



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Spannungen zwischen Person, beruflicher Rolle und
Organisation im Kontext der Arbeit in sozialpädagogi-
schen Wohngemeinschaften“

verfasst von / submitted by

Cornelia Geyer, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2020 / Vienna, 2020

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 066 848

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Bildungswissenschaft

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Judith Schoonenboom

EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

Hiermit erkläre ich an Eidesstatt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet habe. Alle Stellen, die wörtlich oder inhaltlich den angegebenen Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht.

Die vorliegende Arbeit wurde bisher nicht in gleicher oder ähnlicher Form als Magister-/Master-/Diplomarbeit/Dissertation eingereicht.

Ort, Datum

Unterschrift

DANKSAGUNG

An dieser Stelle möchte ich mich bei all jenen Menschen bedanken, die durch ihre persönliche oder fachliche Unterstützung zur Fertigstellung meiner Masterarbeit beigetragen haben.

Zuallererst möchte ich mich bei meiner Masterarbeitsbetreuerin, *Frau Univ.-Prof. Dr. Judith Schoonenboom*, für die unterstützende Begleitung beim Verfassen meiner Arbeit bedanken. Vielen Dank für die hilfreichen Anmerkungen, Vorschläge, die konstruktive Kritik und die professionelle und wertschätzende Zusammenarbeit!

Des Weiteren bedanke ich mich hiermit bei meinen *Interviewpartnern- und Partnerinnen*, die sich dazu bereit erklärt haben, dieses Forschungsvorhaben zu unterstützen. Durch eure Teilnahme an dieser Untersuchung war es mir möglich, interessante Einblicke in das Tätigkeitsfeld der sozialpädagogischen Wohngemeinschaften zu erhalten und die Forschungsfragen anhand eurer Erfahrungen, Einstellungen und Einschätzungen zu beantworten. Vielen Dank für eure Mitwirkung an dieser Masterarbeit!

Ein besonderer Dank gilt meinen Eltern, *Irene und Erich Geyer*, für die emotionale Unterstützung während meiner gesamten Studienzeit und insbesondere für den Zuspruch, die Ermutigungen und das Verständnis, welches mir entgegengebracht wurde, während ich mit der Verfassung meiner Masterarbeit beschäftigt war. Danke, dass ihr immer an mich glaubt!

Außerdem bedanke ich mich bei *Niki*, meiner Studienkollegin und Freundin, für den Beistand im Laufe des gesamten Studiums, für die gemeinsam durchlebten Höhen und Tiefen und für die Unterstützung während des Schreibprozesses dieser Masterarbeit. Danke, dass wir Herausforderungen und Erfolgserlebnisse immer miteinander teilen können!

Ich möchte mich auch bei *Jeannie*, mit der mich eine langjährige Freundschaft verbindet, für die kontinuierliche Unterstützung und Motivation während der Verfassung meiner Masterarbeit bedanken. Danke, dass du immer für mich da bist!

Herzlichen Dank,

Cornelia

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	5
1.1 Forschungsstand zu beruflichen Herausforderungen in der Kinder- und Jugendhilfe.....	8
1.2 Die Zielsetzung der Masterarbeit.....	9
1.3 Forschungsfrage und bildungswissenschaftliche Relevanz	15
1.4 Aufbau der Masterarbeit.....	16
 2. DAS SPANNUNGSREICHE VERHÄLTNIS ZWISCHEN PERSON, ROLLE UND ORGANISATION	 19
2.1. Das Konzept des Rollenkonfliktes im Rahmen von Rollentheorien	19
2.1.1 Soziale Rollen.....	19
2.1.2 Rollenkonflikte	21
2.1.3 Rollenkonflikte und Rollenambiguität im Kontext der Arbeit in einer Organisation	22
2.2 Das Zusammenwirken von Person und Organisation aus der Perspektive der Rollenberatung	24
 3. VERÄNDERUNGEN IM TÄTIGKEITSFELD DER SOZIALPÄDAGOGISCHEN WOHNGEMEINSCHAFTEN.....	 27
3.1. Die historische Entwicklung der Heimerziehung	28
3.2. Fremdunterbringung in Österreich im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe	31
3.2.1 Der Schutz des Kindeswohls im Rahmen des Wiener Kinder- und Jugendhilfegesetzes	32
3.2.2 Die Betreuung von Kindern und Jugendlichen in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften in Wien	33
3.2.3 Die komplexen Problemhintergründe und der Betreuungsbedarf der Kinder und Jugendlichen.....	35
 4. HERAUSFORDERUNGEN DER BERUFLICHEN ROLLE DER SOZIALPÄDAGOGEN- UND PÄDAGOGINNEN	 38
4.1 Die Rolle als Begleiter und Begleiterinnen im Alltag	40
4.2 Die Rolle als Bezugspersonen	40
4.3 Anforderungen an die berufliche Rolle	42
 5. FORSCHUNGSFRAGE	 45
 6. FORSCHUNGSDESIGN.....	 48
6.1 Datenerhebung - Das problemzentrierte Interview	48

6.1.1 Die Auswahl der Untersuchungspersonen und der Zugang zum Forschungsfeld	52
6.1.2 Die Interviewsituation und der Interview-Leitfaden	54
6.2 Datenauswertung - Grounded Theory.....	57
6.2.1 Die Grundelemente der Grounded Theory	57
6.2.2 Die Erstellung eines Kategoriensystems mittels Kodier-Verfahren.....	59
7. ERGEBNISDARSTELLUNG.....	62
7.1 Hauptkategorie 1 - Unrealistische Zielsetzungen	63
7.1.1 Unrealistische Zielsetzungen - Die Rückführung in die Familie.....	63
7.1.2 Unrealistische Zielsetzungen - Die Selbstständigkeit der Kinder und Jugendlichen	65
7.2 Hauptkategorie 2 - Beziehungsarbeit gegen Büroarbeit.....	67
7.2.1 Beziehungsarbeit gegen Büroarbeit - Die Bedeutung der Beziehungsarbeit.....	68
7.2.2 Beziehungsarbeit gegen Büroarbeit - Die Büroarbeit als Anforderung der Organisation....	75
7.3 Hauptkategorie 3 - Hohe Anforderungen der Organisation	80
7.3.1 Hohe Anforderungen der Organisation - Flexibilität	80
7.3.2 Hohe Anforderungen der Organisation - Emotionale Distanz wahren.....	83
7.4 Hauptkategorie 4 - Fehlende Unterstützung durch Team und Leitung.....	93
7.4.1 Fehlende Unterstützung durch Team und Leitung - Ein unterstützendes Verhältnis zu Team und Leitung.....	93
7.4.2 Fehlende Unterstützung durch Team und Leitung - Der Umgang mit dem Schutz des Kindeswohls	98
7.4.3 Fehlende Unterstützung durch Team und Leitung - Unsicherheiten im Arbeitskontext....	105
8. ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE.....	113
9. DISKUSSION DER ERGEBNISSE	114
10. AUSBLICK	130
LITERATURVERZEICHNIS	133
ABSTRACT	141
ANHANG	142

1. EINLEITUNG

Das berufliche Tätigkeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe beinhaltet unterschiedliche Herausforderungen für pädagogische Professionelle, welche in diesem Bereich arbeiten.

Diese Herausforderungen sind zunächst der Natur des Berufes geschuldet, da sich psychosoziale Tätigkeitsbereiche, zu welchen auch die sozialpädagogische Arbeit im Feld der Kinder- und Jugendhilfe zählt, dadurch auszeichnen, dass die Professionellen mit Menschen arbeiten, welche sich in verschiedenen psychischen und physischen Krisensituationen befinden (Rauchfleisch, 2001, S. 10). Demnach ist es kennzeichnend für die Tätigkeit im psychosozialen Feld, dass die Professionellen „selbst das »Instrument« ihrer Arbeit“ (Rauchfleisch, 2001, S. 10) darstellen. Folglich steht die Beziehungsarbeit mit den Klienten und Klientinnen im Zentrum des psychosozialen Tätigkeitsbereiches, auch in der Kinder- und Jugendhilfe. Durch diese enge Beziehungsarbeit setzen sich die Professionellen mit den verschiedenen Problemhintergründen der Kinder und Jugendlichen auseinander und werden mit deren Leid konfrontiert, was in emotionaler Hinsicht als äußerst belastend und überfordernd erlebt werden kann (Geoffrion, Morselli & Guay, 2016, S. 271).

Darüber hinaus können sich für die pädagogischen Professionellen auch Probleme in Bezug auf die steigenden Anforderungen ergeben, welche aus dem wirtschaftlichen Kontext, in den psychosoziale Organisationen eingebettet sind, hervorgehen. Darunter ist zu verstehen, dass ökonomisch-orientiertes Denken, aufgrund von sich schnell vollziehenden gesellschaftlichen Modernisierungsprozessen, zunehmend in psychosoziale Organisationen, wie z.B. in den Bereich der Sozialen Arbeit oder in das Gesundheitswesen, einfließt (Giernalczyk & Möller, 2018, S. 13f.; Lohmer & Möller, 2014, S. 102f.; Seithe, 2012, S. 94).

Die steigende Einflussnahme der Ökonomie auf die Arbeit in psychosozialen Tätigkeitsbereichen wird dadurch ersichtlich, dass marktwirtschaftliche Konzepte, wie z.B. „Kundenorientierung“, „Leistungsbestimmung“, „Wettbewerb“ oder „Qualitätskontrolle“ auf soziale Organisationen übertragen werden. Folglich werden Personen, welche sich in Krisensituationen befinden, zunehmend als „Kunden und Kundinnen“ bezeichnet, soziale Leistungen gelten als „Produkte“ und müssen konkret definiert werden und es wird vermehrt nach der „Effizienz“ von vorgenommenen Interventionen gefragt (Dimmel, 2007, S. 17; Kratzwald, 2009, S. 6; Langer & Langer, 2008, S. 308; Seithe, 2012, S. 121). In Österreich vollziehen sich diese Prozesse seit den 1990er Jahren. Dementsprechend wurden auch im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Kostensenkung entwickelt, z.B. durch

„detaillierte Spezifizierungen von Unterbringungsformen im Sinne eines Normkostenmodells“ (Scheipl, 2012, S. 430). Derartige Maßnahmen werden dahingehend kritisiert, dass dadurch keine flexible, individuelle Anpassung der Unterstützungsangebote an die Klienten und Klientinnen stattfinden kann, wodurch diese womöglich nicht die Betreuung erhalten, welche sie eigentlich benötigen (Scheipl, 2012, S. 430).

Die obenstehenden, ökonomisch-orientierten Begriffe, wie z.B. „Kunden und Kundinnen“, erweisen sich in Bezug auf die praktische Arbeit in psychosozialen Organisationen mit hilfesuchenden Personen als problematisch. Klienten und Klientinnen, welche Hilfs- und Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen, können nicht als Kunden und Kundinnen angesehen werden, da diese Betrachtungsweise voraussetzen würde, dass sie aufgeklärte, nachfragende Subjekte sind, welche frei am Markt die gewünschte Ware einkaufen (Seithe, 2012, S. 225). Dies ist jedoch nicht der Fall, denn die Klienten und Klientinnen sind „nicht immer bereit, willens und in der Lage, die für sie erforderliche und hilfreiche Leistung anzufordern und wahrzunehmen.“ (Seithe, 2012, S. 226) Demnach fehlen Personen, welche sich in psychosozialen Problemlagen befinden, oftmals Kenntnisse bezüglich entsprechender Hilfsangebote, oder sie erkennen ihren eigenen Unterstützungsbedarf nicht (Seithe, 2012, S. 226).

Hinzu kommt, dass in Bezug auf Hilfsleistungen im Rahmen von psychosozialen Tätigkeitsbereichen keine „Kundenzufriedenheit“ ermittelt werden kann, da der Unterstützungsbedarf der Klienten und Klientinnen nicht entstanden ist, „weil die Betroffenen darauf eine „Kauflust“ verspürten, sondern weil diese Unterstützungen für die Betroffenen notwendig waren“ (Seithe, 2012, S. 227) Dementsprechend besteht ein Bedarf an Hilfe und Unterstützung und nicht der Wunsch nach dem Kauf eines Produktes.

Somit gestaltet es sich als problematisch, wenn psychosoziale Leistungen, wie z.B. im Rahmen der Sozialen Arbeit, als Dienstleistungen angesehen werden, welche gekauft und bezahlt werden können, denn so erweisen sich die Chancen, Hilfsangebote in Anspruch nehmen zu können, aufgrund von unterschiedlichen finanziellen Voraussetzungen, als ungleich. Folglich würden genau diejenigen Personen, welche Unterstützung benötigen, beim Erwerb der vermeintlichen Ware benachteiligt werden (Seithe, 2012, S. 226).

Aus der zunehmenden Orientierung an marktwirtschaftlichen Konzepten resultieren außerdem steigende Anforderungen an psychosoziale Organisationen und somit auch an die berufliche Tätigkeit der Professionellen, welche in diesen Organisationen arbeiten.

Demnach kann die Forderung nach Effizienz, Leistung und Zeitersparnis hinsichtlich der sozialpädagogischen Arbeit als Quelle für Überforderung von Seiten der Professionellen, welche im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind, angesehen werden (Seithe, 2012, S.

184ff.). Die erhöhten Anforderungen an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in psychosozialen Organisationen werden z.B. auch bezüglich einer zunehmend geforderten Flexibilität und Mobilität, im Sinne der Entgrenzung der Arbeitswelt und der ständigen Erreichbarkeit, ersichtlich (Giernalczyk & Möller, 2018, S. 13f.). Dementsprechend kann festgehalten werden, dass neue bzw. erhöhte Anforderungen und Arbeitsaufgaben von Seiten der Organisationen an die professionell Tätigen herangetragen werden, welche sich somit auf deren Arbeit auswirken.

Die schwierige Situation, in welcher sich die Professionellen demnach befinden, wird nicht nur anhand der steigenden Arbeitsanforderungen ersichtlich, sondern auch anhand der problematischen Tatsache, dass die zunehmende Ökonomisierung sozialer Organisationen, d.h. die Orientierung an ökonomischen Zielsetzungen, im Widerspruch zu den Grundsätzen eines „helfenden Berufes“ steht. Damit ist gemeint, dass die Arbeit mit Personen, welche sich in unterschiedlichen psychosozialen Krisensituationen befinden, individuell gestaltet wird, da die Klienten und Klientinnen als Menschen betrachtet werden, „deren Eigensinn und Biografie geachtet und deren selbsttätige Kräfte unterstützt werden sollen“ (Seithe, 2012, S. 113). Da sich die Klienten und Klientinnen folglich in verschiedenen Problemlagen befinden, nimmt die Arbeit mit ihnen unterschiedlich viel Zeit in Anspruch, wodurch es schwierig ist, Leistungen klar zu definieren und zeitlich einzugrenzen. Im Gegenteil, die Beziehungsarbeit benötigt Zeit, um die individuellen Probleme der Klienten und Klientinnen erfassen, verstehen und damit einhergehend ein Vertrauensverhältnis aufbauen zu können (Lohmer & Möller, 2014, S. 102f.; Seithe, 2012, S. 174f.). Demnach brauchen die Professionellen genügend Zeit, um beraten und helfen zu können und „ebenso können die KlientInnen nicht mit einem mal schneller begreifen, schneller lernen, schneller verkraften“ (Seithe, 2012, S. 174) und ihre Probleme lösen. Folglich ist im psychosozialen Tätigkeitsfeld eine adäquate Zeitkontingente erforderlich, „was die Kontinuität und was die Intensität betrifft, um fachliche Arbeit qualifiziert leisten zu können.“ (Seithe, 2012, S. 175). In diesem Sinne verstehen sich auch sozialpädagogische Tätigkeiten im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe als kommunikativ und interaktiv, weshalb es sich als problematisch erweist, wenn die Möglichkeiten dieser Arbeit durch zeitliche Beschränkungen begrenzt werden (Seithe, 2012, S. 182).

Dementsprechend können die genannten Arbeitsanforderungen und die damit in Verbindung stehende Überforderung und Unzufriedenheit von Seiten der Professionellen die erfolgreiche Ausübung der beruflichen Tätigkeit erheblich erschweren (Lohmer & Möller, 2014, S. 102f.; Seithe, 2012, S. 174f.; 182).

1.1 Forschungsstand zu beruflichen Herausforderungen in der Kinder- und Jugendhilfe

Die berufliche Situation von Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen und sozialpädagogischen Professionellen, welche im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten, wurde in den letzten fünfzehn Jahren international intensiv erforscht. Dabei konnten verschiedene Belastungen und Herausforderungen, welche mit der beruflichen Tätigkeit der Professionellen in Verbindung stehen, identifiziert werden. Dazu zählen der *Umgang mit einer schwierigen Klientel*, die Auseinandersetzung mit *administrativen Tätigkeiten*, eine *unausgeglichene Work-Life-Balance*, die *Zusammenarbeit im Team* und *Unklarheiten*, welche im Arbeitskontext bestehen. Die Erkenntnisse, welche in Hinblick auf diese Herausforderungen bereits nachgewiesen wurden, werden im Folgenden näher betrachtet.

Demgemäß gehen berufliche Herausforderungen oftmals aus dem *Umgang mit einer schwierigen Klientel* hervor, da sich die Kinder und Jugendlichen, welche durch Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe betreut, gefördert und hinsichtlich ihrer weiteren Entwicklung unterstützt werden, meist aggressiv verhalten (Barford & Whelton, 2010, S. 273; Blülle & Gahleitner, 2017, S. 103; Mannschatz, 2007, S. 20f.). In diesem Sinne konnte nachgewiesen werden, dass der Umgang mit Wutausbrüchen, Streitereien und Aggressionen von Seiten der Kinder, von den Professionellen oftmals als schwierig erlebt wird (Molepo & Delport, 2015, S. 153f.).

Darüber hinaus gehen Belastungen und Herausforderungen, welche professionell Tätige in der Kinder- und Jugendhilfe verspüren, auch mit den hohen und steigenden Arbeitsanforderungen einher, welche von den Organisationen, in denen sie arbeiten, an sie herangetragen werden. Dabei handelt es sich z.B. um die zunehmende Gewichtung, welche die Erledigung von *administrativen Tätigkeiten* und Büroarbeiten im Rahmen ihres Berufes umfasst. Dies wird von den Professionellen kritisiert, da sich diese Aufgaben als äußerst zeitintensiv erweisen, wodurch ihnen aus ihrer Sicht oftmals zu wenig Zeit für die direkte Beziehungsarbeit mit den Kindern und Jugendlichen zur Verfügung steht (Lindahl & Bruhn, 2018, S. 336f.; Tham, 2018, S. 457-462).

Des Weiteren konnte anhand von empirischen Untersuchungen nachgewiesen werden, dass die Arbeitszeiten von Professionellen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe oftmals unregelmäßigen Schwankungen unterliegen. So kommt es immer öfter zu Überstunden und folglich zu einer *unausgegleichenen Work-Life-Balance*, was die Professionellen ebenfalls als äußerst belastend empfinden (Molepo & Delport, 2015, S. 156f.; Tham, 2018, S. 457). Damit einhergehend wurde herausgestellt, dass eine unausgeglichene Work-Life-Balance mit einer

erhöhten Kündigungsbereitschaft in diesem Tätigkeitsfeld in Zusammenhang steht (Smith, 2005, S. 166).

In herausfordernden Berufen erweist sich eine gute *Zusammenarbeit innerhalb des professionellen Teams* als überaus bedeutsam. Wie die internationale Forschungslandschaft hinsichtlich der Frage nach Herausforderungen und Belastungen von professionell Tätigen in der Kinder- und Jugendhilfe zeigt, ist eine unterstützende Zusammenarbeit allerdings nicht immer gegeben. Es konnte empirisch nachgewiesen werden, dass ein Mangel an Rückhalt, Zuspruch und Respekt innerhalb des Teams aus der Sicht der Professionellen dazu führt, dass sie sich in Bezug auf ihre Arbeit kaum unterstützt fühlen (Berlanda et al., 2017, S. 7f.; Molepo & Delport, 2015, S. 154). Damit in Verbindung stehend konnte auch ein Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen fehlenden Unterstützung von Seiten der Organisation und der Tendenz der Professionellen, zu kündigen, belegt werden (Kim & Mor Barak, 2015, S. 141; Shim, 2010, S. 853f.). Zudem deuten weitere Studienergebnisse darauf hin, dass eine unterstützende Arbeitsatmosphäre den Professionellen dabei hilft, besser mit dem Stress, mit welchem sie sich im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit konfrontiert sehen, umzugehen und eine Bindung zu der Organisation, in welcher sie arbeiten, herzustellen (Antonopoulou, Killian & Forrester, 2017, S. 48f.; Frost et al., 2018, S. 493f.; Kim & Stoner, 2008, S. 20).

Darüber hinaus sind den Professionellen manche Aspekte ihrer beruflichen Tätigkeit manchmal unklar. In diesem Kontext konnte gezeigt werden, dass vorherrschende *Unklarheiten* in Bezug auf die Erwartungen, welche an die Professionellen herangetragen werden, dazu führen, dass eine schlechtere Bindung zu der Organisation aufgebaut wird. Ebenso kann es in diesem Zusammenhang zu emotionaler Erschöpfung kommen, was in weiterer Folge zur Entstehung eines Burnout-Syndroms führen kann (Barford & Whelton, 2010, S. 282f.; Molepo & Delport, 2015, S. 154f.). Somit geht aus dem angeführten Forschungsstand deutlich hervor, dass sich Professionelle, welche im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten, mit einer Vielzahl von Herausforderungen hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeit konfrontiert sehen.

1.2 Die Zielsetzung der Masterarbeit

In der vorliegenden Masterarbeit steht die berufliche Situation von Professionellen, welche in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften in Wien tätig sind, im Zentrum des Forschungsinteresses. Dieser Tätigkeitsbereich zeichnet sich dadurch aus, dass in entsprechenden Einrichtungen eine Betreuung, Begleitung und Förderung von Kindern und Jugendlichen erfolgt, welche aufgrund von verschiedenen problematischen Verhältnissen, wie z.B. häuslicher Ge-

walt, nicht mehr mit ihren Eltern zusammenleben können (Günder, 2015, S. 39f.; Hamburger, 2017, S. 153; Heintz, 2019, S. 240; Mannschatz, 2007, S. 20).

In diesem Tätigkeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe haben sich in den letzten Jahrzehnten Veränderungsprozesse vollzogen und es hat hinsichtlich der Unterstützung der fremduntergebrachten Kinder und Jugendlichen an Bedeutung gewonnen, da sich diese heutzutage in äußerst komplexen Problemsituationen befinden, welche diese Form der Fremdunterbringung erforderlich machen (Günder, 2015, S. 39f.; Mannschatz, 2007, S. 15). Daraus ergeben sich auch komplexe Anforderungen an die Arbeit der Professionellen und an die Rolle, welche sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit einnehmen (Günder, 2015, S. 106; Heintz, 2019, S. 240; Hübsch, Schäfer & Thole, 2014, S. 72).

Daher möchte diese Masterarbeit an den in Abschnitt 1.1 geschilderten internationalen Forschungsstand anknüpfen und der Frage nachgehen, mit welchen beruflichen Herausforderungen und Belastungen sich Professionelle, welche in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften in Wien tätig sind, konfrontiert sehen. Dabei basiert die Forschungsarbeit auf zwei zentralen Konzepten, welche nun vorgestellt und in Kapitel 2 noch ausführlicher erläutert werden.

Erstens wird in der vorliegenden Arbeit, in Anlehnung an *Rollentheorien*, davon ausgegangen, dass die berufliche Rolle, in deren Rahmen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Organisationen handeln, eine der sozialen Rollen darstellt, welche ein Individuum im Laufe seines Lebens einnimmt (Böhm & Seichter, 2018, S. 403; Griesse, 2014, S. 411; Kahn et al., 1964, S. 11f.; Wiswede, 1977, S. 18). Im Laufe der letzten Jahrzehnte wurden unterschiedliche Rollentheorien entwickelt, wie z.B. in der Soziologie, in der Sozialpsychologie oder in der Kulturanthropologie, welche verschiedene Auffassungen vom Konzept der „sozialen Rolle“ beinhalten. Einige Rollentheorien teilen jedoch die Annahme, dass eine soziale Rolle eine Position meint, welche ein Individuum in einer Gesellschaft einnimmt, wobei diese Rolle mit bestimmten Erwartungen von Seiten der Gesellschaft, oder auch von spezifischen Bezugsgruppen, wie es z.B. im beruflichen Kontext der Fall ist, verknüpft ist. Durch diese Erwartungen wird zum Ausdruck gebracht, wie sich die Rolleninhaber- und Inhaberinnen zu verhalten haben (Biddle, 1986, S. 69; Wiswede, 1977, S. 7; 18f.).

In diesem Zusammenhang gilt der „*Rollenkonflikt*“ als ein wesentliches Konzept von soziologischen und sozialpsychologischen Rollentheorien (Biddle, 1986, S. 70; Wiswede, 1977, S. 115) und „bezeichnet generell einen Tatbestand, bei dem widersprüchliche (inkompatible) Erwartungen bestehen.“ (Wiswede, 1977, S. 115) Dabei unterscheiden soziologische Theorien zwischen Konflikten, welche sich auf widersprüchliche Erwartungen in Bezug auf eine ein-

zelne Rolle beziehen, was als *Intra-Rollenkonflikt* bezeichnet wird, und Konflikten, welche aufgrund von inkompatiblen Erwartungshaltungen in Bezug auf verschiedene Rollen bestehen, welche eine Person einnimmt, wie z.B. die berufliche Rolle und die Rolle als Mutter, was als *Inter-Rollenkonflikt* gilt (Biermann, 2007, S. 72fff.; Böhm & Seichter, 2018, S. 403f.; Griesse, 2014, S. 414; Wiswede, 1977, S. 115f.).

Das Konzept des Rollenkonfliktes wurde auch auf die Arbeit in Organisationen, im Sinne der beruflichen Rolle, übertragen. Demnach können Rollenkonflikte auftreten, wenn z.B. widersprüchliche Erwartungen an die berufliche Rolle herangetragen werden, oder „Rollenambiguität“ entsteht, sofern Unklarheit hinsichtlich der zu erfüllenden Arbeitsaufgaben vorherrscht. Demgemäß wird davon ausgegangen, dass Rollenkonflikte, welche in Bezug auf die berufliche Rolle in einer Organisation vorherrschen, zu Unzufriedenheit, Konflikten, Stress und zu einer verschlechterten Arbeitsleistung führen (Biddle, 1986, S. 82; Kahn et al., 1964, S. 18-26; Rizzo, House & Lirtzman, 1970, S. 150f.). Das Vorhandensein von „Rollenkonflikten“, bzw. „Rollenambiguität“ und der Unzufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einer Organisation in Bezug auf ihre Arbeit, wurde anhand von empirischen Studien mehrfach untersucht, auch in psychosozialen Tätigkeitsfeldern (Rai, 2016, S. 508).

Hinsichtlich der empirischen Erforschung der beruflichen Situation von Professionellen, welche in der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten, wurde ebenfalls das Vorhandensein von Rollenkonflikten belegt, vorwiegend anhand des quantitativen, standardisierten Messverfahrens „Role Conflict/Ambiguity Questionnaire“ von Rizzo, House & Lirtzman (Kim, 2011, S. 361; Kim & Mor Barak, 2015, S. 137; Kim & Stoner, 2008, S. 13; Tham, 2018, S. 454).

Im Rahmen des „Role Conflict/Ambiguity Questionnaire“ von Rizzo, House & Lirtzman (1970) wurde ein Fragebogenmodell mit 30 Items entwickelt, wobei die Phänomene „Rollenkonflikt“ und „Rollenambiguität“ operationalisiert und konkret definiert wurden. Demnach bezieht sich ein „Rollenkonflikt“ in diesem Zusammenhang auf den Grad der Kompatibilität bzw. Inkompatibilität des Rollenträgers bzw. der Rollenträgerin in Bezug auf die Anforderungen, welche an die auszuführende Rolle herangetragen werden, wobei sich der Grad der Kompatibilität hinsichtlich der Rollenanforderungen auch auf die Art und Weise auswirkt, wie die Rolle ausgeübt wird und welche Leistungen innerhalb der beruflichen Rolle erbracht werden (Rizzo, House & Lirtzman, 1970, S. 155).

Hierbei wird zwischen mehreren Formen der Inkompatibilität mit vorherrschenden Rollenanforderungen unterschieden. So wird z.B. ein „Intra-Rollenkonflikt“ dadurch definiert, dass ein Konflikt zwischen den persönlichen Werten und Vorstellungen der Person und dem vorgegebenen Rollen-Verhalten in der Arbeit vorliegt. Diese Art von Rollenkonflikt wird im Rahmen

des „Role Conflict/Ambiguity Questionnaire“ z.B. in Form des Items Nr. 5: „Ich habe Dinge zu tun, welche auf eine andere Weise erledigt werden sollten“ oder anhand des Items Nr. 27: „Ich arbeite an unnötigen Dingen“, dargestellt (Rizzo, House & Lirtzman, 1970, S. 156).

Die „Rollenambiguität“ bezieht sich in diesem Kontext auf das Ausmaß der vorherrschenden Klarheit bzw. Unklarheit, sowie auf den Grad an Unsicherheit des Rollenträgers bzw. der Rollenträgerin in Bezug auf die Anforderungen und Erwartungen, welche an die berufliche Rolle herangetragen werden. Demgemäß wird das Phänomen der „Rollenambiguität“ im Rahmen des „Role Conflict/Ambiguity Questionnaire“ z.B. anhand des Items Nr. 18: „Ich weiß, dass ich mir meine Zeit richtig aufgeteilt habe“ oder anhand des Items Nr. 12: „Ich weiß, was in meinem Verantwortungsbereich liegt“, gemessen (Rizzo, House & Lirtzman, 1970, S. 155f.). Wenn dieses Fragebogenmodell im Rahmen von empirischen Untersuchungen zum Einsatz kommt und den Probanden und Probandinnen vorgelegt wird, wird somit der Grad der Zustimmung der befragten Personen zu den insgesamt 30 Item-Aussagen erhoben.

In den quantitativen Studien von Kim (2011), Kim & Mor Barak (2015) und Kim & Stoner (2008), wurde unter anderem die Variable „Rollenkonflikt“ anhand des „Role Conflict/Ambiguity Questionnaire“ nach Rizzo, House & Lirtzman (1970) definiert, wodurch z.B. gezeigt werden konnte, dass Professionelle, welche „Rollenstress“ aufgrund von Rollenkonflikten und Rollenambiguität verspüren, eher dazu neigen, ein Burnout-Syndrom zu entwickeln, welches wiederum in einem statistischen Zusammenhang mit einer erhöhten Kündigungsbereitschaft steht (Kim & Stoner, 2008, S. 20), oder es konnte empirisch nachgewiesen werden, dass Professionelle, welche im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten, in einem höheren Ausmaß von Rollenkonflikten betroffen sind, als Professionelle, welche in anderen sozialen Feldern tätig sind (Kim, 2011, S. 364), oder es wurde ein Zusammenhang zwischen einem erhöhten „Rollenstress“ und einer geringen Unterstützung von Seiten der Organisation im Arbeitskontext identifiziert (Kim & Mor Barak, 2015, S. 141).

Dementsprechend konnte anhand von empirischen Studien, welche sich auf das „Role Conflict/Ambiguity Questionnaire“ nach Rizzo, House & Lirtzman (1970) stützen, das Vorhandensein von Rollenkonflikten und Rollenambiguität im Arbeitskontext belegt werden. Hierbei wurde jedoch, wie bereits erwähnt, lediglich der Grad der Zustimmung der befragten Personen zu den vorgefertigten Item-Aussagen des Fragebogens erhoben und gemessen. Dadurch ist es möglich, aufzuzeigen, dass bestimmte Probleme in der Arbeit, welche mit „Rollenkonflikten“ in Verbindung stehen, vorherrschend sind, wodurch bereits bedeutsame Erkenntnisse in Bezug auf das Tätigkeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe gewonnen werden konnten.

Allerdings erlaubt diese methodische Herangehensweise keinen tieferen Einblick in die vorhandenen Probleme, mit welchen sich die Professionellen im Kontext ihrer Arbeit konfrontiert sehen, denn der gemessene Grad der Übereinstimmung mit der Item- Aussage: „Ich arbeite an unnötigen Dingen“ (Rizzo, House & Lirtzman, 1970, S. 156) gibt zwar Aufschluss darüber, ob und wie viele der befragten Professionellen der Ansicht sind, dass sie in ihrer Arbeit „unnötige Dinge“ zu erledigen haben, aber es bleiben dahingehend Fragen offen, welche Dinge bzw. Aufgaben genau die Professionellen als „unnötig“ empfinden, warum sie diese als „unnötig“ erachten, oder welche Tätigkeiten sie aus welchen Gründen im Gegensatz dazu als „sinnvoller“ oder „wichtiger“ ansehen.

Somit lässt sich festhalten, dass quantitativ-angelegte Studien, welche das „Role Conflict/Ambiguity Questionnaire“ nach Rizzo, House & Lirtzman (1970) verwenden, vorhandene Probleme in Bezug auf Rollenkonflikte und Rollenambiguitäten im Arbeitskontext aufzeigen können, ein tiefergreifender Einblick in die subjektive Erlebniswelt der befragten Personen ist durch diese Herangehensweise jedoch nicht möglich. Daher erscheint eine vertiefende Auseinandersetzung mit der Thematik „Rollenkonflikte in der Kinder und Jugendhilfe“, im Sinne einer qualitativ-angelegten Untersuchung, als bedeutsam, denn das qualitative Forschungsparadigma zielt auf „eine verstehend-interpretative Rekonstruktion sozialer Phänomene in ihrem jeweiligen Kontext ab, wobei es vor allem auf die Sichtweisen und Sinngebungen der Beteiligten ankommt“ (Döring & Bortz, 2016, S. 63), weshalb im Rahmen der vorliegenden Arbeit qualitativ geforscht wurde.

Die Auffassung, dass in Bezug auf die berufliche Rolle von Sozialpädagogen- und Pädagoginnen sogenannte „Rollenkonflikte“, sowie „Rollenambiguität“ vorherrschend sein können, bildet somit den ersten Ausgangspunkt dieser Masterarbeit, da bereits empirisch gezeigt werden konnte, dass widersprüchliche Erwartungshaltungen an die berufliche Rolle von Personen, welche in der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten, gerichtet werden, oder, dass Unklarheit bezüglich der beruflichen Rolle besteht. Inwiefern sich die Konflikte, welche sich für die Professionellen folglich ergeben, ihrer Ansicht nach konkret gestalten und ob für das Vorhandensein von Konflikten, welche mit der beruflichen Rolle verknüpft sind, noch andere Aspekte ausschlaggebend sind, bedarf jedoch noch einer eingehenderen Untersuchung.

Daher möchte die vorliegende Arbeit an diese Forschungslücke anknüpfen und stützt sich dabei zweitens auf die Annahme, dass die „berufliche Rolle“, welche von einem Mitarbeiter bzw. einer Mitarbeiterin im Rahmen der beruflichen Tätigkeit in einer Organisation einge-

nommen wird, als Schnittstelle der „komplexen Austauschprozesse zwischen Person und Organisation“ (Beumer & Sievers, 2001, S. 110) gilt, wobei Person und Organisation auf bewusste und unbewusste Weise zusammenwirken (Beumer & Sievers, 2001, S. 108ff.).

Diese Auffassung der „beruflichen Rolle“ stammt aus dem Kontext der sogenannten „*Rollenanalyse*“ bzw. „*Rollenberatung*“, welche ein psychoanalytisch-orientiertes Konzept der Einzelsupervision darstellt (Beumer & Sievers, 2001, S. 108). Im Rahmen dieser psychoanalytischen Beratungsform steht die Analyse von bewussten und unbewussten Anteilen der Person und der vorherrschenden Organisationsdynamik im Mittelpunkt, da all diese Aspekte die Gestaltung der beruflichen Rolle beeinflussen und folglich Konflikte und Spannungen in Bezug auf die Ausübung der beruflichen Rolle auslösen können (Beumer & Sievers, 2001, S. 108ff.; Steinhardt & Datler, 2005, S. 215f.).

Die psychoanalytischen Konzepte, auf deren Basis die Rollenanalyse bzw. Rollenberatung beruht, werden allerdings nicht als theoretischer Bezugsrahmen für diese Masterarbeit herangezogen, da es im Kontext dieser Arbeit nicht möglich ist, unbewusste Prozesse, z.B. im Sinne der vorherrschenden Organisationsdynamiken, zu untersuchen. Vielmehr erfolgt eine Anknüpfung an die zentrale Annahme dieser Perspektive, welche besagt, dass Prozesse des Zusammenwirkens von Person und Organisation die berufliche Rolle gestalten und, dass hierbei Konflikte und spannungsreiche Zustände entstehen können.

Somit wird das Konzept des „Rollenkonfliktes“ mit der Annahme des „komplexen Zusammenwirkens von Person und Organisation“, welche zu Spannungen die berufliche Rolle betreffend führen können, in dieser Arbeit verknüpft. Diese zweite Perspektive stellt im Kontext der vorliegenden Masterarbeit eine bedeutsame Ergänzung dar, da die eingehendere Auseinandersetzung mit spannungsreichen Zuständen, welche zwischen Person und Organisation in Hinblick auf die berufliche Rolle bestehen können, das Konzept des Rollenkonfliktes erweitert, indem nicht nur widersprüchliche Erwartungen in den Blick genommen werden, sondern auch andere Aspekte, welche zu Spannungen führen können, Berücksichtigung finden.

Daher erscheint die Verwendung des Begriffes „Spannung“ als passend, da er als „gespanntes Verhältnis; latente Unstimmigkeit; Feindseligkeit“ (Duden, 2020) definiert wird. Demgemäß ist es möglich, anhand dieses Begriffes herauszuarbeiten, welche Unstimmigkeiten aus der Sicht der Professionellen vorherrschend sind oder mit welchen Aspekten ihrer beruflichen Tätigkeit sie unzufrieden sind und die genaue Zusammensetzung dieser Spannungszustände kann eingehender betrachtet werden. Folglich gehen die Erkenntnisse über vorherrschende Unstimmigkeiten und Konflikte, deren konkrete Ausgestaltung und herausfordernde Conse-

quenzen, direkt aus dem gesammelten Datenmaterial hervor, wodurch diese Perspektive die Anwendung eines offen-angelegten Forschungsdesigns erlaubt.

Demnach kann festgehalten werden, dass die genannten Impulse, welche aus dem Kontext von psychoanalytisch-orientierten Supervisionskonzepten in Bezug auf *Prozesse des Zusammenwirkens von Person, beruflicher Rolle und Organisation* und aus dem Kontext von Konzepten zu *Rollenkonflikten und Rollenambiguität*, im Sinne von widersprüchlichen Erwartungen und Unklarheiten hinsichtlich einer sozialen Rolle, stammen, die zentralen Ausgangspunkte für die vorliegende Untersuchung bilden. Das Ziel dieser Masterarbeit besteht darin, sich mit dem subjektiven Erleben der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen auseinanderzusetzen und durch einen offen gestalteten, qualitativen Forschungszugang Herausforderungen zu identifizieren, welche mit der beruflichen Tätigkeit der Professionellen einhergehen. Dabei liegt der spezielle Fokus dieser Arbeit auf der Herausarbeitung von vorherrschenden Spannungen zwischen Person, beruflicher Rolle und Organisation.

1.3 Forschungsfrage und bildungswissenschaftliche Relevanz

Im Sinne der Auseinandersetzung mit der subjektiven Problemsicht der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen hinsichtlich ihrer beruflichen Rolle, den damit einhergehenden Herausforderungen und dem Verhältnis zwischen Person, Rolle und Organisation, lautet die Forschungsfrage, welche im Zentrum dieser Masterarbeit steht:

„Wie erleben Professionelle, welche in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften tätig sind, ihre berufliche Rolle und welche Herausforderungen werden durch Spannungen zwischen Person, Rolle und Organisation ersichtlich?“

In Anlehnung an die bisherigen Ausführungen kann davon ausgegangen werden, dass Herausforderungen und Belastungen, mit welchen sich pädagogische Professionelle im Rahmen ihrer Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe konfrontiert sehen, einen äußerst negativen Einfluss auf die Beziehungsgestaltung mit den zu betreuenden Kindern und Jugendlichen nehmen können. Dies wird vor allem anhand der Tatsache deutlich, dass bereits empirisch nachgewiesen wurde, dass Professionelle, welche sich in einem hohen Ausmaß von Arbeitsanforderungen und Rollenkonflikten belastet fühlen, eine emotionale Erschöpfung aufweisen, welche in weiterer Folge zur Ausbildung eines Burnout-Syndroms führen kann (Barford & Whelton, 2010, S. 282f.). Zudem besteht in vielen Fällen eine hohe Tendenz, den Job zu kündigen, wodurch die

Begleitung und Unterstützung der Kinder und Jugendlichen negativ beeinträchtigt wird, beziehungsweise schließlich nicht gewährleistet werden kann (Kim, 2011, S. 358; Kim & Mor Barak, 2015, S. 135; Kim & Stoner, 2008, S. 20).

In Hinblick auf die Tätigkeit in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften kann daher angenommen werden, dass die Belastungen, welche die Professionellen im Rahmen ihrer Arbeit verspüren, ebenfalls negative Auswirkungen auf die fremduntergebrachten Kinder und Jugendlichen haben können. Sofern sich die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen in einem hohen Ausmaß mit beruflichen Herausforderungen konfrontiert sehen, welche dazu führen, dass sie sich in ihrer Arbeit unwohl fühlen und letztlich sogar dazu bereit sind, ihren Job zu kündigen, kann die Betreuung der Kinder und Jugendlichen nicht ausreichend, beziehungsweise im Fall von Kündigungen gar nicht mehr, gewährleistet werden.

Dieser Umstand erweist sich als problematisch, da die Professionellen den Kindern und Jugendlichen gegenüber eine hohe Verantwortung übernehmen müssen, hinsichtlich der Begleitung und Unterstützung im alltäglichen Leben, sowie in Bezug auf die Förderung ihrer weiteren Entwicklung (Günder, 2015, S. 102; Mannschatz, 2007, S. 69f.). Da die fremduntergebrachten Kinder und Jugendlichen zudem aufgrund der traumatischen Erfahrungen, welche sie im familiären Kontext gesammelt haben, eine vulnerable Gruppe darstellen, benötigen sie Bezugspersonen, auf die sie sich verlassen können (Günder, 2015, S. 102; 107; Heintz, 2019, S. 238; Mannschatz, 2007, S. 69).

Daher erscheint es als problematisch, wenn die Professionellen aufgrund von beruflichen Belastungen nicht in der Lage sind, die Kinder und Jugendlichen längerfristig zu betreuen und zu unterstützen, wodurch die bildungswissenschaftliche Relevanz der zentralen Fragestellung dieser Masterarbeit ersichtlich wird.

1.4 Aufbau der Masterarbeit

Um einen Einstieg in die Thematik zu gewährleisten, wird zunächst der Rahmen, in welchen die vorliegende Untersuchung eingebettet ist, erläutert. In diesem Sinne erfolgte in diesem *ersten Kapitel* eine Einleitung, welche eine einführende Problemdarstellung in Bezug auf berufliche Herausforderungen von pädagogischen Professionellen, die in der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind, aufzeigt. Damit einhergehend wird die Zielsetzung der vorliegenden Masterarbeit, sowie die zentrale Fragestellung, welche diese Studie anleitet, angeführt und begründet.

Anschließend wird im *zweiten Kapitel* näher auf die beiden theoretischen Konzepte eingegangen, auf welchen die vorliegende Arbeit basiert. Demnach erfolgt einerseits eine Auseinandersetzung mit dem Begriff der „sozialen Rolle“ und dem Konzept des „Rollenkonfliktes“ und der „Rollenambiguität“, in Anlehnung an Rollentheorien, und andererseits mit der Annahme des „komplexen Zusammenwirkens von Person und Organisation in Bezug auf die berufliche Rolle“, aus der Perspektive von psychoanalytisch-orientierten Supervisionskonzepten.

Im *dritten Kapitel* wird das Tätigkeitsfeld von Professionellen, welche in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften arbeiten, näher beleuchtet. Dementsprechend wird ein Überblick hinsichtlich der historischen Entwicklung der sogenannten „Heimerziehung“ gegeben, um darstellen zu können, mit welchen Problemen dieses pädagogische Feld lange Zeit behaftet war und welche Veränderungen sich in den letzten Jahrzehnten vollzogen haben.

Daran anknüpfend wird die Fremdunterbringung, im Sinne der „Vollen Erziehung“, in Österreich eingehender betrachtet, wobei die gesetzliche Verankerung des Schutzes des Kindeswohls, d.h. jene des Wiener Kinder- und Jugendhilfegesetzes, thematisiert wird, um die Bedeutung dieses sozialpädagogischen Tätigkeitsbereiches herauszustellen. Daher erfolgt in diesem Kapitel auch eine Auseinandersetzung mit den Gründen, aus welchen Kinder- und Jugendliche in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften untergebracht werden, um die spezielle und immer komplexer werdende Situation dieser vulnerablen Gruppe, sowie deren Unterstützungsbedarf, zu verdeutlichen.

Da die pädagogischen Professionellen für die Betreuung, Förderung und Unterstützung der Kinder und Jugendlichen zuständig sind, befasst sich das *vierte Kapitel* mit den ebenfalls komplexer werdenden Aufgaben und Herausforderungen, mit welchen sich die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen demzufolge im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit konfrontiert sehen. In diesem Sinne findet eine Charakterisierung dieser beruflichen Rolle statt.

Anschließend wird im *fünften Kapitel* die Fragestellung formuliert und zum empirischen Teil dieser Masterarbeit übergeleitet, in dessen Mittelpunkt die Beantwortung der zentralen Forschungsfrage steht.

So erfolgt im *sechsten Kapitel* die Beschreibung des Forschungsdesigns der vorliegenden Untersuchung, welches der qualitativen Sozialforschung zuzuordnen ist. Dabei wird zuerst auf die gewählte Form der Datenerhebung, das problemzentrierte Interview (PZI) nach Andreas Witzel (2000), eingegangen. Daran anknüpfend wird sowohl die Auswahl der Untersuchungspersonen und der Zugang zum Feld, als auch die konkrete Interviewsituation und der Interview-Leitfaden, beschrieben. Damit einhergehend wird die Form der Datenauswertung,

die Erstellung eines Kategoriensystems mittels Kodierung, welche an Verfahren der Grounded Theory nach Strauss und Corbin (1996) orientiert ist, thematisiert.

Nachdem die methodischen Herangehensweisen erläutert wurden, erfolgt im *siebten Kapitel* die Darstellung der Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung anhand von vier Hauptkategorien, welche in weitere Subkategorien und Unterpunkte unterteilt sind.

