Hochschule Bremen
Praxisforschung und Innovation in der Sozialen Arbeit M.A.
WiSe 2020, Modul 2.5 Praxisforschung II Forschungswerksatt
Prof. Dr. Sabine Wagenblass/ Prof. Dr. Christian Spatscheck
Abgabedatum 21.01.2020

Forschungsbericht

Thema:

Bewältigungsstrategien und Rahmenbedingungen von Mitarbeiter*innen in Belastungssituationen in der Arbeit mit „Hoch-Risiko-Klientel“ in der stationären Kinder- und Jugendhilfe

Fragestellung:

Welche Bewältigungsstrategien und Rahmenbedingungen empfinden Fachkräfte in Belastungssituationen in der Arbeit mit „Hoch-Risiko-Klientel“ in der stationären Kinder- und Jugendhilfe als hilfreich?

Andrea Ramaj
Syker Str.7
28307 Bremen
Matr.Nr.351148

Mayan-Christin Jarmer
Büchner Str.20
28279 Bremen
Matr.Nr.377510

Inhaltsverzeichnis

1. Kontext des Forschungsprojektes…….3

1.1 Beschreibung Praxiskontext……3

1.2 Ethnografische Felderschließung……....3

1.3 Aktueller Forschungsstand zur Fragestellung……...4

2. Fragestellung des Forschungsprojektes……5

3. Forschungsdesign und Methoden…….5

3.1 Beschreibung Forschungsdesign und Methoden……...5

3.2 Durchführung Forschungsdesign und Methoden…….6

4. Auswertung……....10

4.1 Ergebnisse……10

4.2 Diskussion……21

4.3 Fokussierung: Zehn abschließende Thesen zu den Ergebnissen……23

5. Strategie zum Transfer der Ergebnisse……..…23

6. Abkürzungsverzeichnis……24

7. Quellenverzeichnis……...……....25

Vorwort zur Publikation der Forschungsprojekte aus dem Masterstudiengang "Praxisforschung und Innovation in der Sozialen Arbeit"

Im Folgenden finden Sie einen der fünf Praxisforschungsberichte, die im SoSe 2019 und WS 2019/2020 als Lehrforschungsprojekte im Masterstudiengang "Praxisforschung und Innovation in der Sozialen Arbeit" an der Hochschule Bremen erstellt wurden. In fünf sehr unterschiedlichen Projekten wurden von lokalen Praxispartner*innen eingebrachte Fragestellungen aus der Praxis der Sozialen Arbeit in Bremen über ein Jahr lang mit innovativen und engagierten Praxisforschungsprojekten erforscht. Dabei entstanden sehr eindrückliche und vielschichtige Analysen, die auf der Grundlage von empirischen Erhebungen und deren Analyse wertvolle Hinweise und Empfehlungen für die beteiligten Projekte geben. Die Forschungsberichte werden nun bewusst über den Dokumentenserver der Staats- und Universitätsbibliothek Bremen veröffentlicht um sie für die weitere Fachöffentlichkeit verfügbar zu machen. Wir wünschen eine ansprechende und inspirierende Lektüre der Ergebnisse aus den beteiligten Projekten.

Bremen im April 2020,

Prof. Dr. Sabine Wagenblass und Prof. Dr. Christian Spatscheck

1.Kontext des Forschungsprojektes

1.1 Beschreibung Praxiskontext

Die stationäre Erziehungshilfe weist für hochbelastete Kinder und Jugendliche mit komplexen Problemlagen eine hohe Misserfolgs- und Abbruchrate auf. Diese werden im aktuellen Fachdiskurs oft als „Systemsprenger*innen“ oder „Hoch-Risiko-Klientel bezeichnet. Diese Begriffe sollen nicht stigmatisieren, sondern die Ohnmacht der bisher vorhandenen Hilfesysteme verdeutlichen. (Baumann 2018: 2f.) Die Bezeichnung „Hoch-Risiko-Klientel“ soll ausdrücken, dass diese Kinder einem vermehrten Entwicklungsrisiko ausgesetzt waren und von diesen zudem ein Risiko ausgeht, im Sinne von einer Gefährdung für sich selbst und für andere. (Baumann 2018: 3f.) Aufgrund des fehlenden Angebots für Einzelfälle ist die intensivpädagogische Wohngruppe „PortNord“ entstanden. Dieses stationäre Angebot richtet sich an Kinder ab acht Jahren und jüngere Jugendliche, die sich aufgrund massiver herausfordernder Verhaltensweisen in den Regeleinrichtungen der Bremer Jugendhilfe nicht gut entwickeln können.

Die Erfahrungen des Projekts und die Forschungsergebnisse sollen in der Bremer Trägerlandschaft im Hinblick auf die Entwicklung der stationären Hilfen diskutiert werden. Das Projekt wird durch vier freie Träger der Bremer Jugendhilfe getragen. Die Mitarbeiter*innen des Pilotprojekts sind aufgrund der Folgen von komplexen Traumatisierungen der Klient*innen einer hohen Belastung ausgesetzt. Im stationären Alltag begegnen ihnen Traumafolgestörungen, verbale und körperliche Aggressionen und selbstschädigendes Verhalten der Klientel. Sowohl für die Fachkräfte, als auch für die Klient*innen bedarf es eines hohen Schutzes, Verlässlichkeit und Stabilität. Ziel ist es für die Klientel eine Entwicklungsperspektive zu schaffen, um Teilhabe an der Gesellschaft und eine konstruktive Lebensführung zu ermöglichen. Die Herausforderung besteht darin, größtmögliche Flexibilität bei gleichzeitig größtmöglicher Kontinuität zu gewährleisten.

1.2 Ethnografische Felderschließung

Die Besichtigung der Wohngruppe erfolgte am 09.05.2019. Der Sozialraum wurde vorab erkundet. Die Wohngruppe liegt in einer stark besuchten, mit zahlreichen Geschäften ausgestatteten Straße. Inmitten der Räumlichkeitenbegehung im Erstkontakt standen wir auf einer ungesicherten Terrasse im 1.OG, die in unserer ersten Intention als Gefahrenquelle vermutet wurde, wobei wir uns gemäß der ethnografischen Grundhaltungen mit Vorurteilungen zurückhielten und offen fragten, wie diese einzuschätzen sind. Hier wurde ersichtlich, dass es im Haus selbst, als auch im Sozialraum, Herausforderungen gibt, die die Mitarbeiter*innen im Umgang mit der Klientel bewältigen müssen. Beim Fragenstellen zur konzeptionellen Ausrichtung

sowie zu Herausforderungen der alltäglichen Arbeit, versuchten wir die ethnografischen Grundhaltungen einzuhalten; blieben möglichst unvoreingenommen, offen für Eindrücke, ohne diese anhand vorgefestigter Muster zu deuten und fertigten Tagebuchnotizen an. Auffallend erschien die entspannte Atmosphäre, vermutlich begründet durch den morgendlichen Besuch. Auch gelang es, einen kurzen Eindruck einer der Bewohnerinnen zu bekommen. Die Kommunikation zwischen den Mitarbeiter*innen und der Jugendlichen empfanden wir als wertschätzend. Im Zuge des Gesprächs, schilderten beide Mitarbeiter*innen beispielhaft gravierende Erlebnisse mit der Klientel. Hier übten wir uns in unserer professionellen Distanz, uns nicht von den geschilderten Beispielen überwältigen zu lassen.

1.3 Aktueller Forschungsstand zur Fragestellung

Die pädagogische Arbeit mit „Hoch-Risiko-Klientel“ bringt massive Grenzverletzungen und Überforderungen für die Fachkräfte mit. Dies birgt die Gefahr, gesundheitliche und psychische Folgen zu erleiden. Hier zu intervenieren, stellt auch für die Leitungskräfte eine schwierige Herausforderung dar. (Schmid/Kind 2019: 12ff.)

Traumapädagogische Konzepte etablieren sich in der stationären Kinder- und Jugendhilfe vermehrt und zeigen Fortschritte in der stationären Erziehung auf (Schmid/Kind 2019: 16ff.) Hier besteht die Gefahr für Fachkräfte eine sekundäre Traumatisierung zu erleiden (Jegodtka 2016: 139). Bei dieser erleben die Fachkräfte die Gefühle und Symptome ihrer Klient*innen (Daniels 2011: 27). So steht auch die Trägerleitung in ihrer Fürsorgepflicht für die Mitarbeiter*innen (Sänger/Udolf 2012: 147ff.). Unter traumapädagogischen Aspekten sind die Pädagog*innen und institutionellen Strukturen Teil des Konzeptes (Schmid/Kind 2019: 16ff.) Ziel ist es, dass die Jugendlichen die Chance bekommen, stabile Bindungserfahrungen machen zu können, dazu brauchen sie verlässliche und stabile Bezugspersonen/Pädagog*innen (Weiß: 2013).

Das Thema Grenzverletzung in der stationären Erziehungshilfe wurde in den letzten Jahren stark diskutiert. Der Fokus lag dabei eher auf den Fachkräften als Täter*innen. Grenzverletzungen an Fachkräften von Seiten der Heranwachsenden und die damit einhergehen Folgen für die Mitarbeiter*innen fanden kaum Beachtung. (Schmid/Kind 2019: 11ff.) Unter Grenzverletzung ist die verbale oder psychische Aggression von Klient*innen gegenüber ihren Fachkräften zu verstehen (Schmid/Kind 2018: 11ff.). Die Folgen können für die Fachkräfte den phasenweisen Verlust des inneren Sicherheitsgefühls bedeuten sowie Gefühle von Scham und Schuldgefühlen verursachen, bis hin zu psychischen und/oder physischen Folgen (Schmid/Kind 2019: 12ff.). Neben dem Schwerpunkt der Beziehungsarbeit, spielen die Rahmenbedingungen und institutionellen Strukturen eine wichtige Rolle. Traumpädagogisches Arbeiten basiert auf dem

Verstehen des „Guten Grundes“, auffälliges Verhalten wird nicht als Störung, sondern als Bedürfnis angesehen (Scherwath/Friedrich 2014: 64). Die Klientel zeigt Überlebensmuster, welche dem Selbstschutz dienen (Kühn 2013: 33). Um innere Sicherheit und Stabilität zu erlangen, braucht es einen „äußeren sicheren Ort“ (Kühn 2013: 33). Alle Ebenen müssen hierfür miteinbezogen werden; Klientel, Pädagog*innen und Institution (Lang 2013: 136). Die Institution übernimmt die Verantwortung für einen geschützten Handlungsrahmen für die Kinder/Jugendlichen **und** die Pädagog*innen (Schirmer 2013: 243).

