

# Untersuchung der pädagogischen Begleitungsarbeit der Gefährdetenhilfe Scheideweg e.V. anhand ausgewählter Kernkompetenzen

Ermittlung der Selbsteinschätzung der Mitarbeiter durch Befragung und anschließende Analyse

Student: Bernd Storek  
Studentennummer: 275795  
Datum & Ort: Hückeswagen, den 3.Juli 2014  
Institut: Stenden Hogeschool in Leeuwarden / Niederlande  
Fachbereich: SPH (Bachelor of Social Work)  
Auftraggeber: Gefährdetenhilfe Scheideweg e.V. in Hückeswagen / Deutschland  
Abschlussarbeitsbegleiter: Alexander Stark (Berufskolleg Bleibergquelle in Velbert /  
Deutschland)  
Jörg Hübner (Gefährdetenhilfe Scheideweg e.V.)

## **Vorwort**

Die vorliegende Forschungsarbeit fand im Rahmen meines Anerkennungspraktikums (BA Social Work) statt. Das Praktikum absolvierte ich in der Gefährdetenhilfe Scheideweg e.V. Das besondere an dieser Einrichtung ist, dass man mit den Klienten nicht nur zusammen arbeitet, sondern auch lebt. Deshalb und aufgrund meiner persönlichen Identifikation mit dem christlichen Leitbild der Einrichtung, waren es sehr eindrückliche und prägende Monate. Besonders dankbar bin ich darüber, dass ich mit meiner Forschung einen Beitrag zum Veränderungsprozess, die die Gefährdetenhilfe momentan im sozialpädagogischen Bereich durchläuft, liefern kann.

Bernd Storek

## Zusammenfassung

Ort der Forschung war die Gefährdetenhilfe Scheideweg e.V. Diese Einrichtung kümmert sich um die Rehabilitation und soziale Integration von jungen Männern und Frauen (zwischen 18-30 Jahren) die aus der Kriminalität oder der Drogen- und Alkoholabhängigkeit kommen. Es ist ein ganzheitliches Hilfeangebot von Wohnen in einer familiären Wohngemeinschaft, Arbeitstraining, Ausbildung oder Arbeit, Freizeitangeboten, Beratung/Begleitung in finanziellen und behördlichen Angelegenheiten und Seelsorge. Die Mehrheit der Mitarbeiter sind sozialpädagogische.

In der Untersuchung wurden zuerst in Zusammenarbeit mit dem internen Auftraggeber 10 Kernkompetenzen bestimmt, die für die pädagogische Begleitungsarbeit in der Einrichtung relevant sind: Methodisch Handeln, Entwerfen und Arbeiten mit Programmen, Stärkung des Klienten Bewusste Gestaltung der Beziehung zum Klienten, Identifikation von Risikogruppen und -faktoren und Initiierung von dementsprechenden Maßnahmen, Verantworten des Begleitungshandelns, Kritisch reflektieren, Teamarbeit, Innovation, Ethische Kompetenz. Nachfolgend wurde mittels Fragebogen festgestellt, dass die Mitarbeiter ausnahmslos alle Kompetenzen als sehr relevant für die eigene Arbeit bewerten. Weiterhin schätzen sie die Gesamtarbeit so ein, dass es bei den Kompetenzen Teamarbeit, Stärkung des Klienten und Kritisch reflektieren momentan das größte Defizit gibt (d.h. den größten Veränderungsbedarf) gibt. Die geringsten Defizite sehen sie bei den Bereichen Ethische Kompetenz, Innovation und Bewusste Gestaltung von Beziehung. Bezüglich der Ursachen konnten in der Untersuchung keine abschließenden Erkenntnisse gewonnen werden. Aber einiges deutet darauf hin, dass es Probleme in den Kommunikationsprozesse gibt und den Mitarbeitern Freiräume für die pädagogische Arbeit fehlen. Außerdem gab es Hinweise auf eine fehlende Qualifizierung.

## Summary

The research was proceeded at Gefährdetenhilfe Scheideweg e.V. This institution takes care of the rehabilitation and social integration of young men and women (between 18 and 30 years), who have a criminal background or have been addicted to drugs or alcohol. It is an integral offer of assistance containing living in a family's home, work training, apprenticeship or a job, leisure facilities, consultation considering financial and official matters, and spiritual welfare. The majority of the staff members are nonprofessionals concerning social education.

In the course of the investigation, initially, in cooperation with the internal client, ten core competences were set which are relevant for the pedagogical assistance work within this institution. Methodical behavior as well as the ability of designing and realization of programs is necessary. Further competences are empowering of clients and the committed arranging of the relationship to them. One has to be able to identify risk groups and factors and thus to introduce appropriate measures. Finally yet importantly, one has to take responsibility for the assistance work, reflect critical, work in a team, be innovative and have ethical competence. Consequently, questionnaires arrived at the result that all staff members consider every competence as very relevant for their own work. Furthermore, they realized that the entire work lacks the competences of teamwork, empowering of the client and the critical reflection to some extend i.e. there is the greatest need for change. Of good quality is the ethical competence along with innovation and the committed arranging of relationships. Regarding the reasons, though, the investigation does not come to a valid conclusion. Nonetheless, there are signs of problematic communication processes and missing freedom for the pedagogical work of the individual staff member. Furthermore, the lack of sufficient qualification is noticeable.

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	2
Zusammenfassung.....	3
Summary .....	3
1. Einleitung.....	6
1.1 Kontext der Forschung .....	6
1.1.1 Institutionsbeschreibung.....	6
1.1.2 Relevante institutionsgeschichtliche Aspekte .....	6
1.1.3 Weiteres zu Institutionsstruktur und Auftraggeber .....	7
1.2 Problem- und Situationsanalyse.....	7
1.3 Ziele der Forschung .....	7
1.4 Zentrale Problemstellung und Teilaufgaben .....	8
1.5 Definition relevanter Begriffe.....	8
2. Literaturforschung und Kompetenzbestimmung .....	9
2.1 Literaturforschung zur Institutionsgeschichte und zum Selbstverständnis der GFH. ....	9
2.2 Literaturforschung zum Thema Arbeit mit Laien .....	10
2.3 Vorbereitende Literaturforschung zur Kompetenzbestimmung.....	10
2.4 Kompetenzenbestimmung .....	11
3. Die Felduntersuchung .....	12
3.1 Charakterisierung der Forschung mit Begründung der Auswahl .....	12
3.2 Population und Stichprobengröße .....	12
3.3 Der Fragebogen als Forschungsinstrument.....	12
3.3.1 Operationalisierung.....	12
3.3.2 Personenbezogene Daten und Anonymität .....	14
3.3.3 Fragebogen und Musterfragebogen .....	15
3.3.4 Gesprächsleitfaden.....	15
3.3.5 Auftraggebertversion des Fragebogens.....	15
3.4 Konkreter Ablauf der Datenerfassung.....	15
3.5 Analysenplan .....	16
3.5.1 Bestimmung der Mittelwerte (Durchschnitt).....	16
3.5.2 Bestimmung der Streuung.....	16
3.5.3 Bestimmung des wahrgenommenen Veränderungsbedarfs .....	17
3.5.4 Auswertung der Bemerkungen .....	18
3.5.5 Sonstige Auswertungen.....	18
3.6 Pretest .....	18
4. Ergebnisse.....	20
4.1 Kurze Reflexion der Befragung .....	20
4.2 Durchschnittliche Wochenstundenzahl in Begleitungsfunktion .....	20

4.3 Ergebnisse zur Teilfrage 1.....	20
4.4 Ergebnisse zu den Teilfragen 2 und 3.....	20
Einschätzung des Stellenwerts der Kompetenzen im Idealfall (Ideal) .....	21
Einschätzung des Stellenwerts der Kompetenzen in der eigenen Begleitungsarbeit (Real).....	22
Einschätzung des Stellenwerts der Kompetenzen in der gesamten Begleitungsarbeit (RealGes) .....	22
Einschätzung des Veränderungsbedarfs in der eigenen Begleitungsarbeit (Real).....	23
Einschätzung des Veränderungsbedarfs in der Gesamtarbeit (RealGesamt) .....	24
4.5 Ergebnisse zur Teilfrage 4.....	24
5. Schlussfolgerungen, Diskussion und Empfehlungen .....	26
5.1 Schlussfolgerungen.....	26
5.2 Diskussion.....	27
5.3 Empfehlungen und wie es weitergehen kann.....	28
Literaturliste .....	30
Bücher .....	30
Zeitschrift.....	30
Onlinequellen .....	31
Onlinepublikationen.....	31
Websites.....	31
Beilagen .....	32
Beilage 1 – Zusammenfassung 15 Kernkompetenzen.....	
Beilage 2 – Zusammenfassung 9 Schlüsselkompetenzen der Sozialen Arbeit .....	
Beilage 3 – Protokoll der Sitzung zur Kompetenzenbestimmung .....	
Beilage 4 – Übersicht der 10 relevanten Kernkompetenzen .....	
Beilage 5 – Fragebogen und Musterfragebogen vor Pretest .....	
Beilage 6 – Gesprächsleitfaden vor Pretest .....	
Beilage 7 – Zusammenfassung Feedback Pretester .....	
Beilage 8 – Fragebogen und Musterfragebogen FINALE VERSION .....	
Beilage 9 – Gesprächsleitfaden FINALE VERSION.....	
Beilage 10 – Ausgefüllter Fragebogen des Auftraggebers .....	
Beilage 11 – Ausgefüllte Fragebögen der Mitarbeiter .....	
Beilage 12 – Tabelle1: Grundauswertung .....	
Beilage 13 – Tabelle 2: Mittelwert, Streuung und Veränderungsbedarf .....	
Beilage 14 – Kompakte Übersicht der abgegebenen Bemerkungen.....	
Beilage 15 – Tabelle 3: Generalisierung und Reduktion der Bemerkungen.....	
Beilage 16 - Toestemmingsformular .....	
Beilage 17 – Invulformular Scripties.....	

# 1. Einleitung

## 1.1 Kontext der Forschung

### 1.1.1 Institutionsbeschreibung

Die Forschung findet innerhalb der Institution der Gefährdetenhilfe Scheideweg e.V. (im Folgenden verkürzt GFH genannt) statt. Die GFH versteht sich als eine sozial-therapeutische Einrichtung, die Begleitung anbietet für „junge Männer und Frauen, mehrheitlich zwischen 18-30 Jahren, die aus der Kriminalität oder der Drogen- und Alkoholabhängigkeit kommen, und die den ehrlichen Wunsch haben, ihr Leben aktiv zu verändern. [...] Die Therapie ist ein ganzheitliches Angebot von Wohnen in einer familiären Wohngemeinschaft, Arbeitstraining, Ausbildung oder Arbeit, Freizeitangeboten, Beratung/Begleitung in finanziellen und behördlichen Angelegenheiten und Seelsorge.“ (GFH, November 2013, S.2). Die GFH ist dem Diakonischen Werk im Rheinland angegliedert und sieht sich primär als ein missionarisch-diakonisches Werk.

### 1.1.2 Relevante institutionengeschichtliche Aspekte

Die Arbeit begann vor 40 Jahren in Form einer reinen „Laienarbeit“ auf ehrenamtlicher Basis. Christen aus Kirche und Freikirchen boten Kontaktgruppen in Gefängnissen an und Familien aus dem Umfeld der Organisatoren nahmen Straftatene bei sich auf. Aktuell umfasst das Angebot der GFH unter anderen 3 Wohngemeinschaften (mit jeweils 2-6 Aufnahmeplätzen), einen Arbeitstrainingbereich und 3 Zweckbetriebe (Gastronomie, Einzelhandel und Garten- & Landschaftsbau).

Die GFH hat sich selbst in den ersten Jahrzehnten bewusst von der klassischen Sozialen Arbeit distanziert und sich teils als Gegenentwurf verstanden. Ein Blick in die damaligen Eigenpublikationen (die im angegliederten BSDG-Verlag veröffentlicht wurden) macht dies deutlich. So spricht Grau (1999) aus dem Blickwinkel der Diakonie von einer „anderen Disziplin“ (S.80) und sieht es als eine Gefahr an, „den Zeugnisauftrag zu verraten und zum angepassten Erfüllungsgehilfen des Sozialstaates [...] zu werden“ (S.72). In einer anderen Publikation der GFH (GFH, 2001) wird unter der Kapitelüberschrift ‚Begleitende Seelsorge ist keine Sozialarbeit‘ der Sozialarbeiter als jemand definiert, der primär ein „Sozialmanager“ ist, welcher in seiner Arbeit „immer weiter von dem einzelnen Menschen in Not wegrückt. [...] Und es bleibt der Verdacht, dass mit allem Managen und Nachdenken über Strukturen zugleich die Hilflosigkeit in der Begegnung mit Menschen und ihren Problemen überdeckt werden soll“ (S.20-21). Schlussendlich sei die Sozialarbeit mit „dem Verlust einer ethisch-moralischen Grundlage [...] wurzellos geworden“ (S.21).

Seit etwa 6 Jahren befindet sich die GFH in einer Umbruchphase. In sämtlichen Bereichen und auf allen Ebenen gab es strukturelle und personelle Veränderungen. Auch konzeptionell (d.h. in Bezug auf die pädagogische Begleitungsarbeit) erfolgt momentan eine Neuausrichtung. Sowohl der Vorstand, als auch der hauptamtliche Geschäftsführer haben einen Prozess angestoßen, in welchem man sich dem Bereich der Sozialen Arbeit aktiv und offen zuwendet. Man erhofft sich dadurch Synergieeffekte für die eigene Begleitungsarbeit bzw. eine Optimierung der Hilfemaßnahmen. Zu diesem Prozess gehörte auch der Schritt, dass man den forschenden Studenten in seiner Rolle als angehender Sozialpädagoge eingestellt und ihm dementsprechende pädagogische Verantwortlichkeiten übertragen hat.

Weitere Feinziele, die der Vorstand und die Geschäftsführung mit der angesprochenen Neuausrichtung der Begleitungsarbeit verbinden, sind u.a.:

- Individuelle und ressourcenorientierte Begleitung Hilfesuchenden verbessern.
- Bewusstes, planvolles und zielgerichtetes sozialpädagogisches Handeln ausbauen.
- Strukturierte Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern stärken.

Diese Ziele wurden dem forschenden Studenten zu Beginn seines Anerkennungsjahres als Ausrichtung für seine alltägliche Arbeit mitgegeben.

### 1.1.3 Weiteres zu Institutionsstruktur und Auftraggeber

Neben dem Geschäftsführer gibt es für jeden Zweckbetrieb und für das Arbeitstraining Leitungsverantwortliche. Die sogenannten Hauseltern sind in ihrer Rolle als Wohngemeinschaftsverantwortliche ehrenamtlich tätig. Ein Teil von ihnen verdient den Lebensunterhalt durch Mitarbeit in einem Zweckbetrieb.

Der Großteil der Mitarbeiter verfügt über keine pädagogische Grundausbildung. Es gibt momentan eine sozialpädagogische Fachkraft mit einem abgeschlossenen Studium. Diese Sozialpädagogin bildet zusammen mit dem Geschäftsführer den Auftraggeber dieser Forschung.

## 1.2 Problem- und Situationsanalyse

Der Prozess, der in der GFH angestoßen wurde, hat im weitesten Sinne etwas mit **Professionalisierung** zu tun; doch letztendlich läuft es auf etwas anders hinaus. Denn unter Professionalisierung versteht man primär die Verberuflichung bestimmter Tätigkeiten (Dieterich, 1999; Thole, 2005). Die Verantwortlichen der GFH wollen jedoch weiterhin, sowohl jetzt als auch längerfristig, den Hauptteil der Arbeit auf den Schultern sozialpädagogischer Laien getragen wissen. Es geht ihnen um die **Qualifizierung** der bestehenden Mitarbeiterschaft und um die **Konzeptionierung** und **Normierung** der Begleitungsarbeit.

Darum, und um mögliche Neuerungen nachhaltig zu gestalten, sieht es der Auftraggeber als unabdingbar an, dass der Veränderungsprozess aktiv von den Mitarbeitern getragen und unterstützt wird. Im besten Fall sollen diese intrinsisch motiviert handeln und nicht das Gefühl haben, dass ihnen etwas „übergestülpt“ wird. Das Ganze setzt voraus, zu wissen, wo die Mitarbeiterschaft sich momentan in Bezug auf die eigene Begleitungsarbeit sieht. Wie bewerten sie diese und wo sehen sie Veränderungsbedarf?

Bei der Erteilung des Forschungsauftrages hatte der Auftraggeber Vermutungen, aber noch kein klares und belegbares Bild davon, welchen Standpunkt die Mitarbeiter in Bezug auf sozialpädagogische Themen und eine mögliche Veränderung der Begleitungsarbeit haben. Ist man dem eher ablehnend oder aber zustimmend eingestellt? Gibt es noch große Mauern und Gräben zu überwinden, oder gehört der postulierte Gegensatz „GFH versus Soziale Arbeit“ (siehe 1.1.2 *Relevante institutionsgeschichtliche Aspekte*) bei allen Mitarbeitern der Vergangenheit an?

## 1.3 Ziele der Forschung

Richtziel ist es, den gestarteten Umbruch in der Begleitungsarbeit in einen nachhaltigen und fruchtbringenden Veränderungsprozess zu überführen, der aktiv von den Mitarbeitern getragen und gestaltet wird. Denn Partizipation an Entscheidungsprozessen ist eine wichtige Quelle für intrinsische Motivation (Benedikt, 2006). Und intrinsische Motivation ist ein hoher Erfolgsfaktor im Bezug auf innovatives Arbeiten und Nachhaltigkeit.

Die vorliegende Forschung hat das konkrete Ziel, den (inneren) Standort bzw. Standpunkt der Mitarbeiterschaft in Bezug auf diese Thematik bestimmen zu können. Im Detail heißt dies:

- Es soll herausgefunden werden, wie sie die Begleitungsarbeit, gemessen an Kernkompetenzen der Sozialpädagogik, einschätzen und wo sie konkreten Handlungsbedarf sehen. Hierbei sieht man den Mitarbeiter als Experte in eigener Sache, dessen Meinung man als unverzichtbar und richtungsweisend betrachtet.
- Die Forschungsergebnisse sollen möglichst auch konkrete Impulse und Ansätze dafür liefern, um in der Folge konkrete Maßnahmen umzusetzen, um dem Veränderungsprozess weiter Gestalt zu geben.

## **1.4 Zentrale Problemstellung und Teilaufgaben**

Die vorangegangenen Schilderungen münden in folgende zentrale Fragestellung und den dazugehörigen Teilfragen:

**„Wie ist die Selbsteinschätzung der in die Klientenbegleitung involvierten Mitarbeiter der GFH im Bezug auf die für die Arbeit relevante sozialpädagogische Kernkompetenzen und inwieweit (und warum) sehen sie diesbezüglich die Notwendigkeit eines ‚Kompetenzausbaus‘?“**

Die sich ergebenden Teilfragen sind:

- 1.) Welche sozialpädagogischen Kernkompetenzen sind für die direkte Arbeit vor Ort relevant?
- 2.) Wie bewerten die Mitarbeiter sich und das Team im Hinblick auf das Vorhandensein bzw. die Anwendung von sozialpädagogischen Kernkompetenzen in der begleitenden Arbeit am Klienten?
- 3.) Bei welchen der Kernkompetenzen sehen die Mitarbeiter die Notwendigkeit eines Ausbaus bzw. der Weiterentwicklung?
- 4.) Warum wird die obige Notwendigkeit bei den jeweilige Kompetenzen gesehen bzw. warum gerade nicht?

Hinweis: Im Forschungsverlauf wurde der begründete Beschluss gefasst, dass 4. Teilfrage im Rahmen der Untersuchung nicht ausreichend beantwortet werden kann und weitergehende Befragungen erfordert (siehe 3.3.1 *Operationalisierung*).

## **1.5 Definition relevanter Begriffe**

Zu den verwendeten Begriffen in den Teilfragen:

1.) Der Term *„die direkte Arbeit vor Ort“* bezieht sich auf die pädagogische Begleitungsarbeit in der GFH. In Hinblick auf den Mitarbeiter bedeutet dies, dass es alles Handeln umfasst, welches in der direkten Begegnung mit dem Klienten stattfindet und einen aktiven und bewussten Beitrag liefert am Hilfeprozess. Dies beinhaltet alle Bereiche des ganzheitlichen Hilfeangebots (WG-Leben, Arbeitsbereiche, Freizeitgestaltung etc.).

2.) Der Gesamtausdruck *„für die direkte Arbeit vor Ort relevant“* (mit Fokus auf das Wort *„relevant“*) bedeutet in diesem Zusammenhang:

a) Es handelt sich um Kernkompetenzen, die im direkten Zusammenhang mit den Zielen stehen, die die Geschäftsführung und der Vorstand mit der Neuausrichtung der Begleitungsarbeit verbinden (siehe *„Relevante institutionsgeschichtliche Aspekte“*):

- Individuelle und ressourcenorientierte Begleitung der Hilfesuchenden verbessern.
- Bewusstes, planvolles und zielgerichtetes sozialpädagogisches Handeln ausbauen.
- Strukturierte Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern stärken.

b) Die Relevanz jeder einzelnen Kompetenz wird während der Forschung in Rücksprache mit dem Auftraggeber überprüft (siehe 2.4 *Kompetenzenbestimmung*).

## 2. Literaturforschung und Kompetenzbestimmung

### 2.1 Literaturforschung zur Institutionsgeschichte und über das zum Selbstverständnis der GFH.

Zu Beginn des Deskresearchs erfolgte aus besagten Gründen (siehe 1.1.2 *Relevante institutionsgeschichtliche Aspekte*) eine Auseinandersetzung mit der Institutionsgeschichte der GFH. Um eine realistische Innenansicht zu bekommen und aus Mangel an umfassender Fremdliteratur<sup>1</sup> wurde auf Eigenpublikationen der GFH zurückgegriffen. Hier nun die 3 wichtigsten herausgegriffen. Den Auftakt bildete „Diakonische Straffälligenhilfe schafft Lebensräume“ (GFH, 1994). Das Buch ist eine Grundsätzliche Beschreibung der Entstehungsgeschichte, Konzepte und Auswirkungen der GFH-Arbeit (inklusive der Kontaktgruppenarbeit in diversen Gefängnissen, die auch noch heute im großen Umfang stattfindet). Hierbei wird auch selbstbewusst auf den Modellprojekt-Charakter der Einrichtung eingegangen. Denn zum Zeitpunkt der Verfassung waren innerhalb kurzer Zeit 20 nationale und internationale Organisationen entstanden, deren direkter Ursprung im GFH-Konzept zu finden ist-

„Lebendige Diakonie“ (Grau, 1999) beschreibt, was missionarisch-diakonisches Arbeiten grundsätzlich beinhaltet und welche Konsequenzen sich daraus für Begleitungsarbeit ergeben. Grau warnt eindringlich davor, sich als diakonisches Werk (und die GFH versteht sich primär als ein solches) im allgemeinen Sozialwesen aufzulösen. Stattdessen grenzt er die Diakonie klar davon ab.

„Begleitende Seelsorge“ (GFH, 2001) benennt schon im Titel DIE zentrale Methodik des Gründerkonzepts der GFH-Arbeit: „‘Begleitende Seelsorge‘ nennen wir dieses Seelsorgeverständnis, das neben dem Gespräch zwischen Seelsorger, Hilfesuchendem und Gott die seelsorgerische Beziehung und das Leben in Gemeinschaft im Blick behält“ (ebd., S.5). Wie bereits in der Einleitung angesprochen, erfolgt auch hier eine klare Distanzierung von der klassischen Sozialen Arbeit und Psychotherapie. Die theoretische Herleitung erfolgt durch die Gegenüberstellung des biblischen und humanistischen Menschenbildes.

Durch diese Literaturforschung war es möglich, ein detailreiches Bild vom Selbstverständnis der GFH-Gründergeneration erlangen. Gleichzeitig ist sich der forschende Student bewusst, dass sich die GFH auch weiterhin primär als diakonisch-missionarisches Werk sieht und somit bestimmte Grundausrichtungen gleich geblieben sind (auch wenn ehemals postulierte Gegensätze sich heute vielfach annähern und ergänzen). Besonders wichtig ist dieses Hintergrundwissen für die inhaltliche Gestaltung des Fragebogens und für eine erfolgreiche Begegnung mit Mitarbeitern im Forschungsverlauf.

#### Datenbanken

Literaturbestand der GFH

Suchbegriffe: Gefährdetenhilfe; Soziale Arbeit; Sozialarbeit; Sozialpädagogik; missionarisch-diakonisch; Diakonie; Straffälligenhilfe

Google; Universitätsbibliothek Essen

Suchbegriffe: (Gefährdetenhilfe;[=ODER] Straffälligenhilfe) UND (Geschichte; Soziale Arbeit; Sozialarbeit; Sozialpädagogik; missionarisch-diakonisch; Diakonie)

---

<sup>1</sup> Über das spezielle Begleitungskonzept der GFH, also ganzheitlichen Straffälligenhilfe (inklusive Leben in familiären Wohngruppen) durch sozialpädagogische Laien, findet man kaum beschreibende, geschweige denn untersuchende Literatur von unabhängigen Außenstehenden. Die Thematik wird wohl von einigen Autoren kurz aufgegriffen, aber es fehlt eine umfassende und breite Auseinandersetzung.

## **2.2 Literaturforschung zum Thema Arbeit mit Laien**

Die Frage an die Forschungsliteratur war, wie die Begegnung zwischen Laien und sozialpädagogischen Fachkräften zu gestalten sei, um eine respektvolle Arbeitsbeziehung aufzubauen. In Bezug auf die Untersuchung kann diese eine Grundlage bilden, um erste als motivierte Forschungsteilnehmer zu gewinnen.<sup>2</sup> „Beziehungen im Hilfesystem Sozialer Arbeit“ (Kähler, 1999) gibt dazu als Antwort, dass der Umgang von der Wechselseitigkeit des Gebens und Nehmens geprägt sein muss: Man kann von dem anderen profitieren, sodass „die eigene Arbeit durch Möglichkeiten anderer Berufe ergänzt werden“ (ebd., S.125). In Bezug auf den Sozialarbeiter sei wichtig, dass er die Anfragen, die an ihn gestellt werden, sorgfältig bearbeitet, um nicht die besagte Wechselseitigkeit in Gefahr zu bringen.

Die Schlussfolgerung für den forschenden Studenten war, dass die verantwortungsvolle Erfüllung seiner alltäglichen Arbeit und das Eingehen auf herangetragene Anforderungen eine Basis dafür bildet, dass der Forschungsprozess im Bezug auf die Teilnahme der Mitarbeiter erfolgreich verläuft.

### **Datenbank:**

Google; Universitätsbibliothek Essen

Suchbegriffe: (Laien; Laienarbeit; andere Berufe; unausgebildet) UND (Soziale Arbeit; Sozialarbeit; Sozialpädagogik; sozialpädagogisch)

## **2.3 Vorbereitende Literaturforschung zur Kompetenzbestimmung**

Den Anfang bildete (in einer Phase, in der die zentrale Fragestellung noch nicht klar formuliert war) eine grundsätzliche Auseinandersetzung mit den Inhalten der Sozialen Arbeit. Die Auftraggeber wollen mit dieser Forschung einen weiteren Schritt hin zu dieser Profession tun. Aber gleichzeitig war für sie noch nicht deutlich, was diese Soziale Arbeit als tragende Quintessenz ausmacht. Ist es die Gesamtheit verschiedenster pädagogischer Theorien? Oder aber liegt der Fokus auf der Kenntnis und Anwendung bestimmter Methodiken und Methoden? Und was ist mit den Schlüsselkompetenzen eines Sozialarbeiters? Eine wegweisende Publikation in diesem Zusammenhang war das sogenannte „Methodenbuch Soziale Arbeit“ (Michel-Schwartz, 2009).

Schließlich wurde eine Einigung darüber erzielt, dass die Auseinandersetzung mit der Sozialen Arbeit in Rahmen der Forschung unter den Gesichtspunkt der Kernkompetenzen erfolgen soll. Daraus wiederum resultierte auch die endgültige Fragestellung. Ein basaler Grund für diese Ausrichtung war, dass der forschende Student von seiner Fachhochschule für sein Anerkennungs-jahr in der GFH 15 Kernkompetenzen aus dem Bereich der Sozialpädagogik an die Hand bekommen hat (siehe Beilage 2; Stenden Hogeschool, 2013, S.26-27). Mit diesen Kompetenzen muss er sich in Zusammenarbeit mit seiner sozialpädagogischen Begleitung (welche zusammen mit dem Geschäftsführer den Auftraggeber bildet) regelmäßig auseinandersetzen und seine Begleitungsarbeit, sowie seine berufliche Entwicklung daran messen. Der Auftraggeber (aber auch der forschende Student) hat in diesem Zusammenhang die Erfahrung gemacht, dass sich die meisten dieser Kompetenzen sehr gut auf die aktuelle Begleitungsarbeit übertragen lassen. Außerdem konzentrieren sie sich primär auf das konkrete Handeln der begleitenden Personen und weniger auf die theoretischen und fachlichen Hintergründe der Sozialarbeit. Somit erschien es allen Beteiligten zielführend, dass die Mitarbeiter die Arbeit auf Basis von Kernkompetenzen bewerten.

Die besagten 15 Kernkompetenzen sind ausführlicher in der Publikation „De creatieve professional“ (Landelijk Opleidingsoverleg SPH, 2009) festgehalten. Dieses Papier wurde in den Niederlanden von einer landesweiten Kommission verfasst und ist für eine Vielzahl dortiger sozialpädagogischer

---

<sup>2</sup> Auch hier gab es die Herausforderung, dass es kaum Literatur gibt, die Thematik behandelt und sich direkt auf das spezielle GFH-Konzept (der Großteil der Begleitungsarbeit wird von Laien gestaltet) übertragen lässt.

Ausbildungsstätten bindend. Allgemein bezweckt das Papier die schriftliche und einheitliche Nieder- und Auslegung des Berufsprofils des sogenannten Social Pedagogisch Hulpverlener.

Da es bezüglich diese Berufsprofils relevante nationale Unterschiede gibt, war es nötig, wieder einen Blick nach Deutschland zu werfen. Innerhalb Deutschlands gibt es auf dieser Ebene kein derart verbindliches Papier. Jedoch fand der forschende Student in den Ergebnissen einer Absolventenbefragung der niederländischen Fachhochschule Saxion („Kompetent für Deutschland?“; Siemer, 2008) den Verweis des Autors auf die Beschreibung des Berufsbilds für Sozialarbeiter, welches vom Deutschen Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. [DBSH] formuliert wurde. Dieser Berufsband ist der Größte seines Fachbereichs in Deutschland und er hat sowohl nach außen (z.B. auf politischer Ebene) als auch nach innen (z.B. durch Publikationen, Vorträge und andere Fachveranstaltungen) nicht unwesentlichen Einfluss. In seinem Buch „Schlüsselkompetenzen der sozialen Arbeit“ (Maus, Nodes & Töh, 2013) werden 9 Kompetenzbereiche aufgezählt und näher beschrieben. Diese Publikation bildet in Verband mit dem besagten niederländischen Papier die Grundlage für die folgende Kompetenzbestimmung.

### **Datenbank:**

Google; Universitätsbibliothek Essen

Suchbegriffe: (Kernkompetenzen; Schlüsselkompetenzen; Grundlagen; Kompetenzen; Qualifikationen; Schlüsselqualifikationen; Professionalisierung) UND (Soziale Arbeit; Sozialarbeit; Sozialpädagogik; sozialpädagogisch; DBSH)

## **2.4 Kompetenzbestimmung**

Die zwei besagten Publikationen wurden nun als eine Art Experten angesehen und dahingehend „befragt“, was ihrer Meinung nach die Kernkompetenzen eines Sozialpädagogen bzw. Sozialen Arbeiters sind. Diese „Befragung“ resultierte in zwei Zusammenfassungen der Kompetenzbereiche. Für die niederländische Publikation wurde als Zusammenfassung unverändert die Auflistung übernommen, mit der der Student auch anderweitig innerhalb seines Praxisjahres arbeitet (siehe Beilage 2). Für das deutsche Buch wurde eine eigene Zusammenfassung erstellt. Die weitere Vorgehensweise war nun folgende: Weitere Vorgehensweise:

- 1.) Mit den Zusammenfassungen als Arbeitsgrundlage wurde ein Gespräch mit dem Auftraggeber vereinbart. Die einzelnen Kompetenzbereiche wurden vom Student kurz erläutert und dann gemeinsam nach ihrer Relevanz für die Begleitungsarbeit in Verbund mit der Forschung bewertet. In diesem Fall war der Auftraggeber der befragte Experte. Die Ergebnisse wurden in einem Protokoll festgehalten (siehe Beilage 3). Zum Abschluss gab der Auftraggeber den Auftrag, eine Gesamtübersicht zu erstellen. Als Basis soll dabei das niederländische Kompetenzprofil dienen, denn aus der Sicht des Auftraggebers schließen die dort definierten Fähigkeiten inhaltlich und strukturell näher am typischen Tätigkeitsprofil eines GFH-Mitarbeiters, während die im deutschen Berufsprofil angeführten Kompetenzen oft nur eingeschränkt Anwendung finden. Dennoch sollen letztere nicht ungenutzt bleiben, sondern als Ergänzung verwendet werden (ebd.).
- 2.) Die Ergebnisse wurden nun in ein Kompetenzprofil mit 10 Bereichen überführt. Dieses wurde dem Auftraggeber noch einmal vorgelegt und führte zu einer finalen Version (siehe Beilage 2). Aus der Gesamtübersicht ist zu entnehmen, dass sich die Kompetenzen primär auf die Mikro- und Mesoebene beziehen. Der Schwerpunkt der Forschung soll auf der unmittelbaren Begleitungsarbeit mit und am Hilfesuchenden liegen. Dies beinhaltet z.B., dass die administrativen und organisationsstrategischen Bereiche in dieser Übersicht vernachlässigt werden. Und da der Auftraggeber keine klassische Professionalisierung (siehe 1.2 *Problem- und Situationsanalyse*) anstrebt, sind auch die Kompetenzen ausgeklammert, welche sich explizit auf die Entwicklung des Berufsbilds des Sozialen Arbeiters beziehen.
- 3.) Mit dieser spezifischen Gesamtübersicht von 10 Kompetenzen verfügt der forschende Student über eine inhaltliche Arbeitsgrundlage zu Erstellung des Fragebogens. Gleichzeitig bildet dieses GFH-bezogene Kompetenzprofil die Antwort auf die erste Teilfrage.

## **3. Die Felduntersuchung**

### **3.1 Charakterisierung der Forschung mit Begründung der Auswahl**

Mittels der Untersuchung soll die subjektive Meinung der Mitarbeiter zu der ausgeführten Thematik erfasst werden. Darum wird die Forschungsmethode der Befragung gewählt. Die Kommunikationsart ist dabei die Persönliche Befragung; und zwar aus folgenden Gründen:

- Somit soll ein hoher Rücklauf gewährleistet werden. Der forschende Student hat im Laufe des Praktikums die Erfahrung gemacht, dass der durchschnittliche Mitarbeiter sehr ausgelastet ist und sich über die bezahlte Arbeitszeit hinaus in der GFH engagiert. Somit wäre die Gefahr sehr groß gewesen, dass bei einer schriftlichen Befragung wenig Rückmeldungen gekommen wären.
- Viele der Mitarbeiter sind als sozialpädagogische Laien wahrscheinlich nicht mit den Termini der Sozialen Arbeit vertraut. Da jedoch bezüglich der Kernkompetenzen nicht vollends darauf verzichtet werden kann, ermöglicht die persönliche Befragung eine zielgerichtete Erläuterung dieser. Dazu wurde auch vorab ein ausführlicher Gesprächsleitfaden entwickelt (SIEHE LINK). Bei einer schriftlichen Befragung würden lange Erläuterungen eher abschreckend wirken.
- Die persönliche Befragung ermöglicht dem Interviewer, bestimmte störende Umwelteinflüsse möglichst gering zu halten, z.B. durch die Wahl des Interviewortes.

Bei alledem ist jedoch zu berücksichtigen, dass diese Befragungsform auch Nachteile bietet. So ist der Interviewereinfluss bei dieser Forschungsmethode potentiell sehr groß. Beispielsweise wird der Effekt der soziale Erwünschtheit des Antwortverhaltens durch die Anwesenheit verstärkt (Wirtschaftspsychologische Institut, o.D.). Der forschende Student wirkt diesen Nachteilen aktiv entgegen, indem er einen möglichst hohen Standardisierungsgrad anstrebt (z.B. konsequenten Gebrauch eines ausgearbeiteten Gesprächsleitfadens). Außerdem betont er in der Befragung die Anonymität der Daten und verpflichtet sich zur Verschwiegenheit gegenüber Dritten.

Weitere Details zum Charakter der Forschung finden sich bei der Beschreibung des Forschungsinstrumentes (siehe 3.3 *Der Fragebogen als Forschungsinstrument*).

### **3.2 Population und Stichprobengröße**

Die Population umfasst alle Mitarbeiter der GFH (ausgenommen Auftraggeber und der forschende Student), die innerhalb der gesamten Begleitungsarbeit (inklusive WG-Leben, Zweckbetriebe und Freizeitgestaltung) einen aktiven pädagogischen Beitrag liefern zum Hilfeprozess einzelner Klienten. In Zahlen ausgedrückt sind dies etwa 20-25 Personen. Die angestrebte Stichprobengröße beträgt minimal 12 Personen.

### **3.3 Der Fragebogen als Forschungsinstrument**

Die persönliche Befragung wird mittels eines Fragebogens durchgeführt werden. Im Folgenden die begründete Auswahl von Inhalt, Form und Struktur.

#### **3.3.1 Operationalisierung**

##### **Operationalisierung der zweiten Teilfrage**

Die zweite Teilfrage lautet:

*Wie bewerten die Mitarbeiter sich und das Team im Hinblick auf das Vorhandensein bzw. die Anwendung von sozialpädagogischen Kernkompetenzen in der begleitenden Arbeit am Klienten?*

Konkret wird also nach Bewertungen der Mitarbeiter gefragt. Und beim erneuten Blick auf die Teilfrage wird deutlich, dass die Mitarbeiter anhand der Kernkompetenzen zwei separate Bereiche bewerten müssen:

- 1.) Sich selbst. D.h. also das eigene pädagogische Handeln in der Begleitungsarbeit.
- 2.) Das Team. D.h. also die Gesamtheit des pädagogischen Handelns in der Begleitungsarbeit.

Wiedergegeben werden soll dabei die eigene Einschätzung der aktuellen Realität.



#### **Einschränkung des qualitativen Forschungsanteils in Zusammenhang mit Teilfrage 4**

Die vierte Teilfrage lautet.

*Warum wird die obige Notwendigkeit bei den jeweiligen Kompetenzen gesehen bzw. warum gerade nicht?*

Die Grundlage der Forschung bilden die sozialpädagogischen Kernkompetenzen, die für die Begleitungsarbeit relevant sind. Da diese erst innerhalb des Forschungsprozesses (in Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber) ermittelt wurden, war der Gesamtumfang vorher nicht planbar. Nun wurden aber 10 Kompetenzbereiche ausgewählt. Und aus den vorhergehenden Schilderungen wurde deutlich, dass jeder dieser Bereiche mittels 3 Fragen von den Mitarbeitern bewertet wird. Somit beinhaltet der Fragebogen bereits 30 quantitative Fragen. Weiterhin gilt es zu bedenken, dass die Einführung und die Erläuterung der Bereiche einen nicht unwesentlichen Teil der Befragung ausmachen. Deshalb ist bereits unter diesen Voraussetzungen mit einer Befragungslänge von mindestens 45 Minuten zu rechnen. Hinzu kommt auch noch der dementsprechende Aufwand der statistischen Auswertung. Darum wurde in Absprache mit dem Auftraggeber und einem Begleitungslehrer des Berufskollegs der Beschluss gefasst, auf eine qualitative Frage zu verzichten. Somit sind eine adäquate Befragungslänge und ein dem Forschungsrahmen entsprechender Auswertungsaufwand gewährleistet. Dies hat jedoch zur Folge, dass die vierte Teilfrage nicht beantwortet werden kann.

Dennoch wird es insoweit einen qualitativen Anteil im Fragebogen geben, als das der Mitarbeiter nach jedem Kernkompetenzbereich und auch zum Abschluss die Möglichkeit hat, dass Bemerkungen festgehalten werden. Die Bemerkungen können erläuternden Charakter haben, aber auch Lösungsvorschläge für die Beseitigung wahrgenommener Missstände enthalten. Die Bemerkungen dienen nicht nur der Datenerfassung, sondern sollen dem Mitarbeiter zuerst einmal die bewusst angebotene Möglichkeit bieten, seine Einschätzung nicht nur als einen Skalenwert weiter zu geben, sondern bei Bedarf auch die eigene Meinung ausführlicher zu erläutern. Somit wird die motivierte Teilnahme an der Befragung gefördert.

#### **3.3.2 Personenbezogene Daten und Anonymität**

Der forschende Student legt hohen Wert darauf, dass die Anonymität der befragten Mitarbeiter im Rahmen der Forschung gewahrt bleibt. Ganz allgemein ist dies wichtig, um eine möglichst ehrliche und offene Einschätzung bei der Befragung zu erhalten. Doch auch aus institutionsgeschichtlichen Gründen ist dies ein besonders sensibles Thema: Innerhalb der ersten Jahrzehnte der GFH-Arbeit geschah durch Leitungsverantwortliche ein eklatanter Machtmissbrauch. So wurden beispielsweise intimste Daten von Mitarbeitern ungefragt an Dritte weitergegeben.<sup>3</sup> Darum (und um den Forschungsrahmen nicht zu sprengen) wird es zu Beginn des Fragebogens nur eine personenbezogene Frage geben:

Wie viel Zeit pro Woche (in Stunden) befinden Sie sich durchschnittlich in Begleitungsfunktion?

Da nur der ungefähre Wert von Belang ist und eine genaue Abschätzung wahrscheinlich kaum möglich ist, kann hier zwischen 5 vorgegebenen Antwortkategorien gewählt werden (siehe Beilage 5). Die hierdurch erfassten Daten sind aus zweierlei Gründen von Bedeutung:

- 1.) Der Anteil der Begleitungsarbeit an der Gesamtarbeitszeit eines Mitarbeiters ist nicht festgeschrieben oder anderweitig geregelt. Viele von ihnen arbeiten in den Zweckbetrieben und sind dadurch einen Teil ihrer Zeit primär marktwirtschaftlich orientiert tätig. Es wird interessant sein zu erfahren, wie viele Stunden in der Woche sich die Mitarbeiter in Begleitungsfunktion sehen.
- 2.) Es kann der Frage nachgegangen werden, ob es eine Korrelation zwischen der Höhe der ermittelten Begleitungszeit und dem eingeschätzten Veränderungsbedarf gibt.

---

<sup>3</sup> Das Ganze wird momentan auch innerhalb einer Masterarbeit, die parallel zur vorliegenden Forschung gestartet ist, aufgegriffen.

Da jedoch die Interpretation der Daten, die mittels obiger Frage erhoben werden, teils über die Beantwortung der zentralen Fragestellung hinausgeht, wird diese im Rahmen der vorliegenden Arbeit nur eingeschränkt erfolgen. Die Daten werden aber dennoch erhoben, um in möglichen Folgeuntersuchungen darauf zurückgreifen zu können.

### **3.3.3 Fragebogen und Musterfragebogen**

Der eigentliche Fragebogen verbleibt während der Befragung beim Interviewer und wird von ihm ausgefüllt. Um dem Mitarbeiter aber auch etwas in die Hand zu geben und ihm Orientierung zu bieten, bekommt er nach der Einführung den sogenannten Musterfragebogen ausgehändigt (siehe Beilage 5). Dieser wird ihm kurz erklärt und anhand dessen kann er das immer wiederkehrende Prozedere bezüglich der 10x3 Fragen nachvollziehen.

### **3.3.4 Gesprächsleitfaden**

Wie bereits angesprochen, orientiert sich der Interviewer während der Befragung an einem Gesprächsleitfaden. Dieser setzt sich zusammen aus einer Einführung und der Erläuterung der Kernkompetenzen (siehe Beilage 6). Bei der Leitfadenerstellung wurde versucht, alle Erkenntnisse zu berücksichtigen, die der forschende Student im Hinblick auf den Umgang mit und den Hintergrund der Mitarbeiter vorab gesammelt hat. Zum besseren Verständnis werden einige der Kompetenzen mittels Beispiele erläutert. Dabei wurden bewusst Beispiele aus anderen Institutionen gewählt, um eine Beeinflussung der Befragten möglichst gering zu halten.

### **3.3.5 Auftraggebertversion des Fragebogens**

Vor Auswertung der Befragung wird auch der Auftraggeber in einem Fragebogen seine Einschätzung abgeben. Konkret wird er jeweils die erste und dritte Frage (also Ideal und Real Gesamt) bei den Kernkompetenzen beantworten. Die gewonnenen Daten ermöglichen einen direkten Vergleich zwischen der Einschätzung des Auftraggebers und der Selbsteinschätzung der Mitarbeiter. Im Detail kann dies im Rahmen einer Folgeuntersuchung geschehen. Innerhalb dieser Forschungsarbeit erfolgt dies jedoch nicht, da es über die zentrale Problemstellung hinausgeht.

## **3.4 Konkreter Ablauf der Datenerfassung**

- 1.) Die Mitarbeiter werden mindestens 1 Woche vor dem Start der Befragungsphase via Mail über die bevorstehenden Interviews informiert und darauf vorbereitet, dass sie vom forschenden Studenten in den nächsten Tagen zwecks Terminvereinbarung angesprochen werden.
- 2.) Nun erfolgt die zeitliche und räumliche Koordination der Gesprächstermine. Die Geschäftsführung ist damit einverstanden, dass Befragungen während der regulären Arbeitszeit stattfinden. Die Gespräche werden in separaten Besprechungsräumen unter 4 Augen stattfinden. Veranschlagt sind 45-60 Minuten pro Befragung.
- 3.) Beim konkreten Gespräch werden einleitend die Rahmenbedingungen der Untersuchung genannt. Nachfolgend wird der Musterfragebogen ausgehändigt und erläutert. Dann erfolgt die eigentliche Befragung. Mittels des Gesprächsleitfadens werden die einzelnen Kernkompetenzen durchgegangen. Zum Schluss besteht noch die Möglichkeit für den Mitarbeiter, ein schriftliches und/oder mündliches Statement zur Thematik abzugeben.

### **3.5 Analysenplan**

Die Auswertung der Daten erfolgt mit Hilfe der Software GrafStat4 und Microsoft Office Excel 2007. Zu diesem Zweck werden die Angaben in die dementsprechenden Datenmasken eingegeben und es erfolgt eine erste Grundausswertung. Dies ist die Grundlage für weitere statistische Berechnungen. Im Folgenden wird erläutert, wie die Einzelnen Wert erfasst bzw. berechnet werden.

#### **3.5.1 Bestimmung der Mittelwerte (Durchschnitt)**

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_{1i}}{n} = \phi_{\text{Ideal}}$$

$X_1$  ist die Variable für den Ideal-Wert, der im Fragebogen erfasst wurde.

$\bar{X}_1$  ist die Variable für den Mittelwert der Ideal-Werte.

$\sum X_{1i}$  ist die Summe aller Ideal-Werte im jeweiligen Kompetenzbereich.

$n$  ist die Anzahl der abgegebenen Werte. In der Regel entspricht sie der Stichprobengröße. Ausnahme: Mitarbeiter haben zu der Kompetenz keine Bewertung abgegeben.

Synonym dazu ergeben sich für die Real- und RealGesamt-Werte folgende Formeln:

$$\bar{X}_2 = \frac{\sum X_{2i}}{n} = \phi_{\text{Real}}$$

$$\bar{X}_3 = \frac{\sum X_{3i}}{n} = \phi_{\text{RealGesamt}}$$

#### **Interpretationshilfe**

Ein hoher Wert  $\bar{X}_1$  (d.h. im Zahlenbereich 8 bis 10) bedeutet, dass der ideale Stellenwert der Kompetenz für die Begleitungsarbeit als sehr hoch eingeschätzt wird.

Ein hoher Wert  $\bar{X}_2$  bedeutet, dass die eigene Begleitungsarbeit so eingeschätzt wird, dass die Kompetenz dort in der Realität einen hohen Stellenwert hat.

Ein hoher Wert  $\bar{X}_3$  bedeutet, dass die Gesamtheit des Begleitungshandelns so eingeschätzt wird, dass die Kompetenz dort in der Realität einen hohen Stellenwert hat.

Niedrigere Werte bedeuten dementsprechend, dass der Stellenwert weniger hoch eingeschätzt wird.

#### **3.5.2 Bestimmung der Streuung**

Die erfassten Mittelwerte geben Auskunft über den Durchschnitt, aber sagen nichts über die Verteilung der Einzelwerte. In der Praxis kann es nun sein, dass die Einzelwerte der Mitarbeiter sehr weit verstreut sind. Ein mögliche Folge ist, dass die Aussagen, die sich aus der Interpretation der Mittelwerte ergeben, wenig zu tun haben mit den Überzeugungen der Einzelnen. Aus diesem Grund wird die Streuung mittels der Standardabweichung ermittelt. Für die drei Mittelwerte ergeben sich daraus folgende Formeln.

$$X_4 = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (X_{1i} - \bar{X}_1)^2} = \sigma_{\text{Ideal}}$$

$$X_5 = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (X_{2i} - \bar{X}_2)^2} = \sigma_{\text{Real}}$$

$$X_6 = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (X_{3i} - \bar{X}_4)^2} = \sigma_{\text{RealGesamt}}$$

$X_4$  bis  $X_6$  Variablen für die drei Standardabweichungen.

$X_1$  bis  $X_3$  Variablen für die Werte, die im Fragebogen erfasst wurden (siehe 3.5.1).

$\bar{X}_1$  bis  $\bar{X}_3$  Variablen für die Mittelwerte.

$n$  ist die Anzahl der abgegebenen Werte.

### Interpretationshilfe

Mithilfe der Standardabweichung wird ein bestimmtes Intervall gekennzeichnet. Konkret geht es um folgende Bereiche

$\bar{X}_1 \pm X_4$  Intervall der einfachen Standardabweichung der Ideal-Werte

$\bar{X}_2 \pm X_5$  Intervall der einfachen Standardabweichung der Real-Werte

$\bar{X}_3 \pm X_6$  Intervall der einfachen Standardabweichung der RealGesamt-Werte

Die praktische Bedeutung ist die, dass sich etwa 68% der erfassten Werte innerhalb dieses Intervalls befinden. Für die vorliegende Forschung heißt dies, dass je höher die Streuung ist, umso geringer die Aussagekraft der Mittelwerte im Bezug auf die Überzeugungen des Einzelnen ist.

### 3.5.3 Bestimmung des wahrgenommenen Veränderungsbedarfs

Wie bereits erläutert, soll der Veränderungsbedarf durch das Bestimmen der Differenz zwischen Ideal- und Real-Wert bzw. Ideal- und RealGesamt-Wert erfasst werden. Konkret geht es um den Vergleich der Mittelwerte, sodass das Ergebnis den durchschnittlich wahrgenommenen Veränderungsbedarf angibt. In Formeln ausgedrückt heißt dies:

$$\bar{X}_7 = \bar{X}_1 - \bar{X}_2 = \Delta_{\text{Ideal} \langle \rangle \text{Real}}$$

$$\bar{X}_8 = \bar{X}_1 - \bar{X}_3 = \Delta_{\text{Ideal} \langle \rangle \text{RealGesamt}}$$

$\bar{X}_7$  ist die Variable für den Mittelwert des wahrgenommenen Veränderungsbedarfs im Bezug auf das eigene Handeln.

$\bar{X}_8$  ist die Variable für den Mittelwert des wahrgenommenen Veränderungsbedarfs im Bezug auf die Gesamtarbeit.

### Interpretationshilfe

Je höher die Variable  $\bar{X}_7$  bzw.  $\bar{X}_8$  ist, umso größer ist (ausgehend vom gewünschten Stellenwert einer Kompetenz) der Veränderungsbedarf.

### **3.5.4 Auswertung der Bemerkungen**

Der Mitarbeiter hat die Möglichkeit, zu jedem Kompetenzbereich individuelle Bemerkungen abzugeben. Es ist davon auszugehen, dass diese Möglichkeit nur teilweise genutzt wird. Dadurch wird der ermittelte Datenumfang wahrscheinlich überschaubar bleiben und gleichzeitig wenig valide Ergebnisse liefern. Dennoch können die Auswertungen dieser Daten als Interpretationshilfe der statistischen Ergebnisse dienen und zumindest zur Formulierung von Hypothesen genutzt werden. Letztere können beispielsweise in einer Folgeuntersuchung überprüft werden.

Wie die Auswertung der qualitativen Daten im Detail erfolgen muss, kann erst festgelegt werden, wenn der Datenumfang (nach der Befragung) bekannt ist.

Als Analysetechnik wird die **zusammenfassende Inhaltsanalyse** nach Mayring (2002) in einer etwas vereinfachten bzw. abgeänderten Form genutzt. Ziel ist es, dass Datenmaterial zu reduzieren, aber die wesentlichen Aussagen zu erhalten und rauszustellen. Die konkrete Vorgehensweise ist:

1. **Separieren** der Bemerkungen in passende Analyseeinheiten. In der Regel besteht in diesem Fall die Texteinheit aus einem Satz mit einer Kernaussage.
2. **Paraphrasieren** der Texteinheiten: Überführen auf eine „einheitliche Sprachebene und grammatikalische Kurzform“ (Kundi, 2011, S.5).
3. **Generalisieren** der gebildeten Paraphrasen auf eine einheitliche Bedeutungsebene. Je nach Datenmenge (die in diesem Fall vorab unbekannt ist) erfolgt eine detailliertere oder aber eine allgemeinere Analyse. Dementsprechend wird dann auch die Bedeutungsebene gewählt werden.
4. **Reduktion**: Inhaltsgleiche Generalisierungen werden gestrichen oder zusammengefasst.
5. Somit ergeben sich nun mehrere **Kernaussagen** als Zusammenfassung der ursprünglichen Bemerkungen. Von Belang sind dabei die Kernaussagen, die auf Bemerkungen von mehreren Mitarbeitern zurückgehen und somit einen generellen Aussagewert besitzen. Kernaussagen, die in weniger als 4 Fragebögen wiederzufinden sind, werden innerhalb vorliegender Forschung nicht berücksichtigt.

Wie angesprochen ist die Tiefe und der detaillierte Verlauf der Analyse auch vom Umfang der erfassten Daten abhängig.

### **3.5.5 Sonstige Auswertungen**

Die Daten zur durchschnittlichen Wochenarbeitszeit in der Begleitung und die Angaben, die sich aus dem Arbeitgeberfragebogen ergeben, werden zwar dem Anhang der Forschungsarbeit beigelegt. Jedoch wird diesbezüglich aus besagten Gründen keine bzw. nur eine marginale Auswertung erfolgen.

### **3.6 Pretest**

Da es sich um eine umfangreichere Befragung handelt, wurde nach Erstellung des Fragebogens und des Gesprächsleitfadens ein Pretest mit 3 Personen durchgeführt. Bei den Pretestern handelt es sich um Personen, die nicht zur Population gehören, aber die bis vor kurzem (d.h. bis mindestens 2013) aktiv in der GFH-Arbeit involviert waren. Sie wurden zu Beginn des Tests gebeten, sich gedanklich in ihre aktive Mitarbeiterzeit zurück zu versetzen, um aus diesem Blickwinkel heraus den Fragebogen zu beantworten. Mittels folgender Fragen (in genau dieser Reihenfolge) wurden im Anschluss Bewertungen und Verbesserungsvorschläge zum Fragebogen bzw. zur Befragung erfasst:

- Wie ist der erste Eindruck?
- War die Einführung verständlich? Bitte erläutern!
- Waren die Erläuterungen zu den Kompetenzbereichen verständlich? Bitte erläutern!
- Waren die Fragen für Sie verständlich formuliert? Bitte erläutern!
- Waren Sie zufrieden mit den Antwortmöglichkeiten?
- Wie haben Sie die allgemeine Struktur der Befragung empfunden?
- Was sagen Sie zur Fragebogenlänge?

- Haben Sie sich bei einzelnen Fragen in eine Richtung gedrängt gefühlt?
- Haben Sie sonst noch Anregungen oder Verbesserungsvorschläge?

Bereits nach den ersten beiden Terminen wurde einiges an Feedback geliefert (siehe Beilage 7). Darum wurden bereits dann folgende Änderungen vorgenommen: Dies geschah in Absprache mit dem Auftraggeber

- Die Einführung wurde angepasst. Sie ist nun kompakter und klärt transparenter über die Hintergründe der Forschung auf.
- Es wurden mehr Beispiele in den Gesprächsleitfaden aufgenommen
- Die Kompetenzbereiche wurden noch etwas komprimiert und es wurden Formulierungen vereinfacht.
- Der Musterfragebogen wurde überarbeitet, sodass er etwas ausführlicher und verständlicher ist.
- Die Reihenfolge der Fragen wurde verändert. Der erste Teil des Fragebogens beinhaltet vor allem Fragen bezüglich der Mikroebene. Der zweite Teil behandelt vor allem die Mesoebene.

Nachfolgend wurde die Befragung mit Pretester 3 durchgeführt. Aufgrund seines positiven Feedbacks wurden keine weiteren Änderungen vorgenommen. Die finale Version der Fragebögen befindet sich in Beilage 8.

## 4. Ergebnisse

### 4.1 Kurze Reflexion der Befragung

Die Befragung wurde letztendlich mit 14 Personen durchgeführt. Nur ein Mitarbeiter, der auch vorab angesprochen wurde, konnte aus zeitlichen Gründen nicht teilnehmen. Mit den anderen Mitarbeitern konnten teils sehr kurzfristige Interviewtermine vereinbart werden. Die Gesprächsatmosphäre war ausnahmslos positiv und die Befragten machten einen offenen und interessierten Eindruck. Die Befragungsdauer war durchschnittlich etwa sechzig Minuten. Das gesamte Gespräch ging teils noch deutlich länger, da mehrfach das Interesse bestand, sich über das Ausfüllen des Fragebogens hinaus über das Thema auszutauschen und sich somit intensive Konversationen entwickelten.

Der Gesprächsleitfaden erwies sich als sehr passend, um auf Basis dessen die einzelnen Kompetenzbereiche den Befragten zu erläutern. Allein bei zwei bis drei Mitarbeitern (und dann nur bezogen auf vereinzelte Kompetenzen) wurde anhand von reflektierenden Aussagen deutlich, dass sie die Kompetenzumschreibung nicht vollständig erfasst hatten. Dies konnte nicht immer vollständig korrigiert werden, da sonst zu stark vom Gesprächsleitfaden abgewichen werden hätte müssen. Dieser Umstand muss darum in der Analyse beachtet werden.

### 4.2 Durchschnittliche Wochenstundenzahl in Begleitungsfunktion



Diagramm 1

Von den 14 Befragten schätzt die Mehrheit der befragten Mitarbeiter ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit in der Begleitung mit 0 bis 10 Stunden niedrig ein. Aus Gründen der Übersicht und Auswertbarkeit bietet es sich an, die Befragten in zwei Kategorien einzuteilen:

- Mitarbeiter mit einer Wochenstundenzahl von unter 11 (Kürzel: 0 bis 10)
- Mitarbeiter mit einer Wochenstundenzahl von mindestens 11 (Kürzel: 11plus)

### 4.3 Ergebnisse zur Teilfrage 1

Die Übersicht der 10 Kernkompetenzen, die in Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber erstellt wurde (siehe 2.4 *Kompetenzenbestimmung*), stellt gleichzeitig die Beantwortung der ersten Teilfrage dar.

### 4.4 Ergebnisse zu den Teilfragen 2 und 3

Grundlage für die Auswertung bilden die *Tabellen 1 (Grundauswertung)* und 2 (*Statistische Auswertung*) in *Beilage 12 und 13*. Im anschließenden Kapitel werden die Tabellen an den entsprechenden Stellen als Quelle angegeben.

Im Folgenden wird aus Übersichtsgründen dann aber darauf verzichtet. Es wird deshalb angeraten, beim Studium der folgenden Kapitel besagte Tabellen zur Hand zu nehmen.

Ebenfalls auch Gründen der Übersicht werden die Kompetenzen nicht ausgeschrieben, sondern nur die bekannten Kürzel (siehe *Beilage 9, Gesprächsleitfaden*) genutzt.

### Einschätzung des Stellenwerts der Kompetenzen im Idealfall (Ideal)

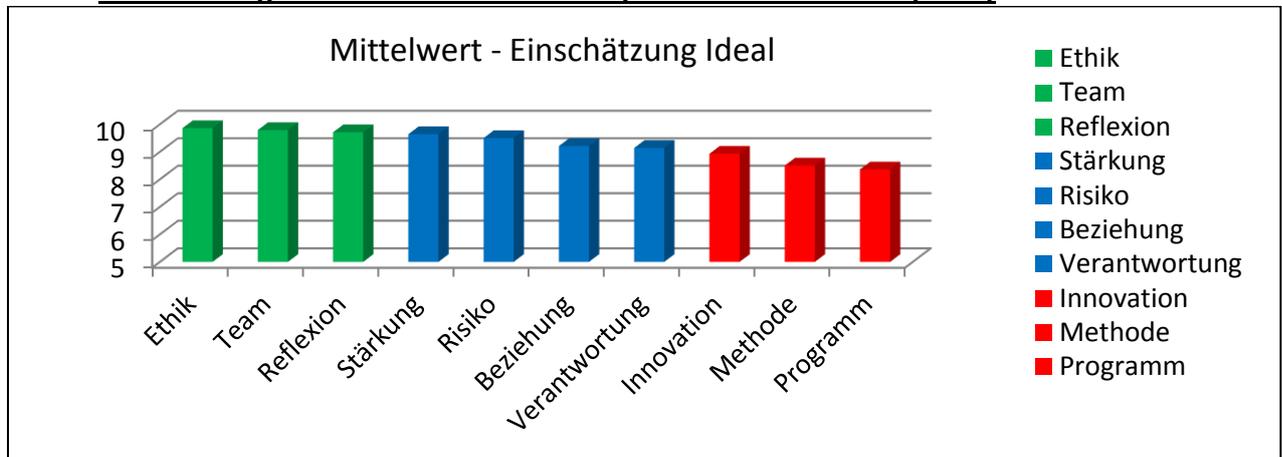


Diagramm 2

Gefragt nach dem Stellenwert der Kernkompetenzen im Idealfall erhielten **Ethik** (9,86), **Team** (9,79) und **Reflexion** (9,71) gemittelt die höchsten Wertungen (Diagramm 2; grün markiert). Doch auch die anderen Bereiche wurden sehr hoch bewertet, sodass das Schlusslicht **Programm** gemittelt 8,36 erhält (Hinweis: die drei niedrigsten Bereiche sind rot markiert).

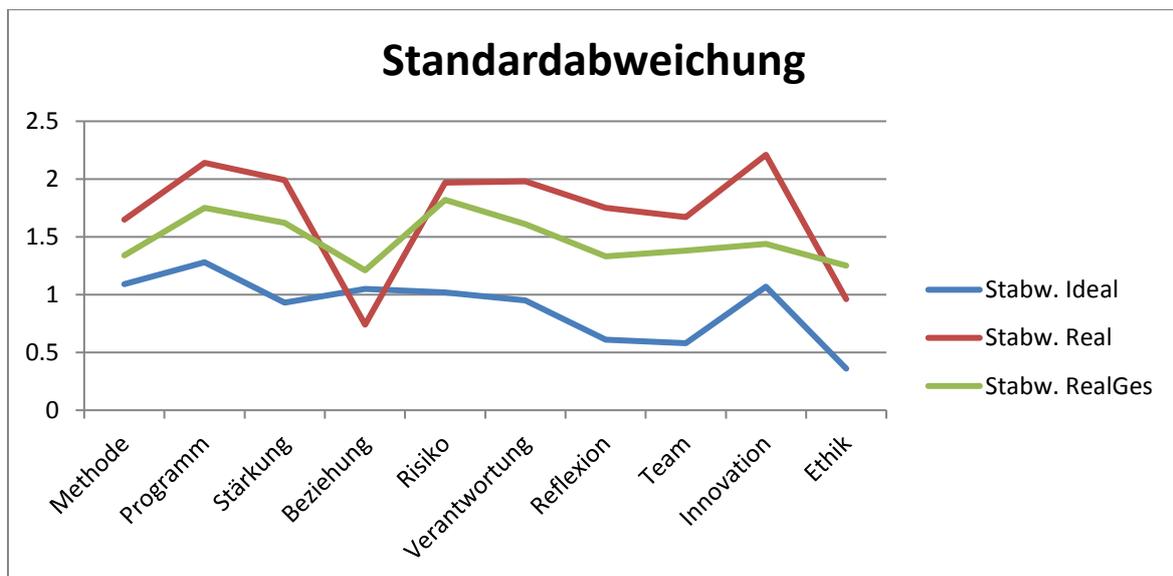


Diagramm 3

Die Standardabweichungen der Ideal-Werte sind relativ gering (Diagramm 5) und gemittelt beträgt sie 0,89 (*Beilage 12, Tabelle 1*). Am geringsten sind sie bei dem Spitzentrio **Ethik**, **Team** und **Reflexion**. Die ersten Beiden haben jeweils von zwölf (!) Mitarbeitern die Maximalwertung 10 erhalten und bei **Reflexion** waren es noch elf Befragte (ebd.). Die größten Standardabweichungen wiederum sind bei den drei am niedrigsten bewerteten Kompetenzen zu finden.

### Einschätzung des Stellenwerts der Kompetenzen in der eigenen Begleitungsarbeit (Real)

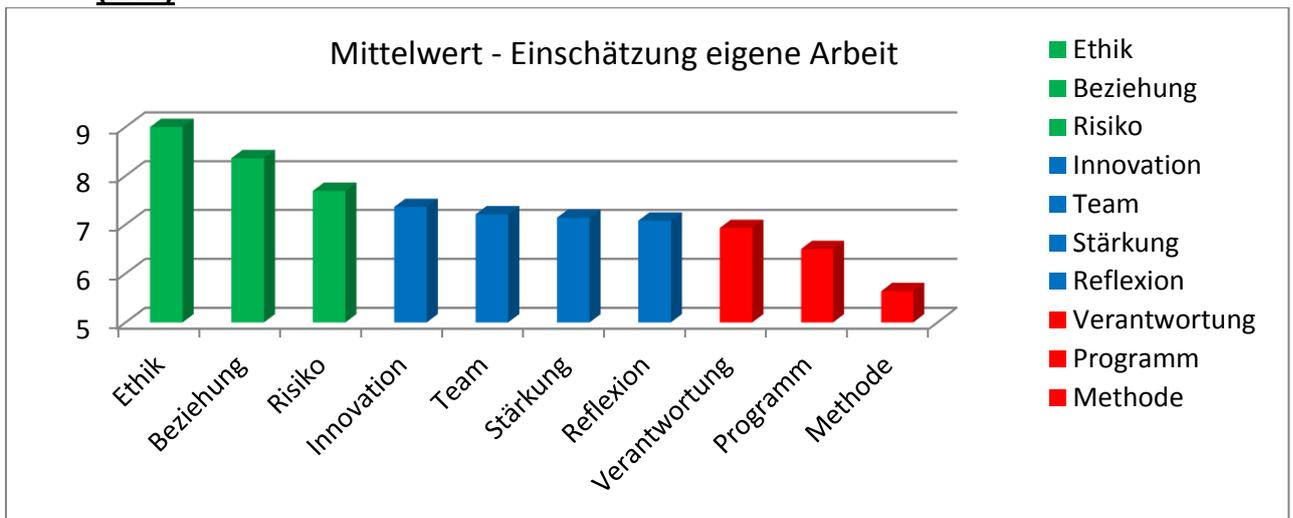


Diagramm 4

Bei der Bewertung der realen Situation in der eigenen Begleitungsarbeit ergeben sich im Gegensatz zu den Ideal-Werten (s.o.) große Unterschiede zwischen den Bereichen. Dies wird schon bei Spitzentrio deutlich: Während **Ethik** mit 9 und **Beziehung** mit 8,36 hoch bewertet werden (acht Befragte geben hier jeweils eine 8 oder 9), erhält **Risiko** gemittelt nur noch eine 7,69. An dritt- und zweitletzter Stelle stehen diesmal **Verantwortung** (6,93) und **Programm** (6,5). **Methode** ist mit 5,64 deutliches Schlusslicht; hier lassen sechs Befragte ihr Kreuz bei 5 oder kleiner setzen.

Die Standardabweichung ist (mit einer Ausnahme) immer höher als bei den Idealwerten (Diagramm 3) und beträgt im Schnitt 1,71. Die zwei Spitzenreiter haben die geringste Standardabweichung, während bei **Innovation** mit 2,21 eine sehr hohe und die größte Standardabweichung feststellbar ist.

### Einschätzung des Stellenwerts der Kompetenzen in der gesamten Begleitungsarbeit (RealGes)

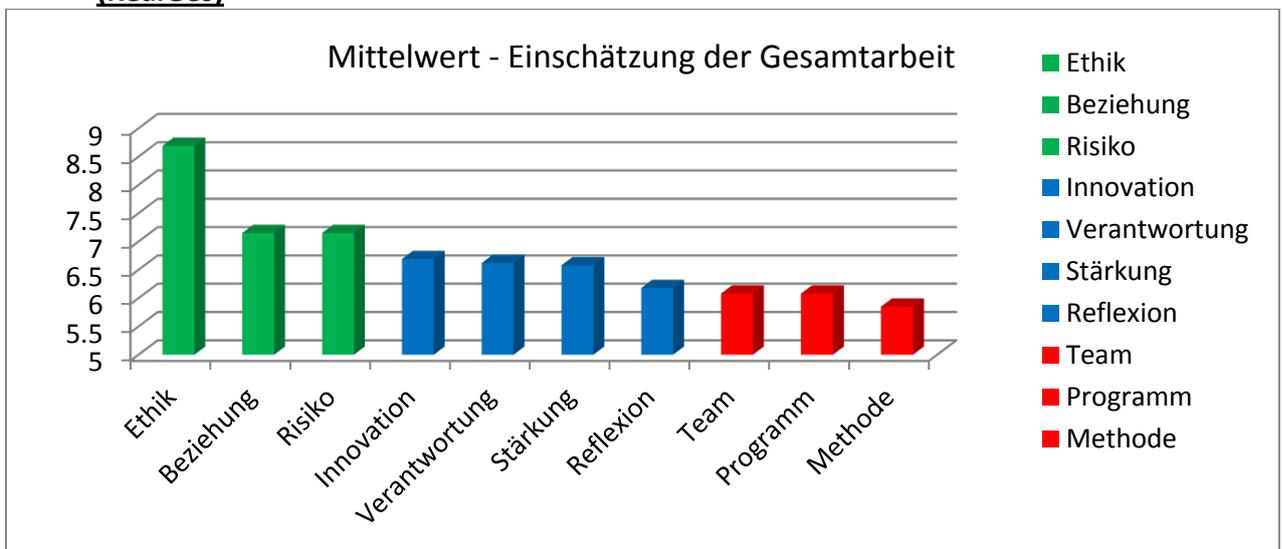


Diagramm 5

Nun zu einem Kern der Forschungsarbeit: Die Einschätzung der pädagogischen Arbeit in ihrer Gesamtheit. Wie bei der Real-Einschätzung (s.o.) liegt **Ethik** mit einer hohen Bewertung (8,69; sieben Mitarbeiter sehen in der realen Gesamtarbeit hier einen Stellenwert von 9 oder 10) an erster Stelle; wiederum gefolgt von **Beziehung** und **Risiko** (bei aber nur 7,5). Schlusslichter bilden erneut **Programm** und **Methode** (6,08 bzw. 5,85). **Team** erhält ebenfalls nur 6,08. Bei diesen drei Kompetenzen geben jeweils mindestens fünf Mitarbeiter eine Bewertung ab, die geringer als 6 ist.

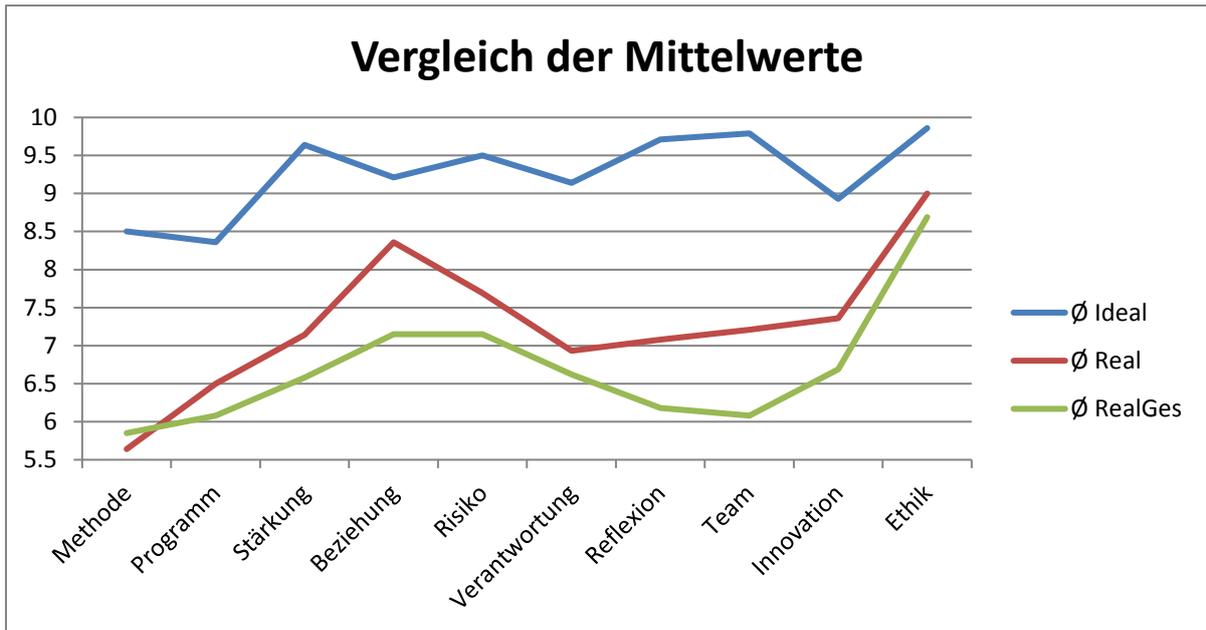


Diagramm 6

Bis auf *Methode* werden alle Kompetenzen in Bezug auf ihren realen Stellenwert in der Gesamtarbeit niedriger eingeschätzt als bei der Bewertung der eigenen Begleitungsarbeit (Diagramm 6). Besonders groß ist der Abstand bei Team, Reflexion und Beziehung.

### Einschätzung des Veränderungsbedarfs in der eigenen Begleitungsarbeit (Real)

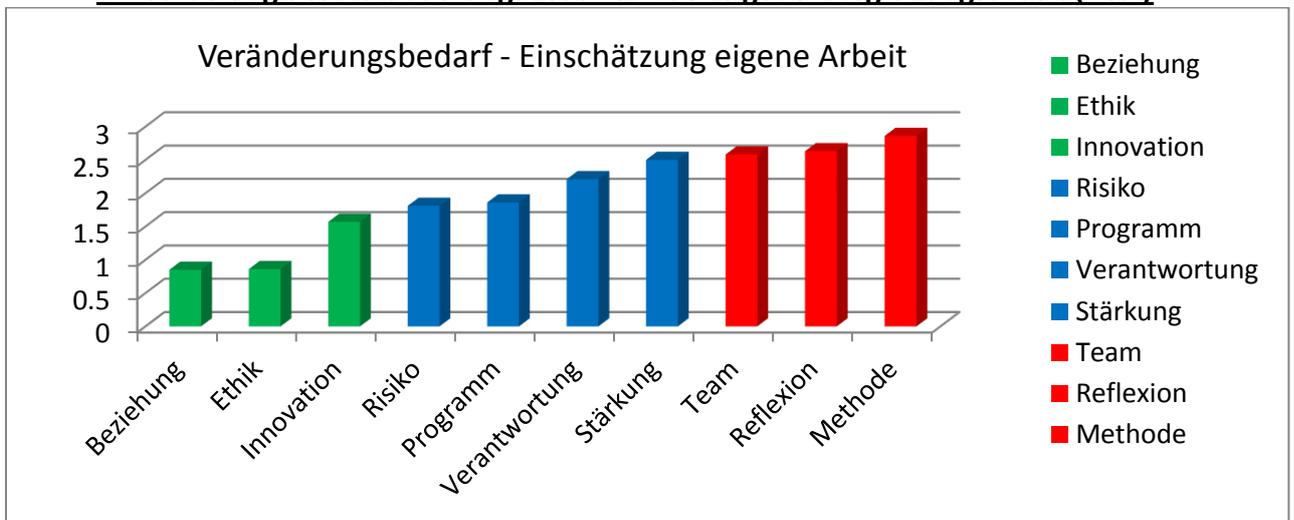


Diagramm 3

Die wahrgenommenen Real- bzw. RealGes-Werte wurden nun mathematisch in Relation gesetzt zu den Idealwerten. Die sich ergebende Differenz entspricht (so wie vorab in *Kapitel 3.5.3* definiert) dem subjektiv wahrgenommenen Veränderungsbedarf bezüglich der einzelnen Kompetenzen.

Bei **Beziehung** und **Ethik** gibt es mit 0,85 bzw. 0,86 (*Beilage 13, Tabelle 2*) nur eine relativ geringe Differenz, während **Innovation** bereits eine Abweichung von 1,57 aufweist (Hinweis: Die drei Kompetenzen mit dem niedrigsten Veränderungsbedarf sind grün, und die drei mit der höchsten Differenz rot markiert). Der größte Veränderungsbedarf wurde bei **Team** (2,58), **Reflexion** (2,63) und **Methode** (2,86) berechnet; aber auch bei **Stärkung** ist mit 2,50 die Differenz noch relativ hoch.

## Einschätzung des Veränderungsbedarfs in der Gesamtarbeit (RealGesamt)

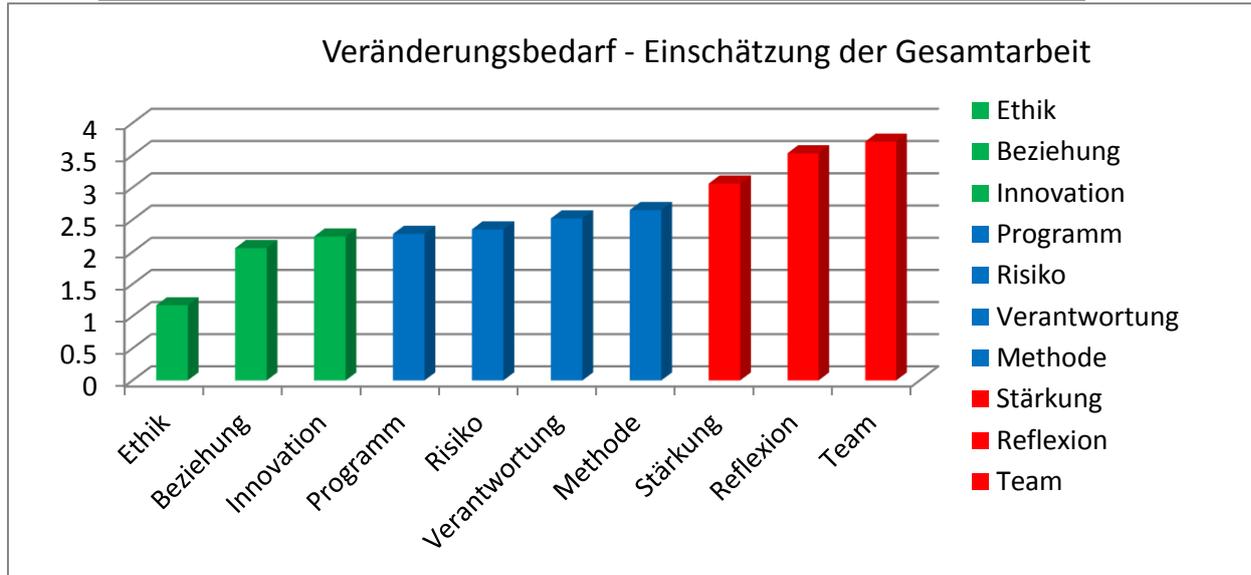


Diagramm 4

In Bezug auf die pädagogische Gesamtarbeit wird (bis auf Methode) bei allen Kernkompetenzen ein noch höherer Veränderungsbedarf wahrgenommen als bereits in der eigenen Begleitungsarbeit (s.o.). Während bei **Ethik** bei einer Differenz von 1,17 noch von einem niedrigen Wert gesprochen werden kann, haben **Beziehung** und **Innovation** als nachfolgende Kompetenzen bereits 2,06 bzw. 2,24. Die größten Unterschiede zwischen Ideal und Realität sind bei **Stärkung** (3,06), **Reflexion** (3,53) und **Team** (3,71) zu sehen.

### 4.5 Ergebnisse zur Teilfrage 4

Wie erwartet, wurde die Möglichkeit, Bemerkungen abzugeben, von den Mitarbeitern nur teilweise benutzt. In *Beilage 12* befinden sich alle Bemerkungen zusammengetragen in einer Übersicht. Wie daraus zu entnehmen, wurden bei manchen Kompetenzbereichen keine oder nur wenige Kommentare hinterlassen. Darum wurde beschlossen, die Bemerkungen während der Inhaltsanalyse von den jeweiligen Kompetenzen abzukoppeln und in ihrer Gesamtheit zusammenzufassen. Die schlussendlichen Kernaussagen können aber trotzdem wiederum Erklärungen liefern, warum ein konkreter Kompetenzbereich eine bestimmte Bewertung bekommen hat. Allgemein wurden die Texteinheiten mit der Zielrichtung analysiert bzw. zusammengefasst, die Hintergründe der Mitarbeiterereinschätzungen zu verstehen.

In der *Tabelle 3 (Beilage 15)* ist die zusammenfassende Inhaltsanalyse im Detail dargestellt: Paraphrasierung, Generalisierung, Reduktion und Kernaussagen. Da die Bemerkungen zumeist von den Befragten schon sehr komprimiert formuliert wurden, konnte die Paraphrasierung und Generalisierung in einem Schritt durchgeführt werden. Im folgenden nun die Auflistung der Kernaussagen, die sich in den Bemerkungen von mindestens 4 verschiedenen Fragebögen wiederfinden lassen und die somit (nach der Definition in Kapitel 3.5.4 *Auswertung der Bemerkungen*) als relevant eingeschätzt werden. In Klammern die Anzahl der zugrundeliegenden Fragebögen

- **KERNAUSSAGE 1:** Es gibt vielfältige Probleme bzw. Unzufriedenheit im Zusammenhang mit Kommunikation und Kommunikationsprozessen (z.B. ungenügender Informationsaustausch, mangelhafte Diskursfähigkeit, fehlende Absprachen und Verbindlichkeiten). [10x]
- **KERNAUSSAGE 2:** Es wird spürbar wahrgenommen, dass bereits positive Veränderungen in der Begleitungsarbeit stattfinden. [7]
- **KERNAUSSAGE 3:** Vollwertige Begleitungsarbeit ist oft nicht möglich, da sie aufgrund anderen Aufgaben oder Prioritäten in den Hintergrund rückt. Konkret geht es z.B. um finanzielle und marktwirtschaftliche Abhängigkeiten, Arbeitsüberlastungen und zeitliche Einschränkungen. [6]

- **KERNAUSSAGE 4:** Begleitungshandeln geschieht oft primär auf Basis der Intuition des Mitarbeiters. [5]
- **KERNAUSSAGE 5:** Es gibt einen Mangel an ausreichender Qualifizierung und es ist der Wunsch da, hier etwas zu tun. [4]
- **KERNAUSSAGE 6:** Die individualisierte Begleitung ist unzureichend. Gründe dafür sind ein starres und unflexibles (Teil-)System und fehlende Zielvereinbarungen mit dem Hilfesuchenden. [4]

Diese Kernaussagen werden im Folgenden im Zusammenhang mit den Schlussfolgerungen und Empfehlungen aufgegriffen.

## 5. Schlussfolgerungen, Diskussion und Empfehlungen

### 5.1 Schlussfolgerungen

- 1.) Die Mitarbeiter räumen in ihrer Idealvorstellung der Begleitungsarbeit den 10 **Kernkompetenzen** ausnahmslos einen hohen bis sehr hohen Stellenwert ein. Da diese Kernkompetenzen auf Profilbeschreibungen des Berufsbildes eines Sozialpädagogen (LOO-SPH, 2009) bzw. Sozialen Arbeiters (Maus, Nodes & Röhm 2013) basieren, kann an dieser Stelle geschlussfolgert werden, dass die Befragten Begleitungsarbeit nicht nur im GFH-spezifischen, sondern auch im fachlichen Sinn anbieten und machen wollen.
- 2.) Es kann mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass der ehemals postulierte **Gegensatz zwischen GFH und Sozialarbeit** (GFH, 1994 & 2001; Grau, 1999) nicht mehr in den Überzeugungen der Mitarbeiter verankert ist. Die verbalen und nonverbalen Signale der Befragten (siehe 4.1 *Kurze Reflexion der Befragung*) deuten vielmehr auf eine proaktive Auseinandersetzung mit sozialpädagogischen Themen hin.
- 3.) Das sich die Mitarbeiter bezüglich des vor wenigen Jahren gestarteten Veränderungsprozesses bereits in einer positiven Bewegung sehen, wird auch durch die Datenanalyse deutlich. So zum einen durch die Kernaussage 2 („*Es wird spürbar wahrgenommen, dass bereits positive Veränderungen in der Begleitungsarbeit stattfinden*“). Und zum anderen wird der Kompetenz **Innovation** sowohl in der eigenen, als auch in der gesamten Begleitungsarbeit ein relativ geringer Veränderungsbedarf bescheinigt.
- 4.) Die Gefährdetenhilfe arbeitet als missionarisch-diakonische Einrichtung mit einer klaren ethischen Basis und Wertevorstellung (siehe Kapitel 1.1 *Kontext der Forschung*; GFH, November 2013). Die Befragten wiederum räumen der **Ethik** den höchsten Stellenwert ein. Der sehr geringe Veränderungsbedarf (sowohl bei Real als auch RealGesamt) zeigt, dass nach Einschätzung der Mitarbeiter dieses Ideal auch gelebt wird. Man kann also sagen, dass die fundamentale Grundlage, auf der die GFH-Arbeit basiert, auch in der Mitarbeiterschaft höchste Priorität hat. Somit verfügt die GFH über eine gemeinschaftlich Basis bzw. Ebene, auf die man bei aller Individualität der Einzelnen immer wieder zurückkommen kann. Dies ist ein wichtiges Potential innerhalb eines Veränderungsprozesses.
- 5.) Innerhalb des GFH-Systems leben und arbeiten Hilfesuchende zusammen mit den Mitarbeitern. Die Fähigkeit zur Gestaltung der dafür notwendigen **Beziehung** ist nach Aussagen der Befragten eines ihrer Stärken, sodass hier sowohl im Real- als auch RealGesamt-Bereich nur ein geringer Veränderungsbedarf gesehen wird.
- 6.) Den größten innerhalb der Befragung erfassten Veränderungsbedarf weist die Kompetenz **Team** auf; und zwar im Bereich der Einschätzung der Gesamtarbeit. Im Interview wurde bei dieser Kompetenz der Schwerpunkt besonders auf die kommunikativen Aspekte gelegt (siehe *Beilage 9, Gesprächsleitpfaden*). Die Kernaussage 1 („*Es gibt vielfältige Probleme bzw. Unzufriedenheit in Zusammenhang mit Kommunikation und Kommunikationsprozessen [z.B. ungenügender Informationsaustausch, mangelhafte Diskursfähigkeit, fehlende Absprachen und Verbindlichkeiten]*“) bestätigt die Vermutung, dass das Teamproblem primär ein Kommunikationsproblem ist. Aber auch sich selbst schätzen die Befragten im Bezug auf Teamarbeit recht schwach ein, sodass es sich vermutlich nicht nur um ein systemisches bzw. strukturelles Problem handelt.
- 7.) Bei der Kompetenz **Reflexion** sehen die Befragten (sowohl bei sich, als auch in der Gesamtarbeit) ebenfalls viel Entwicklungspotential. Eine Erklärung für dieses Abstimmungsergebnis liefert möglicherweise die Kernaussage 4: Das Begleitungshandeln ist nach Aussagen von mindestens fünf Befragten oft von einer intuitiven (und demnach nicht von einer reflektierten) Arbeitsweise geprägt. Die Kernaussage 5 bietet eine weitere Erklärungsmöglichkeit: Mitarbeiter beschreiben einen Mangel an Qualifizierung. Es ist zu vermuten, dass eine Zunahme an qualifiziertem Handeln auch das Reflexionsvermögen steigern würde. Im Umkehrschluss besteht momentan aber deswegen ein

Defizit an Reflexionsvermögen. Endgültige erklärende Aussagen lassen sich mit den vorliegenden Daten aber diesbezüglich nicht treffen.

8.) Im Bezug auf ihr eigenes Handeln wird bei der Kompetenz **Methode** das größte Entwicklungspotential gesehen. Erklärungen können wiederum die eben genannten Kernaussagen 4 und 5 liefern: Zum einen ist intuitives Handeln einem planmäßigen und zielgerichtete Arbeiten entgegengesetzt. Zum anderen schränkt eine unzureichende Qualifizierung die Methodenwahl wesentlich ein.

Bezüglich der Gesamtarbeit wurde Methode ein geringerer Veränderungsbedarf bescheinigt. Insoweit sehen die Befragten auch sich selbst persönlich in der Verantwortung bezüglich der dahinterliegenden Problematik.

9.) Auch der Kompetenz **Stärkung** wird ein hohes Veränderungsbedarf bescheinigt; vor allem in der Gesamtarbeit. In Zusammenhang mit Kernaussage 6 lässt sich mutmaßen, dass die individuelle (d.h. auf den Einzelnen gerichtete) Begleitungsarbeit zu kurz kommt. Ein teils zu starrer und unflexibler Rahmen bietet dem Mitarbeiter anscheinend zu wenig Freiraum zur Entwicklung individueller Fördermaßnahmen. Dies bedeutet (wiederum in Anlehnung an Kernaussage 6) auch, dass die gemeinsame Formulierung individueller Zielvereinbarungen ausbaufähig ist. Siehe auch Schlussfolgerung 10.

10.) Allgemein kann man sagen, dass die Mitarbeiter in beinahe allen Kompetenzbereichen einen hohen Veränderungsbedarf sehen. Besonders deutlich sind die Bewertungen, die sich auf die Gesamtheit der pädagogischen Begleitungsarbeit beziehen. Dies legt den Verdacht nahe, dass das Ganze zu einem guten Teil auf **systemische bzw. strukturelle Probleme** zurückzuführen ist. In diesem Zusammenhang kann Kernaussage 3 zitiert werden: *„Vollwertige Begleitungsarbeit ist oft nicht möglich, da sie aufgrund anderer Aufgaben oder Prioritäten in den Hintergrund rückt. Konkret geht es z.B. um finanzielle und marktwirtschaftliche Abhängigkeiten, Arbeitsüberlastungen und zeitliche Einschränkungen.“*

Acht der Befragten Mitarbeiter sehen sich maximal zehn Stunden pro Woche in Begleitungsfunktion. Kernaussage 3 legt nahe, dass sie aber selbst diese Zeit oft nicht vollwertig für pädagogisches Handeln nutzen können, sondern stattdessen doch andere Prioritäten in den Vordergrund rücken. In diesem Punkt liegt ein wesentlicher Lösungsansatz verborgen.

11.) Die Ergebnisse machen deutlich, dass die Mitarbeiter sich nicht am Ziel angekommen sehen. Sie betrachten selbstkritisch ihre eigene Arbeit und signalisieren die Bereitschaft, etwas dagegen zu tun. Dies muss klar als **Potential** deklariert und genutzt werden. Wird dieses Potential überführt in intrinsische Motivation, so ist ein nachhaltiger Veränderungsprozess möglich (Benedikt 2006).

## **5.2 Diskussion**

1.) Grundsätzlich kann die Forschung als Erfolg gewertet werden. Sie konnte gut in die bestehende Arbeit integriert werden und wurde von den Mitarbeitern positiv aufgenommen. Die gewählte Vorgehensweise führte dazu, dass die Befragungen innerhalb kürzester Zeit durchgeführt werden konnten. Nur ein angefragter Mitarbeiter konnte, und zwar aus Zeitgründen, nicht teilnehmen. Mit vierzehn Befragten aus unterschiedlichen Bereichen konnte ein gutes Abbild der Gesamtpopulation erfasst werden.

2.) Als eine besondere Herausforderung gestaltete sich die Definition der Kompetenzbereiche (innerhalb des Gesprächsleitpfades). Auf der einen Seite mussten Ausdrücke vereinfacht und die Komplexität verringert werden, damit es für einen sozialpädagogischen Laien verständlich war. Andererseits sollten die Hauptelemente aus den zugrundeliegenden Berufsprofilen erhalten bleiben. Es ist darum nicht auszuschließen, dass Mitarbeiter vereinzelt die Kompetenzdefinition nur teilweise oder falsch verstanden haben und demnach ihre Wertungen das Gesamtergebnis verzerren.

3.) Durch die Transformation der Kompetenzdefinitionen auf eine GFH-spezifische Sprachebene und dem daraus resultierenden Begriffsverwendungen (z.B. *Hilfesuchender*) könnten bestimmte Fragen eine tendenziöse Wirkung gehabt haben. Insoweit ist die sehr positive Bejahung der Kompetenzbereiche im Bezug auf die Stellenwerte im Idealfall eventuell etwas verzerrt.

4.) Die Ergebnisse bezüglich der Real-Werte (Einschätzung eigenes Handeln) sind nur von bedingter Aussagekraft bzw. können nur eingeschränkt auf mehrere Personen übertragen werden. Dies wird bereits durch die hohe Standardabweichung deutlich. Hintergrund ist der, dass die Mitarbeiter in teils sehr unterschiedlichen Bereichen arbeiten und demnach verschiedenen Rahmenbedingungen unterworfen sind. Man hätte noch mehr personenbezogene Daten aufnehmen können (z.B. Abteilungszugehörigkeit). Dies wäre jedoch auf Kosten der Anonymität gegangen; diese hatte hier aber oberste Priorität.

5.) Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, Bemerkungen abzugeben, teils nur sporadisch genutzt. Insoweit müssen die meisten Kernaussagen unter Vorbehalt betrachtet werden. Aber in Zusammenspiel mit den anderen Daten lassen sich dennoch klare Aussagen treffen.

### **5.3 Empfehlungen und wie es weitergehen kann**

1.) Bis Dato verfügt die GFH über kein ausführlich formuliertes Konzept der pädagogischen Begleitungsarbeit in der GFH. Innerhalb der Forschung wurde deutlich, dass sowohl der Auftraggeber als auch die Mitarbeiter die 10 Kernkompetenzen aus dem Bereich der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik ausdrücklich befürworten. Darum können diese Schlüsselqualifikation als Basis für die Formulierung eines solchen Konzeptes genutzt werden. Dies würde einen weiteren wichtigen Beitrag zum angesprochen Veränderungsprozess liefern.

2.) Die Forschungsergebnisse wurden bereits dem Auftraggeber präsentiert. Zusammen wurde evaluiert, dass es sich um wichtige und brauchbare Erkenntnisse handelt, auf denen weiter aufgebaut werden kann. Es wird darum empfohlen, dass im Weiteren ein Fahrplan erstellt wird, wie die Ergebnisse anderen Leitungsverantwortlichen und den sonstigen Mitarbeitern vorgestellt werden können und wie man darüber gemeinsam in einen fruchtbringenden Austausch kommen kann.

3.) Ziel eines solchen Austausch muss es auch sein, die gewonnenen Kernaussagen zu überprüfen, anzupassen und zu ergänzen, ggf. aber auch komplett neue Aspekte aufzunehmen. In der Folge können daraus konkrete Lösungsvorschläge entwickelt werden.

4.) Aus den gewonnen Ergebnissen lassen sich folgende Impulse für weitere Maßnahmen ableiten:

- Die Kommunikationsprozesse in der Begleitungsarbeit bedürfen einer Verbesserung. Verbindlichkeiten müssen geschaffen und Standards formuliert werden, um den Informationsfluss zu verbessern
- Es muss darüber nachgedacht werden, wie und wo die Mitarbeiter im Bezug auf sozialpädagogische Themen qualifiziert werden können. In der Folge von Qualifizierungsmaßnahmen sollte überprüft werden, ob sich auch das Reflexionsvermögen erhöht hat. Andernfalls bedarf es auch hier eine gezielten Förderung.
- Es müssen Freiräume geschaffen werden, sodass die Mitarbeiter dann, wenn sie sich in Begleitungsfunktion befinden, auch diesbezügliche Prioritäten setzen und Hilfemaßnahmen durchführen können. Dies betrifft die Reduzierung von anderweitigen Arbeitsbelastungen und die Einschränkung marktwirtschaftlicher Abhängigkeiten. Andernfalls wird es eine unbefriedigende Situation bleiben.

5.) In der Folge sollte überprüft werde, inwieweit Auftraggeber und Mitarbeiter in ihrer Einschätzung der Begleitungsarbeit übereinstimmen. Die dafür notwendigen Daten lassen sich den Beilagen entnehmen. Falls es eklatante Abweichungen gibt, kann eine weitergehende Analyse nützliche Erkenntnisse liefern.

6.) Da die individuelle Rahmenbedingungen je nach Arbeitsplatz und Arbeitszeit (in Begleitung) stark variieren können (siehe 5.2: *Diskussionspunkt 4*), kann auch hier weitergehende Analyse erfolgen, um validere Aussagen treffen zu können. Zum einen kann dies mit Hilfe der vorliegenden Daten erfolgen (z.B. Untersuchung der Relation zwischen Arbeitszeit [siehe 4.2 *Durchschnittliche Wochenstundenzahl in Begleitungsfunktion*] und wahrgenommener Veränderungsbedarf). Zum anderen ist hier viel Basisarbeit durch die Leitungsverantwortlichen der verschiedenen Abteilungen notwendig. Darum müssen diese mit ins Boot geholt werden (siehe *Punkt 2*).

7.) Abschließend ist zu sagen, dass die Forschungsergebnisse eine große Chance deutlich gemacht haben: Die Mitarbeiter setzen sich mit ihrer Begleitungsarbeit kritisch auseinander und machen Veränderungspotentiale deutlich. Nun gilt es, die Bewertungen und Aussagen ernsthaft aufzugreifen (selbst dann, wenn sie sich teils als unzutreffend rausstellen sollten) und die dahinter versteckten Potentiale in Zusammenarbeit mit dem ganzen Team zu nutzen. Die Chance zur Veränderung ist da, aber es ist kein Selbstläufer.

## Literaturliste

### Bücher

- Gefährdetenhilfe Scheideweg e.V. [GFH] (2001). *Begleitende Seelsorge*. Hückeswagen: BSDG Verlag.
- GFH (Hrsg.) (1994). *Diakonische Straffälligenhilfe schafft Lebensräume*. Wuppertal: Deimling.
- GFH (Hrsg.) (2002). *Einer geht mit: Eine Chance (nicht nur) für Gefährdete*. Hückeswagen: BSDG Verlag.
- GFH (Hrsg.) (2004). *Handbuch Drogen-Seelsorge (2.erw.Aufl.)*. Hückeswagen: BSDG Verlag.
- GFH (November 2013). *Konzeption*. Hückeswagen: Selbstverlag.
- Grau, A. (1999). *Lebendige Diakonie: Nächstenliebe in Wort und Tat*. Hückeswagen: BSDG Verlag.
- Kähler, H.D. (1999). *Beziehungen im Hilfesystem Sozialer Arbeit: Zum Umgang mit BerufskollegInnen und Angehörigen anderer Berufe*. Freiburg: Lambertus.
- Kirchhoff, S., Kuhnt, S., Lipp, P. & Schlawin, S. (2008). *Der Fragbogen: Datenbasis, Konstruktion und Auswertung (4.überarb.Aufl.)*. Heidelberg: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mayering, P. (2002). *Einführung in die Qualitative Sozialforschung (5.Aufl.)*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Maus, F., Nodes, W. & Röh,D. (2013). *Schlüsselkompetenzen der Sozialen Arbeit (4.Aufl.)*. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag.
- Michel-Schwartz, B. (Hrsg.) (2009). *Methodenbuch Soziale Arbeit: Basiswissen für die Praxis (2., überarb.&erw.Aufl.)*. Heidelberg: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Müller, C.W. (2009). *Wie Helfen zum Beruf wurde: Eine Methodengeschichte der Sozialen Arbeit (5.Aufl.)*. Weinheim und München: Juventa.
- Rauchfleisch, U. (2011). *Begleitung und Therapie straffälliger Menschen*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schnell, R., Hill, P.B. & Esser, E. (2008). *Methoden der empirischen Sozialforschung (8.Aufl.)*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Stenden Hogeschool. (2013). *Sozialpädagogik/Vollzeit/Praktikumsleitfaden 2013-2014/4.Studienjahr*. Leeuwarden: Stenden Hogeschool.
- Thole, W. (Hrsg.) (2005). *Grundriss Soziale Arbeit: Ein einführendes Handbuch (2.Aufl.)*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Verhoeven,N. (2011). *Wat is onderzoek? (4.Aufl.)*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.

### Zeitschrift

- Dieterich, M. (1999). *Laienkompetenz: Laien und / oder Profis in Psychotherapie und Seelsorge? . Seelsorge 2 (2) S.41-49.*

## **Onlinequellen**

### **Onlinepublikationen**

- Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. [DBSH] (2009). *Grundlagen für die Arbeit des DBSH e.V.* Zugriff am 30.05.2014 unter [http://www.dbsh.de/fileadmin/downloads/grundlagenheft\\_-\\_PDF-klein\\_01.pdf](http://www.dbsh.de/fileadmin/downloads/grundlagenheft_-_PDF-klein_01.pdf)
- Benedikt, H.-P. (2006). *Möglichkeiten und Grenzen der Förderung intrinsischer Motivation bei Mitarbeitern.* Zugriff am 30.05.2014 unter [http://www.hnee.de/app/so.asp?o=/\\_obj/3D6C2A41-02B0-4D1C-B2F8-38B8572A2F08/outline/IntMot.pdf](http://www.hnee.de/app/so.asp?o=/_obj/3D6C2A41-02B0-4D1C-B2F8-38B8572A2F08/outline/IntMot.pdf)
- Kundi, M. (2011). *Qualitative Inhaltsanalyse: Inhaltsanalyse nach Mayring.* Zugriff am 30.05.2014 unter [http://psychologie.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/inst\\_psy\\_grundlagen/files/met\\_hodenlehre/qualitative\\_meth/SS11/QualMeth\\_2F\\_8.pdf](http://psychologie.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/inst_psy_grundlagen/files/met_hodenlehre/qualitative_meth/SS11/QualMeth_2F_8.pdf)
- Landelijk Opleidingsoverleg SPH [LOO-SPH] (2009). *De creatieve professional: Met afstand het meest nabij.* Zugriff am 30.05.2014 unter <http://www.stenden.com/Documents/Creatieve%20professional%20II.pdf>
- Siemer, L. (2008). *Kompetent für Deutschland?.* Zugriff am 30.05.2014 unter [http://re.vu/download/lutzsiemer/109571/work\\_example-lutz.siemer-kompetentfurdeutschland-absolventenbefragungsp2008.479286.1335619317.pdf](http://re.vu/download/lutzsiemer/109571/work_example-lutz.siemer-kompetentfurdeutschland-absolventenbefragungsp2008.479286.1335619317.pdf)

### **Websites**

- DBSH (2013). *Der DBSH.* Zugriff am 30.05.2014 unter <http://www.dbsh.de/der-dbsh.html>
- GFH (o.D. a). *Der Verein.* Zugriff am 30.05.2014 unter [http://www.gefaehrdetenhilfe.de/pages/1916\\_der\\_verein.cfm](http://www.gefaehrdetenhilfe.de/pages/1916_der_verein.cfm).
- GFH (o.D. b). *Miteinander das Leben gestalten: In einem Familienverband.* Zugriff am 30.11.2013 unter [http://www.gefaehrdetenhilfe.de/pages/140\\_wohngemeinschaften.cfm](http://www.gefaehrdetenhilfe.de/pages/140_wohngemeinschaften.cfm).
- Wirtschaftspsychologische Gesellschaft (o.D.). *Das persönliche Interview in der Marktforschung.* Zugriff am 30.05.2014 unter <http://www.wpgs.de/content/view/377/336/>

## **Beilagen**

## **Beilage 1 – Zusammenfassung 15 Kernkompetenzen**

#### 4.6.1 Bewertungsformular für die erste Zwischenevaluierung

##### Bewertung durch den Praxisbegleiter des SPH-Praktikanten im vierten Jahr

Dieses Dokument wird vor oder unmittelbar nach der ersten Zwischenevaluierung des Praktikanten vom Praxisbegleiter ausgefüllt. Die Bewertung durch den Praxisbegleiter liefert ein explizites Feedback für den Praktikanten und gilt als schwerwiegende Empfehlung für den Praktikumsbegleiter / den Fachbereich bei der Bewertung des fraglichen Studenten.

**Name des Studenten** :  
Referenznummer des Studenten :  
Name des Praxisbegleiters :  
Name der Institution :

<b>Erste Zwischenevaluierung</b>	
<b>Der Organisationsbericht muss mindestens mit der Note Ausreichend bewertet worden sein (bedingt)</b>	
<b>Wie bewerten Sie die Kompetenzen des Praktikanten (siehe Anlage 1)</b>	
<b>Segment 1: Hilfsangebote und Serviceleistungen für die Klienten</b>	0-10
1. Methodische Hilfsangebote Erforschung und Analyse der jeweiligen Lebenssituation im Dialog mit dem Klienten, dem Klientensystem und eventuell mit anderen Sozialarbeitern, um auf dieser Grundlage die entsprechenden Probleme formulieren beziehungsweise neu formulieren zu können, geeignete Ziele ausarbeiten und ein dazu passendes methodisches Hilfsangebot realisieren, evaluieren und anpassen zu können.	
2. Entwurf geeigneter Programme Entwurf von Programmen für das Hilfsangebot in Situationen, die sich durch ihre Komplexität und Diversität kennzeichnen. Dabei gilt die Anwesenheit als notwendige Voraussetzung; auf Wunsch erfolgt eine musische, innovative und kreative Begleitung.	
3. Stärkung des Klienten Arbeit an der Entwicklung und dem Erhalt vorhandener Kompetenzen mit einem Klienten und einem Klientensystem, wobei das Prinzip der vollwertigen Bürgerschaft im Auge behalten wird. Die Kompetenzentwicklung stützt sich dabei auf die Fähigkeiten des Klienten unter Berücksichtigung der Anforderungen der jeweiligen Umgebung.	
4. Umgang mit der Beziehung zum Klienten Kommunikationsfähigkeiten in komplexen Situationen zeigen, wobei die Werte, Normen und Interessen des Klienten, des Klientensystems und der Umgebung sehr unterschiedlich sein und einander auch widersprechen können. Professionelle Nähe, Mut und Kreativität sind nötig, um die Beziehung zum Klienten aufzubauen, damit umzugehen und sie auch wieder zu beenden.	
5. Nutzung des Kontexts Hilfsangebote in einem Kontext der Diversität und mit Respekt für die Eigenheiten des Klienten und seines weltanschaulichen, kulturellen, gesellschaftlichen und sozialen Hintergrunds. Dabei kann es sich um Situationen handeln, die sich durch ihre Unvorhersehbarkeit sowie Zwang und Druck kennzeichnen.	

6. Rechenschaft über die Tätigkeiten Erstellen von Berichten über die beruflichen Tätigkeiten, Ablegen von Rechenschaft und Legitimierung anhand des entsprechenden theoretischen (Evidence-based, Best-practices und auf Wunsch auch mit unorthodoxen Methoden), ethischen, gesellschaftlichen und juristischen Rahmens	
<b>Notendurchschnitt Segment 1</b>	
<b>Segment 2: Die Arbeit in einer Organisation und von einer Organisation aus</b>	
7. Professionelle Zusammenarbeit Zusammenarbeit mit den Kollegen, freiwilligen Mitarbeitern und Vertretern im Rahmen der Hilfsangebote unter Berücksichtigung der Institutionspolitik, wobei der Kandidat deutlich als Sozialpädagoge erkennbar ist	
8. Identifizierung und Initiierung Identifizierung gefährdeter Gruppen und (gesellschaftlicher) Risikofaktoren, Erteilung entsprechender Hinweise an die relevanten Parteien mit der eigenen Vorstellung und dem eigenen Sachverstand und Ergreifen entsprechender Präventivmaßnahmen.	
9. Organisation und Verwaltung Selbständige Lieferung eines ergebnisorientierten Beitrags zur Organisation und Verwaltung, beispielsweise in Bezug auf die Planung, das Projektmanagement, die Qualitätskontrollsysteme und Finanzen	
10. Lenkung Leitung und Begleitung der Kollegen, anderer Berufstätiger, der freiwilligen Mitarbeiter und familiären Betreuer, Übernahme von Verantwortung für die Qualität der Organisation und Entwicklung der Institutionspolitik.	
11. Innovation Lieferung eines Beitrags zur Erforschung, Entwicklung und Innovation der Hilfsangebote auf Basis einer (international) inspirierten Vorstellung bezüglich der Institutionspolitik und -Methodik, aus der sich praktisch realisierbare Verbesserungsvorschläge ergeben.	
<b>Notendurchschnitt Segment 2</b>	
<b>Segment 3: Arbeit an der Professionalisierung</b>	
12. Kritische Reflexion Kritische Reflexion der eigenen beruflichen Tätigkeit und Einstellung zum Beruf im Zusammenhang mit der persönlichen Entwicklung als Berufsangehöriger in Bezug auf die normativen Rahmenvorgaben	
13. Beitrag zur Entwicklung des Berufsstands Definition, Profilierung und Legitimierung des Berufs des Sozialpädagogen; dies beinhaltet auch die Lieferung eines entsprechenden Beitrags zur Identität und Entwicklung des Berufsstands	
14. Professionalisierung Ständige Weiterentwicklung der eigenen Sachkenntnisse und bewusste Gestaltung der eigenen Laufbahn	
15. Forschung Lieferung eines Beitrags zur Entwicklung des Berufsstands und der Berufsmethodik anhand wissenschaftlicher Forschungsmethoden sowie praxisorientierter Studien.	
<b>Notendurchschnitt Segment 3</b>	

## Beilage 2 – Zusammenfassung 9 Schlüsselkompetenzen der Sozialen Arbeit

### „Deutsche Schlüsselkompetenzen“

#### 1.) Strategische Kompetenz

- Fähigkeit, überlegt, geplant und auf klare Ziele bzw. Wirkungen hin zu handeln
- auftragsbezogen, zielgerichtet und erfolgsorientiert arbeiten
- Arbeit auswerten und dokumentieren
- Binderglied der anderen Schlüsselkompetenzen („Mantelkompetenz“)

#### 2.) Methodenkompetenz

- planmäßig und reflektiert handeln
- Verfahren und Vorgehensweisen der Sozialen Arbeit kennen, zuordnen und anwenden
- inklusive Gegenstands/Problembestimmung und Handlungsziele
- Klienten befähigen, Probleme selbstständig zu bewältigen und/oder Lebenskrisen zu meistern
- Dreiteilung:   Einzelfallhilfe  
                  Soziale Gruppenarbeit  
                  Gemeinwesenarbeit
- Einzelfallhilfe: > Bestandsaufnahme (Anamnese, soziale Diagnostik)  
                      > Zielklärung und Hilfeplanerstellung  
                      > Veränderungsmaßnahmen  
                      > Beratungsabschluss  
                      > Auswertung der Beratung

#### 3.) Sozialpädagogische Kompetenz

- Erhaltung bzw. Wiederherstellung von Normalität
- pädagogische und soziale Defizite beseitigen, vermindern oder ausgleichen
- Erziehen, Bilden und Lernen
- z.B. altersgerechte Bildungsarbeit, Medienkompetenz, kreatives Arbeiten

#### 4.) Sozialrechtliche Kompetenz

- rechtliche Seite der Problemlage erkennen, analysieren und entsprechende Lösungsmöglichkeiten anbieten
- das die Arbeit betreffende Recht kennen
- gesetzliche Regelungen an Klienten vermitteln können
- z.B. Grundbegriffe des Rechts, Methodik des Rechts, Spezifische Rechtsgebiete wie Sozialrecht

#### 5.) Sozialadministrative Kompetenz

- A       > mit der öffentlichen Verwaltung kommunizieren können  
          (Verwaltungsrecht und –handeln etc.)
- B       > innerhalb von Organisation eigene Arbeit organisieren und administrativ handeln  
          > z.B. Ablagesystem, Zeitmanagement, Protokolle, Berichte

#### 6.) Personale und kommunikative Kompetenz

##### A       Personale Kompetenz

- regelgeleitetes, selbstständiges und verantwortliches Arbeiten
- Aufbau von zwischenmenschlichen Beziehungen
- Empowerment, Ermutigung, Empathie
- Nähe und Distanz
- Selbstreflexion eigener Persönlichkeitsanteile
- Achtung Grund- und Persönlichkeitsrechte des Klienten
- Kritik und Lob gegenüber Kollegen und Klienten formulieren
- Teamarbeit
- Erkennen eigener Grenzen (inkl. Grenzsetzung)
- professioneller Optimismus

## B Kommunikative Kompetenz

- nonverbale, verbale und symbolische Kommunikation
- Diskurs- und Diskussionsfähigkeit
- inkl. Kenntnis Grundlagen der Kommunikationstheorie

## 7.) Berufsethische Kompetenz

- Frage nach höchstes Gut  
richtiges Handeln  
Freiheit des Willens
- Grundlagen: Christliche-jüdisch//Humanistisch//Gesetz (Menschenrechte)

## 8.) Sozialprofessionelle Beratung

- Beratung als Kernaufgabe der sozialen Arbeit
- lebensweltbezogen und ressourcen- und netzwerkorientiert

## 9.) Kompetenz zur Praxisforschung/Evaluation

- z.B. wissenschaftliche Sozialforschung
- qualitativ (Interviews, Beobachtungen) und quantitativ (Fragebögen)

## **Beilage 3 – Protokoll der Sitzung zur Kompetenzenbestimmung**

**Datum:** 03.02.2013

**Teilnehmer:** Bernd Storek (Student)  
Jörg Hübner (Geschäftsführer; Auftraggeber)  
Jutta Sieper (Sozialpädagogin; Auftraggeber)

Hintergrund und Zweck / Thema des Treffens:

Es geht darum, dass geplante und genehmigte Forschungskonzept in die Tat umzusetzen. Die zentrale Problemstellung dabei ist: „Wie ist die Selbsteinschätzung der in der Klientenbegleitung involvierten Mitarbeiter der GFH im Bezug auf die für die Arbeit relevanten sozialpädagogischen Kernkompetenzen und inwieweit (und warum) sehen sie diesbezüglich die Notwendigkeit eines ‚Kompetenzausbaus‘?“ Um diese Frage zu beantworten, wird der forschende Student einen Fragebogen entwickeln. Die theoretischen Grundlagen dieses Instruments bilden die sogenannten Kernkompetenzen der Sozialen Arbeit. Konkret dazu wurden folgende zwei Literaturquellen genutzt:

**1.) *Schlüsselkompetenzen der Sozialen Arbeit***

(Maus, Nodes & Röh, 2009)

**2.) *De creatieve professional: Met afstand het meest nabij***

(Landelijk Opleidingsoverleg SPH, 2009)

Für die deutschsprachige Quelle erstellte der Student im Vorfeld der Sitzung eine eigene Zusammenfassung. Siehe dazu die Anlage *Schlüsselkompetenzen / Kernkompetenzen der Sozialen Arbeit*. Um auch über eine Zusammenfassung des „niederländischen“ Berufsprofils für die Sozialpädagogik zu verfügen, griff der Student auf das bekannte *Bewertungsformular für die Zwischenevaluierung* der Stenden University (2013, S.26-27) zurück. Dort sind die einzelnen Kernkompetenzen komprimiert dargestellt.

Die zwei genannten Zusammenfassungen bilden die Arbeitsgrundlage dieser Sitzung. Konkret bedeutet dies, dass die Teilnehmer die einzelnen Schlüsselkompetenzen miteinander durchgehen und zusammen eine Auswahl treffen, welche Kernkompetenzen für die direkte Begleitung vor Ort (in der GFH) relevant sind und sodann auch Eingang finden in den zu erstellenden Fragebogen.

### **Protokoll**

> Einleitend legt der Student folgenden neuen Sachverhalt aus, der sich während des Literaturstudiums ergeben hat:

Es wurde deutlich, dass sich die zwei als Grundlage dienenden Berufsprofile (s.o.) wesentlich mehr unterscheiden als gedacht. Einer der Gründe dafür ist, dass die Autoren von *Schlüsselkompetenzen der Sozialen Arbeit* (die sie im Auftrag der Gewerkschaft DBSH verfasst haben) die Begriffe Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziale Arbeit fest voneinander abgrenzen. Sie wollen die Soziale Arbeit explizit als Kombination von sozialarbeiterischer und sozialpädagogischer Kompetenz verstanden wissen. Diese bewusste Unterscheidung stellt einen Gegensatz zur Verfahrensweise in der Ausbildung des Studenten dar. Denn hier wurden die Begriffe in der Praxis (wie auch im Forschungskonzept) zumeist als Synonym gebraucht. Die deutschen Autoren haben aus diesem Verständnis heraus ein Berufsprofil entworfen, das sehr umfassend und breit formuliert ist. Im Vergleich dazu scheint beim „niederländischen“ Berufsprofil die Gewichtung vor allem auf dem Bereich der Sozialpädagogik zu liegen, sodass dort strategische, gesellschaftliche und politische Elemente (im Vergleich) weniger stark ausgeprägt sind.

Aufgrund dieses Sachverhaltes hat der Student sich im Vorfeld entschlossen, die Berufsprofile erst nach dieser Sitzung und der gemeinsamen Sichtung und Bewertung aller einzelnen Kompetenzen näher zusammen zu führen.

> Nun wurden noch einmal die Kriterien für die Auswahl relevanter Kernkompetenzen durchgegangen (siehe dazu *Forschungskonzept*, S.7). Hierbei wurde von der Seite des Auftraggebers betont, dass es neben diesen Kriterien vor allem um die Kompetenzen gehen soll, die sich wirklich auf die konkrete und direkte Begleitung des einzelnen Menschen vor Ort richten (Mikroebene).

> Sodann wurden die Schlüsselkompetenzen nacheinander durchgegangen. Konkret hieß dies, dass der Student die jeweilige schriftliche Zusammenfassung zu jeder Kompetenz noch einmal kurz auslegte und dann, nach einer gemeinsamen fachlichen Diskussion, eine begründete Auswahl erfolgte. Begonnen wurde mit den „deutschen“ Schlüsselkompetenzen. Die Ergebnisse:

#### > Strategische Kompetenz

Diese Kompetenz nimmt als „Bindeglied aller Schlüsselkompetenzen“ eine besondere Stellung ein. Dennoch handelt es sich im Detail vor allem um Elemente, die sich auf die Meso- und Makroebene beziehen; und weniger auf die individuelle pädagogische Hilfeleistung. Fazit: Keine weitere Relevanz für die Erstellung des Fragebogens.

#### > Methodenkompetenz

Diese Kompetenz dagegen soll Eingang in den Fragebogen bekommen; jedoch eingeschränkt und mit anderer Gewichtung. Der Focus soll hierbei vor allem auf der *Einzelfallhilfe* und ihrer Definition als „(...) das zielgerichtete und planvolle Vorgehen mit Klienten in einzelnen Schritten<sup>4</sup>“ (ebd., S.52) liegen. Die *Gemeinwesenarbeit* soll außen vor gelassen werden. Denn auf diesem Arbeitsfeld sind die Mitarbeiter der Institution (in der Breite) nicht tätig. Bezüglich der *Sozialen Gruppenarbeit* wurde noch kein abschließendes Urteil gefällt. Deswegen wurde der Student beauftragt, durch Beobachtung und erneutem Literaturstudium noch einmal abzuschätzen, inwieweit die Kompetenz relevant für den Fragebogen ist.

#### > Sozialpädagogische Kompetenz

Bezüglich dieser Kompetenz gab der Student den Hinweis, dass sie im ersten ursprünglichen Entwurf der Schlüsselkompetenzen nicht enthalten war. Erst nach interner Diskussion im DBSH wurde sie dann hinzugefügt und ist nun in vorliegender Publikation enthalten (ebd.). Die Auftraggeber hingegen setzten nun in der Sitzung eine gegenteilige Gewichtung. Sie gaben explizit zu verstehen, dass es sich aus ihrer Sicht im Bezug auf die GFH-Arbeit um DIE Basiskompetenz handelt. Natürlich handelt es sich hierbei nicht um die ursprüngliche Zielgruppe der Kinder und Jugendlichen, sondern vor allem um Erziehung, Bildung und Lernen von jungen Erwachsenen, die zum Teil sehr akute „Lebensprobleme“ und Entwicklungsrückstände haben.

#### > Sozialrechtliche Kompetenz

Es wurde festgehalten, dass die Kompetenz im Bezug auf die weitere Forschung nicht relevant ist. Allein schon deshalb, weil wesentliche Handlungsfelder aus diesem Bereich durch eine dementsprechende Fachkraft (=Rechtsanwalt) abgedeckt werden und sie ansonsten in der täglichen Arbeit weniger eine entscheidende Rolle spielen.

#### > Sozialadministrative Kompetenz

Was den Bereich der Kommunikation mit der öffentliche Verwaltung angeht, so ist diese für die alltägliche GFH-Arbeit (und somit für den Fragebogen) nicht weiter relevant. Denn der „gewöhnliche“ Mitarbeiter in der Begleitung hat in seiner Rolle in der Regel kaum (oder höchstens wenig) Berührung mit staatlichen Institutionen. Und was die sozialadministrative Arbeit INNERHALB der Einrichtung angeht, so sieht der Auftraggeber nur eingeschränkt Bedarf, hier ein Augenmerk drauf zu legen. Sie geben dem Studenten darum den Auftrag, dies nicht separat weiter zu verfolgen, sondern höchstens (in wesentlich komprimierter Form und bezugnehmend auf das Verbessern von Abläufen in der Zusammenarbeit) an eine passende andere Kompetenz anzugliedern.

---

<sup>4</sup> Bestandsaufnahme // Zielklärung und Hilfeplanerstellung // Veränderungsmaßnahmen // Abschluss // Auswertung

#### > Personale und kommunikative Kompetenz

Auf diese Schlüsselqualifikation wiederum möchte der Auftraggeber einen besonderen Augenmerk gelegt haben, denn sie spielt in der alltäglichen Begleitungsarbeit eine wesentliche Rolle. Jedoch ist ihm deutlich, dass bei der *Personalen Kompetenz* in der Umfrage nicht auf alle Unterpunkte in dem Fragebogen eingegangen werden kann. Als Schwerpunkte wurden deshalb gewählt:

- Aufbau und Handling von zwischenmenschlichen Kontakten / Beziehungen
- Fähigkeit zur Selbstreflexion eigener Persönlichkeitsanteile
- Fähigkeit zum Erkennen eigener Grenzen und notwendiger Konsequenzen
- Teamarbeit
- professioneller Optimismus

Die *Kommunikative Kompetenz* hält der Auftraggeber u.a. darum für so beachtenswert, weil die bisherige Erfahrung in der Arbeit zeigt, dass Probleme auf der kommunikativen Ebene oft sehr große und spürbare Folgen haben („Hier gibt es den meisten Stress“). Konkret soll es hauptsächlich um folgende Aspekte gehen:

- Fähigkeit, „positiv streiten“ zu können (Diskurs- und Diskussionsfähigkeit) bzw. Fähigkeit zur sachlichen und zielgerichteten Diskussion
- in diesem Zusammenhang auch:

Kenntnis kommunikationstheoretischer Grundlagen und Prinzipien

Formulierung eigener Wünsche und Ziele in Bezug auf den Arbeitsprozess

#### > Berufsethische Kompetenz

Falls vom Umfang her möglich, soll nach dem Willen des Auftraggebers auch diese Kompetenz Eingang finden in den Fragebogen. Jedoch nicht in der vorgegeben allgemeingültigen Formulierung des DBSH, sondern im Bezug auf bzw. gekoppelt an das missionarisch-diakonische Grundkonzept der GFH-Arbeit. Fragen, die den Auftraggeber diesbezüglich beschäftigen, sind:

- Was ist die ethisch-moralische Basis des Handelns des einzelnen Mitarbeiters? Was ist seine Motivation bzw. wie sieht er den Klienten?

Der ausdrückliche Wunsch ist, dass die Mitarbeiterschaft auf Grundlage einer gemeinsamen ethischen (und missionarisch-diakonischen) Basis agiert.

#### > Sozialprofessionelle Beratung

Der Auftraggeber ist sich bewusst, welchen hohen Stellenwert die Kompetenz im formulierten Berufsprofil des DBSH einnimmt. Jedoch sieht er aus folgenden Gründen keine Notwendigkeit, diese im Fragebogen explizit zu thematisieren: Viele der Mitarbeiter, die in der direkten Begleitung der Klienten tätig sind, verfügen über keine pädagogische Ausbildung und sind oft nur partiell in den Hilfeprozess involviert. Insoweit wird von ihnen nicht das (für diese Kompetenz typische)

„Arrangieren von ganzheitlicher Hilfe“ (ebd., S.100) und eine netzwerkorientierte Arbeitsweise, die „alle Unterstützungssysteme einbezieht“ (ebd., S.96) erwartet. Ein weiterer Punkt ist, dass sich ein großer Teil des Hilfeprozesses primär auf den Klienten selbst fokussiert. Denn der Mitarbeiter hat es mit Menschen zu tun, die sich oft radikal aus ihrem „alten“ Netzwerk herausgelöst haben (z.B. aufgrund von Drogenkonsum) und nun in einem geschützten Rahmen basale Kompetenzen zur Alltags- und Lebensbewältigung erlernen müssen.

Schlussendlich kann man sagen, dass die sozialprofessionelle Beratungsarbeit nicht allgemein vom Mitarbeiter erwartet wird, sondern nur zum Aufgabengebiet bestimmter Verantwortlicher zählt. Sehr wohl erwartet der Auftraggeber von seinen Mitarbeitern ein gewisses Maß an systemischem Denken bzw. ein Bewusstsein für das Vorhandensein von und Arbeiten in Netzwerken.

#### > Kompetenz zur Praxisforschung / Evaluation

Diese Kompetenz soll keine Berücksichtigung finden, da dies nicht zum Aufgabenbereich des „gewöhnlichen“ Mitarbeiters zählt.

Auf Basis des *Bewertungsformulars für die Zwischenevaluierung* wurden nun die „niederländischen“ 15 Kernkompetenzen eines Sozialpädagogen einzeln betrachtet und mit folgenden Ergebnissen bezüglich ihrer Relevanz für die GFH-Arbeit bewertet:

- > Methodische Hilfsangebote
- > Entwurf geeigneter Programme
- > Stärkung des Klienten

Diese drei Kompetenzen werden vom Auftraggeber als elementar wichtig für die Begleitungsarbeit innerhalb der GFH angesehen. Darum sollen sie im vollen Umfang bei der Erstellung des Fragebogens berücksichtigt werden.

- > Umgang mit der Beziehung zum Klienten

Der Auftraggeber betont, dass die Mitarbeiter in der Lage sind, einer Beziehung aktiv Form geben zu können und sich auch diesbezüglich klar sind über die Folgen ihres Handelns. Jedoch möchte er den Term „Professionelle Nähe“ insoweit eingeschränkt wissen, als dass das Angebot einer persönlichen, vertrauensvollen und freundschaftlichen Beziehung zum Grundkonzept der GFH gehört und somit anders gefüllt wird, als von vielen Bereichen der Sozialpädagogik proklamiert. Aber abgesehen davon soll auch diese Kompetenz direkte Berücksichtigung bei der Fragebogenerstellung finden.

- > Nutzung des Kontexts

In der Gesamtheit der Hilfemaßnahme spielt dieser Punkt eine wichtige Rolle und muss von den pädagogisch hauptverantwortlichen Personen deshalb immer beachtet werden. Für den „gewöhnlichen“ Mitarbeiter erfolgt die Mitgestaltung des Hilfeprozesses vor allem vor dem Hintergrund des Wohnens und Lebens im GFH-System. Deshalb sieht der Auftraggeber keine Notwendigkeit, diese Kompetenz direkt zu berücksichtigen.

- > Rechenschaft über die Tätigkeiten

Der Auftraggeber verlangt von dem „gewöhnlichen“ Mitarbeiter keinerlei schriftliche Berichte o.ä. über die Legitimation seiner Arbeit in der Begleitung. Dennoch sieht er die Notwendigkeit, dass der Einzelne in der Lage sein muss, seine pädagogische Handlungen bzw. seine Beiträge am Hilfeprozess theoretisch und ethisch verantworten zu können. Insoweit soll diese Kompetenz bei der Fragebogenerstellung eingeschränkt Beachtung finden.

- > Professionelle Zusammenarbeit

Eingeschränkt auf die Zusammenarbeit mit den Kollegen und freiwilligen Mitarbeitern im Rahmen der Hilfsangebote unter Berücksichtigung der Institutionspolitik, soll auch diese Kompetenz direkte Beachtung bei der Fragebogenerstellung finden.

- > Identifizierung und Initiierung

Eingeschränkt auf das soziale System GFH wünscht sich der Auftraggeber von seinen Mitarbeitern die Fähigkeit der Identifizierung von Risikogruppen und –faktoren und anschließender Initiierung von Maßnahmen. Dies besonders deshalb, weil viele Klienten eine Suchtproblematik und/oder eine geringe persönliche Stabilität aufweisen. Falls von Umfang her möglich, soll deshalb auch diese Kompetenz (inhaltlich eingeschränkt auf das GFH-System) Beachtung finden.

- > Organisation und Verwaltung

Die Kompetenz soll im Rahmen der Untersuchung nicht direkt berücksichtigt werden. Der Grund dafür ist, dass nur wenige Mitarbeiter administrative Verantwortung haben, die im Zusammenhang steht mit dem eigentlichen Hilfeprozess.

- > Lenkung

Die Kompetenz möchte der Auftraggeber voll berücksichtigt sehen, da sich jeder Mitarbeiter in Situationen wiederfindet, in welcher er eine Leitungs- bzw. Anleitungsfunktion übernimmt. Übereinstimmend mit der gegebenen Definition betont er besonders die Verantwortungsübernahme für die Qualität der Organisation.

#### > Innovation

Innovation in Form vom konstruktiven Hinterfragen bisheriger Konzepte, Ansichten und Arbeitsweisen und in Gestalt des Einbringens von neuen Impulsen in die Begleitungsarbeit empfindet der Auftraggeber als sehr wichtig; besonders in der aktuellen „Erneuerungsphase“ der GFH. Deshalb möchte er diese Kompetenz ebenfalls berücksichtigt sehen.

#### > Kritische Reflexion

Auch wenn die Mehrzahl der Mitarbeiter keinem pädagogischen Berufsstand angehören, erwartet der Auftraggeber von Ihnen die Fähigkeit zur kritischen Reflexion ihrer Begleitungsarbeit im Speziellen und im Allgemeinen.

Darauf beschränkt, soll auch diese Kompetenz darum Berücksichtigung finden.

#### > Beitrag zu Entwicklung des Berufsstandes

Der Auftraggeber ist davon überzeugt, dass das spezielle GFH-System im Allgemeinen einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung des Berufsstandes liefern kann. Doch bezogen auf den einzelnen Mitarbeiter (als in der Regel unausgebildeten „Laien“) spielt diese Kompetenz nur eine sehr untergeordnete Rolle und soll darum in der Fragebogenerstellung nicht weiter berücksichtigt werden.

#### > Professionalisierung

Mit Schwerpunkt auf die permanente Weiterentwicklung der eigenen Sachkenntnis möchte der Auftraggeber auch diese Kompetenz berücksichtigt sehen. Denn er sieht dies als eine wichtige Basis für einige der bereits genannten Kompetenzen (z.B. Rechenschaft über die Tätigkeiten geben, Innovation).

#### > Innovation

Einen aktiven Beitrag auf dem Gebiet der pädagogischen Forschung und Berufsentwicklung wird in der GFH nicht vom „gewöhnlichen“ Mitarbeiter erwartet. Darum soll diese Kompetenz nicht weiter berücksichtigt werden.

### **Fazit**

Nachdem man beide Konzepte des Berufsprofils durchgegangen und beurteilt hatte, wurden gemeinsam folgende Vereinbarungen getroffen:

Der Student hat den Auftrag, aus den ausgewählten Kompetenzen eine stimmige Gesamtübersicht zu erstellen. Die Basis dabei sollen die zu berücksichtigenden Kompetenzen des „niederländischen“ Berufsprofils bilden. Denn aus der Sicht des Auftraggebers sind die dort definierten Fähigkeiten inhaltlich und strukturell näher am typischen Tätigkeitsprofil eines GFH-Mitarbeiters, während die im „deutschen“ Berufsprofil angeführten Kompetenzen oft nur eingeschränkt Anwendung finden. Somit haben die ausgewählten Elemente der *Schlüsselqualifikationen der Sozialen Arbeit* vor allem anfüllenden Charakter. Desweiteren wird deutlich, dass sich die Untersuchung vornehmlich auf die Kompetenzen bzw. Kompetenzanteile richten soll, die sich auf die Micro- und Mesoebene beziehen.

Weiterhin ist es dem Student gestattet, weitere Einschränkungen vorzunehmen, wenn es der beschränkte Umfang der Untersuchung bzw. des Fragebogens erfordert. Die Gesamtübersicht ist vor der Erstellung des Fragebogens dem Auftraggeber vorzulegen, um dessen Einverständnis einzuholen.

## **Beilage 4 – Übersicht der 10 relevanten Kernkompetenzen**

### **1.) Methodisch Handeln**

(Es geht hier vor allem um die Arbeitsweise)

- Systematisches, planmäßiges und zielgerichtetes Handeln
- Basis: Analyse einer Anfangs-Situation
- Ziel: Erreichen einer bestimmten End-Situation d.h. resultatgerichtetes Handeln
- In GFH primär Einzelfallhilfe:
  - A) Bestandsaufnahme / Anamnese
  - B) Zielklärung und Hilfeplanerstellung
  - C) Veränderungsmaßnahmen
  - D) Auswertung / Evaluation
- Gebrauch von Methoden, die in der Theorie festgelegt sind

### **2.) Entwerfen umfassender Programme**

- Entwerfen von konkreten Programmen als Teil des Hilfeprozesses (zum Erreichen der vereinbarten Ziele)
- meist komplexe und vielfältig herausfordernde Situationen
- Weitere Schlagworte: Erziehen, Bilden und Lernen

### **3.) Stärkung des Klienten**

- Arbeiten an den Kompetenzen des Klienten
  - Erhalt und Entwickeln von Kompetenzen
  - pädagogische und soziale Defizite beseitigen oder vermindern
  - Erhaltung bzw. Wiederherstellung von Normalität
- Wichtiger Ausgangspunkt: EIGENE Fähigkeiten / eigene Kraft / eigene Ressourcen des Klienten
- Prinzip der vollwertigen Bürgerschaft
- weitere Schlagworte :
  - Selbsthilfe, Selbstständigkeit (> also Hilfe zur Selbsthilfe)
  - Entwicklung von Perspektive und Sinnhaftigkeit
  - Gestalten sozialer Netzwerke mit nachhaltigen Kontakten
  - Partizipation (in der Gesellschaft)
- Empowerment, Ermutigung, Empathie

### **4.) Bewusster Umgang mit der Beziehung zum Klienten**

- aktives Aufbauen und Gestalten zwischenmenschlicher Beziehungen
  - Bewusstwerdung der „Wirkung“ von Beziehungsaspekten
  - Ermutigung und Empathie > professioneller Optimismus
  - Mut und Kreativität
- Kommunikationsfähigkeit
  - nonverbale, verbale und symbolische Kommunikation
  - Diskurs- und Diskussionsfähigkeit
  - Grundkenntnisse Kommunikationstheorie

## **5.) Verantworten des eigenen Begleitungshandelns**

- Fähigkeit, eigenes Berufshandeln zu verantworten (ggf. auf Grundlage von Ethik, Recht, pädagogischen/ seelsorgerlichen Theorien und gesellschaftlichen Überzeugungen)
- beinhaltet auch: eigenen Sachkenntnis (möglichst permanent; zumindest fallabhängig) zu erweitern  
>> Qualifizierung

## **6.) Arbeiten in einem Team; auch in Leitungsverantwortung**

- im Hilfeprozess Zusammenarbeit mit Kollegen und ehrenamtlichen Helfern unter Berücksichtigung der Institutionspolitik
- Fähigkeit, Kritik und Lob zu formulieren und anzunehmen
- gesunde Kommunikation im Team
  - nonverbale, verbale und symbolische Kommunikation
  - Diskurs- und Diskussionsfähigkeit
- beinhaltet auch: in bestimmten Situationen im Hilfeprozess Leitungsverantwortung zu übernehmen (z.B. Anleiten von Kollegen oder Praktikanten)

## **7.) Identifizieren und Initiieren ( Risikogruppen und –faktoren)**

Bezogen auf GFH-System:

- Identifizierung akut gefährdeter Personen bzw. konkreter Risikofaktoren
- Hinweise an alle relevanten Parteien (Bewusstseins-schaffung)
- Initiieren von Präventivmaßnahmen

## **8.) Innovation**

- Beitrag zur Erforschung, Entwicklung und Innovation der Hilfeprozesse > z.B. konkrete Verbesserungsvorschläge
- inspirierte Arbeitsweise

## **9.) Kritische Reflexion**

- kritische Reflexion der EIGENEN Begleitungsarbeit (auf der Metaebene)
- aber auch reflektierender Blick auf die Arbeit als Ganzes
- inklusive Fähigkeit zu Selbstreflexion
  - Selbstreflexion eigener Persönlichkeitsanteile
  - Erkennen eigener Grenzen (und evtl. Initiierung von Maßnahmen)
  - Fähigkeit zur Grenzsetzung

## **10.) Berufsethische Kompetenz**

- bewusstes Arbeiten mit einer ethischen Begründung und ethischen Maßstäben
- beinhaltet einerseits allgemein verbindliche Grundlagen (z.B. Grund- und Menschenrechte)
- beinhaltet aber andererseits auch institutionsabhängige Maßstäbe  
> bei der GFH (als Teil der Diakonie) ist es das missionarisch-diakonische Leitbild

**Beilage 5 – Fragebogen und Musterfragebogen vor Pretest**

# Einschätzung der Begleitungsarbeit anhand ausgewählter Kompetenzen



Begleitungsarbeit = Zeit, in welcher der Mitarbeiter einen direkten/aktiven (pädagogischen) Beitrag liefert zum konkreten Hilfeprozess eines Hilfesuchenden

## Personenbezogene Angaben

Wieviel Zeit pro Woche durchschnittlich in Begleitungsfunktion?

- 0 bis 10 Stunden
- 11 bis 20 Stunden
- 21 bis 30 Stunden
- 31 bis 40 Stunden
- mehr als 40 Stunden

### 1. Methodisch handeln (Arbeitsweise)

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

<input type="checkbox"/>									
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

<input type="checkbox"/>									
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

<input type="checkbox"/>									
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Bemerkungen

---



---



---

### 2. Praktisches Umsetzen der Ziele im Hilfeprozess (in "Programmform")

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

<input type="checkbox"/>									
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

<input type="checkbox"/>									
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

<input type="checkbox"/>									
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Bemerkungen

---



---



---

### 3. Stärkung des Hilfesuchenden

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

<input type="checkbox"/>									
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

<input type="checkbox"/>									
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

<input type="checkbox"/>									
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Bemerkungen

---



---



---

### 4. Bewusster Umgang mit der Beziehung zum Hilfesuchenden

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

<input type="checkbox"/>									
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

<input type="checkbox"/>									
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

<input type="checkbox"/>									
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Bemerkungen

---



---



---

### 5. Verantworten des eigenen Begleitungshandelns

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

<input type="checkbox"/>									
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

<input type="checkbox"/>									
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

<input type="checkbox"/>									
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Bemerkung

---



---



---

**6. Arbeiten im Team (und in verschiedenen Rollen)**

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

Bemerkungen

---

---

---

**7. Identifizieren und Initiieren (in Bezug auf Risikogruppen und -fakoren)**

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

Bemerkungen

---

---

---

**8. Arbeiten mit einer innovativen Grundeinstellung**

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

Bemerkungen

---

---

---

**9. Kritisch reflektieren**

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

Bemerkungen

---

---

---

**10. Arbeiten mit einer ethischen Basis und Motivation**

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

Bemerkungen

---

---

---

**WAS SONST NOCH ZU SAGEN WÄRE**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# Einschätzung der Begleitungsarbeit anhand ausgewählter Kompetenzen



Begleitungsarbeit = Zeit, in welcher der Mitarbeiter einen direkten/aktiven (pädagogischen) Beitrag liefert zum konkreten Hilfeprozess eines Hilfesuchenden

## Name der Kompetenz (z.B. "Arbeiten im Team")

Rolle im Idealfall?

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Bemerkungen

---

---

---

## Beilage 6 – Gesprächsleitfaden vor Pretest

### Gesprächsleitfaden vor dem Pretest

#### A) Einleitende Worte

- Dank für Teilnahme!
- Sehr große Hilfe!

#### B) Hintergrund der Befragung

- Untersuchung in oder für meine Einrichtung ist verpflichtender **Teil meines Studiums**
- Beschäftige mich in **Untersuchung** mit der **praktischen Begleitungsarbeit innerhalb der GFH**

#### C) Definition „praktische Begleitungsarbeit“

- **Alles**, was den **direkten Hilfeprozess** der einzelnen Gefährdeten umfasst
- Also **alle pädagogische Begleitungsarbeit, an der der Mitarbeiter aktiv beteiligt** ist
- Egal ob Freizeitgestaltung, WG-Leben oder Begleitung in Arbeitsbereichen

#### D) Ziel der Untersuchung

- Möchte gerne herausfinden, **wie zufrieden** die Mitarbeiter **mit der Begleitungsarbeit** sind
- Was also wirklich zählt, ist die **freie eigene Meinung**
- D.h. > wo sagen Sie: „Das läuft Klasse. Damit bin ich zufrieden.“  
> und wo denken Sie vielleicht: „Bei dieser oder jener Sache würde ich mir Verbesserung wünschen.“

#### E) Aufbau der Untersuchung

- Eine Untersuchung ist immer auch eine große Herausforderung: Ergebnisse müssen messbar und vergleichbar sein.
- Da ich Student der Sozialen Arbeit bin und die Untersuchung sich primär auf pädagogische Begleitungsarbeit richtet, habe ich im Vorfeld mehrere sogenannte **Kompetenzen aus dem Bereich der Sozialpädagogik ausgewählt**.
- Die Kompetenzen bilden die Grundlage des Fragebogens und geben ihm eine einheitliche Struktur.

#### F) Anonymität

Vor dem Starten noch ein paar Worte zur Anonymität:

- Es handelt sich um eine **anonyme Befragung**.
- D.h. **keine Angaben** erfasst, die direkte **Rückschlüsse** auf die konkrete Person **zulassen**.
- Und ICH **verpflichte mich** hiermit, **keinerlei Inhalte an Dritte weiterzugeben** (egal ob inner- oder außerhalb GFH), die in **Verbindung** stehen **mit einzelnen Personen**
- Man hat außerdem alle **Freiheit**, auch **Fragen nicht zu beantworten**.

#### G) Aushändigung Musterfragebogen

- Vorstellung Grundstruktur
- Rolle im Idealfall: „**Was wäre für dich der Idealfall innerhalb der GFH-Begleitungsarbeit im Bezug auf die Kompetenz? Welche Rolle SOLLTE diese Kompetenz möglichst spielen?**“
- Reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit: „**Wie schätzt du die reale Rolle dieser Kompetenz innerhalb deiner eigenen Begleitungsarbeit ein?**“
- Reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit: „**Wenn du nun den gesamten Hilfeprozess in allen Schattierungen / Einzelbereichen beurteilst: Welche reale Rolle spielt dort diese Kompetenz?**“

## **H) Erläuterungen zu den Kompetenzen**

### **1.) Methodisch Handeln (Arbeitsweise)**

- Beispiel: Eine Lehrkraft in der Nachmittagsbetreuung entdeckt mathematische Defizite bei einem Kind. Daraufhin wird ein zielgerichtetes Förderprogramm initiiert und dieses im Anschluss reflektiert. (Es geht hier vor allem um die Arbeitsweise)
- Systematisch, planmäßiges und zielgerichtetes Handeln
- Basis: Analyse einer Beginn-Situation
- Ziel: Erreichen einer bestimmten End-Situation
- Konkrete Schritte:
  - Bestandsaufnahme
  - Zielklärung und Hilfeplanerstellung
  - Veränderungsmaßnahmen
  - Evaluation

### **2.) Praktische Umsetzung der Ziele im Hilfeprozess**

- Beispiel: Das konkrete Umsetzen der mathematischen Förderung in einem Programm (s.o.)
- Entwerfen von konkreten Programmen als Teil des Hilfeprozesses (zum Erreichen der vereinbarten Ziele)
  - Weitere Schlagworte: Erziehen, Bilden und Lernen

### **3.) Stärkung des Hilfesuchenden**

- Arbeiten an den Kompetenzen des Klienten
  - Erhalt und Entwickeln von Kompetenzen
  - pädagogische und soziale Defizite beseitigen, vermindern oder
  - Erhaltung bzw. Wiederherstellung von Normalität
- Wichtiger Ausgangspunkt: EIGENE Fähigkeiten / die eigene Kraft / die eigenen Ressourcen des Klienten
- Hilfesuchende als vollwertiger Mensch und Experte in eigener Sache
- weitere Schlagworte :
  - Selbsthilfe, Selbstständigkeit (> also Hilfe zur Selbsthilfe)
  - Entwicklung von Perspektive und Sinnhaftigkeit
  - Gestalten sozialer Netzwerke mit nachhaltigen Kontakten
  - Partizipation (in der Gesellschaft)
- Empowerment, Ermutigung, Empathie

### **4.) Bewusster Umgang mit der Beziehung zum Hilfesuchenden**

- aktives Aufbauen und Gestalten zwischenmenschlicher Beziehungen
  - bedeutet nicht künstliche Distanz oder Beziehung, aber:
  - Bewusstwerdung der „Wirkung“ von Beziehungsaspekten
  - Ermutigung und Empathie > professioneller Optimismus
- Kommunikationsfähigkeit
  - nonverbale, verbale und symbolische Kommunikation
  - Diskurs- und Diskussionsfähigkeit
  - Grundkenntnisse Kommunikationstheorie

### **5.) Verantworten des eigenen Begleitungshandelns**

- Fähigkeit, eigenes Begleitungshandeln zu verantworten  
(ggf. auf Grundlage von Ethik, Recht, pädagogischen/ seelsorgerlichen Theorien und gesellschaftlichen Überzeugungen)
- beinhaltet auch: eigene Sachkenntnis (möglichst permanent; zumindest fallabhängig) zu erweitern  
> Qualifizierung, Weiterbilden

### **6.) Arbeiten in einem Team (und in verschiedenen Rollen)**

- im Hilfeprozess Zusammenarbeit mit Kollegen und ehrenamtlichen Helfern im Sinne der Grundsätze der GFH
- gesunde Kommunikation im Team
  - nonverbale, verbale und symbolische Kommunikation
  - Diskurs- und Diskussionsfähigkeit
  - Kritik und Lob gegenüber Kollegen formulieren
- beinhaltet auch Rollenflexibilität: je nach Bereich des Hilfeprozess verschiedene Rollen untereinander einnehmen > Anleiten, aber auch angeleitet werden

### **7.) Identifizieren und Initiieren (in Bezug auf Risikogruppen und -faktoren)**

Beispiel: Ein Schulkind wird auf dem Pausenhof gemobbt. Eine Lehrkraft beobachtet dies. Sie setzt sich mit den relevanten Parteien zusammen (z.B. beteiligte Kinder, Eltern, Klassenlehrer) und initiiert Gegenmaßnahmen.

- Identifizierung akut gefährdeter Personen bzw. konkreter Risikofaktoren
- Hinweise an alle relevanten Parteien (Bewusstseins-schaffung)
- Initiieren von Präventivmaßnahmen

### **8.) Arbeiten mit einer innovativen Grundeinstellung**

- Beitrag zur Erforschung, Entwicklung und Innovation der Hilfeprozesse  
> z.B. konkrete Verbesserungsvorschläge
- inspirierte Arbeitsweise:
  - > offen für neue Ideen
  - > Bereitschaft, in die bestehende Arbeit neue Impulse aufzunehmen

### **9.) Kritisch Reflektieren**

- kritische Reflexion der EIGENEN Begleitungsarbeit (auf der Metaebene)
- aber auch reflektierenden Blick auf die Arbeit als Ganzes
- inklusive Fähigkeit zu Selbstreflexion
  - Selbstreflexion eigener Persönlichkeitsanteile
  - Erkennen eigener Grenzen (und evtl. Initiierung von Maßnahmen)
  - Grenzsetzung

### **10.) Arbeiten mit einer ethischen Basis und Motivation**

- bewusstes Arbeiten mit einer ethische Begründung und ethischen Maßstäbe
- beinhaltet einerseits allgemein verbindliche Grundlagen (z.B. Grund- und Menschenrechte)
- beinhaltet aber andererseits auch institutionsabhängige Maßstäbe  
> bei der GFH (als Teil der Diakonie) ist es das missionarisch-diakonische Leitbild

## **Beilage 7 – Zusammenfassung Feedback Pretester**

### **Zusammenfassung Feedback Pretest 1**

- Die Einführung war ein bisschen verwirrend. Man musste sich erst reinfinden. Sollte etwas kompakter und mehr auf den Punkt formuliert werden.
- Kompetenzerklärungen waren verständlich. Besonders die Beispiele waren sehr hilfreich. Es ist notwendig, dass diese Kompetenzen gut ausgelegt und erläutert werden.
- Bezüglich der Fragestellung wurde der Begriff „Rolle“ als verwirrend empfunden.
- Die Befragung war nicht zu lang.
- Fühlte mich nicht in eine Richtung gedrängt und bin auch zufrieden mit den Antwortmöglichkeiten.
- Keine weiteren Anregungen.

### **Zusammenfassung Feedback Pretest 2**

- Die Einführung war soweit verständlich. Dennoch sollte anfangs klarer über die wahren Hintergründe der Befragung aufgeklärt werden. Es ist wichtig, möglichst transparent und ehrlich mit dem Befragten umzugehen.
- Die Kompetenzen sind sehr komplex. Diese sollten etwas fassbarer und für einen Laien verständlicher formuliert werden.
- Die kurzen Beispielen waren sehr gut. Ein Vorschlag diesbezüglich ist, die Beispiele zu geben, bevor man die eigentlichen Namen der Kompetenz nennt.
- Die Differenzierung in 10 mal 3 Bereiche bzw. Fragen war gut.
- Die Skalenbreite mit 10 Punkten wurde als zu breit empfunden. Man muss da zu lange überlegen und dies verhindert intuitives antworten.
- Der Rest war vollkommen ok und man fühlte sich auch nicht in eine Richtung gedrängt.
- Keine weiteren Anregungen.

### **Zusammenfassung Feedback Pretest 3**

- Sowohl die Einführung, als auch die Kompetenzerläuterungen waren gut und verständlich. Besonders hilfreich waren die Beispiele.
- Weniger Antwortmöglichkeiten hätten auch gereicht.
- Zu den anderen Dingen gibt es keinerlei weitere Bemerkungen oder Anregungen. Allgemein wurde die Befragung als sehr positiv empfunden.

**Beilage 8 – Fragebogen und Musterfragebogen FINALE VERSION**

# Einschätzung der Begleitungsarbeit anhand ausgewählter Kompetenzen



Begleitungsarbeit = Zeit, in welcher der Mitarbeiter einen direkten/aktiven (pädagogischen) Beitrag liefert zum konkreten Hilfeprozess eines Hilfesuchenden

## Personenbezogene Angaben

Wieviel Zeit pro Woche durchschnittlich in Begleitungsfunktion?

- 0 bis 10 Stunden
- 11 bis 20 Stunden
- 21 bis 30 Stunden
- 31 bis 40 Stunden
- mehr als 40 Stunden

### 1. Methodisch handeln (Arbeitsweise)

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

<input type="checkbox"/>										
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

<input type="checkbox"/>										
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

<input type="checkbox"/>										
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Bemerkungen

---



---



---

### 2. Praktisches Umsetzen der Ziele im Hilfeprozess (in "Programmform")

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

<input type="checkbox"/>										
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

<input type="checkbox"/>										
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

<input type="checkbox"/>										
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Bemerkungen

---



---



---

### 3. Stärkung des Hilfesuchenden

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

<input type="checkbox"/>										
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

<input type="checkbox"/>										
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

<input type="checkbox"/>										
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Bemerkungen

---



---



---

### 4. Bewusster Umgang mit der Beziehung zum Hilfesuchenden

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

<input type="checkbox"/>										
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

<input type="checkbox"/>										
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

<input type="checkbox"/>										
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Bemerkungen

---



---



---

### 5. Identifizieren und Initiieren (in Bezug auf Risikogruppen und -faktoren)

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

<input type="checkbox"/>										
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

<input type="checkbox"/>										
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

<input type="checkbox"/>										
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Bemerkung

---



---



---

**6. Verantworten des eigenen Begleitungshandelns**

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

Bemerkungen

---

---

---

**7. Kritisch reflektieren**

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

Bemerkungen

---

---

---

**8.Arbeiten in einem Team (und in verschiedenen Rollen)**

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

Bemerkungen

---

---

---

**9. Arbeiten mit einer innovativen Grundeinstellung**

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

Bemerkungen

---

---

---

**10. Arbeiten mit einer ethischen Basis**

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

Bemerkungen

---

---

---

**WAS SONST NOCH ZU SAGEN WÄRE**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# Einschätzung der Begleitungsarbeit anhand ausgewählter Kompetenzen



## BEGLEITUNGSARBEIT:

> Zeit, in welcher der Mitarbeiter einen direkten/aktiven (pädagogischen) Beitrag liefert zum konkreten Hilfeprozess eines Hilfesuchenden.

Dies umfasst beispielsweise:

- > Freizeitgestaltung
- > WG-Leben
- > Begleitung in Integrationsbetrieben

## Name der Kompetenz (z.B. "Arbeiten im Team")

Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach diese Kompetenz für die Begleitungsarbeit innerhalb der Gefährdetenhilfe?

(Ideal)

Nicht nennenswert 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtig

Welchen Stellenwert hat diese Kompetenz Ihrer Einschätzung nach aktuell in Ihrer eigenen Begleitungsarbeit? (Real)

Nicht nennenswert 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtig

Welchen Stellenwert hat diese Kompetenz Ihrer Einschätzung nach aktuell in der Gesamtheit der Begleitungsarbeit? (Real Gesamt)

Nicht nennenswert 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtig

Bemerkungen

---

---

---

## **Beilage 9 – Gesprächsleitfaden FINALE VERSION**

### **A) Einleitende Worte**

- Dank für die Teilnahme an der Befragung!

### **B) Hintergrund der Befragung**

- Leitung der GFH macht sich schon seit einiger Zeit Gedanken über Veränderungen in der Begleitungsarbeit.  
- Möchte die Mitarbeiter dabei aktiv einbeziehen, und ihnen nichts überstülpen  
- Deshalb diese Befragung: Der Mitarbeiter hat hierbei die Möglichkeit, eine Bewertung darüber abzugeben, wie er die Begleitungsarbeit momentan einschätzt und wo er vielleicht Veränderungsbedarf sieht. Es zählt also die freie, eigene Meinung.

### **C) Anonymität**

- Es handelt sich um eine **anonyme Befragung**.  
- D.h. es werden **keine Angaben** erfasst, die direkte **Rückschlüsse** auf die konkrete Person **zulassen**.  
- Und ICH **verpflichte mich** hiermit, **keinerlei Inhalte an Dritte weiterzugeben** (egal ob inner- oder außerhalb GFH), die in **Verbindung** stehen **mit einzelnen Personen**.  
- Man hat außerdem alle **Freiheit**, auch **Fragen nicht zu beantworten**.

### **C) Definition des Begriffs Begleitungsarbeit**

- **Alles**, was den **direkten Hilfeprozess** der einzelnen Gefährdeten umfasst  
- Also **alle pädagogische Begleitungsarbeit, an der der Mitarbeiter aktiv beteiligt** ist  
- Egal ob Freizeitgestaltung, WG-Leben oder Begleitung in Arbeitsbereichen

### **G) Aushändigung Musterfragebogen**

- Vorstellung Grundstruktur  
- Die Begleitungsarbeit wird anhand vom vorab ausgewählten Kernkompetenzen bewertet.  
- Pro Bereich 3 Fragen:  
1.) Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach die beschriebene Kompetenz für die Begleitungsarbeit innerhalb der Gefährdetenilfe?  
  
2.) Welchen Stellenwert hat die beschriebene Kompetenz Ihrer Einschätzung nach aktuell in Ihrer eigenen Begleitungsarbeit?  
  
3.) Welchen Stellenwert hat die beschriebene Kompetenz Ihrer Einschätzung nach aktuell in der Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

## **H) Erläuterungen zu den Kompetenzen**

### **1.) Methodisch Handeln (Arbeitsweise) [Kürzel: Methode]**

Beispiel vorab: Eine Lehrkraft in der Nachmittagsbetreuung entdeckt mathematische Defizite bei einem Kind. Daraufhin werden Ziele vereinbart und ein Förderprogramm initiiert und dieses im Anschluss reflektiert.

(Es geht hier vor allem um die Arbeitsweise)

- Konkrete Schritte werden am Beispiel erklärt
  - Bestandsaufnahme
  - Zielklärung > Hilfeplanerstellung
  - Veränderungsmaßnahmen
  - Auswertung
- Systematisches, planmäßiges und zielgerichtetes Handeln (auf ein angestrebtes Resultat hin)

### **2.) Praktische Umsetzung der Ziele im Hilfeprozess [Programm]**

Beispiel vorab: Konkretes Nachhilfeprogramm im obigen Beispiel

- Praktische Umsetzen der Ziele in einem klaren Programm
- Oft geht es dabei um Erziehen, Bilden und Lernen
- Dies kann auch in „kleinen“ Situationen sein: z.B. Programm zum Zimmeraufräumen im Kinderheim

### **3.) Stärkung des Hilfesuchenden [Stärkung]**

- Ausgangspunkt:
  - > Hilfesuchende als vollwertiges Teil der Gesellschaft
  - > mit eigenen Fähigkeiten, eigener Kraft und eigenen Ressourcen
- Ziel:
  - > Erhalt und Entwicklung von Kompetenzen
  - > Wiederherstellung von Normalität
- Endgültiges Ziel:
  - > hin zu Selbsthilfe und Selbstständigkeit
  - > Entwicklung von Perspektiven und Sinnhaftigkeit

### **4.) Bewusster Umgang mit der Beziehung zum Hilfesuchenden [Beziehung]**

- Aktives Aufbauen und Gestalten zwischenmenschlicher Beziehungen
  - bedeutet nicht künstliche Distanz oder Beziehung, aber:
  - Bewusstwerdung der „Wirkung“ von Beziehungsaspekten
- D.h. ich weiß, was die Beziehung mit dem Klienten, aber auch mit mir macht und ich gestalte die Beziehung darum dementsprechend

### **5.) Identifizieren und Initiieren (in Bezug auf Risikogruppen und –faktoren) [Risiko]**

Beispiel vorab: Ein Schulkind wird auf dem Pausenhof gemobbt. Eine Lehrkraft beobachtet dies. Er setzt sich mit den relevanten Parteien zusammen (z.B. beteiligte Kinder, Eltern, Klassenlehrer) und initiiert Gegenmaßnahmen.

- Identifizierung akut gefährdeter Personen bzw. konkreter Risikofaktoren
- Hinweise an alle relevanten Parteien (Bewusstseins-schaffung)
- Initiieren von Präventivmaßnahmen
- Risikofaktoren können auch Stress und Frust sein

### **6.) Verantworten des eigenen Begleitungshandelns [Verantwortung]**

Beispiel vorab: Ein Erzieher im Kinderheim wird zu einem beliebigen Moment aus einer Begleitungssituation gezogen und nach den Hintergründen seines Handelns befragt. Er ist in der Lage, fachlich zu begründen, warum er genau dies in dieser Situation mit diesem Kind gemacht hat.

- Fähigkeit, eigenes Begleitungshandeln zu verantworten  
(ggf. auf Grundlage von Ethik, Recht, pädagogischen/ seelsorgerlichen Theorien und gesellschaftlichen Überzeugungen)
- beinhaltet auch: eigene Sachkenntnis möglichst permanent; zumindest fallabhängig zu erweitern
  - > Qualifizierung, Weiterbilden

## **7.) Kritische Reflektieren [Reflexion]**

Beispiel vorab: Ein Erzieher kommt aus einer Konfliktsituation mit einem Kind. Er schaut danach noch einmal bewusst zurück und setzt sich mit der Situation auseinander. Dabei beurteilt er sein Handeln, überlegt, wo er selber an die Grenzen gekommen ist und fragt sich, was er das nächste Mal anders machen sollte.

- Ablauf:
  - > Zurückblicken (ggf. auch in der Situation)
  - > Fazit ziehen:
    - Richtig gehandelt?
    - Richtige Methode?
    - Ziele erreicht?
    - Stand der Hilfeprozess im Mittelpunkt?
    - Wo bin ich an eigene Grenzen gekommen?
  - > Bewusste Entscheidung: Weitermachen oder Dinge anpassen

## **8.) Arbeiten in einem Team (und in verschiedenen Rollen) [Team]**

- Im Hilfeprozess Zusammenarbeit mit Kollegen und ehrenamtlichen Helfern im Sinne der GFH und für ein optimales Hilfeangebot
- Gesunde Kommunikation im Team
  - Diskurs- und Diskussionsfähigkeit
  - Kritik und Lob formulieren und annehmen
- beinhaltet auch Rollenflexibilität: je nach Bereich des Hilfeprozess werden verschiedene Rollen untereinander wahrgenommen > Anleiten, aber auch angeleitet werden

## **9.) Arbeiten mit einer innovativen Grundeinstellung [Innovation]**

- Beitrag zur Erforschung, Entwicklung und Innovation der Hilfeprozesse
- > z.B. konkrete Verbesserungsvorschläge
- inspirierte Arbeitsweise:
  - > offen für neue Ideen
  - > Bereitschaft, in die bestehende Arbeit neue Impulse aufzunehmen

## **10.) Bewusstes Arbeiten mit einer ethischen Basis [Ethik]**

- bewusstes Arbeiten mit einer ethische Begründung und ethischen Maßstäbe
- beinhaltet einerseits allgemein verbindliche Grundlagen (z.B. Grund- und Menschenrechte)
- beinhaltet aber andererseits auch institutionsabhängige Maßstäbe
- > bei der GFH (als Teil der Diakonie) ist es das missionarisch-diakonische Leitbild

**Beilage 10 – Ausgefüllter Fragebogen des Auftraggebers**



**6. Verantworten des eigenen Begleitungshandelns**

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

Bemerkungen

---



---

**7. Kritisch reflektieren**

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

Bemerkungen

---



---

**8.Arbeiten in einem Team (und in verschiedenen Rollen)**

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

Bemerkungen

---



---

**9. Arbeiten mit einer innovativen Grundeinstellung**

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

Bemerkungen

---



---

**10. Arbeiten mit einer ethischen Basis**

Keine nenneswerte Rolle 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr wichtige Rolle

Rolle im Idealfall?

Einschätzung reale Rolle in eigener Begleitungsarbeit?

Einschätzung reale Rolle in Gesamtheit der Begleitungsarbeit?

Bemerkungen

---



---

WAS SONST NOCH ZU SAGEN WÄRE

---



---



---



---



---



---



---



---

**Beilage 11 – Ausgefüllte Fragebögen der Mitarbeiter**

**Beilage 12 – Tabelle1: Grundauswertung**

Tabelle 1 - Grundausswertung								
	Methode		Programm		Stärkung		Beziehung	
Ideal		In %		In %		In %		In %
Keine nenneswerte Rolle	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	0	0,00%	1	7,14%	0	0,00%	0	0,00%
	2	14,29%	2	14,29%	1	7,14%	1	7,14%
	7	50,00%	6	42,86%	1	7,14%	3	21,43%
	1	7,14%	1	7,14%	0	0,00%	2	14,29%
Sehr wichtige Rolle	4	28,57%	4	28,57%	12	85,71%	8	57,14%
Summe	14		14		14		14	
ohne Antwort	0		0		0		0	
Mittelwert	8,5		8,36		9,64		9,21	
Standardabweichung	1,09		1,28		0,93		1,05	
Real								
Keine nenneswerte Rolle	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	0	0,00%	1	7,14%	0	0,00%	0	0,00%
	2	14,29%	0	0,00%	1	7,14%	0	0,00%
	1	7,14%	0	0,00%	1	7,14%	0	0,00%
	4	28,57%	3	21,43%	1	7,14%	0	0,00%
	2	14,29%	5	35,71%	1	7,14%	0	0,00%
	3	21,43%	0	0,00%	2	14,29%	1	7,14%
	2	14,29%	3	21,43%	5	35,71%	8	57,14%
	0	0,00%	0	0,00%	2	14,29%	4	28,57%
Sehr wichtige Rolle	0	0,00%	2	14,29%	1	7,14%	1	7,14%
Summe	14		14		14		14	
ohne Antwort	0		0		0		0	
Mittelwert	5,64		6,5		7,14		8,36	
Standardabweichung	1,65		2,14		1,99		0,74	
Real Gesamt								
Keine nenneswerte Rolle	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	0	0,00%	1	7,69%	0	0,00%	0	0,00%
	3	23,08%	1	7,69%	1	8,33%	1	7,69%
	2	15,38%	4	30,77%	3	25,00%	0	0,00%
	3	23,08%	1	7,69%	1	8,33%	1	7,69%
	4	30,77%	3	23,08%	4	33,33%	6	46,15%
	1	7,69%	2	15,38%	1	8,33%	4	30,77%
	0	0,00%	1	7,69%	2	16,67%	1	7,69%
Sehr wichtige Rolle	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Summe	13		13		12		13	
ohne Antwort	1		1		2		1	
Mittelwert	5,85		6,08		6,58		7,15	
Standardabweichung	1,34		1,75		1,62		1,21	

Risiko		Verantwortung		Reflexion		Team		Innovation		Ethik	
	In %		In %		In %		In %		In %		In %
0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
1	7,14%	1	7,14%	0	0,00%	0	0,00%	1	7,14%	0	0,00%
2	14,29%	2	14,29%	1	7,14%	1	7,14%	5	35,71%	0	0,00%
0	0,00%	5	35,71%	2	14,29%	1	7,14%	2	14,29%	2	14,29%
11	78,57%	6	42,86%	11	78,57%	12	85,71%	6	42,86%	12	85,71%
14		14		14		14		14		14	
0		0		0		0		0		0	
9,5		9,14		9,71		9,79		8,93		9,86	
1,02		0,95		0,61		0,58		1,07		0,36	
0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	7,14%	0	0,00%
0	0,00%	1	7,14%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	7,14%	0	0,00%
3	23,08%	3	21,43%	4	30,77%	4	28,57%	0	0,00%	0	0,00%
1	7,69%	2	14,29%	1	7,69%	0	0,00%	1	7,14%	0	0,00%
2	15,38%	2	14,29%	2	15,38%	3	21,43%	3	21,43%	0	0,00%
1	7,69%	1	7,14%	3	23,08%	4	28,57%	4	28,57%	6	42,86%
3	23,08%	5	35,71%	2	15,38%	2	14,29%	2	14,29%	2	14,29%
3	23,08%	0	0,00%	1	7,69%	1	7,14%	2	14,29%	6	42,86%
13		14		13		14		14		14	
1		0		1		0		0		0	
7,69		6,93		7,08		7,21		7,36		9	
1,97		1,98		1,75		1,67		2,21		0,96	
0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
1	7,69%	2	15,38%	2	18,18%	2	15,38%	1	7,69%	0	0,00%
2	15,38%	1	7,69%	1	9,09%	3	23,08%	2	15,38%	0	0,00%
1	7,69%	3	23,08%	2	18,18%	2	15,38%	3	23,08%	0	0,00%
3	23,08%	2	15,38%	5	45,45%	4	30,77%	1	7,69%	3	23,08%
4	30,77%	4	30,77%	1	9,09%	2	15,38%	6	46,15%	3	23,08%
0	0,00%	1	7,69%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	15,38%
2	15,38%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	38,46%
13		13		11		13		13		13	
1		1		3		1		1		1	
7,15		6,62		6,18		6,08		6,69		8,69	
1,82		1,61		1,33		1,38		1,44		1,25	

**Beilage 13 – Tabelle 2: Mittelwert, Streuung und Veränderungsbedarf**

Tabelle 2 -Mittelwert, Streuung und Differenz

Mitarbeiter		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Methode	Programm	Stärkung	Beziehung	Risiko	Verantwgt.	Reflexion	Team	Innovation	Ethik
∅	Ideal	8,5	8,36	9,64	9,21	9,5	9,14	9,71	9,79	8,93	9,86
	Real	5,64	6,5	7,14	8,36	7,69	6,93	7,08	7,21	7,36	9
	RealGes	5,85	6,08	6,58	7,15	7,15	6,62	6,18	6,08	6,69	8,69
σ	Ideal	1,09	1,28	0,93	1,05	1,02	0,95	0,61	0,58	1,07	0,36
	Real	1,65	2,14	1,99	0,74	1,97	1,98	1,75	1,67	2,21	0,96
	RealGes	1,34	1,75	1,62	1,21	1,82	1,61	1,33	1,38	1,44	1,25
Δ	Ideal <> Real	2,86	1,86	2,5	0,85	1,81	2,21	2,63	2,58	1,57	0,86
	Ideal <> RealGes	2,65	2,28	3,06	2,06	2,35	2,52	3,53	3,71	2,24	1,17

Auftraggeber											
∅	Ideal	8	8	10	10	10	9	9	10	9	10
	RealGes	5	5	6	6	6	5	4	6	5	7
Δ	Ideal <> RealGes	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3

Vergleich Mitarbeiter & Auftraggeber											
Δ (mit ±)	Ideal	0,5	0,36	-0,36	-0,79	-0,5	0,14	0,71	-0,21	-0,07	-0,14
	RealGes	0,85	1,08	0,58	1,15	1,15	1,62	2,18	0,08	1,69	1,69
	(Δ Id <> RG) <sub>MA</sub> <> (Δ Id <> RG) <sub>AG</sub>	-0,35	-2,72	-0,94	-1,94	-1,65	-1,48	-1,47	-0,29	-1,76	-1,83

## **Beilage 14 – Kompakte Übersicht der abgegebenen Bemerkungen**

### **Legende**

Zu a	= Bemerkungen zu Ideal
Zu b	= Bemerkungen nur zu Real
Zu b & c	= Bemerkungen zu Real & Real Gesamt
Zu c	= Bemerkungen nur zu Real Gesamt
(Die Zahl in den Klammern entspricht der Fragebogennummer.)	

### **1. Methodisch handeln (Arbeitsweise)**

Zu a) Bei allem strukturierten Arbeiten darf der starke Aspekt der Beziehung nicht drunter leiden. (11)

Zu b) Die allgemeine Arbeit ist zu vielfältig und das Team zu klein, als dass ich Begleitung im vollen Umfang machen könnte. Außerdem steht oft in der Praxis der Geschäftsbetrieb im Vordergrund. (4)  
Ich will nicht zu viel machen und in die Arbeit von anderen Mitarbeitern rein pfuschen. Deshalb ist das Ganze bei mir sehr von der Situation abhängig. (6)

Das hat vor allem momentan private Gründe. (7)

Durch den Kundenkontakt ist man doch oft eingeschränkt. (9)

Zu b&c) Weil unsere Arbeit spendenbasiert ist stehen manchmal wirtschaftliche Belange in den Zweckbetrieben im Vordergrund. Darum fehlen öfters Freiheiten und Möglichkeiten, um so arbeiten zu können. Damit meine ich auch fehlende finanzielle Freiheiten. (2)

Zu c) Festgelegte Ziele müssen bei uns besser untereinander kommuniziert werden. (3)

Ist oft ein intuitives Handeln. (5)

Die Kompetenz hat sich in der letzten Zeit erhöht und neu entwickelt. (8)

Oft ist es mehr Intuition. Außerdem gibt es zu wenig Abstimmung und die Begleitung wird zu wenig zentral abgesprochen und abgeklärt. (10)

Mir fehlen in der Arbeit das Vereinbaren von individuellen Zielen mit dem Einzelnen und das Arbeiten damit. (12)

### **2. Praktisches Umsetzen der Ziele im Hilfeprozess (in „Programmform“)**

Zu a) Ich glaube, dass vieles auch einfach intuitiv geschehen muss. (4)

Zu b) Ich lege mehr Wert auf Situationen, die sich im Alltag ergeben. (6)

Zu c) Vieles hat sich in der letzten Zeit verbessert. (5)

Dazu ist mehr Personal nötig. Es mangelt an Menpower. (7)

Hier hat sich auch sehr viel getan. Angeregt auch durch den regelmäßigeren Austausch untereinander. (8)

Je nach Bereich läuft es unterschiedlich. Aber zum Beispiel in der Freizeitgestaltung fehlt es an Kreativität. Ist oft zu einseitig und einseitig. (10)

Siehe oben (12)

### **3. Stärkung des Hilfesuchenden**

Zu b) Ich bin in meiner Arbeit zeitlich zu sehr eingebunden, um auf den Einzelnen einzugehen. (4)

Ich merke, dass mir das Handwerkszeug dazu fehlt. (7)

Zu b&c)

Finde ich besonders schwierig, wenn jemand neu hier ist. Seine eigenen Kräfte und Fähigkeiten sind oft verschüttet und nicht sofort sichtbar. Die individuelle Begleitung geht leider oft im Alltag und Alltagsstress unter. (3)

Zu c) Ich erlebe die enge Begleitung (die teils sein muss) und das Umsetzen dieser Kompetenz als ein Spannungsverhältnis. Oft steht in der Praxis das „Funktionieren“ des Gefährdeten im Mittelpunkt. Das WG-Leben ist meiner Meinung nach oft zu starr und unflexibel im Bezug auf individuelle Begleitung der Einzelnen. (1)

Ich glaube, es fehlt das Handwerkszeug und die Zeit. Und die Struktur ist manchmal unklar. Ich weiß dann nicht, wen soll ich ansprechen? (7)

Es hat sich hier viel verändert. (10)

#### **4. Bewusster Umgang mit der Beziehung zum Hilfesuchenden**

Zu c) Das Nachdenken über Beziehungsaspekte ist zu wenig ausgeprägt. (10)

#### **5. Identifizieren und Initiieren (In Bezug auf Risikogruppen und –faktoren)**

Zu b) Mein zeitlicher Rahmen ist sehr eingeschränkt. (4)

Zu c) Warnsignale des Einzelnen werden bei uns zwar erkannt und gesehen. Aber meiner Meinung nach ist das System oft zu starr, sodass dann nicht so flexibel reagiert wird, wie eigentlich nötig. (1)

Im Bezug auf den aktuellen Zustand ist die Kommunikation untereinander zu mangelhaft. Das Netzwerk ist zu schlüpfzig. (11)

#### **6. Verantworten des eigenen Begleitungshandelns**

Zu b) Ich habe keine Zeit, um mich weiter zu qualifizieren. (4)

Ich merke wie ich manchmal an meine Grenzen komme und nicht weiter weiß. (14)

Zu b&c) Ich glaube, vieles von unserem Handeln in der Begleitung geschieht aus dem Bauch heraus, aus Intuition. (3)

Zu c) Es gibt ein Nachholbedarf an Schulungen. (12)

#### **7. Kritisch reflektieren**

Zu a) Wir leben in einer Welt bzw. Gesellschaft, die sich die ganze Zeit verändert. Ich glaube, dass es darum wichtig ist, immer zu reflektieren, um mit verändernden Herausforderungen umgehen und sich anpassen zu können. (2)

Zu b) Das geht im Alltagsgeschäft manchmal absolut unter. (5)

Zu c) Ist noch verbesserungswürdig. (8)

Oft gibt es die Schwierigkeit, die Person und die Sache zu unterscheiden. (12)

#### **8. Arbeiten in einem Team (und in verschiedenen Rollen)**

Zu b) Leider steht oft Wirtschaftlichkeit im Vordergrund. (6)

Zu b&c) Für gute Teamarbeit brauchst du viel Zeit und Kraft um sie da rein zu investieren. Doch leider geht dies oft für andere Bereiche drauf und es bleibt keine Zeit für den Teamaufbau. (2)

Der Informationsfluss ist nicht gut und es fehlen Absprachen. (7)

Zu c)

Es gibt bei uns viele Reibungspunkte, da es zum Teil große Unterschiede in grundsätzlichen Ansichten gibt. (1)

Ich denke, dass der Informationsfluss untereinander besser sein könnte. (3)

Aber man bemüht sich und es entwickelt sich was. (8)

Manche Dinge werden generell nicht angesprochen. (9)

Der Informationsaustausch ist nicht gut. (14)

#### **9. Arbeiten mit einer innovativen Grundeinstellung**

Zu b) Liegt an meiner Persönlichkeit. (8)

Zu c) Ich erlebe momentan eine große Offenheit für neue Ideen und Gedanken. (1)

Ich merke, dass wirklich Bereitschaft da ist, auch Dinge zu verändern. Aber die Umsetzung dauert oft lange. So ein System ist nicht einfach zu verändern. (3)

Für mich sind keine Veränderungen in der Arbeit sichtbar. (7)

Es entwickelt sich. (8)

Ich merke, dass es immer mehr kommt. (9)

Das ist im Steigen. Momentan gibt es bei uns viel Gestaltungsfreiraum. (12)

#### **10. Arbeiten mit einer ethischen Basis**

- Keine Bemerkungen-

### Was sonst noch zu sagen wäre

Ich würde mir wünschen, dass die WG-Eltern ein ausreichendes Gehalt bekommen für ihre Funktion als Hauseltern, sodass sie davon leben können. So hätten sie dann wirklich den Freiraum, um so (auf die Kompetenzen gerichtet) mit den Einzelnen arbeiten zu können. Denn ich glaube, dass momentan leider vieles durch die vielfältigen Arbeitsbelastungen und Aufgaben untergeht. (1)

Man bräuchte in der GFH mehr finanzielle Freiheit um sich mehr auf diese Kompetenzen und die Schlüsselaufgaben in der Begleitung konzentrieren zu können. (2)

Man merkt, dass in der GFH bereits ein Umdenken da ist. (3)

Ich finde auch die direkte Unterstützung der Mitarbeiter wichtig, beispielsweise Seelsorge. Auch die kommen an Grenzen und werden mit Sachen belastet. Diese Dinge können auch nicht immer mit Leitungsverantwortlichen besprochen werden. Es muss eine extra Person dafür geben. (4)

Der Informationsfluss im Team hat sich wesentlich verbessert. Man wird viel mehr informiert als früher. (5)

Bezüglich der Gesamtarbeit habe ich zu wenig Einblicke um es beurteilen zu können. (6)

Ich finde es wichtig, in Bezug auf die Begleitung einen regelmäßigeren Austausch zu haben. Sowohl die Mitarbeiter untereinander, als auch Mitarbeiter und Hilfesuchende. Besonders die Gefährdeten brauchen mehr Feedback und Zuspruch. (7)

Die Hauseltern sollten noch mehr unterstützt und gestärkt werden. Beispielsweise durch Zuspruch.

Die Hausmütter sollten zeitlich entlastet und ihnen mehr Freiräume verschafft werden. (9)

1. Die Vernetzung der Bereiche muss besser werden.
2. Auch zum Thema Begleitung sollte es regelmäßige Mitarbeitergespräche geben.
3. Die Quartalsgespräche mit den Hilfesuchenden sollten öfter stattfinden.
4. Allgemein muss die Begleitung effizienter werden. Zum Beispiel durch Anfertigen konkreter Konzepte. (11)

Der Fokus auf die Verselbständigung des Gefährdeten sollte sehr verstärkt werden. Gleichzeitig muss diese Überbehütung verringert werden. (12)

1. Wichtig ist die Qualifizierung von Mitarbeitern. Vor allem die WG-Eltern.
2. Die Mitarbeiter in der Begleitung müssen sich regelmäßiger austauschen untereinander.
3. Gut fände ich es auch, wenn es für Mitarbeiter externe Supervision gäbe. (13)

**Beilage 15 – Tabelle 3: Generalisierung und Reduktion der Bemerkungen**

**Tabelle 3 – Generalisierung und Reduktion der Bemerkungen**

Kompetenz	Bemerkung (Nummer Fragebogen)	Paraphrasierung und Generalisierung
Methode	Bei allem strukturierten Arbeiten darf der starke Aspekt der Beziehung nicht drunter leiden. (11)	Zu strukturiertes Arbeiten schadet der Beziehung
	Die allgemeine Arbeit ist zu vielfältig und das Team zu klein, als dass ich Begleitung im vollen Umfang machen könnte. (4)	Begleitung tritt hinter anderen Aufgaben/Anforderungen zurück (hohe Arbeitsbelastung)
	Außerdem steht oft in der Praxis der Geschäftsbetrieb im Vordergrund. (4)	Begleitung tritt hinter anderen Aufgaben/Anforderungen zurück (Geschäftsbetrieb)
	Ich will nicht zu viel machen und in die Arbeit von anderen Mitarbeitern rein pfuschen. Deshalb ist das Ganze bei mir sehr von der Situation abhängig. (6)	Probleme/Unzufriedenheit mit Kommunikation (fehlende Integration)
	Das hat vor allem momentan private Gründe. (7)	Private Gründe
	Durch den Kundenkontakt ist man doch oft eingeschränkt. (9)	Begleitung tritt hinter anderen Aufgaben/Anforderungen zurück (Geschäftsbetrieb)
	Weil unsere Arbeit spendenbasiert ist stehen manchmal wirtschaftliche Belange in den Zweckbetrieben im Vordergrund. Darum fehlen öfters Freiheiten und Möglichkeiten, um so arbeiten zu können. Damit meine ich auch fehlende finanzielle Freiheiten. (2)	Begleitung tritt hinter anderen Aufgaben/Anforderungen zurück (Geschäftsbetrieb, finanzielle Einschränkungen)
	Festgelegte Ziele müssen bei uns besser untereinander kommuniziert werden. (3)	Probleme/Unzufriedenheit mit Kommunikation (mangelhafter Informationsaustausch)
	Ist oft ein intuitives Handeln. (5)	Oft intuitives Handeln
	Die Kompetenz hat sich in der letzten Zeit erhöht und neu entwickelt. (8)	Veränderungsprozess wird wahrgenommen
	Oft ist es mehr Intuition. (10)	Oft intuitives Handeln
	Außerdem gibt es zu wenig Abstimmung und die Begleitung wird zu wenig zentral abgesprochen und abgeklärt. (10)	Probleme/Unzufriedenheit mit Kommunikation
Mir fehlen in der Arbeit das Vereinbaren von individuellen Zielen mit dem Einzelnen und das Arbeiten damit. (12)	Mangelhafte individualisierte Begleitung (fehlende Zielvereinbarungen)	
Programm	Ich glaube, dass vieles auch einfach intuitiv geschehen muss. (4)	Begleitungshandeln muss oft intuitiv geschehen
	Ich lege mehr Wert auf Situationen, die sich im Alltag ergeben. (6)	Oft alltagsbasiertes Handeln
	Vieles hat sich in der letzten Zeit verbessert. (5)	Veränderungsprozess wird wahrgenommen
	Dazu ist mehr Personal nötig. Es mangelt an Manpower. (7)	Begleitung tritt hinter anderen Aufgaben/Anforderungen zurück (hohe Arbeitsbelastung)
	Hier hat sich auch sehr viel getan. Angeregt auch durch den regelmäßigeren Austausch untereinander. (8)	Veränderungsprozess wird wahrgenommen
	Je nach Bereich läuft es unterschiedlich. Aber zum Beispiel in der Freizeitgestaltung fehlt es an Kreativität. Ist oft zu einförmig und einseitig. (10)	Mangelhafte individuelle Begleitung (Systemeinstellung)
	Mir fehlen in der Arbeit das Vereinbaren von individuellen Zielen mit dem Einzelnen und das Arbeiten damit. (12)	Wahrnehmung unzureichender Qualifizierung

	Ich bin in meiner Arbeit zeitlich zu sehr eingebunden, um auf den Einzelnen einzugehen. (4)	Begleitung tritt hinter anderen Aufgaben/P zurück (hohe Arbeitsbelastung)
	Ich merke, dass mir das Handwerkszeug dazu fehlt. (7)	Wahrnehmung unzureichender Qualifizieru
	Finde ich besonders schwierig, wenn jemand neu hier ist. Seine eigenen Kräfte und Fähigkeiten sind oft verschüttet und nicht sofort sichtbar. Die individuelle Begleitung geht leider oft im Alltag und Alltagsstress unter. (3)	Begleitung in Anfangsphase besonders hera
Stärkung	Ich erlebe die enge Begleitung (die teils sein muss) und das Umsetzen dieser Kompetenz als ein Spannungsverhältnis. Oft steht in der Praxis das „Funktionieren“ des Gefährdeten im Mittelpunkt. (1)	Mangelhafte individualisierte Begleitung (K primär "Funktionieren")
	Das WG-Leben ist meiner Meinung nach oft zu starr und unflexibel im Bezug auf individuelle Begleitung der Einzelnen. (1)	Mangelhafte individualisierte Begleitung (V starr)
	Ich glaube, es fehlt das Handwerkszeug und die Zeit. (7)	Wahrnehmung unzureichender Qualifizieru
	Und die Struktur ist manchmal unklar. Ich weiß dann nicht, wen soll ich ansprechen? (7)	Ansprechpartner nicht klar
	Es hat sich hier viel verändert. (10)	Veränderungsprozess wird wahrgenommen
Beziehung	Das Nachdenken über Beziehungsaspekte ist zu wenig ausgeprägt. (10)	Reflexion der Beziehungsgestaltung ist mar
Risiko	Mein zeitlicher Rahmen ist sehr eingeschränkt. (4)	Begleitung tritt hinter anderen Aufgaben/P zurück (Zeitproblem)
	Warnsignale des Einzelnen werden bei uns zwar erkannt und gesehen. Aber meiner Meinung nach ist das System oft zu starr, sodass dann nicht so flexibel reagiert wird, wie eigentlich nötig. (1)	Mangelhafte individualisierte Begleitung (S starr)
	Im Bezug auf den aktuellen Zustand ist die Kommunikation untereinander zu mangelhaft. Das Netzwerk ist zu schlüpfrig. (11)	Probleme/Unzufriedenheit mit Kommunikation ungenügend (mangelhafter Informationsau
Verantw.	Ich habe keine Zeit, um mich weiter zu qualifizieren. (4)	Begleitung tritt hinter anderen Aufgaben/P zurück (Zeitproblem)
	Ich merke wie ich manchmal an meine Grenzen komme und nicht weiter weiß. (14)	Wahrnehmung unzureichender Qualifizieru
	Ich glaube, vieles von unserem Handeln in der Begleitung geschieht aus dem Bauch heraus, aus Intuition. (3)	Oft intuitives Handeln
Reflexion	Wir leben in einer Welt bzw. Gesellschaft, die sich die ganze Zeit verändert. Ich glaube, dass es darum wichtig ist, immer zu reflektieren, um mit verändernden Herausforderungen umgehen und sich anpassen zu können. (2)	Reflexion ist wichtig um auf veränderte Um reagieren zu können.
	Das geht im Alltagsgeschäft manchmal absolut unter. (5)	Begleitung tritt hinter anderen Aufgaben/P zurück (Geschäftsbetrieb)
	Ist noch verbesserungswürdig. (8)	Reflexionsvermögen ist ausbaufähig
	Oft gibt es die Schwierigkeit, die Person und die Sache zu unterscheiden. (12)	Probleme/Unzufriedenheit mit Kommunikation (mangelhafte Diskussionsfähigkeit)

Team	Leider steht oft Wirtschaftlichkeit im Vordergrund. (6)	Begleitung tritt hinter anderen zurück (Geschäftsbetrieb)
	Für gute Teamarbeit brauchst du viel Zeit und Kraft um sie da rein zu investieren. Doch leider geht dies oft für andere Bereiche drauf und es bleibt keine Zeit für den Teamaufbau. (2)	Begleitung tritt hinter anderen zurück (Zeitproblem)
	Der Informationsfluss ist nicht gut und es fehlen Absprachen. (7)	Probleme/Unzufriedenheit mit (ungenügender Informationsaustausch)
	Es gibt bei uns viele Reibungspunkte, da es zum Teil große Unterschiede in grundsätzlichen Ansichten gibt. (1)	Probleme/Unzufriedenheit mit ungenügend (mangelhafte Diskussionsfähigkeit)
	Ich denke, dass der Informationsfluss untereinander besser sein könnte. (3)	Probleme/Unzufriedenheit mit (ungenügender Informationsaustausch)
	Aber man bemüht sich und es entwickelt sich was. (8)	Veränderungsprozess wird wahrgenommen
	Manche Dinge werden generell nicht angesprochen. (9)	Probleme/Unzufriedenheit mit (mangelhafte Diskussionsfähigkeit)
	Der Informationsaustausch ist nicht gut. (14)	Probleme/Unzufriedenheit mit (ungenügender Informationsaustausch)
Innovation	Liegt an meiner Persönlichkeit. (8)	Private Gründe
	Ich erlebe momentan eine große Offenheit für neue Ideen und Gedanken. (1)	Veränderungsprozess wird wahrgenommen
	Ich merke, dass wirklich Bereitschaft da ist, auch Dinge zu verändern. (3)	Veränderungsbereitschaft wird wahrgenommen
	Aber die Umsetzung dauert oft lange. So ein System ist nicht einfach zu verändern. (3)	System ist starr.
	Für mich sind keine Veränderungen in der Arbeit sichtbar. (7)	Keine Veränderungen sichtbar
	Es entwickelt sich. (8)	Veränderungsprozess wird wahrgenommen
	Ich merke, dass es immer mehr kommt. (9)	Veränderungsprozess wird wahrgenommen
Schlussbemerkung	Das ist im Steigen. Momentan gibt es bei uns viel Gestaltungsfreiraum. (12)	Veränderungsprozess wird wahrgenommen
	Ich würde mir wünschen, dass die WG-Eltern ein ausreichendes Gehalt bekommen für ihre Funktion als Hauseltern, sodass sie davon leben können. So hätten sie dann wirklich den Freiraum, um so (auf die Kompetenzen gerichtet) mit den Einzelnen arbeiten zu können. Denn ich glaube, dass momentan leider vieles durch die vielfältigen Arbeitsbelastungen und Aufgaben untergeht. (1)	Begleitung tritt hinter anderen zurück (finanzielle und zeitliche Einschränkungen)
	Man bräuchte in der GFH mehr finanzielle Freiheit um sich mehr auf diese Kompetenzen und die Schlüsselaufgaben in der Begleitung konzentrieren zu können. (2)	Begleitung tritt hinter anderen zurück (finanzielle Einschränkungen)
	Man merkt, dass in der GFH bereits ein Umdenken da ist. (3)	Veränderungsprozess wird wahrgenommen
	Ich finde auch die direkte Unterstützung der Mitarbeiter wichtig, beispielsweise Seelsorge. Auch die kommen an Grenzen und werden mit Sachen belastet. Diese Dinge können auch nicht immer mit Leitungsverantwortlichen besprochen werden. Es muss eine extra Person dafür geben. (4)	Mangel an externer Seelsorge
	Der Informationsfluss im Team hat sich wesentlich verbessert. Man wird viel mehr informiert als früher. (5)	Veränderungsprozess wird wahrgenommen
	Bezüglich der Gesamtarbeit habe ich zu wenig Einblicke um es beurteilen zu können. (6)	Ungenügend in Gesamtarbeit
	Ich finde es wichtig, in Bezug auf die Begleitung einen regelmäßigeren Austausch zu haben. Sowohl die Mitarbeiter untereinander, als auch Mitarbeiter und Hilfesuchende. Besonders die Gefährdeten brauchen mehr Feedback und Zuspruch. (7)	Probleme/Unzufriedenheit mit (ungenügender Informationsaustausch)
	Die Hauseltern sollten noch mehr unterstützt und gestärkt werden. Beispielsweise durch Zuspruch. (9)	Hauseltern sind überlastet
	Die Hausmütter sollten zeitlich entlastet und ihnen mehr Freiräume verschafft werden. (9)	Hauseltern sind überlastet
	Die Vernetzung der Bereiche muss besser werden. (11)	Probleme/Unzufriedenheit mit (ungenügender Vernetzung)
	Auch zum Thema Begleitung sollte es regelmäßige Mitarbeitergespräche geben. (11)	Probleme/Unzufriedenheit mit (Mitarbeitergespräche)
	Die Quartalsgespräche mit den Hilfesuchenden sollten öfter stattfinden. (11)	Mangelhafte individualisierte Zielvereinbarungen
	Allgemein muss die Begleitung effizienter werden. Zum Beispiel durch Anfertigen konkreter Konzepte. (11)	Mangel an Konzepten
	Der Fokus auf die Verselbständigung des Gefährdeten sollte sehr verstärkt werden. Gleichzeitig muss diese Überbehütung verringert werden. (12)	Verselbständigungsprozess ist in Gang
Wichtig ist die Qualifizierung von Mitarbeitern. Vor allem die WG-Eltern. (13)	Wahrnehmung unzureichende Qualifizierung	
Die Mitarbeiter in der Begleitung müssen sich regelmäßiger austauschen untereinander. (13)	Probleme/Unzufriedenheit mit (ungenügender Informationsaustausch)	
Gut fände ich es auch, wenn es für Mitarbeiter externe Supervision gäbe. (13)	Mangel an externer Supervision	

Zusammenfassung zu Kernaussagen durch Reduktion	
Kernaussage	Zugrundeliegende Frage
Es gibt vielfältige Probleme bzw. Unzufriedenheit in Zusammenhang mit Kommunikation und Kommunikationsprozessen (z.B. ungenügender Informationsaustausch, mangelhafte Diskursfähigkeit, fehlende Absprachen und Verbindlichkeiten)	1,3,6,7,9,10,11,12,13,14 (= 10x)
Es wird spürbar wahrgenommen, dass bereits positive Veränderungen in der Begleitungsarbeit stattfinden.	1,3,5,8,9,10,12 (= 7x)
Vollwertige Begleitungsarbeit ist oft nicht möglich, da sie aufgrund anderen Aufgaben oder Prioritäten in den Hintergrund rückt. Konkret geht es z.B. um finanzielle und marktwirtschaftliche Abhängigkeiten, Arbeitsüberlastungen und zeitliche Einschränkungen.	1,2,4,6,7,9 (= 6x)
Begleitungshandeln geschieht oft primär auf Basis der Intuition des Mitarbeiters.	3,4,5,6,10 (= 5x)
Es gibt einen Mangel an ausreichender Qualifizierung und es ist der Wunsch da, hier etwas zu tun.	7,12,13,14 (= 4x)
Die individualisierte Begleitung ist unzureichend. Gründe dafür sind ein starres und unflexibles (Teil-)System und fehlende Zielvereinbarungen mit dem Hilfesuchenden.	1,10,11,13 (= 4x)