Die Ergebnisse werden in einem *achten Kapitel* kurz und prägnant zusammengefasst.

Im Sinne der Beantwortung der zentralen Forschungsfrage und der Anbindung der Erkenntnisse, welche im Rahmen dieser Untersuchung gewonnen wurden, an die bestehende Literatur, bildet die Diskussion der Ergebnisse das *neunte Kapitel* dieser Masterarbeit.

Abschließend erfolgt im *zehnten Kapitel* ein Ausblick, im Sinne von Überlegungen bezüglich der Limitationen dieser Untersuchung, sowie in Hinblick auf Anknüpfungspunkte für weitere Forschungen.

2. DAS SPANNUNGSREICHE VERHÄLTNIS ZWISCHEN PERSON, ROLLE UND ORGANISATION

In diesem Kapitel werden die theoretischen Konzepte, auf deren Annahmen die vorliegende Arbeit basiert, näher beleuchtet. Demgemäß wird eingehender betrachtet, was mit dem Begriff der „sozialen Rolle“ gemeint ist und welche Konflikte damit in Verbindung stehen können, um in weiterer Folge die Auseinandersetzung mit der beruflichen Rolle von Professionellen, welche im Tätigkeitsfeld von sozialpädagogischen Wohngemeinschaften arbeiten, zu ermöglichen. Da in der vorliegenden Masterarbeit die Herausarbeitung von Spannungen, welche zwischen Person, Rolle und Organisation vorherrschen, im Mittelpunkt steht, wird in dem aktuellen Kapitel zunächst geklärt, was unter einer „sozialen Rolle“ und „Rollenkonflikten“, in Anlehnung an soziologische und sozialpsychologische Rollentheorien, zu verstehen ist, bevor auf den Aspekt des „komplexen Zusammenwirkens von Person und Organisation“, in Anlehnung an psychoanalytisch-orientierte Supervisionskonzepte, eingegangen wird, da diese beiden Perspektiven als grundlegend für die vorliegende Arbeit anzusehen sind.

2.1. Das Konzept des Rollenkonfliktes im Rahmen von Rollentheorien

Um zu einem umfassenderen Verständnis zu gelangen, was im Kontext von Rollentheorien mit dem Konzept des „Rollenkonfliktes“ gemeint ist, wird in diesem Abschnitt zunächst auf den Begriff der „sozialen Rolle“ eingegangen, bevor unterschiedliche Formen des Rollenkonfliktes und schließlich Rollenkonflikte und Rollenambiguität, welche im Rahmen der Arbeit in einer Organisation auftreten können, thematisiert werden.

2.1.1 Soziale Rollen

Der Terminus „soziale Rolle“ gilt als ein zentraler Grundbegriff der Soziologie (Böhm & Seichter, 2018, S. 403; Griesse, 2014, S. 411; Miebach, 2010, S. 39) und wird im Rahmen der soziologischen Theoriebildung verwendet, um „die Vermittlung von Individuum und Gesellschaft bzw. von Person und System adäquat zu beschreiben, zu erklären und zu prognostizieren.“ (Griesse, 2014, S. 411) Somit wird davon ausgegangen, dass ein Individuum, im Laufe seines Lebens innerhalb einer Gesellschaft, unterschiedliche soziale Rollen einnimmt, wie

z.B. die Mutter- bzw. Vaterrolle, Berufsrollen, oder auch sogenannte „periphere Rollen“, wie z.B. die Rolle als Hobbygärtner- bzw. Gärtnerin. In Bezug auf die Ausgestaltung dieser sozialen Rollen werden bestimmte Erwartungshaltungen von der Gesellschaft, oder von einer spezifischen Bezugsgruppe, wie z.B. von Vorgesetzten, sowie Kollegen und Kolleginnen im beruflichen Kontext, an den Rolleninhaber bzw. an die Rolleninhaberin, herangetragen (Böhm & Seichter, 2018, S. 403; Griesse, 2014, S. 411).

Obwohl der Begriff der „sozialen Rolle“ einen zentralen Stellenwert im Bereich der Soziologie einnimmt und auch in anderen wissenschaftlichen Disziplinen verwendet wird, gilt es anzumerken, dass sich dieser als vieldeutig erweist, wodurch keine einheitliche Definition des Rollen-Begriffs, bzw. auch keine einheitlich-konzipierte Rollentheorie vorliegt (Griesse, 2014, S. 412; Thomas & Biddle, 1966, S. 14). Dieser Mangel an Einheitlichkeit ist dem Umstand geschuldet, dass im Laufe der letzten Jahrzehnte unterschiedliche Rollentheorien entwickelt wurden, wie z.B. funktionalistische, interaktionistische, sowie kognitive, sozialpsychologisch-orientierte, oder integrative Rollentheorien, welche den Begriff der „sozialen Rolle“ jeweils unterschiedlich fassen und im Rahmen der Theoriebildung je spezifische Schwerpunkte setzen (Biddle, 1986, S. 67; Griesse, 2014, S. 412ff.). So heben beispielsweise interaktionistische Theorien, wie jene des Symbolischen Interaktionismus nach George H. Mead, die Eigenleistung des Individuums bei der Ausübung einer sozialen Rolle hervor, während die strukturfunktionalistische Perspektive von Talcott Parsons die Verinnerlichung von gesellschaftlichen Normen, Werten und den damit einhergehenden Rollenmustern in den Fokus rückt, anhand derer ein Individuum seine Persönlichkeit entwickelt (Biddle, 1986, S. 71; Griesse, 2014, S. 413; Wiswede, 1977, S. 17).

Allerdings besteht bei Rollentheoretikern- und Theoretikerinnen eine grundsätzliche Einigkeit darüber, dass es im Rahmen von Rollentheorien um die Auseinandersetzung mit Verhaltenserwartungen geht. Unterschiede beziehen sich dabei z.B. auf die Auffassung, dass Erwartungen eher als „Normen“, als „Vorstellungen“ oder als „Präferenzen“ in Hinblick auf das Verhalten innerhalb einer Rolle verstanden werden. Die meisten Rollentheorien sind sich jedoch darüber einig, dass Erwartungshaltungen soziale Rollen konzipieren, dass diese Erwartungen anhand von Erfahrungen gelernt werden und, dass den Individuen somit die Erwartungen, welche an sie in ihren Rollen herangetragen werden, bewusst sind (Biddle, 1986, S. 68f.). „Rollen“ gelten demnach als „relativ konsistente, mitunter interpretationsbedürftige Bündel von Erwartungen, die an eine soziale Position gerichtet sind und als zusammengehörig perzipiert werden.“ (Wiswede, 1977, S. 18) Somit wird die Ausübung einer sozialen Rolle durch soziale Erwartungen, durch die Rollen, welche andere Personen einnehmen und mit der eige-

nen Rolle in Verbindung stehen, durch Personen, welche auf die eigene Rollenausübung reagieren und durch die eigenen Fähigkeiten und die Persönlichkeit des Rolleninhabers bzw. der Rolleninhaberin, beeinflusst (Thomas & Biddle, 1966, S. 4).

Darüber hinaus wurden im Rahmen von unterschiedlichen Rollentheorien auch mehrere Unterbegriffe entwickelt, welche in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen immer wieder herangezogen werden, wie z.B. „Rollenattribute, Rollensatz (role-set), Rollenübernahme, Rollenselbstdeutung, Rollendistanz, Rollendruck, Rollenkonflikt, Rollensegment, Rollensender, Rollensequenz, Rollenspiel, Rollenträger.“ (Griese, 2014, S. 414) Für diese Arbeit erweist sich das Konzept des Rollenkonfliktes als zentral, weshalb dieses im folgenden Abschnitt eingehender betrachtet wird.

2.1.2 Rollenkonflikte

Das Konzept des „Rollenkonfliktes“ gilt als eines der zentralen Themen von Rollentheorien (Biddle, 1986, S. 67; 82; Griese, 2014, S. 414; Wiswede, 1977, S. 115), wobei ein Rollenkonflikt einen Tatbestand meint, „bei dem widersprüchliche (inkompatible) Rollenerwartungen bestehen. In der Regel geht man davon aus, daß der Betroffene diese Inkompatibilität auch verspürt, daß sie also nicht lediglich in den Augen eines »objektiven« Beobachters existiert.“ (Wiswede, 1977, S. 115)

Als Entstehungsbedingungen von Rollenkonflikten werden hierbei gesellschaftliche Wandlungsprozesse betrachtet, wodurch bestehende Normen und Werte, welche sich auf eine soziale Rolle beziehen, durch neue Normvorstellungen ersetzt werden. Dies lässt sich z.B. im beruflichen Kontext beobachten, da sich Berufsrollen aufgrund von komplexer werdenden gesellschaftlichen Bedürfnissen, mit der Zeit ändern (Wiswede, 1977, S. 118f.). Ebenso kann es zu der Entstehung eines Rollenkonfliktes kommen, wenn die Erwartungshaltungen, welche mit einer bestimmten Rolle verknüpft sind, „mehrdeutig, mißverständlich oder diffus ausformuliert sind“ (Wiswede, 1977, S. 120), sodass der Rollenträger bzw. die Rollenträgerin Verwirrung und Unsicherheit bezüglich der an sie gerichteten Erwartungen verspürt.

Zudem kann der Grad, mit welchem sich verschiedene Rollen miteinander überschneiden, einen Rollenkonflikt generieren, wobei davon ausgegangen wird, dass die Stärke der Unvereinbarkeit von zwei unterschiedlichen Rollenbereichen und der damit verknüpften Erwartungen, sowie die Stärke der Strenge, mit welcher die Erwartungshaltungen an den Rolleninhaber- bzw. an die Rolleninhaberin herangetragen werden, das Ausmaß des folglich auftretenden Rollenkonfliktes beeinflussen (Wiswede, 1977, S. 120f.).

Darüber hinaus wird im Rahmen von soziologischen Rollentheorien zwischen sogenannten „Intra-Rollenkonflikten“ und „Inter-Rollenkonflikten“ unterschieden. Ein *Intra-Rollenkonflikt* meint das Vorhandensein von widersprüchlichen Erwartungshaltungen, welche sich auf eine bestimmte Rolle beziehen, wie z.B. in Bezug auf die berufliche Rolle, während von einem *Inter-Rollenkonflikt* gesprochen wird, wenn einander widersprechende Erwartungen zwischen verschiedenen Rollen vorherrschend sind, wie z.B. zwischen der beruflichen Rolle und der Rolle als Mutter bzw. Vater (Wiswede, 1977, S. 115).

In sozialpsychologischen Rollentheorien ist es üblich, des Weiteren zwischen „Intrasender-Konflikt“, „Intersender-Konflikt“, „Interrollen-Konflikt“ und „Person-Rolle-Konflikt“ zu unterscheiden (Wiswede, 1977, S. 116f.). In diesem Kontext werden Intrasender-Konflikt und Intersender-Konflikt als erweiterte Aufgliederung des Intra-Rollenkonfliktes betrachtet, wobei der *Intrasender-Konflikt* darin besteht, dass eine Person, welche Erwartungen an eine andere Person in einer bestimmten Rolle richtet, „widersprüchliche Erwartungen darüber hegt, wie im Rahmen einer Rolle verfahren werden soll“ (Wiswede, 1977, S. 117), wohingegen ein *Intersender-Konflikt* gegeben ist, wenn verschiedene Bezugsgruppen- oder Personen unterschiedliche Erwartungen an eine Person in einer bestimmten Rolle richten (Wiswede, 1977, S. 117). Schließlich bezieht sich ein *Person-Rolle-Konflikt* auf die Frage, „inwieweit das Individuum mit seinen *Persönlichkeitsmerkmalen*, seinen Fähigkeiten und Bedürfnissen, mit seinen Interessen und Wünschen, seinem »Selbst« oder seiner »Identität« [...] in Konflikt gerät mit bestimmten Rollenerwartungen, die ihm als Zumutung, als Ärgernis oder als Belastung erscheinen.“ (Wiswede, 1977, S. 122; Hervorh. im Original)

Somit lässt sich in Hinblick auf das Konzept des Rollenkonfliktes festhalten, dass das Vorhandensein von widersprüchlichen Erwartungen bezüglich des Verhaltens einer Person, welche eine bestimmte Rolle einnimmt, charakteristisch ist, da hinsichtlich der konkreten Ausübung dieser Rolle folglich keine Klarheit bzw. Einigkeit besteht. Dies stellt ein Problem dar, da die Person, welche sich mit einander widersprechenden Erwartungshaltungen konfrontiert sieht, unter Druck steht, Stress verspürt und sich gezwungen sieht, eine Lösung des vorherrschenden Konfliktes zu finden (Biddle, 1986, S. 82; Wiswede, 1977, S. 121).

2.1.3 Rollenkonflikte und Rollenambiguität im Kontext der Arbeit in einer Organisation

Da im Rahmen von Rollentheorien davon ausgegangen wird, dass die berufliche Rolle eine der zentralen Rollen darstellt, welche ein Individuum im Laufe seines Lebens einnimmt, wur-

de das Konzept des Rollenkonfliktes auch auf die berufliche Tätigkeit in Organisationen übertragen. In diesem Sinne gehen Kahn et al. (1964) im Rahmen ihres theoretischen Konzeptes zu „Rollenkonflikten“ und „Rollenambiguität“ im Arbeitskontext davon aus, dass verschiedene Mitglieder einer Organisation, z.B. Vorgesetzte, aber auch Kollegen und Kolleginnen, aufgrund der Strukturen und Normen, welche innerhalb einer Organisation bestehen, bestimmte Vorstellungen darüber haben, wie eine Person innerhalb ihrer beruflichen Rolle agieren und sich verhalten soll. Diese Vorstellungen und Erwartungshaltungen können einander widersprechen und werden auf direkte oder indirekte Weise kommuniziert und können bei der Person, an welche diese Erwartungen gerichtet werden, Druck erzeugen, den Vorstellungen der Kollegen und Kolleginnen, oder der Vorgesetzten, zu entsprechen. Inwiefern sich die betroffene Person unter Druck gesetzt fühlt und auf diese Situation reagiert, hängt den Autoren zufolge jedoch in entscheidender Weise von Persönlichkeitsmerkmalen, z.B. die Sensibilität der Person betreffend, und auch von den zwischenmenschlichen Beziehungen, welche die Mitglieder einer Organisation zueinander haben, ab. Damit einhergehend können auch verschiedene Bewältigungsstrategien zum Einsatz kommen, um mit einer derartigen Situation umzugehen, wie beispielsweise die Verleugnung der eigenen negativen Gefühle, oder die bewusste Vermeidung von entsprechenden Stress-Auslösern (Kahn et al., 1964, S. 26-35).

Folglich können „Rollenkonflikte“ im Arbeitskontext auftreten, wenn von Seiten der Vorgesetzten, oder auch von Kollegen und Kolleginnen, widersprüchliche Erwartungen an die berufliche Rolle herangetragen werden, oder eine sogenannte „Rollenambiguität“ entsteht, wenn Unklarheiten in Hinblick auf die zu erfüllenden Arbeitsaufgaben vorherrschend sind. In diesem Sinne wird angenommen, dass Rollenkonflikte, welche in Bezug auf die berufliche Rolle auftreten, mit Unzufriedenheit, Konflikten und Stress einhergehen und darüber hinaus die Arbeitsleistung negativ beeinträchtigen (Biddle, 1986, S. 82; Kahn et al., 1964, S. 18ff.; 25f.; Rizzo, House & Lirtzman, 1970, S. 150f.).

Wie bereits in Kapitel 1.2 erwähnt, wurden die Zusammenhänge zwischen Rollenkonflikten, Rollenambiguität und der Unzufriedenheit von professionell Tätigen in Organisationen bereits vielfach untersucht und nachgewiesen, auch in psychosozialen Tätigkeitsbereichen (Rai, 2016, S. 508) und spezifisch im Feld der Kinder- und Jugendhilfe, wobei in der Regel standardisierte, quantitativ-orientierte Erhebungsverfahren zum Einsatz kommen (Kim, 2011, S. 361; Kim & Mor Barak, 2015, S. 137; Kim & Stoner, 2008, S. 13; Tham, 2018, S. 454). Hierbei wird häufig auf das „Role Conflict/Ambiguity Questionnaire“, welches von Rizzo, House & Lirtzman (1970) entwickelt wurde, zurückgegriffen. Dieses Fragebogenmodell misst die Phänomene „Rollenkonflikt“ und „Rollenambiguität“ anhand von insgesamt 30 Item-

Aussagen, zu welchen die befragten Personen den Grad ihrer Zustimmung angeben sollen. Dabei wurden Item-Aussagen formuliert, welche sich auf die zuvor beschriebenen Konzepte des Intra-Rollenkonflikts, des Intrasender-Konflikts, des Inter-Rollenkonflikts, sowie auf Rollenambiguität beziehen (Rizzo, House & Lirtzman, 1970, S. 155f.).

Dementsprechend werden Konflikte, welche die berufliche Rolle von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in einer Organisation betreffen, in der empirischen Forschung oftmals auf vorherrschende widersprüchliche Rollenerwartungen, sowie auf vorhandene Unklarheiten in Bezug auf die berufliche Rolle, zurückgeführt und konzentrieren sich auf diese Gesichtspunkte. Folglich konnten auch bereits einige bedeutsame Erkenntnisse hinsichtlich des Vorhandenseins entsprechender Konflikte in der Kinder- und Jugendhilfe gewonnen werden (Kim, 2011; Kim & Mor Barak, 2015, Kim & Stoner, 2008). Allerdings werden andere Aspekte, welche ebenfalls zu Konflikten in Bezug auf die berufliche Rolle führen können, wie z.B. mangelhafte Kenntnisse und Fähigkeiten, oder auch Persönlichkeitsmerkmale, welche die Ausübung der beruflichen Rolle erschweren, durch diese Perspektive vernachlässigt (Biddle, 1986, S. 83).

Da sich die vorliegende Arbeit mit vorherrschenden Konflikten im Kontext der Arbeit von Professionellen in einem spezifischen Tätigkeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe auseinandersetzt, erweist sich das Konzept des Rollenkonfliktes und der Rollenambiguität als bedeutsam und grundlegend für die nachfolgende Untersuchung. Allerdings wurde noch eine zweite Perspektive als theoretischer Hintergrund für diese Arbeit herangezogen, welche das Konzept des Rollenkonfliktes um eine bedeutsame Dimension erweitert. Dieser theoretische Blickwinkel wird im nächsten Abschnitt näher beleuchtet.

2.2 Das Zusammenwirken von Person und Organisation aus der Perspektive der Rollenberatung

Wie bereits in Kapitel 1 erläutert, haben sich schnell vollziehende gesellschaftliche Wandlungsprozesse zur Folge, dass sich Organisationen, im Sinne von Wirtschaftsunternehmen, aber auch soziale Institutionen oder Bildungseinrichtungen, fortlaufend verändern müssen. Demnach nimmt die Komplexität von Organisationen zu, worunter zu verstehen ist, dass es z.B. durch technologische Fortschritte dazu kommt, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Organisationen vermehrt digital arbeiten müssen. Dies kann des Weiteren zu einer Entgrenzung der Arbeitswelt führen, indem sich das Verhältnis von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre verschiebt und die Erwartung besteht, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ständig er-

reichbar, flexibel und mobil sein müssen. Folglich steigen die Anforderungen, welche an die Arbeit in wirtschaftlichen, aber auch in psychosozialen Organisationen herangetragen werden, deutlich an und können auf Seiten der professionell Tätigen zu Überforderung führen. Daher hat die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten im Organisationskontext in den letzten Jahren deutlich zugenommen (Giernalczyk & Möller, 2018, S. 13).

In diesem Sinne existieren unter anderem psychodynamische Beratungsansätze, welche sich vor allem mit dem Aspekt der „Emotionalität als vernachlässigtem Faktor in der Unternehmenswelt“ (Giernalczyk & Möller, 2018, S. 14) befassen. Dabei wird die psychodynamische Organisationsberatung als „Anwendung psychoanalytischer Konzepte auf die Fragestellungen von Profit- und sog. Non-Profit-Organisationen“ (Lohmer & Möller, 2014, S. 26) betrachtet.

Die Begründung der Psychoanalyse geht auf Sigmund Freud zurück und begreift den Menschen als „komplexes Wesen, das von unterschiedlichsten Erfahrungen, Wünschen, Fantasien, gesellschaftlichen und lebensgeschichtlich erworbenen Vorprägungen usw. geprägt ist.“ (Von Ameln, Kramer & Stark, 2009, S. 48). Demnach ist ein psychodynamisches Verständnis des Menschen gegeben, womit gemeint ist, dass im Menschen verschiedene innere Strebungen vorherrschend sind, wobei ein Teil „dieser Abläufe (...) der Person selbst unbewußt [ist, Anm. d. Verf.]“ (Lohmer, 2000, S. 18). Diese unbewussten Vorgänge lassen sich jedoch nicht nur bei Einzelpersonen ausmachen, sondern auch bei Organisationen, weshalb psychoanalytische Ansätze davon ausgehen, „dass viele Schwierigkeiten in Organisationen (z.B. Fehlanpassungen, Krisen, Konflikte) auf unbewusste Vorgänge zurückgehen“ (Von Ameln, Kramer & Stark, 2009, S. 47). Die psychodynamische Organisationsberatung kommt hierbei in unterschiedlichen Anwendungsbereichen zum Einsatz, wozu z.B. die Team- und Leitungsteam-Supervision, die Organisationsentwicklung, oder die Konfliktberatung, sowie Coaching, zählen (Lohmer & Möller, 2014, S. 26).

Dementsprechend gilt auch die *Rollenberatung* bzw. *Rollenanalyse* als ein „Konzept psychoanalytisch orientierter Einzelsupervision“ (Beumer & Sievers, 2001, S. 108) und dient der Beratung von sogenannten Rollenträgern bzw. Rollenträgerinnen in Organisationen. Im Mittelpunkt dieser Beratungsform steht „die Gestaltung der professionellen Rolle des Supervisanden durch die jeweilige Organisation und durch die Person des Rolleninhabers und zwar in ihren bewussten und unbewussten Anteilen.“ (Beumer & Sievers, 2001, S. 108)

Damit ist gemeint, dass in diesem Zusammenhang ein Verständnis der „beruflichen Rolle“ vorherrscht, welches die Rolle, die von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit in einer Organisation eingenommen wird, als „Schnittstelle‘ von Person und Organisation bzw. personalen und sozialen Systemen“ (Beumer & Sievers, 2001, S. 110)

betrachtet. Demnach ist die berufliche Rolle „ein ‚Bereich‘, der einerseits durch die Organisation und deren Vorgaben (andere Rollen, Systemgrenzen, Ressourcen, Aufgaben etc.) beeinflusst wird, und der andererseits durch den Rollenträger, d.h. die jeweilige Person, die diese Rolle übernimmt und innehat, ausgefüllt und gestaltet wird.“ (Beumer & Sievers, 2001, S. 111) Somit lässt sich festhalten, dass die berufliche Rolle sowohl Anteile, welche durch die Organisation bestimmt werden, wie z.B. Definitionen von Aufgaben und Funktionen, welche im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erfüllt werden sollen, enthält, als auch Anteile, welche durch die Person des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin bestimmt werden, im Sinne der individuellen Ausgestaltung der beruflichen Rolle (Beumer & Sievers, 2001, S. 111; Giernalczyk & Möller, 2018, S. 31).

Das Ziel der Rollenberatung bzw. Rollenanalyse besteht folglich darin, das „komplexe Zusammenspiel und Ineinander-Verwobensein von persönlicher Dynamik des Einzelnen und psycho-sozialer Dynamik der Organisation“ (Beumer & Sievers, 2001, S. 109) zu untersuchen. Dabei gilt es, nicht nur die bewusst formulierten Wünsche, oder die bewusst ausgetragenen Konflikte, welche in Bezug auf die berufliche Rolle gegeben sind, zu analysieren, sondern auch die vorhandenen unbewussten Ängste, Wünsche oder Konflikte, welche einerseits das Erleben der einzelnen Person prägen und sich andererseits auch in der vorherrschenden Organisationsdynamik widerspiegeln (Beumer & Sievers, 2011, S. 108ff.). Im Rahmen dieser psychoanalytisch-orientierten Beratungsform steht die Analyse von bewussten und unbewussten Anteilen der Person und der Organisationsdynamik somit im Mittelpunkt, da all diese Aspekte die Gestaltung der beruflichen Rolle beeinflussen und auch Konflikte und Spannungen in Bezug auf die Ausübung der beruflichen Rolle auslösen können (Beumer & Sievers, 2001, S. 108ff.; Steinhardt & Datler, 2005, S. 215f.).

In diesem Kontext nimmt die Rollenberatung ihren Ausgangspunkt bei der „Exploration subjektiven Erlebens [...] d.h. von den Erfahrungen, die der Supervisand im Rahmen seiner professionellen Rolle in der jeweiligen Organisation macht.“ (Beumer & Sievers, 2001, S. 110) Demgemäß setzt auch die vorliegende Arbeit bei der Auseinandersetzung mit den subjektiven Erfahrungen von Sozialpädagogen- und Pädagoginnen, welche diese im Rahmen ihrer beruflichen Rolle sammeln, an. Allerdings kann hierbei keine Untersuchung von unbewussten Prozessen stattfinden, da dies ohne eine entsprechende psychoanalytische Ausbildung von Seiten der Forscherin nicht möglich ist.

Somit werden die psychoanalytischen Konzepte, welche psychodynamischen Beratungsformen zugrunde liegen und sich auf die Analyse von unbewussten Vorgängen im Organisationskontext konzentrieren, nicht als theoretischer Hintergrund für die vorliegende Arbeit he-

rangezogen. Vielmehr erfolgt eine Anknüpfung an die zentrale Annahme dieser Perspektive, welche besagt, dass Prozesse des Zusammenwirkens von Person und Organisation die berufliche Rolle gestalten und, dass hierbei Konflikte und spannungsreiche Zustände entstehen können. Dieser Blickwinkel, welcher das Vorhandensein von Konflikten und Spannungen zwischen Person und Organisation in Hinblick auf die berufliche Rolle hervorhebt, stellt eine Ergänzung zu dem in Kapitel 2.1.2 beschriebenen Konzept des Rollenkonfliktes dar, da das Zusammenwirken von Person und Organisation als komplex betrachtet wird, woraus geschlossen werden kann, dass hierbei nicht nur von widersprüchlichen Erwartungshaltungen ausgegangen wird, sondern von diversen, unterschiedlichen Formen von Unstimmigkeiten. Da der Terminus „Spannung“ als „gespanntes Verhältnis; latente Unstimmigkeit; Feindseligkeit“ (Duden, 2020) definiert wird, prägt dieser offen gefasste Begriff die vorliegende Arbeit.

Somit lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass sowohl das Konzept des „Rollenkonfliktes“ und der „Rollenambiguität“, in Anlehnung an soziologische und sozialpsychologische Rollentheorien, als auch die Auffassung des „komplexen Zusammenwirkens von Person und Organisation“ in Hinblick auf die berufliche Rolle, welches zu Konflikten und Spannungen bezüglich der Ausübung der beruflichen Rolle führen kann, in Anlehnung an psychoanalytisch-orientierte Beratungskonzepte, zentrale theoretische Ausgangspunkte darstellen, an welche die vorliegende Arbeit anknüpft.

Nachdem nun beide Perspektiven eingehender betrachtet wurden, widmet sich das nächste Kapitel der Beschreibung des Tätigkeitsfeldes von sozialpädagogischen Wohngemeinschaften, um eine weitere Basis für die nachfolgende Untersuchung zu schaffen.

3. VERÄNDERUNGEN IM TÄTIGKEITSFELD DER SOZIALPÄDAGOGISCHEN WOHN- GEMEINSCHAFTEN

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit dem beruflichen Tätigkeitsfeld von Personen, welche in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften mit fremduntergebrachten Kindern und Jugendlichen arbeiten, auch lange bekannt als „Heimerziehung“. In diesem Sinne wird zunächst die Entwicklung dieses Tätigkeitsbereiches aus historischer Sicht näher beleuchtet, um aufzuzeigen, mit welchen problematischen Aspekten dieses sozialpädagogische Feld behaftet war und welche Veränderungen sich im Lauf der letzten Jahrzehnte vollzogen haben.

Daran anknüpfend wird auf die Fremdunterbringung von Kindern und Jugendlichen in Österreich eingegangen, wobei auf die gesetzliche Rahmung des Schutzes des Kindeswohls verwiesen wird. Demgemäß wird auch die spezielle Situation, in welcher sich die betroffenen Kinder und Jugendliche befinden, thematisiert, um in weiterer Folge untersuchen zu können, welche Aufgaben und Herausforderungen daraus in Hinblick auf die berufliche Rolle der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen resultieren.

3.1. Die historische Entwicklung der Heimerziehung

Betrachtet man den historischen Entstehungskontext der Heimerziehung, so wird ersichtlich, dass diese sozialpädagogische Betreuungsform schon lange existiert, da sie ihren Ursprung in der Waisenfürsorge hat. Die ersten Findel- und Waisenhäuser wurden im frühen Mittelalter gegründet und zielten, ebenso wie Klosterschulen, darauf ab, die Kinder „am Leben zu erhalten und sie zu Arbeitsamkeit, Gottesfurcht und Demut hinzuführen.“ (Günder, 2015, S. 16)

Aufgrund von Kriegen und Epidemien kam es ab dem 17. Jahrhundert zu einer hohen Anzahl von Kindern, welche in Waisenhäusern untergebracht werden sollten, wodurch eine individuelle pädagogische Betreuung nicht möglich war. Folglich herrschten in entsprechenden Einrichtungen lange Zeit Missstände vor, wie z.B. Kinderarbeit und das Zusammenleben der Kinder mit Kranken und Kriminellen (Böhm & Seichter, 2018, S. 500; Günder, 2015, S. 17).

In Bezug auf die Zustände dieser Einrichtungen mit „Anstaltscharakter“ kam es im 18. Jahrhundert durch die Aufklärung und eine veränderte Auffassung „in der Betrachtung des Wertes der Kindheit und einer kindorientierten Erziehung“ (Günder, 2015, S. 20) allmählich zu Veränderungen in der Heimerziehung. Ausschlaggebend für Entwicklungen im deutschsprachigen Raum waren unter anderem die Ideen des Schweizer Pädagogen Johann Heinrich Pestalozzi, welcher im Jahr 1798 ein Armen-Erziehungshaus gründete, in dem „nicht mehr Strenge, Zucht und Ordnung die herausgehobenen Attribute [waren, Anm. d. Verf.], sondern es überwog ein anderes Element, nämlich das der Liebe zu den Kindern.“ (Günder, 2015, S. 20) Folglich führte seine pädagogische Herangehensweise zu einer zunehmenden Orientierung an einem Familienprinzip in der Heimerziehung (Böhm & Seichter, 2018, S. 500; Günder, 2015, S. 20f.; Seichter, 2007, S. 68).

Dennoch kam es im 20. Jahrhundert zu problematischen Zuständen im Rahmen der Heimerziehung. Diese herrschten vor allem in der Zeit während des NS-Regimes vor, da veranlasst wurde, dass nur „als rassistisch ‚wertvolle‘, erbgesund sowie erziehungsfähige und erziehungswürdig angesehene junge Menschen“ (Günder, 2015, S. 24) in entsprechenden Einrichtungen

aufgenommen werden durften. Nach dem zweiten Weltkrieg herrschte viel Armut in der Gesellschaft vor, weshalb es eine große Anzahl von Kindern in Heimen unterzubringen und zu betreuen galt. In den 1950er und 1960er Jahren etablierte sich eine äußerst problematische Erziehungspraxis, welche sich durch autoritäre Erziehungsstile, Demütigungen der Kinder, auch in Form von Gewalt, Missbrauch und sexuellen Übergriffen, beschreiben lässt (Günder, 2015, S. 26ff.; Hamburger, 2017, S. 155).

An dieser Stelle gilt es jedoch darauf hinzuweisen, dass es auch im 21. Jahrhundert noch zu sexuellem Missbrauch in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe kommt. Dies zeigte z.B. das in Deutschland durchgeführte Forschungsprojekt „Sprich mit! – Erfahrungen von Jugendlichen zu sexueller Gewalt“ aus dem Jahr 2013, welches vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurde (Rau et al., 2019, S. 27). Die Ergebnisse dieser bundesweiten quantitativen Fragebogenerhebung verdeutlichen, dass von den 176 befragten Jugendlichen „knapp ein Drittel (n = 54; 30,7 %) einen Übergriff erstmalig während des Aufenthaltes in der Einrichtung, in welcher sie aktuell untergebracht waren“ (Rau et al., 2019, S. 32) erlebte. „Für diese Personengruppe zeigt sich ebenfalls, dass die Täter_innen überwiegend Freunde/Bekannte (n = 41; 78,8 %) bzw. mit ihnen gemeinsam in der Einrichtung wohnende Jugendliche waren (n = 26; 54,2 %).“ (Rau et al., 2019, S. 32) Anhand Untersuchungen wie dieser wird ersichtlich, dass sexuelle Übergriffe in sozialpädagogischen Wohneinrichtungen nach wie vor ein ernst zu nehmendes Problem darstellen.

Im Laufe der letzten Jahrzehnte wurde jedoch vermehrt von diesen Zuständen berichtet, welche in Kombination mit der Diskussion über die antiautoritäre Erziehung neue Reformen in der Heimerziehung ermöglichten. Dementsprechend führte z.B. die SOS-Kinderdorfbewegung zu Beginn der 1970er Jahre, welche sich zum Ziel setzte, elternlosen Kindern ein neues Zuhause zu realisieren, zur „Veränderung weg von der Anstaltserziehung in der Großinstitution Heim hin zu überschaubaren familienähnlichen Formen“ (Günder, 2015, S. 25). Demgemäß kam es zur vermehrten Gründung von Kinderhäusern, Kinderdörfern und Wohngruppen, welche nicht die Heilung oder Verbesserung der Kinder zum Ziel hatte, sondern die Förderung der Entwicklungsmöglichkeiten jedes Kindes (Günder, 2015, S. 25f.).

Somit fallen heutzutage „Kindertagesstätten, Tagesheime, Erholungs-, Ferien-, Schulland- und Ferienheime, Schülerheime (Internate), Lehrlings-, Jugendwohn- und Studentenheime, Säuglings-, Kleinkinder- und Jugend(fürsorge)heime, Kinder- und Jugenddörfer sowie heilpädagogische und sozial-therapeutische Heime und Einrichtungen für körperlich und geistig behinderte Kinder und Jugendliche“ (Böhm & Seichter, 2018, S. 210f.) in den Bereich der „Heimerziehung“. Dabei verweisen aktuelle Entwicklungen vor allem auf eine Konzeption

der Einrichtungen, welche familienähnlichen Wohneinheiten und Kleingruppen entsprechen (Böhm & Seichter, 2018, S. 211).

Demnach gilt es festzuhalten, dass sich das Tätigkeitsfeld der Heimerziehung im Lauf der letzten Jahrzehnte wesentlich weiterentwickelt hat, von Einrichtungen, welche bloß dazu dienten, die untergebrachten Kinder aufzubewahren, zu Anstalten, in welchen autoritäre Erziehungsstile praktiziert wurden, bis hin zu „differenzierten pädagogischen Institutionen mit qualitativ gut ausgebildeten pädagogischen Mitarbeiter(innen).“ (Günder, 2015, S. 38)

Folglich ist die „Heimerziehung“, als „Unterbringung von Minderjährigen zum Zweck der Versorgung, Betreuung und Erziehung in einem Heim als Ersatz oder Ergänzung für fehlende oder unzureichende Familienerziehung“ (Böhm & Seichter, 2018, S. 210), immer noch existent. Dieses sozialpädagogische Tätigkeitsfeld hat sich im Laufe der Zeit allerdings erheblich ausdifferenziert und gilt mittlerweile nicht mehr als die einzige Leistung der Kinder- und Jugendhilfe, da sich auch andere Formen der ambulanten und stationären Hilfen zur Erziehung etabliert haben (Günder, 2015, S. 38f.; Mannschatz, 2007, S. 7f.).

Obwohl sich dieses sozialpädagogische Tätigkeitsfeld somit erheblich verändert hat, bleibt ein gewisses negatives Bild bestehen, da die Fremdunterbringung in einem Heim, bzw. in einer sozialpädagogischen Wohngemeinschaft, von den Betroffenen in vielen Fällen als eine unfreiwillige Fürsorgeerziehung der Eltern und auch als letzter Ausweg hinsichtlich der Erziehung und Förderung von Kindern und Jugendlichen betrachtet wird (Günder, 2015, S. 38f.; Mannschatz, 2007, S. 7ff.; Schleiffer, 2015, S. 100f.). Dennoch befinden sich Kinder und Jugendliche, die in entsprechenden Einrichtungen untergebracht werden, in spezifischen Problemlagen, welche ebendiese Form der Betreuung erforderlich machen (Günder, 2015, S. 38f.; Mannschatz, 2007, S. 7f.).

Demzufolge befasst sich der nächste Abschnitt mit der aktuellen Situation der Fremdunterbringung von Kindern und Jugendlichen in Österreich, um den Stellenwert dieses sozialpädagogischen Tätigkeitsfeldes hinsichtlich der Pflege, Erziehung und Förderung von Kindern und Jugendlichen zu verdeutlichen. Dazu wird sowohl auf das Wiener Kinder- und Jugendhilfegesetz als gesetzliche Grundlage für die Fremdunterbringung in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften in Wien, als auch auf die komplexen problematischen Situationen, in welchen sich die betroffenen Kinder und Jugendlichen befinden, eingegangen.

3.2. Fremdunterbringung in Österreich im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe

Wie im obigen Abschnitt dargestellt wurde, hat sich die sogenannte „Heimerziehung“ vor allem im Laufe der letzten Jahrzehnte erheblich weiterentwickelt und ausdifferenziert.

Heutzutage obliegt die Fremdunterbringung von Kindern und Jugendlichen außerhalb der Familie der *Kinder- und Jugendhilfe*. Diese stellt einen Handlungsbereich dar, „den moderne Wohlfahrtsstaaten hervorgebracht haben, um zusätzlich zur Schule (bzw. den Institutionen der formalen Bildung und Berufsbildung) und zusätzlich zu den privaten Leistungen von Familien und Verwandtschaftssystemen die sozialen Beziehungen des Aufwachsens von Kindern und Jugendlichen zu gestalten“ (Schnurr, 2012, S. 68; zit. n. Blülle & Gahleitner, 2017, S. 103). Demnach gilt die Kinder- und Jugendhilfe als „sozialpädagogische Dienstleistung für Kinder, Jugendliche und ihre Erziehungsberechtigten sowie für Volljährige in unterschiedlichen Lebenslagen und Erziehungssituationen“ (Böhm & Seichter, 2018, S. 250) und zeichnet sich durch ein vielfältiges Leistungsangebot aus (Blülle & Gahleitner, 2017, S. 103f.; Böhm & Seichter, 2018, S. 250)

Die österreichische „Kinder- und Jugendhilfe umfasst Leistungen öffentlicher und privater Kinder- und Jugendhilfeträger, die dazu beitragen, die Rechte der Kinder und Jugendlichen auf Förderung ihrer Entwicklung und Erziehung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten zu unterstützen, sie vor allen Formen der Gewalt zu schützen und die Erziehungskraft der Familien zu stärken.“ (Bundeskanzleramt Österreich, 2020) Dabei sind die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe gesetzlich verankert, zunächst durch das Bundes-Kinder- und Jugendhilfegesetz (B-KJHG), welches im Jahr 2013 erlassen wurde und somit das zuvor gültige Kinder- und Jugendwohlfahrtsgesetz aus dem Jahr 1989 ablöste (Blülle & Gahleitner, 2017, S. 103; Bundeskanzleramt Österreich, 2020).

Seit dem 1. Jänner 2020 existiert zudem eine eigene Gesetzesfassung für jedes Bundesland (Bundeskanzleramt Österreich, 2020). „Die konkreten Leistungen und Beratungen der Kinder- und Jugendhilfe werden von Dienststellen in den politischen Bezirken und Städten mit eigenem Statut (sog. Jugendämtern) erbracht. Aber auch anerkannte private Einrichtungen bieten ihre Dienste an.“ (Bundeskanzleramt Österreich, 2020) In der Stadt Wien gilt das Jugendamt, Magistratsabteilung 11 (MAG 11), als Träger der Kinder- und Jugendhilfe (Stadt Wien, 2020).

Im Folgenden werden Auszüge aus dem Kinder- und Jugendhilfegesetz thematisiert, um die gesetzliche Verankerung, und somit die Bedeutung des Tätigkeitsfeldes der Kinder- und Ju-

gendhilfe, welches auch durch die Arbeit in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften realisiert wird, herauszustellen. Da in der vorliegenden Masterarbeit Professionelle im Mittelpunkt stehen, welche in entsprechenden Einrichtungen in Wien tätig sind, wird im Folgenden die Wiener Fassung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes herangezogen.

3.2.1 Der Schutz des Kindeswohls im Rahmen des Wiener Kinder- und Jugendhilfegesetzes

Hinsichtlich des Stellenwertes der Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe ist in der Wiener Gesetzesfassung verankert, dass Kinder und Jugendliche „ein Recht auf Förderung ihrer Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“ (§ 1 WKJHG, 2013) haben. Damit einhergehend hält das Wiener Kinder- und Jugendhilfegesetz fest: „Wird das Kindeswohl hinsichtlich Pflege und Erziehung von Eltern oder anderen mit Pflege und Erziehung betrauten Personen nicht gewährleistet, sind Erziehungshilfen zu gewähren.“ (§ 1 WKJHG, 2013)

Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Begriff des „Kindeswohls“ schwer zu fassen ist, denn dies ist „kein empirischer, sondern ein unbestimmter Begriff mit einer großen praktischen Bedeutung.“ (Blülle & Gahleitner, 2017, S. 105). In diesem Zusammenhang nennen Blülle & Gahleitner (2017) Dimensionen, anhand derer das Kindeswohl beurteilt werden kann. Zu diesen zählen *Merkmale und Entwicklung des Kindes*, wie z.B. die kognitive Entwicklung und das Sozialverhalten, die *Möglichkeiten und Fähigkeiten der Eltern zur Pflege und Erziehung*, was z.B. die Vermittlung von Regeln und Werten, oder auch die emotionale Bindung der Eltern zu den Kindern anbelangt, die *Möglichkeiten und Fähigkeiten der Eltern zu ihrer Lebensgestaltung*, womit z.B. die Erwerbsfähigkeit oder die psychische Gesundheit der Eltern gemeint ist, die *Ressourcen und Risiken in der Familie*, was z.B. die Wohnsituation und das Einkommen der Familie betrifft, sowie die *Ressourcen und Risiken im Umfeld der Familie und der Kinder und Jugendlichen*, z.B. die Beziehungen zu erweiterten Familienmitgliedern und zu Gleichaltrigen, oder auch die Erfolge bzw. Misserfolge früherer Hilfeleistungen (Blülle & Gahleitner, 2017, S. 105). Daher ist die Gefährdungsabklärung des Kindeswohls im familiären Kontext auch im Wiener Kinder- und Jugendhilfegesetz verankert und „besteht aus der Erhebung jener Sachverhalte, die zur Beurteilung des Gefährdungsverdachts bedeutsam sind, und der Einschätzung, ob eine Kindeswohlgefährdung vorliegt.“ (§ 24 WKJHG, 2013)

Die Hilfeleistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Wien umfassen laut Gesetz zunächst sogenannte „*Soziale Dienste*“, welche die Pflege und Erziehung, sowie die Bewältigung des Familienlebens fördern und demnach vor allem präventiv einer Gefährdung des Kindeswohls von Seiten der Eltern entgegenwirken sollen. Dazu zählen Beratungsangebote für Kinder und Jugendliche und deren Eltern, bzw. auch für werdende Eltern (§ 18 WKJHG, 2013). Darüber hinaus obliegt es der Kinder- und Jugendhilfe „Erziehungshilfen“ bereitzustellen. „Hilfen zur Erziehung sind im Einzelfall als Unterstützung der Erziehung oder als volle Erziehung, als Erziehungshilfe auf Grund einer Vereinbarung oder als Erziehungshilfe auf Grund einer gerichtlichen Verfügung zu gewähren.“ (§ 28 WKJHG, 2013).

Demgemäß ist die „*Unterstützung der Erziehung*“ zu leisten, wenn das Kindeswohl gefährdet ist und zudem zu erwarten ist, „dass die Gefährdung bei Verbleib in der Familie oder im sonstigen bisherigen Wohnumfeld abgewendet werden kann“ (§ 29 WKJHG, 2013), während die „*Volle Erziehung*“ zum Einsatz kommen muss, wenn eine Gefährdung des Kindeswohls vorliegt und zu erwarten ist, „dass die Gefährdung nur durch Betreuung außerhalb der Familie oder des sonstigen bisherigen Wohnumfeldes abgewendet werden kann“ (§ 30 WKJHG, 2013). Dabei obliegt die Übernahme der „Vollen Erziehung“, im Sinne der Pflege und Erziehung der Kinder und Jugendlichen, laut Gesetz Pflegefamilien, Pflegepersonen oder sozialpädagogischen Einrichtungen (§ 30 WKJHG, 2013). In diesem Sinne wird dieses sozialpädagogische Tätigkeitsfeld im Folgenden näher beleuchtet.

3.2.2 Die Betreuung von Kindern und Jugendlichen in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften in Wien

In der Stadt Wien wurden die ersten Wohngemeinschaften des Jugendamtes ab dem Jahr 1977 gegründet (Doblhofer, 1985, S. 17f.). Dabei umfassen die Zielsetzungen und Intentionen entsprechender Einrichtungen nach Doblhofer (1985) unter anderem die folgenden Aspekte:

- Aufarbeitung von emotionalen und sozialen Defiziten,
- Befähigung zum solidarischen und gemeinsamen Handeln,
- Bewältigung des Alltags,
- schulische und berufliche Förderung,
- sinnvolle Gestaltung der Freizeit,
- Vorbereitung auf das Leben draußen - Verselbstständigung

- Familienbeziehungen klären (Doblhofer, 1985, S. 32).

Die Bewilligung zur Errichtung und Betreibung von öffentlichen sozialpädagogischen Einrichtungen wird in Wien von dem Magistrat der Stadt Wien, Magistratsabteilung 11, dem Amt für Jugend und Familie (MAG 11), erteilt, „wenn ein nach wissenschaftlichen Erkenntnissen erstelltes sozialpädagogisches Konzept vorliegt, für die Leitung der Einrichtung und für die Pflege und Erziehung der Minderjährigen eine entsprechende Anzahl von Fachkräften zur Verfügung steht, die örtliche Lage der Einrichtung sowie deren Räumlichkeiten geeignet und die wirtschaftlichen Voraussetzungen für eine den Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe entsprechende Betreuung gegeben sind.“ (§ 46 WKJHG, 2013) Somit sind bestimmte rechtliche Rahmenbedingungen für die Volle Erziehung in sozialpädagogischen Einrichtungen gegeben, wodurch ersichtlich wird, dass die Gewährleistung von Pflege, Erziehung, sowie des Wohls der Kinder und Jugendlichen, durch diese Form der Fremdunterbringung sichergestellt werden soll.

