeit reziprok ausgerichtet. Es wird sehr genau abgewogen, wann, wie und wie oft Hilfe gegeben wird und auch, wann keine Unterstützung angeboten wird. Prinzipiell wird zunächst gerne hilfestellendes Engagement gegeben und später dann nur noch, wenn dieses vom Gegenüber erwidert wird. So herrscht das Verständnis vor, dass inter- und intraprofessionelle Arbeitsunterstützung in einer qualitativ und quantitativ gegenseitigen Ausgewogenheit zu erfolgen hat. Über den Typus *Achtsames Helfen* lässt sich sagen, dass sich die habituelle Orientierung am situativen und einfühlsamen Unterstützen von problembehafteten Kolleg\*innen ausrichtet, vorausgesetzt, es besteht ein ehrlicher Hilfebedarf. Dabei erfolgt das Helfen nicht rein sachlich, sondern empathisch, das heißt die Gefühls- und Problemlage des Gegenübers interessiert und will verstanden werden. Zur Entlastung der problembelasteten Person wird dabei kompensatorische Mehrarbeit als selbstverständlich betrachtet und geleistet.

Bei der Typik Macht und Hierarchie lassen sich die Typen *Berufliche Gleichstellung*, *Wahrung der Systemordnung* und *Vertrauen in die Leitung* darstellen. Charakteristisch für den Typus *Berufliche Gleichstellung* ist, dass die Berufe Alltagsbegleitung, Betreuungsassistent\*in, Fachpflege und Pflegehilfe als ebenbürtig und deshalb auch als gleich wertvoll angesehen werden. Genauer gesagt wird eine Vorrangstellung aufgrund einer höheren beruflichen Qualifikation verwehrt. Die berufliche Qualifikation spielt eine untergeordnete Rolle. Allein die Arbeitsleistung wird anerkannt. Daher ist die habituelle Handlungsorientierung darauf konzentriert, eine intra- und interprofessionelle Vorherrschaft zu verhindern. Um eine

gelingende Versorgung der Bewohner\*innen zu gewährleisten, wird Verständnis und Respekt für die Ziele der jeweiligen Berufsgruppe gewährt, allerdings nur in dem Maße, wie dies unbedingt nötig ist. Kennzeichnend für den Typus *Wahrung der Systemordnung* ist, dass der Status Quo der institutionellen Hierarchieebenen bewahrt wird, auch wenn dieser als komplex und fehleranfällig wahrgenommen wird. Eine diesbezügliche innovative Weiterentwicklung ist nicht gewünscht und findet daher nicht statt. Die habituelle Handlungsorientierung ist am regel- und rollenkonformen Arbeiten fixiert. Das bedeutet, dass Funktionsträger sich ihrer Autorität zu respektieren und Missachtungen zu rügen sind. Leitungen werden dabei als Kontrollinstanz für geleistete Arbeitsqualität als bedeutungsvoll angesehen und zudem als Sicherheitsorgane für die tägliche Arbeit geschätzt. Der Typus *Vertrauen in die Leitung* zeigt an, dass Vorgesetzte sowohl als Bezugspersonen für berufliche als auch für private Belange angesehen werden. Im beruflichen Kontext heißt das konkret, dass Möglichkeiten, sich in den multiprofessionellen Teamgesprächen mitzuteilen, nicht wahrgenommen werden. Diesbezügliche Anliegen, Vorschläge und Wünsche werden im geschützten Zweiergespräch mit der PDL besprochen. Dies gilt auch für private Angelegenheiten. Durch dieses habituelle Verhalten wird der Leitung eine Schutz-, Rats- und Fürsorgerolle übertragen. So ist die Leitung für diesen Typus nicht nur Autoritätsinstanz, sondern auch wertgeschätzte Vertrauensperson. Als Gegenreaktion wird diese vertrauensvolle Wertschätzung von der Leitung zurückgegeben, was sich in eingegrenzt gegebenen Gestaltungs-Autonomien äußert.

Innerhalb der Typik Teamkonflikte dokumentieren sich die Typen *Konfliktprävention*, *Konfliktklärung* und *Konfliktflucht*. Der Typus *Konfliktprävention* ist habituell daran orientiert, das multiprofessionelle Kollegium wohlgesinnt zu halten und von diesem dadurch akzeptiert zu werden. Um dies zu erreichen, wird allen Teammitgliedern eine stete Freundlichkeit entgegengebracht, auch Konfliktkolleg\*innen. Es wird nach dem vorherrschenden modus operandi gearbeitet, selbst wenn dieser nicht überzeugt. Verbale Auseinandersetzungen werden grundsätzlich nicht eingegangen, auch wenn dies bedeutet, von den eigenen Wertevorstellungen abrücken, Mehrarbeit unter schlechten Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen zu müssen sowie das Bewohner\*innenwohl zu gefährden. Das Verhaltensmuster des Schweigens und des sich Zurückziehens wird als Enaktierungspotential eingesetzt, um Konflikte zu vermeiden. Hinsichtlich des Typus *Konfliktklärung* dokumentiert sich, dass dieser in Konfliktsituationen eine aktive Rolle einnimmt, um Situationsklarheit zu erhalten. In der Interaktion mit Konfliktpartner\*innen zeigt sich dabei das Verhaltensmuster „in Konfrontation gehen“. Dabei wird mit dem Gegenüber konstruktiv in einen inhaltlichen Diskurs gegangen und dabei das eigene Handeln verstehbar gemacht, auch wenn dies mühsam ist. Die Haltung des gegenseitigen Dazulernens wird dabei als maßgeblich betrachtet, um den Bewohner\*innen und der Institution ein bestmögliches opus operatum durch ein tadelloses modus operandi zu geben. Um dies zu erreichen, ist die habituelle Orientierung an einer

positiven Beziehungsgestaltung zum Kollegium ausgerichtet. Bezeichnend für den Typus *Konfliktflucht* ist, dass Konflikte als sehr belastend wahrgenommen werden und diese aufgrund eines sich unterlegen Fühlens, maximale Überforderung darstellen. Deshalb finden kein sich Positionieren und keine sachliche Konfliktklärung statt. Die habituelle Orientierung ist, Konflikten zu entkommen. Dabei weist dieser Typus das Verhaltensmuster der Schutzsuche auf. Schutzorte sind hierbei verschieden. So kann dieser beispielsweise das Konzentrieren auf die Arbeit, die / der mächtige Vorgesetzte oder die örtliche Schauplatzferne sein. Ziel ist es, durch Konflikte nicht psychisch belastet und verletzt zu werden.

Die Typik Berufsverständnis impliziert die Typen *Bewohner\*innenwohl bewirken* und *Berufliche Könnerschaft zeigen können*. Charakteristisch für den Typus *Bewohner\*innenwohl bewirken* ist, dass Bewohner\*innen zu tiefst empathisch gegenübergetreten wird. Das drückt sich darin aus, dass diese in ihren jeweiligen physischen und psychischen Könnerschaften und in ihrem Unvermögen bedingungslos angenommen werden. Bewohner\*innen soll es gut gehen, sie sollen sich wohlfühlen, weshalb alle habituellen Handlungsorientierungen darauf ausgerichtet sind. Anhand von sensibler und situativ-beurteilender Bewohner\*innenbeobachtungen werden Interaktionen mit den Bewohner\*innen durchgeführt und evaluiert. Kleinste Verhaltensnuancen der Bewohner\*innen werden feinfühlig wahrgenommen. Dabei bestimmen die Bewohner\*innen den Rhythmus und werden als Taktgeber\*innen betrachtet. Das gute Gelingen des Bewohner\*innenwohls wird als Gesamtaufgabe und Gesamtverantwortung aller Beteiligten angesehen, das heißt des multiprofessionellen Teams sowie der Angehörigen. Über den Typus *Berufliche Könnerschaft zeigen können* kann gesagt werden, dass Berufskompetenzen zunächst verborgen vor dem Kollegium und alleinig in der Interaktion mit den Bewohner\*innen stattfinden. Das Berufskönnen wird nicht zur Schau gestellt. Einzig der situative Zufall des kollegialen beobachtet Werdens bringt die Könnerschaft ans Tageslicht. Anerkennende und lobende Worte des Kollegiums sowie der Vorgesetzten werden als wichtig erachtet, da sie der beruflichen Handlungskompetenz eine offizielle Wertigkeit ausstellen, woran die habituelle Orientierung ausgerichtet ist.

Die Typik Berufliche Belastungen beinhaltet den Typus *Resilienz*, den Typus *Erfüllen institutioneller Erwartungen* und den Typus *Wunsch nach beruflicher Anerkennung und Teamintegration*. Bezeichnend für den Typus *Resilienz* ist, dass dieser die Fähigkeit hat, beruflich stressige Situationen souverän zu bewältigen, ohne davon psychisch Schaden zu nehmen. Die habituelle Orientierung erzielt eine selbstbeherrschte Kontrolle der inneren Anspannung, so dass stringent weitergearbeitet werden kann. Negative Gefühle bekommen keine Überhand, wenngleich dies schwer fällt. Für das Kollegium stellt dieser Typus einen Ruhepol in Belastungssituationen dar und wird auch als solcher genutzt. Ein respektvoller und fürsorglicher Umgang ist dabei im Handeln impliziert. Konkret bedeutet das, dass da, wo das Kollegium Sicherheit und Unterstützung bei der Bewältigung des täglichen Arbeitspensums erhält, für den Typus *Resilienz* eine Mehrleistung zu erfolgen hat und somit eine

Mehrbelastung mit sich bringt. Wesentlich für den Typus *Erfüllen institutioneller Erwartungen* ist, dass die habituelle Orientierung im unbedingten Erledigen eines institutionell vorgegebenen Arbeitspensums liegt. Das bedeutet konkret, dass aufgrund von nicht ausreichendem Personal häufig Personalkompensationen durchgeführt werden und ein Arbeiten anhand eines nicht geregelten Dienstplans in Kauf genommen wird. Das Funktionieren des Systems Institution hat Priorität, weswegen die persönlichen Belange in den Hintergrund gestellt werden. Obwohl bereits ohne diese Zusatzleistung eine hohe Arbeitsbelastung vorliegt, welche mit Erschöpfung und Kündigung einhergeht, wird das System des kompensatorischen Lückenschließens aufrechterhalten. Dabei werden Berufskompetenzen außer Kraft gesetzt. Gleichzeitig zeigt sich das Verhaltensmuster der Unzufriedenheit über vorherrschende Arbeitsbedingungen. Berufliches Handeln und persönliche berufliche Vorstellungen hinsichtlich gesunder Arbeitsbedingungen und guter Bewohner\*innenversorgung stehen in einem ständigen Spannungsverhältnis. Dennoch wird analog institutioneller Erwartungen gehandelt. Über den Typus *Wunsch nach beruflicher Anerkennung und Teamintegration* kann gesagt werden, dass dieser, zunächst aufgrund des unbekanntenen Berufsbildes, später dann wegen des in sich tragenden Berufsprofils und den dazugehörigen Rahmenbedingungen, vom Team der Pflegenden und Alltagsbegleitungen abgelehnt und ausgeschlossen wird. Dabei wird die eigene berufliche Tätigkeit als respektabel und wertvoll angesehen. Um soziale Nähe zu erfahren, findet deshalb eine verstärkte Hinwendung zu den Bewohner\*innen statt, welche dennoch als unzureichend wahrgenommen wird. Um Teamintegration und berufliche Akzeptanz zu erreichen, orientiert sich das habituelle Handeln an einer positiven Beziehungsgestaltung. Dabei tritt die fachliche Ebene in den Hintergrund. Alleinig persönliche Sympathien und Vertrautheiten führen dabei zum Ziel.

### **8.3 Soziogenetische Typenbildung**

Um die sozialen Zusammenhänge aufklären zu können, innerhalb derer die empirisch gewonnenen Typiken stehen, werden diese anhand ihrer ihnen innewohnenden sinngenetischen Typen systematisch mit den als Basistypiken fungierenden Erfahrungsräumen „Profession“ und „Migration“ in den Vergleich gesetzt (vgl. Nohl, 2012, S. 110; Kleemann et al., 2013, S. 185 ff.). Dadurch kann aufgezeigt werden, inwiefern habitualisierte Praktiken der Akteur\*innen auf die reflexiven Erfahrungsräume „Profession“ und „Migration“ zurückzuführen sind (Bohnsack, 2017, S. 117 ff.).

#### **8.3.1 „Profession“ und „Migration“ als zentrale Erfahrungsdimensionen**

Die Verfahrensweise der soziogenetischen Typenbildung erfolgt dabei analog zur Verfahrensweise der sinngenetischen Typenbildung - nämlich anhand der Suche nach Kontrasten in der Gemeinsamkeit und nach Gemeinsamkeiten im Kontrast (Bohnsack, 2014, S. 39).

Dabei gilt es, die Entstehung der Handlungstypen unter Berücksichtigung der Verteilungsstruktur in den Erfahrungsräumen „Profession“ und „Migration“ zu erfassen. Zu bedenken ist hierbei, dass es sich bei der Verteilungsstruktur nur um eine Momentaufnahme handelt. Deshalb kann die Verteilungsstruktur der Handlungstypen nur Hinweise für die Ausbildung unterschiedlicher Stile der Akteur\*innen in der multiprofessionellen Zusammenarbeit geben, aber keine hinreichende Erklärung. Folglich dessen gilt es, jene Erfahrungsdimensionen aus dem Material herauszuarbeiten, welche das Verteilungsmuster begrifflich machen, ohne die Vertreter\*innen der Typen auf dieses Muster zu reduzieren. Aus diesem Grund wurde biographisches Kontextwissen systematisch in den Milieuvvergleich mit einbezogen. Anhand der komparativen Analyse sinngenetischer Typen - unter Einbeziehung von biographischen Inhalten und Textpassagen - lassen sich die nun folgenden soziogenetischen Typen darstellen.

### **8.3.1.1 Typus Angewiesensein auf Arbeitsgemeinschaft**

Bei den Repräsentantinnen des Typus *Schnelles Funktionieren* wird ersichtlich, dass sich die Entscheidung für die Ausübung des Berufs immer auch daran orientiert, inwiefern die Arbeitsanforderungen ohne eine Berufsausbildung bzw. ohne eine berufliche Qualifikation zu erreichen und zu meistern sind, wie dies bei AB1, AB2 und AP2 als Praktikantin vorliegt. Das fehlende berufliche Basiswissen - wie dies bei allen drei Akteurinnen vorliegt, wird durch individuelles Anlernen und Erlernen unbekannter Arbeitsinhalte sowie durch das Einbringen von persönlichen Fähigkeiten (Kochen, Putzen etc.) sukzessive wettgemacht. Eine Sprachbarriere, wie sie bei AB1 und AB2 besteht, erschwert diese Arbeitssituation zusätzlich. Dies wird bei AB1 deutlich, indem sie meint, selbst überrascht gewesen zu sein, wie gut doch alles ohne Berufsqualifikation und schlecht gesprochenem Deutsch funktioniert. AB2 drückt sich hierbei salopper aus, indem sie meint, dass alles schnell geklappt hätte. Dabei besteht bei allen drei Probandinnen eine Abhängigkeit zum „Goodwill“ der Arbeitsgemeinschaft. Um im professionellen Feld bestehen zu können, werden deshalb „familiäre“ Teambeziehungen eingegangen, die eine gegenseitige „freundschaftliche“ Arbeitsunterstützung geben und das eigene Bestehen der Berufstätigkeit ermöglichen. Der Habitus ist somit an den Erfahrungsraum Profession gebunden. Eine vorhandene Sprachbarriere infolge einer Migrationsgeschichte spielt insofern eine wichtige Rolle, da durch diese eine berufliche Ausbildung nicht erreicht werden kann und betreffende Personen in einer unteren Berufsklasse gefangen sind. Denn im Gegensatz zu AB1 und AB2 ist es AP2 - welche keine Sprachbarriere besitzt - möglich gewesen, eine Berufsausbildung zu absolvieren.

