

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
Fakultät Life Science
Department Gesundheitswissenschaften
Studiengang Master Health Sciences

Anlage zur Masterthesis

Arbeits- und Gesundheitssituation in
der ambulanten Jugendhilfe

von Julia Lengen

(Matrikelnummer: [REDACTED])

Anlagenverzeichnis

Anlage 1: Agenda der Fokusgruppendifkussion.....	3
Anlage 2: Interpretation der Phasen des Ablaufplans	4
Anlage 3: Ergebnisse Fokusgruppeninterview, 1. Reduktion	6
Anlage 4: Fragebogenentwurf	38
Anlage 5: Skalen und Codierung des Fragebogenentwurfs	49
Anlage 7: Diskussionsergebnisse hoch priorisierte Items	58
Anlage 7: Ergebnisse Deskriptive Statistik	66
Anlage 8: Ergebnisse Reliabilitätsanalyse	73
Anlage 9: Ergebnisse des Kolmogorov-Smirnov-Test auf Normalverteilung	79
Anlage 10: Skalen und Codierung des finalen Fragebogens	81

Anlage 1: Agenda der Fokusgruppendifkussion

Agenda

9.30 Begrüßung & Vorstellung

9.45 Einführung ins Thema

10.00 Diskussion der ermittelten Themen, sortiert nach

- Arbeitsinhalt
- Arbeitsorganisation
- Soziale Beziehungen
- Arbeitsumgebung
- personenbezogene Faktoren

≈ 11.00 Kurze Pause

12.00 Mittagspause

12.45 Stimmungsbild weiterer Faktoren

13.00 Sammlung ihrer Themen

13.15 Priorisierung aller Themen

13.30 Diskussion/Auswahl der Items der priorisierten Themen

14.15 Zusammenfassung & Abschluss

Anlage 2: Interpretation der Phasen des Ablaufplans

1.) Paraphrasierung

- a. Das Gesagte wird von der Tonbandaufnahme niedergeschrieben, wobei ausschmückende, wiederholende, inhaltsleere oder verdeutlichende Textbestandteile weggelassen werden.
- b. Die inhaltlich wichtigen Textstellen werden sprachlich auf eine Ebene gebracht.
- c. Die Textstellen werden sprachlich auf eine grammatikalische Kurzform transformiert.

2.) Generalisierung auf das Abstraktionsniveau

- a. Die Analyseeinheiten werden bestimmt. Es wird festgelegt, was zu einer Einheit zusammengefasst wird. (vgl. Tabellenzeile in Anlage 3.)
 - i. Kodiereinheit (=minimaler Textteil, aus dem eine Kategorie bestehen darf): Mindestens ein Satz
 - ii. Kontexteinheit (=maximaler Textteil, aus dem eine Kategorie bestehen darf); maximal 11 Sätze und maximal eine Idee/ ein Gedanke)
 - iii. Auswertungseinheit (die Reihenfolge der Auswertung):
chronologisch, wie erzählt wurde
- b. Das Abstraktionsniveau wird festgelegt und alle zu detaillierten Paraphrasen werden weiter auf die definierte Abstraktionsebene verallgemeinert.
- c. Paraphrasen über dem angestrebten Niveau werden so belassen.

3.) Erste Reduktion

- a. Sofern durch die Verallgemeinerung inhaltsgleiche Paraphrasen entstanden sind, werden diese nun gestrichen.
- b. Auch für den Forschungskontext unwichtige Paraphrasen werden gestrichen.
- c. Im Zweifelsfall können theoretische Vorannahmen zur Hilfe genommen werden.

4.) Zweite Reduktion und Zusammenstellung als Kategoriensystem

- a. Durch eine Bündelung über den Text zerstreuter Paraphrasen zu inhaltsähnlichen Paketen werden die Textteile auf das angestrebte Abstraktionsniveau reduziert.
- b. Die neuen Aussagen werden in einem Kategoriensystem zusammengestellt.
- c. Die Kodierung und die Zusammenstellung als Kategoriensystem inklusive einer zweiten Reduktion erfolgt mit der MAXQDA-Software.

5.) Überprüfung

- a. Es wird in einer Rücküberprüfung abgeglichen, inwieweit die Aussagen noch das ursprüngliche Material widerspiegeln.
- b. Eine zweite Forscherin überprüft die Inhalte auf die korrekte Zuordnung in die Kategorien (Zwei-Augen-Prinzip).
- c. Zudem werden die Ergebnisse den Fokusgruppenteilnehmer/innen vorgelegt, mit der Bitte um Rückmeldung, sofern Inhalte in Ihren Augen nicht korrekt wiedergegeben wurden. Die hieraus rückgemeldeten Änderungen werden eingearbeitet.

(Mayring, 2010, S. 70 ff.)

Anlage 3: Ergebnisse Fokusgruppeninterview, 1. Reduktion

Zusammensetzung der Teilnehmenden für die Fokusgruppe nach Tätigkeit:

- Sozialpädagogische Familienhilfe (4), u.a. Erziehungsbeistandschaften, begleitete Umgänge, Pflegefamilienberatung und schulische Integrationshilfe
- Offene Kinder- und Jugendarbeit (2) Familienbildungsstätte und Kinder- und Jugendzentrum
- Jugendberufshilfe (1)
- Straßensozialarbeit, SPFH (1)
- Soziales Projekt, Schulsozialarbeit (1)
- Projekt Sozialräumliche Hilfen, SPFH (1)

Nr.	Paraphrase und Generalisierung	Erste Reduktion
1	Ich habe als Karte auf dem Kopf stehenden Elefanten gewählt, weil bei mir auch häufig alles Kopf steht. Auf der Arbeit ist immer Trubel, viel zu tun, viele Fälle. Der Elefant lächelt aber auch ein kleines bisschen und das mache ich auch.	Auf der Arbeit ist immer viel zu tun, viele Fälle. Aber das Arbeiten macht auch Freude.
2	Ich bin hier, weil das Thema unserer Arbeitsbedingungen sehr wenig behandelt wird und da sollte man mal hinschauen.	Das Thema unserer Arbeitsbedingungen sollte mehr Beachtung finden.
3	Und ich habe mir die Karte „alles im grünen Bereich“ rausgesucht, weil ich schwer zu stressen, recht gelassen und zuversichtlich bin.	Ich persönlich bin recht gelassen und zuversichtlich.
4	Und ich habe eine chronische Erkrankung und bin hier, weil das Thema Gesundheit mir deshalb besonders wichtig ist. Gerade für uns im sozialen Bereich, die wir nicht immer so auf uns achten ist das denke ich ganz wichtig.	Das Thema chronische Erkrankung sollte bei der Diskussion um Gesundheit berücksichtigt werden. Wir im sozialen Bereich achten nicht immer auf uns selbst.
5	Meine Karte: „ich weiß was ich will“. Dazu gehört auch zu wissen, was ich nicht will. Und das hieß nach 17 Jahren festzustellen, dass es mir zunehmen schwerer fiel in einem so hierarchisch aufgebauten System einer Behörde zu arbeiten mit der enormen Bürokratisierung. Das geht auch an die Gesundheit und an die Nieren. Deshalb ist es mein Thema, ein sehr wichtiges Thema über das zu wenig geredet wird.	Ich wollte nicht mehr in einem sehr hierarchisch aufgebauten System einer Behörde mit der enormen Bürokratisierung arbeiten und es erschien mir nicht gesund. Über unsere Gesundheit wird zu wenig geredet.
6	„Denn wir können ja immer alles. Wir sind ja die besseren Menschen eigentlich.“	Es gibt eine hohe Anspruchshaltung an uns.

7	Und ich bin hier, weil wir immer alles können müssen. Aber manchmal bin ich an meinen Grenzen und kann nicht mehr.	Wir sollen immer alles können, aber ich stoße manchmal an meine Grenzen und kann nicht mehr.
8	Ich würde gern mal ein Schulterklopfen bekommen und den Hinweis, dass ich eine Pause und Zeit für mich verdient habe. Das würde ich mir wünschen.	Ich wünsche mir mehr Wertschätzung.
9	Früher habe ich mich schon mit der Work-Life-Balance und Gesundheit am Arbeitsplatz beschäftigt. Der Vergleich zwischen Wirtschaft und soziale, Bereich ist das spannend. Gesundheit wird bei uns im sozialen Bereich leider sehr stiefmütterlich behandelt, obwohl wir eigentlich so viel machen.	Gesundheit wird im sozialen Bereich stiefmütterlich behandelt.
10	Ich habe mir Pippi Langstrumpf, sei frech, wild und wunderbar ausgesucht, weil mich das an die Kinder jeden Alters bei uns erinnert. Und die Eltern, auch Schwangere, die zu kurz kommen unterstütze ich auch.	Ich unterstütze die Kinder und Eltern, die zu kurz kommen, sehr gern.
11	Mein Job ist dadurch, dass wir viel unterwegs sind im ambulanten Bereich immer eine Reise wert. „Man sieht viel, erlebt viel, es ist immer unbekannt und man weiß nicht, was als nächstes auf einen wartet.“	Wir sind im ambulanten Bereich viel unterwegs und sind immer wieder in neuen Situationen. „Man sieht viel, erlebt viel, es ist immer unbekannt und man weiß nicht, was als nächstes auf einen wartet.“
12	Man spricht mit den Kollegen über die Fälle, die Arbeit und auch man mit Freunden darüber. Aber man redet selten darüber, wie man sich auf der Arbeit eigentlich fühlt, was psychische und körperliche Belastungen angeht.	Man spricht viel über die Arbeit, aber wenig über die gesundheitlichen Bedingungen und den folgenden körperlichen und psychischen Belastungen.
13	Das assoziiere ich mit meiner Arbeit, weil ich es besonders spannend finde, eine Beziehung zu Menschen, mit denen ich dann zusammen arbeite aufzubauen, zu unseren Klientinnen und Klienten. Ich mache auch Betriebsratsarbeit und Gesundheit kommt da immer wieder als Thema auf.	Ich schätze an meiner Arbeit, eine Beziehung zu Menschen aufzubauen.
14	Ich finde, wir sind alle anders und individuell und genau das macht es schwer. Wir haben auf unserer Arbeit keine Checkliste, die wir abarbeiten, sondern bearbeiten alles individuell. Man hat Methoden, aber das ist schwierig, denn wir müssen psychisch immer viel switchen.	Wir haben auf unserer Arbeit keine Checkliste, die wir abarbeiten, sondern bearbeiten alles individuell. Das erfordern eine enorme psychische Anpassungsleistung.

15	<p>Auf meinen Bereich der offenen Kinder- und Jugendarbeit trifft auf jeden Fall die fehlende Vorhersehbarkeit zu. Seit 2013, der Abschaffung der pädagogischen Mittagstische, ist es für unsere offenen Einrichtungen sehr schwer vorher zu planen, wie viele Kinder kommen und welche Angebote gut laufen. Das ist ein großes Problem bei uns. Auch die Gestaltung der Öffnungszeiten ist fraglich... An einigen Tagen kommen die Kinder erst um 16.30h kommen, an anderen Tagen aber schon um 14h. „Das ist halt sehr, sehr schwer. [...] Im wahrsten Sinne des Wortes – sehr, sehr offen.“ Das wäre auf jeden Fall ein Faktor in unserer Arbeit, aber nicht der problematischste.</p>	<p>Bei uns liegt in Bezug auf die Planbarkeit der Klientenbetreuung im Hinblick auf Anzahl, Anforderungen und Gestaltung der Öffnungszeiten fehlende Vorhersehbarkeit vor.</p>
16	<p>Da schließe ich mich an. In den ambulanten Hilfen ist das auch schwierig, weil man nie weiß, welche Familien in welchem Rahmen Hilfe benötigen, wie viel Stunden, in welchem Wohnbezirk die Familien leben, ob sie vormittags arbeiten. Es ist unklar wie ich meine Termine planen kann, wie der organisatorische Aufwand und die Fahrzeiten, Fahrtwege usw..</p>	<p>Man weiß vorab nicht, welche Familien in welchem Rahmen Hilfe benötigen und welche Rahmenbedingungen vorliegen. Die Terminplanung und Organisation ist dadurch erschwert.</p>
17	<p>Bei mir in der Einrichtung herrscht auch fehlende Vorhersehbarkeit. Bei offenen Sprechstunden da weiß man auch nie, wann wer mit welchem Thema kommt und wie viel Zeit das beanspruchen wird, wie viele andere parallel dazu kommen. Es ist nicht vorhersehbar, wie viele mit welchen Ansprüchen kommen und die Terminplanung muss daran ausgerichtet ständig überarbeitet werden.</p>	<p>Bei mir in der Einrichtung mit offener Sprechstunde herrscht auch fehlende Vorhersehbarkeit, da unklar ist, mit welchen Anforderungen welche Anzahl von Klienten kommt. Die Terminplanung muss daher ständig überarbeitet werden.</p>
18	<p>Da würde ich ergänzen, dass ich es oft in der Schule erlebt habe, dass es an Transparenz fehlt in Bezug auf Umstrukturierungen und Veränderungen im System. Da habe ich oft erlebt, dass innerhalb der einzelnen Teams Unruhe und Gerüchte entstehen, was den Arbeitsalltag erschwert hat. [Frage Moderation] Das ist auch im Zusammenspiel mit großen politischen Entscheidungen in der Stadt, die sich auf unsere Arbeit auswirken. Die Entscheidungen werden aber vom Arbeitgeber nicht so transparent kommuniziert bzw. die Bedeutung für meinen speziellen Job. Da werden die Leute nicht mitgenommen, habe ich das Gefühl.</p>	<p>In der Schule fehlt es in Bezug auf Umstrukturierungen und Veränderungen im System an Transparenz. Das führt zu Spekulationen und Unruhe innerhalb der Teams. Das wiederum erschwert den Arbeitsalltag. Die fehlende Transparenz bezieht sich auch auf politische Entscheidungen, die sich auf unsere Arbeit auswirken. Es wird vom Arbeitgeber die Bedeutung der Veränderungen für unsere Arbeit nicht ausreichend kommuniziert.</p>
19	<p>Bei uns ist es genauso. Manchmal kommunizieren die Behörden nicht ausreichend und transparent informieren, um eine gute Zusammenarbeit zu ermöglichen. Um zum Thema offene Arbeit: Wir haben die offenen Gruppen immer zu bestimmten Uhrzeiten, um die Vorhersehbarkeit zu erhöhen.</p>	<p>Die Behörden kommunizieren nicht ausreichend und informieren nicht transparent, um eine gute Zusammenarbeit zu ermöglichen.</p> <p>Die Eingrenzung der offenen Gruppen auf bestimmte Zeiten erhöht die Vorhersehbarkeit.</p>

20	<p>Bei uns wird von der Arbeitgeberseite nicht genügend informiert. Wir machen auch teilstationäre Hilfen nach §19, bei der die Familien in einem sehr engen Kontext betreut werden. Und das ist sehr belastend, da wurden wir eigentlich gar nicht richtig drauf vorbereitet. Da fühlten wir uns (ich und meine Kollegen) mit der ganzen Verantwortung auch allein gelassen.</p>	<p>Ich fühle mich auch nicht immer ausreichend informiert, etwa für die teilstationären Hilfen nach §19, die wir ebenfalls machen. Das ist sehr belastend, da wurden wir eigentlich gar nicht richtig drauf vorbereitet. Wir fühlten uns mit der ganzen Verantwortung allein gelassen.</p>
21	<p>Und von der Klientenseite: Familienhilfe ist immer unkalkulierbar. „Man geht hin, gestern war es ein richtig guter Kontakt, nächsten Tag ist alles wieder weg... Irgendwelche Krisen, irgendwelche Interaktionen, die nicht klappen. Geschrei.“</p> <p>Wir haben auch psychisch Erkrankte, welche mit Borderline-Störung. Das empfinde ich auch als sehr belastend. Da kann sich alles innerhalb von Stunden ändern. Man muss sich so unglaublich schnell drauf einstellen und switchen. Manchmal versteht man das auch nicht.</p>	<p>Familienhilfe ist immer unkalkulierbar, vor allem die Arbeit mit psychisch kranken Klienten ist es belastend. Man muss sich immer wieder auf neue Situationen einstellen und versteht auch nicht immer alles.</p>
22	<p>[Moderation: Überleitung emotionale Inanspruchnahme]</p> <p>Zeitlich muss man sehr flexibel arbeiten. Die Krisen gehen ja nicht nach der Uhrzeit. Dann muss man den ganzen zeitlichen Plan wieder ändern. Da spüre ich meine Grenzen. Geduld muss man auch haben, da es ja um Kinder geht. Aber auch wenn man Sachen, mit den Eltern besprochen hat, denkt sie sind auf dem guten Weg, aber die Hilfe dann wird es doch wieder nicht angenommen wird. [Moderation: Zusammenfassung Faktor Enttäuschung]</p>	<p>Zeitlich muss man sehr flexibel arbeiten und immer wieder umorganisieren. Da spüre ich meine Grenzen.</p> <p>Geduld muss man auch haben und auch Rückschritte bei den Kindern wie den Eltern verkraften.</p>
23	<p>Ich habe auch manchmal ein unbehagliches Gefühl in Situationen, in denen ich merke, dass ich niemandem mehr gerecht werde. Es gibt Tage, an denen alles gut läuft und mein Plan aufgeht. An anderen Tagen sind bestimmte Familien oder Kinder da, die haben ein hochemotionales, explosives Verhalten. Da kannst du machen, was du willst. Dann läuft es drunter und drüber. Das liegt nah beieinander.</p>	<p>Ich habe auch manchmal ein unbehagliches Gefühl in Situationen, in denen ich merke, dass ich niemandem mehr gerecht werde. (Überforderung mit Klientenverhalten)</p>
24	<p>Da fällt mir auch eine institutionsausgelöste Ohnmachtserfahrung ein. Man weiß nicht genau, ob man von der Arbeitgeberseite Unterstützung erhält. Man redet und es wird nicht wahrgenommen. Das kenne ich von der Straßensozialarbeit. In Zusammenarbeit mit Institutionen wie dem Jobcenter oder der Jugendberufsagentur tritt das auch auf. Da werden Ermessensspielräume sehr willkürlich ausgeübt. Das nimmt mich emotional in Anspruch, weil es mich wütend macht. Das frisst man auch in sich rein und ich vermisse den Teamleiter. [Moderation: Zusammenfassung Faktor</p>	<p>Manchmal habe ich in der Straßensozialarbeit ich Ohnmacht gegenüber der Institution (Behörde, Jobcenter, ...) empfunden und habe das Gefühl, das mein Reden nicht wahrgenommen wird. Da werden Ermessensspielräume willkürlich ausgeübt. Das nimmt mich emotional in Anspruch, weil es mich wütend macht.</p>

	nicht wirksam werden können] Die Kooperationspartner „die wissen wie es richtig ist“ (ironisch).	
25	Man erlebt auch Frust. Wenn Kindeswohlgefährdung bei vielen Familien vorliegt, wir diese melden und von Seiten des Jugendamtes passiert nichts oder es wird heruntergespielt. Da überlegt man dann nochmal selbst „ist es denn wirklich eine Kindeswohlgefährdung? Nach unserer Qualitätssicherung ja, aber ...“ Man hinterfragt sich immer wieder und trifft auf Unverständnis oder auf andere Systeme, die anders arbeiten. Man hat ein trägerinternes Vorgehen und dann trifft man auf andere Träger, der es anders macht und das Jugendamt verweist auf den. Das haben wir häufig. Das Jugendamt schickt uns und sieht es dann im Endeffekt aber anders aus.	Man erlebt Frust. Wenn Kindeswohlgefährdung vorliegt, wir diese melden und von Seiten des Jugendamtes wird es heruntergespielt. Das verunsichert. Man trifft immer wieder auf Unverständnis und die eigene Einschätzung wird vom Jugendamt nicht ernst genommen und es werden andere Entscheidungen getroffen.
26	Auch bei Inobhutnahmen: was macht das mit uns? Da wird wenig hingeguckt, aber das macht ja auch etwas mit mir. Wenn ich mit der Familie viel gearbeitet und viel Energie hineingesteckt habe und eine Beziehung aufgebaut habe. Gut, wir haben mal eine Supervision, aber für mein Empfinden braucht es ein bisschen mehr.	Bei Inobhutnahmen wird kaum darauf geachtet, welche psychischen Folgen diese bei uns auslösen. Wir haben eine enge Beziehung zu der Familie aufgebaut, sodass eine Supervision nicht immer ausreicht, um das zu verarbeiten.
27	Ich kann das nachvollziehen. Bei der Arbeit mit den Klienten und der Kommunikation mit den Behörden kommt man häufig in einen Rollenkonflikt. Denn ich stehe ja eigentlich für den Klienten ein, aber muss auch mit den Behörden zusammenarbeiten. Wir sind ja die Vermittler. „Und wir haben dann zum einen die emotionale Inanspruchnahme von den Klienten, diese hohen Erwartungen: „ruf man beim Jobcenter an, dass ich mein Geld krieg“. Aber das ist schwierig, weil das Jobcenter andere Ansichten hat. Und da kommt man dann in einen Rollenkonflikt und ist emotional beansprucht, denn alle erwarten etwas von einem und die Chefin erwartet etwas. Das schwierig, da einen Weg zu finden. [Moderation: Zusammenfassung unterschiedliche, widersprüchlich Erwartungen]	Man kommt häufig in einen Rollenkonflikt und muss zwischen dem Klienten und der Behörde vermitteln. Beide Seiten haben hohe und unterschiedliche Erwartungen. Dieser Rollenkonflikt ist emotional beanspruchend und gute Lösungen zu finden ist schwierig.
28	Und es ist schwer, das dann nicht als persönlich Niederlage zu sehen. Gerade, wenn man Klienten über einen langen Zeitraum begleitet und dann etwas Schlimmes passiert, dann habe ich daran sehr zu knabbern. Und ich kann wegen der Schweigepflicht eigentlich mit niemandem offen darüber reden. Das ist manchmal sehr belastend. Und macht Probleme mit der Selbstwirksamkeit. Eigentlich könntest du es nicht besser machen, aber man diskutiert die Gründe mit sich, reflektiert und fragt sich, was man noch machen könnte, aber kommt nicht weiter.	Es ist schwer, Misserfolge bzw. schlechte Ereignisse nach längerer Arbeit nicht als persönlich Niederlage zu sehen. Und wegen der Schweigepflicht kann man eigentlich mit niemandem offen darüber reden. Das ist manchmal sehr belastend und führt zu Selbstzweifeln.

29	<p>Für mich ist es belastend, wenn ich zwischen Klienten bzw. Migranten, die eine andere Sprache sprechen, und Behörden oder in der alltäglichen Arbeit auch die Rolle als Dolmetscherin ausfüllen muss. Einige Male musste ich abbrechen, denn Dolmetschen ist eine Sache, aber ich bin ja eigentlich Sozialpädagogin und beides zusammen muss ja nicht sein. Und noch dazu muss ich noch die Kulturkonflikte klären. Das ist viel. Und obwohl gesagt wird, dass wir keine Dolmetscher sind, wird es doch erwartet und man wird in die Rolle gedrängt. [Moderation: anregen] Kultur ist ein großes Thema. Ich habe eine afghanische Familie betreut, deren Werte ganz anders als die Werte hier in Deutschland. Die Tochter hatte Probleme mit der Mutter und sie hatten wenig Verständnis füreinander. Ich konnte beide verstehen, war dann aber in dem Dilemma und dazwischen.</p>	<p>Ein weiterer belastender Rollenkonflikt ist das sprachliche Vermitteln zwischen migrantischen Klienten, deren Sprache man spricht und Institutionen oder in der alltäglichen Arbeit.</p> <p>Es kommen sozialpädagogische Arbeit, Dolmetschen und das Klären von Kulturkonflikten zusammen. Das ist für mich und für mich und meine anderen fremdsprachlichen Kollegen manchmal sehr belastend, dass wir in diese Rolle gedrängt werden.</p> <p>Auch bei der Arbeit in den migrantischen Familien muss man Kulturkonflikten moderieren und ist im Dilemma bspw. zwischen den Generationen.</p>
30	<p>Diese stereotypen Rollenzuschreibungen gibt es nicht nur aufgrund deiner Herkunft, sondern auch aufgrund anderer Merkmale. Ich werde vom ASD und dem Institutions-Team immer wegen der schweren Jungs angefragt. „Du bist doch `n großer, starker Mann. – Jaaa, aber nicht nur, ey.“ Das haben wir auch in der Supervision besprochen. Es gibt in unserem Team eine Verteilung nach Interesse, Fachlichkeit, meinerwegen auch nach Qualifikation, eine gut ausgeprägte Struktur, wer Spezialist für welche Klientel ist. Auf der anderen Seite wird man aber auch überfrachtet. Ein Kollege, deren Eltern aus Bangladesch kommen, muss auch dauernd übersetzen. Dabei ist er eigentlich Soziologe und gibt als Nebenjob an der Uni Statistik-Seminare. Das ist echt stark und macht etwas mit dem Selbstbild. Das sind dann vielleicht Rollenkonflikte durch Rollenzuschreibungen.</p>	<p>Stereotype Rollenzuschreibungen gibt es auch aufgrund anderer Merkmale. Ich werde aufgrund meiner Größe, des Geschlechts und Auftretens immer wegen der „schweren Jungs“ angefragt. Bei der Verteilung der Fälle nach Interesse, Fachlichkeit und Qualifikation haben sich Spezialisten für bestimmte Klientel herausgebildet. Auf der anderen Seite wird man aber auch überfrachtet. Die Rollenzuschreibungen machen etwas mit dem Selbstbild.</p>
31	<p>Ich empfinde oft einen starken Druck, wenn es Auflagen (z.B.: bei §19 muss man die Wohnung kontrollieren) gibt, aber die Klienten sich entziehen oder absagen. Dann bekomme ich schon Magenschmerzen. Und man ist im Endeffekt allein damit. Der Arbeitgeber versucht das zu thematisieren, aber ist dann auch gestresst und hat den wirtschaftlichen Druck, denn es gibt viel Konkurrenz. [Moderation: Aspekt Verantwortlichkeit]</p>	<p>Ich empfinde oft einen starken Druck, wenn es Auflagen gibt, aber die Klienten sich entziehen oder absagen. Das bereitet mir Magenschmerzen und ich fühle mich allein damit. [Moderation: Aspekt Verantwortlichkeit]</p> <p>Der Arbeitgeber ist selbst gestresst und gibt den wirtschaftlichen Druck teilweise weiter</p>
32	<p>Ja, ich mag es auch nicht, die Wohnung zu kontrollieren. „Man steht dann zwischen allen Stühlen. Ich verstehe die Mutter, ich versteh auch das Kind, das Jugendamt, den Arbeitgeber... aber was ist eigentlich mit mir?“. Da spüre ich echt Druck.</p>	<p>Das Kontrollieren von Wohnung empfinde ich auch als belastend, da man es selbst auch nicht mag. (Handeln gegen das eigene Empfinden) Da verspüre ich Druck.</p>

33	„Sich sehr verantwortlich fühlen für das, was man da jeden Tag tut, kenne ich auch total.“ Ich habe es oft erlebt, dass es nur wenig Vertretungsstrukturen gibt, sodass man weiß, wenn man krank zu Hause bleibt, werden die Klienten enttäuscht und meistens kümmert sich niemand um sie. Das finde ich schwer auszuhalten.	Ich empfinde viel Verantwortung. Es gibt wenig Vertretungsstrukturen, wodurch angeregt wird, krank zur Arbeit zu gehen. Wenn man zu Hause bleibt, enttäuscht man Klienten. Das ist schwer auszuhalten.
34	Das stimmt, denn man ist oft allein, gerade im ambulanten Bereich. Da bin ich auch schon oft krank hingegangen. Endlich wollte der Klient den nächsten Schritt gehen und dann kann ich ja nicht krank sein. Da gehe ich manchmal hin, weil ich mich so verantwortlich fühle.	Ich gehe auch oft krank zur Arbeit, denn man ist häufig auf sich allein gestellt und will die Arbeitserfolge nicht riskieren, da man sich verantwortlich fühlt.
35	[Moderation: Krank zur Arbeit für den Klienten und den Arbeitsfortschritt? → breite Zustimmung]	Präsentismus ist weit verbreitet.
36	Man will nicht den Termin, auf den man 2 Wochen hingearbeitet hat, absagen, wenn es einem nicht so gut geht. Wir sind zu zweit in einem anspruchsvollen Projekt, ich und meine Kollegin in Teilzeit. Wenn ich weg bin und sie nicht da ist, dann geht niemand mit der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer hin. Wenn er denn überhaupt kommt. Das ist auch wieder eine Geschichte. Manchmal ist man krank, geht zur Arbeit, der Teilnehmer kommt nicht und das ist fatal. Da tut man sich nichts Gutes und das ist wirklich schwierig.	Man will den lang erarbeiteten Arbeitserfolg nicht riskieren, nur weil es einem gerade nicht so gut geht.
37	Man ärgert sich dann über sich selbst. [Moderation: Dilemma führt zu Präsentismus]	Man ärgert sich aber über sich selbst, wenn es nicht viel gebracht hat.
38	Ich sag immer: wenn man krank ist, ist man krank. Aber dann geht's doch nicht.	Eigentlich möchte ich nicht krank zur Arbeit, aber manchmal ist es dringend nötig.
39	Ja, dann geht einem nicht soo schlecht und man will die Kollegen nicht im Stich lassen. Und es ist immer sehr stressig, wenn man allein in der Einrichtung ist. Wenn du allein bist, dann schaffst du nichts. Das will man denen nicht antun.	Man will die Kollegen auf nicht im Stich lassen, denn es ist immer sehr stressig allein mit Mehrarbeit.
40	Das Wort Selbstsorge wird von der Leitung viel in den Mund genommen, aber das ist kaum möglich.	Selbstsorge wird von der Leitung propagiert, ist aber unter den Umständen kaum möglich.
41	Ich finde es manchmal noch schwierig, dass unsere Arbeit eigentlich Hilfe zur Selbsthilfe ist. Ich bin manchmal im Zwiespalt: Eigentlich sollte ich den Klienten nur	Die Ausführung der Arbeit ist manchmal auch inhaltlich schwierig. Wie unterstützt man die Klienten am besten,

	<p>so weit begleiten, dass er es selbständig machen kann, aber manchmal nimmt man ihnen zu viel ab. Daraus kann sich dann eine Anspruchshaltung ergeben. Dann reflektiert man seine Arbeit und merkt, dass es auch nicht das Richtige ist, wenn man zu viel macht, denn ich bin ja nicht dauerhaft da. Das stresst mich total, weil man immer im Konflikt mit sich ist. Wenn man die Klienten kennenlernt, lernt man sie und den Bedarf langsam einzuschätzen. [...] Man gibt viel, damit die Person es selbst schafft, aber die stoßen dann an ihre Grenzen und es scheitert schon an kleinen Sachen. Und da ist es schwierig die richtigen Prioritäten zu setzen,</p>	<p>damit Sie ihr Leben künftig selbst organisieren lernen und sich keine Abhängigkeit/ Anspruchshaltung mir gegenüber entwickelt? Da bin ich auch häufig im Rollenkonflikt, ob ich etwas abnehme oder nur anleite.</p>
42	<p>auch in Verbindung mit dem Zeitplan. Man hat mehrere Fälle und überall brennt es, alle haben nur nachmittags Zeit, ich muss 2 Mal die Woche überall rein. Da ist es schwierig, das gut zu verteilen und abzuschätzen, wer was auch allein schaffen könnte. Das finde ich total schwierig und es stresst einen total. Die ganze Woche ist voll, aber man will auch Lücken für unvorhergesehene Termine haben. Das ist schwierig. [Moderation Zusammenfassung: wie viel kann ich leisten] Man reflektiert sich immer wieder selbst und hinterfragt sich, ob man genug gemacht hat und ob die Arbeit ok war. Denn wir haben keine Checkliste, bei der man weiß, man hat sie abgearbeitet und ist fertig, sondern muss immer gucken, wo der eigene Mittelweg ist. Im Endeffekt arbeiten wir fast wie Selbständige.</p>	<p>Bei inhaltlich anspruchsvolle Arbeit kombiniert mit Zeitdruck ist es schwierig, immer die richtigen Entscheidungen zu treffen und das stress mich total.</p> <p>Man reflektiert und hinterfragt sich immer wieder selbst.</p> <p>Es gibt keine Checkliste, die anzeigt, wenn man fertig mit der Arbeit ist, sodass jede/r selbst einen guten Weg und Rahmen finden muss. Man muss sehr selbständig arbeiten.</p>
43	<p>Es gibt auch keinen eindeutigen Feierabend.</p>	<p>Es gibt auch keinen eindeutigen Feierabend.</p>
44	<p>Die zeitliche Planung ist auch abhängig von äußeren Faktoren, aber es gibt Termindruck. Da fällt die Bahn mal aus, man steht im Stau oder der Vortermine dauert länger. Und dann hetzt man und ist zu spät dran. Das mag ich natürlich nicht, ich will immer pünktlich sein.</p>	<p>Manchmal ruinieren äußere Faktoren die eigene Zeitplanung, sodass man hetzen muss und zu spät kommt.</p> <p>Auch der Zeitaufwand für Bürokratie ist enorm. Ich sehe den Sinn hinter der Dokumentation (Absicherung) und bei uns geht es auch noch. In anderen Bereichen ist es jedoch irrsinnig.</p>
45	<p>Dazu wendet man noch viel Zeit für bürokratischen Aufwand auf. Ich finde Dokumentation wichtig und in unserem Bereich geht's noch und ist verständlich, aber in anderen (z.B. im ASD) ist das extrem und irrsinnig. Das ist natürlich auch eine Absicherung vor der Öffentlichkeit und dem Gesetz, falls man etwas schief geht. Damit wir dokumentiert haben, wir haben alles Mögliche getan. Wir haben da sehr</p>	<p>Ich habe Bange vor immer mehr Dokumentation und Checklisten.</p>

	wohl Checklisten, die wir akribisch ausfüllen müssen. Ich denke, das wird sich immer mehr durchsetzen. Da habe ich auch Bange vor.	
46	Das bringt richtig Spaß, sich mal auszuquatschen. [lachen] Ich finde es auch schwierig, sich selbst wieder zu motivieren. Wenn die Familien Termine absagen, nicht einsichtig sind oder das alles Scheiße finden, dann muss man geduldig bleiben. Denn ich will ja gute Arbeit machen und habe meinen Anspruch, denn sonst könnte ich mir die ganze Arbeit sparen. Aber wie motiviere ich mich immer wieder selbst? Und da macht der Arbeitgeber manchmal zu wenig und macht es sich zu einfach. Da wäre Wertschätzung angebracht und mal etwas weniger Arbeit. [Moderation anregend]	Das Klientenverhalten belastet auch manchmal. Terminabsagen, Uneinsichtigkeit oder Pessimismus demotivieren mich schon sehr und ich weiß nicht immer, wie ich mich wieder selbst motivieren kann. Man braucht Geduld. Der Arbeitgeber motiviert und wertschätzt die Arbeit in meinen Augen zu wenig.
47	Nicht, dass es irgendwann zu spät ist. "Ich bin auch chronisch krank und das interessiert sowieso nicht."	Ich wünsche mir auch mehr Unterstützung als chronisch Kranke.
48	Zum Handlungsspielraum, bei dem wir gesagt haben, er kann auch negativ sein, dazu gehört auch fehlende Handlungssicherheit. Bei uns im ambulanten Bereich gibt's immer wieder neue Situationen. Jetzt gerade nach 5 Jahren Arbeit habe ich das erste Mal ein junges Mädchen, das komplett suizidal ist und davon habe ich keine Ahnung. Kolleginnen von mir, mit denen ich mich auch austauschen kann, hatten sowas schon. Aber manche Themen kommen selten und man hat keine Routinen darin. Da man nie weiß, was kommt, kann man auch nicht vorbereitet sein. Da gibt es viel fehlende Vorhersehbarkeit, denn man weiß nie, was als nächstes kommt.	Im ambulanten Bereich liegt auch häufig fehlende Handlungssicherheit vor, denn es gibt immer wieder neue Situationen und Herausforderungen, die wir noch nie bearbeitet haben. Manche Themen kommen selten und man hat keine Routinen darin. Da man nie weiß, was kommt, kann man auch nicht vorbereitet sein. Da man weiß nie, was als nächstes kommt, fehlt die Vorhersehbarkeit.
49	Außerdem weiß man auch nicht unbedingt, wo die Verantwortung endet und muss jedes Mal neu entscheiden, wer welche Unterstützung in welchem Maß braucht.	Es ist manchmal unklar, wo die Verantwortung endet. Es müssen viele Entscheidungen getroffen werden.
50	Das kann ich unterstützen. Dazu ist es manchmal auch schwierig, Aufgaben, die eigentlich nicht zur Arbeit gehören abzulehnen. Als ich an einer Schule Kinder betreut habe, kamen auf einmal die Eltern mit einem Brief von der Behörde und ich war dann in dem Rollenkonflikt und wusste nicht, ob das noch zu meiner Arbeit gehört oder nicht. Und ich bin auch mal mitgegangen zum Fahrradladen um die Ecke, denn das ist ja auch Beziehungsgestaltung und baut Vertrauen auf. Aber das ist manchmal total schwierig, die Grenze zu finden.	Außerdem verlangen Klienten teilweise Dinge von uns, die nicht zu unseren Aufgaben gehören. Dabei ist es schwierig, zu entscheiden, was man im Rahmen von Beziehungs- und Vertrauensaufbau trotzdem macht und was man ablehnt.

51	Ein wichtiger Stressor ist, wenn es im Team nicht rund läuft. Das kann auch eine Ressource sein, denn Arbeitszufriedenheit kommt auch aus einem guten Team und einer guten Organisationsstruktur.	Die Atmosphäre im Team ist sehr relevant, denn die kann Ressource sein und zu Arbeitszufriedenheit führen oder Stressor sein. Auch eine gute Organisationsstruktur ist wichtig.
52	Da knüpfe ich an mit dem Thema der Fluktuation. Die Kollegen gehen häufig nach einem Jahr wieder, was ebenfalls belastend ist.	Häufige Fluktuation der Kollegen ist belastend, aber in einigen Teams vorhanden.
53	[Moderation: Frage ob es eine Rolle spielt, ob man Emotionen verbergen muss:] Zustimmung: 2-3 Ja	Es müssen Emotionen verborgen werden.
54	Zu einigen Klienten hat man irgendwie eine persönliche Beziehung. Kürzlich hatte ich auch einen jungen Kerl mit Alkoholsucht, der niemanden hat und in die Entgiftung gehen sollte. Da habe ich auch gemerkt, wie stark mich das berührt und so gehofft, dass er es schafft. Dabei versuche ich immer ganz strikt zu sein und versuche zu Hause möglichst nicht mehr an die Arbeit zu denken. Er sagte dann, dass er morgen hingehet und ich habe die ganze Nacht gedacht „Bitte steh auf, bitte geh da hin.“ Und das war schwierig, denn man hat in dem Fall dann eine engere Beziehung zu dem Klienten gehabt, als man eigentlich möchte. Und dann denkt man, „Ich mach das jetzt noch, denn es ist gut für die Beziehung und gut für den Kerl, aber eigentlich ist es dann auch gar nicht unser Job. Aber so sind wir halt. Sonst würden wir den Beruf nicht machen.“ [Moderation: Berührbarkeit]	Zu einigen Klienten baut man – obwohl man es nicht will – eine persönliche Beziehung auf und fiebert mit ihnen mit, dass die die nächsten Schritte schaffe. Ich versuche das zu vermeiden, aber trotzdem lag ich nachts schon wach im Bett und habe gehofft, dass mein Klient am nächsten Tag wie vereinbart aufsteht und in den Entzug geht. Persönliche Betroffenheit führt auch dazu, dass man mehr macht, als es eigentlich die Aufgabe definiert.
55	Da versuche ich wirklich Grenzen zu ziehen zwischen Privatem und Sozialarbeit, aber das muss man auch lernen. Aber manchmal ist es wirklich schwierig und dann liegt man wach und denkt nach, was man noch machen kann. Das ist dann schon krass, wenn niemand an ihn glaubt und ich an ihn glaube. Das hat mich persönlich unfassbar berührt. Und das hat mich geärgert.	Ich versuche möglichst strikte Grenzen zwischen Privatem und Arbeit zu ziehen. Aber die Arbeit ist inhaltlich so wichtig, dass das manchmal schwerfällt und man persönlich berührt ist.
56	Eigentlich ist es auch positiv, aber gefährlich, wenn es zu doll wird. Das Emotionale ist auch ein wichtiger Punkt. Man nimmt viel mit nach Hause. Ich bin auch schon nachts aufgewacht und dachte, hoffentlich geht sie da morgen hin. Das merkt man schon, wenn man eine Beziehung aufbaut. Und man merkt es auch, wenn man in die Familien geht und es einem selbst nicht so gut geht, man sich aber zusammenreißen muss.	Das ist auch positiv, aber gefährlich, wenn es zu doll wird. Die emotionale Beanspruchung ist ein wichtiger Punkt. Ich nehme auch Sorgen mit nach Hause, wenn ich eine Beziehung aufgebaut habe.

		Schwierig ist auch das verbergen von Emotionen, wenn es einem selbst nicht gut geht.
57	Ja man will natürlich professionell bleiben und die Emotionen nicht so zeigen.	Man will professionell bleiben und die Emotionen nicht zeigen.
58	Und die Klienten, z.B. Borderliner, reagieren ja auch sensibel auf schlechte Laune und beziehen es auf sich.	Und gerade psychisch kranke Klienten reagieren auch sehr sensibel auf deine schlechte Laune.
59	Die Spanne zwischen Authentizität und Professionalität ist manchmal schwierig. Also wenn dem Jobcenter zum 3. Mal die Unterlagen verloren gegangen sind, darf man sich dann mit dem Klienten ärgern und mitwettern? Oder sollte man ihn besänftigen und sagen „die machen ja auch nur ihren Job“.	Die Spanne zwischen Authentizität und Professionalität ist manchmal schwierig.
60	Das ist auch ein Loyalitätskonflikt.	Es gibt zwischen Behörde und Klient manchmal einen Loyalitätskonflikt (Rollenkonflikt)
61	[Moderation: Wird der Handlungsspielraum eher als Ressource oder als Belastung empfunden?] Gemischtes Bild → Es ist beides. Der Handlungsspielraum ist Fluch und Segen zugleich.	Der Handlungsspielraum ist Fluch und Segen (Ressource und Risiko) zugleich.
62	[Moderation: Was genau ist die Ressource am Handlungsspielraum?] Die zeitliche Einteilung ist schon eine Ressource. Das Problem ist nur, dass ich alle Termine am Nachmittag unterbringen muss und das nur schwer möglich ist und ich komme ins Schleudern. Vom absoluten Aufwand sind 6 Familien in Vollzeit nicht zu viel, aber wenn ich alle nur am Nachmittag sehen kann, ist das schwierig.	Der Handlungsspielraum bei der zeitlichen Einteilung ist eine Ressource. Die Planung wird nur erschwert durch die Menge der Arbeit bzw. das enge zeitliche Fenster am Nachmittag, in der ich fast alle Familien nur besuchen kann.
63	Ich sehe auch etwas Negatives darin, wenn man einen anderen Anspruch hat als die Kollegen, denn dann machst du viel mehr als die anderen. Wenn man das dann spät merkt, kommt man aus der Situation auch nicht immer wieder heraus, denn du kannst nicht plötzlich die „freiwilligen“ Aufgaben plötzlich hinschmeißen. Da muss man den eigenen Anspruch und das, was leistbar ist, abwägen. [freie Wahl der Aufgaben als Risikofaktor]	Wenn Kollegen unterschiedliche Ansprüche an die Arbeitsqualität haben ist es auch schwierig, denn dann arbeitet man unterschiedlich viel. Dann gibt es die Herausforderung, den eigenen Anspruch und das Leistbare abzuwägen und der Handlungsspielraum wird zum Risikofaktor.
64	Ich sehe die Flexibilität in der zeitlichen Gestaltung auch als Ressource. Wenn man schlecht planen kann, ist es ein Nachteil. Zum Handlungsspielraum zählt auch, die	Ich sehe die Flexibilität in der zeitlichen Gestaltung auch als Ressource. Wenn man schlecht planen kann, ist es ein Nachteil. Zur Ressource des Handlungsspielraums zählt

	pädagogische Methode und das gesamte Vorgehen zu wählen. Da ist es schön, entscheiden zu können und die Fachlichkeit einsetzen zu können.	auch, die pädagogische Methode und das gesamte Vorgehen zu wählen.
65	Das sehe ich auch im grünen Bereich. Aber den Umfang der Arbeit selbst unterbringen zu müssen, ist auf jeden Fall schwierig. Das kann man sich zwar einteilen, aber die Menge kann auch schnell zu Überforderung führen. [Grummeln in der Runde]	Die Menge der Arbeit selbst unterbringen zu müssen, ist auf jeden Fall schwierig. Das kann auch zu Überforderung führen.
66	[Moderation: Stichwort Gewalt] Ich schlag meine Klienten nur im Notfall [lachen]	
67	„Ich wurde einmal mit dem Messer angegriffen, aber das war nur mittel-ernst gewesen. Aber da hatte ich schon richtig Angst und habe auch alle anderen Kinder im Raum in Gefahr gesehen.“ Aber das ist in 8 Jahren nur einmal vorgekommen.	Beim Thema Gewalt habe ich mal einen allerdings nur teilweise ernst gemeinten Messerangriff erlebt. Ich hatte schon richtig Angst und habe auch alle anderen Kinder im Raum in Gefahr gesehen. Das kommt aber selten vor.
68	Bei einem begleiteten Umgang gab es einen schwierigen Vater, der sich mir gegenüber richtig laut und aggressiv verhalten hat. Da habe ich auch beschlossen, nicht mehr in die Familie zu gehen. Ich wusste nicht, wozu er noch fähig war und habe mit meiner Teamleitung gesprochen und den Fall abgegeben.	Ich habe mal einen sehr lauten und aggressiven Vater in einer Familie gehabt, die ich dann aber auch abgegeben habe, da ich Angst davor hatte, wozu er noch fähig sein könnte.
69	Im Moment habe ich auch wieder einen kritischen Fall, bei dem der Vater eigentlich abgeschoben ist, aber ich bekomme Anrufe vom LKA, dass er wohl hier sein soll. Und da habe ich auch Respekt, was er machen würde, wenn er hier ist. Das ist eine schwierige Situation.	Momentan habe ich einen kritischen Fall, bei dem der Vater eigentlich abgeschoben wurde. Jedoch rief das LKA an, dass er wohl wieder hier ist und ich habe erneut Unbehagen wegen der schwierigen Situation.
70	Ich hatte mal einen Fall, bei dem der Vater mich angemacht hat und sich privat treffen wollte. Das war für mich ganz schlimm und ich wusste nicht, wie ich damit umgehen sollte. Zum einen wollte ich weiter für die Kinder da sein, aber ich habe mich auch so vor ihm geekelt, dass ich nicht professionell weiterarbeiten konnte. Ich habe auch mit meinem Kollegen und der Leitung darüber gesprochen und wir hatten ein klärendes Gespräch mit ihm, nachdem über Weihnachten etwas Zeit vergangen ist. Er hat zwar bestritten, dass es so gemeint war, aber sich dann auch entschuldigt. Ich habe versucht daran weiter zu arbeiten, aber es hat mich schon belastet dorthin zu fahren. Ich war zwar nie mit ihm allein, aber die Gedanken wie mich der Vater jetzt anguckt waren schon schlimm und belastend.	Mich wollte in einem Fall der Vater mal privat treffen. Das war für mich schlimm und ich wusste nicht, wie ich damit umgehen soll. Ein klärendes Gespräch im Tandem und mit ihm und etwas Zeit hat die Situation entschärft. Ich habe versucht daran weiter zu arbeiten, aber es hat mich schon belastet dorthin zu fahren.