Dass diese gesetzlich verankerte Hilfeleistung der Kinder- und Jugendhilfe in hohem Maße in Anspruch genommen wird, verdeutlicht auch die österreichische Kinder- und Jugendhilfestatistik aus dem Jahr 2018. Demnach wurden „im Jahr 2018 insgesamt 13.325 Kinder und Jugendliche im Rahmen der Vollen Erziehung betreut, das waren um 278 weniger als im Vorjahr [...] gegenüber dem ersten Jahr der KJH-Statistik (2015) gab es einen Anstieg um 199 Kinder und Jugendliche“ (Bundeskanzleramt Österreich, 2019, S. 19).

Wie Daten der Statistik Austria (2019) veranschaulichen, wurden im Jahr 2018 von diesen 13.325 fremduntergebrachten Kindern und Jugendlichen 8.110 Personen in sozialpädagogischen Einrichtungen insgesamt in Österreich betreut, wobei die meisten Kinder und Jugendlichen, mit einer Anzahl von 2.301, in Wien untergebracht waren (Statistik Austria, 2019).

Daran anknüpfend geht aus dem Jahresbericht der MAG 11 hervor, dass es im Jahr 2018 in Wien insgesamt zu 584 Neuaufnahmen von Kinder und Jugendlichen in die Volle Erziehung kam. Davon wurden 465 Kinder und Jugendliche in sozialpädagogischen Einrichtungen, 110 bei Pflegeeltern und 9 bei Verwandten untergebracht. Die Zahl der Neuaufnahmen ging im Vergleich zum Vorjahr 2017 insgesamt um 46 Kinder und Jugendliche zurück, in Bezug auf die Unterbringung in sozialpädagogischen Einrichtungen handelt es sich um einen Rückgang von 38 Kindern und Jugendlichen (MAG 11, 2019, S. 79). In diesem Sinne hält der Jahresbericht 2018 des Weiteren fest: „59 % dieser Maßnahmen erfolgten mit Zustimmung der Obsorgeberechtigten, in 41 % der Fälle wurde ein Antrag bei Gericht auf Betrauung mit der Obsorge gestellt.“ (MAG 11, 2019, S. 79)

Obwohl die Zahl an Neuaufnahmen in Wien somit abnimmt, handelt es sich immer noch um eine beträchtliche Anzahl an Kinder und Jugendliche, welche in die Obhut von Einrichtungen der „Vollen Erziehung“ übergeben werden. Um die spezielle Situation zu verdeutlichen, in welcher sich die betroffenen Kinder und Jugendlichen befinden, die in sozialpädagogischen Wohneinrichtungen untergebracht werden, wird im nächsten Kapitel auf die Gründe für eine Inanspruchnahme dieser Form der Vollen Erziehung eingegangen. Dadurch werden auch die Aufgaben und Herausforderungen, welche mit der beruflichen Tätigkeit der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen einhergehen, ersichtlich.

3.2.3 Die komplexen Problemhintergründe und der Betreuungsbedarf der Kinder und Jugendlichen

Während früher, vor allem auch in der Zeit nach dem zweiten Weltkrieg, hauptsächlich elternlose, verwaiste und ausgesetzte Kinder in Heimen, bzw. in Waisenhäusern, untergebracht wurden, stellt diese Gruppe von Kindern in Bezug auf die Heimerziehung heutzutage eher eine Ausnahme dar. Mittlerweile befinden sich Kinder und Jugendliche, welche in Heimen und Wohngruppen aufgenommen werden, in unterschiedlichen problematischen psychosozialen Lebenslagen. Dabei sollte bedacht werden, dass sogenannte „Heimkinder“ nicht einfach existieren, sondern aus verschiedenen Gründen diesen Status erhalten (Mannschatz, 2007, S. 15). Dementsprechend erscheint eine Fremdunterbringung als notwendig, wenn Kinder und Jugendliche „in ihrer Herkunftsfamilie vorübergehend oder auf längere Sicht nicht leben können, wollen oder dürfen.“ (Günder, 2015, S. 39)

In diesem Sinne gilt es festzuhalten, dass die betroffenen Kinder und Jugendlichen „in der Regel aus unterprivilegierten Bevölkerungsschichten [stammen, Anm. d. Verf.], der Ausbildungsgrad und der berufliche Status ihrer Eltern sind gering.“ (Günder, 2015, S. 39) Zudem herrschen in den Herkunftsfamilien der Kinder und Jugendlichen oftmals Alkoholmissbrauch oder andere Suchterkrankungen vor, welche sich sowohl äußerst negativ auf die Beziehungen zwischen Eltern und Kindern, als auch auf das Wohlbefinden der Kinder auswirken. Ebenso machen die betroffenen Kinder und Jugendlichen meist negative Beziehungserfahrungen in ihrem Elternhaus, welche mit Gewalt und sexuellen Übergriffen einhergehen (Günder, 2015, S. 39f.; Hamburger, 2017, S. 153f.). Hinzu kommt, dass Kinder, und insbesondere Jugendliche, welche sich in der Pubertät befinden, aus „gescheiterten Pflegeverhältnissen [...] in den

vergangenen Jahren immer häufiger in stationäre Institutionen der Jugendhilfe [kommen, Anm. d. Verf.]“ (Günder, 2015, S. 40)

Dementsprechend verdeutlicht auch der Jahresbericht der MAG 11, dass im Jahr 2018 in Wien insgesamt 10.497 Gefährdungsabklärungen im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe durchgeführt wurden, wobei der Verdacht auf Vernachlässigung von Seiten der Eltern in 6.096 Fällen, was 57 % entspricht, der häufigste Grund für die Initiation einer Gefährdungsabklärung darstellte (MAG 11, 2019, S. 77). Bei 2.688 Kindern und Jugendlichen, in 26 % der Fälle, bestand ein Verdacht auf psychische Gewalt, bei 1.548 Kindern und Jugendlichen, d.h. in 15 % der Fälle, handelte es sich um einen Verdacht auf körperliche Gewalt innerhalb der Familie. Schließlich bestand bei 165 Gefährdungsabklärungen, was 2 % der Fälle entspricht, ein Verdacht auf sexuelle Gewalt (MAG 11, 2019, S. 77).

An dieser Stelle gilt es festzuhalten, dass oftmals zwischen einer körperlichen und einer emotionalen Form der Vernachlässigung unterschieden wird. „Dabei zieht die körperliche oder physische Vernachlässigung unmittelbare körperliche Folgen nach sich. Vernachlässigte Kinder werden nicht ausreichend ernährt, gepflegt, gefördert, gesundheitlich versorgt, beaufsichtigt oder vor Gefahren geschützt.“ (Schleiffer, 2015, S. 83) In Bezug auf die emotionale Form der Vernachlässigung durch die Familie „gelten unter anderem eine unzureichende Gesprächsbereitschaft auf Seiten der Erwachsenen, deren nur geringe Neigung, sich auf die Gefühlswelt der Kinder einzulassen [...] Bei der emotionalen oder psychischen Vernachlässigung werden also die Bedürfnisse des Kindes nach liebevoller Zuwendung systematisch frustriert.“ (Schleiffer, 2015, S. 83) Dadurch wird ersichtlich, in welchen problematischen Situationen sich die betroffenen Kinder und Jugendlichen befinden.

Damit einhergehend zeigen auch die Ergebnisse des Forschungsprojektes „Was aus ihnen wurde...“, welches von der Universität Kassel von 2009-2013 durchgeführt wurde, unter anderem die Problemhintergründe und Erfahrungen der fremduntergebrachten Kinder und Jugendlichen auf (Hübsch, Schäfer & Thole, 2014, S. 3). Demgemäß verweisen die in diesem Rahmen interviewten Leiter und Leiterinnen entsprechender Einrichtungen auf „massive Misachtungserfahrungen im Herkunftsmilieu“ (Hübsch, Schäfer & Thole, 2014, S. 71) als Gründe für die Aufnahme in sozialpädagogische Wohneinrichtungen.

Außerdem zählen nach den Angaben der befragten Personen auch „die ‚Gewaltbereitschaft‘ der Heranwachsenden selbst (61,5 %), Formen ‚kriminellen Verhaltens‘ (42,3 %) sowie ‚Probleme in anderen Einrichtungen/Heimen‘ (53,8 %)“ (Hübsch, Schäfer & Thole, 2014, S. 72) zu den vorherrschenden Problemhintergründen der Kinder und Jugendlichen. Daran anknüpfend gilt es festzuhalten, dass sich die negativen Beziehungserfahrungen, welche im Kon-

text des Zusammenlebens mit der Herkunftsfamilie gemacht werden, bei den Kindern und Jugendlichen oftmals durch auffällige und aggressive Verhaltensweisen äußern und negative Auswirkungen auf deren weitere Entwicklung haben (Blülle & Gahleitner, 2017, S. 103; Mannschatz, 2007, S. 20f.). Dabei „handelt es sich bei der Erfahrung, gerade von einem Menschen, dem die Sorge für die eigene Person anvertraut ist, so schlecht behandelt zu werden, um eine paradigmatische Enttäuschung normativer Erwartungen. Ein solches Erleben ist daher nur allzu gut geeignet, das grundsätzliche Vertrauen in die Welt zu erschüttern.“ (Schleifer, 2015, S. 91)

Aufgrund dieser Problemlagen, welche die Inanspruchnahme der Vollen Erziehung in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften erfordern, befinden sich die betroffenen Kinder und Jugendlichen in einer speziellen Situation. So müssen sie zunächst die Trennung von ihren Eltern verarbeiten, wodurch ihre „dramatische Lebenssituation außerhalb der Normalität“ (Mannschatz, 2007, S. 19) ersichtlich wird. Damit einhergehend sind sie in ihrem neuen Zuhause auch auf neue Bezugspersonen angewiesen, zu denen sich eine vertrauensvolle Beziehung allerdings erst etablieren muss, wie auch zu den Gleichaltrigen, mit denen sie in den Wohneinrichtungen zusammenleben (Mannschatz, 2007, S. 20).

Daher wird es als Aufgabe entsprechender Einrichtungen betrachtet, den Kindern und Jugendlichen „Rückhalt, Geborgenheit, starke emotionale Bindungen, Lebenssicherheit und angepasste Hilfe und Unterstützung für Persönlichkeitsentwicklung und Lebensplanung“ (Mannschatz, 2007, S. 20) zu vermitteln. In diesem Sinne überschreitet die Heimerziehung die Aufgabe der bloßen Aufbewahrung, wodurch die Betonung des Beziehungsaspektes als sozialpädagogische Aufgabe betrachtet werden kann (Mannschatz, 2007, S. 22).

Zudem wird das Ziel von sozialpädagogischen Organisationen darin gesehen, dass die Professionellen ihre Klienten und Klientinnen dabei unterstützen, mehr Autonomie zu gewinnen, um letztlich in der Lage zu sein, ein selbstständiges Leben zu führen (Klatetzki, 2007, S. 73ff.). Dabei gilt es jedoch zu bedenken, dass dieses Ziel nicht immer erreicht werden kann, da sich auch die Probleme, welche in einem zu betreuenden Fall bestehen, verändern oder verdichten können. Hinzu kommt, dass die Arbeit in sozialpädagogischen Organisationen aufgrund der individuellen Fälle oftmals durch Unsicherheiten gekennzeichnet ist, da das pädagogische Handeln nicht als technologiesierbar angesehen werden kann, woraus sich erhebliche Herausforderungen für die professionell Handelnden ergeben (Klatetzki, 2007, S. 73ff.).

Demnach wird im anschließenden Kapitel die berufliche Rolle von Sozialpädagogen- und Pädagoginnen, welche in einem entsprechenden Setting mit fremduntergebrachten Kindern

und Jugendlichen arbeiten, näher beleuchtet, um darstellen zu können, mit welchen Aufgaben und Herausforderungen die berufliche Rolle der Professionellen folglich einhergeht.

4. HERAUSFORDERUNGEN DER BERUFLICHEN ROLLE DER SOZIALPÄDAGOGEN- UND PÄDAGOGINNEN

Wie im vorigen Kapitel aufgezeigt wurde, befinden sich Kinder und Jugendliche, die in sozialpädagogische Einrichtungen, im Sinne der „Vollen Erziehung“, aufgenommen werden, in spezifischen Problemlagen, welche z.B. mit physischer und emotionaler Vernachlässigung, Gewalt oder sexuellem Missbrauch im familiären Kontext einhergehen.

Anhand dieser Problemhintergründe und der oftmals traumatischen Beziehungserfahrungen, welche die Kinder und Jugendlichen demnach im Rahmen ihrer Herkunftsfamilie machen, „wird deutlich, dass das ‚Anforderungsprofil an die betreuenden PädagogInnen sehr komplex ist‘.“ (Hübsch, Schäfer & Thole, 2014, S. 72). Denn die in sozialpädagogischen Einrichtungen tätigen Professionellen betreuen hauptsächlich Heranwachsende, „die in ihrer Sozialisation zumeist schweren Vernachlässigungen und Missachtungserfahrungen ausgesetzt waren und/oder selbst delinquente Verhaltensmuster entwickelten und/oder in weiten Teilen bereits verschiedene Einrichtungen erzieherischer Hilfen durchlaufen und damit wiederholt Beziehungsabbrüche erlebt haben.“ (Hübsch, Schäfer & Thole, 2014, S. 72) Folglich arbeiten die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen mit einer in vielen Fällen traumatisierten und verhaltensauffälligen Klientel.

Demgemäß sollte eine sozialpädagogische Einrichtung den Kindern und Jugendlichen „Geborgenheit, emotionale und soziale Verwurzelung und Lebenssicherheit gewährleisten“ (Mannschatz, 2007, S. 9). Zudem gilt es, Hilfe hinsichtlich der weiteren Lebensplanung zu leisten und die traumatischen Erfahrungen, welche die Kinder und Jugendlichen in ihrem familiären Kontext gemacht haben, aufzuarbeiten (Mannschatz, 2007, S. 9). Das Tätigkeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe zielt daher darauf ab, den Kindern Hilfe zur Selbsthilfe zu gewährleisten und sie dabei zu unterstützen, mehr Autonomie zu gewinnen (Heintz, 2019, S. 246). Darüber hinaus gilt: „Kinder- und Jugendhilfe ist von ihrem Grundverständnis sozialpädagogisch ausgerichtet und *per se* auf eine nachhaltige und langfristige Wirkung angelegt. Ihr Gelingen ist untrennbar mit der Persönlichkeit und Haltung ihrer fachlichen Akteure verbunden.“ (Heintz, 2019, S. 240; Hervorh. im Original)

Anhand dieser Aufgaben, welche durch die Arbeit in einer sozialpädagogischen Einrichtung realisiert werden sollen, ergeben sich somit einige Anforderungen an die berufliche Rolle der Betreuer und Betreuerinnen, die in diesem sozialpädagogischen Feld tätig sind, welche nun eingehender betrachtet werden.

In Bezug auf die berufliche Rolle der Professionellen lässt sich, in Anlehnung an die oben thematisierte historische Entwicklung der sogenannten „Heimerziehung“, festhalten, dass sich das Berufsbild der pädagogischen Fachkräfte im Lauf der letzten Jahrzehnte erheblich verändert hat. So ließ sich die berufliche Tätigkeit von Heimerziehern und Heimerzieherinnen früher durch die „Pflege, Beaufsichtigung und Versorgung elternloser Kinder und in späterer Zeit in zunehmendem Maße von Kindern und Jugendlichen mit schwierigen Vorgeschichten in der Sozialisation [charakterisieren, Anm. d. Verf.]“ (Günder, 2015, S. 106) Demnach bestimmten Begriffe wie „Strenge“, „Disziplin“ und „Autorität“ deren berufliche Rolle, was sich jedoch durch Diskussionen über diese Vorgehensweisen, sowie durch Überlegungen bezüglich einer anti-autoritären Erziehungshaltung und die zunehmenden Skandalisierungen der Missstände in Heimen, veränderte (Günder, 2015, S. 106). Folglich ergibt heutzutage eine „sehr offene und globale Erwartungshaltung nach einer günstigen individuellen pädagogischen Förderung ein sehr breit gefächertes Berufsbild, dessen einzelne Handlungsmöglichkeiten weder allumfassend aufgelistet werden, noch von dem/der einzelnen Erzieher(in) innerhalb der breiten Differenzierung so ausgeübt werden können.“ (Günder, 2015, S. 107).

In diesem Sinne haben sich die Aufgaben, welche die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen im Rahmen ihrer beruflichen Rolle zu erfüllen haben, von einer bloßen Beaufsichtigung und Versorgung zu einer individuellen Förderung der Entwicklung der Kinder und Jugendlichen verändert, wodurch neue Anforderungen an die Professionellen ersichtlich werden.

Damit einhergehend beschreibt auch Mannschatz (2007) diese berufliche Rolle als „Komplex von Funktionen und Verpflichtungen. Die Heimerzieher übernehmen nicht *eine* Rolle, die eindeutig beschrieben werden kann, sondern finden sich angesiedelt in einem *Spektrum* von Aufgaben und Funktionen, die sich im Tätigkeitsprofil *einer* Person vermischen, gegenseitig überlagern und situationsabhängig unterschiedliche Gewichtung annehmen.“ (Mannschatz, 2007, S. 68; Hervorh. im Original) Ebenso gilt hinsichtlich der sozialpädagogischen Wohngemeinschaften des Wiener Jugendamtes: „Das Betreuungspersonal ist einer extrem schwierigen, spannungsgeladenen Berufssituation ausgesetzt, vielfältige Rollenerwartungen sollen sich in einer Person vereinigen.“ (Doblhofer, 1985, S. 39) Diese Charakterisierungen verdeutlicht, dass die berufliche Rolle der Professionellen mehrere, auch sehr unterschiedliche, Aspekte beinhaltet.

4.1 Die Rolle als Begleiter und Begleiterinnen im Alltag

Ein kennzeichnender Aspekt für die berufliche Rolle der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen besteht darin, dass sie für die fremduntergebrachten Kinder- und Jugendlichen eine begleitende Funktion einnehmen und folglich „Gefährten im Alltag“ (Mannschatz, 2007, S. 69) darstellen. Demnach besteht eine gewisse Ähnlichkeit zum Familienleben, da die Professionellen mit den Kindern und Jugendlichen gemeinsam den Alltag in der Wohngemeinschaft, inklusive gewisser Routinen, zu denen unter anderem Mahlzeiten zählen, durchleben. Darüber hinaus treten die Professionellen auch als „Animateure“ in Erscheinung, indem sie die Kinder und Jugendlichen zur Durchführung von gemeinsamen Unternehmungen und Projekten, wie z.B. Ausflügen, anregen (Mannschatz, 2007, S. 70f.). Somit wird deutlich, dass die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen im Rahmen ihrer beruflichen Rolle in verschiedene Bereiche des Alltagslebens der Kinder- und Jugendlichen eingebunden sind.

4.2 Die Rolle als Bezugspersonen

Darüber hinaus sind die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen durch die intensive Betreuungstätigkeit in die Beziehungen mit den Kindern und Jugendlichen involviert und nehmen daher auch eine Rolle als zentrale „Bezugspersonen“ (Mannschatz, 2007, S. 69) für diese ein. Dabei handeln die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen jedoch „nicht als Ersatz für Eltern oder andere »natürliche« Bezugspersonen, sondern *in Stellvertretung* für sie“ (Mannschatz, 2007, S. 76; Hervorh. im Original) Demnach erweist sich die Beziehungsarbeit mit den Kindern und Jugendlichen als ein bedeutsamer Bestandteil ihrer beruflichen Rolle (Heintz, 2019, S. 238; Mannschatz, 2007, S. 69), welcher jedoch auch, im Sinne von zu engen Beziehungen zwischen den Professionellen und den fremduntergebrachten Kindern, zu kritisieren ist (Günder, 2015, S. 101f.). Da die Betreuung in Heimen, bzw. in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften, in gewisser Weise dem Zusammenleben in einer Familie ähnelt und die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen Beziehungen zu den Kindern und Jugendlichen aufbauen, ergibt sich für sie folglich die Herausforderung, eine gewisse emotionale Distanz zum Arbeitsgeschehen zu wahren (Günder, 2015, S. 101f.).

Das problematische Verhältnis von Nähe und Distanz im Rahmen von pädagogischen Beziehungen wurde in bildungswissenschaftlichen Diskursen schon vielfach thematisiert und problematisiert, da es als eine grundlegende Widersprüchlichkeit, welche dem pädagogischen Handeln innewohnt, angesehen wird (Gaus & Uhle, 2009, S. 24ff.; Helsper, 1998, S. 25;

Seichter, 2007, S. 205f.). Demnach äußert sich diese Widersprüchlichkeit, welche sich auf das pädagogische Handeln des Pädagogen bzw. der Pädagogin bezieht, in „der Spannung eines Zuviel oder Zuwenig an emotionalem Engagement.“ (Helsper, 1998, S. 25)

Damit geht die Anforderung an pädagogische Professionelle einher, zwischen Nähe und Distanz vermitteln und die beiden Pole ausbalancieren zu können, um emotionale Verstrickungen, im Sinne eines „zu engen“ Verhältnisses zwischen dem Pädagogen bzw. der Pädagogin und dem Kind zu verhindern (Dörr & Müller, 2007, S. 8f.; Helsper, 1998, S. 25f.) Dabei gilt es jedoch zu bedenken, dass sich die Dimensionen „Nähe und Distanz“ als schwer fassbar erweisen, da sie als „subjektive und intersubjektive Raum- und Zeiterfahrung nicht als objektive berechenbare Kategorien“ (Dörr & Müller, 2007, S. 7) zu begreifen sind. Dementsprechend besteht die Anforderung an pädagogische Professionelle darin, das Verhältnis von Nähe und Distanz nach eigenem Ermessen zu beurteilen und zu vermitteln (Dörr & Müller, 2007, S. 8f.). Dies stellt eine schwierige Herausforderung dar, da einerseits die Gefahr besteht, dass die pädagogische Beziehung durch die emotionale Zuwendung zu den Kindern zu schnell einer familiären Beziehung ähnelt und demnach nicht als professionell betrachtet werden kann. Andererseits könnte ein zu distanzierter Umgang, im Sinne der vermeintlichen pädagogischen Professionalität, in Gefühlskälte umschlagen und die für das pädagogische Handeln bedeutsame Beziehungsebene schließlich ausklammern (Helsper, 1998, S. 25f.).

Demzufolge braucht es ein ausgewogenes Verhältnis von Nähe und Distanz im Rahmen von pädagogischen Beziehungen, um ein gewisses Maß an Fürsorge gewährleisten und Vertrauen aufbauen zu können, jedoch zugleich Grenzen zu ziehen, um eine Differenz zwischen familiärer und professioneller pädagogischer Beziehung einhalten zu können. Daher sollten Pädagogen und Pädagoginnen ihr eigenes professionelles Handeln hinsichtlich dieser Spannungsverhältnisse stets reflektieren, um Spannungen regulieren zu können (Helsper, 1998, S. 25f.). Somit unterscheidet sich professionelles Handeln „vom laienhaften Alltagshandeln darin, dass es fähig ist, Nähe und Distanz zu seinen Adressaten und deren Problemen auf kunstvolle Weise zu verschränken und miteinander zu vermitteln.“ (Müller, 2007, S. 141)

In Hinblick auf das konkrete Tätigkeitsfeld von Professionellen, welche in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, lässt sich demnach festhalten, dass sich die Distanzierung als äußerst schwierig erweist, denn wer „unversorgte Kinder zu versorgen hat, seelisch verletzte Kinder aufzufangen hat, kann sich auf kein Abstinenzprinzip zurückziehen, auf unmittelbaren Eingriff in die Realität der Betroffenen nicht verzichten“ (Müller, 2007, S. 146). Zudem gehen den Professionellen bestimmte Beziehungsaspekte und Geschehnisse „unter die Haut“, weshalb es sich als unmöglich gestaltet, das Verhältnis zu

den Kindern und Jugendlichen stets von einer distanzierten Position aus zu betrachten (Mannschatz, 2007, S. 70f.). Daher benötigen die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen einen gewissen Rahmen zur Reflexion und zur bewussten Distanzierung von dem unmittelbaren Beziehungsgeschehen, welcher z.B. durch Supervision oder Gespräche mit den Kollegen und Kolleginnen, realisiert werden kann (Hamburger, 2017, S. 148; Müller, 2007, S. 151).

Weitere Dimensionen, welche das Ausbalancieren der Pole „Nähe und Distanz“ in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften erschweren können, beziehen sich darauf, dass die Kinder und Jugendlichen einerseits Zuwendung von ihren Betreuern und Betreuerinnen erfahren sollen, doch andererseits müssen diese den Kindern gegenüber auch streng und bestimmt auftreten (Günder, 2015, S. 102). Dementsprechend gestaltet sich „das Anforderungsprofil an die pädagogischen Mitarbeiter(innen) häufig paradox. Sie sollten einerseits vertrauensvolle und warmherzige Beziehungen zu den Kindern und Jugendlichen aufbauen, müssen andererseits aber auch ein gewisses Maß an Repression und Drill leisten.“ (Günder, 2015, S. 102)

Hinzu kommt, dass die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen im Rahmen ihrer beruflichen Rolle mit Menschen arbeiten, welche sich noch in Entwicklung befinden. Demnach gilt es, wie bereits erwähnt, Zuwendung und Unterstützung zu gewährleisten, aber auch Freiräume für die Entwicklung, im Sinne einer fördernden Distanz, zu schaffen (Thiersch, 2007, S. 35).

4.3 Anforderungen an die berufliche Rolle

Weitere Anforderungen, welche mit der beruflichen Rolle von Personen, die in sozialpädagogischen Einrichtungen mit fremduntergebrachten Kindern und Jugendlichen arbeiten, in Verbindung stehen, sieht Mannschatz (2007) darin, dass die Professionellen die folgenden Fähigkeiten und Kenntnisse aufweisen sollten: „Beobachtungsfähigkeit, Sich-Hinein-Versetzen-Können, Kontaktfreudigkeit, feinfühliges Umgangskultur, Organisationstalent, sachbezogenes Wissen sowie Fähigkeiten zur Tätigkeitsgestaltung, Kenntnisse hinsichtlich Gesundheit und Krankheit, Versorgung und Betreuung.“ (Mannschatz, 2007, S. 76)

Dabei gilt es jedoch zu bedenken, dass die Professionellen nicht nur Fachkräfte darstellen, welche über die angeführten Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, sondern auch ihre individuelle Persönlichkeit in ihre berufliche Rolle einfließen lassen. Das Einbringen der eigenen Persönlichkeit erweist sich als charakterisierend für diesen Beruf, da die Professionellen „auch Besonderheiten des Temperaments, persönliche Schrulligkeit, zeitweilige Stimmungslagen, Hilflosigkeit aus Überforderung“ (Mannschatz, 2007, S. 77) im Rahmen ihrer Arbeit zum Ausdruck bringen. So hält auch das Wiener Jugendamt hinsichtlich der Betreuer und

Betreuerinnen in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften fest, dass in Bezug auf diese Tätigkeit besondere Anforderungen an die Persönlichkeit der Professionellen bestehen (Doblhofer, 1985, S. 30). Darüber hinaus sieht das Jugendamt der Stadt Wien die „verbindliche Motivation, für einen längeren Zeitraum als Grundlage für eine kontinuierliche Beziehung zwischen Betreuer - Kind/Jugendlichem und dem Team zur Verfügung zu stehen“ (Doblhofer, 1985, S. 30) als bedeutsam an, ebenso wie die „Psychische Belastbarkeit und Frustrationstoleranz, Fähigkeit der analytischen Konfliktbewältigung, pädagogische Eignung.“ (Doblhofer, 1985, S. 30) Des Weiteren sind die Betreuer und Betreuerinnen in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften auch für die Erledigung von administrativen Tätigkeiten und Büroarbeiten zuständig (Doblhofer, 1985, S. 29).

Wie bereits in Kapitel 1.1 in Bezug auf den Forschungsstand zu beruflichen Herausforderungen von Professionellen im Tätigkeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe erwähnt, verdeutlichen internationale Studienergebnisse, dass die zunehmende Bedeutung von administrativen Tätigkeiten von den Professionellen in Hinblick auf ihre berufliche Rolle allerdings oftmals kritisch betrachtet wird, da die Beziehungsarbeit mit den Kindern und Jugendlichen darunter leidet. So charakterisieren Lindahl & Bruhn (2017) die berufliche Rolle von Personen, welche mit Pflegekindern arbeiten, anhand von drei Subrollen. Demnach nehmen die Professionellen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit eine „*official role*“ ein, welche sich dadurch auszeichnet, dass sie sich an offiziellen Gesetzen und Vorgaben der sozialen Organisationen orientieren und administrative Tätigkeiten erledigen müssen. Zudem bestimmt ihre „*advocacy role*“, dass sie die Interessen und Anliegen der Pflegekinder vertreten müssen. Schließlich umfasst die „*attachment role*“ die Beziehungsarbeit mit den Kindern und Jugendlichen, für welche die Professionellen zentrale Bezugspersonen verkörpern (Lindahl & Bruhn, 2017, S. 1417). Wie die im Rahmen dieser Untersuchung durchgeführten Interviews sowohl mit den Pflegekindern, als auch mit den Professionellen selbst, zeigen, können die drei Subrollen einander widersprechen (Lindahl & Bruhn, 2017, S. 1417). In diesem Sinne verdeutlichen die Ergebnisse, dass sowohl aus der Sicht der Kinder, als auch aus der Sicht der Professionellen, die „*attachment role*“ aufgrund von Arbeitsanforderungen, welche sich in vermehrten Büroarbeiten äußern, nicht ausreichend zum Tragen kommen kann. Dies wird von allen Beteiligten als überaus negativ erlebt (Lindahl & Bruhn, 2017, S. 1418ff.; Lindahl & Bruhn, 2018, S. 336f.). Dadurch wird ersichtlich, dass in Bezug auf die berufliche Rolle der Professionellen Widersprüche zwischen den Erwartungen der Person und jenen der Organisation hinsichtlich der beruflichen Rolle gegeben sind, woraus Herausforderungen bezüglich der Ausübung der beruflichen Tätigkeit resultieren.

Die Forderung, in einem erhöhten Ausmaß Büroarbeiten und administrative Tätigkeiten zu erledigen, kann, wie bereits in Kapitel 1 in Form eines Problemaufrisses dargestellt wurde, als Folge der steigenden Orientierung an ökonomischen Konzepten in psychosozialen Organisationen begriffen werden (Dimmel, 2007, S. 17; Kratzwald, 2009, S. 6; Langer & Langer, 2008, S. 308; Seithe, 2012, S. 121). Damit ist unter anderem gemeint, dass psychosoziale Organisationen immer mehr unter Druck geraten, ihre Leistungen konkret zu definieren, die Zeit und die Kosten hinsichtlich der Interventionen mit hilfesuchenden Klienten und Klientinnen einzusparen. Wie bereits dargestellt, stehen diese Anforderungen in einem Widerspruch zu „helfenden Berufen“, welche sich dadurch auszeichnen, dass die professionell Tätigen auf die individuellen Problemlagen ihrer Klienten und Klientinnen eingehen und ein Vertrauensverhältnis für die gemeinsame Arbeit an den vorherrschenden Problemen aufbauen, auch im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe (Scheipl, 2012, S. 430; Seithe, 2012, S. 174f.; 182).

Die zunehmende Ökonomisierung von psychosozialen Organisationen hat somit zur Folge, dass sich die Professionellen, welche in entsprechenden Organisationen beruflich tätig sind, mit steigenden Arbeitsanforderungen konfrontiert sehen. Wie aus dem eingangs geschilderten Forschungsstand hervorgeht, äußern sich die Anforderungen und die daraus resultierenden Belastungen von Professionellen, welche in der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten, z.B. in Form einer unausgeglichene Work-Life-Balance (Molepo & Delport, 2015, S. 156f.; Tham, 2018, S. 457). Ebenso konnte das Vorhandensein von „Rollenkonflikten“ empirisch belegt werden und es wurde z.B. nachgewiesen, dass diese im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe häufiger auftreten als in anderen sozialen Tätigkeitsfeldern (Kim, 2011, S. 364).

Da somit empirisch belegt wurde, dass das Berufsfeld der Kinder- und Jugendhilfe durch steigende Arbeitsanforderungen und damit in Verbindung stehenden Herausforderungen und Belastungen für die Professionellen gekennzeichnet ist, erscheint es vor diesem Hintergrund als interessant, die Aufmerksamkeit auf die Frage zu richten, welche konkreten Herausforderungen aus der Sicht von Professionellen, die in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften arbeiten, in Bezug auf ihre berufliche Rolle existieren.

5. FORSCHUNGSFRAGE

Wie die bisherigen Ausführungen zeigen, hat sich das Tätigkeitsfeld der sogenannten „Heimerziehung“ in den letzten Jahrzehnten erheblich verändert. So kam es durch verschiedene Reformprogramme, welche vor allem heftige Kritik in Bezug auf die lange vorherrschenden autoritären Erziehungspraktiken der 1950er und 1960er Jahre in Heimen ausübten, zu einer Umstrukturierung dieses Tätigkeitsbereiches. Im Sinne der bestmöglichen Betreuung von Kindern und Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf erfolgte eine zunehmende Orientierung an dem Familienprinzip in der Heimerziehung, was auch dazu führte, dass in den letzten Jahrzehnten kleine, familienähnliche Wohngruppen und sozialpädagogische Wohngemeinschaften anstelle der klassischen geschlossenen, großen Einrichtungen zur Fremdunterbringung gegründet wurden (Böhm & Seichter, 2018, S. 210f.; Günder, 2015, S. 25ff.; Hamburger, 2017, S. 155).

Diente die Heimerziehung früher dem Zweck, die Versorgung und Unterkunft von verwaisten Kindern sicherzustellen (Günder, 2015, S. 16f.), so werden heutzutage Kinder und Jugendliche mit unterschiedlichen familiären Problemhintergründen, wie z.B. häuslicher Gewalt, Missbrauch, sexuellen Übergriffen, oder psychischen und physischen Formen der Vernachlässigung von Seiten der Eltern, in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften, im Sinne des Schutzes des Kindeswohls, untergebracht (Günder, 2015, S. 38f.; Hamburger, 2017, S. 153f.; Hübsch, Schäfer & Thole, 2014, S. 71f.; MAG 11, 2019, S. 77; Mannschatz, 2007, S. 7f.).

Mit den komplexer werdenden Problemsituationen, in welchen sich Kinder und Jugendliche demnach befinden, verändern sich auch die Aufgaben und Anforderungen an die berufliche Rolle der Professionellen, welche in entsprechenden Einrichtungen arbeiten. Früher galt es, die fremduntergebrachten Kinder und Jugendlichen im Rahmen der Heimerziehung bloß zu versorgen und aufzubewahren (Günder, 2015, S. 16f.), mittlerweile umfasst die berufliche Rolle der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen verschiedene anspruchsvolle Aspekte, wie z.B. die individuelle Förderung jedes Kindes, oder auch die Erledigung von administrativen Tätigkeiten. Zudem sollen die Professionellen die Kinder und Jugendlichen in ihrem alltäglichen Leben begleiten, betreuen, animieren und als zentrale Bezugspersonen fungieren. In der Literatur wird davon ausgegangen, dass es hierbei zu verschiedenen emotionalen Herausforderungen und Verstrickungen kommen kann, da das Zusammenleben mit den Kindern und Jugendlichen jenem in einer Familie sehr ähnelt (Doblhofer, 1985, S. 29f.; Günder, 2015, S. 106f.; Heintz, 2019, S. 246; Hübsch, Schäfer & Thole, 2014, S. 72; Mannschatz, 2007, S. 9).

Somit lässt sich zusammenfassend festhalten, dass sich dieses sozialpädagogische Tätigkeitsfeld als überaus bedeutsam hinsichtlich der Betreuung, Begleitung, Förderung und Unterstützung von Kindern und Jugendlichen in unterschiedlichen psychosozialen Problemsituationen erweist. Aufgrund dessen hat sich das Anforderungsprofil an die berufliche Rolle der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen verändert und ist komplexer geworden, womit auch Herausforderungen einhergehen.

Wie bereits in Kapitel 1 erläutert, wurde der Tätigkeitsbereich der Kinder- und Jugendhilfe in den letzten Jahren intensiv erforscht, wobei Herausforderungen und Belastungen, mit welchen sich die Professionellen in ihrem beruflichen Kontext konfrontiert sehen, identifiziert wurden. Daher ist es das Ziel der vorliegenden Masterarbeit, an den internationalen Forschungsstand anzuknüpfen und zu untersuchen, welche Herausforderungen und Belastungen Sozialpädagogen- und Pädagoginnen, die in diesem spezifischen Wohngruppensetting in Wien arbeiten, im Rahmen ihrer beruflichen Rolle erleben.

Zudem konnte zwar bereits anhand von empirischen Untersuchungen gezeigt werden, dass im Rahmen der Tätigkeit im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, Konflikte, welche die berufliche Rolle der Professionellen betreffen, vorherrschend sind. Allerdings wurden entsprechende Studien meist quantitativ ausgerichtet (Kim, 2011; Kim & Mor Barak, 2015; Kim & Stoner, 2008). Die vorliegende Masterarbeit möchte demnach an diese Forschungen anknüpfen und anhand eines offen angelegten, qualitativen Forschungsdesigns den Fokus auf die Herausarbeitung von Spannungen, welche zwischen Person, Rolle und Organisation bestehen, legen, und somit die internationale Forschungslandschaft mit diesem spezifischen Blickwinkel ergänzen.

Daher lautet die zentrale Fragestellung, welche die nachfolgende Untersuchung anleitet:

„Wie erleben Professionelle, welche in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften tätig sind, ihre berufliche Rolle und welche Herausforderungen werden durch Spannungen zwischen Person, Rolle und Organisation ersichtlich?“

Ebenso wird diesen Subfragen nachgegangen:

Welche Spannungen sind zwischen Person und Organisation in Bezug auf die berufliche Rolle vorherrschend?

Existieren Unklarheiten und Unsicherheiten hinsichtlich der beruflichen Rolle?

Wie gehen die Professionellen mit beruflichen Herausforderungen um?

Der nachfolgende empirische Teil dieser Masterarbeit rückt somit die Beantwortung dieser Forschungsfragen in den Mittelpunkt. Bevor die Ergebnisse, welche im Rahmen dieser Untersuchung gewonnen wurden, dargestellt und diskutiert werden, erfolgt zunächst die Beschreibung des gewählten Forschungsdesigns.

6. FORSCHUNGSDESIGN

In Hinblick auf die zentrale Fragestellung, welche die vorliegende Untersuchung anleitet, wird ersichtlich, dass die Auseinandersetzung mit dem subjektiven Erleben der beruflichen Rolle und der damit einhergehenden Herausforderungen von Sozialpädagogen- und Pädagoginnen im Zentrum dieser Masterarbeit steht. Da sich die qualitative Sozialforschung dafür interessiert, soziale Phänomene aus der Sicht der Untersuchungspersonen verstehend nachzuvollziehen und zu interpretieren (Döring & Bortz, 2016, S. 63; Lamnek, 2010, S. 17), wurde für diese wissenschaftliche Arbeit ein qualitatives Forschungsdesign gewählt. Dementsprechend stellen „die berufliche Rolle von Sozialpädagogen- und Pädagoginnen“, sowie die vorherrschenden „Spannungen zwischen Person, Rolle und Organisation“, womit auch Herausforderungen verknüpft sind, in der vorliegenden Studie die sozialen Phänomene dar, welche erforscht werden, wobei die eingehende Untersuchung der persönlichen und individuellen Sichtweisen der befragten Personen im Mittelpunkt des Forschungsinteresses steht.

Um entsprechende Erkenntnisse gewinnen zu können, welche sich auf den Nachvollzug des subjektiv gemeinten Sinns der Probanden und Probandinnen beziehen, kommen im Rahmen der qualitativen Sozialforschung oftmals diverse Varianten von offenen Interviews als Erhebungsmethode zum Einsatz (Lamnek, 2010, S. 42). Der Vorteil, welchen die Durchführung von Interviews im Rahmen von qualitativen Untersuchungen bietet, besteht darin, dass der Zugang zum sozialen Feld durch diese Erhebungsmethode schnell hergestellt werden kann (Lamnek, 2010, S. 313). „Für die Beliebtheit des Interviews spielt auch eine wichtige Rolle, dass die Informationen in statu nascendi aufgezeichnet werden können, unverzerrt-authentisch sind, intersubjektiv nachvollzogen und beliebig reproduziert werden können“ (Lamnek, 2010, S. 313). Da unterschiedliche Formen von qualitativen Interviews existieren, wird im nächsten Abschnitt auf die Erhebungsmethode eingegangen, welche für die vorliegende Untersuchung ausgewählt wurde.

6.1 Datenerhebung - Das problemzentrierte Interview

Da sich die Forschungsfrage, welcher im Rahmen dieser Masterarbeit nachgegangen wird, auf die Probleme, welche für Sozialpädagogen- und Pädagoginnen hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeit bestehen, bezieht, wurde das methodische Verfahren des problemzentrierten Interviews (PZI) nach Andreas Witzel zur Erhebung dieser subjektiven Problemsicht gewählt.

Diese Erhebungsmethode wird als „theoriegenerierendes Verfahren“ (Witzel, 2000, 1) bezeichnet, dessen Erkenntnisgewinn durch ein „induktiv-deduktives Wechselspiel“ (Witzel, 2000, S. 1) organisiert ist. Darunter ist zu verstehen, dass sich die Methode des problemzentrierten Interviews einerseits durch ein hohes Maß an Offenheit auszeichnet, da es Großteils an dem Verfahren der „Grounded Theory“ orientiert ist, andererseits spielt das „unvermeidbare, und damit offenzulegende Vorwissen“ (Witzel, 2000, S. 2) des Forschers bzw. der Forscherin eine erhebliche Rolle für die Durchführung dieser Interviewmethode, da es als Basis für Ideen bezüglich der Fragen dienen kann, welche im Kontext des Interviews gestellt werden. Dieses theoretische Vorwissen wird jedoch anhand der gewonnenen empirischen Ergebnisse weiterentwickelt. Witzel bezeichnet diese Vorgehensweise als „elastisch“, da dem Vorwissen des Forschers bzw. der Forscherin somit eine zentrale Bedeutung in Hinblick auf die Auswahl des Untersuchungsgegenstandes und die Gestaltung der Erhebungsphase zukommt, die Problemsicht der befragten Personen bleibt jedoch im Mittelpunkt des Forschungsprozesses und soll nicht von den vorab gefassten theoretischen Annahmen unterdrückt werden (Witzel, 2000, S. 2). Dementsprechend wurden auch im Rahmen der vorliegenden Studie Informationen über den Forschungsgegenstand gesammelt, z.B. in Form von Literaturrecherchen, und das dadurch zustande gekommene Vorwissen stellt die Basis dieser Untersuchung dar.

Des Weiteren lässt sich das Verfahren des problemzentrierten Interviews nach Witzel durch drei zentrale Grundpositionen charakterisieren. Zunächst steht die *Problemzentrierung* im Mittelpunkt des Interesses, da sich dieses methodische Vorgehen an einem als gesellschaftlich relevant geltenden Problem orientiert (Witzel, 2000, S. 2). In dem vorliegenden Fall handelt es sich um berufliche Herausforderungen von Sozialpädagogen- und Pädagoginnen.

Darüber hinaus zeichnet sich das problemzentrierte Interview durch die *Gegenstandsorientierung* aus, da die Erhebungsphase möglichst flexibel gestaltet wird. Damit ist gemeint, dass sich der Forscher bzw. die Forscherin während des Interviews an die befragten Personen anpasst, indem verschiedene Gesprächstechniken, wie z.B. vermehrtes Nachfragen oder Dialogverfahren, den situativen Bedürfnissen der Gesprächspartner- und Partnerinnen entsprechend, eingesetzt werden (Witzel, 2000, S. 3). Dies wurde im Zuge der Datenerhebung dadurch gewährleistet, dass z.B. häufiger an Stellen nachgefragt wurde, an denen bemerkbar wurde, dass die geschilderten Sachverhalte für die befragten Personen bedeutsam sind. Demnach wurden die Probanden und Probandinnen gebeten, die Situationen, von welchen sie berichteten, noch genauer auszuführen, um deren subjektive Problemsicht besser erfassen zu können.

Zudem erfolgt im Kontext des problemzentrierten Interviews eine *Prozessorientierung*, indem „der Kommunikationsprozess sensibel und akzeptierend auf die Rekonstruktionen von Orien-

tierungen und Handlungen zentriert wird“ (Witzel, 2000, S. 3), was zur Folge hat, dass ein Vertrauensverhältnis zwischen dem Interviewer bzw. der Interviewerin und den befragten Personen aufgebaut werden kann, wodurch von Seiten der Probanden und Probandinnen idealerweise eine größere Bereitschaft entstehen soll, offen über ihre subjektiven Probleme im Arbeitskontext zu sprechen (Witzel, 2000, S. 3). Bei der Durchführung der mündlichen Befragungen wurde demnach besonderer Wert darauf gelegt, die Kommunikation zwischen der Interviewerin und den Befragten möglichst sensibel zu gestalten, indem auf die Gesprächsinhalte, welche aus der Sicht der befragten Personen als relevant erschienen, näher eingegangen wurde. Daher wurden die Probanden und Probandinnen an einigen Stellen nach ihren persönlichen Gefühlen in den jeweiligen Arbeitssituationen gefragt.

Im Laufe des Interviews können nach Witzel unterschiedliche Kommunikationsstrategien zum Einsatz kommen, um Erkenntnisse zu gewinnen, wobei aufmerksames Zuhören mit gelegentlichen Nachfragen kombiniert wird. Zu Beginn sollte laut Witzel eine *vorformulierte Einleitungsfrage* gestellt werden. Dabei soll diese Frage möglichst offen formuliert sein und den Erzählfluss von Seiten der interviewten Person generieren (Witzel, 2000, S. 5). Die Einstiegsfrage, welche für diese Untersuchung gewählt wurde, steht mit dem Kurzfragebogen in Verbindung, welcher ebenfalls einen Bestandteil dieser Erhebungsmethode darstellt. Demgemäß wurde die Einleitungsfrage anhand der Aspekte, welche auf dem Kurzfragebogen thematisiert werden, formuliert und lautet: „*Wie kam es für Sie zu der Entscheidung für diesen Karriereweg?*“ Diese Frage wurde gewählt, um die Interviewpartner- und Partnerinnen dazu anzuregen, über ihre Arbeit zu erzählen, ohne sofort über negative Aspekte bezüglich ihrer beruflichen Tätigkeit sprechen zu müssen.