### **8.3.1.2 Typus Selbstbewusstes Vertreten des beruflichen Sachverständnisses**

Die Vertreterinnen des Typs *Selbstbewusstes Vertreten des beruflichen Sachverständnisses* zeigen, dass diese die persönliche Berufskompetenz von Anbeginn an im multiprofessionellen Team präsentieren, eigene Handlungsformen selbstsicher ausüben, diese diskursiv verteidigen und auf Achtung der beruflichen Könnerschaft bedacht sind. Dies wird deutlich, indem AP1 ihren beruflichen Sachverstand gegenüber institutionell etablierten Betreuungsassistent\*innen begründet verteidigt und BA3 das Betreuungsrepertoire mit Strick-, Flecht- und Holzarbeiten einführt und sukzessive kreativ erweitert. Erst wenn eigene Arbeitsmethoden nicht mehr greifen, werden Teamkompetenzen angenommen. Dieses Verhaltensmuster zeigen AP1 und BA3, obwohl beide eine unterschiedliche Berufszugehörigkeit besitzen. Gemein ist ihnen allerdings eine dreijährige Berufsausbildung, die ihnen Sicherheit bei fachlichen Auseinandersetzungen verleiht. Ebenso haben beide keine Migrationsgeschichte. So lässt sich rückschließen, dass der Habitus durch den Erfahrungsraum „Profession“ geprägt ist, der wiederum an einer dreijährigen Berufsausbildung gebunden ist. Folglich generiert sich berufliches Ansehen und selbstsicheres Auftreten im multiprofessionellen Milieu aufgrund der Kapitalausstattung eines berufsschulischen Examens.

### **8.3.1.3 Typus Separates Arbeiten ohne Überforderung**

Die Akteurinnen, die den Typus *Intraprofessionelles Berufsausüben* aufweisen, verharren ausschließlich in ihren übertragenen berufsspezifischen Aufgaben, mit denen sie sich wohl fühlen. Dieses Aufgabenprofil setzt den engen Rahmen für das berufliche Denken und Handeln sowie für das berufliche Interesse und die berufliche Identität, wie es bei BA1 und PH1 vorhanden ist. BA1 äußert dies, indem sie sich ausschließlich dem Team der Betreuungsassistent\*innen zugehörig fühlt. PH1 zeigt dies durch das genaueste Kennen aller Pflegepersonen einschließlich deren beruflicher Ist-Situation, wohingegen das Aufgabenprofil von Alltagsbegleitungen und Betreuungsassistent\*innen unbekannt ist. Diese werden lediglich mit dem Begriff „andere Leute“ betitelt. Interprofessionelles Verstehen und Agieren, welches mit einer beruflichen Mehrperspektivität verbunden ist, überfordert betreffende Personen aufgrund einer fehlenden Berufsausbildung bzw. aufgrund von fehlenden Qualifikationen. Zusammenhänge zu den Erfahrungsräumen „Profession“ und „Migration“ zeigen sich insbesondere dadurch, dass die nicht vorhandene Berufsausbildung bzw. Qualifikation dieses begrenzte Handeln prägt. Eine zusätzlich vorhandene Sprachbarriere, wie sie explizit bei PH1 stark gegeben ist, hemmt deren großen Wunsch nach einer staatlich anerkannten Berufsausbildung.

#### **8.3.1.4 Typus Bedürfnis nach einflussreicher Fürsorge**

Hier zeigt sich, dass bei den Vertreterinnen des Typus *Vertrauen in die Leitung* ein großes Verlangen nach Lebensberatung und beruflicher Obhut besteht. In dieser Funktion werden - wie AB1, AB2 und BA1 zeigen - die PDL und die HL genutzt und höchst anerkannt. AB2 und BA1 bringen dies beispielsweise zum Ausdruck, wenn sie von einer „tollen und großen Chefin“ sprechen, die menschlich sehr gut ist und mit der man auch private Probleme in einer ruhigen Unterhaltung besprechen kann. AB1 bringt dies zum Ausdruck, indem sie im geschützten Zweiergespräch berufliche Sorgen mit der PDL bespricht. Auf deren Ratschlag wird also gehört. Die eigene Handlungs(un)fähigkeit, welche durch eine nicht vorhandene berufliche Ausbildung bzw. geringfügige Qualifikation besteht, führt betreffende Akteurinnen zu mächtigen Vorgesetzten, die dann als fürsorgliche Ratgeber\*innen fungieren, um schwierige Angelegenheiten für diese zu lösen. Die eigene Schüchternheit und Schwäche wird durch diese sozusagen ausgeglichen. Zusammenhänge zu den Erfahrungsräumen „Profession“ und „Migration“ lassen sich dahingehend ziehen, dass trotz unterschiedlicher Berufszugehörigkeit alle Probandinnen keine oder nur eine geringe Qualifikation aufweisen und zudem eine Migrationsgeschichte mit Sprachbarriere besitzen. Der Habitus generiert sich somit aus einem bildungsfernen Berufsmilieu, das wiederum einen Zusammenhang mit einem Migrationsmilieu zeigt.

#### **8.3.1.5 Typus Rücksichtnehmende Unterordnung und Unscheinbarsein**

Bei den Repräsentantinnen der Typen *Konfliktprävention* und *Konfliktflucht* lässt sich ein Zusammenhang zur Erfahrungsdimension „Profession“ dahingehend aufzeigen, dass allen Akteurinnen gleich ist, dass diese - in ihren unterschiedlich eingesetzten Berufssparten - über keine oder nur eine geringfügige berufliche Qualifikation verfügen. Deshalb sind betreffende Personen (AB1, BA1, PH1) auf das Know-how des Teams angewiesen. Damit keine Ablehnung durch das Kollegium entsteht, wird kontinuierlich hohe Arbeitsleistung geboten und sich den Wünschen anderer stets untergeordnet. BA1 drückt dies beispielsweise dadurch aus, indem sie sofortige Unterstützung anbietet, wenn jemand Hilfe äußert. AB1 und PH1 hingegen übernehmen regelmäßig auch ad hoc Zusatzdienste, mit der Konsequenz, stets erschöpft zu sein. PH1 nimmt dabei in Kauf, den so wichtigen Sprachkurs zu versäumen. Dabei wird gute Miene zum bösen Spiel gezeigt bzw. Distanz zu Konfliktherden gehalten. Die Sprachbarriere infolge einer Migrationsgeschichte, die bei allen Probandinnen besteht, erlaubt es diesen nicht, sich in den Diskurs zu begeben, da hierdurch die Gefahr einer Unterlegenheit besteht. So lässt sich wiederum ein Zusammenhang zwischen einer nicht vorhandenen Berufsausbildung bzw. Qualifikation und einer Sprachbarriere - infolge des Erfahrungsraums „Migration“ - aufzeigen.

### **8.3.1.6 Typus Sachliche Weitsicht**

Vergleicht man den Typus *Konfliktklärung* mit den Erfahrungsräumen „Profession“ und „Migration“ und zieht lebens- und berufsbiographisches Kontextwissen hinzu, dann fällt auf, dass die Repräsentantinnen dieses Typus - AP1, AP2 und BA3 - allesamt eine dreijährige Berufsausbildung nachweisen können, wenn auch in unterschiedlichen Sparten. Zudem sind alle Probandinnen aus Deutschland. So dokumentiert sich, dass beruflich gebildete Personen selbstbewusst und sachlich-argumentierend Konfliktpartner\*innen begegnen, wie dies beispielsweise BA3 tut, indem sie berufsneidende Kolleg\*innen freundlich-aufklärend gegenübertritt, um Situationsklarheit zu geben. Dabei steht für alle drei Akteurinnen das Gelingen der multiprofessionellen Zusammenarbeit und somit das Funktionieren der Institution - zum Wohle der Bewohner\*innen - stets im Vordergrund. Vergleicht man beispielsweise berufsbiographische Episoden von AP2, so lässt sich aufzeigen, dass es sich bei ihr - anhand ihrer erworbenen Berufsausbildung zur Altenpflegerin und den dazugehörigen Verantwortungen (im Gegensatz zur Diakonischen Helferin) - um eine neue erworbene Orientierung handelt, die sich aus diesem Kontext generiert. Hieran wird das Handeln ausgerichtet. Ein soziogenetischer Zusammenhang zum Erfahrungsraum „Profession“ dokumentiert sich also dahingehend, dass das Bildungskapital einer dreijährigen Berufsbildung und die Berufsverantwortung im praktischen Setting das habituelle Verhalten formen.

### **8.3.1.7 Typus Besonnene Anpassungsfähigkeit**

Vertreterinnen des Typus *Resilienz* veranschaulichen, dass diese Coping-Strategien besitzen, um - trotz einer eigenen gefühlten emotionalen Belastung - in beruflich herausfordernden Situationen nicht nur selbstbeherrscht und ruhig weiterzuarbeiten, sondern darüber hinaus auch Mehrarbeit leisten. So ist beispielsweise AP2 umgehend in der Lage, ein oder zwei Bewohner\*innen mehr zu versorgen. In ihrer beruflichen Rolle als dreijährig examinierte Pflegekräfte wird es AP1 und AP2 abverlangt, in schwierigen Arbeitssituationen selbstbewusst und mit einer positiven Arbeitshaltung aufzutreten, um dadurch ihr soziales Team-Umfeld emotional zu stützen. So dokumentiert sich, dass der Erfahrungsraum „Profession“ in Bezug auf die Fachkraft Altenpflege das habituelle Verhalten betreffender Personen prägt.

### **8.3.1.8 Typus Legitimation des Berufes durch positive Beziehungsgestaltung**

Die Typen *Berufliche Könnerschaft zeigen können* und *Wunsch nach beruflicher Anerkennung und Teamintegration* machen deutlich, dass die Tatsache, dem Beruf Betreuungsassistenten anzugehören, einen Ausschluss aus den Teams Pflege und Alltagsbegleitung mit sich bringt, da Betreuungsassistenten aufgrund des Berufsprofils von diesen beiden Berufsgruppen abgelehnt wird. Wenngleich bei allen Probandinnen unterschiedliche Ausbildungs-

bzw. Qualifikationsgrade vorliegen, sind ihnen die Ablehnung des Berufs und der Teamausschluss gemeinsam. Obwohl dieses ablehnende Verhalten der interprofessionellen Kolleg\*innen vorliegt, verhalten sich die Akteurinnen BA1, BA2 und BA3 diesen gegenüber stets freundlich und zuvorkommend. Unterschiede bestehen allerdings in der Strategie, Anerkennung und Teamintegration zu erreichen. So kompensieren BA1 und BA2 zunächst das soziale Ausgeschlossensein und die berufliche Ablehnung durch soziale Nähe zu Bewohner\*innen und nehmen kollegiale Verweigerung erst einmal so hin. Erst durch positive zwischenmenschliche Zufallserfahrungen (mit einer Pflegekraft und der PDL) erwächst bei beiden das Selbstbewusstsein, sich dem Team zu nähern und berufliches Können zu zeigen. BA3 hingegen gestaltet Beziehungsaufbau aktiv, indem sie engagiert in Pausenzeiten Nähe zu den multiprofessionellen Teammitgliedern sucht und Aufklärungsarbeit über das Berufsbild Betreuungsassistenten leistet. Ein soziogenetischer Zusammenhang zum Erfahrungsraum „Profession“ dokumentiert sich durch die Berufszugehörigkeit Betreuungsassistenten. Dabei zeichnet sich ab, dass Personen ohne eine diesbezüglich berufliche Ausbildung bzw. Qualifikation eine passive Haltung einnehmen - im Gegensatz zu Personen mit dreijähriger Ausbildung. Ein soziogenetischer Zusammenhang zu Berufszugehörigkeit und Berufsbildung kann dadurch nachgewiesen werden.

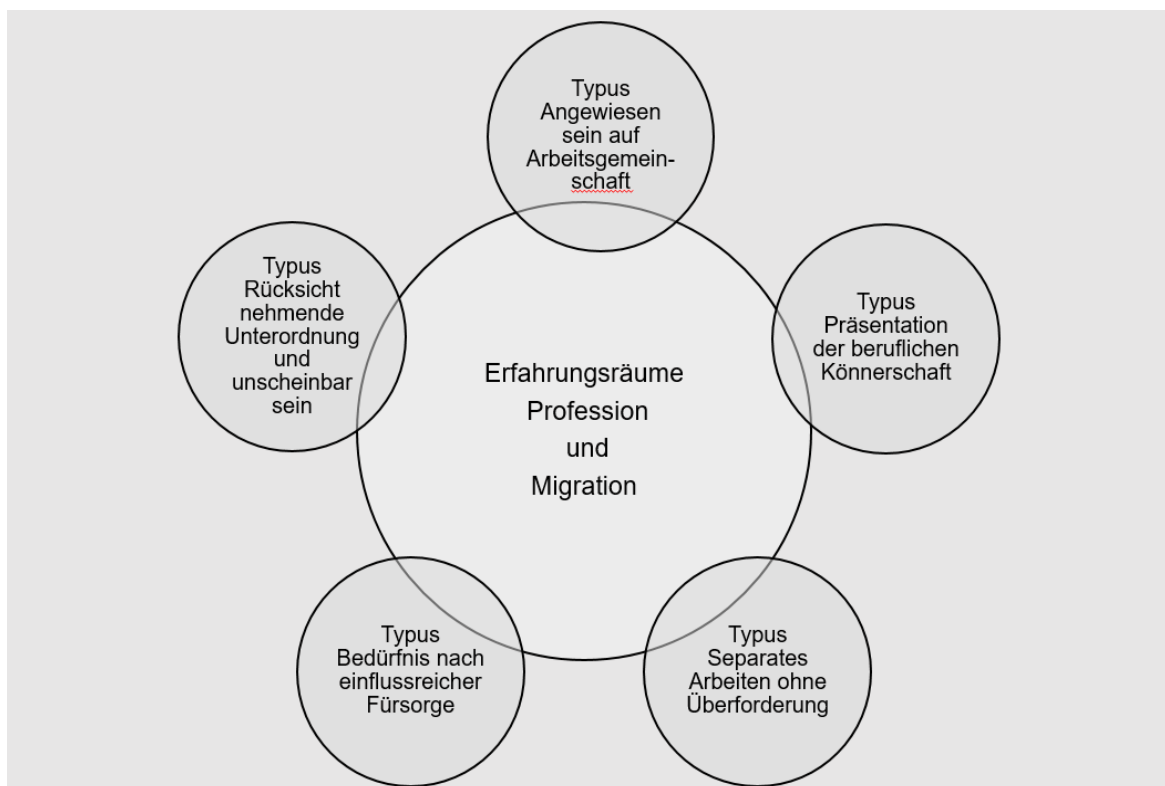


Abbildung 12: Soziogenetische Typen im Zusammenhang zu den Erfahrungsräumen Profession und Migration

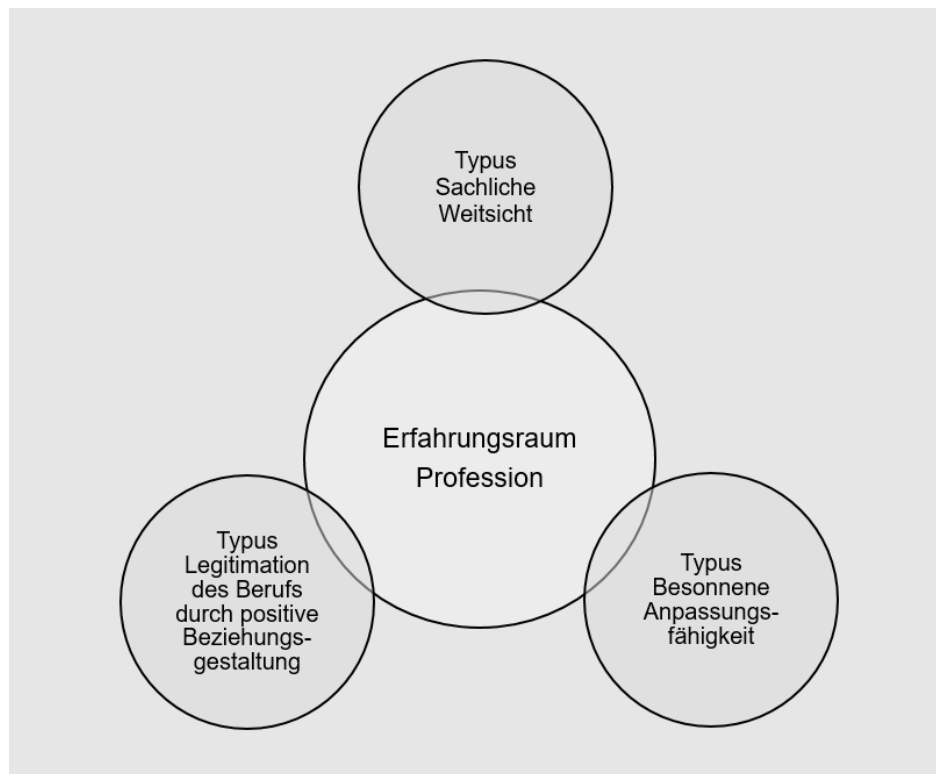


Abbildung 13: Soziogenetische Typen im Zusammenhang zum Erfahrungsraum Profession

### 8.3.2 Zusammenfassung soziogenetischer Typenbildung

Ein Zusammenhang zwischen den Erfahrungsräumen „Profession“ und „Migration“ kann bei den sinngenetischen Typen *Schnelles Funktionieren*, *Intraprofessionelles Berufsausüben*, *Vertrauen in die Leitung* sowie *Konfliktprävention* und *Konfliktflucht* aufgezeigt werden. Dadurch entstehen die soziogenetischen Typen *Angewiesensein auf Arbeitsgemeinschaft*, *Separates Arbeiten ohne Überforderung*, *Bedürfnis nach einflussreicher Fürsorge* sowie *Rücksichtnehmende Unterordnung* und *Unscheinbarsein*. Hierbei kann gesagt werden, dass eine fehlende bzw. geringfügige Berufsqualifikation und eine vorhandene Sprachbarriere aufgrund einer Migrationsgeschichte stets in eine berufliche „Unterklasse“ führen, die verbunden ist mit Unterordnung, Abhängigkeit, Rückzug, Überforderung und Unterlegenheit. Der Habitus generiert sich somit aus einem bildungsfernen Berufsmilieu, das wiederum auf einen Zusammenhang mit einem Migrationsmilieu verweist.