2. Fragestellung des Forschungsprojekt

Die Hochschule Bremen (HSB) startete den Aufruf, mögliche Forschungsanliegen für den Masterstudiengang kundzutun. Diesem Aufruf ist der Trägerverbund gefolgt. Dieser erhoffte Antworten auf die Fragen, wie die Arbeitsbedingungen für die pädagogischen Mitarbeiter*innen gestaltet sein müssen, um einer „Hoch-Risiko-Klientel“ ein zuhause auf Zeit mit einer positiven Entwicklung zu geben. Die Aufgabe lag zunächst darin, einen Schwerpunkt zu legen, um somit eine Fragestellung zu spezifizieren. Nach der Themensegmentierung wurde ersichtlich, dass wir mit unserem Forschungsvorhaben nicht alle Bereiche abdecken konnten. Wir konzentrierten uns auf die Rahmen- und Arbeitsbedingungen und die Frage, was die Mitarbeiter*innen benötigen, um diese Arbeit bewältigen zu können. So ergab sich folgende Fragestellung:

Welche Bewältigungsstrategien und Rahmenbedingungen empfinden Fachkräfte in Belastungssituationen in der Arbeit mit „Hoch-Risiko-Klientel“ in der stationären Kinder- und Jugendhilfe als hilfreich? Die Fragestellung erforderte das Herausfiltern von relevanten Informationen aus der Fachliteratur und dem Hintergrundwissen über die Wohngruppe. Hierzu verschafften wir uns einen Überblick über das Konzept der Wohngruppe und konnten in einem Vorgespräch mit zwei Fachkräften des Projekts über die aktuellen Herausforderungen sprechen. Aufgrund unserer Fragestellung entschieden wir uns für ein exploratives Vorgehen, in dem wir ein qualitatives Forschungsvorhaben umsetzen können.

3. Forschungsdesign und Methoden

3.1 Beschreibung Forschungsdesign und Methoden

Anhand der Fragestellung wurde der Forschungsgenstand entwickelt. Dieser zeigt den methodischen Weg auf, der sich von der Fragestellung ableiten lässt. Der Forschungsgegenstand stellt das Bindeglied zwischen der Frage und den Daten dar. Der erkenntnistheoretische Wert besteht i.R.d leitfadengestützten Interviews darin, die subjektiven Aussagen der interviewten Personen (IP) zu identifizieren und miteinander zu vergleichen. Somit wurde auch die Anzahl der Leitfäden durch die Fragestellung und Diversität der Stichprobe bestimmt. Da drei aktuelle Mitarbeiter*innen, eine Expertin und eine ehemalige Fachkraft befragt wurden und, um die Aussagen aller fünf IP möglichst miteinander vergleichen zu können, wurden für die aktuellen Mitarbeiter*innenbefragungen drei identische Leitfäden erarbeitet. Für das Experteninterview und für das Interview mit dem ehemaligen Mitarbeiter wurde der Leitfaden in einigen Teilen abgeändert. Erarbeitet wurden die Leitfäden anhand der „SPSS -Methode (Sammeln – Prüfen – Sortieren – Subsumieren)“. (Helfferich: 2009: 182ff.)

Bei der Zielgruppenauswahl wurde darauf geachtet, dass lediglich Personen befragt werden, die relevante Informationen besitzen, freiwillig teilnehmen und nicht befreundet, bekannt oder verwandt mit den Forschenden sind. Das Sampling erfolgte durch den Gatekeeper, dem Ansprechpartner aus der Projekteinrichtung, wobei ihm im Vorfeld im Rahmen der ethnografischen Felderschließung, s. Punkt 1.2, die Kriterien der Zielgruppenauswahl durch die Forschenden mitgeteilt wurden, d.h. eine primäre Selektion erfolgte vorab durch die Forschenden. Der Gatekeeper wurde aufgesucht, weil er den Zugang zur Zielgruppe hatte, über relevante Informationen verfügte und auch Personen nennen konnte, die untersucht werden konnten. Trotz der primären selektiven Auswahl der Zielgruppe, kann die Gefahr, dass die Auswahlkriterien durch den Gatekeeper selektiv beeinflusst wurden, nicht ausgeschlossen werden. (Reinders 2012: 118ff.)

Um eine Beantwortung unserer Forschungsfrage herbeizuführen, wurde zunächst i.R.d. Erstellung der Fragen des Leitfadens geklärt, was wie gefragt bzw. zu welchen Aspekten wie zu einer Erzählung aufgefordert werden soll. Auf diese Weise wurde der Interviewleitfaden konzipiert. (Helfferich 2009: 178) Um zu prüfen, ob ein Leitfaden geeignet ist, ist es wichtig zu wissen, dass dieser sich besonders eignet, um einerseits subjektive Theorien zu rekonstruieren und eine maximale Offenheit zu gewährleisten, andererseits sollen aber auch von den Interviewer*innen Themen eingeführt und so in den offenen Erzählraum strukturierend eingegriffen werden (Helfferich 2009: 179). Dieses trifft auf das Forschungsvorhaben zu, denn die Befragten können ihre Antworten frei gestalten. Die Antworten sind lediglich in konkrete

Fragestellungen eingebettet. Hierzu wurden verschiedene Dimensionen ausgearbeitet, denen nach kurzer Hinführung zum Thema eine konkrete Erzählaufforderung folgt. Im Leitfaden sind dazu außerdem gezielte Nachfragen zu den einzelnen Dimensionen notiert, um die Befragten dabei zu unterstützen, ihre Antworten zu konkretisieren bzw. um weitere Denkanstöße zu geben. (Helfferich 2009: 180)

3.2 Durchführung

Zunächst fand ein Pretest statt, der Schwachstellen aufdeckte, sodass kleine Änderungen am Leitfaden vorgenommen wurden. In der dritten Phase wurden die Daten gesammelt.

Der Durchführungsort wurde in Absprache mit allen Beteiligten außerhalb der beforschten Einrichtung gewählt, zudem auf eine möglichst geräuscharme Kulisse geachtet, genug Zeit eingeplant und die Technik geprüft. Vor der Durchführung wurde die Datenschutzvereinbarung besprochen und somit forschungsethische Standards berücksichtigt. Das Interview wurde mit einem Smalltalk eingeführt und für die Forschung relevante soziodemografische Daten erhoben. Im Anschluss wurden Interview-Postskripts angefertigt, um Wesentliches zu notieren. Die Daten wurden nach den Transkriptionsregeln nach Kuckartz transkribiert. (Kuckartz 2010: 44f.) Im Weiteren erfolgte die Auswertung anhand der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz. Anzumerken ist an dieser Stelle, dass die Auswertung, aufgrund von technischen Problemen, nicht mit Hilfe des Programms Atlas.ti, sondern händisch erfolgen musste. Ferner anzumerken ist, dass softwaregestützte Analysen, wie z.B. Atlas.ti oder MAXQDA selbst keine Analyse tätigen, sondern lediglich eine Plattform darstellen, mit Hilfe derer die Forschenden das Datenmaterial für die Analyse besser verwalten können. Den Kontext stellen hierbei die Interviews an sich dar, wobei die Forschenden die Inhalte dekontextualisieren und selbständig entscheiden müssen, welche Segmente relevant erscheinen. Das Material muss somit auch in solcher Software durch die Forschenden selbst, im Rahmen menschlicher Interpretationsleistungen, analysiert werden, um Erklärungen bzw. Neues hieraus zu finden. (Kuckartz 2010: 57f./ Kuckartz 1999: 15ff.)

Es werden hinsichtlich der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse drei Arten unterschieden; die zusammenfassende, evaluierende und typenbildende Inhaltsanalyse (Kuckartz 2010: 100f.). Aufgrund der Eigenschaften des Datenmaterials wurde die zusammenfassende Inhaltsanalyse fokussiert. Diese ist deskriptiv ausgerichtet. Das Verfahren der zusammenfassenden Inhaltsanalyse liegt eng an den Textinhalten und verfolgt im Ziel eine sorgfältige und transparent und nachvollziehbare Kategorienbildung. Die zusammenfassende Form der qualitativen Inhaltsanalyse ist stark induktiv ausgerichtet und daher gut geeignet, wenn das Vorwissen gering

ist und die Exploration im Vordergrund steht. (Kukartz 2010: 96) Daher erscheint dieses Vorgehen auch im Kontext dieser Studie besonders passend.

Gemäß des Vorgehens nach Kuckartz ( ) wurde inmitten des ersten Schrittes der initiierenden Textarbeit, Anmerkungen und Besonderheiten am Rand des Materials notiert. Auswertungsideen, wurden in Form von Memos festgehalten. In der zweiten Phase wurden acht Oberkategorien gebildet, die sich an der Forschungsfrage orientierten. In der dritten Phase wurde ein erster Kodierprozess vorgenommen, in welchem das Kategoriensystem in Verbindung zur Fragestellung steht, nicht zu feingliedrig, aber auch nicht zu umfangreich gestaltet wurde, mit dem Ziel im Hinblick auf den zukünftigen Forschungsbericht, Kategorien zu wählen, die sich auch als Strukturierungspunkte für die Ergebnisdarstellung eignen. Im vierten Schritt wurden alle mit der gleichen Oberkategorie markierten Textstellen zusammengestellt. Gemäß dem Verfahren der induktiven Kategorienbildung wurden Subkategorien gebildet, mit dem Fokus auf die leitende Fragestellung. Diese Subkategorien wurden als Liste unter den jeweiligen Oberkategorien notiert und systematisch ausdifferenziert. Während dieses Vorganges wurden die Subkategorien im Hinblick auf die acht Oberkategorien und Fragestellung nochmals auf tatsächlich relevante Dimensionen reduziert.