Im weiteren Verlauf der Befragung greift der Interviewer bzw. die Interviewerin bedeutsame Gesichtspunkte, von welchen der Proband bzw. die Probandin berichtet, auf, und stellt konkrete Nachfragen, um „den roten Faden weiterzuspinnen“ (Witzel, 2000, S. 5). Im Rahmen dieser Untersuchung erschien es dabei als besonders essentiell, nach konkreten Erfahrungsbeispielen zu fragen, um die subjektive Problemsicht der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen besser erfassen zu können.

Zudem wurden bei den mündlichen Befragungen sogenannte *Ad-hoc-Fragen* gestellt, welche sich auf Aspekte beziehen, die im Interview-Leitfaden festgehalten sind und deren Einsatz sich als relevant erweist, „wenn bestimmte Themenbereiche, die auch die Vergleichbarkeit der Interviews sichern, von den Interviewten ausgeklammert wurden.“ (Witzel, 2000, S. 6) Darüber hinaus wurden *klärende Verständnisfragen* gestellt, wenn ausweichende oder widersprüchliche Antworten gegeben wurden. Die Interviewerin entschied dabei nach eigenem Er-

messen, an welchen Stellen klärende Nachfragen notwendig erschienen, z.B. wenn ihr genannte Einrichtungen und deren Tätigkeitsbereiche nicht bekannt waren, bzw. auch, wenn aus den Aussagen der Befragten nicht klar hervorging, wie sie zu bestimmten Aspekten ihres Berufslebens stehen. Zudem wurde darauf geachtet, den interviewten Personen genügend Zeit für Problemschilderungen einzuräumen und sie nicht dazu zu drängen, schnellst möglichst weitere Fragen zu beantworten, sofern ein Redebedürfnis deutlich wurde.

Des Weiteren gilt es zu erwähnen, dass das problemzentrierte Interview im Rahmen dieser Masterarbeit anhand von vier Instrumenten durchgeführt wurde: *Kurzfragebogen*, *Leitfaden*, *Tonaufzeichnung des Gespräches* und *Postskriptum*.

Zunächst wurden mittels *Kurzfragebogen* relevante Daten der befragten Person ermittelt. Idealerweise wird hierbei nach Daten gefragt, welche für die Untersuchung als bedeutsam erscheinen (Witzel, 2000, S. 4). Im vorliegenden Fall wurde daher nach dem *Alter*, dem *Ausbildungsweg*, der *bisherigen Arbeitserfahrung* und nach der *aktuellen beruflichen Tätigkeit* gefragt.

Die interviewte Person wird dementsprechend gebeten, den Kurzfragebogen vor Beginn des Interviews auszufüllen. Die Informationen, die hierbei preisgegeben werden, können einen Gesprächseinstieg eröffnen (Witzel, 2000, S. 4). So erschien es auch im Rahmen dieser Untersuchung als passend, eine Verbindung zwischen der vorformulierten Einleitungsfrage und den auf dem Kurzfragebogen anzugebenden Daten herzustellen. Da sich die genannten Daten auf die Erfahrungen beziehen, welche die Probanden und Probandinnen bereits im Laufe ihrer sozialpädagogischen Tätigkeit gesammelt haben, erschien es als interessant, den individuellen beruflichen Werdegang jeder einzelnen Person näher zu betrachten. Dementsprechend lautete die Einstiegsfrage: „Wie kam es für Sie zu der Entscheidung für diesen Karriereweg?“ Durch diese Frage wurden die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen zum Erzählen angeregt und berichteten damit einhergehend über die aktuelle berufliche Tätigkeit, wodurch eine flüssige Überleitung zu dem Hauptteil des Interviews hergestellt werden konnte.

Nachdem das Einverständnis der befragten Personen eingeholt wurde, erfolgte während des Interviews eine *Tonträgeraufzeichnung des Gespräches*, welche zu einem späteren Zeitpunkt transkribiert wurde, um eine „authentische und präzise Erfassung des Kommunikationsprozesses“ (Witzel, 2000, S. 4) zu gewährleisten.

Ferner kam ein vorab erstellter *Leitfaden* zum Einsatz, der „einen Orientierungsrahmen zur Sicherung der Vergleichbarkeit der Interviews“ (Witzel, 2000, S. 4) darstellt. Demnach fungiert der Interview-Leitfaden als Stütze, da er Frageideen beinhaltet, an denen sich der Forscher bzw. die Forscherin orientieren kann, um für die Untersuchung bedeutsame Themenbe-

reiche abzudecken und einzelne Themen einleiten zu können. Dennoch soll der Interviewverlauf offen gestaltet werden, wodurch es möglich ist, einige Themen ausführlicher zu behandeln, sofern sich dies situativ als relevant erweist (Witzel, 2000, S. 4).

Schließlich wurde nach der Befragung ein *Postskriptum* von der Interviewerin angefertigt, wobei Notizen bezüglich der Gesprächsinhalte, Anmerkungen in Hinblick auf situative oder nonverbale Aspekte, sowie Schwerpunktsetzungen der befragten Person, festgehalten wurden. In diesem Sinne können auch erste Interpretationsideen niedergeschrieben werden, welche womöglich in den Auswertungsprozess einfließen (Witzel, 2000, S. 4).

Bevor der Interview-Leitfaden, welcher bei dieser Untersuchung zum Einsatz kam und ein zentrales Instrument des problemzentrierten Interviews darstellt, eingehender betrachtet wird, erfolgt im nächsten Abschnitt die Erläuterung der Vorgehensweise beim Feldzugang, sowie die Beschreibung der Interviewpartner- und Partnerinnen.

6.1.1 Die Auswahl der Untersuchungspersonen und der Zugang zum Forschungsfeld

In Bezug auf die Suche nach den Interviewpartnern- und Partnerinnen lässt sich festhalten, dass eine aktuelle Beschäftigung in einer sozialpädagogischen Wohngemeinschaft für Kinder und Jugendliche in Wien das zentrale Kriterium für die Auswahl der Probanden und Probandinnen darstellte. Um mit dieser Personengruppe in Kontakt treten zu können, erfolgte ein Posting auf der Social-Media-Plattform „Facebook“, in einer öffentlichen Gruppe für Sozialpädagogen- und Pädagoginnen, welche in Österreich beschäftigt sind. Auf dieses öffentliche Posting der Forscherin, welches das Untersuchungsvorhaben beschrieb, meldeten sich schließlich über 30 Personen, baten um genauere Informationen bezüglich der Studie und einige Personen erklärten sich dazu bereit, sich für ein Interview zur Verfügung zu stellen.

Da sich jedoch in einigen Fällen herausstellte, dass die interessierten Personen einen Lehrberuf ausüben oder als Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen tätig sind, konnten mit diesen Personen keine Termine vereinbart werden, da sie das obenstehende Kriterium für diese Untersuchung nicht erfüllten. Zudem gestaltete es sich im Verlauf der Kommunikation mit einigen Sozialpädagogen- und Pädagoginnen als schwierig, Termine für die mündlichen Befragungen zu vereinbaren, wodurch es zu Kontaktabbrüchen kam. So fiel die Wahl schließlich auf sechs Personen, mit denen es schnell und ohne weitere Komplikationen möglich war, Termine für die Interviews zu finden. Dennoch weist der zunächst große Andrang auf Facebook und das

offenbar vorhandene Interesse an der Untersuchung womöglich darauf hin, dass die Auseinandersetzung mit den beruflichen Herausforderungen von Sozialpädagogen- und Pädagoginnen in diesem Tätigkeitsfeld ein aktuelles und relevantes Thema darstellt, welchem sich die Betroffenen gerne näher widmen möchten. Daraus lässt sich vermutlich auch ableiten, dass viele Personen, welche in diesem Bereich tätig sind, ein gewisses Redebedürfnis in Hinblick auf ihre Arbeit haben, weshalb es als positiv erscheint, dieser Gruppe im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit Gehör zu verschaffen.

Die Auswahl dieser Untersuchung umfasst somit sechs Personen, welche in sozialpädagogischen Wohneinrichtungen für Kinder und Jugendliche in Wien tätig sind. Unter den Interviewpartnern- und Partnerinnen befinden sich fünf weibliche Sozialpädagoginnen im Alter zwischen 25 und 28 Jahren und ein männlicher Sozialpädagoge im Alter von 57 Jahren. Wie aus den Eckdaten, welche auf den Kurzfragebögen angegeben wurden, hervorgeht, haben alle sechs Personen mindestens eine einschlägige pädagogische Ausbildung absolviert, zum Großteil auf universitärer Basis, ausgenommen von einer jungen Frau, deren akademische Ausbildung zwar im sozialen Bereich angesiedelt ist, jedoch nicht als spezifisch pädagogisch gilt. Es haben jedoch alle Befragten in der Zeit während oder nach ihrer Ausbildung Erfahrungen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gesammelt, vor allem in Form von Praktika und ehrenamtlichen Tätigkeiten, z.B. im Bereich der Freizeitbetreuung.

Zudem erscheint es hinsichtlich der Betrachtung der Eckdaten als auffällig, dass alle interviewten Personen, mit der Ausnahme des männlichen Sozialpädagogen, erst relativ kurz, zwischen sechs Monaten und vier Jahren, in diesem Bereich tätig sind. Dies ist vermutlich auf das junge Alter der Interviewpartnerinnen zurückzuführen und stellt eine zufällige Gemeinsamkeit der Untersuchungspersonen dar.

In Bezug auf die Auswahl der Interviewpartner- und Partnerinnen für diese Untersuchung ist des Weiteren zu sagen, dass die sechs Befragten in verschiedenen Organisationen in Wien ihre berufliche Tätigkeit verrichten. Hierbei wurden vier unterschiedliche Einrichtungen namentlich, entweder auf dem Kurzfragebogen oder mündlich, im Laufe des Interviews, angeführt, in einem Fall wurde diesbezüglich keine Angabe gemacht. Aus Gründen des Datenschutzes wurden die Namen der Interviewpartner- und Partnerinnen, die Namen der Organisationen, in denen sie arbeiten, sowie alle weiteren Namen, welche während der Befragung genannt wurden, wie z.B. jene von Kollegen und Kolleginnen, Vorgesetzten, sowie von Kindern und Jugendlichen, anonymisiert.

Nachdem nun erläutert wurde, wie der Zugang zum Forschungsfeld hergestellt wurde und eine Beschreibung der interviewten Personen erfolgte, wird im nächsten Abschnitt die Vorge-

hensweise bei der Erstellung des Interview-Leitfadens, sowie die Durchführung der Interviews, näher ausgeführt.

6.1.2 Die Interviewsituation und der Interview-Leitfaden

In Bezug auf die durchgeführten Interviews ist zu sagen, dass in allen sechs Fällen Wiener Kaffehäuser als Treffpunkte für die persönlichen Gespräche vereinbart wurden. Da die mündlichen Befragungen jeweils zu einer Tageszeit stattfanden, an denen die Cafés nicht vollbesucht waren, kam eine ruhige und entspannte Atmosphäre zustande, wodurch es möglich war, die Interviews ohne Störungen und Irritationen, wie z.B. laute Gespräche, welche von Nebentischen stammen, durchzuführen.

Bevor das Interview begann, wurde mit allen Personen zunächst etwas Smalltalk geführt, um das Gespräch zu eröffnen. Anschließend erfolgte die Bestellung der Getränke, deren Kosten von der Interviewerin übernommen wurden. Bevor das Aufnahmegerät zur akustischen Aufzeichnung des Interviews eingeschaltet wurde, erfolgte die Aufklärung der Interviewpartner- und Partnerinnen über die Datenschutzrichtlinien und sie wurden gebeten, die Datenschutzerklärung zu unterschreiben. Das unterschriebene Exemplar wurde der Interviewerin zurückgegeben, ein weiteres Exemplar wurde den Interviewpersonen ausgehändigt. Zudem wurden die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen über den Ablauf des Interviews aufgeklärt, indem z.B. klargestellt wurde, dass es keine richtigen bzw. falschen Antworten auf die gestellten Fragen gibt, da die persönlichen Ansichten der Befragten im Zentrum des Forschungsinteresses stehen. Dieser Gesichtspunkt ist auch nach Witzel (2000) von zentraler Bedeutung, da durch diese Aufklärungsarbeit ein Vertrauensverhältnis zwischen der Forscherin und den befragten Personen aufgebaut werden kann (Witzel, 2000, S. 5)

Daran anknüpfend wurden alle Personen gebeten, den Kurzfragebogen auszufüllen. Ausgehend von den schriftlichen Angaben auf den Kurzfragebögen wurde die vorab festgelegte Eingangsfrage gestellt und das Interview begann. In Hinblick auf die sechs Interviewsituationen ist zu sagen, dass alle Sozialpädagogen- und Pädagoginnen eine große Bereitschaft zeigten, über die zu untersuchende Thematik zu sprechen, wodurch ein offenes Erzählen in allen Fällen zustande kam.

Der *Interview-Leitfaden*, welcher im Rahmen dieser Untersuchung zum Einsatz kam und im Anhang beigelegt ist, wurde auf der Grundlage der zentralen Forschungsfrage der Masterarbeit erstellt. Bei der Formulierung der Interviewfragen wurde darauf geachtet, diese offen zu stellen, sodass sie sich nicht lediglich mit „ja“ oder „nein“ beantworten lassen und auch keine

anderen Antworten suggerieren, um gewährleisten zu können, dass die subjektive Sicht der befragten Personen erhoben und nicht durch die Forscherin beeinflusst wird.

Darüber hinaus wurde der Leitfaden in drei zentrale Abschnitte unterteilt, um dem Interview eine orientierende Struktur zu verleihen:

1. Einleitende Fragen - Anknüpfung an den Kurzfragebogen

2. Fragen zum Tätigkeitsfeld und zur beruflichen Rolle

3. Fragen zu beruflichen Herausforderungen

In Anlehnung an die gewählte Erhebungsmethode wurde, wie bereits erwähnt, zunächst eine Einstiegsfrage, welche das Interview eröffnen und somit den Gesprächsbeginn einleiten soll, formuliert. Hierbei erschien es als sinnvoll, diese Einstiegsfrage auch mit dem Kurzfragebogen zu verknüpfen, welcher vor Beginn des Interviews von den befragten Personen ausgefüllt werden sollte. Da die Interviewpartner- und Partnerinnen auf die Einleitungsfrage „*Wie kam es für Sie zu der Entscheidung für diesen Karriereweg?*“, von ihren Motiven erzählten, sozialpädagogische Ausbildungen zu absolvieren und in diesem Bereich zu arbeiten, wurde der erste Abschnitt des Leitfadens „*Einleitende Fragen - Anknüpfung an den Kurzfragebogen*“ eröffnet und daraufhin wurden weitere Fragen bezüglich des aktuellen Dienstverhältnisses gestellt. Dabei handelte es sich um die Bitte zur Beschreibung der Organisation, in der die Befragten zurzeit tätig sind, sowie der Ziele, welche durch die Arbeit in dieser Organisation erreicht werden sollen, die Anzahl der untergebrachten Kinder und Jugendlichen und das Stundenausmaß, welches die aktuelle Tätigkeit umfasst.

Anschließend wurden „*Fragen zum Tätigkeitsfeld und zur beruflichen Rolle*“ gestellt. Die Interviewpartner- und Partnerinnen wurden gebeten, ihre konkreten Zuständigkeitsbereiche zu beschreiben, sowie die Aufgaben, welche sie im Rahmen ihres Berufes gerne bzw. weniger gerne erfüllen. Zudem wurde nach Anforderungen, welche von Seiten der Organisation an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen herangetragen werden, gefragt, nach Unklarheiten hinsichtlich dieser Anforderungen, sowie nach widersprüchlichen Vorstellungen und möglichen Konflikten mit der Organisation. Hierbei wurde, auf der Basis des theoretischen Vorwissens versucht, Fragen zu formulieren, welche die Interviewpersonen dazu anregen, über Spannungen zu sprechen, welche durch das Verhältnis zwischen Person, beruflicher Rolle und Organisation bestehen. Da in diesem Zusammenhang verschiedene Gesichtspunkte angesprochen wurden, gestalteten sich die Erzählungen der befragten Personen unterschiedlich. Die Interviewerin orientierte sich somit schließlich an den Aspekten, welche von den Interviewpart-

nern- und Partnerinnen angesprochen wurden. Folglich wurden diese Fragen bei jedem Interview in einer leicht unterschiedlichen Reihenfolge gestellt, wodurch die Orientierung an den individuellen Relevanzsetzungen der Befragten sichergestellt werden konnte.

Der nächste Abschnitt des Leitfadens bezieht sich auf „*Fragen zu beruflichen Herausforderungen*“, wobei das Hauptaugenmerk darauf gelegt wurde, nach konkreten Erfahrungsbeispielen mit herausfordernden Situationen im Arbeitskontext zu fragen, um möglichst nah an die subjektive Erlebniswelt der Interviewpartner- und Partnerinnen gelangen zu können. Außerdem wurde nach dem Umgang mit entsprechenden Situationen gefragt, um die Bewältigungsstrategien der Professionellen erfassen zu können.

Um das Interview abzurunden, wurde nach Veränderungswünschen, welche sich auf die berufliche Rolle als Sozialpädagoge bzw. Sozialpädagogin beziehen, gefragt und zum Abschluss wurde den Befragten die Möglichkeit eingeräumt, etwas anzusprechen oder zu erzählen, das bisher nicht thematisiert wurde, für sie jedoch noch als relevant erschien.

In Bezug auf die durchgeführten Interviews lässt sich festhalten, dass die geplante Dauer zwischen 30 und 50 Minuten lag. In der Vorbereitungsphase wurde ein Probeinterview veranlasst, um die tatsächliche Dauer des Interviews besser einschätzen zu können. Dabei wurden Aspekte ersichtlich, die überarbeitet werden mussten, wodurch z.B. die Frage nach der Beschreibung einer Situation, in der die Arbeit aus der Sicht der Befragten gut verlief, sowie die Frage nach Erwartungen und Vorstellungen hinsichtlich der Arbeit beim Einstieg in die Organisation, aus zeitlichen Gründen gestrichen wurden. Damit einhergehend kam es zu dem Entschluss, die Aufmerksamkeit auf die herausfordernden Erfahrungsbeispiele und Spannungen zu richten und an diesen Stellen vertiefender nachzufragen, da diese Aspekte besondere Relevanz bezüglich der Beantwortung der zentralen Forschungsfrage besitzen.

Wie bereits erwähnt, wurden die Leitfragen schließlich nicht immer in exakt derselben Reihenfolge gestellt, da individuell auf die Erzählinhalte der Befragten eingegangen wurde. Dennoch wurden relevante Themen angesprochen und abgedeckt, um die Vergleichbarkeit der Interviews zu gewährleisten. Nach Abschalten des Aufnahmegerätes und der Verabschiedung von den befragten Personen füllte die Interviewerin jeweils ein Postskriptum aus, um die gewonnen Eindrücke und erste Interpretationen schriftlich festzuhalten.

Nach dieser Erhebungsphase wurden die Interviews zur Vorbereitung auf die Datenauswertung nach Dausien (1996) transkribiert. So wurde im Sinne einer exakten Ergebnisdarstellung darauf geachtet, Wörter oder Syntagma, welche die befragten Personen besonders empathisch betonen, zu unterstreichen und dementsprechend hervorzuheben. Darüber hinaus wurden ein-

zelne Phrasen, in welchen die Interviewpartner- und Partnerinnen nach Worten ringen, durch Auslassungszeichen ausgeklammert, um einen besseren Lesefluss gewährleisten zu können (Dausien, 1996, S. 615). Bevor die Ergebnisse der empirischen Untersuchung dargestellt werden, erfolgt im nächsten Abschnitt die Beschreibung der gewählten Methode zur Datenauswertung.

6.2 Datenauswertung - Grounded Theory

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurde zur Auswertung des gewonnenen Datmaterials nach dem Forschungsstil der Grounded Theory gearbeitet, da sich diese Vorgehensweise dazu eignet, offen gestellte Fragen zu analysieren und theoretische Konzepte anhand der Daten zu generieren. Dementsprechend wird im Folgenden sowohl auf die erstmalig deutschsprachige Fassung des 1967 erschienenen Originalbuches „The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research“ von Glaser & Strauss aus dem Jahr 1998, als auch auf die weiterführenden Ausdifferenzierungen der Grounded Theory nach Strauss & Corbin (1996), vor allem in Bezug auf die Erstellung eines Kategoriensystems zur Datenauswertung, zurückgegriffen. Da die Grounded Theory im deutschsprachigen Raum unter anderem von Günter Mey, Katja Mruck und Jörg Strübing weiterentwickelt wurde, erfolgt ebenfalls eine Bezugnahme auf diese Autoren und Autorinnen.

6.2.1 Die Grundelemente der Grounded Theory

Die Grounded Theory wurde von den amerikanischen Soziologen Barney Glaser und Anselm Strauss in den späten 1960er Jahren entwickelt und zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass eine „Abgrenzung von primär deduktiv operierenden, Hypothesen testenden Verfahren der standardisierten Sozialforschung“ (Strübing, 2018, S. 97) besteht. In diesem Sinne gilt es als Ziel dieses Forschungsansatzes, Theorien, welche auf den erhobenen Daten basieren und somit als empirisch fundiert anzusehen sind, zu generieren. Demnach wird dieser Forschungszugang auch als „gegenstandsbegründet“, „gegenstandsverankert“ oder „gegenstandsnah“ bezeichnet (Mey & Mruck, 2011, S. 11f.). Da die Grounded Theory somit „einen Weg von der interpretativen Materialbearbeitung hin zu empirisch fundierter Theorie aufzeigte“ (Strübing, 2018, S. 97), verbreitete sich die Anwendung dieser Verfahrensweise nicht nur in Nord-

amerika, sondern auch in Europa und kommt mittlerweile in unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen zum Einsatz (Strübing, 2018, S. 97f.).

Damit einhergehend gilt es festzuhalten, dass die Grounded Theory eher als eine Forschungshaltung zu begreifen ist „und erst in zweiter Linie eine „einfache“ Auswertungsmethode [darstellt, Anm. d. Verf.], ein Verfahren, das angewandt werden kann“ (Mey & Mruck, 2011, S. 22). Dementsprechend umfasst diese Herangehensweise auch kein Set von Regeln, welche strikt eingehalten werden müssen. Vielmehr sollen die Grundelemente, durch welche sich dieser Forschungsstil charakterisieren lässt, von dem Forscher bzw. der Forscherin an die jeweilige Untersuchung angepasst werden (Mey & Mruck, 2011, S. 22; Strübing, 2018, S. 98). So wurden die zentralen Merkmale der Grounded Theory hinsichtlich der Datenauswertung auch den Rahmenbedingungen und Zielsetzungen der vorliegenden Masterarbeit entsprechend angewandt, wie im Folgenden näher beschrieben wird.

Qualitative Studien, welche nach den Prinzipien der Grounded Theory arbeiten, lassen sich vor allem durch einen iterativ-zyklischen Forschungsprozess charakterisieren. Darunter ist zu verstehen, dass das Untersuchungsfeld am Anfang offen ist und sich relevante Bereiche hinsichtlich des Forschungsinteresses erst während der Durchführung der Untersuchung herauskristallisieren (Strauss & Corbin, 1996, S. 8; Strübing, 2018, S. 98). Demnach sollte der Forscher bzw. die Forscherin mit einer gewissen Unvoreingenommenheit und nicht mit vorab formulierten Hypothesen an die Untersuchung herantreten, um zu verhindern, dass der Blick auf den Untersuchungsgegenstand durch bestimmte Erwartungen eingeschränkt wird. Allerdings hat jeder Forscher bzw. jede Forscherin auch ein gewisses Maß an Hintergrundwissen, welches mit dem Forschungsinteresse in Verbindung steht, angesammelt (Strauss & Corbin, 1996, S. 8f.; 32f.).

So erfolgte im Rahmen der vorliegenden Studie eine offene Annäherung an den Untersuchungsgegenstand „Berufliche Herausforderungen von Professionellen, welche in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften tätig sind“, wobei jedoch die vorangegangene Lektüre von theoretischen Konzepten und bereits existierenden Studien in die Formulierung der Interview-Fragen einfluss. Die offene Haltung während der Durchführung der mündlichen Befragungen erlaubte es allerdings, auf die Interviewpartner- und Partnerinnen einzugehen und somit auch unvoreingenommen anhand des empirischen Materials herausarbeiten zu können, welche Spannungen zwischen Person, beruflicher Rolle und Organisation den Professionellen zufolge in ihrem Arbeitskontext existieren und wie sich diese Phänomene zusammensetzen.

Seit den 1970er Jahren haben sich unterschiedliche Ausprägungen des Forschungsansatzes der Grounded Theory entwickelt, was auf den Bruch zwischen den Begründern zurückzufüh-

ren ist (Lamnek, 2010, S. 104). Den verschiedenen Anwendungsmöglichkeiten entsprechend, verfolgt auch „nicht jeder Anwender von Vorgehensweisen der Grounded Theory (...) das Ziel, eine dicht konzeptualisierte Theorie oder überhaupt eine Theorie zu erstellen.“ (Strauss & Corbin, 1996, S. 17) So gilt es auch nicht als Ziel der vorliegenden Masterarbeit, eine Theorie in Bezug auf ein soziales Phänomen zu generieren, welche Gesetzhypothesen umfasst, die sich als universell und allgemeingültig erweisen (Glaser & Strauss, 1998, S. 34). Vielmehr soll das gesammelte Datenmaterial systematisch, anhand der Erstellung eines Kategoriensystems, geordnet und Erkenntnisse gewonnen werden, welche auf diesen Daten basieren. Folglich besteht der Anspruch an die interpretative Datenauswertung darin, Ergebnisse hinsichtlich der individuellen Fälle, sowie deren Gemeinsamkeiten, zu liefern.

Da der Fokus dieser Studie somit darauf liegt, Spannungen zwischen Person, Rolle und Organisation, sowie berufliche Herausforderungen von Sozialpädagogen- und Pädagoginnen aus der subjektiven Sicht der befragten Personen, und demnach auf der Basis der gesammelten Daten, herauszuarbeiten, gab es im Rahmen dieser Untersuchung eine Erhebungsphase. Demgemäß wurde das „theoretical sampling“, welches ebenfalls ein Grundelement der Grounded Theory bildet und die parallel ablaufende Materialgewinnung, Datenanalyse und Theoriebildung meint (Glaser & Strauss, 1998, S. 53; Mey & Mruck, 2011, S. 23; Strübing, 2018, S. 98), der Untersuchung entsprechend umgesetzt. So erfolgte nach der Durchführung jedes Interviews eine Reflexion, wobei theoretische Überlegungen, in Form von ersten Interpretationsideen, auf dem jeweiligen Postskriptum, welches einen Bestandteil der Erhebungsmethode des problemzentrierten Interviews bildet, festgehalten wurden. Demnach wurde versucht, den „Wechsel zwischen Handeln (Datenerhebung) und Reflexion (Datenanalyse und Theoriebildung)“ (Mey & Mruck, 2011, S. 23) zu gewährleisten. Es blieb jedoch bei einer anstatt mehrerer Erhebungsphasen, da es, wie bereits erwähnt, nicht als Ziel dieser Masterarbeit angesehen wird, eine groß angelegte Untersuchung durchzuführen und eine umfassende Theorie hinsichtlich eines sozialen Phänomens zu entwickeln, sondern die subjektive Problemsicht der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen in Bezug auf ihre berufliche Tätigkeit zu erfassen.

6.2.2 Die Erstellung eines Kategoriensystems mittels Kodier-Verfahren

Die Verfahrensweisen der Grounded Theory hinsichtlich der Datenauswertung kommen in dieser Untersuchung nun insofern zum Einsatz, als dass die Erstellung eines Kategoriensystems in der vorliegenden Arbeit im Mittelpunkt steht. Dieses dient dazu, die gewonnenen Daten übersichtlich darzustellen und zu ordnen, um damit einhergehend Interpretationen anstel-

len zu können, welche Ergebnisse in Bezug auf den Untersuchungsgegenstand liefern (Strauss & Corbin, 1996, S. 17).

Die Kategorien wurden durch die „kontinuierlich vergleichende Methode des Kodierens“ (Strübing, 2018, S. 98) entwickelt, welches das analytische Vorgehen der Grounded Theory zur Auswertung des qualitativen Datenmaterials darstellt (Glaser & Strauss, 1998, S. 107ff.). Unter dem Prozess des Kodierens ist eine Vorgehensweise zu verstehen, „durch die die Daten aufgebrochen, konzeptualisiert und auf neue Art zusammengesetzt werden.“ (Strauss & Corbin, 1996, S. 39) Die Durchführung dieser Analysemethode ist hierbei als Interpretationsarbeit des Forschers bzw. der Forscherin zu verstehen (Strauss & Corbin, 1996, S. 40).

In Hinblick auf diese methodische Herangehensweise zur Auswertung der gesammelten Daten existieren nach Strauss und Corbin (1996) unterschiedliche Modi, nämlich *offenes*, *axiales* und *selektives Kodieren*. Diese drei Formen sind allerdings nicht klar voneinander abzugrenzen und können während des Auswertungsprozesses parallel zum Einsatz kommen (Strauss & Corbin, 1996, S. 40), was auch im Rahmen der vorliegenden Studie so gehandhabt wurde.

Zunächst begann die Analyse mit dem *offenen Kodieren*. Demzufolge wurden Phänomene, womit Ereignisse und Vorfälle gemeint sind, welche sich im gewonnenen Datenmaterial finden lassen, identifiziert und entsprechende *Konzepte* gebildet. „Während des offenen Kodierens werden die Daten in einzelne Teile aufgebrochen, gründlich untersucht, auf Ähnlichkeiten und Unterschiede hin verglichen, und es werden Fragen über die Phänomene gestellt, wie sie sich in den Daten widerspiegeln.“ (Strauss & Corbin, 1996, S. 44)

Demnach wurden Phänomene aus den Daten herausgegriffen und Konzepte benannt, wobei unterschiedliche Herangehensweisen zum Einsatz kamen, wie z.B. die Zeile-für-Zeile-Analyse, bei der jede Zeile des transkribierten Interviews eingehend betrachtet und in Hinblick auf die enthaltenen Phänomene untersucht wird. Die Konzepte, welche sich auf dasselbe Phänomen beziehen, wurden daran anknüpfend zu einer *Kategorie* gruppiert. Diese stellen abstraktere Konzepte dar (Strauss & Corbin, 1996, S. 43). „Kategorien besitzen konzeptuelle Stärke, weil sie in der Lage sind, andere Gruppen von Konzepten und Subkategorien in ihrem Umkreis zusammenzufassen.“ (Strauss & Corbin, 1996, S. 47) Bei der Bildung der Kategorien wurden im Rahmen dieser Untersuchung stets mehrere Konzepte herangezogen und die Zusammenhänge zwischen diesen herausgearbeitet, um schließlich eine übergeordnete Kategorie bilden und benennen zu können.

In Hinblick auf die Benennung der Kategorien erscheint es der Verfahrensweise der Grounded Theory zufolge als besonders bedeutsam, Worte und Äußerungen zu gebrauchen, „die von den Informanten selbst verwendet werden, die so treffend sind [...] Diese Begriffe werden

„In-Vivo-Kodes“ [...] genannt.“ (Strauss & Corbin, 1996, S. 50) Auch dieser Gesichtspunkt wurde in der vorliegenden Arbeit berücksichtigt, indem Aussagen und Ausdrücke, welche von den Probanden und Probandinnen getätigt wurden, direkt übernommen und in Form von Subkategorien oder untergeordneten Konzepten einer Kategorie ausformuliert wurden.

Anschließend wurde *axial kodiert*. Damit ist gemeint, dass die gebildeten Kategorien, ebenfalls durch das Anstellen von Vergleichen und durch das Stellen von analytischen Fragen an die Daten, miteinander in Beziehung gesetzt werden (Strauss & Corbin, 1996, S. 92f.). Dabei wird jede Kategorie bezüglich der *Bedingungen*, welche zu dem jeweiligen Phänomen führen, bezüglich des *Kontextes*, in welchem das Phänomen auftritt, bezüglich der *Strategien*, welche eingesetzt werden, um mit dem Phänomen umzugehen und bezüglich der *Konsequenzen*, welche diese Strategien bzw. das Phänomen nach sich ziehen, analysiert und entwickelt (Strauss & Corbin, 1996, S. 92f.). Dementsprechend wurde im Rahmen des Auswertungsprozesses besonderer Wert darauf gelegt, herauszuarbeiten, wie sich die vorherrschenden Spannungszustände und die damit einhergehenden beruflichen Herausforderungen der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen, zusammensetzen, welche Bedingungen dazu führen, welche Strategien die Professionellen einsetzen, um diese bewältigen zu können und welche Konsequenzen aus den Spannungen und dem Umgang damit resultieren.

Schließlich wird im Sinne des *selektiven Kodierens* darauf geachtet, die gebildeten Hauptkategorien miteinander in Beziehung zu setzen, um „einen klaren roten Faden der Geschichte zu erstellen und diesen in eine *analytische* Geschichte zu übersetzen.“ (Strauss & Corbin, 1996, S. 117; Hervorh. im Original) Hierbei sollte nach Strauss und Corbin (1996) eine Kernkategorie entwickelt werden, welche sich auf das zentrale Phänomen der Untersuchung bezieht (Strauss & Corbin, 1996, S. 100f.). Im vorliegenden Fall wurden allerdings vier Hauptkategorien herausgearbeitet, da sich diese Schreibart zur Beantwortung der zentralen Forschungsfrage besser eignet. Damit ist gemeint, dass in der zentralen Fragestellung, welche diese Arbeit anleitet, nach Spannungen zwischen Person, beruflicher Rolle und Organisation und den daraus resultierenden Herausforderungen für die Professionellen gefragt wird. Da vier Spannungsfelder identifiziert werden konnten, bilden diese die Hauptkategorien, welche nun im nächsten Kapitel, in Form der Ergebnisdarstellung, näher beschrieben werden.

7. ERGEBNISDARSTELLUNG

In der zentralen Forschungsfrage, welche dieser Masterarbeit zugrunde liegt, wird danach gefragt, wie Professionelle, die in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften tätig sind, ihre berufliche Rolle erleben und welche Herausforderungen dabei durch das Vorhandensein von Spannungen zwischen Person, Rolle und Organisation ersichtlich werden.

Im Zuge der qualitativen Datenauswertung wurden die Antworten der interviewten Personen thematisch gruppiert, d.h. kodiert und kategorisiert, um vorherrschende Spannungen, welche aus der subjektiven Sicht der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen in ihrem Arbeitskontext vorherrschend sind, identifizieren zu können. Demzufolge wurde deutlich, dass einige Spannungen und damit in Verbindung stehende Herausforderungen in Bezug auf verschiedene Aspekte der beruflichen Tätigkeit gegeben sind. Auf der Basis der identifizierten Spannungen wurden die folgenden vier Hauptkategorien gebildet:

- o **Hauptkategorie 1 - Unrealistische Zielsetzungen**
- o **Hauptkategorie 2 - Beziehungsarbeit gegen Büroarbeit**
- o **Hauptkategorie 3 - Hohe Arbeitsanforderungen**
- o **Hauptkategorie 4 - Fehlende Unterstützung durch Team und Leitung**

Anhand der Analyse dieser vier Hauptkategorien konnte herausgearbeitet werden, wie die befragten Sozialpädagogen- und Pädagoginnen ihre berufliche Rolle erleben, welche Spannungszustände zwischen Person, Rolle und Organisation vorherrschend sind und welche Herausforderungen damit einhergehen. Um diese Gesichtspunkte möglichst genau darstellen zu können, wurden die vier Hauptkategorien jeweils in mehrere Subkategorien aufgeteilt. Diese Unterteilung dient dazu, das subjektive Erleben der genannten Aspekte möglichst genau aufschlüsseln zu können und die Spannungszustände nachvollziehbar aufzeigen zu können. Daran anknüpfend beinhalten die jeweiligen Subkategorien auch mehrere Unterpunkte.

Um einen besseren Überblick über die Inhalte der entwickelten Hauptkategorien zu gewährleisten, werden zu Beginn der Ausführungen zu jeder Hauptkategorie die Subkategorien angeführt, bevor diese eingehender betrachtet werden. Demgemäß werden auch die Unterpunkte, welche jede Subkategorie beinhaltet, zunächst aufgelistet, bevor diese einzeln beschrieben werden. Dies soll eine exakte Ergebnisdarstellung sicherstellen.

7.1 Hauptkategorie 1 - Unrealistische Zielsetzungen

Anhand der Analyse des gesammelten Datenmaterials wurden Spannungen identifiziert, die zwischen Person, Rolle und Organisation in Bezug auf die Ziele bestehen, welche durch die berufliche Tätigkeit in einer sozialpädagogischen Wohngemeinschaft für Kinder und Jugendliche erreicht werden sollen. In diesem Sinne rufen zwei Zielsetzungen, welche den Professionellen von den Organisationen vorgegeben werden, Spannungen hervor.

Diesen beiden Zielsetzungen entsprechend setzt sich die Hauptkategorie aus den folgenden Subkategorien zusammen:

- Die Rückführung in die Familie
- Die Selbstständigkeit der Kinder und Jugendlichen

Somit wird nun aufgezeigt, wie die Professionellen diese Zielsetzungen der Organisation erleben und welche Spannungszustände hierbei ersichtlich werden.

7.1.1 Unrealistische Zielsetzungen - Die Rückführung in die Familie

Vier von sechs Professionellen zufolge zielt die Arbeit in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften in einem wesentlichen Maße darauf ab, die untergebrachten Kinder und Jugendlichen zu ihren Familien rückzuführen, d.h. sie wieder in die innerfamiliäre Betreuung zu übergeben.

Sarah Novak: „[...] wir haben aber auch das Ziel [...] die Kinder, wenn irgendwie möglich, auch wieder rückzuführen zu ihren Eltern.“ (S. 2, Z. 26-27)

Die Umsetzung dieses Ziels wird von den Sozialpädagogen- und Pädagoginnen jedoch als schwierig erlebt, da sich die Rückführung in die Familie oftmals problematisch gestaltet und nicht gelingt.

Elena Schmidt: „[...] das Hauptziel [...] eigentlich auch, wenn es möglich ist, die Rückführung wieder in die Familie - aber wenn das nicht der Fall ist, was oft leider so ist - dann, dass sie wirklich mit 18 eigenständig - leben können, weil sie mit 18 eben - /ausziehen müssen ((leise sprechend))/.“ (S. 2, Z. 15-18)

Hinzu kommt, dass die Rückführung in die Familie insbesondere von zwei Professionellen als eine theoretische Zielvorgabe betrachtet wird, welche die Organisation festlegt. Dieser Tatsache stehen die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen kritisch gegenüber, da es sich als schwierig erweist, dieses Ziel in der Praxis umzusetzen. Demnach erleben die Professionellen eine Diskrepanz zwischen den theoretischen Zielen, welche die Organisation setzt und der problematischen praktischen Umsetzung dieser Ziele, wodurch der vorherrschende Spannungszustand ersichtlich wird.

Angelika Ritter: „[...] soweit ich das jetzt beurteilen kann ist das - dass die Rückführung sehr oft einfach auf dem Papier als Ziel formuliert wird und in der Praxis ist es einfach wesentlich schwieriger durchzuführen oder dorthin zu kommen“ (S. 3, Z. 31-33)

Martin Wagner: „[...] die Rückführung ist immer das Ziel - das ist - ah eine - eine Vorgabe aber auch, von der - von der Jugendwohlfahrt.“ (S. 2, Z. 30-32)

Zudem stellen zwei Sozialpädagoginnen die Sinnhaftigkeit dieser Zielsetzung in Frage, da die Rückführung der Kinder und Jugendlichen in ihre Familien aus verschiedensten Gründen meistens nicht gelingt.

Angelika Ritter: „[...] ja - ich glaube, dass die Rückführung oft als - als - theoretisches Ziel steht, aber nicht immer auch - sinnvoll ist.“ (S. 4, Z. 6-7)

Sarah Novak: „[...] ist ja klar, dass das nicht für jedes Kind bei uns zutreffen kann [...] bei manchen ist die Rückführung auch -- dass wir wissen, das wird einfach nicht erreicht werden - da muss auch niemand besonders daran schuld sein, es kann einfach sein, dass die Eltern möglicherweise wohnungslos sind - wo sollen wir die Kinder dann hin rückführen, selbst, wenn die sich noch so gut darum kümmern können (seufzt).“ (S. 3, Z. 8-14)

In diesem Sinne besteht die vorherrschende Spannung zwischen Person, Rolle und Organisation darin, dass die *Organisationen* eine Zielvorgabe festlegt, wonach die *berufliche Rolle* der Professionellen darin besteht, die Kinder und Jugendlichen zu ihren Familien rückzuführen, was aus der Sicht der Professionellen als *Personen* in der Praxis oftmals nicht verwirklicht werden kann. Demgemäß müssen die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen im Rahmen ihrer

beruflichen Rolle versuchen, auf ein Ziel hinzuarbeiten, welches meist nicht erreicht wird und welches sie als wenig bzw. als nicht sinnvoll erleben.

Folglich ergibt sich für die Professionellen die Herausforderung, pädagogische Interventionen zu setzen und zu hoffen, positive Veränderungen bewirken zu können, auch, wenn ihnen in manchen Fällen bereits im Vorhinein bewusst ist, dass dies nicht gelingt. Da hierbei die Organisationen kritisiert werden, welche Ziele formulieren, die oftmals in praktischer Hinsicht nicht erreicht werden können, konnte eine Unzufriedenheit mit den Ansprüchen der Organisationen identifiziert werden.

7.1.2 Unrealistische Zielsetzungen - Die Selbstständigkeit der Kinder und Jugendlichen

Die Arbeit in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften zielt den Professionellen zufolge ebenfalls darauf ab, die untergebrachten Kinder und Jugendlichen soweit zu fördern und zu unterstützen, dass sie in die Lage versetzt werden, nach dem Auszug aus der Wohneinrichtung ein selbstständiges Leben führen zu können. Dies ist vor allem relevant, wenn die Rückführung in die Familie nicht gelingt. Dass die Erreichung dieses Ziels aus der Sicht der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit von zentraler Bedeutung ist, wird anhand der Tatsache ersichtlich, dass diese Zielsetzung von allen sechs Personen thematisiert wird.

Martin Wagner: „Ja, das Ziel - ist immer die Selbstständigkeit der Kinder“ (S. 2, Z. 21)

Angelika Ritter: „Also, sie in die Selbstständigkeit zu begleiten ist jedenfalls ein Ziel - immer schon.“ (S. 3, Z. 30)

Sarah Novak: „[...] geht es dann irgendwann um die - Begleitung in die Selbstständigkeit hin /dass man sie eben ja - umfassend unterstützt - dass sie - irgendwann ihren Lebensweg bestreiten können ((leise sprechend)) möglichst ohne - Unterstützung der Sozialarbeit, in welcher Form auch immer.“ (S. 2, Z.34 - S. 3, Z.1-4).

Folglich ist die berufliche Tätigkeit der Professionellen darauf ausgerichtet, die Kinder und Jugendlichen in ihrer Entwicklung zu unterstützen und zu begleiten, wobei vor allem auf die

Förderung ihrer Selbstständigkeit hingearbeitet wird. Obwohl somit deutlich wird, dass die Erfüllung dieses Ziels sowohl für die Organisation, als auch für ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, als bedeutsam angesehen wird, wurden kritische Aussagen auffällig, welche auf Spannungszustände hinsichtlich dieses Ziels hinweisen.

Die Spannungen werden vor allem dadurch ersichtlich, dass die Erreichung der Selbstständigkeit der Kinder und Jugendlichen von zwei Professionellen als unrealistisch eingeschätzt wird. Demgemäß besteht die Schwierigkeit aus der Sicht der beiden Sozialpädagoginnen darin, zu wissen, dass die pädagogischen Interventionen, welche von ihnen gesetzt werden, oftmals nicht zu dem gewünschten Ziel der Organisation führen, wodurch ihrerseits lediglich die Hoffnung besteht, durch ihre Bemühungen dennoch etwas erreichen zu können.

Melanie Fürst: „[...] wir hoffen, dass wir sie vorbereiten können, dass sie da rausgehen und alleine leben können - ist natürlich eine Wunschvorstellung -- wir haben auch einige dabei, bei denen wir wissen, dass es nicht so sein wird.“ (S. 2, Z. 6-9)

Elena Schmidt: „[...] das Ziel von der Organisation -- ist, dass man die Kinder und Jugendlichen - so weit auf das Leben vorbereitet und - und - unterstützt, damit sie - mit 18 - selbstständig - wohnen - und leben können -- was halt sehr - bedenklich ist, weil - wer kann schon mit 18 auf sich - auf sich schauen, oder soweit selbstständig leben, dass man - arbeiten gehen kann, eine Wohnung finanzieren kann, also - /aber das ist halt einfach das System ((schnell sprechend))/.“ (S. 2, Z. 10-14)

Damit einhergehend wird die Position der Organisation in diesem Kontext von einer Sozialpädagogin besonders kritisiert, da sie der Meinung ist, dass sich die Organisation ab einem gewissen Punkt ihrer Verantwortung den Jugendlichen gegenüber entzieht.

Elena Schmidt: „[...] aber das ist das System [...] manche Jugendliche - sträuben sich halt auch dagegen - also wirklich Ausbildungen [...] durchzuführen und arbeiten zu gehen - und dann kommt es halt auch wirklich vor, dass man sie - mit 18 /auf die Straße - setzen muss ((leise sprechend))/ -- also die Organisation ist dann draußen -- also kümmert sich nicht mehr darum - und das Kind, oder der Jugendliche, muss dann schauen, wie er - wie er klarkommt.“ (S. 2, Z. 22-27)

Demnach stellt die *Organisation* die Anforderung, auf ein Ziel hinzuarbeiten, die *berufliche Rolle* der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen besteht darin, die Selbstständigkeit der Kinder und Jugendlichen zu fördern und die Einschätzung der Professionellen als *Personen* ist, dass sich diese Zielsetzung als unrealistisch erweist. Somit besteht die Spannung zwischen Person, Rolle und Organisation, wie auch schon in Bezug auf das Ziel „Die Rückführung in die Familie“ deutlich wurde, darin, dass die Professionellen auf ein Ziel hinarbeiten müssen, welches von diesen als unrealistisch betrachtet und in vielen Fällen nicht verwirklicht wird. So ergibt sich für die Professionellen die Konsequenz, lediglich hoffen zu können, dass ihre pädagogischen Bemühungen dazu beitragen, die Kinder und Jugendlichen zu einem selbstständigen Leben zu befähigen.