Ein Zusammenhang zwischen dem Erfahrungsraum „Profession“ kann zu den sinngenetischen Typen *Berufliche Könnerschaft zeigen können*, *Resilienz* und *Wunsch nach beruflicher Anerkennung* und *Teamintegration* aufgezeigt werden. Dadurch entstehen die soziogenetischen Typen *Selbstbewusstes Vertreten des beruflichen Sachverständnisses*, *Sachliche Weitsicht*, *Besonnene Anpassungsfähigkeit* sowie *Legitimation des Berufes durch positive Beziehungsgestaltung*. Demgemäß kann gesagt werden, dass der Erfahrungsraum „Profession“ den Habitus insbesondere bei dreijährig ausgebildeten Personen dahingehend

prägt, dass diese aufgrund ihres beruflichen Sachverstandes über ein Methodenrepertoire verfügen, dass sie in beruflich herausfordernden Situationen souverän und aktiv agieren lässt - was ihnen aber auch abverlangt wird, insbesondere den Altenpfleger\*innen. Eine überlegene Berufsposition und multiprofessionelles Ansehen werden betreffenden Akteur\*innen hierdurch verliehen. Die Kapitalausstattung eines berufsschulischen Examens und damit verbundene berufliche Handlungsverantwortungen prägen somit den Habitus. Die alleinige Tatsache, einem Berufsbild anzugehören - ohne jegliche Berücksichtigung von Bildungskapital - prägt den Habitus insofern, da hier reine intraprofessionelle Verhaltensweisen wirken, wie dies beispielsweise bei den Betreuungsassistent\*innen der Fall ist. Anders als erwartet konnten bei den Typen *Teamkompetenz nutzen*, *Funktionaler Personalmix*, *Achtsames Helfen*, *Berufliche Gleichstellung*, *Wahrung der Systemordnung*, *Erfüllen institutioneller Erwartungen* sowie *Bewohner\*innenwohl bewirken* keine Zusammenhänge zwischen den Erfahrungsräumen „Profession“ und „Migration“ gefunden werden. Das habituelle Handeln ist demzufolge an die jeweilige Person gebunden.

## 9 Diskussion der Ergebnisse

Im Vordergrund der Studie *Habitus und Personalmix in der stationären Langzeitpflege* stand die Forschungsfrage, wie multiprofessionell qualifizierte Personen im Setting der stationären Altenpflege zusammenarbeiten und inwiefern hierbei die Erfahrungsräume „Profession“ und „Migration“ handlungsprägend sind. Untersucht wurde dies anhand der dokumentarischen Methode Bohnsacks.

Im Folgenden wird zunächst die forschungsleitende Frage beantwortet, indem die relevanten Ergebnisse (soziogenetische Typen) der Forschungsarbeit diskutiert und interpretiert werden. Im Anschluss daran werden Schlussfolgerungen für die stationäre Langzeitpflege gezogen.

### **Wie arbeiten multiprofessionell qualifizierte Akteur\*innen in der stationären Langzeitpflege zusammen und inwiefern sind hierbei die Erfahrungsräume „Profession“ und „Migration“ handlungsprägend?**

Vorweg kann gesagt werden, dass es sich bei der multiprofessionellen Teamarbeit in der stationären Langzeitpflege um ein sehr komplexes und spannungsreiches Interaktions-Arrangement von Akteur\*innen handelt, die aufgrund von unterschiedlichen Positionen sowie divergierenden Sichtweisen und Zielen zueinander stehen. Die Erfahrungsräume „Profession“ und „Migration“ wirken hierbei, wenngleich in unterschiedlichen sozialen Zusammenhängen. Nach wie vor handelt es sich - wie bereits Roth (2007) festgestellt hat - bei der stationären Langzeitpflege um einen weiblichen Arbeitsplatz (> 80 %). Dementsprechend wird dieses Praxisfeld überwiegend von einem weiblichen Habitus bedient, welcher mit Intuition und Einfühlsamkeit einhergeht (Roth, 2007, S. 84).

Die Analysen zeigen an, dass der *Typus Angewiesensein auf Arbeitsgemeinschaft* insbesondere auf Akteur\*innen ohne Berufsqualifikation zutrifft, wie dies beispielweise bei Hauswirtschaftskräften (z. B. Alltagsbegleiter\*innen) (> 15 %, davon > 12 % ohne Berufsqualifikation; vgl. Pflegestatistik 2019, S. 41), Helfer\*innen im freiwilligen sozialen Jahr bzw. im Bundesfreiwilligendienst sowie bei Praktikant\*innen (> 1 %, ebd.) der Fall ist. Dieser Typus ist in erster Linie daran interessiert, eine Möglichkeit zu bekommen, (irgend)eine Berufstätigkeit ausüben zu können, weswegen keine Berufsidealität vorliegt. Arbeitsinhalte werden deshalb als sekundär betrachtet und lediglich unreflektiert abgearbeitet. Damit betreffende Akteur\*innen mit diesem maximal vorhandenen Wissensdefizit im professionellen Feld bestehen können, zeigen diese einerseits ein schnelles Arbeitsfunktionieren auf Basis eines konzeptlosen und individuellen Anlernens, andererseits ein Eingehen von freundschaftlichen Teambeziehungen, die vor Kritik schützen. Durch diese Art und Weise des Handelns

verharrt dieser Arbeitsbereich in einem individuellen Knowhow - losgelöst von erforderlichen Qualitätsstandards, um sowohl den aktuellen als auch zukünftigen Herausforderungen effektiv begegnen zu können. Dass in der stationären Langzeitpflege ein Mehrbedarf von fast 40 % Assistenzpersonal (mit und ohne Ausbildung) besteht (SOCIUM, 2019), veranschaulicht auch, dass diese ungelernten Hilfskräfte dennoch ein dringend benötigtes Mitarbeiter\*innenpotential darstellen. Gleichzeitig zeigt es an, dass gerade diese Angestelltenklientel - im Sinne einer bedarfsorientierten Personalentwicklung und Prozesssteuerung - eines gezielten und standardisierten Einarbeitungs- und Betreuungskonzepts bedarf, damit ein kontinuierliches Qualitätsniveau erreicht werden kann, unabhängig von individuellen Sichtweisen (Görres et al., 2019, S. 141). Betrachtet man das Wirken des Erfahrungsraums „Profession“, dann verdeutlicht dieser, dass betreffende Proband\*innen gerade aufgrund der fehlenden beruflichen Fähigkeiten dem mächtigen Goodwill fachkompetenter Kolleg\*innen ausgeliefert sind. Verstärkt wird diese Abhängigkeit durch das zusätzliche Wirken des Erfahrungsraums „Migration“, welcher insbesondere bei dieser Klientel mit einer Sprachbarriere einhergeht, wodurch eigene Bedürfnisse und Sichtweisen nicht verbalisiert werden können. Um diesem Qualitätsmangel und dem Macht- und Abhängigkeitsgefüge entgegenzuwirken, bedarf es institutionell etablierter qualitätsbeauftragter Personen, die beispielsweise als Mentor\*innen (Stabsstelle zur HL) fungieren und für das Erlernen von standardisiertem Fachwissen (anhand eines Einarbeitungskonzepts), für das Organisieren von Sprachschulungen sowie für das individuelle Berufsbedürfnis der Proband\*innen zuständig sind. Ein hohes Qualitätsniveau könnte dadurch erzielt werden, dass individuell vorhandene Potentiale von Akteur\*innen zum Wirken kommen (unter anderem Kulturpotentiale für ausländische Bewohner\*innen). Machtmissbrauch im Team sowie eine Mitarbeiter\*innenfluktuation könnten dadurch reduziert werden. Betrachtet man das Migrationsland Deutschland und dessen demographische Entwicklung, dann verweisen die Zahlen des Mikrozensus darauf, dass bereits im Jahr 2019 21,2 Millionen Menschen (26 %) mit Migrationshintergrund in Deutschland lebten. 30 % aller Beschäftigten mit Migrationsgeschichte arbeiteten dabei bereits in der Altenpflege (Statistisches Bundesamt, 2020). Diese Zahlen verdeutlichen, wie immens wichtig es ist, auf diese arbeitende Bevölkerungsgruppe in den Institutionen der stationären Langzeitpflege zu achten und für diese bedarfsgerechte Bildungs-, Arbeits- und Betreuungsformate zu entwickeln und anzubieten.

Zudem lassen die Untersuchungen erkennen, dass der Typus *Selbstbewusstes Vertreten des beruflichen Sachverständnisses* sowie der Typus *Sachliche Weitsicht* auf Vertreter\*innen mit einer dreijährigen Berufsausbildung zutreffen. Altenpfleger\*innen (35 %), Gesundheits- und Krankenpfleger\*innen (9 %), Ergotherapeut\*innen (ca. 0,8 %; vgl. Pflegestatistik 2019, S. 41) etc. entsprechen diesem Typus. Das Handeln dieser Charaktere ist darauf ausgerichtet, von Anbeginn an die eigene Berufskompetenz vorzuführen und die Anerken-

nung dieser innerhalb des multiprofessionellen Teams einzufordern. Selbstsicheres Auftreten und eine diskursive Auseinandersetzung mit anders Denkenden bzw. anders Handelnden wird von diesen Akteur\*innen eingegangen. Dabei steht aufgrund einer gelebten Berufsidealität die bedarfsorientierte Weiterentwicklung der Handlungspraxis im Fokus. Betrachtet man die Ergebnisse von Görres et al. (2019, S. 34 f.), die besagen, dass sich die stationäre Langzeitpflege auf ein komplexes Klientel einzustellen hat, welches aufgrund von kognitiven und psychischen Erkrankungen sowie starken Einschränkungen im Bereich der Aktivitäten des täglichen Lebens sehr unterschiedliche Bedarfe an pflegerischen Leistungen haben wird (ebd., S. 139), dann hilft der *modus operandi* dieses Typus, den zukünftig steigenden Herausforderungen der Pflegepraxis professionell und konstruktiv begegnen zu können. Dass diesbezüglich ein Potential für eine erweiterte Pflegepraxis vorhanden ist, stellt auch Khan-Zvornicanin (2015) fest, was diese als eine konstruktive Auseinandersetzung der Akteur\*innen mit Modernisierungs- und Fachdiskursen beschreibt und weshalb laut SOCIUM nur ein Mehrbedarf von 5 % Fachpersonal angesehen wird. Um kompetent agieren zu können, hat allerdings eine professionelle Autonomie für betreffende Akteur\*innen noch zu erfolgen, wie es ebenfalls Khan-Zvornicanin (2015), Koopmans et al. (2018) sowie Brandenburg & Steinhauer (2020) einfordern. Beachtet man, dass das Wirken des Erfahrungsraums „Profession“ an eine dreijährige Berufsausbildung gebunden ist, dann wird klar, dass berufliche Autonomie nach beruflicher Bildung verlangt, unter anderem auch nach akademischer Bildung. Visionäres Denken innerhalb des multiprofessionellen Teams und damit verbundene Handlungsweisen werden diesem Typus innewerden. Das gilt auch für ausländische Pflegekräfte, die bereits 2018 ca. 12 % der Pflegefachkräfte in der stationären Langzeitpflege ausmachten. Da auch Menschen mit einer Migrationsgeschichte zunehmend pflegebedürftig werden und demzufolge eine wachsende Klientel der stationären Langzeitpflege darstellen (> 10 %), verdeutlicht die Wichtigkeit von Pflegefachkräften und anderen Berufsgruppen mit einer Migrationsgeschichte (Marquardt et al., 2016, S. 27).

Des Weiteren sagen die Forschungsergebnisse aus, dass der Typus *Separates Arbeiten ohne Überforderung* Akteur\*innen mit einer geringfügigen Berufsqualifikation entspricht, wie dies beispielsweise auf Pflegehilfskräfte (9,9 %) und Betreuungsassistent\*innen (6,2 %) zutrifft. Dieser Typus agiert in einem eng abgesteckten berufsspezifischen Aufgabengebiet, in dem er sich wohl und sicher fühlt und mit dem er sich identifiziert, weshalb diese Berufssparte gezielt gewählt wurde. Innerhalb dieses eingegrenzten berufsspezifischen Aufgabengebiets agieren betreffende Personen dennoch losgelöst von intraprofessionellen Zielsetzungen. Eigene berufliche Vorstellungen werden gelebt und für Bewohner\*innen und Kolleg\*innen als gewinnbringend angesehen. Das Primat der instrumentellen Expertise, wie es Khan-Zvornicanin (2015, S. 235 ff.) formuliert, entspricht diesem Typus dahingehend, dass geringe Handlungsspielräume den engen Rahmen für das berufliche Denken und Handeln ausmachen (ebd.) und dementsprechend für das berufliche Interesse

und die berufliche Identität verantwortlich sind. Der Erfahrungsraum „Profession“ ist also hierbei handlungsprägend. Überträgt man diese Verhaltensweise auf zukünftig zu erwartende Herausforderungen in der stationären Altenpflege, die bei Bewohner\*innen mit starken Schmerzen, chronischen Wunden, Reaktionen auf herausforderndes Verhalten, Mobilitätseinschränkungen, Harnwegsinfektionen sowie Flüssigkeitsmangel einhergehen (Görres et al., 2019), dann werden diese Charaktere sowohl von den Bewohner\*innen als auch von ihren Kolleg\*innen implizit erwarten, dass diese sich ihren begrenzten Fähigkeiten anpassen. Zukünftige Mehrbelastungen werden dann - laut Khan-Zvornicanin - nicht strukturellen Zwängen, sondern dem schwierigen Verhalten von Bewohner\*innen und Kolleg\*innen zugeschrieben. Eine eigene leistungsorientierte Bewältigung dieser Herausforderungen wird nicht gefunden und zudem abgelehnt werden (ebd.). Dieser Typus weist oftmals infolge von Migration eine Sprachbarriere auf, weshalb unter anderem eine dreijährige Berufsausbildung nicht erzielt werden konnte. Auch hierbei gilt, dass für diese Personengruppe, die immerhin knapp 10 % der Arbeitstätigen in der stationären Langzeitpflege ausmacht und die körpernahe Tätigkeiten ausübt, institutionelle Fortbildungen angeboten werden sollten, die ein erwartetes Pflege- und Betreuungsergebnis genau definieren, um die Versorgungsqualität zu steigern. Gerade Bildungsangebote zu Schmerzmanagement, Demenz Care, Psychogerontologischen Grundlagen und Bildungsinhalte zu Care Ethik sind für das Pflegen und Betreuen von zunehmend multimorbiden Bewohner\*innen unbedingt notwendig. Die Implementierung einer dafür zuständigen qualitätsbeauftragten Person, die auch als Mentor\*in fungieren könnte (ebenso wie für den Typus *Angewiesensein auf Arbeitsgemeinschaft*), würde ebenfalls in den Einrichtungen positive Effekte erzielen können und für betreffende Akteur\*innen eine wirksame Ansprechperson darstellen können (Görres et al., 2019, S. 139, 141).