Im Unterschied zu Mayring (Mayring 2019: 637ff.), wird bei der Analyse nach Kuckartz das Kodierschema (gemäß des sechsten Schrittes) zweimal, anstatt lediglich einmal durchgelaufen. Dies bietet den Vorteil, dass nach einer ersten Datenanalyse, ein zweites Mal die Inhalte analysiert und somit eine intensivere Auseinandersetzung mit dem Datenmaterial vollzogen werden kann. So bietet der zweifache Durchlauf die Möglichkeit, die Hauptkategorien sowie Unterkategorien zu verfeinern bzw. zu überprüfen, Regelmäßigkeiten oder Muster zu erkennen und auch eventuell neuere oder andere Art von Erkenntnissen zu generieren, denn das Generieren neuer Überlegungen steht insb. bei der qualitativen Analyse im Hinblick auf die spätere Hypothesenbildung im Vordergrund. Das ist auch ein weiterer Grund, weshalb nach Kuckartz und nicht nach Mayring ausgewertet wurde. Denn Kuckartz fokussiert im Gegensatz zu Mayring in stärkerer Weise eine Generierung neuer Erkenntnisse, die sich aus dem Datenmaterial heraus ergeben. So kann noch stärker induktiv geforscht werden und Neues aus dem Material heraus erarbeitet werden. Nach Kuckartz wurde von wenig gehaltvollen Theorien ausgegangen und schließlich versucht aus dem Material heraus empirisch gehaltvollere Konzepte zu erstellen. Folglich wurde von der Subsumption zur Abduktion geschritten. Ziel dieses Vorgehen stellte das Finden von Strukturen und Mustern dar (Kuckartz 1999: 177f.). Allerdings ist hierbei anzumerken, dass die Forschenden selbst auch, wenn sie anstreben im fünften Schritt der Analyse nach Kuckartz induktiv vorzugehen, immer noch eigenes Vor- und Kontextwissen, sei es bewusst oder unbewusst, mit in die Forschung

hineinbringen (Kuckartz 2010: 58). Dieses wird auch am Leitfaden deutlich, denn die Forschenden entschieden sich für keine narrative, sondern für eine leitfadengestützte Interviewform, bei dem der Leitfaden das Gespräch bereits in gewisse Richtungen lenkt. Hier wird ersichtlich, dass die Forschenden das Gespräch dadurch auf die für sie relevanten Aspekte hinsichtlich der Fragestellung lenken. Vorteil des leitfadengestützten Interviews stellt allerdings die bessere Vergleichbarkeit dar.

Im letzten Schritt wurde nach Kuckartz im Rahmen der fallbezogenen thematischen Zusammenfassung ein umfangreiches Kodierschema mit den jeweiligen Hauptkategorien und Subkategorien angefertigt. Hier wurden die O-Töne als Belege aus den Transkripten herauskopiert, jeweils passend zu den unterschiedlichen Oberkategorien. An dieser Stelle wurde leicht von den Richtlinien nach Kuckartz abgewichen, denn laut Kuckartz sollten hier keine O-Töne, sondern zusammenfassende durch die Forschenden interpretierten Aussagen stehen. Ein Abweichen kam daher zu Stande, da es für die Forschenden hilfreicher erschien, die O-Töne den jeweiligen Oberkategorien zuzuordnen, um diese als Belege im späteren Bericht den Oberkategorien besser zuordnen zu können. Anzumerken ist, dass die Forschenden die O-Töne jedoch auch durch eigene Interpretationsleistung auf deren wesentlichen inhaltlichen Bezug zur Fragestellung reduzierten. Somit besteht das Kodierschema eher aus einer Mischform zwischen O-Tönen und analytischer Interpretationsleistung. Ausgehend von den Daten aus dem Kodierschema und der zusätzlichen Heranziehung der kompletten Transkripte wurden die Daten interpretiert. Die Aussagen wurden miteinander verglichen und anhand der Ober- und Subkategorien, die als Orientierung/Fokus dienten, interpretiert, sodass Ergebnisse zu jeder einzelnen Oberkategorie gebildet werden konnten. Aus den Ergebnissen heraus, die nochmals rückgekoppelt bzw. verglichen wurden mit der zuvor geleisteten Interpretation, wurden Hypothesen zu jeder Oberkategorie gebildet. (Kuckartz 2016: 97ff.)

Es wurde zudem darauf geachtet, die forschungsrelevanten Gütekriterien einzuhalten. Das Ziel eines Messvorgangs ist nach Möglichkeit, genaue und fehlerfreie Daten zu erheben. In der Forschungspraxis ist dies jedoch kaum umsetzbar. Um die Erhebung des Datenmaterials – trotz Messfehler, sinnvoll interpretieren zu können, wird eine statistische Theorie der Entstehung von Messwerten benötigt. Hierzu gehören die Gütekriterien Objektivität, Reliabilität, Validität und Repräsentativität, denn Messungen sollten nach Möglichkeit objektiv, zuverlässig und gültig sein. (Raithel 2008: 44) In der qualitativen Forschung setzten sich, im Gegensatz zur quantitativen Forschung, bisher keine einheitlichen Gütekriterien, durch (Flick 2014: 411). Dennoch wird versucht, auch wenn es hierzu unterschiedliche Sichtweisen gibt, sich an diesen zu orientieren (Flick 2014: 412). Der Grad der Objektivität gibt an, inwieweit die Ergebnisse, unabhängig von

der Person des Messinstrumentes, vorliegen (Raithel 2008: 45). Durch die Verwendung des halbstandardisierten Fragebogens wurde versucht die Objektivität weitestgehend zu gewährleisten, dennoch ist zu bedenken, dass die Forschenden durch die vorgegebenen Fragen bereits Einfluss in die Objektivität nahmen. Unter Reliabilität wird die Zuverlässigkeit und Messgenauigkeit eines Messinstrumentes bei wiederholten Messungen eines Objekts verstanden. Das bedeutet, dass man bei wiederholten Messungen mit einem verlässlichen Messgerät (hier unser Leitfaden), die gleichen Werte erzielen würde (Grad der Reproduzierbarkeit). In den Sozialwissenschaften und in der Psychologie ist es schwierig möglichst genau zu messen, da sich jeder erhobene Messwert aus einem wahren Wert und einem Fehleranteil zusammensetzt. (Rost 2007: 155ff.) Die identischen Leitfragen unterstützen weitestgehend die Reliabilität. **„**Unter Validität (Gültigkeit) eines Messinstruments ist das Maß zu verstehen, in dem das Messinstrument tatsächlich das misst, was es messen soll**“** (Raithel 2008: 47). Um die Validität weitestgehend zu gewährleisten, wurde bei der Leitfragenerstellung darauf geachtet, dass die Fragen aus den zuvor erarbeiteten Determinanten bezüglich der Fragestellung resultieren. Der Pretest diente u.a. der Überprüfung der Gütekriterien.

4. Auswertung

4.1 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Studie erläutert. Hierbei wird sich auf die Ober- und Unterkategorien, die sich im Rahmen der empirischen Untersuchung herausbildeten, gestützt.

Motivation

Der Themenaspekt „Motivation“ stellt einen von acht Oberkategorien dar und ist unterteilt in die drei Subkategorien „Interesse“, „Erfolge“ und „Perspektive“. Für IP1 scheint es motivierend, viele Freiheiten und Aufgabenvielfalt in der Arbeit zu haben sowie die Möglichkeit ein direktes unmittelbares Feedback der Klientel/Kolleg*innen zu bekommen, s. #00:11:17#.

Aus den Aussagen der IP4 wird ins. i.R.d. Unterkategorie Interesse eine zu vermutende intrinsische Motivation hinsichtlich der Forschungsmöglichkeiten deutlich, da sie es interessieren würde, selbst zu forschen und Neues zu entdecken, s. #00:00:44#.

Erkenntnisse zur Subkategorie Erfolge werden durch IP4 in ihrer Aussage, dass sie bei der Klientel eine positive Weiterentwicklung erkannte und diese gerne begleiten möchte, deutlich. Zudem benennt IP4, dass auch sie selbst sich weiterentwickeln möchte und bereits eine Beziehung zur Klientel aufbauen konnte. Alle drei Unterkategorien Erfolge, Interesse und auch Perspektive

werden hierbei angesprochen. Die Erkenntnisse deuten darauf hin, dass die Gestaltung der Beziehungsarbeit einen wesentlichen Motivationsfaktor darstellt, s. #00:08:22#.

Ergebnis zur Motivation: Die Möglichkeit eines explorativen Agierens, eine individuelle Aufgabengestaltung sowie Aufgabenvielfalt und das Interesse Beziehungsarbeit einerseits zur Klientel und andererseits zu Kollegen*innen zu gestalten, sind wesentliche Motivationsdeterminanten. Es kann hierbei zur Dimension Motivation im Rahmen von multikausalen Gewinnprognosen, die zu Beginn des Forschungsprojekt angestrebt und zu erhoffen waren, ein kausaler Zusammenhang zwischen Mitarbeiter*innenzufriedenheit bzw. Mitarbeiter*innenmotivation und auf Seiten der Klientel eine positive Entwicklung festgestellt werden. Dadurch, dass berichtet wurde, dass es als motivierend empfunden wird, dass bereits bei einigen Jugendlichen eine positive Entwicklung wahrgenommen wurde und diese auch gerne miterlebt werden möchte, kann hier ein kausaler gewinnbringender Zusammenhang bestätigt werden. Daher ist für diesen Teilaspekt eine multikausale Gewinnprognose bestätigt. Insgesamt ist zum Aspekt Motivation zu empfehlen, dass das Agieren nach der „Lernenden Organisation", in der Wandel die Basis darstellt und eine fehlerfreundliche Kultur angestrebt wird, angemessen und auch mit den Interessen der Interviewten konform zu gehen, scheint.

Kompetenzen

Die Oberkategorie „Kompetenzen" ist in die fünf Unterkategorien „Humor", Kreativität", „Geduld" sowie „Qualifikationen" und „Vorerfahrungen" unterteilt. IP1 berichtet von individuellen Kompetenzen, wie Belastbarkeit, Flexibilität, Humor und Aufgeschlossenheit als hilfreiche und für die Arbeit notwendige Kompetenzen, s. #00:16:01#, #00:02:49#, #00:03:29#.

