

Fachgruppe Forum Start (Hrsg.)

BERUFSEINSTIEG JUGENDHILFE

**VON IRRITATIONEN, PERSPEKTIVEN
UND HALTUNGEN**

2. ERGÄNZTE UND ÜBERARBEITETE AUFLAGE



Internationale Gesellschaft
für erzieherische Hilfen

47

40

36

31

25

20

19

10

5

Editorial

Nichts zu lachen beim Berufseinstieg in die Kinder- und Jugendhilfe? Gedanken zum Nutzen von Irritationen für die Professionalisierung

Samuel Keller

Erfahrungsberichte im Berufseinstieg

„Plötzlich stehe ich vor einem Jugendlichen und bin so wütend, dass ich um mich schlagen möchte.“

Zum Umgang mit Gewalt und eigenen Aggressionen

Inga Abels

Von Drehbüchern und Vorbildern – Einflüsse auf die eigene Haltung im Studium

Patricia Mäder und Katja Weber

„Es geht darum, sich einzubringen.

Mit allem, was man mitbringt.“

Ein Interview mit Ruth Seyboldt

„An Ungewissheit wachsen“ – Mein Einstieg in den Berufsalltag einer Erzieherin

Mira Wendland

„Wenn die Neue kommt, drehe ich richtig auf.“

Über die Aufgabe die eigene Position zu finden

Corinna Petri

Auf der Suche nach der „Balance“ – Berufseinstieg in den Allgemeinen Sozialen Dienst des Jugendamtes

Anna Dressler

52

59

66

73

74

77



„Können Sie sich vorstellen, sich notfalls auf ein Kind zu setzen?“ Zum Umgang mit der eigenen pädagogischen Haltung in Organisationen

Micha Westerholt

Ein gelungener Einstieg. Drei Perspektiven auf die Einrichtung als Ausbildungsstätte

Olufemi Otubusin, Kirsten Gehrman und Melina Morschöck

*„Die sind doch völlig asozial. Kannst du total vergessen.“ Von der Notwendigkeit respektvoll und wertschätzend mit Adressat*innen sozialpädagogischer Hilfen umzugehen*

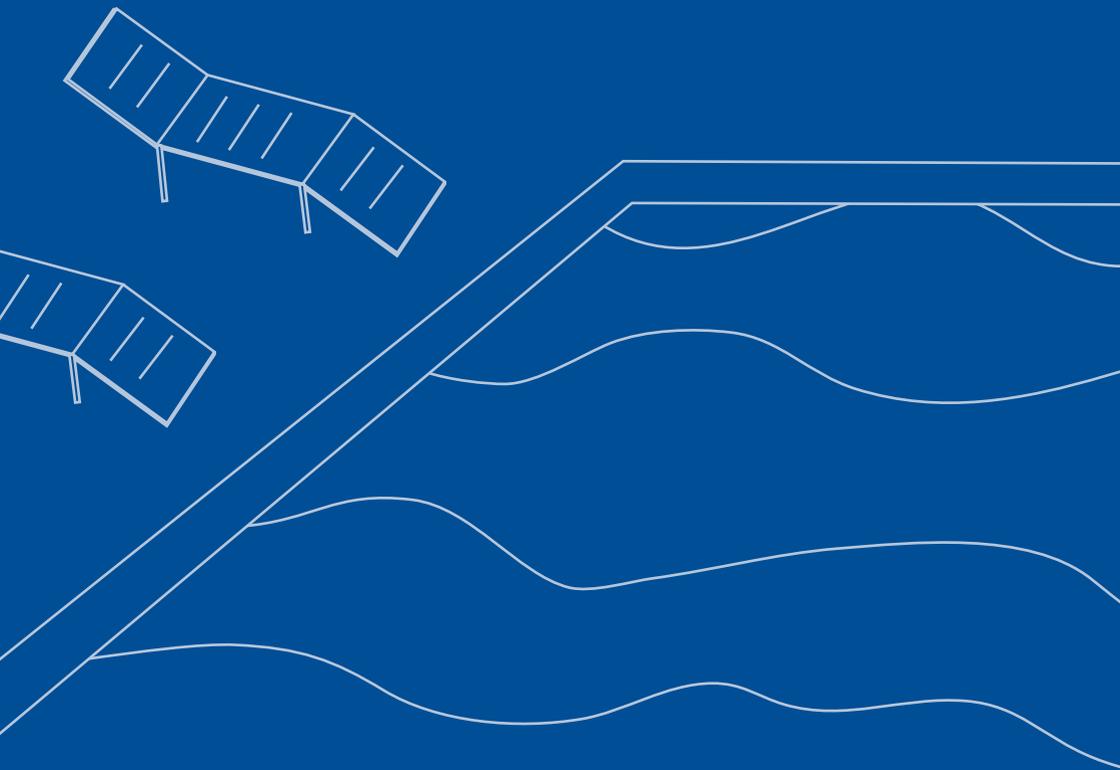
Dirk Schäfer

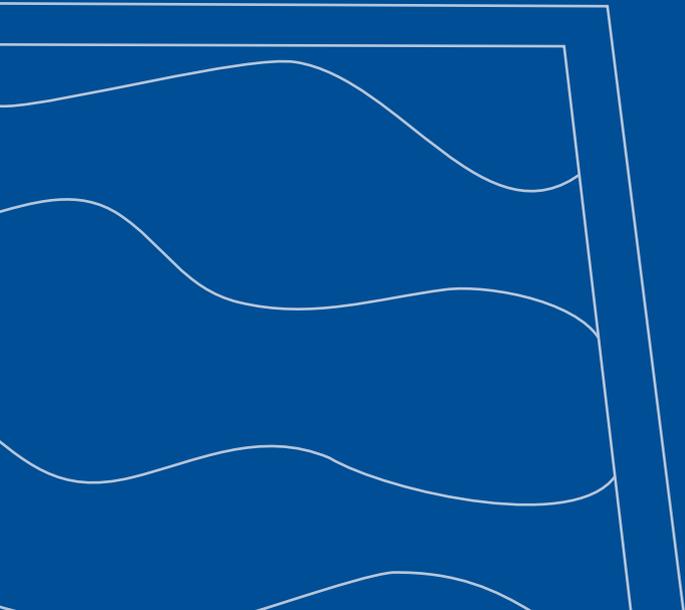
Resümee

Abschließende Reflexionen...

Melina Morschöck und Corinna Petri

Redaktionsgruppe





EDITORIAL

Geschätzte Leser*innen,

alle Beiträge in dieser vorliegenden Broschüre, die von aktuellen und ehemaligen Berufseinsteiger*innen zu ihren Perspektiven auf den Einstieg in die Erziehungshilfen verfasst wurden, zeigen eindrücklich auf: Irritationen und die Suche nach Rollen und Haltung im Berufseinstieg stellen gemeinsame Erfahrungsqualitäten dar. Und vor allem dienen sie auch als Brennglas zum Zustand der Profession. Dieser wird unter anderem durch die (verschulenden) Veränderungen in der Hochschul- und Ausbildungslandschaft wie auch durch den zunehmenden politischen Druck, effizient, nachweislich und schnell wirksam zu sein geprägt. Es scheint in der Fachwelt deshalb verbreitet zu sein, simple Struktur-, Erklärungs- und Handlungsmuster dem Sich-Einlassen auf Verunsicherungen von und mit jungen Fachkräften vorzuziehen. Eine beunruhigende Konsequenz aus diesen Tendenzen könnte sein, dass sowohl in der Ausbildung (das lernende Subjekt) als auch in Konzepten der Erziehungshilfen (das auf- und heranwachsende Subjekt) der Einzelfall und dessen Erfahrungen zunehmend aus den Augen geraten. Dieser De-Professionalisierung möchte diese Broschüre vorbeugend entgegenwirken, indem sie dazu einlädt, aus den hier geschilderten individuellen Erfahrungen, Zweifeln und Reflexionen zu lernen. Angesprochen sind künftige und praktizierende Fachkräfte wie auch Dozierende, Ausbilder*innen und weitere engagierte Menschen, die Berufseinstiege fachlich fundiert und nachhaltig vorbereiten, rahmen und begleiten möchten.

Gut zehn Jahre ist es inzwischen her, seit die IGfH-Fachgruppe Forum Start ihre erste Broschüre zum Berufseinstieg in die Erziehungshilfen herausgegeben hatte. Damals waren viele dieser IGfH-Fachgruppenmitglieder selbst noch im Übergang oder zumindest sehr nahe an ihren Erfahrungen als Berufseinsteiger*innen. Inzwischen haben sie unterschiedliche Wege im Feld der Erziehungshilfen beschritten, auf die sie zurückblicken können. Und nach wie vor schätzen viele von ihnen die Fachgruppe, um im gemeinsamen Zurück- und Ausblicken Ansprüche an Fachlichkeit kritisch zu diskutieren und weiter zu entwickeln. Dies ginge jedoch kaum ohne die wichtigen Ergänzungen neuer Perspektiven durch Kolleg*innen aus Praxis und Forschung, die wir in der Zwischenzeit bei Forum Start begrüßen durften.

Deshalb freut es uns besonders, dass wir für diese zweite Herausgabe der Broschüre einige dieser jungen Fachkräfte gewinnen konnten, um über ihre Sichtweisen, Gedanken und aktuellen Erfahrungen im Feld zu berichten. Dabei haben ihre persönlichen Irritationen ebenso ihren Platz wie ihre persönlichen Erfolgserlebnisse. Auch ermöglichen die jungen Autor*innen wertvolle Einblicke in individuelle Einschätzungen zu Modellen, die den Berufseinstieg gelingend rahmen und begleiten sollten. Diese neuen Perspektiven ergänzen sehr schön die Beiträge aus der ersten Herausgabe.

Erfreulicherweise haben nämlich auch viele der damaligen Autor*innen ihre Beiträge nochmals zur Verfügung gestellt, zumeist auch neu überarbeitet und mit einem kritischen Blick zehn (Berufs-)Jahre später ergänzt. Dabei interessierte uns: Was würden sie heute ihrem damaligen „Ich“ raten?

Die Redaktionsgruppe der aktuellen Broschüre ist davon überzeugt, dass das (Mit-)Teilen des persönlichen und kritischen Nachdenkens über den eigenen Berufseinstieg in mehrfacher Hinsicht hilfreich ist. Einerseits ermöglicht ein überregionaler Austausch, sich einen Überblick über aktuelle Bedingungen, Qualitätsansprüche und Professionalisierungsstand zu verschaffen. Andererseits zeigt diese Art und Weise des (Mit-)Teilens weiteren jungen Fachkräften auf, dass andere ähnliche Erfahrungen und Gedanken haben wie sie selbst. Das fördert das professionelle Selbstverständnis ebenso wie die Identität einer Fachgemeinschaft. Und es fördert vor allem auch eine anhaltende Bereitschaft in der gesamten Fachwelt, in einen kritischen Dialog über zentrale Themen zu treten.

Was alle Berichte und Erfahrungen über Berufseinstiege in den Hilfen zur Erziehung – die damaligen wie auch die aktuellen – vereint: Auseinandersetzungen mit unterschiedlich gelagerten Unvereinbarkeiten zwischen den in Ausbildung gelernten Fachinhalten und den wahrgenommenen Ansprüchen und Erwartungen in der Fachpraxis selbst. Gleichzeitig berichten viele Fachkräfte, die im Rahmen dieser Broschüre auf ihren Berufseinstieg (zurück-)blicken, von beeindruckenden Entwicklungen ihrer Haltung. Diese halfen ihnen dabei, sich über vorgefundene Mängel fachlich zu empören oder aber um das Vorfinden unterstützender Begleitung und Beratung zu schätzen. Die Beiträge machen aber auch deutlich, dass es die Zeit und die individuell darin gemachten Erfahrungen allein nicht richten können. Erst wenn man sich dank kritischem und kollegialem Austausch nicht alleine, sondern begleitet und bestärkt fühlt, scheinen eigene Erlebnisse im Praxisalltag für die Entwicklung einer professionellen Haltung genutzt werden zu können. Deshalb stellen sich für die Professionalisierung im Feld der Erziehungshilfen zwei zentrale Fragen, denen diese Broschüre nachgehen möchte:

- ~~~~ Welche rahmenden Bedingungen braucht es, damit hohe Ansprüche an Fachlichkeit und an sich selbst als Fachkraft nicht bereits kurz nach Berufseinstieg nur noch als unerreichbare, realitätsfremde Ideale empfunden werden?
- ~~~~ Wer oder was bietet jungen Fachkräften die Orientierung und Begleitung an für eine (selbst-)kritische Entwicklung von Haltung und Qualitätsansprüchen?

Die hier vollbrachte, gemeinsame Suche nach möglichen Antworten oder nach Reflexionsfolien zu einzelnen Themen möchte all den vielen Fachkräften in der Ausbildung und im Praxisfeld als Anregungen dienen, die scheinbaren Unvereinbarkeiten zwischen Ausbildung und Praxis nicht als gegeben hinnehmen möchten. Dabei gilt es, die Herausforderungen, in welchen sich Berufseinsteiger*innen wiederfinden werden, nicht zu bagatellisieren oder gar zu übersehen, sondern als notwendige Irritationen zu nutzen. Es braucht immer wieder Anlässe, um Sachverhalte neu und anders zu betrachten. Und was Sie nun in der Hand halten, soll zu solchen Anlässen bei Ihnen und in Ihrem Umfeld führen.

Der rahmende Beitrag der Broschüre von Samuel Keller erörtert die Bedeutung der Irritation für die Professionalisierung auch im Berufseinstieg. Die Erfahrungsberichte zum Berufseinstieg beginnen mit einem Beitrag zum Thema Gewalt und Aggressionen im Berufseinstieg und einer kritischen Reflexion dessen nach zehn Jahren durch die Autorin (Inga Abels). Die aktuellen Berufsanfängerinnen bzw. am Ende ihrer Ausbildung Stehenden werfen einen Ausblick auf den bevorstehenden Einstieg (Katja Weber und Patricia Mäder) und schließen mit einem Einblick in doppelt gelagerte Erfahrungsqualität einer Berufseinsteigerin mit eigener Lebenszeit in Erziehungshilfen (Ruth Seyboldt). Weiter geht es mit allgemeinen Ungewissheiten und Verunsicherungen (Mira Wendland) sowie mit dem Finden der eigenen Position gegenüber der Institution und den jungen Menschen (Corinna Petri). Anna Dressler und Micha Westerholt vertiefen in ihren Erfahrungsberichten die Thematik des herausfordernden Findens bzw. den Balanceakt auf dem Weg zu einer gefestigten Haltung. Anschließend wird aus drei Perspektiven (Olufemi Otubusin, Kirsten Gehrman und Melina Morschöck) auf die Einrichtung als Ausbildungsstätte geblickt, bevor Dirk Schäfer im persönlichen Rück- und Ausblick die Relevanz einer vermittelten Wertschätzung gegenüber den jungen Menschen betont. Melina Morschöck und Corinna Petri reflektieren in einem abschließenden Resümee die Bedeutung, sich mit dem Berufseinstieg intensiv zu befassen.

Wir wünschen Ihnen während und nach der Lektüre viele weiterführende Gedanken und Ideen!

Die Redaktion, im Mai 2019

Nichts zu lachen beim Berufseinstieg in die Kinder- und Jugendhilfe? Gedanken zum Nutzen von Irritationen für die Professionalisierung

Samuel Keller

*Ausgehend von einem eher simpel wirkenden Witz über Sozialpädagog*innen diskutiert dieser Beitrag einerseits zentrale Herausforderungen im Berufseinstieg der Kinder- und Jugendhilfe. Andererseits setzt er sich mit der Logik der Irritation von Witzen auseinander, die auf zwei scheinbar nicht zu vereinbarenden Skripten beruht. Wie fehlende Vereinbarkeit zur Professionalisierung des Feldes produktiv genutzt werden kann, bildet schließlich die Brücke zwischen dem Witz des Witzes und dem Potenzial eines fachlich gerahmten Übergangs für junge Fachkräfte.*

~~~~ „Woran erkennt man Sozialpädagog\*innen in der Nacht?“  
„Sie reflektieren“.

Ob Sie, geschätzte Leser\*in, nun zum Ende dieses Zweizeilers lachen oder sich darüber empören: Dieser Witz passt aus unterschiedlichen Gründen sehr gut, um in die vorliegende, neu überarbeitete zweite Auflage der IGfH-Forum Start-Broschüre zum Berufseinstieg einzuleiten. Schließlich ist dieses Übergangsgeschehen ins Berufsleben geprägt von fachlichen und individuellen Irritationen. Es erfordert deshalb von jungen Fachkräften kritische wie auch selbstkritische Reflexionen. Denn nun gilt es für sie, fehlende Handlungsroutrinen wie auch wahrgenommene Lücken zwischen gelernten Inhalten, eigenen Kompetenzen und Erwartungen des Feldes nachvollziehen und einordnen zu können. Als weitere Herausforderung kommt hinzu, dass ihnen im für sie neuen Handlungsfeld oft unterstellt wird, überhöhte Ideale an sozialpädagogische Fachlichkeit zu haben. Weil zur Selbstvergewisserung dann viele Berufseinsteiger\*innen vergeblich nach simplen Eindeutigkeit(en) und Wahrheitsansprüchen suchen, scheinen sich einige im Übergang zum Beruf mit ihren Verunsicherungen alleingelassen zu fühlen. Dies macht deutlich, dass es im Berufseinstieg – um bei der doppelten Bedeutung des Reflektierens aus dem einleitenden Witz zu bleiben – neben dem (selbst-)kritischen Nachdenken auch stets um Fragen zur Sichtbarkeit der Profession im Feld geht. Auch deshalb geht dieser Beitrag davon aus, dass die Herausforderungen im Berufseinstieg nicht verstanden werden können, wenn die Aufmerksamkeit allein den möglichen Ursachen der Irritation gelten. Er fragt viel mehr danach, wie Irritationen individuell erfahren werden. Darüber hinaus steht im Fokus, was getan werden müsste oder auch vereinzelt gemacht wird, damit junge Fachkräfte sich dabei nicht allein und unsichtbar, sondern aufgehoben und zum Nach- und Mitdenken angeregt fühlen.

## Wer bietet jungen Fachkräften welche Orientierung und Begleitung im Berufseinstieg an?

Was alle in der vorliegenden Broschüre abgedruckten Berichte und Erfahrungen über Berufseinstiege in die Hilfen zur Erziehung (HzE) vereint: Sie berichten von Auseinandersetzungen mit unterschiedlichen Unvereinbarkeiten zwischen Fachinhalten, die in der Ausbildung gelernt wurden und den wahrgenommenen Erwartungen in der Fachpraxis. Es scheint bisweilen gar, als ob es zum Selbstbild vieler jungen Fachkräfte gehöre, sich nach ihrem Studium gelegentlich als Witz(-figur) wahrgenommen zu fühlen. Als Hauptgrund wird eine nicht erkannte oder fehlende Anschlussfähigkeit zwischen bestehenden und erwarteten (Handlungs-)Wissen genannt. Berufseinsteiger\*innen denken zwar häufig über solche und ähnliche irritierende Erfahrungen nach, reflektieren diese und sich selbst vielleicht gar noch nachts. Doch sie fühlen sich auch häufig dem Vorwurf ausgesetzt, mit diesem Nachdenken kaum jemandem gerecht zu werden: nicht den jungen Menschen in den HzE, nicht den Vorgesetzten, nicht dem Handlungs- und Kostendruck, nicht den konzeptuell gerahmten Abläufen und nicht sich selbst. Dies erzeugt viele Momente, in denen es ihnen schwerfällt, sich überhaupt noch als ausgebildete und entsprechend fähige Fachkräfte im neuen Berufsfeld wahrnehmen zu können.

Die Pointe dieses sogenannten „Praxisschocks“ als Entwicklungsschritt zur Fachkraft muss dann in einer individualisierten Einzelleistung gefunden werden. Viele „mogeln“ sich dann durch Nichtübereinstimmungen, durch erfahrene Inkongruenzen irgendwie selbst durch. Dieses unbegleitete Pfadfinden gelingt aus persönlicher wie auch aus professioneller Perspektive allerdings unterschiedlich gut. Die Beliebigkeit und somit auch die Chancenungleichheit für die Berufseinsteiger\*innen sind entsprechend groß. Besonders brisant dabei: Wenn das eigenständige Pfadfinden nicht gut gelingt, kann das bisweilen zu problematischen Konsequenzen führen. Das professionelle Selbstverständnis der jungen Fachkräfte, die von ihnen begleiteten jungen Menschen in den HzE sowie für die fachliche Qualitätsentwicklung und -sicherung können stark in Mitleidenschaft gezogen werden.

Als hoffnungslos sollen die Bedingungen für gelingende Berufseinstiege und eine künftige Professionalisierung der Erziehungshilfen aber weder beschrieben noch gesehen werden. Und dass die herausfordernde Balance zwischen Einzelfall und Verallgemeinerung feste Bestandteile der Sozialpädagogik darstellen, die gerade im Berufseinstieg besonders deutlich ersichtlich werden, ist ebenfalls keine neue Erkenntnis (vgl. z.B. Müller 2017; Thieme 2013). Dennoch müssen einige Erfahrungen im Übergangsgeschehen zwischen Studium und Praxis, von denen diese Broschüre berichten wird, auch als Warnsignale gelesen werden. Sie verweisen nämlich darauf, dass das Benennen und Angehen der Herausforderungen, denen Berufseinsteiger\*-

innen begegnen, in einzelnen Praxisfeldern oft als mühsam betrachtet oder gar übersehen werden. Förderliche Bedingungen hingegen, von denen in nachfolgenden Beiträgen hiesiger Broschüre auch berichtet wird, nutzen diese Herausforderungen als notwendige Irritationen eines Übergangs- und Entwicklungsprozesses. Schließlich zeigen die Geschichte der Professionalisierung ebenso wie die professionelle Entscheidungsfindung in der Hilfeplanung deutlich auf, dass sie ohne Irritation als Anlass zur gemeinsamen Reflexion kaum stattfinden können (vgl. Müller 2017). Überall, wo Irritationen primär Routinen oder feste Abläufe stören, besteht hingegen die Gefahr, dass nicht nur junge Berufseinsteiger\*innen, sondern auch die Umsetzung einer einzelfallbezogenen und partizipativen HzE zunehmend aus dem Blick geraten.

### **Der Witz des Witzes – eine kleine Zeitreise zu Erkenntnissen hinter den Pointen**

Nicht ohne Absicht wurde zu Beginn dieses einleitenden Beitrags ein Witz und nicht ein weiser, in sich schlüssiger Satz einer Koryphäe des wissenschaftlichen Diskurses gewählt. Denn die Ursache für das Lachen am Ende eines Witzes liegt ja gerade darin, dass zwei grundverschiedene Logiken aufeinanderprallen. Plötzlich kommt es zur fehlenden Übereinstimmung zwischen dem angenommenen Konzept hinter der Erzählung und dem real Erzählten. Witze zwingen die Zuhörerschaft bei ihrem Schluss, bei der Pointe also, zum Umdenken, weil sie zwei nicht vereinbar scheinende Themen plötzlich zusammenführen. Zwei Skripte, die zueinander in Opposition stehen, aber dennoch zum Erzählten gleichermaßen passen, machen aus einer kurzen Erzählung erst einen Witz. Damit erzeugt er vergleichbare Erfahrungen, wie sie auch viele junge Fachkräfte im Berufseinstieg machen.

Bleiben wir aber vorerst noch beim Witz: Aufgrund ihres doppeldeutigen Charakters haben sich auch immer wieder große Denker mit ihm beschäftigt: Der Psychoanalytiker und Kulturtheoretiker Sigmund Freud zum Beispiel widmete sich speziell den absichtlich falschen Fährten hinter dem Witzaufbau. Er sah diese Eigenart des Witzes, vor allem die Reaktion auf den Spannungsabbau nach der Pointe, als möglichen Schlüssel für einen weiteren Zugang zum Unbewussten: „Die Vernunft – das kritische Urteil – die Unterdrückung, dies sind die Mächte, die er [der Witz] der Reihe nach bekämpft“ (Freud 1905: 116). Und der Soziologe und Ethnomethodologe Harold Garfinkel (1967) machte einige Dekaden nach Freud die verborgenen Skripte und Annahmen hinter unseren alltäglichen Interaktionen und Kommunikationen zu seinem Gegenstand. Mittels sogenannten „Krisenexperimenten“ wollte er implizite soziale Normen – nicht wie bei Freud im Unbewussten der Person, sondern des Zusammenlebens von Gesellschaften – beobachtbar machen. Zum Beispiel antwortete er zur Auslösung einer sogenannten Normalitätskrise auf die alltäglich gestellte Frage „Wie geht’s?“ mit der Gegenfrage, ob die fragende Person denn nun am psychischen oder am physischen

oder an einem weiteren Wohlbefinden interessiert sei, dies irritierte das Gegenüber zunächst. Erst wenn Menschen als Reaktion darauf versuchen würden, ihre durch das Krisenexperiment zum Wanken gebrachte „Normalität“ wiederherzustellen, seien unsere grundlegenden Regeln sozialen Handelns erkennbar, so Garfinkel.

Diese unterschiedlichen Blickwinkel zweier Theoretiker auf das konkrete Sehen und Verstehen von Witzen bzw. von Irritationen machen deutlich: Die Befassung mit scheinbar nicht zu vereinbarenden Konzepten kann uns auch in der Kinder- und Jugendhilfe ermöglichen, (selbst-)kritische Fragen zu stellen. So können sich diese kritischen Fragen an unsere eigenen Skripte, Normalitätsvorstellungen und Vorurteile richten – oder an unsere Bereitschaft, sich auf Unvorhersehbares einzulassen. Und genau diese Unvorhersehbarkeit führt uns schließlich zurück zu den in der Nacht reflektierenden, jungen Sozialpädagog\*innen. Denn sie befinden sich häufig zwischen zwei unvereinbar wirkenden Logiken aus Studium und Praxis. Im übertragenen Sinne könnte man sagen, dass sie sich im neuen Berufsfeld fachlich-reflektierend einbringen wollen, das neue Berufsumfeld aber unter Reflexion primär das Zurückgeworfen-Werden von Licht zu verstehen scheint.

### **Wie mit erfahrenen Widersprüchen während des Berufseinstiegs umgehen?**

Beim gelingenden Berufseinstieg sollte es also gerade nicht darum gehen, dass junge Fachkräfte nicht vereinbare Skripte aus Studium und Praxis fürchten, ignorieren oder gar darüber lachen, ohne sie verstanden zu haben. Sondern es geht um ein lösungsorientiertes Erkennen, Verstehen und Nutzen erkannter Unvereinbarkeiten. Und natürlich geht es auch darum – und da offenbart der Reflexions-Witz zu Beginn dieses Beitrags eine faszinierende doppelte Übereinstimmung –, mit einem konsequent sozialpädagogischen, vielleicht auch anderem Blick als Berufseinsteiger\*in in der Fachwelt sichtbar zu werden. Doch hierfür braucht es auch eine (erlernte) Bereitschaft der jungen Fachkräfte, irritiert zu werden. Diese allein nützt nicht viel, solange seitens der Praxis keine Möglichkeitsräume angeboten werden, in denen sie sich Irritationen aussetzen und andere irritieren zu dürfen. Zumindest diskursiv müssten hierfür fehlerfreundliche und lernbereite Umgebungen geschaffen werden – insofern sie in der professionalisierten Erziehungshilfen nicht bereits vorhanden sind. Schließlich, so Müller (2017: 66), sollte sich sozialpädagogische Arbeit nicht nur während des Berufseinstiegs, sondern prinzipiell immer auch als Bewältigung von Ungewissheit verstehen. Oder anders ausgedrückt: Wer sich nicht durch andere und durch sich selbst irritieren lässt, kann nur schwer sozialpädagogisch handeln.

Über sich selbst lachen zu können, könnte so gesehen eine zentrale (Fach-)Kompetenz für Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe darstellen. Und die wird im wahrsten

Sinne des Wortes noch zu wenig ernst genommen. Dafür scheinen sich nach wie vor viele Akteur\*innen, die den Berufseinstieg rahmen, umso ernster zu nehmen: Ein etwas humorlos anmutendes Konkurrenzdenken zwischen Inhalten der Ausbildung und der Praxis stellte bisher zwar einen wiederkehrenden Bestandteil der Professionalisierungsgeschichte dar (vgl. Bombach, Gabriel, Galle & Keller 2018). Umso überfälliger ist es, dass künftig vor und während des Berufseinstiegs kreative und ergebnisoffene Ideen für den Umgang mit darin begründeten Krisen angeboten würden. Dies ist jedoch immer noch selten anzutreffen. Ein lösungsorientierter Umgang (z.B. in spezifischen Supervisionen oder Begleitkonzepten) kann folglich nur dann gelingen, wenn Bedürfnisse und Ideen der Beteiligten aus Ausbildung und Praxis in spezifischen Angeboten zusammengeführt werden.

### **Irritationen im Berufseinstieg als mögliche Fieberkurve der Professionalisierung**

Fälschlicherweise wirkt das Äußern des Wunsches nach solchen Angeboten – wie niederschwellig sie aus fachlicher Sicht auch gesehen werden mögen – gerade für junge Menschen im Übergang in ihr Berufsfeld oft als Sichtbarmachung einer (noch) fehlenden Professionalität. Mit Verweisen auf die (An-)Gewöhnungsphase an die Realität wird auf die Äußerung solcher Anliegen auch bei akutem Bedarf seitens der Praxis gerne verzichtet. Erfahrungen von Ohnmacht oder Unmut gegenüber vorgefundenen Bedingungen können unter dieser Bedingung zu einer Einbahnstraße führen. In dieser können die jungen Fachkräfte von sich aus kaum noch professionelle Ansprüche oder Handlungsoptionen definieren. Sie führen in der Konsequenz dann zunehmend nur noch aus, ohne den Auftrag und sich selbst kritisch zu reflektieren. Oder aber sie steigen frustriert aus dem Feld der HzE aus. Beides gilt es tunlichst zu verhindern:

~~~~~ „Das ist ja alles ganz schön und gut, was wir hier lernen, aber in der Praxis weht ein ganz anderer Wind!“, sagen immer öfter Studierende, wenn sie aus ihrem Praktikum in die Hochschule zurückkommen. Offenbar bekommen sie in der Praxis zunehmend mehr den Eindruck, dass sie mit dem, was sie bei uns an Fachlichkeit und an Konzeption Sozialer Arbeit lernen, in der konkreten Praxis scheitern könnten. Was ist da los? Vermitteln wir überkommene Methoden und überlebte Konzeptionen?“ (Seithe 2012: 17).

Um diese Frage zu beantworten, spürt Seithe ebenfalls mithilfe unterschiedlicher Witze Vorurteile gegenüber Sozialarbeitenden auf (ebd.: 31ff.). Die so entstandenen Irritationen nutzt sie dann, um auf Stärken und Schwächen bisheriger wie auch auf zwingend notwendiger Schritte künftiger Professionalisierung hinzuweisen. Ihr so gerahmter, kritischer Blick auf die Entwicklung Sozialer Arbeit, deren Zustand sie anhand von Berichten unterschiedlicher Berufseinsteiger*innen beurteilt, macht nochmals deutlich: Die Phase des Berufseinstiegs darf und soll zwar irritieren. Sie darf

jedoch nicht zur simplen Erheiterung oder Frustration führen, sondern muss zum besseren Verstehen und zur Ausgestaltung der eigenen Rolle und Haltung genutzt werden können. In ihren Analysen kommt Seithe zu dem Schluss, dass den Fachkräften im Berufseinstieg kaum noch Möglichkeiten angeboten würden, um Professionalität im Dialog zwischen Anforderungen und Bedingungen zu erfahren. So erscheine bspw. das vom Geiste der Lebensweltorientierung geprägte Kinder- und Jugendhilfegesetz vielen Studierenden immer mehr als ein Ideal, das längst unbezahlbar geworden sei. Ihr Fazit ernüchert: „In der Sozialen Arbeit machen sich in einem solchen Klima Vorgehensweisen und Menschenbilder breit, die wir mit den autoritären und fürsorglichen Ansätzen der Vergangenheit glaubten, hinter uns gelassen zu haben“ (ebd.: 17f.). Diese Broschüre wird u.a. aufzeigen: Viele Menschen im Feld – Berufseinsteiger*innen wie auch erfahrene Fachkräfte – sind nach wie vor tagtäglich bemüht, auch unter solchen Bedingungen das Möglichste für und mit den Kindern und Jugendlichen im Sinne professioneller HzE zu erreichen. Wenn jedoch Widersprüche und Irritationen immer mehr auf der Ebene der Fachkräfte individualisiert werden, wird über ein Symptom und nicht über mögliche Ursachen diskutiert. Deshalb überrascht es nicht, dass von vielen jungen Fachkräften die Idee übernommen wird, die Problemursache und -lösung läge schließlich in ihnen selbst. Wie sich in später folgenden Beiträgen zeigen wird: Die meisten Berufseinsteiger*innen sind davon überzeugt, dass sie sich erst durch eine individuelle Bewältigung kritischer Situationen in der Praxis professionalisieren müssen. Dies erfolge entsprechend in Eigenverantwortung und abhängig von Intuition und Zufall der Situation. Und dies kann insbesondere auch die engagierten Menschen ermüden; noch mehr, wenn sie sich alleingelassen fühlen.

Wie die Exkurse zum Witz deutlich aufgezeigt haben, müsste deshalb zur grundlegenden Frage eines gelingenden Berufseinstiegs werden, was daran wie irritiert und wohin man damit geht. Oder anders: Wie macht man Irritation fruchtbar? Wie bricht man Handlungserwartungen? Wie irritiert man Praxis und Fachkräfte so, dass sie sich daran professionell weiterentwickeln?

Praxis-Einblicke und -Ausblicke zur Unterstützung einer selbstbewussten Reflexion

Woran sollte man nun junge Sozialpädagog*innen im Dunkeln (des Übergangsgeschehens in den Beruf) erkennen? Aus professioneller Sicht wünscht man sich, dass sie deshalb sichtbar seien, weil sie trotz widrigen Umständen im Feld der HzE nicht vergessen, sich irritieren zu lassen und andere zu irritieren; und dass sie diese Irritationen als Ausgangslage annehmen für ein kritisches Hinterfragen der eigenen Haltung, der Haltungen Dritter sowie der sie umgebenden Konzeptionen und Bedingungen. So kann es zudem besser gelingen, dass sie dem für Professionalisierung zentralen

Diskurs, wie ihn Winkler versteht, betreten können: «Der Diskurs bildet ein Medium zur Reflexion von Handlungen: er ermöglicht sozialpädagogisches Handeln als sozialpädagogisch reflektiertes Handeln» (Winkler 1988: 30). Zieht man allerdings gut 30 Jahre nach Entstehung dieses Zitats aktuelle Studien heran (z.B. Schrapper 2015; Bühler-Niederberger, Albert & Eisentraut 2014), lässt sich vermuten, dass nur wenige Fachkräfte entsprechend gute Bedingungen vorfinden, um sich anhand genannter Kriterien einzubringen. Unter anderem verweisen die genannten Forschenden darauf, dass erste Bilder und Erwartungen – oder eben auch unbewusste Skripte – den fachlichen Blick immer noch zu sehr prägen. Demnach würde die eigene Sicht der Fachkräfte sowie der Fachwelt zu wenig hinterfragt. Aber auch den Umstand, dass Differenz und Kontroverse im Helfersystem zu sehr als Deutungskonkurrenz erlebt und zu wenig produktiv genutzt werden, kritisieren sie.

Das bedeutet: Professionalisierung muss in der Ausbildung beginnen, indem diese immer wieder irritierende, (selbst-)kritische Haltungsentwicklung für junge Fachpersonen wie auch für die Erziehungshilfen allgemein anstößt. Eine so ausgestaltete Ausbildung vermittelt mehr als eindimensionale Skripte und scheinbare Wahrheiten, mehr als das lexikalische Lernen oder das Sammeln von Punkten. Und sie hört nicht mit dem formellen Abschluss bzw. der Statuspassage des offiziellen Berufseintritts auf, sondern gestaltet und begleitet den Übergang in ein professionelles Berufsfeld achtsam und nachhaltig mit. Darüber hinaus sind auch Träger und Einrichtungen Orte der stetigen Aus- und Weiterbildung für alle Mitarbeiter*innen. Hierzu müssen Strukturen und Angebote geschaffen werden, die eine stetige Ausbildung – insbesondere für Berufseinsteiger*innen – ermöglichen (vgl. hierzu auch den Beitrag von Olufemi Otubusin, Kirsten Gehrman und Milena Morschöck).

Literatur

Bombach, C./ Gabriel, T./ Galle, S./ Keller, S. (2018): Die «neuen Praktikanten». Perspektiven auf sich verändernde Beziehungsformen im Heim der 1960er und 1970er Jahre. In Hauss, G./ Lengwiler, M / Gabriel, T. (Hrsg.): Fremdplatziert. Heimerziehung in der Schweiz 1940-1990 (S. 219-243). Zürich: Chronos.

Bühler-Niederberger, D./ Albert, L./ Eisentraut, S. (Hrsg.) (2014): Kinderschutz. Wie kindzentriert sind Programme, Praktiken, Perspektiven? Weinheim: Beltz Juventa.

Freud, S. (1905): «Der Witz und seine Beziehung zum Unbewussten». Leipzig und Wien: Franz Deuticke.
Garfinkel, H. (1967): Studies in Ethnomethodology. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall Inc

Müller, B. (2017): Sozialpädagogisches Können: Ein Lehrbuch zur multiperspektivischen Fallarbeit. 8., von U. Hochuli Freund aktual. und erw. Aufl., Freiburg i.B.: Lambertus.

Schrapper, C. (2015): Durchblicken und verstehen, was der Fall ist? Zur ‚Unendlichen Geschichte‘ der Kontroversen um eine sozial(pädagogische) Diagnostik. In Bolay, E./ Iser, A./ Weinhardt, A. (Hrsg.): Methodisch Handeln – Beiträge zu Maja Heiners Impulsen zur Professionalisierung der Sozialen Arbeit (S. 61-75). Wiesbaden: Springer VS.

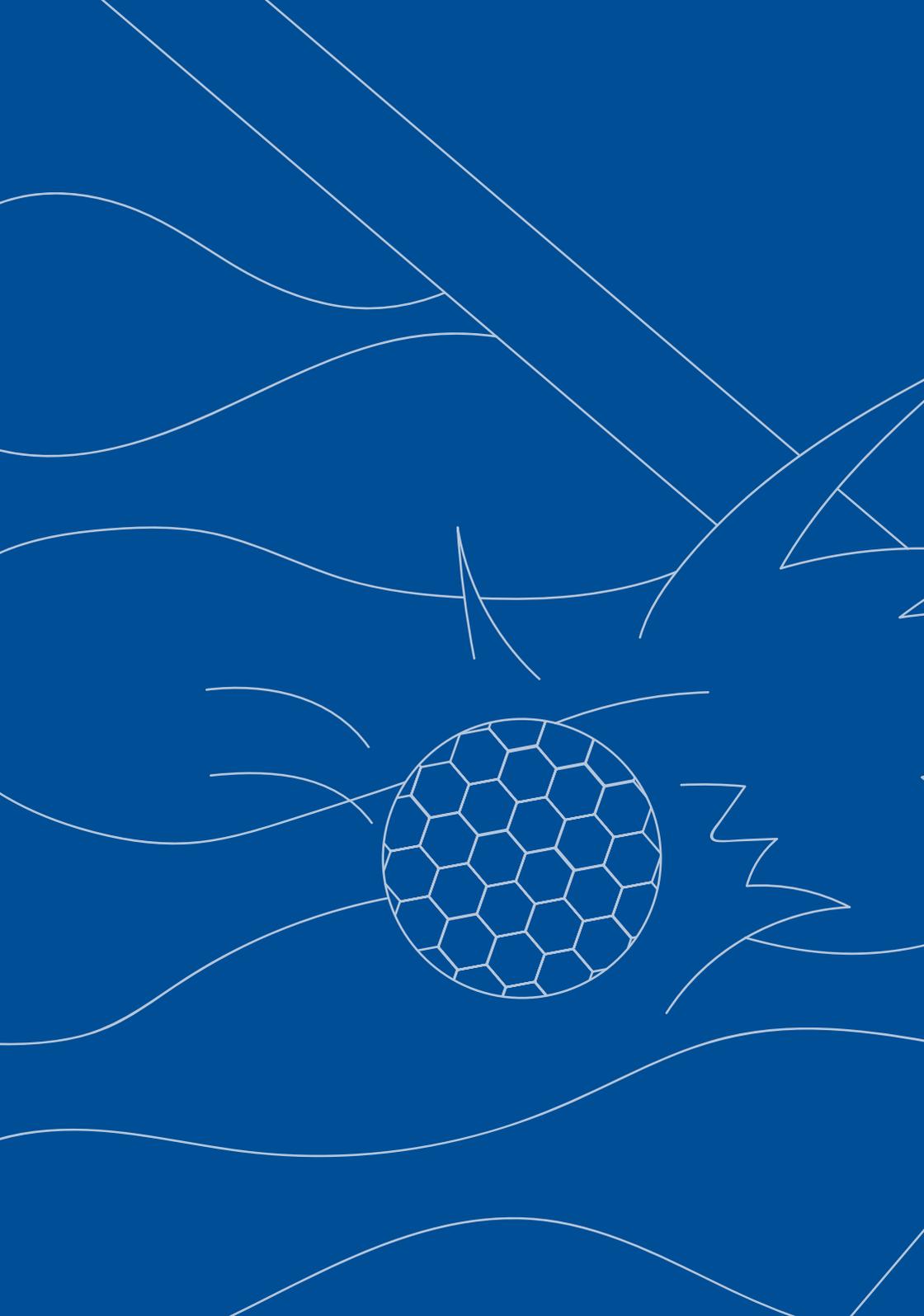
Seithe, M. (2012): Schwarzbuch Soziale Arbeit. 2., durchgesehene und erw. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

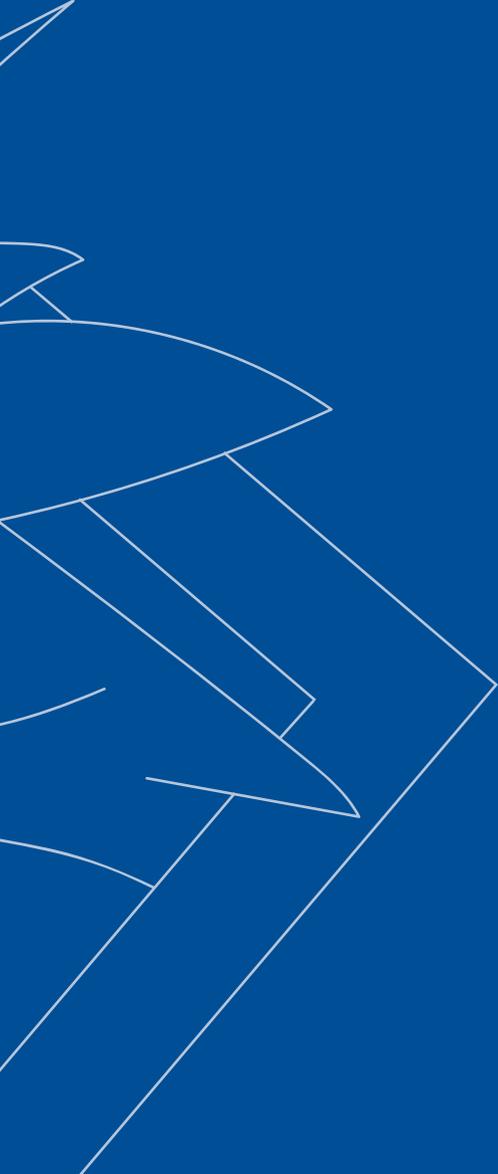
Thieme, N. (2013): Kategorisierung in der Kinder- und Jugendhilfe: Zur theoretischen und empirischen Erklärung eines Schlüsselbegriffs professionellen Handelns. Weinheim: Beltz Juventa.

Winkler, M. (1988): Eine Theorie der Sozialpädagogik. Stuttgart: Klett-Cotta.

Über den Autor Samuel Keller

Samuel Keller hat Sozialpädagogik studiert und als Sozialpädagoge auf einer Jugendwohngruppe wie auch mit Kindern, Jugendlichen und Familien im Asylwesen gearbeitet. Seit zehn Jahren arbeitet er an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften im Institut für Kindheit, Jugend und Familie am Departement Soziale Arbeit. Heute ist er Dozent und Projektleiter im Bereich Kinder- und Jugendhilfe.





ERFAHRUNGSBERICHTE

„Plötzlich stehe ich vor einem Jugendlichen und bin so wütend, dass ich um mich schlagen möchte.“ Zum Umgang mit Gewalt und eigenen Aggressionen

(überarbeitet und kommentiert)

Inga Abels

*In ihrem Beitrag setzt sich die Autorin mit den eigenen (negativen) Gefühlen auseinander, die in der täglichen Interaktion mit jungen Menschen in stationären Erziehungshilfen auftreten können. Sie sieht dies als ein wichtiges Lernfeld für Berufseinsteiger*innen, die in diesem professionellen Kontext erst Handlungsstrategien entwickeln müssen, um zu lernen, mit herausfordernden Situationen und Gefühlen umzugehen.*

Im Umgang mit den Jugendlichen einer Wohngruppe habe ich viel über mich gelernt und lerne immer noch. Es gibt Seiten an mir, die ich bislang nicht kannte und die ich auch nicht besonders sympathisch finde. Wenn man entdeckt, dass bestimmte Situationen Gefühle hervorrufen, die so bisher nicht oder nicht so häufig auftraten, kann das außerordentlich unangenehm sein. Die in der Überschrift beschriebene Szene resultierte aus einer alltäglichen Begebenheit. Eine Jugendliche und ich waren nicht der gleichen Meinung über die Nachmittagsplanung. Ich wollte mit ihr einen Praktikumsplatz suchen, damit ihre berufsvorbereitende Maßnahme nicht gekündigt wird. Sie wollte mit Freunden ‚chillen‘ und ließ auf sich warten. Hieraus entstand eine Auseinandersetzung, in der ich mich geradezu körperlich zusammenreißen musste, um meiner Wut nicht freien Lauf zu lassen. Als die Situation vorüber war, war ich erschrocken über meine Gefühle und schämte mich meiner eigenen Aggression.

Im Austausch mit anderen Fachkräften stellte ich fest, dass viele von ihnen ähnliche Gefühle kennen. Darüber hinaus hörte ich von Situationen, in denen Wut und Aggression vonseiten der Fachkräfte ausagiert werden. Es gibt Einrichtungen, in denen körperliche Begrenzungen oder Sanktionen nicht unüblich sind. Jungen Menschen, die morgens nicht aufstehen wollen, wird Wasser über den Kopf geschüttet. Kinder werden ohne Abendessen ins Bett geschickt oder ihnen wird zwangsweise das Essen in den Mund geschoben, wenn sie es nicht essen wollen. Die Liste ließe sich fortführen bis hin zu körperlichen Züchtigungen, bei denen Fachkräfte auf Kindern sitzen, sie festhalten und mehr (vgl. Micha Westerholt i. d. Band). Die Begründungen und nachträglichen Versuche, solches Verhalten zu legitimieren, sind höchst fragwürdig. Häufig wird das eigene Verhalten nicht kritisch hinterfragt. Die „Schuld“ wird bei den jungen Menschen gesucht – und vermeintlich gefunden. Die Deutungsmacht liegt häufig ganz klar bei den Fachkräften.

Im Kontext unseres Berufsalltags treffen wir manchmal auf junge Menschen, die in ihrer Vergangenheit die Erfahrung gemacht haben, Konflikte auf eine bestimmte Art und Weise auszutragen. Dazu gehörte möglicherweise verbale und/oder körperliche Gewalt in ihren Familien oder ihrem Umfeld. Aggression diente unter Umständen zur Verteidigung oder als Schutz vor körperlichen oder seelischen Verletzungen. Andere wiederum haben gelernt, mithilfe hartnäckiger Verweigerung unangenehme oder beängstigende Situationen zu vermeiden. Morgens einfach im Bett liegenzubleiben schützte vielleicht vor einem Schulalltag, dessen Anforderungen frustrierten, bei dem Mitschüler*innen mobbten o.Ä.

Wenn diese jungen Menschen in ein neues Umfeld kommen, legen sie ihre Verhaltensweisen selbstverständlich nicht von heute auf morgen ab. Ihre gelernten und bislang bewährten Verhaltensmuster erfordern von Fachkräften einen professionellen Umgang. Für Berufseinsteiger*innen kann es eine besondere Herausforderung sein, mit Umgangsformen konfrontiert zu werden, die sie in dem Maße möglicherweise bisher nicht erlebt haben oder denen sie bislang aus dem Weg gehen konnten. Das kann an die eigenen Grenzen führen, es können Gefühle der Ohnmacht, Hilflosigkeit oder Angst auftreten. Das macht manchmal wütend und wie aus dem Nichts fühlt man sich mit eigenen Aggressionen konfrontiert, möchte auch schreien, beleidigen und womöglich am liebsten zuschlagen.

In einem professionellen Setting sind die Verhaltensweisen der Fachkräfte jedoch höchst begründungsbedürftig. Was lernen die jungen Menschen, wenn Pädagog*innen auf die oben beschriebene Art und Weise handeln? Ihre bisher erfahrenen Konfliktmuster werden bestätigt. Das ist das Gegenteil von dem, was erreicht werden soll und was der Auftrag ist. Um professionell agieren zu können, müssen wir uns in der täglichen Interaktion mit den uns anvertrauten jungen Menschen der eigenen Gefühle bewusst sein. Was macht uns wütend? Gibt es „wunde Punkte“, die berührt werden, die eigentlich nichts mit den jungen Menschen und der jeweiligen Situation zu tun haben? Wodurch fühlen wir uns provoziert? Haben wir Angst, dass unsere Position geschwächt wird, wenn wir uns nicht auf eine bestimmte Art und Weise „verteidigen“ oder durchsetzen?

Gerade für Berufseinsteiger*innen ist dies ein großes und wichtiges Lernfeld. Vielleicht müssen sie ähnlich wie die jungen Menschen erst Handlungsstrategien entwickeln, um mit Situationen, die wütend machen, umzugehen. Hier ist es notwendig, das eigene Empfinden zu reflektieren. Das kann beispielsweise im Zusammenspiel mit Kolleg*innen oder mithilfe von Supervision gelingen. Es gibt keinen Königsweg, sowohl der eigenen Aggression als auch entgegengebrachter Aggression zu begegnen. Wenn die Situation es erlaubt, kann es gut und richtig sein, sich für einen Moment zurückzuziehen, um durchzuatmen und sich zu beruhigen.

Ich denke auch, dass es legitim sein kann, mit den jungen Menschen ins Gespräch darüber zu gehen, dass es Situationen gibt, die wütend machen und dass Fachkräfte – auch wenn sie in ihrer beruflichen Rolle agieren – auch in dieser Form emotional berührt werden können. Hier spielt allerdings die Art und Weise eine Rolle, in der dies geschieht. Wenn es uns gelingt, eine fehlerfreundliche Atmosphäre zu schaffen, können wir Kindern und Jugendlichen die Sicherheit bieten, dass Auseinandersetzungen nichts an der Tatsache ändern, dass sie als Mensch wertgeschätzt werden und dass Konflikte in tragfähigen Beziehungen ausgehalten werden können.

Es kann erforderlich sein, ein Kind festzuhalten, um es selbst oder andere zu schützen (und nur dann!). Wenn die Notwendigkeit zu einem solchen Eingriff bestand, sollte die Situation anschließend bearbeitet werden, damit die Fachkräfte in Zukunft nicht Gefahr laufen, den Grund des Selbst-/Fremdschutzes legitimierend und unreflektiert auf andere Begebenheiten anzuwenden. Weiterhin sollte kritisch hinterfragt werden, ob es möglich gewesen wäre, im Vorfeld deeskalierend zu wirken, um solche Konflikte von vornherein zu vermeiden, damit weder die Fachkräfte noch der junge Mensch regelmäßig in solche Situationen geraten. Vor allem darf eine körperliche Begrenzung nichts mit der Wut und Aggression der Fachkräfte zu tun haben. Wenn ein Konflikt eskaliert ist, ist es fundamental, diese Eskalation mit dem jungen Menschen aufzuarbeiten und zu reflektieren. Hier kann es nötig sein, dass auch die Fachkraft eigenes Fehlverhalten eingesteht und um Entschuldigung bittet. Entscheidend ist, ob die Fachkraft ihr eigenes Verhalten kritisch beleuchtet. Die Verantwortung für die Reflexion kann dabei nicht allein in den Händen der Fachkraft liegen. Die verantwortlichen Stellen, wie die Leitung, sollten hier die Verpflichtung wahrnehmen, externe Ressourcen (z.B. Supervision) zur Verfügung zu stellen (vgl. Corinna Petri i. d. Band).