Ferner verdeutlichen die Studienergebnisse, dass der Typus *Bedürfnis nach einflussreicher Fürsorge* auf Proband\*innen mit keiner oder nur geringfügiger Berufsqualifikation zutrifft, die zudem eine Migrationsgeschichte vorweisen. Dieser Typus hat ein großes Nähe-Bedürfnis zu Vorgesetzten und ist vor allem bei Hauswirtschaftskräften und Betreuungsassistent\*innen zu finden. Um schwierige berufliche und private Situationen bewältigen zu können, werden - auch aufgrund der eigenen Handlungs(un)fähigkeit - Obrigkeiten als Lebensberater\*innen und Schutzgebende angesehen und genutzt. Berufliche und private Rollen verschmelzen hierbei. In Teambesprechungen halten sich betreffende Akteur\*innen aufgrund der Sprachbarriere zurück, weil sie nicht richtig verstehen und nicht die richtigen Worte finden. So wird Sprache zu einem bewussten oder unbewussten Machtinstrument, was auch Staggé 2016 (S. 209 ff.) festgestellt hat. Um dennoch berufliche Ziele und Wünsche realisieren zu können, wird das Zwiegespräch zu Vorgesetzten mit der Erwartung gesucht, dass betreffende Machtorgane sie in ihren Anliegen unterstützen. Auch hier zeigt sich, dass dieser Typus aufgrund eines sehr eingeschränkten Berufswissens und einer

Sprachbarriere einer Teammacht, verbunden mit Abhängigkeit, ausgesetzt ist. Umso bedeutungsvoller wird es für Institutionen der stationären Altenpflege werden, darauf zu reagieren und beispielsweise nicht nur Sprachkurse und Mentor\*innen zu etablieren, die explizit die Rolle innehaben, als Ansprechpartner\*in bzw. Arbeitsbegleiter\*in für Mitarbeiter\*innenbelange zur Verfügung zu stehen, wie dies bereits dargestellt wurde, sondern Fortbildungen zu multiprofessionellen Zielsetzungen, zu Teamkultur sowie zu einer wertschätzenden Teamkommunikation zu geben, wie dies Koopmans et al. (2018) bereits einfordern. Denn wenn betreffende Proband\*innen sich im multiprofessionellen Team nicht wahrgenommen und nicht wertgeschätzt fühlen, dann besteht eine große Gefahr, dass diese den Arbeitsplatz Altenheim verlassen werden (Görres et al., 2019, S. 138).

Die Analysen lassen ebenso erkennen, dass beim Typus *Rücksichtnehmende Unterordnung und Unscheinbarsein* bei betreffenden Probandinnen eine Überforderung besteht, Teamkonflikte konstruktiv zu klären, weshalb diese die Verhaltensweisen Konfliktprävention und Konfliktflucht zeigen. Dieser Typus trifft insbesondere auf Akteur\*innen ohne bzw. mit einer geringfügigen Berufsbildung zu, die gleichfalls eine Migrationsgeschichte vorweisen. Hauswirtschaftskräfte, Pflegehilfskräfte sowie Betreuungsassistent\*innen entsprechen diesem Typus. Diese Personen sind aufgrund ihres geringen Berufswissens auf das Know-how des Teams angewiesen, was beiden Seiten bewusst ist. Deshalb fügt sich dieser Typus stets den Wünschen mächtiger berufswissender Kolleg\*innen, weshalb trotz Erschöpfung regelmäßig Zusatzdienste übernommen und eigene Bedürfnisse vernachlässigt werden. Zudem verhindert die vorhandene Sprachbarriere, sich in den Diskurs zu begeben, da auch hier eine Unterlegenheit besteht. Auch dies konnte bereits Stagge analysieren (2016, 209, ff.). Anhand dieses Typus zeigt sich erneut, welche schwierigen und belastenden Team- und Arbeitssituationen Akteur\*innen ohne bzw. mit nur einer geringfügigen Berufsqualifikation und einer vorhandenen Sprachbarriere ausgesetzt sind. So scheint es, dass in der stationären Langzeitpflege der Standard vorherrscht, beruflich und sprachlich benachteiligte Kolleg\*innen, die auf dem Arbeitsmarkt nur geringfügige Berufschancen besitzen, für institutionelle Zwecke zu missbrauchen. Dass es wichtig ist, auf diese Arbeitnehmer\*innen zu achten und bedarfsgerechte Bildungs- und Arbeitsformate anzubieten, wurde bereits erwähnt. Hinzu kommt, dass Institutionen aufgefordert sind, Maßnahmen zu ergreifen, die eine faire Institutions- und Teamkultur garantieren, um das Potential dieser Akteur\*innen nicht zu verlieren.

Überdies zeigen die Forschungsergebnisse an, dass der Typus *Besonnene Anpassungsfähigkeit* über Coping-Strategien verfügt, die es ihm ermöglichen, in beruflich herausfordernden Situationen die Handlungskontrolle zu bewahren. Dieser Charakter agiert selbstbeherrscht und ruhig und ist und zudem in der Lage, situativ Mehrarbeit zu leisten. Für das multiprofessionelle Kollegium stellt dieser Typus dahingehend einen „Fels in der Brandung“ dar, da dieser fähig ist, das Kollegium so zu instruieren, dass dieses in Stresssituationen

gefühlsstabil und handlungsfähig bleibt. Dabei trifft dieser Typ ausschließlich auf Pflegefachkräfte zu. Der Erfahrungsraum „Profession“ prägt betreffende Akteur\*innen dahingehend, dass die berufliche Ausbildung diesen Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen verleiht, was sie handlungsaktiv und vorausschauend werden lässt. Dabei werden realistische Ziele gesetzt. Darüber hinaus geben bereits bestehende beruflich herausfordernde Rahmendbedingungen regelmäßig „Trainingsmomente“, die es betreffenden Personen abverlangen, eingefahrene Denk- und Handlungspfade zu verlassen und alternative Lösungsstrategien für den übertragenen Verantwortungsbereich zu finden und einzugehen. Berücksichtigt man das Ergebnis von Görres et al., das besagt, dass zukünftig hinsichtlich des Case-Mix sehr komplexe Situationen zu erwarten sind, die in Bezug auf den Care-Mix eine hohe Dynamik und Anpassung erfordern (auch durch regelmäßige Umverteilung von Fachkräften auf Wohnbereiche), dann obliegt diesem Typus vermutlich zukünftig eine hohe Fach- und Führungsverantwortung - gerade auch dann, wenn laut SOCIUM in der stationären Langzeitpflege 40 % mehr Assistenzpersonal tätig sein wird. Vergleicht man Khan-Zvornicanins Typus *Der professionelle Zugang zum konjunktiven Erfahrungsraum*, der besagt, dass jener professionelle Habitus besonders geeignet erscheint, um den Anforderungen einer von Diversität geprägten Versorgungspraxis gerecht zu werden (Khan-Zvornicanin, 2015, S. 264f.), dann zeigen sich Parallelen zum Habitus des Typus *Besonnene Anpassungsfähigkeit*, der scheinbar ein zunehmend von Diversität geprägtes Kollegium professionell führt. Implizit wissend, dass kollegiale Zusammenarbeit ohne gegenseitiges Vertrauen nicht gelingen kann, stellen diese Pflegefachkräfte stets eine vertrauensvolle und wertschätzende Kolleg\*innen-Beziehung innerhalb des multiprofessionellen Teams her. Dieser Typus verfügt - auch laut Khan-Zvornicanin - über Erfahrungsgrundlagen einer erweiterten professionellen Autonomie. Für die stationäre Langzeitpflege bedeutet das, dass diese mental kompetenten Akteur\*innen Schlüsselpositionen innerhalb eines multiprofessionellen Teams innehaben müssen.

Schließlich sagen die Studienergebnisse noch aus, dass der Typus *Legitimation des Berufs durch positive Beziehungsgestaltung* ein großes Bedürfnis nach beruflicher Anerkennung und Teamintegration vorweist. Dabei trifft dieser Typus ausschließlich auf die heterogene Berufsgruppe der Betreuungsassistent\*innen zu. Das sind Akteur\*innen ohne eine diesbezügliche Berufsausbildung, Betreuungskräfte nach §§ 43b, 53c SGB XI und dreijährig ausgebildete Ergotherapeut\*innen. Dieser Typus nimmt innerhalb des multiprofessionellen Teams eine Außenseiterrolle ein. Obwohl dieser formal der multiprofessionellen Gemeinschaft zugehörig ist, ist er dennoch nicht integriert. Ursachen hierfür liegen ausschließlich im Aufgabengebiet der Betreuungsassistenz, welches von Pflegenden und Hauswirtschaftskräften (Alltagsbegleiter\*innen) als „beneidenswerter Erholungsjob“ wahrgenommen und folglich dessen abgelehnt wird. Der Erfahrungsraum „Profession“ formt Betreu-

ungsassistent\*innen dahingehend, dass diese sich gegenüber den ablehnenden Berufsgruppen stets freundlich und zuvorkommend verhalten, um zu signalisieren, dass eine Teamzugehörigkeit gewollt ist. Dabei kompensieren Akteur\*innen mit keiner oder nur einer Qualifikationsmaßnahme nach §§ 43b, 53c SGB XI das Ausgeschlossenensein durch soziale Nähe zu Bewohner\*innen und finden sich mit der kollegialen Verweigerung erst einmal ab. Um in der beruflichen Könnerschaft akzeptiert zu werden, werden unterschiedliche Strategien eingegangen, wodurch der Erfahrungsraum „Profession“ erneut zum Wirken kommt - und zwar in Bezug auf die berufliche Bildung. Akteur\*innen mit keiner oder nur einer Qualifikationsmaßnahme nach §§ 43b, 53c SGB XI nutzen den Zufall einer positiven zwischenmenschlichen Begegnung (z. B. mit einer Pflegekraft oder der PDL), wodurch ein vorsichtiges Selbstbewusstsein entsteht, sich dem Team zu nähern und berufliches Können zu zeigen. Akteur\*innen mit einer dreijährigen Berufsausbildung gestalten zu Pflegenden und Alltagsbegleiter\*innen den Beziehungsaufbau aktiv, indem sie selbstsicher und engagiert Aufklärungsarbeit über das Berufsbild Betreuungsassistenten leisten, mit dem sie sich identifizieren. Die Ergebnisse von StaVaCare 2.0 zeigen, dass Stunden der Betreuungskräfte nach §§ 43b, 53c SGB XI und andere für die soziale Betreuung eingesetzte Personen einen negativen Einfluss auf die Ergebnisqualität haben. Dies bedeutet, bedenkt man zudem, dass Betreuungsassistent\*innen auch dem Typus *Separates Arbeiten ohne Überforderung* entsprechen, welcher mit einer losgelösten intraprofessionellen Zielsetzung einhergeht, dass der modus operandi der Betreuungsassistent\*innen nicht so belassen werden kann. Die Art und Weise des Arbeitens dieser Berufsgruppe bedarf eines festgelegten Qualitätsniveaus, das in ein übergeordnetes multiprofessionelles Personalkonzept einfließen muss, in dem die Outcome-Ziele bzw. -Ergebnisse festgeschrieben sind. Dieses hätte nicht nur Transparenz und eine Qualitätsgarantie zur Folge, sondern könnte sich auch förderlich auf eine Teamintegration auswirken.

**Welche Schlussfolgerungen lassen sich unter Berücksichtigung der Erfahrungsräume „Profession“ und „Migration“ hinsichtlich der Zusammenarbeit von multiprofessionell qualifizierten Personen in der Langzeitpflege ziehen?**

Die Zusammenarbeit von multiprofessionell qualifizierten Personen in der stationären Langzeitpflege zeigt an, dass es die Konsequenz sein muss, für Akteur\*innen der Typen *Ange-wiesensein auf Arbeitsgemeinschaft*, *Separates Arbeiten ohne Überforderung*, *Bedürfnis nach einflussreicher Fürsorge* sowie *Rücksichtnehmende Unterordnung und Unscheinbar-sein*, welche keine oder nur eine geringfügige Berufsqualifikation vorweisen und welche oftmals eine Sprachbarriere aufweisen, Mentor\*innen zu implementieren, die eine gezielte Einarbeitung und Betreuung gewährleisten. Betreffende Mitarbeiter\*innen sollen befähigt

werden, einerseits institutionell erforderlichen Qualitätsstandards zu entsprechen, andererseits in kein „Goodwill“-Abhängigkeitsverhältnis dominanter Kolleg\*innen zu geraten. Für Mitarbeitende mit einer Sprachbarriere ist es zudem erforderlich, Sprach- und gegebenenfalls Kulturunterricht anzubieten, damit auch diese in der Lage sind, ebenbürtig Ideen, Wünsche und Kritik äußern zu können. Denn diese Akteur\*innen stellen ein dringend benötigtes Mitarbeiter\*innenpotential dar, insbesondere für Bewohner\*innen mit Migrationshintergrund.

Angesichts des Befundes, dass die Akteur\*innen der Typen *Selbstbewusstes Vertreten des beruflichen Sachverständnisses*, *Sachliche Weitsicht* und *Besonnene Anpassungsfähigkeit* als dreijährig berufsausbildete Praxisakteur\*innen ihr Handeln an einer bedarfsorientierten Weiterentwicklung der Handlungspraxis ausrichten und dieses innerhalb des multiprofessionellen Teams selbstbewusst und diskursiv vertreten, zeigt, dass diese Akteur\*innen in der Lage sind, zukünftigen Herausforderungen konstruktiv begegnen zu können. Insbesondere Pflegefachkräfte, welche alleinig dem Typus *Besonnene Anpassungsfähigkeit* angehören und das Alleinstellungsmerkmal der Resilienz vorweisen, stellen für das multiprofessionelle Team eine wichtige emotionale Stütze dar. Daher ist es wichtig, diesen Personen Verantwortungsbereiche zu übertragen, in denen ihr visionäres Denken und ihre emotionale Stärken wirken können. Ein Einbinden in institutionelle Modernisierungs- und Fachdiskurse scheint daher sinnvoll und notwendig.

Hinsichtlich des Einsatzes von Betreuungsassistent\*innen, welche dem Typus *Legitimation des Berufes durch positive Beziehungsgestaltung* entsprechen, bedarf es eines Aufgabekonzepts, das ein standardisiertes Qualitätsniveau gewährleistet. Dies veranschaulichen die Ergebnisse von StaVaCare 2.0, welche aufzeigen, dass Stunden der Betreuungskräfte nach §§ 43b, 53c SGB XI und andere für die soziale Betreuung eingesetzte Personen einen negativen Einfluss auf die Ergebnisqualität haben. Bedenkt man, dass Betreuungsassistent\*innen auch dem Typus *Separates Arbeiten ohne Überforderung* entsprechen, welcher mit einer losgelösten intraprofessionellen Zielsetzung einhergeht, dann wird deutlich, dass ein Arbeiten ohne festgelegte Qualitätsstandards nicht weiterhin erfolgen darf. Dabei ist es wichtig, dass entsprechende Qualitätskriterien in ein übergeordnetes multiprofessionelles Personalkonzept einfließen, in dem die Outcome-Ziele bzw. Outcome-Ergebnisse festgeschrieben sind. Dieses hätte nicht nur Transparenz zur Folge, sondern könnte sich auch förderlich auf eine Teamintegration auswirken. Denn auch diese Akteur\*innen stellen ein dringend benötigtes Mitarbeiter\*innenreservoir dar.

## 10 Zusammenfassung, Fazit und Ausblick

Aufgrund eines seit langem bestehenden Pflegepersonalnotstands und eines prognostizierten Anstiegs von multimorbiden Pflegebedürftigen sind Einrichtungen der stationären Langzeitpflege gezwungen, neue Wege hinsichtlich eines Personalmix im Sinne eines heterogenen Skill- und Grade-Mix zu gehen. Obwohl in der pflegepolitischen Diskussion immer wieder Forderungen laut werden, mehr ausländische Pflegekräfte für Deutschland zu gewinnen, werden laut Berechnungen von SOCIUM 5 % mehr Fach- und 35 % mehr Assistenzpersonal (mit und ohne Ausbildung) benötigt, wodurch sich das Verhältnis von Fach- und Assistenzpersonal verschiebt. Daher wird von einem neuen Personalmix in der stationären Langzeitpflege mit neu zu justierenden Arbeiten gesprochen. Genaue Aufgabenbeschreibungen, Arbeitsneuverteilungen für unterschiedlich qualifizierte Praxisakteur\*innen sowie ein „Umlernen“ der alten Routinen sind erforderlich. Es sind neue Kooperationsformen zwischen Pflege, Sozialarbeit ( $\triangleq$  Betreuungsarbeit) und Hauswirtschaft zu entwickeln, um aus dem Versorgungsdilemma zu kommen. Um wissenschaftlich fundierte konzeptionelle Lösungen zu finden, muss man die derzeit bestehende Logik der Praxis auf der Mikroebene kennen und verstehen lernen. Daher wurde im Rahmen dieser Dissertationsarbeit der Frage nachgegangen, wie multiprofessionell qualifizierte Akteur\*innen in der stationären Langzeitpflege zusammenarbeiten und inwiefern hierbei die Erfahrungsräume „Profession“ und „Migration“ handlungsprägend sind. Der Forschungsgegenstand dieser Studie ist die soziale Handlungspraxis der stationären Langzeitpflege. Anhand der dokumentarischen Methode von Bohnsack, welche die Analyseschritte formulierende Interpretation, reflektierende Interpretation, Fall- bzw. Diskursbeschreibung sowie sinn- und sozio-genetische Typenbildung impliziert, wurden jene Prozessstrukturen rekonstruiert, die den Alltagsroutinen der Praxisakteur\*innen in der multiprofessionellen Zusammenarbeit als (unbewusste) handlungsleitende Prinzipien zugrunde liegen. Mit Hilfe von neun episodischen Interviews und drei Gruppendiskussionen in einer Best-Practice-Modelleinrichtung konnten als ein erstes Analyseergebnis folgende sechs bedeutsame Typiken mit den entsprechenden sinngenetischen Typen identifiziert werden: 1) Neuling im Team: *Schnelles Funktionieren, Berufliche Souveränität und Teamkompetenz nutzen*, 2) Teamkooperation: *Intraprofessionelles Berufsgagieren, Funktionaler Personalmix, Gleichwertige Erwidderung sowie Achtsames Helfen*, 3) Macht und Hierarchie: *Berufliche Gleichstellung, Wahrung der Systemordnung und Vertrauen in die Leitung*, 4) Teamkonflikte: *Konfliktprävention, Konfliktklärung und Konfliktflucht*, 5) Berufsverständnis: *Bewohner\*innenwohl bewirken und Berufliche Könnerschaft zeigen können*, 6) Berufliche Belastungen: *Resilienz, Erfüllen institutioneller Erwartungen sowie Wunsch nach beruflicher Anerkennung und Teamintegration*. Durch weitere komparative Analysen sollte herausgefunden werden, inwiefern die gewonnenen sinngenetischen Typen ( $\triangleq$  habitualisierte Praktiken der Akteur\*innen) in einem so-

zialen Zusammenhang zu den im Hintergrund der Proband\*innen liegenden Erlebnisräumen „Profession“ und „Migration“ stehen. Dabei konnte rekonstruiert werden, dass die Erfahrungsräume „Profession“ und „Migration“ einen prägenden Einfluss auf die Typen *Angewiesen sein auf Arbeitsgemeinschaft*, *Separates Arbeiten ohne Überforderung*, *Bedürfnis nach einflussreicher Fürsorge* sowie *Rücksichtnehmende Unterordnung und Unscheinbarkeit* haben. Diesbezüglich zeigte sich, dass eine fehlende bzw. geringfügige Berufsqualifikation und eine vorhandene Sprachbarriere aufgrund einer Migrationsgeschichte stets in eine berufliche „Unterklasse“ führen, die mit Unterordnung, Abhängigkeit, Rückzug, Überforderung und Unterlegenheit einhergeht, wie es auf obige Typen zutrifft. Ein Zusammenhang mit dem Erfahrungsraum „Profession“ konnte bei den Typen *Präsentation der beruflichen Könnerschaft*, *Sachliche Weitsicht* und *Legitimation des Berufes durch positive Beziehungsgestaltung* aufgezeigt werden. Betreffende Typen haben eine überlegene Berufsposition und multiprofessionelles Ansehen inne.

Damit multiprofessionelle und multikulturelle Zusammenarbeit zukünftige Herausforderungen bewältigen kann, sollten für Akteur\*innen, die eine geringe Berufsqualifikation besitzen, welche häufig mit einer Sprachbarriere einhergeht, Mentor\*innen implementiert werden, die eine gezielte Einarbeitung und Betreuung - analog erforderlichen Qualitätsstandards - gewährleisten. Dreijährig berufsausbildete Praxisakteur\*innen - insbesondere Pflegefachkräfte (Typus *Präsentation der beruflichen Sachverständnisses*, *Sachliche Weitsicht*, *Besonnene Anpassungsfähigkeit*) stellen ein wichtiges Potential zur Weiterentwicklung der Handlungspraxis dar, weshalb diesen Fach- und Führungsverantwortung übertragen werden sollten, in denen ihr visionäres Denken und ihre emotionale Stärken wirken können. Zudem sollten diese in institutionelle Modernisierungs- und Fachdiskurse eingebunden werden. Für den Einsatz von Betreuungsassistent\*innen (Typus *Legitimation des Berufes durch positive Beziehungsgestaltung*, *Separates Arbeiten ohne Überforderung*) bedarf es festgeschriebener Outcome-Ziele, die in ein übergeordnetes multiprofessionelles Personal- und Qualitätskonzept einfließen sollten. Alle Akteur\*innen der stationären Langzeitpflege stellen ein dringend benötigtes Mitarbeiter\*innenreservoir dar, welches es gilt, durch gezielte Schulungs- und Betreuungsangebote sowie die dafür notwendigen Strukturen zu gewinnen und zu halten.

Mit der vorliegenden Studie wurden empirisch gehaltvolle Forschungsergebnisse - im Sinne einer Grundlagenforschung - erzielt, die neue Perspektiven für einen gelingenden Personalmix in der stationären Langzeitpflege eröffnen. Die rekonstruierten Typen ermöglichen es, die Bedarfe der Akteur\*innen des Feldes Altenpflege besser zu kennen und zu verstehen - insbesondere im Zusammenhang mit den Erfahrungsräumen „Profession“ und „Migration“. Dementsprechend können genaue Aufgabenbeschreibungen und Arbeitsneuverteilungen für unterschiedlich qualifizierte Praxisakteur\*innen gestaltet werden. Vor allem durch den gewonnenen Typus *Besonnene Anpassungsfähigkeit* konnte ein professioneller

Habitus identifiziert werden, der besonders geeignet erscheint, den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen einer stationären Altenpflege konstruktiv begegnen zu können. Die Politik ist daher aufgefordert, diesem Typus Autonomien zu übertragen, vor allem im Sinne einer erweiterten Pflegepraxis. Zudem konnte aufgezeigt werden, dass es sich beim multiprofessionellen Zusammenarbeiten um ein sehr komplexes und spannungsreiches Macht-Arrangement handelt, in dem besonders Akteur\*innen ohne Berufsausbildung und mit einer Sprachbarriere benachteiligt werden. Im Sinne einer Personalentwicklung ist es deshalb notwendig, Mentor\*innen zu implementieren, die als Ansprechpartner\*innen und Berufsbegleiter\*innen für Mitarbeitende fungieren.

Des Weiteren konnte anhand der *Typen Separates Arbeiten ohne Überforderung* und *Legitimation des Berufes durch positive Beziehungsgestaltung* herausgefunden werden, dass Betreuungsassistent\*innen eines übergreifenden Qualitätskonzepts bedürfen, welches ihnen nicht nur ein standardisiertes qualitatives Arbeiten ermöglicht, sondern auch eine Teamintegration. Denn es zeigte sich, dass die geforderten Bildungsmaßnahmen gemäß §§ 43b, 53c SGB XI nicht genügen, um im Setting der stationären Altenpflege bedarfsgerecht agieren zu können.

Abschließend sei festgehalten, dass - aufbauend auf den Erkenntnissen dieser Studie - weitere Forschungen nötig sind, um die multiprofessionelle Zusammenarbeit in der stationären Langzeitpflege zu optimieren.

**Literaturverzeichnis**

Arend, S. (2005). *Hausgemeinschaften - Vom Modellversuch zur Regelversorgung*. Hannover: Verlag Vincenz.

Aristoteles (2015). *Nikomachische Ethik*. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Atzeni, G., Schmitz C. & Berchtold, P. (2017). *Die Praxis gelingender interprofessioneller Zusammenarbeit Studie im Auftrag der SAMW*. Verfügbar unter: [studie\\_samw\\_interprofessionalitaet\\_2017.pdf](#) [abgerufen am 24.10.2021].

Bartholomeyczik S., Höhmann U. & Weidner F. (2021). Pflegepersonalbemessung in der stationären Altenpflege. Einige Anmerkungen zum Projekt PeBeM des Bremer SOCIUM. In *Pflege & Gesellschaft. Zeitschrift für Pflegewissenschaft*, 26 (2), S. 181-185. Weinheim.

Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (ISB) (2020). *Lehrplan für die Berufsfachschulen für Altenpflegehilfe und Krankenpflegehilfe. Ausbildung zur Pflegefachhelferin/zum Pflegefachhelfer mit Schwerpunkt Altenpflege oder Krankenpflege*. Verfügbar unter: [\(bfs\\_lp\\_pflegefachhelfer.pdf \(bayern.de\)\)](#) [abgerufen am 07.10.2021].

Bohnsack, R. (2001). Dokumentarische Methode: Theorie und Praxis wissenssoziologischer Interpretation. In: T. Hug. *Wie kommt Wissenschaft zu Wissen? Bd. 3 (S. 326-345)*. Baltmannsweiler.

Bohnsack, R. (2010). Documentary method and group discussions: In R.

Bohnsack, N. Pfaff & W. Weller (Eds.). *Qualitative analysis and documentary method in international educational research (pp. 99-124)*. Opladen: B. Budrich. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/31733> [abgerufen am 03.05.2020].

Bohnsack, R. (2011). Dokumentarische Methode. In: R. Bohnsack, W. Marotzki & M. Meuser (Hrsg.). *Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung (S. 40-44)*. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

Bohnsack, R. (2011a). Praxeologische Wissenssoziologie. In: R. Bohnsack, W. Marotzki & M. Meuser (Hrsg.). *Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung (S. 137-138)*. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

Bohnsack, R. (2011b). Fokussierungsmetapher. In: R. Bohnsack, W. Marotzki & M. Meuser (Hrsg.). *Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung (S. 67-68)*. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

Bohnsack, R. (2013). Dokumentarische Methode und die Logik der Praxis. In: A. Lenger, C. Schneickert & F. Schumacher (Hrsg.). *Pierre Bourdieus Konzept des Habitus. Grundlagen, Zugänge, Forschungsperspektiven* (S. 175-200). Wiesbaden: Springer VS Fachmedien.

Bohnsack, R. (2013a). Typenbildung, Generalisierung und komparative Analyse: Grundprinzipien der dokumentarischen Methode. In: R. Bohnsack, I. Nentwig-Gesemann & A-M. Nohl (Hrsg.). *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung* (S. 241-270). Wiesbaden: Springer VS.

Bohnsack, R. (2013b). Die dokumentarische Methode in der Bild- und Fotointerpretation. In: R. Bohnsack, I. Nentwig-Gesemann & A-M. Nohl (Hrsg.). *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung* (S. 75-98). Wiesbaden: Springer VS.

Bohnsack, R. (2013c). Gruppendiskussion. In: U. Flick, E. v. Kardorff & I. Steinke (Hrsg.). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 369-383). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Bohnsack, R. (2014). *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden*. Opladen & Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Bohnsack, R. (2017). *Praxeologische Wissenssoziologie*. Opladen & Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Bohnsack, R., Hoffmann, N., Nentwig-Gesemann, I. (2019). Typenbildung und Dokumentarische Methode. In: S. Amling, A. Geimer, A.-C. Schondelmayer, K. Stützel, & S. Thomsen (Hrsg.), *Jahrbuch Dokumentarische Methode. 1/2019* (S. 17-50). Berlin: centrum für qualitative evaluations- und sozialforschung e.V. (ces) Verfügbar unter: <https://doi.org/10.21241/ssoar.65691> [abgerufen am 21.02.2020].

Bourdieu (2005). *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Bourdieu, P. (2013). *Reflexive Anthropologie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Bourdieu, P. (2013a). *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Bourdieu, P. (2014). *Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Bourdieu, P. (2015). *Entwurf einer Theorie der Praxis*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Brandenburg, H. & Dorschner, S. (2008). *Pflegewissenschaft 1. Lehr- und Arbeitsbuch zur Einführung in das wissenschaftliche Denken in der Pflege*. Bern: Verlag Hans Huber, Hogrefe AG.

Brandenburg, H. & Kricheldorf, C. (2019). *Multiprofessioneller Personalmix in der Langzeitpflege. Entstehung, Umsetzung, Auswirkung*. Stuttgart: W. Kohlhammer.

Brandenburg, H. & Steinhauer, K. (2020). Interprofessionelle Kooperation. In: J. Pantel, J. Schröder, C. Bollheimer, C. Sieber, A. Kruse (Hrsg.). *Praxishandbuch Altersmedizin*. Stuttgart: W. Kohlhammer.

Brock, D., Junge, M., Diefenbach, H., Keller, R. & Villányi, D. (2009). *Soziologische Paradigmen nach Talcott Parsons. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2019). *Migrationsbericht 2019*. Verfügbar unter: [BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - Migrationsbericht 2019 - Migrationsbericht 2019](#) [abgerufen am 21.11.2021].

Bundesarbeitsgemeinschaft Pflege- und Hebammenwesen (2020). *Anforderungen, Leistungen, Qualifikationen von Hauswirtschaft und Pflege in unterschiedlichen Settings*. Verfügbar unter: [PowerPoint-Präsentation \(deutscher-pflegerat.de\)](#) [abgerufen am 06.10.2021].

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2016). *Struktur des Pflegemarktes in Deutschland und Potentiale seiner Entwicklung*. Verfügbar unter: [Kurzfassung ProjNr\\_019\\_16.pdf \(qws-os.com\)](#) [abgerufen am 18.11.2021].

Bundesministerium für Gesundheit (2021). *Pflegeberufegesetz*. Verfügbar unter: [Pflegeberufegesetz \(bundgesundheitsministerium.de\)](#) [abgerufen am 07.10.2021].

Bundesministerium für Gesundheit (2021). *Pflege im Heim*. Verfügbar unter: [Pflege im Heim \(bundgesundheitsministerium.de\)](#) [abgerufen am 05.10.2021].

Bundeministerium für Gesundheit, (2021). *Zusätzliche Betreuung und Aktivierung in stationären Pflegeeinrichtungen*. Verfügbar unter: <https://www.bundgesundheitsministerium.de/pflegeimheim.html> [abgerufen am 06.10.2021].

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2021). *Verordnung für personelle Anforderungen für Heime (Heimpersonalverordnung – HeimPersV) § 5 Beschäftigte für betreuende Tätigkeiten*. Verfügbar unter: [§ 5 HeimPersV - Einzelnorm \(gesetze-im-internet.de\)](#) [abgerufen am 06.10.2021].