IP2 stellt ihre sportliche Kompetenz ein hilfreiches Kriterium in der Arbeit mit der Klientel dar, s.#00:03:04#. IP3 erachtet ein hohes Maß an Toleranz und Geduld als wichtige Kompetenzen, s.00:08:10#. Zudem sei es laut IP3 hilfreich, in seinem Selbstwert gefestigt zu sein. Dieses sei vor allem in psychischen Konflikten in Form von verbalen Angriffen wesentlich. Interessant erscheint die Aussage der IP3, in der sie sich dafür ausspricht, der Klientel mit nicht übermäßig viel Empathie entgegenzutreten, da man sonst enttäuscht werden könne. Eine hohe Frustationstoleranz erscheint für IP3 auch eine wesentliche Kompetenz: IP3: […] wenn man ein geringes Selbstwertgefühl hat, dann sollte man das auch nicht machen […] Und man darf auch nicht allzu viel Empathie […] Weil man da sehr schnell enttäuscht werden kann. Man muss auch eine sehr hohe Frustrationstoleranz mitbringen, s. #00:08:10#.

IP4 erachtet Geduld, Ausdauer, Kreativität und Flexibilität als wesentliche Kompetenzen, s. #00:01:30#, während IP5 ein stabiles Selbst mit einer Klarheit über eigene Ziele, Feinfühligkeit sowie Qualifikationen und Erfahrungen im Bereich der Traumapädagogik als wesentliche Kompetenzen erachtet, s. #00:20:59#, #00:25:14#.

Bezüglich der Unterkategorien Vorerfahrungen und Qualifikationen benennt IP1 vollständig belegtes und fachlich gutes Personal als wichtig, s. #00:13:45#. IP2 betont, dass es wichtig sei, dass das Personal bereits Erfahrung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen habe, s.#00:00:52#. Auch IP3 spricht sich im Kontext der Unterkategorien Qualifikationen und Vorerfahrungen dafür aus, gut ausgebildetes und insb. berufserfahrendes Personal einzustellen, s. #00:25:31# […] nicht nur Soziale Arbeit studiert hat und dann ist man Bachelor und dann ist man mit 21 fertig und dann geht man da hin, das könnte ich niemandem empfehlen. […] die werden fürs Leben besorgt […] Praxisschock, das kann ja sein, dass man den nicht überlebt. Also ich meine jetzt in seiner Profession als Sozialarbeiter. Deswegen, also wie gesagt da würde ich sagen immer nur hoch kompetente erfahrene Leute die auch das entsprechende Wissen mitbringen. […] s. #00:19:11#.

Aus dem Gesagten wird somit deutlich, dass sowohl IP1, IP2, IP3, als auch IP5 eine Notwendigkeit von erfahrenem und qualifiziertem Personal betonen. Zudem äußert IP2, dass es in schwierigen Situationen wichtig sei, eine eindeutige und klare Meinung gegenüber der Klientel zu vertreten: IP2: […] Da muss man sich klar sein, dass es kommt was, schwierige Situation oder Dilemma und man muss sich immer klar in meinem Kopf sein, was am besten ist für die Kinder […] s.#00:00:52#. Aus dieser Aussage könnte man interpretieren, dass es für IP2 wichtig erscheinen könnte, einen professionellen Habitus i.R.d. Profession der Sozialen Arbeit in der praktischen Arbeit auch in schwierigen Situationen bzw. gerade in solch herausfordernden Situationen zu vertreten. Eine lt. IP2 „klare Haltung“ spricht für einen klaren professionellen Standpunkt und diesen gilt es auch gemäß des Mandatsverständnisses innezuhalten. Eine „Dilemma“-Situation könnte entstehen, wenn schließlich im Tripelmandat zwischen Hilfe, Kontrolle und ethischen Prinzipen der Sozialen Arbeit austangiert werden muss. IP2 betont weiterhin in ihrer Aussage „was am besten ist für die Kinder“. Hier wird deutlich, dass sie versucht zum Wohle der Klientel zu agieren. Außeracht wird hier die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für seine Mitarbeiter*innen gelassen bzw. von IP2 kaum angesprochen. Nur an einer ihrer anderen Aussage im Interview beschreibt IP2, dass die Klientel eine persönliche Grenze der IP2 übertritt, wenn sie IP2 körperlich angreife. In diesem Falle spricht IP2 folgend des Professionsverständnisses von einer klaren Haltung/Grenze und macht sie zum Eigenschutz der Klientel gegenüber sehr deutlich. Zugleich versucht IP2 sich Hilfe durch Kooperation mit Kolleg*innen zu holen. Hier scheinen eher die Teamkolleg*innen die Rolle der unterstützenden und fürsorgenden Komponente i.R.d. Mitarbeiter*innenschutzes zu spielen: IP2: Es gibt Kinder, die können nicht so viel reden und die versuchen immer den physischen Kontakt […]. Da ist meine Grenze […] Da werde ich echt klar mit meiner Stimme […] versuche ich auch mit meine Hände Stopp […] die versuchen noch weiter mit Spucken […] Schlagen […] ich meine Kollegen fragen, ob wir einander beschützen […] kooperieren miteinander im Team, s.00:05:52#.

Konträre Ansichten zur Oberkategorie Kompetenzen werden hinsichtlich der Empathiefähigkeit von IP3 und IP5 genannt. Während IP3 es für die Arbeit hilfreicher empfindet, wenn man der

Klientel mit einem geringeren Maß an Empathie entgegentritt, erachtet IP5 eine hohe Feinfühligkeit als wichtige Kompetenz. IP3 begründet ihre Aussage damit, dass man mit einer hohen Empathiefähigkeit schneller enttäuscht werden könnte, somit vermutlich emotional schneller angreifbar und verwundbar sein könnte.

Bezüglich der Unterkategorien Vorerfahrungen und Qualifikationen betonen IP1, IP2, IP3 und IP5, dass es wichtig sei, gut ausgebildetes Personal einzustellen. Laut IP2, IP3 und IP5 erscheint es zudem hilfreich, wenn dieses auch über Erfahrung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen verfügt. IP5 betont hier im Weiteren ausdrücklich traumapädagogische Kenntnisse als hilfreiche Kompetenzen in der Arbeit mit „Hoch-Risiko-Klientel". Diese Aussagen sprechen insgesamt für die Notwendigkeit von in der Kinder- und Jugendhilfe erfahrenem und fachlich gut qualifiziertem Personal mit traumapädagogischer Expertise. Indem IP1 betont, dass es wichtig sei, sich flexibel auf Neues einstellen zu können, wird deutlich, dass Veränderung/Wandel die Basis der alltäglichen Arbeit darstellt. Somit kommt zum Ausdruck, dass im Kontext mit der Arbeit mit „Hoch-Risiko-Klientel nach der „Lernen Organisation" gearbeitet werden sollte.

Ergebnis zu Kompetenzen: Individuelle Kompetenzen, wie Belastbarkeit, Flexibilität, Humor, Aufgeschlossenheit, sportliche Fähigkeiten, ein hohes Maß an Toleranz und Geduld, ein gefestigter Selbstwert, eine hohe Frustationstoleranz, Kreativität und Flexibilität als hilfreiche und für die Arbeit notwendige Kompetenzen sind anzuerkennen. Ein professioneller Habitus sowie die Notwendigkeit von erfahrenem und fachlich gut qualifiziertem Personal können ebenso als wesentliche Determinanten betrachtet werden.

Bewältigungsstrategien

Die Oberkategorie „Bewältigungsstrategien" besteht aus den Unterkategorien „Ausgleich" und „Selbstfürsorge".

IP1 beschreibt, dass für sie Schlaf sowie im privaten Umfeld z.B. Treffen mit Freunden wichtige und hilfreiche Strategien im Rahmen des Ausgleichs und der Selbstfürsorge darstellen, s.#00:03:41#. IP2 berichtet von sportlichen Hobbys für ihren Ausgleich und Selbstfürsorge im Rahmen der Bewältigungsstrategien, s. #00:02:54#.

Eine Bewältigungsstrategie im Kontext von Gewalt beschreibt IP2, indem sie versucht, körperliche Angriffe seitens der Klientel sofort mit äußerster Klarheit in Gestik und Mimik (klare hohe Stimme, Handzeichen) zu unterbinden. Zugleich empfindet IP2 es als hilfreich, mit Kolleg*innen zu kooperieren. Diese Beschreibungen lassen sich der Subkategorie Selbstfürsorge i.R.d. Bewältigungsstrategien in Konfliktsituationen konnotieren: IP2, s. #00:05:52#.

IP3 merkt bezüglich der Subkategorie Ausgleich an, dass man auch im privaten Bereich für einen Ausgleich sorgen sollte. So sollte in der Freizeit und auch im Familienleben Stabilität herrschen.

Supervision im beruflichen Kontext allein würde nicht ausreichen für eine angemessene Bewältigung. Das Sprechen mit anderen Menschen und auch das Entgegenbringen von Verständnis aus dem privaten Umfeld werden als wichtige Parameter zur Bewältigung betrachtet. Somit könnte hieraus interpretiert werden, dass das Sorgen für einen Ausgleich im Privaten stark zusammenhängt mit der Subkategorie Selbstfürsorge, diese schließlich auch im Privaten zu leisten. Auch IP4 berichtet, dass für sie im privaten Bereich, z.B. Putzen, Fahrradfahren etc. wichtige Aspekte zum Ausgleich und zur Selbstfürsorge im Kontext der Bewältigungsstrategien darstellen, s.#00:01:54#.

Zudem empfindet IP4 es als eine hilfreich, eine ressourcenorientierte Sichtweise zu verfolgen, so z.B. die positiven Dinge im Leben zu fokussieren. In gewissen Situationen erscheint es auch hilfreich, sich zurückziehen, um darüber nachzudenken zu können, was man in dieser Situation tun könnte. In seltenen Situationen stellen auch das Abwarten der Situation oder das Sprechen mit der Klientel hilfreiche Bewältigungsstrategien dar. Die Selbstreflexion und der Austausch mit Kolleg*innen sowie die Supervision werden als wichtige Bewältigungsstrategien genannt, s.#00:05:24#, #00:06:58#.