Zudem wurde Kritik und Unzufriedenheit in Bezug auf das Vorgehen der Organisationen ersichtlich, welche sich der Ansicht einer Sozialpädagogin zufolge, ihrer Verantwortung gegenüber den Kindern und Jugendlichen entzieht, sobald diese die Volljährigkeit erreichen und folglich ausziehen „müssen“.

7.2 Hauptkategorie 2 - Beziehungsarbeit gegen Büroarbeit

Anhand der Analyse des gesammelten Datenmaterials wurde eine wesentliche Spannung zwischen Person, Rolle und Organisation identifiziert, welche sich auf zwei zentrale Arbeitsaufgaben der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen, die in Wohngemeinschaften für Kinder und Jugendliche arbeiten, bezieht. Dabei handelt es sich um die Schwierigkeit, die Tätigkeitsbereiche „Beziehungsarbeit“ und „Büroarbeit“ miteinander zu vereinbaren, wobei auch eine Unlust in Bezug auf die Erfüllung von organisatorischen Tätigkeiten ersichtlich wurde.

Um übersichtlich darstellen zu können, welche Komponenten dieses vorherrschende Spannungsfeld umfasst, wurde diese Hauptkategorie in die folgenden Subkategorien unterteilt:

- Die Bedeutung der Beziehungsarbeit
- Die Büroarbeit als Anforderung der Organisation

Somit wird zunächst thematisiert, was die Professionellen unter „Beziehungsarbeit“ verstehen und welche Bedeutung dieser Aspekt ihrer beruflichen Rolle für sie hat, um anschließend zeigen zu können, wie sich die vorhandene Spannung zwischen Person, Rolle und Organisation gestaltet.

7.2.1 Beziehungsarbeit gegen Büroarbeit - Die Bedeutung der Beziehungsarbeit

Zunächst gilt es festzuhalten, dass alle sechs Sozialpädagogen- und Pädagoginnen, als sie zu ihren beruflichen Aufgaben befragt wurden, die Beziehungsarbeit mit den in den Wohngemeinschaften untergebrachten Kindern und Jugendlichen als einen wesentlichen Bestandteil ihres sozialpädagogischen Aufgabenbereiches bezeichneten.

Demzufolge konnte herausgearbeitet werden, dass die Beziehungsarbeit aus der Sicht der Professionellen die folgenden Aspekte beinhaltet:

- *Individuelle Förderung*
 - als persönliches Anliegen der Professionellen
 - als Ziel der Organisation
- *Unterstützung bieten*
 - durch die Betreuung im Alltag
 - durch die Begleitung der Entwicklung
- *Für das Wohlbefinden der Kinder sorgen*
 - durch Gespräche mit den Kindern und Jugendlichen
 - anhand eines sensiblen Umgangs

Somit wird nun veranschaulicht, was den Sozialpädagogen- und Pädagoginnen zufolge mit „Beziehungsarbeit“ gemeint ist und wie sie zu diesen einzelnen Aspekten stehen.

Die Bedeutung der Beziehungsarbeit - Individuelle Förderung

Aus der Sicht der Professionellen erweist es sich im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit als bedeutsam, die Kinder und Jugendlichen individuell wahrzunehmen und sie ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechend zu fördern. Dabei betont ein Sozialpädagoge die Notwendigkeit, jedes Kind einzeln zu betrachten und sich mit jedem Kind persönlich auseinanderzusetzen.

Martin Wagner: „[...] wir schauen sehr genau bei den Kindern, wo sind die Interessen, wo sind die [...] Schwerpunkte, was können sie besonders gut und [...] dort wird gefördert.“ (S. 3, Z. 10-12)

➤ Individuelle Förderung als persönliches Anliegen der Professionellen

Neben der Förderung der individuellen Interessen, Begabungen und Fähigkeiten der Kinder und Jugendlichen, legen vor allem zwei Professionelle auch Wert darauf, hierbei ihre persönlichen Schwerpunkte zu setzen. Demnach möchten sie im Kontext ihrer Arbeit gewisse Aspekte des Lebens thematisieren und den Kindern und Jugendlichen Dinge vermitteln, die sie selbst als wichtig empfinden und als persönliches Anliegen betrachten. Dazu zählen z.B. die Förderung des Bewusstseins für die Natur und die Herstellung von Lebensmitteln.

Martin Wagner: „Ja, ich bin [...] ein Freizeitpädagoge, sage ich einmal, ja - also mir macht es am meisten Spaß, wenn ich mit den Kindern irgendwo unterwegs bin und ich bin auch ein totaler Naturfreak und ich weiß, dass - es für Kinder das Beste ist, wenn man sie in die Natur lässt und ihnen die - die Natur auch nahe bringt [...] und da ist eigentlich mein - mein Schwerpunkt“ (S. 3, Z. 15-23)

Angelika Ritter: „[...] ich würde gerne - komplett autark sein - also - auch mit eigenem Garten, wo wir - anbauen - wo die - Kids einfach auch lernen - ok, da kommt das Gemüse her und nicht vom Supermarkt A oder vom Supermarkt B [...] mir wäre es schon ein Anliegen, eben - öfters mit den Kids zu kochen [...] oder - anbauen - einfach diesen Kreislauf der Natur noch ein bisschen näher kennenzulernen“ (S. 15, Z. 29 - S. 16, Z. 4)

➤ Individuelle Förderung als Ziel der Organisation

Die individuelle Förderung der Kinder und Jugendlichen wird von drei Professionellen zudem als ein bedeutsames Ziel der Organisation aufgefasst. So wird darauf verwiesen, dass für jedes Kind Entwicklungsziele formuliert werden, welche individuell an die Kinder angepasst und von den Sozialpädagogen- und Pädagoginnen realisiert werden sollen. Dabei ist es jedoch auch von Bedeutung, was die Kinder selbst gerne lernen möchten. Schließlich müssen auch entsprechende Berichte verfasst werden, um die kindliche Entwicklung zu dokumentieren.

Lisa Thaler: „[...] von der Institution steht das halt auch so irgendwie dabei, dass - jedes Kind - individuell, jeder für sich, gefördert werden soll [...] und das bestmögliche Leben quasi - ermöglicht werden soll“ (S. 3, Z. 3-5)

Sarah Novak: „[...] unser neues - Schlagwort [...] Passgenauigkeit - das heißt, dass man sich das Kind genau Fall für Fall anschauen muss [...] wir haben für jedes Kind einen Entwicklungsplan und einen Betreuungsbericht, den wir halbjährlich evaluieren [...] wo dann eben Ziel=e - für die Kinde=r [...] formuliert werden.“ (S. 14-22)

Elena Schmidt: „[...] man hat auch Fallverlaufskonferenzen [...] dann gibt es auch [...] die individuelle Zielplanung [...] da führst du dann mit dem Kind diese Methoden durch, dass du draufkommst [...] was das Kind jetzt im Moment lernen möchte [...] das kann zum Beispiel sein, es möchte jetzt die Uhr lernen, es möchte schwimmen lernen oder - eigenständig Wäsche waschen“ (S. 3, Z. 10-19)

Somit lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass die individuelle Förderung der Kinder und Jugendlichen in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften aus der Sicht der Professionellen ein wichtiges Ziel darstellt, welches durch ihre Arbeit erreicht werden soll. Da diese Zielsetzung auch von Seiten der Organisationen als bedeutsam erachtet wird, stimmten sie mit den Organisationen hinsichtlich der Relevanz der individuellen Förderung überein.

Die Bedeutung der Beziehungsarbeit - Unterstützung bieten

Darüber hinaus erweist es sich für alle sechs befragten Sozialpädagogen- und Pädagoginnen in Hinblick auf die Beziehungsarbeit als bedeutsam, die Kinder und Jugendlichen in ihrem alltäglichen Leben in den Wohneinrichtungen, sowie hinsichtlich ihrer Entwicklung, zu unterstützen. Dementsprechend möchten die Professionellen den Kindern Halt geben und ihnen vermitteln, dass sie ihnen unterstützend zur Seite stehen.

➤ Unterstützung bieten durch die Betreuung im Alltag

In diesem Sinne stellt die Betreuung und Begleitung im alltäglichen Zusammenleben aus der Sicht der sechs Professionellen ein wesentliches Tätigkeitsfeld dar, innerhalb dessen sie den Kindern und Jugendlichen Unterstützung zukommen lassen können. Halt wird dadurch vermittelt, dass dafür gesorgt wird, dass die Kinder eine feste Tagesstruktur, bzw. einen geregelten Tagesablauf haben, welchen die Professionellen mit ihnen gemeinsam durchleben.

Lisa Thaler: „[...] ich empfinde es eigentlich so, dass es vorrangig darum geht, dass man den Kindern einfach - natürlich - im Alltag, irgendwie den Alltag strukturiert, mit ihnen - das Alltagsleben, wenn man so will, einfach - durchlebt und ihnen Halt gibt“ (S. 2, Z. 13-15)

Die Einhaltung dieser Struktur mit festen Bestandteilen, wie z.B. kochen, putzen, spielen mit den Kindern, ist schließlich auch das, was von allen befragten Sozialpädagogen- und Pädagoginnen als „Hauptfeld“ ihrer beruflichen Tätigkeit betrachtet wird. Dabei handelt es sich um die Erledigung von „banalen“ oder „alltäglichen“ Dingen, welche schließlich einen zentralen Aspekt ihrer beruflichen Rolle ausmachen.

Lisa Thaler: „[...] das Hauptfeld, in dem ich arbeite, also wirklich - Mittagessen, Abendessen, Hausübung machen, banale Dinge, wie duschen - also wirklich einfach den Alltag einhalten, dafür - bin ich - wahrscheinlich auch - also - die meiste Zeit geht eigentlich dafür - drauf“ (S. 2, Z. 16-19)

Sarah Novak: „[...] wir sind eigentlich /Mädchen für alles ((lachend))/ nachdem wir - für die Zeit, wo wir im Dienst sind, praktisch mit den Kindern wohnen und leben -- ist alles, was anfällt, zu tun - das sind alltägliche Sachen, wie - dass wir zusammen kochen, dass man - mit ihnen Ausflüge macht, mit ihnen spielt, sie beschäftigt, mit ihnen lernt“ (S. 3, Z. 25-28)

Melanie Fürst: „[...] das sind halt so diese - Kleinigkeiten, die den Alltag bestimmen [...] dann müssen wir kochen, putzen - so, das, was du im Prinzip zu Hause auch machst - nur mit - sieben Jugendlichen -- die du halt auch probierst teilweise - mit einzubeziehen“ (S. 3, Z. 17-23)

Neben diesen Tätigkeiten, welche jeden Tag wiederkehren, widmen sich die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen ebenfalls der Freizeitgestaltung der Kinder und Jugendlichen, indem diese zu Freizeitaktivitäten ohne die Betreuer und Betreuerinnen angeregt und auch in Hinblick auf den Aufbau von sozialen Kontakten unterstützt werden.

Melanie Fürst: „[...] wir schauen, dass [...] sie einen Tagesablauf haben, dass sie nicht - die ganze Zeit zu Hause sitzen, dass sie sich auch mit Freunden treffen“ (S. 2, Z. 9-11)

➤ Unterstützung bieten durch die Begleitung der Entwicklung

Daran anknüpfend stellt die Begleitung der Entwicklungs- und Reifungsprozesse der untergebrachten Kinder für zwei Sozialpädagoginnen einen wesentlichen Aspekt der Beziehungsarbeit mit den Kindern und Jugendlichen dar. Dementsprechend ist es ihr Anliegen, die Kinder in Bezug auf ihre Entwicklung zu motivieren, indem sie diese z.B. dazu anregen, sich für ihre beruflichen Karrieren zu interessieren und sich intensiver damit auseinanderzusetzen.

Lisa Thaler: „[...] das ist glaube ich mir persönlich einfach wichtig, dass die Kinder [...] mehr oder weniger beruflich auch - einfach vieles aus sich rausholen [...] dass man ihnen immer quasi die Motivation mitgibt - von wegen - mach etwas aus [...] deinem Leben, weil ich kann [...] unterstützend den Weg zeigen, aber gehen musst du ihn selbst [...] das ist - auch etwas, wo ich mich irgendwie darin sehe“ (S. 7, Z. 13-18)

Damit einhergehend wird es von diesen Professionellen als positiv erlebt, die Entwicklungsfortschritte der Kinder schließlich auch selbst beobachten zu können. Dabei handelt es sich z.B. darum, zu sehen, dass die Jugendlichen beruflich Fuß fassen, oder auch in der Lage sind, ihre Impulsausbrüche besser zu kontrollieren.

Demnach werden den Sozialpädagogen- und Pädagoginnen durch diese Entwicklungsfortschritte auch ihre eigenen beruflichen Erfolge aufgezeigt, welche sie im Rahmen der Beziehungsarbeit mit den Kindern und Jugendlichen erreicht haben. Da sie hierbei ein hohes Maß an Zeit und Mühe in die Arbeit mit den Kindern investieren, was auch teilweise als anstrengend angesehen wird, empfinden sie es als schön, letztendlich die Ergebnisse ihrer pädagogischen Bemühungen zu sehen.

Sarah Novak: „[...] zu sehen, wie sie sich weiterentwickeln [...] was sie jetzt schon schaffen, oder - was wir vielleicht mit ihnen auch schon geschafft haben -- und dass es doch irgendwie etwas bringt - dieses ständige - dranzubleiben [...] weil die Arbeit natürlich schon sehr fordernd ist und man das Gefühl hat, ja - es wird irgendwie nicht besser, [...] weil es ist schon wieder ein - Wutausbruch [...] aber über die Jahre hinweg sieht man dann doch eine Entwicklung, eine Verbesserung -- und das ist dann auch gut zu sehen.“ (S. 4, Z. 30 - S. 5, Z. 3)

Die Bedeutung der Beziehungsarbeit - Für das Wohlbefinden der Kinder sorgen

Hinzu kommt, dass vier von sechs Sozialpädagogen- und Pädagoginnen es als einen wesentlichen Teil der Beziehungsarbeit ansehen, dass sie für das Wohlbefinden der Kinder und Jugendlichen sorgen. Demgemäß möchten sie den Kindern auch emotionalen Halt bieten.

Sarah Novak: „[...] darum geht es - für die Zeit, in der die Kinder bei uns sind [...] wohnen und leben sie bei uns, haben sie bei uns ihren Mittelpunkt und sollen sich da so wohl wie möglich fühlen und sollen auch so gut wie möglich begleitet werden“ (S. 2, Z. 23-25)

- Für das Wohlbefinden der Kinder sorgen durch Gespräche mit den Kindern und Jugendlichen

Aus der Sicht dieser vier Professionellen können die Kinder und Jugendlichen vor allem emotionalen Halt erfahren, wenn Gespräche zwischen ihnen und ihren Betreuern und Betreuerinnen stattfinden. In diesem Sinne wird es von Seiten der Sozialpädagoginnen als positiv erlebt, wenn sie für die Kinder und Jugendlichen Ansprechpersonen verkörpern, an welche sie sich jederzeit wenden können, da dies auch als eigener Anspruch an die berufliche Rolle gilt.

Angelika Ritter: „[...] ich selbst -- bin - stecke mir als Ziel ein [...] lockerer - eher - freundschaftlicher Umgang [...] dass ein Kind und ein Jugendlicher immer weiß - hey, zu der kann ich gehen - mit was auch immer für Problemen, das ist mir persönlich sehr wichtig“ (S. 4, Z. 30 - S. 5, Z. 1)

Dabei wird es von den Professionellen vor allem als schön und aufbauend empfunden, wenn durch die Beziehungsarbeit, in Form von Gesprächen, ein Vertrauensverhältnis zwischen den Kindern und ihren Betreuern- und Betreuerinnen entsteht, wodurch sich die Kinder mehr und mehr öffnen.

Melanie Fürst: „Ich mache irrsinnig gerne Beziehungsarbeit - ich setze mich irrsinnig gerne hin und versuche, zu reden [...] das ist dann schon ein schönes Gefühl, wenn sich dann dir gegenüber einer öffnet, der eigentlich komplett verschlossen ist.“ (S. 3, Z. 32 - S. 4, Z. 6)

➤ Für das Wohlbefinden der Kinder sorgen anhand eines sensiblen Umgangs

Zudem gilt es, aus der Sicht von zwei Sozialpädagoginnen, im Zuge der Beziehungsarbeit auf einen sensiblen Umgang mit den Kindern und Jugendlichen zu achten. Folglich wird die Kommunikation und Interaktion so gestaltet, dass den Kindern und Jugendlichen Wertschätzung entgegengebracht wird, um ihr Wohlbefinden sicherstellen zu können.

Elena Schmidt: „[...] was ich wahnsinnig wichtig finde, generell, wenn man mit Kindern arbeitet, ist [...] dieses Machtgefälle wegzugeben[...] nicht von oben herab mit den Kindern zu sprechen, eben empathisch zu sein und - ihnen das Gefühl zu vermitteln - dass sie wertvoll sind, so, wie sie sind“ (S. 4, Z. 13-19)

Die beiden Professionellen investieren auch gerne Zeit in die Gespräche mit den Kindern und Jugendlichen, wenn sich diese ihnen anvertrauen. Daher ist es ein persönliches Anliegen der Professionellen, sich genügend Zeit für die Beziehungsarbeit, vor allem in Form von Gesprächen, zu nehmen, da dies ihrer Meinung nach einen zentralen Aspekt der beruflichen Rolle als Sozialpädagoge bzw. Sozialpädagogin in diesem Tätigkeitsfeld darstellt.

Lisa Thaler: „[...] da merkt man halt auch [...] dass die Kinder - reden wollen - dass sie Fragen haben, mit denen sie nur zu mir kommen wollen [...] wo halt auch - sehr viel Zeit einfach investiert wird, oder ich es - auch gerne investiere, weil es für mich auch darum geht“ (S. 6, Z. 20-25)

Da nun dargestellt wurde, dass die Beziehungsarbeit für die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen im Rahmen ihrer beruflichen Rolle einen zentralen Stellenwert einnimmt, wird in der nächsten Subkategorie thematisiert, welche Anforderungen von Seiten der Organisation an die Professionellen herangetragen werden und inwiefern sich diese Anforderungen aus der Sicht der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen, vor allem in Hinblick auf die Beziehungsarbeit mit den Kindern und Jugendlichen, als problematisch gestalten.

7.2.2 Beziehungsarbeit gegen Büroarbeit - Die Büroarbeit als Anforderung der Organisation

Im Kontrast zu der Aufgabe „Beziehungsarbeit“ steht aus der Sicht von vier von sechs Sozialpädagogen- und Pädagoginnen die Büroarbeit, welche ebenfalls eine zentrale Arbeitsaufgabe darstellt, der sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit nachkommen müssen. Dabei gilt es festzuhalten, dass diese Arbeitsaufgabe von den vier Professionellen als eine belastende Anforderung erlebt wird, welche von der Organisation an sie herangetragen wird.

Um die subjektive Problemsicht der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen hinsichtlich dieser Anforderung möglichst genau aufzeigen zu können, wurde diese Subkategorie in die folgenden Punkte unterteilt:

- *Organisatorische Tätigkeiten*
- *Widerspruch zur pädagogischen Tätigkeit*
- *Zu wenig Zeit für die Kinder als Folge*

Demnach wird zuerst dargestellt, was die Professionellen unter „Büroarbeit“ in ihrem Arbeitskontext verstehen und wie die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen zu diesem Tätigkeitsbereich stehen, um die vorherrschende Spannung aufzeigen zu können.

Die Büroarbeit als Anforderung der Organisation - *Organisatorische Tätigkeiten*

Neben der Beziehungsarbeit, welche vor allem im Rahmen von Interaktions- und Kommunikationsprozessen mit den Kindern und Jugendlichen stattfindet, stellen auch organisatorische Tätigkeiten, im Sinne der Büroarbeit, eine wesentliche Arbeitsaufgabe für fünf von sechs Sozialpädagogen- und Pädagoginnen dar. Dazu zählen unter anderem der E-Mail-Verkehr, das Einreichen von diversen Anträgen, das Führen von Telefonaten, oder das Arrangieren von Arzt-, Schul- oder Therapieterminen für die fremduntergebrachten Kinder und Jugendlichen. Somit ist in Bezug auf diesen Aufgabenbereich zu sagen, dass dieser aus der Sicht der fünf Professionellen viele verschiedene organisatorische Tätigkeiten umfasst, wodurch sich diese Arbeitsaufgabe auch als äußerst zeitintensiv erweist.

Lisa Thaler: „[...] also Organisatorisches auch vieles - leider -- also man sitzt halt auch viel im Büro herum“ (S. 5, Z. 32-33)

Lisa Thaler: „[...] also im Endeffekt ist es meistens - so, dass man wirklich mal - die E-Mails durchschaut [...] Anträge, ob irgendetwas bewilligt werden muss [...] dann natürlich Dienstbuch [...] Arzttermine [...] die man mit den Kindern machen muss“ (S. 5, Z. 30 - S. 6, Z. 1)

Hierbei wird vor allem die Erstellung von Dokumentationen als eine äußerst zeitaufwendige Beschäftigung angesehen, da jeden Tag der gesamte Tagesablauf, welchen die Kinder und Jugendlichen durchleben, auf dem Dienstcomputer festgehalten werden muss.

Lisa Thaler: „[...] man muss alles - dokumentieren - über den Tagesablauf, über die pädagogischen Interventionen, die -- Emotionen der Kinder, die -- Verhaltensweisen der Kinder [...] die Schule [...] die Arbeit [...] und da - geht dann eh - die meiste Zeit auch einfach dahin“ (S. 6, Z. 13-17)

Obwohl die Dokumentation selbst viel Zeit erfordert, wird diese Arbeitsaufgabe insbesondere von einer Sozialpädagogin als überaus sinnvoll erlebt, da anhand von ausführlichen Dokumentationen diverse Informationen festgehalten und weitergegeben werden können, wodurch die Zusammenarbeit mit den Kollegen und Kolleginnen erleichtert wird, da eine gewisse Arbeitsstruktur eingehalten werden kann. Somit wird ein positiver Aspekt in Bezug auf das Erstellen von Dokumentationen von der Sozialpädagogin darin gesehen, dass diese eine bestimmte Absicherung im beruflichen Alltag gewährleistet. Folglich identifiziert sie sich mit dieser Anforderung, welche von der Organisation an sie herangetragen wird.

Angelika Ritter: „[...] diese Dinge werden einfach sehr ernst genommen und müssen auch sehr ernst genommen werden, weil sonst würde Vieles untergehen - dadurch, dass man im Radldienst ist [...] wir schreiben sehr, sehr viel auf für die Kollegen am nächsten Tag - und wenn wir das nicht hätten, dann w_ würde Vieles nicht funktionieren“ (S. 5, Z. 15-20)

Zudem wird in diesem Zusammenhang nicht nur der Vorteil, welchen sorgfältige Dokumentationen für die Arbeit bieten, betont, sondern auch die Freude an dieser Tätigkeit.

Angelika Ritter: „[...] Spaß macht mir eigentlich -- vieles [...] auch das Bürokratische“ (S. 7, Z. 22-24)

Trotz der äußerst positiven Einstellung einer Sozialpädagogin in Bezug auf diesen Bereich ihrer beruflichen Rolle, wird diese Arbeitsaufgabe von vier Professionellen eher kritisch betrachtet, wodurch sich eine vorherrschende Spannung erkennen lässt.

Die Büroarbeit als Anforderung der Organisation - Widerspruch zur pädagogischen Tätigkeit

Die Spannung, welche mit der Verrichtung der organisatorischen Tätigkeiten in Verbindung steht, bezieht sich auf eine Unzufriedenheit der Professionellen in Bezug auf diesen Tätigkeitsbereich. Darunter ist zu verstehen, dass die Büroarbeit aus der Sicht der vier Professionellen im Widerspruch zu dem Bild steht, welches sie selbst von ihrer beruflichen Rolle haben. Dementsprechend wird diese Aufgabe nicht als pädagogische Angelegenheit betrachtet. Da die Auseinandersetzung mit organisatorischen Belangen dennoch eine Anforderung darstellt, welche sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit von Seiten der Organisation erfüllen müssen, wird hier eine Spannung zwischen Person, Rolle und Organisation ersichtlich.

Martin Wagner: „Ja, mir persönlich - geht es nicht so gut damit [...] weil ich [...] darin einfach nicht meine - meine Hauptaufgabe sehe (P/3) ich sehe meine Hauptaufgabe einfach in dem - Pädagogischen und in dem Zusammenleben mit den Kindern“ (S. 5, Z. 30-32)

Lisa Thaler: „[...] diesen organisatorischen Part, der natürlich sehr viel Zeit braucht teilweise -- drei, vier, fünf Stunden, je nachdem, was zu tun ist -- wo du wirklich s_ denkst - /ich bin eine Bürokauffrau geworden eigentlich ((lachend))“ (S. 14, Z. 8-10)

Neben dieser Auffassung, dass die Büroarbeit nicht mit der eigentlichen pädagogischen Tätigkeit übereinstimmt, besteht von Seiten der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen eine große Unlust hinsichtlich der Ausübung dieser Arbeitsaufgabe. Das Vorhandensein von negativen Gefühlen, wie Unlust oder ein gewisses „genervt-sein“, deutet somit ebenfalls darauf hin, dass hier eine Spannung zwischen Person, Rolle und Organisation vorherrschend ist.

Elena Schmidt: „[...] /Dokumentationen schreiben ((lachend))/ ja - es nervt mich manchmal natürlich“ (S. 3, Z. 30-31)

Lisa Thaler: „[...] das Büro -- es gehört dazu, das ist klar, diese organisatorischen Sachen, aber - gerne mache ich das jetzt nicht, also ich bin schon eher - wegen den Kindern dort klarerweise“ (S. 6, Z. 25-27)

Die Büroarbeit als Anforderung der Organisation - Zu wenig Zeit für die Kinder als Folge

Darüber hinaus führt der hohe zeitliche Aufwand, welcher für die Erledigung der Büroarbeit aufgebracht werden muss, dazu, dass die Beziehungsarbeit mit den Kindern weniger intensiv erfolgen kann. Hierbei wurde der Wunsch von drei Sozialpädagogen- und Pädagoginnen deutlich, im Rahmen ihrer Arbeit mehr Zeit mit den Kindern und Jugendlichen verbringen und besser auf deren Bedürfnisse eingehen zu können.

Demnach bezieht sich der vorhandene Spannungszustand auch auf die Schwierigkeit, dem eigenen Wunsch nachzukommen und pädagogisch, d.h. direkt mit den Kindern, zu arbeiten.

Angelika Ritter: „[...] weil es sehr viel Zeit in Anspruch nimmt - also - rein die Bürokratie am Tag braucht - sehr viel Zeit, die leider natürlich - am Ende des Tages von den Kindern irgendwo abgezogen werden muss“ (S. 5, Z. 31-33)

Lisa Thaler: „[...] dieses viele -- ähm - Büroaufgaben - eigentlich, mit - irgendwelche Listen führen, irgendwelche E-Mails, Telefonate -- natürlich, es gehört irgendwie dazu, aber ich - würde mir schon glaube ich einfach wünschen, dass man wirklich auch - im Wortsinne nach - sozialpädagogisch mehr arbeiten könnte, aber teilweise ist die Zeit einfach nicht“ (S. 13, Z. 25-28)

Martin Wagner: „[...] ich würde einfach gerne mehr Zeit mit den Kindern verbringen -- so, wie es vor 15 Jahren war in etwa (lacht) aber - aber man muss halt auch mit der Zeit gehen [...] und man muss sich auch da irgendwo anpassen und - und - auf die Veränderungen reagieren“ (S. 10, Z. 22-24)

Aufgrund des hohen Arbeitspensums, welches durch verschiedene Büroarbeiten zustande kommt, herrscht bei den Professionellen auch ein gewisses Maß an Erschöpfung vor, wodurch

ihnen nicht nur zu wenig Zeit, sondern oftmals auch zu wenig Energie für die direkte Beschäftigung mit den Kindern und Jugendlichen übrig bleibt.

Lisa Thaler: „[...] wenn man - selbst schon durch ist nach vier Stunden Büro [...] denke ich mir, dass die Kinder schon -- leider zu kurz kommen.“ (S. 14, Z. 16-18)

Die Spannung, welche dementsprechend zwischen Person, beruflicher Rolle und Organisation besteht, bezieht sich auf die große Unzufriedenheit der Professionellen mit der Arbeitsaufgabe „Büroarbeit“. Demnach trägt die *Organisation* die Anforderung an ihre Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnen heran, diverse organisatorische Tätigkeiten zu verrichten, die *berufliche Rolle* der Professionellen besteht somit zu einem wesentlichen Teil darin, dieser Büroarbeit nachzugehen, doch der *persönlichen* Ansicht der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen zufolge stellt dies eine äußerst zeitintensive Anforderung dar, welche im Widerspruch zu der eigentlichen sozialpädagogischen Tätigkeit steht. In diesem Sinne sehen es die Professionellen als ihre Hauptaufgabe an, Zeit mit den Kindern und Jugendlichen zu verbringen, diese im Alltag zu betreuen, zu begleiten und in ihrer Entwicklung zu fördern. Somit wird der Sinn der beruflichen Tätigkeit in der Beziehungsarbeit gesehen, womit die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen auch äußerst positive Gefühle verbinden.

Der Widerspruch, welcher demnach zwischen den Arbeitsbereichen „Beziehungsarbeit“ und der „Büroarbeit“ vorherrschend ist, bezieht sich auf die Vorstellungen, welche die Professionellen von ihrer beruflichen Rolle haben und auf die Anforderungen, welche von der Organisation an sie herangetragen werden. Die Herausforderung, welche sich für die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen folglich ergibt, besteht darin, im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Büroaufgaben nachkommen zu müssen und dabei eine möglichst gute Balance zwischen der Erfüllung dieser Arbeitsaufgabe und der Betreuung der Kinder und Jugendlichen schaffen zu können, was von den Professionellen jedoch als äußerst anstrengend erlebt wird.

Dieser Spannungszustand kann somit nicht zur Zufriedenheit der Professionellen aufgelöst werden, da sie sich mit der Anforderung, welche von der Organisation an sie herangetragen wird, arrangieren und diese letztlich akzeptieren müssen, da die Erledigung der organisatorischen Tätigkeiten ebenfalls als Bestandteil der beruflichen Rolle betrachtet wird.

7.3 Hauptkategorie 3 - Hohe Anforderungen der Organisation

Außerdem erweisen sich einige Aspekte des Arbeitskontextes für die befragten Sozialpädagogen- und Pädagoginnen als herausfordernd. Da diese beruflichen Herausforderungen aus der Sicht von allen sechs Professionellen mit den hohen Anforderungen, welche von Seiten der Organisation an sie herangetragen werden, in Verbindung stehen, wurden in diesem Zusammenhang weitere Spannungen zwischen Person, Rolle und Organisation ersichtlich.

Demgemäß wurde diese Hauptkategorie den herausfordernden Aspekten, welche von den Sozialpädagogen- und Pädagoginnen thematisiert wurden, entsprechend in diese Subkategorien unterteilt:

- Flexibilität
- Emotionale Distanz wahren

Im Folgenden wird nun veranschaulicht, inwiefern diese Gesichtspunkte von den Professionellen als herausfordernd erlebt werden und welche Spannungszustände sich in diesem Kontext zeigen. Zudem wird im Rahmen der Ergebnisdarstellung darauf eingegangen, wie sich der Umgang mit diesen herausfordernden Situationen von Seiten der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen gestaltet und welche Schwierigkeiten dabei auftreten.

7.3.1 Hohe Anforderungen der Organisation - Flexibilität

Zunächst gilt es festzuhalten, dass es zwei von sechs Sozialpädagogen- und Pädagoginnen als äußerst belastend empfinden, dass ihre Arbeitszeiten oftmals unregelmäßigen Schwankungen unterliegen und durch ein hohes Maß an geforderter Flexibilität von Seiten der Organisation gekennzeichnet sind. Da die Professionellen demnach, im Sinne des Betreuungsbedarfes der Kinder und Jugendlichen, in der Arbeit oftmals „einspringen“ oder „länger bleiben“ müssen, wird ihnen viel abverlangt. Daher umfasst diese Subkategorie die folgenden Aspekte:

- *Kampf mit der Organisation*
- *Kein Privatleben als Folge*

Daher wird nun gezeigt, welche Herausforderungen sich für die Professionellen aufgrund der geforderten Flexibilität von Seiten der Organisation ergeben.

Die Forderung nach Flexibilität als *Kampf mit der Organisation*

Nach der Ansicht von zwei Professionellen wird im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit von der Organisation, in der sie arbeiten, mehr von ihnen verlangt, als sie für angemessen halten. Daher lässt sich erkennen, dass die Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeiten als eine Anforderung betrachtet wird, welche von Seiten der Organisation an sie herangetragen wird und sich als anstrengend und belastend erweist.

Sarah Novak: „[...] was eine ganz eine große Anforderung ist, ist Flexibilität - ja - das ist natürlich die Wunschvorstellung - du hast immer Zeit, du - kannst einspringen“ (S. 6, Z. 18-19)

Die Belastung und Überforderung der Professionellen, welche durch das hohe Maß an geforderter Flexibilität entsteht, wird vor allem dadurch ersichtlich, dass hierbei auch explizit von einem „Kampf mit der Organisation“ gesprochen wird, da die Organisation von den Sozialpädagogen- und Pädagoginnen zufolge zu viel Leistung von ihnen verlangt.

Sarah Novak: „[...] das ist Wunschdenken - ein stabilerer Dienstplan wäre super [...] es wäre toll, ein bisschen mehr Planbarkeit zu haben“ (S. 15, Z. 27-29)

Martin Wagner: „[...] es ist ja auch immer ein [...] ständiger Kampf mit der Organisation, dass sie sich einfach auch an den Kollektivvertrag, zum Beispiel, halten -- also da wird immer, immer wieder probiert, dass man ein bisschen mehr noch rausholt aus den Kollegen - und kannst du nicht noch eine Stunde bleiben und noch eine Stunde“ (S. 7, Z. 15-19)

Zudem äußert eine Sozialpädagogin explizit den Wunsch, am Wochenende öfter im Doppeldienst zu arbeiten, da es ihrer Ansicht nach in ihrer Wohngemeinschaft meist zur Unterbesetzung kommt. Auch hier zeigt sich der Kampf mit der Organisation, da es sich als überaus schwierig erweist, Wünsche bezüglich der Dienstplan-Einteilung durchzusetzen.

Sarah Novak: „[...] es wäre auch toll, wenn man wochenends - ebenfalls - /Doppeldienste haben könnte ((auflachend))/- ja, da muss man halt immer sehr viel argumentieren, warum man jetzt einen Kollegen braucht“ (S. 15, Z. 30-32)

Kein Privatleben als Folge der geforderten Flexibilität

Durch diese Forderung nach einer hohen Arbeitsleistung und der stetigen Bereitschaft zur Arbeit, werden aus der Sicht der beiden Sozialpädagogen- und Pädagoginnen auch gewisse Grenzen überschritten. Dies führt soweit, dass eine völlige Identifikation mit der beruflichen Rolle und der Organisation erwartet wird. Dadurch fühlen sich die Betroffenen ungerecht behandelt, da ihnen eine gewisse Aufopferungsbereitschaft abverlangt wird, was wiederum negative Auswirkungen auf ihr Privatleben hat. Damit einhergehend lässt sich eine Unzufriedenheit hinsichtlich dieses Zustandes und den Forderungen der Organisation erkennen.

Sarah Novak: „[...] du musst quasi alles - alles geben, dass es - nicht nur dein Beruf ist, sondern wirklich deine Berufung, dein Leben - dass du voll dahinterstehst“ (S. 6, Z. 20-22)

Martin Wagner: „[...] und dann werden einfach die - gesetzlichen Vorgaben, wie Ruhezeiten - und Erholungszeiten, das wird einfach nicht eingehalten - und das ist ein ständiger Kampf“ (S. 7, Z. 22-23)

Sarah Novak: „[...] man sollte einfach -- eine Privatperson - sein - dürfen“ (S. 6, Z. 23)

Anhand dieser Äußerungen zeigt sich, dass die von der Organisation oftmals geforderte Flexibilität eine wesentliche berufliche Herausforderung für die Professionellen darstellt. Die Herausforderung besteht darin, ein hohes Maß an Arbeitsleistung erbringen zu müssen, was dem Bedürfnis nach Ruhe und Erholung, auch im Sinne des Privatlebens, widerspricht.

Dementsprechend wird eine Spannung zwischen Person und Organisation in Bezug auf die berufliche Rolle deutlich, da die *Organisation* aus der *persönlichen* Sicht der Professionellen mehr von ihnen in ihrer *beruflichen Rolle* verlangt, als ihr zusteht. Der Spannungszustand zeigt sich vor allem dadurch, dass explizit von einem „*Kampf*“ (*Interview mit Martin Wagner, S. 7, Z. 16*) mit der Organisation aufgrund von Überforderung die Rede ist. Die Schwierigkeit, welche mit diesem Spannungszustand einhergeht, besteht demnach darin, dass die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen an die Grenzen ihrer Belastbarkeit stoßen und die Spannung nicht auflösen können, da sie ihrer Betreuungspflicht nachkommen müssen.

7.3.2 Hohe Anforderungen der Organisation - Emotionale Distanz wahren

Darüber hinaus erweist es sich für vier von sechs Sozialpädagogen- und Pädagoginnen im Rahmen ihrer beruflichen Rolle in einigen Situationen als herausfordernd, emotionale Distanz zu wahren und somit ihre persönlichen Gefühle vom Arbeitsgeschehen abzugrenzen.

Um den Spannungszustand, welcher aus der Notwendigkeit einer emotionalen Distanz hinsichtlich der beruflichen Rolle besteht, möglichst genau darstellen zu können, setzt sich diese Subkategorie aus den folgenden Unterpunkten zusammen:

- *Überschneidung mit der Elternrolle*
 - Abgrenzung von der Mutter- bzw. Vaterrolle
 - Grenzüberschreitung durch die Kinder
 - Forderung nach Professionalität
- *Emotionale Abgrenzung*
 - Konfrontation mit traumatischen Erlebnissen der Kinder
 - Gespräche als Bewältigungsstrategie
 - Impulsausbrüche
 - Abstand als Bewältigungsstrategie
 - Die Entschärfung der Situation im Vorfeld als Bewältigungsstrategie
 - Enttäuschungen
 - Gespräche als Bewältigungsstrategie
 - Reflexion als Bewältigungsstrategie

Daher wird nun gezeigt, mit welchen Herausforderungen und Schwierigkeiten sich die Professionellen konfrontiert sehen, wenn sie sich im Rahmen ihrer beruflichen Rolle emotional von ihrem Arbeitsgeschehen und insbesondere von den Beziehungen zu den Kindern und Jugendlichen, distanzieren müssen.

Emotionale Distanz wahren in Bezug auf die *Überschneidung mit der Elternrolle*

Zunächst lässt sich festhalten, vor allem in Hinblick auf die Subkategorie „Die Bedeutung der Beziehungsarbeit“, die als Unterpunkt der zweiten Hauptkategorie „Beziehungsarbeit gegen Büroarbeit“ thematisiert wurde, dass es aus der Sicht von allen sechs Professionellen einen wesentlichen Teil der beruflichen Rolle ausmacht, sich mit den Kindern und Jugendlichen auf

einer persönlichen Ebene zu beschäftigen, ihnen emotionalen Halt zu geben, eine Ansprechperson zu verkörpern und sie in ihrer individuellen Entwicklung zu fördern.

Dabei ist jedoch auf Grenzen zu verweisen, da die Betreuer und Betreuerinnen, welche in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften tätig sind, zwar zentrale Bezugspersonen für die untergebrachten Kinder darstellen, allerdings nicht die Mutter- bzw. Vaterrolle übernehmen. Demnach gilt es, im Rahmen dieses Tätigkeitsfeldes Grenzen einzuhalten. So definiert auch eine Sozialpädagogin ihre berufliche Rolle explizit anhand der Abgrenzung von der Elternrolle.

Elena Schmidt: „[...] also es ist [...] Beziehungen aufzubauen, irgendwie auch so ein Stück - ja - Familienmitglied zu sein, aber - mit Grenzen“ (S. 3, Z. 5-6)

- Die Überschneidung mit der Elternrolle und die gleichzeitige Abgrenzung von der Mutter- bzw. Vaterrolle

Somit erweist es sich für zwei Sozialpädagoginnen im Rahmen ihrer Arbeit auch als bedeutsam, den Kindern und Jugendlichen diesen Unterschied zwischen der Rolle der Eltern und der Rolle, welche sie in ihrer beruflichen Tätigkeit einnehmen, zu vermitteln. Dabei legen sie Wert darauf, klarzustellen, dass sie keine Vater- bzw. Mutterfiguren verkörpern, aber dennoch als Ansprechpartnerinnen und als Bezugspersonen verfügbar sind.

Sarah Novak: „[...] dass dann - auch die Kinder verstehen [...] du bist jetzt nicht die Mama und du bist nicht die Freundin -- sondern du bist die Betreuerin“ (S. 5, Z. 26-28)

Lisa Thaler: „[...] natürlich klar zu machen, ich bin nicht deine Mama - also ich kann auch nie deine Mama sein [...] aber schon irgendwie verfügbar zu bleiben und zu sagen [...] natürlich bin ich da - du kannst mich alles fragen“ (S. 7, Z. 8-11)

Allerdings wird eine klare Abgrenzung von der Elternrolle von zwei Professionellen als schwierig betrachtet, da sich die Beziehungsarbeit mit den Kindern und Jugendlichen als sehr emotional erweist. Demgemäß wird die Funktion des „Elternersatzes“ in einem gewissen Maße auch als Teil der beruflichen Rolle betrachtet.

Elena Schmidt: „[...] alles, was - eine Mutter oder ein Vater machen müsste [...] aber natürlich nicht SO [...] natürlich ist es emotional und diese Grenze ist auch oft sehr schwierig“ (S. 3, Z. 21-23)

Angelika Ritter: „[...] zum Teil - sind wir für die Kinder Elternersatz“ (S. 3, Z. 22)

➤ Die Überschneidung mit der Elternrolle und die Schwierigkeit der Grenzüberschreitung durch die Kinder

Dass sich die Einhaltung dieser emotionalen Grenzen als problematisch gestaltet, wird auch dadurch ersichtlich, dass die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen von den Kindern durch die Fürsorge und die Unterstützung, welche sie ihnen zukommen lassen, dennoch als Eltern betrachtet werden.

Martin Wagner: „[...] ein Mädchen - die ist [...] mit vier Jahren zu uns gekommen - und - die hat mich immer als ihren richtigen Vater bezeichnet -- obwohl sie einen Vater hat und den auch getroffen hat [...] sie hat immer gesagt [...] der hat sich nicht so gekümmert, wie du dich gekümmert hast um mich (S. 4, Z. 22-27)

Dies ruft vor allem im Fall eines Sozialpädagogen widersprüchliche Gefühle hervor, da einerseits Freude über die enge Beziehung zu den Kindern und Jugendlichen besteht, andererseits wird dies auch als unangenehm empfunden, da somit die Grenzen der beruflichen Rolle überschritten werden.

Martin Wagner: „[...] das war -- sehr schön, weil das hat sie auch der /Öffentlichkeit erzählt ((lachend))/ -- war ein bisschen unangenehm dann“ (S. 4, Z. 27-28)

➤ Die Forderung nach Professionalität in Bezug auf die Überschneidung mit der Elternrolle

Damit einhergehend wird die Überschreitung dieser Grenzen im Rahmen der beruflichen Rolle von dem Sozialpädagogen als problematisch betrachtet, da von Seiten der Organisation Professionalität gefordert wird.

Martin Wagner: „[...] aber ich muss sagen, es - es hat sich jetzt in den letzten fünf bis sechs Jahren auch - verändert - es geht immer mehr in Richtung Professionalität - also wirklich extrem“ (S. 4, Z. 22-30)

Dabei besteht die Forderung nach Professionalität dem Sozialpädagogen zufolge darin, dass das Arbeitspensum für die Betreuer und Betreuerinnen in Wohneinrichtungen kontinuierlich ansteigt. Dadurch stehen die Professionellen unter Druck, um Anforderungen, wie z.B. eine exakte Dokumentation des Tagesablaufs, bewältigen zu können. Aufgrund dessen steht ihnen weniger Zeit für die Beziehungsarbeit mit den Kindern und Jugendlichen zur Verfügung, wie auch schon in Hauptkategorie 2 thematisiert wurde.

Martin Wagner: „[...] es wird einfach - viel mehr verlangt -- also das Arbeitspensum ist [...] unheimlich gestiegen und zwar was zum Beispiel Dokumentationen anbelangt“ (S. 5, Z. 1-2)

In diesem Zusammenhang ist der Sozialpädagoge der Ansicht, dass die Beziehungen zwischen den Professionellen und den Kindern von Seiten der Organisation nicht Eltern-ähnlich gestaltet werden können oder sollen, da die Organisation mehr Wert darauf legt, die Leistung ihrer Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnen zu steigern.

Martin Wagner: „Da kommen ganz einfach auch von oben mehr Anforderungen, die natürlich einen gewissen Druck auch machen - und wo dann für die eigentliche pädagogische Arbeit [...] dann nicht mehr die Zeit vorhanden ist.“ (S. 5, Z. 5-7)

Des Weiteren wird die Umsetzung der geforderten Professionalität im Arbeitskontext insbesondere von einer Sozialpädagogin als schwierig erlebt, da hierbei die eigenen Gefühle unter Kontrolle gebracht werden müssen. In diesem Kontext stellt sie sich die Frage, ob es überhaupt möglich ist, stets professionell zu handeln.

Elena Schmidt: „[...] sehr schwierig - sich da abzugrenzen - und - das professionell zu machen, wenn es das überhaupt gibt, also - professionell - ist schwierig, in diesem Bereich zu bleiben, weil - eben - wir sind alle Menschen“ (S. 3, Z. 23-25)

Somit kann festgehalten werden, dass von Seiten der Sozialpädagogin eine bestimmte Unklarheit in Bezug auf die Umsetzung dieser Anforderung besteht. Damit einhergehend wurde

der Wunsch deutlich, darüber zu sprechen, auf welche Art und Weise eine emotionale Abgrenzung im Arbeitsalltag, im Sinne der generellen Kontrolle der eigenen Gefühlswelt, besser gelingen könnte.