71	Ich konnte damit umgehen, bin aber jetzt auch froh, dass dieser Fall beendet ist. Das war tatsächlich eine innerliche Gewalt für mich. Er hat in dem Sinne nichts gemacht, aber es war schon ein verbaler, sexualisierter Übergriff.	Ich konnte damit umgehen, bin aber froh, dass dieser Fall beendet ist. Er hat in dem Sinne nichts gemacht, aber es war schon ein verbaler, sexualisierter Übergriff.
72	Ja sexuelle Belästigung sollte man schon als Punkt erwähnen. Mir ist das auch schon passiert, ebenso einer Kollegin. Also man wurde schon anders als auf einer professionellen Ebene angesprochen, auch wenn wir es nicht geahndet haben. Das ist ja ein frauendominierter Beruf und das Thema ist tabuisiert.	Sexuelle Belästigung sollte man schon als Punkt erwähnen. Mir ist das auch schon passiert. Man wurde schon anders als auf einer professionellen Ebene angesprochen.
73	Dadurch, dass man so eine enge Beziehung mit den Familien hat, sich mit den Kindern beschäftigt, in der Privatwohnung ist, ... Er hat auch die Kinder instrumentalisiert, indem mich die Tochter am Telefon fragen sollte, ob ich bei ihnen schlafe. Als ich hörte, dass er im Hintergrund sagte „doch, sag mal bitte bitte“, war ich fassungslos und das war wirklich eine emotionale Gewalt für mich. Wir haben das in Angriff genommen und hatten im Tandem ein Gespräch zu dritt.	Durch die enge Beziehung, die man aufbaut, kann es zu kritischen Situationen kommen.
74	Beim nächsten Mal würde ich retrospektiv betrachtet den Fall direkt abgeben, denn es war schon schlimm. Ich konnte meine Arbeit nicht mehr so ausüben, wie ich es hätte machen wollen.	Beim nächsten Mal würde ich retrospektiv betrachtet den Fall direkt abgeben, denn es war schon schlimm. Ich konnte meine Arbeit nicht mehr so ausüben, wie ich es hätte machen wollen.
75	Als ich mit jungen Erwachsenen gearbeitet habe, war Gewalt oft ein Thema. Bei denen in der Wohnung war das kritisch, da ging schon mal eine Faust durch die Scheibe.	Als ich mit jungen Erwachsenen gearbeitet habe, war Gewalt oft ein Thema.
76	Vom Arbeitgeber wurde das nicht richtig ernst genommen, sondern es kamen nur Vorschläge, dass man sich weiterbilden soll, damit man damit dann umgehen kann. Erst als meine Chefin selbst Gewalt erlebt hat, haben wir den Klienten abgegeben. Vorher wird auch geguckt, ob es nicht am eigenen Verhalten lag. Damit hatte ich auch viel zu tun. Aber jetzt in der ambulanten Arbeit ist das nicht so Thema.	Vom Arbeitgeber wurde das nicht richtig ernst genommen, sondern es kamen nur Vorschläge, dass man sich weiterbilden soll, damit man damit dann umgehen kann. Jetzt in der ambulanten Arbeit ist das nicht so Thema.
77	Das erlebe ich auch, auch wenn es nicht immer so gemeint war fühle ich mich da auch manchmal alleingelassen. Man muss abschätzen, ob es jetzt eine Gefahr ist oder nicht. Das belastet schon. Man muss auch darauf achten, was man anzieht und was nicht oder ob man zu sehr lächelt. Da gibt es Unklarheiten.	Das erlebe ich auch, auch wenn es nicht immer so gemeint war fühle ich mich da auch manchmal alleingelassen und belastet. Man muss abschätzen, ob es jetzt eine Gefahr ist oder nicht.

78	Mein Arbeitgeber sagt ganz klar, dass wir nur in Situationen gehen müssen, in denen wir uns sicher fühlen. Ich kann entscheiden, ob ich z.B. mit stark alkoholisierten Leuten arbeite. Wenn dann Kinder in der Wohnung sind, kann ich die selbst rausholen oder das die Polizei machen lassen. Das ist das wohl von Träger zu Träger unterschiedlich.	Mein Arbeitgeber sagt ganz klar, dass wir nur in Situationen gehen müssen, in denen wir uns sicher fühlen. Das ist das wohl von Träger zu Träger unterschiedlich.
79	Meine Kollegen aus der Straßensozialarbeit (in Hamburg mit den 4 Feldern 1.) Kinder bis 18, 2.) Erwachsene von 18-27, 3.) Sucht, 4.) Sexarbeit) aus dem Bereich Sexarbeit haben auch Einiges berichtet. Wenn sie Prostituierte auf Themen wie Verhütung, Selbstbestimmung, Krankheiten und Prävention angesprochen haben, wurden sie auch von Freiern angegangen, viel eher als von den Zuhältern. Das wurde von den Frauen auch als geschäftsschädigend empfunden.	Gerade im Bereich Straßensozialarbeit ist Gewalt ein Thema, auch von Dritten (wie z.B. Freiern bei Sexarbeiter/innen).
80	Und bei mir im Jugendbereich waren auch immer man wieder Gewaltvorfälle, vor allem untereinander zwischen den Jugendlichen ist das Thema präsent. Also es gab schon auch Gewalt gegen die Mitarbeitenden, aber mehr untereinander. Und da bin ich auch im Konflikt: gehe ich dazwischen?	Bei mir im Jugendbereich waren auch immer man wieder Gewaltvorfälle, vor allem untereinander zwischen den Jugendlichen ist das Thema präsent. Und da bin ich auch im Konflikt: gehe ich dazwischen? Selten gab es auch Gewalt gegen die Mitarbeitenden.
81	Spannend ist auch, dass in den vom Jugendamt vorgeschriebenen Schutzkonzepten, die man entwickeln soll, es darum geht, dass die Klienten keine Gewalt von uns Mitarbeiter/innen erfahren, aber nicht umgekehrt. Noch dazu ließ sich das ja bei nur 2 Personen in der Einrichtung auch nicht umsetzen, dass man immer zu zweit war, denn dafür war die personelle Ausstattung nicht vorhanden. Das strukturelle Problem ist aber ignoriert worden.	Diese ist in den Schutzkonzepten übrigens nicht explizit berücksichtigt. Außerdem werden die Schutzkonzepte nicht so ernst genommen, dass notwendiges Personal für 6-Augen-Situationen aufgestockt wird.
82	[Moderation: Abschluss Thema Arbeitsinhalt, Blick auf die sozialen Beziehungen] Es gibt ja so selten ein Team. Man hat viel mit Alleinarbeit zu tun oder ist in sehr kleinen Teams unterwegs. Es gibt also wenig Austausch.	Es gibt sehr selten ein größeres Team, sondern viel Alleinarbeit und wenig Austausch.
83	Auch weil man sich wenig sieht. Aber das ist nicht überall so.	In manchen Bereichen sieht man die Kollegen/innen wenig.
84	Ja, wir haben schon ein Team von 10 Personen. Und mir ist die gegenseitige Unterstützung da auch sehr wichtig. Wenn es die nicht gibt, ist es aber schwierig und kann auch schnell kippen.	Wir haben ein Team und da ist die soziale Unterstützung sehr wichtig.

85	Das Problem ist nur, dass man nicht genügend Zeit dafür hat. In meinem neuen Team war der Austausch erst kaum vorhanden. Beim alten Arbeitgeber haben wir uns die Zeit dafür extra genommen zum fixen Termin. Dort war auch eine sehr gute Teamdynamik vorhanden. Aber wenn man das nicht macht, weil man zu viele Termine hat, ist der Austausch sehr gering und es ist schwierig. Mit Austausch kann auch besser arbeiten, weil man informiert ist und loswird, was einen beschäftigt. Aber man muss sich die Zeit nehmen, die Themen direkt anzusprechen, damit es sich nicht anstaut.	Man hat häufig zu wenig Zeit für Austausch im Team. Dafür muss der Arbeitgeber uns Zeit geben, denn dann entwickelt sich eine positive Teamdynamik und Unterstützung. Durch die Arbeitsverdichtung ist der Austausch jedoch gering und die Arbeitsqualität sowie die Personen können darunter leiden.
86	Und da ist das Problem von 2er-Teams wieder, wenn beide es unterschiedlich sehen, gibt es Konflikte.	Bei Meinungsverschiedenheiten in 2er-Teams ist es problematisch.
87	[Moderation: Wie ist die Unterstützung durch die Führung?] Bei uns gibt es kaum Unterstützung, weil sie selbst mit dem Team überfordert ist und zu viel Arbeit hat. Sie ist wertschätzend, aber ich fühle mich nicht wirklich unterstützt. Eher muss ich sie unterstützen.	Die Führung unterstützt uns kaum da sie auch zu viel Arbeit hat.
88	Zum Team: die Fluktuation ist ein großes Problem. Wenn Unzufriedenheit aufkommt, wird schnell gewechselt. Man muss ich immer wieder neu drauf einstellen. [Moderation: Was heißt schnelle Fluktuation?] Seit 2015 (in 4 Jahren) ist das komplette Team einmal durchgewechselt. Das ist wie ein Virus und man ist schon in Habacht-Stellung.	Fluktuation ist ein großes Problem. Wenn Unzufriedenheit aufkommt, wird schnell der Job gewechselt und wir müssen uns immer wieder auf neue Teammitglieder einstellen.
89	Bei uns ist es anders. Wir sind 10 Leute, haben wöchentlich unsere verpflichtenden Dienstbesprechungen, haben einen guten Austausch und seit 2 Jahren auch Supervisionen mit professioneller Unterstützung. Die Führungskraft sitzt doch deutlich über uns, man kann sie jederzeit anrufen. Die Kollegen nehmen sich auch Zeit, wenn man Rückhalt braucht.	Der Austausch ist durch wöchentliche Dienstbesprechungen gut und es gibt professionelle Unterstützung durch Supervision. Die Kollegen nehmen sich Zeit, wenn man Rückhalt braucht und die Führungskraft kann man eigentlich auch anrufen, auch wenn sie nicht so nah ist.
90	Die Fluktuation ist eigentlich nur durch die Familienplanung der jungen Frauen. Ich habe nicht das Gefühl, dass viele gehen, weil der Job zu anstrengend ist.	Wir haben eine geringe Fluktuation, primär durch Elternzeit. Ich habe nicht das Gefühl, dass viele gehen, weil der Job zu anstrengend ist.
91	Das ist bei uns genauso.	

92	Ich habe es zum Glück immer erlebt, dass ich ein ganz starkes Team im Rücken hatte, das mich sehr entlastet hat. Spannend ist, wie die Übertragung der Leitungskraft auf das Team funktioniert. Die schafft es, Strukturen zu implementieren, dass es gegenseitige Unterstützung gibt und vermittelt Wertschätzung. Man merkt es, wenn in den Leitungspositionen gute Leute sitzen.	Ich habe es zum Glück immer erlebt, dass ich ein ganz starkes Team im Rücken hatte, das mich sehr entlastet hat. Das ist sicherlich auch ein Erfolg der Leitungskraft, die das Team managet, gute Strukturen für gegenseitige Unterstützung implementiert und Wertschätzung vermittelt.
93	Ich habe erlebt, dass sich aus dem Team auch informelle Gruppenleitungen aus dem Team herauskristallisieren. Nach meinen Erfahrungen gibt es immer eine Ungleichbehandlung, die dann auch zu Missstimmung im Team führt, die belastend ist.	Schwache Leitungen können zu Unruhe im Team führen. Auch Ungleichbehandlung belastet die Stimmung im Team.
94	[Moderation: Überleitung zur empfundenen Wertschätzung] 1-2 Stöhnen	
95	Also bei mir kommt die Wertschätzung von den Klienten und ich kann mich gut selbst wertschätzen, aber auch von den Kollegen erfahre ich genug. Das ist bei mir gar kein Problem.	Ich erhalten ausreichend Wertschätzung von den Klienten, Kollegen und auch von mir selbst.
96	Ich habe die Bezahlung letztens gerade mit einer Kollegin (auch aus einem von der Behörde finanzierten Projekt) diskutiert und wir haben festgestellt, dass wir schnell in die Position gekommen sind zu denken, wir könnten gar nicht mehr verdienen. Und gut, dass wir das überhaupt bekommen. Und man folgt der Argumentation, obwohl das total bescheuert ist.	Bei der Bezahlung (grade von behördlich finanzierten Projekten) gerät man schnell in eine Haltung, dass man gar nicht mehr verdienen könnte und folgt der Argumentation der geringen Bezahlung.
97	Das ist auch ein tabuisiertes Thema und man spricht kaum darüber was man verdient mit Kollegen auch von anderen Trägern. Das ist erfrischend, wenn man offen darüber spricht und sich beschwert. Man muss sich eigentlich nicht klein machen.	Ansonsten ist Verdienst leider auch ein Tabuthema, über das man kaum spricht.
98	Die gesellschaftliche Wertschätzung empfinde ich als nicht so hoch, was man auch an der Bezahlung der Arbeitsverdichtung merkt. Durch die Klienten, also die Kinder, die Familien kommt aber viel zurück. Von außen wird immer nur bewundert, „dass du das kannst“, aber das ist ja keine Wertschätzung.	Die gesellschaftliche Wertschätzung empfinde ich als nicht so hoch, was man auch an der Bezahlung der Arbeitsverdichtung merkt. Aber durch die Klienten und die Tätigkeit erhält man viel Wertschätzung.
99	Ich empfinde auch Wertschätzung durch die Klienten und die Honorarkräfte. Die Führungskraft ist zwar recht gut erreichbar, aber eigentlich bin ich da Alleintänzerin.	Ich empfinde auch Wertschätzung durch die Klienten und die Honorarkräfte.
100	Und als Quereinsteigerin werde ich von der Behörde als ungelernete Kraft bezahlt. Das Diplom meines anderen Abschlusses zählt nicht und den Bachelor studiere ich ja gerade erst. „Da kriegt man so einen Hals! Man wird zwar mal gelobt, aber die	Als Quereinsteigerin werde ich von der Behörde als ungelernete Kraft, also sehr niedrig, bezahlt. Das macht mich

	Familie kann man gerade so ernähren und ich bin finanziell auf der gleichen Ebene wie meine Klienten. Und da denke ich, irgendwas passt da nicht.“	wütend. Ich werde zwar gelobt, aber von Lob kann ich meine Familie nicht ernähren.
101	Und auch: jeder Beamte kann zu zweit antanzen, aber die Sozialpädagogen bekommen nicht die 2. Kraft an die Seite.	Der soziale Bereich ist unterfinanziert, was sich auch darin widerspiegelt, dass kein Geld für eine 2. Kraft ausgegeben wird.
102	Überall braucht man uns, aber finanziell bekommen wir die Wertschätzung nicht. Aber wenn immer gesagt wird, so ist halt der Tarif und die Einstufung zahlt die Behörde, dann verlangt man gar nicht mehr. Extraarbeit wird auch nicht vergütet mit einem Bonus oder so. [Moderation anregend]	Mehr Geld wird von der Behörde verweigert und Extraarbeit wird auch nicht vergütet.
103	Es wird nicht danach vergütet, was man als Tätigkeit macht und kann, sondern nur nach dem Abschluss in der Sozialpädagogik.	Es wird nicht danach vergütet, was man als Tätigkeit macht und kann, sondern nur nach dem Abschluss in der Sozialpädagogik.
104	Und viele Kollegen hängen auch in den Jobs fest, auch wenn sie unzufrieden sind. Denn Wechsel sind häufig mit Herunterstufungen in der Erfahrungsstufe verbunden. Das hat uns die Gewerkschaft verdi vor einigen Jahren eingebrockt, als es von BAT zu TVL ging.	Viele Kollegen hängen in den Jobs fest, auch wenn sie unzufrieden sind. Denn Wechsel sind häufig mit Herunterstufungen in der Erfahrungsstufe verbunden.
105	Wir haben einfach keine gute Arbeitnehmervertretung, wie z.B. die Lockführer oder die Piloten. Aber wir können auch unsere Klienten nicht stehenlassen und streiken. Das machen wir nicht und erpressen uns selbst emotional. Es gibt nur ein paar Traditionsvereine, aber keine richtige Interessenvertretung.	Wir haben einfach keine gute Arbeitnehmervertretung. Aber wir können auch unsere Klienten nicht stehenlassen und streiken.
106	Die Beziehung zur Führungskraft ist sicherlich relevant. Bei Führungskräften ist ja die Frage, was man sich wünscht. Es gibt alle möglichen unterschiedlichen Stile: Laissez-faire/ Button-up, Top-down oder kooperative Führungskräfte, die eher Teil des Teams sind. Da ist es sehr individuell was man am ehesten braucht.	Die Beziehung zur Führungskraft ist sicherlich relevant. Es sehr individuell was man am ehesten braucht.
107	[Moderation: Erinnerung: Nicht nur was liegt vor, sondern was hat die größten Auswirkungen auf die Gesundheit? Kollegiale Unterstützung, Rückhalt durch die Führung, Gemeinschaftsgefühl, Feedback. Was hat am meisten Gewicht?]	Die sozialen Beziehungen hängen ja auch zusammen. Die Führungskräfte entscheiden viel über die Zusammenstellung und Arbeit in den Teams, die Teamkultur spielt eine Rolle.

	Das ist schwer zu priorisieren, denn es hängt ja alles zusammen und ist eng verwoben ist. Die Führungskräfte entscheiden viel über die Zusammenstellung und Arbeit in den Teams, die Teamkultur spielt eine Rolle... Ich könnte da nicht priorisieren.	
108	Also bei mir ist das Hauptproblem, wenn es zu wenig Austausch gibt. Das kann aus unterschiedlichen Gründen sein, ob mangelnde Zeit, mangelndes Interesse oder mangelhafte Struktur. Aber immer ist der Austausch, die mangelnde Supervision und Reflexion problematisch in meinen Augen. Gerade wenn Kollegen im Urlaub sind und man sich lange nicht sieht. Der Austausch muss stimmen.	Also bei mir ist das Hauptproblem, wenn es zu wenig Austausch, mangelnde Reflexion und Supervision gibt.
109	Bei mir ist der wichtigste Faktor die Führungskraft, denn die prägt das Team sehr und sollte auch den Austausch einfordern. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass das Team die Führungskraft eigentlich spiegelt. Und die Führungskraft gibt die Struktur. Da spielt	Bei mir ist der wichtigste Faktor die Führungskraft, denn die prägt das Team sehr und sollte den auch Austausch einfordern. Die Qualität der Führung spielt eine große Rolle.
110	Die Führung ist allerdings ja auch nicht immer da. Also ich würde auch sagen, die Führung ist wichtig, aber gleichermaßen auch die Kollegen. Denn wenn es da gute Unterstützung gibt, läuft es viel besser.	Die Führung ist allerdings ja auch nicht immer da. Also ich würde auch sagen, die Führung ist wichtig, aber gleichermaßen auch die Unterstützung der Kollegen.
111	Ich sehe die Kollegen an 1. Stelle, denn die Chefin sitzt oben (auch räumlich) und mit der Kollegin im gleichen Büro findet viel mehr Austausch statt. Da sehe ich die Kollegen schon als wichtiger für meine Gesundheit an. Der Chef ist vielbeschäftigt und nicht so präsent.	Ich sehe die Kollegen an 1. Stelle, denn die Chefin ist nicht so präsent und mit der Kollegin im gleichen Büro findet viel mehr Austausch statt, was ich als wichtiger für meine Gesundheit erachte.
112	Auch Bezahlung. Ich bin ja auch über den Quereinstieg nur in Tätigkeit bezahlt und davon kann man sich wenig Urlaub und wenig Freizeitausgleich leisten. Man kann sein Leben ganz gut bestreiten, aber wenn man Schulden durch ein Studium hat, hat man wenig Möglichkeiten einen in meinen Augen angemessenen Freizeitausgleich zu gestalten. Ich habe geringe Ansprüche bei Hobbys, aber da stoße ich an meine Grenzen und das finde ich sehr schade.	Bezahlung ist auch ein wichtiger Faktor. Ich bin auch als Quereinsteigerin nur in Tätigkeit bezahlt und davon kann man sich wenig Urlaub und wenig Freizeitausgleich leisten und hat evtl. noch Schulden aus dem Studium.
113	„Ich finde auch Wertschätzung das, hält mich eigentlich. Wenn das nicht wäre, dann wäre ich glaub ich auch schon weg.“	„Ich finde auch Wertschätzung das, hält mich eigentlich. Wenn das nicht wäre, dann wäre ich glaub ich auch schon weg.“
114	Es ist auch schön beizutragen zu einer Entwicklung.	Inhaltlich ist die Aufgabe bedeutsam, was schön ist.

115	Handlungsspielräume sind das dann ja auch wieder. Ich finde auch, wenn man mit den Kollegen spricht, dass die Sitzungen jetzt etwas anders laufen sollen und es umgesetzt wird und gut läuft, dann ist das super. Und dazu gehört es auch, mit der Leitung reden zu können und Zugeständnisse und mehr Raum zu erhalten. Wir haben jetzt z.B. sofort grünes Licht dafür bekommen, Teamtage zu organisieren. Das ist meine Art zu arbeiten und ich mag das sehr.	Ich finde auch Mitgestaltungsmöglichkeiten und Handlungsspielräume sind wichtig und bereichern das Arbeiten.
116	[Moderation: Wiederbegrüßung nach der Pause; Frage welche Unterstützungsangebote liegen vor, bspw. Supervision, Dienstbesprechungen, kollegiale Fallberatung, Gesundheitsförderung] Bei uns gibt es monatlich Supervision, alle zwei Wochen Teambesprechungen und auch kollegiale Fallbesprechungen, aber keine Gesundheitsförderung. Dafür haben wir keine Zeit.	Unterstützungsangebote sind bei uns monatlich Supervision, alle zwei Wochen Teambesprechungen und auch kollegiale Fallbesprechungen.
117	Ich finde auch, dass ein wichtiges Unterstützungsangebot die Förderung von Weiterbildung durch die Leitung ist, etwa um das Thema qualitative Überforderung anzugehen.	Ein wichtiges Unterstützungsangebot ist die Förderung von Weiterbildung durch die Leitung, etwa um qualitativer Überforderung entgegenzuwirken.
118	Bei uns gibt es kollegiale Fallbesprechungen zwischen Tür und Angel. Es sollte eigentlich eine reguläre Dienstbesprechung stattfinden, aber die wird nur bei Bedarf bzw. für besondere Fälle gemacht und dann auch eher zwischen Tür und Angel.	Bei uns gibt es kollegiale Fallbesprechungen und Dienstbesprechung nur bei Bedarf zwischen Tür und Angel.
119	Wir haben wöchentlich Dienstbesprechungen, die jedoch nicht so gut strukturiert und relativ ineffizient sind, was zu verbessern ja Führungsaufgabe wäre. Supervisionen haben wir alle paar Wochen und kollegiale Fallbesprechung machen wir selbst als Kollegen untereinander. Bei den Fortbildungen gibt es Pflichtveranstaltungen, die wir absolvieren müssen. Und die freiwillige Fortbildung ist auf nur 2 Tage im Jahr beschränkt. 2 Klausurtag haben wir auch, bei denen man auch Teambildende Maßnahmen macht.	Wir haben wöchentlich (jedoch leider ineffiziente) Dienstbesprechungen und kollegiale Beratung und Supervisionen machen wir auch. Zudem gibt es Pflichtfortbildungen max. 2 Tage freiwillige Fortbildungen. An 2 Klausurtagen machen wir teambildende Maßnahmen.
120	Bei uns gibt es auch kollegiale Beratung (mit der strukturierten Methode) und teambildende Maßnahmen, die ich als sehr schön erlebe.	Bei uns gibt es auch kollegiale Beratung (mit der strukturierten Methode) teambildende Maßnahmen, die ich als Ressource wahrnehme.
121	Wir treffen uns privat und selbst organisiert ab und zu mit den Kollegen, was einen ähnlichen Effekt hat. Außerdem gibt es 2 Feiern pro Jahr.	Wir treffen uns ab und zu privat mit den Kollegen und es gibt es 2 Feiern pro Jahr.

122	Die Feiern gibt es bei uns auch. In unserem kleinen Projekt jetzt haben wir die Unterstützungsangebote aufgrund knapper finanzieller Ressourcen nur nach Bedarf und auf Anfrage. Aber es ist nicht regulär.	In unserem kleinen Projekt jetzt haben wir die Unterstützungsangebote aufgrund knapper finanzieller Ressourcen nur nach Bedarf
123	[Moderation: Nachfrage Gesundheitsförderung/ Prävention] Wir haben freiwillig Kurse zur Stressbewältigung und Entspannung.	Wir haben freiwillig Kurse zur Stressbewältigung und Entspannung.
124	Wir wurden mal gefragt, ob man einen ergonomischen Stuhl will. Ich hätte lieber irgendwas Sportliches gemacht, aber einen Stuhl durfte ich mir aussuchen.	Ich habe einen ergonomischen Stuhl bekommen, auch wenn ich lieber etwas Sportliches gemacht hätte.
125	Ich habe noch einen Nachtrag zur Bezahlung: Ich weiß, dass viele noch einen Nebenjob haben, weil es so schlecht bezahlt ist. Das zerrt noch zusätzlich an einem.	Ich weiß, dass viele noch einen Nebenjob haben, weil es so schlecht bezahlt ist. Das belastet noch zusätzlich.
126	Noch schwieriger ist es, wenn man Kinder hat. Bei uns haben viele Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und dem Beruf. Da straucheln viele junge Mütter bei uns.	Bei uns haben viele Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und dem Beruf.
127	[Überleitung zu Arbeitsorganisation: Arbeitsmenge, Dokumentation, Work-Life-Balance, Arbeitszeiten] Bei der Arbeitsmenge ist es problematisch, da man regulär eine volle Stundenauslastung mit Fällen hat und dann aber Krisen dazwischenkommen, die zusätzliche Ressourcen binden. Vom Arbeitgeber haben wir ein Überstundenverbot. Trotzdem arbeitet man aufgrund der Krise dann mal 60 Stunden in einer Woche, ist total übermüdet, gestresst, der Haushalt liegt brach und man lässt die privaten Termine wie Sport oder den Nebenjob ausfallen. Das ist zum Glück nicht so oft, aber wenn, dann ist es massiver Stress.	Bei der Arbeitsmenge ist es problematisch, da man regulär eine volle Stundenauslastung mit Fällen hat und dann aber Krisen dazwischenkommen, die zusätzliche Ressourcen binden. Das ist mit dem Überstundenverbot nicht vereinbar. Manchmal arbeitet man aufgrund der Krise 60 Stunden in einer Woche, ist total übermüdet, gestresst und lässt alle privaten Termine ausfallen. Dann ist es massiver Stress, kommt aber zum Glück nicht oft vor.
128	Meine Kollegin, die 3 Tage die Woche in Teilzeit arbeitet, hat auch unfassbar viele Überstunden angesammelt, die nicht ausbezahlt werden. Wenn sie die abbauen würde, wäre sie die nächsten 2 Wochen nicht da und das will die Chefin auch nicht. Ihre Reaktion ist es jetzt, nicht mehr alle Überstunden aufzuschreiben, was auch gar keine gute Lösung ist. Und die Chefin bietet keine Lösung an, sondern sagt nur, dass wir das schon hinbekommen.	Meine teilzeitbeschäftigte Kollegin hat auch viele Überstunden, die nicht ausbezahlt werden und nicht eigenständig abgebummelt werden dürfen. Sie schreibt daher schon nicht mehr alle auf. Die Chefin bietet keine Lösung an, sondern besänftigt nur.
129	Das Problem haben wir auch. Bei den §19-Familien, die auch am Wochenende betreut werden müssen, ist es in der Umsetzung auch problematisch mit dem	Wir kennen das Problem auch. Es wird verschärft durch §19-Familien, die am Wochenende betreut werden. Der Überstundenausgleich unter der Woche ist jedoch

	Ausgleich unter der Woche. Da will der Arbeitgeber auch nicht sehen, dass es nicht einfach ist, die anderen Familien unter der Woche dann zusammenzuschieben.	problematisch, denn die anderen Kliententermine lassen sich nur schwer zusammenschieben.
130	Und für die Arbeitszeiten höre ich von jungen Müttern öfter, dass sie Schuldgefühle ihren eigenen Kindern, aber auch den Klienten gegenüber haben.	Im Hinblick auf die Arbeitszeiten haben die jungen Mütter auch Schuldgefühle gegenüber ihren eigenen Kindern
131	[Moderation: Frage zur Arbeitszeitlage] Aus dem Grund der schlechten Lage der Arbeitszeiten habe ich schon meinen Kinderwunsch aufgegeben. Denn wie kann ich eine Familie gründen, wenn ich jeden Nachmittag arbeite? Und vormittags, wenn das Kind in der Schule wäre, gibt es keine Arbeit für mich.	Ich habe aufgrund der schlechten Lage der Arbeitszeiten schon meinen Kinderwunsch aufgegeben.
132	Bei der Freizeit ist es ähnlich, denn ich kann erst für den Abend Sport planen und wenn meine Familie mich braucht, dann gehe ich nicht zum Sport.	Bei der Freizeit ist es ähnlich. Abends sind die privaten Anforderungen hoch, sodass häufig der Sport ausfällt.
133	Die Dokumentation, das Programm und die Kliententermine stehen zeitlich immer in Konkurrenz.	Die Dokumentation, das Programm und die Kliententermine stehen zeitlich immer in Konkurrenz.
134	[Moderation: Was ist bei der Dokumentation das große Problem?] Die Arbeitszeit fehlt, denn die hat sich ja nicht vermehrt, aber es sind immer mehr Dokumentationsaufgaben dazu gekommen. Die Fristen für Berichte sind problematisch, beispielsweise für das Beantragen von Geldern, das macht Druck. Zudem sind Kürzungen von Geldern schwierig, da ich meine Honorarkräfte habe, aber plötzlich weniger Gelder erhalte. Ich muss die dann aufteilen und selbst einspringen, wenn das Geld schon zu Ende ist.	Das Hauptproblem der Dokumentation ist die mangelnde Arbeitszeit, die sich mit den steigenden Aufgaben nicht verlängert hat. Die Fristen für Berichte sind problematisch. Wir haben auch Probleme mit Geldkürzungen, sodass ich auch mal für meine Honorarkräfte selbst einspringen muss, wenn das Geld schon anderweitig verteilt ist.
135	Schlimm finde ich auch, dass man die ganzen Dokumentationen und Jahresberichte schreibt, fristgerecht abgibt, aber dann gar nichts passiert. Das ist absurd.	Schlimm finde ich auch, dass man die ganzen Dokumentationen und Jahresberichte schreibt, aber nichts darauf folgt.
136	Es gibt gefühlt niemanden, der die liest. [Zustimmung]	Es gibt gefühlt niemanden, der die liest.
137	[Moderation: Werden die Berichte als unnötig empfunden?] Ja, man weiß nicht wirklich, wofür die genutzt werden.	Man weiß nicht wirklich, wofür die genutzt werden, was sie unnötig erscheinen lässt.

138	Ich finde sie nicht unnötig, denn das ist ja die einzige Dokumentation.	Ich finde sie nicht unnötig, denn das ist ja die einzige Dokumentation.
139	Aber man bekommt kein Feedback.	Aber es mangelt an Feedback.
140	Ich sehe gar nicht so sehr die Dokumentation als problematisch an, sondern vielmehr die Bürokratie. Wenn ich mit einem Klienten arbeiten will, muss ich den 5 Sachen unterschreiben lassen, dass ich irgendetwas machen darf. Und da wir von Jobcenter finanziert sind, wollen die noch weitere Formulare. Das ist schwierig, dabei eine gute Beziehung aufzubauen, wenn ich denen erstmal 10 Formulare vorlege, bei denen ich selbst denke, das muss ja nicht sein. Aber stressen tut mich das tatsächlich nicht. Es ärgert mich natürlich, aber damit habe ich mich angefunden, da wir dadurch finanziert werden.	Ich sehe die Bürokratie problematischer als die Dokumentation. Die Formulare, die mir der Klient vor der Zusammenarbeit unterschreiben muss erschwert den Aufbau von Vertrauen und behindert meine Arbeit. Das ärgert mich, stress mich aber nicht wirklich. Dadurch werden wir ja finanziert.
141	Wenn wir einen vorgefertigten Dokumentationsbogen haben, werden Dinge abgefragt, die nicht zu beantworten sind oder irrelevant sind. Und Erfolgsmessungen sind auch schwierig und wenig aussagekräftig. Den Sinn der Statistiken erschließt sich mir nicht immer.	Bei vorgefertigten Dokumentationsbögen werden teilweise irrelevant oder nicht zu beantwortende Dinge abgefragt. Auch die Erfolgsmessungen und deren Aussagekraft sehe ich kritisch.
142	Das ist glaube ich auch je nach Tätigkeitsfeld unterschiedlich. Ich finde die Dokumentation bei uns in der ambulanten Hilfe hilfreich und wichtig, da man die Entwicklung sieht und es auch Sicherheit bietet. Daher finde ich das nicht belastend. Ich kann die Zeit am Vormittag dafür gut nutzen. Und wenn man im Tandem mit Kollegen arbeitet, ist man gut informiert. Und die Berichte werden schon vom Jugendamt gelesen und werden auch kurzgehalten.	In der ambulanten Hilfe sind die Dokumentationen hilfreich und wichtig, da man die Entwicklung sieht, dadurch Tandem-Kollegen informiert sind und es auch Sicherheit bietet. Dafür kann ich die Zeit am Vormittag nutzen. Außerdem werden die Berichte kurzgehalten und werden vom Jugendamt auch gelesen.
143	Sicherheit ist ein gutes Stichwort. Wenn ich lese, was der Klient beim Kollegen gemacht hat, ist das auch gut. Da sehe ich auch, „das liegt nicht an mir, das war schon immer so.“	Sicherheit ist ein gutes Stichwort. Es gibt auch Handlungssicherheit und ich erkenne, dass die Kollegin die gleichen Probleme mit dem Klienten hat wie ich.
144	Auch für Vertretungsstrukturen ist das gut.	Auch für Vertretungsstrukturen ist das gut.
145	Zu den Arbeitszeiten wollte ich ergänzen, dass es für mich eher förderlich ist, dass ich so flexible Arbeitszeiten habe und mir die legen kann, wie ich möchte. Vormittags kann man dadurch gut private Termine legen. Es ist sicherlich ein großer Faktor, dass ich noch keine eigenen Kinder habe, aber ich kann gut bis in den Abend arbeiten. (Handlungsspielraum Arbeitszeit)	Die flexiblen Arbeitszeiten kommen mir persönlich entgegen. Für Familien mit Kindern ist das aber sicherlich anders. (Handlungsspielraum Arbeitszeit)

146	Ich würde noch einen negativen Punkt bei den Arbeitszeiten ergänzen. Es gibt Tage, an denen ich keine Mittagspause machen kann, weil man von einem Termin zum nächsten hetzt und kurz auf der Autofahrt zwischendrin eine Banane isst. Also die Ernährungssituation wird dadurch unterirdisch. Es ist allgemein schwierig, sich Pausen zu organisieren. Manchmal schafft man das nach 6 Stunden wie offiziell gefordert einfach nicht, weil spontan Arbeitsaufträge kommen. Meinen Kollegen geht es auch so. Einer meiner Kollegen nimmt sich die Pause immer und bekommt das organisiert, aber ich schaffe das wie die meisten nicht.	Bei den Pausenzeiten ist es kritisch, weil man die Pausen selbst plant und viele Kollegen es nicht organisiert bekommen, die offiziellen Pausen einzubauen und spontan Arbeitsaufträge dazu kommen. Die Ernährungssituation wird dadurch unterirdisch.
147	Ich mach auch keine Pause.	Ich mach auch keine Pause.
148	Ich mach schon mal eine Pause, aber es klappt auch nicht immer. Das ist mir aber auch nicht so wichtig. Auch wenn ich weiß, dass das nicht gut ist.	Ich schaffe es auch nicht immer eine Pause zu machen. Aber sie ist mir auch nicht so wichtig.
149	Ich mache eigentlich von 12-13 Uhr Pause, aber da wir ein niedrigschwelliges Projekt sind, lasse ich den Klienten natürlich nicht vor der Tür stehen, sondern arbeite mit ihm. Meine Teilzeitkollegin macht aber auch wenig Pause, weil sie sagt, sie bekäme die ganzen Termine sonst nicht unter.	Ich mache schon regulär Mittagspause, aber da wir ein niedrigschwelliges Projekt sind, lasse ich den Klienten natürlich nicht vor der Tür stehen, sondern arbeite mit ihm. Meine Kollegin macht wenig Pausen, da sie die Termine sonst nicht unterbekommt.
150	Bei uns im Team ist es unterschiedlich. Einige nehmen die Pausen in Anspruch, andere nicht. Zum bestimmten Zeitpunkte Pause machen geht aufgrund der Klienten nicht. Es ist also schon ein Thema.	Einige nehmen die Pausen in Anspruch, andere nicht. Zum bestimmten Zeitpunkte Pause machen geht aufgrund der Klienten nicht.
151	[Moderation: Ressource Partizipation und Mitsprachemöglichkeiten] Partizipation und Mitsprachemöglichkeiten sind toll und werden auch immer mehr gefördert, aber nur im Rahmen der Möglichkeiten bzw. zusätzlich zur regulären Arbeit. Zudem kann es auch schnell in quantitative Überforderung münden, wenn man sich einsetzt und engagiert, denn man muss ja auch seine reguläre Arbeit schaffen.	Partizipation und Mitsprachemöglichkeiten sind toll und werden auch immer mehr gefördert, aber nur im Rahmen der Möglichkeiten bzw. zusätzlich zur regulären Arbeit. Das kann in quantitative Überforderung münden.
152	Bei mir wird Partizipation in der Einrichtung suggeriert und von den Mitarbeitenden gewünscht, aber es findet in der praktischen Umsetzung nicht statt. Innerhalb des Teams kann man schon eher Inhalte und Vorschläge einbringen, wenn sie mit der Wirtschaftlichkeit und den Rahmenbedingungen zu vereinigen sind. Aber im Großen ist es schwierig.	Bei mir wird Partizipation in der Einrichtung suggeriert und von den Mitarbeitenden gewünscht, aber es findet in der praktischen Umsetzung kaum statt. Im Team kann man unter Umständen noch etwas gestalten, aber in der Organisation ist es schwierig.

153	Ich habe es immer als sehr förderlich empfunden, wenn ich die Möglichkeit hatte, mich einzubringen. Aber gerade im System Schule habe ich gemerkt, wie ich an die strukturellen Grenzen des Systems gekommen bin. Das ist unter anderem ein Grund, weshalb ich dort nicht mehr arbeite.	Ich habe es immer als sehr förderlich empfunden, wenn ich mich einbringen konnte. Aber gerade im System Schule sind enge strukturellen Grenzen gesteckt.
154	Ich empfinde die Mitwirkung auf Organisationsebene gut, weil ich viel einfordere und gut argumentiere, was ich brauche. Dann werden mir die Möglichkeiten geschaffen, aber wenn es um Veränderungen im Team geht, müssten alle mitziehen, was schwierig ist. Einzelne Sachen wie eine Einzel-Supervision wurden mir genehmigt oder der Umgang mit Überstunden, Urlaub sind unproblematisch. Da bin ich sehr zufrieden und fühle mich gehört. Aber man muss es einfordern.	Die Mitwirkung auf Organisationsebene funktioniert bei uns gut, wenn man sie einfordert und gut argumentiert. Die Mitsprache zum Umgang mit Überstunden und Urlaub sind unproblematisch.
155	Bei mir ist es ähnlich.	
156	[Moderation: Überleitung personenbezogene Faktoren; Definition der Begriffe] Mit der Achtsamkeit wird es finde ich sogar schlimmer, wenn man merkt, wie gestresst man gerade ist. Manchmal wünsche ich mir eher weniger Achtsamkeit, denn das macht wiederum Konflikte, da man aus der Situation kaum herauskommt. Ich trinke manchmal zu wenig, bekomme davon Kopfschmerzen, aber in dem Moment ist es dann schon zu spät. Oder ich merke, der Feierabend verzögert sich, da ich nicht rechtzeitig geschaut habe, dass die Kinder gehen. Ich bin im Stress, versuche schon alles im Blick zu behalten, aber es bringt nichts. Und da ist es schwierig Prioritäten zu setzen. Ich kann natürlich auf mich achten, aber dann ist die Arbeitsqualität schlechter und ich bekomme nicht mit, dass ein Kind weint oder so. Natürlich schmeiße ich das Kind nicht raus, weil ich Feierabend haben möchte, sondern kümmere mich.	Mit der Achtsamkeit wird es finde ich sogar schlimmer, wenn man merkt, wie gestresst man gerade ist. Wenn ich viel auf mich achte und meine Bedürfnisse voranstelle, kann die Arbeitsqualität darunter leiden, etwa wenn ich für einen pünktlichen Feierabend die Kinder ausschmeiße, die aber noch Sorgen auf dem Herzen haben.
157	Das kann ich unterschreiben. Ich reiße mich dann zusammen und esse dann eben erst abends um 8h. An manchen Tagen klappt es besser, achtsam zu sein. Für die Klienten bin ich achtsam, aber bei mir eher nicht. Das fällt sehr schwer, ist aber bedeutend.	Ich reiße mich auch häufig für die Klienten zusammen und esse dann bspw. erst abends. Für die Klienten bin ich achtsam, aber bei mir eher nicht. An manchen Tagen klappt es besser, achtsam zu sein.
158	Ich nehme mir oft vor, mehr auf mich zu achten, aber das ist schwer.	Ich nehme mir oft vor, mehr auf mich zu achten, aber das ist schwer.
159	Wir arbeiten ja mit Menschen, das macht es schwierig.	Das ist bei der Arbeit mit Menschen schwierig.

160	Und dabei sind wir selbst Menschen. Wenn ich schlechte Laune habe, läuft der Tag eben auch schlecht. Man guckt zuletzt auf sich, dabei ist das manchmal der ausschlaggebende Punkt.	
161	Die Balance spielt schon eine Rolle für die Kontakte.	
162	Das, was wir vorher gesehen haben, zeigt sich bei der Selbstgefährdung, finde ich. Mit der Ausdehnung der Arbeitszeit oder Präsentismus reagieren wir auf die ganzen Belastungen. Im Privatleben ist es auch schwierig, wenn die eigenen Kinder schlechte Laune haben, aber du zur Arbeit gehst und dich um die anderen Kinder kümmerst. „Die Achtsamkeit liegt nah, wenn man so einen Beruf macht.“ Die Belastungen kommen aber größtenteils aus den Strukturen.	Die bisher besprochenen Aspekte drücken sich als Folge im selbstgefährdenden Verhalten aus. Mit der Ausdehnung der Arbeitszeit oder Präsentismus reagieren wir auf die Belastungen. Die Belastungen kommen aber größtenteils aus den Strukturen.
163	Wenn man achtsam ist, merkt man auch den körperlichen Ausdruck von seelischen Leiden durch Magendruck oder Durchfall. Die Frustration schlägt schon auf die Seele, beispielsweise wenn man gesagt bekommt, man ist ein Scheiß-Betreuer. Das ist eine psychische Belastung.	Wenn man achtsam ist, merkt man auch Symptome der psychischen Belastung, etwa durch Beleidigungen.
164	Auch nach Notfällen hat man keine Möglichkeit, sich spontan mal einen Tag auszuruhen, weil der Tag vorher so anstrengend war, sondern muss funktionieren. Man will die Klienten ja nicht im Stich lassen. Man muss auf so Vieles achten: auf sich selbst, seine Familie, die Klienten und die Kollegen.	Man muss immer funktionieren und kann sich aufgrund der hohen Verantwortung keine Pause nehmen, auch wenn sie nach einer anstrengenden Krise nötig wäre. Man muss auf so Vieles achten: auf sich selbst, seine Familie, die Klienten und die Kollegen.
165	Man muss aufpassen, dass man nicht den Anspruch entwickelt, bei der Arbeit alles optimal zu können und allein machen zu müssen. So ein Omnipotenzanspruch kann sich schon entwickeln und dann ist man schnell in der Sackgasse. Denn mit Scheuklappen wendet man sich auch nicht an andere, wenn man Hilfe braucht.	Man muss aufpassen, dass man nicht den Anspruch entwickelt, bei der Arbeit alles optimal zu können und allein machen zu müssen. Das gefährdet sonst die Gesundheit.
166	In dem Moment nimmt man sich ja auch selbst zu wichtig, wenn man denkt, ohne einen selbst läuft gar nichts. Das ist z.B. die Situation, wenn du krank bist, aber du bist ja wirklich nicht sicher, ob es läuft. [lachen]	Es ist kritisch, wenn man die Verantwortung ganz auf sich nimmt und denkt, ohne einen läuft gar nichts. Aber ich bin wirklich nicht sicher, ob es nicht eine Tatsache ist.
167	[Moderation: Frage nach Substanzkonsum] Bei mir ist es Kaffeekonsum zum Wachwerden, obwohl der eigentlich nicht schmeckt.	Substanzkonsum: Kaffeekonsum zum Wachwerden, obwohl der eigentlich nicht schmeckt.

168	Bei mir auch.	
169	Ich hatte mehrfach das Bedürfnis nach Schlaftabletten, aber habe bisher erfolgreich Abstand genommen. Aber ich habe oft Probleme beim Einschlafen, denke an den Tag zurück und überlege, was ich künftig besser machen kann, wenn es problematisch war.	Ich hatte mehrfach das Bedürfnis nach Schlaftabletten aufgrund von Einschlafproblemen und Gedankenkarussell.
170	Ich beobachte auch ein komisches Phänomen bei mir: je länger und stressiger mein Tag war, desto größer ist mein Bedürfnis nach Freizeit und dann mache ich auf Krampf abends noch etwas mit Freunden oder Sport, damit ich das Gefühl habe, auch etwas für mich getan zu haben. Vielleicht wäre es besser, zu Hause zu entspannen und die Beine hochzulegen, aber ich geh dann auf den Fußballplatz, ins Kino, in die Kneipe.	Nach einem sehr langen, stressigen Tag ist mein Freizeitbedürfnis sehr hoch und ich nutzen den Abend lange aus, damit ich auch etwas für mich getan habe.
171	Das kenn ich.	
172	Man will selbst auch noch vorkommen in dem Tag und unterwegs sein. Und dann ist man halt müde am nächsten Tag. Man ist den ganzen Tag unterwegs und dann bin ich vor halb 12 nicht zu Hause unter der Woche und der Schlaf kommt zu kurz. Aber die Aufmerksamkeit Freunden gegenüber und die Möglichkeit, intensive Gespräch zu führen, lässt nach. Mich belastet es dann manchmal, dass ich nicht mehr produktiv im Kopf bin.	Das hat aber zur Folge, dass der Schlaf zu kurz kommt und man am nächsten Tag total müde ist. Die Aufmerksamkeit Freunden gegenüber und die Möglichkeit, intensive Gespräch zu führen, lässt nach. Das belastet mich manchmal.
173	Die Teilnahme an dieser Diskussion ist ja auch ein Kompromiss. Ich muss am Nachmittag zum Dienst und bin heute Abend kurz nach 8 zu Hause. Morgen habe ich wieder einen 10-Stunden-Tag und freue mich aufs Wochenende. Da will ich die Füße hochlegen und nichts mehr machen.	Ich will nach einer vollen Woche am Wochenende nichts mehr machen.
174	Gibt es beim Thema Selbstgefährdung Studien zum problematischen Suchtmittelkonsum von Menschen aus sozialen Berufen? Ich könnte mir schon vorstellen, dass der eine oder andere Kollege mal einen Joint raucht, spätestens abends. Andere trinken. Ich weiß von Ex-Kolleginnen, die Alkoholtherapien gemacht haben. Da sehe ich schon ein Gefährdungspotenzial. Wir sind durch das Klientel ja permanent Menschen ausgesetzt, die diese Substanzen gebrauchen. Da kann es schwer sein, sich davon fern zu halten. Was nicht heißt, dass der Klient gleich dein Dealer wird, aber das gibt es vielleicht auch.	Ich kann mir einen problematischen Suchtmittelkonsum von Menschen aus sozialen Berufen gut vorstellen und sehe da ein Gefährdungspotential. Auch dadurch, dass wir durch das Klientel permanent Menschen ausgesetzt, die diese Substanzen gebrauchen.

175	Es gibt aber auch andere Möglichkeiten, runter zu kommen, indem man sich abends vor den Fernseher setzt und irgendeinen schönen Quatsch guckt. Das ist vermutlich auch eine Stressbewältigungstherapie, die eventuell in unserem Bereich überrepräsentiert ist.	Aber auch legaler „Konsum“ bspw. stundenlang Fernsehen abends ist sicherlich eine Stressbewältigungsmethode, die eventuell in unserem Bereich überrepräsentiert ist.
176	[Moderation: Das ist also etwas, das interessant wäre, zu untersuchen?] Zustimmung	Selbstgefährdung wäre interessant zu untersuchen.
177	[Moderation: als letzten Punkt: Arbeitsumgebung]	
178	Wir haben keinen Mitarbeiter- oder Pausenraum, in dem man von der Arbeit weg ist. Wir müssten also die Einrichtung verlassen und weit weg gehen. Daher ist es schwierig, eine Pause zu machen.	Es fehlt ein Mitarbeiter- oder Pausenraum, in dem man von der Arbeit weg ist.
179	„Bei uns jetzt ist es schon kuschelig“ im Vergleich zum letzten Arbeitgeber. „Da war es nur ein Kabuff und die Klienten kamen rein, besoffen mit Hund und alles.“ Die Einrichtung hat uns keinen Raum zur Verfügung gestellt. Das war auch schwierig damals.	Beim letzten Arbeitgeber waren die Räumlichkeiten schlimm: „Da war es nur ein Kabuff und die Klienten kamen rein, besoffen mit Hund und alles.“ Die Räume jetzt sind kuschelig.
180	Und jetzt in den Wohnungen ist es auch belastend, denn viele sind stinkig, müllig. Dazu kommt noch eine depressive Stimmung, wenn die Mutter depressiv auf dem Sofa sitzt und der Vater säuft, die Kinder sitzen daneben. Das ist schon belastend.	In den Wohnungen ist es belastend, denn viele sind stinkig und müllig. Dazu kommen häufig noch eine depressive Stimmung oder Alkoholkonsum.
181	Ich finde auch verrauchte Wohnungen, in denen man lange ist oder das Rauchen in den Terminen. Da haben die wenig Gefühl für. Außerdem bin ich viel im Auto, wo die Sitzposition schon mal für einen steifen Nacken abends sorgt. Staus oder Lärm im Straßenverkehr strengen an.	Verrauchte Wohnungen, in denen man sich lange aufhalten muss, sind auch unangenehm. Auch das viele Autofahren mit schlechter Sitzposition, Stau und Lärm im Straßenverkehr strengen an.
182	Der fehlende Sozialraum ist auch mein wichtigster Punkt. Eine Couch oder ein gemütlicher Stuhl. Ich versuche, am Schreibtisch mal die Füße hochzulegen, weil ich anstrengende Termine auch mal kurz sacken lassen muss und durchatmen kann. Da fehlt echt ein Sozialraum zum Entspannen. [allgemeine Zustimmung]	Der fehlende Sozialraum für Pausen ist auch mein wichtigster Punkt.
183	Ich sitze da auch in einem Schulgebäude im Erdgeschoss, es ist dunkel, kalt, nicht toll eingerichtet. Da muss man sich selbst drum kümmern und einen extra Pausenraum gibt es nicht.	Meine Arbeitsumgebung im Schulgebäude im Erdgeschoss, ist dunkel, kalt, nicht toll eingerichtet. Einen Pausenraum gibt es nicht.
184	[Moderation: Büroarbeitsplätze]	Wir haben mittlerweile mehr Büroarbeitsplätze, aber es sind trotzdem zu wenige und es gibt Beschwerden und dadurch

	Wir haben schon mehr Büroarbeitsplätze mittlerweile, aber es sind trotzdem zu wenige und es gibt Beschwerden und dadurch Gequatsche. Allgemein kann man kaum konzentriert arbeiten.	Gequatsche, das konzentriertes Arbeiten kaum möglich macht.
185	Wir haben auch 2 Gemeinschaftsbüros für 8 Leute, wodurch es laut ist. Zudem gibt es keine vernünftigen Arbeitsgeräte, nur 10 Jahre alte Laptops.	Wir haben auch 2 Gemeinschaftsbüros für 8 Leute, wodurch es laut ist. Zudem gibt es keine vernünftigen Arbeitsgeräte, nur 10 Jahre alte Laptops.
186	Das ist manchmal wie im Taubenschlag.	
187	Ich würde auch sagen, die Geräuschkulisse ist ein Thema. Dazu kommt noch der Datenschutz.	Ich würde auch sagen, die Geräuschkulisse ist ein Thema.
188	Bei uns geht das jetzt eigentlich. Beim letzten Arbeitgeber waren die Räumlichkeiten aber auch ganz schlimm. 2 Computer für 10 Mitarbeiter, Klienten kamen herein, es stank. Dort mussten Sozialgespräch geführt und wichtige Berichte geschrieben werden. Der Kampf um einen Raum mehr war aber erfolglos.	Beim letzten Arbeitgeber waren die Räumlichkeiten unmöglich. 2 Computer für 10 Mitarbeiter, Klienten kamen herein, es stank. Das aktuelle Büro ist ok.
189	Ich habe den Luxus von einem eigenen Büro, da ich noch in einem Projekt arbeite. Die anderen ambulanten Hilfen haben aber auch ein Gemeinschaftsbüro. Ich habe dadurch die Wahl, ob ich eher allein oder in Gesellschaft arbeiten möchte. Es gibt auch noch ein relativ wenig genutztes Büro für ruhiges Arbeiten. Das ist wirklich toll.	Ich habe den Luxus von einem eigenen Büro, da ich noch in einem Projekt arbeite. Ich habe dadurch die Wahl, ob ich eher allein oder in Gesellschaft arbeiten möchte. Es gibt auch noch ein relativ wenig genutztes Büro für ruhiges Arbeiten. Das ist wirklich toll.
190	[Moderation: Die räumliche Belastung spielt also auch eine Rolle.] Zustimmung	Die räumliche Belastung spielt also auch eine Rolle.
191	[Moderation: Wie ist es mit Arbeit zu Hause?] Ja. [Zustimmung von mehreren]	Es wird auch von zu Hause gearbeitet.
192	Ja klar, gerade für Berichte.	Bspw. zum Schreiben von Berichten
193	Teilweise offiziell als homeoffice.	Teilweise offiziell als homeoffice.
194	Bei uns ist Vorbereitungszeit für die Angebote offiziell nicht vorgesehen, ich mache es aber faktisch. Aber wenn ich das lasse, mache ich ganz schlechte Pädagogik und es läuft total chaotisch. Daher setzte ich mich unbezahlt eine Stunde zu Hause hin und bereite ein Angebot vor.	Auch Angebote werden von zu Hause in unbezahlten Überstunden vorbereitet, damit qualitativ hochwertige Arbeit möglich ist.

195	Berichte habe auch lange zu Hause geschrieben, aber da habe ich an mir gearbeitet, das mache ich jetzt nicht mehr. Das geht wirklich zu weit.	Früher habe ich Berichte auch lange zu Hause geschrieben. Heute nicht mehr.
196	Einkäufe mache ich auch nebenbei in der Freizeit. [Zustimmung]	Einkäufe machen 2 Personen auch nebenbei in der Freizeit.
197	Ich finde, man kann das auch so schlecht trennen. Wenn ich nach Hause komme und vergessen habe, mein Diensthandy leise zu stellen, dann gehe ich ran und telefoniere und koche nebenbei mein Abendbrot. Es ist schwierig dann zu sagen „jetzt ist Feierabend“.	Wenn vergessen wurde das Diensthandy lautlos zu stellen, werden auch am Abend noch Telefonate geführt.
198	Das geht mir auch so. Man schreibt das nicht als Überstunden auf, denn es war ja nur ein Anruf. Aber das läppert sich.	Solche Anrufe werden tendenziell nicht als Überstunden aufgeschrieben.
199	Wir kommunizieren mit den Klienten viel über What's App. Und abends, wenn die Internet haben, guck ich schon mal rein, wenn ich länger nichts von jemandem gehört habe. Das ist schon schwierig.	Auch über What's App wird Abends mit Klienten kommuniziert, wenn die WLAN haben.
200	Ich habe es auch oft erlebt, dass ich Kinder oder Jugendliche im Privaten zufällig getroffen habe, da ich im gleichen Stadtteil gewohnt und gearbeitet habe. Das fühlt sich auch an, wie Arbeit mit nach Hause nehmen, weil man in dem Moment natürlich wieder in einer professionellen Rolle ist.	In der Freizeit habe ich die Kinder oder Jugendliche im Privaten zufällig getroffen, da ich im gleichen Stadtteil gewohnt und gearbeitet habe. Das fühlt sich an, wie Arbeit mit nach Hause nehmen, weil man in dem Moment natürlich wieder in einer professionellen Rolle ist.
201	Ich könnte mir nie vorstellen, dort zu wohnen, wo ich arbeite.	Ich könnte mir nie vorstellen, dort zu wohnen, wo ich arbeite.
202	Das Pendeln nimmt aber auch viel Zeit in Anspruch.	Alternativ nimmt das Pendeln viel Zeit in Anspruch.
203	Das ist es mir wert! [lachen]	

MITTAGSPAUSE (dann 2. Aufnahme)

[Moderation: Welche gesundheitsrelevanten Aspekte sind noch nicht genannt worden?]

Nr.	Paraphrase	Generalisierung und erste Reduktion
204	Für mich ist das Fahren mit dem (eigenen PKW) in einem Landkreis ein Thema. Ich bekomme natürlich Kilometergeld, aber nicht für den Verschleiß und ich nehme Klienten mit dem Auto mit, muss es sauber halten. Das finde ich doch ziemlich aufwendig, das alles zu planen.	Das Fahren mit dem eigenen PKW im Landkreis (weite Strecken) ist ein Faktor bei den Kosten und aufwändig in der Planung.
205	In der Großstadt ist viel Autofahren nicht so ein Problem wie in ländlichen Regionen.	In der Großstadt ist viel Autofahren nicht so ein Problem wie in ländlichen Regionen.
206	Das ist schon ein Stressfaktor, wenn man viel mit dem Auto fährt.	Viel Autofahren ist ein Stressfaktor
207	Der öffentliche Nahverkehr kann aber auch ein Stressfaktor sein.	Der öffentliche Nahverkehr kann bei Unregelmäßigkeiten auch ein Stressfaktor sein.
208	Ich habe über die Jobperspektiven nachgedacht und sehe die fehlenden Perspektiven als Belastung. Gerade im projektbezogenen Arbeiten ist man nur 2 Jahre angestellt und danach ist es unsicher. Und als Aufstiegsmöglichkeiten gibt es nur die Leitung. Man ist aber immer mit den Problemen andere Leute beschäftigt.	Ich sehe die fehlenden Perspektiven als Belastung. Gerade im projektbezogenen Arbeiten ist man nur 2 Jahre angestellt und danach ist es unsicher. Es gibt wenig Aufstiegsmöglichkeiten.
209	Und wenn man den Tätigkeitsbereich bzw. den Träger wechselt, fängt man bei der Einstufung wieder bei 0 an.	Wenn man den Tätigkeitsbereich bzw. den Träger wechselt, ist das mit Geldeinbußen verbunden.
210	Es gibt oft beim Trägerwechsel praktisch Zurückstufungen.	Es gibt oft beim Trägerwechsel praktisch Zurückstufungen.
211	Und da ist die Frage, wechsele ich den Job und verdiene erstmal wieder weniger oder bleibe ich und ertrage die Situation?	
212	Und noch dazu kommt, dass es in der offenen Kinder- und Jugendarbeit fast nur halbe Stellen gibt. Ich habe auch eine halbe Stelle und den Rest aufgestockt mit Projekten. Da komme ich gerade so ohne weiteren Nebenjob zurecht.	In der offenen Kinder- und Jugendarbeit gibt es fast nur halbe Stellen. Diese werden mit (befristeten) Projekten aufgestockt.
213	Gerade beim Bildungsträger sind es meist nur zweijährige Projekte.	Beim Bildungsträger sind es meist nur zweijährige Projekte.
214	In den ambulanten Hilfen ist es auch ein Risiko. Wenn ein Fall mit 6 Fachleistungsstunden wegfällt, habe ich vorübergehend erstmal 6 Stunden weniger. Ich kann gehaltstechnisch von 39 auf bis zu 30 Stunden herunterfallen. Ich habe aber die Zusage von der Leitung, dass ich nach 2,5 Jahren mit voller Belegung einen	Teilweise werden die Beschäftigten in den ambulanten Hilfen nach Fachleistungsstunden bezahlt (30-39) und

	festen 39-Stunden-Vertrag bekomme. Das stresst einen und deshalb arbeite ich auch nebenbei noch ein wenig freiberuflich, sodass ich mit einer 45-Stunden-Woche echt vollgepackt bin mit Arbeit. Das ist mit viel Stress und Unsicherheit verbunden.	tragen damit das unternehmerische Risiko, dass der Träger keine volle Auslastung hat. Das ist stressig und eine Teilnehmerin ist deshalb zusätzlich freiberuflich tätig und kommt auf eine 45h-Woche. Das ist mit viel Stress und Unsicherheit verbunden.
215	Gemurmel (Entrüstung und Unterhaltung darüber, dass das unternehmerische Risiko auf die Arbeitnehmerin abgewälzt wird.) Der Großteil hat feste Verträge.	Der Großteil hat feste Verträge.
216	Das habe ich aber auch schon gehört.	
217	Ich kenne das nur mit schwankenden Arbeitszeiten. Also dass man mal einen Monat Minus-Stunden macht, aber das gleicht sich sehr gut wieder aus.	Die Arbeitszeiten schwanken nach Bedarf der Klienten.
218	Altern im Job ist auch ein Thema. Kann man noch mit über 50 mit 18-Jährigen arbeiten?	Altern im Job ist auch ein Thema. Kann man noch mit über 50 mit 18-Jährigen arbeiten?
219	Das habe ich mich auch schon gefragt.	
220	Anders herum wurde mir auch schon vorgeworfen, dass ich keine Kinder hätte und dadurch nicht über Kindererziehung beraten kann. (Akzeptanz der Fachlichkeit in Bezug auf das eigene Lebensalter)	Die Fachlichkeit wird mit Blick auf das eigene Lebensalter/ die Lebenssituation) manchmal in Frage gestellt. (z.B. kinderlose in der Familienberatung)
221	Wenn ich 60 bin kann ich mir nicht vorstellen, noch diese Lautstärkebelastung zu ertragen. Ich merke jetzt schon nach 10 Jahren im Beruf, dass es mich deutlich mehr stresst als mit Anfang 20. Das wird ja nicht besser.	Im Alter kann ich mir nicht vorstellen, noch diese Lautstärkebelastung zu ertragen. Nach 10 Jahren im Beruf bin ich diesbezüglich schon viel empfindlicher.
222	Auch die empfundene psychische Belastung wird ja mehr	Die empfundene psychische Belastung wird mehr.
223	Bei uns sind ältere Kollegen eher krank. [teilweise Zustimmung]	Ältere Kollegen sind bei uns eher krank.
224	[Moderation: ist Lärm ein Thema in mehreren Bereichen?] Gemischtes Bild, es kommt auf das Tätigkeitsfeld an.	Lärm ist eher in der offenen Kinder- und Jugendarbeit ein Thema.

225	Fehlende Mitwirkung der Klienten ärgert mich auch. Wenn die keine Lust auf die Betreuung haben, ist das so zäh und es schlägt mir auf dem Magen, wenn ich weiß, dass es wieder Stress gibt. Man wird mit zunehmendem Alter auch etwas müder.	Fehlende Mitwirkung der Klienten ärgert und stress mich mit zunehmendem Alter.
226	Ich finde auch der Konflikt zwischen den eigenen Werten und dem professionellen Handeln und den Gesetzen, gerade in Hinblick auf Kindeswohlgefährdung, kritisch. Es gibt oft Fälle, bei denen man unsicher ist, ob man damit zum Amt geht, weil man dadurch das Vertrauen der Kinder verliert. Das ist mein größtes Spannungsfeld auf der Arbeit, das Problem, das mich am meisten krank machen könnte. Das ist mir echt ein großes Anliegen.	Mein größtes Spannungsfeld auf der Arbeit mit dem Potenzial mich krank zu machen ist der Konflikt zwischen den eigenen Werten und dem professionellen Handeln und den Gesetzen, gerade in Hinblick auf Kindeswohlgefährdung. Bei einigen Fällen bin ich unsicher, ob man damit zum Amt geht, weil man dadurch das Vertrauen der Kinder verliert.
227	Drogenkonsum bei Klienten, angetrunkene oder bekiffte Jugendliche in den Terminen gibt es häufig. Wir können die Termine dann auch regulär abbrechen, aber das ist sehr anstrengend, mit Suchtverhalten der Klienten klarzukommen.	Es ist auch anstrengend mit Suchtverhalten der Klienten klarzukommen, auch wenn wir die Termine abbrechen dürfen.

Anlage 4: Fragebogenentwurf

zur Erfassung der Arbeits- und Gesundheitssituation von Beschäftigten in der ambulanten Jugendhilfe (Stand 01.07.2019)

A Wir bitten Sie, einige Angaben zu Ihrem Arbeitsplatz und Ihrer Person zu tätigen.

A1 Üben Sie eine Tätigkeit im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe aus?

- ja, (überwiegend) in der ambulanten Jugendhilfe
- ja, (überwiegend) in der teilstationären Jugendhilfe
- ja, (überwiegend) in der stationären Jugendhilfe
- ja, (überwiegend) in den Frühen Hilfen (mit Kindern von 0-3 Jahren und deren Eltern)
- ja, (überwiegend) in der Kindertagesstätte
- ja, (überwiegend) im Allgemeinen Sozialen Dienst (in der Behörde)
- ja, und zwar überwiegend in folgendem Bereich _____
- nein, ich arbeite nicht im Bereich Kinder- und Jugendhilfe (→Fragebogen verweigert)

A2.1 In welchem Arbeitsbereich der ambulanten Jugendhilfe sind Sie tätig? (z.B. offene Kinder- und Jugendarbeit, Sozialpädagogische Familienhilfe, Kinder- und Jugendanwaltschaft, ...)

A2.2 Welche Tätigkeit üben Sie aus?

- Pädagogische Tätigkeit
- Verwaltungstätigkeit (→Fragebogen verweigert)
- Hauswirtschaftliche Tätigkeit (→Fragebogen verweigert)

A3 Wie lange sind Sie schon in der sozialen Arbeit tätig (ohne Ausbildungszeit)?

_____ Jahre

A4 Welche beruflichen Qualifikationen haben Sie erworben?

- Sozialarbeiter/in oder Sozialpädagoge/in
- Ein anderes pädagogisches Studium
- Erzieher/in
- Eine andere pädagogische Berufsausbildung
- Andere berufliche Qualifikation: _____

A5 Treffen folgende Punkte auf Sie zu?

	Ja	nein
A5.1 Sind Sie für andere Beschäftigte der/die Vorgesetzte?		
A5.1 Haben Sie einen befristeten Arbeitsvertrag?		

A6 Fragen zur Wochenarbeitszeit:

	Angabe in Stunden
A6.1 Was ist Ihre <u>vertraglich</u> geregelte durchschnittliche Wochenarbeitszeit?	
A6.2 Was ist Ihre <u>tatsächliche</u> durchschnittliche Wochenarbeitszeit?	

A7 Fragen zum Umgang mit Überstunden:

	Ja	nein	Ich mache keine Überstunden
7.1 Werden Ihre Überstunden vergütet?			
7.1 Können Sie einen Zeitausgleich nehmen?			

A8 Welches Geschlecht haben Sie?

- Männlich
- Weiblich
- divers

A9 Wie alt sind Sie?

_____ Jahre

B Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihren Arbeitsinhalt:

<i>Emotionale Inanspruchnahme (ei)</i>	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
B1.1 Wie häufig kommen Sie bei Ihrer Arbeit emotional an Ihre Grenzen?					
B1.2 Wie häufig ist Ihre Arbeit emotional stark fordernd?					
B1.3 Wie häufig bringt Ihre Arbeit Sie in emotional belastende Situationen?					
B1.4 Wie häufig verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Gefühle verbergen?					
B1.5 Wie häufig verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, sich mit Ihrer Meinung zurück zu halten?					

<i>Vorhersehbarkeit (vs)</i>	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
B2.1 Werden Sie rechtzeitig im Voraus über Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz informiert (z.B. über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft)?					
B2.2 Erhalten Sie alle nötigen Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?					
B2.3 Wie häufig sind sie bei Ihrer Arbeit mit unvorhergesehenen Situationen konfrontiert?					
B2.4 Wie häufig müssen Sie sich auf neue Situationen der Klienten einstellen?					

<i>Unsicherheit der Arbeitsinhalte (us)</i>	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
B3.1 Wie häufig kommt es vor, dass Sie eine Entscheidung treffen müssen, ohne, dass Ihnen dafür ausreichend Informationen zur Verfügung stehen?					
B3.2 Wie häufig müssen Sie Entscheidungen treffen, bei denen Sie die Folgen nur schwer abschätzen können?					
B3.3 Wie häufig sind Sie unsicher, wie viel Zeit und Energie Sie in einen Fall investieren sollen und können?					

<i>Handlungsspielraum (hs)</i>	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
B4 Ich kann bei meiner Arbeit ...					
B4.1 ... so planen, wie ich es möchte.					
B4.2 ... viele Entscheidungen selbstständig treffen.					
B4.3 ... oft zwischen verschiedenen Herangehensweisen wählen					

<i>Qualitative Anforderungen (qa)</i>	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
B5.1 Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet ist.					
B5.2 Es gibt Rahmenbedingungen, die die Arbeit zu kompliziert machen.					
B5.3 Es kommt schon vor, dass einem die Fälle zu kompliziert sind.					
B5.4 Ich trage für das Wohlergehen der Klienten zu große Verantwortung.					

Folgende Fragen beziehen sich auf das Verhalten Ihrer Klienten/innen:

<i>Gewalt (gew) B6</i> Haben Sie in den letzten 12/ zwölf Monaten...	nie	1x im Jahr	alle paar Monate	alle paar Wochen	alle paar Tage	fast täglich
B6.1 ...körperliche Aggressionen durch Klienten/innen erlebt?						
B6.2 ... verbale Aggressionen durch Klienten/innen erlebt? (z.B. Bedrohungen, Beschimpfungen, Beleidigungen, rassistische Äußerungen)						
B6.3 ... sexuelle Belästigung durch Klienten/innen erlebt?						

<i>Klientenverhalten (kv)</i>	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
B7 Wie häufig kommt es vor, dass Klienten...					
B7.1 ... überzogene Ansprüche an Sie stellen?					
B7.2 ... Ihnen Vorwürfe machen?					
B7.3 ... sich nicht an Absprachen halten?					
B7.4 ... nicht kooperieren?					

<i>Rollenkonflikte (rk)</i>	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
B8.1 Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?					
B8.2 Müssen Sie manchmal Dinge tun, die Ihnen unnötig erscheinen?					
B8.3 Müssen Sie bei Ihrer Arbeit Dinge gegen Ihre eigene Überzeugung tun?					
B8.4 Haben Sie das Gefühl, dass verschiedene an Sie gestellte Anforderungen nicht miteinander vereinbar sind?					

<i>Sinnhaftigkeit (sinn)</i>	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
B9.1 Ist Ihre Arbeit sinnvoll?					
B9.2 Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?					

C Folgende Fragen beziehen sich auf die Arbeitsorganisation:

<i>Zeitdruck (zd)</i>	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
C1.1 Wie häufig stehen Sie unter Zeitdruck?					
C1.2 Wie häufig müssen Sie wichtige Entscheidungen unter Zeitdruck treffen?					
C1.3 Wie häufig kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?					

<i>Partizipation (par)</i>	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
C2.1 Wenn man eine gute Idee hat, kann man sie in unserer Organisation verwirklichen.					
C2.2 Bei uns kommt es vor, dass man vor vollendete Tatsachen gestellt wird.					
C2.3 Bei wichtigen Dingen in der Organisation kann man mitreden und mitentscheiden.					
C2.4 Enge strukturelle Grenzen (z.B. Vorgaben von Behörden) erschweren die Partizipation von uns Beschäftigten.					

<i>Gratifikation (gra)</i>	in sehr geringem Maß	in geringem Maß	zum Teil	in hohem Maß	in sehr hohem Maß
C3.1 Mit meiner Bezahlung bin ich zufrieden.					
C3.2 Persönliches Engagement und Leistungsbereitschaft zahlen sich bei uns aus.					

<i>Arbeits-Freizeit-Konflikt (afk)</i>	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
C4.1 Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben.					
C4.2 Meine Arbeitszeiten machen es schwierig für mich, meinen Pflichten im Privaten nachzukommen.					

D Folgende Fragen beziehen sich auf die Arbeitsumgebung:

<i>Arbeitsumgebung (au)</i>	gar nicht	gering	mittel	stark	sehr stark
D1 Wie stark ist an Ihrem Arbeitsplatz (ggf. auch im Außendienst) die Belastung durch folgende Dinge?					
D1.1 Lärm					
D1.2 ungünstige Beleuchtung					
D1.3 unangenehme Temperatur					
D1.4 mangelhafte technische Geräte/Arbeitsmittel					
D1.5 fehlender Sozialraum					

E Folgende Fragen beziehen sich auf die Sozialen Beziehungen

<i>Führung: Feedback/ Anerkennung (fkfa), Kooperation (fkko), Fairness/ Integrität (fkfi)</i> E1 Meine Führungskraft...	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
E1.1 ... lässt mich wissen, wie gut ich meine Arbeit mache.					
E1.2 ... gibt mir regelmäßig Rückmeldung zu meinen Arbeitsergebnissen.					
E1.3 ... würdigt besonderes Engagement durch Lob und Anerkennung.					
E1.4 ... ermutigt die Mitarbeiter/innen dazu, sich gegenseitig zu unterstützen.					
E1.5 ... ermutigt Mitarbeiter/innen, Probleme gemeinsam zu lösen.					
E1.6 ... achtet darauf, dass die Arbeit unter den Mitarbeiter/innen fair verteilt ist.					
E1.7 ... ist offen und ehrlich mit den Mitarbeiter/innen					
E1.8 ... hält sich an Absprachen und Vereinbarungen.					

<i>Soziale Unterstützung Führungskraft (sufk)</i> E2 Wie sehr...	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
E2.1 ... können Sie sich auf Ihre Führungskraft verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?					
E2.2 ... ist Ihre Führungskraft bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?					
E2.3 ... unterstützt Ihre Führungskraft Sie aktiv, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?					

<i>Soziale Unterstützung Kollegen (suk)</i> E2 Wie sehr...	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
E2.1 ... können Sie sich auf Ihre Arbeitskollegen /innen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?					
E2.2 ... sind Ihre Arbeitskollegen/innen bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?					

E2.3 ... unterstützen Ihre Arbeitskollegen/innen Sie aktiv, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?					
--	--	--	--	--	--

<i>Austausch im Team (aust)</i>	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
E3.1 Bei meiner Arbeit ist Zeit für gegenseitige Beratung unter Kollegen/innen oder mit dem/ der Vorgesetzten vorhanden.					
E3.2 An meinem Arbeitsplatz kann ich mich mit anderen Kollegen austauschen.					

F Folgende Fragen beziehen sich auf persönliche Faktoren

<i>Selbstgefährdung: Ausdehnung der Arbeitszeit (sg_ausd), Präsentismus (sg_pr)</i>	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
F1 Wie häufig ist es in den vergangenen 12 Monaten vorgekommen, dass Sie...					
F1.1 ... für Ihre Vorgesetzten, Kollegen/innen und/ oder Klienten/innen in der Freizeit erreichbar waren?					
F1.2 ... zugunsten der Arbeit auf ausgleichende Freizeitaktivitäten verzichtet haben?					
F1.3 ... <u>zusätzlich in Ihrer Freizeit</u> (Feierabend, Urlaub, Wochenende, Feiertage) gearbeitet haben?					
F1.4 ... während Ihrer Arbeitszeit auf Pausen (kurze Pausen oder Mittagessen) verzichtet haben?					
F1.5 ... trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen sind?					
F1.6 ... trotz schwerer Krankheitssymptome (z.B. Schmerzen, Schüttelfrost, Fieber) gearbeitet haben?					
F1.7 ... sich zur Arbeit geschleppt haben, obwohl Sie krank waren?					

<i>Abgrenzungsfähigkeit (abg)</i>	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
F2.1 Für meine Arbeit gilt: Arbeit ist Arbeit, privat ist privat.					
F2.2 Mir gelingt es gut, mich von meinen Klienten/innen abzugrenzen.					
F2.3 Mir gelingt es gut, eine Balance von Nähe und Distanz einzuhalten?					
F2.4 Ich lass mich auf die Klienten/innen nur in dem Ausmaß ein, dass es mich nicht zu stark belastet.					

G Folgende Fragen beziehen sich auf Ihre Arbeitszufriedenheit und Gesundheit

<i>Arbeitszufriedenheit (az)</i>	Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Teil teils	Zufrieden	Sehr zufrieden
G1 Wenn Sie Ihre Arbeitssituation insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit...					
G1.1 ... Ihren Berufsperspektiven?					
G1.2 ... den Leuten, mit denen Sie arbeiten?					
G1.3 ... den körperlichen Arbeitsbedingungen?					
G1.4 ... der Art und Weise, wie Ihre Abteilung geführt wird?					
G1.5 ... der Art und Weise, wie Ihre Fähigkeiten genutzt werden?					
G1.6 ... Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?					

<i>Intention to leave/ Berufsaufgabe (itl)</i>	nie	einige Male im Jahr	einige Male im Monat	einige Male in der Woche	jeden Tag
G5 Wie oft haben Sie im Laufe der letzten 12 Monate daran gedacht...					
G5.1 ... Ihren Beruf aufzugeben?					
G5.2 ... Ihre Arbeitsstelle zu wechseln?					

<i>Wohlbefinden (who)</i> G2 In den letzten zwei Wochen...	zu keinem Zeitpunkt	ab und zu	etwas weniger als die Hälfte der Zeit	etwas mehr als die Hälfte der Zeit	meistens	die ganze Zeit
... war ich froh und guter Laune						
... habe ich mich ruhig und entspannt gefühlt.						
...habe ich mich energisch und aktiv gefühlt.						
... habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt.						
... war mein Alltag voller Dinge, die mich interessieren.						

<i>Depressivität (dep)</i>	nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	fast immer
G3.1 Ich muss mich sehr dazu antreiben, etwas zu tun.							
G3.2 Vieles erscheint mir so sinnlos.							
G3.3 Mich bedrücken Schuldgefühle.							
G3.4 Ich fühle mich einsam, selbst wenn ich mit anderen Menschen zusammen bin.							
G3.5 Ich habe traurige Stimmungen.							
G3.6 Ich finde es schwer, Entscheidungen zutreffen.							
G3.7 Am Anfang des Tages fühle ich mich am schlechtesten							
G3.8 Ich sehe ohne Hoffnung in die Zukunft.							

<i>Psychische Erschöpfung (pe)</i> G4 Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese auf Sie zutrifft. Wie häufig...	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
G4.1 ...fühlen Sie sich müde?					
G4.2 ... sind die körperlich erschöpft?					
G4.3 ... sind Sie emotional erschöpft?					
G4.4 ... denken Sie: „Ich kann nicht mehr“?					

G4.5 ... fühlen Sie sich ausgelaugt?					
G4.6 ... fühlen Sie sich schwach und krankheitsanfällig?					

Unterstützungsangebote (ua)

H Folgende Fragen beziehen sich auf Unterstützungsangebote

	wird nicht durch Arbeitgeber angeboten	wird angeboten, aber nutze ich nicht	ich nutze dieses Angebot und es...	
			... hilft mir (eher) nicht	... hilft mir (eher)
1. Einzelsupervision	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Gruppensupervision	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Kollegiale Fallberatung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Fortbildungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Teambildende Maßnahmen				
6. regelmäßige Dienstbesprechungen				

Anmerkungen (anm)

Haben Sie Anmerkungen zu diesem Fragebogen?

Anlage 5: Skalen und Codierung des Fragebogenentwurfs

Themen/Skalen	Quellen	Nr.	Item-anzahl	Neue Kodierung	Daten-niveau	Variablen-name	Antwortskala	Codierung der Antworten/ Einheit
A. Soziodemografische Angaben (zum Beschäftigungsverhältnis und zur Person)								
Ausfülldauer	-	-	-	-	metrisch	duration	-	in Sekunden
Bereich der Kinder- und Jugendhilfe	selbst entwickelt	-	1	A1	nominal (auch qualitativ)	abereich ab_sonst	Multiple Choice (MC) und Freitext	1= ambulante Jugendhilfe 2= teilstationäre Jugendhilfe 3= stationäre Jugendhilfe* 4= Frühe Hilfen (0-3 Jahre)* 5= Kita* 6= Allgemeiner Sozialer Dienst (Behörde) 7= offen 8= nicht Kinder- und Jugendhilfe* Freitext: exakte Beschreibung Arbeitsbereich
Arbeitsbereich	selbst entwickelt	-	1	A2.1	qualitativ	abjugend	Freitext	Freitext
Tätigkeit	selbst entwickelt	-	1	A2.2	nominal	tätigkeit	Multiple Choice (MC)	1= pädagogische Tätigkeit 2= Verwaltungstätigkeit* 3= Hauswirtschaftliche Tätigkeit* ¹
Berufserfahrung	Entwickelt von Mette/Wirth	A3	1	A3	metrisch (auch qualitativ)	berufserf	Freitext	in Jahren
Qualifikation	Entwickelt von Mette/Wirth, leicht abgewandelt	A2	1	A4	nominal	quali, quali_sonst	Individuell MC (mit Freitext)	1= Sozialarbeiter/in, Sozialpädagoge/in 2= anderes pädagogisches Studium 3= Erzieher/in

¹ Grau markierte Tätigkeiten wurden direkt aus dem Fragebogen ausgeschlossen, sodass keine weiteren Daten erhoben wurden.

								4= andere pädagogische Berufsausbildung 5= andere berufliche Qualifikation
Leitung	COPSOQ 2019	A5.1	1	A5.1	nominal	leitung	MC	1= ja 2= nein
Arbeitsvertrag	COPSOQ 2019	A5.2	1	A5.2	nominal	avertrag	MC	befristeter Arbeitsvertrag 1= ja 2= nein
Arbeitszeit/ Überstunden	selbst entwickelt		4	A6 A7	metrisch nominal	v_zeit, t_zeit, ueberst, ausgl	MC	Vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit → Zahl in Stunden Überstunden vergütet: 1= ja 2= nein 3= keine Überstunden Zeitausgleich: 1= ja 2= nein 3= keine Überstunden
Geschlecht	COPSOQ 2019	A2	1	A8	nominal	sex	MC	1= männlich 2= weiblich 3= divers
Alter	selbst entwickelt		1	A9	metrisch	alter	Freitext	In Jahren

13

B. Angaben zum Arbeitsinhalt

Emotionale Inanspruchnahme - emotionale Anforderungen - Verbergen von Emotionen	COPSOQ 2019: Verbergen von Emotionen; Selbst entwickelt, teils COPSOQ 2016: Emotionale Anforderungen	B1.8, B1.9 teils B1.7 B1.5	2 3	B1	ordinal	ei1, ei2, ei3, ei4, ei5	Häufigkeitsskala SALSA anstatt Zustimmungsskala (in sehr hohem Maß, in hohem Maß, zum Teil, in geringem Maß, in sehr geringem Maß)	1= fast nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= fast immer
Vorhersehbarkeit (in Bezug auf	COPSOQ	B6.1 B6.2	2	B2	ordinal	vs1, vs2,	Häufigkeitsskala SALSA anstatt Zustimmungss-	1= fast nie 2= selten 3= manchmal 4= oft

Arbeitsorganisation und Arbeitsinhalt)	(Vorhersehbarkeit Arbeitsorganisation) Arbeitsinhalt: Selbst entwickelt		2			vs3, vs4	skala (in sehr hohem Maß, in hohem Maß, zum Teil, in geringem Maß, in sehr geringem Maß)	5= fast immer
Unsicherheit bzgl. der Arbeitsinhalte	ISAK-K selbst entwickelt	3, 4	2 1	B3	ordinal	us1, us2, us3	Häufigkeitsskala SALSA anstatt konkrete Häufigkeiten: täglich, mehrmals pro Woche, mehrmals pro Monat, etwa 1x pro Monat, seltener als 1x pro Monat	1= fast nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= fast immer
Handlungsspielraum	WDQ (Stegmann et al., 2010, S. 6) Autonomie: je 1 Item aus Planung, Entscheidungen und Methoden als Kurzversion aus FührGesund	3, 5, 7	3	B4	ordinal	hs1, hs2, hs3	Häufigkeitsskala SALSA anstatt Zustimmungsskala (stimme überhaupt nicht zu, stimme teils/teils, stimme eher zu, stimme voll zu)	1= fast nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= fast immer
Qualitative Anforderungen	SALSA: Qualitative Überforderung durch die Arbeitsinhalte (teils abgewandelt, B18 gestrichen);	B11 B34	3	B5.1-3	ordinal	qa1, qa2, qa3,	Häufigkeitsskala SALSA	1= fast nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= fast immer
Verantwortung	Item aus VitaKita auf Klienten angepasst		1	B5.4		qa4		
Klientenverhalten: Gewalt	SOAS (Staff Observation Aggression Scale)	10a, 11a	2	B6	ordinal	gew1, gew2,	leicht variierte konkrete Häufigkeitsskala:	1= nie 2= 1x im Jahr 3= alle paar Monate 4= alle paar Wochen

	(Nijman & Palmstierna, 1991) Antwortschema abgewandelt + 1 Item zu sexueller Belästigung selbst entwickelt	Angelehnt an 12	1			gew3	anstatt 1x im Jahr, 1x im Vierteljahr, 1x im Monat, 1x in der Woche, täglich	5=alle paar Tage 6= fast täglich
Klientenverhalten/ Sonstiges: Soziale Stressoren, Fehlende Mitwirkung	ISAK-K Selbst entwickelt	16, 17 1 Item angelehnt an 14	2 2	B7.1 B7.2	ordinal	kv1, kv2, kv3, kv4	Häufigkeitsskala SALSA anstatt konkrete Häufigkeitsskala: seltener als 1x pro Monat, etwa 1x pro Monat, mehrmals pro Monat, mehrmals pro Woche, täglich	1= fast nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= fast immer
Rollenkonflikte	COPSOQ Selbst entwickelt	B6:6+ 8	2 2	B8.1- 2 B8.3, B8.4	ordinal	rk1, rk2, rk3, rk4	Häufigkeitsskala SALSA anstatt Zustimmungsskala (in sehr hohem Maß, in hohem Maß, zum Teil, in geringem Maß, in sehr geringem Maß)	1= fast nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= fast immer
Sinnhaftigkeit/ Bedeutsamkeit der Aufgaben	COPSOQ	B5:3- 4	2	B9	ordinal	sinn1, sinn2	Häufigkeitsskala SALSA anstatt Zustimmungsskala (in sehr hohem Maß, in hohem Maß, zum Teil, in geringem Maß, in	1= fast nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= fast immer

							sehr geringem Maß)	
32								
C. Angaben zur Arbeitsorganisation (und neuen Arbeitsformen)								
Arbeitsdruck/ quantitative Überforderung	Selbst kombiniert aus ISAK-K COPSOQ	1,2 B1: 3 (leicht umfor- muliert)	2 1	C1.1- 2 C1.3	ordinal	zd1, zd2, zd3	Häufigkeitsskala SALSA anstatt konkrete Häufigkeitsskala: 1x pro Woche und seltener, mehrmals pro Woche, etwa täglich, mehrmals pro Tag, ständig	1= fast nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= fast immer
Partizipation	SALSA; Selbst entwickelt	B13, B39, B42 (leicht umfor- muliert)	3 1	C2.1- 3 C2.4	ordinal	par1, par2, par3, par4	Häufigkeitsskala SALSA übernommen	Par1 und 3: 1= fast nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= fast immer Par 2 und 4 → umcodiert: 1= fast immer 2= oft 3= manchmal 4= selten 5= fast nie
Gratifikation	DiGa (Ducki, 2000 S. 230) (Gratifikation)	Ka, Kb	2	C3	ordinal	gra1, gra2	Zustimmungsskala übernommen aus DiGa	1= in sehr geringem Maß 2= in geringem Maß 3= zum Teil 4= in hohem Maß 5= in sehr hohem Maß
Arbeits- Freizeit- Konflikt	COPSOQ	B2.1, B2.2 (leicht umfor- muliert)	2	C4	ordinal	afk1, afk2	Häufigkeitsskala SALSA anstatt Zustimmungsskala (in sehr geringem Maß, in	1= fast nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= fast immer

		mu- liert)					geringem Maß, zum Teil, in hohem Maß, in sehr hohem Maß)	
11								
D. Angaben zur Arbeitsumgebung								
Physische Umgebung	SALSA (Index zur physischen Umgebung);	B46, B47,B 48,B5 3	4	D1.1- 4	ordinal	au1, au2, au3, au4	Intensitätsskala übernommen aus SALSA	1= gar nicht 2= gering 3= mittel 4= stark 5= sehr stark
+Sozialraum	Item zu Sozialraum selbst entwickelt		1	D1.5		au5		
5								
E. Angaben zu Sozialen Beziehungen								
Führung mit: Feedback/ Anerkennung Kooperation Fairness/ Integrität	GEFA: gesundheits- und entwicklungs- förderlichen Führungsverhalten- Analyse (Vincent-Höper & Stein, 2019, S. 1)	Gf1- 10	3 2 3	E1	ordinal	fkfa1, fkfa2, fkfa3, fkko1, fkko2, fkfi1, fkfi2, fkfi3	Häufigkeitsskala SALSA entspricht auch dem Original	1= fast nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= fast immer
Empfundene soziale Unterstützung (Führungskraft);	SALSA (soziale Unterstützung durch Führungskraft)	D 41, 45, 49	3	E2	ordinal	sufk1, sufk2, sufk3	Häufigkeitsskala SALSA übernommen	1= fast nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= fast immer
Empfundene soziale Unterstützung (Kollegen)	SALSA (soziale Unterstützung durch Kollegen)	D 41, 45, 49	3	E3	ordinal	suk1, suk2, suk3	Häufigkeitsskala SALSA übernommen	1= fast nie 2= selten 3= manchmal 4= oft

								5= fast immer
Strukturen des Arbeitens für Austausch im Team	Selbst entwickelt WDQ (Stegmann, van Dick, Ullrich, Charkambous, Menzel, Egold, Wu, 2010, S. 6)	47	1 1	E4.1 E4.2	ordinal	aust1, aust2	Häufigkeitsskala SALSA Zustimmungsskala (stimme überhaupt nicht zu, stimme teils/teils, stimme eher zu, stimme voll zu)	1= fast nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= fast immer
16								
F. Angaben zu personbezogenen Faktoren								
Selbstgefährdung - Ausdehnung der Arbeitszeit - Präsentismus	Selbstgefährdung (Krause et al., 2014, S. 56ff.)	1, 2, 4, 5 (abgewandelt) 1, 2, 4	4/6 Items 3/4 Items	F1.1-4 F1.5-7	ordinal	sg1, sg2, sg3, sg4, sg5, sg6, sg7	Häufigkeitsskala Original übernommen leicht variiert (fast nie, selten, gelegentlich, oft, sehr oft)	1= fast nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= fast immer
Abgrenzungsfähigkeit	Detachment (Lampert & Glaser, 2016, S. 1)	Abg2, Abg4, Abg6	3 1 selbst entwickelt	F2 F2.3	ordinal	abg1, abg2, abg4, abg3	Zustimmungsskala Variiert von: anstatt nein gar nicht, eher nein, teils teils, eher ja, ja genau	1= fast nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= fast immer
11								

G. Angaben zur Gesundheit								
Arbeitszufriedenheit	COPSOQ	B11.1 -5 und B11.7	6	G1	ordinal	az1, az2, az3, az4, az5, az6	Valenzskala Merkmal Zufriedenheit	1= sehr unzufrieden 2= unzufrieden 3= teils teils 4= zufrieden 5= sehr zufrieden
Berufsaufgabe	COPSOQ	B10.1 B10.1	2	G2	ordinal	itl1, itl2	konkrete Häufigkeitsskala übernommen	1= nie 2= einige Male im Jahr 3= einige Male im Monat 4= einige Mal ein der Woche 5= jeden Tag
Wohlbefinden	WHO 5		5	G3	ordinal	who1, who2, who3, who4, who5	konkrete Häufigkeitsskala übernommen	1= zu keinem Zeitpunkt 2= ab und zu 3= etwas weniger als die Hälfte der Zeit 4= etwas mehr als die Hälfte der Zeit 5= meistens 6= die ganze Zeit
Skala Depressivität	Depressivität (Mohr & Müller, 2014)	1-8	8	G4	ordinal	dep1, dep2, dep3, dep4, dep5, dep6, dep7	Originale Häufigkeitsskala übernommen: 7- Punkt-Likert-Skala	1= nie 2= sehr selten 3= selten 4= gelegentlich 5= oft 6= sehr oft 7= fast immer
Psychische Erschöpfung/ Personal Burnout	CBI		6	G5	ordinal	pe1, pe2, pe3, pe4, pe5, pe6	Häufigkeitsskala SALSA übernommen	1= fast nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= fast immer
27								
H. Angaben zu Unterstützungsangeboten								
Unterstützungs- angebote	Mette et al., 2020 Selbst entwickelt	E.1	4 2	H1.1- 4	nominal	ua1, ua2, ua3, ua4, ua5, ua6	Individuelle Skala, übernommen:	1= wird vom Arbeitgeber nicht angeboten 2= wird angeboten aber nutze ich nicht 3= ich nutze dieses Angebot und es hilft mir (eher) nicht

				H1.5-6				4= ich nutze dieses Angebot und es hilft mir (eher)
6								
Anmerkung	Selbst entwickelt		1	I1	qualitativ	anm	Freitext	
Gesamt			122					

Anlage 7: Diskussionsergebnisse hoch priorisierte Items

[Moderation: Wir schauen uns jetzt die hoch bewerteten Themen an, um zu schauen, ob die Fragen das, was in etwa besprochen haben, ausdrücken. Erklärung des Vorgehens]

Emotionale Inanspruchnahme: (11)

- 1.) *Gehört es zu Ihrer Arbeit, sich mit persönlichen Problemen anderer Menschen zu beschäftigen?*
 - → es sind ja nur persönliche Probleme; die erste Frage ist also obsolet/ irrelevant → rausfallen
- 2.) *Ist Ihre Arbeit emotional (über)fordernd? [Moderation: emotional fordern oder überfordernd?]*
 - Bei emotional überfordernd würde jeder von uns nein ankreuzen
 - Ich würde schon ankreuzen, dass es mich manchmal überfordert → besser, die Überforderungen direkt anzufragen
 - Formulierungsalternative: **Wie oft kommen Sie an Ihre Grenzen?** (drückt aus, wie oft es zu viel/ nahezu zu viel ist)
 - Vorschlag zu fragen, ob die emotionalen Anforderungen zugenommen haben [Moderation: Zeitvergleich eher nicht von Interesse]
 - Formulierungsalternative: **Als wie belastend empfinden Sie die emotionalen Anforderungen?** → Zustimmung
- 3.) *Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Gefühle verbergen?*
- 4.) *Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie sich mit Ihrer Meinung zurücknehmen?*
 - → 3 und 4 bringen neue Informationen [murmelnde Zustimmung → klangen aber nicht nach Kernproblemen]

Fehlende Vorhersehbarkeit: (7)

- 1.) *Werden Sie rechtzeitig im Voraus über Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz informiert?*
 - für die Arbeitsinformation gut und etwas relevant, aber Klienten wichtiger
- 2.) *Erhalten Sie alle nötigen Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?*
 - Einigermaßen passend

Eher unwägbare Situationen als fehlende Infos durch den Arbeitgeber/ am Arbeitsplatz

Die fehlende Vorhersehbarkeit sollte auf den Klienten bezogen werden (Beispiel: flexibles Reagieren auf plötzlich suizidalen Klienten [→ klingt eher nach Unsicherheit bzgl. der Arbeitsinhalte oder qualitative Anforderungen])

Die unvorhergesehenen Situationen durch die Klienten/ die Tätigkeit spielen eine größere Rolle als jene aus der Organisation.

Ich finde beides – mangelnde Vorhersehbarkeit im Hinblick auf die Organisation und die Klienten wichtig.

Qualitative Überforderung durch die Arbeitsaufgabe: (4)

- 1.) *Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet ist*
 - passend
 - ja, man kann ja nie auf alles ausgebildet sein
- 2.) *Es kommt schon vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist.*
 - eher unpassend?
- 3.) *Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.*
 - passend
- 4.) *Ich trage für das Wohlergehen der Jugendlichen zu große Verantwortung.*
 - Die Frage ist grundsätzlich passend
 - umformulieren zu Klienten, es sind ja nicht nur Jugendliche

Handlungsspielraum (6)

- 1.) *Haben Sie großen Einfluss auf Entscheidungen, die Ihre Arbeit betreffen?*
 - Kann man die auch umstellen? „Wünschen Sie sich größeren Einfluss auf Entscheidungen?“ [→ Antwort Moderation: eher nicht, denn es geht ja um das Abbild dessen was ist und nicht dessen, was man sich wünscht]
 - Ich finde die so aber auch gut
 - Ich sehe, dass Einfluss und die großen Entscheidungen eher von oben getroffen werden [Moderation: Es muss auch nicht mit ja beantwortet werden, sondern wir wollen schauen, ob die Fragen passend sind, um den Handlungsspielraum zu messen] → ja, die Frage ist wichtig und meine Antwort wäre wohl so mittel
- 2.) *Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?*
 - Die finde ich sehr gut, da es sehr konkret ist
- 3.) *Haben Sie darauf Einfluss, was Sie bei Ihrer Arbeit tun?*
 - Die finde ich nicht so gut
 - Moderation: Das soll die Methodik ausdrücken, dass man selbst entscheidet, wie man seine Arbeit ausführt
 - Die finde ich gut, und da habe ich recht viel Einfluss
 - Diese Frage finde ich ein bisschen schwammig. Was meint ihr mit Einfluss? In Bezug auf was? Welche Klienten? Mein Vorgehen? Das würde ich schnell überlesen.
 - Umformulierungsvorschlag: „Haben sie Einfluss auf die Inhalte und Methoden Ihrer Arbeit?“ Das wäre treffender.
 - Oder: „Haben Sie Einfluss darauf, wie Sie ihre Arbeit ausführen?“ Das ist offener und deckt Inhalt und Methoden ab: allgemein Zustimmung

Rollenkonflikte/ Dilemmata: (4)

- 1.) *Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?*
 - [Moderation: Wäre hier der Aspekt gefasst, gegen Regeln zu verstoßen?]
 - Also man könnte 2 Fragen stellen: einmal „gegen die eigene Überzeugung“ und einmal „gegen Regeln und Gesetze handeln“. Das kann man klar voneinander trennen
 - [Moderation: Die Frage, ob man gegen Gesetze verstößt, kann man ethisch nicht stellen.]
 - Stimmt, [Gekicher]

- Natürlich werden widersprüchliche Anforderungen gestellt. Wir haben ein triple-Mandat. Das kennt jeder aus dem Studium. Deshalb kann man die Frage auch weglassen würde ich sagen.
 - Ja, das sehe ich auch so.
- 2.) *Müssen Sie manchmal Dinge tun, die eigentlich auf eine andere Weise getan werden sollten?*
- Die 2. Frage finde ich ganz gut
 - Ich denke über das Wort „müssen“ darin nach. Könnte man nicht einfach sagen „tun sie Dinge,...?“ In dem müssen stecke so ein...
 - Ich finde das müssen nicht schlecht, weil es tatsächlich manchmal so ist. Also wir bewegen uns ja manchmal im Graubereich. Ich muss manchmal Sachen zum Wohl des Klienten machen, bei denen ich hoffe... Also da müsste ich jetzt die Polizei anrufen. Aber der ist eigentlich auf einem guten Weg und vielleicht tu ich es dann nicht.
 - Dann ist das „müssen“ quasi aus deinem eigenen Anspruch, aber nicht von deinem Chef.
 - Ja, inwiefern mich da andere Menschen einschränken.
 - Die Frage ist ja, ob man es dann tut. Nur weil man müsste, heißt es ja nicht, dass man es dann macht. Die Antwort lässt noch viel Spielraum.
 - [Moderation: Also lieber „müssen“ oder „tun“?]
 - Tun wir nicht alle ab und zu mal Dinge, die auf eine andere Art und Weise getan werden sollten?
 - Kann man das „müssen“ ersetzen durch „Wird von Ihnen erwartet...?“
 - Das finde ich auch besser.
 - Von einigen Zustimmung
 - [Moderation: Das müssen stellt noch ein bisschen die Zerrissenheit dar.]
 - Ich finde das müssen auch nicht schlecht, wenn ich drüber nachdenken. Das trifft manchmal zu und die Alternativformulierung verharmlost es sonst.
 - Das meinte ich. Wir tun es alle und sind manchmal dazu gezwungen. Auch gegenüber dem Jobcenter. Das ist total unnötig und bringt eigentlich gar nichts, aber ich muss ihn leider melden, dass er nicht gekommen ist.
 - Ja, auch diese Kontrollbesuche passen dazu.
 - Das stresst mich auch.
 - [Moderation: Vorschlag: Müssen Sie manchmal Dinge gegen die eigene Überzeugung tun?]
 - Ja, das ist gut.
 - Zustimmendes Gemurmel
 - Das nimmt das Spannungsfeld auf.
 - Das hängt dann auch wieder mit dem Rollenkonflikt zusammen. Wenn das Jugendamt etwas Anderes anordnet, als der Jugendliche in meinen Augen braucht. Ich musste gegen meine Überzeugung handeln. Das ist schon schwierig.
 - [Moderation: Die Alternative wäre es ja, gegen Regeln zu verstoßen.]
 - Das muss man auch ganz klar sagen.
 - Das tun wir schon auch alle mal ein bisschen. Also ich muss es auch, sonst kann ich meine Arbeit nicht gut machen für den Klienten.
 - Zustimmendes Gemurmel
- 3.) *Müssen Sie manchmal Dinge tun, die Ihnen unnötig erscheinen?*
- Die würde ich Streichen. Das finde ich nicht so relevant. Jedenfalls nicht so in Bezug auf Rollenkonflikte.

Klientenverhalten (2+2=4)

1.) *Haben Sie in den letzten 12 Monaten körperliche Aggressionen durch Klienten erlebt? Wenn ja, wie häufig?*

- Ich versteh die erste Frage nicht? Habe ich sie selbst erfahren oder es nur erlebt? Wenn z.B. jemand im Jobcenter ausrastet und sich gegen dir Behörden richtet, bin ich dabei, aber ich erfahre sie nicht am eigenen Leib. Aber es ist eine bedrohliche Situation. Ich habe die Gewalt erlebt, aber nicht widerfahren. Das sollte man konkreter sagen.
- Warum 12 Monate? Warum ist das wichtig?
- [Moderation: Erklärung wie das Antwortschema ist und Begründung]
- Das ist für uns ein sehr kurzer Zeitraum. Wenn jemand das 20 Jahre macht, hat mehr Erfahrung, aber nicht unbedingt im letzten Jahr und würde das vielleicht verfälschen. Das ist sehr kurz, aber vielleicht trotzdem interessant.
- Es ist wichtig, ob man das erfahren hat?
- Könnte man nicht allgemein fragen, ob man Erfahrung mit Übergriffen gemacht hat? Also dass man nicht auf die 12 Monate eingeht, sondern allgemein, ob es Gewalterfahrung gibt?
- Ich denke auch, bei der Frage nach **3 Jahren** würde man ganz andere Ergebnisse bekommen.

2.) *Haben Sie in den letzten 12 Monaten verbale Aggressionen durch Klienten erlebt? Wenn ja, wie häufig?*

- Und die verbale Aggression, umfasst die auch die Übergriffigkeit? (z.B. die Anfrage etwas privat zu machen)? Die sexuelle Übergriffigkeit drückt sich in dem verbalen noch nicht aus.
- Genau, von dem verbalen habe ich berichtet, das war etwas Anderes.
- Ist es da wichtig, noch zu unterscheiden?
- [Moderation: Wollen wir ein Item zu sexualisierten Übergriffen formulieren?]
- Das kommt bestimmt häufiger vor.
- Und zum Thema sexuelle Belästigung... Verbale Gewalt oder Herabwürdigung ist auch etwas Anderes als verbale Bedrohung. Das würde ich auch feiner aufgliedern, ebenso sexuelle Gewalt. Ist es möglich, das alles aufzugliedern? Verbale Bedrohung/ verbale Gewalt/ Beleidigung/ rassistische Angriffe, körperliche Gewalt, sexuelle Übergriffigkeit
- [Moderation: Könnte man **verbale Gewalt als Überthema nehmen und dann Bedrohung, Beleidigung, Rassismus als Beispiele nehmen?**]
- Und wenn man die alle aufspaltet?
- [Moderation: Die Frage ist, was bringt mir das als Information? Sind die Belastungen unterschiedlich? Es ist nicht egal, wodurch es kam, aber wenn es einen ähnlichen Effekt hat, muss ich es nicht gesondert erfassen.)
- Wenn man die Anfrage schon macht, wäre das schon interessant.
- [Moderation: Ja, ich muss abwägen, wie lang ich den Fragebogen machen will und wie viele Informationen ich gewinnen möchte.]
- Ich finde, es ist ein Unterschied, ob ich sexuell belästigt werde oder verbal beschimpft.
- [Moderation Zusammenfassung: wir entwickeln also auf jeden Fall ein **Item zu sexuellen Übergriffen.**]

Alternative:

1.) **Wie groß ist die Gefahr, dass Klienten Sie tätlich angreifen?**

2.) **Wie groß ist die Gefahr, dass Sie durch einen Übergriff vom Klienten verletzt werden?**

3.) **Wie häufig kommt es vor, dass Klienten Sie bedrohen?**

[Moderation: diese Skala drückt das Empfinden eher aus, die obere eher das, was faktisch vorgefallen ist im letzten Jahr.]

Ich glaube, wenn wir bei Belastungen sind, trifft das untere besser zu. Weil sich die Belastung ja nicht unbedingt auf eine Realität stützen muss, sondern eher ein Gefühl den Stress damit verursacht.

Finde ich auch.

Also es steht die Entscheidung aus, die oberen oder die unteren zu nehmen, richtig?

Ich finde es eigentlich interessant beides zu erfassen. Sie gefühlte Unsicherheit und die tatsächliche. Es ist schwierig zu sagen, eins komplett rauszulassen. Wo kommt das Spannungsfeld her?

Joa wobei ich könnte ich den letzten 5 Jahren 3 Gewalttaten anführen, aber in den letzten 12 Monaten keine. Aber trotzdem ist mein Job gefährlich. Deshalb finde ich es besser, die unteren Items abzufragen als die oberen.

Ja, es gibt auch subtile Belastungen, wenn man mit einem mulmigen Gefühl dort hinget.

[Moderation: festgehalten: es gibt eine Präferenz für die unteren Items. Und evtl. ein Item zu sexuellen Übergriffen]

Ich finde im 2. Block kann man die 1. Und 2 Frage auch zusammenfassen. Ob man angegriffen oder dabei verletzt wird.

Abgrenzungsfähigkeit: (4)

1.) *Meine Klienten liegen mir am Herzen. Dennoch lass ich mich nur so intensiv auf sie ein, dass es mir dabei nicht schlecht geht.*

- Das mit den Herzen finde ich ein bisschen zu viel. [lachen]
- Ich weiß, was du meinst mit dem Herzen

2.) **Für meine Arbeit gilt: Arbeit ist Arbeit, privat ist privat.**

- So einen knackigen Satz finde ich gut.
- Joa, wobei wir ja gesagt haben, es geht ineinander über. Mit einer Skala als Antwortformat würde es passen.
- Oder wie gelingt mir das?
- Ich finde die Frage gut.

3.) **Mir gelingt es gut, mich von meinen Klienten abzugrenzen.**

- Ich finde, wenn die Abgrenzungsfähigkeit abgefragt werden soll, dann reicht eigentlich dieses Item, das es das direkt abfragt.
- Ja, die ist sachlich und klar. Da wissen auch alle, was gemeint ist.

4.) *Ich lass mich auf die Klienten nur in dem Ausmaß ein, dass er mich nicht zu stark belastet.*

5.) *Ich schaffe es in meiner Arbeit, eine persönliche Grenze zu meinen Klienten zu ziehen?*

Wie wäre es mit: „Es gelingt mir gut, zu meinen Klienten eine Nähe herzustellen?“

- [Moderation: Das wäre eher das Gegenteil. Vielleicht könnte man nach dem Gelingen von Nähe und Abstand als Balance fragen? → „**Mir gelingt es gut, eine Balance von Nähe und Distanz einzuhalten?**“ Das wird ja immer erwartet, ist aber gleichzeitig so schwierig.]

- Joa, das wäre eine mögliche Formulierung.

empfundene Wertschätzung/ Bezahlung (6)

- 1.) *Persönliches Engagement und Leistungsbereitschaft zahlen sich bei uns aus.*
 - Ich finde beide ganz gut.
 - Zahlen sich bei uns aus (auf verschiedenen Ebenen)?
 - Ich kann damit durch unsere Diskussion jetzt etwas anfangen, aber ob die Ausfüllenden das dann können?
 - Ich finde schon. Da hat man schon gleich Überlegungen, ob man einen Bonus bekommt, wenn man sich sehr anstrengt.
 - Man kann sich ohne Beispiele nicht so viel darunter vorstellen. Beispiele wären gut.
 - Wertschätzung erfahre ich, aber ich bekomme nichts.
 - Kann das „zahlen sich aus“ nicht ersetzen? Durch „werden belohnt“ oder so? Das auszahlen deutet wieder nur auf Geld hin.
 - „lohn sich bei uns“
 - „werden wertgeschätzt“
 - Lohnen klingt immer nach Geld
 - „werden gesehen“ vielleicht?
 - Ja gesehen wird das, aber was bringt das? Da würde ich eh ganz weit vorne ankreuzen, aber es nützt mir nichts. Es wird gesehen und unterstrichen, aber nicht wertgeschätzt. Da finde ich das vorher besser.
 - **„Werden bei uns gewürdigt“** [allgemeine Zustimmung]
 - Damit bin ich zufrieden
 - Ich auch
- 2.) *Mit meiner Bezahlung bin ich zufrieden.*
 - Ich finde beide ganz gut.
 - bei der Zufriedenheit mit der Bezahlung wird ja jeder eher nein sagen.
 - Das ist dann ja auch eine Aussage

Führung: (5)

- 1.) *Wissen Sie wie Ihre Führungskraft Sie einschätzt? (nie bis immer)*
 - a. Das fragt ja auch nach Feedback, das finde ich gut
 - b. Ich finde das „wie die FK Sie einschätzt“ klingt so allgemein, als würde sie über mich als Menschen eine Einschätzung abgeben. **„Ihre Arbeit“** wäre besser.
 - c. Ja find ich gut
- 2.) *Versteht Ihre Führungskraft Ihre beruflichen Probleme und Bedürfnisse?*
 - a. Die finde ich auch gut
- 3.) *Wie gut erkennt ihr Führungskraft Ihre Entwicklungsmöglichkeiten?*
 - a. Mh joa. Diese Frage finde ich auch irrelevant. In Bezug auf Weiterbildung wäre das wichtig, aber sonst gibt's ja auch nicht so viele Aufstiegsmöglichkeiten.
 - b. Es kann auch fachliche Entwicklung gemeint sein.
 - c. Aber da muss man sich selbst drum kümmern. Das macht die Führungskraft nicht bei uns.
 - d. Aber das wäre Aufgabe der Leitung. Auch um dich zu entlasten und zu helfen.
 - e. Erkennen ist sehr passiv.

- f. Das wollte ich auch grad sagen. Ich finde es viel wichtiger, die Entwicklungsmöglichkeiten zu unterstützen, als sie zu erkennen.
 - g. Das stimmt.
 - h. **„Wie gut fördert Ihre Führungskraft Ihre Entwicklung bei der Arbeit“**
[Zustimmung]
 - i. Ja, das hat noch mehr Aussagekraft.
 - j. So ist das finde ich ein wichtiger Punkt.
- 4.) *Wie hoch ist die Chance, dass Ihre Führungskraft Ihren Einfluss nutzt, um Ihnen bei Arbeitsproblemen zu helfen?*
- a. Ja, das drückt Rückhalt gut aus.
- 5.) *Wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass Ihre Führungskraft Ihnen auf ihre Kosten aus der Patsche hilft? (nie bis immer)*
- a. Die Frage ist total irrelevant.
 - b. Ne, das finde ich auch unpassend.
 - c. Rückhalt ist eigentlich sehr wichtig in unserem Job, weil wir so viel Verantwortung tragen, dass es wichtig ist, dass einer hinter uns steht, der da auf seine Kappe nimmt.
 - d. Frage 4 drückt das aber eigentlich besser aus
- 6.) *Ich habe genügend Vertrauen in meine Führungskraft, um ihre Entscheidungen zu verteidigen.*
- a. Joa [Gemurmel]
 - b. Ich finde es schwierig, weil es nicht unsere Aufgabe ist darüber zu urteilen, wie der Chef entscheidet.
 - c. Das passt nicht so gut, finde ich auch
 - d. Das ist aber das einzige Item, das mal fragt, wie ich zur Führungskraft stehe und nicht was die Führungskraft von mir hält. Das finde ich schon wichtig.
 - e. Es geht auch Richtung Führungsqualität und Fachlichkeit.
 - f. Und wie wäre „das Vertrauen meiner Führungskraft in mich ist hoch“? Ich würde mir auch nicht anmaßen das in Frage zu stellen. Es geht ja eigentlich darum zu gucken, welchen Einfluss die Führung auf mich hat.
 - g. Gemurmel. Das ist „Wissen Sie wie Ihre Führungskraft Ihre Arbeit einschätzt?“ schon drin. [Wobei das ja nicht sagt, dass Sie einem vertraut. → evtl. Item zu Vertrauen anders herum ergänzen]
- 7.) *Wie würden Sie das Arbeitsverhältnis zu Ihrer Führungskraft beschreiben? (sehr effektiv bis sehr ineffektiv)*

Selbstgefährdung: (4)

[Moderation: Welche der Punkte sollten mit reinkommen?

- 1.) *Ausdehnung der Arbeitszeit*
- 2.) *Intensivieren der Arbeitszeit*
- 3.) *Substanzgebrauch*
- 4.) *Präsentismus*
 - **Ausdehnung der eigenen Arbeitszeit** auf jeden Fall
 - Finde ich auch.
 - Auch Überstunden machen und sie nicht aufschreiben wäre noch wichtig.
 - Aber auch **Präsentismus**, da man in den kleinen Teams einfach keine Vertretungsstruktur hat.

Soziale Unterstützung (4)

- 1.) *Wie sehr unterstützen Sie ihre Arbeitskollegen aktiv, sodass Sie es in der Arbeit leichter haben? (ggf. auch Vorgesetzte)*
 - Diese 1. Frage ist wichtig. Das geht auf die Teamarbeit ein. Dass im Betrieb nicht einer alles machen muss, sondern man als Team funktioniert. Und die Aufgaben so verteilt sind, dass es allen gut geht.
 - Und in Problemlagen hilft man sich sowieso.
 - Ich finde das schon auch relevant für Vorgesetzt. Es ist ein Unterschied, ob ich von meinen Kollegen oder meinem Vorgesetzten unterstützt werde. (Erfahrungsbericht)
 - Ich würde den Vorgesetzten auf jeden Fall extra abfragen.
 - Zustimmung
- 2.) *Wie sehr können Sie sich auf Ihre Arbeitskollegen/innen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?*
 - Die 2 finde ich sehr relevant.
- 3.) *Wie sehr sind Ihre Kollegen bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?*
 - Das mit dem Anhören braucht es dann auch nicht, da man die erste Frage schon hat.

Entgrenzung (5)

- 1.) *Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben.*
 - 1 ist passender als 2, wenn ich keine Kinder habe
 - Ist es das Stören oder ist das organisieren wichtig?
- 2.) *Der Zeitaufwand meiner Arbeit macht es schwierig für mich, meinen Pflichten in der Familie oder im Privaten nachzukommen.*
 - Der Inhalt der 1. Frage wiederholt sich und die erste ist passender formuliert
 - Hier geht's um den Zeitaufwand, aber es ist ja eher der Inhalt, die Arbeitszeitlage usw. also ist 1 treffender
 - [Moderation: diesen also eher streichen und die anderen 3 nutzen?] Zustimmung
- 3.) *In meiner Freizeit bin ich für Personen, mit denen ich beruflich zu tun habe, erreichbar.*
- 4.) *Ich erledige berufliche Dinge außerhalb meiner Arbeitszeit.*
 - Das letzte auf jeden Fall
 - und auch das vorletzte, weil es dazu gehört.

Anlage 7: Ergebnisse Deskriptive Statistik

Angaben zum Arbeitsinhalt		Mittelwert	Standardabweichung	Spannweite	Varianz
sk_ei	Emotionale Inanspruchnahme	3,18	0,56	1-4,6	0,31
	ei1	2,62			
	ei2	3,69			
	ei3	3,18			
	ei4	3,18			
	ei5	3,23			
sk_ei_1bis3	Emotionale Anforderungen Subskala	3,16	0,60	1-4,33	0,37
	ei1	2,62			
	ei2	3,69			
	ei3	3,18			
sk_ei_verb	Emotionen Verbergen Subskala	3,21	0,79	1,0-5,0	0,62
	ei4	3,18			
	ei5	3,23			
sk_vs_alle 4 (umcodiert)	Vorhersehbarkeit	2,83	0,64	1,0-4,0	0,42
	vs1	3,55			
	vs2	3,75			
	vs3 (umcodiert)	2,14			
	vs4 (umcodiert)	1,87			
sk_vs_1+2	Vorhersehbarkeit	3,65	1,04	1,0-5,0	1,08
	vs1	3,55			
	vs2	3,75			
sk_us	Unsicherheit bzgl. der Arbeitsinhalte	2,88	0,68	1,33-4,33	0,47
	us1	2,98			
	us2	2,86			
	us3	2,8			

sk_hs	Handlungsspielraum	4,03	0,66	2,0-5,0	0,43
	hs1	3,87			
	hs2	4,17			
	hs3	4,06			
sk_qa	Qualitative Anforderungen	2,84	0,67	1,0-4,0	0,45
	qa1	2,61			
	qa2	3,44			
	qa3	2,57			
	qa4	2,74			
sk_gew_alle	Gewalt körperlich, verbal, sexuell	1,72	0,69	1,0-4,33	0,48
sk_gewkv	Gewalt körperlich und verbal	2,02	0,95	1,0-6,0	0,91
	gew1	1,64			
	gew2	2,4			
	gew3	1,11			
sk_kv	Klientenverhalten	3,14	0,61	1,25-4,25	0,37
Soziale Stressoren	kv1	3,27			
	kv2	2,49			
Fehlende Mitwirkung	kv3	3,7			
	kv4	3,09			
sk_rk	Rollenkonflikte	2,64	0,72	1,0-4,75	0,52
	rk1	2,92			
	rk2	2,81			
	rk3	2,28			
	rk4	2,56			
sk_sinn	Sinnhaftigkeit	4,39	0,69	2,0-5,0	0,48
	sinn1	4,34			
	sinn2	4,43			

Angaben zur Arbeitsorganisation und neue Arbeitsformen		Mittelwert	Standardabweichung	Spannweite	Varianz
sk_zd	quantitative Überforderung/ Zeitdruck	3,34	0,8	1,0-5,0	0,64
	zd1	3,56			
	zd2	3,09			
	zd3	3,36			
sk_par	Partizipation	3,04	0,81	1,0-5,0	0,66
	Partizipation_ohne 4	3,1	0,97	1,0-5,0	0,95
	par1	3,22			
	par2	3,11			
	par3	2,98			
	par4	2,87			
sk_gra	Gratifikation	2,66	0,88	1,0-5,0	0,77
	gra1	2,89			
	gra2	2,44			
sk_afk	Arbeits-Freizeit-Konflikt	2,66	1,01	1,0-5,0	1,02
	afk1	2,67			
	afk2	2,64			

Angaben zur Arbeitsumgebung		Mittelwert	Standardabweichung	Spannweite	Varianz
sk_au	Physische Umgebung	2,48	0,75	1,0-4,6	0,57
	au1	2,36			
	au2	2,04			
	au3	2,73			
	au4	2,71			
	au5	2,55			

Angaben zu Sozialen Beziehungen		Mittelwert	Standardabweichung	Spannweite	Varianz
Führung					
sk_fkfa	Feedback/ Anerkennung	3,09	1,12	1,0-5,0	1,24
	fkfa1	3,19			
	fkfa2	2,95			
	fkfa3	3,13			
sk_fkko	Kooperation	3,47	1,11	1,0-5,0	1,23
	fkko1	3,46			
	fkko2	3,47			
sk_fkfi	Fairness/ Integrität	3,57	1,01	1,0-5,0	1,02
	fkfi1	3,26			
	fkfi2	3,63			
	fkfi3	3,83			
sk_sufk	Empf. Soz. Unterstützung (Führungskraft)	3,85	1,03	1,0-5,0	1,07
	sufk1	3,96			
	sufk2	4,13			
	sufk3	3,45			
sk_suk	Empf. Soz. Unterstützung (Kollegen)	4,16	0,77	2,0-5,0	0,59
	suk1	4,22			
	suk2	4,37			
	suk3	3,89			
ak_aust	Strukturen des Arbeitens für Austausch	3,83	0,97	1,5-5,0	0,95
	aust1	3,81			
	aust2	3,85			

Angaben zu personenbezogenen Faktoren		Mittelwert	Standardabweichung	Spannweite	Varianz
Selbstgefährdung					
sk_sg_ausd	Ausdehnung d. Arbeitszeit	2,67	0,94	1,0-5,0	0,89
sk_sg_ausd1	Ausdehnung d. Arbeitszeit ohne 4	2,44	1,02	1,0-5,0	1,05
	sg1	2,58			
	sg2	2,39			
	sg3	2,33			
	sg4	3,35			
sk_sg_pr	Präsentismus	2	0,9	1,0-5,0	0,81
sk_sg_pr_ohne6	Präsentismus ohne 6	2,2	0,98	1,0-5,0	0,97
	sg5	2,42			
	sg6	1,6			
	sg7	1,99			
sk_abg	Abgrenzungsfähigkeit	3,98	0,71	1,0-5,0	0,5
sk_abg_1	Abgrenzungsfähigkeit ohne 1	4,06	0,71	1,0-5,0	0,5
	abg1	3,72			
	abg2	4,14			
	abg3	4,22			
	abg4	3,83			

Angaben zu Gesundheitsindikatoren		Mittelwert	Standardabweichung	Spannweite	Varianz
sk_az	Arbeitszufriedenheit	3,65	0,72	1,5-5,0	0,53
	az1	3,2			
	az2	4,13			
	az3	3,85			
	az4	3,49			
	az5	3,52			
	az6	3,7			
sk_itl	Berufsaufgabe	1,84	0,88	1,0-5,0	0,77
	itl1	1,67			
	itl2	2			
sk_who	Wohlbefinden	3,7	1,01	1,4-6,0	1,02
	who1	4,18			
	who2	3,58			
	who3	3,67			
	who4	3,16			
	who5	3,93			
sk_dep	Skala Depressivität	2,52	0,92	1,0-6,63	0,85
	depr1	3,4			
	depr2	2,57			
	depr3	3,23			
	depr4	2,1			
	depr5	2,68			
	depr6	2,88			
	depr7	2,49			
	depr8	1,8			
sk_pe	Psychische Erschöpfung/ Personal Burnout	2,66	0,73	1,0-4,33	0,53

	pe1	3,26			
	pe2	2,94			
	pe3	2,75			
	pe4	2,2			
	pe5	2,59			
	pe6	2,21			

Anlage 8: Ergebnisse Reliabilitätsanalyse

		Cronbach's Alpha	CA wenn Item weggelassen	Spearman-Brown-Koeffizient	Interkorrelation	Kommentar
Alle Variablen		.71				
Angaben zum Arbeitsinhalt						
sk_ei	Emotionale Inanspruchnahme	.71				
	ei1		.66			
	ei2		.66			
	ei3		.63			
	ei4		.64			
	ei5		.70			
sk_ei_1bis3	Emotionale Anforderungen Subskala	.72				
	ei1		.68			
	ei2		.62			
	ei3		.60			
sk_ei_verb	Emotionen Verbergen Subskala	.66		.66	r=.49	Werte wie Gratifikation --> gleicher Umgang
	ei4		-			
	ei5		-			
sk_vs_alle 4 umcodiert	Vorhersehbarkeit	.63				
	vs1		.44			
	vs2		.40			
	vs3		.62			
	vs4		.65			
sk_vs_1+2	Vorhersehbarkeit (Arbeitsorganisation)	.80		.81	r=.69	
	vs1		-			
	vs2		-			
sk_vs_3+4	Vorhersehbarkeit (Arbeitsinhalt)	.53		.53	r=.36	nicht hinnehmbar--> Subskala streichen
	vs3		-			
	vs4		-			
sk_us	Unsicherheit bzgl. der Arbeitsinhalte	.67				
	us1		.51			
	us2		.56			
	us3		.67			
sk_hs	Handlungsspielraum	.75				

	hs1		.67			
	hs2		.62			
	hs3		.54			
sk_qa	Qualitative Anforderungen	.68				
	qa1		.58			
	qa2		.62			
	qa3		.58			
	qa4		.67			
sk_gew_alle	Gewalt körperlich, verbal, sexuell	.66				Reliabilität gering
sk_gewkv	Gewalt körperlich und verbal	.76		0,77	0,63	nur körperliche + verbale Gewalt
	gew1		.31			
	gew2		.36			
	gew3		.76			
sk_kv	Klientenverhalten	.74				
Soziale Stressoren	kv1		.70			
	kv2		.65			
Fehlende Mitwirkung	kv3		.50			
	kv4		.55			
sk_rk	Rollenkonflikte	.81				
	rk1		.77			
	rk2		.75			
	rk3		.78			
	rk4		.76			
sk_sinn	Sinnhaftigkeit	.86		.86	r= .76	
	sinn1		-			
	sinn2		-			

Angaben zur Arbeitsorganisation und neue Arbeitsformen		Cronbach's Alpha	CA wenn Item weggelassen	Spearman-Brown-Koeffizient	Interkorrelation	Kommentar
sk_zd	quantitative Überforderung/ Zeitdruck	.84				
	zd1		.72			
	zd2		.79			
	zd3		.80			
sk_par	Partizipation	.76				
	Partizipation_ohne4	.86				
	par1		.69			
	par2		.64			
	par3		.73			

	par4		.86			aus inhaltlichen Gründen lassen
sk_gra	Gratifikation	.66		.66	r= .49	sehr geringe Reliabilität
	gra1		-			
	gra2		-			
sk_afk	Arbeits-Freizeit-Konflikt	.85		.86	r= .75	
	afk1		-			
	afk2		-			

Angaben zur Arbeitsumgebung		Cronbach's Alpha	CA wenn Item weggelassen	Spearman-Brown-Koeffizient	Interkorrelation	Kommentar
sk_au	Physische Umgebung	.74				
	au1		.70			
	au2		.66			
	au3		.70			
	au4		.72			
	au5		.68			

Angaben zu Sozialen Beziehungen		Cronbach's Alpha	CA wenn Item weggelassen	Spearman-Brown-Koeffizient	Interkorrelation	Kommentar
Führung						
sk_fkfa	Feedback/ Anerkennung	.93				
	fkfa1		.86			
	fkfa2		.91			
	fkfa3		.90			
sk_fkko	Kooperation	.93		.93	r= .87	aus inhaltlichen Gründen entfernen, da empfundene soziale Unterstützung ähnlich
	fkko1		-			
	fkko2		-			
sk_fkfi	Fairness/ Integrität	.87				
	fkfi1		.86			
	fkfi2		.78			
	fkfi3		.82			

sk_sufk	Empf. Soz. Unterstützung (Führungskraft)	.91				
	sufk1		.84			
	sufk2		.86			
	sufk3		.89			
sk_suk	Empf. Soz. Unterstützung (Kollegen)	.88				
	suk1		.79			
	suk2		.84			
	suk3		.86			
ak_aust	Strukturen des Arbeitens für Austausch	.79		.79	r= .65	
	aust1		-			
	aust2		-			

Angaben zu personalen Faktoren		Cronbach's Alpha	CA wenn Item weggelassen	Spearman-Brown-Koeffizient	Interkorrelation	Kommentar
Selbstgefährdung						
sk_sg_ausd	Ausdehnung d. Arbeitszeit	.80				
sk_sg_ausd1	Ausdehnung d. Arbeitszeit ohne 4	.81				
	sg1		.74			
	sg2		.72			
	sg3		.71			
	sg4		.81			Item aus inhaltlichen Gründen drin lassen
sk_sg_pr	Präsentismus	.87				
sk_sg_pr_ohne6	Präsentismus ohne 6	.87		.87	r=.77	
	sg5		.82			
	sg6		.87			Item streichen, da Fragen sehr homogen und Reliabilität gleich
	sg7		.76			
sk_abg	Abgrenzungsfähigkeit	.79				
sk_abg_1	Abgrenzungsfähigkeit ohne 1	.80				

	abg1		.80			Item entfernen, da Reliabilität gleich
	abg2		.69			
	abg3		.71			
	abg4		.74			

Angaben zur Gesundheit		Cronbach's Alpha	CA wenn Item weggelassen	Spearman-Brown-Koeffizient	Interkorrelation	Kommentar
sk_az	Arbeitszufriedenheit	.85				
	az1		.83			
	az2		.84			
	az3		.84			
	az4		.82			
	az5		.80			
	az6		.80			
sk_itl	Berufsaufgabe	.78		.78	r= .64	
	itl1		-			
	itl2		-			
sk_who	Wohlbefinden	.88				
	who1		.85			
	who2		.84			
	who3		.84			
	who4		.87			
	who5		.88			streichen möglich; für bessere Vergleichbarkeit jedoch validierte Originalskala
sk_dep	Skala Depressivität	.87				
	depr1		.86			
	depr2		.85			
	depr3		.86			
	depr4		.85			
	depr5		.84			
	depr6		.86			
	depr7		.86			
	depr8		.86			
sk_pe	Psychische Erschöpfung/ Personal Burnout	.89				

	pe1		.88			
	pe2		.87			
	pe3		.86			
	pe4		.86			
	pe5		.85			
	pe6		.87			

Anlage 9: Ergebnisse des Kolmogorov-Smirnov-Test auf Normalverteilung

Skala	p-Wert
Emotionale Inanspruchnahme	<0,001
Subskala Emotionale Anforderungen	<0,001
Subskala Emotionen verbergen	<0,001
Vorhersehbarkeit (Arbeitsorganisation vs1+2)	<0,001
Vorhersehbarkeit (Arbeitsinhalt vs3+4)	<0,001
Vorhersehbarkeit (alle 4 Items)	<0,001
Unsicherheit der Arbeitsinhalte	0,001
Handlungsspielraum	<0,001
Qualitative Anforderungen	<0,001
Gewalt_körperlich_verbal	<0,001
Gewalt_alle	<0,001
Klientenverhalten	<0,001
Rollenkonflikte	0,001
Sinnhaftigkeit	<0,001
Zeitdruck	<0,001
Partizipation	0,001
Partizipation_ohne4	0,001
Gratifikation	<0,001
Arbeits-Freizeit-Konflikt	<0,001
Arbeitsumgebung	0,002
Führung_Feedback_Anerkennung	<0,001
Führung_Kooperation	<0,001
Führung_Fairness_Integrität	<0,001
Soziale_Unterstützung_Führung	<0,001
Soziale_Unterstützung_Kollegen	<0,001
Austausch im Team	<0,001
Selbstgefährdung: Ausdehnung der Arbeitszeit	<0,001
Selbstgefährdung: Ausdehnung_ohne4	<0,001
Selbstgefährdung: Präsentismus	<0,001

Selbstgefährdung: Präsentismus_ohne6	<0,001
Abgrenzungsfähigkeit	<0,001
Arbeitszufriedenheit_ohne1	0,001
Berufsaufgabe	<0,001
Wohlbefinden	0,001
Depressivität	0,001
Psychische Erschöpfung	0,200

Anlage 10: Skalen und Codierung des finalen Fragebogens

Themen/Skalen	Quellen	Nr.	Item- anzahl	Neue Kodierung	Daten- niveau	Variablen- name	Antwortskala	Codierung der Antworten/ Einheit
A. Soziodemografische Angaben (zum Beschäftigungsverhältnis und zur Person)								
Ausfülldauer	-	-	-	-	metrisch	duration	-	in Sekunden
Bereich der Kinder- und Jugendhilfe	selbst entwickelt	-	1	A1	nominal	abereich	Multiple Choice (MC)	1= ambulante (oder teilstationäre) Jugendhilfe 1.1= Sozialpädagogische Familienhilfe 1.2= Erziehungs- oder Familienberatung 1.3= Schulsozialarbeit, Schulbegleitung, Jugendhilfe in der Schule, Hort/ Ganztagsbetreuung von Schulkindern 1.4= Hilfen zur Erziehung 1.5= Offene Kinder- und Jugendarbeit 1.6= Sonstige Tätigkeiten der ambulanten Jugendhilfe 2= stationäre Jugendhilfe* 3= Frühe Hilfen (0-3 Jahre)* 4= Kita* 5= Behörde* 6= nicht Kinder- und Jugendhilfe*
Tätigkeit	selbst entwickelt	-	1	A2	nominal	tätigkeit	Multiple Choice (MC)	1= pädagogische Tätigkeit 2= Verwaltungstätigkeit* 3= Hauswirtschaftliche Tätigkeit* ²
Berufserfahrung	Entwickelt von Mette/ Wirth	A3	1	A3	metrisch (auch qualitativ)	berufserf	Freitext	in Jahren

² Grau markierte Tätigkeiten wurden direkt aus dem Fragebogen ausgeschlossen, sodass keine weiteren Daten erhoben wurden.

Qualifikation	Entwickelt von Mette/ Wirth, leicht abgewandelt	A2	1	A4	nominal	quali	Individuell MC	1= Sozialarbeiter/in, Sozialpädagoge/in oder ein anderes pädagogisches Studium (ggf. auch mit zusätzlichen Fortbildungen) 2= Erzieher/in oder eine andere pädagogische Berufsausbildung 3= Psychologe/in oder Therapeut/in 4= Sozialwissenschaftler/in 5= Sonstige Qualifikation
Leitung	COPSOQ 2019	A5.1	2	A5.1 A5.2	nominal	leitungsein, leitung- haben	MC	leitungsein 1= ja 2= nein Leitunghaben 1=ja 2= nein → keine Führungsfragen
Arbeitsvertrag	COPSOQ 2019	A5.2	1	A5.3	nominal	avertrag	MC	befristeter Arbeitsvertrag 1= ja 2= nein
Arbeitszeit/ Überstunden	selbst entwickelt		4	A6 A7	metrisch nominal	v_zeit, t_zeit, ueberst- verg, ueberst- ausgl	Freitext MC	Vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit → Zahl in Stunden Überstunden vergütet: 1= ja 2= nein 3= keine Überstunden Zeitausgleich: 1= ja 2= nein 3= keine Überstunden
Geschlecht	COPSOQ 2019	A2	1	A8	nominal	sex	MC	1= männlich 2= weiblich 3= divers
Alter	selbst entwickelt		1	A9	metrisch	alter	Freitext	In Jahren
13								
B. Angaben zum Arbeitsinhalt								
Emotionale Anforderungen	Selbst entwickelt, teils COPSOQ 2016:	teils B1.7 B1.5	3	B1.1	ordinal	ei1, ei2, ei3,	Häufigkeitsskala SALSA anstatt Zustimmungs- skala (in sehr	1= (fast) nie 2= selten 3= manchmal 4= oft

Verbergen von Emotionen	Emotionale Anforderungen COPSOQ 2019: Verbergen von Emotionen + 1 dazu aus ISAK-K	B1.8, B1.9 19	2 +1	B1.2		ei4, ei5 +ei6	hohem Maß, in hohem Maß, zum Teil, in geringem Maß, in sehr geringem Maß)	5= (fast) immer
Vorhersehbarkeit der Arbeitsorganisation	COPSOQ (Vorhersehbarkeit Arbeitsorganisation)	B6.1 B6.2	2	B2	ordinal	vs1, vs2,	Häufigkeitsskala SALSA anstatt Zustimmungsskala (in sehr hohem Maß, in hohem Maß, zum Teil, in geringem Maß, in sehr geringem Maß)	1= (fast) nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= (fast) immer
Unsicherheit bzgl. der Arbeitsinhalte	ISAK-K selbst entwickelt	3, 4	2 1	B3	ordinal	us1, us2, us3	Häufigkeitsskala SALSA anstatt konkrete Häufigkeiten: täglich, mehrmals pro Woche, mehrmals pro Monat, etwa 1x pro Monat, seltener als 1x pro Monat	1= (fast) nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= (fast) immer
Handlungsspielraum	WDQ (Stegmann et al., 2010, S. 6) Autonomie: je 1 Item aus Planung, Entscheidungen und Methoden als Kurzversion aus FührGesund	3, 5, 7	3	B4	ordinal	hs1, hs2, hs3	Häufigkeitsskala SALSA anstatt Zustimmungsskala (stimme überhaupt nicht zu, stimme teils/teils, stimme eher zu, stimme voll zu)	1= (fast) nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= (fast) immer
Qualitative Anforderungen	SALSA: Qualitative Überforderung durch	B11 B34 B18	3	B5.1-3	ordinal	qa1, qa2, qa3,	Häufigkeitsskala SALSA	1= (fast) nie 2= selten 3= manchmal 4= oft

Verantwortung	Arbeits-inhalte (teils abgewand.); Item aus VitaKita auf Klienten angepasst		1	B5.4		qa4		5= (fast) immer
Rollenkonflikte	COPSOQ Selbst entwickelt	B6:6+ 8	2 2	B8.1- 2 B8.3, B8.4	ordinal	rk1, rk2, rk3, rk4	Häufigkeitsskala SALSA anstatt Zustimmungsskala (in sehr hohem Maß, in hohem Maß, zum Teil, in geringem Maß, in sehr geringem Maß)	1= (fast) nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= (fast) immer
Sinnhaftigkeit/ Bedeutsamkeit der Aufgaben	COPSOQ	B5:3- 4	2	B9	ordinal	sinn1, sinn2	Häufigkeitsskala SALSA anstatt Zustimmungsskala (in sehr hohem Maß, in hohem Maß, zum Teil, in geringem Maß, in sehr geringem Maß)	1= (fast) nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= (fast) immer
24								
C. Angaben zur Arbeitsorganisation (und neuen Arbeitsformen)								
Arbeitsdruck/ quantitative Überforderung	Selbst kombiniert aus ISAK-K COPSOQ	1,2 B1: 3 (leicht umformuliert)	2 1	C1.1- 2 C1.3	ordinal	zd1, zd2, zd3	Häufigkeitsskala SALSA anstatt konkrete Häufigkeitsskala: 1x pro Woche und seltener, mehrmals pro Woche, etwa täglich, mehrmals pro Tag, ständig	1= (fast) nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= (fast) immer
Partizipation	SALSA; Selbst entwickelt	B13, B39, B42 (leicht umformuliert)	3 1	C2.1- 3 C2.4	ordinal	par1, par2, par3, par4	Häufigkeitsskala SALSA übernommen	Par1 und 3: 1= (fast) nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= (fast) immer Par 2 und 4 → umcodiert: 1= (fast) immer

		-mu- liert)						2= oft 3= manchmal 4= selten 5= (fast) nie
Gratifikation	DiGa (Ducki, 2000, S. 230) (Gratifikation) +1 dazu entwickeln!	Ka, Kb	2 +1	C3	ordinal	gra1, gra2 +gra3	Zustimmungs- skala übernommen aus DiGa	1= in sehr geringem Maß 2= in geringem Maß 3= zum Teil 4= in hohem Maß 5= in sehr hohem Maß
Arbeits- Freizeit-Konflikt	COPSOQ	B2.1, B2.2 (leicht umfor- mu- liert)	2	C4	ordinal	afk1, afk2	Häufigkeitsskala SALSA anstatt Zustimmungsskal a (in sehr geringem Maß, in geringem Maß, zum Teil, in hohem Maß, in sehr hohem Maß)	1= (fast) nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= (fast) immer
12								
D. Angaben zur Arbeitsumgebung								
Physische Umgebung +Sozialraum	SALSA (Index zur physischen Umgebung); Item zu Sozialraum selbst entwickelt	B46, B47,B 48,B5 3	4 1	D1.1- 4 D1.5	ordinal	au1, au2, au3, au4 au5	Intensitätsskala übernommen aus SALSA	1= gar nicht 2= gering 3= mittel 4= stark 5= sehr stark
5								
E. Angaben zu Sozialen Beziehungen								
Führung mit: Feedback/ Anerkennung Fairness/ Integrität	GEFA: gesundheits- und entwicklungs- förderlichen Führungsverhalten- Analyse (Vincent-Höper & Stein, 2019, S. 1)	Gf1- 10	3 3	E1	ordinal	fkfa1, fkfa2, fkfa3, fkfi1, fkfi2, fkfi3	Häufigkeitsskala SALSA entspricht auch dem Original	1= (fast) nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= (fast) immer
Empfundene soziale Unterstützung (Führungskraft);	SALSA (soziale Unterstützung durch Führungskraft)	D 41, 45, 49	3	E2	ordinal	sufk1, sufk2, sufk3	Häufigkeitsskala SALSA übernommen	1= (fast) nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= (fast) immer

Empfundene soziale Unterstützung (Kollegen)	SALSA (soziale Unterstützung durch Kollegen)	D 41, 45, 49	3	E3	ordinal	suk1, suk2, suk3	Häufigkeitsskala SALSA übernommen	1= (fast) nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= (fast) immer
Strukturen des Arbeitens für Austausch im Team	Selbst entwickelt WDQ (Stegmann et al., 2010, S. 6)	47	1 1	E4.1 E4.2	ordinal	aust1, aust2	Häufigkeitsskala SALSA Zustimmungsskala (stimme überhaupt nicht zu, stimme teils/teils, stimme eher zu, stimme voll zu)	1= (fast) nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= (fast) immer
14								
F. Angaben zu personenbezogenen Faktoren								
Selbstgefährdung - Ausdehnung der Arbeitszeit - Präsentismus	Selbstgefährdung (Krause et al., 2014, S. 56ff.)	1, 2, 4, 5 (abgewandelt) 1, 4	4/6 Items 2/4 Items	F1.1-4 F1.5, 7	ordinal	sg1, sg2, sg3, sg4, sg5, sg7	Häufigkeitsskala Original übernommen leicht variiert (fast nie, selten, gelegentlich, oft, sehr oft)	1= (fast) nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= (fast) immer
Abgrenzungsfähigkeit	Detachment (Lampert & Glaser, 2016, S. 1)	Abgr2, Abgr6	2 1 selbst entwickelt	F2 F2.3	ordinal	abg1, abg2, abg4, abg3	Zustimmungsskala Variiert von: anstatt nein gar nicht, eher nein, teils teils, eher ja, ja genau	1= (fast) nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= (fast) immer
9								
G. Angaben zur Gesundheit								
Arbeitszufriedenheit	COPSOQ	B11.1-5 und B11.7	6	G1	ordinal	az1, az2, az3, az4, az5, az6	Valenzskala Merkmal Zufriedenheit	1= sehr unzufrieden 2= unzufrieden 3= teils teils 4= zufrieden 5= sehr zufrieden

Berufsaufgabe	COPSOQ	B10.1 , B10.1	2	G2	ordinal	itl1, itl2	konkrete Häufigkeitsskala übernommen	1= nie 2= einige Male im Jahr 3= einige Male im Monat 4= einige Mal ein der Woche 5= jeden Tag
Wohlbefinden	WHO 5		5	G3	ordinal	who1, who2, who3, who4, who5	konkrete Häufigkeitsskala übernommen	1= zu keinem Zeitpunkt 2= ab und zu 3= etwas weniger als die Hälfte der Zeit 4= etwas mehr als die Hälfte der Zeit 5= meistens 6= die ganze Zeit
Skala Depressivität	Depressivität (Mohr & Müller, 2014)	1-8	8	G4	ordinal	dep1, dep2, dep3, dep4, dep5, dep6, dep7	Originale Häufigkeitsskala übernommen: 7- Punkt-Likert-Skala	1= nie 2= sehr selten 3= selten 4= gelegentlich 5= oft 6= sehr oft 7= fast immer
Psychische Erschöpfung/ Personal Burnout	CBI		6	G5	ordinal	pe1, pe2, pe3, pe4, pe5, pe6	Häufigkeitsskala SALSA übernommen	1= (fast) nie 2= selten 3= manchmal 4= oft 5= (fast) immer
27								
H. Angaben zu Unterstützungsangeboten								
Unterstützungsangebote	Wirth/ Mette Selbst entwickelt	E.1	4 2	H1.1-4 H1.5-6	nominal	ua1, ua2, ua3, ua4, ua5, ua6	Individuelle Skala, übernommen:	1= wird vom Arbeitgeber nicht angeboten 2= wird angeboten aber nutze ich nicht 3= ich nutze dieses Angebot und es hilft mir (eher) nicht 4= ich nutze dieses Angebot und es hilft mir (eher)
Wunsch nach Unterstützung	Selbst entwickelt	-	1	H2	qualitativ	uwunsch	Freitext	Freitext
7								
Gesamt			111					