Diese Aussagen sprechen insgesamt für ein Beleuchten einer ausgeglichenen Work-Life-Balance und dem gemeinsamen Betrachten von dem/der Mitarbeiter*in als professioneller Akteur*in im beruflichen Kontext und als Privatperson zugleich. Privates Umfeld und berufliche Profession sollten demnach nicht unabhängig voneinander betrachtet werden, sondern können durchaus miteinander in Wechselwirkung stehen und sich gegenseitig beeinflussen: IP3: […] da reicht es auch nicht aus (..) Supervisorin […] Das reicht nicht, man muss irgendwie auch Menschen haben, in einem Umfeld leben, in dem man aufgehoben ist und die ein Verständnis dazu aufbringen, […] s.#00:09:17#.

IP5 betont im Kontext der Unterkategorie Selbstfürsorge, dass es wichtig erscheint, dass sich Mitarbeiter*innen in der Arbeit mit „Hoch-Risiko-Klientel über Risikofaktoren bewusst werden, denn diese können auch eine externe Gefährdung der Klientinnen bedeuten. Die Schilderung der Qualen der Klientel sollten i.R.d. Selbstfürsorge innerhalb der Arbeitszeit, z.B. im Kontext der Supervision in Form von Einzelgesprächen, Nachbereitung mit der Klientel bearbeitet werden, damit die Mitarbeiter*innen, wenn sie aus dem Dienst gehen, abgegrenzt und innerlich gereinigt sind. IP5 erachtet Prävention von sekundärer Traumatisierung in Form von Achtsamkeit und Balance zwischen Arbeit und Freizeit als wichtige Kriterien zur Bewältigung. Auch spiele Selbstreflexion im Sinne eines ressourcen- und eigenlobenden Blickwinkels eine wichtige Rolle, sich selbst vor Augen zu führen, dass man sein Bestes tut, motivierend versucht zu unterstützen, aber auch Grenzen akzeptieren lernt: IP5: […] Selbstfürsorge betreiben, wenn sie aus dem Dienst gehen, dass sie dann wirklich sich abgrenzen und sich reinigen innerlich […] s.#00:14:40# […] zur Prävention von sekundärer

Traumatisierung […] Andere Menschen, andere Themen […] #00:16:51 […] sich das immer wieder vor Augen zu führen und zu sagen, ich tue hier mein Bestes […] trotzdem sind dem Grenzen gesetzt, s #00:25:14#.

Ergebnis zu Bewältigungsstrategien: Zusammenfassend ist zu deuten, dass Bewältigungsstrategien sehr breitgefächert betrachtet und individuell unterschiedlich dargestellt werden. Aspekte im Privaten, z.B. Sprechen mit anderen Personen, werden als hilfreich erachtet. Übergeordnet geht aus den Aussagen hervor, dass ein ausgweogenes „Work-Life-Verhältnis", d.h. Selbstfürsorge auch im Privaten, als hilfreich erachtet wird. Auch eine ressourcenorientierte Sichtweise erscheint förderlich. Daneben scheinen sich für alle fünf IP Supervision und Teamunterstützung als wichtige hilfreiche und unterstützende Determinanten im Kontext der Bewältigungsstrategien herauszukristallisieren. Besonders i.R.d. Verarbeitung von verbaler und nonverbaler Gewalt empfinden die Mitarbeiter*innen sich durch die Angebote des Arbeitgebers im Kontext von Supervision und Fachberatung sowie Teamunterstützung im Bereich der Psychohygiene ausreichend und gut unterstützt.

Belastungen

Die Oberkategorie „Belastungen" ist in die fünf Unterkategorien „Gewalt", „Überforderung", „Fachkräftemangel", „fehlende Unterstützung" und „Schlafmangel" unterteilt.

IP1 betont im Kontext der Unterkategorie Schlafmangel, dass dieser in der alltäglichen Arbeit oft gegeben sei und in Verbindung mit einem veränderten Tag-Nacht-Rhythmus eine hohe Belastung darstelle: IP1: […] weil der Schlaf fehlt einem […] s.#00:03:41# […] Man wird immer nachtaktiv […] Das heißt man hat dann eine Nacht ohne Schlaf, s.#00:04:46#.

Schlafmangel wird auch von IP4 als wesentlichen belastenden Faktor benannt. IP4 führt hier weiter aus, dass der Schlafmangel zu Beeinträchtigungen in der eigenen Konzentrationsfähigkeit und Konfliktbewältigung führe. So werde das Denken und Handeln erschwert: IP4: […] man möchte […] darüber nachdenken, was kann ich jetzt tun. Aber wenn du die ganze Nacht einfach nicht geschlafen hast, dann geht das einfach nicht mehr so gut, weil du hast einfach nicht die Nerven […] s.#00:06:24#.

Auch IP5 benennt Schlafmangel als große Belastung: IP5:[…] heißt ganz viele Nächte nicht schlafen zu können so lange Dienst von 24 Stunden. Und dann ist man wirklich auf den Beinen oder legt sich aufs Ohr […] hört aber die ganze Zeit hin, ob die Mädchen nicht unterwegs sind. #00:14:40#. Der Schlafmangel könne dazu führen, dass die Mitarbeiter*innen lange Dienste absolvieren, s. #00:14:40#.

Im Kontext der Unterkategorie „Gewalt" betont IP1, dass die Gewalterfahrungen, z.B. Drogen und sexuelle Erfahrungen, die die Klientel in den abendlichen Abhängigkeiten erleben, belastend für IP1 erscheinen, s.#00:06:04#. Sowohl IP2, als auch IP3 betonen, dass für sie die körperlichen Angriffe der Klientel als belastend betrachtet werden, s.#00:05:52#. Hier wird nicht nur die körperliche, sondern auch die psychische Gewalt als belastend empfunden. So spricht IP3 von

einer „Extrempädagogik“, in der die Klientel versuchen würde, das eigene Selbstwertgefühl zu zerstören. Neben körperlichen Angriffen, stellt auch verbale Gewalt eine Belastung dar: IP3: […] die Mädchen versuchen […] an deinen Selbstwertgefühl, das zu zerstören […]wieder in dieselbe Kerbe rein schlagen. Weil sie dann merken, da ist dein Weichteil […] s.#00:08:10# die haben mich dreimal attackiert […] echt schmerzhaft […] hat mir Sekundenkleber darauf gespritzt […] auf den Rücken geklatscht #00:41:57# […] Da reißt du ja die Haut mit runter […] einmal haben sie mich im Bett überfallen. Da habe ich nicht abgeschlossen weil ich gedacht habe das Thema ist jetzt durch […] Haben sie rausbekommen, dass das da auf ist. Da haben sie mich richtig verhauen. Mit einem Feuerzeug, wollten sie mir den Bart anzünden ,s.#00:42:55#.

IP4 empfindet im Kontext der Subkategorie Gewalt die psychische Gewalt ausgehend von den Mädchen als belastenden Faktor. So berichtet IP4, dass es für sie belastend sei, wenn die Mädchen sie verbal beschimpfen und es ihr hierbei nicht gelingt, sich emotional davon abzugrenzen, obwohl sie kognitiv weiß, dass sie sich abgrenzen muss und die Beleidigungen nicht persönlich nehmen sollte. Auch Situationen, in denen die Mädchen laut agieren und nachts mit Dingen herumwerfen, werden als belastend anerkannt. IP4 spricht von Machtlosigkeit. Dieses scheint auf eine gewisse Überforderung hinzudeuten, die sich durch die Belastungssituationen ergeben kann. In dieser Hinsicht können daher auch die beiden Subkategorien Gewalt und Überforderung miteinander in Verbindung gestellt werden: IP4: […] Gewalt. Bei mir war das noch nie sozusagen körperlich. Aber wenn die einfach nicht gut mit einem umgehen, man denkt immer, man müsste das nicht persönlich nehmen, aber als Mensch nimmt man das immer persönlich. Also es geht eigentlich nicht anders, wenn dich jemand beschimpft die ganze Zeit, man fühlt einfach mit sozusagen. Man kann das nicht abschalten. Das ist so verletzend […] wenn sie laut sind, nachts mit Sachen schmeißen […] s.#00:04:27#.

Auch IP5 spricht von einer permanenten Konfrontation mit Gewalt. Gewalttätig sowohl verbal in Form von beschimpfender Sprache und auch nonverbal durch körperliche Angriffe, Androhungen durch Gestiken, wie z.B. eine ballende Faust, s.#00:14:40#. Unter dem Gewaltaspekt ist auch zu betrachten, dass auch die Konfrontation mit dem, was die Klientel erlebte, ein Risiko einer sekundären Traumatisierung birgen könne, s.P5 #00:14:40#.

IP3 benennt zudem auch Teamkonflikte als eine Form von Belastung: IP3: Ja, es gab da eine Kollegin, die sich auf mich eingeschossen hatte. Und das fand ich das eigentliche Belastende. Also weniger die Jugendlichen […] s.#00:10:56#.

Zur Unterkategorie Fachkräftemangel berichtet IP4, dass aus ihrer Sicht eine dritte Kraft fehle, s.#00:06:24#. Auch IP5 betont eine vorhandene Problematik eines Fachkräftemangels: IP5: Was tatsächlich das größte Problem ist, denke ich, ist der Mangel an Fachkräften […] s.#00:20:59#.