Elena Schmidt: „[...] wird zwar verlangt, dass du da - professionell - sein musst und - und - dich auch irgendwie aus dem Ganzen auch raushalten kannst [...] es wird aber nicht wirklich darüber gesprochen, wie man das macht [...] auch, wenn es dir gerade vielleicht nicht gut geht [...] wird - nicht wirklich darauf -- geschaut -- also, es ist schwer, dieses Emotionale und Persönliche - draußen zu lassen, aber es wird - verlangt, dass du es musst.“ (S. 5, Z. 6-13)

Emotionale Distanz wahren - Emotionale Abgrenzung

Vier von sechs Sozialpädagogen- und Pädagoginnen zufolge stellt nicht nur die Einhaltung der Grenze zwischen der Elternrolle und der Rolle als Betreuer bzw. Betreuerin einen bedeutsamen und zugleich schwierigen Aspekt ihrer beruflichen Rolle dar, sondern auch die emotionale Abgrenzung von den Beziehungen zu den Kindern und Jugendlichen. Diese Fähigkeit, im Arbeitsgeschehen eine emotionale Distanz zu wahren, wird dabei auch als eine Art Voraussetzung angesehen, um diese berufliche Rolle überhaupt ausüben zu können.

Sarah Novak: „[...] man ist natürlich schon sehr nahe dran, man verbringt ja auch sehr viel Zeit dort, man übernachtet auch dort und alles und - ich denke, es ist wichtig, dass trotzdem eine gewisse Abgrenzung besteht [...] natürlich müssen wir auch manchmal Sachen machen, die uns nicht so gefallen [...] und da darf man halt glaube ich nicht zu - zu zimperlich sein -- und alle nur retten und alle nur streicheln wollen - weil (schnalzt mit der Zunge) damit kommt man halt auch nicht weiter.“ (S. 5, Z. 24-32)

➤ Emotionale Abgrenzung in der Konfrontation mit traumatischen Erlebnissen der Kinder

In einigen Arbeitssituationen erweist es sich für die Professionellen jedoch als schwierig, ihre Gefühlswelt zu kontrollieren und sich emotional vom Arbeitsgeschehen abzugrenzen. Dies ist

z.B. der Fall, wenn sie mit den traumatischen Erfahrungen, welche die in den Wohngemeinschaften fremduntergebrachten Kinder und Jugendlichen durchlebt haben, konfrontiert werden. Demgemäß wird es oftmals als herausfordernd angesehen, in entsprechenden Situationen angemessen zu reagieren und die persönliche Betroffenheit im Zaum zu halten, da sich diese Momente als emotional aufwühlend gestalten.

Lisa Thaler: „[...] da habe ich ein Mädchen im Kopf, das sehr [...] präsent immer ist, also - dich sehr nahe ranlässt auch an das Thema -- mit dem Selbstmord der Mutter [...] das ist natürlich schon auch herausfordernd in dem Moment, wie reagiert man dann, was sagt man dann [...] da kommt man dann schon auch an den Grenzen manchmal an, also - dass man sich denkt, das Kind hat Angst [...] wo man dann schon irgendwie -- natürlich versucht, das aufzufangen, aber teilweise ist das schon - einfach schwierig das - das zu machen.“ (S. 14, Z. 27 - S. 15, Z. 3)

➤ Gespräche als Bewältigungsstrategie

In Bezug auf den Umgang mit einer derartigen Situation können sich aus der Sicht von einer Sozialpädagogin Gespräche und der Versuch, dem Kind so gut wie möglich und nach eigenem Ermessen emotionalen Halt zu bieten, als bedeutsam erweisen. In diesem Sinne können Empathie und ein sensibler Umgang im Gespräch, dessen Bedeutung für die Beziehungsarbeit schon im Rahmen der zweiten Hauptkategorie herausgestellt wurde, derartige Herausforderungen auflösen.

Lisa Thaler: „[...] ich bin halt eher der, der das über Gespräche zu lösen probiert [...] gerade bei dem Mädchen [...] weil sie diesen Rededrang einfach hat und ich finde, das sollte man ihr nicht abwürgen - u=nd - dann versuche ich einfach die Projektionsfläche zu sein und mir das anzuhören und [...] das mit ihr aufzuarbeiten, die Sachen, die halt Thema waren [...] in dem Fall ist es auch wirklich so, dass sie meine Meinung auch hören will“ (S. 15, Z. 5-13)

➤ Emotionale Abgrenzung bei Impulsausbrüchen der Kinder

Eine weitere emotional herausfordernde Situation besteht für vier Sozialpädagogen- und Pädagoginnen oftmals darin, mit den Impulsausbrüchen der Kinder und Jugendlichen zurechtzu-

kommen und diese aufwühlenden Situationen zu bewältigen. Die Herausforderung wird laut den Professionellen darin gesehen, einen persönlichen Zugang zu den Kindern zu finden, so dass sie sich beruhigen und ihre Aggressionen wieder kontrollieren können.

Sarah Novak: „[...] wenn es mir nicht so gut gelingt, ein Kind von seinem Impulsausbruch - runterzubringen, endet das meistens damit, dass was bei uns - zu Bruch geht“ (S. 14, Z. 31-33)

Lisa Thaler: „[...] bei Kindern, die ich nicht gut kenne, da war es halt immer schwierig -- zu schauen [...] wo - greife ich da jetzt überhaupt ein - wie hole ich die zurück von diesem Level und - von diesem Aggressionspotenzial“ (S. 12, Z. 17-19)

Zudem stellen heftige Impulsausbrüche nicht nur in psychischer, sondern auch in physischer Hinsicht eine enorme Herausforderung dar, z.B. wenn ein Kind beginnt, seinen Betreuer bzw. seine Betreuerin körperlich zu attackieren. So berichtet eine Sozialpädagogin von einer Situation, welche sie in einem so hohen Ausmaß überforderte, dass sie sich gezwungen sah, die Rettung zur Hilfe anzurufen.

Melanie Fürst: „[...] er hat mit allem nach mir geschmissen, er hat mich gebissen, er hat mich gekratzt, er hat mich getreten -- dass ich nicht mehr gewusst habe, was ich machen soll [...] habe mich dann dazu entschlossen, die Rettung anzurufen“ (S. 7, Z. 33 - S. 8, Z. 3)

➤ Abstand als Bewältigungsstrategie

Der Versuch, Ruhe zu bewahren und einen Moment Abstand von einer derartigen schwierigen Situation zu nehmen, konnte hierbei als hilfreich erlebte Umgangsweise mit emotional herausfordernden Momenten identifiziert werden. Diese Strategie dient vor allem zwei Professionellen dazu, die eigenen aufwühlenden Gefühle unter Kontrolle bringen zu können.

Martin Wagner: „[...] das Wichtigste ist, dass man - sich selbst aus einer Situation auch rausnehmen kann -- und wenn ich merke, es eskaliert - dann muss ich ganz einfach so professionell sein und mir selbst die Zeit nehmen, dass ich mich selbst jetzt aus der Situation einmal

- für einen Augenblick nur - befreie [...] für eine Minute, schnaufe einmal durch - und dann gehe ich wieder - in die Situation hinein“ (S. 8, Z. 12-18)

Sarah Novak: „[...] wenn ich merke, ich komme nicht weiter [...] es funktioniert einfach nicht - vielleicht ist das Kind auch jetzt auf mich persönlich böse, weil - ich habe ihm was auch immer verboten oder so -- dann hilft das, wenn ich mich mit dem Kollegen, der auch im Dienst ist, einfach abwechsle - dann sage ich, hey - übernimm du mal“ (S. 14, Z. 9-12)

➤ Die Entschärfung der Situation im Vorfeld als Bewältigungsstrategie

Eine weitere Umgangsweise mit derartigen Situationen besteht darin, sofern genügend berufliche Erfahrung vorhanden ist, die Situation im Vorfeld zu entschärfen, wenn Anzeichen gegeben sind, dass ein Kind bald einen Impulsausbruch haben könnte. Dabei wird versucht, sensibel auf die Gefühlslage des Kindes einzugehen und Unterstützung anzubieten.

Martin Wagner: „[...] es sind eigentlich - die Situationen immer ähnlich - es geht meistens um Aggression, es geht um - aufgestaute Gefühle [...] dann kann man auch oft im Vorfeld [...] die Situation schon entschärfen, weil da merke ich schon, dass - ein Jugendlicher oder ein Kind herum zappelt [...] und dann - nehme ich ihn mir halt auf die Seite und frage ihn gleich, was - was ist passiert, wie - wie kann ich dir helfen [...] und dann kommt schon meistens irgendetwas [...] dass in der Schule dann -- der hat mich gestoßen, oder der hat mich geärgert“ (S. 9, Z. 6-16)

➤ Emotionale Abgrenzung im Fall von Enttäuschungen

Außerdem gestaltet sich die emotionale Abgrenzung vom Arbeitsgeschehen für zwei Sozialpädagoginnen als herausfordernd, weil sie sehr involviert in die Beziehungen zu den Kindern und Jugendlichen sind. Dementsprechend ist eine Vielzahl von Gefühlen vorherrschend, welche sich auf die Kinder und Jugendlichen beziehen, wodurch sie auch Traurigkeit und Enttäuschung empfinden, wenn diese Beziehungen durch negative Aspekte, wie z.B. Lügen oder ignoranten Verhalten von Seiten der Kinder, gekennzeichnet sind. Daher erweist es sich für

die Professionellen in derartigen Situationen als herausfordernd, diese persönliche Betroffenheit außen vor zu lassen, da es dazu kommen kann, dass ihre Gefühle verletzt werden.

Melanie Fürst: „[...] wenn dir dann - ein Bub kommt und - sagt [...] ich verspreche dir, das mache ich nicht und du in den nächsten Dienst kommst und er hat es aber gemacht [...] so etwas ist dann voll unschön - und vielleicht arbeite ich da einfach noch zu kurz in dem Bereich, aber mir geht das schon auch nahe [...] verletzt mich persönlich noch -- ich glaube, das geht vielleicht mit der Zeit weg, aber jetzt am Anfang ist es halt schon noch, das - da habe ich schon ab und an ein bisschen zu knabbern.“ (S. 4, Z. 9-17)

Lisa Thaler: „[...] ja, eine ganz spezielle Situation mit meinem Bezugskind lange gehabt -- dass er mich wirklich einfach - ignoriert hat [...] das sind halt die Sachen, die werden dann schwer“ (S. 15, Z. 25-34)

➤ Gespräche als Bewältigungsstrategie

Daher wird von Seiten einer Sozialpädagogin meist versucht, die belastende Situation durch ein klärendes und offenes Gespräch aufzulösen. Wie bereits in Hauptkategorie 2 gezeigt wurde, stellen Gespräche zwischen den Kindern und den Betreuern und Betreuerinnen aus der Sicht der Professionellen ein wesentliches Element der Beziehungsarbeit dar.

Lisa Thaler: „[...] ich habe natürlich schon gesagt, ich bin traurig, ich bin enttäuscht, dass du mich ignorierst [...] sag mir, was los ist, oder sag mir, wenn es ein Problem gibt, aber gar nichts sagen ist halt -- unangenehm für mich - und - wie wir dann über das geredet haben, hat man dann gemerkt, worum es da eigentlich geht“ (S. 15, Z. 29-33)

➤ Reflexion als Bewältigungsstrategie

Des Weiteren erfolgt die Bewältigung einer entsprechenden Situation mittels Reflexion. Dabei wird versucht, die emotionale Abgrenzung umzusetzen, indem Anschuldigungen, Beleidigungen, oder das geschilderte desinteressierte Verhalten der Kinder und Jugendlichen nicht als persönliche Beleidigungen interpretiert werden. So wird versucht, in emotionaler Hinsicht

Abstand vom Arbeitsgeschehen, konkret von den oftmals intensiven Beziehungen zu den Kindern und Jugendlichen, zu nehmen.

Lisa Thaler: „[...] da muss man halt glaube ich die Reflexionsfähigkeit sehr -- bei sich behalten [...] dass man das nicht persönlich nimmt“ (S. 16, Z. 3-4)

Die Spannung, welche in dieser Hauptkategorie zwischen Person, Rolle und Organisation ersichtlich wurde, besteht folglich darin, dass die emotionale Distanz vom Arbeitsgeschehen, welche sowohl von der *Organisation*, als auch von den Professionellen selbst, als eine Notwendigkeit zur Ausübung der *beruflichen Rolle* angesehen wird. Die Umsetzung dieser Anforderung an die berufliche Rolle erweist sich der *persönlichen* Einschätzung der Professionellen zufolge allerdings als äußerst schwierig, was vor allem auf die Beziehungen zu den Kindern und Jugendlichen zurückzuführen ist, welche auf einer sehr persönlichen Ebene angesiedelt sind.

Obwohl die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen Strategien entwickelt haben, um mit herausfordernden Situationen, in welchen sich die emotionale Abgrenzung schwierig gestaltet, umzugehen, gelingt es ihnen oft nicht, die nötige Distanz zu wahren, wodurch sie sich in ihrem Arbeitskontext oftmals belastet fühlen. Somit kann von einem spannungsreichen Zustand gesprochen werden, da sich die Professionellen oft in emotional aufwühlenden Situationen befinden.

Die Spannung zwischen Person, Rolle und Organisation wurde zudem im Falle einer Sozialpädagogin besonders dadurch ersichtlich, dass sie über eine vorherrschende Unklarheit bezüglich der Kontrolle der Gefühlswelt im Arbeitskontext sprach. Demgemäß besteht ihrer Ansicht nach von Seiten der Organisation kaum bis keine Unterstützung hinsichtlich der Umsetzung der Anforderung „Emotionale Distanz wahren“. Diese Sozialpädagogin scheint sich in einem Spannungszustand mit der Organisation zu befinden, welcher durch Unzufriedenheit gekennzeichnet ist, da sie sich mehr Information und Aufklärung in Bezug auf die Frage wünscht, wie sie die geforderte „Professionalität“ und die emotionale Abgrenzung vom Arbeitsgeschehen im Rahmen ihrer beruflichen Rolle besser umsetzen kann.

7.4 Hauptkategorie 4 - Fehlende Unterstützung durch Team und Leitung

Des Weiteren existieren Spannungen zwischen Person, Rolle und Organisation im Kontext der Arbeit in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften, welche mit dem Verhältnis der Professionellen zu ihrem Team und zu ihrer pädagogischen Leitung in Verbindung stehen. An dieser Stelle ist zu berücksichtigen, dass die Führungskräfte der Wohneinrichtungen die direkten Vorgesetzten der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen darstellen und für diese auch als zentrale Vertreter und Vertreterinnen der Organisationen, in welchen sie arbeiten, gelten.

Um möglichst genau darstellen zu können, welche Spannungszustände hierbei identifiziert wurden und wie diese von den Professionellen erlebt werden, beinhaltet diese Hauptkategorie die folgenden Subkategorien:

- Ein unterstützendes Verhältnis zu Team und Leitung
- Der Umgang mit dem Schutz des Kindeswohls
- Unsicherheiten im Arbeitskontext

Dementsprechend wird in der ersten Subkategorie zunächst aus der Sicht der Professionellen geschildert, weshalb sich ein unterstützendes Verhältnis, sowohl zu den Kollegen und Kolleginnen, als auch zu der pädagogischen Leitung, als positiv erweist, bevor in den darauffolgenden Subkategorien die identifizierten Spannungszustände aufgezeigt werden, welche sich negativ auf das Erleben der beruflichen Rolle und das Agieren innerhalb der Rolle, auswirken.

7.4.1 Fehlende Unterstützung durch Team und Leitung - Ein unterstützendes Verhältnis zu Team und Leitung

Ein positives Verhältnis zum Team und zur pädagogischen Leitung wird von allen sechs Professionellen als entlastend und bestärkend erlebt. Dieser unterstützende Charakter eines entsprechend guten Arbeitsverhältnisses kommt laut der Ansicht der Professionellen durch folgende Gesichtspunkte zum Ausdruck:

- *Anregungen durch den Austausch mit Kollegen und Kolleginnen*
- *Entlastung durch das Team*

- *Rückhalt durch die pädagogische Leitung*
 - Freiheiten und Gestaltungsmöglichkeiten
 - Verfügbarkeit

Daher wird nun gezeigt, weshalb die befragten Sozialpädagogen- und Pädagoginnen diese Aspekte in ihrem Arbeitskontext als unterstützend erleben und inwiefern sich ein positives Verhältnis zu Team und Leitung auf das subjektive Empfinden der beruflichen Rolle auswirkt.

Ein unterstützendes Verhältnis zu Team und Leitung - Anregungen durch den Austausch mit Kollegen und Kolleginnen

Zuerst gilt es festzuhalten, dass sich die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen mit ihrem Team an Kollegen und Kolleginnen in einem laufenden und intensiven Austausch über ihren beruflichen Alltag befinden. Diese Offenheit und Bereitschaft, miteinander zu kommunizieren, wird hierbei von allen befragten Professionellen wertgeschätzt.

Angelika Ritter: „Ich schätze meine Kollegen auch sehr, weil sie immer offen sind und von Anfang an immer mir [...] signalisiert haben, dass man über alles reden kann [...] das ist, glaube ich, ganz eine wesentliche Säule in dem Beruf“ (S. 13, Z. 1-3)

Damit einhergehend wird der Austausch innerhalb des Teams als hilfreich empfunden, da es dadurch möglich ist, Anregungen in Bezug auf den Umgang mit bestimmten beruflichen Situationen zu erhalten. In diesem Sinne trägt der Austausch unter Kollegen und Kolleginnen dazu bei, ein besseres Gefühl für die eigene berufliche Rolle zu entwickeln.

Sarah Novak: „[...] man entwickelt dann ein besseres Gefühl [...] auch durch den Austausch mit Kollegen, durch eigene Erfahrungen [...] man erkennt schneller, was jetzt vielleicht gut wäre, was jetzt passen könnte und was jetzt vielleicht das Falsche wäre.“ (S. 14, Z. 2-7)

Ein unterstützendes Verhältnis zu Team und Leitung - Entlastung durch das Team

Zudem werden z.B. Situationen und Vorkommnisse des vergangenen Arbeitstages im Team nachbesprochen, was für zwei Sozialpädagoginnen als besonders entlastend und somit ebenfalls als unterstützend empfunden wird. Demgemäß unterhalten sie sich mit ihren Kollegen und Kolleginnen sowohl über Dinge, welche positiv verlaufen sind, als auch über problematische Aspekte, um den Tag gemeinsam Revue passieren zu lassen und zu reflektieren.

In diesem Sinne erfolgt vor allem ein Meinungsaustausch über die Herangehensweisen an bestimmte Situationen und die Professionellen nutzen diese Gelegenheiten, um ihre Kollegen und Kolleginnen nach ihren Einschätzungen hinsichtlich ihres Vorgehens zu befragen.

Sarah Novak: „[...] manchmal, wenn es sich irgendwie ausgeht [...] dass wir noch so ein bisschen den Tag reflektieren -- und eben so besprechen [...] auch, wenn es gut verlaufen ist -- wie hast du das wieder geschafft [...] dass man sich einfach austauscht, auch eben, wenn etwas nicht so gut gelaufen ist, dass man - nochmal sagt, ja - was glaubst du, hätte ich anders machen sollen“ (S. 15, Z. 14-20)

Die Entlastung, welche die Professionellen hierbei empfinden, besteht somit darin, dass sie von ihren Kollegen und Kolleginnen Bestätigung im Rahmen dieser Nachbesprechungen erhalten, wenn sie ihre eigenen Entscheidungen in bestimmten Arbeitssituationen hinterfragen. Folglich werden schwierige Situationen, aufgrund derer Unsicherheiten bestehen, mit dem Team nachbesprochen. Dabei erweist es sich als unterstützend und entlastend, wenn von Seiten des Teams das Gefühl vermittelt wird, dass sie richtig gehandelt haben, und nach eigenem Ermessen richtig entschieden haben.

Melanie Fürst: „[...] bei der Dienstübergabe - habe ich darüber geredet [...] so, ok - ja - habe ich in dem Moment alles richtig gemacht? [...] mein Kollege hat dann zu mir gesagt, in dem Moment gibt es kein richtig oder falsch, in dem Moment musst du entscheiden, was du für richtig hältst und DAS ist dann die richtige Entscheidung [...] das ist halt auch -- schön, wenn du doch - einen Zusammenhalt und eine Unterstützung im Team hast“ (S. 7, Z. 13-18)

Darüber hinaus wird eine Entlastung unter Kollegen und Kolleginnen dadurch gewährleistet, dass einer einzelnen Person innerhalb des Teams keine Vorwürfe gemacht werden, sofern eine Arbeitssituation nicht gut bzw. nicht wie gewünscht verläuft. Dementsprechend herrscht

ein gegenseitiges Verständnis für Herausforderungen, welche an das professionelle Handeln in schwierigen Situationen geknüpft sind, vor.

Sarah Novak: „[...] wir können nicht - zaubern - wir sind alle -- man bemüht sich, so gut es geht -- und manchmal ist man nicht schnell genug [...] da wird niemandem ein Vorwurf gemacht, das ist - ich glaube, es wissen alle - alle im Team und in der Leitung kennen die Kids.“ (S. 15, Z. 4-8)

Zudem besteht von Seiten einer Sozialpädagogin auch der Wunsch nach Entlastung und Unterstützung durch das Team, wenn Situationen gegeben sind, in denen sie sich überfordert fühlt. In diesem Fall kann Hilfe und Unterstützung eingefordert werden, woraufhin Probleme besprochen werden, um die gewünschte Entlastung zu erhalten.

Elena Schmidt: „[...] man kann nicht alles - perfekt machen und [...] dafür ist ja ein Team da und - ich finde, es zeigt auch an Stärke, wenn man einmal sagen kann - so, ich komme jetzt gerade nicht weiter, ich brauche Tipps, ich brauche eure Ratschläge, ich brauche eure Meinung“ (S. 10, Z. 17-20)

Ein unterstützendes Verhältnis zu Team und Leitung - Rückhalt durch die pädagogische Leitung

Allerdings kann sich nicht nur die Beziehung zu den Kollegen und Kolleginnen für die Professionellen als unterstützend erweisen, sondern auch das Verhältnis zu der Führungskraft.

- Rückhalt durch die pädagogische Leitung in Form von Freiheiten und Gestaltungsmöglichkeiten

In diesem Zusammenhang wird es insbesondere von zwei Sozialpädagoginnen als positiv eingeschätzt, dass sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit viele Freiheiten und Gestaltungsmöglichkeiten haben.

Angelika Ritter: „[...] wir haben allgemein viele Freiheiten, können viel - selbst entscheiden“ (S. 13, Z. 18-19)

Melanie Fürst: „[...] ich habe freie Hand über das Budget, also ich kann mit den Burschen eigentlich rausgehen, ins Kino gehen, Essen gehen [...] was sie wollen, oder - was ich vorschlage“ (S. 10, Z. 5-8)

Somit ist die Möglichkeit gegeben, verschiedenste Vorschläge bezüglich gemeinsamer Unternehmungen mit den Kindern und Jugendlichen in den Arbeitsalltag einzubringen und diese durchzuführen, wodurch die Professionellen das Gefühl haben, in ihrem Job sehr frei agieren zu können. In diesem Kontext wird lediglich darauf hingewiesen, dass dabei ein gewisser gesetzlicher und finanzieller Rahmen eingehalten werden sollte.

Angelika Ritter: „[...] solange ich mich in einem gewissen gesetzlichen Rahmen aufhalte, ist sehr viel möglich [...] Bewilligungen holen [...] oder finanziell - das sind eher die - Rahmenbedingungen, aber auch die sind sehr weit - gut gesteckt“ (S. 13, Z. 20-27)

Melanie Fürst: „[...] solange das mein Budget eben nicht sprengt, kann ich mit den Burschen eigentlich machen, was sie wollen, oder - was ich vorschlage“ (S. 10, Z. 7-8)

➤ Rückhalt durch die pädagogische Leitung durch Verfügbarkeit

Darüber hinaus empfinden die Professionellen auch den direkten Kontakt mit der pädagogischen Leitung als positiv. In diesem Sinne wird es von allen sechs Sozialpädagogen- und Pädagoginnen als unterstützend erlebt, wenn die pädagogische Leitung gut erreichbar und verfügbar für Rückfragen oder Gespräche ist, entweder persönlich oder telefonisch. So kann es zu einem Austausch kommen, bei dem Ratschläge in Bezug auf problematische Situationen eingeholt werden können, was von den Professionellen ebenfalls sehr wertgeschätzt wird.

Melanie Fürst: „Entweder wir rufen ihn an -- er ist für uns - eigentlich frei - telefonisch verfügbar [...] für Fragen ist er - immer - da - er ist auch bei den Teamsitzungen so gut wie möglich dabei [...] wenn irgendetwas ist, steht er immer mit - Rat und Tat zur Seite -- also das ist schon super.“ (S. 9, Z. 26- S. 10, Z. 2)

Dabei erweist es sich für die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen als überaus hilfreich, mit der Führungskraft der Wohngemeinschaft über Situationen sprechen zu können, in denen aus ihrer Sicht etwas im Rahmen des Arbeitsgeschehens falsch bzw. schief gelaufen ist, oder darüber zu reden, dass Situationen bevorstehen, welche Unsicherheiten bezüglich der eigenen Entscheidungsmacht hervorrufen. Hierbei wird der offene Austausch über Probleme als unterstützend erlebt.

Sarah Novak: „[...] ich kann zur Leitung, oder auch am Wochenende die Leiter-Erreichbarkeit anrufen - wenn eine - Situation ist, wo ich entweder nicht weiß, wie ich handeln soll, oder danach - wenn ich jetzt nicht weiß, ob ich alles richtig gemacht habe [...] wo man sich dann nochmal -- ja, ein bisschen Unterstützung holen kann“ (S. 14, Z. 14-25)

Angelika Ritter: „[...] haben wir schon sehr - sehr tolle - Verhältnisse zu den Chefs, weil wir - immer über alles sprechen [...] man kann mit ihnen darüber reden, was ist schief gelaufen, warum - ob ich - bin ich selbst beteiligt [...] wir gehen eigentlich sehr offen mit solchen Problemen um“ (S. 9, Z. 24 - S. 10, Z. 5)

Demnach kann in Hinblick auf diese Subkategorie festgehalten werden, dass der Austausch mit dem Team und mit der pädagogischen Leitung von den Professionellen als unterstützend, hilfreich und entlastend empfunden wird. Da somit gezeigt werden konnte, wie bedeutsam ein unterstützendes Verhältnis zu Team und pädagogischer Leitung ist, wird im Rahmen der beiden folgenden Hauptkategorien auf vorhandene Spannungen eingegangen, welche sich daraus ergeben, dass ebendieses positive Verhältnis nicht vorhanden ist.

7.4.2 Fehlende Unterstützung durch Team und Leitung - Der Umgang mit dem Schutz des Kindeswohls

Diese Subkategorie widmet sich der Auseinandersetzung mit einer Spannung zwischen Person, Rolle und Organisation, welche sich auf den Umgang mit einem problematischen Aspekt im Arbeitskontext bezieht, der Gefährdung des Kindeswohls innerhalb der Wohngemeinschaft.

Da in diesem Zusammenhang verschiedene Situationen, in denen das Wohl der Kinder aus der Sicht der Professionellen in Gefahr war, sowie Unterschiede bezüglich des Umgangs damit, herausgearbeitet wurden, umfasst diese Subkategorie die folgenden Aspekte:

- *Die Gefährdung des Kindeswohls*
 - Selbstmordgedanken
 - Sexuelle Übergriffe
 - Grenzüberschreitungen
- *Das Ausmaß der Unterstützung im Team*
 - Bestärkung durch Nachbesprechung
 - Gemeinsames Aufarbeiten des Vorfalls
 - Fehlende Unterstützung

Demgemäß werden nun die gefährdenden Situationen, sowie der Umgang damit, aus der Sicht der betroffenen Sozialpädagogen- und Pädagoginnen aufgezeigt. Um die identifizierten Spannungen möglichst nachvollziehbar darstellen zu können, wird dabei insbesondere das Ausmaß an Unterstützung, welches die Professionellen in derartigen Situationen von ihrem Team und von der pädagogischen Leitung erhalten, thematisiert.

Der Umgang mit dem Schutz des Kindeswohls - Die Gefährdung des Kindeswohls

Im Rahmen des Zusammenlebens in einer sozialpädagogischen Wohneinrichtungen kann es zu Situationen kommen, in denen das psychische und physische Wohlergehen der fremduntergebrachten Kinder und Jugendlichen gefährdet ist. Derartige Situationen können sich unterschiedlich gestalten und durch verschiedene Ursachen bedingt sein.

➤ Die Gefährdung des Kindeswohls in Form von Selbstmordgedanken

So berichtet eine Sozialpädagogin von einem Jugendlichen in ihrer Wohngemeinschaft, welcher sich aufgrund von psychosozialen Problemen derartig belastet fühlte, dass er schließlich Selbstmordgedanken äußerte.

Melanie Fürst: „[...] wir haben einen Burschen in der WG, der ist -- 16 -- der im Moment ein bisschen Probleme hat [...] mit der Mama und mit der Freundin [...] er ist in die WG gekom-

men und dann ist er in Tränen ausgebrochen [...] und er hat immer wieder seinen Kopf an - an die Wand - gehaut und gesagt er will sich umbringen“ (S. 8, Z. 26-33)

Obwohl die Sozialpädagogin überlegte, die Rettung zu kontaktieren, um das Wohl des Jugendlichen sicherstellen zu können, beschloss sie schließlich, dem Jugendlichen in dieser Situation so gut wie möglich emotionalen Halt zu bieten, indem sie ihn nicht alleine ließ. Sie leistete ihm Gesellschaft, bis er sich wieder beruhigt und sich die Situation entschärft hatte.

Melanie Fürst: „[...] das war halt auch so eine Situation, rufe ich jetzt die Rettung an? [...] was tue ich ihm damit an, wenn ich jetzt die Rettung anrufe“ (S. 9, Z. 13-15)

Melanie Fürst: „[...] dann habe ich ihn einmal in den Arm genommen und er wollte aber nicht reden und - dann bin ich mit ihm ins Zimmer gegangen und ich glaube wir sind eine dreiviertel Stunde am Boden gesessen [...] er hat sich dann [...] irgendwie wieder beruhigt“ (S. 8, Z. 30 - S. 9, Z. 9)

➤ Die Gefährdung des Kindeswohls in Form von sexuellen Übergriffen

Zudem kann es dazu kommen, dass in der Wohngemeinschaft sexuelle Übergriffe zwischen den Kindern und Jugendlichen stattfinden, welche aus der Sicht eines Sozialpädagogen womöglich durch gemeinsames Spielen eingeleitet werden und daher so beiläufig passieren kann, dass die Professionellen erst im Nachhinein von dem Übergriff erfahren.

Martin Wagner: „[...] es gibt leider Gottes auch zum Teil - sexuelle Übergriffe, die wir - in keinster Weise - i_n Augenblick des Geschehens mitbekommen - die Kinder spielen im Zimmer - es ist alles ruhig, es ist alles friedlich - und Wochen später kommt dann heraus, dass da etwas passiert ist [...] dass da einfach eine Grenzüberschreitung, eine schwere, war (P/3) die vielleicht im Spiel passiert ist“ (S. 9, Z. 22-27)

Solch ein Geschehen, bei dem das Kindeswohl tatsächlich nicht geschützt werden konnte, wird von den Professionellen als äußerst belastend und erschütternd erlebt. Demnach gestaltet sich der unmittelbare Umgang mit dieser Situation als schwierig, da das gesamte Team von dem Ereignis schockiert und betroffen ist und zunächst Selbstvorwürfe verarbeiten muss.

Martin Wagner: „[...] diese Situationen - die machen natürlich mit einem etwas [...] wir waren als gesamtes Team natürlich schon sehr - sehr angeschlagen dann, weil wir uns natürlich auch gedacht haben, ob wir einen Fehler gemacht haben, ob wir etwas übersehen haben“ (S. 9, Z. 27-32)

➤ Die Gefährdung des Kindeswohls in Form von Grenzüberschreitungen

Darüber hinaus ist es auch möglich, dass die Professionellen selbst Grenzen hinsichtlich der Beziehungen zu den Kindern und Jugendlichen überschreiten. Dementsprechend berichtet eine Sozialpädagogin davon, dass einer ihrer Kollegen eine sehr enge Beziehung zu einem der fremduntergebrachten jugendlichen Buben gepflegt hat. Sie wurde misstrauisch, insbesondere, als sie auch von einigen Kindern auf diese Beziehung angesprochen wurde.

Elena Schmidt: „[...] mir ist aufgefallen, dass der eine se=hr - spezielle - und sehr emotionale Beziehung zu einem Jugendlichen aufgebaut hat [...] ich habe mir das eine Zeit lang angeschaut [...] bis dann [...] sind zwei Kinder zu mir gekommen und haben gesagt, du Elena - wir fühlen uns benachteiligt“ (S. 5, Z. 24-29)

Die Sozialpädagogin machte sich Sorgen um das Wohlergehen des Jugendlichen, da dieser seit einiger Zeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in die Schule ging und sie fürchtete, dass seine Beziehung zu ihrem Kollegen darauf Einfluss haben könnte. Sie ist der Ansicht, dass der Jugendliche nicht die Unterstützung erhält, die er eigentlich bräuchte.

Elena Schmidt: „Also mir ist es in erster - in erster Linie nur darum gegangen, dass ich mir Sorgen um den Philipp mache - weil der seit Monaten nicht mehr in die Schule gegangen ist und [...] und dieser Alex hat das halt irgendwie unterstützt, hat ihm Essen ins Zimmer gebracht“ (S. 6, Z. 34 - S. 7, Z. 6)

Da die Sozialpädagogin aufgrund ihrer besorgniserregenden Beobachtungen der Meinung war, dass in diesem Verhältnis Grenzen überschritten werden, beschloss sie, ein offenes Gespräch mit ihrem Kollegen zu suchen, welches allerdings nicht positiv verlief.

Elena Schmidt: „[...] dann habe ich versucht, das anzusprechen -- zuerst einmal mit ihm - nur ich alleine mit ihm [...] der hat das dann aber sehr [...] runter gespielt“ (S. 5, Z. 31-33)

Der Umgang mit dem Schutz des Kindeswohls - Das Ausmaß der Unterstützung im Team

Mit den geschilderten Ereignissen in Verbindung stehend, wurden verschiedene Umgangsweisen mit diesen Situationen innerhalb der sozialpädagogischen Teams identifiziert. In diesem Sinne wurde auch jeweils ein unterschiedliches Maß an Unterstützung der Professionellen, welche sich mit einer möglichen bzw. mit einer tatsächlichen Gefährdung des Kindeswohls konfrontiert sahen, von Seiten des Teams und der pädagogischen Leitung ersichtlich. Demgemäß lässt sich im Fall der fehlenden Unterstützung ein wesentlicher Spannungszustand zwischen Person, Rolle und Organisation erkennen.

➤ Die Unterstützung des Teams in Form von Bestärkung durch Nachbesprechung

In Bezug auf die geäußerten Selbstmordgedanken eines Jugendlichen, entschied die betroffene Sozialpädagogin nach eigenem Ermessen, in der Situation bei ihm zu bleiben und ihn zu beruhigen, anstatt die Rettung anzurufen.

Melanie Fürst: „[...] es war für mich in dem Moment [...] nicht die richtige Entscheidung, ich - habe mich nicht so gefühlt, als müsste ich jetzt die Rettung anrufen [...] er hat sich dann nach einer dreiviertel Stunde [...] wieder beruhigt“ (S. 9, Z. 5-9)

Als die Situation wieder entschärft war, hatte sie das Bedürfnis, diesen Vorfall mit einem Kollegen zu besprechen und ihn zu fragen, ob ihre Entscheidung seiner Meinung nach richtig war. Im Rahmen dieses Gespräches erhielt sie Zuspruch und Bestätigung von Seiten ihres Kollegen und fühlte sich unterstützt, da sich ihr Kollege für ein Gespräch zur Verfügung stellte und ihr ein positives Gefühl vermittelte. Dass diese Form des Austausches innerhalb des Teams für die Professionellen eine Entlastung darstellt, konnte bereits in Subkategorie 1 aufgezeigt werden.

Melanie Fürst: „Ich habe dann auch nochmal nachbesprochen - und meinen Kollegen gefragt, was er in der Situation gemacht hätte -- er hat gesagt, er hätte die Rettung auch nicht angerufen -- wobei es eben immer darauf ankommt, was für dich gerade richtig ist“ (S. 9, Z. 18-20)

➤ Die Unterstützung des Teams in Form eines gemeinsamen Aufarbeitens des Vorfalls

In Hinblick auf den Vorfall des sexuellen Übergriffs sprach der betroffene Sozialpädagoge davon, dass die Ereignisse gemeinsam aufgearbeitet wurden, da das gesamte Team äußerst belastet war. Somit wurden Gespräche geführt, auch mit der pädagogischen Leitung, wodurch eine gegenseitige Unterstützung ersichtlich wird.

Martin Wagner: „[...] man macht sich dann selbst Vorwürfe - und das wird dann halt eben - langsam aufgearbeitet, mit Supervisionen, mit - mit - Gesprächen mit anderen Sozialpädagogen, oder auch - auch mit Vorgesetzten“ (S. 9, Z. 32-34)

➤ Die fehlende Unterstützung des Teams

Im Fall der Sozialpädagogin, welche eine Grenzüberschreitung von Seiten ihres Kollegen hinsichtlich der Beziehung zu einem Jugendlichen befürchtete, wurde, im Gegensatz zu den bisher geschilderten Umgangsweisen bezüglich des Schutzes des Kindeswohls, eine fehlende Unterstützung von Seiten des Teams und der pädagogischen Leitung deutlich.

So sprach die Sozialpädagogin mit ihrer Vorgesetzten über ihre besorgniserregenden Beobachtungen und Bedenken, erhielt zunächst Zuspruch, doch nach kurzer Zeit änderte die pädagogische Leiterin ihre Meinung in Bezug auf die potenzielle Gefährdung des Kindeswohls.

Elena Schmidt: „[...] die Chefin war anfangs - /ja ((leise sprechend))/ auf meiner Seite, hat gesagt - ja, super, dass du das siehst, bleib [...] und dann war ein Gespräch [...] zwischen der Chefin und dem Kollegen - und seitdem - hat sie gesagt, ja es ist ja eh nicht so schlimm“ (S. 13, Z. 23-27)

Es wandte sich jedoch nicht nur die Führungskraft von der Sozialpädagogin ab, sondern auch das gesamte Team. Dies zeigte sich dadurch, dass sie z.B. im Dienst von einer Kollegin ignoriert wurde, welche sich aufgrund des vorherrschenden Konfliktes von ihr distanzierte.

Elena Schmidt: „[...] mit der einen, Bettina heißt sie [...] mit der habe ich mich eigentlich sehr gut verstanden [...] die hat sich auf einmal - komplett abgewendet von mir [...] auch, wenn wir - gemeinsam Dienst gehabt haben [...] hat sie mich nicht eingeweiht, was wir heute unternehmen oder so - also sie hat mich - komplett ignoriert“ (S. 7, Z. 27-34)

Elena Schmidt: „[...] habe ich sie gefragt - was habe ich dir denn getan? [...] sie hat gemeint, sie hat sich für eine Seite entscheiden müssen“ (S. 7, Z. 31 - S. 8, Z. 1)

Dieser Spannungszustand, infolgedessen die Sozialpädagogin keinerlei Unterstützung von Seiten ihres Teams erhielt, sondern gemieden und ausgeschlossen wurde, führte schließlich ihrerseits zu dem Entschluss, zu kündigen, da sich diese Arbeitssituation negativ auf ihr psychisches Wohlbefinden ausgewirkt hat.

Elena Schmidt: „ [...] dass es dann eben soweit gekommen ist [...] dass ich dann gekündigt habe, weil das - weil ich das einfach nicht mehr ausgehalten habe“ (S. 6, Z. 11-13)

Zusätzlich zu der psychischen Belastung aufgrund des fehlenden Rückhalts, bestand von Seiten der Sozialpädagogin auch ein Unverständnis in Bezug auf das Verhalten ihres Teams und der pädagogischen Leitung. Demgemäß fühlte sie sich ungerecht behandelt, da sie ihrer Ansicht nach ihren pädagogischen Pflichten nachgegangen ist, indem sie sich Sorgen um das Wohlbefinden des Jugendlichen gemacht und ihre Bedenken zum Ausdruck gebracht hat.

Elena Schmidt: „Ich habe nichts gemacht -- ich habe eigentlich mir nur - Sorgen gemacht um das Kind und habe [...] angesprochen, dass ich diese Beziehung ein bisschen - zu weit (P/3) finde, also, dass das einfach schon zu emotional ist, das ist nicht normal“ (S. 8, Z. 4-7)

Elena Schmidt: „[...] ich hätte mir einfach viel mehr [...] Unterstützung einfach erhofft und, dass ich angehört werde, dass alle [...] Meinungen angehört werden“ (S. 13, Z. 14-16)

Demzufolge bezieht sich die Spannung, welche im Rahmen dieser Subkategorie thematisiert wurde, auf die fehlende Unterstützung von Seiten des Teams und der pädagogischen Leitung in Situationen, in denen das Kindeswohl in der Wohngemeinschaft gefährdet ist. Dies geht aus dem Fall von Elena Schmidt deutlich hervor, da sie bei ihrem Team auf Ablehnung stieß, als sie ihre Sorgen um das Wohl eines Jugendlichen äußerte. Im Gegensatz dazu wurden sowohl Melanie Fürst, als auch Martin Wagner, jeweils von ihrem Team und ihren Vorgesetzten hinsichtlich dieser schwierigen Situationen unterstützt, vor allem durch Gespräche, in deren Rahmen die Ereignisse nachbesprochen und gemeinsam aufgearbeitet wurden.

Dahingegen wurden die Sorgen von Elena Schmidt in Bezug auf die Gefährdung des Kindeswohls von Seiten der *Organisation* nicht ernst genommen. Der Spannungszustand, welcher aus diesem problematischen Verhältnis zu Team und Leitung hervorgeht, äußert sich somit in den negativen Gefühlen der Sozialpädagogin als *Person* und bezieht sich auf die Tatsache, dass sie keine Unterstützung erhielt, als sie ihrer Ansicht nach ihrer *beruflichen Rolle* entsprechend handelte und sich für den Schutz des Kindeswohls einsetzte. Folglich hatte der vorherrschende Spannungszustand nicht nur negative Auswirkungen auf die betroffenen Kinder, auf die Zusammenarbeit im Team und auf das Wohlbefinden der Sozialpädagogin innerhalb ihrer beruflichen Rolle, sondern ließ sich auch nur durch ihren Austritt aus der Organisation auflösen.

7.4.3 Fehlende Unterstützung durch Team und Leitung - Unsicherheiten im Arbeitskontext

Weitere Spannungszustände wurden in Zusammenhang mit Unsicherheiten, welche im Arbeitskontext entstehen, identifiziert. Demnach fühlen sich vier Sozialpädagoginnen oftmals unwohl, wenn sie in ihrem beruflichen Alltag selbstständig Entscheidungen treffen müssen, da diesbezüglich Unsicherheiten vorherrschend sind, wofür auch das Verhältnis zu Team und Leitung ausschlaggebend ist. Dies wird anhand von mehreren Unterpunkten veranschaulicht:

- *Unbehagen aufgrund von Unsicherheiten*
 - Unsicherheiten im Alleindienst
 - Die Auswirkungen der Unsicherheiten auf die Kinder
 - Unklarheiten in Bezug auf die Arbeitsaufgaben
 - Die Auswirkungen der Unklarheit auf die Kinder

- *Das Ausmaß der Unterstützung im Team*
 - Entscheidung nach Bauchgefühl
 - Fehlende Unterstützung

Demnach wird in dieser Subkategorie dargestellt, inwiefern die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen entsprechende Situationen erleben, wie sie mit ihren Unsicherheiten umgehen und welche spannungsreiche Rolle das Verhältnis zu Team und Leitung dabei spielt.

Unsicherheiten im Arbeitskontext - Unbehagen aufgrund von Unsicherheiten

Im Rahmen der Tätigkeit in einer sozialpädagogischen Wohneinrichtungen kann es zu Situationen kommen, in denen Unsicherheiten in Bezug auf die zu erfüllenden Arbeitsaufgaben entstehen. Diese können sich nicht nur auf den Umgang mit den Kindern und Jugendlichen, sondern auch auf das Wohlbefinden der Professionellen in ihrer beruflichen Rolle auswirken.

- Unbehagen aufgrund von Unsicherheiten im Alleindienst

Zunächst gilt es festzuhalten, dass sich zwei Sozialpädagoginnen oftmals unsicher fühlen, wenn sie alleine im Dienst sind. Da in diesen Situationen keine Rücksprachen mit Kollegen und Kolleginnen vor Ort getroffen werden können, müssen diverse Tätigkeiten erledigt und das Alltagsgeschehen muss alleine gemanagt werden, wodurch Unsicherheiten und auch eine gewisse Unlust in Bezug auf die Ausübung der beruflichen Rolle resultieren.

Angelika Ritter: „Also, was ich nicht gerne - mach=e [...] alleine im Dienst zu stehen, das ist für mich was, was mich - vielleicht auch aufgrund meiner eher geringen Erfahrung noch eher sehr schnell nervös macht“ (S. 7, Z. 33 - S. 8, Z. 1)

Somit besteht bei zwei Sozialpädagoginnen der deutliche Wunsch, öfter zumindest zu zweit im Dienst zu sein, um sich mit einem Kollegen bzw. mit einer Kollegin absprechen und die Arbeitsaufgaben aufteilen zu können, da dies eine Erleichterung darstellt und Unsicherheiten durch diesen kollegialen Austausch reduziert werden können.

Angelika Ritter: „[...] alleine im Dienst stehen ist für mich etwas, wo ich sage, muss ich nicht haben - ist mir immer lieber, [...] diese Verantwortung - aufteilen zu können, für den Notfall abgesichert zu sein und zu wissen, es ist wer zweiter da, ein erwachsener Mensch, mit dem ich mich kurzschließen kann - das einfach eine innere Sicherheit gibt - ja.“ (S. 8, Z. 9-14)

Zudem besteht das Bedürfnis, zu zweit zu arbeiten, um dem Betreuungsbedarf der Kinder und Jugendlichen besser gerecht werden zu können, da die Befürchtung vorherrschend ist, dies alleine nicht bewältigen zu können.