Verbale und körperliche Gewalt in der Familie oder in ihrem Umfeld können Gründe sein, aus denen junge Menschen überhaupt erst in sozialpädagogischen Settings betreut werden. Es wäre fatal, wenn hier die gleichen Muster bedient würden, weil Fachkräfte sich und ihre Gefühle nicht unter Kontrolle haben. Auftrag der stationären Erziehungshilfen ist jungen Menschen durch die Interaktion mit uns neue Handlungsmöglichkeiten und konstruktive Konfliktlösestrategien aufzuzeigen. Wir sind Vorbilder, von denen die jungen Menschen lernen. Vermutlich reduzieren sich in Einrichtungen, in denen eine gewaltfreie Atmosphäre (verbal und körperlich) von Seiten der Fachkräfte vorgelebt wird, auch die Aggressionen der dort betreuten jungen Menschen. Dies kann durch eine positive und wertschätzende Grundhaltung gelingen, die wir den uns anvertrauten jungen Menschen entgegenbringen. Im Kontext sozialer Arbeit müssen wir den Fokus auf die Probleme legen, die ein junger Mensch hat. Daraus lassen sich die Probleme, die er/sie macht, häufig erklären. Wenn wir Alltagssituationen mithilfe dieser Sichtweise dechiffrieren, lassen sich sicherlich auch die eigenen Gefühle besser

kontrollieren. Situationen werden verständlicher und Aggression, die uns entgegengebracht wird, erscheint weniger verletzend.

Zehn Jahre danach...

Als ich gefragt wurde, ob ich diesen Text, den ich vor etwa zehn Jahren geschrieben habe, für eine Neuauflage dieser Broschüre überarbeiten möchte, habe ich zunächst gezögert. Wut und eigene Aggressionen im Arbeitsalltag sind keine Themen, mit denen wir uns gerne beschäftigen und die auf breite Anerkennung stoßen.

In den Erziehungshilfen geht es immer auch um Beziehungsarbeit. Auch wenn Fachkräfte sich hierbei auf einer professionellen Ebene bewegen, spielen ihre Person und ihre Persönlichkeit eine Rolle im Umgang mit den jungen Menschen und den Beziehungen, die eingegangen werden. Ich gehe davon aus, dass alle Fachkräfte sich irgendwann mit den eigenen Gefühlen im Umgang mit den jungen Menschen, mit ihren Eltern oder anderen Bezugspersonen auseinandersetzen sollten. Ich habe in der Zwischenzeit viele Kolleg*innen erlebt, bei denen auch negative Gefühle wie z.B. Wut eine Rolle spielten.

Heute würde ich mir als junger Berufseinsteigerin verschiedene Dinge raten und wünschen:

- ~~~~ Frage dich in Hilfeprozessen, wessen Ziele handlungsleitend für dich sind. In erster Linie sollte es um die Ziele deiner Hilfeadressat*innen gehen. Versuche deinen Blick zu verändern, den Blick der Hilfeadressat*innen einzunehmen und sie zu beteiligen. Was wollen sie erreichen? Welche Schritte müssen sie gehen, um zum Ziel zu kommen und welche Unterstützung wünschen sie sich dabei? Das kann dir den Druck nehmen, etwas zum vermeintlichen „Wohl“ und damit gegen den Willen deiner Hilfeadressat*innen durchsetzen zu müssen, und nimmt der Situation manchmal den „Dampf aus dem Kessel“.
- ~~~~ Wenn du erlebst, dass es in Einrichtungen/Teams etablierte Legitimationsstrategien für die Anwendung von körperlichen Begrenzungen gibt, sei wachsam und kritisch! Junge Menschen haben das Recht auf gewaltfreie Erziehung!
- ~~~~ Wenn du feststellst, dass in deiner Einrichtung Grenzen überschritten werden bzw. wurden, gibt es Stellen, an die du dich wenden kannst. Das können Personen auf der Leitungsebene sein, aber auch die örtlich zuständige Heimaufsicht. Kinder und Jugendliche haben die Möglichkeit, sich an unabhängige Ombudsstellen oder ihre Jugendämter zu wenden, wenn sie sich extern beschweren oder beraten lassen möchten.
- ~~~~ Nimm negative Gefühle wie Hilflosigkeit, Wut, Ohnmacht oder Angst wahr und gesteh' sie dir ein. Nimm Räume, Zeiten und Ansprechpersonen zur Reflexion in

Anspruch. Fordere ein, dass dies ohne Vorbehalte und angstfrei möglich ist. Gib Acht auf dich. Denn nur dann, wenn du dich wohl fühlst, kannst du gute Arbeit machen.

Sei nicht so streng mit dir und nimm so manche Situation mit Humor. Setze dich mit den Rechten der jungen Menschen auseinander und lerne, dass Beteiligung dir und den anderen das Leben in der Einrichtung häufig leichter macht als der Versuch, deine Macht zu verteidigen.

Literaturempfehlungen

Wolff, M./ Hartig, S. (2013): Gelingende Beteiligung in der Heimerziehung. Ein Werkbuch für Jugendliche und ihre BetreuerInnen.

BAGLJÄ; IGfH (2018): Rechte haben – Rechte kriegen. Ein Ratgeberhandbuch für Jugendliche in Erziehungshilfen. 3. Auflage

Über die Autorin Inga Abels

Ihren Berufseinstieg hatte Inga Abels 2006 in einer Regelwohngruppe bei einem freien Träger der Erziehungshilfen. Nach verschiedenen Stationen im Bereich der Erziehungshilfen arbeitet sie seit Oktober 2017 im Landesjugendamt Rheinland mit jungen Menschen aus Heimen und Wohngruppen in NRW an den Themen Partizipation und Kinderrechte.

Von Drehbüchern und Vorbildern – Einflüsse auf die eigene Haltung im Studium

Von Katja Weber und Patricia Mäder

*Der folgende Erfahrungsbericht zeigt eine Darstellung zweier Einzelperspektiven der Studierenden Patricia Mäder und Katja Weber (Technische Universität Dortmund). Beide setzen sich kritisch mit der Frage auseinander, inwieweit sie sich im Rahmen ihres Studiums auf den zukünftigen Berufseinstieg vorbereitet fühlen. Im Weiteren werden beide neben der Darstellung ihrer individuellen Erfahrungen aus dem Bereich der Lehrer*innenausbildung zudem auch ihre damit einhergehenden Entwicklungsschritte und Entschlüsse eröffnen und hinsichtlich der Vorbereitung auf den Berufseinstieg reflektieren. Mit dem Blick angehender Lehrer*innen für Erzieher*innen wird der Berufseinstieg somit in doppelter Hinsicht reflektiert. Nach der Darstellung der jeweils einzelnen Standpunkte folgt ein gemeinsames Fazit.*

Patricia Mäder

Obwohl ich mich derzeit noch im Bachelor meines Lehramtsstudienganges im Fach Sozialpädagogik befinde, denke ich häufig schon daran, was mich im Referendariat bzw. im tatsächlichen Alltag als Lehrerin an einem Berufskolleg – speziell in den Ausbildungsgängen angehender Erzieher*innen – erwarten wird. Geleitet werden diese Zukunftsgedanken besonders von der Frage, ob mir das Studium vermittelt, was ich in der Fachschule brauche, um einen praktischen Transfer für meine Schüler*innen leisten zu können: Welche Inhalte und Methoden kann ich im Unterricht einsetzen und so modifizieren, dass die Schüler*innen sie ebenfalls als ausgebildete Erzieher*innen in der Praxis umsetzen können?

„Keine Bildung ohne Bindung“ – in diesem Leitsatz finde ich mich und meine persönlichen Ansprüche, was meine zukünftige Tätigkeit als Lehrkraft in der Erzieher*innenausbildung angeht, wieder. Beziehungsarbeit gilt für mich als essenzielle Grundlage für einen Unterricht, in dem die Schüler*innen nicht nur fachlichen Kenntniszuwachs erfahren, sondern auch Wertschätzung und Anerkennung. Wie ich Schüler*innen begegne, was mein Verständnis von Autorität und Respekt ist, wie viel Kraft und Zeit ich in schulische oder private Probleme meiner Schüler*innen stecken möchte, wie mitfühlend oder rational ich schwierige Situationen im Schulalltag bewerte, sind Faktoren, die sich auch aus meiner eigenen Biografie ergeben.

Ich selbst hatte das Glück, von einigen Lehrer*innen während meiner Schullaufbahn begleitet zu werden, die zu diesen Aspekten eine nach meinem Verständnis gesunde Haltung, geprägt von einem angemessenen Nähe- und Distanzverhältnis sowohl zu Schüler*innen als auch zu Situationen des Schulalltages, einnahmen. Ein offenes Ohr zu haben für die privaten Belange und schwierige Themen mit Humor etwas leichter zu machen, aber von den Schülern positiv besetzt als fachliche Autorität wahrgenommen zu werden und so die Klasse zusammenzuhalten, sind die Eckpunkte dieser Haltung. Dies beeindruckte und berührte mich, sodass ich oft dachte „So möchte ich auch sein“.

All diese zuvor aufgeführten Komponenten in ihrer Komplexität herauszufiltern, wahrzunehmen, zu fühlen und vor allem ehrlich zu erkennen, erfordert Selbstreflexion in höchstem Maße – und das fortlaufend. Die Universität bietet hierbei in Form von Seminaren zunächst die wissenschaftlich fundierte, theoretische Vermittlung. Eine tatsächliche persönliche Auseinandersetzung ist im Rahmen der universitären Ausbildung jedoch dahingehend schwierig, als dass es derzeit noch viel zu wenig Raum für Reflexion praktischer Erfahrungen gibt. Aus meiner vorherig absolvierten dreijährigen Erzieher*innenausbildung weiß ich, wie unabdingbar regelmäßige Reflexionen der praktischen Arbeit sind und wie sehr sie dazu beitragen können, einen professionellen Habitus herauszubilden. Insbesondere die regelmäßigen Reflexionsgespräche im Rahmen meiner Erzieher*innenausbildung haben mir sehr in der Bearbeitung eines Konfliktes mit einem Schüler geholfen. Dingen Raum zu geben, die unangenehm sein können, einen Ort zu haben sich mitzuteilen und in meinem Fall Zuspruch und Unterstützung zu erhalten, aber auch sich fachlich der Problematik zu stellen, haben es mir persönlich ermöglicht eine andere Perspektive auf das Verhalten des Schülers zu bekommen und den Konflikt sachlich zu lösen. Auch hier schätze ich mich glücklich, diese Erfahrung bereits gemacht zu haben. Gleichzeitig frage ich mich, wie Mitstudierende Reflexionen angehender Erzieher*innen begleiten bzw. anleiten sollen, wenn sie selbst nicht erfahren konnten, wie es funktioniert und es im Studium scheinbar auch nicht lernen können.

In einem Didaktikseminar des ersten Semesters behandelten wir einmal das Thema „Unterrichtsstörungen“. Dass es dafür kein Patentrezept gibt, war schnell einleuchtend. Auch heute, und vielleicht sogar häufiger als damals, denke ich darüber nach, welche alltäglichen Probleme und Störungen meine geplanten Unterrichtseinheiten in ihrem Ablauf „gefährden“ könnten, wie ich mich vorbereiten oder wie ich lernen kann, flexibel zu reagieren. Manchmal finde ich mich tagträumend in Seminaren wieder und male mir konkrete Situationen im schulischen Alltag aus, die bewusst problembehaftet sind. In diesen Tagträumen suche ich nach Lösungsstrategien, da ich sie in der theoretischen Ausbildung an der Uni einfach nicht finden kann. Es ist wie ein Klammern an einen Strohalm, wenn ich für mich allein versuche, mir bestimmte

Reaktionen oder Umgangsweisen sowie Interventionen von Dozent*innen oder Lehrer*innen ganz bewusst abzugucken. Freiwilligkeit im Studium zu verbinden mit bestimmten Anforderungen, um den Rahmen für Bildungs- und Entwicklungsprozesse zu bieten, ohne eine Drohkulisse aufbauen zu müssen, um Studierende zum Studium zu nötigen, ist es was mich in diesen Momenten leitet. Für mich zeigte sich das besonders in dem Verhalten einer Dozentin, die mittels des Wechselspiels von Persönlichkeit – geprägt von Offenheit und Wertschätzung – und fachlicher Autorität – wie etwa durch Aufzeigen, wozu die Inhalte genutzt werden können – Studierende bewegt hat, trotz der Freiwilligkeit zum Seminar zu erscheinen. Ich gleiche dann in den Tagträumen meine eigenen Ansätze mit dem Handeln meiner „pädagogischen Vorbilder“ ab und frage mich: „Wie hätte ich reagiert und was hätte X getan?“. So versuche ich jetzt schon meine Handlungskompetenz zu entwickeln, um später nicht ganz so hilflos dazustehen.

Grundsätzlich sehe ich mich aber gezwungen, darauf zu vertrauen, erst in der konkreten Praxis als Lehrerin genau das zu lernen und die Antworten auf meine Fragen zu finden. Dieser Gedanke beunruhigt mich etwas, da ich gerne vorab auf alles vorbereitet sein möchte. Andererseits macht es das Ganze für mich noch spannender. Professionslogisch gedacht, muss es einfach so sein, dass dazu kein Leitfaden, sondern höchstens Inspiration aus Erfahrungen anderer existiert. Denn immerhin geht es um die Arbeit mit zig verschiedenen Individuen und nicht um Maschinen, die sich vorab programmieren lassen. Dass sich in der Situation meist ein Weg finden lässt, Probleme und Störungen zu bewältigen, aber auch zu motivieren und zu bestärken, zeigten mir meine persönlichen Erfahrungen. Wie persönliche Entscheidungen, die sich wiederum auf Andere auswirken, diesbezüglich sind, hängt dabei meines Erachtens zusätzlich stark von der Berufserfahrung ab, die sich jedoch erst nach dem Studium aufbauen und erweitern lässt.

Katja Weber

Nach meinem Abitur musste ich mich zwischen einem Lehramtsstudium und dem Studium der Erziehungswissenschaft entscheiden. Bevor ich das Lehramtsstudium beginnen konnte, musste ich das damals noch verpflichtende Eignungspraktikum absolvieren. Mir half diese vierwöchige Praxisphase bei meiner Entscheidungsfindung dahingehend, dass ich erste Erfahrungen an der bis dahin für mich unbekanntem Schulform Berufskolleg sammeln konnte. Ich entschied mich schließlich für das Lehramtsstudium. Über die Wahl meiner Fächerkombination Deutsch und Sozialpädagogik konnte ich aus damaliger Sicht die Themenvielfalt der Erziehungswissenschaft mit einem sehr konkreten Arbeitsfeld, dem Berufskolleg, verknüpfen.

Im Studium stand die Thematik guten Unterrichts sowie professionelles Handeln von Lehrer*innen immer wieder im Mittelpunkt der theoretischen Auseinandersetzung in fachdidaktischen Seminaren, vor allem am Beispiel der konkreten Planung einer eigenen Unterrichtsstunde. Jedoch blieben diese leider losgelöst von den Praxisphasen, wie z.B. dem Orientierungspraktikum. Auf der anderen Seite musste ich in den Praxisphasen feststellen, dass die Planungen, die ich im Studium anfertigte, in der Schule niemanden recht interessierten bzw. die Praktika nicht begleitet wurden. Neben dem Studium habe ich immer in der Praxis der Sozialen Arbeit gearbeitet. Geboten wurde mir da, dass ich Inhalte des Studiums praktisch „sehen“ konnte. Allerdings war dies mit der Einsicht verbunden, dass auch eine noch so praxisnahe Ausbildung allein keine für den Berufseintritt allgemeingültigen Handlungsanleitungen, kein Drehbuch, bieten kann. Was das Studium somit im Umkehrschluss leisten kann, ist ein Grundgerüst an Wissen. Dieses befähigt, in dem jeweiligen Handlungsfeld der Sozialen Arbeit konkret individuell-fallbezogen handlungsfähig zu sein und im Nachgang das eigene Tun reflektieren zu können. Wenngleich mir in den ersten Studienjahren also die Nähe zur Praxis im Studium selbst, insbesondere mit Blick auf die Lehrer*innenrolle, fehlte, und ich mir diese selbst organisierte: Ich empfand dennoch die breite theoretische Ausgestaltung der von mir gewählten Fachrichtungen als weitestgehend positiv. So erhielt ich einen vertiefenden Einblick in die vielfältigen Themen- und Handlungsfelder der Sozialpädagogik und Psychologie. Dies ist angesichts der künftig zu unterrichtenden Schüler*innen sowohl für den Lehrer*innenberuf als auch für meinen nun eingeschlagenen Weg wegweisend und nützlich.

Um für den schulischen Bereich die eingangs erwähnte Lücke zwischen Praxis und Theorie für mich schließen zu können, entschied ich mich, freiwillig am Dortmunder Förderprojekt sprachliche Kompetenz für Schüler mit Migrationshintergrund, getragen durch die TU Dortmund, teilzunehmen. Das Programm beinhaltete ein Vor- sowie Begleitseminar, welche parallel zu dem von mir gehaltenen Förderunterricht liefen. In dem Projekt fand eine Verknüpfung von fachdidaktischer Begleitung der eigenen Lehrtätigkeit, unabhängig von der Schulform, und der Themenvielfalt der Sozialen Arbeit in Bezug auf die Kinder und ihre Lebenssituationen statt. Handeln in (sozial-)pädagogischen Arbeitsfeldern, welches im Ausgang immer offen und in den Folgen wenig planbar ist, unterliegt dabei also keinem Patentrezept. Es bedarf zudem des Einbezugs vielfältiger Wissensbestände, nicht zuletzt um kompetent an andere Institutionen vermitteln zu können und der koordinativen Aufgabe Sozialer Arbeit gerecht zu werden. Insofern empfinde ich sozialpädagogische Kenntnisse für den gesamten Lehrberuf als essenziell.

Diese Vielfalt der Praxis Sozialer Arbeit, ihre theoretische Fundierung sowie die Offenheit der Ausgestaltung der eigenen Arbeit und nicht zuletzt meine eigene Erfahrung

nährten jedoch auch eine wachsende Skepsis, ob das doch recht enge Korsett des Lehramtes zu mir passt.

Nachdem ich nun einen umfangreichen Blick in die Lehrer*innenausbildung erlangt habe und derweil in den Masterstudiengang Erziehungswissenschaft gewechselt bin, haben sich schließlich meine Hoffnungen an das Studium in der Hinsicht erfüllt, dass ich auf fachlicher Ebene zentrale (sozial)pädagogische Theorien und Themenschwerpunkte kennengelernt habe. Auf deren Fundament können meine Handlungs- und Reflexionsmöglichkeiten in der Praxis künftig fußen. Optimistisch denke ich, dass die gewonnenen Erfahrungen, Wissensbestände und auch die Skepsis mir künftig inner- und außerhalb des Studiums helfen werden, in Ungewissheitsbedingungen handlungsfähig zu sein. Zwar werden mich kein Studium, kein Wissen und keine Praxiserfahrungen dieser Welt vor schwierigen Situationen schützen können. Jedoch glaube ich, dass es gerade diese Momente sind, aus denen ich gestärkt in das Berufsleben eintreten werde.

Fazit

Unsere Erfahrungen von Lücken zwischen Studium, Praktikum und vermuteten Herausforderungen in der Praxis gleichen sich. Gleichwohl haben wir auf diesem recht ähnlichen Fundament unterschiedliche Meinungen entwickelt, als auch entsprechend unterschiedliche Entschlüsse getroffen. Aus unseren dargestellten Erfahrungsberichten lässt sich abschließend festhalten, dass sowohl der Aufbau als auch die Struktur des Studiums insgesamt zu wenig Raum für praktische Erfahrung im doch sehr theoretisch angelegten Studium geben. Hier ist es besonders die unzureichende Begleitung während der wenigen Praktika, die wir als verbesserungsbedürftig empfinden.

Wünschenswert, so denken wir, wäre rückblickend für das Bachelorstudium des Lehramtes Sozialpädagogik eine zeitnahe und intensivere Verknüpfung der Praxisphasen und ihrer theoretischen und konzeptionellen Ausgestaltung. Die schulischen Praktika besitzen das Potenzial erste praxisnahe Eindrücke zu vermitteln. So wäre es aus unserer Perspektive sinnvoller, die im Master angesiedelte Praxisphase von einem ganzen Semester bereits in das Bachelorstudium vorzuverlegen, um auch den Studierenden die Möglichkeit einer früheren Umorientierung zu gewährleisten. Vielen Studierenden wird also erst zum Ende des Studiums bewusst, was ihnen bevorsteht. Sie hatten zuvor nicht ausreichend die Möglichkeit, sich im eigentlichen Berufsfeld auszuprobieren und jene Praxis mit ihren individuellen Interessen und Ansprüchen abzugleichen. Auch wenn das Studium zumindest zwei kurze Praxisphasen im Bachelorstudium vorsieht, so bietet es zwar genügend theoretisches Wissen, aber trotzdem zu wenig Raum für die Reflexion solcher erster und prägender Erfahrungen. In der Sozialpädagogik wurde die

professionellen Haltung sehr umfangreich thematisiert. Es fehlte uns in Bezug auf die Lehrer*innenrolle – gleiches gilt für das Studium der Erziehungswissenschaften – aber oftmals ein Raum für die Reflexion der erlebten Praxiserfahrungen. In diesem Rahmen fänden eigene, auch biografische Erfahrungswerte und -themen angesichts einer zu entwickelnden professionellen Haltung ausreichend Beachtung. Fehlt diese Auseinandersetzung, kann es Konsequenzen für die Ausbildung zukünftiger Erzieher*innen haben (siehe Wendland i.d. Band).

Um sowohl im Lehramt als auch in sozialpädagogischen Arbeitsfeldern kompetent handeln zu können, wäre zunehmend Reflexionsarbeit im universitären Kontext durch eine Fachbegleitung der Praktika zur Herausbildung einer professionellen Haltung wünschenswert, weil unabdingbar.

Bedarf es unserer Meinung nach also einer zunehmenden Intensivierung an Erfahrungshorizonten, so erachten wir zugleich ein fundiertes theoretisches Wissensgerüst als wesentlich für eine gelingende (sozial)pädagogische Praxis. Insofern sind wir der Meinung, dass unter Beachtung der bereits geschilderten Verbesserungsmöglichkeiten das Sozialpädagogikstudium – ob als Lehramt oder Vertiefung des Studiums der Erziehungswissenschaften – eine gute inhaltliche Vorbereitung auf die berufliche Tätigkeit in (sozial)pädagogischen Handlungs- bzw. Arbeitsfeldern bietet.

Über die Autorinnen Patricia Mäder und Katja Weber

Patricia Mäder studiert derzeit im Bachelor die Fächer Sozialpädagogik und Kunst für das Lehramt an Berufskollegs. Katja Weber studierte zunächst ebenfalls die berufliche Fachrichtung Sozialpädagogik sowie das Unterrichtsfach Psychologie für das Berufsschullehramt, wechselte vom Lehramtsstudium jedoch nach Erwerb ihres Bachelorabschlusses in die Erziehungswissenschaft. Sie hat vor kurzem ihren Master in Erziehungswissenschaft erworben.

„Es geht darum, sich einzubringen. Mit allem, was man mitbringt.“

Interview mit Ruth Seyboldt

Die Interviewte absolvierte ein duales Studium der Sozialen Arbeit und berichtet über die Verknüpfung von Studium und Berufseinstieg in einer stationären Wohngruppe, auch vor dem Hintergrund ihrer eigenen biografischen Erfahrungen in der Jugendhilfe.

Welches Studium haben Sie absolviert?

Ich habe Soziale Arbeit an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Stuttgart studiert. Beim dualen Studium verbringt man immer drei Monate an der Hochschule und dann drei Monate beim Praxispartner. Dort arbeitet man ganz normal mit und lernt somit von Anfang an auch den Berufsalltag kennen. Mein Praxispartner war ein freier Träger, bei dem ich in einer Notaufnahme-Wohngruppe beschäftigt war.

Welche Motivation hatten Sie für das Studium der Sozialen Arbeit?

Kurz vor dem Abitur habe ich beschlossen, dass ich auf Lehramt studieren möchte. Nach einem Orientierungsjahr mit Praktika in verschiedensten Bereichen habe ich dann mit dem Studium angefangen. Im zweiten Semester hatte ich ein Seminar zur Kommunikation mit Eltern. Dort habe ich festgestellt, dass ich nicht Lehrerin werden möchte, sondern gerne individueller mit jungen Menschen arbeiten und sie in ihren eigenen Plänen und Lebenszielen unterstützen will. Nachdem bereits vor dem Lehramtsstudium das Studium der Sozialen Arbeit eine Alternative war und ich auch schon ein Praktikum in diesem Bereich gemacht hatte, lag es für mich auf der Hand, dass ich dies machen will. Außerdem hatte ich dank meiner eigenen Zeit in der stationären Jugendhilfe eine Idee davon, was auf mich zukommen würde.

Warum haben Sie diese Form (duales Studium) für sich gewählt?

Das Lehramtsstudium habe ich an einer Universität begonnen. Gerne hätte ich auch dort Erziehungswissenschaften studiert. Allerdings war klar, dass ich mir das Studium nicht finanzieren kann. Beim dualen Studium erhält man von Anfang an eine Vergütung. Das war für mich die einzige Möglichkeit, überhaupt zu studieren.

Welche Berührungspunkte mit der Praxis der Kinder- und Jugendhilfe hatten Sie während Ihres Studiums schon?

Vor Beginn des Studiums machte ich ein einjähriges Vorpraktikum in der Einrichtung, in der ich dann auch studierte. Von daher kannte ich die dortigen Abläufe bereits zu Beginn des Studiums gut. Außerdem gab es durch die Wechsel zwischen Theorie und Praxis natürlich eine starke Verknüpfung der beiden Bereiche.

Inwiefern haben Sie sich durch das Studium auf „die Praxis“ vorbereitet gefühlt?

Das Studium hat mir geholfen, immer wieder Abstand zum Berufsalltag zu gewinnen und die dortigen Situationen kritisch zu hinterfragen und zu reflektieren. Gleichzeitig hatte ich im Studium auch immer wieder das Gefühl, dass Theorie und Praxis an manchen Stellen nicht so richtig zusammenpassen. Also, dass aus einer theoretischen Perspektive etwas nötig wäre, was in der Praxis so nicht realisiert wird oder werden kann. Das sind spannende Situationen für mich, denn durch die Auseinandersetzung mit derartigen Widersprüchen habe ich gelernt, eine eigene Haltung zu entwickeln. Gleichzeitig muss ich sagen, dass ich, wenn ich „nur“ theoretisch studiert hätte und auch ansonsten noch keinen Kontakt zur Kinder- und Jugendhilfe gehabt hätte, von der dortigen Praxis durchaus irritiert gewesen wäre. In der Theorie klingt alles immer logisch und leicht. Aber in der Praxis ist man einem Handlungsdruck unterworfen und den Umgang damit kann man in der Theorie nicht erlernen. Da ist es dann vielleicht leichter, einen jungen Menschen über eine bestimmte Neuigkeit wie beispielsweise die Verschlechterung der Krankheit eines Elternteiles nicht zu informieren. Anstelle einer behutsamen Auseinandersetzung mit der Realität wird diese Information bewusst vorenthalten, weil die Befürchtung besteht, dies könnte sich negativ auf die Entwicklung auswirken. Die Auswirkungen dieses Verschweigens aber werden nicht reflektiert. Über so etwas wundere ich mich.

Wie sah ihr Berufseinstieg konkret aus?

Im Rahmen des dualen Studiums hatte ich eine Anleiterin. Mit der Anleitung war ich allerdings sehr unzufrieden. Es gab kaum Gespräche und so hatte ich den Eindruck, mich einfach eigenständig durch die Praxis zu „wurschteln“ – mal besser, mal schlechter. Natürlich konnte ich meine Kolleg*innen bei Fragen immer ansprechen, aber eine Auseinandersetzung mit Themen, die mich interessierten oder auch verwunderten, war leider nicht möglich. So hätte ich mich zum Beispiel gerne intensiver mit der Elternarbeit oder der Beteiligung der Heranwachsenden im Rahmen der Hilfeplangespräche beschäftigt. Auch hätte ich mir gewünscht, dass die Anleitung systematischer erfolgen würde. Dass es eine Idee davon gibt, was ich alles lernen soll und wann

diese Lernschritte anstehen. So erfolgte es einfach recht zufällig und am Ende gab es Bereiche, die ich trotzdem nicht kennengelernt habe. Das finde ich schade.

Wie sind Sie mit Überforderungssituationen umgegangen – was hat Ihnen geholfen?

Die gab es! Und das ist wohl auch normal. In der Regel waren es Situationen, die auch meine Kolleg*innen überforderten. Dann gab es die Möglichkeit, im Team mit der Leitungsebene die Situation zu reflektieren. Das war gut so. Ansonsten habe ich für mich über meine Erfahrungen nachgedacht, versucht, mich in die verschiedenen Perspektiven einzufühlen und meine Gedanken schriftlich verarbeitet. Auch das hat mir geholfen.

Welche Herausforderungen, aber auch schöne/motivierende Erfahrungen hat der Berufseinstieg für Sie mit sich gebracht?

Da ich den Lebensalltag in der stationären Jugendhilfe bereits aus meinen eigenen Erfahrungen als Jugendliche kannte, hat mich der Berufsalltag dort nicht überrascht. Für mich war stattdessen eher die Auseinandersetzung mit meinen Kolleg*innen herausfordernd. Ich habe es als besonders schwierig empfunden, wenn ich den Eindruck hatte, dass der junge Mensch mit seinen Bedürfnissen nicht im Mittelpunkt steht, sondern einfach über sein Verhalten oder sogar über ihn als Person geurteilt wird. Da habe ich mich nach wie vor auf der Seite der Heranwachsenden gesehen und konnte das Verhalten ihnen gegenüber nur schwer ertragen. Ein besonders schönes Erlebnis für mich war, als ein Jugendlicher, zu dem ich dachte, keinen Draht zu haben – er hatte noch kein Wort mit mir gewechselt, geschweige denn Blickkontakt mit mir aufgenommen –, auf mich zukam, mir auf die Schulter klopfte und sagte: „Sie kommen mit mir.“ Und dann machte ich Schulaufgaben mit ihm. Darüber habe ich mich sehr gefreut!

Welche Rolle spielten in Bezug auf den Berufseinstieg Ihre eigenen biografischen Erfahrungen mit der Kinder- und Jugendhilfe?

Insgesamt halfen sie mir, mich schnell in den Arbeitsalltag zu integrieren. Auch mit den Abkürzungen wie zum Beispiel HPG für Hilfeplangespräch oder TG für Taschengeld war ich natürlich schon vertraut. Ich konnte also den Alltag schnell alleine gestalten. Das machte mir auch Spaß. Gleichzeitig lernte ich dadurch natürlich auch weniger von den Kolleg*innen. Im Nachhinein frage ich mich deshalb, ob die Anleitung intensiver ausgefallen wäre, wenn ich nicht bereits ein derartiges Vorwissen mitgebracht hätte. Aber das ist natürlich eine reine Hypothese.

Was ist Ihnen möglicherweise leichter oder schwerer gefallen als Ihren Kolleg*innen ohne Jugendhilfeeferfahrungen?

Das Einfühlen in die jungen Menschen ist mir – so glaube ich – immer leichter gefallen als den Kolleg*innen. Schlichtweg deshalb, weil ich vieles aus eigener Erfahrung kenne. Das prägt natürlich meine Professionalität. Diese Parteilichkeit für das Wohl der Heranwachsenden bietet natürlich ein großes Potenzial. Zugleich habe ich es aber auch als herausfordernd erlebt. So ist es mir immer schwerer gefallen als den Kolleg*innen, mich Systemzwängen zu unterwerfen. Wenn etwas für einen jungen Menschen aus meiner Sicht gut gewesen wäre, konnte ich nur schwer akzeptieren, wenn es „nicht ging“. Mit zunehmender Erfahrung habe ich dann versucht, solche Strukturen und Zwänge kritisch zu hinterfragen und nach Alternativen zu suchen.

Wie transparent sind Sie im beruflichen Kontext mit Ihrer Biografie umgegangen? Welche Resonanz hat das bei Ihren Kolleg*innen/Kindern und Jugendlichen ausgelöst?

Bei meinem Vorstellungsgespräch zum Vorpraktikum wurde mir das System der Kinder- und Jugendhilfe ausführlich erklärt. Das wusste ich natürlich alles bereits. Von daher hatte ich an dieser Stelle unterbrochen und meine eigene Biografie offengelegt. Das war dann auch kein Problem. Den Kolleg*innen auf der Gruppe habe ich jedoch nicht von meinem Hintergrund erzählt. Da war ich unsicher, wie sie das finden – vor allem, weil hin und wieder ein mäßig positives Bild zum Ausdruck kam, dass sie von den in der Einrichtung lebenden Heranwachsenden hatten. Den Kindern und Jugendlichen gegenüber habe ich meine Biografie auch nicht sofort thematisiert. Wenn es aber im Gespräch irgendwie darauf kam, habe ich meine eigene Jugendhilfeefergangenheit auch nicht verschwiegen. So gab es zum Beispiel eine Situation, bei der ich einen Streit hatte mit einer Jugendlichen. Sie brüllte mich an, dass ich ja keine Ahnung hätte, wie es sich anfühlt, in einer Wohngruppe zu leben. Da fühlte ich mich persönlich derart angegriffen, dass ich nur noch zurückbrüllte, dass ich das sehr wohl wisse. Eine halbe Stunde später sprachen wir nochmals in Ruhe über die Situation. Es wirkte auf mich, als sei sie überrascht, dass man es mit einer solchen Vergangenheit „zu etwas bringen“ kann. Von da an war unsere Beziehung geklärt und sie konnte es wesentlich besser akzeptieren, wenn ich etwas von ihr erwartete.

Gibt es eine/n spezifische/n Situation/Moment, ab oder nach der/dem Sie sich nicht mehr als Berufseinsteigerin gefühlt haben?

Ja, nachdem ich mein Abschlusszeugnis erhalten hatte. Während des Studiums habe ich zwar praktisch genauso viel Verantwortung übernommen wie meine Kolleg*innen, aber ich habe mich in Diskussionen immer wieder zurückgenommen. Weil ich manchmal eine andere Meinung hatte als sie und unsicher war, ob ich das einbringen darf. Mit meinem Berufsabschluss war für mich verbunden, dass ich jetzt Fachkraft sei und deshalb meine Meinung genauso viel wert sei wie die der anderen.

Nun ist Ihr Berufseinstieg ja schon etwas her: Was würden Sie Ihrem früheren Ich aus heutiger Perspektive für den Berufseinstieg raten?

Es geht darum, sich einzubringen. Mit allem, was man mitbringt. Die Jugendhilfe ist ein spannendes Feld, das es mit Neugier und Mut zu entdecken gilt. Da sollte man sich nicht zurücknehmen. Fragen dürfen und sollen gestellt werden. Unmut und Unsicherheit sind zu äußern. Und Bedürfnisse sind klar zu kommunizieren. Das hilft nicht nur dem Einsteiger oder der Einsteigerin, sondern auch der Einrichtung und damit der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt. Und man ist ein bereicherndes Vorbild für die Kinder und Jugendlichen selbst. Sie sehen, wie man sich aktiv positioniert und für sich eintritt.

Über die Autorin Ruth Seyboldt

Ruth Seyboldt lebte als Jugendliche selbst übergangsweise in einer Pflegefamilie, dann für zwei Jahre in einer stationären Wohngruppe und weitere zwei Jahre im betreuten Jugendwohnen. 2013 machte sie ein Vorpraktikum zum dualen Studium (Soziale Arbeit) in einer Notaufnahmeh-Wohngruppe eines freien Trägers. Dort absolvierte sie auch die Praxisphasen ihres Studiums. Nach ihrem Abschluss (2017) wechselte sie in eine stationäre Jungenwohngruppe eines anderen freien Trägers. Heute arbeitet sie in den Freiwilligendiensten und ist seit 2017 Vorsitzende des Careleaver e.V.

„An Ungewissheit wachsen“ – Mein Einstieg in den Berufsalltag einer Erzieherin

Von Mira Wendland

Mira Wendland schildert ihren Einstieg in den Berufsalltag der Hilfen zur Erziehung und inwiefern ihre Ausbildung sie auf die Arbeit vorbereitet hat. Zentral ist bei ihr die Erkenntnis, dass die Ausbildung zur staatlichen Erzieherin den Fokus stark auf das Feld der frühkindlichen Erziehung und Bildung legt, was zu Herausforderungen im Alltag der Hilfen zur Erziehung führen kann. Gleichzeitig verdeutlicht der Beitrag, dass man an Situationen der Ungewissheit auch wachsen kann.

Der Schwerpunkt meiner Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin lag auf dem Bereich der Elementarpädagogik. Dies stellte für mich insofern eine Herausforderung dar, denn mein Interesse bestand eher an der Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Hinsichtlich der Inhalte, welche von Spielpädagogik über Experimentieren mit Kindern bis hin zu kindlicher Entwicklung (Entwicklungspsychologie) reichten, bestand daher nur wenig Übereinstimmung mit meinem Wahlarbeitsfeld. Den größten Mehrwert zog ich aus den Unterrichtseinheiten, die fachbezogen reflexive Anteile der eigenen Praxis in den Vordergrund stellten. Dazu gehörte zum Beispiel der Umgang mit Konfliktsituationen oder Auswertungsgespräche im Rahmen der Praxisbesuche während den begleitenden Wochenpraktika. Der folgende Bericht bezieht sich auf mein Anerkennungspraktikum in der Wohngruppe einer stationären Jugendhilfeeinrichtung.

In der Wohngruppe leben zehn Jugendliche im Alter von 11 – 17 Jahren. Die Wohngruppe bietet jungen Menschen Unterstützung im Falle von Fluchterfahrungen als unbegleitete Minderjährige und vor allem bei Konflikten in der Familie. Bei den Jugendlichen scheinen sich solche erlebten Konflikte häufig in Form von Drogenkonsum oder kriminellen Verhaltensweisen bemerkbar zu machen. Daher wird die Wohngruppe von einigen Mitarbeitenden auch „Regelwohngruppe mit Intensivfällen“ genannt.

Ich fragte mich, was diese Fälle in den Augen der genannten Mitarbeitenden zu „Intensivfällen“ macht. Die Jugendlichen hatten zum Teil schon zahlreiche Wohngruppen durchlebt. Als Grund für die Verweise wurde genannt, dass sie andere verbal oder körperlich bedroht hätten oder sonst wie die Regeln der Wohngruppe umgingen. Aber aus meiner Sicht spielt es auch eine wichtige Rolle, wie die jeweilige Wohngruppe mit dem Verhalten der Jugendlichen umgeht. Deshalb stellte ich mir zunehmend Fragen zu den möglichen Hintergründen: Wird ein Jugendlicher sofort aus der Wohngruppe „geworfen“, weil er heimlich Cannabis konsumiert oder einer Fachkraft gedroht hat?

Wie soll ein Jugendlicher so Vertrauen aufbauen? Ich habe das Gefühl, dass die Jugendlichen und Kinder dann nur noch mehr protestieren und sich „zur Wehr setzen“, wenn sie ausschließlich sanktioniert werden. Beziehungsarbeit ist meiner Meinung nach gerade am Anfang, wenn Jugendliche neu in eine Wohngruppe kommen, besonders wichtig. Durch das ständige „Wohngruppen-Hopping“ haben die Jugendliche Schwierigkeiten Vertrauen zu fassen. Sie provozieren und testen die Mitarbeiter*innen aus. Sie kennen es nicht anders, als aus diesem Grund der Wohngruppe verwiesen zu werden und entwickeln vielleicht ein gewisses Muster, wie sie sich in der Wohngruppe verhalten. Der Begriff „Intensivfälle“ oder „Systemsprenger“ kam mir sehr eindimensional vor, so wollte ich die Jugendlichen nicht sehen.

An meinem ersten Arbeitstag wurde mir relativ schnell deutlich, dass das Leben in einer Wohngruppe etwas hektischer ist als im Kindergarten, in dem ich meine anderen Praktika absolviert habe. Vom ersten Moment an stand ich mitten im Alltag. Nach einer kurzen Einführung bezüglich der Routinen und der dort lebenden Jugendlichen durch die Leitung der Gruppe erledigte sich der Rest der „Einarbeitung“ im „learning-by-doing“.

In den ersten zwei Monaten war ich zum Glück als begleitende Kraft im Dienst eingeteilt und meine Aufgaben bestanden meist in Tätigkeiten ohne fachliche Anforderungen, die sonst aus Personalmangel schlecht hätten bewerkstelligt werden können (Einkaufen, Fahrdienste, hauswirtschaftliche Arbeiten).

Nach zwei Monaten begannen meine ersten eigenen Dienste, in denen ich allein verantwortlich für die WG war. Auf Situationen wie den ersten eigenen Nachtdienst, was nochmal eine deutlich andere Hausnummer ist als im Kindergarten zu arbeiten, bin ich in der Fachschule nicht vorbereitet worden. Gerade auch in Bezug auf den Zwiespalt, dass ich in der Position war Regeln zu vertreten, aber auch das Verhalten der Jugendlichen nachvollziehen konnte, mich als „Neue“ auszutesten, gab es keinen Leitfaden, wie zum Beispiel für die Planung eines Angebotes in der Kita, so sehr ich mir den auch gewünscht hätte. Dass so ein Leitfaden nicht existiert, auch ältere, „gestandene“ Kolleg*innen den nicht haben, hat mich doch etwas beruhigt und mich bestärkt weiterzumachen und selbstbewusster mit Situationen umzugehen, die unvorhersehbar sind. Die wenigsten Situationen in der Sozialen Arbeit sind sofort zu lösen!

Ein gutes Beispiel ist eine Situation, die ich erlebte, als ich allein ein Mädchen ins Krankenhaus begleitet habe. Sie hat die Ärzte und Pfleger beschimpft und mit Gegenständen geworfen. Wie sollte ich mit dieser sensiblen und zugleich eskalierenden Situation umgehen? Ich musste spontan reagieren auf Grund meines Wissens aus der Ausbildung und meiner (kurzen) Erfahrung in der WG. Da ich merkte, dass einige

Personen des Personals das Verhalten konterten, versuchte ich einen ruhigen Ort für die Jugendliche zu schaffen. Den Krankenhausmitarbeiter*innen erklärte ich parallel – so gut dies im Rahmen meiner Schweigepflicht ging –, warum die Jugendliche sich so konfrontativ verhält. Danach informierte ich meine Leitung per Telefon darüber und bat sie um Hilfe. Entsprechend hatte meine Handlung zu Beginn den Charakter eines reinen „Ausprobierens“.

Es war eine Mischung des Gefühls allein zu sein und der Ergebnisoffenheit solcher Situationen, die es mir schwer gemacht haben, anfangs „unbeschwert“ zur Arbeit zu gehen. Dazu führten auch konkrete Gefahrensituationen, wie wenn z.B. ein 11-Jähriger mit Fliesen nach einem wirft. Da ich allein im Dienst war, konnte diese Situation nur durch einen Besuch des Jugendlichen bei seiner Mutter, der bei einem Telefonat kurz nach dem Vorfall spontan eingeleitet wurde, entspannt werden.

Ein weiterer Aspekt waren die ständig wechselnden Mitarbeiter*innen. Um Personal-mangel abzudecken, wurden zeitweise auch Mitarbeiter*innen aus dem ambulanten Team des Trägers hinzugezogen, welche nicht mit allen Teaminterna vertraut waren. Strukturen, Regeln und klare Angaben haben mir bei meiner Arbeit in der Wohngruppe entsprechend stark gefehlt. Die Perspektive der Jugendlichen hier in den Mittelpunkt zu stellen hat hierbei geholfen, diese Unsicherheit auszuhalten. Ab dem dritten Monat im Anerkennungsjahr habe ich mich nicht mehr wie eine Praktikantin gefühlt, sondern wie eine „echte“, vollwertige Kolleg*in. Es gab nur minimale Unterschiede in der Arbeit mit den Jugendlichen, da ich nicht Bezugserzieherin wurde. Ich war aber unterstützender Teil einer Bezugsmitarbeiterin.

Einerseits war es ein gutes Gefühl nicht die Praktikantin zu sein, weil auch die Jugendlichen mich nicht so sahen, und mir seitens der Einrichtung viel Eigenverantwortung zugetraut wurde. Andererseits wurde aber auch oft vergessen, dass ich noch Praktikantin und Berufsanfängerin war: Mir wurden Aufgaben zugeteilt, die ich abgeleistet habe, bei denen ich mich aber, wie beschrieben, alles andere als sicher gefühlt habe. Ich habe mich so gefühlt, als hinge es sehr vom eigenen Charakter und den individuellen Fähigkeiten ab, wie sich der Berufseinstieg entwickelt. Gerade für mich als Berufseinsteigerin in einer Wohngruppe war es wie ein Sprung ins kalte Wasser. Nur minimale Aspekte meiner schulischen Ausbildung konnte ich dort anwenden. Ich hatte aber weder vom § 34 noch vom § 8a SGB VIII jemals etwas gehört, noch hatte ich eine Ahnung, wie man mit Konflikten umgeht, die körperlich ausgetragen werden.

Wichtig für mich als Berufseinsteigerin waren Gespräche mit meinen Mitschüler*innen, die im selben Arbeitsfeld „gelandet“ waren, sowie mit den anderen Mitarbeiter*innen aus der Wohngruppe. In der Wohngruppe und in meinem Team hätte ich mir

gewünscht, dass die Gespräche regelmäßiger und geplanter ablaufen, nicht nur zwischen Tür und Angel für drei Minuten, wenn gerade etwas Zeit ist. Ebenfalls hätte ich mir gewünscht, dass diese Gespräche nicht nur mit meiner Praxisanleitung, die eine ähnliche Position wie ich hatte, sondern auch regelmäßig mit einer Person aus der Leitungsebene stattgefunden hätten. Austausch einfordern und permanentes Fragen stellen sind bei mir mit dafür verantwortlich, dass ich, neben dem Ausbildungswissen, sicherer in dem geworden bin, was ich tue.

Ebenfalls gab es während des Anerkennungsjahres Unterrichtseinheiten, die mich weitergebracht haben, da sie den reflexiven Austausch mit anderen Schüler*innen aus dem Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe und den Lehrer*innen ermöglicht haben. Die standen überspitzt im Kontrast zu Unterrichtseinheiten wie: „Interkulturelle Bildung“, welche damit verbunden waren in die Natur zu gehen und Fotos von der „Schönheit der Schöpfung“ aufzunehmen, eher weniger nützlich für meine Arbeit als Erzieherin in einer stationären Wohngruppe.

Alles in allem muss ich sagen, dass das Anerkennungsjahr die härteste Arbeit war, die ich jemals erlebt habe. Aber es war auch das Jahr, in dem ich am meisten für den beruflichen Alltag einer Erzieherin im stationären Bereich der Kinder- und Jugendhilfe gelernt habe. Hart war es ins kalte Wasser geworfen zu werden. Auch hatten einige Situationen in meinem Anerkennungsjahr mit den Jugendlichen, wie den beschriebenen, es in sich. Aber ich habe gemerkt, dass ich von Mal zu Mal routinierter wurde und erfahrener mit den Situationen umgehen konnte. Wenn mir Vertrauen entgegengebracht wurde, konnte ich eigenverantwortlicher arbeiten. Das half Spontaneität in Situationen zu entwickeln, die brenzlicher sind als der „normale“ Alltag und nicht nachtragend zu sein. Dies waren meine größten Lernerfolge im Anerkennungsjahr.

Eine geregelte Struktur mit einer teaminternen Praxisanleitung scheint mir zwingend notwendig, wenn eine Einrichtung angemessene Rahmenbedingungen für eine gute Einarbeitung schaffen will. Es kommt eben nicht nur auf die Person alleine an!

Über die Autorin Mira Wendland

Mira Wendland absolvierte die Ausbildung zur staatl. anerkannten Erzieherin und arbeitete im Anerkennungsjahr in einer Wohngruppe. Derzeit studiert sie Soziale Arbeit.

„Wenn die Neue kommt, drehe ich richtig auf.“ Oder über die Aufgabe die eigene Position zu finden

(überarbeitet und kommentiert)

Von Corinna Petri

*Dieser Beitrag geht von der bereichernden wie auch herausfordernden Tatsache aus, dass junge Sozialpädagog*innen in stationären Einrichtungen den Alltag mit den Kindern und Jugendlichen sowie weiteren involvierten Fachkräften teilen und zu verstehen versuchen. Im Berufseinstieg der Autorin selbst passten ihre damaligen Vorstellungen über diese Begegnungen vielfach nicht mit den tatsächlichen überein. Die daraus entstandenen Unsicherheiten nimmt sie hier zum Anlass, um die Bedeutung der Entwicklung von Haltung und des Nutzens von – falls vorhanden – strukturellen, konzeptionellen und weiteren Ressourcen herzuleiten. Rückblickend ermutigt sie Berufseinsteiger*innen entsprechend dazu, Position zu beziehen, damit der Übergang in ihrem Sinne, im Sinne der Fachlichkeit sowie im Sinne der jungen Menschen in stationären Settings gelinge. Deutlich wird, dass dies ohne entsprechende Rahmung und Verantwortung der Einrichtungen nur schwer umsetzbar ist.*

Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen haben sich in ihrer akademischen Ausbildung ein Professionswissen angeeignet, das im besten Falle zielstrebig auf das gewählte Praxisfeld vorbereitet. So gerüstet und in spannender Erwartung machen Absolvent*innen ihre ersten Praxiserfahrungen. Die eigenen Erwartungen und „zarten Pflänzchen“ der professionellen Haltung treffen dabei auf die Lebensrealitäten der Adressat*innen und eine (tradierte) Kultur der Praxisstelle. Wie die Praxiserfahrungen geartet sind, hängt folglich von mehreren Faktoren ab. Innerhalb der stationären Erziehungshilfen wird beispielsweise sehr schnell erwartet, dass Berufseinsteiger*innen wie ihre erfahreneren Kolleg*innen den beruflichen Alltag meistern und ihre Rolle im Team finden. Dabei müssen sie sich gegenüber den jungen Menschen, die sie betreuen, positionieren, aber auch vor den eigenen Kolleg*innen, vor Vorgesetzten, den Eltern der Kinder oder Jugendlichen und vielen weiteren Akteur*innen. Kurz: Berufseinsteiger*innen müssen den Übergang von der studentischen Rolle zum Profi¹ bewältigen. Dieser Übergang verläuft wohl in den wenigsten Fällen reibungslos. Eher ist zu vermuten, dass der Prozess der Einarbeitung und Orientierung von Tücken und Stolpersteinen gespickt ist.

¹ Mit der Bezeichnung „Profi“ soll hier kein „Endprodukt“ im Sinne einer endgültig fertig ausgebildeten Fachkraft gemeint sein, sondern vielmehr eine Kennzeichnung für Handlungssouveränität im eigenen Feld.

Der Kontakt zu Kindern und Jugendlichen zeichnet sich im Rahmen der Heimerziehung als besonders intensiv aus: Fachkräfte, die hier tätig sind, begegnen den jungen Menschen nicht nur in einem regelmäßig wiederkehrenden Alltagsausschnitt, sondern treffen sie in ihrem privaten Lebensfeld zu unterschiedlichen Zeiten und ggf. rund um die Uhr an. Für mich war genau dies der Grund, warum ich meinen Berufseinstieg in der Heimerziehung gewählt habe. Als Neuling in der Wohngruppe stand ich dann plötzlich vor diesen Jugendlichen und irgendwie sollte ich Ansprechpartnerin, Betreuerin, Erzieherin und auch Kontrolleurin sein. Innerhalb weniger Tage war ich im gleichen Dienstrhythmus wie die anderen Teammitglieder und hatte vielfach (nicht gänzlich) die gleichen Aufgaben zu erfüllen.

Ich musste feststellen, dass die Art, wie sich alltägliche Interaktionen zwischen den Jugendlichen und Berufseinsteiger*innen ausgestalten, kräftig mit eigenen Erwartungen und Hoffnungen kollidieren kann. Als Berufseinsteiger*in ist man (hoffentlich) zwar bemüht, einen vorsichtigen Zugang zu finden, die zu Betreuenden erst einmal kennenzulernen und eine gewisse Vertrauensbasis herzustellen. Aber was, wenn dies einfach nicht gelingen will? Wenn die Jugendlichen konsequent die kalte Schulter zeigen oder einen mit Provokationen zu testen versuchen, in dem sie gegen jede Regel angehen, die eigentlich vertreten werden soll? Wenn sie drohen „Wenn die Neue kommt, dreh’ ich richtig auf!“? Aus eigenen Erfahrungen weiß ich: Solche Situationen können nicht nur Selbstzweifel auslösen, sondern ein Gefühl von Ohnmacht erzeugen oder auch richtig Angst machen. Sie verleiten dazu, den Kolleg*innen das Ruder zu überlassen.

Fachlich ist man sich einig, dass es für die Entstehung der kurz beschriebenen Szenen keine eindeutige Ursachenzuschreibung geben kann. Allerdings können die ausgelösten Gefühle gerade bei Berufseinsteiger*innen schnell Ansichten manifestieren, die in internale (etwa: „Ich bin für diesen Beruf nicht geeignet“) oder externale (etwa: „In dieser Gruppe funktioniert ja gar nichts“) Zuschreibungen münden. Ich möchte einen differenzierteren Blick auf Faktoren richten, die zusammen wirken und meinen Einstieg in den Beruf beeinflusst haben:

- ~~~~ 1. die persönliche und durch Professionswissen geprägte Haltung
- ~~~~ 2. die Positionierung und Akzeptanz im Team
- ~~~~ 3. externe Ressourcen

Haltung und Professionswissen als essenzielle Ressource

Wie sich ein professionelles Handlungsprofil herausbildet, ist entscheidend von der grundlegenden Haltung geprägt, mit der den Menschen begegnet wird, die zu Adressat*innen der Sozialen Arbeit wurden. Es besteht die Notwendigkeit eines respektvollen und wertschätzenden Umgangs mit den Kindern, Jugendlichen und ihren Eltern.

Damit verbunden ist auch die Konsequenz, Handlungsmaxime und Interventionen zu begründen und für die jungen Menschen nachvollziehbar zu machen. Professionswissen kann dabei helfen, den Blick auf eine Metaebene zu richten, auf der es ermöglicht wird, die Situation von Jugendlichen in verschiedenen Facetten zu betrachten. Eine biografische und rekonstruierende Betrachtungsweise sowie der Versuch Auswirkungen von Interventionen (vorzeitig) zu erkennen, helfen dabei die jungen Menschen zu verstehen und mit ihnen konkrete Ziele zu entwickeln. Berufseinsteiger*innen nehmen das ihnen entgegengebrachte Verhalten der Kinder oder Jugendlichen sicherlich weniger persönlich, wenn es nachvollzogen werden kann. Eine kritische Selbstreflexion der Berufseinsteiger*innen ist natürlich nicht zu ersetzen, sondern muss vielmehr kontinuierlich und parallel passieren.

Durch die Aufnahme im „Heim“ werden die Kinder und Jugendlichen zunächst ihrem häuslichen Lebensfeld entzogen. Dennoch tragen sie Erinnerungen und möglicherweise auch Konflikte weiter mit sich, dabei müssen sie gleichzeitig ihr Leben neu ordnen. Sie werden mit oder auch gegen ihren Willen mit anderen Kindern und Jugendlichen konfrontiert, die mit ihnen unter demselben Dach leben und zumeist ebenfalls eine turbulente Lebensgeschichte mit sich bringen. Einige haben bereits mehrere Jahre, vielleicht sogar mehrere Stationen Fremdunterbringung oder andere Formen der Jugendhilfe erfahren und sind somit in gewisser Weise selbst Expert*innen auf dem Gebiet sozialpädagogischer Hilfen. Insbesondere als Berufseinsteiger*in müssen wir uns dies erst einmal bewusst machen. Und wir müssen uns auch bewusst machen, dass wir in ihren Lebensort eindringen und dabei nicht selten den Anspruch erheben, ihnen zeigen zu wollen, wo es lang gehen soll. Vor diesem Hintergrund erscheint ein rebellierendes Verhalten seitens der jungen Menschen nur gesund und verständlich. Denn sie wissen: Wir als Neulinge müssen uns erst einmal beweisen – zugegebenermaßen in kürzester Zeit.

Als Hochschulabsolvent*innen haben wir gelernt, dass pädagogische Interventionen einer spezifischen Legitimation bedürfen und dass sie eine Orientierung an den Interessen der Kinder nachweisen müssen. Dies führen wir uns immer wieder vor Augen. Mit Rückgriff auf unsere sozialpädagogische Haltung lehnen wir es kategorisch ab, einen Jugendlichen als „gestört“ abzustempeln, weil er die Gruppe aufmischt, indem er seine Aggressionen auslebt. Und hoffentlich weigern wir uns auch dagegen, den Jugendlichen als Störfaktor abzuschieben, weil dies so einfach ist und schnell Entspannung im Gruppenalltag nach sich ziehen würde. Diese Einstellung allein bewahrt uns allerdings nicht davor, dass wir in der Praxis auf die oben beschriebene Szene stoßen. Sie ist aber die grundlegende Voraussetzung dafür, nach geeigneten Strategien zu streben, aufkeimende Ängste zu verstehen und mit ihnen umzugehen. Damit lässt sich Sicherheit und Souveränität im eigenen Handeln erlangen. Geeignete Strategien er-

wirbt man jedoch nicht als Einzelkämpfer*in. Insbesondere in der stationären Kinder- und Jugendhilfe ist man auf Teamarbeit angewiesen. Wie sich diese gestaltet, ist auch von strukturellen und organisatorischen Gegebenheiten abhängig.

Strukturelle und konzeptionelle Ressourcen

Häufig sind es auch die strukturellen Gegebenheiten, welche die Notwendigkeit erzeugen, dass sich der Berufseinstieg im Handlungsfeld Heimerziehung in enormer Rasanz vollzieht, etwa, weil alle Teammitglieder 25-Stundendienste übernehmen müssen. Die Arbeit in diesem Setting erfordert damit ein hohes Maß an Selbstständigkeit. Den erforderlichen Gegenpart zum selbstständigen Arbeiten bildet ein gut funktionierendes Team. Dies bezieht sich natürlich auf den organisatorischen Ablauf, geht aber noch weit darüber hinaus. Während meines Berufsstarts fiel mir auf, dass die Jugendlichen, die bereits geraume Zeit in der Wohngruppe lebten, eine gewisse (Macht-)Hierarchie unter den Mitarbeiter*innen bildeten. Als Fachkraft ohne Berufserfahrung befand ich mich verständlicherweise in der Rangfolge ganz unten. Wie sich eine solche Position tatsächlich ausbildet, hängt auch entscheidend davon ab, wie die anderen Teammitglieder der/ dem Berufseinsteiger*in begegnen und dies gegenüber den Kindern und Jugendlichen vertreten. Wird die/der Berufseinsteiger*in als vollwertiges Teammitglied vorgestellt? Wie verhalten sich die Kolleg*innen im gemeinsamen Dienst gegenüber der/dem Berufseinsteiger*in? Ich habe die Erfahrung gemacht, dass eine wohlwollend zugewandte und respektierende Umgangsweise unter den Teammitgliedern sich entscheidend positiv auf das gesamte Gruppenklima auswirkt und damit auch diejenigen unterstützt, die sich neu einfinden müssen. Ein zusammenarbeitendes Team kann einen gewissen Schon- und Schutzraum bieten, der das Einarbeiten von Berufseinsteiger*innen erleichtert. Durch ständige Reflexion und Austausch können so Unsicherheiten abgebaut werden. Insofern dient die Arbeit im Team auch dem eigenen psychischen Wohlbefinden. Dabei ist es auch als neues Teammitglied legitim und meines Erachtens notwendig, auf Teamprozesse zu achten und ggf. den Mut aufzubringen, Kritik zu üben, um konstruktive Weiterentwicklung voranzutreiben.

Als strukturelle und konzeptionelle Ressourcen möchte ich in diesem Zusammenhang die institutionellen Rahmenbedingungen beschreiben. Dazu zählt eine geplante und fest installierte Teambesprechung, bei der eine Person, die nicht direkt im Gruppenalltagsgeschehen involviert ist – etwa die/der pädagogische Leiter*in –, teilnimmt. Dadurch können leichter blinde Flecken beleuchtet oder in anderer konkreter Weise Unterstützung geboten werden.

Freilich sind die Zeiten für solche Besprechungen begrenzt und nicht alles, was angesprochen werden möchte, findet Platz. Insbesondere Berufseinsteiger*innen sehen

sich vielen neuen Reizen ausgesetzt, die sortiert und bearbeitet werden müssen. Davon lässt sich auch in guten Teams nicht alles bewältigen.

Weitere, externe Ressourcen

Daran anknüpfend möchte ich auf eine weitere und sehr wertvolle externe Ressource hinweisen, nämlich die einer begleitenden Supervision. Einige Arbeitgeber*innen haben Supervision als festen Bestandteil ihrer qualitativen Arbeit konzeptionell verankert und bieten Team- oder Fallsupervision, vielleicht auch Einzelsupervision an. Es kommt aber genauso vor, dass diese nur sporadisch oder im akuten Falle angeboten wird. Ich halte es für unerlässlich, dass Berufseinsteiger*innen in einem Zeitraum von etwa einem Jahr monatlich und ganztägig mit Supervision begleitet werden. Persönlich bin ich in den Genuss gekommen, von meiner Hochschule kostenfrei als Bestandteil des Studiums zu einer Supervision eingeladen zu werden. In einer Kleingruppe, die aus Berufseinsteiger*innen aus unterschiedlichen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit bestand, konnten wir uns unter fachlicher Anleitung austauschen. Dieses Arrangement war für mich aus mehreren Gründen hilfreich. Zum einen konnte ich selbst Szenen aus meiner Praxis einbringen. Zum anderen bekam ich die Möglichkeit über den sprichwörtlichen Tellerrand hinaus zu sehen, indem ich mich auf die anderen Supervisionsmitglieder eingelassen habe und manche Phänomene dann aus einer anderen Perspektive betrachten konnte.

Abschließend möchte ich festhalten, dass es empfehlenswert ist, sich vorab mit dem gewählten Handlungsfeld zu befassen. Damit meine ich nicht ausschließlich die Aneignung von theoretischem Hintergrundwissen, sondern auch einen emotionalen Aspekt. Ich denke, es ist notwendig auf sein Bauchgefühl, auf seine persönlichen Erwartungen und Bilder sowie auf Erfahrungen Dritter zu achten. Dies dient einer kritischen Prüfung und damit vertieften Auseinandersetzung damit, ob man in ein gewisses Handlungsfeld eintreten möchte. Ist man sich seiner Entscheidung bewusst, erleichtert dies auch den Berufseinstieg unter schwierigen Bedingungen.

Zehn Jahre danach...

Zehn Jahre später – Forum Start ist inzwischen vom Arbeitskreis zur Fachgruppe gewachsen – ist die Auseinandersetzung mit dem Berufseinstieg in den Hilfen zur Erziehung immer noch ein wichtiges Thema für mich. Die Perspektive hat sich geändert. Es geht nicht mehr um meine persönliche Situation, sondern um die der Studierenden, die ich im Rahmen ihres Studiums nach bestem Wissen versuche auf die Praxis vorzubereiten, sowie um den Blick auf Organisationen im Rahmen von Praxisentwicklungsprozessen. Dabei ist das Thema, die eigene Position (weiter) zu entwickeln, aus

beiden Perspektiven relevant. Für alle Berufseinsteiger*innen ist damit eine Aufgabe verbunden, die es zu bewältigen gilt. Organisationen wiederum können diesen Prozess unterstützen, Ressourcen bereitstellen und auf mittel- bis langfristige Sicht von gut ausgebildeten Fachkräften profitieren.

Wenn ich heute auf meinen Text von damals schaue und mir überlege, was ich meinem damaligen „Ich“ heute raten oder empfehlen würde, fallen mir einige Aspekte ein, die sich auf verschiedene Facetten des Begriffs Position beziehen:

Die eigene Position entwickelt sich nicht nur als eine Position gegenüber den Kindern und Jugendlichen, sondern als eine mit ihnen im Geflecht des Zusammenlebens, bei dem individuelle (Lebens-)Erfahrungen, Wünsche, Erwartungen, Hoffnungen und Ängste jedes Einzelnen auf die der anderen treffen und sich wechselseitig beeinflussen. Hör‘ den jungen Menschen, die dir anvertraut werden, daher gut zu und achte auf ihre Signale. Nimm und schaff‘ dir die Zeit, um mit ihnen ins Gespräch zu kommen, sie zu verstehen und eine Beziehung aufzubauen. Dabei gibst du ihnen auch die Gelegenheit, dich kennenzulernen. Genauso bedeutsam ist es in diesem Prozess, dass du dir deiner eigenen Gefühle, Deutungen und Handlungen bewusst wirst. Dafür ist es wichtig, dass du ehrlich mit dir selbst bist und reflektierst, auf welchen biografischen Resonanzboden die Geschichten, Persönlichkeiten und Verhaltensweisen der Kinder und Jugendlichen bei dir stoßen. Ein*e gute*r Arbeitgeber*in bietet dir hierfür explizit die Gelegenheit.

Wenn du bemerkst, dass sich Anforderungen und Herausforderungen, die an dich gestellt werden, aufürmen und nicht mehr dosiert abgearbeitet bzw. bewältigt werden können, habe den Mut dies anzusprechen und Missstände aufzudecken. Selbst wenn deine Kolleg*innen wegen Überlastung klagen, ist es nicht deine Aufgabe als Berufseinsteiger*in für Entlastung zu sorgen. Vielmehr ist es Aufgabe der Organisation, Arbeitszeiten und -strukturen so bereitzustellen, dass ein schrittweises Einfinden in den beruflichen Alltag ermöglicht wird. Ein gewisses Moratorium für Berufseinsteiger*innen wird beispielsweise durch die Organisation von Doppel- oder Mehrfachdiensten ermöglicht. Eine Einrichtung, die ein entsprechendes Einarbeitungskonzept hat und dies bis auf die Teamebene kultiviert, wertet damit deine Position nicht ab – weder innerhalb des Teams noch gegenüber den Adressat*innen. Sondern sie sorgt transparent dafür, dass du eine (von mehreren anderen) Rolle innehasst, die sich gewissermaßen organisch weiterentwickelt.

Bleib am Ball – nimm das, was in deiner Einrichtung an Haltung kultiviert und an Vorgehensweisen praktiziert wird, nicht als alleingültige professionelle Leitlinie hin. Setz‘ dich nicht nur während des Studiums, sondern auch weiterhin mit Wissensbeständen

auseinander. Versuche einen Einblick in aktuelle Diskurse und Fachdebatten zu bekommen. Dabei hilft der Austausch sowohl mit anderen Berufseinsteiger*innen als auch mit erfahreneren Fachkräften. Prüfe dabei, was dich irritiert, stelle Fragen, wäge ab, bilde begründet deine eigene Meinung und eigne dir Methoden für dein Handlungsfeld an.

Über die Autorin Corinna Petri

Ihren Berufseinstieg hat Corinna Petri 2005 im Handlungsfeld der Heimerziehung gewählt. Nach sieben Jahren berufspraktischer Tätigkeit (Heimerziehung und Inobhutnahme) arbeitet sie heute als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für sozialpädagogische Praxisforschung und -entwicklung Perspektive gGmbH in Bonn.

Auf der Suche nach der „Balance“ – Berufseinstieg im Allgemeinen Sozialen Dienst des Jugendamtes

Von Anna Dressler

Die Autorin schildert in diesem Erfahrungsbericht ihren Berufseinstieg im Rahmen eines Traineeprogramms im Jugendamt Essen und beschreibt ihre Auseinandersetzung mit den Anforderungen der Praxis und ihrer persönlichen und beruflichen (Weiter-)Entwicklung.

Um einen Übergang von dem oftmals sehr theoretischen Studium in den Berufsalltag der Sozialen Arbeit – in diesem Fall speziell in den Berufsalltag eines Jugendamtes – zu erlangen, entschied ich mich für ein Traineeprogramm. Im Vorfeld des Einsatzes als Trainee habe ich wenig praktische Erfahrungen in dem Bereich der Sozialen Arbeit machen können. Daher wäre eine unmittelbare Verantwortungsübernahme in dem breit gefächerten Bereich eines Jugendamtes für mich nicht in Frage gekommen. Das Jahr mit Anleitung und schrittweiser Heranführung an die unterschiedlichen Aufgabenbereiche war für mich wichtig, um in die Rolle und die Aufgaben einer Sozialarbeiterin hineinwachsen zu können.

Strukturell ist das Trainee-Konzept in zwei Bereiche aufgeteilt: Während des ersten halben Jahres arbeiten die Trainees in Bürgerbegegnungszentren, Stadtteilbüros oder anderen Fachbereichen des Jugendamtes. Die zweite Hälfte des Jahres wird dann im Allgemeinen Sozialen Dienst des Jugendamtes absolviert. Die Trainees werden so vom Jugendamt als Arbeitgeber bereits auf eine mögliche Übernahme in einer Bezirksstelle, also in einen eigenen Straßenbezirk, vorbereitet. Das Konzept setzt voraus, dass sich Berufseinsteiger*innen vorrangig an einer/einem Anleiter*in orientieren. Trotzdem habe ich regelmäßig unterschiedliche Kolleg*innen begleitet. Ich konnte so verschiedene Herangehensweisen kennenlernen und aus den unterschiedlichen Erfahrungen versuchen, die eigene Vorgehensweise zu entwickeln.

Meinen ersten Einsatz als Trainee hatte ich in der Jugendhilfe im Strafverfahren des Jugendamtes. Bei diesem Spezialdienst (je nach Organisationsform) handelt es sich um einen spannenden und vielfältigen Bereich. Für Trainees bietet er (allerdings) kaum Möglichkeit zur eigenverantwortlichen Fallbetreuung. Die erste Zeit beschäftigte ich mich deshalb damit, Arbeitsabläufe innerhalb einer öffentlichen Behörde nachvollziehen zu können. Auf den ersten Blick scheint ein solcher Verwaltungsapparat eine undurchschaubare eigene Welt zu sein. Herausforderungen können im Ermitteln von Ansprechpartner*innen, Verständnis für Verwaltungsabläufe, Beschaffen von Büromaterial und vielen weiteren Dingen entstehen.

Aufgabe der Jugendgerichtshilfe ist es, einen Sozialbericht über den jungen Menschen zu erstellen, der im Vorfeld der Gerichtsverhandlung an die Jugendrichter*in und auch die Staatsanwaltschaft weitergeleitet wird, um sozialpädagogische Gesichtspunkte in das Strafverfahren einzubringen. Es wird geprüft, ob aus Anlass der Straffälligkeit des jungen Menschen, Leistungen der Jugendhilfe eingeleitet werden sollten, um erzieherisch auf die Jugendlichen/jungen Erwachsenen einzuwirken (laut JGG). Die Maßnahmen/Urteile werden durch die Jugendrichter*in ausgesprochen.

Als Berufseinsteigerin habe ich es als gewöhnungsbedürftig empfunden, im Gerichtssaal zu sitzen, gemeinsam mit dem/der Richter*in, dem Staatsanwalt/ der Staatsanwältin, den Verteidiger*innen und dem betroffenen jungen Menschen sowie dessen Familie. Zudem war es für mich überraschend, dass ich als Absolventin ohne große Erfahrung bei solchen Entscheidungen involviert war und meine fachliche Meinung gefragt wurde. Mit wachsender Erfahrung im Bereich der Jugendgerichtshilfe fällt es den Kolleg*innen sicherlich leichter, angemessen pädagogisch und auf den jungen Menschen zugeschnitten zu reagieren.

Ein Beispiel aus meiner Trainee-Zeit:

Im Rahmen meiner Trainee-Tätigkeit in der Jugendhilfe im Strafverfahren lernte ich eine Familie kennen, die ich später auch im Rahmen meiner ASD-Tätigkeit begleitete. Der Kontakt entstand dadurch, dass der Sohn strafrechtlich auffällig wurde. Die Jugendhilfe im Strafverfahren ist bei allen Verfahren nach dem Jugendgerichtsgesetz involviert (§ 52 SGB VIII/ § 38 JGG). In den ersten Gesprächen berichteten die Eltern über die Auswirkungen des Cannabis-Konsums des Sohnes auf die gesamte Familie. Der festgestellte, erweiterte Hilfebedarf führte dazu, dass ich Kontakt zu Kolleg*innen des Allgemeinen Sozialen Dienstes aufnahm. Aufgrund der Zugehörigkeit zu derselben städtischen Abteilung (Soziale Dienste) ist dieser Austausch vereinfacht umsetzbar. Um dieses datenschutzrechtlich abgesichert zu haben, unterzeichneten die sorgeberechtigten Eltern zudem eine entsprechende Schweigepflichtentbindung.

In der Gerichtsverhandlung konnte ich auf der Grundlage des von mir erstellten Berichts die sozialen Gesichtspunkte in die Verhandlung einbringen. Im Urteil wurde durch den Richter festgelegt, dass der junge Mensch für einen bestimmten Zeitraum eine Betreuungsweisung in Anspruch nehmen sollte. Im Rahmen der Betreuungsweisung ist es der/dem Sozialarbeiter*in der Jugendhilfe im Strafverfahren möglich, gezielte Hilfen und Unterstützungen für den jungen Menschen anzuregen.

Nach längerer Zeit der intensiven Zusammenarbeit mit der Familie und dem Allgemeinen Sozialen Dienst stimmten diese einer Hilfe zur Erziehung zu und unterschrieben

die entsprechenden Antragsunterlagen. Gemeinsam mit den Eltern wurden dann Unterlagen zur sozialpädagogischen Diagnostik angefertigt.

Im Rahmen eines Fachgespräches, an dem sowohl die Kolleg*innen des ASD als auch die der Jugendgerichtshilfe teilnahmen, wurde eine ambulante Unterstützung durch eine Familienhilfe beschlossen. Die intensive Zusammenarbeit mit den Eltern und Fachkräften ist aus meiner Sicht notwendig, um eine zielgerichtete Hilfeleistung zu entwickeln und geeignete Entscheidungen gemeinsam und transparent zu treffen.

Die hohe Komplexität des Arbeitsbereiches eines Allgemeinen Sozialen Dienstes ist mir durch die Fallarbeit meines anleitenden Bezirkssozialarbeiters sehr deutlich geworden. Ihn habe ich begleitet und so unterschiedliche Biografien und Schicksale von Familien kennengelernt. Neben Hausbesuchen, Gerichtsverhandlungen, Hilfeplangesprächen, Kindeswohleinschätzungen und anderen Terminen müssen Trainees auch die Falldokumentation erlernen. Dies ist neben der Komplexität, die dieser Arbeitsbereich mit sich bringt, begleitet von der erforderlichen Spontaneität und geringen Planbarkeit, oft sehr herausfordernd.

Zusätzlich habe ich Kompetenzen in Beratungs- und Hilfeplangesprächen entwickelt. Die im Studium erlernten Beratungstheorien und -methoden hatte ich zwar im Hinterkopf abgespeichert, sie kamen mir aber unmöglich anwendbar vor. Die Personen in dem Gespräch reagierten spontan und oftmals anders, als ich es vorher angenommen hatte. Mein Anleiter war bei den Gesprächen anwesend, wodurch ich ein Gefühl von Rückhalt und eine Art Notfallplan hatte, wenn sich eine Situation ergeben würde, auf die ich nicht angemessen reagieren könnte. Diesen Prozess haben mein Anleiter und ich im Vorfeld gut und ausführlich abgestimmt und im Nachgang haben wir die Gespräche ausführlich reflektiert, sodass ich die Aspekte in den nächsten Beratungssituationen mit einbauen konnte. Mittlerweile habe ich gelernt, dass eine authentische, empathische und offene Haltung ein Gespräch voranbringen kann.

Als dann nach einem Jahr der Übergang von der Trainee-Zeit in eine Anstellung erfolgte und ich einen eigenen Straßenbezirk zugeteilt bekam, schwand die Überzeugung der guten Vorbereitung aufgrund des Trainee-Jahres schneller als gewünscht. Mit Übernahme eines Bezirkes veränderte sich meine Verantwortung erheblich. Plötzlich waren meine Entscheidungen und Beratungen von erhöhter Relevanz. Die Ungewissheit, mit welchen Familiensystemen und Biografien ich zu tun haben würde, ließen bei mir Unsicherheit und Nervosität entstehen.

Die Familien und ihre Hilfebedarfe nehmen natürlich keine Rücksicht darauf, ob ich mich als Sozialarbeiterin neu einarbeiten muss, Berufseinsteigerin bin, vorher in

einem ganz anderen Fachbereich beschäftigt war oder ob ich mit den Handlungsabläufen vertraut bin oder nicht. Ihr Alltag und die darin enthaltenen Anforderungen verlaufen weiter, während ich Erlerntes nun umsetzen und mich mit neuen Fall- und Familienkonstellationen auseinandersetzen muss. Ein intensiver Austausch und Reflexionsgespräche mit den Vorgesetzten und Kolleg*innen bleiben deshalb von hoher Bedeutung.

Beispiel aus der ersten Zeit nach der Trainee-Phase:

Trotz eines guten kollegialen Austausches und einer intensiven Einarbeitung blieb bei mir als Berufseinsteigerin das Gefühl und die persönliche Sorge bestehen, von Klient*innen auf Herz und Nieren geprüft zu werden.

Ein Familiensystem, welches mich von dem ersten Tag an beschäftigte, weckte bei mir genau dieses oben beschriebene Gefühl und prüfte meine Kompetenzen als neue Bezirkssozialarbeiterin. Involviert waren wir in die Familie, weil sich in dessen Haushalt der gemeinsame einjährige Sohn aufhielt. Zwischen den Eltern gab es andauernde, wechselhafte Veränderungen des Beziehungsstatus. Fast jeden Tag erfolgten Telefongespräche oder auch persönliche Gespräche im Büro. Die Eltern forderten zudem sehr stark Parteilichkeit von mir ein. Immer wenn von unserer Seite konkrete Schritte eingeleitet werden sollten, raufte sie sich aber wieder zusammen und gaben an, von nun an an ihrer Beziehung arbeiten zu wollen. Die Situation spitzte sich zu, als wieder mehrfach polizeiliche Meldungen von häuslicher Gewalt bei uns eingingen. Die Eltern gingen sich aggressiv an und verletzten sich gegenseitig. Der Sohn war in den Gewaltsituationen immer unmittelbar anwesend. Die ausführliche Aktenlage und der Austausch mit den Kolleg*innen machte es möglich, dass die Situation gut eingeschätzt werden konnte. Nachdem auch die Zusammenarbeit mit den Eltern scheiterte, wurde der Sohn in Obhut genommen und in einer Bereitschaftspflegefamilie untergebracht. Nach mehreren Monaten des Clearings konnte eine Perspektive erarbeitet werden. Die Eltern ließen sich nun auf die Zusammenarbeit mit mir/ uns ein.

Trotz eines streng durchterminierten Berufsalltages war es mir wichtig, mich mit der Geschichte und den einzelnen betroffenen Personen auseinanderzusetzen. Ein intensives Bekanntmachen, eventuell in Form von mehrfachen Telefonaten, Hausbesuchen und Gesprächsterminen bringt darüber hinaus mit sich, dass die Menschen sich angehört und vor dem Hintergrund ihrer individuellen Geschichte angenommen fühlen. Sie werden nicht auf ihre Fall-Akte und das bisher Vorgefallene reduziert. Ein anderer Blick auf das System und die Umstände ermöglicht vielleicht auch eine andere Perspektiventwicklung.

Im Rahmen eines solchen Kennlernprozesses und einer anfänglichen Zusammenarbeit kann sich ein gewisses Vertrauensverhältnis und eine Arbeitsbeziehung zwischen der/dem Sozialarbeiter*in und der Familie entwickeln. Es entsteht die Möglichkeit auch in schwierigen und krisenhaften Situationen eine gemeinsame Lösung zu finden.

Auf der anderen Seite kann ein solches Vertrauensverhältnis auch schnell wieder kippen, weil im Rahmen des Kinderschutzes von Seiten des Jugendamtes auch Entscheidungen entgegen der vorherigen Zusammenarbeit und Absprachen getroffen werden müssen. Hierbei erschien es mir immer wichtiger, so transparent wie möglich mit den Familien gegenläufige Entwicklungen und Entscheidungen zu kommunizieren. Gerade bei Kindeswohlgefährdungen habe ich immer wieder den Eindruck, dass in vielen Fällen auch gegen die Haltung und Vorstellung der Eltern gehandelt werden muss. Das Spannungsfeld zwischen dem Beziehungsaufbau mit den Adressat*innen und dem Auftrag im Sinne des staatlichen Wächteramtes habe ich an verschiedenen Stellen immer wieder gespürt und versucht, im Laufe der weiteren alltäglichen Arbeit eine gute Balance zu entwickeln und aufrechtzuerhalten. Ich vermute, dass die Aufrechterhaltung dieser Balance Sozialarbeiter*innen des Jugendamtes während ihrer gesamten Berufslaufbahn beschäftigt.

Über die Autorin Anna Dressler

Anna Dressler studierte bis 2016 an der Universität Siegen und absolvierte im Anschluss das Traineeprogramm im Jugendamt Essen, in dem sie bis heute im Allgemeinen Sozialen Dienst tätig ist.

„Können Sie sich eigentlich vorstellen, sich auf ein Kind zu setzen?“ Zum Umgang mit der eigenen pädagogischen Haltung in Organisationen

(überarbeitet und kommentiert)

Von Micha Westerholt

In diesem Beitrag setzt sich der Autor am Beispiel der körperlichen Grenzsetzung von anvertrauten Kindern und Jugendlichen in den stationären Hilfen mit der Bedeutung der Entwicklung und des Umgangs mit der eigenen pädagogischen Haltung auseinander und betrachtet dies vor dem Hintergrund seines eigenen Berufseinstiegs.

Die im Titel genannte Frage kann – auch wenn es eigentlich unglaublich und unverständlich erscheint – in einem Vorstellungsgespräch gestellt werden und während der ersten Zeit „im neuen Feld“ zu erheblicher Verunsicherung und Selbstzweifeln führen. Man beginnt sich möglicherweise zu fragen: Ist es normal, dass man sich auf ein Kind setzen soll? Was mache ich eigentlich hier? Ist dieser Job wirklich der Richtige für mich? Worauf habe ich mich da eingelassen?

Die Frage nach dem Umgang mit/der Bereitschaft zu körperlicher Grenzsetzung wird nicht immer in so drastischer und direkter Art und Weise gestellt. Die beschriebene Szene verdeutlicht jedoch die Notwendigkeit, sich mit dem Thema pädagogische Haltung auseinander zu setzen. So können gravierende Differenzen bzw. Widersprüche zwischen der eigenen pädagogischen Haltung versus der Haltung der Kolleg*innen, der Organisationskultur, etc. bei neuen Mitarbeiter*innen – und in besonderem Maße bei Berufseinsteiger*innen – zu sehr großen Herausforderungen und ggf. auch zu massiven Überforderungen führen.

Gerade bei einem „schwierigen“ Berufsstart, der insbesondere mit zahlreichen großen An- und evtl. auch Überforderungen einhergeht, halte ich mehrere Aspekte für bedeutsam: Erlaubt sein muss in jedem Fall eine ehrliche Antwort auf die Frage, ob man bei einer/m Arbeitgeber*in, die/der eine solche „pädagogische Arbeit“ praktiziert, überhaupt arbeiten möchte bzw. kann. Dabei erachte ich es als wichtig – sollte man mit der in der Überschrift skizzierten Frage, die ja auch immer Ausdruck einer pädagogischen Haltung ist, im Gespräch konfrontiert werden – dass man sich vorab über

¹ Mit körperlicher Grenzsetzung bzw. Begrenzung meine ich immer die gegen den Willen eines Kindes/ Jugendlichen durchgeführte körperliche Begrenzung durch einen Erwachsenen.

das eigene pädagogische Selbstverständnis, das heißt über die eigene Sichtweise der Profession (vgl. dazu auch Dirk Schäfer und Corinna Petri i.d. Band) Gedanken gemacht haben muss. Zudem stellen sich die Fragen: Welchen Anforderungen des Arbeitgebers, des Teams, der Hilfeadressat*innen, etc. kann und will man Rechnung tragen? Hilfreich kann hier die Reflexion darüber sein, welche Erfahrungen Berufseinsteiger*innen in anderen Settings – etwa während ihrer Praktika oder „pädagogischen Jobs“ – gesammelt haben und wo sie ihre eigenen Prioritäten für ihre Arbeitsweise gesetzt haben und zukünftig setzen wollen. Das heißt, es geht grundsätzlich um die Frage, welche pädagogische Haltung sie für sich entwickelt haben, die dann im neuen Arbeitsfeld/ bei der/m neuen Arbeitgeber*in entweder gestützt und ggf. weiter ausgebaut werden oder aber infrage gestellt werden könnte. Hierbei empfiehlt es sich, die eigenen Gefühle und Gedanken im Zusammenspiel mit externen Gesprächspartner*innen, zum Beispiel mit Kommiliton*innen und / oder in Supervisionen zu reflektieren. Dies ist auch und gerade eine Anforderung an die etablierte Praxis, geeignete Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um Raum, Zeit und Platz für die kritische Auseinandersetzung mit Haltung, Professionalität, Strukturen und Hierarchien sowie andere Belange gerade auch von Berufseinsteiger*innen – zu schaffen.

Daneben ist das Agieren in Organisationen und in den jeweiligen bestehenden Strukturen ein zentrales Thema beim Einstieg in ein neues Berufsfeld. Man arbeitet in einem in der Regel hierarchisch organisierten Gefüge mit einer spezifischen „Organisationskultur“ (vgl. Lässig 2002, S. 13), in die man sich erst einmal einfinden und seine Stellung mit den „Gegebenheiten vor Ort“, den neuen Kolleg*innen, Vorgesetzten, Hilfeadressat*innen, etc. austarieren muss. Man kann zu Beginn weder alle Arbeitsabläufe, noch die einrichtungsspezifischen Besonderheiten im Einzelnen kennen, denn es gibt teilweise gravierende Unterschiede zwischen verschiedenen Institutionen bzw. einzelnen Abteilungen innerhalb derselben Institution. Diese hierarchischen Gegebenheiten können noch einmal eine Vielzahl besonderer Anforderungen und Belastungen für Berufseinsteiger*innen hervorbringen, die wiederum Auswirkungen auf den Umgang mit den zu betreuenden Kindern und Jugendlichen haben können.

Klaus Wolf (1999, S. 272) differenziert etwa für den Bereich der stationären Kinder- und Jugendhilfe:

„...Heime [haben] oft differenzierte Hierarchien entwickelt.“ Sie reichen in dem von Wolf skizzierten Beispiel „...vom Heimleiter über den Erziehungsleiter, der zugleich stellvertretender Heimleiter ist, bis zur Gruppe der Erzieherinnen und der technischen Mitarbeiterin und...“ werden „...ggf. zusätzlich durch Praktikantinnen ergänzt.“

So kann beispielsweise eine unzureichende – oder sich im ungünstigsten Fall auf verschiedenen Hierarchieebenen widersprechende – Einweisung durch Leitung, Kolleg*innen o. ä. in die organisationalen Gegebenheiten dazu führen, dass sich der/die Berufseinsteiger*in an diesen „abarbeiten“ muss und das Gefühl entstehen kann, diesen strukturellen Gegebenheiten hilflos ausgeliefert zu sein. Das kann dazu führen, dass die Herausforderungen, die mit der pädagogischen Arbeit einhergehen, überhaupt nicht bzw. erst deutlich später in den Vordergrund rücken.

Die (hierarchische) Position von neuen Mitarbeiter*innen hat also in diesem Zusammenhang einen erheblichen Einfluss auf deren praktische pädagogische Arbeit. Aus diesem Grund ist es notwendig, sich ein möglichst genaues Bild von den jeweiligen Verhältnissen des neuen Arbeitsfeldes zu machen und sich mit Kolleg*innen intensiv darüber auszutauschen. Dabei ist der Konflikt zwischen eigenen und hierarchischen Ansprüchen sicherlich oft nicht leicht miteinander zu vereinbaren. Auch hierfür benötigten wir als Pädagog*innen eine möglichst klare Position bezüglich unserer eigenen Ansprüche – sowohl pädagogischer Natur als auch bezüglich des Umgangs in Hierarchien zwischen den Mitarbeiter*innen, zwischen Leitung und Mitarbeiter*innen und nicht zuletzt zwischen Betreuten und Betreuer*innen. Diese Position muss jede*r für sich entwickeln und formulieren, und sie möglichst mit Selbstvertrauen, Offenheit und Transparenz in die (neue) Arbeitsstätte tragen.

Die Auswirkung von Organisationen auf die pädagogische Arbeit ist – wie bereits zuvor angedeutet – ein wichtiger Einflussfaktor. So verweist Thomas Klatetzki (1998) in Bezug auf Organisationen auf den prozessualen Charakter des Organisierens, der einen erheblichen Einfluss auf das Handeln aller Akteure innerhalb einer Organisation hat:

~~~~~ „Organisieren meint interpretieren und entscheiden und das heißt, dass das Organisieren den Sinn für das Handeln stiftet“ (S. 62).

In diesem Sinn wird die Organisation zur Ressource pädagogischen Handelns, durch sie erhält die pädagogische Praxis eine sinn- und normgebende Legitimation sowie weiterführende Perspektiven für das personale und soziale Agieren (vgl. auch Schröer u. a. 2005, S. 901). So zeichnet sich etwa für Klatetzki eine gute Jugendhilfeorganisation dadurch aus, dass Mitarbeiter\*innen einen möglichst großen interpretativen Spielraum für plurale Deutungsmuster ausnutzen können, um somit angemessen auf die komplexen und vielfältigen Lebens- und Bewältigungskonstellationen der Hilfeempfänger reagieren zu können (vgl. Klatetzki 1998, S. 61 ff.). Diese „reflektierte Flexibilität im Deuten und Handeln kann sich nur in einer entsprechend gestalteten kollegialen Kommunikations- und Diskussionskultur entfalten.“ (ebd., S. 62).

Demnach ist hier der Arbeitgeber gefordert, die Kommunikations- und Diskussionskulturen möglichst positiv zu beeinflussen, indem sie offene und transparente Arbeitsstrukturen schaffen, in denen eine Kultur der konstruktiven Kritik sowie eines verhandlungs- und konfrontationsfreundlichen Klimas möglich wird. Den Mitarbeiter\*innen sollte dabei der nötige Raum und die Zeit eingeräumt werden, so dass diese einen möglichst großen Spielraum zur Interpretation ausschöpfen können (vgl. ebd., S. 61 ff.).

Klatetzki umreißt die Qualität einer organischen Arbeitseinheit folgendermaßen:

„Der Gebrauch und Einsatz von Macht und Machtmitteln der Professionellen kann und muss thematisiert werden. Werte und Regeln der Einrichtung werden auf diese Weise kommuniziert und reproduziert. Das Vorhandensein einer organischen Arbeitskultur hinterfragt laufend Sinn und Bedeutung formaler Organisationsstrukturen“ (ebd., S. 62).

Dies aufgreifend möchte ich Berufseinsteiger\*innen Mut machen, sich offen, aber auch in der eigenen Haltung klar und deutlich, auf das „Neue“ einer jeden Organisation einzulassen, jedoch gleichzeitig gemeinsam mit allen Beteiligten die Auswirkungen ihrer pädagogischen Haltung auf das pädagogische Handeln transparent zu machen und konstruktiv zu diskutieren.

Für Einrichtungen stellen Berufseinsteiger\*innen nicht nur eine Belastung dar, weil sie berechnete Unsicherheiten zeigen. Sie sind vielmehr auch eine Chance für die Einrichtung, um „blinde Flecken“ zu entdecken. Werden sie an diesem Punkt ernst genommen und sind Einrichtungen bereit und in der Lage, eigene Handlungsmuster und -strukturen zu überdenken, ist es möglich, dass in der Einstiegsphase beide Seiten wertvolle Lernchancen erhalten.

### Zehn Jahre danach...

Der Titel meines Beitrags von vor ca. zehn Jahren „Können Sie sich eigentlich vorstellen, sich auf ein Kind zu setzen?“ löst heute ähnliches bei mir aus, wie zu Beginn meiner Berufstätigkeit. So halte ich die pädagogische Haltung, die dem Ruf nach körperlicher Begrenzung als scheinbar adäquates pädagogisches Mittel zugrunde liegt, fachlich wie menschlich für falsch. Eine solche Haltung blendet vollkommen aus, welche Folgen das bei den betroffenen Kindern/ Jugendlichen hat. Eine Aufarbeitung von Situationen körperlichen Zwangs/körperlicher Begrenzung werden zudem häufig nicht ermöglicht, sondern eher tabuisiert. Dies gilt vor allem auch da, wo die Verwendung körperlicher Begrenzungen nicht der päd. Haltung entsprechen. Allen Beteiligten (insbesondere dem Kind/Jugendlichen, aber auch den Fachkräften) wird dadurch jedwede konstruktive Auseinandersetzung mit dem Vorfall genommen.

Vor dem Hintergrund meiner bisherigen Berufsbiografie ist mir heute durchaus bewusst, dass man als Sozialpädagog\*in in Situationen kommen kann, in der die körperliche Begrenzung eines Kindes/ Jugendlichen nicht bzw. nur gegen einen sehr hohen Preis zu verhindern ist. Dies habe ich zum Beispiel in Situationen erlebt, in denen ein Jugendlicher, der sich selber massive körperliche Verletzungen zufügte (z.B. das Verbrennen der Haut mit einem Feuerzeug, das Zufügen von Schnittwunden mit einer Rasierklinge, der wiederholte Versuch vor Autos zu springen, etc.) vor sich selbst zu schützen oder aber auch, um in einer eskalierten Situation andere Kinder/ Jugendliche vor gewalttätigen Übergriffen zu bewahren (z.B. eine Attacke eines Jugendlichen mit einem Küchenmesser beim Abendessen). In dem Fall, in dem sich ein Jugendlicher wiederholt vor Autos werfen wollte, habe ich ihn so lange massiv festgehalten und mit ihm gesprochen bis er sich soweit beruhigt hatte, dass ich das Gefühl hatte, ihn loslassen zu können. Auch wenn ich nach wie vor der Meinung bin, dass mir damals in der Situation keine Alternativen zur Verfügung standen, ohne eine erhebliche Gefährdung des Jugendlichen in Kauf zu nehmen (mehrere Autos mussten bereits Vollbremsungen machen bzw. riskante Ausweichmanöver fahren) so löste es gleichsam große emotionale Reaktionen beim Jugendlichen aber auch bei mir als Fachkraft aus. Im Nachgang zu der beschriebenen Situation merkte ich, dass ich auf so ein Handeln überhaupt nicht vorbereitet war und ich hinterfragte, wann bzw. an welchen Stellen ich ggf. vorher besser und weniger körperlich begrenzend hätte intervenieren können. Außerdem bestärkte mein Handeln in mir den großen Widerstand gegenüber einer Praxis, in der solches Handeln als adäquate pädagogische Methode gesehen wird. Ich bin sehr froh, dass es unter Einbezug des Teams damals gelang, diese Situation konstruktiv mit dem Hilfsadressaten zu bearbeiten, sodass wir danach weiterhin gemeinsam auf Grundlage einer stabilen und guten pädagogischen Arbeitsbeziehung weiterarbeiten konnten. Situationen wie diese waren Ausnahmesituationen, in denen mir als Fachkraft alternative Handlungsoptionen gefehlt haben und die ich als Ausgangspunkt dafür genutzt habe, das Thema „Körperlichkeit“ (auch und gerade vor dem Hintergrund des Geschlechts) in meinem damaligen Team und der Einrichtung zu öffnen. Dabei wurde einerseits der „Tabu-Charakter“ dieses Themas offenbar, der aus meiner Perspektive in keinem Verhältnis zu der tatsächlichen Praxis stand (i. S. von „Wir reden nicht darüber, aber machen das schon immer so“) und gleichsam der große Bedarf der Fachkräfte, dieses sensible Thema für sich be- und verarbeiten zu dürfen. Im Rückblick kann ich sagen, dass sich die engagierte Herangehensweise gelohnt hat, da nach dem ersten Zögern („Dürfen wir darüber reden?!“) gemeinsam alternative Handlungsstrategien für solche „Ausnahme-Situationen“ entwickelt werden konnten. Des Weiteren konnte durch den offenen Diskurs über Situationen, in denen Fachkräfte körperlich begrenzend gegenüber Kindern/ Jugendlichen wurden, Möglichkeiten geschaffen werden, um solche Situationen möglichst transparent und im Nachgang konstruktiv mit allen Betroffenen zu bearbeiten.

Auch aufgrund dieser Erfahrung bin ich der festen Überzeugung, dass sich die pädagogische Haltung am Besten im Austausch mit anderen entwickeln kann. Durch die konstruktive Auseinandersetzung mit Kolleg\*innen sowohl in meinem Arbeitsfeld als auch darüber hinaus bei Forum Start/ in der IGfH, in der Supervision, auf Fort- und Weiterbildungen, etc. konnte ich mich bzw. meine pädagogische Haltung und meine berufliche Praxis regelmäßig reflektieren. So erlebte ich es als Berufseinsteiger als sehr hilfreich, mich im geschützten Rahmen von Supervision und Forum Start mit anderen Haltungen und Meinungen auseinanderzusetzen, mich davon positiv irritieren zu lassen und somit meine eigene pädagogische Haltung aber auch meine pädagogische Praxis immer wieder kritisch zu hinterfragen und weiter zu entwickeln. Grundsätzlich kann ich sagen, dass ich im Laufe meiner Berufsbiographie immer wieder an Grenzen gestoßen bin, aber die Erfahrung gemacht habe, dass sich die kritische Auseinandersetzung mit Kolleg\*innen und deren pädagogischen Haltungen immer lohnt. So hatte ich durchaus manchmal das Gefühl, mit meiner eigenen Meinung/ Haltung zu einem Thema bei meiner damaligen Erziehungshilfe-Einrichtung alleine dazustehen, habe jedoch die positive Erfahrung machen dürfen, dass sich letztendlich so gut wie immer Kolleg\*innen gefunden haben, die genauso am Austausch und der Weiterentwicklung ihrer pädagogischen Haltung und -praxis interessiert waren, wie ich. In der Diskussion mit Wissenschaftler\*innen wie Praktiker\*innen habe ich persönlich viel Halt und konstruktive Rückmeldung erfahren dürfen, wobei ich es so erlebt habe, dass die fachliche Weiterentwicklung insbesondere von der jeweils eigenen Motivation abhängig war. Vor allem der Zugang zu theoriebasierten Wissensbeständen war im Übergang von meiner studentischen zur beruflichen Laufbahn nicht fest institutionalisiert, sondern hing eng mit der Gründung von Forum Start und den damit verbundenen Austauschmöglichkeiten bei der IGfH zusammen. So habe ich häufig die Erfahrung machen dürfen, dass zum Beispiel das Thema pädagogische Haltung durchaus auf viel Interesse bei meinen Kolleg\*innen gestoßen ist, diesen jedoch die nötigen Zugänge zu den theoretischen Hintergründen fehlten. Dies führte teilweise zu Situationen, in denen ich als Multiplikator für (theoretische) Diskurse aus meiner Tätigkeit in der IGfH in meiner Einrichtung fungierte. Verbunden mit den sonstigen Anforderungen an mich als Berufseinsteiger erlebte ich es manchmal als sehr anstrengend, wobei ich dadurch auch viel Anerkennung und Wertschätzung erfahren habe. Ich hätte mir jedoch gewünscht, dass diese Funktion damals nicht so sehr an mir als Person gehangen hätte. Stattdessen sollte es meiner Meinung nach klare und feste Strukturen der Verknüpfung von Theorie und Praxis (die fest in Hochschule und Jugendhilfeeinrichtungen eingebettet sind) geben.

Aus meiner heutigen Perspektive würde ich meinem früheren „Ich“ raten:

~~~~~ Nimm Dir im Studium die nötige Zeit, um eine eigene pädagogische Haltung herauszuarbeiten.

- ~~~~~ Sei dir deiner eigenen Haltung zu pädagogischen Settings-, Methoden, etc. stets bewusst und scheue dich nicht, diese – auch wenn du Berufseinsteiger*in bist – als integrale Basis deiner Arbeit der/dem potentiellen Arbeitgeber*in zu präsentieren.
- ~~~~~ Sei selbstbewusst bei der Entwicklung einer eigenen Meinung und Haltung zu bestehenden organisationalen Verhältnissen in einer Einrichtung.
- ~~~~~ Äußere selbstbewusst deine Meinung zu Missständen in den Hierarchien, wenn Sie dir auffallen; sei dir bewusst, dass diese zu einer gut funktionierenden Organisation, die qualitativ gute sozialpädagogische Arbeit leisten will, einen wertvollen Beitrag leisten kann.
- ~~~~~ Suche Dir immer wieder Reflexionspartner*innen für Deinen fachlichen Austausch und „Mitreiter*innen“ für Deine fachlichen Anliegen an einen Arbeitgeber.

Literatur

Lässig, Annette (2002): Gestaltung der Organisationskultur. Evaluation kultureller Veränderungsprozesse. Frankfurt am Main: Europäischer Verlag der Wissenschaften.

Klatetzki, Thomas (1998): Qualität der Organisation. In: Merchel, Joachim: Qualität in der Jugendhilfe. Kriterien und Bewertungsmöglichkeiten. Münster: Votum Verlag, S. 61-75.

Schröer, W./ Struck, N./ Wolff, M. (Hrsg.) (2005): Handbuch Kinder- und Jugendhilfe“, Weinheim: Juventa.

Wolf, Klaus (1999): Machtprozesse in der Heimerziehung: eine qualitative Studie über ein Setting klassischer Heimerziehung. In: Forschung & Praxis in der Sozialen Arbeit; Bd. 2 Münster: Votum.

Über den Autor Micha Westerholt

Seinen Berufseinstieg hatte Micha Westerholt 2008 in einer erlebnispädagogischen Wohngruppe bei einem freien HzE-Träger. Seit 2014 arbeitet er als selbstständig tätiger Einzelfallhelfer in den ambulanten HzE in Bonn. Daneben führt er erlebnispädagogische Gruppen- und Einzelangebote mit Kindern und Jugendlichen sowie Erwachsenen durch.

Ein gelungener Einstieg – Drei Perspektiven auf die Einrichtung als Ausbildungsstätte

Von Olufemi Otubusin

(überarbeitet und kommentiert)

und Kirsten Gehrman und Melina Morschöck

*Wie komme ich denn zu der für viele Stellenprofile erforderlichen langjährigen Berufserfahrung, wenn viele Arbeitgeber*innen mir überhaupt nicht die Möglichkeit geben, sie mir anzueignen? Dies war die zentrale Frage, mit der ich mich nach meinem Studium als arbeitssuchende Sozialpädagogin auseinandersetzen musste. Wie durchbricht man diesen Teufelskreislauf, in dem keine Einrichtung Berufseinsteiger*innen einstellen möchte, weil man zu wenig oder gar keine Berufserfahrung hat, man aber genau diese benötigt, um sich in der Arbeitswelt behaupten zu können? Und noch viel wichtiger war für mich die Frage: Wie kann eine Berufsbranche dem eigenen Nachwuchs die Integration in den Arbeitsmarkt so erschweren?*

Ich entschied mich dazu, dieses Dilemma zum Bestandteil meines Bewerbungsschreibens zu machen und setzte einen entsprechenden Text auf. Letztlich ging es mir darum die Chance zu erhalten, mein Können und meine Bereitschaft zur Weiterentwicklung unter Beweis zu stellen. Die/den Arbeitgeber*in davon zu überzeugen, dass ich trotz fehlender Berufserfahrung die Richtige für den Job bin. Ich bekam schließlich die anvisierte Stelle nicht nur, weil ich die nötige Motivation und Ehrgeiz gezeigt habe, sondern auch, weil ich das Glück hatte, auf eine Einrichtung zu stoßen, die sich auch als Ausbildungsstätte versteht und dementsprechend großen Wert auf die Unterstützung von Berufseinsteiger*innen legt und die Entwicklung der eigenen Nachwuchskräfte fördert.

In meinem Fall ist es eine Arbeitsstelle bei einem Träger für ambulante Kinder- und Jugendhilfe. Ähnlich wie viele andere Berufseinsteiger*innen bekam auch ich keine Schonfrist, sondern begann gleich am ersten Tag „richtig“ an zu arbeiten. Nach und nach bekam ich „meine“ Fälle zugewiesen, die überwiegend der Rechtsgrundlage § 30, 31 und 41 des SGB VIII zuzuordnen sind. Mein Berufseinstieg wurde allerdings positiv durch die etablierte Kultur des Trägers unterstützt, die von einer guten Mitarbeiter*innenführung und Anleitung seitens der pädagogischen Leitung als auch durch den Ehrgeiz, ein hohes Maß an Qualität und Professionalität zu erreichen, geprägt ist. Besonders unterstützend wirkte, dass ich zu jedem zu betreuenden Fall eine Fallbegleiterin aus der pädagogischen Leitungsebene zur Seite gestellt bekommen habe. In

regelmäßig stattfindenden kollegialen Fachberatungen, bei denen auch die jeweiligen Fallbegleiter*innen stets präsent sind, werden einzelne Fälle im kleinen Kreis besprochen. Dabei sind es jedoch die Fallbegleiter*innen, „die den Deutungen und Planungen (...) letztlich zustimmen“ müssen (Klatetzki 1993: 160). Der regelmäßige Informationsaustausch, die enge Betreuung durch die Fallbegleiter*innen und die Tatsache, dass nur in ihrer Anwesenheit sowohl Veränderungen als auch sonstige Entscheidungen über den weiteren Verlauf eines Falles gefällt werden können, verleihen der/dem Berufseinsteiger*in die nötige Sicherheit, um sich adäquat auf den Beruf samt seinen Anforderungen einlassen zu können.

Des Weiteren bietet diese Kultur ein Arbeitsklima, das Fehlerfreundlichkeit zulässt, sowohl für Berufseinsteiger*innen als auch für erfahrene Mitarbeiter*innen. Dies ist wichtig, da man ansonsten vor allem in der kollegialen Fachberatung befürchten muss, sich die Blöße zu geben. Als Berufseinsteigerin empfand ich es stets als Erleichterung, zu erleben, dass Meinungen, Unsicherheiten und Beobachtungen offen angesprochen werden können – und genau diese Optionen zeichnen ein fehlerfreundliches Arbeitsklima aus. Dadurch wurde ich ermutigt, ebenfalls Beiträge in die Fachberatung einzubringen und mein professionelles Selbstverständnis weiterzuentwickeln. In „meiner“ Organisation wird sowohl von erfahrenen Sozialpädagog*innen als auch von Berufseinsteiger*innen erwartet, dass sie eine gesunde Offenheit und Bereitschaft zum Arbeiten mitbringen. Des Weiteren wird darauf Wert gelegt, dass man gut zum Kollegium passt. Aber noch essenzieller ist die stete Bereitschaft zur Weiterentwicklung des eigenen beruflichen Fachwissens. In dem Kontext werden Fehler in der Arbeit als (unvermeidbarer) wichtiger Teil der beruflichen Weiterentwicklung gesehen und als solche in der Einrichtung akzeptiert.

Wie man diesem Aufsatz entnehmen kann, bin ich sehr glücklich mit meiner Arbeitsstelle und würde mir wünschen, dass mehr Arbeitgeber*innen sich nicht nur intensiv darum bemühen würden, Nachwuchs-Fachkräften der Sozialen Arbeit die Chance zu geben, sich erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sondern die sich auch darüber hinaus für deren besondere Situation verantwortlich zeigen. Schwierigkeiten während des Berufseinstiegs werden dadurch kollegial lösbar, statt einzig als individuelle Problemlage wahrgenommen zu werden, durch die sich jede/r Einzelne „durchbeißen“ muss.

Literatur:

Klatetzki, T. (1993): Wissen, was man tut: Professionalität als organisationskulturelles System – eine ethnographische Interpretation. Böllert, KT-Verl., Bielefeld.

Zehn Jahre danach...

Zehn Jahre nach dem Erscheinen der Broschüre wurde Olufemi Otubusin für diese Neuauflage von zwei ihrer Kolleginnen interviewt. Sie arbeitet bis heute weiterhin in der ambulanten Kinder- und Jugendhilfe bei der Plan A gGmbH. Im Januar 2016 hat sie das Angebot des Trägers angenommen in die pädagogische Leitung aufzusteigen. Nicht zuletzt durch dieses neue Aufgabenfeld hat sie heute einen erweiterten Blick auf damals Geschriebenes.

„Ich würde dem größtenteils immer noch zustimmen. Plan A ist meine berufliche Heimat. Das war mein erster richtiger Job und nach zehn Jahren sitze ich immer noch hier. Ich bin überzeugte „Plan A-lerin“ und nach wie vor sicher, dass wir hier gute Arbeit machen und Berufseinsteiger*innen gut integrieren und aufnehmen, auch weil wir hier seit vielen Jahren ein bewährtes Patenmodell haben. Ich hatte über die Teams geschrieben, dass die Atmosphäre sehr wohlwollend ist, da man auch Fehler in der Arbeit zulässt. Es ist kein Tabu Fehler zu machen. Das würde ich nach wie vor auch so unterschreiben. Grundsätzlich ist es nicht schlimm. Schlimm ist es nur, wenn man nicht darüber redet.“

Wie ist es jetzt mit dem Umgang mit Fehlern in den Teams, die du leitest?

Heute verstehe ich, was Michael (Geschäftsgründer der Plan A gGmbH) meinte, als er gesagt hat, ich wäre eine „Teamverweigerin“. Ich habe immer versucht meine Angelegenheiten bezüglich meiner Fälle außerhalb des Teams direkt mit der Fallanleitung zu klären. Mittlerweile machen mir Teams aber richtig Spaß, denn als Leitung ist man viel damit beschäftigt, von einem Hilfeplangespräch zum nächsten zu fahren. Ich hätte nicht gedacht, dass der Hauptanteil dieses Jobs darin besteht zu telefonieren und Termine zu verschieben. Im Team aber sitzt du dann einfach mit vier bis fünf tollen Kolleg*innen zusammen und kannst richtig intensiv über Fälle mit vielen unterschiedlichen Meinungen und Ansichten diskutieren. Es ist interessant, die verschiedenen Wahrnehmungen und Persönlichkeiten einfließen zu lassen, die auch mir nochmal zeigen, dass man bestimmte Dinge auch anders sehen, anders betrachten und anders an sie rangehen könnte. Es ist ein toller Moment voller Kreativität. Natürlich gehört auch zu meinen Aufgabenfeldern zu schauen, wer welche Förderung braucht, wer in welchen Bereichen unsicher ist, wo ich jemanden nochmal gezielter ansprechen muss. Bei wem ich offensiver sein muss oder bei wem ich noch mal einfühlsamer sein sollte, weil derjenige vielleicht noch Berührungängste hat. Insgesamt würde ich sagen, ich habe das Team an sich nochmal neu kennengelernt und schätze es noch mehr als vorher.

Wie hat sich denn deine Wahrnehmung bei Fehlern verändert? Es ist etwas anderes ob du als Mitarbeiterin Fehler machst oder ob du diese als Leitung mitbekommst.

Da ist die erste Reaktion im Kopf erst mal „Oh mein Gott“, das ist ja auch nur menschlich. Aber ich sehe das so ähnlich wie wenn eine Familie in einer Krise ist. Die erste Reaktion ist auch da „Oh mein Gott, nein“. Aber eigentlich ist es immer eine Chance auf Bewegung. Etwas, wo du gut ansetzen kannst, um Dinge greifbar zu machen und anzusprechen, um konkreten Einfluss auf eine neue Entwicklung zu nehmen, damit sich etwas verändert. Vor allen bei den neuen Kolleg*innen empfinde ich das so. Ich habe es jetzt auch schon mal erlebt, dass ein Kollege mir nach außen hin alles so präsentiert hat, als liefe alles super, nach dem Motto: Ich muss der Leitung das Gefühl geben, ich habe alles im Griff. Dann gab es eine Krise in der Familie und er konnte einfach mal die Erfahrung machen „Mir reißt keiner den Kopf dafür ab“. Der Umstand, dass eine Krise oder ein Fehler in diesem Fall einfach auch als eine Chance auf Weiterentwicklung zu verstehen ist. Das gilt aber nicht nur für die Mitarbeiter*innen. Auch ich verstehe den Mitarbeiter dadurch besser und lerne ihn besser kennen. Was ich total schwierig fand, war, mich daran zu gewöhnen, dass ich nicht mehr vor Ort in den Familien bin. Das heißt, ihr Kolleg*innen seid meine Augen, ihr seid meine Ohren, ihr seid mein Mund, ihr seid mein Bauchgefühl vor Ort und ich muss mich total auf euch verlassen. Das ist eine ganz neue Herausforderung und das impliziert auch, dass ich euch gut kennenlernen muss, um das, was ihr sagt, einschätzen und einordnen zu können. Wenn jemand Neues anfängt, bedarf es von meiner Seite ganz viel Aufmerksamkeit, diese Person kennenzulernen, ihre Mimik, Sprache, Körperhaltung. Und das ist total spannend. Von daher finde ich Fehlerfreundlichkeit wichtig, weil ich das immer als eine Chance auf Weiterentwicklung, auf besseres Kennenlernen und auf bessere Beratung sehe. Denn wenn ich dich besser kenne, kann ich dich auch besser beraten.

Berufseinstieg kann in unserem Berufsfeld ja auch noch etwas anderes bedeuten. Gerade bei Kolleg*innen, die woanders gearbeitet haben und dann hier anfangen. Das ist ja auch fast wie ein Neueinstieg – oder?

Es hat immer so seine Vor- und Nachteile. Der Vorteil ist, ich muss nicht groß erzählen, was die SPFH ist und beinhaltet, aber es bleibt das Gleiche, dass ich sie kennenlernen und lernen muss sie einzuschätzen. Was ich so mitbekomme ist, dass die meisten sich anfangs von unseren Strukturen überrollt fühlen, vor allem, wenn sie vorher bei einem anderen Träger gearbeitet haben. Da ist die ganze Vielfalt unserer Methoden, nach denen wir arbeiten oder auch unser Berichtswesen, das eingefordert wird, das lebensweltorientierte Arbeiten, also unsere ganze Philosophie, nach der wir unsere Arbeit gestalten. Vor allem auch, dass nicht jeder sein Ding „frei nach Schnauze“ macht. Auch das müssen Mitarbeiter*innen lernen, dass sie ihrer pädagogischen Leitung enge

Rückmeldung geben müssen, wie zum Beispiel der erste Termin gelaufen ist. Das ist für viele ganz fremd, weil sie oft die Erfahrung machen, dass sie Einzelkämpfer*innen sind. Dabei bin ich doch eigentlich nur so stark und kompetent wie mein Team. Abschließend lässt sich sagen, dass ich nach wie vor sehr glücklich bei Plan A bin. Ich würde das auch wieder so schreiben, weil ich immer noch von der Art, wie wir aufgestellt sind und arbeiten, überzeugt bin. Ich würde es nicht anders wollen, das ist schon so geblieben.

*Die Plan A gGmbH ist eine ambulante Einrichtung der freien Jugendhilfe mit dem Angebot der lebensweltorientierten flexiblen Betreuung mit Geschäftsräumen in Delmenhorst, Ganderkesee, Oldenburg und Weyhe. Sie wurde 2004 von Kirsten Gehrman, Michael Rubbert und Volker Trubitz gegründet und beschäftigt derzeit rund 60 pädagogische Mitarbeiter*innen. Die Plan A gGmbH versteht sich auch als Ausbildungsbetrieb (nach dem Abschluss eines (Fach-)Hochschulstudiums) und legt daher besonderen Wert auf die fachliche Begleitung insbesondere von Berufseinsteiger*innen. Hierfür wurde das sogenannte Patenmodell eingeführt.*

Zum Patenmodell erklärte Kirsten Gehrman als Geschäftsführerin folgende Idee und Entstehungsgeschichte:

„Das Patenmodell ist eine Eigenkreation der Plan A gGmbH. Wir haben uns überlegt, dass Mitarbeiter*innen, die gerade anfangen, oft Schwierigkeiten haben ihre Vorgesetzten direkt anzusprechen, wenn sie Fragen und Anliegen haben. Es gibt trotz aller Erklärungen, dass es normal und wichtig ist am Anfang viele Fragen zu stellen, seitens der Mitarbeiter*innen oft eine Hemmschwelle dies tatsächlich zu tun. Manchmal aus Angst, dass es vielleicht doch eine unpassende oder „dumme“ Frage ist und dann in den Augen der Vorgesetzten nicht gut dazustehen oder unprofessionell zu wirken. Um den Mitarbeiter*innen diesen Druck zu nehmen, haben wir uns überlegt, dass wir eine*n Paten* aus der Mitarbeiter*innenschaft aussuchen, der schon berufserfahren und fest in der Einrichtung verankert ist. Die nehmen dann die jungen Mitarbeiter*innen an die Hand und befähigen sie, im Alltag sich in den Strukturen bei uns zurechtzufinden. Sie treffen sich häufig und sind zusätzlich zur Leitung die primären Ansprechpersonen. Das kann auch bedeuten, dass bei einem gemeinsamen Mittagessen fachliche und inhaltliche Fragen diskutiert werden. Neben dem Erfahren von unseren Strukturen sollen die Paten* den Einsteiger*innen auch dabei helfen, sich in die Gesellschaft der Plan A gGmbH einzufinden. Sie sollen gut bei uns ankommen und auch ein Stück weit das Gefühl haben, dass sie zu Hause sind – die Paten* fungieren fast wie eine Art „große Schwester“. Sie nehmen die Kolleg*innen an die Hand und zeigen ihnen, „wie die Welt hier funktioniert“. Das bedeutet natürlich nicht, dass dieses Angebot nicht auch von der Leitung oder Geschäftsführung vorhanden ist, aber die Hemmschwelle, mal kurz einen Anruf zu tätigen und nachzufragen, scheint uns bei einem

Kollegen oder Kollegin einfach geringer. Die Idee, das so zu handhaben, ist relativ bald nach der Gründung der Firma entstanden. Unsere Einrichtung ist schnell gewachsen. Anfangs starteten wir mit zehn Kolleg*innen, die einander sehr gut kannten und die ersten Neueinsteiger*innen wurden von uns sehr eng begleitet und wir haben viel Zeit miteinander verbracht. Da gelang die Einführung quasi durch den engen Kontakt, den wir ja im Büro vor Ort hatten – auch ohne ein eigenes Konzept dahinter. Wir wussten auch durch die räumliche Nähe eigentlich immer, wie es den Kolleg*innen gerade ging und was sie beschäftigte. Schwierig wurde es dann, als das zweite Büro eröffnet wurde und wir auf ungefähr 20 Mitarbeiter*innen angewachsen waren. Da bemerkten wir, dass es als Leitung zunehmend stressiger wurde, alle Abläufe zu koordinieren und wir viele neue Aufgaben erledigen mussten. Dadurch wurde es schwieriger jede neue Mitarbeiter*in gut im Blick zu behalten. Irgendwann haben wir uns dann immer öfter gefragt *Ist die gut angekommen? Wie geht es ihm eigentlich? Schafft sie die Arbeit? Fühlt er sich sicher?* Da war uns klar, dass wir uns etwas überlegen müssen, um sie weiterhin gut unterstützen zu können. Wichtig war dabei vor allem, dass es einen Kollegen oder eine Kollegin gab, der/die fest für den neuen Mitarbeiter oder Mitarbeiterin zuständig war, der sich entsprechend auch verantwortlich fühlte und sich kümmerte. Das ist sonst ein bisschen wie in einer Familie: Wenn es viele Familienmitglieder gibt, muss eindeutig geklärt sein, wer den Tisch abräumt, sonst tut es keiner.

Im Folgenden schildert Melina Morschöck als Mitarbeiterin ihre Erfahrungen als Berufseinsteigerin mit dem Patenmodell:

Im Jahr 2016 begann ich nach meinem Anerkennungsjahr meinen beruflichen Werdegang als Sozialarbeiterin bei der Plan A gGmbH. Gleich zu Anfang wurde mir meine Kollegin als Patin vorgestellt. Sie sollte mich zusätzlich zu der pädagogischen Leitung unterstützen und mir bei anfänglichen Unklarheiten als Ansprechpartnerin zur Seite stehen. Durch die direkte Zuteilung als Patin fiel es mir leichter das Angebot wahrzunehmen und sie bei Fragen um Hilfestellung zu bitten. Gerade zu Beginn fühlte ich mich nicht wohl dabei, bei jeder noch so kleinen Unsicherheit die Leitung zu kontaktieren. Als ich beispielsweise ein vermittelndes Gespräch zwischen einer abgängigen Jugendlichen und ihrer Mutter moderieren wollte – eigentlich mit dem Ziel, dass die beiden sich wieder annähern –, endete dies damit, dass die Mutter wütend den Raum verließ und zu keinem weiteren Gespräch bereit war. Dann fühlst du dich als Anfängerin dafür verantwortlich, dass du das Gespräch nicht moderieren konntest. In dem Moment hast du das Gefühl, dass du versagt hast. Du möchtest einfach nur im Boden versinken und es nicht riskieren, dass dein Chef dich für inkompetent hält. In solchen Situationen bist du unglaublich froh darüber, dass du eine Patin hast. Mit ihr konnte ich die Situationen gemeinsam reflektieren und Lösungsstrategien für das zukünftige Arbeiten erörtern. Außerdem war meine Patin wesentlich greifbarer für mich, da wir im selben Büro tätig

waren und uns somit öfter über den Weg liefern. In gemeinsamen Gesprächen konnte sie mich stets mit berufsbezogenen Tipps aus der Praxis beraten und von eigenen Erfahrungen berichten. Zudem habe ich mich bei ihr in meiner Position als „Anfängerin“ verstanden gefühlt, da sie ebenfalls mal in meiner Situation als Berufseinsteigerin gewesen ist. Sie klärte mich darüber auf, wie wichtig das Erlernen von eigenständigem und strukturiertem Arbeiten in unserem Tätigkeitsbereich ist. Dabei geht es insbesondere darum, den Überblick über die einzelnen Hilfemaßnahmen zu behalten und trotz dieser ganzen Herausforderungen nicht die Qualität der Arbeit zu gefährden. Dass ich neben unseren Fallanleiter*innen noch eine direkte Ansprechpartnerin unter den Kolleg*innen hatte, hat dazu geführt, dass ich mich leichter und schneller zurechtgefunden habe und später in meiner Arbeit eigenständig und selbstsicher war. Ein abschließender, aber nicht unerheblicher Faktor war, dass ich mithilfe des Modells einen leichteren Einstieg in das bereits bestehende Kollegium hatte. Meine Patin stellte mir andere Arbeitskolleg*innen vor und nahm mich zum Beispiel zum gemeinsamen Mittagessen mit. Dadurch hatte ich das Gefühl, angekommen zu sein und weniger Hemmungen auch andere Kolleg*innen in Zukunft um Rat zu fragen. Zusammengefasst kann ich sagen, dass ich diese Art und Weise, Berufseinsteiger*innen zu unterstützen, als sehr wertvoll empfinde. Mittlerweile habe auch ich bereits Berufseinsteiger*innen begleitet und versuche ebenfalls eine Unterstützung zu sein und mein Erlerntes weiterzugeben.

Über die Autorin Olufemi Otubusin und die Interviewpartnerinnen Kirsten Gehrman und Melina Morschöck

Olufemi Otubusin migrierte 2001 von Nigeria nach Deutschland, um hier ihr Studium der Sozialpädagogik an der Universität Bremen aufzunehmen. Als Diplompädagogin hatte sie ihren Berufseinstieg 2008 bei der Plan A gGmbH.

Kirsten Gehrman durchlief ihren Berufseinstieg im Rahmen des Anerkennungsjahres in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. Nach vielen Jahren praktischer Tätigkeiten in Wohngemeinschaften und dem betreuten Einzelwohnen übernahm sie zunächst die Leitung zweier heilpädagogischer Tagesgruppen. Hieran knüpfte die Übernahme einer Leitungsposition in der ambulanten Kinder- und Jugendhilfe bei einem freien Träger an. Schließlich gründete sie gemeinsam mit Michael Rubbert und Volker Trubitz 2004 die Plan A gGmbH.

Melina Morschöck sammelte nach ihrem Bachelor-Abschluss im Bereich Soziale Arbeit ihre ersten praktischen Erfahrungen im Rahmen ihres Anerkennungsjahres in der offenen Kinder- und Jugendarbeit. Sie ist seit Januar 2015 bei der Plan A gGmbH tätig.

„Die sind doch völlig asozial. Kannst Du total vergessen.“ Von der Notwendigkeit respektvoll und wertschätzend mit den Adressat*innen sozialpädagogischer Hilfen umzugehen

(überarbeitet und kommentiert)

Von Dirk Schäfer

*In seinem Beitrag verweist der Autor auf die Notwendigkeit und Chance aus einer sozialpädagogischen Perspektive die Adressat*innen als Expert*innen ihrer eigenen Lebenskonzepte anzuerkennen, um gerade in herausfordernden Situationen (im Berufseinstieg) nicht in destruktive Umgangsweisen zu verfallen.*

Die sozialpädagogische Ausbildung ist für die Arbeit im Feld der erzieherischen Hilfen immens wichtig. Allein mit dem Blick eines wohlbehütet aufgewachsenen jungen Menschen aus mehr oder weniger bürgerlichen und bildungsaffinen Verhältnissen lässt sich auf Anhieb nicht verstehen, wie bestimmte Entscheidungen und Verhaltensweisen von Kindern, Jugendlichen oder auch deren Eltern entstehen können. Lassen Sie uns zu Beginn einige schwierige, aber nicht unrealistische Szenarien entwerfen, mit denen wir es in den Erziehungshilfen zu tun haben können.

Da gibt es sehr junge schwangere Frauen, die unverantwortlich mit ihrem und dem ungeborenen Leben umgehen, weil sie rauchen, Alkohol trinken, weitere Drogen konsumieren und am Wochenende fast ausnahmslos in vermutlich dubiosen Milieus abgängig sind. Es gibt zehnjährige Jungen, die zeitweise von ihren Schulen suspendiert werden, weil sie montags damit drohen, sich vom Treppenhausegeländer zu stürzen, mittwochs aus dem Sportunterricht fliegen, weil sie einer Klassenkameradin die Nase gebrochen haben, da diese sie als ‚Loser‘ bezeichnet hat und die donnerstags aus der Schule abgeholt werden müssen, weil sie nicht aufhören, die Referendarin mit Kreide zu bewerfen. Wir treffen manchmal auch auf Mütter und/oder Väter, denen vom Jugendamt die Erziehungskompetenzen und eine notwendige Entwicklungsfähigkeit abgesprochen wurde, die zu fast jedem Besuchstermin mit anderthalb Stunden Verspätung erscheinen, die ihren Kindern vor deren Rückkehr in die Gruppe den Ratschlag geben, sich allen Anforderungen zu verweigern, um die Maßnahme zu torpedieren und die in hitzigen Auseinandersetzungen die diensthabende Kollegin als „blöde Fotze“ beschimpfen.

Für Berufseinsteiger*innen sind solche Situationen besonders irritierend und herausfordernd, da man plötzlich in einem Ausmaß mit menschlichen Lebenswirklichkeiten konfrontiert wird, deren spezielle Umgangsformen und Lösungsstrategien uns bisher

zumeist fremd waren, die aber dennoch auf Antworten und Reaktionen angewiesen sind. Ein nicht unübliches Vorgehen im Praxisalltag ist in diesen Zusammenhängen sicherlich deutliche Grenzen zu setzen und Druck aufzubauen – mit der Hoffnung, dadurch eher erwünschte Verhaltensweisen beim Gegenüber auszulösen. Nur ist diese Form des „Oberhand-Behaltens“ nicht nur fachlich fraglich, sondern während der Berufseinstiegsphase aus unterschiedlichen Gründen auch besonders wenig praktikabel. Man muss persönliche Verunsicherungen ertragen, versucht nicht selten seine professionelle Handlungsfähigkeit wiederzuerlangen, hat wenig Routinen für die reine Alltagsgestaltung (fernab von langfristigen Zielsetzungen und Hilfeplanprozessen) und verbraucht daneben mit der Ausgestaltung der eigenen beruflichen Rolle im Rahmen eines institutionellen Gebildes einen beachtlichen Teil seiner Kapazitäten. In dieser Situation dennoch das Bild vom unerschütterlichen Erzieher oder der Betreuerin, die für alle erdenklichen Lebenslagen einen gelungenen Ratschlag kennt, aufrechtzuerhalten, ist weder sinnvoll noch besonders authentisch. Eigene Verunsicherungen durch ein besonders rigides Auftreten überzeichnen zu wollen oder die Verwendung rezeptartiger Lösungen, zur Überwindung der persönlichen Orientierungslosigkeit, scheinen – wenn überhaupt – nur kurzfristig erfolgversprechend zu sein.

Besonders paradox wird die Situation, wenn Berufseinsteiger*innen, die im Laufe ihrer bisherigen Biografie (nicht selten gekennzeichnet von einem stringenten Bildungsvorlauf: Schulabschluss, Ausbildung, Berufseinstieg) eher wenige stark belastende und schwierige Lebenslagen zu überwinden hatten, nun jedoch aus ihrer beruflichen Rolle heraus erwachsenen Menschen erklären, wie deren Leben funktionieren sollte.

Entscheidend ist sicherlich, inwieweit durch kontinuierlichen Erfahrungsaustausch innerhalb des eigenen Teams professionelle Perspektiven und Strategien entwickelt oder auch verhindert werden. Als ungünstig muss die Situation beurteilt werden, wenn der Austausch innerhalb eines Teams eher zum Zwecke der Psychohygiene dient und dann lediglich dazu genutzt wird, um

- ~~~~ eigene Vorurteile loszuwerden („Die sind halt faul.“)
- ~~~~ Schubladendenken zu zementieren („Tja. Wie der Vater, so der Sohn.“)
- ~~~~ indifferente Aussagen als Charakteristika festzuschreiben („Der ist doch völlig asozial“)
- ~~~~ individuelle Schuldzuschreibungen zu vereinbaren („Ich finde, sie ist selbst Schuld daran, da mache ich jetzt auch nichts mehr.“) oder
- ~~~~ Entwicklungspotenziale zu beschränken („Hab‘ ich ja gleich gesagt, dass die das nicht schafft.“).

Das skizzierte Bild eines destruktiven Umgangs mit den Adressat*innen von erzieherischen Hilfen soll nicht abschrecken, sondern auf die Problemlagen hinweisen, in

denen sich Berufseinsteiger*innen befinden können. Wenn die professionellen Hilfesysteme Etikettierungen wie „faul“, „krank“ oder „asozial“ benutzen, verweist dies nur auf den ersten Blick auf die besonders schwierigen Verhältnisse von Menschen. Auf den zweiten Blick wird jedoch deutlich, dass die Professionellen sich dadurch vor dem eigenen Scheitern schützen. Wenn Hilfeverläufe dann nicht optimal verlaufen, sind die Professionellen von jeder Schuld freizusprechen und müssen nicht darüber nachdenken, wie sie anders hätten handeln können („Da konnte man ja eh nichts machen, hoffnungsloser Fall.“).

Im folgenden Abschnitt möchte ich konkrete Hinweise geben, wie ein wertschätzender Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Eltern zu konstruktiven Lösungswegen führen kann und alle Beteiligten als Co-Produzenten des Hilfeprozesses anerkennt. Ob eine Einrichtung besonders leistungs- und entwicklungsfähig ist, scheint davon abzuhängen, ob es auch innerhalb der Teams sowie zwischen den Einrichtungshierarchien gelingt, einen wertschätzenden Umgang und eine fehlerfreundliche Atmosphäre zu etablieren. Ein besonders wertvoller Aspekt der Profession Soziale Arbeit liegt darin, dass wir mit einem spezifisch sozialpädagogischen Blick die Lebenssituation von Menschen betrachten können. Dies zeichnet sich gerade dadurch aus, dass wir nicht primär beurteilen, bestrafen, sanktionieren, reglementieren und einschränken müssen, um gesellschaftliche Vorstellungen von einem richtigen oder guten Leben umzusetzen. Unsere Aufgabe besteht vielmehr darin, eine Perspektive zu übernehmen, die systematisch die zum Teil vielfältigen Ursachen von schwierigen Lebenslagen entschlüsselt, um anschließend mit den Adressat*innen gemeinsam passgenaue Lösungsentwürfe zu entwickeln und umzusetzen. Die spezifische Stärke eines sozialpädagogischen Blicks liegt darin, Entwicklung als Eigenleistung des Subjekts anzuerkennen und dabei immer auch die jeweiligen Verhältnisse zu berücksichtigen, in denen Menschen leben. Vor diesem Hintergrund gilt es Entwicklungspotenziale und Handlungsspielräume zu eröffnen. Problematische Verhaltensweisen und Lebensentwürfe können dabei von den Verantwortlichen im Hilfeprozess nie losgelöst vom biografischen Hintergrund der bisherigen Erlebnisse und Erfahrungen des betroffenen Menschen betrachtet werden.

Der erste Schritt (Anamnese) kann nur dann gelingen, wenn wir uns intensiv den Lebensentwürfen der betroffenen Menschen annehmen und uns mit ihnen auseinandersetzen, ohne im Vorfeld bereits Bewertungen anhand unserer persönlichen Maßstäbe von „gelingenen“ und „gescheiterten“ Entwicklungsprozessen abzugeben. An dieser Stelle wird deutlich, dass auch und gerade Berufseinsteiger*innen ein hohes Potenzial zur Verfügung steht, um Hilfeprozesse zu entwickeln, wenn es ihnen gelingt, sich einzulassen und den Adressat*innen mit Neugier und Interesse statt mit Vorurteilen und Misstrauen zu begegnen. Denn ihnen fehlen zumeist die Routinen und

Erfahrungswerte, die die Gefahren voreiliger Strategien („Das haben wir schon immer so gemacht.“ oder „Solche Typen kenne ich...“) beinhalten.

Nachdem über kommunikative Prozesse die Sinnkonstruktionen möglichst wertfrei nachvollzogen wurden, müssen wir in einem zweiten Schritt (Koproduktion) versuchen, Strategien mit den betroffenen Menschen zu entwickeln, die sie in die Lage versetzen, die Ursachen ihrer Probleme zu erkennen und sich mit diesen auseinanderzusetzen. Dies kann aber nur dann gelingen, wenn wir die betroffenen Menschen wertschätzend und respektvoll behandeln und anerkennen, dass sie nach ihren Maßstäben bereits beachtliche Leistungen erbringen. Wir sollten davon ausgehen, dass wir durch die Betonung der positiven Elemente („Ich bin richtig beeindruckt, wie Sie das mit den vier Kindern und der Pflege Ihres kranken Vaters die ganzen Jahre geschafft haben. Nun Hilfe bei der Erziehung Ihres Sohnes in Anspruch zu nehmen, ist Ihr gutes Recht. Wir werden Sie nach Kräften unterstützen.“) eine weitaus konstruktivere Ausgangslage bereiten können, als wenn wir uns auf die Anteile des aktuell erlebten Scheiterns konzentrieren („Sie sind doch mit ihrer eigenen Situation schon völlig überfordert. Dass ihre Kinder zu kurz kommen, wenn Sie auch noch Ihren Vater versorgen, ist doch klar.“). Menschen berichten insbesondere dann von gelingenden Hilfesystemen, wenn sie selbst der Überzeugung sind, dass sie die Kontrolle über wichtige Entscheidungen ihres Lebens behalten oder wiedererlangen. Diese Form erlebter Partizipation wird möglich sein, wenn es gelingt, eine Kultur der Anerkennung im Umgang mit den Menschen zu etablieren, die sozialpädagogischer Unterstützung bedürfen.

Gerade während der Berufseinstiegsphase könnte diese Form der gemeinsamen Entwicklung besonders gut gelingen, wenn die Nachwuchskräfte der Sozialen Arbeit neben sich selbst als Fachkraft auch die jeweiligen Adressat*innen als Expert*innen ihrer eigenen Lebenskonzepte begreifen.

Zehn Jahre danach ...

- ~~~~ Stelle deine Arbeitskraft nicht einer*m Arbeitgeber*in zur Verfügung, von der/ dem du nicht überzeugt bist.
- ~~~~ Passe dich nicht an Bedingungen an, die du für ungeeignet hältst, sondern such nach Alternativen, in denen du die Möglichkeiten und Stärken einer guten sozialpädagogischen Arbeit ausschöpfen kannst.
- ~~~~ Suche Fehler oder Schwierigkeiten nicht bei den Kindern, Jugendlichen und ihren Eltern und mögliche Lösungen nicht in Verhaltensänderungen, die darauf ausgerichtet sind, sich an desolate und oft prekäre Lebensverhältnisse anzupassen.

- ~~~~~ Habe keinen übertriebenen Respekt vor Organisationshierarchien – verlasse dich darauf, dass du positive Erfahrungen sammelst und dich gut entwickeln wirst, wenn du dich auf deinen inneren Kompass verlässt.
 - ~~~~~ Sei widerständig, wenn du den Eindruck hast, dass etwas schief läuft.
 - ~~~~~ Suche dir Verbündete, die deine fachliche Haltung teilen und entwickle mit ihnen Strategien zur Veränderung festgefahrener Strukturen.
 - ~~~~~ Bleibe dabei nicht beim kollegialen Austausch unterschiedlicher Positionen, sondern setze dich auch als Berufseinsteiger*in mit Vorgesetzten auseinander, um Missstände zu hinterfragen, fachliche Auseinandersetzungen anzustoßen und professionelle Weiterentwicklung zu fordern.
-

Literaturempfehlungen

Moos, M./ Schmutz, E. (2012): Praxishandbuch Zusammenarbeit mit Eltern in der Heimerziehung.
Wolf, K. (1997): Machtprozesse in der Heimerziehung.

Über den Autor Dirk Schäfer

Dirk Schäfer hatte 2005 seinen Berufseinstieg in der stationären Erziehungshilfe. Zehn Jahre arbeitete er als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe Pflegekinder der Universität Siegen und ist heute Geschäftsführer der „Perspektive gGmbH – Institut für sozialpädagogische Praxisforschung“ in Bonn.

RESÜMEE



Abschließende Reflexionen...

Von Melina Morschöck und Corinna Petri

Findungsprozesse und konzeptionelle Antworten auf den Berufseinstieg – was sind die Essentials aus den vorliegenden Erfahrungsberichten? Am Ende dieses Themenheftes leitet uns diese Frage und lässt Forum Start Aspekte skizzieren, die Anregungen für die Gestaltung des Berufseinstiegs geben sollen.

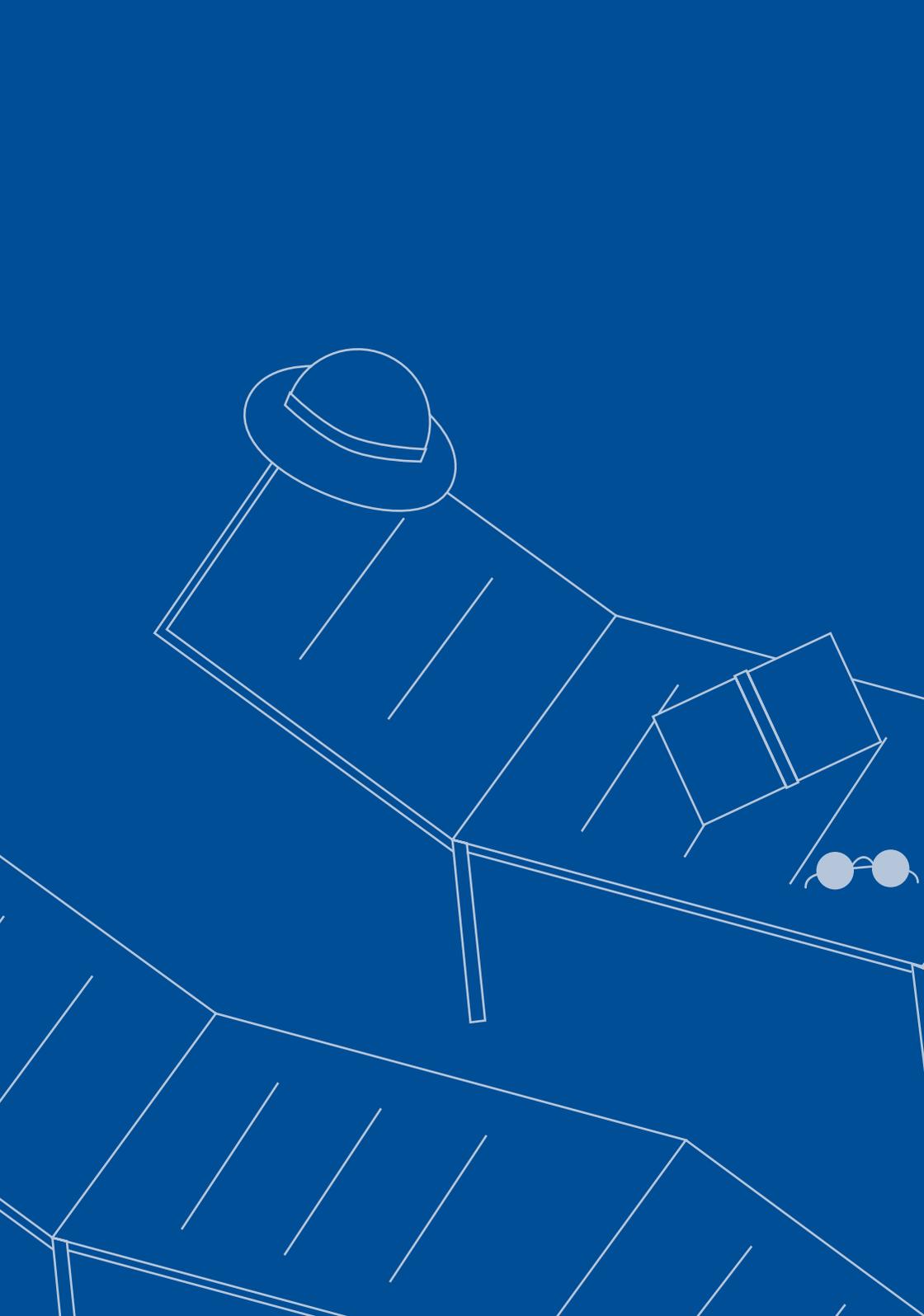
In der Zusammenschau der Erfahrungsberichte lassen sich drei Querschnittsthemen herausfiltern, die Berufseinsteiger*innen beschäftigen und vor Herausforderungen stellen. Dabei geht es 1. um das Hinterfragen: das Hinterfragen des eigenen Könnens und Handelns sowie das Hinterfragen dessen, was im beruflichen Alltag an Orientierung durch die erfahreneren Fachkräfte im Kollegium direkt und (vor allem) indirekt geboten wird 2. um die Art und Weise der (tatsächlichen) Einarbeitung und 3. dem Bedürfnis und der Notwendigkeit nach Austausch und Reflexion. Vor diesem Hintergrund wurden die Aufgaben ((Weiter-)Entwicklung der eigenen Professionalität) und Rahmenbedingungen (Strukturen und Konzepte) im Berufseinstieg betrachtet. Mit Blick auf Ressourcen für die Berufseinsteiger*innen und anregenden Fragen (nicht nur) für Einrichtungen und Organisationen möchten wir abschließend damit verbundene Aspekte beleuchten. Betrachtet man die Aufgaben, die sich mit Blick auf die Entwicklung der eigenen professionellen Rolle ergeben, wird deren Vielfalt anschaulich. Professionalität entwickeln – so zeigt die Zusammenschau – spielt sich auf verschiedenen Ebenen ab. Wie ein roter Faden durchzieht diesen Prozess die Erkenntnis, dass biografisches Verstehen, das durch eine Subjektorientierung erst ermöglicht werden kann, die Voraussetzung für präventive und intervenierende Handlungsstrategien bildet. Um dieses zu erlangen sind spezifische Kompetenzen hilfreich, etwa in der Gesprächsführung und in Bezug auf einschlägige Methoden und Verfahrensweisen. Für deren Aneignung kann und sollte die Praxisstelle systematisch Ressourcen zur Verfügung stellen (Lernen am Modell, Schulungen etc.). Systematisch bedeutet in diesem Zusammenhang auch, dass in der Einarbeitung mehr als das bloße Kennenlernen und Ausprobieren ermöglicht wird, indem auch die Reflexion mit Hilfe eines/einer anleitenden Kollege*in sichergestellt wird, um z.B. Unsicherheiten zu thematisieren, das eigene Vorgehen zu modifizieren, aber auch um in Erfolgen bestärkt zu werden.

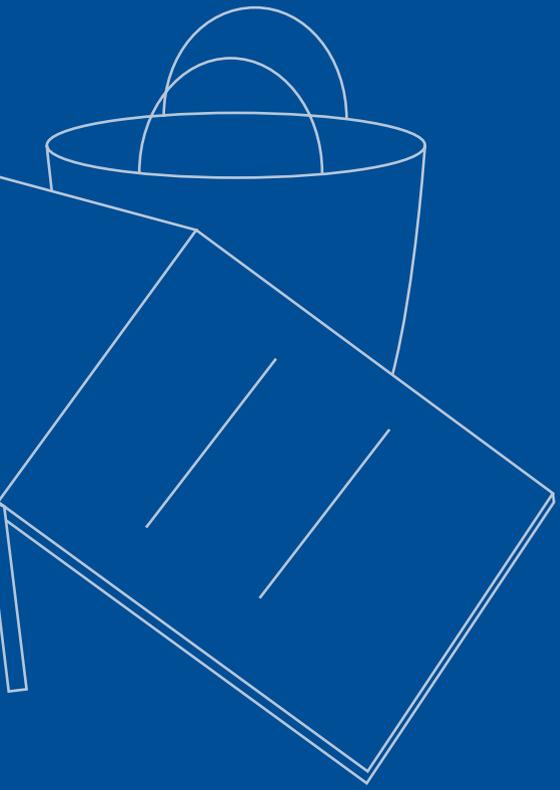
Sich selbst mit Hilfe von Anleitung reflektieren zu wollen und zu können ist eine Schlüsselkompetenz, die bereits im Berufseinstieg kultiviert wird und die für die stetige Weiterentwicklung von zentraler Bedeutung ist. Die Erfahrungsberichte zeigen, dass Berufseinsteiger*innen mitunter mit eigenen Gefühlen (Wut, Aggression, Selbstzweifel) konfrontiert werden, die sie bisher nicht an sich kannten. Dabei spielen

auch Prozesse der Übertragung und Gegenübertragung eine Rolle, wenn die eigenen biografischen Erfahrungen auf die der Adressat*innen stoßen. Wie gehen Einrichtungen/Organisationen damit um? Gibt es dies bezüglich Tabuthemen oder gibt es eine Organisationskultur und -struktur, in der diese thematisiert und konstruktiv gewendet werden können? Wichtige, strukturell verankerte Ressourcen sind hierzu etwa unterschiedliche Formen der Teamzeit, Supervision oder kollegiale Beratung.

Neben dem Verstehen und Reflektieren spielen für das professionelle Handeln weitere, z.B. administrative Kompetenzen eine wichtige Rolle. Im beruflichen Alltag werden Berufseinsteiger*innen mit Checklisten, Protokollformaten, Formblättern, Richtlinien, Aktenführung usw. konfrontiert, die sie nicht nur kennen, sondern auch anwenden sollen. Vieles davon dient dazu ein Mindestmaß an Qualitätsstandards einzuhalten oder ganz praktisch dazu, Arbeitsabläufe zu erleichtern. Je nachdem wie in die administrativen Aufgaben eingeführt wurde, können in dem Bereich schnell Orientierungen im Berufseinstieg geboten werden. Ein besonderer Anspruch – und damit auch Anleitungsbedarf – ergibt sich in Bezug auf das Formulieren von Texten und Berichten in denen Entwicklungen und Ereignisse von Einzelfallhilfen im Fokus stehen. Aus Perspektive der Praxisstelle könnte sich hieraus die Frage ergeben, wie sie als Einrichtung oder Behörde dazu beitragen kann, ein lern- und übungsfreundliches Arrangement zu gestalten. Zur Professionalität gehört überdies eine Übersetzungsleistung hinzu, um akademisch gelernte Inhalte in die Praxis zu transferieren. Wie dies gelingt, ist nicht nur vom Engagement der Berufseinsteiger*innen selbst abhängig. Die Praxisstelle kann hierfür Ressourcen zur Verfügung stellen, indem sie einerseits den Wissensvorsprung der erfahreneren Mitarbeiter*innen nutzt und andererseits z.B. im Dialog mit den Praxisämtern der näheren Universitäten und Hochschulen über die Ausbildungsinhalte der Studiengänge im Bilde bleibt.

Der Prozess des Berufseinstiegs dient dazu sich mithaltungsfragen auseinanderzusetzen und die eigene Rolle zu finden. Er dient gleichsam auch dazu, Handlungskompetenzen anzueignen, um perspektivisch die Verantwortung für das eigene Planen und Handeln zu übernehmen. So verstanden ist der Berufseinstieg ein gewisser Schonraum, der strukturell und konzeptionell ermöglicht werden muss. Beispiele hierfür wie Patenschaftsmodelle oder Trainee Stellen sind im vorangegangenen Kapitel beschrieben. In Analogie – so könnte man es beschreiben – zur behutsamen Gestaltung von Übergängen, für die wir aus professioneller Perspektive für Kinder und Jugendliche verantwortlich sind, wünschen sich auch Berufseinsteiger*innen fließende(re) Übergänge vom Studium in den Beruf, an denen sie selbst partizipieren können. Ein gelungener Berufseinstieg wird schließlich zur Win-Win-Situation für alle Beteiligten.





REDAKTIONSGRUPPE

Redaktionsgruppe

Samuel Keller

studierte Sozialpädagogik und arbeitete als Sozialpädagoge auf einer Jugendwohngruppe wie auch mit Kindern, Jugendlichen und Familien im Asylwesen. Seit zehn Jahren ist er an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, im Institut für Kindheit, Jugend und Familie am Departement Soziale Arbeit tätig. Heute ist er Dozent und Projektleiter im Bereich Kinder- und Jugendhilfe.

Melina Morschöck

sammelte nach ihrem Bachelor-Abschluss im Bereich Soziale Arbeit ihre ersten praktischen Erfahrungen im Rahmen ihres Anerkennungsjahres in der offenen Kinder- und Jugendarbeit. Sie ist seit Januar 2015 bei der Plan A gGmbH tätig.

Katrin Riedl

studierte bis 2010 an der Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg Erziehung- und Bildungswissenschaften im Masterstudiengang. Dem voran gingen die Bachelorstudiengänge der Pädagogik und der Sozialwissenschaften. Ihren Berufseinstieg absolvierte sie anschließend bei der Plan A gGmbH, wo sie seither in der ambulanten Erziehungshilfe tätig ist.

Jenna Vietig

hatte 2011 ihren Berufseinstieg als wissenschaftliche Referentin in einem Erziehungshilfe-Fachverband. Danach lehrte und forschte sie an der Universität Siegen im Themenfeld Jugendkriminalität und arbeitete 2016/2017 in den ambulanten Hilfen. Seit 2019 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der „Perspektive gGmbH – Institut für sozialpädagogische Praxisforschung und -weiterentwicklung“ in Bonn tätig.

Matthias Vollhase

studierte Erziehungswissenschaft in Dortmund. Den Berufseinstieg erlebte er in den Hilfen zur Erziehung zunächst im Bereich der Tagesgruppe, später auch im Bereich der ambulanten Betreuung. Nach einem anderthalbjährigen Abstecher als Lehrkraft an eine Fachschule für Sozialpädagogik (Erzieher*innenausbildung), erfolgte die Rückkehr an die praktische Basis der ambulanten Hilfen und Jugendhilfe im Strafverfahren. Derzeit ist er als wissenschaftlicher Angestellter an der TU Dortmund im Bereich der Sozialen Arbeit tätig.

Stefan Wedermann

ist seit 2016 Bildungsreferent in der Internationalen Gesellschaft für erzieherische Hilfen (IGfH). In dieser Funktion verantwortet er den Fort- und Weiterbildungsbereich des Erziehungshilfe-Fachverbands, begleitet verschiedene bundesweite Fachgruppen, Publikationen und Praxisentwicklungsprojekte. Seinen Berufseinstieg hatte er als Referent für politische Bildung und Geschäftsführer eines Kinder- und Jugendverbands.



Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter,
Internationale Gesellschaft für erzieherische Hilfen (Hg.)

Rechte haben – Recht kriegen **Ein Ratgeberhandbuch für Jugendliche in Erziehungshilfen**

Kinder und Jugendliche haben Rechte. Diese zu kennen ist wichtig – vor allem, wenn es zu Hause schwierig ist.

Welche Rechte haben Kinder und Jugendliche gegenüber den Erwachsenen in ihrem Umfeld? Welche Formen der Unterstützung durch das Jugendamt gibt es und welche Rechte bzw. Spielräume haben junge Menschen hierbei? In dem Ratgeber geht es um alltägliche Probleme von jungen Menschen, aber auch um die Möglichkeiten von Hilfen zur Erziehung und Beratung durch das Jugendamt. Das Buch richtet sich in erster Linie an Jugendliche. Es bietet aber auch für sozialpädagogische Fachkräfte und Eltern zahlreiche Informationen.

Beltz Juventa Weinheim und Basel

ISBN 978-3-7799-3881-1

3. aktualisierte Aufl. 2018, ca. 209 Seiten, 8,95 €

Mitgliedschaft

(Kopiervorlage)

An den Vorstand der
Internationalen Gesellschaft für erzieherische Hilfen (IGfH)
Galvanistr. 30, 60486 Frankfurt am Main

Hiermit beantrage/n ich/wir die Aufnahme in die IGfH zum _____
Datum des Eintritts

Name, Vorname oder Institution: _____

Anschrift: _____

Telefon/Fax/E-Mail (dienstlich): _____

Telefon/Fax/E-Mail (privat): _____

Ich stimme zu, dass meine Daten zur Bearbeitung und Abrechnung meiner Mitgliedschaft in der IGfH elektronisch gespeichert werden. Meine Daten werden ausschließlich zu diesem Zweck genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nicht. Ich habe die Datenschutzerklärung (www.igfh.de/datenschutz) zur Kenntnis genommen. Hinweis: Sie können die Einwilligung jederzeit per E-Mail an igfh@igfh.de widerrufen.

Ort, Datum, Unterschrift: _____

Für Einrichtungen und Institutionen

- Wir gehören zu:
- Einrichtungstyp 1 (bis 20 Mitarbeiter_innen*)
 - Einrichtungstyp 2 (bis 50 Mitarbeiter_innen*)
 - Einrichtungstyp 3 (bis 150 Mitarbeiter_innen*)
 - Einrichtungstyp 4 (über 150 Mitarbeiter_innen*)

*bezogen auf Vollzeitstellen im Erziehungshilfebereich

Die Mitgliedsbeiträge können Sie unter www.igfh.de in der Rubrik Mitgliedschaft abrufen. Bitte erteilen Sie uns ein Mandat zur Abbuchungsermächtigung, es ist für Sie bequemer und erspart uns Verwaltungsaufwand!

Abbuchungsermächtigung

Ich/wir möchte/n am Abbuchungsservice teilnehmen und ermächtige/n hiermit die Internationale Gesellschaft für erzieherische Hilfen, den Jahresmitgliedsbeitrag von meinem/unserem Konto bis auf Widerruf abzubuchen.

Bank: _____

BIC: _____

IBAN: _____

Ort, Datum, Unterschrift: _____



Gefördert durch die

GlücksSpirale