Ergebnis zu Belastungen: Herausstechende als Belastungsfaktoren zu identifizierende Determinanten sind verbale, non-verbale und körperliche Gewalt sowie Schlafmangel, der zu Konzentrationsschwierigkeiten führen kann. Die Subkategorien Überforderung, Fachkräftemangel und damit verbunden fehlende Unterstützung können aus den

Belastungssituationen, die sich innerhalb der Subkategorien Gewalt und Schlafmangel ergeben, resultieren. Durch den veränderten Tag-Nacht-Rhythmus der Klientel, sind auch die Mitarbeiter*innen gefordert, sich dieser Situation anzupassen (Bezug zur Lernenden Organisation), d.h. nachts ebenso wach und aktiv zu sein. Der benannte vorhandene Schlafmangel führt in der Konsequenz dazu, dass die Mitarbeiter*innen sich nicht mehr ausreichend konzentrieren können und die Gefahr einer Deprofessionalisierung besteht. An dieser Stelle wären die multikausalen Gewinnprognosen auf der Arbeitgeberseite, in der es u.a. um Qualitätssicherung geht, gefährdet. Aus dem Schlafmangel heraus, können Konzentrationsschwierigkeiten und Defizite in der Aufmerksamkeitsspanne resultieren, sodass Einschnitte im Bereich der sozialarbeiterischen professionellen Handlungsmöglichkeiten resultieren könnten. Zugleich geht es aber auch i.R.d. Mitarbeiter*innenebene um Mitarbeiter*innenfürsorge und Aspekte der Achtsamkeit. Es ist daher fraglich, inwieweit übermüdete Mitarbeiter*innen noch in der Lage sind, achtsam und fürsorgend mit sich selbst, mit der Klientel, als auch mit den Kolleg*innen umzugehen. Somit ist auch hier die Ebene der Klientel betroffen, wenn die Klientel nur eingeschränkte Stabilität, Verlässlichkeit und Achtsamkeit der Mitarbeiter*innen erfährt. Daher ist hier ein multikausaler gewinngefährdender Zusammenhang zwischen allen drei Ebenen festzustellen.

Unterstützung

Zu der Oberkategorie „Unterstützung“ haben sich die Subkategorien „Team“, „Netzwerke“, „Supervision“ und „Fachberatung“ aufgetan.

Um die vielfältigen Belastungen zu tragen wurde ersichtlich, dass die bereits vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten eine wesentliche Rolle spielen. Zentral wurden immer wieder das Team und die Beziehung zu den Arbeitskolleg*innen angesprochen. Daher stellt die Kategorie Team, selbst eine Dimension dar. Dennoch ist dieses für die Dimension Unterstützung unabdingbar, *s.*#00:07:22#. Es wird erkennbar, dass die gemeinsam erlebte Belastung stärkend und beziehungsfördernd wirkt und Vertrauen schafft. Die Mitarbeiter*innen fühlen sich somit gewappneter für herausfordernde Situationen, s. IP2 #00:05:52#.

Die Subkategorie Supervision hat sich als klärendes und unterstützendes Qualitätsmerkmal für die pädagogische Arbeit aufgetan, s. *IP2* #00:10:07#, #00:10:27#. Als weiteres Merkmal für eine gelungene Supervision wird in der Professionalität des/der Supervisor*in benannt, s. IP3: #00:15:36#.

Daneben spielt die Fachberatung eine unterstützende Rolle. IP4 benennt hier Hilfe zu erfahren, s.#00:06:58#. Hier wird deutlich, dass zusätzlich der kollegiale Austausch mit Teamkolleg*innen als Unterstützung wahrgenommen wird. Die Fachberatung wird für Entlastungsgespräche genutzt

und um bestimmte Situationen zu reflektieren, s. IP5 #00:02:05#. Eine weitere Unterstützungsdeterminante erschließt sich aus den zu Verfügung stehenden Netzwerken. Diese werden insb. in der geschlossen KJP, als auch in der aufsuchenden Jugendarbeit gesehen. *IP3: […]Es war die beste Zeit. Ich bin da ganz nah an sie ran. […]Aber wenn […]sie dann aber frei ist zieht sie los und schließt sich Cliquen an. Und dann ist sie weg sozusagen und dann ist sie da in dieser Welt der Cliquen* s.#00:35:53#, #00:36:44#. Die Fachkraft erkennt für sich, dass klar begrenzende Maßnahmen und Interventionen für einige Jugendliche ein Weg sein könnten, um überhaupt Kontakt und Beziehung zu ermöglichen. Auch wird die Unausweichlichkeit der Auseinandersetzung mit der eigenen Situation, der Persönlichkeit und der Umwelt deutlich. Weiter wird in der aufsuchenden Jugendarbeit Unterstützung und Entlastung benannt. *IP3: s.*#00:36:44#. Das System der Klientel wird hier miteinbezogen. Die Entscheidungen und Verhaltensweisen der Klientel werden respektiert, ohne dass das Interesse und die Anerkennung verloren gehen.

Ergebnis Unterstützung: Das Team und die Beziehung zu den Arbeitskolleg*innen bilden eine zentrale Rolle. Supervision und Fachberatung haben sich als ein klärendes und unterstützendes Qualitätsmerkmal aufgetan. Zudem wird Unterstützung in den Netzwerken- und Helfersystemen gesehen. So hat sich in der geschlossenen KJP gezeigt, dass begrenzende Maßnahmen und Interventionen für einige Kinder oder Jugendliche hilfreich sind, um in Kontakt oder Beziehung zu kommen. Auch die Haltung und Praktizierung der aufsuchenden Jugendarbeit entlastet die Fachkräfte und unterstützt ohne Zwang, die pädagogische Arbeit. Durch die Einbeziehung des Systems wirkt sich dies positiv auf die Klientel aus.

Team

Zu der Dimension Team haben sich die Unterkategorien „Teamzusammenhalt“, „Vertrauen“ und „Supervision“ aufgetan. Es hat sich herauskristallisiert, dass das Team eine entscheidende Basis hinsichtlich der Bewältigung von Belastungen darstellt. IP1 benennt dazu: *Meine Kollegen, wir sind ein ganz tolles Team […] Indem wir so viele schreckliche Gemeinsamkeiten zusammen überwunden haben, sind wir zusammengewachsen. […] Man lernt die so schnell kennen, als wäre das meine Familie […]* s.#00:08:12#. Deutlich wurde ebenfalls wie wichtig es ist, dass das Team sich auch als solches versteht und die unterschiedlichen Charaktereigenschaften zum Vorteil für die pädagogische Arbeit gesehen werden. Wichtig für den Teamzusammenhalt und die Stabilisierung ist, dass sie einander Vertrauen und achtsam und wertschätzend miteinander umgehen, s. *IP5:* #00:16:19#, *IP4:* #00:07:33#. Die unterschiedlichen Sichtweisen im Team tragen zu einer umfassenden Reflexion bei, was für die pädagogische Arbeit ebenso als Bewältigungsstrategie genutzt wird. Auf der anderen Seite werden Spannungen und Ausgrenzung im Team als maßgeblicher Faktor für Belastung

wahrgenommen, s. *IP3* #00:10:56#. Zur Reflexion und Stabilisierung wird auf die Supervision zurückgegriffen.

Ergebnis Team: Das Team spielt eine entscheidende Rolle. Die pädagogische Arbeit steht und fällt mit der Teamstabilität. Das Team gehört neben den Rahmenbedingungen mit zum Fundament, auf dem die pädagogische Arbeit erbaut wird. Die Verbundenheit des Teams ist ein maßgeblicher Faktor für die Bewältigung von schwierigen und krisenhaften Situation. Begegnungen auf Augenhöhe und die unterschiedlichen Charaktereigenschaften sind hier von Vorteil. Als Fazit wird erkennbar, dass Maßnahmen, die das Team stärken und stabilisieren, unabdingbar für die pädagogische Arbeit und den Teamzusammenhalt sind. Fachberatung und Supervision unterstützen Teamprozesse und decken mögliche Übertragungen und Spaltungen auf.

Rahmenbedingungen

Zur Oberkategorie „Rahmenbedingungen" gehören die die Subkategorien „Supervision", „Fachberatung", „Trägerverbund", „Netzwerke", „Umfeld/Räumlichkeiten", „Personal" und „fehlerfreundliche Kultur".

Erkennbar wurde, dass Supervision und Fachberatung zur Qualitätsentwicklung- und Sicherung genutzt werden. Reflexion und kollegialer Austausch spielen in jedem Setting eine wichtige Rolle und unterstützen die pädagogische Arbeit und das Teambuilding maßgeblich. Auch zeigen sich Schwachstellen, wo bereits implementierte Maßnahmen sich in akuten Situationen als weniger nützlich zeigen *IP1 s..*#00:10:01#. Es steht den Kolleg*innen im Dienst zwar eine Rufbereitschaft zu Verfügung, die jedoch in akuten Notsituation, wie z.B. körperlichen Übergriffen, keinen Nutzen bringt. Bemängelt wurde das Fehlen eines Schutzkonzepts hinsichtlich körperlichen Übergriffen. IP3: *Die Unversehrtheit der Mitarbeiter ist permanent gefährdet […] in der Arbeitsform wie sie jetzt ist […] s.*#00:46:19#, #00:44:47#. Angebote für die psychosoziale Unterstützung sind hingegen vorhanden. Da die Wohngruppe als Experiment verstanden wird, bietet die pädagogische Arbeit hier viel Gestaltungsmöglichkeiten. Dies wird einerseits als positiv empfunden, andererseits wird hier eine nicht eindeutige Struktur als ein Unsicherheitsfaktor gesehen und der Wunsch nach einen klaren Struktur geäußert, s. IP2*,* #00:16:29#.

Zudem wird der Trägerzusammenschluss für Entscheidungsfragen als zeitweise hinderlich bewertet. *IP3* s.#00:21:31#, #00:22:19#. Es wird deutlich, dass es dadurch zu Verzögerungen kommt. Die Arbeit in der Wohngruppe ist jedoch in einigen Situationen auf schnelle Entscheidungen der Führungsebene angewiesen. Als weitere Rahmenbedingung wird erfahrenes, qualifiziertes Personal für das Projekt genannt. *IP3: […]" ohne Erfahrung da rein zu gehen, das geht nicht […]das ist ja*

eine Art von Praxisschock, das kann ja sein, dass man den nicht überlebt. Also ich meine jetzt in seiner Profession als Sozialarbeiter."S. #00:19:11# Dass es für diese Art von pädagogischer Arbeit erfahrenes, qualifiziertes Personal mit einer traumapädagogischen Haltung braucht, wird von allen IP betont. Weiter wird deutlich, dass eine wichtige Voraussetzung für die Aufrechterhaltung der Arbeitsstrukturen ein vollbesetztes Team ist, insb. bei Krankheitsausfällen und Urlaub gerät das Team an seine Kapazitätsgrenze.

Die Subkategorie Umfeld wird zum Teil widersprüchlich betrachtet. Unter Umfeld werden hier die Räumlichkeiten, Lage und die Infrastruktur verstanden. Einerseits wird dies als Gefährdungsfaktor gesehen *IP1: und ich persönlich bin immer noch der Meinung, ein anderes Gebäude wäre gut, ein dreistöckiges Haus mitten in der Innenstadt von X, das kann nur Ärger bringen… Also wenn da ein suizidgefährdendes Kind reinkommen würde, dann kann man nur fragen, aus welchem Stockwerk möchtest du denn springen." #00:13:03#* IP5 ist hier ganz anderer Ansichten: *[…] „Die Räumlichkeiten sind auf der absolut positiven Seite"* S.#00:20:59#. Die Infrastruktur der Stadt und Innenstadt wird von den Fachkräften miteinbezogen. Die Klientel hat zudem die Möglichkeit bei vorangegangener Abgängigkeit selbständig zurückzukehren. Das Umfeld muss von Anfang an miteinbezogen werden. Dies erleichtert die Anerkennung und Unterstützung im Stadtteil. Die Haltung einer fehlerfreundlichen Kultur trägt zur Motivation und Entlastung bei.

Ergebnis Rahmenbedingungen: Hier wird deutlich, dass Supervision und Fachberatung zur Qualitätsentwicklung- und Sicherung beitragen. Für Entscheidungsfragen wurde der Trägerzusammenschluss in einigen Situationen als hinderlich empfunden, bspw. wenn diese auf der Führungsebene getroffen werden müssen und dies aufgrund von Zeitkapazitäten zu Verzögerungen führte. Für die pädagogische Arbeit in der Wohngruppe zeigt sich, dass erfahrene, qualifizierte Fachkräfte mit einer traumapädagogischen Haltung und Fachexpertise unabdingbar sind. Eine wichtige Voraussetzung für die Aufrechterhaltung der Arbeitsstrukturen ist ein vollbesetztes Team. Die direkte Nachbarschaft sollte von Beginn an miteinbezogen werden. Insgesamt tragen die Haltung einer fehlerfreundlichen Kultur und die Herangehensweise das Wohngruppenprojekt als Experiment zu betrachten, zur Entlastung der Mitarbeiter*innen und zur Motivation des Aushaltens und Weiterexperimentierens bei.

Verbesserungsvorschläge

Zur Dimension Verbesserungsvorschläge gehören „Personal", „geschlossene Unterbringung", „aufsuchende Jugendarbeit", „Netzwerke", „finanzielle Mittel", „Erlebnispädagogik" und „Bildung ".

Bezüglich des Personals wird erneut deutlich, dass qualifiziertes, ausreichendes Personal für die Wohngruppenarbeit mit der vorhandenen Klientel zu Verfügung stehen muss, damit die Grenzen

der Belastbarkeit der vorhandenen Mitarbeiter*innen nicht übergangen wird und eine bestmögliche, pädagogische Arbeit umsetzbar ist. Dazu gehören Weiterbildungen genauso wie eine geregelte Urlaubs- und Krankenvertretung, s. IP1 #00:13:45#, IP4 #00:06:24#.

Zudem ist die Möglichkeit oder oftmals eher Erforderlichkeit der zeitweise geschlossenen Unterbringung in hoch kritischen Situationen nützlich für die Beziehungsarbeit. Durch die Strukturlosigkeit der Klientel zeigt sich dieser vorgegebene Rahmen, ohne Entweichmöglichkeiten als unterstützend. Die Möglichkeit dieser Maßnahme wurde explizit als wünschenswerte Ressource benannt, s. IP3 #00:35:53#, #00:36:44#. Weiter wurde der Ausbau der aufsuchenden Jugendhilfe als mögliche Ressource gesehen, s. IP3 #00:36:44#. Auch Netzwerkarbeit sollte bestärkt und ausgeweitet werden, um auf ein größeres Helfersystem zurückzugreifen zu können, s. IP3 #00:25:31#, #00:26:24#.

Aufgrund eines fehlenden Schutzkonzepts für die Fachkräfte in der Wohngruppenarbeit wurden Maßnahmen gewünscht, um sich selbst schützen zu können, sodass weder Mitarbeiter*innen, noch die Klientel der Gefahr ausgesetzt sind, physischen und/oder psychischen Schaden zu nehmen. Für die Umsetzbarkeit von pädagogischen Interventionen wie Timeouts oder Erlebnispädagogik fehlen finanzielle Mittel, s. IP #00:13:45#. Auch hier wird deutlich, dass Netzwerkarbeit fokussiert werden muss. Dasselbe gilt für die Subkategorie Bildung. Hier fehlt es bisher an schulischen Lernmöglichkeiten und Lehrkräften, die die Klientel unterrichten und somit die Fachkräfte der Wohngruppe entlasten könnten, *s. IP5* #00:25:14#.

Ergebnis Verbesserungsvorschläge: Damit die Grenzen der Belastbarkeit der Mitarbeiter*innen nicht übergangen werden und eine bestmögliche, pädagogische Arbeit umsetzbar ist, braucht es qualifiziertes, ausreichendes Personal, Weiterbildungen und geregelte Urlaubs- und Krankenvertretung. Die Möglichkeit der zeitweise geschlossenen Unterbringung der Klientel in hoch kritischen Situationen hat sich als nützlich für die Beziehungsarbeit gezeigt. Der Ausbau der aufsuchenden Jugendhilfe wird als Ressource erkannt. Netzwerkarbeit sollte ausgeweitet und stabilisiert werden. Auch besteht der Bedarf nach einem möglichen Schutzkonzept für die Mitarbeiter*innen, sodass weder Mitarbeiter*innen, noch die Klientel der Gefahr ausgesetzt sind, physischen und/oder psychischen Schaden zu nehmen.

4.2 Diskussion

Ausgehend der Ergebnisse lassen sich folgende Handlungsempfehlungen für die Praxis ableiten:

Die gewonnen Ergebnisse zur Oberkategorie **Motivation** sprechen für das Agieren nach der „Lernenden Organisation“ (Stickling 2020: o.S.), in der eine fehlerfreundliche Kultur vorherrscht. Es wird den Mitarbeiter*innen ermöglicht, Neues auszuprobieren. Neue Handlungsstrategien können sich auf diese Weise entwickeln. Im Kontext der Lernenden Organisation steht der Wandel im Fokus, im Gegensatz zu starren Strukturen, die den Alltag bestimmen. Vielmehr geht es darum, sich auf Neues und Unerwartetes einzustellen, daher werden auch den Mitarbeiter*innen gewisse Kompetenzen abgefordert; hohes Maß an Anpassungsfähigkeit und Flexibilität. Neue Handlungsmuster können ausprobiert und somit wissens- und innovationsorientiert gehandelt werden. (Stickling 2020: o.S.)

Die Ergebnisse zur Dimension **Belastungsfaktoren** lassen im Bereich der Unterkategorie **Gewalt** darauf schließen, dass die Mitarbeiter*innen sich im Bereich der verbalen und non-verbalen Gewalt durch die Supervision, Teamunterstützung und Fachberatung bereits i.R.d. Psychohygiene sehr gut begleitet fühlen, daher sollte diese Unterstützung auch zukünftig aufrechterhalten werden. Anders scheint es hinsichtlich der körperlichen Gewalt, hier sehen die Mitarbeiter*innen Unterstützungsbedarfe. Daher ist die Empfehlung, sich, auch im Kontext der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, mit Fragen nach Schutzkonzepten für die physische Unversehrtheit der Mitarbeiter*innen auseinanderzusetzen. Für die Unterkategorie **Schlafmangel** gilt es die Dienstschichteneinteilung neu zu überdenken, eventuell trennscharfe Tag-Nacht-Schichten oder eine zusätzliche Nachtkraft zu organisieren, da ansonsten multikausale Gewinne in dreierlei Hinsicht gefährdet erscheinen; auf Mitarbeiter*innenebene kann die Stabilität, auf Klient*innenebene demzufolge die Erfahrung von Stabilität/Verlässlichkeit seitens der Mitarbeiter*innen und auf Arbeitgeberebene eine langfristige Mitarbeiter*innenbindung sowie Qualitätssicherungsaspekte beeinträchtigt werden.

Hinsichtlich der Dimension **Bewältigungsstrategien** zeichnet sich ab, die Mitarbeiter*innen nicht ungeachtet ihres privaten Umfeldes zu betrachten, d.h. sich sowohl als Arbeitgeber, als auch als Mitarbeiter*in bewusst zu machen, dass ein stabiles privates Umfeld von wesentlicher Bedeutung erscheint. Bewältigung von schwierigen Situationen kann nicht nur während der Dienstzeit geschehen, sondern auch im Privaten. Daher sollte in zukünftigen Bewerbungsgesprächen dieser Aspekt berücksichtigt werden.

Aus der Dimension **Unterstützung** geht hervor, dass die bereits vorhanden Netzwerke, wie die KJP, stabilisiert werden sollten, um bei Bedarf auf diese Ressource zurückgreifen zu können. Auch die aufsuchende Jugendarbeit zeigt sich als unterstützend. „Systemsprenger*innen sind

unterschiedlich und brauchen unterschiedliche sozialpädagogische Settings und Haltungen“ (Schwabe 2014: 55ff.). Das Eingehen auf die individualpädagogischen Bedarfe macht die Konzeption des Projekts möglich. Durch den Ausbau von vorhandenen und möglichen Netzwerken würde die Qualität des Angebots steigen.

Die Ergebnisse zum **Team** machen deutlich, dass der Fokus, neben der Klientel, auf das Team gesetzt werden sollte. Je stabiler das Team und die Arbeitsbeziehungen, desto mehr Stabilität bedeutet das für die Klientel. Hier gilt es Teambuildingmaßnahmen- und Prozesse zu unterstützen. Supervision und Fachberatung begleiten diese und tragen zur Qualitätsentwicklung- und Sicherung bei.

Aus den **Rahmenbedingungen** wurde ersichtlich, dass es berufserfahrene Fachkräfte mit traumapädagogischem Fachwissen braucht, zudem ausreichendes Personal, um die Arbeitsstrukturen aufrecht zu erhalten. Die Traumapädagogik fordert und fördert ein modernes Führungsmodell. Die–Trias, bestehend aus Fachpersonal, Klientel und Strukturen, sollen als „sicheren Ort“ für alle Beteiligten fungieren (Schirmer 2013: 248). In der Forschung wurde ersichtlich, dass die Wohngruppe sich an den Prinzipien der Traumapädagogik bereits orientiert. Allerdings müssen unter Beachtung des „sicheren Ortes“ die Ebene der Mitarbeiter*innen und die der Strukturen dahingehend stärker fokussiert werden, siehe auch dazu unter Punkt 1.3 Lang (2013) und Schirmer (2013).

4.3 Fokussierung: Elf abschließende Thesen zu den Ergebnissen

Im Folgenden erheben wir 11 Thesen, basierend auf den Dimensionen und Datenmaterial.

1. Die Arbeit mit „Hoch-Risiko-Klientel“ erfordert ein Agieren nach der Lernenden Organisation, in der Wandel die Basis darstellt.
2. Die Haltung einer fehlerfreundlichen Kultur entlastet die Mitarbeiter*innen und trägt zur Motivation des Aushaltens und Weiterexperimentierens bei.
3. Die Möglichkeit, innovativer Herangehensweisen i.R.v. von pädagogischer Handlungsmethoden sowie das Mitgestalten von Beziehung zwischen Mitarbeiter*innen und Klientel können als Motivationsdeterminanten zur Unterstützung der Mitarbeiter*innenzufriedenheit angesehen werden.
4. Notwendige Kompetenzen für die Arbeit mit „Hoch-Risiko-Klientel“ sind Belastbarkeit, Flexibilität, eine hohe Frustationstoleranz, Kreativität und Geduld.
5. Psychotraumatologisches Fachwissen und Berufserfahrung sind unabdingbar für die Arbeit mit „Hoch-Risiko-Klientel“.
6. Reflexion mit der eigenen Berufsrolle ist in der Arbeit mit „Hoch-Risiko-Klientel“

unabdingbar.

7. Begrenzende Strukturen können Halt und Orientierung in der bisher erlebten, unberechenbaren Lebenswelt der „Hoch-Risiko-Klientel“ geben.
8. Maßnahmen, die das Team im Sinne von Teambuilding stärken und stabilisieren sind wichtig für die pädagogische Arbeit und dem Teamzusammenhalt.
9. Fachberatung und Supervision unterstützen Teamprozesse und tragen zur Qualitätsentwicklung und – sicherung bei.
10. Die physische und psychische Unversehrtheit der Mitarbeiter*innen muss gewährleistet sein.
11. Ein ausgeogenes Work-Life-Verhältnis der Mitarbeiter*innen ist Voraussetzung für die Arbeit mit „Hoch-Risiko-Klientel“, um den Belastungen in der Arbeit standzuhalten.

5. Strategie zum Transfer der Ergebnisse

Die Ergebnisse wurden am 14.01.2020 in der HSB den Praxispartner*innen präsentiert. Der Forschungsbericht wird der Leitung des Projekts per Mail ausgehändigt. Zudem werden die Ergebnisse im Gesprächstermin zwischen den Forschenden und den Leitungskräften sowie Mitarbeiter*innen der Wohngruppe ausführlich besprochen. Hierbei wird thematisiert, welche Erkenntnisse in die Praxis umgesetzt werden könnten, sodass ein geeigneter Transfer gelingen kann. Bereits am 14.01.2020 wurde durch den Praxispartner erwähnt, dass insb. die Erkenntnisse zu den bereits auf dem Forschungsposter vorgestellten Handlungsempfehlungen auf großes Interesse zur Umsetzung stießen.

6. Abkürzungsverzeichnis

GT	Grounded Theory
HSB	Hochschule Bremen
insb.	insbesondere
IP	interviewte Person/ Interviewpartner*in
i.R.d.	im Rahmen der
i.R.v.	im Rahmen von
OG.	Obergeschoß
KJP	Kinder- und Jugendpsychatrie

7. Quellenverzeichnis

- Baumann, Menno (2018): Kinder, die Systeme sprengen? Die Dynamik scheiternder Hilfeverläufe und (ver-)störender Verhaltensweisen. In: Unsere Jugend (Hg.): Krisen und Grenzsituationen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe, 70, S. 2-10.

- Baumann, Menno (2020): Kinder, die Systeme sprengen. Wenn Jugendliche und Erziehungshilfe aneinander scheitern. 4. unveränd. Aufl. Baltmannsweiler. Schneider Verlag.

- Daniels, Judith (2011): Sekundäre Traumatisierung in der Traumaarbeit. In: Friedrich, Sybille (Hg.): Umgang mit Traumatisierung an der Schnitstelle zwischen Psychologie, Pädagogik und Soziale Arbeit. Morisville: Lulu.com, S. 27-36.

- Esser, Klaus (2014): Von schwierigen und schwierigsten Jugendlichen in stationärer Jugendhilfe. Unbequeme Fragen und unerhörte Antworten. In: Sozialmagazin 9-10, S. 76-83.

- Flick, Uwe (2017): Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. In: Flick, Uwe/Kardoff, Ernst von/Steincke Ines (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg, 12. Aufl. rowohlts enzyklopädie, S. 411-423.

- Helfferich, Cornelia (2009): Qualität qualitativer Daten, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Jegodtka, Renate (2016): Sekundäre Traumatisierung. Existenzielle Berührung und Selbstfürsorge in pädagogischen Arbeitsfeldern. In: Weiß, Wilma/Kessler, Tanja/Gahleitner, Silke B. (Hg.): Handbuch Traumapädagogik. Weinheim und Basel: Beltz Verlag, S. 139-151.

- Kuckartz, Udo (1999): Computergestützte Analyse qualitativer Daten: Eine Einführung in Methoden und Arbeitstechniken. Wiesbaden: Westdeutlicher Verlag GmbH.

- Kuckartz, Udo (2010): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. 3. aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Kuckartz, Udo; Dresing, Thorsten; Rädiker, Stefan; Stefer, Claus (2008): Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Kuckartz, Udo (2016): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 3. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz Juventa Grundlagentexte Methoden. S. 97-121.

- Kühn, Martin (2013): Macht eure Welt endlich wieder zu meiner! Anmerkungen zum Begriff der Traumapädagogik. In: Bausum, Jacob/Besser, Lutz Ulrich/Kühn, Martin/Weiß, Wilma (Hg.): Traumapädagogik. Grundlagen, Arbeitsfelder und Methoden für die pädagogische Praxis. 3., durchgesehene Aufl., Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 24-37.

- Lang, Birgit (2013): Die PädagogInnen als Teil der Pädagogik. In: Lang, Birgit/Schirmer, Claudia/Lang, Thomas/Andreae de Hair, Ingeborg/Wahle, Thomas/Bausum, Jacob, Weiß, Wilma/Schmidt, Marc (Hg.): Traumapädagogische Standards in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. Eine Praxis- und Orientierungshilfe der BAG Traumapädagogik. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 127-144.

- Lamnek, Siegfried (2010): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. Unter Mitarbeit von Claudia Krell. 5., überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz. Online verfügbar unterhttps://content-select.com/de/portal/media/view/519cc0ca-1d84-4ac0-b49d-3ef5dbbeaba [zuletzt abgerufen am 21.10.2017].

- Mayring, Philipp (2019): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Bauer, Nina; Blasius, Jörg (2019): Handbuch der empirischen Sozialforschung. 2.,vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Raithel, Jürgen (2008): Quantitative Forschung. Ein Praxisbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Reinders, Heinz (2012): Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen. Ein Leitfaden. München: Oldenbourg.

- Rost, Detlef H. (2007): Interpretation und Bewertung pädagogisch – psychologischer Studien. Eine Einführung. Weinheim: Beltz Verlag.

- Sänger, Regina/Udolf, Margarete (2012): Berufsrisiken in der Traumapädagogik. Abschalten in der Not. In: Soziale Arbeit, 61 (2012) 4, S. 142-149.

- Scherwath, Corinna/Friedrich, Sibylle (2014): Soziale und pädagogische Arbeit bei Traumatisierung. 2., überarbeitete und erweiterte Aufl., München: Ernst Reinhardt.

- Schirmer, Claudia (2013):Institutionelle Standards- worauf es bei traumapädagogischen Konzepten in den Institutionen ankommt. In: Lang, Birgit/Schirmer, Claudia/Lang, Thomas/Andreae de Hair, Ingeborg/Wahle, Thomas/Bausum, Jacob, Weiß, Wilma/Schmidt, Marc (Hg.): Traumapädagogische Standards in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. Eine Praxis- und Orientierungshilfe der BAG Traumapädagogik. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 241-267.

- Schmid, Marc/Kind, Nina (2019): Folgen von Grenzverletzung an sozialpädagogischen Fachkräften in stationären Settings. Bekomme ein dickes Fell und bewahre dir ein empfindsames Herz. In: Unsere Jugend, 70. Jg., S. 11-20.

- Stickling, Erwin (2020): HR Lexikon. Lernende Organisation. Trendbuch Personalentwicklung. URL: https://www.personalwirtschaft.de/produkte/hr-lexikon/detail/lernende-organisation.html [abgerufen am 03.01.2020].

- Schwabe, Matthias (2014): Systemsprenger/innen sind unterschiedlich und brauchen unterschiedliche sozialpädagogische Settings und Haltungen. In: Sozialmagazin (Hg.): Schwierige Jugendliche als Zielgruppe der Jugendhilfe, 10, S. 52-59.

- Weiß, Wilma (2013): Traumapädagogik. Geschichte, Entstehung und Bezüge. In: Lang, Birgit/Schirmer, Claudia/Lang, Thomas/Andreae de Hair, Ingeborg/Wahle, Thomas/Bausum, Jacob/Weiß, Wilma/Schmid, Marc (Hg.): Traumapädagogische Standards in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. Eine Praxis- und Orientierungshilfe der BAG Traumapädagogik. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 32-44.