Lisa Thaler: „[...] das wäre vielleicht auch besser, dass man einfach mehr Beidienste hat [...] wenn von 12 bis 20 Uhr am Abend zwei Leute da sind [...] macht natürlich einen riesen Unterschied - weil einer kann halt immer mit den Kindern sich - akklimatisieren - und der andere macht halt diesen [...] organisatorischen Part“ (S. 14, Z. 2-8)

➤ Die Auswirkungen der Unsicherheiten auf die Kinder

Damit einhergehend beeinflusst die Art und Weise, wie die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen mit ihren Unsicherheiten umgehen und diese den Kindern und Jugendlichen auch kommunizieren, ihr Auftreten den Kindern gegenüber. In diesem Sinne führt ein unsicheres Verhalten dazu, dass die Professionellen in ihrer beruflichen Rolle nicht kompetent genug erscheinen, was ihrerseits auch ein gewisses Unbehagen auslöst.

Angelika Ritter: „[...] ich habe auch - zu den Kindern und Jugendlichen immer gesagt -- ich bin ehrlich, ich kann dir das nicht beantworten, ich weiß nicht, ob du jetzt noch - eine halbe Stunde länger spielen darfst [...] ich werde das - abklären“ (S. 8, Z. 32 - S. 9, Z. 1)

Lisa Thaler: „ [...] aber eben, weil ich bei vielen Sachen - sehr vorsichtig auch war und lieber -- zu den Kindern mal gesagt habe, ok - ich kläre das, wir schauen mal -- aber das war auch falsch, weil dadurch habe ich den Kindern natürlich vermittelt -- ich kann das nicht alleine entscheiden [...] das habe ich als sehr unangenehm empfunden teilweise - dass ich - so unsicher war [...] wo ich mir gedacht habe, ja - ich fühle mich nicht wohl“ (S. 10 - 11)

Unbehagen aufgrund von Unsicherheiten - Unklarheit in Bezug auf die Arbeitsaufgaben

Zudem wurden im Fall einer Sozialpädagogin Unsicherheiten deutlich, welche aufgrund einer großen Unklarheit bezüglich ihrer Arbeitsaufgaben vorherrschend war. Damit ist gemeint, dass sie über einen längeren Zeitraum hinweg nicht wusste, für welche Aufgaben sie zuständig ist und welche Aufgaben in den Verantwortungsbereich des pädagogischen Leiters fallen. Diese Unklarheit hinsichtlich der eigenen Tätigkeiten ist laut der Sozialpädagogin darauf zurückzuführen, dass der pädagogische Leiter niemals nachvollziehbar festgelegt hat, wofür er zuständig ist. Damit in Verbindung stehend existierten Unsicherheiten, da lange nicht klar war, ob die eigenen getroffenen Entscheidungen auch von der Leitung unterstützt werden.

Lisa Thaler: „[...] weil eben nicht klar war - darf ich das jetzt entscheiden, was ist, wenn es die falsche Entscheidung ist - steht die Leitung hinter mir? Hätte ich vorher fragen sollen? Also da waren viele Konflikte, was das betrifft - weil eben [...] die Aufgaben mir nicht so ganz - ja - kommuniziert worden sind.“ (S. 3, Z. 20-23)

Die lange Zeit vorherrschende Unklarheit hinsichtlich der Arbeitsaufgaben führte im Fall von Lisa Thaler dazu, dass sie sich in ihrer beruflichen Rolle oftmals unsicher fühlte, was das Wohlbefinden in ihrer beruflichen Rolle schließlich negativ beeinflusste.

Lisa Thaler: „[...] ich war auf jeden Fall unsicher -- lange eigentlich, also - sicher ein halbes Jahr [...] wo ich Hoch's und Tief's in der Arbeit gehabt habe, ja.“ (S. 9, Z. 27-28)

➤ Die Auswirkungen der Unklarheit auf die Kinder

Damit einhergehend kam es auch zu einer Überschneidung der Tätigkeitsbereiche von dem sozialpädagogischen Team und der Führungskraft, wodurch die Handlungsmacht der Sozialpädagogin eingeschränkt wurde, da ihr Vorgesetzter bestimmte Aufgaben übernahm, wie die intensive Kontaktpflege mit den Kindern, für die sie ihrer Ansicht nach zuständig wäre.

Demgemäß erledigte auch das Team Arbeitsschritte, für welche die Führungskraft verantwortlich wäre, da in Bezug auf die Grenze der beiden Tätigkeitsbereiche keine Klarheit herrschte.

Lisa Thaler: „[...] er war in Kontakt mit den Kindern, das war teilweise schon sehr unangenehm, weil [...] die Handlungsmacht war irgendwie eingeschränkt /so habe ich es empfunden zumindest ((schnell sprechend))/“ (S. 3, Z. 17-19)

Lisa Thaler: „[...] wo man das ganz gut gemerkt hat finde ich [...] ein Mädchen [...] das wird [...] ab 18 dann in einer vollbetreuten WG für Erwachsene wohnen -- und da waren total viele Konflikte, die irgendwie nur zwischen der Leitung und uns entstanden sind, also den Pädagogen, weil - Infos falsch weitergegeben worden sind, der Leiter sich um Sachen gekümmert hat, wir das aber nicht gewusst haben - und umgekehrt -- wir dann Sachen erledigt haben, die er hätte machen müssen“ (S. 3, Z. 25-32)

Diese Vermischung der Tätigkeitsbereiche von Team und Leitung hatte schließlich auch Auswirkungen auf das Wohlbefinden der untergebrachten Kinder. So wurde deutlich, dass sich das Mädchen, welches umziehen sollte, aufgrund der organisatorischen Schwierigkeiten ebenfalls belastet fühlte, da auch für sie Unklarheit bezüglich ihres Auszuges vorherrschte.

Lisa Thaler: „[...] für das Mädchen war das natürlich auch [...] - aufreibend [...] wann ziehe ich aus, wie wird das geregelt, wo ziehe ich hin - und, dass es sich ewig gezogen hat, weil einfach zwischen Leiter und uns [...] nicht klar war, wer jetzt was macht und wie es jetzt weitergeht [...] das war - definitiv - mitunter die Schuld von der Leitung“ (S. 3, Z. 33 - S. 4, Z. 3)

Unsicherheiten im Arbeitskontext - Das Ausmaß der Unterstützung im Team

In Bezug auf die genannten Umstände, durch welche sich die Professionellen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit unsicher fühlen, wurde ein unterschiedliches Ausmaß an Unterstützung von Seiten des sozialpädagogischen Teams und der Vorgesetzten identifiziert, um entsprechende Situationen bewältigen zu können.

➤ Entscheidungen nach Bauchgefühl

In Situationen, in welchen die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen auf sich alleine gestellt sind und sich nicht mit ihren Kollegen und Kolleginnen absprechen können, d.h. wenn keine

unmittelbare Unterstützung eingeholt werden kann, ist es aus der Sicht von vier Sozialpädagoginnen nötig, Entscheidungen nach dem eigenen Ermessen zu treffen und sich dabei auf das eigene Bauchgefühl zu stützen, wenn z.B. mit Kindern Vereinbarungen getroffen werden.

Angelika Ritter: „[...] wenn ich alleine im Dienst stehe, kann man eh nur auf das Bauchgefühl hören und dann sich - gewisse Dinge mit den Kindern ausmachen [...] dass du dann - ohne mit mir zu diskutieren Zähne putzen gehst - ja, wenn ich dir jetzt erlaube, eine viertel Stunde länger fernzusehen - obwohl ich nicht weiß, ob das prinzipiell in den Gruppenregeln auch so erlaubt ist“ (S. 9, Z. 5-11)

Sarah Novak: „[...] praktisch nach Gefühl, beziehungsweise nach - Priorität - manche Sachen kann man verschieben -- manchmal kann man die Kinder dann einfach ablenken und - zu etwas anderem - motivieren [...] so, ok - wir reparieren dein Fahrrad später gemeinsam, jetzt hilfst du mir einmal beim Kochen und wenn wir das fertig geschafft haben, dann machen wir das“ (S. 5, Z. 16-20)

Somit besteht eine Notwendigkeit, in diversen Alltagssituationen Verantwortung zu übernehmen und nach eigenem Ermessen zu entscheiden, was einen zentralen Bestandteil der beruflichen Rolle bildet, aber auch oftmals Unsicherheiten hervorruft.

Lisa Thaler: „[...] gerade in diesen Alltagssituationen, wo man einfach Entscheidungen treffen muss, von wegen - ein Kind kommt her und fragt - darf ich ins Fitnessstudio gehen? [...] ich habe es natürlich nicht genau gewusst in dem Moment -- aber - ich war dann trotzdem der, der das einfach entschieden hat und gesagt hat - nein, darfst du nicht [...] obwohl ich nicht genau gewusst habe, ob das wirklich so auch stimmt, /aber die Entscheidungen müssen halt in dem Moment getroffen werden ((schnell sprechend))/ wo sie aufkommen - leider -- aber natürlich war ich mir nicht [...] sicher“ (S. 10, Z. 5-13)

➤ Die fehlende Unterstützung des Teams

Im Fall von Lisa Thaler herrschte lange Zeit eine große Unklarheit hinsichtlich ihres Aufgabenbereiches vor, was vor allem auf den Umstand zurückzuführen ist, dass der pädagogische Leiter sich in Tätigkeiten einmischte, für welche er nicht zuständig war. Dadurch kam es zu

einer Überschneidung des Tätigkeitsbereiches von Team und Leitung, was wiederum viele Unsicherheiten bei der betroffenen Sozialpädagogin auslöste.

In diesem Kontext fühlte sich das gesamte Team belastet und unsicher, da die Aufgabenverteilung zwischen dem Team und dem pädagogischen Leiter nicht klar abgegrenzt war. Daher unternahm das Team zunächst den Versuch, im Rahmen eines Mitarbeitergespräches mit dem Vorgesetzten über die vorherrschende Problematik zu sprechen. Allerdings konnte auf diesem Weg keine Lösung gefunden werden, wodurch die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen in dieser Angelegenheit keine Unterstützung von ihrem Vorgesetzten erhielten.

Lisa Thaler: „[...] wir haben dann einmal ein Mitarbeitergespräch mit ihm gesucht [...] das war [...] gu=t - weil wir da sagen haben können, worum es uns geht, aber so geföhlt - hat sich dann trotzdem nicht viel verändert -- eigentlich - dass er sich mehr zurücknimmt [...] er hat sich - trotzdem wieder eingemischt in Sachen, die eigentlich unser - Aufgabenbereich gewesen wären“ (S. 11, Z. 15-21)

Daraufhin wurde der Beschluss des Teams gefasst, sich ohne die Führungskraft abzusprechen und zu versuchen, eine Lösung für die vorliegenden Probleme zu finden. Somit hat das Team, ohne Rücksprache mit dem pädagogischen Leiter zu halten, zum Beispiel Entscheidungen bezüglich des erwähnten Auszuges des Mädchens getroffen.

Lisa Thaler: „[...] wir haben dann halt - im Endeffekt uns quasi - zusammengetan, als Team [...] und wir haben das dann quasi - im Alleingang einfach - gemacht [...] die ganzen Sachen, die halt nötig waren“ (S. 4, Z. 15-19)

Zudem kam es in diesem Fall schließlich zu einem Führungswechsel, welcher aus der Sicht der Sozialpädagogin einige positive Veränderungen mit sich brachte. Die neue pädagogische Leiterin stellte von Anfang an klar, welche Tätigkeiten und Entscheidungen in den Aufgabenbereich der Betreuer und Betreuerinnen fallen und wofür sie selbst zuständig ist, was von Lisa Thaler äußerst positiv erlebt wurde, da sie sich unterstützt und zunehmend sicher in ihrer beruflichen Rolle fühlte.

Lisa Thaler: „[...] dank der neuen Leitung ist es - viel besser muss ich sagen [...] dass sie auch wirklich klar macht eben - ihr entscheidet alles, selbst wenn es falsch entschieden ist,

stehe ich hinter euch, weil ihr seid die, die in der Situation das entscheiden müssen“ (S. 5, Z. 8-10)

Lisa Thaler: „[...] was natürlich viel besser ist, weil - dann rufe ich sie wirklich nur im Notfall an, wenn ich gar nicht mehr weiß, was - überhaupt zu tun ist - was viel besser ist - so -- freier - ist es einfach.“ (S. 4, Z. 24-26)

Dementsprechend lässt sich in Hinblick auf diese Subkategorie zusammenfassen, dass von Seiten der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen mehrere Unsicherheiten im Arbeitskontext bestehen. Diese sind vor allem in Situationen gegeben, in welchen die Professionellen eigenständig und ohne Absprache mit dem Team oder der Leitung Entscheidungen treffen müssen. Derartige Situationen erfordern meist ein sofortiges Handeln, wodurch nach eigenem Ermessen zu entscheiden ist. Somit müssen sich die Professionellen oftmals auf ihr Bauchgefühl verlassen, was dazu führt, dass manchmal ein gewisses Maß an Unsicherheit in Bezug auf die getroffenen Entscheidungen zurückbleibt. Anhand dieser vorherrschenden Unsicherheiten lassen sich Spannungen in Bezug auf die berufliche Rolle erkennen, da sich die Professionellen oft mehr Unterstützung und Sicherheit, vor allem in Form von Beidiensten, wünschen.

Eine weitere Spannung zwischen Person, Rolle und Organisation besteht in Hinblick auf ein äußerst problematisches Verhältnis zu der pädagogischen Leitung, welches im Fall von einer Sozialpädagogin schließlich zu einer Unklarheit bezüglich ihrer Arbeitsaufgaben führte.

Aus der Sicht der Sozialpädagogin trägt der ehemalige pädagogische Leiter die Schuld an diesem vorherrschenden Spannungszustand, da er bezüglich der Aufteilung der Arbeitsaufgaben nie für Klarheit sorgte und sich in Angelegenheiten des Teams einmischte. Demgemäß fühlte sich die Sozialpädagogin als *Person* von Seiten der *Organisation* eingeschränkt, da sie oftmals nicht wusste, wofür sie im Rahmen ihrer *beruflichen Rolle* konkret zuständig war und ob die Entscheidungen, welche sie im Rahmen ihrer Arbeit traf, die richtigen waren. Die daraus resultierende Herausforderung stellt sich somit einerseits in dem mangelhaften bzw. fehlenden Wohlbefinden der Sozialpädagogin innerhalb ihrer beruflichen Rolle und andererseits in den negativen Auswirkungen, welche die vorherrschenden Unklarheiten und Unsicherheiten auf die Kinder und Jugendlichen haben, dar.

Diese Spannung konnte nur ansatzweise bewältigt werden, indem das Team die Initiative ergriff, sich über den pädagogischen Leiter hinwegsetzte und eigenständig Entscheidungen traf, eine vollständige Auflösung des Spannungszustandes gelang allerdings erst mit einem Führungswechsel.

8. ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

Das Ziel der Untersuchung, welche im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit durchgeführt wurde, war es, Erkenntnisse bezüglich der beruflichen Rolle aus der subjektiven Sicht von Professionellen, welche in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, zu gewinnen. Hierbei wurde der Fokus auf die Frage nach Spannungen zwischen Person, Rolle und Organisation und den damit einhergehenden Herausforderungen gelegt. Wie die Ergebnisse zeigen, konnten vier wesentliche Spannungen identifiziert werden. Dabei handelt es sich erstens um eine Infragestellung der *Zielsetzungen* von Seiten der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen, welche von der Organisation in Bezug auf die Arbeit in den Wohngemeinschaften bestimmt werden. So erweisen sich die Ziele *Die Rückführung in die Familie*, sowie *Die Selbstständigkeit der Kinder und Jugendlichen* den Professionellen zufolge als unrealistisch und unsinnig, da sich deren Verwirklichung oftmals problematisch gestaltet bzw. nicht gelingt. In diesem Sinne besteht die vorherrschende Spannung darin, auf Ziele hinarbeiten zu müssen, welche in vielen Fällen nicht erreicht werden können.

Ein zweiter spannungsreicher Zustand wurde in Bezug auf die Unzufriedenheit mit dem Aufgabenbereich *Büroarbeit* identifiziert, da dieser laut den Professionellen im Gegensatz zu der eigentlichen pädagogischen Tätigkeit steht und dazu führt, dass zu wenig Zeit für die direkte *Beziehungsarbeit* mit den Kindern und Jugendlichen vorhanden ist, was sie äußerst kritisieren. Darüber hinaus besteht eine dritte Spannung hinsichtlich der *hohen Arbeitsanforderungen*, welche von der Organisation an die Professionellen herangetragen werden. Dabei empfinden die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen die geforderte *Flexibilität* und Aufopferungsbereitschaft als belastend, da sich die unregelmäßigen Arbeitszeiten und Überstunden negativ auf ihr Privatleben auswirken. Zudem wird die Forderung nach einer *emotionalen Distanz* zum Arbeitsgeschehen als berufliche Herausforderung betrachtet, da die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen durch eine Vielfalt an Emotionen begleitet wird.

Schließlich bezieht sich die vierte Spannung auf *problematische Verhältnisse zu Team und pädagogischer Leitung*, welche durch fehlenden Rückhalt gekennzeichnet sind. Der Mangel an kollegialer Unterstützung wurde einerseits in Bezug auf eine vorherrschende *Unklarheit der Arbeitsaufgaben* und andererseits in Hinblick auf den *Umgang mit einer potenziellen Gefährdung des Kindeswohls* ersichtlich. Dabei wirken sich derartige Situationen nicht nur negativ auf das Wohlbefinden der Professionellen innerhalb ihrer beruflichen Rolle aus, sondern auch auf die vulnerable Gruppe der fremduntergebrachten Kinder und Jugendlichen.

9. DISKUSSION DER ERGEBNISSE

Dieses Kapitel setzt sich mit der Relevanz der Ergebnisse dieser Masterarbeit auseinander und widmet sich somit der Frage, inwiefern die Aussagen der befragten Personen mit den Erkenntnissen aus der Literatur in Beziehung stehen. In diesem Sinne werden die gewonnenen Ergebnisse nun diskutiert, indem eine Anknüpfung an die Literatur erfolgt.

Zunächst gilt es festzuhalten, dass die Frage, wie die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen ihre berufliche Rolle erleben, einen wesentlichen Bestandteil der zentralen Forschungsfrage der vorliegenden Untersuchung bildet. Wie im Problemaufriss zu Beginn dieser Arbeit gezeigt wurde, sehen sich Professionelle, welche in unterschiedlichen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten, mit verschiedenen Herausforderungen in Hinblick auf ihre berufliche Tätigkeit konfrontiert. Dieser Umstand ist als problematisch anzusehen, da sich berufliche Herausforderungen negativ auf das Wohlbefinden der Professionellen in ihrer beruflichen Rolle, sowie auf die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen auswirken können. Daher erweist sich die Auseinandersetzung mit dem subjektiven Erleben der Professionellen in Bezug auf ihre berufliche Rolle und damit einhergehenden Herausforderungen als bedeutsam und steht im Zentrum des Forschungsinteresses dieser Masterarbeit. Hierbei liegt der Fokus der vorliegenden Untersuchung auf der Herausarbeitung von herausfordernden Spannungen, welche zwischen Person, Rolle und Organisation bestehen.

Die Bedeutung der Beziehungsarbeit

In Hinblick auf die Charakterisierung der beruflichen Rolle von Personen, welche in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften für Kinder und Jugendliche tätig sind, ist anzumerken, dass diese in der Literatur zur „Heimerziehung“ als ein „mehrdimensionaler Komplex von Funktionen und Verpflichtungen“ (Mannschatz, 2007, S. 68) betrachtet wird. Somit wird darauf hingewiesen, dass sich diese berufliche Tätigkeit aus verschiedenen Aufgaben und RollenAspekten zusammensetzt. Dementsprechend übernehmen die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen „nicht *eine* Rolle, die eindeutig beschrieben werden kann, sondern finden sich angesiedelt in einem *Spektrum* von Aufgaben und Funktionen, die sich im Tätigkeitsprofil *einer* Person vermischen, gegenseitig überlagern und situationsabhängig unterschiedliche Gewich-

tung annehmen.“ (Mannschatz, 2007, S. 68; Hervorh. im Original) Damit wird auf die Vielfältigkeit der unterschiedlichen Tätigkeiten innerhalb dieser beruflichen Rolle hingewiesen.

Ebenso stellt Günder (2015) fest, dass sich die Erwartungen an den Beruf von Heimerziehern und Heimerzieherinnen im Lauf der letzten Jahrzehnte radikal verändert hat. Diese Veränderungen vollzogen sich vor allem durch Diskussionen über die „immer antiquierter erscheinenden Vorgehensweisen“ (Günder, 2015, S. 106) der Erziehungsstilen in Heimen, sowie durch Überlegungen bezüglich einer anti-autoritären Erziehung. Demnach war „die berufliche Rolle der Heimerzieher(innen) früher relativ klar durch Begriffe wie beispielsweise Pflege, Versorgung, Beaufsichtigung, Ordnung und Disziplin umschrieben“ (Günder, 2015, S. 106), während heutzutage die individuelle Förderung der Kinder und Jugendlichen einen zentralen Stellenwert im Rahmen dieser Tätigkeit einnimmt (Günder, 2015, S. 106f.).

Die Bedeutung der individuellen Förderung wurde auch in der vorliegenden Untersuchung thematisiert, indem diese von den interviewten Sozialpädagogen- und Pädagoginnen einerseits als Ziel der Organisation und andererseits als persönliches Anliegen der Professionellen, im Kontext der Beziehungsarbeit mit den Kindern und Jugendlichen, betrachtet wird. In diesem Sinne sollen die fremduntergebrachten Kinder ihren individuellen Interessen, Begabungen und Fähigkeiten entsprechend gefördert werden, wobei die Ergebnisse dieser Studie verdeutlichen, dass die Professionellen hierbei auch Schwerpunkte setzen, welche ihnen persönlich als wichtig erscheinen, wie z.B. die Förderung des Bewusstseins für die Natur.

Darüber hinaus ist es nach Mannschatz (2007) kennzeichnend für die berufliche Rolle der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen, dass sie für die fremduntergebrachten Kinder- und Jugendlichen „Gefährten und Gefährtinnen im Alltag“ darstellen. Demnach besteht eine gewisse Ähnlichkeit zum Familienleben, da die Professionellen mit den Kindern und Jugendlichen gemeinsam den Alltag in der Wohngemeinschaft, inklusive gewisser Routinen, zu denen unter anderem Mahlzeiten zählen, durchleben (Mannschatz, 2007, S. 70f.).

Dieser Aspekt, welcher sich auf die Alltagsbetreuung der fremduntergebrachten Kinder und Jugendlichen bezieht, lässt sich auch in den Ergebnissen der vorliegenden Masterarbeit wiederfinden, da die befragten Professionellen die Begleitung der Kinder und Jugendlichen in ihrem alltäglichen Leben als einen wesentlichen Bestandteil ihrer beruflichen Rolle betrachten. So wird das gemeinsame Durchleben des Alltages, mit einer festen Tagesstruktur, welche z.B. Kochen, Putzen, oder gemeinsames Spielen beinhaltet, auch als „*Hauptfeld*“ (Interview mit Lisa Thaler, S. 2, Z. 16-19) der beruflichen Tätigkeit angesehen.

Für die Professionellen, welche im Rahmen der vorliegenden Untersuchung befragt wurden, stellt jedoch nicht nur die Begleitung und Unterstützung der Kinder und Jugendlichen in ih-

rem alltäglichen Leben ein besonderes Anliegen dar, sondern auch die Vermittlung von Sicherheit und Geborgenheit, im Sinne des bedeutsamen Aufgabenbereiches „Beziehungsarbeit“. Demnach möchten sie für das Wohlbefinden der fremduntergebrachten Kinder sorgen, was vor allem über eine emotionale Zuwendung und sensibel gestaltete Gespräche erfolgt.

Hohe Anforderungen der Organisation - Emotionale Distanz wahren

Der Fokus, welcher im Rahmen dieser beruflichen Tätigkeit somit auf die zwischenmenschlichen Beziehungen zu den Kindern und Jugendlichen gerichtet wird, kann mit der Rolle der Professionellen als *Bezugspersonen* nach Mannschatz (2007) in Verbindung gebracht werden. Demnach sieht der Autor es auch als Aufgabe der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen an, eine vertrauensvolle Beziehung zu den Kindern aufzubauen. Dabei weist er allerdings darauf hin, dass die Professionellen die Kinder und Jugendlichen nicht von einer außenstehenden, distanzierten Position aus betrachten können, da sie in deren Alltagsleben eingebunden sind. Daher gestaltet es sich oftmals als schwierig, sich in emotionaler Hinsicht von den pädagogischen Beziehungen abzugrenzen (Mannschatz, 2007, S. 69ff.).

Die Problematik der emotionalen Abgrenzung verdeutlichen auch die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung, da es für die interviewten Sozialpädagogen- und Pädagoginnen eine notwendige Voraussetzung zur Ausübung ihres Berufes darstellt, die Fähigkeit zu besitzen, sich in emotionaler Hinsicht von dem Arbeitsgeschehen distanzieren zu können. Dies fällt den Professionellen jedoch nicht immer leicht, da sie auf einer sehr persönlichen Ebene in die Beziehungen mit den Kindern und Jugendlichen involviert sind. Dementsprechend erweist es sich oft als schwierig, mit Enttäuschungen umzugehen, welche Teil dieser Beziehungen sind. So spiegeln die oben angeführten Ergebnisse die emotionalen Herausforderungen wieder, mit welchen sich die Professionellen im Rahmen der pädagogischen Beziehungen konfrontiert sehen, wenn sie z.B. von den Kindern belogen oder ignoriert werden.

Dieser Punkt wird ebenfalls von Mannschatz (2007) hervorgehoben, indem er darauf verweist, dass bestimmte Erfahrungen, welche innerhalb der Beziehungen zu den Kindern gemacht werden „unter die Haut“ (Mannschatz, 2007, S. 71) der Professionellen gehen und diese psychisch belasten können. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie erweitern die Ausführungen von Mannschatz (2007) zur Charakterisierung der beruflichen Rolle von Heimerziehern und Heimerzieherinnen nun dahingehend, dass die Untersuchungspersonen auch nach den Bewältigungsstrategien, welche in entsprechenden Situationen zum Einsatz kommen,

befragt wurden. So konnten sowohl Gespräche mit den Kindern, als auch der bewusste Abstand, als erfolgreiche Umgangsweisen mit derartigen herausfordernden Situationen identifiziert werden.

Wie bereits erwähnt, weist die berufliche Rolle als Sozialpädagoge bzw. Sozialpädagogin in einer Wohngemeinschaft für fremduntergebrachte Kinder und Jugendliche eine gewisse Ähnlichkeit zu der Elternrolle auf. Diese Problematik lässt sich auch in den Ergebnissen der vorliegenden Masterarbeit wiederfinden, indem von den Professionellen bei der Beschreibung ihrer beruflichen Rolle eine klare Abgrenzung von der Rolle der Eltern, mit der Betonung von professionellen Grenzen, vorgenommen wird. In Hinblick auf die theoretischen Ausführungen zu „Rollenkonflikten“ in Kapitel 2.1 kann an dieser Stelle angenommen werden, dass bezüglich dieses Aspektes der beruflichen Rolle widersprüchliche Erwartungshaltungen vorherrschend sind. Demgemäß wird von den Sozialpädagogen- und Pädagoginnen von Seiten der Organisation erwartet, dass sie für die fremduntergebrachten Kinder und Jugendlichen zentrale Bezugspersonen und in einer gewissen Weise auch einen „Elternersatz“ darstellen, doch zugleich wird die Einhaltung von professionellen Grenzen innerhalb der beruflichen Rolle verlangt. Somit könnte hier ein „Intra-Rollenkonflikt“ (Wiswede, 1977, S. 115) gegeben sein, da die interviewten Professionellen es als eine wesentliche Herausforderung betrachten, beiden Erwartungshaltungen gerecht zu werden.

Der Spannungszustand, welcher aufgrund der Analyse des Datenmaterials identifiziert wurde, zeichnet sich zudem dadurch aus, dass die Grenzen, welche in Bezug auf die Beziehungen zu den Kindern und Jugendlichen bestehen müssen, manchmal von den Kindern überschritten werden. So hat ein Mädchen ihren Betreuer beispielsweise *„als ihren richtigen Vater bezeichnet“* (Interview mit Martin Wagner, S. 4, Z. 22-27). Dies führte im Fall des betroffenen Sozialpädagogen zu widersprüchlichen Gefühlen, da er sich einerseits über die enge Beziehung freute, jedoch andererseits auch um die Einhaltung der Grenzen bemüht ist.

Somit lässt sich an dieser Stelle in Hinblick auf die Charakterisierung der beruflichen Rolle von Personen, welche in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, sowohl anhand der Literatur, als auch anhand der gewonnenen Erkenntnisse im Rahmen dieser Masterarbeit festhalten, dass diese aus verschiedenen Aufgaben und Aspekten besteht. Dabei erweist sich vor allem der Aufgabenbereich der „Beziehungsarbeit“ als problematisch, da sich die Professionellen hierbei konstant in einem Spannungsfeld zwischen Nähe und Distanz befinden. Dieses besteht aus der Schwierigkeit, „einerseits formale Berufsrollen kompetent auszufüllen, andererseits sich zugleich auf persönliche, emotional geprägte

und nur begrenzt steuerbare Beziehungen einzulassen.“ (Dörr & Müller, 2007, S. 8) In diesem Sinne verweist das spannungsreiche Verhältnis von Nähe und Distanz auf eine grundlegende Widersprüchlichkeit, welche dem pädagogischen Handeln innewohnt (Helsper, 1998, S. 25f.).

Beziehungsarbeit gegen Büroarbeit

Des Weiteren bestimmen Lindahl & Bruhn (2017), welche die berufliche Situation von Personen, die mit Pflegekindern arbeiten, d.h. mit Kindern und Jugendlichen, welche in die Obhut von Pflegefamilien übergeben werden, in einem qualitativ ausgerichteten Forschungsprojekt in Schweden untersuchen, die berufliche Rolle der Professionellen anhand von drei Subrollen. Demnach existiert eine „*official role*“, welche sich dadurch auszeichnet, dass die Professionellen sich in ihrer Arbeit mit den Pflegekindern an offiziellen Gesetzen und Vorgaben der sozialen Organisationen orientieren und administrative Tätigkeiten erledigen müssen. Zudem nehmen die Professionellen eine „*advocacy role*“ ein, da sie die Interessen und Anliegen der Pflegekinder vertreten müssen. Schließlich wird die „*attachment role*“ genannt, da die Professionellen für die Kinder und Jugendlichen, welche sie betreuen, auch zentrale Bezugspersonen darstellen sollen (Lindahl, 2019, S. 3-7; Lindahl & Bruhn, 2017, S. 1417). Den Autoren zufolge drücken diese drei Subrollen in Hinblick auf die berufliche Rolle der Professionellen eine Problematik aus, da sie Widersprüche beinhalten, wenn sich die Subrollen nicht miteinander vereinbaren lassen (Lindahl & Bruhn, 2017, S. 1417).

Demgemäß verdeutlichen die Ergebnisse von Lindahl & Bruhn (2017), anhand von Interviews mit den betreuten Pflegekindern, dass diese sowohl positive, als auch negative Erfahrungen in der Beziehung mit den Professionellen machen. Dabei beziehen sich die positiven Erfahrungen vor allem auf das gelingende Zustandekommen einer vertrauensvollen Beziehung, die es ermöglicht, über Anliegen zu sprechen, welche den Kindern wichtig sind. Damit einhergehend beziehen sich die negativen Beziehungserfahrungen darauf, dass in vielen Fällen zu wenig persönlicher Kontakt zwischen den Kindern und den Professionellen besteht, woraus eine Distanz in dieser Beziehung resultiert, was von den Kindern als negativ erlebt wird. Daher nehmen die Professionellen den befragten Kindern zufolge hauptsächlich ihre „*official role*“ ein, was zur Folge hat, dass die Beziehungen von den Kindern als formell wahrgenommen werden. Damit in Verbindung stehend machen die Ergebnisse der Untersuchung deutlich, dass sich die Kinder eine vertrauensvolle, unterstützende Beziehung zu den Professionellen wünschen, wobei es ihnen besonders wichtig ist, dass ihre Betreuer und Be-

treuerinnen ihnen zuhören, sich für ihre Sorgen und Anliegen interessieren und dabei freundlich, ehrlich und authentisch agieren. Dies ist jedoch aufgrund von fehlenden zeitlichen Ressourcen der Professionellen oftmals nicht möglich (Lindahl & Bruhn, 2017, S. 1418ff.).

Aus diesen Ergebnissen schließen Lindahl & Bruhn (2018), dass gewisse Arbeitsbedingungen gegeben sind, welche dazu führen, dass die Professionellen unter Zeitdruck stehen und demzufolge oftmals nicht in der Lage sind, enge und vertrauensvolle Beziehungen zu den Pflegekindern aufzubauen. Diese Annahmen konnten im Rahmen der Befragung der Professionellen bestätigt werden, da auch diese der Ansicht sind, dass ihre Bemühungen, Beziehungen herzustellen, durch ein hohes Arbeitspensum, welches ihnen von Seiten der Organisationen, in denen sie arbeiten, auferlegt wird, negativ beeinträchtigt bzw. verhindert wird (Lindahl & Bruhn, 2018, S. 337). Demnach sehen sie sich selbst ebenfalls hauptsächlich in ihrer „*official role*“ handelnd, da ihre Arbeit zu einem Großteil aus administrativen Büroarbeiten besteht, was vor allem in den letzten Jahren zugenommen hat. Dies hat negative Auswirkungen auf das Agieren innerhalb der „*attachment role*“, welche den Professionellen zufolge nicht ausreichend zum Tragen kommen kann (Lindahl & Bruhn, 2018, S. 336f.).

Daran anknüpfend konnten auch die Ergebnisse der quantitativen Erhebung von Tham (2018) zeigen, dass die Arbeitsanforderungen aus der Sicht von Professionellen im Bereich der Kinderfürsorge in Schweden erheblich angestiegen sind. Die Probanden und Probandinnen wurden im Rahmen dieser Untersuchung zu zwei Zeitpunkten, im Jahr 2003 und im Jahr 2014, mittels Fragebögen zu ihrer beruflichen Situation befragt und aus den Ergebnissen geht hervor, dass die Professionellen zum zweiten Erhebungszeitpunkt von großen Arbeitsanforderungen berichten, was sich vor allem darin äußert, dass ihnen weniger Zeit für ihre Klienten und Klientinnen zur Verfügung steht. Dies wird von den Professionellen äußerst kritisch gesehen. Im Rahmen dieser Follow-Up-Studie konnte somit gezeigt werden, dass sich 66% der Befragten mehr Zeit für die direkte Beziehungsarbeit mit den Kindern wünschen, was im Jahr 2003 nur auf 52% der befragten Personen zutraf (Tham, 2018, S. 457).

Demnach lässt sich anhand dieser bereits gewonnenen Erkenntnisse festhalten, dass die organisationalen Rahmenbedingungen, im Sinne von Arbeitsanforderungen, wozu z.B. die Forderung nach der Erledigung von administrativen Tätigkeiten zählt, die Beziehungsarbeit mit den Kindern wesentlich beeinträchtigt. Dies wird von den Professionellen als äußerst negativ erlebt und verweist somit auf eine Herausforderung und Belastung, welche mit der beruflichen Tätigkeit einhergeht.

Dementsprechend können die Ergebnisse der Untersuchung, welche im Kontext der vorliegenden Masterarbeit durchgeführt wurde, an diese Studienergebnisse aus der Literatur ank-

nüpfen, da auch hier die Unzufriedenheit der befragten Sozialpädagogen- und Pädagoginnen mit den administrativen Anforderungen, welche von Seiten der Organisationen an sie herangetragen werden, herausgestellt wurde. Die Problematik besteht darin, dass sich die Professionellen nicht mit ihrer „*official role*“, welche durch die Organisation bestimmt wird, identifizieren. Im Gegenteil, sie möchten mehr Zeit in die Beziehungsarbeit mit den Kindern und Jugendlichen in den Wohneinrichtungen investieren und bedauern, dass die Kinder „zu kurz kommen“ (Interview mit Lisa Thaler, S. 14, Z. 18), da die Erledigung der Büroarbeit sehr viel Zeit in Anspruch nimmt.

Somit fühlen sich nicht nur die Professionellen, welche von Lindahl & Bruhn (2018) befragt wurden, sondern auch die in der vorliegenden Untersuchung interviewten Professionellen dazu genötigt, der „*official role*“, im Sinne von administrativen Tätigkeiten, vermehrt nachzugehen und die „*attachment role*“, worunter die direkte Beziehungsarbeit mit den Kindern und Jugendlichen zu verstehen ist, zu vernachlässigen, womit sie nicht zufrieden sind.

In Bezug auf die „*advocacy role*“ hält Lindahl (2019) fest, dass die Professionellen die Interessen der Pflegekinder gegenüber der Gesellschaft vertreten sollen (Lindahl, 2019, S. 6). Dahingehend lässt sich anhand der Ergebnisse dieser Masterarbeit lediglich die Vermutung anstellen, dass diese Subrolle im Tätigkeitsfeld von sozialpädagogischen Wohngemeinschaften insofern zum Tragen kommt, als dass die Professionellen diverse Termine, wie z.B. schulische Angelegenheiten oder Arzttermine mit den Kindern und Jugendlichen wahrnehmen und dabei ebenfalls in deren Interesse handeln.

Außerdem steht die Forderung nach der Erledigung von Büroarbeiten den befragten Sozialpädagogen- und Pädagoginnen zufolge im Widerspruch zu ihrer eigentlichen pädagogischen Tätigkeit. Daher erledigen sie diese administrativen Arbeitsaufgaben auch nicht gerne, weshalb die daraus resultierende Unzufriedenheit im Rahmen der vorliegenden Untersuchung als ein wesentliches Spannungsfeld zwischen den Vorstellungen der Person und den Erwartungen von Seiten der Organisation in Hinblick auf die berufliche Rolle herausgearbeitet wurde. In Anlehnung an den theoretischen Teil dieser Masterarbeit, lässt sich an dieser Stelle anmerken, dass es sich hierbei um einen „Person-Rolle-Konflikt“ handeln kann, da ein solcher besteht, wenn ein „Individuum mit [...] seinen Fähigkeiten und Bedürfnissen, mit seinen Interessen und Wünschen [...] in Konflikt gerät mit bestimmten Rollenerwartungen, die ihm als Zumutung, als Ärgernis oder als Belastung erscheinen.“ (Wiswede, 1977, S. 122) Dementsprechend wurden die Unzufriedenheit und vor allem der Ärger, den die interviewten Sozialpädagogen- und Pädagoginnen hinsichtlich der hohen Anforderungen, welche die Erledigung der Büroarbeit betreffen, empfinden, durch Aussagen wie „*mir persönlich - geht es nicht so gut damit*

[...] weil ich [...] darin einfach nicht meine - meine Hauptaufgabe sehe (P/3) ich sehe meine Hauptaufgabe einfach in dem - Pädagogischen und in dem Zusammenleben mit den Kindern“ (Interview mit Martin Wagner, S. 5, Z. 30-32) oder „diesen organisatorischen Part, der natürlich sehr viel Zeit braucht teilweise -- drei, vier, fünf Stunden, je nachdem, was zu tun ist -- wo du wirklich s_ denkst - /ich bin eine Bürokauffrau geworden eigentlich ((lachend))/“ (Interview mit Lisa Thaler, S. 14, Z. 8-10) deutlich. Demnach widerspricht die Forderung nach der Erledigung von Büroarbeiten, in einem sehr hohen Ausmaß, den Vorstellungen, welche die Professionellen selbst von ihrer beruflichen Rolle als Sozialpädagoge- bzw. Pädagogin haben.

Die Erkenntnisse aus der Literatur zur beruflichen Situation von Personen, welche in der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind, weisen in Hinblick auf den Aspekt der Beziehungsarbeit darauf hin, dass der Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung notwendig ist, um die individuellen Fälle der Kinder besser zu verstehen und besser betreuen zu können (Lindahl & Bruhn 2017, S. 1415). Damit in Verbindung stehend zeigen auch die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung von Frost et al. (2018), dass die interviewten Professionellen, welche im Bereich des Kinderschutzes in Italien, Schweden und England tätig sind, ihre Arbeit als „etwas Besonderes“, als „Mission“ und als „Leidenschaft“ betrachten. Diese positive Einstellung zu der beruflichen Tätigkeit gilt aus der Sicht der Befragten als ein zentraler Grund, um in diesem Job beschäftigt zu bleiben (Frost et al., 2018, S. 491f.).

Somit knüpfen die Erkenntnisse, welche durch diese Masterarbeit gewonnen werden konnten, an die Studienergebnisse hinsichtlich der Bedeutung der Beziehungsarbeit mit den Kindern und Jugendlichen an und verdeutlichen hierbei insbesondere, dass die Beziehungsarbeit den Sozialpädagogen- und Pädagoginnen große Freude bereitet. Demgemäß verbinden die Befragten viele positive Emotionen mit diesem Aspekt ihrer beruflichen Rolle, z.B. wenn die Kinder ihnen Vertrauen schenken und sich im Rahmen von Gesprächen öffnen, aber auch, wenn sie deren Entwicklungen und Fortschritte begleiten können. Somit liefern die Ergebnisse wertvolle Erkenntnisse hinsichtlich der Bedeutung der Beziehungsarbeit aus der Sicht der Professionellen in diesem speziellen sozialpädagogischen Wohngruppensetting. Es konnte herausgearbeitet werden, dass die Beziehungsarbeit für die befragten Personen im Zentrum ihrer beruflichen Rolle steht, weshalb sie sich durch die Anforderungen von Seiten der Organisation, welche vor allem durch ein hohes Arbeitspensum betreffend der Büroarbeit zum Ausdruck kommen, erheblich eingeschränkt fühlen.

Hohe Anforderungen der Organisation - Emotionale Abgrenzung in Bezug auf Impulsausbrüche der Kinder und Jugendlichen

Obwohl die Beziehungsarbeit mit den Kindern und Jugendlichen aus der Sicht der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen einen wichtigen Bestandteil ihrer beruflichen Rolle bildet, gilt es jedoch zu bedenken, dass damit auch einige Herausforderungen einhergehen können.

Wie bereits im theoretischen Teil dieser Masterarbeit dargestellt wurde, haben es Professionelle, welche in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften für Kinder und Jugendliche arbeiten, mit einer Klientel zu tun, welche oftmals Verhaltensauffälligkeiten aufweist (Barford & Whelton, 2010, S. 273; Blülle & Gahleitner, 2017, S. 103; Mannschatz, 2007, S. 20f.). Darunter ist zu verstehen, dass die fremduntergebrachten Kinder und Jugendliche, die z.B. aufgrund von Vernachlässigung oder Missbrauch von Seiten ihrer Eltern, nicht mehr bei diesen leben können, sich meist aufgrund dieser Erfahrungen aggressiv verhalten. Daher erweist es sich als bedeutsam, dass Professionelle, welche in diesem Bereich arbeiten, die nötigen Fähigkeiten besitzen, um mit solchen herausfordernden Verhaltensweisen umgehen zu können (Barford & Whelton, 2010, S. 273).

In diesem Sinne verdeutlichen auch die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung von Molepo & Delport (2015), in deren Rahmen Professionelle, welche im Bereich der Kinder- und Jugendfürsorge in Südafrika arbeiten, zu ihren beruflichen Herausforderungen befragt wurden, dass der Umgang mit dem Verhalten der Kinder eine wesentliche Schwierigkeit in diesem Tätigkeitsfeld darstellt. So berichten die interviewten Personen von Aggressionen, Nervenzusammenbrüchen und Streitereien, mit welchen sie tagtäglich konfrontiert werden. Dabei wird auch die Schwierigkeit thematisiert, Beziehungen mit Kindern und Jugendlichen aufzubauen, wenn sie von diesen z.B. beschimpft, bedroht, gebissen oder angespuckt werden (Molepo & Delport, 2015, S. 153f.).

Daran anknüpfend weisen auch die Ergebnisse, welche im Kontext der vorliegenden Untersuchung gewonnen wurden, darauf hin, dass das oftmals aggressive Verhalten der Kinder und Jugendlichen eine Herausforderung für die interviewten Sozialpädagogen- und Pädagoginnen darstellt. In diesem Sinne sprechen sie von Impulsausbrüchen, bei welchen die Emotionen der Kinder zum Tragen kommen, was häufig damit endet, dass Gegenstände in den Wohneinrichtungen zu Bruch gehen. Die Herausforderung besteht den Professionellen zufolge darin, in diesen emotional aufwühlenden Situationen einen Zugang zu den Kindern zu finden, um sie beruhigen zu können, was allerdings oftmals nicht sofort gelingt.

In Bezug auf die Bewältigungsstrategien, welche von Seiten der Professionellen hierbei zum Einsatz kommen, wird in der Studie von Molepo & Delport (2015) nur kurz erwähnt, dass aus der Sicht der Befragten keine Bestrafungsmethode Anwendung findet, um das Verhalten der Kinder zu regulieren (Molepo & Delport, 2015, S. 153). Da an dieser Stelle nicht näher auf den Umgang mit entsprechenden Situationen eingegangen wird, zeigen die Erkenntnisse dieser Masterarbeit in Bezug auf die Studie von Molepo & Delport (2015) ergänzend auf, welche Strategien die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen zur Bewältigung von heftigen Impulsausbrüchen der Kinder einsetzen. Somit stellt Distanz, im Sinne des bewussten Abstandes, eine bewährte Bewältigungsstrategie dar. Sofern es den Professionellen gelingt, kurz Abstand von einem tobenden Kind zu gewinnen, indem sie z.B. einen Kollegen bzw. eine Kollegin beten, die Situation zu übernehmen, und ihre eigenen Emotionen zu kontrollieren, können sie erneut in die Situation hineintreten und klarer denken und ruhiger handeln. Zudem wird versucht, die emotionsgeladene Situation gegebenenfalls schon im Vorfeld zu entschärfen, sobald Anzeichen für einen Wutausbruch von Seiten des Kindes wahrgenommen werden.