Chen, L., Xiao, L. D., Han, W., Meyer, C. & Müller, A. (2020). Challenges and opportunities for the multicultural aged care workforce: A systematic review and meta-synthesis. In: *Journal of Nursing Management*. 9/2020, S. 1155-1165. Verfügbar unter: [Herausforderungen und Chancen für die multikulturelle Altenpflege: Eine systematische Überprüfung und Metasynthese - Chen - 2020 - Journal of Nursing Management - Wiley Online Library](#) [abgerufen am 13.11.2021]

Clemens S., Wodchis, W., McGilton, K., McGrail, K., McMahon, M. (2021). *The relationship between quality and staffing in long-term care: A systematic review of literature 2008-2020*. Verfügbar unter: [Der Zusammenhang zwischen Qualität und Personalausstattung in der Langzeitpflege: Eine systematische Literaturübersicht 2008-2020 - PubMed \(nih.gov\)](#) [abgerufen am 19.10.2021]

Darmann-Finck, I. (2021). *Entwicklung eines Qualifikationsmixmodells (QMM) für die stationäre Langzeitpflege als Grundlage für Personalbemessungsinstrumente*. Verfügbar unter: [Entwicklung eines Qualifikationsmixmodells \(QMM\) für die stationäre Langzeitpflege als Grundlage für Personalbemessungsinstrumente - ScienceDirect](#) [abgerufen am 12.10.2021]

Däger-Gregori, L. (2017). Multiprofessionelle Zusammenarbeit und das Ausschöpfen der pflegerischen Kernkompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken. *Pflege. Die pflegewissenschaftliche Zeitschrift für Pflegeberufe*, 30 (5), S. 310-311.

DBfK (2021). Skill-Grade-Mix im Krankenhaus. Verfügbar unter: [Positionspapier Skill-Grade-Mix-2021.pdf \(dbfk.de\)](#) [abgerufen am 05.10.2021]

Etgeton (2018). Potential und Grenzen von Zuwanderung in der Pflege. In: K. Jacobs, A. Kuhlmeier, S. Greß, S & A. Schwinger. *Pflege-Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege aber woher?* Wiesbaden: Springer Verlag.

Evans, C. J., Potts, L., Dalrymple, U., Pring, A., Verne, J., Higginson, I. J. & Gao, W. (2019). *Service Delivery Models to Maximize Quality of Life for Older People at the End of Life: A Rapid Review*. Verfügbar unter: [Servicebereitstellungsmodelle zur Maximierung der Lebensqualität älterer Menschen am Lebensende: Ein schneller Rückblick - EVANS - 2019 - The Milbank Quarterly - Wiley Online Library](#) [abgerufen am 13.10.2021].

Eylmann, C. (2015). *Es reicht ein Lächeln als Dankeschön. Habitus in der Altenpflege*. Osnabrück: V&R unipress Verlag.

Flick, U. (2011). Triangulation. In: R. Bohnsack, W. Marotzki & M. Meuser (Hrsg.). *Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung* (S. 161-162). Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

Flick, U. (2017). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Foucault, M. (2017). *Die Ordnung des Diskurses*. Frankfurt am Main: Fischer-Taschenbuch-Verlag.

Friesacher, H. (2011). <<Vom Interesse an vernünftigen Zuständen ...>>. Bedeutung und konstitutive Elemente einer kritischen Theorie der Pflegewissenschaft. *Pflege*. 24(6), S. 373-388. Bern: Verlag Hans Huber, Hogrefe AG.

Fürstenau, B. (2011). Concept-Maps im Lehr-Lernkontext. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, 1, 46-48 <https://doi.org/10.3278/DIE1101W046> [abgerufen am 02.06.2019]

Friebertshäuser, B. (2013). Denken, Forschen, Verstehen mit Bourdieu - eine reflexive Rekonstruktion des komplexen Verhältnisses zwischen Theorie und Empirie. In: A. Brake & A. Lange-Vester (Hrsg.). *Empirisch arbeiten mit Bourdieu. Theoretische und methodische Überlegungen, Konzeptionen und Erfahrungen* (S. 255-277). Weinheim und Basel: Beltz Juventa Verlag.

Gillham, D., De Bellis, A., Xiao, L., Willis, E., Harrington, A., Morey, W. Jeffers, L. (2018). Using research evidence to inform staff learning needs in cross-cultural communication in aged care homes. In *NURSE EDUC TODAY* (4/2018); 63: S. 18-23. Verfügbar unter: [Using research evidence to inform staff learning needs in cross-cultural co...: EBSCOhost](#) [abgerufen am 13.11.2021].

Görres, S. & Brannath, W. (2019). Stabilität und Variation des Care-Mix in Pflegeheimen unter Berücksichtigung von Case-Mix, Outcome und Organisationscharakteristika (StaVaCare 2.0). Bremen: *Abschlussbericht: Institut für Public Health und Pflegeforschung (IPP) Kompetenzzentrum für Klinische Studien Bremen (KKSb)*.

Hapke, T. (2015). *Systematisches Literatur-Review*. Verfügbar unter: [Systematisches Literatur-Review | Wissenschaftliches Arbeiten \(tuhh.de\)](#) [abgerufen am 10.10.2021].

Haunch, K.; Thompson, C., Arthur, A., Edwards, P., Goodman, C., Hanratty, B., Meyer, J., Charlwood, A., Valizade, D., Backhaus, R., Verbeek, H., Hamers, J. & Spilsbury, K. (2021). Understanding the staff behaviours that promote quality for older people living in long term care facilities: A realist review. In *International Journal of Nursing Studies*. 5/2021.

Heiser, P. (2018). Datenauswertung mit der Narrationsanalyse nach Fritz Schütze. Verfügbar unter:

[https://www.fernuni-hagen.de/videostreaming/vorlesungen/bapvs\\_modul\\_M2/pdf/02.pdf](https://www.fernuni-hagen.de/videostreaming/vorlesungen/bapvs_modul_M2/pdf/02.pdf)  
[abgerufen am 22.07.2021].

Hepp, R. & Kergel, D. (2014). Epistemologische Wachsamkeit. In: G. Fröhlich & B. Rehbein (Hrsg.). *Bourdieu Handbuch. Leben - Werk – Wirkung* (S. 94-98). Stuttgart, Weimar: Verlag J. B. Metzler.

Jacobs, K. Kuhlmeiy, A., Greß, S., Klauber, J. & Schwinger, A. (2019) *Pflege-Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege – aber woher?* Verfügbar unter: [1006866.pdf \(open.org\)](#) [abgerufen am 12.10.2021].

Jacobs, K., Kuhlmeiy, A., Greß, S & Schwinger, A. (2019) *Pflegereport-2019. Potential und Grenzen von Zuwanderung in die Pflege*. Verfügbar unter: [Potenzial und Grenzen von Zuwanderung in die Pflege | SpringerLink](#)

[migrationsbericht2019-tabellen-hauptbericht.xlsx \(live.com\)](#)

Koopmans, L., Damen, N. & Wagner, C. (2018). *Does diverse staff and skill mix of teams impact quality of care in long-term elderly health care? An exploratory case study*. In *BMC Health Services Research*, 12/20/2018, 18(1).

Kaiser, G. (2012). *Vom Pflegeheim zur Hausgemeinschaft. Empfehlungen zur Planung von Pflegeeinrichtungen*. Köln: Kuratorium Deutsche Altershilfe.

Kallmeyer, W. & Schütze, F. (1977). Zur Konstitution von Kommunikationsschemata der Sachverhaltsdarstellung. In: Wegner D. (Hrsg.). *Gesprächsanalysen*. (S. 159-274). Hamburg

Kelle, U., & Kluge, S. (2010). *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Wiesbaden: VS Verlag.

Keller, R. (2009). Symbolischer Interaktionismus. In: Ditmar Brock, Matthias Junge, Heike Diefenbach, Reiner Keller & Dirk Villányi. *Soziologische Paradigmen nach Koopmans, L., Damen, N. & Wagner, C. (2018). Does diverse staff and skill mix of teams impact quality of*

*care in long-term elderly health care? An exploratory case study.* In: *BMC Health Services Research*, 12/20/2018, 18(1).

Keller, R. (2009a). Ethnomethodologie. In: Ditmar Brock, Matthias Junge, Heike Diefenbach, Reiner Keller & Dirk Villányi. *Soziologische Paradigmen nach Talcott Parsons. Eine Einführung* (S. 93-107). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Khan-Zvornicanin, M. (2015). *Diskurs und Habitus: Eine qualitativ-rekonstruktive Studie zur Logik der Rede über die professionelle Altenhilfe in der Migrationsgesellschaft und zur Logik der professionellen Pflege*. Berlin: Dissertation.

Kleemann, F., Krähnke, U. & Matuschek, I. (2013): *Interpretative Sozialforschung: Eine Einführung in die Praxis des Interpretierens*: Wiesbaden: VS-Verlag.

Kleiner, J. (2005). *Tätigkeitsbereiche und Einsatzmöglichkeiten von Präsenzkraften in Hausgemeinschaften für pflegebedürftige und demenziell erkrankte ältere Menschen*. Köln: Kuratorium Deutsche Altershilfe (thema, 196).

Krais, B. & Gebauer, G. (2013). *Habitus. Einsichten: Soziologische Themen. Themen der Soziologie*. Bielefeld: transcript Verlag.

Krüger, H. (1983). Gruppendiskussionen. Erfahrungen im Umgang mit einer weniger häufigen Methode empirischer Sozialwissenschaft. In: J. Hoffmeyer-Zlontik (Hrsg.). *Qualitative Methoden der Datenerhebung in der Arbeitsmigrationsforschung* (S. 109-143). Mannheim.

Kuckartz, U. (2014). *Mixed Methods: Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer VS Fachmedien.

Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) (2012). *Die 5. Generation: KDA-Quartiershäuser Ansätze zur Neuausrichtung von Alten- und Pflegeheimen*. Verfügbar unter: [Die 5. Generation.indd \(wordpress.com\)](http://www.kda.de/wordpress/wp-content/uploads/2012/12/Die-5-Generation.indd) [abgerufen am 06.10.2021].

Küsters, I. (2009). *Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Lamura, G. (2013) *Pflegekräfte mit Migrationshintergrund in der Langzeitpflege*. Verfügbar unter: [Pflegerkräfte mit Migrationshintergrund in der Langzeitpflege | SpringerLink](https://www.springerlink.com/docurl/9783708923111_9783708923111_11.pdf) [abgerufen am 12.10.2021].

Lenger, A., Schneickert, C. & Schumacher F. (2013). Pierre Bourdieus Konzept des Habitus. In: A. Lenger, C. Schneickert & F. Schumacher (Hrsg.). *Pierre Bourdieus Konzept des Habitus. Grundlagen, Zugänge, Forschungsperspektiven* (S. 13-41). Wiesbaden: Springer VS Fachmedien.

Lamnek, S. (2010). *Qualitative Sozialforschung*. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

Lehmann, C. (2013). Generative Grammatik. Wissenschaftliche Fachausdrücke. Verfügbar unter: [https://www.christianlehmann.eu/termini/index.html?https://www.christianlehmann.eu/termini/generative\\_grammatik.html](https://www.christianlehmann.eu/termini/index.html?https://www.christianlehmann.eu/termini/generative_grammatik.html) [abgerufen am 17.05.2020].

Mahmoud, A. (2017). Das Befremden der eigenen Kultur. Verfügbar unter: <https://www.studocu.com/de/document/universitat-passau/einfuehrung-in-die-soziologie/5-das-befremden-der-eigenen-kultur/2258706> [abgerufen am 22.07.2021].

Maier, C. B., Köppen, J. Naegele, B. & Strohbrücker, B. (2019). Skill-mix, Rationierung und Qualität in der Pflege: Forschungsstand international und Situation in Deutschland mit Schwerpunkt Onkologie. In *Pflege & Gesellschaft. Zeitschrift für Pflegewissenschaft*, 24 (4), S. 312-330. Weinheim.

Mangold, W. (1973). Gruppendiskussion. In: R. König (Hrsg.). (1973b), *Handbuch der empirischen Sozialforschung. Bd 2* (S. 228-259). Stuttgart.

Mannheim, K. (1929). *Ideologie und Utopie*. (Schriften zur Philosophie und Soziologie, 3). Bonn: Cohen. Verfügbar unter: <https://nbn-resolving.org/urn:bnb:de:0168-ssoar-50776-8> [abgerufen am 17.11.2019].

Mannheim, Karl (1964): Beiträge zur Theorie der Weltanschauungsinterpretation. In: K. Mannheim. *Wissenssoziologie* (S. 91-154). Berlin/Neuwied.

Mannheim, K. (1980). *Strukturen des Denkens*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Mannheim, K. (2015). *Ideologie und Utopie (urspr. 1929)*. Frankfurt am Main: Klostermann.

Marquardt, G., Delkic, E. & Motzek, T. (2016). *Wenn Migranten alt werden – Das Altenpflegesystem zwischen Versorgungslücken und Entwicklungspotenziale*. Verfügbar unter: [Wenn Migranten alt werden – Das Altenpflegesystem zwischen Versorgungslücken und Entwicklungspotenzialen \(ifo.de\)](https://www.ifo.de/urn:nbn:de:hbz:5:1-64882-p0011-8) [abgerufen am 24.11.2021].

Mayer, H. (2007). *Pflegeforschung kennenlernen. Elemente und Basiswissen für die Grundausbildung*. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.

Mayer, R. M., Reguindin, J., Helfenbaum, S., Boutcher, F., Tsui, J., Tafler, M., Kelson, E. & Conn, D. (2021). Toward a learning-to-performance program for interprofessional long-term care teams: Team Essentials to foster engagement, reciprocity, and meaningful, sustained practice change. In: *Gerontology & Geriatrics Education*, 42(2), S. 224-242.

Mayring, P. (1999). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Weinheim: Psychologie Verlagsunion Beltz.

Meuser, M. & Nagel, U. (1989). *Experteninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion*. (Arbeitspapier / Sfb 186/6) Bremen: Universität Bremen SFB 186, Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf. Verfügbar unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57737> [abgerufen am 20.04.2019].

Meuser, M. & Nagel, U. (2011). Experteninterview. In: R. Bohnsack, W. Marotzki & M. Meuser (Hrsg.). *Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung* (S. 57-58). Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

Meuser, M. (2011). Ethnomethodologie. In: R. Bohnsack, W. Marotzki & M. Meuser (Hrsg.). *Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung* (S. 53-55). Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

Meuser, M. (2013). Repräsentation sozialer Strukturen im Wissen. Dokumentarische Methode und Habitusrekonstruktion. In: R. Bohnsack, I. Nentwig-Gesemann, A.-N. Nohl (Hrsg.). *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung* (S. 223-239). Wiesbaden: Springer VS Fachmedien.

Moebius, S. & Peter, L. (2014). Die französische Epistemologie. In: G. Fröhlich & B. Rehbein (Hrsg.). *Bourdieu Handbuch. Leben - Werk – Wirkung* (S. 10-15). Stuttgart, Weimar: Verlag J. B. Metzler.

Nießén, M. (1977). *Gruppendiskussion. Interpretative Methodologie, Methodenbegründung, Anwendung*. München: Fink.

Nentwig-Gesemann, I. (2013). Die Typenbildung der dokumentarischen Methode. In: R. Bohnsack, I. Nentwig-Gesemann, A.-M. Nohl (Hrsg.). *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung* (S. 295-323). Wiesbaden: Springer VS.

- Newerla, A. (2012). *Verwirrte pflegen, verwirrte Pflege? Handlungsprobleme und Handlungsstrategien in der stationären Pflege von Menschen mit Demenz – eine ethnographische Studie*. Berlin: Lit Verlag.
- Nohl, A.-M. (2006). *Interview und dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Nohl, A.-M. (2012). *Interview und dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis*. Wiesbaden: Springer VS.
- Nohl, A.-M. (2013). *Relationale Typenbildung und Mehrebenenvergleich. Neue Wege der dokumentarischen Methode*. Wiesbaden: Springer VS.
- Nohl, A.-M. (2013). Komparative Analyse: Forschungspraxis und Methodologie dokumentarischer Interpretation. In: R. Bohnsack, I. Nentwig-Gesemann, A.-N. Nohl (Hrsg.). *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung* (S. 223-239). Wiesbaden: Springer VS Fachmedien.
- Nohl, A.-M. (2017). *Interview und dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis*. Wiesbaden: Springer VS.
- Olbrich, Ch., (1999). *Pflegekompetenz*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Palm, G. & Bogert, B. (2007). *Hausgemeinschaften. „Ein“ Ausweg aus dem Irrweg für die stationäre Altenhilfe*. Marburg: Tectum-Verlag.
- Panza F., Solfrizzi, V., Lozupone, M., Barulli, M. R., D'Urso, F., Stallone, R., Dibello, V., Noia, A., Di Dio, C., Daniele, A., Bellomo, A., Seripa, D., Greco, A., Logroscino, G. (2018) *An Old Challenge with New Promises: A Systematic Review on Comprehensive Geriatric Assessment in Long-Term Care Facilities*. Verfügbar unter: [Eine alte Herausforderung mit neuen Versprechungen: Eine systematische Überprüfung der umfassenden geriatrischen Beurteilung in Langzeitpflegeeinrichtungen - PubMed \(nih.gov\)](#) [abgerufen am 18.10.2021].
- Paulus, K. (2021). Grademix in der deutschen Pflege - Ein Vergleich mit der Schweiz. *Pflege & Gesellschaft*, 26 (3), S. 275-277. Weinheim.
- Pflege.de (2021). *Langzeitpflege >> Definition>>* Verfügbar unter: [Langzeitpflege » Definition, Betreuung & Kosten | pflege.de](#) [abgerufen am 05.10.2021].
- Pflege.de (2021). *Themenwelt Pflegegrade*. Verfügbar unter: [Pflegegrade im Überblick » Pflegegradrechner, Geld & Leistungen | pflege.de](#) [abgerufen am 21.11.2021].

- Przyborski, A. (2004). *Gesprächsanalyse und dokumentarische Methode. Qualitative Auswertung von Gesprächen, Gruppendiskussionen und anderen Diskursen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien GmbH.
- Przyborski, A., Wohlrab-Sahr, M. (2014). *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. München: Oldenburg Verlag.
- Rehbein & Saalman (2014). Habitus (habitus). Geschichte. In: G. Fröhlich & B. Rehbein (Hrsg.). *Bourdieu Handbuch. Leben - Werk – Wirkung* (S. 110-118). Stuttgart, Weimar: Verlag J. B. Metzler.
- Ramesdale, H. & Helgesen, M. (2019). *Factors, influencing multiprofessional team work*. Internationale Zeitschrift für integrierte Versorgung. 2019; (4):125; verfügbar unter: DOI: <http://doi.org/10.5334/ijic.s3125> [abgerufen am 23.10.2021].
- Reich, K. (2003). Methodenpool. Mind-Maping. In: URL: <http://methodenpool.uni-koeln.de/> [abgerufen am 02.06.2019].
- Reichertz, J. (2011). Abduktion. In: R. Bohnsack, W. Marotzki, M. Meuser (Hrsg.) *Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung* ( S. 11-14). Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Reichertz, J. (2013). Abduktion, Deduktion und Induktion in der qualitativen Forschung. In: U. Flick, E. v. Kardorff I. Steinke (Hrsg.). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* ( S. 276-286). Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Rettke, H. (2017). Woher - wohin? Interprofessionelle Zusammenarbeit im Akutspital zwischen Pflegefachpersonen und Ärztinnen und Ärzten. *Pflege. Die pflegewissenschaftliche Zeitschrift für Pflegeberufe*, 30 (5), S. 255.256.
- Riemann, G. (2011). Narratives Interview. In: R. Bohnsack, W. Marotzki & M. Meuser (Hrsg.) *Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung* ( S. 120-122). Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Robert Bosch (2021). *360°Pflege. Personalmix für den Patienten*. Verfügbar unter: [360° Pflege - Qualifikationsmix für den Patienten - in der Praxis | Robert Bosch Stiftung \(bosch-stiftung.de\)](https://www.bosch-stiftung.de/360-pflege-qualifikationsmix-fuer-den-patienten-in-der-praxis) [abgerufen am 26.06.2021].
- Roth, G. (2008). Dilemmata der Altenpflege: Die Logik eines prekären sozialen Feldes. *Berliner Journal für Soziologie*, 1/2007, S. 77-96.

Schäffer, B. (2006). *Gruppendiskussionen lehren und lernen. Aspekte einer rekonstruktiven Didaktik qualitativer Forschung*. In: R. Bohnsack, A. Przyborski, B. Schäffer, B. (Hrsg.). *Das Gruppendiskussionsverfahren in der Forschungspraxis* (S. 285-299). Opladen.

Schäffer, B. (2011). Gruppendiskussion. In: R. Bohnsack, W. Marotzki & M. Meuser (Hrsg.). *Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung* (S. 75-80). Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

Scheler, M. (1926). *Die Wissensformen und die Gesellschaft*. Leipzig: Neue-Geist-Verl. Verfügbar unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-50801-4> [abgerufen am 18.03.2020].

Schnell, M. & Heinritz, C. (2006). *Forschungsethik. Ein Grundlagen- und Arbeitsbuch für Gesundheits- und Pflegewissenschaft*. Bern: Verlag Hans Huber.

Schütze, F. (1983). Biographieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis*, 13(3), S. 283-293. Verfügbar unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-53147> [abgerufen am 01.07.2019].

Schumacher, F. (2013). Bourdieus Adaption von Erwin Panofskys kunsttheoretischem Entwurf epochaler „Mental Habits“. In: A. Lenger, C. Schneickert & F. Schumacher (Hrsg.). *Pierre Bourdieus Konzept des Habitus. Grundlagen, Zugänge, Forschungsperspektiven* (S. 109-122). Wiesbaden: Springer VS Fachmedien.

Schwingel, M. (2011). *Pierre Bourdieu. Zur Einführung*. Hamburg: Junius Verlag GmbH.

Sotzek, J., Wittek, D., Rauschenberg, A., Hericks, U. & Keller-schneider, M. (2017). Spannungsverhältnisse im Berufseinstieg von Lehrpersonen: empirische Befunde einer rekonstruktiven Studie zu Habitus und Norm aus Perspektive der Dokumentarischen Methode. *Zeitschrift für Qualitative Forschung*, 18(2), 315-333. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.3224/zqf.v18i2.09> [abgerufen am 18.11.2020].

SOCIUM. Ungleichheit und Sozialpolitik. (2019). *Entwicklung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI*. Verfügbar unter: [SOCIUM Research Center on Inequality and Social Policy, Universität Bremen \(uni-bremen.de\)](https://www.uni-bremen.de/research-center-on-inequality-and-social-policy) [abgerufen am 26.09.2021].

Song, M. & Song, H. (2019). Staff mix and nursing home quality by level of case mix in Korea. In: *Geriatrics & Gerontology International*, 19(5), S. 438-443.

Stagge, M. (2016). *Multikulturelle Teams in der Altenpflege: Eine qualitative Studie*. Wiesbaden: Springer VS.

Stangl, W. (2021). *Lernen am Modell – Albert Bandura – Modelllernen*. Verfügbar unter: [Lernen am Modell - Albert Bandura - Modelllernen \(stangl-taller.at\)](https://www.stangl-taller.at) [abgerufen am 18.06.2021].

Statistisches Bundesamt (2020). *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2019*. Verfügbar unter: [Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus 2019 - Fachserie 1 Reihe 2.2 - 2019 \(destatis.de\)](https://www.destatis.de) [abgerufen am 23.11.2021].

Statistisches Bundesamt (2021). *Gesundheit Pflege*. Verfügbar unter: [Pflege: Pflegebedürftige in Deutschland - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de) [abgerufen am 18.11.2021].

Statistisches Bundesamt (2020). *Pressemitteilung Nr. 279 vom 28. Juli 2020*. Verfügbar unter: [Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2019 um 2,1 % gewachsen: schwächster Anstieg seit 2011 - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de) [abgerufen am 02.12.2021].

Tesch, B. (2016). *Sinnstrukturen im Fremdsprachenunterricht. rekonstruktive Fremdsprachenforschung mit der Dokumentarischen Methode*. Frankfurt am Main: Peter Lang Edition.

Tellers, C. (2012). *Hausgemeinschaften - neue Wohn- und Versorgungskonzepte in der stationären Versorgung dementiell erkrankter älterer Menschen*. Saarbrücken: AV Akademieverlag.

Tuinman, A., De Greef, M. H. G., Finnema, E. J., Roodbol, P. F. (2021): *A systematic review of the association between nursing staff and nursing-sensitive outcomes in long-term institutional care*. Verfügbar unter: [An Old Challenge with New Promises: A Systematic Review on Comprehensive Geriatric Assessment in Long-Term Care Facilities - PubMed \(nih.gov\)](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/) [abgerufen am 18.10.2021].

H.-J. Wagner (2011). Symbolischer Interaktionismus. In: R. Bohnsack, W. Marotzki & M. Meuser (Hrsg.). *Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung* (S. 148-150). Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

Thomas von Aquin: *Summe der Theologie*, Leipzig 1934-1954.

Wegge, J. & Jungmann, F. (2015). Erfolgsfaktoren der Zusammenarbeit für Jung und Alt in einem Team. *informationsdienst altersfragen*, 1/2015, S. 3-9. Verfügbar unter:

[https://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/Heft\\_01\\_2015\\_Januar\\_Februar\\_2015\\_kurz.pdf](https://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/Heft_01_2015_Januar_Februar_2015_kurz.pdf) [abgerufen am 22.08.2019].

Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum: Qualitative Social Research, Volume 1, No. 1, Artikel 22 - Januar 2000*. [abgerufen am 29.05.2019].

Zentrum für Qualität in der Pflege. (2015). *Alternde Migranten und Pflege in Deutschland - eine Bestandsaufnahme*. Verfügbar unter: <https://www.zgp.de/index.php?pn=care&id=6>. [abgerufen am 04.01.2016].

## Anhang A: Suchprotokoll in den pflegerelevanten Datenbanken mit Ergebnissen<sup>60</sup>

CINAHL				
n	Suchbegriff	Autor	Titel	Relevante Ergebnisse
1	multiprofessional team	Ramsdale, H. & Helgesen, M. (2019)	Factors, influencing multiprofessional team work	Studie informiert über multiprofessionelle und interprofessionelle Teams in Norwegen, um komplexe Probleme in Gesundheits- und Sozialwesen anzugehen.
2	multiprofessional team*	Evans, C. J. et al. (2019)	Service Delivery Models to Maximize Quality of Life for Older People at the End of Life: A Rapid Review	Studie äußert sich zu den Synergiebereichen über personenzentrierte Pflege, Bildung und eine multiprofessionelle Belegschaft.
3	long term care			
4	long term care*			
5	long term care AND qualification mix			
6	long term care AND skill mix	Koopmans, L., Damen, N. & Wagner, C. (2018)	Does diverse staff and <b>skill mix</b> of teams impact quality of <b>care in long-term</b> elderly health <b>care</b> ? An exploratory case study.	Studie gibt Einblicke in die Entwicklung von Teams in Bezug auf Personal und Kompetenzmix sowie den Einfluss von Personal und Skill-Mix auf die Qualität der Pflege, die Lebensqualität und die Arbeitszufriedenheit.
7	long term care AND staffmix	Song, M. & Song, H. (2019)	Staff mix and nursing home quality by level of case mix in Korea.	Studie zeigt den Zusammenhang zwischen dem Personalmix in Pflegeheimen und der Qualität der Pflege nach Fallmix in Korea auf.
8	staffing			
9	staffing*			
10	long term care And staffing			
11	interprofessional team			
12	interprofessional team*			
13	interprofessional team AND long term care	Mayer, R. M. et al. (2021)	Toward a learning-to-performance program for interprofessional long-term care teams: Team Essentials to foster engagement, reciprocity, and meaningful, sustained practice change.	Studie zeigt auf, wie ein interprofessionelles Bildungsteam versuchte, führende klinische und pädagogische Praktiken in Team Essentials zu integrieren, um Langzeitpflegeteams in das Lernen zur Leistungssteigerung einzubeziehen.

<sup>60</sup> Bei Zeilen, die nur Suchbegriffe beinhalten, wurden keine relevanten Ergebnisse gefunden.

14	multiprofessional team AND inpatient care for the elderly			
15	multiprofessional team AND long-term care for the elderly			
16	interprofessional team AND inpatient care for the elderly			
17	long term care AND skill	Haunch, K. et al. (2021)	Understanding the staff behaviours that promote quality for older people living in long term care faci- ties: A realist review.	Studie gibt Einblicke über den Zusammen- hang zwischen der Be- setzung von Langzeit- pflegeeinrichtungen und der Qualität der Pflege, wie sie von den Bewoh- nern erlebt wird.
18	multicultural team AND long term Care	Stagge, M. (2017)	Multikulturelle Teams in der Altenpflege	Einflüsse, die kulturelle Pluralität in der Alten- pflege auf das Tatge- schehen, die Zusam- menarbeit und die Pfl- gequalität hat.
19	teamwork AND cultu- ral diversity	Gillham, D. et al. (2018)	Nutzung von For- schungsergebnissen zur Information des Lernbedarfs der Mitar- beiter in der interkultu- rellen Kommunikation in Altenheimen	Es besteht die Notwen- digkeit der Förderung des kulturellen Be- wusstseins und Ver- ständnisses sowie Stra- tegien für interkulturelle Betreuung und Kommu- nikation.
20		Chen, L. et al. (2020)	Challenges and oppor- tunities for the multi- cultural aged care workforce: A system- atic review and meta- synthesis.	Die kulturelle Kompe- tenz der Altenpflege- kräfte prägt Teambuil- ding, Peer-Support- Möglichkeiten und posi- tive interkulturelle Erfah- rungen.

<b>MEDLINE (PubMed)</b>				
	<b>Suchbegriff</b>	<b>Autor</b>	<b>Titel</b>	<b>Relevante Ergebnisse</b>
1	multiprofessional team*			
2	long term care [Mesh]			
3	("Long-Term Care"[Mesh]) AND "Long-Term Care/nursing"[Mesh]			
4	(„nursing home“ [Mesh]) AND „organization and administration“ [Mesh]			
5	("Nursing Homes"[Mesh]) AND "Residential Facilities"[Mesh]			
6	staff mix [Mesh]	Tuinman, A., De Greef, M. H. G., Finnema, E. J., Roodbol, P. F. (2021)	A systematic review of the association between nursing staff and nursing-sensitive outcomes in long-term institutional care	Studie informiert über den Zusammenhang von Pflege-Outcomes und Personalmix, insbesondere der Aktivitäten des täglichen Lebens.
7	skill mix [Mesh]	Clemens S., Wodchis W., McGilton K., McGrail K., McMahon M. (2021)	The relationship between quality and staffing in long-term care: A systematic review of literature 2008-2020	Dieser Review bestätigt frühere Review-Ergebnisse dahingehend, dass die Evidenz zu den Zusammenhängen zwischen Qualität und Personalausstattung in der Langzeitpflege und Qualifikationsmix gemischt bleibt.
8	("Nursing, Team"[Mesh]) AND "Long-Term Care"[Mesh]			
9	nursing homes [MAJR]			
11	(„long-term care for the elderly“ [Mesh]) AND personalmix [Mesh]			
12	(„long-term care for the elderly“ [Mesh]) AND multiprofessional team [Mesh]			
13	(„long-term care for the elderly“ [Mesh]) AND interprofessional team [Mesh]			
14	(„long-term care for the elderly“ [Mesh]) AND intraprofessional team [Mesh]			
15	(„long-term-care for the elderly“ [Mesh]) AND staffmix [Mesh]			

16	(„long-term care for the elderly“ [Mesh]) AND qualifikationmix [Mesh])			
17	("Interdisciplinary Research"[Mesh]) AND "Long-Term Care"[Mesh]	Panza F, Solfrizzi V, Lozupone M, Barulli MR, D'Urso F, Stallone R, Dibello V, Noia A, Di Dio C, Daniele A, Bel-lomo A, Ser-ipa D, Greco A, Logroscino G. (2018)	An Old Challenge with New Promises: A Systematic Review on Comprehensive Geriatric Assessment in Long-Term Care Facilities	Studie untersucht die Wirksamkeit der Implementierung von CGA-Programmen Pflegeheimen, Pflegeheimen, Wohnheimen und Rehabilitationseinrichtungen.
18	("Interdisciplinary Studies"[Mesh]) AND "Long-Term Care"[Mesh]			
19	("Patient Care Team"[Mesh]) AND "Cultural Diversity"[Mesh]			
20	("Crew Resource Management, Healthcare"[Mesh]) AND "Cultural Diversity"[Mesh]			
21	team long term care			
22	("Cultural Diversity"[Mesh]) AND "Long-Term Care"[Mesh]			

## **Anhang B: Informationsschreiben für Studienteilnehmende**

**Sehr geehrte Damen und Herren,**

dieses Schreiben informiert Sie über meine Dissertation **zu *Habitus und Personalmix in der stationären Langzeitpflege***, welche in Zusammenhang mit dem Forschungsprojekt Multiprofessioneller Personalmix in der Langzeitpflege (PERLE) steht und an welchem Ihre Einrichtung derzeit mitwirkt.

In meiner Doktorarbeit, welche von Herrn Professor Dr. Hermann Brandenburg, Dekan der Pflegewissenschaftlichen Fakultät und Inhaber des Lehrstuhls für Gerontologische Pflege an der Philosophisch-Theologischen Hochschule Vallendar, betreut wird, führe ich eine wissenschaftliche Untersuchung durch, welche sich mit dem Habitus von beruflichen Personen der stationären Altenpflege beschäftigt, die in multiprofessionellen Teams zusammenarbeiten.

### **Was ist das Ziel der Untersuchung?**

Das Ziel dieser Studie ist es, mit Hilfe von Interviews mit Teilnehmer/-innen unterschiedlicher Professionen und Qualifikationen ( $\hat{=}$  multiprofessioneller Personalmix) sowie anhand von Gruppendiskussionen ( $\hat{=}$  große Übergabe) herauszufinden, auf welche Art und Weise und aus welchen Gründen berufliche Akteur\*innen innerhalb eines multiprofessionellen Teams handeln. Darüber ist bisher sehr wenig bekannt und die Forschungsergebnisse dieser Studie sollen helfen, Beweggründe beruflicher Interaktionen besser zu verstehen. Erkenntnisse zu dieser Thematik können dann Personalentwicklungsprozesse im Hinblick einer gelungenen Personalplanung stützen sowie einen wertvollen Beitrag für berufs- und qualifikationsdidaktische Entwicklungen leisten.

### **Wie sieht der Ablauf aus?**

Damit Sie mir von Ihrem Erleben und Ihren Erfahrungen erzählen können, die Sie innerhalb eines multiprofessionellen Personalmix gemacht haben, würde ich gerne Interviews mit Ihnen durchführen. Die Dauer eines Interviews richtet sich nach Ihren Bedürfnissen. Es ist keine Mindest- bzw. Maximaldauer vorgesehen. Erfahrungsgemäß dauert ein Interview ca. 60 bis 90 Minuten. Zudem würde ich gerne an drei Teambesprechungen ( $\hat{=}$  große Übergabe) hospitieren, um Ihre Zusammenarbeit kennen zu lernen. Die Interviews und Teambesprechungen werden, wenn Sie damit einverstanden sind, auf einem Tonband aufgezeichnet und im Anschluss daran abgetippt. Alle Transkripte und Tonbandaufnahmen werden sicher aufbewahrt und so anonymisiert, dass keinerlei Rückschlüsse auf Personen und Ihre Institution gezogen werden können.

**Ist die Teilnahme freiwillig?**

Die Teilnahme ist vollkommen freiwillig. Sie können jederzeit - auch bei schon gegebener Einwilligung - Ihre Teilnahme an der Studie zurückziehen. Selbstverständlich entstehen Ihnen keinerlei Nachteile, wenn Sie die Teilnahme ablehnen.

**Welche Risiken sind mit einer Teilnahme verbunden?**

Es sind keine Risiken mit der Teilnahme verbunden. Sollten Ihnen jedoch Fragen zu „nahe“ gehen, so können Sie jederzeit Ihre Mitarbeit bei Interviews oder der Gruppendiskussion ( $\triangleq$  große Übergabe) abbrechen.

**Was für einen persönlichen Nutzen haben Sie von einer Teilnahme?**

Sie haben keinen persönlichen Nutzen. Allerdings profitieren Ihre Berufsgruppe sowie Ihre Einrichtung und Ihre Bewohner von der Teilnahme. Nach Auswertung der Daten stelle ich Ihnen die Ergebnisse sehr gerne im Rahmen einer Fortbildungsveranstaltung vor. Ich habe mir dafür den Titel: „Theoriegeleitet Pflegen“ ausgewählt.

**Was geschieht mit Ihren Angaben und Daten?**

Alle erhobenen Daten dienen ausschließlich Forschungszwecken. Die wissenschaftliche Aufbereitung der Daten erfolgt vollkommen anonym. Das heißt, nach Abschluss der Erhebung werden keinerlei Rückschlüsse auf Sie als Person oder andere Personen in Ihrer Einrichtung möglich sein! Zu den erhobenen Daten haben nur wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen Zugang. Diese Personen unterliegen der Schweigepflicht. Es werden keinerlei personenbezogenen Daten (z. B. Name, Geburtsdatum, Adresse oder sonstige Angaben, die Rückschlüsse auf Personen in Ihrer Einrichtung zulassen) an Dritte weitergegeben. Die Ergebnisse der Auswertung werden in meiner Dissertation veröffentlicht. Dies ist Teil meiner Qualifikationsarbeit zur Erlangung des Doktorgrades der Pflegewissenschaft (Dr. rer. cur.). Zur weiteren Veröffentlichung der Studienergebnisse können Artikel in wissenschaftlichen Zeitschriften erscheinen. Hier wird ebenfalls strengstens auf Ihre Anonymität und die aller Mitwirkenden geachtet.

Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie an meiner Untersuchung teilnehmen würden. Wenn Sie mitmachen möchten und keine weiteren Fragen mehr haben, **bitte ich Sie, die beiliegende Einwilligungserklärung zu unterschreiben**. Eine Kopie dieser Einwilligungserklärung wird Ihnen ausgehändigt.

**Bereits an dieser Stelle danke ich Ihnen ganz herzlich für Ihr Verständnis, Ihr Engagement und Ihre Mühe!**

Sollten Sie Fragen zu meiner Dissertation haben, so können Sie sich gerne an Herrn Prof. Dr. Hermann Brandenburg oder mich wenden.

<p><b>Betreuer:</b> Prof. Dr. Hermann Brandenburg Philosophisch-Theologische Hochschule Vallendar Pflegerwissenschaftliche Fakultät Email: <a href="mailto:hbrandenburg@pthv.de">hbrandenburg@pthv.de</a></p>	<p><b>Promovendin:</b> Eva Maria Marschall Philosophisch-Theologische Hochschule Vallendar Pflegerwissenschaftliche Fakultät Email: <a href="mailto:eva-maria.marschall@studenten.pthv.de">eva-maria.marschall@studenten.pthv.de</a></p>
---	--

**Anhang C: Einwilligungserklärung für Studienteilnehmende**

**Habitus und Personalmix in der stationären Langzeitpflege:** Eine praxeologisch-wissenssoziologische Studie

Ich wurde durch eine schriftliche Information von den verantwortlichen Personen - Eva Maria Marschall und Prof. Dr. Hermann Brandenburg - vollständig über Ziel, Dauer, Ablauf, Risiken und Nutzen der Studie aufgeklärt. Ich habe das Informationsmaterial gelesen und verstanden. Ich hatte die Möglichkeit, Fragen zu stellen und habe die Antworten verstanden und akzeptiere sie. Ich hatte ausreichend Zeit, mich zur Teilnahme an dieser Studie zu entscheiden und weiß, dass die Teilnahme daran freiwillig ist. Ich weiß, dass ich jederzeit und ohne Angabe von Gründen diese Zustimmung widerrufen kann, ohne dass sich dieser Entschluss nachteilig auf mich auswirken wird. Mir ist bekannt, dass meine Daten anonym gespeichert und ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet werden. Aus meiner Beteiligung an der Untersuchung entstehen mir weder Kosten noch werde ich dafür finanziell entschädigt. Ich habe eine Kopie der Einwilligungserklärung erhalten. Ich erkläre hiermit meine freiwillige Teilnahme an der oben beschriebenen Studie und bin mit der Erhebung, Speicherung, Auswertung sowie mit der Veröffentlichung meiner anonymisierten Daten einverstanden.

**Datenschutzerklärung:** Ich weiß, dass die während der Studie gewonnenen Daten dem Datenschutzgesetz unterliegen. Alle Daten werden ohne Namensangaben von den Mitarbeitern der Studie elektronisch verarbeitet und ausgewertet und nicht an andere Stellen weitergegeben. Ich bin damit einverstanden, dass die Daten in anonymisierter Form elektronisch verarbeitet und veröffentlicht werden. In Berichten über die Studie erscheinen keine persönlichen Daten. Auch werden keine Kopien der Daten angefertigt.

---

Name in Druckschrift

---

Datum, Ort, Unterschrift der/des Teilnehmerin/Teilnehmers

**Anhang D: Kurzfragebogen**

**Studienteilnehmer\*in**

**Geschlecht:** .....

**Nationalität:** .....

**Geburtsdatum:** .....

**Schulabschluss:** .....

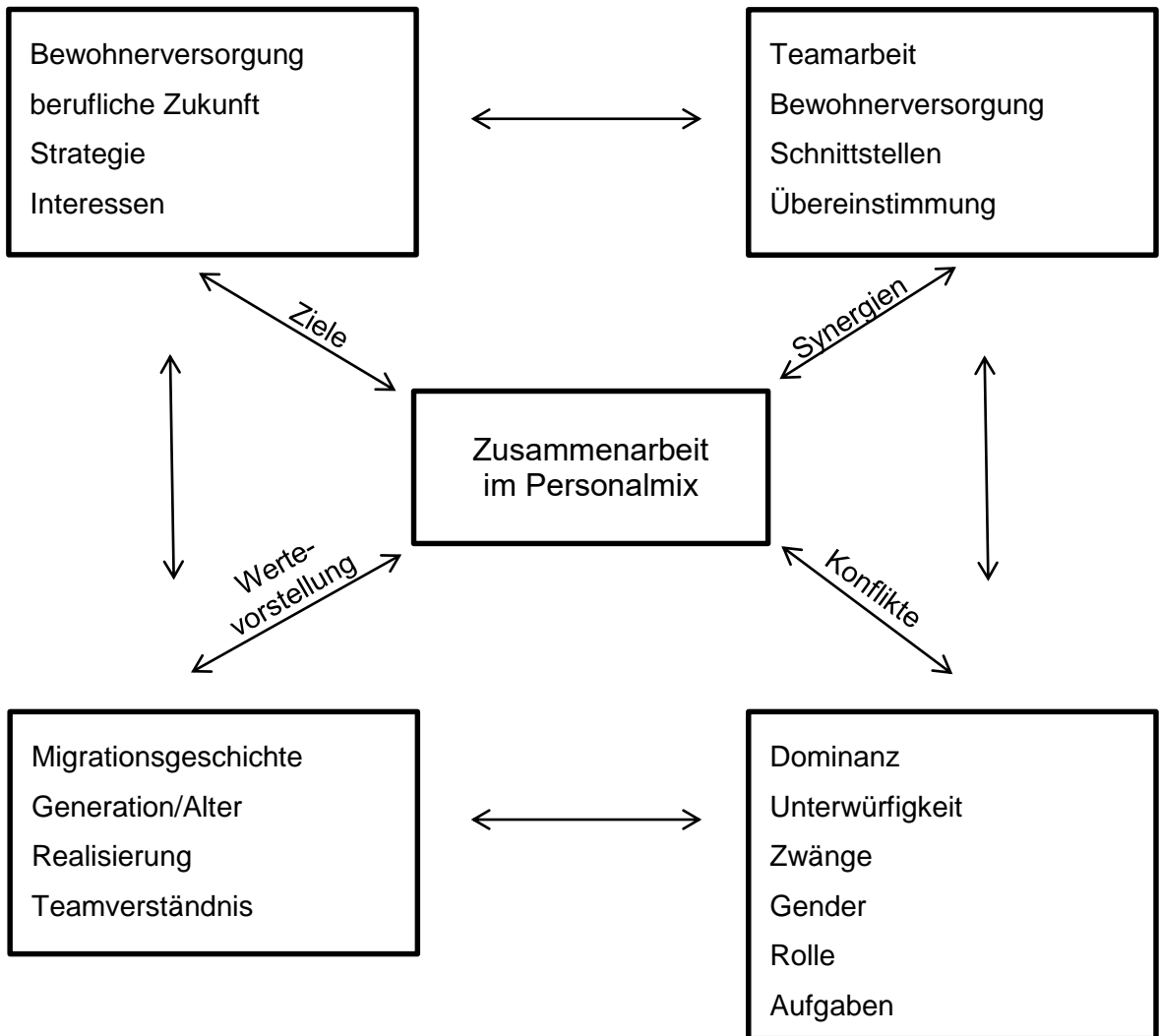
**Berufliche Ausbildungen/Qualifikationen/Weiterbildungen/Zeitdauer/Zeitpunkt:**  
.....  
.....

**Aktuelles Beschäftigungsverhältnis in Stunden oder Prozent:**  
.....  
.....

**Dauer und Tätigkeitsfelder (Funktion) ausgeübter Berufe:**  
.....  
.....

**Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen in der aktuellen und in früheren Einrichtungen:**  
.....  
.....

**Anhang E: Mind-Map**



**Anhang F: Richtlinien der Transkription Talk in qualitative Research**

L	Beginn einer Überlappung bzw. direkter Anschluss beim Sprecherwechsel
┘	Ende einer Überlappung
(.)	Pause bis zu einer Sekunde
(2)	Anzahl der Sekunden, die eine Pause dauert
<u>nein</u>	betont
<b>nein</b>	laut (in Relation zur üblichen Lautstärke)
°nee°	sehr leise (in Relation zur üblichen Lautstärke)
.	stark sinkende Intonation
;	schwach sinkende Intonation
?	stark steigende Intonation
,	schwach steigende Intonation
viellei-	Abbruch des Wortes
oh=nee	Wortverschleifung
nei::n	Dehnung; die Häufigkeit vom : entspricht der Länge der Dehnung
(doch)	Unsicherheit bei der Transkription; schwer verständliche Äußerungen
( )	unverständliche Äußerungen; die Länge der Klammer entspricht etwa der Dauer der unverständlichen Äußerung
((stöhnt))	Kommentar bzw. Anmerkungen zu parasprachlichen, nicht verbalen oder gesprächsexternen Ereignissen; die Länge der Klammer entspricht im Falle der Kommentierung parasprachlicher Äußerungen (z.B. Stöhnen) etwa der Dauer der Äußerung
@nein@	lachend gesprochen
@(.)@	kurzes Auflachen
@(3)@	3 Sekunden Lachen
//mhm//	Hörsignal des Interviewers, wenn das „mhm“ nicht überlappend ist

Zum Auffinden und Zitieren von Textpassagen wurde eine durchgehende Zeilennummerierung verwendet sowie die Zeitangabe des Tonbandes. Das Kürzel I steht für die Interviewerin. Der Codename für Studienteilnehmende generierte sich aus Buchstaben und Zahlen, welche zu Beginn der Datenerhebung festgelegt wurden. Studienteilnehmende, welche sowohl an einem Interview als auch an einer Gruppendiskussion teilnahmen, hatten in beiden Datenerhebungsverfahren den gleichen Codenamen. Alle Ortsangaben (Institution, Stadt, etc.) wurden anonymisiert, indem in Klammern (Name der Institution, Name der Stadt, etc.) geschrieben wurde. Dieses Verfahren wurde auch bei ausgesprochenen Vor- und Namen verwendet (Name PDL, Name AP2 etc.) (Bohnsack, 2013, S. 399 f.). Um schwach steigende Intonationen im Text eindeutig erkennen zu können, wurde die Komma- und Punktregel außer Acht gelassen.

**Eidesstattliche Erklärung**

Hiermit bestätige ich, dass die vorliegende Arbeit von mir selbständig verfasst wurde und ich keine anderen als die vorgegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Nürnberg, den 28. Dezember 2021

Eva Maria Marschall