

Inhaltsverzeichnis

<u>Einleitung.....</u>	<u>4</u>
<u>1. Theoretische Grundlagen zu psychischer Gesundheit.....</u>	<u>6</u>
1.1 Psychische Gesundheit und psychische Belastung.....	6
1.2 Ansätze zu Gesundheit: Salutogenese und Pathogenese.....	7
1.3 Relevanz der eigenen psychischen Gesundheit für Sozialarbeitende.....	8
1.3.1 Lebensrealität: Sozialarbeiter*in und psychisch krank.....	9
1.4 Einfluss- und Präventionsmöglichkeiten am Arbeitsplatz zum Erhalt der psych. Gesundheit.	10
<u>2. Stationäre Kinder- und Jugendhilfe in Hamburg.....</u>	<u>11</u>
2.1 Historie der stationären Kinder- und Jugendhilfe.....	11
2.2 Einrichtungen unter dem Schirmbegriff der stationären Kinder- und Jugendhilfe.....	13
2.3 Adressat*innen stationärer Hilfen.....	14
2.4 Herausforderungen der stationären Kinder- und Jugendhilfe.....	15
<u>3. Die verschiedenen Mandate Sozialer Arbeit</u>	<u>17</u>
3.1 Gegenstand und Funktion von Mandaten in der Sozialen Arbeit.....	17
3.2 Das Doppelmandat der Sozialen Arbeit nach Böhnisch/Lösch.....	17
3.3 Erweiterung um das Tripelmandat nach Staub-Bernasconi.....	18
3.4 Plädoyer für ein Selbstfürsorgemandat.....	19
<u>4. Methodischer Vorgang der Interviews.....</u>	<u>23</u>
4.1 Grundlagen des Qualitativen Forschungsansatzes.....	23
4.1.1 Fokusinterview.....	28
4.1.2 Problemzentriertes Interview.....	29
4.2 Leitfadenerstellung.....	31
4.3 Personenauswahl.....	31
4.4 Interviewsetting.....	32
<u>5. Die Situation von Sozialarbeitenden in Hamburger Kinder- und Jugendwohngruppen... </u>	<u>33</u>
5.1 Auswertung der Interviews.....	33
5.2 Vulnerabilität von Sozialarbeitenden in stat. Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe.....	37
5.3 Bedürfnisse der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz.....	40

5.4 Problemanalyse..... 42

6. Fazit - Brauchen wir ein Mandat für unsere psychische Gesundheit?.....46

7. Literaturverzeichnis.....47

8. Anhang.....49

8.1 Interview-Leitfaden..... 49

8.2 Transkript Interview mit X..... 50

8.3 Transkript Interview mit Y..... 59

8.4 Transkript Interview mit Z.....69

8.5 Gesprächsnotizen aus dem Telefonat mit der anonymen mitarbeitenden Person der Linken... 74

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Forschungsperspektiven in der qualitativen Forschung.....24

Abbildung 2: Qualitative und quantitative Forschung.....27

Einleitung

Während psychische Symptome und Erkrankungen seit Jahren zu einer der Hauptursachen für Arbeitsunfähigkeit gewachsen sind, ist die Fluktuation der Sozialarbeitenden in Kinder- und Jugendwohngruppen enorm hoch. Aus Gesprächen mit Kolleg*innen aus Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, genauer gesagt aus den stationären Hilfen nach §34 des SGB VIII, hat sich der Eindruck nachhaltig verfestigt, dass Mitarbeitende bei sich häufig nach einer Geringzahl von Monaten und Jahren eine Abnahme psychischer Kapazitäten für ihren Beruf feststellen, und infolge dessen Schwierigkeiten oder Unwillen hatten, ihren Arbeitsplatz oder ihren Arbeitsschwerpunkt zu halten und entweder pausieren oder sich schwerpunktmäßig umorientieren mussten. Dieser Eindruck wird in dieser Arbeit mithilfe von problemzentrierten Fokusinterviews qualitativ erforscht und mit der Hypothese verbunden, dass im Bereich der stationären Kinder- und Jugendhilfe nicht genug auf die psychische Verfassung und Belastbarkeit unserer Sozialarbeitenden in der Praxis geachtet wird. Dies ist ein grundsätzliches Problem der Sozialen Arbeit, welches sich unter anderem auch aus mangelnder Finanzierung und Anerkennung vonseiten der Sozialpolitik ergibt. Der hieraus resultierende Personalmangel führt vereinfacht gesagt zu einer Überlastung und Überbeanspruchung von Einzelpersonen.

Das in der Sozialen Arbeit derzeit größtenteils als aktuell befundene Tripelmandat stellt das Spannungsfeld dar, in dem sich Sozialarbeiter*innen bewegen, und beschreibt, inwiefern wir als angehende Sozialarbeitende gegenüber den Klient*innen, dem Staat und „uns selbst“ als institutioneller Menschenrechtsprofession verpflichtet sind. An dieser Stelle wird angesetzt und dargelegt, dass wir in der Sozialen Arbeit, vor allem in der stationären Kinder- und Jugendhilfe, in einem strukturellen System arbeiten, das flächendeckend vor allem einseitig darauf ausgelegt sein soll, psychische Gesundheit zu erhalten und zu stabilisieren; und zwar von den Ausführenden zu den Empfangenden. Die sich daraus ergebenden Konsequenzen tragen nicht nur Praktizierende der Sozialen Arbeit, sondern unter anderem auch die Klientel. Soziale Arbeit ist heruntergebrochen eine Arbeit von Individuen für andere Individuen, und Individuen haben zuallermeist eine psychische Gesundheit, die wertvoll ist und außerdem Voraussetzung dafür, einen Job emotional nachhaltig machen zu können. Sozialarbeitende sind aufgrund von Unterbezahlung (um nicht zu sagen Ausbeutung), mangelnden Unterstützungsangeboten, fehlender Anerkennung aus der Dominanzgesellschaft und der oft intensiven Arbeitsweltrealität besonders anfällig für psychische Belastungen. Hinzukommen können andere Faktoren aus dem Privatleben oder Diskriminierung aufgrund von Diversitätsmerkmalen. Der Schutz der internen Ressourcen wird im Studium der Sozialen Arbeit nicht vermittelt.

Was aber sind Bedarfe von Sozialarbeitenden in der Praxis, an welcher Stelle fehlen welche

Ressourcen und wo sind Ressourcen vorhanden? Wie kann Soziale Arbeit auch im fordernden Schwerpunkt der stationären Kinder- und Jugendhilfe emotional nachhaltig gemacht werden und brauchen wir dafür ein Selbstfürsorgemandat?

Diesen Fragen widmen wir uns, indem wir uns innerhalb der ersten drei Oberkapitel zum besseren Verständnis zunächst mit den Grundlagen dieser Arbeit beschäftigen. Wir beginnen mit theoretischen Grundlagen zu psychischer Gesundheit und erhalten einen definitorischen Einblick in die Bedeutung dieser und die Bedeutung von psychischer Belastung. Auch Ansätze zu Gesundheit als solcher, das heißt sozialwissenschaftliche und biomedizinische Perspektiven, bewerfen wir mit einem Blick, um dann konkret über die Relevanz der eigenen psychischen Gesundheit für die Ausführung des Berufs einen Einblick in die Lebensrealität als psychisch (vor-)erkrankte Person zu erhalten. Das erste Kapitel schließt ab mit Einfluss- und Präventionsmöglichkeiten zum Erhalt der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz.

Im zweiten Kapitel geht es um das Konzept oder die Konzepte von Mandaten in der Sozialen Arbeit, also zunächst die Frage, worum es sich bei Mandaten handelt und wofür sie da sind. Es werden dann das Doppelmandat nach Böhnisch und Lösch sowie das Tripelmandat nach Silvia Staub-Bernasconi genauer erklärt, um auf dieser Grundlage ein Plädoyer für das als für die Profession notwendig angenommene Mandat der Selbstfürsorge darzulegen.

Das dritte Kapitel gibt einen Input zur stationären Kinder- und Jugendhilfe in Hamburg, es gibt also einen historischen Abriss zur Nachvollziehbarmachung des Wegs, der uns an den Punkt gebracht hat, an dem wir heute diesbezüglich stehen und eine genauere Sichtbarmachung von Einrichtungen, die sich unter dem Begriff der stationären Kinder- und Jugendhilfe verbergen. Dann beschäftigen wir uns noch einmal intensiver mit den Adressat*innen dieser Hilfen und den Herausforderungen, vor denen die stationäre Kinder- und Jugendhilfe stand und steht.

Ab Kapitel Vier geht es dann um die drei geführten, qualitativen Interviews mit den Personen X, Y und Z; wir beginnen mit einer Auswertung ebendieser Interviews, welche als signifikante Informationsgrundlage für die Darstellung der Vulnerabilität von Sozialarbeitenden in stationären Einrichtungen dient, und bewegen uns darüber zu den Bedürfnissen von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Dieser inhaltlich-informative Teil endet mit einer Problemanalyse, also dem Verfolgen der verschiedenen „Warums“, die sich im Leseverlauf dieser Arbeit womöglich hier und dort auftun. Zuletzt wird mit einem Fazit abgeschlossen, welches die Forschungsfragen aus dieser Einleitung aufgreift. Es folgen das Literaturverzeichnis, die unterschriebene Eidesstattliche Erklärung und der Anhang.

1. Theoretische Grundlagen zu psychischer Gesundheit

Im Folgenden werden zuerst Grundlagen psychischer Gesundheit und psychischer Belastung erklärt. Es folgt ein Exkurs zu verschiedenen Ansätzen zu Gesundheit im Allgemeinen: es geht um Salutogenese und Pathogenese, und deren Anwendbarkeit auf die psychische Gesundheit. Im Unterkapitel 1.3 wird die psychische Gesundheit und ihre Relevanz für Mitarbeitende des Sozialen Bereichs verdeutlicht; hier wir beschäftigen uns damit, welchen Einfluss die eigene psychische Verfassung auf die Ausübung einer Tätigkeit im sozialen Bereich hat, und in einem weiteren Unterkapitel damit, was es bedeutet, als Sozialarbeiter*in/-pädagog*in psychisch krank zu sein oder auch psychisch krank zu werden. Hierzu steuert die verfassende Person einen Einblick in die eigene Lebensrealität bei. Zuletzt beschäftigen wir uns mit der Frage, welche Einfluss- und Präventionsmöglichkeiten es zum Erhalt der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz gibt.

1.1 Psychische Gesundheit und psychische Belastung

Gemäß der Weltgesundheitsorganisation ist psychische Gesundheit „ein Zustand des Wohlbefindens, in dem eine Person ihre Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv arbeiten und einen Beitrag zu ihrer Gemeinschaft leisten kann“ (Weltgesundheitsorganisation 2019, 1). Es geht aber um mehr, als die kapitalistisch-normativ anmutende Definition der Weltgesundheitsorganisation vermuten lässt; psychische Gesundheit ist ein „vielschichtiger Prozess, der neben persönlicher Disposition und individuellem Verhalten maßgeblich von sozialen, sozioökonomischen, kulturellen und ökologischen Faktoren beeinflusst wird“ (Steinmann 2005, 10). Die Wahrnehmung von psychischer Gesundheit hängt dabei unter anderem vom sozialen und kulturellen Hintergrund sowie der Lebensphase und Lebensrealität ab, in der sich das Individuum befindet (vgl. ebd.). Sie ist außerdem wesentlicher Schutzfaktor für Lebensqualität, Selbstwirksamkeit und soziale Teilhabe, welche sich neben Leistungs- und Produktivitätsdruck abspielen können. Unsere psychische Gesundheit ermöglicht es uns, Fürsorgearbeit für uns selbst und andere Menschen zu machen sowie im Austausch mit uns und anderen zu sein (vgl. Weltgesundheitsorganisation 2019, 1). Sie ist bedingt durch verschiedene Risiko- und Schutzfaktoren: Das soziale Umfeld (das heißt Familie, Freund*innen, Kolleg*innen u.a.), der Wohnkontext (Obdachlosigkeit oder Mietvertrag, Großstadt oder Dorf, allein oder mit Freund*innen, ...) und auch individuelle, beispielsweise genetische oder biologische, Merkmale haben direkten Einfluss auf unser psychisches Wohlbefinden (vgl. Weltgesundheitsorganisation 2019, 1). Es gibt keine Kombination an Faktoren, die eine florierende psychische Gesundheit garantiert; Menschen und ihre Bedürfnisse sind individuell, weshalb es kein One-fits-all-Rezept für das Wohlbefinden von Menschen gibt. Wohl gibt es aber bestimmte Voraussetzungen, die gute Rahmenbedingungen für eine gute Verfassung der psychischen Gesundheit schaffen, wie

beispielsweise die Möglichkeit zur Erfüllung von Grundbedürfnissen. Psychische Gesundheit bildet eine der drei Hauptdimensionen der Gesundheit; an ihrer Seite stehen außerdem die körperliche und die soziale Gesundheit (vgl. Steinmann 2005, 10).

Können unsere Bedürfnisse dauerhaft nicht erfüllt werden, kommt es zu psychischer Belastung. Diese wird in der Norm DIN EN ISO 10.075 als „Die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ definiert (Neuner 2012, 8). Es kommt zu Stress, einem Phänomen, welches in den Sozialwissenschaften als „eine emotional negative, als unangenehm erlebte Beanspruchung, resultierend aus einem Missverhältnis von Anforderungen bzw. Angeboten der Situation und den eigenen Handlungsmöglichkeiten bzw. Bedürfnissen, das als bedrohlich für das eigene Wohlbefinden erlebt wird“ (Steinmann 2005, 41) definiert wird. Es geht also um eine Imbalance zwischen internen beziehungsweise externen Beanspruchungen und internen beziehungsweise externen Ressourcen (vgl. Steinmann 2005, 42). Diese Imbalance kann sowohl durch eine Über- als auch durch eine Unterbeanspruchung ausgelöst werden und ist in unserer Gesellschaft vor allem negativ konnotiert; stehen jedoch angemessene interne und externe Ressourcen zur Verfügung, um gegen durch etwaige Über- oder Unterforderung ausgelösten Stress aktiv zu werden beziehungsweise diesen zu bewältigen und die Balance wieder herzustellen, ergibt sich durch diese gemeisterte Herausforderung auch die Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung (vgl. ebd).

1.2 Ansätze zu Gesundheit: Pathogenese und Salutogenese

Der Begriff der Pathogenese setzt sich aus den altgriechischen Worten „pathos“ und „genese“ zusammen, also „Leiden“ (beziehungsweise „Krankheit“) und „Entstehung“ (vgl. Eckmann 2018). Er wurde von Aaron Antonovsky geprägt und umfasst eine biomedizinische Perspektive auf Krankheit (vgl. Steinmann 2005, 25), fragt sich also, warum Menschen krank werden. Der pathogene Ansatz denkt Gesundheit als einen Normzustand, welcher sich durch die Abwesenheit von Krankheit auszeichnet, ohne dabei Abstufungen zu berücksichtigen (vgl. Eckmann 2018). Durch den Fokus auf Krankheit statt auf Gesundheit bringt er auch eine gewisse Defizitorientierung mit sich, weshalb Antonovsky der Pathogenese den Rücken kehrte und vermehrt zur ressourcenorientiert ausgerichteten Salutogenese forschte, einem Ansatz, der die Gesundheitssoziologie, die Gesundheitspsychologie und die Gesundheitswissenschaften maßgeblich beeinflusst hat (vgl. Steinmann 2005, 25). Der salutogenetische Ansatz fragt nicht, was Menschen krank macht, sondern wechselt die Perspektive und fragt, was es braucht, um Menschen gesund zu erhalten und was diese Prozesse fördern kann (vgl. Rössler/Kawohl 2013, 76). Aaron Antonovsky betrachtet Gesundheit und Krankheit als einen Prozess innerhalb eines Gesundheit-Krankheit-Kontinuums, welches sich über die Länge des Lebens zieht (vgl. ebd.). Wie sich eine Krankheit entwickelt, ist davon abhängig, inwiefern die betroffene

Person Stressoren ausgesetzt war oder ist, und welche Ressourcen sie besitzt, um sich „zum positiven Pol des Kontinuums“ (Rössler/Kawohl 2013, 77) zu bewegen. Der relevanteste Faktor für Gesundheit und eine positive Lebensbewältigung ist nach Antonovsky der sogenannte Kohärenzsinn, welcher als eine Sichtweise auf die Welt und das Leben wahrgenommen wird, die sich vor allem durch Stabilität und Grundvertrauen auszeichnet (vgl. ebd.). Der Kohärenzsinn verbindet drei verwobene Ebenen miteinander: Die Verstehbarkeit, die Handhabbarkeit (beziehungsweise die Bewältigbarkeit) und die Bedeutsamkeit (oder auch Sinnhaftigkeit). Antonovskys Annahme führt damit weiter, dass Menschen mit gut entwickeltem Kohärenzsinn auch eine gut entwickelte Gesundheit beziehungsweise gute Voraussetzungen für den Erhalt dieser haben, da ihnen durch den Kohärenzsinn eine sehr signifikante innere Ressource zur Verfügung steht, die es ihnen ermöglicht, weitere Ressourcen zu aktivieren (vgl. ebd.). Hierdurch kann Stress und psychischer Belastung sowohl präventiv als auch kurativ entgegengewirkt werden.

Grundsätzlich können Pathogenese und Salutogenese auch als nicht konträr zueinanderstehende Konzepte sondern als sich ergänzende Ansätze betrachtet werden (Rössler/Kawohl 2013, 78).

1.3 Relevanz der eigenen psychischen Gesundheit für Sozialarbeitende

Grundsätzlich ist die eigene psychische Gesundheit für alle Menschen unabhängig von ihrer Lohnarbeit oder dem Vorhandensein dieser relevant. Dieses Kapitel bezieht sich konkret auf die Relevanz der eigenen psychischen Gesundheit für die berufliche Lebensrealität von Sozialarbeitenden, da diese in ihrem Berufsalltag vor verschiedenen, besonders potenziell psychisch herausfordernden Situationen stehen. Sozialarbeitende haben oft ein vielschichtiges und abwechslungsreiches Arbeitsfeld und dementsprechend eine Bandbreite an Aufgaben und Herausforderungen, für deren Bewältigung es verschiedene Fähig- und Fertigkeiten braucht. Hierzu gehören beispielsweise - neben Verpflichtungen gegenüber der Klientel - der Spagat zwischen dem Selbstanspruch an eine qualitativ hochwertige, als sinnvoll wahrgenommene Arbeit und dem externen Ressourcenmangel (zum Beispiel merkbar durch Unterbezahlung, Personalmangel oder auch mangelnde Supervision) oder auch der Blick auf das eigene psychische Wohlbefinden im Alltagsstress und das damit einhergehende Setzen und Wahren von persönlichen Grenzen.

Dafür, dass so viele Personengruppen aus verschiedenen Gründen Interesse daran haben, dass Sozialarbeitende ihren Job machen, gibt es beeindruckend wenig Sichtbarkeit für das Thema der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz für diese und abseits des Arbeitsschutzgesetzes auch wenig konkrete oder ausreichende Struktur für die Schaffung von Rahmenbedingungen, die die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden in Einrichtungen schützt (siehe Interviews mit Personen X, Y und Z) – trotz der Tatsache, dass Sozialarbeitende ihren Beruf nicht langfristig und emotional nachhaltig ausführen können, wenn interne und externe Ressourcen nicht gegeben oder nur eingeschränkt

verfügbar sind. Die Themen Psychische Belastung oder auch Psychische Erkrankung sind am Arbeitsplatz - wie auch sonst in unserer Gesellschaft - oft tabuisiert und finden neben zeitlich teilweise weit gestreuter oder auch klientelzentrierter Supervision wenig Raum, sondern gehen im sozialen Bereich im Alltag oft unter. Da es ohne psychisch so gut wie möglich aufgestellte Sozialarbeitende keine qualitativ gute Soziale Arbeit geben kann, lohnt es sich also, sowohl als theoretisch-wissenschaftliche Profession als auch in der Praxis vor Ort konkrete Konzepte, Methoden und Strukturen zu erarbeiten, die es den Mitarbeitenden sozialer Einrichtungen so leicht wie möglich machen, ihre Arbeit zu ihrer eigenen und zur Zufriedenheit der Klientel zu machen. Dazu gehört auch die Thematisierung von eigenen psychischen Ressourcen und eine Sensibilisierung für diese im Studium der Sozialen Arbeit. In diesem Kontext sollte auch über Risikofaktoren wie psychische (Vor-)Erkrankungen gesprochen werden, denn diese betreffen weit mehr Menschen, als angenommen wird.

1.3.1 Lebensrealität: Sozialarbeiter*in und psychisch krank

An dieser Stelle habe ich mich zur Verdeutlichung der Relevanz von Sichtbarmachung und Kommunikation zu psychischer Erkrankung entschlossen, einen Einblick in einen Teil meiner eigenen Lebensrealität zu teilen. Dieses Kapitel ist somit als Angebot zu verstehen, eine Primärperspektive auf das Thema Psychische Gesundheit/Psychische Krankheit und seine direkten Auswirkungen zu erhalten und sich so von unter Umständen stigmatisierenden Annahmen zu distanzieren. Trotz der Tatsache, dass Neurodivergenz und psychische Erkrankung eng verknüpft sein können (aber sehr verschiedene Dinge sind), wird Neurodivergenz hier nicht schwerpunktmäßig behandelt. Es wird im Folgenden darum gehen, inwiefern psychische (Vor-)Erkrankung im Beruf der Sozialarbeiter*in Erschwernisse aber auch Vorteile mit sich bringen kann.

Ich bin eine der vielen Personen, die unter anderem mit Depressionen und sozialer Angst ins Studium der Sozialen Arbeit und in die ersten sozialarbeiterischen Berufe gegangen sind. Ich hatte zu keinem Zeitpunkt Sorge, grundsätzlich im Rahmen meiner Kompetenzen weniger befähigt zu sein als Kommiliton*innen, wenngleich mir aufgefallen ist, dass ich in meiner Praxis- und später auch nebenberuflichen Einrichtung durch meine psychische Vorerkrankung an manchen Tagen wesentlich sozial befängener war als an anderen Tagen. Ich erinnere mich, vor der Frage gestanden zu haben, wie ich einen professionellen Umgang mit meiner Erkrankung in meinem Arbeitskontext gestalten und wie ich an der Stelle fernab von privater Psychotherapie Unterstützung aus meinem Arbeitsumfeld bekommen könnte. Das Thema wird immer noch tabuisiert und in das Privatleben der Betroffenen verschoben, dementsprechend war die Hürde hoch, meine Sorgen im Arbeitskontext zu kommunizieren. Aus diesem Grund hatte ich mich entschlossen, diese Frage ins Theorie-Praxis-Seminar zu meinen Peers zu verlegen, wo uns wiederum vonseiten beider Dozierender geraten wurde,

unsere Probleme zu überspielen und sie am Arbeitsplatz nicht zu teilen. An dieser Stelle wird das Private politisch, denn Vorfälle wie dieser sind kein Einzelfall, sondern ein Symptom einer ableistischen Gesellschaft, die unsere Abweichung von der neurotypischen Norm als schambehaftet ansieht und die Idee propagiert, dass das Thema der psychischen Erkrankungen in manche Räume „einfach nicht gehöre“. Dies sind antiquierte Sichtweisen, die wir uns selbst zuliebe und auch für die Profession der Sozialen Arbeit abschaffen sollten. Mit Stigmatisierung kommen wir an der Stelle nirgendwo weiter. Während betroffenen Personen der Umgang mit ihrer Erkrankung in ihrem Arbeitskontext auf einer Metaebene erschwert wird, habe ich persönlich die Erfahrung gemacht, dass meine Lebenserfahrung, die auch von psychischer Erkrankung mitgeprägt ist, mir einen besonderen Zugang zu Klient*innen ermöglichen kann. Dies hängt an der Stelle auch mit der Neurodivergenzform der Hochsensibilität zusammen, die es betroffenen Menschen ermöglicht, mit einer überdurchschnittlichen Empathiefähigkeit auf Menschen zuzugehen. Neben der erhöhten Empathiefähigkeit gibt es auch in Krankheitskontexten Anknüpfungspunkte, die eine professionelle sozialarbeiterische Arbeit mit ebenfalls betroffenen Klient*innen erleichtern kann. Ein gesundes Verhältnis von ehrlicher Empathie und Abgrenzungsfähigkeit, in dem Sinne also auch das Nähe-Distanz-Verhältnis, ist ein Schlüsselkriterium für eine gelingende, sozialarbeiterische Begleitung. Abschließend lässt sich also sagen, dass es sich für alle Beteiligten lohnt, als Profession und Gesamtgesellschaft gegen Stigmatisierung und Diskriminierung von Betroffenen psychischer Erkrankung und für eine offene, solidarische Kommunikationsstruktur sowohl am Arbeitsplatz als auch im Studium zu arbeiten.

1.4 Einfluss- und Präventionsmöglichkeiten am Arbeitsplatz zum Erhalt der psych. Gesundheit

Nun stellt sich die Frage, was für Strukturen und Möglichkeiten es zur Prävention von Dauerstress und damit oft einhergehender psychischer Belastung und Erkrankung am Arbeitsplatz gibt und geben kann, und inwiefern und von welcher Seite es Einflussmöglichkeiten auf die damit einhergehenden Prozesse gibt. Denn trotz der Tatsache, dass es weiterhin erhöhten Ausbaubedarf bezüglich Präventions- und Einflussmöglichkeiten zum Erhalt der psychischen Gesundheit für die stationäre Kinder- und Jugendhilfe, den gesamten Bereich und auch für die meisten anderen Arbeitsplätze allgemein gesprochen gibt, ist das Thema grundsätzlich kein Neues. Dementsprechend haben sich Menschen bereits in der Vergangenheit dazu Gedanken gemacht und verschiedene Grundbausteine gelegt, die dieses Thema verstärkt berücksichtigen sollen. Einer dieser Grundbausteine ist das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Das 1996 in Kraft getretene Bundesgesetz ist Deutschlands Umsetzung der europäisch-unionistischen Arbeitsschutz-Rahmen-Richtlinie 89/391 (Neuner 2012, 18). Dieses besteht aus sechs Abschnitten, die neben allgemeinen Vorschriften unter anderem die Pflichten des Arbeitgebers sowie die Pflichten und Rechte der Beschäftigten umfassen. Auch

Verordnungsermächtigungen und die gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie werden nebst Schlussvorschriften behandelt. Wie in 5.4 erwähnt, umfassen verschiedene Paragraphen dieser Abschnitte auch explizit die psychische Gesundheit der Angestellten.

Soweit zum rechtlichen Rahmen; inwiefern die Träger und Einrichtungen diesen Gesetzen gerecht werden, ist höchst divers, daher sind manche Arbeitsplätze dahingehend besser als andere und können ihre Mitarbeitenden dementsprechend gut halten. Im Rahmen sozialarbeiterischer Arbeitsplätze trifft man in der Regel auf das präventive und begleitende Konzept der Supervision. Unter Supervision versteht die European Association for Supervising and Coaching, kurz EASC, in ihrer Satzung ein „Beratungskonzept, mit dessen Hilfe Einzelpersonen, Teams, Gruppen und Organisationen ihre berufsbezogenen Handlungen und Strukturen reflektieren und optimieren“ (Baumann/Hagen 2020, 71). Sie ist unter §72 Absatz 3 des SGB VIII einordbar, welcher für Träger der öffentlichen Jugendhilfe eine Sicherstellung der „Fortbildung und Praxisberatung“ für Mitarbeitende vorschreibt (vgl. Bundesministerium der Justiz, 1990) und kann den in 1.2 näher beschriebenen Kohärenzsinn der Mitarbeitenden insofern bestärken, dass zur (psychischen) Gesundheit dieser beigetragen werden kann (vgl. Baumann/Hagen 2020, 72/73).

Auf personeller Ebene bietet sich eine stabile Präsenz des Trägers und der Einrichtungsleitung an, welche durch kommunizierte Bereitschaft, Verantwortung für das physische und psychische Wohlergehen ihrer Mitarbeitenden mit zu übernehmen, Dauerstress vorbeugen und ein Gefühl von Sicherheit geben kann.

Möglichkeiten zur Einflussnahme als mitarbeitende Person setzen den (Selbst-)Anspruch und das aktive Beitragen zu einer Gestaltung des Arbeitsplatzes als Safer Space, also als einen möglichst sicheren Ort, an dem Menschen ihre Bedürfnisse und Gefühle kommunizieren können, voraus. Durch eine solidarische Grundhaltung innerhalb der Belegschaft kann sich gemeinsam für gute Arbeitsbedingungen stark gemacht werden.

2. Stationäre Kinder- und Jugendhilfe in Hamburg

In diesem Kapitel widmen wir uns zunächst der Geschichte der stationären Kinder- und Jugendhilfe in Hamburg, um uns zu vergegenwärtigen, mit was für Strukturen wir es zu tun haben. Danach wird sich ein Überblick über die verschiedenen Formen von stationärer Kinder- und Jugendhilfe verschafft; was für Einrichtungen befinden sich konkret unter dem Schirmbegriff, und an welchen Gesetzgebungen orientieren sie sich? Über Grundsätze der Adressat*innen kommen wir dann zu konkreten Herausforderungen der stationären Kinder- und Jugendhilfe.

2.1 Historie der stationären Kinder- und Jugendhilfe

Vor allem in der Zeit der 1870er Jahre bis 1910 wurden wichtige Grundbausteine der heutigen Kinder-

und Jugendhilfe gelegt. Vor allem die Zeit bis zur Gründung der Weimarer Republik ist als „Gründerphase der öffentlichen Kinder- und Jugendarbeit“ (Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 19) bekannt; so gab es bereits 1878 in Preußen das erste Gesetz zur Unterbringung und Zwangserziehung verwahrloster minderjähriger Kinder bis zum Alter von 12 Jahren. Mit dem Inkrafttreten des Bürgerlichen Gesetzbuches am 01.01.1900 gab es erstmals eine Institution, nämlich den Gemeindewaisenrat, die die Aufsicht für alle Jugendliche -auch Nichtwaisen- übernahm und so Vorläufer des heutigen Jugendamtes ist (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 19). Es folgte im April 1901 das Preußische Fürsorgeerziehungsgesetz, welches Menschen die Möglichkeit gab, für Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren eine sogenannte Fürsorgeerziehung zu beantragen, um so ohne Bestrafungscharakter verschiedenen Formen der Verwahrlosung zu prävenieren (ebd.).

Diese drei historischen Gesetzesentwicklungen vorweggenommen hat sich die Kinder- und Jugendhilfe in der Zeit der 1870er Jahre bis 1910 von einem Fokus auf Waisenflege (das hieß damals „Anstaltserziehung“ in Heim oder Pflegefamilienkontexten) auf die Unterteilung und Abgrenzung verschiedener Aufgaben und Bereiche der Jugendfürsorge erweitert und in Hamburg auch von der Armenfürsorge abgegrenzt (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 20). Hamburg hatte bereits seit des 1833 von Johann Hinrich Wichern gegründeten Rauhen Hauses eine Vorbildfunktion für andere Städte und Orte; das Rauhe Haus gilt als Entwicklungskern der Heimerziehung (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 18). Die Historie der Heimerziehung als vormals gängigste stationäre Unterbringung prägt sich leider zu signifikanten Teilen durch gewaltvolle Zeiten und Praxen; so waren Kinder- und Jugendliche ohne den Schutz von Angehörigen und Freund*innen ohnehin höchst gefährdet, Gewalt und Ausbeutung zu erfahren (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 150). Veraltete Formen der Pädagogik, welche sich mit Bestrafungscharakter den Problemen widmen die die Klientel „machen“ und nicht denen, die sie haben, trugen in diesen Zeiten dazu bei, dass Kinder- und Jugendliche sehr unsicher aufwuchsen und komplexe Traumata erfuhren (ebd.).

Verschiedene Reformen ermöglichten eine Abkehr von diesen Praxen und führten dazu, dass sich der Umgang mit den eigenen Aufgaben unter Berücksichtigung der Biografien und Lebensrealitäten sowie zum Wohl der Kinder, Jugendlichen und ihrer Eltern oder anderweitig Angehörigen gewandelt hat (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 16). Zu diesen Reformen gehört unter anderem in der Zeit nach dem Nationalsozialismus das Kinder- und Jugendhilfegesetz; dieses gibt es seit 1990 und löste das veraltete Jugendwohlfahrtsgesetz ab (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 24). Das Jugendwohlfahrtsgesetz hatte den Anspruch, ein sogenanntes Leistungsgesetz zu sein; das bedeutet, es wollte vom Reichjugendwohlfahrtsgesetz, welches vor allem als ein Eingriffsrecht in Familien kategorisiert wurde, zu einem sozialen Gesetz werden, welches Familien bei der Erziehung und Fürsorge für ihre Kinder unterstützt (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 23). Leider konnte diesem Anspruch nicht gerecht werden, da dem Gesetz eine veraltete rechtliche Basis zugrunde lag,

die vor allem durch ihren Ursprung im Polizei- und Strafrecht geprägt war (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 23). Das aktuelle Kinder- und Jugendhilfegesetz gilt als Dienstleistungsgesetz, welches sich auch durch Partizipation und Berücksichtigung der jeweiligen Lebenslagen der Klientel auszeichnet (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 24). Um zu diesem Punkt zu kommen, haben verschiedene Menschen extrem wichtige Beiträge geleistet: So zum Beispiel Janusz Corczak mit dem Grundrechtekatalog des Kindes (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 151) oder auch Aktivist*innen der 68er-Bewegung mit Demonstrationen zu der damaligen Heimerziehung und damit einhergehenden Besetzungen von Heimen (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 152).

2.2 Einrichtungen unter dem Schirmbegriff der stationären Kinder- und Jugendhilfe

Mit der stationären Kinder- und Jugendhilfe wird gemeinhin immer noch vordergründig das Heim verbunden; tatsächlich gibt es eine Mehrzahl anderer Einrichtungen, die Kinder- und Jugendliche tags und nachts beherbergen und sich so ebenfalls unter dem Schirmbegriff der stationären Kinder- und Jugendhilfe befinden. Diese Einrichtungen sind im Sozialgesetzbuch VIII im §34 erfasst, welcher sich im Abschnitt 4 Unterabschnitt 1, Hilfe zur Erziehung, befindet. Rätz-Heinisch, Schröder und Wolff (2009, 157) unterteilen die Varianten stationärer Einrichtungen in:

1. Wohngruppen eines Heims,
2. Heilpädagogisch-therapeutische Intensivstationen,
3. Familienähnliche Wohnformen,
4. Betreutes Einzelwohnen und
5. Verselbstständigungsgruppen.

Erstere befinden sich oft in Etagen von Gebäuden oder ganzen Einfamilienhäusern und bilden in ihrer Summe die Heimeinrichtung (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 157). Sie sind in der Regel als eigene Systeme innerhalb des Heims aufgestellt, versorgen sich also selbst und sind voneinander räumlich getrennt (vgl. ebd.). Heilpädagogisch-therapeutische Intensivstationen zeichnen sich vor allem durch ihre fest strukturierte Alltagsplanung und therapeutische Zusatzangebote aus (vgl. ebd.). Familienähnliche Wohnformen arbeiten regulär mit einer kleinen Gruppe und werden als betreute Wohngemeinschaften, Kinderdörfer oder auch heilpädagogische Erziehungsstellen umgesetzt, während sich im betreuten Einzelwohnen (wie der Name schon hergibt) einzelnen Jugendlichen gewidmet wird, welche je nach Bedarf flexibel betreut werden können (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 157). In Verselbstständigungsgruppen wiederum können mehrere Jugendliche oder auch junge Volljährige bis zu einem gewissen Alter miteinander leben, welche bisher in Heimerziehung groß wurden und bereits eine gewisse Eigenständigkeit mitbringen; auch sie

werden je nach Bedarf sozialpädagogisch unterstützt (vgl. ebd.).

Grundsätzliches Ziel dieser verschiedenen stationären Betreuungsangebote ist es nach SGB VIII §34 Abs. 2, den Kindern und Jugendlichen unter Berücksichtigung ihres Alters, ihres Entwicklungsstandes und der Verbesserungsmöglichkeiten bezüglich der Erziehungsbedingungen in der Herkunftsfamilie, eine Rückkehr in ebendiese oder eine Fremdunterbringung in einer anderen Familie zu organisieren oder eine anderweitige langfristig angelegte Lebensform anbieten, welche so stabilisieren und auf ein autonomes Leben vorbereiten soll. Arbeitspraktisch geschieht dies in Form von „sozialpädagogischer Betreuung, Begleitung und Unterstützung von Kindern und Jugendlichen mit dem Ziel, ihnen einen sozialpädagogischen Lebensort zu bieten und entwicklungsfördernde Erfahrungen zu ermöglichen“ (Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 160).

2.3 Adressat*innen stationärer Hilfen

Die Kinder und Jugendlichen, welche die Zielgruppe der stationären Hilfen bilden, befinden sich in Situationen, die sich dadurch auszeichnen, dass ihre Eltern und Angehörigen die im Grundgesetz Art. 6 festgelegten Erziehungsrechte und -pflichten entweder komplett oder in Teilen, vorübergehend oder dauerhaft, nicht mehr ausführen können, möchten oder dürfen (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 157). In der Regel kann eine Fremdunterbringung zwar nur im Konsens mit den Erziehungsberechtigten organisiert werden, jedoch kann in Sonderfällen auch das Vormundschaftsgericht entscheiden (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 158). Wie genau die Fremdunterbringung zeitlich und methodisch aussehen kann, wird im Rahmen der Hilfeplanung nach §36 des SGB VIII geregelt; diese ist ein grundsätzlich stattfindendes Verfahren, welches die Berücksichtigung und Partizipation aller Beteiligten an Entscheidungsprozessen gewährleisten soll (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 221).

Anzeichen für die Sinnhaftigkeit einer Unterbringung in stationären Einrichtungen sind zum Beispiel die Abwesenheit der Eltern beziehungsweise eines Elternteils; beispielsweise durch Tod, einem längeren Krankenhausaufenthalt, Antritt einer Haftstrafe oder auch beim Verlust der Eltern bei der Flucht. Auch Überforderung, grundsätzliche Ablehnung oder anderweitiges Scheitern der Rolle als Eltern(teil) sind Indikator für eine stationäre Hilfe zur Erziehung. Ebenso verhält es sich mit starken Entwicklungsproblemen oder Gefährdungen der Entwicklung sowie seelischen Behinderungen, wie zum Beispiel Neurosen, Sucht oder auch Persönlichkeitsstörungen. (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 158).

Grundsätzlich können die oben genannten Indikatoren oder auch Risikofaktoren ihre Ursache sowohl in den Eltern als auch in den Jugendlichen selbst, oder in äußeren Rahmenbedingungen haben; oftmals liegt nicht nur eine Ursache für die Sinnhaftigkeit einer stationären Unterbringung vor, sondern eine komplexe Multiproblemlage, welche zur Findung von Lösungsansätzen zunächst

sozialpädagogisch und gemeinsam durchgesprochen und aufgearbeitet werden muss (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 158). Beteiligt sind hier drei verschiedene Parteien: Die Nutzer*innen oder Berechtigten einer Leistung, die Gewährnden der Leistung und die Ausführenden der Leistung (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 221). Die Nutzenden beziehungsweise Berechtigten einer Hilfe zur Erziehung sind in der Regel Kinder, Jugendliche und Eltern beziehungsweise Sorgeberechtigte. Die Gewährnden sind Menschen der zuständigen Behörden und die Ausführenden Sozialarbeitende und -pädagog*innen.

Eine besondere Herausforderung im Kontext der stationären Hilfen ist der Umgang mit unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten; da an dieser Stelle verschiedene nationale und internationale Gesetze aufeinanderprallen, gibt es in Deutschland eine anhaltende Debatte darüber, wer wie wo diese unter Umständen stark traumatisierten Kinder- und Jugendlichen unterbringen darf (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 159). Dies liegt unter anderem auch an der Prämisse, mit der Deutschland die UN-Kinderrechtskonvention unterzeichnet hat: Deutschland wolle keine „grundsätzliche staatliche Fürsorge- und Obhutspflicht“ (ebd.) für geflüchtete Kinder und Jugendliche übernehmen. Dies führt dazu, dass noch immer keine internationalen Standards für geflüchtete Kinder und Jugendliche gelten und Betroffene ab 16 Jahren dem diskriminierenden Asylbewerberleistungsgesetz ausgesetzt sind; in der Praxis bedeutet das ein Verbot, sich eine berufliche Bildungsperspektive zu schaffen und menschenunwürdige Zwangsuntersuchungen zur Feststellung des Alters (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 159). Dagegen positioniert sich die Fachöffentlichkeit und fordert die Berücksichtigung und Einhaltung der UN-Kinderrechtskonvention sowie eine rechtliche Absicherung, dass die Kinder- und Jugendlichen nicht abgeschoben werden können (vgl. ebd.).

2.4 Herausforderungen der stationären Kinder- und Jugendhilfe

Herausforderungen gibt es wie in jedem anderen Bereich der Sozialen Arbeit (oder auch allen anderen Berufen) auch in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. Eine sehr grundsätzliche Herausforderung war es wohl, die klassische Heimerziehung, deren Vorgeschichte in signifikanten Teilen höchst kritisch zu betrachten ist, in ein vielfältiges Angebot umzuwandeln, welches auf Kinderrechten und Partizipation mitberuht. Der Modernisierungsprozess der Kinder- und Jugendhilfe ist ein sehr langer, und es ist ein andauernder. Auch die Dezentralisierung, das heißt der Wandel von anstaltshaften Großeinrichtungen in Wohneinheiten, welche ein individuelleres, familiärer Setting bieten können, war elementarer Teil davon (vgl. Rätz-Heinisch/Schröder/Wolff 2009, 154), sowie die weitere Ausdifferenzierung verschiedener stationärer Angebote neben der klassischen Heimerziehung (vgl. ebd.). Das Erkämpfen verschiedener gesetzlicher Reformen (siehe 3.1) zur menschenwürdigen Unterbringung bedürftiger Kinder und Jugendlicher stellte eine besondere Herausforderung für

Aktivist*innen dar, die zu einem guten Teil ebenfalls Überlebende der Heimstrukturen des 20. Jahrhunderts waren. Im Folgenden sind die derzeitigen Herausforderungen für verschiedene Hierarchieinstanzen des Feldes aufgegliedert; wir arbeiten uns der Übersichtlichkeit halber von oben nach unten.

Eine Herausforderung, die sich für die Träger der stationären Einrichtungen wie für alle anderen Träger auch ergibt, ist die Sicherstellung der finanziellen Versorgung in Kooperation mit der Einrichtung und den zuständigen Behörden. Hinzu kommt der mitunter hohe Konkurrenzdruck bei der Ausschreibung neuer Einrichtungen durch die Sozialbehörde, mit der ebenfalls eine finanzielle Bezuschussung einhergeht. Des Weiteren ist der Träger maßgeblich für die Unterstützung seiner Einrichtung in Sachen Mitarbeitendenfürsorge verantwortlich. In der Praxis heißt das Verantwortungsübernahme, Sicherheit und Wertschätzung für die Einrichtung und ihr Personal sowie ihre Klient*innen. Dafür ist es mitunter höchst relevant, die eigene Machtposition als Träger zu reflektieren, sowie Diskriminierung ernst zu nehmen, ihr vorzubeugen und im Zweifelsfall konsequent zu behandeln. Es ist an dem Träger, Raum für die Be- und Aufarbeitung struktureller Probleme zu geben und mit Eigeninitiative und Proaktivität die gesundheitliche Fürsorgepflicht umzusetzen, welche rechtlich im Arbeitsschutzgesetz verankert ist. Es müssen strukturelle Rahmenbedingungen geschaffen werden, die den Mitarbeitenden in diesem spannungsvollen Feld gute Möglichkeiten zur Selbstfürsorge bieten, so dass Mitarbeiter*innen gesichert sind, und sich eine hohe Fluktuation wegen unhaltbarer Arbeitszustände abbaut.

Die Fluktuation beziehungsweise der Mangel von Mitarbeitenden trifft den Träger direkt, noch spürbarer ist sie jedoch in der Einrichtung selbst, da sie den Arbeitsalltag erheblich prägt. Hieraus ergibt sich ein erhöhter Kommunikationsbedarf zur Alltagsbewältigung; vor allem mit der Arbeitsintensivierung durch das Covid-19-Virus führt dies zu erheblichen Angebotseinschränkungen. Auch bezüglich der Mitarbeitendenfürsorge hat die Leitung einer Einrichtung durch ihre erhöhte Präsenz gegenüber dem Träger in der Einrichtung im besten Fall eine spezifischere Idee von den Bedürfnissen und Wünschen des Teams, und so ebenfalls eine Verantwortung, ihren Teil zur Mitarbeitendenfürsorge beizutragen.

Die Arbeit mit mitunter schwer traumatisierten Kindern und Jugendlichen bringt für die Mitarbeitenden grundsätzlich einige klientelbedingte Herausforderungen mit sich. Eine besondere Herausforderung ist auch für die Mitarbeitenden der Personalmangel, welcher sich durch verschiedene äußere Rahmenbedingungen ergibt (siehe 5.4). Auch Unterbezahlung der Fachkräfte fordern diese in ihrem Arbeits- und Privatleben, soweit dies voneinander abgrenzbar ist. Hierdurch erschwert sich nicht nur die Aufrechterhaltung der Arbeitsqualität, sondern auch der Blick auf sich selbst, sowohl innerhalb der Dynamiken mit den Adressat*innen und den anderen Mitarbeiter*innen als auch (zum Teil) außerhalb dieser in Bezug auf ihr psychisches Wohlbefinden.

Die Klientel ist selbsterklärenderweise ebenfalls an Herausforderungen nicht minderbelastet; eine Zusatzbelastung stellen hier die Konsequenzen einer Kinder- und Jugendhilfe, welche weiterhin Optimierung bedarf, dar.

3. Die verschiedenen Mandate Sozialer Arbeit

Im Folgenden beschäftigen wir uns zum besseren Verständnis zunächst mit dem Gegenstand und der Funktion des Konzepts „Mandat“. Daraufhin werden zwei bereits im Diskurs großflächig anerkannte und prägende Mandate dargestellt; beginnend mit dem Doppelmandat nach Böhnisch und Lösch über das Tripelmandat nach Staub-Bernasconi. Im letzten Punkt dieses Kapitels kommen wir dann zur Formulierung eines Plädoyers für die Anerkennung eines Mandats der Selbstfürsorge und der Begründung für seine Relevanz.

3.1 Gegenstand und Funktion von Mandaten in der Sozialen Arbeit

Der Mandatsbegriff leitet sich aus dem Lateinischen „mandare“ ab und beschreibt ein „aus der Hand geben“ oder eine Beauftragung (vgl. Staub-Bernasconi 2018, 111); und genau über die Implikationen des Auftragsbegriffs soll es in den kommenden Unterkapiteln gehen: Wer beauftragt hier wen? Kann sich die Soziale Arbeit selbst beauftragen? Was ist unserem Auftrag als Sozialarbeitende implizit? Grundsätzlich benennt der Mandatsbegriff zunächst einen „Auftrag oder eine Ermächtigung ohne genaue Handlungsanweisungen“ (Staub-Bernasconi 2018, 111); er impliziert in der Sozialen Arbeit unter anderem aber auch ein Wechselspiel von Verpflichtung und Verantwortlichkeit, von Kontrollposition und Abhängigkeitsverhältnis gegenüber anderen, an Prozessen beteiligten Akteur*innen.

Oft beginnt Soziale Arbeit in ihren diversen Formen und Ansätzen aus Gründen wie Solidarität und Nächstenliebe oder auch aus spontanem, intuitivem Handeln bei Missständen wie situativen oder strukturell verursachten Notsituationen; andersherum steht bei manchen Personen/Strukturen jedoch der Selbstzweck, wie zum Beispiel das Sichern einer sozialen Stellung, Einflussnahme, Macht, religiös motivierte Missionierung oder Kolonialisierung, im Vordergrund (vgl. ebd.). Mandate, die sich aus den genannten möglichen Dynamiken heraus entwickeln, sind oft von den ausführenden Personen selbst oder einer ihnen übergeordneten Institution definiert (vgl. Staub-Bernasconi 2018, 111).

3.2 Das Doppelmandat der Sozialen Arbeit nach Böhnisch/Lösch

Der Begriff „Doppelmandat“ beschreibt einen dauerhaften, strukturell bedingten Interessen-, Rollen-,

Loyalitäts- und somit auch Handlungskonflikt, den Sozialarbeitende mit ihrem eigenen Anspruch an ihre Arbeit(squalität) vereinen müssen (vgl. Böhnisch/Lösch 1973 in KlassikerInnen der Sozialen Arbeit 1998, 367-368). Diese Konflikte entspringen aus dem Doppelauftrag beziehungsweise der Doppelverpflichtung, sowohl der Klientel parteilich zur Seite zu stehen als auch eine soziale Kontrollfunktion für die Interessen „öffentlicher Steuerungsagenturen“ (ebd.), das heißt in der Praxis für die Einrichtungen, deren Träger, die Sozialbehörde und so für den Verwaltungsbezirk, einzunehmen. Böhnisch und Lösch bezeichnen diesen Zustand als „ein zentrales Strukturmerkmal“ (Böhnisch/Lösch 1973 in KlassikerInnen der Sozialen Arbeit 1998, 368) der Dienstleistung, die Soziale Arbeit darstellt. Sozialarbeitende müssen so dauerhaft eine Balance zwischen professionellen und bürokratischen Ansprüchen halten und aushalten (vgl. Böhnisch/Lösch 1973 in KlassikerInnen der Sozialen Arbeit 1998, 367).

Das Mandat gegenüber der Klientel umfasst nach Böhnisch und Lösch unter anderem die Vertretung von Bedürfnissen, Interessen und Rechtsansprüchen, sowie ein für die Klientel stellvertretendes Aktivwerden zur Verfolgung dieser (vgl. Böhnisch/Lösch 1973 in KlassikerInnen der Sozialen Arbeit 1998, 368). Gegenüber den benannten „öffentlichen Steuerungsagenturen“ bestünde -wie bereits weiter oben benannt- vor allem ein Mandat zur Erfüllung einer sozialen Kontrollfunktion (vgl. ebd.), was Ronald Lutz (2011, 14) als eine Überwachung oder Überprüfung mit dem Zweck, die Klientel hinsichtlich nichtnormativen Verhaltens zu verändern beziehungsweise im Zweifelsfall auch mit Konsequenzen zu belegen, interpretiert (vgl. Lutz 2011, 14). Er bezeichnet Soziale Arbeit in diesem Kontext als „Aspekt sozialer Normalisierungsarbeit, die errichtet wurde, um Abweichung zu begegnen“ (ebd.). Hierbei wurden scheinbar verschiedene akzeptierende Ansätze sozialer Arbeit nicht mitgedacht. Lutz kritisiert die Idee des doppelten Mandats als ein Resultat daraus, dass Sozialarbeitende ihren Arbeitsauftrag mit ihrer politischen Haltung vermischen, woraus sich eine unlösbare Antinomie ergäbe (vgl. Lutz 2011, 19). Es wird also angenommen, dass die Soziale Arbeit kein politisches Mandat habe und so auch ihre Sozialarbeiter*innen trotz ihrer privilegierten Position innerhalb eines Arbeitsumfelds, welches auf verschiedenen Ebenen von Resultaten versagender Politiken geprägt ist, ihre Sozialkritik nicht im Sinne von Forderungen oder Aktivismus mandatorisch vertreten sollten. Die Soziale Arbeit habe sich dieses Mandat und den damit einhergehenden Leidensdruck selbst gegeben und es mit einer Erweiterung zum Tripelmandat weiterhin verkompliziert (vgl. Lutz 2011, 21); das Doppelmandat sei also „nicht wirklich existent“ (ebd.). Die von Lutz dargelegte Kritik liest sich ehrlicherweise als ein Plädoyer für bewusste Betriebsblindheit und oberflächliche Symptombehandlung ohne Ansätze struktureller Sozialer Arbeit.

3.3 Erweiterung um das Tripelmandat nach Staub-Bernasconi

Das von Böhnisch und Lösch postulierte (und außerdem reale) Doppelmandat wurde 2018 von Silvia

Staub-Bernasconi um ein weiteres Mandat erweitert: Die Rede ist von einem Mandat seitens der Profession Sozialer Arbeit. Was für diese Profession nach Staub Bernasconi implizit ist, wird im Folgenden erörtert. Grundsätzlich gliedert Staub-Bernasconi das dritte Mandat in zwei Segmente ein: Zum ersten die „Wissenschaftsbasierung der professionellen Praxis“ (Staub-Bernasconi 2018, 114) und zum zweiten die „Ethikbasierung aufgrund der nationalen und internationalen Ethikkodizes der Profession“ (ebd.). Vereinfacht erklärt bedeutet ersteres, dass die Soziale Arbeit als Profession trotz der Validität von Alltagswissen und -theorien, Intuition und persönlichen Haltungen in ihren Grundlagen theoretisch begründbar und insofern auch wissenschaftlich kontrollierbar sein sollte, so dass die Profession es schafft, die Lücke zwischen Theorie und Praxis zu überbrücken, beziehungsweise Soziale Arbeit aus dem theoretischen Bereich in den alltagsrealistischen Bereich bringt (vgl. Staub-Bernasconi 2018, 114). Im zweiten Segment geht es darum, die Profession der Sozialen Arbeit vor Machtmissbrauch zu schützen, indem sie einen eigenen Ethikkodex hat, der unabhängig von Regierungen und ihren Gesetzen, und auch unabhängig vom spezifischen Berufsfeld der sozialarbeitenden Person, ethisch-moralische Leitlinien mit sich bringt, die international befolgt werden sollten (vgl. ebd.). Die Notwendigkeit eines solchen Ethikkodizes ergibt sich nicht nur aus dem Schutz der Profession vor Missbrauch von außerhalb sondern auch daraus, dass sich Soziale Arbeit durch die mit der sozialen Kontrollfunktion einhergehenden Machtposition oft selbst in Situationen befindet, in denen ethisch-moralische Entscheidungen sehr gut durchdacht sein müssen (vgl. Staub-Bernasconi 2018, 115). So zum Beispiel, wenn ein Kind aus einer gewaltvollen Familie vom Jugendamt in Obhut genommen wird und die Familie nicht kooperiert; Situationen dieser Art müssen ethisch und moralisch vertretbar behandelt und im besten Fall gelöst werden, und so auch die Handlungen von Sozialarbeitenden aus ethisch-moralischer Perspektive kritisch beleuchtet werden (ebd.). Einen in bereits vorhandenen Ethikkodizes Sozialer Arbeit aus internationalen und nationalen Kontexten zu findenden Schwerpunkt bilden hier die Menschenrechte sowie Konzepte sozialer Gerechtigkeit; sie bilden einen Grundbaustein der ethischen Leitlinien, die die Profession der Sozialen Arbeit ausmachen. Dementsprechend sind wir als Sozialarbeitende mit dem Mandat zur Profession auch den Menschenrechten und einem Anspruch sozialer Gerechtigkeit und der Wahrung der Menschenwürde verpflichtet (vgl. Staub-Bernasconi 2018, 115).

3.4 Plädoyer für ein Selbstfürsorgemandat

So gibt es von verschiedener Seite Einbringung in den mandatorischen Diskurs der Sozialen Arbeit; ein weiteres Mandat, dessen Existenz den Diskurs noch nicht im selben Maße erreicht hat (aber sollte!), wie die Formulierungen von Böhnisch/Lösch oder Staub Bernasconi, ist das Mandat der Selbstfürsorge.

Als Sozialarbeitende arbeiten wir in einem strukturellen System, welches Student*innen der Sozialen

Arbeit zu keinem Zeitpunkt ihres Studiums einen gesunden Umgang oder auch nur ein Bewusstsein für die eigenen mentalen Ressourcen und Kapazitäten nahebringt und welches so von Beginn an nur einseitig (und zwar von Sozialarbeiter*in zu Empfänger*in) darauf ausgerichtet ist, psychische Gesundheit zu erhalten und zu stabilisieren. Wie zuvor erwähnt erinnere ich mich klar daran, wie ich im Rahmen meines Praxissemesters im Theorie-Praxis-Seminar die Frage in die Runde gab, wie man in der Praxiseinrichtung mit situativen, sozialen Befangenheits- und Angstgefühlen vor Ort gut umgehen könnte: während einzelne Mitstudierende wissend nickten, kam von der Seminarleitung die unmittelbare Antwort, Gefühle dieser Art zu überspielen und „eine Maske aufzusetzen“. Die Blicke aus der Studierendenschaft, meiner eingeschlossen, waren vermutlich unbezahlbar. Vor diesem Hintergrund lag zu Beginn dieser Arbeit der Anspruch vor, ein eigenes Mandat zur Selbstfürsorge zu formulieren, um fernab von „Psychoboom“-Hypothesen eine Sichtbarkeit dafür zu schaffen, dass Soziale Arbeit ein von Individuen für Individuen ausgeführtes Uno-Acto-Prinzip ist, welches auch in seiner Ausführungsqualität maßgeblich von der psychischen Gesundheit der Ausführenden abhängt. Es ist nicht möglich, diesen Job in einem Rahmen zu machen, der der eigenen psychischen Gesundheit nicht abträglich ist, wenn es kein Bewusstsein, keinen Raum und keine Verantwortungsübernahme für die Themen Psychische Belastung und Selbstfürsorge am Arbeitsplatz gibt. Im Rechercheprozess zur Postulierung dieses Mandats der Selbstfürsorge ergab sich dann, dass Volker Buddrus 1996 eine sehr ähnliche Idee hatte; daher im Folgenden keine eigene Mandatsaufstellung, wohl aber ein nachdrückliches Plädoyer mit der Raumnahme zur möglichen Ergänzung von Gedanken für die Relevanz des von Volker Buddrus damals als drittes Mandat aufgestellte Mandat der Selbstermächtigung.

Buddrus führt mit der Aussage ein, dass im Rahmen des Individualisierungsschubs Selbstermächtigung zum professionellen Erfordernis werde (vgl. Buddrus in Soziale Arbeit 1996, 239). Im Spannungsverhältnis zwischen den vordergründig befundenen Mandaten nach Böhnisch/Lösch gäbe es enormes Interessenkonfliktpotenzial, mit dem Sozialarbeitende in ihrem Alltag einen individuellen Umgang finden müssten; wie dieser Umgang aussähe und welche Auswirkungen er habe, hänge unter anderem vom eigenen Anspruch an die Arbeitsqualität und von der Persönlichkeit der betroffenen Sozialarbeiter*innen ab (vgl. Buddrus in Soziale Arbeit 1996, 240). Auch in weiteren Teilen dieser Arbeit benannte Probleme wie die hohe Fluktuation von Mitarbeitenden und die Gefahr des Burn-Out-Syndroms für diese führt Buddrus auf die sich aus diesem Spannungsverhältnis ergebenden Probleme zurück (vgl. ebd.), wobei von der Seite der verfassenden Person angemerkt sei, dass die spezifischen Probleme Fluktuation und Burn-Out sich mit Sicherheit teilweise aber nicht vollständig auf diese Spannungszustände zurückführen lassen; mehr dazu unter 5.4 Problemanalyse.

Buddrus stellt die Relevanz des von ihm postulierten Selbstermächtigungsmandats in den Kontext

seiner Zeit; so spricht er von „der derzeitigen gesellschaftlichen Entwicklung“ (Buddrus 1996 in Soziale Arbeit 1996, 240) oder „anstehenden kulturellen Veränderungen“ (ebd.). Seine Perspektive, so könnte mensch denken, habe nach über 20 Jahren womöglich an Aktualität eingebüßt, jedoch hat sie in ihrer grundlegenden Relevanz an nichts verloren, sondern eher noch an Relevanz gewonnen. Lebensrealitäten und -entwürfe haben sich, ebenso wie die Professionalisierung Sozialer Arbeit, seit 1996 weiterhin auf bereichernde Art diversifiziert und weiterentwickelt. Dadurch ist die Welt jedoch nicht gerade übersichtlicher geworden, und so ist die Importanz, in einer schnellen digitalisierten Zeit, in der auch zuhause noch Arbeits-E-Mails gelesen und Unterlagen fertig gemacht werden, ein Bewusstsein für die Selbstermächtigung zur Psychohygiene zu haben und/oder zu entwickeln, einfach sehr hoch.

Konkret visioniert Buddrus im Rahmen der Postulierung der Selbstermächtigung als Drittmandat Sozialarbeitende, die im selben Maße dem „Erhalt und (...) Ausbau ihrer inneren Ressourcen“ (Buddrus 1996 in Soziale Arbeit 1996, 240), ihrem Arbeitsauftrag seitens ihrer Arbeitgeberin sowie den Anforderungen ihrer Adressat*innen gerecht werden; dies sei „erforderlicher Bestandteil einer ganzheitlich verstandenen Professionalisierung“ (Buddrus 1996 in Soziale Arbeit 1996, 240). Hierbei stellt sich jedoch die Frage „Wie?“, denn auch der Überblick über und die Wartung der eigenen inneren Ressourcen fordern eigene innere Ressourcen und sind emotionale Arbeit. Woher können die Kapazitäten genommen werden, die ja bereits im fordernden Spannungsfeld zwischen Arbeitgeberin und Klientel nach Buddrus (1996 in Soziale Arbeit 1996, 239/240) durch potenzielle Interessenkonflikte stark gefordert werden? Es gestaltet sich in der Praxis womöglich schwierig, die eigenen Ressourcen gleichmäßig auf drei Drittel (Arbeitgeberin, Klientel, psychische Gesundheit und weitergedacht auch der Profession als viertes Viertel selbst) aufzusplitten. Das Mandat der Selbstfürsorge sollte als Basis für alle anderen Mandate zugrunde liegen, denn ohne die Praxis, den eigenen Bedürfnissen und Gefühlen Platz einzuräumen, leidet nicht nur die Qualität der Arbeit, sondern auch die sozialarbeitende Person (und nicht zuletzt auch alle anderen Akteur*innen).

Ein weiterer Faktor, der in Buddrus' Überlegungen an dieser Stelle wenig Erwähnung gefunden hat, ist der Aspekt der äußeren Rahmenbedingungen für die Praxis der für die Sozialarbeitenden visionierten gleichmäßigen Abdeckung ihrer Mandate (Selbstermächtigung beziehungsweise -fürsorge mitinbegriffen). Was wird benötigt, um den Entwurf von Buddrus' theoriwissenschaftlich eingerahmten Mandatsvorschlag alltagspraxisfähig zu machen? Ein erweitertes Mindset und Bewusstsein für die eigenen Ressourcen der Sozialarbeitenden ist nicht genug, es braucht auch Kommunikation und konkrete Erarbeitung von Strukturen am Arbeitsplatz, um den Mitarbeitenden den Raum zu geben, ihre Bedürfnisse und Ressourcen(un)verteilung aktiv einfordern und umsetzen zu können. Hierfür muss auch vonseiten der oberer Hierarchiestrukturen Verantwortung übernommen

und aktiv gehandelt werden. Mehr dazu auch unter 5.3.

Die theoretische Fundiertheit des Selbstermächtigungsmandats nach Buddrus bezieht sich auf den Empowerment-Ansatz in der Sozialen Arbeit, welcher aus dem Kontext des amerikanischen Case Management kommt und unter anderem Ursprünge im sogenannten community building und in der Nachbarschaftshilfe hat (vgl. Buddrus 1996 in Soziale Arbeit 1996, 241). So entwickelte Buddrus die Vision, dass durch den Empowerment-Ansatz in diesem Kontext und einer damit einhergehenden Stärkung der Eigeninitiative eine Umgangs-Umstrukturierung nicht nur von den Sozialarbeitenden auf die Klientel bezogen, sondern auch von den Einrichtungen beziehungsweise Institutionen auf die Mitarbeitenden stattfindet, was den Mitarbeitenden durch ihre dann implizite eigene Erfahrung einen besseren, empowernderen Umgang mit der Klientel erleichtert (vgl. Buddrus 1996 in Soziale Arbeit 1996, 241). Empowerment würde so auf drei Ebenen wirken: auf der persönlichen Ebene der Mitarbeitenden, auf der Gruppen- beziehungsweise Teamebene und auf der Ebene der institutionellen Absicherung (vgl. ebd.).

Auf diese Art und Weise bildet das Konzept von Empowerment sozusagen die Basis für Buddrus' Selbstermächtigungsmandat, welches sich wiederum mit dem Selbstfürsorgemandat wechselseitig bedingt. Ohne den Prozess, der einer Selbstermächtigung vorangeht, gestaltet sich die Bildung einer ganzheitlichen Struktur, die Selbstfürsorge als professionell verstandene Praxis auf den im oberen Abschnitt dargelegten Ebenen ermöglichen soll, schwierig bis nicht, und andersherum ist Selbstermächtigung ohne das Bewusstsein für die Notwendigkeit von Selbstfürsorge (unter anderem durch eine Priorisierung beziehungsweise ein radikales Ernstnehmen der eigenen Bedürfnisse und Gefühle) keine Selbstermächtigung.

Selbstfürsorge als Mandat in diesem Kontext meint ähnlich wie in Buddrus' Postulierung nicht nur die eigene, in den privaten Bereich verschobene Selbstfürsorge der Mitarbeitenden sozialer Einrichtungen, sondern die Schaffung einer ganzheitlichen Struktur, welche auf den Ebenen der verschiedenen Akteur*innen Räume schafft, die Selbstfürsorge und eine gegenseitige Unterstützung zu Selbstfürsorge ermöglicht.

Für die Schaffung und das Zurverfügungstellen dieser Räume sind alle institutionellen Akteur*innen im Rahmen ihrer Möglichkeiten und unter Berücksichtigung ihrer Privilegien, sowohl innerhalb möglicher Hierarchien am Arbeitsplatz als auch ihrer gesellschaftlichen Stellung, verantwortlich. Dies ist im Arbeitsalltag zu ermöglichen, indem auf Zusammenkünften wie Teamsitzungen und Supervisionen auch außerhalb von Fallbesprechungen Raum für das Befinden und die Bedürfnisse der Teammitglieder geschaffen wird. Auch auf vonseiten der Einrichtung organisierte, zweckbezogene Teamtage, auf denen es ausschließlich um das Befinden am Arbeitsplatz und damit einhergehende Bedürfnisse und Veränderungsbedarfe sowie deren mögliche Umsetzung geht, können

einen signifikanten Beitrag zur psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden leisten. Auf solchen Zusammenkünften kann auch der Umgang mit den eigenen Privilegien und zwischenmenschlichen Dynamiken reflektiert werden, welche sich womöglich auf den Umgang mit anderen Mitarbeitenden auswirken. Hierfür bedarf es eine fehlerfreundliche Kultur am Arbeitsplatz und ein aufrichtiges Interesse an der aktiven Schaffung eines Raumes, der so sicher wie möglich für alle Beteiligten ist. Konkrete Methoden hierfür gibt es zuhauf.

4. Methodischer Vorgang der Interviews

In diesem Kapitel werden zunächst Grundlagen qualitativer Sozialforschung -mit Begründung ihrer Nutzung- dargelegt, derer sich zur Analyse der im Vorfeld geführten problemzentrierten Fokusinterviews bedient wird. Es folgt eine Beschreibung der Prinzipien von Fokusinterviews und problemzentrierten Interviews, da die geführten Interviews dieser Forschungsarbeit Anteile dieser Konzepte enthalten. Die Aufstellung des Leitfadens wird daraufhin in seiner Methodik und das Resultat in seinem Aussehen gezeigt, sowie seine Anwendung nahegebracht. Es folgt eine Analyse der Personenauswahl mit Fokus auf Personenanzahl und Auswahlmarker. Zuletzt werden die Interviewsettings beschrieben, um einen Eindruck der Interviewsituation und den damit womöglich einhergehenden Rahmenbedingungen und Möglichkeiten aufzuzeigen.

4.1 Grundlagen des Qualitativen Forschungsansatzes

Mit der qualitativen Forschung soll ein Einblick in die Lebensrealitäten- und räume von Menschen ermöglicht werden (vgl. Flick/von Kardoff/Steinke 2013, 14). Es soll die Möglichkeit geschaffen werden, Hergänge, Prozesse, Begebenheiten, Umstände, Strukturen und Schemata besser zu verstehen, die einer Außenperspektive oft nicht zugänglich sind und auch aus einer Innenperspektive heraus unsichtbar oder schwer durchschaubar sein können. Qualitative Forschung wird als Erkenntnisinstrument genutzt und hat keinen Anspruch an objektive Wahrheit oder Wirklichkeit; sie ist vielmehr als Ressource zu verstehen, die die Lebenswelten von Menschen aus DEREN wahrgenommenen Wirklichkeit als „Spiegel, der in seiner Reflexion das Unbekannte im Bekannten und Bekanntes im Unbekannten als Differenz wahrnehmbar macht“ (Flick/von Kardoff/Steinke 2013, 14). Somit kann qualitative Forschung auch bei Selbsterkenntnisprozessen voller bereichernder Forschungsansätze sein (ebd.).

Forschungsansätze und -perspektiven gibt es mehrere unter dem Schirmbegriff der qualitativen Forschung. Unterscheiden tun sich diese zwar in ihrem Fokus bezüglich Theorie, Gegenstand und Methodik, es ergeben sich jedoch drei sogenannte Hauptlinien, also Hauptforschungsperspektiven (vgl. Flick/von Kardoff/Steinke 2013, 19). So wird zum ersten versucht, Zugänge zu subjektiven Sichtweisen zu erforschen, zum zweiten versucht, Prozesse und Herstellung sozialer Situationen zu

beschreiben. Die dritte Forschungsperspektive ist die hermeneutische, also erkenntnistheoretische, Analyse tiefer liegender Strukturen, sozusagen die Frage nach dem grundsätzlichen Warum (vgl. ebd.). Wie in der folgenden Grafik ersichtlich und weiter oben bereits erwähnt, gibt es hier verschiedene theoretische Positionen, Methodiken zur Datenerhebung und Interpretation sowie verschiedene Anwendungsfelder.

Forschungsperspektive			
	Zugänge zu subjektiven Sichtweisen	Beschreibung von Prozessen der Herstellung sozialer Situationen	Hermeneutische Analyse tiefer liegender Strukturen
Theoretische Positionen	Symbolischer Interaktionismus Phänomenologie	Ethnomethodologie Konstruktivismus	Psychoanalyse genetischer Strukturalismus
Methoden der Datenerhebung	Leitfaden-Interviews Narrative Interviews	Gruppendiskussion Ethnographie Teilnehmende Beobachtung Aufzeichnung von Interaktionen Sammlung von Dokumenten	Aufzeichnung von Interaktionen Fotografie Filme
Methoden der Interpretation	Theoretisches Codieren Qualitative Inhaltsanalyse Narrative Analysen Hermeneutische Verfahren	Konversationsanalyse Diskursanalyse Gattungsanalyse Dokumentenanalyse	objektive Hermeneutik Tiefenhermeneutik Hermeneutische Wissenssoziologie
Anwendungsfelder	Biographie-forschung Analyse von Alltagswissen	Analyse von Lebenswelten und Organisationen Evaluations-forschung Cultural Studies	Familienforschung Biographie-forschung Generations-forschung Genderforschung

Forschungsperspektiven in der qualitativen Forschung

Abbildung 1: Forschungsperspektiven in der qualitativen Forschung (Flick/von Kardoff/Steinke 2013, 19)

Die qualitative Forschung hat eine lange Geschichte und ist seit den 70er Jahren in Deutschland wieder vermehrt im Trend (vgl. Flick/von Kardoff/Steinke 2013, 26). Sie umfasst verschiedene Teilbereiche, das heißt Ansätze und Felder, innerhalb welcher sie sich unabhängig von anderen Teilbereichen in verschiedene Richtungen entwickelt (vgl. Flick/von Kardoff/Steinke 2013, 26). Die verschiedenen Teilbereiche zeichnen sich durch verschiedene, spezifische Theoriehintergründe, verschiedene Wirklichkeitsverständnisse und eigenständige Methodiken aus (vgl. Flick/von Kardoff/Steinke 2013, 26).

Trotz dieser Verschiedenheiten gibt es dennoch bestimmte theoretische Grundannahmen und

Merkmale in der Forschungspraxis, die die Zusammenfassung ebenjener unter dem Schirmbegriff der qualitativen Forschung rechtfertigt (vgl. Flick/von Kardoff/Steinke 2013, 20).

Die erste Grundannahme qualitativer Forschung ist, dass Interaktion soziale Wirklichkeit schafft; in Kommunikation miteinander hergestellte Bedeutungen und Zusammenhänge werden von Menschen interpretiert, verarbeitet und schaffen so die Grundlage für ihre Aktionen und ihre Reaktionen. So lässt sich soziale Wirklichkeit als Resultat dauerhaft stattfindender sozialer Konstruktionsprozesse verstehen. (vgl. Flick/von Kardoff/Steinke 2013, 20)

Eine weitere, darauf aufbauende Grundannahme ist, dass soziale Wirklichkeit ein sich selbst reproduzierender, reflektierbarer Prozess ist (vgl. ebd.).

Es wird des Weiteren vorausgesetzt, dass Menschen und ihre Lebenslagen durch verschiedene Indikatoren geprägt und so „objektiv bestimmbar“ (Flick/von Kardoff/Steinke 2013, 20) sind, das heißt, die handelnden Menschen kategorisieren ihre Lebensumstände in eine kontextabhängige, komplett konstruierte Art und Weise, die es erst ermöglicht, dass ihren Lebenslagen-Indikatoren eine Interpretation und damit eine reale Macht zukommen kann (vgl. Flick/von Kardoff/Steinke 2013, 20-21).

Die letzte Grundannahme ist, dass verbale und nonverbale Kommunikation Realität schaffen, und Kommunikation demzufolge auch in der qualitativen Forschung extrem wichtig ist; nicht umsonst sind Vorgehensweisen der qualitativen Forschung dialog orientiert und somit auch kommunikativ (vgl. Flick/von Kardoff/Steinke 2013, 21).

Flick, Kardoff und Steinke (2013, 22 ff.) haben des Weiteren 12 Merkmale festhalten, welche die Praxis der qualitativen Forschung grundsätzlich prägen: So gibt es eine Vielfalt an methodischen Optionen und Ansätzen, die einer forschenden Person zur Auswahl stehen, wenn ein Gegenstand erforscht werden soll; es gibt keine Einheitsmethode, die allen Fragestellungen und Forschungstraditionen entspricht (1).

Hieraus ergibt sich, dass der Gegenstand für die gewählte(n) Methode(n) angemessen sein sollte; die Auswahl von Methoden orientiert sich zumeist an der Fragestellung zum Forschungsgegenstand (2). Außerdem orientiert sich qualitative Forschung sehr am Alltagsgeschehen und dem Alltagswissen der handelnden Menschen (3), woraus sich wiederum die Kontextualität, also die Eingebundenheit in einen gewissen individuellen Rahmen, für getroffene Aussagen im Interviewkontext aber eben auch für Methoden und Verfahren der qualitativen Forschung selbst, ergeben (4).

Die verschiedenen Ansichten und Anschauungen der relevanten Personen werden hierbei bedacht (5). Des Weiteren wird die Reflexivität der forschenden Person(en), vor allem auch in Bezug zu ihrer Forschung, ressourcenorientiert betrachtet; das heißt, es kann einen sehr guten Teil zur Erkenntnis

beitragen, wenn die Forschenden ihr Handeln und ihre eigene Perspektive reflektieren (6).

Qualitative Forschung gewinnt vor allem durch das Verstehen vielschichtiger Zusammenhänge Erkenntnis, und weniger durch die Darstellung einer einzelnen Dynamik innerhalb eines komplexen Kontextes (7). Um Voraussetzungen für das Verstehen zu schaffen, gibt es in der qualitativen Forschung das Prinzip der Offenheit. Dieses beschreibt sowohl eine offene Grundhaltung gegenüber Menschen und Kontexten mit denen agiert wird sowie die offene Formulierung von Fragen (8).

Grundsätzlich beginnen qualitative Studien zumeist am Einzelfall, also betrachten und analysieren spezifische Lebensrealitäten und Situationen und setzen sich dann erst im Vergleich und Zusammenfassung dieser Fälle fort (9).

Außerdem wird in qualitativen Forschungskontexten davon ausgegangen, dass das, was wir als Wirklichkeit begreifen, ein Konstrukt ist; ebenso wie der Erforschungsvorgang dieser (10).

Unsere Forschungskontexte sind zumeist textbasiert, und daher eine Textwissenschaft. Trotz dem vermehrten Vorkommen von Datenquellen visueller oder auditiver Natur werden Forschungsdaten in der Regel im Textformat festgehalten, wie beispielsweise auch in der vorliegenden Arbeit; hier sehen wir vor allem die textlich festgehaltenen Resultate zuvor transkribierter Interviews (11).

Ziele der qualitativen Forschung sind die Entdeckung von Neuem und Erkenntnis; hieraus ergibt sich auch das Ziel der Theorienbildung auf Grundlage des Erforschten (12).

Von Vorteil ist qualitative Forschung vor allem dann, wenn wie im Vorliegenden ein komplexer, vielseitiger Zugang zum Untersuchten und somit auch eine größere Nähe zum Gegenstand der Untersuchung selbst gewünscht ist (vgl. Flick/von Kardoff/Steinke 2013, 17). Durch ihre weiter oben bereits benannte offene Grundhaltung und ihre Flexibilität in den situativen Methoden (Stichwort Prinzip der Offenheit) schafft qualitative Forschung es, auch von sehr spezifischen Lebensrealitäten ein mehrdimensionales und greifbares Bild zu gestalten (vgl. Flick/von Kardoff/Steinke 2013, 17). Gerade in den Zeiten der (Post-)Postmoderne und der damit einhergehenden Dekonstruktions- und Pluralisierungsprozesse ist es von Vorteil, dass die qualitative Forschungsansätze mit genauen, dichten Beschreibungen arbeiten, um einen genauen, vielschichtigen Einblick zu erhalten und zu gewähren (vgl. Flick/von Kardoff/Steinke 2013, 17/21). Qualitative Forschung hat außerdem eine explikative, also erklärende Funktion: Wenn beispielsweise eine durch quantitative Methoden erlangte Datenlage nicht nachvollziehbar ist, kann mithilfe qualitativer Methoden ganz genau hingeschaut und in die Details gegangen werden (vgl. Froese 2020, 2:13-2:27).

Im Vergleich zu qualitativer Forschung steht die quantitative Forschung, welche vor allem mit fest standardisierten Rastern und Zahlenwerten arbeitet. Quantitative Forschung ist vor allem auf größere Datenmengen ausgelegt und möchte möglichst repräsentative Aussagen über eine breite Masse von

Menschen treffen; sie berücksichtigt die Lebensrealitäten und Kontexte ihrer Handlungspersonen nicht inhärent. Des Weiteren ist die beobachtende Person in der quantitativen Forschung als unabhängig und objektiv eingeordnet, während in der qualitativen Forschung der Erkenntnisprozess quasi von der Subjektivität der beobachtenden Person lebt (vgl. Flick/von Kardoff/Steinke 2013, 25). Qualitative und quantitative Methoden sind jedoch keine Gegensätze; sie können auch inhaltlich nah beieinander liegen (vgl. Froese, 7:25-7:33) und sich je nach Untersuchungsgegenstand sehr gut ergänzen (vgl. Flick/von Kardoff/Steinke 2013, 25). Hier zur besseren Veranschaulichung der Abgrenzungen von qualitativer und quantitativer Forschung eine Grafik aus dem Einführungsvideo zu qualitativer Forschung von F. Froese:

Quantitativ	Qualitativ
✓ allg. Gesetzmäßigkeit	✓ typische Muster für Einzelfall/ kleine Stichprobe
✓ naturwissenschaftlich	✓ geisteswissenschaftlich
✓ verschieden, Labor	✓ natürliche Umgebung
✓ deduktiv	✓ induktiv
✓ ausschnitthaft	✓ ganzheitlich
✓ erklären	✓ verstehen
✓ messen	✓ beschreiben

Abbildung 2: Qualitative und quantitative Methoden (Froese 2020, 5:39)

Im Vorliegenden erkennen wir die qualitative Forschung im Ansatz der Forschung; diese hat mit dem Ziel stattgefunden, verschiedene Zugänge und individuelle Sichtweisen auf psychische Gesundheit und Lohnarbeit im Rahmen des Kinder- und Jugendhilfebereichs in Hamburg zu erhalten. Dies ist geht mit dem Versuch einher, Prozesse zwischen den beteiligten Akteur*innen, deren Auswirkungen auf die handelnden Menschen und die sich daraus ergebenden sozialen Realitäten, denen wir gemeinsam ins Angesicht blicken (müssen), zu verstehen und auch wiederum verständlich zu machen. Hierfür wurden Methoden der qualitativen Forschung ausgewählt, so zum Beispiel anteilig das Fokusinterview sowie das problemzentrierte Interview und die damit einhergehende Erstellung eines flexibel einsetzbaren Leitfadens. Auf diese offen und flexibel gehaltene Art und Weise soll es den Interviewten möglich sein, ihre Realität in einem nicht- oder so gering wie möglich standardisiertem Rahmen zu teilen.

4.1.1 Fokusinterview

Die Methode des Fokusinterviews bietet sich vor allem dafür an, ohne dominante und vorgebende Moderation ein offenes Gespräch mit großer inhaltlicher Bandbreite zu führen (vgl. Flick/von Kardoff/Steinke 2013, 355). So erhöht sich der Erkenntnisgewinn und die Chance, konkrete und detailreiche Informationen zum Forschungsgegenstand zu erhalten, ohne durch geschlossene Fragen Raum für die unter Umständen sehr vielschichtige Perspektive des Gegenübers zu nehmen. Besonders im Rahmen der vorliegenden Interviews, die vordergründig mit psychischer Gesundheit und die Beziehung dieser zum Arbeitsplatz zu tun haben, ergibt es wenig Sinn, diese mit festen Rastern, dominantem Redeverhalten und starker Gesprächslenkung zu vereinnahmen; zu groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass das Wohlbefinden und damit auch die Redefreude und das Vertrauensverhältnis zu den Interviewpartner*innen leidet, und sich zu intimen Themen wie der eigenen psychischen Gesundheit im Arbeitskontext weniger geäußert werden mag. Damit würde aktiv gegen das Ziel der Erkenntnisgewinnung und das Prinzip der Offenheit gegangen werden; und gegen ein Hauptziel der Methode des Fokusinterviews, nämlich der Reichweitenmaximierung des Themas oder Themen, auf denen der Fokus liegen soll (vgl. Flick/von Kardoff/Steinke 2013, 354). Es geht darum, dass die befragten Personen den Forschungsgegenstand auf verschiedene Querschnittsdimensionen ihres Lebens beziehen können, und so Perspektiven eröffnen, die sich der interviewenden Person aufgrund ihrer eigenen Lebensrealität womöglich nicht erschlossen hätten (ebd).

Flick, Kardoff und Steinke (2013, 354) halten vier Qualitätskriterien für Fokusinterviews fest, die sie aus dem Werk „The focused interview. A manual of problems and procedures“ von Merton, Fiske und Kendall (1956) übernahmen:

So geht es zum ersten Kriterium „Reichweite“ darum, dass genügend offene, thematische Zugänge und Anknüpfungspunkte im Interviewkontext vorhanden sein sollen, um den Interviewten so viel offene Reaktionsfläche wie möglich bieten zu können; ganz unabhängig davon, ob man mit den kommenden Reaktionen gerechnet hat oder nicht. So erkennen wir dieses Qualitätsmerkmal in den vorliegenden Interviews beispielsweise am thematischen Aufbau des Leitfadens; thematische Anknüpfungspunkte für die Interviewten sind grob zum ersten der allgemeine Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, dann der spezifische eigene (ehemalige) Arbeitsplatz, dann der Schwung zur psychischen Gesundheit, um dann über Fragen zu eigenen Bedürfnissen zu Informationsabfragen zu gelangen. Es sind verschiedene angeschnittene Thematiken vorhanden, mit denen die Interviewten „connecten“ können und so verschiedene Perspektiven auf den Forschungsgegenstand ermöglichen.

Das zweite Kriterium „Spezifität“ beschreibt die Notwendigkeit einer Struktur, die dazu beiträgt, dass die im Interview angeschnittenen Thematiken nicht verallgemeinert und ohne genaueren Kontext diskutiert werden. Die Themen sollen konkret und detailliert behandelt werden. So werden in den

vorliegenden Interviews offene, aber dennoch konkrete Fragen gestellt, die zwar Zugang aus verschiedener Richtung erlauben, aber auch einen thematisch-spezifischen Rahmen schaffen. Als Beispiel für eine solche Frage eignet sich die Frage 5 „Gab es in deinem Privatleben Ereignisse oder Umstände, die dir deine Arbeit erleichtert oder erschwert haben?“ (siehe auch im Interview-Leitfaden im Anhang). Nun ist diese Frage zwar als Ja/Nein-Frage formuliert, schafft aber durch die Offenheit im ersten Teil der Frage Anknüpfungspunkte, da wir in der Regel alle eine Form von Privatleben haben, welches von Umständen und Ereignissen geprägt ist, und schafft im zweiten Teil Spezifität, also einen Rahmen, in dem klar wird, dass sich die Antwort auf diese Frage auf die Auswirkungen im Lohnarbeitsbereich beziehen soll.

Das dritte Kriterium „Tiefe“ bezieht sich auf die Behandlung der angeschnittenen Themen im Interview. Es ist gewünscht, dass Themen nicht nur an der Oberfläche angekratzt werden, sondern dass die interviewten Personen aktiv dabei unterstützt werden, Erlebtes oder Gefühltes konkret benennen zu können, wenn das nötig ist, so dass der Tiefe ihrer Wahrnehmung gerecht geworden werden kann. Ein Beispiel dazu aus dem Interview mit Person X (Zeile 71-74) wäre Folgendes:

„X: [...] Also eigentlich sollten eben neun Sozialpädagoginnen und eine Erzieher*in da arbeiten und es war dann, also, quasi fast andersrum.

M: Warst du dann die einzige Erzieher- äh, die einzige Sozialarbeiterin da?“

Person X bezieht sich auf den Personalschlüssel ihrer ehemaligen Einrichtung, erklärt, wie dieser sein sollte und sagt dann, dass „quasi“ das Gegenteil der Fall sei. An dieser Stelle dann die verdeutlichende Nachfrage, um den Punkt von Person X zu vertiefen: Warst du dann die alleinige Sozialarbeiterin da. Auf diese Nachfrage hin hat sich das Gespräch auf einzelne Themenabzweigungen weiter vertieft (siehe Person X, Zeile 75ff).

Das vierte Kriterium „Personaler Kontext“ zeigt die Wichtigkeit der Erkenntnis auf, dass wir die Aussagen und Wahrnehmungen unserer interviewten Personen durch die Brille unserer eigenen Sozialisierung und Perspektive sehen. Das ist elementar zu wissen und zu berücksichtigen, wenn wir als Interviewer*innen mit Aussagen, Meinungen oder anderweitigen Reaktionen konfrontiert sind, mit denen wir nicht gerechnet haben, und dann deren Einordnung und Analyse ansteht.

4.1.2 Problemzentriertes Interview

Auch Anteile der Methode des problemzentrierten Interviews lassen sich in den zur vorliegenden Arbeit geführten Interviews wiederfinden. Das von Andreas Witzel entwickelte problemzentrierte Interview eignet sich zur Darstellung der individuellen Lebensrealitäten der Befragten zu einem spezifischen Problemkomplex (vgl. Genau 2020); in der vorliegenden Arbeit wäre dies die

vernachlässigte psychische Gesundheit von Sozialarbeitenden im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe Hamburgs. Auch mit diesem Erhebungsinstrument wird den Interviewten durch offen formulierte Fragen Raum gegeben, die Wahrnehmung ihrer Kontexte frei wiederzugeben, jedoch kann durch den Schwerpunkt auf den Problemkomplex auch eine Refokussierung auf den Untersuchungsgegenstand eingeleitet werden, zum Beispiel in Form von spezifischen Fragen vonseiten der interviewenden Person (vgl. Genau 2020). Das Ziel ist „eine möglichst unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität“ (Witzel 2000, 2).

Nach Andreas Witzel (2000, 2ff) gibt es drei Grundpositionen problemzentrierter Interviews, welche die Interviewstruktur prägen: So ist eine Grundposition die Problemzentriertheit (1), also die Benennung des Faktes, dass sich der Forschungsgegenstand um eine Problemlage von gesellschaftlicher Signifikanz dreht, was auch den Hergang der Datengewinnung und -verarbeitung beeinflusst. Zur Interpretation und Hinterfragung des im Interview Gesagten kann die interviewende Person ihr Vorwissen zu sachlichen Umständen und Bedingungen bezüglich der Problemlage nutzen; schon während des Interviews kann die befragende Person anfangen, die Aussagen des Gegenübers zu interpretieren und so auf den Knackpunkt des Problems gezielte Fragen stellen. (Witzel 2000, 3.)

Der Punkt der Gegenstandsorientierung (2) beschreibt die Anpassbarkeit und teilweise auch Fluidität der anwendbaren, methodischen Ansätze zum Untersuchungsgegenstand und zum Umgang mit der befragten Person im problemzentrierten Interview. Abhängig von den Kommunikations-Skills der befragten Person (beispielsweise Selbstreflexions- und allgemeine Ausdrucksfähigkeit) kann die interviewende Person den Fokus im Interview eher auf narrative Gesprächsführung vonseiten der interviewten Person oder nachfragende Gesprächsführung von sich selbst aus legen. (Witzel 2000, 3.)

Die letzte Grundposition nach Witzel ist die Prozessorientierung (3); es geht darum, das problemzentrierte Interview nicht als zielorientiert angelegtes Akquirieren von Information zu betrachten, sondern sowohl in den Prozess der Kommunikation zu Datenerhebung, der Datenerhebung selbst und den der anschließenden Auswertung und Analyse (inklusive der noch während der Erhebung gesammelten Vorinterpretationen) Zeit und Aufmerksamkeit zu investieren. Besonders im Kommunikationsprozess leistet die interviewende Person damit einen aktiven Beitrag zum Vertrauensverhältnis zur interviewten Person, so dass diese sich im Optimalfall wohl damit fühlen kann, sich zu öffnen und ihre Perspektive zu zeigen. Dazu ist es elementar, offen, wertfrei und verständnisvoll zu sein, oder sich zumindest so zu zeigen. (Witzel 2000, 4.)

Der Hergang von fokussierten und problemzentrierten Interviews ist also recht ähnlich, unterscheidet sich jedoch in der Standardisierung der Befragung: So ist das problemzentrierte Interview noch weniger standardisiert als das Fokusinterview aber auch nicht nicht-standardisiert (vgl. Hochschule Luzern).

4.2 Leitfadenerstellung

Vor allem bei der Nutzung von problemzentrierten Interviews als Erhebungsinstrument ist die Erstellung eines Interviewleitfadens relevant, um einen Überblick über behandelte oder noch zu behandelnde Themenschwerpunkte zu haben und sich so im Interview orientieren zu können (vgl. Witzel 2000, 5). Für den Leitfaden der vorliegenden Interviews wurde sich am S²PS²-Verfahren nach Dr. Jan Kruse orientiert; dieses ist zwar grundsätzlich vor allem auf Gruppen ausgelegt (vgl. Kruse 2015, 231), hat aber als Methode zur Leitfadenerstellung ähnliche, wenn auch nicht so weitreichende, Vorteile in der Alleinanwendung wie in der Gruppenanwendung. So wurden zunächst ohne weitere Wertung assoziative Fragen um die Kernthematiken der vorliegenden Arbeit in einer Brainstorming-Phase gesammelt, welche dann nach thematischem Schwerpunkt sortiert wurden. Daraufhin wurden die Fragen auf ihre inhaltliche Tauglichkeit und ihre Formulierung geprüft; die Fragen sollten offen formuliert und textgenerierend sein. Danach ging es in die Streichung ungeeigneter Fragen und in die Subsumierung, das heißt der Einordnung der Fragen in einen thematischen Schwerpunkt. Die verschiedenen Phasen haben dabei, wie auch grundsätzlich, nicht linear, sondern kreisläufig stattgefunden (vgl. Kruse 2015, 227). Die Ordnung der Fragen orientierte sich an ihrer Konkretheit; so beginnt der Fragebogen mit der allgemein gefassten Frage „Wie fühlst du dich in dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe?“, erstreckt sich über konkreter werdende Fragen wie „Welchen Raum hatte das Thema „psychische Gesundheit“ an deinem Arbeitsplatz?“ und endet mit spezifischen Informationsabfragen wie der Dauer der Arbeitszeit in der jeweiligen Einrichtung. Abschließend gibt es Raum für Themen, die womöglich nicht befragt wurden, aber von der interviewten Person geteilt werden möchten.

Der oft den Anfang des Leitfadens bildende Einführungstext über Projekt- und Forschungsthematik erübrigte sich in dieser Situation, da die Interviewanfrage, welche digital via Messenger an spezifische Einzelpersonen gesendet wurde, bereits alle relevanten Informationen enthielt; es wurde Bezug genommen auf die eigene Rolle als Student*in im Bachelorarbeitsprozess sowie zur Universität, unter der an dieser Thesis gearbeitet wird. Des Weiteren wurden die Themenschwerpunkte umrissen und Datensicherheitszusicherungen geleistet, mit der Einladung, sich im Falle von Lust und Kapazitäten zu melden.

4.3 Personenauswahl

Die Auswahl der Personen erfolgte durch eine gewisse Vorarbeit, aber auch durch freund*innenschaftliche Kontakte. Grundsätzlich sollten drei Interviews stattfinden, von denen aus Repräsentationsgründen zwei Interviews Menschen Raum geben sollten, die Negativerfahrungen mit ihrem Berufsumfeld in Bezug auf ihre psychische Gesundheit gemacht haben. Es gab jedoch auch

den Anspruch, die Perspektive einer Person zu haben, die eine Positiverfahrung gemacht hat/macht, um herauszustellen, welche Umstände und Rahmenbedingungen Sozialarbeitenden im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe helfen können, ihren Job emotional nachhaltig zu machen. Ein Kriterium für potenzielle Interviewpartner*innen waren zum einen die Tätigkeit in einer Hamburger Wohngruppe für Kinder und Jugendliche. Die Arbeitsdauer wurde als Kriterium überdacht und jedoch beiseitegelegt, da Menschen psychisch und im Rahmen ihrer Einstellungen und ihrer Konsequenz bezüglich „Red Flags“ am Arbeitsplatz verschieden aufgestellt sind, und manche Mitarbeitende ihre Einrichtungen daher nach zwei Wochen und andere nach zwei Jahren verlassen würden; womöglich mit ähnlichen Gründen und ähnlichen Symptomen von psychischer Belastung, wie zum Beispiel Ausgebranntheit. Dementsprechend war zum Zeitpunkt der Interviewplanung auch Alter, Arbeitserfahrung und andere Differenzmerkmale irrelevant; wobei reflexiverweise gesagt werden muss, dass es für die eigenen Lebensrealitäten einen großen bis unvergleichbaren Unterschied macht, mit welchen Differenzmerkmalen Mitarbeitende in ihre Einrichtung gehen: Behinderungsart- und -grad, Geschlechtsidentität oder Hautfarbe sind nur eine Auswahl verschiedener Diskriminierungsrisiken, die festhalten lassen, dass nicht alle Menschen mit denselben Voraussetzungen einen Job in einer Einrichtung haben (und diesen womöglich verlassen können). Da die Kriterien zur Personenauswahl zur Untersuchung der Thematik der vorliegenden Arbeit an dieser Stelle nicht weiter eingegrenzt wurden, ist diese qualitative Studie nicht repräsentativ, sondern behandelt drei Einzelfälle. Von diesen können zwar Ableitungen auf die strukturelle Situation anderer Sozialarbeitender getroffen werden, sie bilden aber keine diverseren Lebensrealitäten ab. So sind die interviewten Personen drei weiße, nicht sichtbar behinderte, cis Frauen, deren Situationen mit denen anderer Sozialarbeiter*innen womöglich nur begrenzt vergleichbar ist, da diese womöglich zusätzliche oder andere Layer an Diskriminierung erfahren.

Der Kontakt zu den interviewten Personen bestand zum Teil schon oder wurde durch bestehende Kontakte vermittelt; daraufhin erfolgte die in 4.2 erwähnte Kontaktaufnahme via Messenger.

4.4 Interviewsettings

Die drei geführten Interviews wurden online im Videoformat geführt; dies ist vor allem der derzeitigen pandemischen Lage, jedoch auch der Praktikabilität, keine Kosten und Fahrtwege und damit verbundenen, zeitlichen Aufwand auf sich nehmen zu müssen, geschuldet. Gleichzeitig ergibt sich hieraus der Vorteil, dass die interviewten Personen sich an einem vertrauten Ort ihrer Wahl aufhalten können, was sich durch die womöglich sicherheitsgebende Umgebung erleichternd auf den Bondingprozess zwischen interviewender und interviewter Person auswirken kann. Durch die Videoaufzeichnung ließ sich auch nonverbale Kommunikation gestalten und verstehen, wodurch Aussagen kontextualisiert werden konnten. Nachteil des Onlineformats waren jedoch die

phasenweisen aufgetretenen technischen Probleme, mit denen aber glücklicherweise ein Umgang gefunden werden konnte. Nachdem zuvor Tag und Uhrzeit über einen digitalen Messenger vereinbart wurden, wurde sich im Videoanruf zunächst über Themen wie das Studium der Sozialen Arbeit und geschriebene sowie ausstehende Bachelorarbeiten der Beteiligten, aber auch private Themen ausgetauscht. Hierdurch konnte eine gemeinsame Grundlage und so ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden und es ließ sich gut zum Inhalt des Interviews überleiten; die Fragen hatten die Interviewten bereits im Voraus per E-Mail erhalten, um sich bei Bedarf vorbereiten zu können. Vor dem Drücken des Aufnahmeknopfes wurde nochmals die Anonymität und der Datenschutz garantiert sowie nach Konsens gefragt, die Aufnahme beginnen zu dürfen.

5. Die Situation von Sozialarbeitenden in Hamburger Kinder- und Jugendwohngruppen

In diesem Kapitel werden zuerst entlang des Interview-Leitfadens die Ergebnisse der drei geführten Interviews ausgewertet, um Überschneidungen und Unterschiede in den verschiedenen Arbeitserfahrungen der Befragten zu analysieren. Im darauffolgenden Unterkapitel wird dann auf die unter anderem vulnerable Position der Mitarbeitenden in Hamburgs stationären Kinder- und Jugendwohngruppen eingegangen, um daraufhin die Bedürfnisse dieser klar herauszustellen. In der abschließenden Problemanalyse geht es um die Gründe für die Prekarität des Bereichs der Kinder- und Jugendhilfe, und die damit einhergehenden Folgen, so dass klar wird, weshalb die Situation der Sozialarbeitenden vor Ort die ist, die sie ist.

5.1 Auswertung der Interviews

Alle drei interviewten Personen gaben an, sich im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe von Beginn an wohlgefühlt zu haben, und mit Interesse, Motivation und Gespanntheit ins Arbeitsleben dieses Bereichs gegangen zu sein. Person X gab an, im Rahmen des Bereichs zielgruppenunabhängig interessiert gewesen zu sein, war also nicht festgelegt auf einen bestimmten Altersbereich. Bei zwei der drei Befragten fand im Laufe ihrer Arbeitszeit ein Wandel der positiven Eingangsgefühlslage statt, so dass sich nach sechs Monaten weniger wohl gefühlt wurde als zu Beginn. Dies hing bei Person X mit einem erwarteten, aber nicht eingetroffenen strukturellem Wandel zu Stabilität innerhalb der Einrichtung zusammen, und bei Person Y mit vermehrtem Überlastungsgefühl nach derselben Zeit. Person Z gibt an, sich wohlgefühlt zu haben.

An ihrem Arbeitsplatz fühlte sich Person X zunächst gespannt, da die Einrichtung eine neue war, und es die Struktur dementsprechend noch im Aufbau und von viele Erarbeitungsprozessen geprägt war, an denen X interessiert war. Das Team wurde als sympathisch wahrgenommen. Nach sechs Monaten kamen Zweifel an der getroffenen Arbeitsplatzwahl auf, da es vermehrt zu Diskrepanzen bezüglich

Meinungen, Haltungen und Kommunikation im Team kam. Es habe keinen Konsens zu Fachlichkeit und Struktur gegeben, woraufhin X ein Gefühl von Außenseiter*innentum und Nichtakzeptanz ihrer Person und Werte verspürt habe. Die Leitung sei distanziert gewesen. Zur selben Zeit sollen sich die Plätze der Wohngruppe mit Klient*innen gefüllt haben, während das Personal unterbesetzt und überfordert gewesen sei. Es sei vermehrt dazu gekommen, dass Personal länger als die gewöhnliche Arbeitszeit geblieben sei, um Aufgaben zu übernehmen, die außerhalb ihrer Kompetenz lagen; als Beispiel wurde therapeutische Betreuung genannt. Hieraus, und aus dem ausbleibenden Handeln der Verantwortlichen habe sich ein Unwohlsein ergeben, welches nach anderthalb Jahren nicht mehr tragbar gewesen sei.

Person Y beschrieb das Gefühl des Einstiegs bei ihrem Arbeitgeber als ein Schwanken zwischen positiver Aufregung für Neues und dem Gefühl von Unsicherheit und „Schwimmen“ (Person Y, Zeile 86). Es habe zunächst viel Raum gegeben, sich auszuprobieren, den Arbeitsalltag in der Wohngruppe habe man allein in einem Betreuungsschlüssel von 1:9 bewältigt. So habe sich auch das Gefühl eingeschlichen, allein gelassen zu sein und unter Druck zu arbeiten. Person Z gab an, sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen und sich in den Träger gut eingebettet gefühlt zu haben. Das Team sei sympathisch und es gäbe Raum für Bedürfnisse und Befindlichkeiten.

Das Thema Psychische Gesundheit sei – anders als das Thema Körperliche Gesundheit - am Arbeitsplatz von Person X bezüglich der Mitarbeitenden tabuisiert gewesen sein. Für überarbeitete Mitarbeitende habe es wenig Verständnis gegeben, und es sei vordergründig mit Genervtheit reagiert worden, da als Konsequenz oft kurzfristig Ersatz gesucht werden musste. Es habe keine Distanz oder objektive Sicht der Leitung auf die Arbeitssituation gegeben. Auf Beschwerden des Personals zum Fachkräftemangel und seine Folgen sei ausweichend und vermeidend reagiert worden.

Am Arbeitsplatz von Person Y habe das Thema Psychische Gesundheit vor allem in Bezug auf Überstunden Relevanz gehabt; das Team sei sich darüber im Klaren gewesen, was die Arbeitsmenge und -intensität für die Mitarbeitenden bedeutet. Es habe sich jedoch keine Veränderungsmöglichkeit aufgetan. Eine Gruppensupervision habe es monatlich gegeben, jedoch ausschließlich für Gruppenthematiken und nicht für die Gefühle und Bedürfnisse Einzelner im Team.

Person Z gab an, dass es viel Raum für das Thema an ihrem Arbeitsplatz gebe; dies zeige sich durch regelmäßige Supervisionsangebote mit optionaler Einzelsupervisionsmöglichkeit und wöchentlichen Teambesprechungen mit Befindlichkeitsrunde. Auch vonseiten der Teamleitung gebe es regelmäßige Check-Ins. Es klingt durch, dass die Einrichtungsleitung von Z ein gesteigertes Interesse und Verständnis für die Notwendigkeit hat, ihren Mitarbeitenden einen sicheren Raum für ihre Bedürfnisse und Gefühle zur Verfügung zu stellen, wonach es laut Z auch einen ausdrücklichen Bedarf gebe, da der Arbeitsalltag durchaus auch von körperlicher und psychischer Gewalt vonseiten

der Kinder geprägt sei.

Auf die Frage, ob es an ihrem Arbeitsplatz Ereignisse oder Umstände gegeben habe, die ihr ihre Arbeit besonders erleichtert oder besonders erschwert hätten, fielen X keine erleichternden Begebenheiten ein. Erschwerend sei jedoch gewesen, dass Konsense aus Teambesprechungen nicht in der Praxis durch- und umgesetzt worden seien, und dass die Jugendlichen nicht an der Findung von Konsensen teilhaben konnten. Es habe eine hierarchische Struktur gegeben, welche jedoch durch Differenzen zur Verantwortungsübernahme ambivalent gewesen sei, und so Entscheidungsfindungen verschiedenster Art erschwert habe. Des Weiteren sei der Ort und die Anbindung der Wohngruppe erschwerend hinzugekommen, da diese Umstände das Zur-Schule-Gehen für die Jugendlichen in Kombination mit posttraumatischer Belastungssymptomatik noch hochschwelliger gestalteten.

Person Y gab als erleichternd an, dass sie in den ersten sechs Monaten eine sehr gute Einarbeitung erhalten und sich in einem stabilen Team befunden habe. Auch die Leitung sei zuverlässig und kompetent gewesen. Erschwerend sei jedoch gewesen, dass in einer Struktur mit 24-Stunden-Schichten allein gearbeitet wurde: aufgrund von Personalmangel. Es habe zwar grundsätzlich eine Rufbereitschaft zur optionalen Unterstützung gegeben, diese sei jedoch – ebenfalls aufgrund von Personalmangel - nicht immer möglich gewesen. Des Weiteren habe das Personal sehr schnell gewechselt, so dass Y sehr schnell mit unter zwei Jahren Berufserfahrung die erfahrenste Fachkraft war.

Als erleichternd benannte Person Z zunächst den Personalschlüssel. In der Kinderwohngruppe von Z würden Dienste zu zweit oder zu dritt übernommen, und es gebe sowohl Rückhalt und offene Kommunikation im Team als auch mit den Kindern. Außerdem gebe es eine feststehende, aber in Teilen offen gestaltbare Alltagsstruktur. Erschwerend seien für Z vor allem Verhaltensauffälligkeiten der Klientel und die damit einhergehend oft situativ notwendige Selbstreflexion gewesen. Auch Arbeit mit den Eltern der Kinder und die emotionale Distanzierung von emotionalen Bewertungen seien manchmal schwierig gewesen.

Als an den Arbeitsplatz und das Kollegium gerichtete Bedürfnisse, um ihren Job emotional nachhaltig machen zu können gab Person X an, dass ihr Offenheit und eine gute Kommunikation im Team wichtig seien. Des Weiteren sei es wichtig für sie, sich als Team gemeinsam und solidarisch gegen strukturelle Missstände und unangemessene Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz auszusprechen und aktiv zu werden. Auch ein Bewusstsein dafür, dass psychische Gesundheit als vermeintlich privates Thema weniger vom Arbeitsleben abgegrenzt werde, sei ein elementares Bedürfnis für sie, sowie ein Bewusstsein für die Notwendigkeit von Ausgleich zur Arbeit.

Person Y's Bedürfnisse beziehen sich zunächst auf ein hierarchiearmes bis hierarchiefreies

Miteinander auf Augenhöhe, welches von Anerkennung der eigenen Arbeit und Wohlgesonnenheit geprägt sein soll. Y wünscht sich ein starkes, kompetentes und zuverlässiges Team, in dem es Raum für fachlichen und emotionalen Austausch gibt. Es sollte auch Möglichkeiten geben, Gelerntes anzuwenden. Des Weiteren wünscht sich Person Y, dass alle geleisteten Arbeitsstunden bezahlt werden; auch die Nachtschicht. Sie wolle nicht durch das System in ihrer eigenen Fachlichkeit behindert werden.

Person Z gab an, von ihrem Team, der Leitung und dem Träger vor allem Rückhalt zu brauchen; es sei außerdem wichtig, dass Mitarbeiter*innenfürsorge auch vonseiten des Trägers sichergestellt wird. Es bedürfe einer Verantwortungsübernahme der „oberen Hierarchiestrukturen“ (Person Z, Zeile 125-126) und einer ausreichenden Finanzierung des Kinder- und Jugendhilfebereichs.

Auf die Frage, was vom politischen System benötigt werde, um den gewählten Beruf emotional nachhaltig machen zu können, gaben alle drei befragten Personen an, sich eine ausreichende und angemessene Finanzierung des Kinder- und Jugendhilfebereichs zu wünschen.

Person X gab an, dass es Finanzierung des Bereichs bedürfe, um genug Personal gewährleisten zu können. Dies würde Überarbeitung und hohe Fluktuation des Personals verringern; X berichtete, dass finanzielle Ressourcen immer mehr gekürzt würden und junge Berufsanfänger*innen schnell mit Aufgaben überladen würden und nicht die Unterstützung erfahren würden, die sie benötigten (Person X, Zeile 295-310).

Auch Person Y appellierte an eine angemessene Finanzierung der Kinder- und Jugendhilfe, so dass Arbeitsstunden vollständig bezahlt werden könnten und Menschen die Ressourcen haben, ihren Job nach ihren Maßstäben richtig machen zu können; die Unterbezahlung erschwere den Ablauf grundlegender Tätigkeiten, was sowohl Klient*innen als auch Sozialarbeitenden in den entsprechenden Kontexten zulasten falle (Person Y, Zeile 330-332).

Person Z wünschte sich eine Thematisierung des Einflusses der Unterfinanzierung auf die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden und die Mitarbeiter*innenfürsorge im öffentlichen Diskurs. Die Überlastung und Unterbezahlung von Mitarbeitenden solle als gesamtgesellschaftliches Problem begriffen werden, und Selbstfürsorge nicht nur als Privatthema, sondern auch als ein Grundbedürfnis, dem Raum gegeben werden müsse, verstanden werden. Überhaupt wünschte sich Z, dass lieber von Beginn an mehr Geld in die Kinder- und Jugendhilfe investiert werden solle, statt „im Nachhinein dann ewig Nachsorge zu bezahlen“ (Person Z, Zeile 166).

An eigenen Ressourcen gab Person X an, vor allem ein auffangendes Umfeld zu brauchen, sowie Pausen und eine gute Planung von Urlaub und Freizeit. Ausgleich in Form von Entspannungsübungen und entspannenden Tätigkeiten seien ebenso wichtig, genau wie Selbstreflexion.

Auch Person Y und Person Z gaben an, dass Selbstreflexion eine wichtige Selbstressource für sie sei. Person Y ergänzte außerdem, dass für sie ein grundlegender Überblick über die eigenen Ressourcen wichtig sei, wofür das Üben, die eigenen Gefühle wahrzunehmen und zuzulassen für sie elementar sei. Hieraus ergebe sich die Notwendigkeit, Grenzen zu setzen und auch zu wahren, so dass Überlastung vorgebeugt werden kann.

Person Z ergänzte außerdem, dass ihr die Abgrenzung von Arbeit und Privat wichtig sei, und für den Privatbereich eine Priorisierung von Ausgleichsritualen zur Arbeit stattfinden solle. Für die Selbstreflexion sei es ihr vor allem wichtig, das eigene Handeln und Verhalten zu reflektieren, um ungunstigen Gewohnheiten und Handlungsstrukturen vorzubeugen, die sowohl sie als auch das Klientel treffen könne (Person Z, Zeile 177-181).

Die Verantwortlichkeit für die eigene psychische Gesundheit in Bezug aufs Arbeitsleben sieht Person X bei mehreren Instanzen: so sei es zum einen die sozialpolitische Instanz (als Beispiele wurden die Sozialbehörde und das Bezugsamt genannt), welche durch die Finanzierung einen Grundbaustein zu den kapazitiven Rahmenbedingungen der Einrichtung beiträgt. Auch die Einrichtung selbst sei in die Verantwortung zu nehmen, da hier die Verantwortung für Personalaufstellung und den Umgang mit den Mitarbeitenden läge. Auch die Priorisierung und das Stellen von (Extra-)Anträgen sei Sache der Einrichtung.

Person Y sähe die Verantwortung für die eigene psychische Gesundheit in erster Linie bei sich selbst, jedoch auch bei der Arbeitsstelle und bei dem politischen System, in das diese eingebettet sei. Es müsse ein Rahmen geschaffen werden, in dem gesunde Arbeit überhaupt möglich sei.

Person Z sieht die Verantwortung ähnlich wie Person X auf mehreren Instanzen: bei sich selbst sehe Z die Verantwortung, für sich selbst zu sorgen, und auf der Träger- und Leitungsebene sei es eine Frage von Struktur- und Rahmenschaffung für Bedingungen, die einem Selbstfürsorge überhaupt erst ermöglichen. Auf politischer Ebene sei es eine Frage der Mehrfinanzierung.

Person X kündigte nach anderthalb Jahren, Y nach genau zwei Jahren und Z arbeitet seit einem Jahr in ihrer Einrichtung. Als Kündigungsgrund nannten zwei von drei Befragten psychische Überlastung; Person X ergänzte außerdem die Belastung durch Hierarchie, Uneinigkeiten und Sexismen im Team und Unterbezahlung. Person Z arbeitet nach wie vor an ihrem Arbeitsplatz.

5.2 Vulnerabilität von Sozialarbeitenden in stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe

Als vulnerable Gruppe im Arbeitskontext der Sozialpädagogik und Sozialen Arbeit fällt einem oft zunächst die Zielgruppe des Angebots ein. Die Zielgruppe oder die Klientel ist empfangender Teil der Unterstützungsdynamik, die durch Sozialarbeitende erzeugt werden soll, und befindet sich somit

in einer grundlegenden Vulnerabilitätsposition. Die Kategorisierung der Gesamtkonstellation in Räumen Sozialer Arbeit in Empfangende und Ausübende ist jedoch stark verkürzt und inakkurat, da noch weitere Akteur*innen Teil dieser Konstellation sind; die Rede ist von Einrichtungen, Träger*innen und Gesetzgebenden. Trotz der Tatsache, dass viele Orte Sozialer Arbeit einen hierarchiearmen Anspruch haben, ist Hierarchie durch Handlungsmacht durch die verschiedenen, genannten Instanzen dennoch eine Realität und der Arbeitsalltag von Sozialarbeitenden kann nur bedingt durch ausgehandelte Konsense geprägt sein. Sozialarbeitende sind durch ihre Beziehung und Position zur Klientel immer auch in einer privilegierten Machtposition. Ähnlich verhält es sich jedoch auch in der Beziehung und Position von Einrichtungen zu ihren Mitarbeitenden, und in der Beziehung von Einrichtungen zu ihren Träger*innen und in der Beziehung von Träger*innen zu den Gesetzgebenden. Die nächste minderprivilegierte Gruppe nach den Klient*innen sind also die Mitarbeitenden der Sozialen Einrichtungen und Strukturen; eine in ihrer Vulnerabilität und in ihren verschiedenen Belastungen wenig sichtbare Gruppe, die von mehreren machtvolleren Instanzen abhängig ist.

Sozialarbeitende müssen ihre persönlichen emotionalen Grenzen im Arbeitskontext erkunden und austesten, um diese benennen und wahren zu können. Grenzverletzungen gegenüber den Sozialarbeitenden können sowohl von der Klientel ausgehen als auch durch toxische Bedingungen am Arbeitsplatz gefördert werden; von den politischen Rahmenbedingungen der Arbeit ganz zu schweigen. Nach Kind und Schmid (2018, 11) sind Grenzverletzungen gegenüber Fachkräften „verbale oder physische Aggression von Klienten gegenüber ihren betreuenden SozialpädagogInnen, die diese subjektiv physisch oder psychisch verletzen“. Als Grenzverletzungen werden in dieser Arbeit wahrgenommene Überschreitungen der kommunizierten oder auch nicht kommunizierten Grenzen der individuellen ausübenden Sozialarbeiter*innen verstanden; da die Grenzen von Personen so individuell aufgestellt sind wie sie selbst, gilt eine Grenze als dann überschritten, wenn die betroffene Person sie als überschritten wahrnimmt. Die Definitionsmacht einer Grenzüberschreitung liegt stets bei der betroffenen Person und nie bei jemand anderem; sie sind keine Aushandlungssache, da Gefühle nicht verhandelt werden können, sondern in ihrer Präsenz begründet und valide sind.

Grenzverletzungen im Bereich der stationären Kinder- und Jugendhilfe vonseiten der Klientel können also sowohl physischer (beispielsweise körperliche Gewalt) als auch psychischer Natur (beispielsweise durch Manipulation oder verbale Gewalt wie Beschimpfungen) sein. In Einrichtungen mit gut aufgestelltem Team und gut aufgestellter Leitung kann diesen Formen der Grenzverletzung gemeinsam entgegengewirkt werden. Hierfür bedarf es guter Kommunikation, einer gemeinsamen Einschätzung der Situation und der angemessenen Konsequenzen und einem schnellen Aktivwerden. Die Einrichtungsleitung hat die Verantwortung, die Sicherheit ihrer Mitarbeitenden zu gewährleisten. Im Interview mit Person Y zeigt sich im zweiten Nachtrag ab Zeile 470, was passieren

kann, wenn dies nicht der Fall ist und so konsequent sowohl vonseiten der Klientel als auch des Arbeitsumfelds Grenzüberschreitungen am Personal passieren und zugelassen werden: es kommt zu einer massiven Zusatzbelastung Einzelner, die sowohl Arbeitsfähigkeit als auch Privatleben massiv beeinträchtigen können, und sich so über kurz oder lang zu einem ernsthaften Gesundheitsrisiko entwickeln können.

Grenzüberschreitungen oder die Passivität bei Grenzüberschreitungen vonseiten der Einrichtung, also vonseiten des Teams oder der Leitung sowie Arbeitsalltags-Strukturen, die die Grenzen ihres Personals nicht mitdenken, sind ebenso ein Gesundheitsrisiko für die Klientel, aber auch vor allem für die Mitarbeiter*innen der Strukturen. Der Arbeitsplatz hat nicht nur die Verantwortung, die Grenzen seiner Mitarbeitenden zu respektieren, sondern auch die Verantwortung, diese aktiv in Erfahrung zu bringen und bei Bedarf zu verteidigen, da Grenzverletzungen bei den betroffenen Sozialarbeitenden nach Kind/Schmid (2018, Seite 12) grundsätzlich ein episodisches Gefühl von Verunsicherung, Selbstzweifel, Schuld- und Schamgefühlen verursachen. Dies behindert eine gute Arbeitsatmosphäre, in der dem eigenen Anspruch gerecht geworden werden kann. Grenzüberschreitungen vonseiten des Arbeitsplatzes können von verschiedenen Instanzen ausgehen, sich verschieden gestalten, und somit auf verschiedenen Ebenen Schaden bei den Betroffenen anrichten. In oberster Verantwortung für das Aktivwerden für Bedürfnisse und Bedarfe der Mitarbeitenden stehen daher der Träger und die Leitung einer Einrichtung.

Risikofaktoren für ein funktionales und sicheres Arbeitsumfeld sind beispielsweise Schwierigkeiten im Team durch einen quantitativen und/oder qualitativen Mangel an Kommunikation. Das von Person X in Zeile 176-179 benannte Nichtumsetzen von zuvor ausgehandelten Team-Konsensen ist sehr beispielhaft für dieses Problem. Auch Hierarchien und ihre Ambivalenz, also eine Wechselhaftigkeit der Verantwortlichkeit kann zu Verunsicherung und einem mangelnden Selbstwirksamkeitsgefühl im Team führen (vgl. Person X, Zeile 202-213). Des Weiteren werden Mitarbeitende auch im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe – ebenso wie der Bereich selbst – unterfinanziert. Eingebettet in vergangenen Strukturen wie der 24-Stunden-Einzelschicht (Person Y, Zeile 129-130), von der nur 18,5 Stunden ausgezahlt wurden, da die Nachtschicht nicht mitgetragen wurde, blieb bis zur Abschaffung der 24-Stunden-Schicht wenig Raum, um zwischen Arbeit, privaten Verpflichtungen wie Einkaufen, Kochen oder Ärzt*innenbesuchen und Freizeit Ausgleiche zu schaffen. Auch nach der Abschaffung der 24-Stundenschicht gestaltet es sich aufgrund des bereichsübergreifenden Personalmangels schwierig, Konzepte zu erarbeiten, die das Personal nicht kapazitiv überlasten, was sich dann wiederum auf die überlastungsbegründete Krankheitsrate und den Fortbestand bzw. die Reproduktion des Personalmangels auswirkt (vgl. Person X, Zeile 297-310). Berufseinsteiger*innen werden somit schnell überlastet und „verheizt“. Durch diesen elementaren Ressourcenmangel werden Mitarbeitende in ihrer eigenen Fachlichkeit behindert, was oft zu großer Frustration und psychischer

Belastung führt; zu Schaden kommen kann ebenfalls die Klientel.

Die verschiedenen Belastungen haben grundsätzlich individuelle Auswirkungen auf die Betroffenen; es werden verschiedene psychische Grundvoraussetzungen in den Beruf der Sozialarbeiter*in mitgebracht. Risikofaktoren wie beispielsweise Depression oder das Imposter-Syndrom können Herausforderungen und Belastungen individuell verstärken. Da das Thema Psychische Erkrankungen sowohl gesamtgesellschaftlich, aber auch vor allem im professionalisierten Arbeitsfeld tabuisiert und stigmatisiert ist, und sich durch einen offenen Umgang damit Diskriminierung ausgesetzt werden kann, ist es am Arbeitsumfeld, also dem Team, der Leitung und dem Träger, sichere Räume für diese individuellen Voraussetzungen und eine Konversation darüber zu schaffen. Anderenfalls kann sich auch hier eine Teufelskreisdynamik entwickeln, die die Arbeit zunehmend verunmöglicht. Präventive Arbeit ist diesbezüglich kurativer Arbeit vorzuziehen.

5.3 Bedürfnisse der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz

Trotz der Tatsache, dass Bedürfnisse und Bedarfe von Sozialarbeitenden grundsätzlich so divers sind, wie sie selbst, gibt es dennoch die Notwendigkeit gewisser Rahmenbedingungen, die in Anbetracht oben genannter Risikofaktoren einen „safer“ Arbeitsplatz ausmachen (können).

So ist es zum ersten relevant, dass Sozialarbeitende in Kinder- und Jugendwohngruppen (aber auch in allen anderen Bereichen Sozialer Arbeit) als eine vulnerable Gruppe anerkannt und sichtbar werden, und dieser Fakt Teil von Diskursen Sozialer Arbeit wird (siehe auch Person Z, Zeile 159-163). Hieraus ergibt sich zum einen eine Verantwortlichkeit vonseiten des Trägers und der Einrichtungsleitung, ihren Mitarbeitenden und ihrer Position ein ehrliches Interesse, Initiative und Angebote zum gemeinsamen Aktivwerden gegen strukturelle und arbeitsalltägliche Probleme und für eine gute Zusammenarbeit entgegenzubringen und zu ermöglichen. Hierfür bedarf es Fähigkeiten offener und klarer Kommunikation, einem Bewusstsein über Hierarchien und Machtpositionen sowie einem Konsens mit dem Umgang dieser Dynamiken. Dazu bietet es sich an, Verantwortungsbereiche klar abzustechen, so dass Verunsicherung bezüglich Entscheidungen und damit einhergehender Überforderung oder Hilflosigkeits-/Ohnmachtsgefühlen und Überlastung vorgebeugt wird.

Es ergibt sich zum anderen eine Verantwortlichkeit vonseiten des Trägers und der Leitung für die Anerkennung ihrer Mitarbeitenden als Individuen mit einer schützens- und unterstützenswerten psychischen Gesundheit. Soziale Arbeit ist, in all ihren Bereichen, heruntergebrochen eine Arbeit von Individuen für Individuen, und ebenso wie die Klientel haben Sozialarbeitende aus ihren verschiedenen Lebensrealitäten heraus verschiedene psychische Voraussetzungen für den Job. Diese definieren nicht (unbedingt) ihre Befähigung, ergeben jedoch unter Umständen verschiedene

Einstiegs- und Zugangspunkte. Das heißt präzise, dass Sozialarbeitende, die psychisch belastet, erkrankt oder neurodivers sind, nicht (zwangsweise) weniger gut in ihrem Job sind, ihre Konditionen jedoch inklusiv, partizipativ und normalisiert von der Einrichtungsleitung mitgedacht und berücksichtigt werden sollten. Das zu ermöglichen, sollte Teil von Fortbildungen und Schulungen für Einrichtungsleitungen und regelmäßiger Gegenstand von fachlichem Austausch sein.

Auch im Team bedarf es Verantwortungsübernahme füreinander bezüglich des Wohlergehens der Beteiligten am Arbeitsplatz und bezüglich eines guten Arbeitsablaufs, der den (im besten Fall gemeinsam ausgehandelten) Ansprüchen der Mitarbeitenden gerecht wird. Hierfür ergibt sich die Notwendigkeit von Interesse und offener, direkter Kommunikation - sowohl hinsichtlich fachlichem als auch emotionalem Austausch (vgl. Person Y, Zeile 235-236) -, Wertschätzung und eine wohlwollende Grundhaltung (vgl. Person Y, Zeile 222-223). Rück- und Zusammenhalt im Team, solidarisches Handeln sowie das gemeinsame Aktivwerden gegen nichtförderliche Strukturen am Arbeitsplatz sind unabdingbar für die Schaffung eines Raums, in dem Mitarbeitende gemeinsam ihre Grenzen erkunden, austesten und auch aufstellen können. Dafür, und auch um Wege für einen solidarischen Umgang mit Grenzverletzungen im Team zu finden, ist ein qualitativ hochwertiges und quantitativ angemessenes Supervisionsangebot ist sehr förderlich.

Unter Supervision versteht die European Association for Supervising and Coaching, kurz EASC, in ihrer Satzung ein „Beratungskonzept, mit dessen Hilfe Einzelpersonen, Teams, Gruppen und Organisationen ihre berufsbezogenen Handlungen und Strukturen reflektieren und optimieren“ (Baumann/Hagen 2020, 71). Es werden sich also mit einer*m Supervisor*in gemeinsam Probleme und Situationen aus dem Arbeitsleben angeschaut und lösungsorientiert bearbeitet. Dies kann in Gruppen- oder Einzelsettings passieren. Ziele einer Supervision sind neben Perspektivenentwicklung für die Arbeitspraxis auch die eigene Entwicklung der Teilnehmenden sowie die Sicherstellung oder die gemeinsame Erarbeitung einer Balance zwischen Privat- und Berufsleben, die sich für die Teilnehmenden gut anfühlt (vgl. Baumann/Hagen 2020, 71). Die konkreten Ziele einer spezifischen Supervision werden zwischen der Person, die die Supervision anbietet, und den Teilnehmenden ausgehandelt (im besten Fall konsensuell). Wie gut eine Supervision funktioniert, beziehungsweise ob und wie welche Ziele erreicht werden, hängt von allen Beteiligten, ihrer Grundhaltung und ihren Kompetenzen (vor allem Sozial-, Gefühls- und Beziehungskompetenz) ab (vgl. ebenda).

Person Z berichtet in Zeile 26-28 davon, dass an ihrem Arbeitsplatz neben anderen Methoden zur Befindlichkeitsfeststellung sowohl Ressourcen für Gruppensupervision als auch Einzelsupervision nach Bedarf genutzt werden. Potenziellen psychischen Belastungen am Arbeitsplatz und den individuellen Lebensrealitäten der Mitarbeitenden auf diese Art und Weise Raum zu geben ist wichtige präventive Arbeit. Im Kontrast dazu stehen Berichte von Personen X und Y, die im Rahmen

ihrer Supervisionsangebote entweder keinen sicheren Raum wahrgenommen haben (vgl. Person X, Zeile 167-169 und 323-326) oder einfach die innerhalb der Supervision Kapazitäten fehlten, den Raum auch mit eigenen Gefühlen und Bedürfnissen zu füllen (vgl. Person Y, Zeile 97-106).

Im Falle einer akuten Grenzverletzung reicht es nicht aus, die Situation vom Arbeitsalltag abzuspalten in die Supervision zu verlagern: Kind und Schmid (2018, 17) betonen, dass es ein strukturelles Unterstützungssystem braucht, welches zuverlässig betroffene Mitarbeitende und ihre Bedürfnisse versorgt. Es braucht in konkreten Situationen fachlichen, emotionalen und administrativen Support, um Mitarbeitende im Umgang mit der Grenzverletzung zu unterstützen; anderenfalls kann es passieren, dass das Thema im Arbeitsalltag an Präsenz verliert und verdrängt wird (vgl. ebenda). Es braucht offene Kommunikation zwischen der Einrichtungsleitung, den betroffenen Mitarbeitenden und den betroffenen Grenzüberschreiter*innen. Es ist wichtig, die Gefühle aller Beteiligten als valide und angemessen anzuerkennen, und dies auch zu kommunizieren, um einen sicheren Raum zu schaffen, in dem Unsicherheiten, Scham- und Schuldgefühle vertrauensvoll geteilt werden können. Sich hieraus ergebende Sicherheitsbedürfnisse sollten wertgeschätzt und nach Möglichkeit erfüllt werden, so dass einer erneuten Begegnung und potenzielle Konfrontation mit der grenzüberschreitenden Person so wenig wie möglich im Wege steht, und eine gute professionelle Arbeitsbeziehung weiterhin verfolgt werden kann (vgl. Kind/Schmidt 2018, 17-18). Auch die gemeinsame Erstellung eines Sicherheitsplans kann für die betroffene(n) Person(en) Rückhalt und Bestärkung schaffen.

Um sich ein erweitertes Supervisionsangebot als Einrichtung leisten zu können, bedarf es unter anderem finanzieller Mittel. Die Zurverfügungstellung finanzieller Ressourcen vonseiten des Senats beziehungsweise der Bezirksämter ist Grundvoraussetzung für einen reibungsärmeren Arbeitsablauf; es hängen davon unter anderem Mittel für die Aufstellung und Bezahlung des Personals ab. Ziel sollte es sein, ein gut aufgestelltes, kompetentes, starkes Team aufstellen zu können, welches die anfallende Arbeit in zeitlich angemessenen Schichten zu zweit oder zu mehr gut gemeinsam bewältigen kann, und welches gute Angebote zu Problembewältigung vorfindet, so dass der Risikofaktor der psychischen Überlastung und damit einhergehende Ausfälle und Personalmangel minimiert wird. Auf die Art und Weise würden Mitarbeitende hoffentlich weniger in ihrer Freizeit von ihrer Einrichtung mit einer spontanen Arbeitsanfrage kontaktiert, und könnten sich freizeitliche Ausgleichs schaffen, die in diesem Arbeitsfeld von sehr hohem gesundheitlichem Nutzen sind.

5.4 Problemanalyse

Um den derzeitigen Ist-Zustand der Einrichtungen und Mitarbeitenden der stationären Kinder- und Jugendhilfe zu ergründen, wurden Hamburgs Sozialbehörde (Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration) fünf Fragen gestellt. Diese Fragen lauten:

1. Wie kommt es zu der erheblichen Unterfinanzierung des Bereichs der stationären Kinder- und Jugendhilfe?
2. Warum fließen grundsätzlich so wenig Gelder in den Sozialen/Sozialarbeiterischen Bereich?
3. Wohin gehen benötigte Gelder stattdessen und weshalb?
4. Ist die psychisch belastende Situation der Sozialarbeitenden in den Einrichtungen bekannt und Teil von Diskursen?
5. Sieht der Senat dazu Handlungsbedarf und wenn ja, gibt es einen Handlungsplan?

Die Fragen sind bewusst einfach gehalten und haben keine weitere Spezifizierung oder Einrahmung (abseits der Information, wozu sie genutzt werden, und zwar für diese Arbeit); es wurde also kein vertieftes Vorwissen zu den angerissenen Thematiken kommuniziert. Dies dient dem Ziel, in Erfahrung zu bringen, welche Ebenen, Erklärungen und Begründungen die Sozialbehörde für den derzeitigen Zustand der Unterfinanzierung und der psychischen Überlastungen der Mitarbeitenden einbringt. Es ist eine umfängliche, zugängliche, niedrigschwellige Erklärung gewünscht, die die Perspektive dieser oberen Hierarchieschicht Sozialbehörde darlegt.

Die Frage nach dem Warum ist eine vorherrschende im Arbeitsalltag der sozialarbeiterisch Beschäftigten, da ein entscheidender Teil der eigenen Lebensrealität von Entscheidungen der Sozialbehörde abhängt. Es soll erfahren werden, ob die teilweise unzumutbaren Umstände der Sozialarbeitenden von der zuständigen Behörde schlicht nicht gesehen und gehört werden, ob diese ignoriert werden oder ob sie bewusst sind. In ersterem Falle stellt sich die Frage, woran die Unsichtbarkeit der Problemlage liegt. Grundsätzlich gilt es herauszufinden, wer mit welchen Voraussetzungen die Entscheidungen trifft, deren Konsequenzen die Träger, Einrichtungen, Klientel und Sozialarbeitenden so unmittelbar treffen und wie diese Entscheidungen begründet und legitimiert werden können, wenn sie den Arbeitsalltag und die Angebotsnutzbarkeit so vieler Menschen dauerhaft strukturell behindern. Sollte der Sozialbehörde die Problemlage bewusst sein, stellt sich die Frage, wie in der Vergangenheit mit dem Problem umgegangen wurde und was derzeit Handlungspläne sind, um dazu beizutragen, dass Sozialarbeitende in der Kinder- und Jugendhilfe (und auch in allen anderen Bereichen) ein sicheres Arbeitsumfeld vorfinden und ihre Arbeit nach ihren Ressourcen und Kapazitäten mit besten Voraussetzungen machen können.

Eine E-Mail mit den oben genannten Fragen erreichte die Pressestelle des Senats und wurde an die Sozialbehörde weitergeleitet; es wurde jedoch kommuniziert, dass derzeit aus Zeit- und Ressourcengründen nur journalistische Anfragen bearbeitet werden können. Daraufhin wurde in Kontakt mit dem Team der Fachsprecherin für Bildung, Schule, Familie und Jugend der Partei Die

Linke, Sabine Boeddinghaus, Kontakt aufgenommen, um so weitere Informationen zur Haltung des Senats bezüglich Verteilung von Geldern und der Unterfinanzierung des Bereichs der Kinder- und Jugendhilfe zu erhalten. Aus der Kontaktaufnahme entwickelte sich am 29.03.2022 ein persönliches Telefongespräch mit einer anonymen mitarbeitenden Person aus dem Bereich der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik.

Aus diesem Gespräch ergaben sich teilweise konträre Positionen zu denen der interviewten Personen X, Y und Z, von denen besonders letztere zwei eine allgemeine Unterfinanzierung des Bereichs der stationären Kinder- und Jugendhilfe beklagten und hierauf auch Umstände wie Personalmangel, mangelnde Arbeitsqualität und Fluktuation der Mitarbeitenden zurückführten (siehe etwa Person Y, Zeilen 258-275, 317-324, 437-465 und Person Z, Zeilen 11-14, 114-126, 159-174 und 207-209). Stationäre Hilfen zur Erziehung nach §34 des SGB VIII seien, so die mitarbeitende Person, ebenso wie die anderen Angebote aus den §§27-35 des SGB VIII vom „größten Topf des Hamburger Haushalts“ (Anonyme mitarbeitende Person der Partei Die Linke, 2022) gespeist, und explizit die stationäre Kinder- und Jugendhilfe einzelfallfinanziert, so dass eine Unterfinanzierung schwer denkbar sei. Auch Sozialarbeitende aus der Praxis hätten, soweit der Person bekannt, keine Beschwerden zur Unterfinanzierung oder damit womöglich einhergehende psychische Belastung der Mitarbeitenden an Die Linke herangetragen. Eine mögliche Ursache für die von den Interviewten benannten Problemen wie Personalmangel, Unterbezahlung, hohe Fluktuation und psychische Belastung von Sozialarbeitenden in der Praxis vermutete die mitarbeitende Person in der Trägerschaft der individuellen Einrichtungen: Durch eine erhöhte Konkurrenzdynamik zwischen Trägern der Kinder- und Jugendhilfe bezüglich der Übernahme von durch die Sozialbehörde ausgeschriebenen Einrichtungen (welche eine mit der Übernahme einhergehende Finanzierung mit sich bringt) seien einige der Träger womöglich finanziell weniger gut ausgestattet als andere. Hieraus könnte sich ergeben, dass weniger Ressourcen für das Nachkommen der gesundheitlichen Fürsorgepflicht, die gemäß des Arbeitsschutzgesetzes Abschnitt 2, §3, §4 Punkt 1 und Punkt 6 und §5 Absatz 3 Punkt 6 auch die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden umfasst, vorhanden sind. Hieraus ergibt sich wiederum die Frage, wie es sein kann, dass es in einer wohlhabenden Stadt wie Hamburg die Schuld der Träger, die weniger soziale Einrichtungen zur Führung übertragen bekommen, sein soll, dass sie ohne den mit der Führung einhergehenden finanziellen Zuschuss kein Geld haben, um ihren Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld zu bieten, dass so wenig gefährdend für die psychische Gesundheit wie möglich ist.

Da der mitarbeitenden Person aus dem Bereich der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik der Linken die angeführten Probleme des Bereichs der stationären Kinder- und Jugendhilfe beziehungsweise die

Rückführung der Probleme auf Unterfinanzierung des Fachbereichs nicht bekannt sind, ist davon auszugehen, dass der Senat einen ähnlichen Wissensstand hat. Es sind nämlich oft kleine und große schriftliche Anfragen der Parteien, die den Senat in die Rechtfertigungsposition und so zur erklärenden Informationsausgabe bringen, und zu diesem Thema würde mit hoher Wahrscheinlichkeit vor allem die Partei Die Linke Anfragen stellen - was jedoch offenbar nicht passiert ist. In der Zwischenzeit machen jedoch Gewerkschaften wie Ver.di bereits vermehrt auf die (über)fordernden Zustände in Sozialarbeiterischen Kontexten aufmerksam; auch in Bezug auf die stationäre Kinder- und Jugendhilfe. So schreibt Ver.di in einer Positionierung aus dem Jahr 2020 über Änderungsbedarfe innerhalb der Sozialen Arbeit im Kontext ihrer Arbeitsbedingungen (vgl. Ver.di 2020). Hier wird neben bereits benannten Herausforderungen wie Personalmangel und Unterbezahlung auch von einer Belastung der Mitarbeitenden durch hohe Fallzahlen geschrieben. Denken wir die Konsequenzen dieses Problems mal zuende: Man stelle sich eine stationäre Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe mit 5 festangestellten Sozialarbeiter*innen vor, deren Bezahlung aus einem Budget kommt, dessen Höhe von der Menge der zu bearbeitenden Fälle abhängt. Die Sozialarbeiter*innen beschäftigen sich teilweise in Soloschichten mit über 15 Fällen (das heißt: Klient*innen plus zugehörige Eltern, Lehrer*innen, Ärzt*innen, Therapeut*innen etc.), welche von der Sozialbehörde durch Einzelfallfinanzierung getragen werden. Die Sozialarbeitenden erleiden durch die hohe Belastung und ihren geringen Betreuungsschlüssel ab einem gewissen Zeitpunkt oft psychische und physische Überlastungssymptome. Weniger Fälle würden weniger Finanzierung der Träger bedeuten, was neben dem durch den TV-L geregelten Lohn jedoch eine mögliche qualitative Minderung des Arbeitsplatzes mit sich bringen könnte.

Feststellbare Bedarfe sind mehr Stellen, weniger Fälle und eine bessere Bezahlung, denn derzeit ist die Konsequenz, die viele Kolleg*innen aus dem Bereich der stationären Kinder- und Jugendhilfe ziehen (wie auch Personen X, Y und Z), ihre Einrichtungen aus Selbstschutz zu verlassen, was jedoch mit sich bringt, dass vor Ort neue Mitarbeitende eingearbeitet werden müssen, wofür zeitliche Ressourcen aufgrund der hohen Fallzahlen jedoch stark begrenzt sind (vgl. Ver.di 2020). Um diesen Kreislauf zu durchbrechen, forderte Ver.di eine Fallbegrenzung pro Fachkraft, um die Qualität und Zumutbarkeit der Arbeit zu erhöhen.

Hierzu gehöre auch eine regelmäßige Supervision und ein von Vertrauen geprägtes Arbeitsverhältnis (ebenfalls Angaben, die sich mit den aus den Interviews erarbeiteten Bedürfnissen der Mitarbeitenden in 5.3 decken), aber auch weniger „Gängelung durch standardisierte Protokollpflichten“ (Ver.di 2020). Durch den Ausbau von Studienplatzkapazitäten in Kombination mit fairer Entlohnung und verbesserten Arbeitsbedingungen soll der Personalmangel längerfristig behoben und Soziale Arbeit als Beruf attraktiver gemacht werden (ebd.).

6. Fazit - Brauchen wir ein Mandat für unsere psychische Gesundheit?

Im Verlauf der Recherchen zu der vorliegenden Arbeit ergibt sich das Vorliegen eines vielschichtigen Problems, welches einer vielschichtigen Behandlung bedarf. Das Problem ist die Unsichtbarkeit der Mitarbeitenden stationärer Kinder- und Jugendeinrichtungen als vulnerable Gruppe und der Umgang mit ebenjener Vulnerabilität. Ebenen dieser Problematik bilden beispielsweise Unterfinanzierung des Bereichs und Unterbezahlung der Fachkräfte, verschiedene Hierarchien und damit einhergehende Machtdynamiken sowie die Verkennung der Relevanz von Räumen am Arbeitsplatz für die Pflege der psychischen Gesundheit durch Selbstfürsorge und Empowerment. Die Anerkennung eines Mandats zur Selbstfürsorge für die Profession und die Akteur*innen Sozialer Arbeit wird nicht auf allen notwendigen Ebenen Veränderung hervorbringen können, wohl aber wichtige Grundebenen und -voraussetzungen innerhalb der verschiedenen Beziehungen zwischen den Akteur*innen sozialarbeiterischer Prozesse schaffen, die sich vor allem durch Bewusst- und Aktivsein für die Relevanz von psychischer Gesundheit auszeichnen. So können Arbeitsklimata nicht nur in Einrichtungen, sondern auch innerhalb Trägerstrukturen verbessert werden, und die durch psychische Belastung bedingte Krankheitsrate und Fluktuation von Mitarbeitenden eingedämmt werden. Auch auf die Klientel hätte dies eine positive Auswirkung, da Kinder- und Jugendliche in stationären Kontexten in der Regel ein erhöhtes Sicherheitsbedürfnis haben und mit einem Rückgang an Fluktuation stabile Beziehungen zu ihren betreuenden Sozialarbeitenden aufbauen können. Ein Mandat zur Selbstfürsorge ermöglicht es Sozialarbeitenden wie Einrichtungen ihr volles Potenzial auszuschöpfen und eine erhöhte Arbeitsqualität zu ermöglichen. Hierzu bedarf es Aufklärung, Sensibilisierung und Weiterbildung.

Ziel dieser Arbeit ist es, die Problematik von verkannter Vulnerabilität und Unsichtbarkeit von Sozialarbeitenden als psychisch belastete Gruppe der Arbeitnehmer*innen im Sozialen Bereich (hier der stationären Kinder- und Jugendhilfe) als Problematik zu benennen und die Notwendigkeit herauszustellen, an den Missständen, vor denen Sozialarbeitende in der Praxis (und daher auch oft in ihrem „Privatleben“) stehen, sowohl als Profession als auch gesamtgesellschaftlich zu rütteln. So könnten endlich Räume und Konversationen darüber geöffnet werden, wie wir unsere psychische Gesundheit fördern, erhalten und besprechen, und so unseren Beruf als Sozialarbeiter*in emotional nachhaltig gestalten können, denn das ist möglich.

7. Literaturverzeichnis

- Anonyme mitarbeitende Person der Partei Die Linke (2022):** Persönliches Gespräch mit Autor*in Mika Wolf, Lüneburg, 29.03.2022
- Badura, B./Schröder, H./Klose, J./Macco, K. (Hrsg.) (2010):** Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren - Wohlbefinden fördern, Berlin Heidelberg: Springer
- Baumann, M./Hagen B. (Hrsg.) (2020):** „Arbeiten in Sicherheit – Jugendhilfe zwischen Herausforderungen und Mitarbeiterfürsorge; Reihe „Theorie und Praxis der Jugendhilfe“ Band 31 – Jahrgang 2020
- Böhnisch, L./Lösch, H (1973):** Das Handlungsverständnis des Sozialarbeiters und seine institutionelle Determination, In: Thole, W./Galuske, M./Gängler, H. (Hrsg.), *KlassikerInnen der Sozialen Arbeit – sozialpädagogische Texte aus zwei Jahrhunderten 1998* (Seiten 367-370). Neuwied, Kriftel: Hermann Luchterhand Verlag
- Buddrus, V. (1996):** Das dritte Mandat in der Sozialen Arbeit: Selbstermächtigung: Eine vergleichende Untersuchung ambulanter Pflegedienste, In: *Soziale Arbeit 45.1996* (Seite 239-244)
- Bundesministerium für Justiz (1996):** [ArbSchG - Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit \(gesetze-im-internet.de\)](#) (Letzter Zugriff: 01.04.2022)
- Bundesministerium für Justiz (1990):** [§ 72 SGB 8 - Einzelnorm \(gesetze-im-internet.de\)](#) (Letzter Zugriff: 05.05.2022)
- Eckmann, F. (2018):** [Pathogenese – Lexikon Prävention und Gesundheit - infodrog.ch](#) (Letzter Zugriff: 04.05.2022)
- Flick, U./von Kardoff, E./Steinke, I. (Hrsg.) (2013):** Qualitative Forschung. Ein Handbuch, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag
- Froese, F. (2020):** [\(538\) Qualitative Forschung: Teil 1 - Einführung - YouTube](#) (Letzter Zugriff: 09.03.2022)
- Genau, L. (2020):** [Das problemzentrierte Interview mit Beispielen \(scribbr.de\)](#) (Letzter Zugriff: 24.03.2022)
- Hochschule Luzern (o.J.):** [Auswahl der Erhebungsmethode \(hslu.ch\)](#) (Letzter Zugriff: 27.03.2022)
- Kind, N./Schmid, M. (2018):** Folgen von Grenzverletzungen an sozialpädagogischen Kräften in stationären Settings, In: *Unsere Jugend 2018* (Seite 11-20). o.O: Ernst Reinhard Verlag
- Kruse, J. (2015):** Qualitative Interviewforschung: Ein integrativer Ansatz, 2. Auflage, Weinheim Basel: Beltz Juventa Verlag
- Lutz, R. (2011):** Das Mandat der Sozialen Arbeit, Wiesbaden: VS Verlag (Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH)

- Neuner, R. (2012):** Psychische Gesundheit bei der Arbeit: Betriebliches Gesundheitsmanagement und Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag (Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH)
- Rätz-Heinisch, R./Schröer, W./Wolff, M. (2009):** Lehrbuch Kinder- und Jugendhilfe: Grundlagen, Handlungsfelder, Strukturen und Perspektiven, München Weinheim: Juventa Verlag
- Rössler, W./Kawohl, W. (2013):** Soziale Psychiatrie: Das Handbuch für die psychosoziale Praxis Band 1: Grundlagen, Stuttgart: Kohlhammer-Verlag
- Staub-Bernasconi, S. (2018):** Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft: Soziale Arbeit auf dem Weg zu kritischer Professionalität, Teil II: Soziale Arbeit als Disziplin und kritische Profession, Opladen Toronto: Verlag Barbara Budrich
- Steinmann, R. (2005):** Psychische Gesundheit – Stress: Wissenschaftliche Grundlagen für eine nationale Stressprävention und Förderung psychischer Gesundheit in der Schweiz, Bern: Gesundheitsförderung Schweiz
- Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft (2020):** [Sozialarbeit – ver.di \(verdi.de\)](https://www.verdi.de/sozialarbeit) (Letzter Zugriff: 02.04.2022)
- Weltgesundheitsorganisation (2019):** Psychische Gesundheit – Faktenblatt, Verfügbar unter: [MNH FactSheet DE.pdf \(who.int\)](https://www.who.int/publications/m/item/mnh-factsheet-de), (letzter Zugriff: 27.03.2022)
- Witzel, A. (2000):** Das problemzentrierte Interview. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 1(1), Art. 22

8. Anhang

8.1 Interview-Leitfaden:

Interview mit X und Y

1. Wie fühlst du dich in dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe?
2. Wie hast du dich an deinem Arbeitsplatz gefühlt?
3. Welchen Raum hatte das Thema „psychische Gesundheit“ an deinem Arbeitsplatz?
4. Gab es an deinem Arbeitsplatz Ereignisse oder Umstände, die dir deine Arbeit erleichtert oder erschwert haben?
5. Gab es in deinem Privatleben Ereignisse oder Umstände, die dir deine Arbeit erleichtert oder erschwert haben?
6. Was brauchst du von deinem Arbeitsplatz/deinen Kolleg*innen um deinen Job emotional nachhaltig machen zu können?
7. Was brauchst du von dem politischen System in dem du arbeitest, um deinen Job emotional nachhaltig machen zu können?
8. Was brauchst du von dir selbst, um deinen Job emotional nachhaltig machen zu können?
9. Wer würdest du sagen trägt in Bezug auf deinen Job Verantwortung für deine psychische Gesundheit?
10. Wie lange hast du in der Jugendwohngruppe gearbeitet?
11. Warum hast du aufgehört?
12. Gibt es noch etwas, was du gern teilen möchtest?

Abgeändert für die weiter dort arbeitende Person Z:

1. Wie fühlst du dich in dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe?
2. Wie fühlst du dich an deinem Arbeitsplatz?
3. Welchen Raum hat das Thema „psychische Gesundheit“ an deinem Arbeitsplatz?
4. Gibt es an deinem Arbeitsplatz Ereignisse oder Umstände, die dir deine Arbeit erleichtern oder erschweren?
5. Gibt es in deinem Privatleben Ereignisse oder Umstände, die dir deine Arbeit erleichtern oder erschweren?
6. Was brauchst du von deinem Arbeitsplatz/deinen Kolleg*innen um deinen Job emotional nachhaltig machen zu können?
7. Was brauchst du von dem System in dem du arbeitest, um deinen Job emotional nachhaltig machen zu können?
8. Was brauchst du von dir selbst, um deinen Job emotional nachhaltig machen zu können?
9. Wer würdest du sagen trägt in Bezug auf deinen Job Verantwortung für deine psychische Gesundheit?
10. Wie lange arbeitest du jetzt in der Wohngruppe?
11. Gibt es noch etwas was du gern teilen möchtest?

1 8.2 Interview mit X vom 22.01.2022, Tätigkeit in der Jugendwohngruppe: 1,5 Jahre

2
3 M: Okay äh, wie fühlst du dich in dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe?
4

5 X: Ähm, also insgesamt würde ich sagen eigentlich ganz wohl und gut aufgehoben. Also mir bringt
6 die Arbeit in dem Bereich viel Spaß, ich hab auch, genau, so in verschiedenen Bereichen schon
7 gearbeitet, ähm...genau also ob jetzt OFFENE Kinder- und Jugendhilfe oder auch, genau,
8 Wohngruppe ähm...genau, doch, find ich eigentlich immer sehr, sehr...spaßig (*unverständlich*)
9 (*Unterbrechung durch Technikprobleme*)
10

11 X: genau ähm, was hast du noch gehört?
12

13 M: Ähh, dass du es grundsätzlich immer ganz (zögert) nett fandest-
14

15 X: Ja genau, also so mit, und da, Altersgruppe war eigentlich auch irgendwie egal welche, ob jetzt
16 Kinder oder Jugendliche, bringen da eigentlich immer viel Spaß, weil die immer, ähm, genau, so
17 bisschen andere Perspektive einfach so, auf das Leben reinbringen und, genau und sich nicht immer,
18 nicht immer so, so super schwere Themen sondern man kann auch mit den Kindern irgendwie mal
19 Quatsch machen und, genau, einfach nur auch schöne Sachen machen oder, weiß nicht, Ausflug
20 oder Ferienkram etcetera pp. Genau, das schätze ich eigentlich an dem Bereich. Dass man jetzt
21 nicht nur, ne, nur irgendwie im Büro sitzt oder, genau, mit so schwereren Fällen in
22 Führungsstrichen, oder, ne...so.
23

24 M: Mh hm.
25

26 X: (*unverständlich*) ähm, belasteten, genau Jugendlichen, ach, Jugendlichen sag ich schon, ich
27 meinte Erwachsene, zusammenarbeitet, genau, fand ich immer, ganz gut und hat immer MIR
28 zumindest so 'n bisschen Erholung irgendwie zwischendurch gebracht.
29

30 M: Alright.
31

32 X: Also zwischen den Bereichen halt zu wechseln ne...genau. Ja.
33

34 M: Ähm, und wie hast du dich an deinem Arbeitsplatz in der Jugendwohngruppe, äh, gefühlt?
35

36 X: Ähm...also...eigentlich, ähm, erst mal ganz gut? Ich fands ganz spannend weil, das war 'n neues
37 Haus, 'ne neue Wohngruppe und 'n neues Team, was da entstanden ist, und es klang irgendwie alles
38 ganz spannend und, genau, war, wurde auch so beworben, ne, dass das alles neu ist und dass man da
39 mit den Jugendlichen und dem neuen Team irgendwie ganz viel Gestaltungsfreiheit halt hat, ne, was
40 so das Zusammenleben aber auch, genau, das Haus an sich und so weiter äh, betrifft und das fand
41 ich alles ganz, ganz, ganz spannend, und es war auch auf jeden Fall am Anfang erstmal so...die
42 Kolleg*innen waren einfach ganz nett...ähm..ja, genau. Also genau, erstmal alles neu, interessant
43 und ganz, ganz spannend. Hat sich dann aber tatsächlich 'n bisschen... joa, ins Negative entwickelt,
44 so dass ich mich dann halt so nach 'nem halben Jahr auch gefragt hab, ob das so der richtige... Ort
45 für mich ist und halt, ob das ganze so gut funktioniert, wie sie sich das gedacht haben. Ähm, und
46 dann hieß es immer so 'n bisschen "Naja, ne, das muss sich alles noch finden" und ne, es wäre alles
47 noch in der Aufbauphase...ähm, genau, das Team muss sich finden und so weiter. Hmm, dachte ich
48 noch so, ja okay, ne, dann geb' ich denen noch mal einfach so 'n bisschen Zeit, war aber auch schon
49 so 'n bisschen am zweifeln, weil offensichtlich...es, ne, so 'n bisschen Diskrepanzen im Team gab,
50 also dass man nicht so an einem Strang gezogen hat (*hustet*), dass es halt nicht so...allgemeingültige
51 Regeln gab, (*unverständlich*) wurden festgelegt aber nicht umgesetzt, sondern immer wieder
52 irgendwie in Situationen irgendwie ein bisschen verworfen, weil es dann zu schwierig war oder

53 dann man irgendwie in Konfrontation mit den Jugendlichen gehen musste; das wurde dann
54 irgendwie ein bisschen gescheut, so, es gab auch nicht so 'ne...super offene Kommunikation im
55 Team, also wir hatten, ne, 'ne regelmäßige Teamsitzung und Supervision, aber irgendwie hatte ich
56 immer das Gefühl, irgendwas schwingt da noch mit, und ne, so, Leute sagen nicht wirklich das, was
57 sie wirklich fühlen oder denken...ja, find ich irgendwie 'n bisschen schwierig, und so hatte ich mich
58 immer auch so 'n bisschen...fehl am Platz gefühlt irgendwie... also ja, als wenn ich da irgendwie
59 nicht so richtig reinpasse oder... ja, ich auch nicht so mit meinen Werten und Ideen wurde ich da auf
60 der Arbeit nicht so richtig angenommen?

61
62 M: Mh hm?

63
64 X: Genau, also das ist natürlich alles eher auf der persönlichen Ebene... ja und sonst, also wie gesagt
65 also so, strukturell und fachlich fand ich das auch auf jeden Fall 'n bisschen schwierig. Also es
66 waren... auch viele Erzieherinnen, ähm, also mit angestellt? Also eigentlich war der
67 Personalschlüssel umgedreht, hab' ich dann nachher erfahren, was ich dann so rückblickend auch
68 eigentlich schwierig fand. Also eigentlich sollten eben neun Sozialpädagoginnen und eine
69 Erzieher*in da arbeiten und es war dann, also, quasi fast andersrum.

70
71 M: Warst du dann die einzige Erzieher- äh, die einzige Sozialarbeiterin da?

72 X: Zwischendurch kurz ja, sonst war halt noch eine andere...und die Leitung, ja, aber die Leitung
73 hat sich auch immer mehr eigentlich auf dem ganzen Gruppengeschehen und aus'm Alltag
74 rausgezogen, und war halt dann auch irgendwann nicht mehr anwesend. Genau, und das war, also
75 weiß ich nicht, finde ich auch dann immer schwierig, so die Fachlichkeit irgendwie von
76 Erzieherinnen infrage zu stellen, aber es war nun 'ne Wohngruppe, die speziell für traumatisierte,
77 weibliche Jugendliche ausgelegt war, und das waren zehn Plätze, und auch das war einfach
78 schwierig. Also das ganze Konstrukt war schwierig, das haben auch die Mädchen, oder die jungen
79 Frauen selber gesagt, also wenn das die HÄLFTE der Bewohnerinnen, ne, da hätten sie noch
80 irgendwie mit umgehen können, das wär in Ordnung gewesen, aber zehn junge Frauen mit...DEN
81 Themen, die sie mitbringen und den Erfahrungen, die sie gemacht haben, das hat halt untereinander
82 immer...total geknallt, das fand ich sehr unangenehm...also ist natürlich auch irgendwie logisch ne,
83 also in so 'ner Wohngruppe läuft es glaub ich nie ganz harmonisch ab, aber...ja, fand ich schon
84 bisschen ungünstig und es gab auch keine therapeutische Anbindung...also ich fand das fachlich
85 auch einfach 'n bisschen fraglich. Also ich glaub', traumatisierte Jugendliche brauchen bisschen
86 mehr fachliche Betreuung, als einfach nur ein, zwei Erzieher*innen am Tag zu sehen. So, und das
87 hat mich auch 'n bisschen, also mich auch irgendwie so'n bisschen... überfordert auf 'ne Art, wenn
88 man dann auch abends irgendwie so'n bisschen Therapeutin sein musste, ne, weil dann die jungen
89 Frauen dann natürlich dann abends, ne wie es dann so ist, ne, man kann nicht schlafen oder man
90 will jetzt irgendwie gerade ins Bett und dann, genau, kriegt man Kopfkino oder, genau, alles kommt
91 irgendwie hoch und dann hat man natürlich noch mal Gesprächsbedarf. Aber teilweise, genau,
92 saßen wir dann halt im Einzelgespräch dann irgendwie so anderthalb, zwei Stunden. Ne, so, auch
93 ÜBER die Zeit, also eigentlich war dann schon meine Arbeitszeit quasi vorbei und es war dann
94 (*unverständlich*) nur noch Bereitschaft. Und dass, also dass man dann so 'n bisschen Therapeutin
95 sein musste...

96
97 M: Ja

98
99 X: ...Fand ich auch teilweise... also hat sich nicht RICHTIG angefühlt, ne, also das konnte man
100 schon teilweise auffangen, aber...also ich stell das jetzt auch vor allen Dingen im Nachhinein in
101 einen, also auch fachlich, in Frage. Genau, und so hat es sich entwickelt, dass ich mich, ja, auch
102 immer unwohler gefühlt hab. Und dann gab es halt auch so 'n paar Sachen im Team, die nicht so...
103 gut gelaufen sind, ne, dass man halt so bestimmte Probleme nicht offen angesprochen hat in der
104 Teamsitzung oder in der Supervision, sondern dann... ist dann irgendwie eine Kollegin zur

105 Bereichsleitung gegangen und hat sich dann über eine andere Kollegin beschwert.
106
107 M: (lacht)
108
109 X: So, und das sind natürlich so Hierarchien, die dann genutzt werden, ne, anstatt direkt, also ne..
110
111 M: Ja
112
113 X: ...mit Kolleginnen halt zu sprechen, wie man das eigentlich im Team finde ich jetzt machen
114 sollte, und das kam halt öfter vor. Und es wurde auch zusammen im Team einmal beschlossen, dass
115 eine andere Kollegin gehen muss, weil sie übergriffiges Verhalten den Jugendlichen gegenüber an
116 den Tag gelegt hat. Das fand ich auch irgendwie super schwierig, also...ne, dass das so im Team
117 quasi so abgestimmt wird, irgendwie so "ja, wollen wir jetzt noch mit ihr zusammenarbeiten, wie,
118 wie finden wir das fachlich, ja nein" also das find ich wieder sollte dann vielleicht doch Leitung mit
119 Bereichsleitung irgendwie...entscheiden. Ich find nicht, dass sowas irgendwie 'ne Teamentscheidung
120 ist..Hm ja, gab irgendwie so mehrere strukturell und fachlich und menschliche Situationen wo ich
121 dachte so "oah, irgendwie also... das läuft irgendwie total schief gerade". Und ich war auch immer
122 sehr alleine mit meiner Perspektive...also eher noch mit der anderen Sozialpädagogin. Also die hatte
123 schon 'ne ähnliche Perspektive auf die Sache, aber ja, genau, wollte dann auch nicht so
124 herausstechen und sich halt lieber dem Team anpassen, weil sie vorher auch 'ne Stelle hatte, wo das
125 halt noch schwieriger war, mit noch mehr Hierarchien und genau, sie so den Ärztinnen
126 untergeordnet war und...also da noch schlimmere Erfahrungen gemacht hat und dass das jetzt für sie
127 eigentlich...ja, total die Erholung war? Und so hatte ich da irgendwie keinen support irgendwie, ne,
128 dass man mal sagen könnte..."finden wir jetzt aber irgendwie nicht so sinnvoll" so ne, "wie wir das
129 jetzt hier machen".
130
131 M: Ja
132
133 X: Ja, war auch schwer für mich.
134
135 M: Okay. Ähm, welchen Raum hatte das Thema "Psychische Gesundheit" an deinem Arbeitsplatz?
136 Für die Mitarbeitenden?
137
138 X: Also...rückblickend echt wenig, muss ich sagen. Also da hat nie jemand drüber gesprochen.
139 Wenn es um Gesundheit ging, dann ging es immer um körperliche Gesundheit, das hat man dann
140 schon besprochen, "ah ja, ich hab irgendwie hier 'n Arzttermin, ah, ich hab irgendwie 'n
141 Nierenleiden, ich hab dies, ich hab jenes", das war dann okay. Aber wenn jemand überarbeitet war
142 oder sonst irgendwie irgendwas hatte, und sich hat krankschreiben lassen, das stieß dann halt nicht
143 auf Verständnis, sondern das war dann eher so 'ne Genervtheit, so 'n "Oah toll, jetzt müssen wir drei
144 Wochen lang vertreten... so 'n Scheiß" (lacht).
145
146 M: Hm.
147
148 X: Auf gut deutsch, so. Hm, genau, also gar kein Verständnis dafür und gar keine... ja, gar keine so
149 objektive Sicht auf die Situation, ne, also warum auch jemand vielleicht gerade irgendwie
150 überarbeitet, überfordert ist oder so, das wurde irgendwie auch gar nicht so reflektiert, also es war
151 allen bewusst, dass, dass uns auf jeden Fall mindestens eine Kollegin fehlte, was aber auch nie
152 ausgeglichen wurde, also der Personalschlüssel wurde halt nie erhöht. Das fand ich auch echt
153 schwierig, obwohl ich das SEHR oft angesprochen hab.
154
155 M: Ja.
156

157 X: Hm, aber dann hieß es immer so "Ja hm, keine Ahnung, ist halt so, wir kriegen wenig
158 Bewerbungen rein, wir kriegen nicht die richtigen Leute"... , genau, es wurde dann immer so
159 ausweichend... genau, halt drauf reagiert. Und auch in der Supervision also...nee, also der Terminus,
160 der wurde auch nie benutzt irgendwie, dass uns auch PSYCHISCH irgendwie gut gehen muss, und
161 dass es einige Belastungen gibt. So, also das wurde nie so benannt.
162

163 M: Okay. Ähm, Also manchmal werden sich so Sachen etwas wiederholen, maybe, in den Fragen,
164 wenn du dann das Gefühl hast so "okay, ich erzähl alles doppelt und dreifach" ...feel free to do it,
165 aber fühl dich auch nicht gezwungen (lacht).
166

167 X: Ja, nee, kein Problem. Ähm...also ich glaub ehrlich gesagt, erleichtert hat mich da jetzt nicht so
168 viel...Hm, genau, erschwert hat es halt eher das, was ich schon gesagt hab, dass es halt, dass im
169 Team nicht so an einem Strang gezogen wurde, dass die Regeln, die man aufgestellt hat, ne, IM
170 Haus, es ist ja auch ne, viel 'ne Art von Zusammenleben, einfach nicht, ähm... ja, einfach nicht
171 umgesetzt worden sind, und auch nicht genügend mit den mit den Jugendlichen zusammen
172 erarbeitet, sondern immer eher so "Ah ja, wir entscheiden das jetzt, und dann müssen wir denen das
173 quasi, äh äh, auf'm Präsentierteller irgendwie geben und sagen, so ja, dass haben wir jetzt irgendwie
174 so im Team so entschieden und jetzt machen wir das und das und das, und das halt nicht". Das fand
175 ich auch irgendwie sehr sehr hinderlich, so für die ganze Arbeit. Ähm, genau, dass sich halt auch-
176

177 *(Unterbrechung aufgrund technischer Probleme)*

178 X: Ah ja, schade, ich kann meine Notizen dann nicht öffnen..

179 M: Oh..

180 X: Oder ich sag' dann kurz bescheid und sag' „warte kurz“?

181 M: Ja voll, das geht.

182 X: Okay, ich hab' noch mal kurz eben reingeguckt, aber nee, genau, erleichtert hat mir
183 irgendwie...nichts, sondern ich fand ALLES irgendwie erschwerend, also sogar den Ort der
184 Wohngruppe, also dieses Hauses, fand ich super ungünstig. Also das war jetzt super abgelegen, man
185 brauchte auch zu Fuß 15 Minuten zur S-Bahn...Also was sich jetzt auch vom Ding her nicht so viel,
186 nicht so problematisch anhört, aber für manche, äh, Mädchen war es das tatsächlich, ne, also die mit
187 Angststörungen, in welchen *(unverständlich)* ne, dann auch immer zu kämpfen hatten, haben das
188 halt auch dann oft nicht alleine zur S-Bahn geschafft oder, ne, mussten dann von der S-Bahn
189 irgendwie abgeholt werden, oder haben den Weg zur Schule nicht geschafft und sind deswegen ganz
190 oft nicht zur Schule gegangen oder waren deswegen schon richtig schulabstinent, weiterhin, obwohl
191 sie in der Wohngruppe, genau, auch eben dahingehend Unterstützung geleistet werden sollte. Also
192 selbst der Ort war irgendwie... hinderlich...ja. Die Hierarchien fand ich auch...auch irgendwie
193 schwierig. Also dass es so drei, vier Instanzen gab, wo alle irgendwie mal was zu sagen haben?
194 Ne, es war ja Teamleitung, Bereichsleitung und dann quasi die Geschäftsleitung...ja. Fand ich auch
195 irgendwie...ja, nicht hilfreich einfach. Also viele haben dann auch einfach im Team oft gewartet,
196 dass dann die Leitung wiederkam, um dann Entscheidungen zu fällen, wo die Leitung selbst auch
197 oft gesagt hat „Ähm, also IHR arbeitet hier in dem Haus“, ne, also „ihr müsst mich nicht ständig
198 fragen, also ihr könnt auch oft Dinge einfach mal selber entscheiden“, so. Aber da wurde sich dann
199 halt auch, genau, da gab's irgendwie ,ne Scheu oder irgendwie den Eindruck, dass man das immer
200 noch mal irgendwie absegnen lassen musste. Wahrscheinlich entstanden DURCH diese Hierarchien
201 einfach, ne, dass das Leute auch einfach so gewohnt waren, hatte ich irgendwie den Eindruck. Und
202 die, genau, nicht so das Gefühl hatten, dass sie das jetzt irgendwie selbst entscheiden dürften.

203 M: Ähm, die nächste Frage wär', ob es in deinem Privatleben Ereignisse oder Umstände gab, die dir
204 deine Arbeit erleichtert oder erschwert haben, und da wollte ich nochmal sagen, das sind voll
205 intime, persönliche Fragen, du musst keine Frage beantworten...oder kannst halt schauen, wie weit
206 du teilen möchtest oder auch nicht, und es ist alles richtig okay. Genau, das hab ich am Anfang noch
207 nicht gesagt.

208 X: Ähm...ja über-

209 (Unterbrechung wegen Technikprobleme)

210 X: Ja, kannst du mir da irgendwie vielleicht nochmal, bei der Frage hab ich 'n bisschen gehakt,
211 irgendwie nochmal 'n Beispiel geben, 'ne Idee, also was du genau...meinst? Also so eher so
212 Richtung Gesundheit, also meine eigene, oder meinst du jetzt Lebensumstände?

213 M: Ich glaube, es könnte tatsächlich alles sein, also es kommt ja, es ist ja super individuell, so, zum
214 Beispiel, manche Leute haben das Gefühl, „ich bin gerade in 'ner Trennung und ich bin auf Arbeit
215 jetzt auch nicht mehr komplett da, weil in meinem Privatleben das einfach sehr beschäftigt“ oder
216 halt auch Gesundheit oder, also ja, alles (*lacht*).

217 X: Ja genau. Nee, tatsächlich, ähm, ging's mir zu dem Zeitpunkt...total gut. Also es gab, also privat
218 also, jetzt keinen Einschnitt, keine größeren Probleme, ich war, ne, psychisch stabil und gesund,
219 und körperlich, und konnte eigentlich, ne, all meine Sachen machen auf die ich Lust hatte. Ähm,
220 nur die Schichtarbeit an sich hatte dann Auswirkungen auf mein Privatleben gehabt, also tatsächlich
221 eher so rum. Also falls das auch irgendwie zur Frage gehört.

222 M: Ja voll, also...

223 X: Genau, also das, und das hat sich aber dann natürlich auch wieder auf die Arbeit dann
224 ausgewirkt, ne, also weil...also ich wurde halt sehr oft, oder gefühlt viel zu oft irgendwie gefragt
225 und angerufen, ob ich halt einspringen kann, weil wir halt, ne, zu wenig Mitarbeitende waren... Das
226 fand ich super anstrengend, auch oft an den freien Wochenenden, so dass ich eigentlich nie Abstand
227 von der Arbeit hatte. So, das find ich in dem Bereich auch voll wichtig, dass man auch einfach mal
228 in den freien Tagen NICHTS von der Arbeit hört, und dann kommt doch morgens um neun 'ne
229 Nachricht „Oh, alle sind krank, kannst du morgen, oder kannst du spät arbeiten?“, weißt du halt
230 eigentlich h auch noch am gleichen Tag! Ich glaub ein- oder zweimal war ich sogar...im Urlaub?
231 Oder zumindest, so richtig frei, weißt du, und war auch nicht in Hamburg...wurde angerufen und es
232 war immer dieser Druck, dass man wenigstens rangehen muss, um zu sagen „ich kann nicht“. Und
233 allein schon das fand ich super belastend, weil man ständig irgendwie diese Arbeit, dieses Team,
234 das Haus, man hatte das immer irgendwie im Kopf und immer diesen Druck „Oah ja, wenn ich jetzt
235 nicht rangehe oder jetzt nicht zusage, so, dann...ja, haben die halt Probleme“. Ja, und immer diese,
236 ne, unnötige Verantwortung, genau, was man ja sicher auch aus anderen Bereichen irgendwie
237 kennt? Man hat immer das Gefühl, jetzt irgendwie Leute im Stich zu lassen, ne? Fand ich
238 super...war unangenehm. Und das glaub ich, ja, kann man auch einfach durch 'nen besseren
239 Personalschlüssel und auch 'n...ja, 'ne Art Hintergrunddienst...weiß ich nicht, Notfalltelefon oder
240 Notfallplan und so weiter...das kann man ja auch alles, ähm, auffangen. Aber das, keine Ahnung, ist
241 da irgendwie nicht passiert, so. Das fand ich irgendwie super hinderlich und dadurch konnte ich halt
242 auch viele...ähm..Termine, private Termine, einfach nicht wahrnehmen, ne, also Geburtstage
243 oder...Konzerte oder was auch immer. Es war oft irgendwas, was ich halt absagen musste, weil ich
244 dann wieder sowieso Schicht hatte oder halt dann irgendwie sponti arbeiten musste, einspringen
245 oder länger arbeiten. Ne, also ein-, zweimal war dann halt auch irgendwie ein Notfall oder 'ne
246 Kollegin ist einfach nicht gekommen oder war krank oder...und ja, dann gabs auch keine
247 Vertretung und dann musste man halt ne Doppelschicht machen. Ähm ja, beantwortet das so die
248 Ausgangsfrage?

249 M: Voll. Gibt es was, was du von deinem Arbeitsplatz und/oder deinen Kolleg*innen gebraucht
250 hättest, um den Job emotional nachhaltiger machen zu können?

251 X: Hmmm, ja, also mehr Offenheit und Kommunikation darüber, mehr Zusammenhalt auch einfach.
252 Also ich hätte mir zum Beispiel gewünscht, dass man auch einfach darüber gesprochen hätte, so
253 „Ja, wir sind zu wenige, wir sind überarbeitet, ne, manche müssen irgendwie sich krankschreiben
254 lassen, um sich wieder zu erholen, so kann es halt nicht weitergehen und wir müssen da jetzt mal
255 zusammenhalten und gemeinsam mit der Leitung sprechen“, und, genau, in dem Fall dann an die
256 Bereichsleitung gehen und sagen „So können wir halt nicht mehr arbeiten“. Aber stattdessen hatten
257 sie halt eher so 'ne Einstellung von „Ja, das ist halt so, da kann man jetzt ja auch nichts dran ändern
258 und ähm...das ist unser Job“. So, und das hat mich irgendwie total irritiert, also, und das mein' ich
259 mit...also, ich hätte mir im Team gewünscht, dass auch ähnliche Einstellungen...auch zur
260 Lohnarbeit oder sozialen Themen oder teilweise eben auch politische Einstellungen teils. Weil dann

261 macht es alles viel einfacher, auch solche Probleme auch, auch zu bearbeiten und auch auf ‘ner
262 anderen Ebene zu bearbeiten, und stattdessen wurde das einfach weiter so aufgenommen und
263 aufgefangen, ne, und dann, noch schlimmer eigentlich, Kolleginnen, die dann halt krankgeschrieben
264 waren, da wurden dann so ‘n bisschen böse drüber geredet, ne, „Oah ja, toll, jetzt ist ja die wieder
265 krank“ und „Öh, jetzt muss ich hier Doppelschichten machen“ und...ne? Also ja, fand ich, war mir
266 irgendwie schleierhaft und also, da konnte ich mich irgendwie auch nicht...da konnte ich mir kein
267 Gehör verschaffen irgendwie, das war, trennten uns einfach irgendwie Welten, gefühlt. (*lacht*)
268 Keine Ahnung.

269 M: Ach man. Gibt es denn was von dem politischen System, in dem Du arbeitest, um deinen Job
270 emotional nachhaltiger machen zu können?

271 X: Ähm...ja, also...politisches System, genau, also ich glaube es fängt beim, beim
272 Personalschlüssel an? Also ich glaube, das ist einfach grundlegend wichtig, dass man auch genug
273 Kolleg*innen hat, die das auffangen können, die einen, ne, dass man sich vertreten kann im
274 Krankheitsfall und dass nicht diese, diese Panik und diese Überverantwortung aufrtritt von „Oh Gott,
275 ich kann jetzt nicht krank sein, sonst muss meine Kollegin drei Tage hintereinander arbeiten oder
276 ‘ne Doppelschicht machen oder die Kinder alleine lassen oder den Termin sausen lassen oder, was
277 auch immer“. Also das find‘ ich schon existenziell für den Bereich, so, und das ist ja auch einfach
278 ‘ne Sparmaßnahme, und ich glaub‘ in erster Linie von der Einrichtung? Und dann übergeordnet
279 natürlich auch sozialpolitisch, ne, dass in dem Bereich immer mehr gekürzt wird und ich glaube
280 auch rückblickend haben die sehr wohl bewusst Erzieherinnen statt Sozialpädagoginnen eingestellt,
281 weil, genau, einfach günstiger, ähm. Und genau, so ‘n bisschen so nach dem Motto „reicht doch“.
282 So, aber dementsprechend ähm, auch, genau, (*unverständlich*) mal angesprochen hatten, wurden da
283 auch wirklich junge Mitarbeitende auch einfach verheizt. Also eine Erzieherin, die war gerade 20,
284 und gerade fertig, hat sich beworben, wurde dann auch sofort eingestellt mit 40 Stunden und die
285 war, also sofort, also die wurde halt völlig überfordert, die hat gleich zwei Bezugskinder
286 bekommen, ne, mit ihren 40 Stunden und so, die war ja so ähm...eins, zwei, drei Jahre älter als die
287 Nutzer*innen, so, und das war auch super schwierig für sie und das wurde auch überhaupt niemals
288 angesprochen, also auch nicht in der Supervision oder mit ihr mal besprochen, so ne, „Sag mal,
289 fühlst du dich hier eigentlich gerade wohl mit dem Ganzen, mit dem Job, mit der Verantwortung,
290 können wir dir da irgendwie unter die Arme greifen?“ Also es wurde so ein bisschen versucht, also
291 ne, jemanden ihr so zur Seite zu stellen, aber das reichte auch einfach nicht, so, und dann ist sie
292 auch immer öfter einfach ausgefallen und für mich war das auch ganz klar, warum. So, und das
293 Team hatte da aber, fand ich, also wenig Verständnis für. Und es war echt nie so „Oh je, hm, was
294 können wir jetzt tun, damit sie wiederkommt und damit es ihr besser geht“, sondern es war eher so
295 „Oah toll, jetzt müsse wir noch mehr Schichten übernehmen, weil, sie ist ja schon wieder krank“.

296 M: Hmm. Hätte es was, äh, gegeben, was du von dir selbst gebraucht hättest um deinen Job
297 emotional nachhaltig machen zu können? Oder anders gefragt, was brauchst du von dir selbst, um
298 deinen Job emotional nachhaltig machen zu können?

299 X: Ja, hatte ich auch drüber nachgedacht, also...(*atmet geräuschvoll aus*) Auf jeden Fall
300 glaub‘ ich...also für SO ‘n Job ‘n Umfeld auf jeden Fall, das das ‘n bisschen auffangen kann, also
301 ne, auf das ich mich so ‘n bisschen verlassen kann, dass ich auch mal mit schweren Geschichten
302 auch einfach mal kommen kann und die erzählen kann, das ist glaub ich auch nicht
303 selbstverständlich so, also da hab ich aber zum Glück auch SozPäd-Freunde, mit denen ich das
304 halt...besprechen kann. Auch ne gute Supervisorin, also das finde ich auch super hilfreich, also dass
305 man einfach ‘ne externe Fachperson hat, mit der man, genau, bestimmte Sachen auch mal im
306 Einzelnen dann besprechen kann. Also ich finde, das sollte einem auch grundlegend zustehen, also
307 es ist auch so in manchen Einrichtungen, in anderen aber auch nicht. Also da hatte man schon, ja,
308 die Möglichkeit, ähm, ich fand aber, dass dann die Supervisorin nicht, also, ja... nicht so gut, also
309 das wäre Person gewesen, wo ich gedacht hätte „Kann ich jetzt gut mit ihr besprechen“. Das, ähm,
310 das ist aber natürlich auch immer bisschen Glückssache, aber das brauch‘ ich auf jeden Fall, also...
311 ‘n Umfeld, was das irgendwie auffangen kann, ‘ne Supervisorin, aber halt eben auch ‘n offenes,
312 kommunikatives Team, was, ähm, aber auch fachlich auf der gleichen Ebene arbeitet, das sich

313 einfach einig ist, WIE gearbeitet wird. Also dann fallen ja schon ganz viele Dinge weg, ne, also
 314 viele Probleme. Wenn dann an einem Strang gezogen wird, sag ich jetzt mal, und gleich gearbeitet
 315 wird und die meisten irgendwie die gleichen Ideen und Werte teilen und so weiter, so, dann muss
 316 man auch über ganz viele Sachen...gar nicht reden und es wird auch allen 'n bisschen fruchtbarer,
 317 effizienter, produktiver. Also zumindest meiner Erfahrung nach. (*lacht*) Und, hm... ich glaub privat,
 318 also, brauch' ich dann halt auch irgendwie 'n Ausgleich, auf jeden Fall, so 'ne Arbeit macht jetzt...
 319 ja, eher so 'n bisschen thematisch und mit den Klient*innen schwerer alles. Ist ja schon 'n
 320 Unterschied, ob ich mit traumatischen Jugendlichen in 'ner Wohngruppe arbeite oder nachmittags
 321 zwei Stunden 'ne vierte Klasse betreu', sag ich jetzt mal und da irgendwie (*unverständlich*) mache.
 322 Und, genau, also da brauch dann, also da muss man dann finde ich schon gut auf sich achten und
 323 viel Self Care einfach auch...äh...an sich einfach leisten, ne, dass man einfach immer schaut, dass
 324 man sich genug Pausen gönnt, und genau, und den Urlaub oder die freie Zeit gut plant, äh, genau,
 325 genug Sport macht, was weiß ich. Entspannungsübungen, keine Ahnung, alles was einem gut tut.
 326 Ähm, und glaub ich, das wird auch, also, naja, völlig vernachlässigt irgendwie, das ist auch so in
 327 der Arbeit gar nicht Thema, was man vielleicht auch mal in so, 'nem Team, also in 'ner
 328 Teamsitzung oder in der Supervision auch mal einfach fragen sollte, so. „Was habt ihr diese Woche
 329 oder diesen Monat oder was Gutes für euch getan?“, so, oder „Was hattet ihr irgendwie für einen
 330 Ausgleich?“ oder „Was macht euch gerade Freude?“ oder, ne, so. Ähm, aber, genau, ich glaub das
 331 ist irgendwie nicht so ein Thema, weil das Private immer so sehr von der Lohnarbeit getrennt wird?
 332 Und ich glaub, das ist in dem Fall, in solchen Bereichen teilweise echt fatal, wenn da einfach nicht
 333 draufgeschaut wird. Weil ja auch oft Leute gar nicht auf die Idee kommen, die sind dann so „Hm
 334 hm“, Workload und overloaded und haben dann noch Kinder und sind dann eigentlich von morgens
 335 bis abends nur am Durchorganisieren und Arbeiten und Vertreten, dass sie sich selber danach auch
 336 echt so völlig aus den Augen verlieren, ne? So, und ich glaub manche können da besser mit
 337 umgehen, so Workload, als andere. Und ähm, ja genau, muss man schon stark auf sich selber Acht
 338 geben. Was auch finde ich wieder 'ne Mehrbelastung und anstrengend ist. Ne? Wenn du immer
 339 wieder dich reflektieren musst und gucken musst, „Wo hab' ich jetzt schlechte Laune, weil ich
 340 überarbeitet bin?“ oder „Hab' ich jetzt irgendwie von der Arbeit geträumt weil das und das passiert
 341 ist?“, „Vielleicht sollte ich zur Massage gehen“ oder „Jetzt muss ich mir erstmal 'ne Yogastunde“,
 342 oder, weiß ich auch nicht. Ne, so. Dass man halt immer so 'n bisschen drauf achten muss „Wie
 343 geht's mir?“, „Was kann ich jetzt dafür tun, dass es mir wieder gut geht?“, ja. „Inwieweit
 344 beeinflusse ich damit irgendwie auch mein Umfeld?“, ne, das geht dann ja auch nicht, nicht am
 345 Umfeld vorbei, wenn man irgendwie gestresst, überarbeitet ist oder über die Arbeit irgendwie
 346 meckert oder stöhnt, „Jetzt haben die mich schon wieder angerufen“. Wenn man mit seinen
 347 Freunden irgendwas macht, dass man da irgendwie kontaktiert wird, ne, also das kriegt ja auch das
 348 Umfeld mit, das geht ja auch nicht an denen vorbei, hm.
 349 M: Okay, ähm, wer würdest du sagen, trägt in Bezug auf deinen Job Verantwortung für deine
 350 psychische Gesundheit? Ist eine Frage die ich mir gestellt hab, zu der ich...ja, zu der mir irgendwie
 351 keine richtige Antwort eingefallen ist. (*lacht*)
 352 X: (*lacht*) Also jaaa, ich glaub, das sind mehrere Instanzen tatsächlich, hab' ich mir dazu überlegt.
 353 Also übergeordnet hab' ich ja auch schon gesagt auf jeden Fall diese sozialpolitische Instanz, ne,
 354 also wie viel Geld wird wofür ausgegeben, oder wie viel hat man einfach auch als Einrichtung zur
 355 Verfügung, ne, also von Bezugsamt oder Sozialbehörde oder wie auch immer man irgendwie
 356 finanziert wird. Dann aber auch die Einrichtung selber, also die kann ja auch entscheiden, wie sie
 357 sich aufstellt, ob sie noch irgendwie Extra-Anträge für irgendwas stellt, ob sie, genau, wie sie mit
 358 ihren Mitarbeiterinnen umgeht, wie der Personalschlüssel aussieht...etcetera, also das kann ja auch
 359 'ne Einrichtung selber auch mitgestalten? Ähm, dann auch teilweise die Leitung, wenn's eine
 360 gibt...und das Team auch. Aber tatsächlich...ja, hängt es natürlich schon auch von der Finanzierung
 361 ab, ne. Also jetzt arbeite ich bei einem freien Träger, zu fünft, das läuft voll gut, aber zum Beispiel
 362 leiden wir ein bisschen darunter, dass wir Verwaltungsarbeit so komplett machen müssen? Also das
 363 ist an sich okay, es ist auf jeden Fall händelbar, aber es wär' auch ganz nett, wenn man einfach 'ne
 364 Verwaltungsfachkraft hätte. Mit wenig Stunden, das wär' ja jetzt auch kein Problem, so, aber wenn

365 du das beim Bezirksamt anfragst, dann lachen die dich aus, so ungefähr. So, und also, genau, davon
366 ist das schon abhängig...ähm...wie die Arbeit läuft, wie belastet man auch einfach ist. Also das zum
367 Beispiel, das ist ja auch 'ne Arbeit die macht man, damit der Verein läuft, aber...also ich hab' jetzt
368 nicht studiert um Anträge beim Bezirksamt zu stellen oder irgendwelche Buchhaltungssachen und
369 Personalgedöns irgendwie zu machen so, ne, und ich finde, das nimmt viel zu viel Zeit in Anspruch,
370 die man lieber für die pädagogische Arbeit aufwenden sollte, oder können sollte. Genau, aber es
371 spielt glaub ich alles so 'n bisschen rein, auf jeden Fall.

372 M: Okay, ähm, und dann nochmal so ein paar Faktenfragen sozusagen, wie lange hast du in der
373 Wohngruppe gearbeitet?

374 X: Das waren ungefähr anderthalb Jahre.

375 M: Und ähm, und warum hast du (*zögert, lacht*) ...“Warum hast du aufgehört“ fühlt sich gerade 'n
376 bisschen lapidar an, zu fragen, weil du hast einfach sehr viel gesagt, aber möchtest du dazu noch
377 irgendwas teilen? Im Spezifischen oder so?

378 X: Ja...ich würd' tatsächlich sagen, dass ich sehr spät aufgehört hab...ähm.. und dass ich auf mein
379 Bauchgefühl hätte hören sollen. Das hab' ich da auf jeden Fall draus gelernt. Also ich wusste auch
380 schon nach diesem halben Jahr, das wird nicht. Also mein Bauchgefühl, das hat gesagt „Das Team
381 wird nicht zusammenfinden, ne, die kommen da irgendwie nicht auf einen Nenner“, ich find das mit
382 der Hierarchie irgendwie, fühlt sich irgendwie komisch an... ich fand, dass wir auch nicht, nicht
383 genug verdient haben, ich fand die Konstellation von den Jugendlichen sehr schwierig, das ist auch
384 noch mal so 'n Ding, das wurde auch eigentlich gar nicht so richtig bedacht? Ich hatte das Gefühl,
385 da wird so n bisschen wahllos aufgenommen, beziehungsweise, es hat auch nur die Leitung so 'n
386 bisschen entschieden, ob ne, 'n Mädchen da jetzt in Führungsstrichen so reinpasst oder nicht, die
387 Mitbewohnerinnen wurden dafür überhaupt nicht gefragt, das war auch, also super unglücklich. Das
388 waren alles so Kündigungsgründe auf jeden Fall, dass das einfach alles völlig unharmonisch war.
389 Ich glaub das war unharmonischste Arbeitsplatz, den ich je hatte, es war in jeder Hinsicht irgendwie
390 nicht schön (*lacht*). Also es hat nichts irgendwie Spaß gemacht, das war manchmal irgendwie auch
391 richtig...ja, richtig traurig (*lacht*). Also den Mädchen ging's nicht gut, es hat nicht Spaß gemacht,
392 den Kolleginnen ging es nicht gut, es gab auch teilweise so Fauxpas in Fortbildungen, auch
393 fachlich...es gab 'nen Sexismus-Vorfall, also alles so Sachen, wo man sich dachte „WOW, also ich
394 will da nicht Teil von sein“. Aber ich hab' mich dann auch so 'n bisschen bequatschen lassen, weil
395 es dann hieß, „Das findet sich noch“ und „Hm hm hm“, und ehe man sich versieht ist man
396 irgendwie doch anderthalb Jahre da, ne. Und das hat auch mir vor allem psychisch nicht gutgetan,
397 also ich glaub', ich hatte noch nie so oft schlechte Laune, hab' von der Arbeit schlecht geträumt,
398 hab' auch so mein...mein...ja, auch meine Fachlichkeit und teilweise auch meine Person infrage
399 gestellt, weil ich irgendwie immer das Gefühl hatte, „Ich bin die Doofe, die Sachen anders machen
400 will oder komisch findet oder...“, ja. War alles...ja, ganz merkwürdig, ne ganz merkwürde
401 Erfahrung insgesamt. Auf jeden Fall.

402 M: Krass, das klingt richtig doll, danke fürs Teilen.

403 X: Ja, irgendwie schon, also ich überleg' auch gerade so, ne, so, „Ist das jetzt so 'ne richtige
404 Darstellung?“. Weil es gab natürlich auch gute Sachen, ne, zum Beispiel, dass, ähm, dass sie nicht
405 auf Regeln gepocht haben, dass sie die Kinder nicht eingesperrt haben, wie in anderen
406 Einrichtungen, ne also es wurde nachts nicht die Tür zugeschlossen sondern es hieß „Bleibt bitte da,
407 wenn wir mitkriegen, dass ihr nicht da seid, müssen wir 'ne Vermisstenanzeige stellen“, weißt du,
408 so, es wurde mit den Mädchen wenigstens kommuniziert und auch erarbeitet, auch Absprachen,
409 dass man sagt „Bitte sei wenigstens erreichbar, ne, so telefonisch, dann können wir noch drüber
410 sprechen, ansonsten müssen wir halt die Polizei mitten in der Nacht benachrichtigen“, das fand ich
411 auch supernervig, diese ganzen Vermisstenanzeigen, aber das fand ich zum Beispiel, das fand ich
412 zum Beispiel richtig gut, das machen nicht alle Wohngruppen so, hab ich mitbekommen. Ähm...ja,
413 dass sie halt Freizeitfahrten nach Österreich geplant, gemacht haben..., dass macht glaub ich, weiß
414 ich nicht, kann ich mir auch vorstellen, dass das viele Wohngruppen einfach nicht machen, dass
415 denen das zu anstrengend ist, so...Ähm...genau, also es gab schon so 'n paar Sachen, wo ich dachte
416 „Ah ja, das ist eigentlich ein klarer Ansatz, ähm“... aber ja. Insgesamt irgendwie leider zu wenig.

417 M: Ja, ich glaub es ist auch richtig okay, wenn das keine, also (*zögert*), also Interviews sind ja auch
418 nicht mit so 'nem Objektivitätsanspruch oder so, es ist voll okay, dass es deine Perspektive ist
419 und...
420 X: Genau, und das ist leider das, was irgendwie so geblieben ist, ne, der Eindruck.
421 M: Ja.
422 X: Und ich glaub', das hätte alles auf jeden Fall besser laufen können, das hätte man auf jeden Fall
423 anders machen können. Ich glaub', das hatte alles schon irgendwie Potenzial, aber auf so vielen
424 Ebenen funktionierte das auch einfach nicht, ne, also auch das, was man so auf den Fortbildungen
425 mitbekommen hat. Es waren auch immer interne Fortbildungen, es war nie jemand von
426 außen...fand ich auch...schräg, kenn' ich nicht so? Ähm...ja, also der ganze Verein, die ganze
427 Einrichtung, hat da irgendwie auch 'n strukturelles Problem. Immer noch. So, also es gab da auch
428 auf jeden Fall Zeiten, also, genau, wo die richtig dollen Schwierigkeiten hatten. Und das haben sie
429 versucht aufzuarbeiten...teilweise auch gemacht, aber es reichte offensichtlich gar nicht. Also da
430 waren immer noch Leute, das Fachpersonal in Wohngruppen, wo man nur die Hände über'm Kopf
431 zusammenschlagen konnte. Also genau, den Jugendlichen oder den Kindern übergriffig gegenüber
432 waren...auch teilweise, genau, sexuelle Gewalt in irgend 'ner Form...direkt oder halt indirekt
433 ausgeübt wurde, ne, also dass dann über weibliche Jugendliche so sexistisch gesprochen wurde, in
434 Fortbildungen...
435 M: Shit.
436 X: Ähm...ja, also da hab' ich auch fast gekündigt, da bin ich echt ausgerastet, aber das wurde auch
437 echt nicht gut aufgefangen, ne. Also es wurde dann einmal irgendwie angeblich mit dem
438 Betroffenen gesprochen und das war's dann halt auch. Und da frag' ich mich wirklich, „Was ist
439 sowas für'n Laden?“, also das ist ja... ich weiß nicht, wie viel Kinder und Jugendliche da noch mal
440 oder retraumatisiert wurden, oder in irgend 'ner weise...ja sowas irgendwie aushalten mussten, ne.
441 M: Doll. Okay, ich glaube, ähm, ich würde jetzt die Aufnahme beenden, fehlt noch was? Sollte noch
442 was ergänzt werden?
443 X: Nee, ich glaube...? Wurd' alles gesagt.
444 M: Alright.
445
446 --Aufnahmezeit: 48 Minuten 36 Sekunden

1 8.3 Interview mit Y vom 25.01.2022, Tätigkeit in der Jugendwohngruppe: 2 Jahre

2
3 M: Okay, ähm, erste Frage: Wie fühlst du dich im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe?

4 Y: Also okay, da muss ich jetzt gleich 'ne kleine Einschränkung machen, ich arbeite da NICHT
5 mehr.

6 M: Ja.

7 Y: Das weißt du, ne?

8 M: Jetzt schon (*lacht*).

9 Y: Okay, ähm, dann würde ich jetzt doch kurz den Rahmen vorweg nehmen, und zwar ist es so, dass
10 ich im Juli 2019 angefangen hab' in der stationären Jugendhilfe, also §34er-Hilfe, und äh, dort mit
11 dem Zusatz Intensivpädagogik, also Systemsprenger, also quasi Fälle- okay, du nickst (*lacht*),
12 ähm...ich wollte das am Anfang Teilzeit machen, ich hab' mich beworben auf 'ne 25-Stunden-
13 Stelle und hatte auch das Gefühl, dass das ganz gut passt für mich, dass ich dann da nebenbei im
14 Master noch weiterstudieren kann, und hab dann aber ziemlich schnell festgestellt, dass das mit
15 meinen Überstunden nicht so gut hinkommt, also ich hab quasi angefangen zu arbeiten und hab aber
16 immer mehr gemacht. Das lag auch daran, dass ich als Berufsanfängerin richtig Bock hatte, ich
17 hab' da viel Verantwortung übernehmen können, hatte das Gefühl, dass ich da wahnsinnig viel lerne
18 und hab' das dann auch gerne gemacht. Dann kam aber im März 2020, also grob nach 'nem
19 Dreivierteljahr, Corona, und das hat das ganze nochmal komplett auf den Kopf gestellt, und dann
20 war ich so hoch drin in den Überstunden, dass ich eigentlich, obwohl ich eigentlich seit dem 1.
21 Januar 'ne Vollzeitstelle gemacht hab', eigentlich nie von ungefähr 350 Überstunden
22 runtergekommen bin. Also das war einfach Standard, wir haben so viel gearbeitet, dann noch 'n 24-
23 Stunden-Schicht-System, ach, teilweise 48 Stunden bis zu 50 Stunden, dass man da gar nicht mehr
24 rauskam mit Mitarbeitermangel, so...Mitarbeitendenmangel. Ähm, das, genau, ich da einfach viel,
25 viel, viel mehr da war als ich ursprünglich geplant und auch gewollt hab. Und dann nach zwei
26 Jahren war ich wirklich ausgebrannt und hab gemerkt „Okay, zwei Jahre das war äh, wenn ich in
27 der Intensität weiterarbeite, dann schaff' ich das definitiv nicht zur Rente“ und hab und hab mich
28 auch selber schon, und verschiedene Mitarbeitende auch, auf'n Burnout zurollen sehen, hab' dann
29 die...Notbremse gezogen (*lacht*), hab gekündigt und war dann war dann auch tatsächlich relativ
30 schnell wirklich draußen, weil ich ja 'ne Teilzeitstelle hatte und 350 Überstunden, das heißt, ich war
31 quasi nach meiner Kündigung gar nicht mehr da; ich hatte noch ein, zwei Schichten danach, weil
32 ich dann die drei Monate Kündigungszeit eigentlich nur noch Überstunden abgebaut hab. Dann
33 hab' ich mir 'n halbes Jahr Auszeit genommen und da mal richtig intensiv überlegt „Will ich das
34 überhaupt? Also, kann ich das so machen?“ Ich hatte das Gefühl, in der Sozialen Arbeit kann ich
35 entweder meinem Anspruch gerecht werden und 'ne gute qualitative Arbeit machen, oder auf meine
36 eigene Gesundheit achten. Also ich hatte das Gefühl, in dem Bereich ging beides zusammen nicht,
37 vielleicht lag es auch am Arbeitgeber, ich weiß es nicht. Ich bin da jetzt auch 'n bisschen weiter,
38 aber genau, das war so meine Überlegung, „SO schaff' ich das auf jeden Fall nicht, ich muss raus
39 und mir überlegen, was mach ich jetzt als nächstes“. Hab' mir ganz lange Auszeit genommen,
40 hab' Urlaub gemacht, hab 'n Festival aufgebaut und war mal komplett raus aus der Sozialen Arbeit,
41 das war wirklich bitter nötig, ich war richtig verbittert, ich hatte wirklich GAR keinen Bock mehr
42 und dachte mir so „Das kann doch nicht sein, dass wir die Jugend in Deutschland in so 'ner reichen
43 Stadt wie Hamburg nur...SO miserabel behandeln“, also das ist jetzt meine private Ausdrucksweise,
44 aber das war, das war das, was ich gefühlt hab, ne? Und hab dann überlegt, was kann ich als
45 nächstes machen und dann war's für mich klar, 'ne stationäre Jugendwohngruppe, §34, ist von den
46 Rahmenbedingungen sehr, sehr ungünstig in Hamburg, weil man zum Beispiel die Nachtarbeit nicht
47 finanziert bekommt, das 's nochmal 'n anderes Thema, können wir vielleicht später nochmal
48 aufgreifen. Und da hab' ich gemerkt, so kann ich das nicht machen, ich brauch bestimmte
49 Rahmenbedingungen und hab mir dann 'n (*unverständlich*) gesucht, wo ich das Gefühl hatte „Hier
50 sind die Rahmenbedingungen so akzeptabel, dass ich da gesund weiterarbeiten kann“. Hab' mich
51 dann weiter beworben und tatsächlich ist es ja so, dass die stationäre Jugendhilfe, die sind

52 ÜBERALL unterbesetzt (*unverständlich*) es nicht hergibt, dass man da langfristig arbeiten kann, die
53 rechnen auch gar nicht damit, dass das jemand länger als drei Jahre macht. Die Teams werden in
54 vielen Wohngruppen alle drei Jahre komplett ausgetauscht und äh, hab ich gesagt „Ich
55 brauch‘ irgendwas wo ich langfristig bleiben kann“ und hab deswegen geguckt in den Teams, wie
56 lange sind die längsten Leute dabei, und wenn da ‘n Team war, wo die längste Person drei Jahre am
57 Start war, dann war das nicht der Ort, wo ich arbeiten wollte. Ich hab mir Zeit genommen und jetzt
58 bin ich am Ende in ‘ner stationären Einrichtung gelandet, die aber nach §19 arbeitet, also ‘ne MuKi,
59 ‘ne Mutter-Kind-Wohngruppe beziehungsweise ‘ne Mutter-Vater-Kind-Wohngruppe, ist auch
60 stationär, also auch Einzelarbeit, EinzelFALLarbeit, das mag ich gerne, das wollt‘ ich gerne. Aber
61 ähm, jetzt unter ‘nem anderen Rahmen. Ist nicht mehr stationäre Jugendhilfe, genau. Wir arbeiten
62 tatsächlich auch mit jungen Erwachsenen, aber natürlich in ‘nem ganz anderen Kontext. Jetzt musst
63 du mir nochmal die Frage vorlesen! (*lacht*)

64 M: Genau, der Fokus würde dann so ‘n bisschen auf die...ähm...auf der Zeit in der du halt in der
65 Kinder- und also...in der Kinder- und Jugendwohngruppe gearbeitet hast? Hm, genau, weil das ja
66 so ‘n bisschen der Forschungsgegenstand ist. Und die Frage wäre dann gewesen: „Wie hast du dich
67 in dem Bereich gefühlt?“.

68 Y: Als ich da gearbeitet habe, habe ich eine, also war ich am Anfang sehr, sehr interessiert, also das
69 heißt, ich war aufgeschlossen und hatte Bock, so, und das hatte sich, würde ich sagen nach circa
70 sechs Monaten geändert. Und dann kam vor allem ein Gefühl von einer krassen Frustration, also ich
71 hatte immer wieder das Gefühl „Boah krass, wir reißen uns alle hier so...einen raus und das wird
72 einfach nicht so wie ich mir das professionell vorstelle“, äh...genau, hab dann überlegt, woran
73 könnte das liegen und da war echt Frustration und auch so ‘n bisschen Trauer würde ich sagen,
74 dieses Trauern von „Ey, das ist so ‘n schöner Beruf, es kann doch nicht sein, dass wir unter solchen
75 Umständen arbeiten müssen“, ja.

76 M: Ähm, und wie hast du dich spezifisch an deinem Arbeitsplatz gefühlt?

77 Y: Hmmm, an sich konnte ich mich da gut ausprobieren, also man hat alleine gearbeitet, man war
78 meistens alleine für sieben Jugendliche zuständig, also sieben in der Kerngruppe und zwei im
79 Verselbstständigungsbereich, hmmm, also insgesamt neun Jugendliche, da konnte man viel
80 erproben, aber war auch sehr viel alleine gelassen, das heißt es war immer so ‘ne Waage zwischen
81 Aufregung, weil so viel Neues auf mich zukommt und ich so viel erproben kann, aber auf der
82 anderen Seite aber auch so ein bisschen das Gefühl, ich schwimme und äh, und muss mich hier
83 irgendwie zurecht finden ohne ‘n Backup. Also so ‘n bisschen dieses „Alleinegelassen“ und auch
84 Unsicherheiten, ja.

85 M: Hm, welchen Raum hatte das Thema Psychische Gesundheit an deinem Arbeitsplatz? Oder hatte
86 es überhaupt Raum?

87 Y: Ähm, über psychische Gesundheit haben wir vor allem im Kontext von Überstunden gesprochen,
88 weil ich nicht die einzige Person war, die so wahnsinnig viel Überstunden hatte. Und es war uns
89 allen klar, dass man auf Dauer nicht mit so ‘nem Workload gesund arbeiten kann...genau. Es waren
90 leider so wenige Möglichkeiten da, wie wir jetzt innerhalb dieses Rahmens, den wir dort hatten, das
91 anders gestalten konnten, also da war nicht so viel zu holen. Dementsprechend war das immer
92 wieder Thema, was aber recht unbefriedigend war und dann gab es dazu Supervision, die immer
93 einmal im Monat war, wenn ich mich nicht täusche...müsste hinkommen, ähm, und da konnten wir
94 unsere Themen besprechen, das war viel zum Thema psychische Gesundheit, weil natürlich die
95 Fälle, die wir da bearbeitet haben, haben auch was mit uns gemacht, und da hatten wir 'n Ort und 'n
96 Raum, wo das besprochen werden konnte; allerdings muss man natürlich sagen, das Team, das
97 bestand aus, sagen wir mal fünf bis zehn Personen, je nachdem, wie die Stellenverteilung war mit
98 Vollzeit und Teilzeit und so weiter, Aushilfen...Und dementsprechend natürlich auch so, dass man
99 da jetzt nicht diese Zeit für sich nutzen konnte, sondern das waren dann eben Thematiken der
100 Gruppe. Also, das jetzt teilweise psychische Gesundheit, aber da wurden durchaus auch andere
101 Sachen besprochen.

102

103 M: Okay - oh 'tschuldigung, wolltest du gerade noch was sagen?

104
105 Y: Nee, das was fertig. (*lacht*)
106
107 M: Okay. Gab es an deinem Arbeitsplatz Ereignisse oder Umstände, die dir deine Arbeit besonders
108 erleichtert oder besonders erschwert haben?
109
110 Y: Ähm, also besonders erleichtert hat mich, dass ich im ersten halben Jahr eine sehr gute
111 Einarbeitung bekommen hab'. Da hatten wir als ich angefangen hab 'n recht stabiles Team, mit auch
112 verschiedenen, erfahrenen Fachkräften und 'ner Leitung, die ich fachlich sehr gut fand, die da auch
113 rund um die Uhr für die Einrichtung zur Verfügung stand. Das hat sich dann nach 'nem halben Jahr
114 geändert, was, genau, dann auch zu den veränderten Umständen beigetragen hat, aber diese
115 Einarbeitung war einer der wesentlichen Aspekte, von denen ich intensiv, ähm, profitiert habe. Also
116 ich konnte im ersten halben Jahr als wirkliche Berufsanfängerin, als blutige Berufsanfängerin,
117 konnte ich jederzeit wirklich jegliche Fragen stellen und hatte da kompetente Kolleg*innen, die mir
118 da, ähm, wirklich ähm, die mich da intensiv eingearbeitet haben. Das war einer der Aspekte, von
119 denen ich am allermeisten profitiert hab' und von dem ich auch immer noch profitiere. Ein Aspekt,
120 und der für mich wirklich schwierig war, was dieses viele Alleinsein, vielleicht kommt das auch
121 noch 'n paar Mal auf; man ist halt alleine in den Schichten, und man kann halt die Situationen vor
122 allen nachbesprechen. Muss man halt auch dazu sagen, das ist nicht in allen Wohngruppen so,
123 teilweise arbeitet man nicht alleine, ähm, aber jetzt in dieser Wohngruppe war das eben so
124 strukturiert, dass man eben die 24-Stunden-Schichten alleine gestemmt hat. Und, ähm, in der
125 Theorie gab's dann immer eine Rufbereitschaft, bei der man Rücksprache halten kann, aber das
126 ging natürlich nur, wenn man das personell leisten konnte. Wenn eben Mitarbeitendenmangel war,
127 konnte man das teilweise auch nicht mehr wirklich. Und ich war dann auch schnell mit meinen ein,
128 eineinhalb Jahren Berufserfahrung schnell die zweiterfahrenste Fachkraft im Team, weil das sich so
129 schnell gewechselt hat, und dann war es natürlich auch so, dass das bei mir schnell eingespart
130 wurde, sozusagen. Dass dann eher diejenigen, die noch später nach mir kamen und auch diese
131 intensive Einarbeitungsphase nicht mehr hatten, dass man dann eher geguckt halt hat, dass man die
132 noch mal unterstützt durch 'ne Rufbereitschaft. Genau, aber dieses Alleinesein und In-der-Situation-
133 handlungsfähig-bleiben, das hat mich schon häufig unter Druck gesetzt.
134 M: Ähm, gab es in deinem Privatleben Ereignisse oder Umstände, die dir deine Arbeit erleichtert
135 oder erschwert haben?
136
137 Y: Ähm-
138
139 M: Vielleicht noch mal ganz kurz als Rahmung, ähm, das sind teilweise einfach sehr private Fragen,
140 und ich- du musst auf keine Frage antworten. Das ist mir noch mal wichtig zu sagen. Also, wenn du
141 magst, voll gerne, wenn's zu viel ist oder zu privat ist, dann...musst du überhaupt nichts. (*lacht*)
142
143 Y: Voll lieb, danke. Ja, aber ich bin ja "Y", hast du gesagt, also... (*lacht*), da erzähl' ich dir das gerne.
144 Ähm, jetzt private Ressourcen hast du gerade gefragt, ne?
145
146 M: Ja genau.
147
148 Y: Ja. Ähm, also, was ich am Anfang gemerkt habe, das war jetzt auch im Einarbeitungskontext,
149 und dann später bei besonders heftigen Vorkommnissen, da bin ICH 'ne Person, ich brauch' das,
150 dass ich darüber reden kann, also so hab' ich das verarbeitet? Ich hab' privat gerne dann, mich so
151 moderat bewegt, wie man ja immer so schön... (*lacht*). Also so Fahrrad fahren, ich bin voll die
152 Fahrradante, und ich geh' laufen oder spazieren oder sowas, das tut mir sehr gut nach der Arbeit,
153 also das mach' ich auch nach wie vor, und, äh, bei der Einarbeitung war das so, ich hab' wirklich mit
154 verschiedenen Freunden, vor allem natürlich auch ehemaligen Kommiliton*innen, die dann ähnlich-
155 zu 'ner ähnlichen Zeit fertig geworden sind wie ich, die auch im Berufseinstieg waren, äh, wo wir

156 uns dann intensiv ausgetauscht haben über das, was wir da erleben, und das war tatsächlich für mich
157 total wichtig, also dieses Darüber-Reden und 'n Ort haben, an dem ich mich da intensiv mit weiter
158 beschäftigen kann. Das hab' ich sehr viel gemacht. (*lacht*) Da muss ich wirklich sagen, hatte ich
159 Glück, dass ich da auch Freunde haben, die da interessiert dran waren und da auch Bock hatten, sich
160 da SO intensiv mit mir auszutauschen, weil das war teilweise schon so, dass ich dann, ähm... ich
161 muss mal gerade überlegen, also ich hab dann verschiedene Freunde gehabt, die dann nach und
162 nach auch dort gearbeitet haben und dann haben wir auch DA teilweise das nochmal so für uns
163 nachbereitet, und ich glaube das war für uns alle total gut. Genau, das musste man dann ab 'nem
164 bestimmten Punkt auch 'n bisschen im Rahmen halten, weil dann irgendwann so „Privat“ und
165 „Arbeit“ ineinander übergegangen sind und ich mich da teilweise gar nicht mehr abgrenzen konnte,
166 aber an sich war das 'ne gute Sache, und als wir das dann festgestellt haben, haben wir es gut
167 geschafft, das einzugrenzen. Genau, also das war gut... ähm, viel drüber reden, dann durch
168 Bewegung und Sport das verarbeiten; ähm... was ich auch gemerkt habe-, oder eher vielleicht
169 nochmal ein anderer Aspekt, ähm, was ich gemerkt habe, war-. Ich muss mal gerade meine
170 Gedanken sortieren, sorry, da muss ich jetzt überlegen, wie ich das ausdrücken kann.

171 M: Alles cool.

172 Y: Und zwar, als ich angefangen hab' dort zu arbeiten, war ich in 'ner stabilen Beziehung, also in
173 'ner langjährigen, stabilen Beziehung, und hab' auch quasi in der Beziehung da teilweise Rückhalt
174 gehabt, also wenn ich jetzt irgendwie bei der Arbeit 'n blödes Ereignis hatte oder wenn mich da
175 irgendwas beschäftigt hat, dann hab ich dann auch quasi in der Beziehung Halt gefunden, das war
176 für mich an Anfang glaub' ich... schon 'n Aspekt, der für mich irgendwie unterstützend gewirkt hat.
177 Oder zum Beispiel auch, ich wohn' in 'ner WG, und wenn, oder der Partner von mir damals, der hat
178 auch mit mir in der WG gewohnt, und wenn hier alles cool war, dann konnte ich irgendwie so mit
179 'nem klaren Kopf zur Arbeit gehen. Und dann irgendwann während, in dieser Zeit als ich dort
180 gearbeitet hab', ist das dann, ähm, ist diese Beziehung zuende gegangen, und das war jetzt wirklich
181 komplett unabhängig von der Arbeit, also das kann ich der Arbeit jetzt nicht auch noch zumuten.
182 (*lacht*) Die beschuldige ich schon für genug Sachen, aber mit der Beziehung, das war wirklich ganz
183 anderer Kontext. Aber das war eben zeitgleich in diesem Rahmen, und da hab' ich gemerkt, dass ich
184 dann... privat... psychisch irgendwie was für mich verkuddeln musste, sag' ich jetzt mal, dass ich
185 jetzt irgendwie gemerkt habe, ich brauch' privat emotionale Ressourcen, bin ich schnell an den
186 Punkt gekommen, dass ich das Gefühl hatte, dass ich für die Arbeit nicht mehr genug... genug
187 Kapazitäten hab' sozusagen, also ich hatte das Gefühl, ich, ich brauchte diesen, diesen Ort der
188 Regeneration privat, um das bei der Arbeit überhaupt aushalten zu können, und als ich dann privat
189 quasi mehr Ressourcen gefordert hab', hab' ich ganz schnell gemerkt, dass das mit der Arbeit gar
190 nicht vereinbar ist. Also das war emotional sehr belastend, also das war, ich glaube diese, diese
191 Beziehung wäre für mich deutlich einfacher gewesen, das zu beenden und diese Trennungsphase zu
192 durchstehen, wenn das jetzt nicht zusätzlich mit dieser Belastung durch die Arbeit so gekoppelt
193 gewesen wäre. Das war richtig kacke, wenn ich das mal so sagen darf (*lacht*). Ja.

194 M: Ja, voll. Danke.

195 Y: (*unverständlich*)

196 M: Ähm, was brauchst du von deinem Arbeitsplatz oder deinen Kolleg*innen, um deinen Job
197 emotional nachhaltig machen zu können?

198 Y: Möchtest du mal kurz erklären, was du mit emotional nachhaltig meinst?

199 M: Ähm, ich mein' mit „emotional nachhaltig“, dass man es lang, also dass man es so lange wie
200 man selbst möchte machen kann, ohne dass man wegen psychischen Problemen vorher aufhören
201 muss. Dass man, genau, den Job sozusagen gut verträglich für die psychische Gesundheit machen
202 kann. Und was du dafür bräuchtest, äh, von deinem Arbeitsplatz und deinen Kolleg*innen.

203 Y: Okay. Ähm... Also da gibt's ja ganz unterschiedliche Typen, ich bin so 'ne Person, ich mag das
204 sehr gerne auf Augenhöhe zu arbeiten mit sehr flachen Hierarchien, am besten gar keine. (*lacht*)
205 Ähm, und mit so 'nem starken Team, das ist die Art und Weise, wie ich gerne arbeite. Also, dass es
206 so 'n bisschen, genau, so mag ich das einfach, das bringt natürlich Vor- und Nachteile. Aber
207 dementsprechend ist für mich die, das Team 'ne große Ressource. Und ich brauch' 'ne Harmonie im

208 Team, also ich brauch‘ ‘n gegenseitigen Verlass und ich... brauche das auch, dass im Team meine
209 Arbeit anerkannt wird, oder, ich sag‘ mal so, dass man mir gegenüber und meiner Arbeit
210 wohlgesonnen gegenübertritt. Also ich brauch‘ dieses Team als Ort für Rücksprache und für Halt,
211 und ähm...für gegenseitige Schütze sozusagen, das ist für mich total wichtig. Allerdings muss ich
212 sagen...ich finde, das ist jetzt vielleicht auch ‘ne persönliche Erfahrung mehr als jetzt
213 ‘ne...empirische Studie oder sowas, vielleicht hatte ich einfach Glück, sag‘ ich mal so. Ich hatte das
214 Gefühl, dass die Leute, die in der Sozialen Arbeit landen, und da den Job wirklich machen, das sind
215 Leute, die haben da richtig Bock zu. Weil sonst würden die -vor allem dieses Feld- nicht arbeiten,
216 also das sind Leute die BRENNEN dafür. Und deswegen hatte ich jetzt oft den Eindruck, dass das
217 Team für mich eigentlich noch nie...ich weiß, so viel Erfahrung hab‘ ich noch nicht, aber natürlich
218 auch schon in anderen Kontexten, ähm, ich hatte jetzt nicht das Gefühl, dass für mich der
219 Kernpunkt das Team ist, ich hatte das Gefühl, das sind Leute, die Soziale Arbeit studiert haben, die
220 wissen wie man redet, im Idealfall (*lacht*), da gibt’s, oder ich muss mal so sagen, ich war immer in
221 Teams, in denen ich mich sehr gut aufgehoben gefühlt hab‘, wo ich gute Orte hatte für...fachlichen
222 Austausch aber auch für emotionalen Austausch, wo ich mich getragen gefühlt hab‘. Das, was ich
223 wahnsinnig krass vermisse, ist die, ist die Rahmenbedingung, die durch die Behörde, durch die
224 Jugendhilfe, äh, oder halt das Jugendamt vorgegeben wird, also zum Beispiel neun Jugendliche, die
225 dann das Label Intensivpädagogik tragen, in ‘ne Wohngruppe zu stecken, das ist eigentlich der
226 Wahnsinn, also das kann man fachlich überhaupt nicht begründen. Das funktioniert einfach nicht,
227 also ich kenn‘ keine fachliche Grundlage, die sagt, also die das für eine gute Idee halten würde.
228 (*lacht*) Also es gibt, in der Uni hab‘ ich so tolle Konzepte kennengelernt und tolle Möglichkeiten,
229 ich hab‘ das Gefühl, ich hab‘ wirklich verstanden, „Was brauchen Jugendliche?“, „Was bedeutet
230 Bindung?“, „Was bedeutet Exploration?“, all solche Sachen, aber dann werden die, oder dann
231 wurde ICH in den Berufsalltag ‘reingspült, und dann war halt die Uni vorbei und ich musste
232 anfangen zu arbeiten und ich hatte das Gefühl, das was ich in der Uni gelernt habe, was
233 Jugendlichen hilft, das wird einmal komplett über‘n Haufen geworfen und man macht eigentlich
234 genau das Gegenteil von dem, es ist natürlich überspitzt dargestellt, und macht eigentlich genau das
235 Gegenteil von dem was man weiß, was funktioniert. So, also beispielsweise Bindung und
236 langfristige Angebote, das ist einfach gerade bei Jugendlichen, die wir halt nicht in der Familie
237 haben, wahnsinnig wichtig. Wenn man dann aber sieht, dass die Jugendlichen teilweise einmal im
238 Jahr die Wohngruppe wechseln, also es gibt ja viele Jugendliche, die fünf oder sieben Wohngruppen
239 schon hinter sich hatten, bis die überhaupt bei uns gelandet sind. So, das ist ‘ne...pädagogische
240 Katastrophe würd‘ ich das jetzt mal nennen. Aber genau so funktioniert unser System. Und dann
241 sitzt man da drinnen und denkt sich...dieses System ist nicht für die Jugendlichen gemacht, die da
242 drin landen, und das hat mich wahnsinnig frustriert, also das hat mich wirklich wahnsinnig
243 frustriert. Dann auch der (*unverständlich*), das hattest du jetzt auch schon ‘n paar Mal erwähnt, du
244 machst dann ‘ne 24-Stunden-Schicht und von den 24 Stunden werden aber nur 18,5 anerkannt
245 überhaupt, weil die sechs Stunden Nacharbeit überhaupt nicht finanziert werden, also das ist quasi,
246 es gibt keine Refinanzierung von der Behörde. Also du arbeitest da von, jetzt in unserem Fall war
247 das von von null Uhr bis sechs Uhr morgens, du BIST da, du ARBEITEST da, du SCHLÄFST vor
248 Ort, und ganz ehrlich, man schläft bei der Arbeit einfach nie so gut wie zuhause, also ich hab
249 danach immer nochmal geschlafen, weil das einfach...du bist ja immer in Alarmbereitschaft, vor
250 allem wenn du mit Jugendlichen mit dem Label Intensivpädagogik arbeitest, da schläfst du auch
251 keine einzige Nacht durch, also das war bei uns die Ausnahme, dass wir mal sechs Stunden wirklich
252 geschlafen haben... genau und das ist ‘n Rahmen, da kann ich nicht längerfristig gesund arbeiten
253 und ich bin auch überzeugt davon, dass das gar nicht möglich ist. Also ich- genau, es muss ‘n
254 bestimmter Rahmen da sein, es muss ‘n bestimmte...ähm, es müssen bestimmte
255 Grundvoraussetzungen da sein, Hygienefaktoren, dass es überhaupt möglich wird, da gesund zu
256 arbeiten, und die seh‘ ich gerade in der Kinder- und Jugendhilfe in Hamburg nicht. Es ist in
257 Schleswig-Holstein und Niedersachsen beispielsweise anders, da ist die Finanzierung...einfach, ist
258 halt ‘n anderes Land und ist anders geregelt, ähm, genau, aber Hamburg ist da, meines Wissens
259 nach, sehr geizig. (*lacht*)

260 M: Alright. was brauchst du von dem politischen System, in dem du arbeitest, um deinen Job
261 emotional nachhaltig machen zu können?
262 Y: Ups, jetzt hab' ich das voll vorweggegriffen. (*lacht*)
263 M: Hm, ja 'n bisschen vielleicht, aber ist auch nicht so schlimm. Also wenn dir noch was dazu
264 einfällt, feel free to share und wenn nicht, dann ist auch okay.
265 Y: Ich hab' nur noch einen Gedanken und zwar...ich bin so'n bisschen...wir sprechen ja über meine
266 psychische Gesundheit, über meine emotionale Gesundheit, und ich muss sagen, durch die Arbeit
267 im Kinder- und Jugendhilfesektor ist es tatsächlich...ähm, hab' ich so'n kleinen Groll entwickelt,
268 also ich muss mal gucken, ob ich das schaffe, das wieder aufzulösen, aber momentan hab ich den
269 noch. Ich hab' so'n kleinen groll entwickelt über die Art und Weise, wie Hamburg die Kinder- und
270 Jugendhilfe...wie das Ganze funktioniert, also wie das Ganze abläuft. Ich mein, kleines Beispiel,
271 das ist jetzt natürlich §19er Hilfen, so'n bisschen anders, aber die hatten 'n HPG mit dem
272 Jugendamt und das ist ja jetzt nicht unüblich, das, das hat man eben auch in der stationären
273 Jugendhilfe. Das war am Montag, das war ein junger Mann, der mit seinem Sohn in der Einrichtung
274 lebt, und gern die Hilfe beenden möchte, und deshalb hat der beim Jugendamt einen Termin erfragt
275 für ein HPG.
276 M: Für ein was?
277 Y: Und das wurde abgesprochen-
278 M: Entschuldigung, wofür hat er einen Termin gemacht? Ich hab' es akustisch nicht...
279 Y: Der hatte mit dem Jugendamt vereinbart, dass es einen Gesprächstermin gibt, ein
280 Hilfeplangespräch, weil er gern die Hilfe beenden wollte. Also ein für ihn sehr wichtiges Anliegen.
281 Ähm...und dann haben wir diesen Termin vereinbart, das war dann auch schon einen Monat oder
282 sowas im Voraus, hatten das Ganze vorbereitet, wir haben 'ne Tischvorlage vorbereitet, haben das
283 Ganze mit dem Amt vorbesprochen und so weiter...äh, und wegen Corona sollte das online
284 stattfinden. Zu dem vorgegeben Zeitpunkt waren wir dann eben zu dritt, also das war dann eben
285 auch meine Chefin und ich, weil ich ja noch relativ neu bin dabei, eine Bezugsbetreuerin, er war
286 dabei, haben uns da dann zurecht, genau, haben uns da mit Laptop und so weiter aufgebaut, und äh,
287 zum Termin hat diese Person aber nicht angerufen und war auch erstmal kurz nicht erreichbar, und
288 wir brauchten aber den Link um uns einzuwählen, dann haben wir es noch zehn Minuten versucht
289 mit verschiedenen Vorgesetzten und so weiter, und dann irgendwann haben wir diese Person an die
290 Strippe bekommen, und dann meinte die, dass sie das HPG verschwitzt hat. Also sie hat einfach den
291 Termin vergessen. So, und sie meinte, sie könnte das jetzt selber ähm...sie könnte das jetzt selber
292 noch mit uns machen, allerdings wäre es dann nicht unter dem Label HPG, also unter dem Label
293 Hilfeplangespräch, weil sie eben auch vergessen hatte, das Helfendensystem einzuladen, also von
294 der Schule war niemand eingeladen, der, ähm, Vormund von dem Kind war nicht mit eingeladen,
295 der muss natürlich unbedingt mit an den Tisch, das heißt, es war einfach faktisch nicht möglich.
296 Und jetzt sind wir gerade dabei, einen neuen Termin zu vereinbaren und der soll wahrscheinlich in
297 einem Monat stattfinden, weil man natürlich bei so vielen Leuten, die da dann involviert sein
298 sollen- also da kann man keinen Termin mehr am Tag drauf aus dem Boden stampfen. Und da
299 hab' ich manchmal das Gefühl „Wo sind wir hier eigentlich gelandet?“. Also Hamburg ist so 'ne
300 reiche Stadt, und Hamburg hat so krasse Steuereinnahmen, und dann kommt so'n
301 Jugendhilfesystem daher, das so heftig unterfinanziert ist, dass sie es nicht mal mehr auf die Reihe
302 kriegen, ein HPG ordentlich vorzubereiten. Im Jugendamt, oder eben auch in der stationären
303 Jugendhilfe, was die Jugendlichen da teilweise für Lebensläufe mitgebracht haben, und was die
304 erzählt haben von anderen Wohngruppen, dass die da noch mit Bestrafungssystem arbeiten und so
305 weiter, wo ich immer wieder so dachte „Waah, okay“, also Retraumatisierung in Jugendhilfe, das
306 kommt...ich kann, kenn' keine Zahlen, aber das kommt definitiv zu häufig vor (*lacht*). Oder auch
307 emotionale Kindeswohlgefährdung ist ja auch 'n Thema das, ähm...ist wahrscheinlich 'n Thema für
308 'ne Doktorarbeit (*lacht*), aber genau, mit solchen Sachen bin ich da permanent konfrontiert und da
309 denk' ich immer so „Wow, Hamburg ist so 'ne reiche Stadt, es gibt keine einzige therapeutische
310 Jugendhilfeeinrichtung in Hamburg, warum nicht?“ Da könnt' ich richtig sauer werden, und da
311 denk ich manchmal „Wir brauchen 'n Jugendhilfesystem, das ordentlich ausfinanziert ist, sonst

312 machen wir nicht nur...also sonst...genau, sonst leiden nicht nur die Jugendlichen darunter, oder
313 die Betroffenen des Hilfesystems, sondern auch wir als Professionelle, die in dem Kontext arbeiten
314 MÜSSEN, tatsächlich. Genau.

315 M: Ähm, nächste Frage: was brauchst du von dir selbst, um deinen Job emotional nachhaltig
316 machen zu können?

317 Y: Ich brauch‘ von mir selbst, dass ich ganz, ganz, ganz genau meine Ressourcen im Blick habe.
318 Und das ist eine der größten Sachen, die ich tatsächlich auch lernen musste, bei der Arbeit, dieses
319 „Was kann ich eigentlich leisten?“ Und bei welcher Überstunde muss ich sagen „Nee, das geht jetzt
320 nicht mehr, ich geh‘ jetzt nach Hause. Auch wenn hier die Hütte brennt, es ist nicht mehr meine
321 Verantwortung, ich geh‘ jetzt“. Oder auch dieses „Es ist Winter und ich fürchte, ich hab ‘nen richtig
322 fetten Vitamin-D-Mangel, ich penn‘ eigentlich nach der Arbeit nur“, und dann auch mal zu sagen,
323 „Okay ich hab‘ gerade nicht die Ressource, dieses emotionale Gespräch mit dir zu führen, wir
324 machen das eben morgen. Oder wir machen das eben dann auch, oder ich vertag‘ das jetzt auf ‘ne
325 Zeit, in der ich dazu in der Lage bin, mich in diese Konfrontation zu begeben oder mich mit diesem
326 Thema zu beschäftigen“, genau. Deshalb musste ich lernen, nachdem ich festgestellt habe, dass ich
327 an meine Grenzen gestoßen bin. Das Gute daran war, dass ich dann gemerkt hab‘, wo meine
328 Grenzen sind, das war definitiv ‘ne sehr lehrreiche Erfahrung, aber ich versuch jetzt natürlich,
329 meine Lehre daraus zu ziehen und zu gucken, was ich tun muss, um nicht nochmal dahin zu
330 kommen, und ja genau, dieses „Was fühlt sich eigentlich wann wie wo an, und was macht der Job
331 mit mir?“, das musste ich auf jeden Fall lernen, und da bin ich immer noch dabei auszutarieren,
332 welche Ressourcen hab‘ ich eigentlich, genau.

333 M: Wer würdest du sagen-

334 Y: Oh, entschuldige, kannst du’s nochmal kurz vorlesen, das...die Frage?

335 M: Die nächste oder die von gerade eben?

336 Y: Die von eben.

337 M: Was brauchst du von dir selbst, um deinen Job emotional nachhaltig machen zu können?

338 Y: Genau, weil okay, dann möchte ich das noch kurz dazu sagen, sorry, noch ‘n zweiter
339 Aspekt...ähm...,wenn ich emotional nachhaltig machen möchte, muss ich natürlich erstmal meine
340 eigenen Emotionen benennen können, oder wahrnehmen, fühlen und ähm...und auch aktiv
341 irgendwie für mich steuern können, oder nicht steuern können, aber auf jeden Fall muss ich dann
342 meine Emotionen wahrnehmen. Und das war auch ein großes Thema. „Welche Emotionen gibt’s
343 überhaupt?“ hab‘ ich zum Beispiel auch im Arbeitskontext, hab‘ ich in der Uni bestimmt auch
344 schon mal gehört, möchte‘ ich jetzt nicht in Frage stellen, aber ähm, was das wirklich bedeutet, mit
345 Emotionen zu arbeiten, hab‘ ich im, ähm, Arbeitsalltag gelernt und hab‘ dann auch nochmal ganz
346 intensiv reflektiert, „Was sind eigentlich meine Emotionen, wann kommen die an welcher Stelle wie
347 wo hoch?“ und äh, genau, die auf‘m Schirm zu haben und die auch nicht wegzudrücken sondern
348 Emotionen zuzulassen und das für sich selbst, oder für mich selbst, einzuordnen, das ist auch ‘ne
349 Riesenressource für mich...genau.

350 M: Danke für’s Hinzufügen.

351 Y: Okay, nächste Frage. (*lacht*)

352 M: Wer, würdest du sagen, trägt in Bezug auf deinen Job Verantwortung für deine psychische
353 Gesundheit?

354 Y: Ähm, in erster Linie bin ich definitiv selbst die Person, die Verantwortung für mich übernimmt
355 und auch übernehmen muss. Aber ich möchte auch dazu sagen, dass mein Arbeitgeber und mein,
356 und auch das politische System, in dem diese Arbeit eingebettet ist, finde ich, sich nicht davon
357 lossprechen kann. Ich finde psychische Gesundheit ist mein Thema, definitiv an allererster Stelle,
358 ich muss wissen was für mich geht und was nicht, aber ich finde, dass eben der Rahmen geschaffen
359 werden muss, in dem gesunde Arbeit überhaupt möglich ist. Dementsprechend seh‘ ich da definitiv
360 auch Arbeitgeber, Politik und so weiter in der Verantwortung.

361 M: Wie lange hast du in der Jugendwohngruppe gearbeitet?

362 Y: (*lacht*) Genau zwei Jahre. (*lacht*)

363 M: Danke. Ähm...warum hast du aufgehört? (*lacht*)

364 Y: Aufgrund von Überlastung.
365 M: Gibt es noch was, was du gern teilen möchtest?
366 Y: Ich möchte vielleicht abschließend nochmal sagen, dass ich die Tätigkeit an sich, nämlich
367 Einzelfallarbeit mit Kindern und Jugendlichen, auch mit Jugendlichen, die, ähm, intensive,
368 interessante Lebensläufe mitbringen- ich find' diese Arbeit hochinteressant und ich finde es auch
369 schön zu arbeiten, also ich mag diese Tätigkeit sehr gerne und ich bin sehr traurig, dass ich das
370 gerade in Hamburg nicht mehr arbeiten kann, weil ich mich aktiv wegen der Rahmenbedingungen
371 dagegen entschieden habe, und ich würde mich sehr freuen, wenn ich unter anderen
372 Rahmenbedingungen in einer Bedingung, in der ich das Gefühl habe, „Das kann ich langfristig
373 gesund machen“, fänd' ich das persönlich schön, nochmal in die Kinder- und Jugendhilfe, also in
374 die STATIONÄRE Kinder- und Jugendhilfe zurück zu gehen. Das möchte ich gerne nochmal
375 anmerken.
376 M: Richtig geiles Interview, danke schön.
377 Y: Sind wir fertig?!

378 M: Ich beende die Aufnahme jetzt, ja, wir sind alright.
379

380 NACHTRAG NR.1

381 Y: Ähm...und zwar, ich hab', äh, du hast gerade über Arbeitszeiten auch nochmal, irgendwie das
382 am Rande erwähnt, ich dachte ich erzähl' das nochmal. Ähm, und zwar, ich hatte ja wahnsinnig
383 viele Überstunden und hatte auch relativ schnell raus, woran das liegt. Natürlich zum einen lag das
384 daran, dass wir einfach zu wenige waren, also wir haben halt einfach ausgeschriebene Stellen
385 gehabt, für die wir kein geeignetes Personal gefunden haben, das liegt auch am Fachkräftemangel,
386 ähm, aber genau, da gab es auch andere Faktoren, und zwar war einer der Faktoren, den ich relativ
387 schnell ausgemacht habe, dass die, dass der Träger damals, ähm, nur die Schichten als Arbeitszeit
388 verplant hat, und die, das Team, das Teamtreffen, dass wir einmal in der Woche hatten, das ging drei
389 Stunden, das haben die uns bei der Stundenberechnung, wann wir wieviel Schichten übernehmen,
390 haben die das nicht berücksichtigt. Das heißt, ich hab' sowieso schon drei Stunden plus gemacht, in
391 jeder Woche an der ich am Team teilgenommen hab', und als feste Fachkraft im Team hab' ich da
392 natürlich im besten Fall IMMER teilgenommen. Genau, das hab' ich irgendwann mal angesprochen
393 und dann gab's noch 'ne rechtliche Änderung, und zwar wurden 24-Stunden-Schichten verboten,
394 und dementsprechend gab's dann während meiner Zeit, in der ich dort gearbeitet habe, eine AG
395 Dienstplan, wo man gesagt hat „Wir gucken jetzt mal drauf, wie wir das schaffen, dass die Leute
396 weniger Überstunden machen, also wir die Arbeitszeiten anders planen können, und wie wir auch
397 von den 24-Stunden-Schichten runterkommen, also was man da als alternative Schichten machen
398 kann, was sich für die Wohngruppe eignet“.

399 M: Und das war eine AG von den Mitarbeiter*innen oder gab's irgendwie 'ne Bereichsleitung-
400 Koordinationsstelle dafür?

401 Y: Genau, also das wurde von der Bereichsleitung koordiniert und da haben dann aber jeweils aus
402 unserer Wohngruppe und aus 'ner anderen Wohngruppe vom selben Träger, also quasi Fachkräfte,
403 die das dann am Ende erarbeiten mussten, haben teilgenommen, da war ich quasi die Delegierte und
404 war dann in diesen Arbeitskreisen drin, aber da war dann eben auch die Personalerin mit drin, der
405 Betriebsrat war mit drin, so war das zusammengesetzt. Und wir sollten eben gemeinsam in dieser
406 AG ein neues Schichtmodell uns überlegen, und ähm, damals war die Idee, dass nachgerechnet
407 wurde, also quasi, wir haben da verschiedene alte Zahlen bekommen, und diese Person, die die AG
408 geleitet hat, das war 'ne externe Fachkraft, die sich eben auf Arbeitszeiten spezialisiert hat, auf
409 Arbeitszeiten im Schichtdienst, der kam glaub' ich eigentlich vom Altersheim, also aus dem
410 Bereich, aber genau, der hatte es echt drauf und hat dann mit uns geguckt „Welche Stunden arbeiten
411 wir eigentlich wann wie?“ und hat uns erklärt, dass man zum Beispiel, für Urlaubs- und
412 Krankheitsausfall gibt's bestimmte Klauseln, also bestimmte, äh, Prozentzahlen, die man da ansetzt,
413 die quasi schon im Voraus mitgerechnet werden, dass man sowieso davon ausgeht sozusagen „Okay
414 in dieser Zeit, diesen Puffer brauchen wir für Urlaub, Krankheit, Fortbildungen und so weiter“, das
415 war nämlich alles bis dahin nicht eingeplant. Äh, und dann haben wir ja geguckt „Wieviel Zeit

416 brauchen wir eigentlich für Krisen, also was ist unsere geplante Arbeitszeit, und wann arbeiten wir
417 länger weil das Haus in 'ner Krise ist“, und haben dann mal geguckt, wie viele Stunden das hat, also
418 wie viele Stunden wir dafür aufwenden, und haben dann eigentlich die Theorie gehabt, oder die
419 Idee, beziehungsweise das ist eben fachlich so von diesem Experten an uns herangetragen worden,
420 dass der einfach diese, ähm..., dass man das einfach so planen kann und sollte, wenn man keine
421 Überstunden machen möchte, dass man die Zeit, die Interventionszeit für Krise nicht einplant,
422 damit man diesen Puffer hat, und da stellte sich eigentlich direkt raus, wenn wir das so planen, dass
423 wir Urlaub, Krankheit, Fortbildungen und Krise planen, dann haben wir quasi kein Personal mehr,
424 also das war komplett klar, mit dem Personal, was wir zur Verfügung haben, ist ein Arbeitsplan,
425 nach dem wir alle gesund arbeiten und keine Überstunden machen, ist faktisch nicht auch nur
426 ansatzweise möglich gewesen. Also das war überhaupt nicht möglich, das GING gar nicht. Am
427 Ende haben wir auch quasi, also das war dann tatsächlich auch einer der ausschlaggebenden
428 Aspekte, weshalb ich gesagt hab‘ „Ich geh‘ da jetzt sofort, ich mach‘ das keine Sekunde länger
429 mehr“, weil ich eigentlich schon noch die Hoffnung hatte, dass wir bestimmte Aspekte, die wir da in
430 der AG bearbeitet haben oder für uns irgendwie ähm, für wichtig erachtet haben, dass ich gedacht
431 hab‘ „Okay, wir können nicht alles davon umsetzen, aber Teile, um unsere Überstunden und damit
432 eben auch unsere Gesundheit irgendwie im Blick zu behalten“, war meine Hoffnung, „Bestimmte
433 Teile, bestimmte Aspekte davon setzen wir um“, am Ende wurde das komplett gekickt und die
434 Leitung, also ich glaube das war die Trägerleitung, hat am Ende einfach ein System darauf gestülpt,
435 das zwar von den Zeiten gut funktioniert hat, das hatten wir uns so überlegt, aber das absolut gar
436 nichts damit zu tun hatte, das realistisch zu planen, also dieses Urlaub, Krankheit und so weiter,
437 Krise einplanen, hat am Ende null stattgefunden, gar nichts, und dann hatte ich gesagt „Das kann
438 nicht sein, das wir in so einem System arbeiten, das macht uns schon von der Grundstruktur krank“,
439 aber wie gesagt, ich versteh’s auch auf ‘ne Art, weil der Träger hatte gar keine Mittel, also der hatte
440 gar nicht die personellen Ressourcen dafür, das so umsetzen zu können, dass man sagen kann „Das
441 ist ‘n gutes System“. Und da hatte ich gesagt „Dann aber ohne mich“ (*lacht*), genau.
442 M: Krass. Richtig guter Nachtrag, danke schön. (*lacht*)

444 NACHTRAG NR.2

445 M: Okay.

446 Y: Okay, ähm, wir hatten, ah, eine Klientin, oder eine Bewohnerin in der Wohngruppe, die schwerst
447 traumatisiert war oder ist, weil die ähm, also das ist jetzt die Ausgangsthese sozusagen, weil die
448 ähm, der Vater ist verstorben, die Mutter war total überfordert und hat dann, äh, die Tochter in
449 einem Bibelkreis von irgendeiner Sekte angedockt, ich hab‘ jetzt vergessen, was für ‘ne Sekte, aber
450 da wurde dieses Mädchen über Jahre hinweg mit den absoluten, also ganz krass mit Satan und so
451 weiter bearbeitet und die hat heftigste, also ähm, Dissoziationen gehabt, wo sie dann
452 ähm...Morddrohungen und heftigste Sachen, mit was sie mit unserem Blut macht und Wände
453 beschmieren und was sie mit unseren Gedärmen und was weiß ich nicht alles macht, also heftig.
454 Ähm, mit der hab‘ ich gearbeitet, und die hat, da gab’s dann ‘nen Konflikt, der aber eben durch die
455 Arbeit entstanden ist, also ich war die Bezugsbetreuerin und hab‘ dann, oder war eben im Fall und
456 musste das bearbeiten und hab‘ dann eben auch nicht nur erfreuliche Informationen für dieses
457 Mädchen, ganz klar, ich mach‘ pädagogische Arbeit, und da gab’s dann einen Konflikt, der ähm,
458 von meinem Chef damals, ich hab‘ den direkt am Anfang als der Konflikt aufgetreten ist, bin ich
459 direkt, im Team hab‘ ich das aufgemacht, hab‘ gesagt „Ich hab‘ hier folgenden Konflikt“, ähm, ich
460 hab‘ da ‘n sehr ungünstiges Gefühl, diese Person ähm, ich mein‘ ich kannte die ja dann zu dem
461 Zeitpunkt auch schon, ich würd‘ mal sagen, anderthalb Jahre oder so als das anfing, ähm, „Ich
462 würde das gerne aktiv bearbeiten“ und das wurde dann aber aufgrund von Ressourcen, also wir
463 hatten zu der Zeit noch ‘n paar andere kriselnde Fälle, weil das noch nicht brisant war wurde das
464 immer wieder weg verschoben und geschoben und ich wurde immer wieder vertröstet und das ging
465 über Wochen und Monate, und in dieser Zeit hat sich das immer weiter hochgeschaukelt. Ähm, ich
466 hab‘ das eigentlich permanent angesprochen und hab‘ auch relativ schnell von Mobbingstrukturen
467 gesprochen, weil diese Person dann eben auch andere Menschen mit instrumentalisiert hat, um

468 Stimmung gegen mich zu machen, genau, das wurde ganz lange nicht ernst genommen und am
469 Ende war das dann so weit, dass dieses Mädchen heftige Morddrohungen mir gegenüber
470 ausgesprochen hat, ähm, genau, mir gegenüber, aber auch wiederholt bei anderen Betreuenden und
471 äh, genau, darauf ist am Anfang erstmal nichts passiert und das war für mich wirklich ähm, also ich,
472 ich kann's im Nachhinein gar nicht mehr in Worte fassen, ich war absolut entsetzt, also wirklich, ich
473 war einfach nur noch entsetzt, weil das war sowas von offensichtlich, dass das vollkommen...ja,
474 also, ich will das jetzt gar nicht weiter ausbreiten, das war 'ne heftige Situation, zumal ich auch in
475 der Nähe der Wohngruppe gearbeitet hab' und dieses Mädchen dann 'rausgefunden hat, wo ich...
476 'rausgefunden hat, wo ich wohne. Das heißt, ich hatte dann auch diese Bedrohungslage, weil das
477 war schon, also ich hab' mich jetzt...das war mir klar, dass dieses Mädchen wahrscheinlich auch
478 körperlich gar nicht dazu in der Lage ist, mich irgendwie aktiv auf der Straße oder sowas
479 anzugreifen, aber natürlich ist es trotzdem so, dass diese Drohungen ausgesprochen wurden, und
480 dass das was mit mir gemacht hat, egal, wie reell diese Bedrohungslage am Ende war. Und äh,
481 tatsächlich ist es so, dass der Chef von mir zur damaligen Zeit, äh, eigentlich auch als diese
482 Bedrohungslage dann wirklich eskaliert ist, nicht wirklich aktiv geworden ist, also das war dann so,
483 dass ich mithilfe von Kolleg*innen Druck aufgebaut habe und dann das Mädchen suspendiert
484 wurde für ne gewisse Zeit und dann hat er aber auch dieses Mädchen, nach, das war wirklich ein
485 lächerlicher Zeitraum, ich glaub' zwei Tage oder sowas, hat er das wieder allein gelassen, weil sie,
486 ähm, ich weiß gar nicht mehr, wie das genau war, aber jetzt in meiner Erinnerung war das so, dass
487 sie einfach auf die Tränendrüse gedrückt hat, und das war auch so, also 'ne Suspendierung war für
488 dieses Mädchen richtig hart, also die hatte bestimmt 'ne harte Zeit, aber ähm, sie wurde dann eben
489 zurück in die Wohngruppe gelassen, was für mich pädagogisch nicht ersichtlich war, woran, also
490 wie...für mich war nur ersichtlich, dass dieser Chef es nicht ausgehalten hat, dieses Mädchen weiter
491 suspendiert zu lassen, bis wir das im Team besprochen haben, wie wir das weiter arbeiten, das heißt
492 wir haben das eigentlich gar nicht gearbeitet. Und daraufhin hab' ich gesagt „Wenn dieses Mädchen
493 wieder da ist und ich da 'n offenen Konflikt habe, weil dieses Mädchen mich aktiv verbal bedroht
494 und Gewaltfantasien gegenüber mir aktiv, also auch heftige Gewaltfantasien äußert, und nicht nur
495 mir gegenüber sondern mehrfach, und ich ohne diesen Konflikt bearbeitet zu haben wieder auf
496 dieses Mädchen treffe, dann kann ich das nicht arbeiten, also das ist für mich pädagogisch absoluter,
497 ich weiß gar nicht, also... merkst ja gerade, mir fehlen da richtig die Worte...Das war dann am
498 Ende auch Eskalationsstufe zehn, wo ich dann gesagt hab' „Das geht nicht mehr“, also da kamen
499 dann verschiedene Faktoren zusammen, auch das, was ich gerade noch erzählt habe mit der
500 Arbeitszeit, das waren verschiedene Faktoren wo ich gemerkt hab, das ist pädagogisch nicht mehr
501 tragbar für mich, das hat nichts mit dem Anspruch zu tun, wie ich pädagogisch arbeiten möchte, ich
502 würde sogar sagen, das ist noch nicht mal mehr Pädagogik gewesen, das war einfach nur noch
503 Vermeidung vonseiten von Leitung und auch von Team, weil man einfach keinerlei Ressourcen
504 mehr hatte. Genau. Du merkst, ich werd' da schon wieder richtig... (*lacht*) Und das ist jetzt auch
505 tatsächlich nur der Fall, der am Ende dazu geführt hat, dass ich dann wirklich eben... also der am
506 Ende dazu geführt hat, dass ich gesagt hab' „Das geht überhaupt nicht mehr, also wie soll man denn
507 da noch arbeiten, also das geht gar nicht, das kann gar nicht funktionieren“, genau, und das ist nur
508 die Spitze des Eisbergs, da sind davor schon andere pädagogische Sachen passiert, wo ich dachte
509 „Das ist doch nicht Pädagogik, das ist hier einfach nur „Wir haben keinerlei Ressourcen, können
510 das nicht mehr arbeiten und versuchen das jetzt irgendwie auszuhalten“, aber mehr war das nicht
511 mehr ab 'nem bestimmten Zeitpunkt. Ist jetzt fies gesagt, da gibt's bestimmt Kolleg*innen, die
512 damals 'nen anderen Eindruck hatten, aber das mit der Bedrohungssituation, wo ich natürlich auch
513 Opfer war, das war einfach nur absolut unterirdisch gearbeitet.
514 M: Ja...voll. Krass. Oh man ey. Danke für die zwei Nachträge.
515
516 --Aufnahmezeit: 46 Minuten 28 Sekunden--

8.4 Interview mit Z vom 15.02.2022, Tätigkeit in der Kinderwohngruppe: 1 Jahr

- 1
2
3 M: Okay, es geht los. Ich würde dann einfach anfangen, die Fragen so...einfach zu fragen.
4 Z: Ja.
5 M: Ähm, wie fühlst du dich im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe im Allgemeinen?
6 Z: Also bisher sehr gut...Ähm, weil die Zielgruppe finde ich, ähm, ist halt, 'ne sehr große ne? Also
7 ich mein', von null bis 18 Jahren beziehungsweise bis 21 Jahren...hat man natürlich auch viele
8 Facetten und viele unterschiedliche Arbeitsbereiche, wo man da so 'rein kann und das find' ich
9 superspannend, weil bestimmte Aspekte find' ich übertragbar...bei anderen Aspekten ist es wieder
10 überhaupt nicht übertragbar was man mit Kindern macht und wie man Jugendlichen arbeitet.
11 Und...ja, bin aber allgemein da schon wieder in der politischen Forderung drin, dass der Bereich bis
12 jetzt zu unterfinanziert ist. Weshalb's auch aus dem Aspekt manchmal nicht so möglich ist, die
13 Arbeit so gut zu machen, wie man sie gern machen würde, oder wie ich sie gern machen würde.
14 Joa.
15 M: I see. Und wie fühlst du dich an deinem Arbeitsplatz im Spezifischen?
16 Z: Also an meinem aktuellen Arbeitsplatz fühl' ich mich sehr gut (*lacht*), weil das ist 'ne
17 Wohngruppe für mehrfach traumatisierte Kindern und die sind zwischen vier und 12 Jahre alt und
18 aber im Gegenvergleich, an meinem alten Arbeitsplatz, wo ich mit Jugendlichen zwischen 16 und
19 21 gearbeitet hab', hab' ich mich zwar gut mit den Jugendlichen gefühlt, aber ähm, weniger gut in
20 den Träger eingebettet und genau, aber momentan fühl' ich mich sehr gut und fühl' mich da auch
21 gut aufgehoben, find' wir haben 'n tolles Team, ähm, und es ist eigentlich immer Raum für alles da
22 und man kann auch gut pädagogisch arbeiten.
23 M: Welchen Raum hat das Thema „Psychische Gesundheit“ an deinem Arbeitsplatz?
24 Z: Tatsächlich hat's in der aktuellen Wohngruppe, wo ich arbeite, 'n sehr großen Raum, durch das,
25 dass die Kinder ähm...ja, zum großen Teil schon mehrfach diagnostiziert sind und ähm,
26 traumatische Erfahrungen gemacht haben, ist es so, dass ähm, wir regelmäßige
27 Supervisionsangebote haben und auch Einzelsupervisionsangebote nach Situationen, die uns
28 vielleicht belasten. Dann haben wir in der wöchentlichen Teambesprechung immer so 'ne
29 Befindlichkeitsrunde, wo tatsächlich auch richtig gut funktioniert, wo jede Person auch ehrlich
30 sagen kann, wie es einem gerade geht oder was einen noch aus der vergangenen Woche belastet,
31 und ähm, wir haben auch regelmäßige Fallbesprechungen, gerade wenn ein Fall gerade schwierig
32 ist, also die Kinder...rutschen bei uns schnell in 'ne Art Krise, das heißt die haben einfach 'ne
33 schwierige Affekt- und Impulskontrolle, und dadurch ist man natürlich auch mal physischer Gewalt
34 ausgesetzt, ähm, oder auch psychischer Gewalt in Form von Manipulation, und man weiß das ja,
35 aber es kann ja trotzdem immer sein, dass man mal...empfindlich reagiert oder selber irgendein
36 Punkt in einem selbst antriggert, und da ist auf jeden Fall viel Raum da, darüber zu sprechen, und es
37 wird auch regelmäßig von dem Teamleiter nachgefragt, wie es einem so geht und wie man sich
38 gerade so fühlt, und das ist total schön, und dadurch hab' ich das Gefühl, wird's... 'n ungewöhnlich
39 großer Raum für das Thema „Psychische Gesundheit“, was ich so auch noch nicht erlebt hab', dass
40 es so gut umgesetzt werden kann.
41 M: Geil (*lacht*). Gibt es an deinem Arbeitsplatz Ereignisse oder Umstände, die dir deine Arbeit
42 besonders erleichtern oder besonders erschweren?
43 Z: Ja, tatsächlich ziemlich erleichternd ist, ist dass wir zu zweit oder zu dritt im Dienst sind, das
44 heißt, man hat immer noch mal 'n Rückhalt durch 'n anderen Mitarbeitenden, wo man mal kurz
45 sagen kann, „Hey, kannst du mir kurz helfen?“ oder „Wie schätzt du die Situation ein?“, „Wie
46 organisieren wir heut' die Gruppe, haben vielleicht bestimmte Kinder gerade Streit, sollen wir zwei
47 Gruppen machen und die eine Person bietet was im Garten an und die andere Person bietet was-“,
48 ich weiß nicht, wir haben so einen Kreativraum, wo ganz viele Bastelsachen sind, ähm,
49 (*unverständlich*) um einfach auch zu sagen „Yo, wir versuchen die Konflikte zu vermeiden und die
50 in Gesprächen mit den Kindern ähm, zu klären, anstatt die ganze Gruppe auf einem Haufen zu
51 haben“ und ähm...ja, was finde ich noch erleichternd...ja, ich glaub' auch diese offene
52 Kommunikation im Team und auch mit den Kindern, dass man den Kindern versucht Verhalten zu

53 spiegeln und dadurch auch mehr die Beweggründe von Verhalten kennenlernt, ähm, was aber halt
54 wieder auf den Personalschlüssel zurückzuführen ist, weil, wär‘ ich da allein in der Wohngruppe,
55 hätte ich gar nicht den Raum und die Zeit, mit den Kindern so intensiv ins Gespräch zu gehen, also
56 ins Einzelgespräch, und ähm...ja...dann ist noch ‘n wichtiger Punkt, ähm, der vieles erleichtert ist,
57 dass wir ‘n sehr strukturierten Alltag in der Wohngruppe haben, das heißt, es ist relativ
58 durchgetaktet, wann was passiert und um wieviel Uhr das Mittagessen stattfindet, und was in der
59 Zeit zwischen Schule und Mittagessen passiert, oder die Nachmittagsgestaltung, das sind zwei
60 Stunden meistens ungefähr, die werden natürlich offen gestaltet, aber sonst ist so ‘n fester Rahmen
61 gegeben und dadurch hat man so ‘n...ja, jetzt wiederhol‘ ich mich mit Rahmen, aber ‘n sicheren
62 Rahmen in dem man sich bewegt. Das find ich auch nochmal erleichternd, und das wird auch im
63 Vorhinein mit den Kindern, die einziehen, besprochen, dass sie direkt wissen, das ist der Rahmen,
64 natürlich kann es mal Abweichungen geben, wenn es dir an dem Tag richtig schlecht geht, aber
65 normalerweise bewegen wir uns genau in diesem Tagesablauf. Und ähm...was erschwerend sein
66 kann, ist, dass eben die Kinder viele auffällige Verhaltensweisen mitbringen, wo man halt gut bei
67 sich bleiben muss, oft, um zu gucken „Okay, wo steh ich, wo steht das Kind, hat das Kind vielleicht
68 gerade ‘ne Übertragung auf mich oder löst es auch in mir Gefühle aus, die ich vielleicht gerade
69 nicht zuordnen kann?“ und dann auch zu gucken, dass man dann den anderen, ähm, Mitarbeitenden
70 mit reinholt und kurz sagt, „Ich muss kurz raus aus der Situation“, das ist aber tatsächlich nicht so
71 krass erschwerend, weil es ja eben diesen Rückhalt durch das Team und die Leitung gibt, und man
72 weiß, „Okay ich kann das rückbesprechen und ich hab da auch ‘n Raum, wo ich drüber sprechen
73 kann“. Genau, aber das würde ich so...joa, als Hauptschwernis bezeichnen. Ach ja, und was
74 manchmal schwierig sein kann, ist natürlich Elternarbeit. Ähm, dass man sich da gut abgrenzen
75 kann und auch wirklich das Kind im Fokus behält, und nicht, wie die Eltern sich verhalten, sondern
76 das als wichtigen Bezugspunkt für das Kind sieht, weil das ist da aufgewachsen für ‘ne gewisse Zeit
77 vom Leben. Ja.

78 M: Ähm, gibt es in deinem Privatleben Ereignisse oder Umstände, die dir deine Arbeit besonders
79 erleichtern oder besonders erschweren? Und zu der Frage wollte ich nochmal sagen, hm, das sind
80 teilweise sehr private Fragen, wir kennen uns nicht besonders gut, es ist richtig okay, wenn du auf
81 irgendwas nicht antworten magst, oder ähm...like, du musst auf nichts antworten, worauf du nicht
82 antworten möchtest. Das wollte ich nochmal sagen.

83 Z: Ja, danke. Hm. Also ich mein‘ ich hab‘ das Glück, dass ich gerade keine 40 Stunden arbeite und
84 ich hab‘ allein schon das Gefühl, durch den Faktor, dass man mehr Freizeit hat, kann man sich mehr
85 Ausgleich schaffen, weil wenn ich total müde, ähm, nach meiner 40-Stunden-Woche jeden Tag nach
86 Hause komm‘, hab‘ ich natürlich auch weniger Kraft mir Ausgleichsmöglichkeiten zu schaffen, und
87 wenn ich aber weniger arbeite, und man sich das im Endeffekt auch leisten kann, weil die
88 Arbeitsbedingungen dann so sind, dass man ausreichend entlohnt wird, ähm...(unverständlich) also,
89 find ich, hab‘ ich allein schon die Möglichkeit mehr... ähm, mir Ausgleich zu schaffen und um mich
90 nicht nochmal zu wiederholen, ähm, ich hab’s Gefühl, mir hilft da Sport und soziale Kontakte...und
91 mir auch zu sagen, „Wenn ich zur Arbeit fahr‘, dann fahr‘ ich zur Arbeit“, dann bereite ich mich
92 drauf vor, und versuch‘ aber auch auf‘m Rückweg, mich schon wieder so weit davon abzugrenzen,
93 dass ich sag‘ „Jetzt wieder Freizeit“, also einfach die Themen auch nicht mitzunehmen. Das klappt
94 natürlich mal besser, mal schlechter... aber, da suche ich tatsächlich gerade noch nach ‘nem guten
95 Ritual, um dann zu sagen „Nach der Arbeit ist nach der Arbeit und nicht mehr DIE Arbeit“ und,
96 genau, hm, ansonsten, also ich würd‘ jetzt gern sagen, ich hab‘ total viele, äh, Ausgleichsrituale, die
97 ich so jetzt so benennen kann, aber ich kann’s tatsächlich noch nicht benennen, bin aber auch noch
98 ‘n bisschen auf der Suche nach so aktiveren...Sachen, die man da machen kann um tatsächlich zu
99 sagen, „Ah, jetzt sammel‘ ich meine Kräfte wieder“.

100 M: Okay, alright. Was brauchst du von deinem Arbeitsplatz, oder deinen Kolleg*innen, um deinen
101 Job emotional nachhaltig machen zu können?

102 Z: Also...hm, ich glaub‘ das sind im Endeffekt schon die benannten Sachen, also Rückhalt im
103 Team, so ‘n gewissen Zusammenhalt, auch, dass vielleicht Konflikte im Team gut geklärt werden
104 können durch Mediation oder ‘ne Supervision, ähm, dann...‘ne Leitung beziehungsweise ‘n Träger,

105 der mir den Rückhalt schafft, dass ich das Gefühl hab‘, „Ich bin nicht allein“...und...also ich
106 würd‘ dann tatsächlich n kurzen Exkurs machen zu meinem alten Träger, weil da hab‘ ich in der
107 ambulanten Jugendhilfe gearbeitet mit jungen Erwachsenen und (*hustet*), da hatten wir so KEINEN
108 Rückhalt auf Trägerebene, und das hat trotzdem ganz gut funktioniert, weil man sich im Team
109 stabilisiert hat, aber ich fänd‘...Gott... Im sozialen Bereich hab‘ ich das Gefühl, ist es oft so, dass
110 man sich so auf’s Team fokussiert, wenn das gut funktioniert, und dann nicht mehr den Blick nach
111 außen richtet, welche, ähm, Rahmenbedingungen halt noch gegeben sein müssen, dass es
112 funktioniert, und deshalb find‘ ich das immer so ‘n wichtigen Aspekt, dass der Träger das im Blick
113 behält, „Was passiert?, Wie geht’s meinen Mitarbeitenden?, Wie können wir das schaffen, dass die
114 nicht nur in ihrem privaten Raum versuchen stabil zu bleiben, sondern einfach auch im
115 institutionellen Raum?“ Und da komm‘ ich natürlich ganz schnell wieder auf die Politik zu
116 sprechen und die Unterfinanzierung von dem Bereich, weil die meisten Wohngruppen, da arbeitest
117 du halt nicht zu zweit, und dann kommt’s natürlich...zumindest so wie ich das bisher erlebt
118 hab‘ auch schneller zu ‘ner Überlastung oder zu ‘ner Überforderung, weil man gar nicht mehr dem
119 gerecht werden kann, was die Kinder und Jugendlichen eigentlich brauchen oder die auch gar nicht
120 mehr gut begleiten kann. Und ja, dadurch seh‘ ich einfach auch so ‘n bisschen die Verantwortung in
121 den oberen Hierarchiestrukturen.

122 M: Ja. Ich glaub‘ ich muss einmal ganz kurz meinen Mitbewohnis sagen, dass sie auf dem Flur
123 leiser sein sollen (*lacht*), weil ich dich sonst nicht so gut verstehe, aber I’ll be back.

124 (*Kurze Unterbrechung*)

125 M: Okay (*lacht*), ich hab’s wieder nicht geschafft, das im Vorhinein zu kommunizieren, dann wissen
126 Menschen nicht, ob sie auf dem Flur leise oder laut sein können.

127 Z: (*lacht*)

128 M: Und ich muss einmal checken, ob die Aufnahme weitergeht, weil jetzt gerade hat bei mir n
129 wecker geklingelt- okay, great.

130 Z: Perfekt.

131 M: Genau, wir waren glaub‘ ich gerade dabei, ähm, was du von deinem Arbeitsplatz und deinen
132 Kolleg*innen brauchst, um deinen Job emotional nachhaltig machen zu können, und darauf hattest
133 du auf jeden Fall angefangen zu antworten. War deine Antwort schon zuende oder möchtest du noch
134 was hinzufügen?

135 Z: Hm, also ich hab das Gefühl, ich hab‘ die Frage mit meiner Antwort nicht vollständig
136 beantwortet, vielleicht kannst du die Frage nochmal stellen, dann...fällt mir vielleicht noch was ein.

137 M: Mh hm, also die Frage zielt so ein bisschen darauf ab, herauszufinden, was können deine
138 Kolleg*innen machen oder was kann dein Arbeitsplatz leisten, so dass du deinen Job, wenn du ihn
139 machen möchtest, so lange- also dass du nicht vorzeitig wegen psychischer Überlastung aufhören
140 musst.

141 Z: Ja. Wenn ich mich jetzt noch genau daran erinnern würde, was ich gesagt hab‘. (*lacht*) Nee, aber
142 ich denk‘ einfach, es ist einfach wichtig (*hustet*), den Rückhalt zu schaffen im Team und vom
143 Träger. Und halt eben die Verantwortung auch nicht NUR in die Richtung zu schieben, sondern
144 auch bei sich selbst zu suchen, aber ohne, dass dann ‘n Ausgleich da ist, kann ich so viel
145 Selbstfürsorge für mich betreiben, wie ich will, dann hab‘ ich immer noch schwierige Bedingungen,
146 das ganzheitlich zu schaffen. Und das find ich halt ‘n superwichtigen Punkt.

147 M: Es werden sich ‘n paar Fragen so ‘n bisschen wiederholen, wunder‘ dich nicht, du kannst
148 Sachen richtig gerne doppelt und dreifach erzählen und ich appreciate das, du musst es aber auch
149 nicht. Also du kannst auch sagen so, keine Ahnung, also, just so you know, das doppelt sich
150 teilweise so ‘n bisschen. Ähm, was brauchst du von dem politischen System, in dem du arbeitest,
151 um deine Arbeit emotional nachhaltig machen zu können?

152 Z: Ja, also eine Forderung ist auf jeden Fall, ähm, dass das Thema mehr in den öffentlichen Diskurs
153 verschoben werden muss, ähm...ja gut, das war jetzt ‘n ziemlicher Absolutismus, was ich damit nur
154 sagen wollte, ist, dass ich das Gefühl hab‘, dass es gern so ‘runtergeredet wird, weil im sozialen
155 Bereich die Unterfinanzierung allen bekannt ist, also zumindest so, wie ich das mitbekomm‘, aber
156 sich trotzdem nur wenig verändert, und...also ich denk‘ nicht nur, dass wir Soz.-Päds nachhaltig

157 arbeiten können, sondern auch, um die Kinder und Jugendlichen zu stabilisieren wäre es sinnvoller,
158 anfangs mehr Geld zu investieren und auf Doppeldienste und so zu achten, anstatt im Nachhinein
159 dann ewig Nachversorgung zu bezahlen und, ähm, das halt, da richtet sich auf jeden Fall 'n Appell
160 von mir dran, und auf der anderen Seite aber auch, dass es halt als gesamtgesellschaftliches
161 Problem gesehen wird irgendwie, DASS Fachkräfte überlastet werden, weil sie mit Überlastungen
162 von anderen Menschen konfrontiert sind und dann nicht immer gesagt wird, „Oh, wir schieben die
163 Selbstfürsorge zum Beispiel in 's Private rein und DU musst dich ja um dich kümmern“, sondern
164 „Nee, es muss auch der Raum gegeben WERDEN, dass man sich um sich kümmern kann“, und um
165 stabil zu bleiben, braucht man natürlich 'n stabilen Rahmen und...der fehlt mir persönlich halt noch
166 so 'n bisschen, vor allem auf gesellschaftspolitischer Ebene.

167 M: Hm, was brauchst du von dir selbst, um deinen Job emotional nachhaltig machen zu können?

168 Z: Ich würd' auf jeden Fall sagen, viel Selbstreflexion...hm, weil, wenn ich mich selber nicht
169 ständig reflektier', wo vielleicht Themen bei mir sind oder wie ich arbeite und ob meine Handlung
170 jetzt überhaupt sinnvoll war, ähm, ja, bin ich vielleicht irgendwann in Gewohnheiten drin, die dem
171 Klientel eher schaden als guttun oder komm' auch selbst in Gedankenstrukturen rein, wo es mir
172 dann irgendwann zu viel wird, weil ich Situationen nicht mehr reflektier' und durchdenk', und
173 daraus vielleicht neue Lösungsstrategien entwickle...hm, aber wie ich ja auch schon meinte, das ist
174 halt auf der einen Seite im privaten, aber auf der anderen Seite sollte man ja auch nach der Arbeit
175 sagen können, dass jetzt „Nach der Arbeit“ ist, deshalb, klar kann man mal was mitnehmen und
176 auch reflektieren, aber sonst vielleicht, dass man sich auch 'n Raum zwischendurch sucht, wo man
177 mal, auch mal die Situation reflektieren kann und im besten Fall eben auch den Reflexionsraum im
178 Team hat. Und, genau, also ich find' so Ausgleichsrituale für einen selbst in der Freizeit halt
179 superwichtig, aber ich glaub', es ist manchmal auch superschwer die zu finden. Ähm, oder nee, ich
180 glaube das fällt vielen Menschen schwer, die direkt zu finden, weil man natürlich auch so gewisse
181 Sachen in der Freizeit machen MUSS, so wie einkaufen, kochen...Alltagsgestaltung von sich
182 selbst...und da dann zu sagen, „Genau das tut mir gut und das mach ich regelmäßig“, und das dann
183 auch durchzuziehen, könnte ich mir auch vorstellen, dass das bei vielen Schwierigkeit ist...weil
184 man eben, ja auch oft dann angefragt wird an 'nem Freitag, ob man arbeiten kann, oder dann doch
185 irgendwas anderes dazwischenkommt, was auch wichtig ist, im privaten Raum...keine Ahnung,
186 zum Beispiel 'ne Krise von 'nem Freund oder 'ner Freundin, wo man dann auch da sein möchte und
187 dadurch dann vielleicht, wie gesagt, „Okay, joggen tut mir zwar gut, aber das mach' ich halt
188 morgen.

189 M: Ja.

190 Z: Und ist ja auch wichtig, da 'ne Priorisierung reinzubekommen, ne? Aber das man halt versucht,
191 es irgendwie zu verbinden, dass man sagt „Okay, ich geh nochmal schnell 20 Minuten joggen, und
192 dann bin ich aber am Start“, oder andersrum. Ja.

193 M: Ähm, wer würdest du sagen, trägt in Bezug auf deinen Job Verantwortung für deine psychische
194 Gesundheit?

195 Z: Ja, ich- also ich find' die Frage total spannend, aber im Endeffekt würd' ich mich da auch
196 wiederholen, also ich find' das ist halt 'ne Verantwortung auf vielen Seiten, einerseits bei einem
197 selbst, dass man für sich selbst sorgt, andererseits aber auch von Träger- und Leitungsseite, dass sie
198 die Struktur und den Rahmen schaffen, dass man für sich sorgen kann in diesem Arbeitskontext,
199 aber eben auch auf politischer Ebene mit 'ner Mehrfinanzierung. Und natürlich auch der
200 Anerkennung, dass es halt 'n belastender Beruf sein KANN. Ja, deshalb, also die drei Stellen
201 würd' ich dann glaub ich sehen.

202 M: Wie lange arbeitest du jetzt in der Wohngruppe?

203 Z: Also, in meiner aktuellen Wohngruppe nur ein Jahr, fast genau ein Jahr.

204 M: Und das sind traumatisierte Kinder von vier bis 12 gewesen, oder?

205 Z: Genau.

206 M: Und ähm, in was für einer Gruppe hast du vorher gearbeitet?

207 Z: Äh, davor hab' ich fünf Jahre in der ambulanten Jugendhilfe gearbeitet mit Jugendlichen
208 zwischen 16 und 21.

209 M: Ähm, gibt es noch was, was du gerne teilen möchtest? Was vielleicht noch nicht hochgekommen
210 ist, oder irgendwas?

211 Z: (*lacht*) Also da fallen mir gerade eigentlich mehrere Punkte ein, aber ich glaub‘, was ich nur
212 nochmal von meiner Seite aus sagen wollte ist, dass ich den Selbstfürsorgeaspekt für superwichtig
213 empfinde und manchmal finde, dass der viel zu wenig thematisiert wird und wenn dann zu
214 theoretisch kommuniziert und auch besprochen wird, weil, also bei so Fragen wie „Welche Rituale
215 machst du eigentlich selbst für dich?“, dass man dann so feststellt „Oh“- oder dass ich dann so
216 festgestellt hab‘, „Oh, mir fällt gar nicht so viel ein“ und eigentlich denk‘ ich „Joa, ich mach‘ doch
217 total viel“, ist ja auch schon wieder spannend, ähm, zu reflektieren, warum fällt mir da eigentlich
218 nichts ein, was ich so ganz konkret mach‘, sondern nur so allgemeines, und deshalb denk‘ ich,
219 wenn’s halt mehr thematisiert werden würde, oder wenn man da mehr zusammenarbeitet- ja,
220 „zusammenarbeitet“, auch falsch in dem Kontext- aber, dass man sich mehr drüber austauscht, was
221 vielleicht auch andere machen, was anderen hilft, und auch die Träger sich vielleicht untereinander
222 vernetzen und nochmal sagen „Yo, was hat bei euch gut geholfen?“, weil es gibt halt einfach Teams,
223 die glaub‘ ich jetzt nicht auf Teamevents jetzt stehen, und dass man da vielleicht guckt „Okay, was
224 kann da bei dem Team helfen, dass die stabil bleiben?“ und ‘n anderes Team, denen hilft es total ‘n
225 monatliches Teamevent zu haben und dann sagt man halt „Alles klar und das hilft da“, also dass es
226 halt auf allen Seiten sich nochmal überlegt wird und dass da ‘n größerer Austausch drüber
227 stattfindet, damit es eben nicht dazu kommt, dass äh, Fachkräfte der Sozialen Arbeit da überlastet
228 und überfordert sind, oder in ‘n Burnout rutschen und/oder ihre Arbeit da nicht mehr so gut machen
229 können und dadurch dann in Selbstzweifel rutschen, weil einfach die Kraft und die Kapazitäten
230 dazu fehlen. Ja. Genau. Und natürlich kann man sich immer das Gesellschaftssystem nochmal
231 angucken, ähm, was passiert auf politischer Ebene, wie und warum werden ambulante Hilfen den
232 stationären vorgezogen, und dann aber so unterfinanziert und mit so wenigen Stunden zum
233 Teil...aufgeteilt, also im Endeffekt, wie kann man da gut nachhaltige pädagogische Arbeit leisten,
234 wenn’s einfach superviele Baustellen, zum Beispiel in der Familie, gibt, aber man ist da nur
235 ambulant mit fünf Stunden drin in der Woche, genau. Ja. Genau, jetzt fallen mir dazu zu viele Dinge
236 ein, nicht dass es durcheinander wird. Aber das war, glaub‘ ich, auch nochmal ‘ne Quintessenz, die
237 ich in dem Bereich halt wichtig find‘.

238 M: hm, also vielleicht als Information ohne, dass daraufhin pressure folgen sollte, noch mehr zu
239 erzählen, aber mich stresst es überhaupt nicht, wenn es durcheinander ist, ich hab’s ja aufgenommen
240 und ähm, genau, also du kannst dich ganz frei fühlen, alles einfach so zu erzählen, wie es dir in
241 Kopf kommt und es ist nicht irgendwie doof, oder unkoordiniert oder sonst was, sondern einfach
242 richtig okay.

243 Z: Ja voll, ich hatte gerade nur so ‘n Gedankengang in Richtung von der ambulanten Jugendhilfe,
244 wo ich gearbeitet hab‘ und eben diesem Ding von „Wenn du 12 Fälle hast“- also ich hab‘ jetzt nur
245 mit Jugendlichen oder den jungen Erwachsenen gearbeitet, ähm, aber wenn du 12 verschiedene
246 Menschen in der Woche treffen musst, dann ist es irgendwann viel. Und dann kannst du dich auch
247 glaub‘ ich gar nicht mehr so gut auf den Einzelfall vorbereiten, um da nachhaltig zu arbeiten, und
248 gleichzeitig ja auch viel weniger gucken „Okay, wo steh‘ ich eigentlich?“. Und deshalb kam das mir
249 gerade in den Kopf, und ich bin mir aber auch nicht sicher, ob das so in das Thema dann reinpasst,
250 und deshalb dachte ich so, bevor ich jetzt irgendwas verwirrtes (*lacht*) sag, was nicht zum interview
251 passt...ja. Genau. Nee, sonst fällt mir jetzt nichts mehr ein.

252 M: Okay, dann würde ich jetzt die Aufnahme beenden.

253 --Aufnahmezeit: 27 Minuten 59 Sekunden--

8.5 Gesprächsnotizen aus dem Telefonat mit der anonymen mitarbeitenden Person
der Partei Die Linke vom 29.03.2022

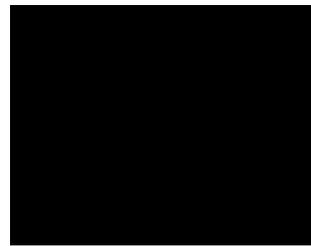
- Keine Anfragen zu dem spezifischen Thema ab 2020
- Keine Probleme an die Linken herangetragen von Menschen aus der Praxis, soweit der Person bekannt
- HZE: größter finanzieller Topf im Hamburger Haushalt
 - ➔ Geldmangel womöglich durch steigende Ausgaben?
- Finanzierung läuft über Einzelfallfinanzierung, daher Verwirrtheit über „Unterfinanzierung“
 - ➔ These: Träger achten nicht genug auf ihre Mitarbeitenden?
- Trägerkonkurrenz um neue Einrichtungen und damit einhergehende Finanzierung
- Weitere mögliche Quellen per Mail

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe selbstständig verfasst und nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommene Stellen sind in allen Fällen unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht.



Ort, Datum



Unterschrift