Hohe Anforderungen der Organisation - Flexibilität

Eine weitere Schwierigkeit, welche für Professionelle, die in der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten, in Bezug auf ihre berufliche Tätigkeit besteht, ist das äußerst hohe Arbeitspensum. Demgemäß konnte die schwedische Follow-Up-Studie von Tham (2018) zeigen, dass die Arbeitsanforderungen an Fachkräfte in diesem Tätigkeitsfeld vom Jahr 2003 bis zum Jahr 2014 erheblich gestiegen sind, vor allem im Sinne von geforderten Überstunden, was die befragten Professionellen ebenfalls sehr belastet, da sich dies negativ auf ihr Privatleben auswirkt (Tham, 2018, S. 457). Dieser Umstand lässt sich ebenso auf die Arbeit in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften in Österreich beziehen, da die Professionellen, welche in der vorliegenden Untersuchung interviewt wurden, ebenfalls von hohen Arbeitsanforderungen sprechen. Dabei handelt es sich sowohl um die Forderung nach Überstunden, als auch um die Forderung nach Flexibilität, da der Dienstplan oftmals unregelmäßigen Schwankungen unterliegt, z.B. im Fall von erhöhtem Betreuungsbedarf oder Krankenständen im Team. Dementsprechend antwortete eine Sozialpädagogin auf die Frage nach Aspekten, welche sie an ihrer Arbeit ändern würde, wenn sie könnte: „das ist Wunschdenken - ein stabilerer Dienstplan wäre super [...] es wäre toll, ein bisschen mehr Planbarkeit zu haben“ (Interview mit Sarah Novak, S. 15, Z. 27-29). Darüber hinaus kritisiert sie auch die Einteilung der Dienste, da es ihrer Ansicht

nach am Wochenende oftmals zur Unterbesetzung in der Wohngemeinschaft kommt. Der Wunsch nach einer Einteilung in Doppeldiensten am Wochenende ist jedoch schwierig zu realisieren, da es sehr viel Überzeugungskraft kostet, um zu „*argumentieren, warum man jetzt einen Kollegen braucht*“ (Interview mit Sarah Novak, S. 15, Z. 32).

Da die vorliegende Studie der qualitativen Forschungsrichtung zuzuordnen ist, konnte an dieser Stelle näher auf die Belastungen der Professionellen eingegangen werden, als es bei der quantitativen Erhebung von Tham (2018) möglich war. So zeigte sich, dass die Organisationen aus der Sicht der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen eine äußerst hohe Aufopferungsbereitschaft von Seiten ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verlangen, indem die Erwartungshaltung besteht, „*dass es - nicht nur dein Beruf ist, sondern wirklich deine Berufung, dein Leben - dass du voll dahinterstehst*“ (Interview mit Sarah Novak, S. 6, Z. 20-22). Somit wird eine komplette Identifikation mit der beruflichen Rolle vorausgesetzt, was aus der Sicht der Professionellen Grenzen in Bezug auf die berufliche Rolle überschreitet und zudem negative Auswirkungen auf ihr Privatleben hat. In diesem Sinne wurde auch das von der Organisation vernachlässigte Bedürfnis nach Ruhezeiten und Erholung klar geäußert.

Damit gehen internationale Studienergebnisse einher, welche belegen, dass Professionelle, welche in der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind, ihre Arbeitszeiten als belastend empfinden, da sie in Schichten und auch im sogenannten „Stand-By-Modus“ arbeiten, wodurch ihnen viel Flexibilität abverlangt wird (Molepo & Delport, 2015, S. 156f.). Außerdem konnte nachgewiesen werden, dass eine unausgeglichene Work-Life-Balance in diesem Tätigkeitsfeld zu einer erhöhten Kündigungsbereitschaft führt (Smith, 2005, S. 166). Ebenso wurde im Rahmen der quantitativ angelegten Studie von Shim (2010) bereits gezeigt, dass emotionale Erschöpfung, d.h. psychische Überforderung in Bezug auf die Anforderungen der Arbeit im Bereich der Kinder- und Jugendfürsorge, in einem signifikanten Zusammenhang mit der Tendenz, zu kündigen, steht (Shim, 2010, S. 849f.; 853).

Die Belastungen, mit welchen sich die Professionellen somit aufgrund von hohen Arbeitsanforderungen bezüglich ihrer Arbeitszeiten und ihrer Arbeitsleistung konfrontiert sehen, wurden insbesondere in der vorliegenden Untersuchung ersichtlich, da in diesem Zusammenhang von einem „*ständigen Kampf mit der Organisation*“ (Interview mit Martin Wagner, S. 7, Z. 15-19) hinsichtlich der nicht eingehaltenen Ruhezeiten gesprochen wird. In Hinblick auf die in Kapitel 2.1 thematisierten Rollenkonflikte gilt es festzuhalten, dass sich diese auf den Umstand beziehen, dass widersprüchliche Erwartungshaltungen an eine soziale Rolle einer Person, wie z.B. an die berufliche Rolle im Arbeitskontext, herangetragen werden (Biddle, 1986, S. 82; Kahn et al., 1964, S. 18ff.; 25f.; Rizzo, House & Lirtzman, 1970, S. 150f.; Wiswede,

1977, S. 120f.). Die Belastungen, welche die interviewten Professionellen bezüglich der von ihnen geforderten Flexibilität verspüren, deuten jedoch nicht auf widersprüchliche, sondern auf viel zu hohe Erwartungen von Seiten der Organisation hin, wodurch sich der hier identifizierte Spannungszustand zwischen Person, Rolle und Organisation auszeichnet.

Fehlende Unterstützung durch Team und Leitung - Unsicherheiten im Arbeitskontext

Darüber hinaus konnte die quantitative Studie von Barford & Whelton (2010), welche in Kanada durchgeführt wurde und Einflussfaktoren auf die Entwicklung von Burnout bei Personen, welche in der Kinder- und Jugendfürsorge tätig sind, untersuchte, nachweisen, dass Professionelle, welche einen hohen Arbeitsdruck und Unklarheit bezüglich ihrer beruflichen Rolle, sowie in Bezug auf die an sie herangetragenen Erwartungen verspüren, eine schlechtere Bindung zu der Organisation aufbauen, in der sie arbeiten und eher an emotionaler Erschöpfung leiden. Diese gilt wiederum als wesentliche Voraussetzung für die Entstehung eines Burnout-Syndroms (Baford & Whelton, 2010, S. 282f.).

Ebenso zeigt die qualitative Studie von Molepo & Delport (2015) diese Belastung auf, indem herausgearbeitet wurde, dass sich die befragten Professionellen mit Rollenkonflikten konfrontiert sehen, wenn ihnen z.B. nicht klar ist, welche Aufgaben sie im Rahmen ihrer beruflichen Rolle zu erfüllen haben. Dies stellt eine wesentliche berufliche Herausforderung für die befragten Personen dar (Molepo & Delport, 2015, S. 154f.).

Die Problematik der Unklarheit in Bezug auf die zu erfüllenden Arbeitsaufgaben wird in der Ergebnisdarstellung von Molepo & Delport (2015) allerdings nur kurz angerissen, während die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung an dieser Stelle einen wesentlichen Spannungszustand zwischen Person, Rolle und Organisation aufzeigen. Dieses bezieht sich auf die Tatsache, dass die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen in ihrem beruflichen Alltag viele Entscheidungen treffen müssen und diesbezüglich Unsicherheit verspüren. Das ist vor allem im Alleindienst der Fall, wenn es nicht möglich ist, sich mit anderen Kollegen und Kolleginnen abzusprechen. Viele Situationen im Arbeitsalltag verlangen den Professionellen zufolge ein schnelles Handeln, weshalb sie in der Regel Entscheidungen nach „*Bauchgefühl*“ (*Interview mit Angelika Ritter, S. 9, Z. 5-11*) treffen. Dies charakterisiert ihre berufliche Rolle in einem wesentlichen Ausmaß, allerdings bleibt des Öfteren eine gewisse Unsicherheit in Bezug auf die getroffenen Entscheidungen zurück, d.h. die Entscheidungen werden im Nachhinein erneut hinterfragt.

Zudem verdeutlichen die in der vorliegenden Studie gewonnenen Ergebnisse im Fall von einer Sozialpädagogin, dass Unsicherheiten hinsichtlich der beruflichen Rolle auch auf ein problematisches Verhältnis zur pädagogischen Leitung zurückzuführen sind. Demnach wurde die Trennung der Zuständigkeitsbereiche von Team und Führungskraft nicht kommuniziert und der pädagogische Leiter mischte sich laut der Sozialpädagogin ständig in arbeitsbezogene Angelegenheiten der anderen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein. Dieses spannungsreiche Verhältnis hatte ihrer Ansicht nach auch Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Kinder, da gewisse Arbeitsabläufe, wie z.B. die Organisation des Auszuges eines Mädchens aus der Wohngemeinschaft, durch die Unklarheit der Zuständigkeiten negativ beeinträchtigt wurden. Demnach kann davon ausgegangen werden, dass im Fall der Sozialpädagogin die in Kapitel 2.1 thematisierte „Rollenambiguität“ vorherrschend ist, worunter eine Unklarheit zu verstehen ist, die sich auf die berufliche Rolle bezieht (Kahn et al., 1964, S. 21-26). Anhand des qualitativen Forschungsdesigns, welches dieser Masterarbeit zugrunde liegt, war es möglich, nach den Ursachen, sowie nach den konkreten Formen der vorhandenen Unklarheit zu fragen, als dies z.B. mit der Verwendung des standardisierten „Role Conflict/Ambiguity Questionnaire“ von Rizzo, House & Lirtzman (1970) möglich ist. Dabei stellte sich heraus, dass diese auf ein problematisches Verhältnis zu dem pädagogischen Leiter zurückzuführen ist.

Fehlende Unterstützung durch Team und Leitung - Der Umgang mit dem Schutz des Kindeswohls

Der Mangel an Unterstützung und positiver Kommunikation wurde im Rahmen dieser Masterarbeit jedoch nicht nur in Bezug auf Unklarheiten der Arbeitsaufgaben, sondern auch in Hinblick auf den Umgang mit dem Schutz des Kindeswohls herausgearbeitet, was als besonders verhängnisvoll erscheint, da Institutionen der Bildung und Erziehung „eigentlich Schutz, Sicherheit und positive Entwicklungsbedingungen für Kinder und Jugendliche gewährleisten sollten.“ (Wolff, 2016, S. 1190) Die tatsächliche Gefährdung des Kindeswohls steht in dem geschilderten Fall nicht fest, allerdings bestand von Seiten einer Sozialpädagogin ein Verdacht in Bezug auf einen ihrer Kollegen, welcher von ihrem Team und ihrer Vorgesetzten jedoch nicht ernst genommen wurde. Diese Ignoranz steht somit im Widerspruch zu den Grundsätzen des Wiener Kinder- und Jugendhilfegesetzes, welches unter anderem besagt, dass der Schutz des Kindeswohls im Sinne der „Vollen Erziehung“ durch Pflegefamilien, Pflegepersonen und sozialpädagogische Einrichtungen sichergestellt werden muss (§ 30

WKJHG, 2013). Daher gilt die fehlende Unterstützung von Seiten des Teams und der pädagogischen Leitung als eine zentrale Spannung zwischen Person, Rolle und Organisation, welche im Rahmen dieser Untersuchung identifiziert wurde.

Ein unterstützendes Verhältnis zu Team und Leitung

Damit in Verbindung stehend verdeutlichen die Erkenntnisse, welche durch die vorliegende Studie gewonnen werden konnten, die zentrale Bedeutung der gegenseitigen Unterstützung innerhalb des sozialpädagogischen Teams aus der Sicht der Professionellen. Wie aus den Ergebnissen hervorgeht, führt der wechselseitige Austausch über den Arbeitsalltag, insbesondere über schwierige Situationen, wie z.B. heftige Impulsausbrüche, oder über Situationen, in welchen sich die Professionellen unsicher hinsichtlich ihrer getroffenen Entscheidungen fühlten, zu einer enormen Entlastung. In den Nachbesprechungen mit Team und Leitung ist es somit nicht nur möglich, sich Tipps, welche auf den Arbeitserfahrungen der Kollegen und Kolleginnen basieren, einzuholen, sondern auch Bestätigung, Wertschätzung und Unterstützung zu erfahren. Dementsprechend fühlen sich die Professionellen in ihrer beruflichen Rolle bestärkt, wenn sie Bestätigung, Halt und Entlastung durch Team und Leitung erhalten.

Diese Ergebnisse decken sich mit jenen aus internationalen Studien. So zeigt die qualitative Untersuchung von Frost et al. (2018), dass positive Beziehungen zu Arbeitskollegen- und Kolleginnen für Professionelle, welche im Bereich des Kinderschutzes in Italien, Schweden und England arbeiten, einen wesentlichen Grund darstellen, mehr als drei Jahre in diesem stressigen Job zu verweilen. Sie fühlen sich wohl, vor allem wenn auch Humor in der Gruppe zum Tragen kommt, und erhalten Selbstbewusstsein in Bezug auf ihren Beruf durch die vorherrschende unterstützende Atmosphäre (Frost et al., 2018, S. 493f.).

Außerdem weisen die Ergebnisse der quantitativen Untersuchung von Antonopoulou, Killian & Forrester (2017) in Bezug auf das Stress-Level von Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen, welche in England mit Kindern und deren Familien arbeiten, darauf hin, dass die Professionellen ihrer Ansicht nach weniger gestresst sind, wenn sie in kleinen Teams zusammenarbeiten und sich über ihre Fälle austauschen (Antonopoulou, Killian & Forrester, 2017, S. 48f.). Damit einhergehend verdeutlicht die Studie von Molepo & Delpont (2015), dass fehlendes Vertrauen innerhalb eines professionellen Teams in der Arbeit der Kinder- und Jugendfürsorge als eine wesentliche berufliche Herausforderung von den interviewten Personen angesehen wird. In diesem Sinne berichteten die Professionellen auch von einer hohen wechselseitigen

Kritik und somit von fehlendem Rückhalt, was die Arbeitsbeziehungen äußerst negativ beeinflusst (Molepo & Delport, 2015, S. 154).

Dementsprechend konnte auch ein Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen fehlenden Unterstützung von Seiten der Organisation und einem erhöhten Rollenstress, welchen die Professionellen in Hinblick auf ihre berufliche Rolle verspüren, und der Tendenz, zu kündigen, in der quantitativen Erhebung von Kim & Mor Barak (2015) nachgewiesen werden (Kim & Mor Barak, 2015, S. 141). Zudem weist eine weitere quantitative Studie darauf hin, dass eine unterstützende Arbeitsatmosphäre den Professionellen dabei hilft, besser mit dem Stress, welchen sie innerhalb ihrer beruflichen Rolle verspüren, umzugehen und eine Bindung zu der Organisation, in welcher sie arbeiten, herzustellen (Kim & Stoner, 2008, S. 20).

In diesem Sinne konnte bereits in einigen empirischen Untersuchungen zu dem Tätigkeitsfeld von Professionellen, welche in der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten, herausgestellt werden, dass positiv wahrgenommene soziale Interaktionen am Arbeitsplatz dazu führen, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einer Organisation bessere Vorstellungen darüber entwickeln, was von ihnen in ihrer beruflichen Rolle erwartet wird, da ihnen somit Normen und Werte vermittelt werden. Dementsprechend sind sie auch besser dazu in der Lage, auf Arbeitsanforderungen zu reagieren. Sofern sie das Gefühl haben, von ihrem Team unterstützt zu werden, verstärkt sich auch ihre Bindung zur Organisation und zu ihrer Arbeit (Smith, 2005, S. 155). Demgemäß knüpfen die Ergebnisse dieser Masterarbeit an die bereits gewonnenen Erkenntnisse aus der Literatur an. Da die vorliegende Untersuchung der qualitativen Forschungsrichtung zuzuschreiben ist, konnte detailliert aufgezeigt werden, wie vorherrschende Unklarheiten hinsichtlich der Arbeitsaufgaben von der betroffenen Sozialpädagogin wahrgenommen und empfunden werden, was bedeutsame und vertiefende Erkenntnisse in Bezug auf das subjektive Erleben von beruflichen Herausforderungen und Spannungen zwischen Person, Rolle und Organisation in diesem Tätigkeitsfeld liefert.

Unrealistische Zielsetzungen

In Hinblick auf die Wahrnehmung der Arbeitsaufgaben gilt es des Weiteren zu erwähnen, dass die quantitative Follow-Up-Studie von Tham (2018) zur Untersuchung der Veränderung der beruflichen Rolle von Professionellen, welche im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe in Schweden tätig sind, zeigte, dass sich die Arbeitsaufgaben den Professionellen zufolge deutlich verändert haben und zwar dahingehend, dass diese im Jahr 2014 als klarer definiert wahr-

genommen werden, als dies im Jahr 2003 der Fall war. Allerdings haben die Professionellen ihrer Ansicht nach weniger Freiheiten und Möglichkeiten, eigenständige Entscheidungen innerhalb ihrer beruflichen Rolle zu treffen und möchten Tätigkeiten oftmals auf andere Weise erledigen, als dies von ihnen verlangt wird (Tham, 2018, S. 457f.).

Die Erkenntnisse, welche im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit gewonnen werden konnten, stehen somit im Gegensatz zu den eben angeführten Ergebnissen von Tham (2018), da die interviewten Personen davon berichten, dass sie in ihrer Arbeit viele Freiheiten und Gestaltungsmöglichkeiten, sowie Raum für eigene Ideen, z.B. in Bezug auf Unternehmungen haben, solange sie sich in einem gewissen finanziellen Rahmen bewegen. Ihr Unbehagen resultiert eher daraus, dass oftmals Unsicherheit in Bezug auf die „Richtigkeit“ ihrer getroffenen Entscheidungen besteht. Somit werden die eigenen Entscheidungen erneut hinterfragt und die Unzufriedenheit basiert, im Gegensatz zu den befragten Professionellen bei Tham (2018), nicht darauf, dass sie ihre Arbeit gerne anders erledigen möchten.

Allerdings konnte im Rahmen der vorliegenden Untersuchung eine wesentliche Unzufriedenheit der Professionellen in Hinblick auf die Ziele, welche durch ihre Arbeit in den sozialpädagogischen Wohngemeinschaften erreicht werden sollen, herausgearbeitet werden. Demgemäß schätzen die Befragten die zwei großen Ziele, nämlich *die Rückführung der Kinder in ihre Familie*, sowie die Erreichung der *Selbstständigkeit der Kinder und Jugendlichen*, als unrealistisch ein, da sie in vielen Fällen nicht verwirklicht werden können. Demnach erleben sie eine Diskrepanz zwischen den theoretischen Zielvorgaben der Organisation und der tatsächlichen Umsetzung in der Praxis. So werden die Vorgaben auch als „Wunschvorstellung“ (Interview mit Melanie Fürst, S. 2, Z. 6-9) bezeichnet. Die Äußerungen der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen lassen folglich darauf schließen, dass sie große Enttäuschung und Frustrationen verspüren, da ihnen oftmals schon lange Zeit bewusst ist, dass manche Kinder und Jugendliche niemals ein eigenständiges Leben ohne Unterstützung der Sozialarbeit führen werden, wodurch ihre pädagogischen Bemühungen nicht die gewünschte Wirkung erzielen.

Außerdem wurde Kritik an den Organisationen ersichtlich, welche nur bis zu einem gewissen Punkt die Verantwortung für die Kinder und Jugendlichen übernehmen, da diese im Alter von 18 Jahren aus den Wohngemeinschaften ausziehen müssen. Daher scheinen negative Gefühle, wie Ärger, Enttäuschung und Frustration hinsichtlich der festgelegten Zielsetzungen und der problematischen Verwirklichung dieser Ziele vorherrschend zu sein.

Diese Erkenntnisse und Schlussfolgerungen lassen sich auch auf die Ergebnisse von Molepo & Delport (2015) beziehen, welche in ihrer Untersuchung herausfanden, dass die interviewten Professionellen Enttäuschung und Schuld empfinden, wenn Ziele nicht erreicht werden kön-

nen, oder etwas in der Arbeit mit den Kindern und Familien nicht so verläuft wie geplant (Molepo & Delport, 2015, S. 154). Allerdings erscheint es in Bezug auf die vorliegende Untersuchung jedoch als sehr bedenklich, dass hinsichtlich der Ziele der Arbeit derartige Spannungen zwischen Person, Rolle und Organisation gegeben sind, da angenommen werden kann, dass die Ziele die gesamte berufliche Tätigkeit prägen und strukturieren.

Somit lässt sich in Bezug auf die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zusammenfassend festhalten, dass mehrere Spannungszustände zwischen Person, beruflicher Rolle und Organisation vorherrschend sind, woraus einige berufliche Herausforderungen resultieren. Dadurch lässt sich deutlich erkennen, dass sich das Tätigkeitsfeld von Professionellen, welche in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften mit fremduntergebrachten Kindern und Jugendlichen arbeiten, durch sehr hohe Arbeitsanforderungen charakterisieren lässt, was zu verschiedenen Belastungen der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen führt.

Dennoch konnten einige positive Aspekte der beruflichen Rolle identifiziert werden, wie z.B. die bestärkende Wirkung einer unterstützenden Arbeitsatmosphäre innerhalb des Teams und die Freude an der Beziehungsarbeit mit den Kindern und Jugendlichen, woraus gute Voraussetzungen für die Betreuungstätigkeit abgeleitet werden können, da diese dazu beitragen, die vulnerable Gruppe an Kindern gut zu begleiten und ihnen ein schönes Leben zu ermöglichen.

10. AUSBLICK

Durch die vorliegende Untersuchung konnten bedeutsame Einblicke in die berufliche Tätigkeit von Professionellen, welche in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften mit fremduntergebrachten Kindern und Jugendlichen arbeiten, gewonnen werden. Die zentralen Ergebnisse verdeutlichen, dass sich die interviewten Sozialpädagogen- und Pädagoginnen mit Herausforderungen konfrontiert sehen, welche vor allem mit den hohen Anforderungen, welche von Seiten der Organisationen, in denen sie arbeiten, an sie herangetragen werden.

Daher erscheint es vor dem Hintergrund der gewonnenen Erkenntnisse und in Hinblick auf die Relevanz der Ergebnisse für die pädagogische Praxis als bedeutsam, die Professionellen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit besser auszulasten. Wie sich aus den Ergebnissen ableiten lässt, könnte dies aus der Sicht der Professionellen von Seiten der Organisationen durch vermehrte Bemühungen um die Etablierung stabilerer Dienstpläne, sowie durch mehr Einteilungen in „Beidienste“ bzw. „Doppeldienste“ gewährleistet werden. In diesem Sinne könnte

Gefühlen der Überforderung bezüglich des hohen Arbeitspensums vorgebeugt werden und die beiden Aufgabenbereiche „Büroarbeit“ und „Beziehungsarbeit“ könnten vermutlich besser abgedeckt und miteinander vereinbart werden. Allerdings gilt es an dieser Stelle zu bedenken, dass die Organisationen hierbei vermutlich finanzielle Aspekte berücksichtigen müssen.

Zudem zeigen die Ergebnisse dieser Arbeit, dass eine gute Kommunikation innerhalb des Teams und mit der pädagogischen Leitung einen wesentlichen Einfluss auf das Wohlbefinden der Professionellen in ihrer beruflichen Rolle hat. Dementsprechend ist anzunehmen, dass es sich für die Sozialpädagogen- und Pädagoginnen als positiv erweisen würde, vermehrt über die zentralen Zielsetzungen, bzw. über das Nicht-Erreichen von Zielen zu sprechen.

Des Weiteren verdeutlichen die Erkenntnisse, welche im Rahmen der vorliegenden Untersuchung gewonnen werden konnten, dass bei einigen der befragten Professionellen Unsicherheiten, und in einem Fall auch eine große Unklarheit, in Bezug auf die Arbeitsaufgaben und die Entscheidungen, welche in der Arbeit getroffen werden müssen, vorherrschend sind. Ein gewisses Maß an Unsicherheit und die Notwendigkeit, Entscheidungen „nach Bauchgefühl“ treffen zu müssen, erscheinen als charakteristisch für die berufliche Rolle der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen zu sein. Allerdings zeigen die Ergebnisse der Studie, dass die Professionellen oftmals Unterstützung hinsichtlich der Ausübung ihrer beruflichen Rolle brauchen. Die nötige Unterstützung könnte ebenfalls durch eine noch offenere Kommunikation über Unsicherheiten, vermeintliche Fehler und konkrete Erfahrungsbeispiele gewährleistet werden. Da es sich bei der vorliegenden Untersuchung lediglich um die Auseinandersetzung mit dem individuellen, subjektiven Erleben der sechs befragten Professionellen hinsichtlich ihrer beruflichen Rolle und den damit einhergehenden Herausforderungen handelt, gilt es an dieser Stelle zu bedenken, dass die Ergebnisse dieser Studie nicht auf die Gesamtheit aller in Österreich tätigen Sozialpädagogen- und Pädagoginnen übertragen werden können.

Des Weiteren ist in Bezug auf die Stichprobe dieser Untersuchung anzumerken, dass fünf der sechs interviewten Personen weiblich und zwischen 25 und 28 Jahren alt sind, während lediglich eine Person männlich und 57 Jahre alt ist. Obwohl die Aussagen aller Befragten im Zuge der Datenauswertung miteinander verglichen und zu entsprechenden Kategorien gruppiert wurden, wäre es in Hinblick auf weitere Forschungen in diesem Tätigkeitsfeld vermutlich interessant, mehrere Personen, welche ein höheres Alter aufweisen, zu ihrer beruflichen Rolle zu befragen. Sofern Professionelle, welche bereits länger als ein bis vier Jahre in diesem Bereich tätig sind und einen etwas höheren Altersdurchschnitt aufweisen, als es bei dieser Stichprobe der Fall war, interviewt werden könnten, würde dies möglicherweise auch vertiefende Erkenntnisse bezüglich der Frage liefern, inwiefern sich sowohl die berufliche Rolle, als auch

die vorherrschenden Spannungen zwischen Person, Rolle und Organisation, aus der Sicht der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen gestalten und im Laufe der Jahre verändert haben. Demnach könnten ebenfalls Herausforderungen, welche sich vor allem auf diese Veränderungen beziehen, herausgearbeitet werden. So verweist das Alter der befragten Professionellen, sowie die Dauer ihrer Beschäftigung, auf eine Limitation der vorliegenden Masterarbeit, aber auch auf einen Anknüpfungspunkt für weitere empirische Forschungen zu dieser Thematik.

Des Weiteren wäre es interessant, mehrere Professionelle aus demselben Team zu interviewen, um zu untersuchen, ob mehrere Personen dieselben Spannungszustände hinsichtlich ihrer beruflichen Rolle erleben. Somit könnte erforscht werden, inwiefern sich die Erfahrungen, sowie die Verbesserungswünsche der Sozialpädagogen- und Pädagoginnen hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeit, innerhalb desselben Teams ähneln bzw. voneinander unterscheiden, was zu weiteren, differenzierteren Erkenntnissen hinsichtlich dieses Forschungsgegenstandes führen könnte.

LITERATURVERZEICHNIS

- Antonopoulou, P., Killian, M. & Forrester, D. (2017). Levels of stress and anxiety in child and family social work: Workers' perceptions of organizational structure, professional support and workplace opportunities in Children's Services in the UK. In *Children and Youth Services Review* 76, S. 42-50. <http://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2017.02.028>
- Barford, S.W. & Whelton, W.J. (2010). Understanding Burnout in Child and Youth Care Workers. In *Child Youth Care Forum* 39, S. 271-287. <https://doi.org/10.1007/s10566-010-9104-8>
- Berlanda, S., Pedrazza, M., Trifiletti, E. & Fraizzoli, M. (2017). Dissatisfaction in Child Welfare and Its Role in Predicting Self-Efficacy and Satisfaction at Work: A Mixed-Method Research. In *BioMed Research International Volume 2017*, S. 1-12. <https://doi.org/10.1155/2017/5249619>
- Beumer, U. & Sievers, B. (2001). Die Organisation als inneres Objekt - Einzelsupervision als Rollenberatung. In B. Oberhoff & U. Beumer (Hrsg.), *Theorie und Praxis psychoanalytischer Supervision* (S. 108-123). Münster: Votum Verlag.
- Biddle, B.J. (1986). Recent Developments in Role Theory. In *Annual Review of Sociology* 12, S. 67-92. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.12.080186.000435>
- Biermann, B. (2007). *Soziologische Grundlagen der Sozialen Arbeit*. München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Blülle, S. & Gahleitner, S.B. (2017). Traumasensibilität in der Kinder- und Jugendhilfe. In S.B. Gahleitner, T. Hensel, M. Baierl, M. Kühn & M. Schmid (Hrsg.), *Traumapädagogik in psychosozialen Handlungsfeldern. Ein Handbuch für Jugendhilfe, Schule und Klinik* (S. 103-117). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht Verlag.
- Böhm, W. & Seichter, S. (2018). *Wörterbuch der Pädagogik*. Paderborn: Ferdinand Schöningh Verlag.

- Bundeskanzleramt Österreich (2019). *Kinder- und Jugendhilfestatistik 2018*. Wien: Bundeskanzleramt.
- Bundeskanzleramt Österreich (2020). *Kinder- und Jugendhilfe*. Abgerufen von: <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/familie/kinder-jugendhilfe/kinder-jugendhilfe.html> [Zugriff am 10.03.2020]
- Dausien, B. (1996). *Biographie und Geschlecht: zur biographischen Konstruktion sozialer Wirklichkeit in Frauenlebensgeschichten*. Bremen: Donat Verlag.
- Dimmel, N. (2007). Ökonomisierung und Sozialbedarfsmärkte. Faktoren des Strukturwandels Sozialer Arbeit. In: EntwicklungspartnerInnenenschaft Donau-Quality in Inclusion (Hrsg.), *Sozialer Sektor im Wandel. Zur Qualitätsdebatte und Beauftragung von Sozialer Arbeit* (S. 17-42). Linz: edition pro mente Verlag.
- Doblhofer, J. (1985). „Nicht im Heim, und doch nicht daheim...“. Sozialpädagogische Wohngemeinschaften für Kinder und Jugendliche im Rahmen des Jugendamtes der Stadt Wien. In: Jugendamt der Stadt Wien (Hrsg.), *Die sozialpädagogischen Wohngemeinschaften des Wiener Jugendamtes* (S. 9-41). Wien: Jugend und Volk Verlag.
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. Berlin: Springer-Verlag.
- Dörr, M. & Müller, B. (2007). Einleitung: Nähe und Distanz als Strukturen der Professionalität pädagogischer Arbeitsfelder. In M. Dörr & B. Müller (Hrsg.), *Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität* (S. 7-28). Weinheim: Juventa Verlag.
- Duden (2020). *Spannung, die*. Abgerufen von: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Spannung> [Zugriff am 09.04.2020]

- Frost, L., Hojer, S., Campanini, A., Sicora, A. & Kullburg, K. (2018). Why do they stay? A study of resilient child protection workers in three European countries. In *European Journal of Social Work* 21(4), S. 485-497.
<https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1291493>
- Gaus, D. & Uhle, R. (2009). ‚Liebe‘ oder ‚Nähe‘ als Erziehungsmittel. Mehr als ein semantisches Problem! In C. Meyer, M. Tetzer & K. Rensch (Hrsg.), *Liebe und Freundschaft in der Sozialpädagogik. Personale Dimension professionellen Handelns* (S. 23-44). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Geoffrion, S., Morselli, C. & Guay, S. (2016). Rethinking Compassion Fatigue Through the Lens of Professional Identity: The Case of Child-Protection Workers. In *Trauma, Violence & Abuse* 17(3), S. 270-283. <https://doi.org/10.1177/1524838015584362>
- Giernalczyk, T. & Möller, H. (2018). *Entwicklungsraum: Psychodynamische Beratung in Organisationen*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht Verlag.
- Glaser, B.G. & Strauss, A.L. (1998). *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Griese, H.M. (2014). Rolle. In G. Endruweit, G. Trommsdorff & N. Burzan (Hrsg.), *Wörterbuch der Soziologie* (S. 411-415). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Günder, R. (2015). *Praxis und Methoden der Heimerziehung. Entwicklungen, Veränderungen und Perspektiven der stationären Erziehungshilfe*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.
- Hamburger, A. (2017). Supervision in der Jugendhilfe. In A. Hamburger & W. Mertens (Hrsg.), *Supervision - Konzepte und Anwendungen. Band 1: Supervision in der Praxis - Ein Überblick* (S. 148-166). Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Heintz, M. (2019). Hilfe zur Selbsthilfe. Nachhaltige Beziehungsarbeit in der Kinder- und Jugendhilfe. In U. Herrmann (Hrsg.), *Pädagogische Beziehungen. Grundlagen - Praxisformen - Wirkungen* (S. 238-247). Weinheim: Beltz Juventa Verlag.

- Helsper, W. (1998). Pädagogisches Handeln in den Antinomien der Moderne. In H.-H. Krüger & W. Helsper (Hrsg.), *Einführung in Grundbegriffe und Grundfragen der Erziehungswissenschaft, Band I* (S. 15-34). Opladen: Leske + Budrich Verlag.
- Hübsch, F., Schäfer, M. & Thole, W. (2014). *Pädagogischer Alltag und biografische Werdegänge. Erziehungsstellen und pädagogische Hausgemeinschaften im Blick*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Verlag.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P. & Snoek, J.D. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Kim, A. & Mor Barak, M.E. (2015). The mediating roles of leader-member exchange and perceived organizational support in the role stress-turnover intention relationship among child welfare workers: A longitudinal analysis. In *Children and Youth Services Review* 52, S. 135-143. <http://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2014.11.009>
- Kim, H. (2011). Job conditions, unmet expectations, and burnout in public child welfare workers: How different from other social workers? In *Children and Youth Services Review* 33, S. 358-367. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2010.10.001>
- Kim, H. & Stoner, M. (2008). Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support. In *Administration in Social Work* 32(3), S. 5-25. <https://doi.org/10.1080/03643100801922357>
- Klatetzki, T. (2007). Wie die Differenz von Nähe und Distanz Sinn in den Einrichtungen der Sozialen Arbeit stiftet. Eine organisationstheoretische Deutung. In M. Dörr & B. Müller (Hrsg.), *Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität* (S. 73-84). Weinheim: Juventa Verlag.
- Kratzwald, B. (2009). Innovativ, effizient, kundInnenorientiert. Soziale Trägerorganisationen als Dienstleistungsunternehmen. *Soziales Kapital* 4, S. 1-12.
- Lamnek, S. (2010). *Qualitative Sozialforschung*. Weinheim: Beltz Verlag.

- Langer, M. & Langer, M. (2008). Beratung im Kontext des Neuen Steuerungsmodells in der Kinder- und Jugendhilfe. In *Organisationsberatung, Supervision und Coaching* 15, S. 307-320. <https://doi.org/10.1007/s11613-008-0087-3>
- Lindahl, R. (2019). Individualising or categorising recognition? Conceptual discussions concerning the relationship between foster children and their child welfare workers. In *European Journal of Social Work* 2019, S. 1-12. <https://doi.org/10.1080/13691457.2019.1696755>
- Lindahl, R. & Bruhn, A. (2017). Foster children's experiences and expectations concerning the child-welfare officer role - Prerequisites and obstacles for close and trustful relationships. In *Child & Family Social Work* 22, S. 1415-1422. <https://doi.org/10.1111/cfs.12362>
- Lindahl, R. & Bruhn, A. (2018). Professional dilemmas and occupational constraints in child welfare workers' relationships with children and youth in foster care. In *Children and Youth Services Review* 88, S. 333-340. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2018.03.039>
- Lohmer, M. (2000). Das Unbewußte im Unternehmen: Konzepte und Praxis psychodynamischer Organisationsberatung. In M. Lohmer (Hrsg.), *Psychodynamische Organisationsberatung. Konflikte und Potentiale in Veränderungsprozessen* (S. 18- 39). Stuttgart: Klett-Cotta Verlag.
- Lohmer, M. & Möller, H. (2014). *Psychoanalyse in Organisationen. Einführung in die psychodynamische Organisationsberatung*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Magistrat der Stadt Wien (MAG 11) (2019). *Jahresbericht 2018. Wiener Kinder- und Jugendhilfe*. Wien: Magistrat der Stadt Wien - Wiener Kinder- und Jugendhilfe. Abgerufen von: <https://www.wien.gv.at/kontakte/ma11/pdf/jahresbericht2018.pdf> [Zugriff am 03.03.2020]
- Mannschatz, E. (2007). *Heimerziehung. Zum Problemhintergrund einer umstrittenen Betreuungsform*. Berlin: NORA Verlagsgemeinschaft Dyck & Westerheide.

- Mey, G. & Mruck, K. (2011). Grounded-Theory-Methodologie: Entwicklung, Stand, Perspektiven. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Grounded Theory Reader* (S. 11-50). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Miebach, B. (2010). *Soziologische Handlungstheorie. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Molepo, L. & Delpont, C.S.L. (2015). Professional challenges experienced by child and youth care workers in South Africa. In *Children and Youth Services Review* 56, S. 149-160. <http://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2015.07.006>
- Müller, B. (2007). Nähe, Distanz, Professionalität. Zur Handlungslogik von Heimerziehung als Arbeitsfeld. In M. Dörr & B. Müller (Hrsg.), *Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität* (S. 141-158). Weinheim: Juventa Verlag.
- Rai, G.S. (2016). Minimizing Role Conflict and Role Ambiguity: A Virtuous Organization Approach. In *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance* 40(5), S. 508-523. <https://doi.org/10.1080/23303131.2016.1181594>
- Rau, T., Pohling, A., Andresen, S., Fegert, J.M., Allroggen, M. (2019). Sexuelle Gewalterfahrungen von Jugendlichen in Heimen und Internaten. Ergebnisse einer deutschlandweiten Befragung. In M. Wazlawik, H.-J. Voß, A. Retkowski, A. Henningsen & A. Dekker (Hrsg.), *Sexuelle Gewalt in pädagogischen Kontexten. Aktuelle Forschungen und Reflexionen* (S. 25-38). Wiesbaden: Springer Fachmedien Verlag.
- Rauchfleisch, U. (2001). *Arbeit im psychosozialen Feld. Beratung, Begleitung, Psychotherapie, Seelsorge*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht Verlag.
- Rizzo, J.R., House, R.J. & Lirtzman, S.I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. In *Administrative Science Quarterly* 15(2), S. 150-163.
- Scheipl, J. (2012). Soziale Arbeit in Österreich - Stand in Theorie und Praxis. In W. Thole (Hrsg.), *Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch* (S. 425-434). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Schleiffer, R. (2015). *Fremdplatzierung und Bindungstheorie*. Weinheim: Beltz Juventa Verlag.
- Seichter, S. (2007). *Pädagogische Liebe. Erfindung, Blütezeit, Verschwinden eines pädagogischen Deutungsmusters*. Paderborn: Ferdinand Schöningh Verlag.
- Seithe, M. (2012). *Schwarzbuch Soziale Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Shim, M. (2010). Factors influencing child welfare employee's turnover: Focusing on organizational culture and climate. In *Children and Youth Services Review* 32, S. 847-856. <https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2010.02.004>
- Smith, B.D. (2005). Job retention in child welfare: Effects of perceived organizational support, supervisor support, and intrinsic job value. In *Children and Youth Services Review* 27, S. 153-169. <https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2004.08.013>
- Stadt Wien (2020). *Kinder- und Jugendhilfe*. Abgerufen von: <https://www.wien.gv.at/kontakte/ma11/> [Zugriff am 10.03.2020]
- Statistik Austria (2019). *Anzahl der in sozialpädagogischen Einrichtungen und bei Pflegepersonen betreuten Kinder und Jugendlichen im Jahr 2018*. Abgerufen von: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialleistungen_auf_landesebene/kinder_und_jugendhilfe/110532.html [Zugriff am 10.03.2020]
- Steinhardt, K. & Datler, W. (2005). Organisation und Psychodynamik. Psychoanalytische Überlegungen zur Wahrnehmung von Leitungsaufgaben. In H. Fasching, & R. Lange (Hrsg.), *sozial managen. Grundlagen und Positionen des Sozialmanagements zwischen Bewahren und radikalem Verändern* (S. 213-231). Bern: Haupt Verlag.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1996). *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.

- Strübing, J. (2018). Grounded Theory. In R. Bohnsack, A. Geimer & M. Meuser (Hrsg.), *Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung* (S. 97-101). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Tham, P. (2018). A Professional Role in Transition: Swedish Child Welfare Social Workers' Descriptions of Their Work in 2003 and 2014. In *British Journal of Social Work* 48, S. 449-467. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcx016>
- Thiersch, H. (2007). Nähe und Distanz in der Sozialen Arbeit. In M. Dörr & B. Müller (Hrsg.), *Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität* (S. 29-46). Weinheim: Juventa Verlag.
- Thomas, E.J. & Biddle, B.J. (1966). The Nature and History of Role Theory. In B.J. Biddle & E.J. Thomas (Hrsg.), *Role Theory: Concepts and Research* (S. 3-19). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- von Ameln, F., Kramer, J. & Stark, H. (2009). *Organisationsberatung beobachtet. Hidden Agendas und Blinde Flecken*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wiener Kinder- und Jugendhilfegesetz (WKJHG) (2013). Abgerufen von: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrW&Gesetzesnummer=20000259> [Zugriff am 01.03.2020]
- Wiswede, G. (1977). *Rollentheorie*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. In *Forum Qualitative Sozialforschung* 1 (1), Artikel 22.
- Wolff, M. (2016). Gewalt in Institutionen. In W. Schröer, N. Struck & M. Wolff (Hrsg.), *Handbuch Kinder- und Jugendhilfe* (S. 1181-1194). Weinheim: Beltz Juventa Verlag.

ABSTRACT

Das berufliche Tätigkeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe beinhaltet unterschiedliche Herausforderungen für pädagogische Professionelle, wobei Belastungen einerseits in Hinblick auf die Charakteristik eines helfenden Berufes und andererseits in Bezug auf steigende Anforderungen, welche in zunehmendem Maße an die Arbeit in psychosozialen Organisationen herangetragen werden, bestehen. Die vorliegende Masterarbeit befasst sich mit beruflichen Herausforderungen, mit welchen sich Professionelle konfrontiert sehen, die in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften in Wien tätig sind. Dabei steht die Herausarbeitung von Spannungen, welche zwischen Person, beruflicher Rolle und Organisation im Arbeitskontext vorherrschen, im Zentrum des Forschungsinteresses. Für die empirische Untersuchung wurden sechs problemzentrierte Interviews nach Andreas Witzel (2000) durchgeführt und anhand der Erstellung eines Kategoriensystems, in Anlehnung an das Vorgehen der Grounded Theory nach Strauss & Corbin (1996), ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass die befragten Sozialpädagogen- und Pädagoginnen unterschiedliche Spannungen in ihrem Arbeitskontext erleben, welche sich auf Arbeitsaufgaben, Zielsetzungen, Unsicherheiten und problematische Verhältnisse zu Team und Vorgesetzten beziehen, welche in weiterer Folge zu beruflichen Herausforderungen und zu Unzufriedenheit in Bezug auf die Arbeit in den Wohngemeinschaften führen.

ANHANG - Kurzfragebogen

Name:

Alter:

Ausbildungsweg:

Bisherige Arbeitserfahrung:

Aktuelle berufliche Tätigkeit:

ANHANG - Interview-Leitfaden

Einleitende Fragen - Anknüpfung an den Kurzfragebogen:

- Fragen nach dem bisherigen Ausbildungsweg
- Fragen nach der Motivation für die Arbeit in diesem Tätigkeitsfeld
- Fragen nach dem aktuellen Dienstverhältnis
 - Bitte beschreiben Sie die Organisation, in der sie tätig sind
 - Was ist das Ziel der Organisation?
 - Wie viele Kinder und Jugendliche sind in der Wohneinrichtung untergebracht?
 - Welches Stundenausmaß umfasst Ihre Arbeit in der Organisation XY?
 - Wie kam es zu der Entscheidung, sich für eine Anstellung in der Organisation XY zu bewerben?

Fragen zum Tätigkeitsfeld und zur beruflichen Rolle:

- Erzählen Sie mir bitte etwas über ihr Aufgaben-und Tätigkeitsfeld.
 - Wie sieht Ihr Arbeitsalltag /ein typischer Tagesablauf aus?
 - Wie ist die Zusammensetzung des Teams, in dem sie arbeiten?
- Wie sehen Sie Ihre berufliche Rolle? Können Sie diese bitte beschreiben?
 - Welche Arbeitsaufgaben erfüllen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit?
 - Welche Arbeitsaufgaben erfüllen Sie gerne/ weniger gerne?
 - Welche Anforderungen werden von der Organisation XY an Ihre berufliche Rolle herangetragen?
 - Wie empfinden Sie diese Anforderungen? Gibt es für Sie Unklarheiten?
 - Welche Anforderungen stellen Sie selbst an sich in Ihrer beruflichen Rolle?
 - Inwiefern stimmen diese Anforderungen und Vorstellungen von der Organisation und Ihre eigenen Vorstellungen miteinander überein? Gibt es Widersprüche? Wenn ja, welche?
 - Sind Sie schon einmal in einen Konflikt mit der Organisation in Bezug auf Ihre berufliche Rolle geraten? Inwiefern hat sich dieser Konflikt auf Ihre Arbeit ausgewirkt?

- o Welche Gestaltungsmöglichkeiten haben Sie bei der Ausübung Ihrer beruflichen Rolle?
- o Inwiefern werden Sie durch die Organisation XY bei der Ausübung Ihrer beruflichen Rolle unterstützt bzw. eingeschränkt?
- o Hat sich Ihre berufliche Rolle im Lauf der Zeit verändert? Wenn ja, inwiefern? Wie empfinden Sie diese Veränderungen?

Fragen zu beruflichen Herausforderungen:

- Können Sie eine Situation beschreiben, in der die Arbeit für Sie herausfordernd war?
 - o Was war dabei schwierig bzw. ist nicht gelungen?
 - o Wie haben Sie sich in dieser Situation gefühlt?
 - o Wie sind Sie mit der Situation umgegangen?
 - o Ist es üblich, dass in der Organisation XY auf diese Weise mit dem Problem umgegangen wird?
 - o Was hätten Sie sich gewünscht, um anders handeln zu können?
- Gibt es auch Situationen in Ihrer Arbeit, in denen Sie sich in Ihrer beruflichen Rolle unsicher fühlen?
 - o Wie gehen Sie mit dem Gefühl der Unsicherheit um?
 - o Tauschen Sie sich in solch einer Situation mit anderen Mitgliedern der Organisation aus? Wenn ja, wie erleben Sie diesen Austausch?
 - o Wie geht die Organisation damit um, wenn es Unsicherheiten gibt?
 - o Wie geht die Organisation damit um, wenn etwas in der Arbeit nicht gelingt?
- Wenn Sie etwas an Ihrer beruflichen Rolle ändern könnten, was wäre das?
 - o Was würden Sie an der Organisation selbst ändern, wenn Sie könnten?
- Gibt es etwas, das noch nicht angesprochen wurde, was Sie noch erzählen möchten?

ANHANG - Postskriptum

Interview-Nr.:	Ort:	Datum:	Dauer:
Name:	Pseudonym:	Alter:	Geschlecht:

Selbstwahrnehmung der Interviewerin:

Situative Aspekte des Interviews:

Gesprächsinhalte vor Einschalten des Aufnahmegerätes:

Gesprächsinhalte nach Abschalten des Aufnahmegerätes:

Wahrnehmungen über nonverbale Aspekte:

Schwerpunktsetzung des/der Interviewten:

Informationen zum Interviewpartner- bzw. Partnerin:

Interpretationsideen:
