

Anna Wachenheim  
Nina Ramseier

# Selbstreflexion als Schlüssel zum erfolgreichen Berufseinstieg in die Soziale Arbeit

Eine Untersuchung über die Bedeutung von Selbstreflexionsgefässen  
für die Entwicklung der Professionalität



Bachelor-Thesis zum Erwerb des  
Bachelor-Diploms in Sozialer Arbeit

Berner Fachhochschule  
Soziale Arbeit

## Abstract

Die Arbeit zielt darauf ab, den Fokus auf die Bedeutung der Selbstreflexion für die Entwicklung der Professionalität von Fachkräften der Sozialen Arbeit zu legen. Dabei wird von der These ausgegangen, dass Fachpersonen durch die Nutzung von vorhandenen Selbstreflexionsgefässen in Institutionen eine höhere berufliche Zufriedenheit erlangen und dies die Weiterentwicklung der eigenen Professionalität positiv beeinflusst.

Um die Fragestellung zu beantworten, wurden qualitative teilnarrative Interviews durchgeführt. Befragt wurden sechs ehemalige Studierende der Berner Fachhochschule, welche sich zurzeit in der Phase des Berufseinstiegs befinden. Dabei wurde darauf geachtet, dass die drei Berufsgruppen Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziokulturelle Animation gleichermassen vertreten sind. Der Fokus in den Interviews lag auf den Themenschwerpunkten subjektives Erleben der Phase des Berufseinstiegs, professionelles Handeln, Selbstreflexionsgefässe in Institutionen und Einflussfaktoren der beruflichen Zufriedenheit.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Vorhandensein von Selbstreflexionsgefässen die (Weiter-)Entwicklung der Professionalität von Sozialarbeitenden beeinflusst. Sie erfahren dadurch Wertschätzung, die kollektive Professionalität des Teams wird gefördert und somit auch die individuelle Professionalität. Es konnte zudem eine Wechselwirkung zwischen dem Angebot von Selbstreflexionsgefässen, der Teamkonstellation und der beruflichen Zufriedenheit festgestellt werden, die zur Entwicklung der Professionalität beiträgt. Die Rahmenbedingungen, welche durch die Führungskraft mitgestaltet werden, spielten dabei eine massgebliche Rolle.

Dies zeigt, dass Institutionen der Sozialen Arbeit einen relevanten Beitrag zur (Weiter-)Entwicklung der Professionalität von Fachpersonen leisten. Durch die Verfügbarkeit von Selbstreflexionsgefässen, der Nutzung dieser und der Berücksichtigung der oben erwähnten Wechselwirkung, kann die Qualität der Arbeit gefördert sowie für die Zukunft vorangetrieben werden.

# Selbstreflexion als Schlüssel zum erfolgreichen Berufseinstieg in die Soziale Arbeit

Eine Untersuchung über die Bedeutung von Selbstreflexionsgefässen  
für die Entwicklung der Professionalität

Bachelorthesis zum Erwerb  
des Bachelor-Diploms in Sozialer Arbeit

Berner Fachhochschule  
Soziale Arbeit

*Vorgelegt von*

Anna Wachenheim  
Nina Ramseier

Bern, Mai 2024

*Gutachterin:* Dr. Dalia Schipper

## Dank

Wir möchten uns an dieser Stelle bei allen bedanken, die uns während der Phase der Bachelorarbeit unterstützt und inspiriert haben.

Ein besonderer Dank geht an unsere Fachbegleitung Dr. Dalia Schipper. Ihre grossartige Begleitung, ihre wertvollen Inputs und ihre fachliche Unterstützung während des gesamten Prozesses waren von zentraler Bedeutung für die vorliegende Arbeit.

Ein herzlicher Dank geht auch an Roger Buchmüller für seine konstruktiven Anmerkungen, seine wertvollen fachlichen Inputs, seinen kritischen Blick auf unsere Arbeit und seine unterstützenden Worte.

Auch bedanken möchten wir uns besonders bei unseren Interviewpartner\*innen, die sich die Zeit genommen und ihre Gedanken offen und ehrlich mit uns geteilt haben. Ihre Einblicke waren für unsere Arbeit eine grosse Bereicherung.

Zudem geht ein grosser Dank an unsere Freundinnen, Freunde und Familie für ihr Verständnis und ihre aufmunternde Gesellschaft. Ihr habt uns bedingungslos unterstützt, uns während Hochs und Tiefs ausgehalten und uns in der intensiven Phase stets ermutigt. Ohne euch wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen.

Vielen Dank allen Beteiligten für euer Vertrauen und eure Unterstützung!

Bern, Mai 2024

Anna Wachenheim und Nina Ramseier

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b><i>Einleitung</i></b> .....	<b>1</b>
1.1	Thematische Relevanz und Herleitung der Problemstellung .....	1
1.2	Forschungsstand.....	3
1.3	Erkenntnisinteresse .....	5
1.4	Zielsetzung und Fragestellung.....	5
1.5	Aufbau der Arbeit .....	7
1.6	Relevanz für die Soziale Arbeit .....	7
<b>2</b>	<b><i>Selbstreflexion als Schlüsselkompetenz in der Sozialen Arbeit</i></b> .....	<b>9</b>
2.1	Definition Selbstreflexion .....	9
2.2	Professionelle Kompetenzen und Handlungskompetenz .....	10
2.3	Kompetenzmodelle .....	11
2.3.1	Kompetenzmodell nach Geissler und Hege .....	11
2.3.2	Kompetenzmodell nach Richter .....	12
2.3.3	Kompetenzmodell nach von Spiegel und die Person als Werkzeug.....	13
2.4	Selbstreflexionsgefäße in der Praxis.....	14
2.4.1	Kollegiale Beratung / Intervention .....	14
2.4.2	Supervision .....	15
2.4.3	Coaching .....	16
<b>3</b>	<b><i>Berufseinstieg in die Soziale Arbeit</i></b> .....	<b>17</b>
3.1	Definition Berufseinstieg .....	17
3.2	Besonderheit des Berufseinstiegs .....	18
3.2.1	Transition vom Studium in die Praxis .....	18
3.2.2	Tripel-Mandat und Entwicklung professioneller Identität: An- und Herausforderungen des Berufseinstiegs .....	20
3.3	Einflussfaktoren der beruflichen Zufriedenheit .....	23
3.3.1	Mikro-Ebene: individuelle Faktoren .....	25
3.3.2	Meso-Ebene: Institution .....	25
3.3.3	Makro-Ebene: Gesellschaft .....	26
<b>4</b>	<b><i>Rolle der Selbstreflexionskompetenz für die Professionalisierung in der Sozialen Arbeit</i></b> .....	<b>28</b>
4.1	Professionsdebatte.....	28

4.1.1	Geschichtliche Einordnung.....	29
4.1.2	Profession, Professionalisierung und Professionalität .....	30
4.1.3	Soziale Arbeit als Semiprofession.....	32
4.2	Selbstreflexion als Teil der Professionalisierung .....	33
4.3	Professionalisierung in Institutionen während des Berufseinstiegs .....	35
<b>5</b>	<b><i>Methodisches Vorgehen</i></b> .....	<b>38</b>
5.1	Erhebungsmethode: Teilnarratives Interview.....	38
5.2	Leitfadenkonstruktion .....	39
5.3	Auswahl der interviewten Personen .....	40
5.4	Interviewdurchführung und Datenerhebung.....	41
5.5	Datenauswertung.....	42
<b>6</b>	<b><i>Forschungsergebnisse</i></b> .....	<b>43</b>
6.1	Berufseinstieg.....	43
6.2	Kompetentes Handeln und Professionalität .....	47
6.3	Selbstreflexion.....	51
6.4	Einflussfaktoren der beruflichen Zufriedenheit .....	55
<b>7</b>	<b><i>Diskussion</i></b> .....	<b>61</b>
7.1	Zusammenfassung der Ergebnisse .....	61
7.2	Interpretation der Ergebnisse .....	64
7.2.1	Interpretation Teilfragen.....	64
7.2.2	Interpretation gesamt .....	73
7.3	Reflexion des Forschungsprozesses .....	74
7.4	Empfehlung für zukünftige Forschung .....	75
<b>8</b>	<b><i>Schlussfolgerungen und Ausblick</i></b> .....	<b>76</b>
8.1	Schlussfolgerungen.....	76
8.2	Ausblick.....	81
<b>9</b>	<b><i>Literaturverzeichnis</i></b> .....	<b>82</b>
<b>10</b>	<b><i>Anhang</i></b> .....	<b>89</b>

# 1 Einleitung

Dieses Kapitel stellt das Thema der vorliegenden Bachelorarbeit vor. Es basiert auf der Problemdarstellung, gefolgt von einer Betrachtung des aktuellen Forschungsstands und der Darlegung des Erkenntnisinteresses. Daraufhin werden die Forschungsfragen und Ziele dieser Arbeit erläutert. Abschliessend wird im letzten Abschnitt die Relevanz für die Soziale Arbeit herausgearbeitet.

## 1.1 Thematische Relevanz und Herleitung der Problemstellung

Die Erarbeitung der Bachelorthesis läutet den Übergang vom Studium in die Praxis ein. Der Wunsch nach persönlichem Wohlbefinden im Job und Selbstwirksamkeitsmomenten sind zentrale Aspekte für einen gelungenen Berufseinstieg. Trotz dieser Ambitionen eröffnet das Berufsfeld der Sozialen Arbeit eine komplexe Realität, die teilweise im Gegensatz zu diesen Idealen steht: in der Sozialen Arbeit sind Herausforderungen wie Fachkräftemangel, hohe Fluktuation und eine erhöhte Arbeitsbelastung von anhaltender Relevanz (Huber & Giger, 2022).

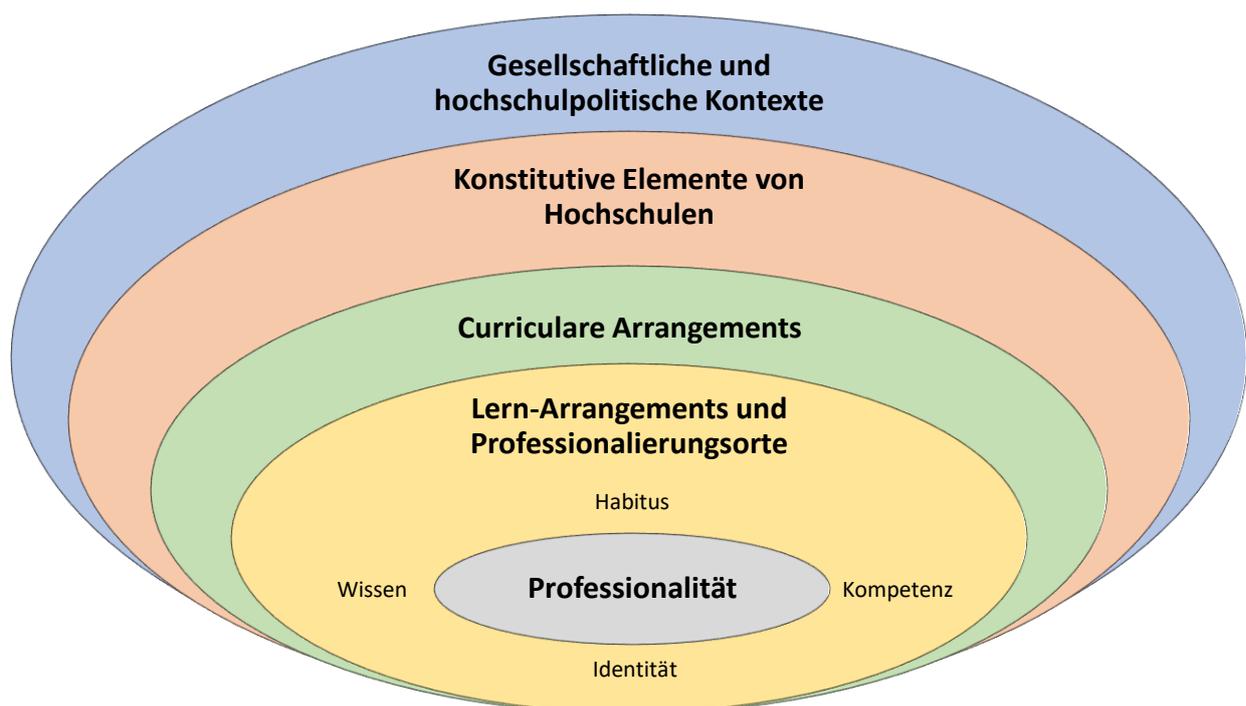
Im Studium der Sozialen Arbeit haben die Studierenden die Gelegenheit erhalten, durch zwei Praktika Einblicke in verschiedene Handlungsfelder zu bekommen. Ebenso konnten die Autorinnen durch diese Erfahrung neue Erkenntnisse gewinnen. Neben den bereits bekannten Herausforderungen stellten sie eine zentrale Beobachtung fest: Die Fachkräfte in der Sozialen Arbeit erhalten im Rahmen ihrer täglichen Arbeit kaum Gelegenheit, belastende Umstände zu reflektieren oder zu verarbeiten. Die Studie von Kriesi et al. (2018, S. 26–29) legt Gründe für die Abwanderung von Fachkräften aus dem Sozialbereich dar. Fehlende Weiterentwicklungsmöglichkeiten, unzureichende Vergütung, mangelnde Anerkennung, begrenzte Personalausstattung, eingeschränkter Handlungsspielraum sowie fehlende Autonomie und gesundheitliche Belastungen werden als wesentliche Faktoren identifiziert. Aus diesen Erkenntnissen lässt sich ableiten, dass in Institutionen teilweise Überlastung, Stress, Unsicherheit und letztlich Unzufriedenheit herrschen, was letztendlich dazu führen kann, dass Fachkräfte das Berufsfeld verlassen.

Die Teilnahme und aktive Mitarbeit in den Selbst- und Sozialkompetenzmodulen während des Studiums hatte für die Autorinnen eine grosse Wirkung auf ihre persönliche Weiterentwicklung sowie die Entwicklung eines Professionalitätsverständnisses. Selbstreflexionsgefässe tragen bereits während dem Studium an der Hochschule zur Professionalisierung bei. Becker-Lenz et al. (2012, S. 9–20) stellen in ihrem Artikel die Elemente Wissen, Kompetenz, Habitus und Identität als Teil der Professionalität im Studium der Sozialen Arbeit dar (vgl. Abbildung 1). Die Betrachtung dieser Thematik impliziert die

Überlegung, wie Studierende während ihres akademischen Werdegangs an der Hochschule eine professionelle Identität entwickeln können, insbesondere angesichts der Herausforderung, dass sie sich in einer Disziplin bewegen, die sich noch in einem Prozess der Selbstfindung befindet. Gemäss Becker-Lenz et al. (2012, S. 20–26) ergeben sich grosse Herausforderungen, um dieser Identitätsbildung im Studium gerecht zu werden, da «Zweifel, Ambivalenzen, Umwege und auch notwendige Distanzierungen von akademischen Identitätsangeboten in den hochschulischen Nischen eher privatisiert werden» (S. 24). Diese Komplexität wird in Abbildung 1 ebenfalls veranschaulicht, in dem die verschiedenen interdependenten Ebenen dargestellt werden. Die Identitätsstrategien der Studierenden ihrerseits sind noch wenig erforscht und es sind nur wenige empirische Daten vorhanden. Abschliessend ist zu betonen, dass die Entwicklung einer professionellen Identität integraler Bestandteil des Studiums der Sozialen Arbeit sein sollte.

### Abbildung 1

*Kontext der Ausbildung von Professionalität im Studium der Sozialen Arbeit*



*Quelle.* R. Becker-Lenz et al., Einleitung: Wissen, Kompetenz, Habitus und Identität als Elemente von Professionalität im Studium Sozialer Arbeit, in R. Becker-Lenz et al. (Hrsg.), *Professionalität Sozialer Arbeit und Hochschule* (S. 9–31), VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2012, S. 26.

Ebert (2008, S. 39–50) greift in seinem Buch die Reflexion als Schlüsselkategorie von professionellem Handeln in der Praxis auf und verweist auf die Wichtigkeit der Selbstreflexion für die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der Professionalität. Obwohl in der Praxis bereits Reflexionsgefässe wie Coachings, Supervisionen, kollegiale Beratungen oder Teamsitzungen existieren, die zur Personalentwicklung und zur Bindung des Personals an die Organisation eingesetzt werden (Friedrich, 2010, S. 82–100), erweisen sich diese gerade für Berufseinsteiger\*innen häufig als unzureichend.

Durch die beschränkte Reflexionstätigkeit und die bereits diskutierten Problematiken, zeichnet sich für Berufseinsteiger\*innen der Sozialen Arbeit ein eher beunruhigendes Bild ab. Den Autorinnen stellt sich die Frage, wie die Weiterentwicklung der eigenen Professionalität in der Praxis gewährleistet werden kann. Langjährige Mitarbeitende in verschiedenen Bereichen der Sozialen Arbeit teilen ähnliche Beobachtungen und Bedenken. Das Fazit aus der Praxiserfahrung ist, dass es schwierig ist, theoretisches Wissen aus dem Studium in die Arbeitspraxis umzusetzen.

In der vorliegenden Arbeit möchten die Autorinnen den bevorstehenden Berufseinstieg von Sozialarbeitenden genauer analysieren. Gemäss Schomburg (2000, S. 75–81) sind die ersten Jahre der Berufstätigkeit entscheidend für den Verlauf der weiteren beruflichen Karriere. Moch (2013a, S. 9–10) spricht in diesem Zusammenhang vom Berufseinstieg als kritische Phase. Selbstreflexion kann dazu beitragen, besser mit Herausforderungen, Stress und weiteren Problemen umgehen zu können. Parallel kann dadurch die Resilienz ausgebaut und gestärkt werden. Sie stellt im Berufsfeld der Sozialen Arbeit eine wichtige Ressource dar.

## 1.2 Forschungsstand

Zu den aktuellen Problemlagen Fluktuation und Abwanderung in der Sozialen Arbeit in der Schweiz gibt es bisher nur wenig Datenmaterial. Frühere Studien, insbesondere die Arbeiten des Instituts für Wirtschaftsstudien Basel aus den Jahren 2011 und 2016 (Braun-Dubler et al., 2016) sowie eine Untersuchung von Fassbind (2012) zum Kindes- und Erwachsenenschutz sowie zur gesetzlichen Sozialhilfe weisen auf diese Problematik hin, betonen jedoch ebenfalls die Mangelhaftigkeit der verfügbaren Daten. Spannend wird in dieser Hinsicht die Auswertung der von SAVOIRSOCIAL<sup>1</sup> und der SASSA<sup>2</sup> in Auftrag gegebene Studie sein, die sich von 2022 bis 2024 mit der Fachkräftesituation im Sozialbereich befasst. Die Ergebnisse dieser Studie werden Ende 2024 erwartet und könnten eine verbesserte Datengrundlage bieten, um zukünftige Projekte zu planen und vertieftes Wissen zu generieren (Savoirsocial, o. J.).

---

<sup>1</sup> SAVOIRSOCIAL: Schweizer Dachverband für die Berufsbildung im Sozialbereich

<sup>2</sup> SASSA: Fachkonferenz Soziale Arbeit der Fachhochschulen Schweiz

Ebert (2008) definiert Reflexion als Schlüsselkategorie für professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit. Als Teil davon betrachtet er die Reflexivität, welche dabei hilft, das Verhalten der Fachpersonen im Kontext der Praxis zu verstehen und zu erklären. Dieses Verständnis der Praxis wird auch *reflexive Praxis* genannt. Die Autorinnen nähern sich der Selbstreflexionskompetenz anhand drei verschiedener Kompetenzmodelle. Sie unterscheiden jeweils zwischen Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen. Für die Autorinnen interessant ist die Relevanz der Selbstreflexion in den jeweiligen Modellen. Bei Geissler und Hege (2007) kommt der Selbstreflexion eine tragende Rolle in Form der reflexiven Kompetenz zu. Sie betonen die Notwendigkeit der Reflexion der eigenen Persönlichkeitsanteile von Fachpersonen, welche in das professionelle Handeln einfließen. Richter (1995) geht in seinem Modell einen Schritt weiter. Für ihn stellt die Selbstreflexion ein tragendes Moment der lebenslangen Schlüsselqualifizierung dar. Von Spiegel (2021) stellt die *Person als Werkzeug* ins Zentrum ihres Kompetenzmodelles. Die Fähigkeit zur Selbstreflexion dient in ihrem Modell als wichtiger Grundbaustein für das professionelle Handeln in der Praxis der Sozialen Arbeit.

Moch et al. (2013) haben den Berufseinstieg in ihrem Buch *Berufseinstieg in die Soziale Arbeit* aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet und eine umfassende Studie zu den Absolvent\*innen der Dualen Hochschule Baden Württemberg vorgelegt. Ebenfalls relevant in Bezug auf das Erleben des Berufseinstiegs sind weitere Absolvent\*innenbefragungen aus Deutschland und der Schweiz (Burgener & Riedel, 2021; Drößler et al., 2021; Pulver et al., 2017). In diesem Zusammenhang ebenfalls spannend ist die von SAVOIRSOCIAL in Auftrag gegebene Studie zu den «Ausbildungs- und Erwerbsverläufen von verschiedenen Berufsgruppen der Sozialen Arbeit in ausgewählten Berufsfeldern des Sozialbereichs» (vgl. Kriesi et al., 2018; Müller et al., 2017, 2019; Trede et al., 2017). In verschiedenen Teilprojekten der Studie werden Berufseinstieg, berufliche Zufriedenheit wie auch Gründe für die Abwanderung von Fachkräften analysiert und diskutiert.

Zur Entwicklung von Professionalität während der Hochschulausbildung bietet das Buch von Becker-Lenz et al. (2012) einen Überblick. Der Diskurs zur Professionalität in der Praxis wird im Sammelband «Professionalität in der Sozialen Arbeit: Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven» von Becker-Lenz et al. (2013) abgebildet. Dieser bietet die Grundlage für die Auseinandersetzung in der vorliegenden Arbeit. Ebenfalls wichtige Beiträge zum Professions- und Professionalisierungsdiskurs leistete Silvia Staub-Bernasconi (2018), diese sind für die vorliegende Arbeit ebenfalls relevant.

### 1.3 Erkenntnisinteresse

Die Autorinnen dieser Arbeit streben ein professionelles und unterstützendes Arbeitsumfeld an. Dies ist nicht nur für sie selbst von Bedeutung, sondern auch für andere Beteiligte wie Klientel und Auftraggeber\*innen, die von qualifizierten Fachkräften profitieren möchten. Wie in den vorherigen Kapiteln erwähnt, steht die Soziale Arbeit vor spezifischen Herausforderungen wie Fluktuation und Abwanderung. Diese führen zu Produktivitätseinbussen, Verlust von Know-how und zusätzlichem Arbeitsaufwand für verbleibende Fachkräfte, was ihre Zufriedenheit beeinträchtigt. Der Verlust von Leistungsträger\*innen kann zudem zu Motivationsproblemen und Verunsicherung im Team führen (Fassbind, 2012, S. 39–40). Diese Faktoren beeinträchtigen nicht nur die Produktivität, sondern auch die Professionalität, da Ressourcen für die Anwerbung neuer Mitarbeiter aufgewendet werden, die dann bei der Arbeit mit den Klient\*innen nicht zur Verfügung stehen.

Der wissenschaftliche Diskurs zur *bedrohten Professionalität* thematisiert die Einflüsse neoliberaler Politik, Umstrukturierungen der Ausbildung oder gesetzliche und politische Rahmenbedingungen kritisch (Becker-Lenz et al., 2014). Aufgrund dieser Überlegungen wird eine vertiefte Auseinandersetzung mit der (Weiter-)Entwicklung der Professionalität von Sozialarbeitenden als besonders relevant angesehen.

Der Zusammenhang zwischen Selbstreflexion und Qualität, respektive Professionalität der Arbeit von Sozialarbeiter\*innen, wird in der Forschung bislang wenig beachtet. Hier soll die vorliegende Arbeit Hinweise geben, inwiefern Reflexionsgefässe zur Professionalisierung der Fachkräfte beitragen. Zudem wird der Berufseinstieg ins Zentrum gerückt. Gerade während der Einstiegsphase sind Sozialarbeiter\*innen mit spezifischen Herausforderungen bezüglich der Professionalität konfrontiert. Entsprechend wichtig wären Möglichkeiten zur Reflexion des eigenen Handelns. Nur so kann ein Umgang mit Belastung gefunden und individuelle Strategien erarbeitet werden.

### 1.4 Zielsetzung und Fragestellung

Die Arbeit zielt darauf ab, den Effekt bereitgestellter Selbstreflexionsinstrumente in Institutionen auf die berufliche Entwicklung von Berufseinsteiger\*innen zu untersuchen. Dabei wird das Element der Kompetenzen als integraler Bestandteil der Professionalität gemäss Becker-Lenz et al. (2012, S. 13–16) aufgegriffen und insbesondere hinsichtlich der Selbstreflexionskompetenz näher untersucht.

Das Hauptziel dieser Arbeit besteht darin, umfassende Erkenntnisse über das aktuelle Berufserleben von Sozialarbeitenden im Berufseinstieg zu erlangen. Ein spezieller Fokus liegt dabei auf den zur Ver-

fügung gestellten Selbstreflexionsgefässen in Institutionen der Sozialen Arbeit. Das Ziel ist es, den Zusammenhang zwischen Selbstreflexionsgefässen und der Professionalitätsentwicklung der Fachkräfte zu untersuchen. Dies soll dazu dienen, die Professionalisierung der Sozialen Arbeit in den Blick zu nehmen und weiter voranzutreiben.

Zu einer zentralen Frage zusammengefasst, ergibt sich aus den Überlegungen folgende Hauptfragestellung:

***Inwiefern tragen Selbstreflexionsgefässe in Institutionen der Sozialen Arbeit dazu bei, dass Berufseinsteiger\*innen ihre Professionalität weiterentwickeln?***

Zur Beantwortung dieser Frage werden folgende vier Themenschwerpunkte mit den dazugehörigen Teilfragen einbezogen:

- **Erleben des Berufseinstiegs:** Welchen Herausforderungen begegnen Einsteiger\*innen während dieser Zeit? Welche Unterstützung erfahren sie durch die Institutionen und was würden sie sich wünschen?
- **Kompetentes Handeln und Professionalität:** Wie gestaltet sich die Entwicklung der Professionalität der Fachkräfte während des Berufseinstiegs? Welche Rolle nimmt das Team und die Führungskraft ein?
- **Selbstreflexion:** Wie wird das Thema Selbstreflexion in den Institutionen gelebt? Welche Gefässe werden genutzt und welche werden als hilfreich erachtet?
- **Einflussfaktoren der beruflichen Zufriedenheit:** Welche Faktoren beeinflussen die berufliche Zufriedenheit? Welche Rolle spielen dabei Selbstreflexionsgefässe?

## 1.5 Aufbau der Arbeit

In einem ersten Schritt wird die Selbstreflexion in der Sozialen Arbeit beleuchtet und ein Überblick über das Thema gegeben. Weiter wird ein Überblick über drei gängige Selbstreflexionsgefässe in der Praxis gegeben.

Gefolgt wird dieser Teil von einem Überblick des Berufseinstiegs mit seinen Besonderheiten und Herausforderungen. Hierbei liegt der Fokus auf der Transition vom Studium in die Praxis und den damit verbundenen An- und Herausforderungen der Entwicklung professioneller Identität. Anschliessend werden Einflussfaktoren der beruflichen Zufriedenheit auf unterschiedlichen Ebenen analysiert. Die Berücksichtigung dieser Faktoren trägt dazu bei, die Bedürfnisse und Anforderungen von Berufseinsteiger\*innen zu verstehen und unterstützende Massnahmen zu entwickeln, die ihre Professionalitätsentwicklung fördern.

Diese beiden Teile bilden die Grundlage für die weiterführende Betrachtung des darauffolgenden Kapitels, in dem die Rolle der Selbstreflexion für die Professionalisierung beleuchtet wird.

Im Anschluss wird das methodische Vorgehen erläutert, in dem die qualitative Forschungsmethode des teilnarrativen Interviews vorgestellt wird.

Die Forschungsergebnisse werden in vier Hauptbereichen präsentiert: Berufseinstieg, kompetentes Handeln und Professionalität, Selbstreflexion und Einflussfaktoren der beruflichen Zufriedenheit. Anschliessend folgt die Diskussion, worin die Autorinnen die Ergebnisse zusammenfassen und diese interpretieren. Dabei werden sowohl die Teilfragen als auch das Gesamtergebnis analysiert.

Die Beantwortung der Leitfrage bildet mit einem anschliessenden Ausblick die Schlussfolgerungen dieser Arbeit.

## 1.6 Relevanz für die Soziale Arbeit

Institutionen der Sozialen Arbeit stehen vor vielen Herausforderungen. Zum einen stehen sie in der Verantwortung Menschen in schwierigen Lebenslagen zu unterstützen und dabei die Qualität der Arbeit von Fachkräften aufrecht zu erhalten. Der Blick auf das Thema der Selbstreflexion kann Anhaltspunkte liefern, die Entwicklung der Professionalität von Fachpersonen und die Zufriedenheit dieser zu stärken, um dem Fachkräftemangel vorzubeugen. Selbstreflexion hilft Sozialarbeitenden, ihre Grenzen und ihr Handeln zu reflektieren und dieses fachlich zu legitimieren.

Institutionen spielen dabei eine zentrale Rolle, indem sie die Orte bilden, in denen die Fachpersonen arbeiten. Durch regelmässige Reflexion können Teams ihre Arbeitsweisen optimieren, Fehler lassen

sich minimieren und auf gesellschaftliche Veränderungen kann professionell reagiert werden. Insbesondere der Blick auf den Berufseinstieg soll dazu beitragen, dass Fachkräfte bereits zu Beginn ihrer Tätigkeit eine positive und wertschätzende Unterstützung von Seiten der Institutionen erleben und so optimal für die weitere Tätigkeit im Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit positiv geprägt werden.

## 2 Selbstreflexion als Schlüsselkompetenz in der Sozialen Arbeit

In diesem Abschnitt wird die Selbstreflexion als Schlüsselkompetenz in der Sozialen Arbeit behandelt. Dafür wird zuerst die Selbstreflexion als eigenständiger Begriff beschrieben. Anschliessend die Selbstreflexion als Kompetenz in Zusammenhang mit den weiteren Kompetenzen für Professionelle der Sozialen Arbeit herausgearbeitet und in Zusammenhang gebracht. Dafür wird das Kompetenzmodell nach Karlheinz A. Geissler und Marianne Hege zu Rate gezogen, da ihre Überlegungen bereits früh in der Professionalisierungsdebatte auftraten und bis in die 1980er Jahre zurückführen. Christoph Richter entwickelte dieses Konzept weiter, weshalb auch seine Überlegungen mit einbezogen werden. Aufgrund des Schwerpunktes der Selbstreflexion werden anschliessend den Ausführungen von Hiltrud von Spiegel und ihrem Konzept *Person als Werkzeug* für die Ausübung einer professionellen Sozialen Arbeit Beachtung geschenkt. Abschliessend wird eine kurze Übersicht über drei zentrale Reflexionsgefässe in Institutionen der Sozialen Arbeit gegeben, um so zum Berufseinstieg in die Praxis überzuleiten.

### 2.1 Definition Selbstreflexion

Der Begriff der Selbstreflexion hat eine lange geschichtliche Entwicklung hinter sich. Bereits in der antiken Philosophie zeigen sich Selbstreflexionsansätze, die als Grundlage der Selbsterkenntnis und als Grundlage für gutes Leben dienen soll. Im Zusammenhang mit der Sozialen Arbeit geht der Begriff in die 1960er-Jahre zurück.

Eine Definition von Reflektieren liefert die Dozentin und Supervisorin Geenen (2011, S. 41), die sich bereits seit Jahren mit der Thematik der Reflexion auseinandersetzt: «Auf eine Erfahrung (Handeln, Denken, Fühlen, Wollen) zurückblicken, den Kontext, in den diese Erfahrungen eingebettet ist, mit einbeziehen, diese Erfahrung bewusst wahrnehmen, ihr einen Sinn geben und sich daraufhin für neue Perspektiven entscheiden.»

Aus der Definition wird klar, dass nicht nur auf eine Handlung zurückgeblickt und diese reflektiert wird, sondern das Denken, Fühlen wie auch das Wollen hinterfragt werden muss. Die Handlung wird massgeblich von den drei Faktoren beeinflusst und mitbestimmt. Ebenfalls von zentraler Bedeutung ist die Reflexion des Kontextes, in welchem das Handeln stattfand. Die eigene Person hat bei der Selbstreflexion einen zentralen Anteil. «Reflektieren hat auch sehr viel mit der eigenen Person zu tun. [...] Das Handeln wird – sowohl während der Ausbildung als auch im (späteren) Berufsalltag – durch die individuelle Persönlichkeitsstruktur geprägt» (S. 41).

Selbstreflexion bedeutet also sich selbst zu reflektieren. Darunter zu verstehen ist die Wahrnehmung der eigenen Gefühle und die Beobachtung des eigenen Handelns. Eine qualifizierte Reflexion geht dabei über das reine Nachdenken hinaus (Ebert, 2008, S. 39).

Das Ziel der Reflexion besteht im Wesentlichen darin, «seine beruflichen Fähigkeiten weiterzuentwickeln» (Geenen, 2011, S. 47). Wichtig dabei ist die Betonung darauf, dass Selbstreflexion keine Handlungsanweisungen für zukünftige Situationen liefern, sondern «den professionell Tätigen Erkenntnisse über das eigene Handeln erschliessen soll» (Bimschas & Schröder, 2003, zitiert nach Ebert, 2008, S. 40).

Sozialarbeitende sind regelmässig unmittelbar mit schwierigen, herausfordernden und komplexen Situationen konfrontiert. Um professionelles Handeln zu bewahren, ist die Auseinandersetzung mit der eigenen Person von zentraler Bedeutung. Jede Person bringt «eigene Persönlichkeitsanteile mit und diese kommen bei der beruflichen Tätigkeit zum Ausdruck» (Geissler & Hege, 2007, S. 196). Die Reflexion der eigenen Person unterstützt somit das adäquate und professionelle Handeln in der Interaktion mit der Klientel.

Bereits Alice Salomon wies 1917 darauf hin, dass die Ausbildung für den sozialen Beruf nicht nur blosser Wissensvermittlung und das blosser Erlernen von Methoden und Techniken, sondern ebenso Persönlichkeitsbildung, die Vermittlung von Werten, Idealen und einer ethischen Grundhaltung beinhalten sollte (Salomon, 1917, zitiert nach Kruse, 2004, S. 38).

## 2.2 Professionelle Kompetenzen und Handlungskompetenz

Professionelle Kompetenzen sind für die Ausübung des Berufs der Sozialen Arbeit unabdingbar. Diese werden auch als *Soft Skills*, Schlüsselqualifikationen oder Schlüsselkompetenzen bezeichnet. «Unter dem Begriff Kompetenz versteht man [...] die Fähigkeit, das erworbene Wissen im Berufsalltag anzuwenden» (Müller, 2001, zitiert nach Ebert, 2008, S. 25).

Die Bedeutung der professionellen Kompetenzen unterscheidet sich jedoch von der Handlungskompetenz in dem Sinne, dass die Kompetenzen nur die Basis dafür sind, um die Handlungskompetenz daraus zu bilden. Handlungskompetenz beschreibt die Angemessenheit des Handelns von Fachkräften in stetig wechselnden Situationen. Der Begriff bezieht sich dabei auf die adressatengerechte Anwendung von Methoden im interaktiven Handeln (Treptow, 2018, S. 614–620).

Im Kompetenzmodell nach Richter (Kapitel 2.3.2) wird genauer auf die Handlungskompetenz und deren Bildung eingegangen.

## 2.3 Kompetenzmodelle

Im kommenden Abschnitt werden die unterschiedlichen Kompetenzen, die in der Sozialen Arbeit angewendet werden, anhand von drei ausgewählten Kompetenzmodellen präsentiert.

### 2.3.1 Kompetenzmodell nach Geissler und Hege

Geissler und Hege haben in den 80er Jahren Kompetenzen für die Soziale Arbeit herausgearbeitet. Sie definieren Kompetenz als «eine sachdienliche Handlungsweise in einem bestimmten Verantwortungsbereich» (Ebert, 2008, S. 26). Kompetenzen dienen nach Geissler und Hege dazu, diese so abgestimmt einzusetzen, um Ziele in dem Handlungsfeld zu erreichen und gestellte Aufgaben zu erfüllen (S. 26).

Sie unterscheiden konkret drei Kompetenzbereiche voneinander:

#### **a) Instrumentelle Kompetenz**

Geissler und Hege (2007, S. 195–196) meinen mit der instrumentellen Kompetenz das Wissen und die Verfügbarkeit von Fachwissen. Gemeint sind hier das Wissen vorliegender Methoden und die klientenorientierte Anwendung dieser, um ein Ziel zu erreichen. Dabei ist die Anwendung zu betonen. Das reine Wissen über die Methoden genügt noch nicht, um professionelle Arbeit zu leisten. Erst durch die praktische Ausübung und die regelmässige Anwendung kann sich diese Kompetenz bilden. Sie gehen dabei auf die «Einmaligkeit [...] von Belastungssituationen» aus, welchen Sozialarbeitende ausgesetzt sind. Aufgrund dieser Einzigartigkeit ist die situative und gekonnte Anwendung von Methoden für kompetentes Handeln von zentraler Bedeutung. Dabei betonen sie die Wichtigkeit der Fähigkeit der Fachkraft, sich in «sozialen Belastungssituationen [...] im Beteiligtsein wahrzunehmen, zu akzeptieren und sich veränderungsbereit zu halten.»

#### **b) Soziale Kompetenz**

Die soziale Kompetenz zielt auf die zwischenmenschliche Ebene ab. Das heisst, es geht um Kommunikation und auch um das bewusste Wahrnehmen der Bedürfnisse der Klient\*innen. Geissler und Hege (2007, S. 199–201) betonen dabei die Empathie der Fachkraft. Dabei meinen sie die Aufrechterhaltung der Rollendistanz und sich trotzdem in eine Rolle oder Beziehungssituation einfühlen zu können. Ebert (2008) rezipiert das Modell von Geissler und Hege und beschreibt die soziale Kompetenz als «unterschiedliche Fähigkeiten im Umgang mit anderen Menschen [...], wie z.B. die Fähigkeit zu einfühlendem Verständnis, die Fähigkeit, Echtheit und Wertschätzung zu zeigen, die Fähigkeit, Störungen in der Kommunikation zu deuten und die Fähigkeit, die persönliche Ebene von der fachlichen zu trennen» (S. 27).

### c) *Reflexive Kompetenz*

Bei der reflexiven Kompetenz handelt es sich um die Fähigkeit, sich selbst und die eigene Persönlichkeit zu erkennen und zu reflektieren. Eine wichtige Facette dieses Prozesses ist die Erkenntnis und Anerkennung sowohl der persönlichen Schwächen als auch Stärken sowie der eigenen Grenzen. Geissler und Hege betonen, dass das Verständnis der eigenen Biografie unerlässlich ist, um eine fundierte berufliche Identität zu entwickeln. Die persönliche Lebensgeschichte prägt das eigene Handeln maßgeblich. «Die Erlebnisse aus früheren Phasen subjektiver Lebensgeschichte beeinflussen das professionelle Handeln [...], so dass dessen berufliche Identität immer nur auf der Basis vorausgegangener Erfahrungen, deren Reflexion und kritischer Aufarbeitung als gelingend erfahrbar werden kann» (Geissler & Hege, 2007, S. 197).

Geissler und Hege vertreten die These, dass erst die Integration von instrumenteller, reflexiver und sozialer Kompetenz eine Identitätserfahrung und erfolgreiche Problembearbeitung gewährleistet (Geissler & Hege, 1988, zitiert nach Ebert, 2008, S. 25–26).

### 2.3.2 Kompetenzmodell nach Richter

Christoph Richter schliesst an Geissler und Hege an und hat das Konzept weiterentwickelt. Bei ihm kommen ebenfalls drei Kompetenzbegriffe vor:

- a) Sozialkompetenz  
= Fähigkeit, in Interaktion zu kommen und diese aufrecht zu erhalten
- b) Methodenkompetenz  
= Fähigkeit, methodisches Handeln in den Zusammenhang von institutionellem Auftrag und individueller Klient\*innenarbeit zu bringen
- c) Selbstkompetenz  
= Fähigkeit, der eigenen Stärken und Schwächen bewusst zu sein und die Stärken in professionelles Handeln einzubringen (Ebert, 2008, S. 28)

Diese Kompetenzen bilden nach Richter jedoch nur die Grundlage für den von ihm eingebrachten Begriff der Handlungskompetenz.

Die Handlungskompetenz unterscheidet sich von der breiteren Alltagskompetenz dadurch, dass sie

*in einem engeren und professionstheoretischen Sinne die subjektiven Voraussetzungen für das spezialisierte Können von Fachkräften, das von ihrer beruflichen Position im Gefüge sozialer Dienste und Aufgaben erwartet wird. [...] Professionelle sozialpädagogische Handlungskompetenz zeichnet sich durch die reflektierte Verbindung beider aus.* (Treptow, 2018, zitiert nach von Spiegel, 2021, S. 76)

Richter geht daher einen Schritt weiter, indem er die einzelnen Kompetenzen miteinander verknüpft. Für ihn besteht die individuelle und professionelle Handlungskompetenz aus der Schnittmenge aller Kompetenzen.

Es wird deutlich, dass die Handlungskompetenz als die Potenziale beschrieben werden, «über die eine Person verfügt und die notwendig sind, um komplexe und bedeutende Aufgaben zu bewältigen» (Heiner, 2012, S. 617). Dass diese Handlungskompetenzen erlernt und immer wieder weiterentwickelt werden müssen, wird in Anbetracht an die Anforderungen der Ausübung des Berufs deutlich. Die Theorie bildet hier die Grundlage für das Erlernen der Kompetenzen, die Praxis ist dabei ebenso gefordert. Erst in der Praxis und der Reflexion von herausfordernden Situationen, können die Kompetenzen und damit die Handlungskompetenz weiterentwickelt werden.

Für die weitere Ausführung werden einfachheitshalber und aufgrund der Aktualität die Kompetenzbegriffe nach Richter verwendet.

### 2.3.3 Kompetenzmodell nach von Spiegel und die Person als Werkzeug

Hiltrud von Spiegel geht auf die Handlungskompetenz ein und schlägt in Anlehnung an Gildemeister (1983) vor, «die Kompetenzbeschreibung im Sinne des Konstrukts *Person als Werkzeug* vorzunehmen» (Ebert, 2008, S. 29). Dabei handelt es sich um die Fähigkeit, die einzelnen Kompetenzen (Sozial-, Methoden- und Sozialkompetenz) situativ entsprechend einzusetzen. Um diese Fähigkeit zu erlernen, wird der Selbstreflexion eine grosse Bedeutung beigemessen. Von Spiegel (2023, S. 70) spricht auch von einer professionellen Kompetenz, die «den reflexiven Einsatz von Alltagskompetenzen beschreibt». Nur wer sich reflektiert, wird sich seiner eigenen Person, seinen Stärken als auch Schwächen und Grenzen bewusst. Nur mit diesem Bewusstsein kann die Handlungskompetenz für die Zusammenarbeit mit Klient\*innen erfasst und die Person als Werkzeug eingesetzt werden. Sie vertritt die These, dass eine Wechselseitigkeit «zwischen der beruflichen Haltung und dem professionellen Handeln» (Ebert, 2008, S. 43) besteht. Die berufliche Haltung kann durch eine gezielte Reflexion in professionellen Settings (Supervision, Kollegiale Beratung etc.) entschlüsselt und so das Handeln professionalisiert werden.

Von Spiegel (2021) beschreibt dies wie folgt:

*Diese Konstruktion des strategischen und reflektierten Einsatzes der eigenen beruflichen Persönlichkeit, wie sie als Grundfigur schon von den Berufsgründerinnen angelegt wurde und auch in den klassischen Methoden konzipiert wird, hat sich anscheinend als sinnvoll erwiesen. [...] Zusammenfassend meint die Metapher, dass Fachkräfte ihr Können, ihr Wissen und ihre beruflichen Haltungen mit Blick auf Wissensbestände, ihre Erfahrungen sowie*

*die institutionellen Bedingungen und Vorgaben fall- und kontextbezogen einsetzen. Die Fachkräfte sollen ihre persönlichkeitsbedingten Fähigkeiten wahrnehmen, reflektieren und fachlich qualifizieren. Als Ausweis von Fachlichkeit gilt, dass sie die Art und Weise des Einsatzes ihrer Person fachlich begründen und berufsethisch rechtfertigen können. (S. 76–77)*

Von Spiegel misst Institutionen der Sozialen Arbeit dabei einen grossen Wert zu. «Die Person als Werkzeug braucht eine kollektive Unterstützung, die berufliche Haltung flankiert und stabilisiert» (von Spiegel, 2021, S. 82). Auf die Rolle der Institutionen wird in den Kapiteln des Berufseinstiegs (Kapitel 3) und der Professionalisierung (Kapitel 4) genauer eingegangen.

Wenn also nach dem Prinzip der Person als Werkzeug gehandelt werden soll, benötigt die Fachkraft zum einen wichtige berufliche Wertestandards und zum anderen muss sie diese in der alltäglichen Arbeit methodisch als auch situationsabhängig einsetzen können. Damit diese Wertestandards entwickelt werden, benötigt die Fachkraft eine berufliche Identität, eine reflektierte Identifikation mit der Institution und ein reflektierter Einsatz konzeptionell geforderter Haltungen (von Spiegel, 2021, S. 93). Es wird deutlich, dass Sozialarbeitende in unterschiedlichen Spannungsfeldern stehen und ihre professionelle Identität erst entwickeln müssen. Wie bereits beschrieben, ist die (Selbst-)Reflexion für die Entwicklung dieser professionellen Identität von zentraler Bedeutung.

## 2.4 Selbstreflexionsgefässe in der Praxis

Im folgenden Kapitel werden auf anerkannte Methoden zur (Selbst-)Reflexion in der Sozialen Arbeit eingegangen. Die Autorinnen erheben bei der Auswahl der Gefässe keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es handelt sich bei den behandelten Themen lediglich um einen Überblick über gängige Reflexionsgefässe in der Praxis. Jede Institution kann unterschiedliche Reflexionsgefässe und -methoden anwenden. Bei der vorliegenden Auswahl orientieren sich die Autorinnen zum einen an eigenen Erfahrungswerten aus Praktika in unterschiedlichen Institutionen, zum anderen beziehen sie sich auf die Literatur von Kuhlmann et al. (2022, S. 177–208), welche ein Lehr- und Studienbuch für den Einstieg in die Soziale Arbeit und methodisches Grundlagenwissen erarbeitet haben.

### 2.4.1 Kollegiale Beratung / Intervision

Kollegiale Beratung oder auch Intervision ist ein peerorientiertes Unterstützungsgefäss. Dabei handelt es sich um einen selbstorganisierten Austausch innerhalb des Teams. Intervision wird auch oft als kollegiale Beratung bezeichnet. Die Methode wird oft innerhalb von Teamsitzungen abgehandelt. Dabei

geht es darum, dass sich das Team bei belastenden Fällen oder Problemsituationen gegenseitig unterstützen und zum Reflektieren anregen. Wichtig dabei ist, dass das Team aus gleichberechtigten Kolleg\*innen besteht. Für die kollegiale Beratung oder auch Intervision wird somit keine externe Person beigezogen. Bei der Ausübung ist ein methodischer Rahmen wichtig, da interaktive Rollen verteilt werden und die kollegiale Beratung einer spezifischen Leitfadenstruktur folgt (Kreft & Mielenz, 2017, S. 497; Kuhlmann et al., 2022, S. 200–201). Die Reflexion eigener Werte ist ein wichtiger Bestandteil kollegialer Beratung, da sie dazu beiträgt, das eigene Handeln und die eigenen Entscheidungen zu verstehen sowie kritisch zu hinterfragen (Kreft & Mielenz, 2017, S. 497; Kuhlmann et al., 2022, S. 200–201).

### 2.4.2 Supervision

Supervision ist die «berufsbezogene Beratung und Weiterbildung von Fachkräften, [vor allem] im Sozial- und Gesundheitswesen sowie der Pädagogik» (Kreft & Mielenz, 2017, S. 1014).

Kuhlmann et al. (2022) beschreiben Supervision als eine Beratungsform, die für Einzelpersonen, Teams oder Gruppen geeignet ist, die «ihre berufliche Situation mittels ausgebildeter externer Berater\*innen reflektieren, mit der Zielsetzung, professionelle Herausforderungen zu klären und berufliche Kompetenzen zu entwickeln bzw. zu verbessern» (Braches-Chyrek, 2019, zitiert nach Kuhlmann et al., 2022, S. 201). Belardi (2020, S. 15) bezeichnet Supervision als «Beratung der Berater». Die Supervision wird immer mit einer externen Person durchgeführt. Der Supervisor oder die Supervisorin ist als Fachkraft dazu ausgebildet, die Supervision durchzuführen. Wichtig ist die Unterscheidung der Intervision zur Supervision, da mit der Intervision der aufeinander gerichtete Blick innerhalb eines Teams gemeint ist und bei der Supervision der Blick von aussen, also einer externen Person, auf eine Situation oder ein Team gerichtet wird.

Auf die unterschiedlichen Konzepte der Supervision wird an dieser Stelle nicht weiter eingegangen, da die Ausführungen dazu in dem vorliegenden Rahmen keine zentrale Rolle spielen. In der Praxis wird oftmals eine Unterscheidung zwischen der Fall- und der Teamsupervision gemacht. Ersteres zielt auf die Klärung komplexer Fälle mit der Klientel ab und die Entwicklung von Handlungsoptionen. Beim zweiten werden vor allem Einstellungen und Handlungsfragen innerhalb eines Teams ins Zentrum gestellt. Supervision bietet eine wertvolle Gelegenheit zur Selbstreflexion und ermöglicht es, berufliche Herausforderungen aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten.

### 2.4.3 Coaching

Coaching ist von der Supervision klar zu trennen. Belardi (2020, S. 47) beschreibt Supervision als «langfristig, reflexiv und klientenbezogen» und Coaching als «eher kurzfristig sowie lösungsorientiert und für das Leitungspersonal gedacht».

*Coaching fokussiert [...] als Prozessberatung einzelner Leitungs- und Führungskräfte mit dem Ziel der Weiterentwicklung und Optimierung ihres beruflichen Handelns. [...] Damit zeichnet sich Coaching im Vergleich zur Supervision und kollegialen Beratung durch Handlungs-, Entscheidungs- und Zukunftsbezogenheit aus. (Belardi, 2017, zitiert nach Kuhlmann et al., 2022, S. 201)*

Nach der oben aufgeführten Definition wird das Coaching vor allem im Rahmen der Führungskraftentwicklung eingesetzt. Der Coachingbegriff wird jedoch oft weitergefasst und in die Sicht der Personalentwicklung gestellt. Demnach kann Coaching als eine «Kombination aus individueller, unterstützender Problembewältigung und persönlicher Beratung auf Prozessebene für unterschiedliche berufliche und private Anliegen verstanden werden» (Birgmeier, 2006, S. 38).

Ein Coaching kann grundsätzlich dabei helfen, bei Veränderungsprozessen zu unterstützen oder diese anzustossen. Der Begriff des Coachings ist kein geschützter Begriff und wird daher in vielen Bereichen der Arbeitswelt, aber auch in persönlichen Situationen verwendet. Ein Coach oder eine Coachin kann zudem Methoden aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen anwenden. So kann ein Coaching mittels therapeutischer, systemischer oder anderer methodischer Grundlagen durchgeführt werden.

Zu betonen ist dabei jedoch, dass ein Coach/eine Coachin mit einem Therapeuten/Therapeutin abzugrenzen ist, da hier unterschiedliche Ausbildungsgrundlagen zugrunde liegen.

### 3 Berufseinstieg in die Soziale Arbeit

Der Berufseinstieg ist ein einschneidender Moment im Leben von jungen Menschen. Nach einer oft langen Periode der Ausbildung werden sie mit weitgehend neuen Anforderungen und Perspektiven konfrontiert. Moch et al. (2013) beschäftigen sich in ihrem Sammelband intensiv mit der Phase des Berufseinstiegs in die Soziale Arbeit. Unter anderem stellen sie darin die Panelstudie Berufsbiografie vor, welche den Werdegang von Absolvent\*innen des Studiengangs Soziale Arbeit an der DHBW<sup>3</sup> Stuttgart während der ersten drei Jahren intensiv begleitet. Die Studie und die weiteren Beiträge des Sammelbandes geben Einblick in eine noch nicht stark erforschte Phase des Sozialarbeiter\*innen-Daseins. Dieser Sammelband bildet die fachliche Grundlage dieses Kapitels.

Nachfolgend wird die Begrifflichkeit des Berufseinstiegs genauer erörtert. Anschliessend folgt die Auseinandersetzung mit den Besonderheiten dieser Phase. Zuerst soll der Berufseinstieg anhand des Transitions-Phasen-Modells von Duchscher (2008) beschrieben werden. In einem zweiten Schritt wird auf spezifische Anforderungen und Herausforderungen der Sozialen Arbeit eingegangen. Im letzten Teilkapitel richten die Autorinnen den Fokus auf die berufliche Zufriedenheit, um eine Einordnung der Relevanz von Selbstreflexionsgefässen in diesem Zusammenhang vorzunehmen.

#### 3.1 Definition Berufseinstieg

Moch (2019, S. 192) beschreibt den Berufseinstieg, respektive den Übergang zwischen Studium und Beruf, auch als *kritische Phase*. Das kritische Moment besteht dabei vor allem in der Tatsache, dass die Berufseinsteiger\*innen während dieser Zeit eine Neudefinition der eigenen fachlichen Identität vornehmen müssen (Thole & Küster-Schapfl, 1997). Dabei ist zu beachten, dass eine Diskrepanz zwischen den an der Hochschule erworbenen und den für das Praxisfeld relevanten Kompetenzen wahrgenommen wird. Die Bewältigung dieser herausfordernden Ausgangslage steht im Zentrum des Berufseinstieges und ist entscheidend für die weitere berufliche Karriere der Berufseinsteiger\*innen (Schomburg, 2000, S. 75–81).

Krawietz et al. (2013, S. 659–661) schreiben in ihrem Artikel, dass der Übergang aus der Hochschule hinaus in die Praxis meist mit dem Erwerb eines Abschlusses einher geht. Während dieser Übergang früher als Teil der Triade Schule, Ausbildung und Beruf einmalig erlebt wurde, ist er heute von Diskontinuität geprägt. Die Lebensläufe junger Menschen erfahren eine Individualisierung, viele Menschen bestreiten mehrere Ausbildungen im Verlaufe ihres Lebens und somit ist dieser Übergang nicht mehr

---

<sup>3</sup> DHBW: Duale Hochschule Baden-Württemberg

linear beschreibbar. Aus diesem Grund dauert der Übergang ins Berufsleben heute länger und erfordert mehr Aufwand als früher.

Zusammenfassend kann der Berufseinstieg als bedeutende Periode in der Biografie verstanden werden. Die Adaption der theoretisch erworbenen Fach- und Methodenkompetenzen in ein professionelles praktisches Handeln erfordert dabei viel Aufmerksamkeit und Flexibilität.

## 3.2 Besonderheit des Berufseinstiegs

Die Definition des Berufseinstiegs zeigt auf, dass damit spezifische Herausforderungen bezüglich professioneller Identitätsbildung aber auch persönlicher Natur einhergehen. In diesem Teilkapitel wird die Phase des Berufseinstiegs entlang zweier Aspekte genauer betrachtet: Die zeitliche Dimension wird anhand des Transitions-Phasen-Modells von Judy Boychuk Duchscher analysiert und kontextualisiert. Zudem werden spezifische Anforderungen und entsprechende Herausforderungen des Berufsfelds der Sozialen Arbeit diskutiert.

### 3.2.1 Transition vom Studium in die Praxis

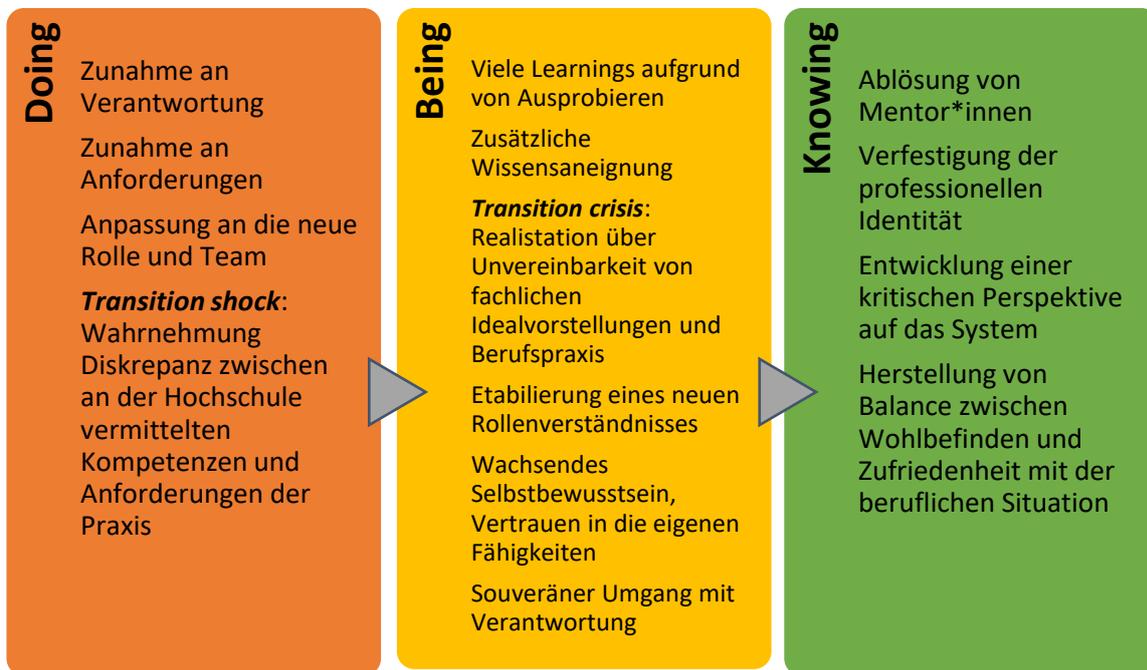
Im Zusammenhang mit dem Berufseinstieg taucht in der Fachliteratur immer wieder der Begriff *Praxischock* auf. So spricht Müller (1998) darüber, dass Berufseinsteiger\*innen der Sozialen Arbeit unzulänglich auf die Praxis vorbereitet würden und entsprechend ein Burnout ähnliches Phänomen am Anfang ihrer beruflichen Karriere erleben würden: den Praxischock.

Für die Pflegeberufe entwickelte Judy Boychuk Duchscher (2008) das Transitions-Phasen-Modell, welches die Entwicklung der Berufsanfänger\*innen im ersten Jahr nach Berufseinstieg in den Fokus rückt. In vielen Aspekten ist der Einstieg in die Pflege vergleichbar mit demjenigen in die Soziale Arbeit. So begibt man sich in beiden Feldern in ein multidisziplinäres Arbeitsumfeld. In beiden Feldern spielt sich die Arbeit in Zusammenspiel mit der Klientel ab, womit schliesslich der Berufseinstieg in beiden Feldern mit einem erheblichen Anstieg an Verantwortung einhergeht. Entsprechend der ähnlichen Ausgangslage für den Berufseinstieg in den beiden Berufsfeldern haben sich die Autorinnen entschieden, das Modell von Duchscher für die Soziale Arbeit zu adaptieren.

Gemäss Duchscher (2008) durchleben Berufseinsteiger\*innen drei Phasen während der ersten Zeit in der Praxisorganisation. Sie benennt diese als Phasen des *Doing*, *Being* und *Knowing*. Das Modell ist in der Abbildung 2 bildlich dargestellt.

## Abbildung 2

### Transitions-Phasen-Model



*Bemerkung.* Diese Abbildung lehnt sich an das Modell Stages of Transition Theory von Duchscher (2008, S. 443) an.

Die erste Phase *Doing* dauert etwa drei bis vier Monate. Sie ist gekennzeichnet durch die stetige Zunahme an Anforderungen und Aufgaben sowie Verantwortung. Ebenso müssen die Einsteiger\*innen mit der neuen Rolle als ausgebildete Fachkräfte innerhalb der Profession aber auch innerhalb der Institution und des möglicherweise multidisziplinären Teams vertraut werden. In dieser Phase realisieren sie zudem, dass die Ausbildung sie nicht auf alle Anforderungen und Aufgaben in der Praxis ausreichend vorbereitet hat, was zu Stress und Überforderung führen kann. Auch in dieser Phase steigt die Angst, Fehler zu machen. Duchscher (2008, S. 444–445) beschreibt diese Phase auch als *transition shock*.

Die Phase *Being* beinhaltet die Monate vier bis acht nach dem Berufseinstieg. Gekennzeichnet ist diese Phase durch den raschen Wandel der Einsteiger\*innen. Sie eignen sich in dieser Zeit die nötigen weiteren Fähigkeiten, Kompetenzen und weiteres Fachwissen an, um den Berufsalltag bestreiten zu können. In dieser Phase findet eine weitere Realisation statt, nämlich jene, dass die Berufsrealität nicht mit den Idealen, welche in der Ausbildung etabliert wurden, vereinbar ist. Duchscher (2008, S. 446) nennt diesen Zeitpunkt auch die *transition crisis*. Daraus resultiert eine Auseinandersetzung mit den eigenen Haltungen und Werten, welche in einem neuen Rollenverständnis endet. Dieses äussert sich

in einem neuen Selbstbewusstsein, Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten sowie einem souveränen Umgang mit Verantwortung (Duchscher, 2008, S. 445–447).

Die letzte Phase *Knowing* bildet den Abschluss der Transition hin zu einer Fachkraft. Duchscher (2008, S. 447) beschreibt, dass diese Phase nach ungefähr einem Jahr endet. Wie im Kapitel 3.1 bei der Definition des Berufseinstiegs erläutert, kann für das Berufsfeld der Sozialen Arbeit davon ausgegangen werden, dass dieser Prozess auch länger dauern kann. Während dieser Zeit geschieht die Ablösung von allfälligen Mentor\*innen und es erfolgt die Verfestigung der professionellen Identität als Fachkraft. Damit einher geht die Ausbildung einer kritischen Perspektive auf System und Arbeitsbedingungen. In diesem Prozess stellt sich eine Balance zwischen Wohlbefinden und Zufriedenheit mit der beruflichen Situation ein.

### 3.2.2 Tripel-Mandat und Entwicklung professioneller Identität: An- und Herausforderungen des Berufseinstiegs

In der Praxis können Anforderungsprofile ausgemacht werden, welchen die Absolvent\*innen eines Bachelorstudiums entsprechen sollten (Moch, 2013b). Für die Soziale Arbeit gibt es dazu nur wenige Studien und Anhaltspunkte.

Die Studie von Müller et al. (2017, S. 46–47) im Auftrag von SAVOIRSOCIAL untersuchte die Ausbildungs- und Erwerbsverläufe von verschiedenen Berufsgruppen der Sozialen Arbeit in ausgewählten Berufsfeldern. Unter anderem geht die Studie auf die Passung der Anforderungen mit den in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen ein. Es zeigt sich, dass insbesondere im Arbeitsfeld der gesetzlichen Sozialhilfe signifikant weniger Befragte (37 %) angeben, dass sie sich durch ihre Ausbildung gut auf ihre Arbeitsstelle vorbereitet fühlen. In den anderen untersuchten Arbeitsfeldern liegt die Passung der Anforderungen mit den Kompetenzen der Befragten bei 57 %. Neben der gesetzlichen Sozialhilfe werden auch die Arbeitsfelder *Unterstützung von Kindern und Jugendlichen*, *Betreuung von Menschen im Alter* sowie *Begleitung von Menschen mit Behinderung* untersucht. In der gesetzlichen Sozialhilfe arbeiten im Vergleich mit den anderen Arbeitsfeldern signifikant mehr Menschen mit Hochschulabschluss. Während der Anteil in den anderen Feldern durchschnittlich 27 % beträgt, haben in der gesetzlichen Sozialhilfe etwa 50 % der Beschäftigten einen Hochschulabschluss. Die Studie erklärt den Befund der weniger guten Passung im Feld der gesetzlichen Sozialhilfe dadurch, dass eine Ausbildung auf Hochschulstufe, «in der Ausbildungsinhalte eher wissensbasiert und weniger praxisnah vermittelt werden als in der Berufsbildung» (Müller et al., 2017, S. 47), dazu führen kann, dass sich die Absolvent\*innen entsprechend weniger gut auf die Berufspraxis vorbereitet fühlen.

Flad et al. (2008) zeigen in ihrer qualitativen Studie hingegen auf, dass Fachkräfte über die relevanten Fähigkeiten verfügen. Insbesondere im Fokus stehen dabei die Interaktionsfähigkeit sowie das Einfühlungsvermögen. Diese Erkenntnisse können darauf hinweisen, dass aus Sichtweise der Einsteiger\*innen, diese ihre eigene Kompetenz unterschätzen und die Anforderungen an sie überschätzt werden.

Moch (2019, S. 203–205) befasst sich in seinem Artikel mit den Kompetenzen, welche aus Sicht der Absolvent\*innen in der Phase des Berufseinstiegs relevant sind. Die Befragten geben ein dreiviertel Jahr nach ihrem Berufseinstieg an, dass sie *professionelle allgemeine Fähigkeiten und Haltungen* sowie *Persönlichkeit und Haltungen* als besonders relevante Kompetenzen im Prozess des Berufseinstiegs wahrnehmen. Moch stellt dazu fest: «Ganz offensichtlich sahen sich die Berufsanfänger\*innen in Haltungsfragen sowie in Bezug auf Stabilisierung ihrer Persönlichkeit besonders herausgefordert» (Moch, 2019, S. 204). Besonders wichtig in solchen Situationen sei die persönliche Standfestigkeit, diese bilde die Basis, auf welcher weitere Fähigkeiten aufgebaut würden. So empfanden die Einsteiger\*innen ihre Belastungsfähigkeit, ihre persönlichen Grundwerte, initiatives Arbeiten und Verantwortungsübernahme ebenfalls als hilfreich. Weiter sei die Fähigkeit, sich gegenüber der Klientel abgrenzen zu können, wichtig. Fähigkeiten, wie die Planung und Konzeption von Angeboten oder die Beschreibung, Bewertung und Analyse von Arbeitsprozessen empfinden die Absolvent\*innen bei ihrer täglichen Arbeit als mässig relevant, wobei diese Kompetenzen bei der Auswertung im Mittelfeld landen. Schliesslich werden die Fähigkeiten rund um die Organisation, Durchführung und Evaluation von Angeboten sowie das fortlaufende Aneignen und Verstehen von theoretischem Wissen und die Fähigkeiten im Bereich Recherche und Forschung als wenig(er) relevant beurteilt. Daraus kann abgeleitet werden, dass «im laufenden Arbeitsprozess eher wenig Wert auf theoriegeleitete Konzepte und empirisch gesicherte Neuerungen» (Moch, 2019, S. 205) gelegt wurde:

*Was die subjektiven Sichtweisen der Absolvent\*innen hinsichtlich notwendiger Kompetenzen betrifft, so betonen sie vor allem jene Aspekte, die ihnen zur konkreten Bewältigung ihres Berufsalltags wie etwa für die effektive Organisation von Arbeitsprozessen besonders bedeutsam erscheinen. Dies ist in der Einstiegsphase in einen Beruf nicht anders zu erwarten. Im Verlauf der ersten beiden Berufsjahre erweisen sich dann Aspekte einer gefestigten Persönlichkeit als die wichtigsten Kompetenzmerkmale. (Moch, 2019, S. 206–207)*

Abschliessend lässt sich festhalten, dass Anforderungen an Berufseinsteiger\*innen der Sozialen Arbeit wissenschaftlich wenig bearbeitet wurden und sehr unterschiedlich entsprechend den verschiedenen Handlungsfelder angelegt sind. Schliesslich sind Anforderungen ebenso abhängig von Führungsstilen und Institutionskulturen sowie externen Rahmenbedingungen (z.B. Finanzierung).

Nun wird der Blick auf die Herausforderungen gerichtet. Wobei die Anforderungen ebenfalls Teil der Herausforderungen sein können, wie eben dargelegt wurde. Ebenfalls ist zu beachten, dass verschiedene Herausforderungen zu verschiedenen Zeitpunkten in den Vordergrund rücken. Dies entsprechend dem Phasenmodell von Duchscher, welches im vorherigen Kapitel 3.2.1 beschrieben wurde. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit werden zwei Herausforderungen betrachtet, die spezifisch in der Sozialen Arbeit bestehen. Zum einen wird die Professionalisierung, im Sinne der Entwicklung einer professionellen Identität, welche während der Phasen *Being* und *Knowing* des Berufseinstiegs relevant ist, thematisiert. Dem professionellen Handeln wird in der Sozialen Arbeit ein hoher Stellenwert beigemessen. Weiter wird auf die unterschiedlichen Erwartungen, welche an eine Fachkraft herangetragen werden, eingegangen. Diese Auseinandersetzung findet insbesondere während den Phasen *Doing* und *Being* statt. Das Tripel-Mandat, welches die Erwartungen der unterschiedlichen Akteur\*innen zusammenfasst, existiert insbesondere in der Sozialen Arbeit, entsprechend spezifische Herausforderungen ergeben sich daraus.

Bondarowicz-Kaesling und Polutta (2017) beschreiben in ihrem Artikel über Professionsnoviz\*innen auf dem Jugendamt deren Herausforderungen wie folgt:

*Es geht in der Phase des Berufseinstiegs um Prozesse der Prüfung durch die Gemeinschaft, z.B. ein Kollegium, aber auch als Teil der scientific community wie auch nicht zuletzt um Selbstprüfung und das Bestehen vor anderen, z.B. [Adressat\*innen], [Klient\*innen] und vor den Herausforderungen des Alltags. Das Bewusstsein um die Relevanz und Ambivalenz von Schlüsselsituationen der beruflichen ‚Einsozialisierung‘ ist der erste Schritt, diese produktiv bearbeiten zu können. (Bondarowicz-Kaesling & Polutta, 2017, S. 38)*

Die angesprochenen Bewährungsprozesse deuten darauf hin, dass viel Druck auf den Berufseinsteiger\*innen lastet. Dewe und Otto formulieren als Ziel der Herausbildung professionellen Handelns «die Fähigkeit zur systematischen Relationierung von Urteilsformen» (Dewe & Otto, 2011, zitiert nach Bondarowicz-Kaesling & Polutta, 2017, S. 34). Darunter kann der ständige Abgleich und die Kontextualisierung von verschiedenen Wissensbeständen praktisch und theoretisch verstanden werden (Dewe & Otto, 2018b, S. 1209–1210). Das Einüben und Verinnerlichen der Relationierung von Urteilsformen stellt den inhaltlichen, respektive fachlichen Kern des Berufseinstiegs dar. Es geht darum, ein Professionswissen und damit einhergehend eine reflexive Professionalität zu erlangen, welche spezifisch in der Sozialen Arbeit gelebt wird. Was möglicherweise simpel klingt, braucht viel Übung und Geduld.

Neben dieser fachlichen Bewährung ebenfalls genauer betrachtet wird die komplexe Auftragslage, welche die Soziale Arbeit auszeichnet. Gemäss Staub-Bernasconi (2018) unterliegt die Soziale Arbeit

einem Tripel-Mandat: Sie soll Erwartungen seitens Staat/Institution, Klientel und Profession gleichermaßen gerecht werden. Entsprechend ist mit «Loyalitäts-, Rollen-, Handlungs- und Identitätskonflikten» (Staub-Bernasconi, 2018, S. 114) zu rechnen. Der Staat, respektive die ausführenden Institutionen, erteilt den Auftrag der *Hilfe und Kontrolle* an die Sozialarbeiter\*in. Die Fachperson ist angewiesen, gemäss den gesetzlichen Vorgaben zu handeln. Die Klientel erteilt der Fachkraft den Auftrag ihre Perspektive einzunehmen und ihr zu ihren Rechten zu verhelfen. Schliesslich stellt die Profession einen dritten Auftrag an die Fachkraft, sich bei der Ausübung ihres Berufes an den Menschenrechten und der sozialen Gerechtigkeit zu orientieren. Das Erfüllen dieser Anforderungen und das kontinuierliche Finden eines Gleichgewichts stellen gerade zu Beginn der beruflichen Laufbahn eine bedeutende Herausforderung dar. Staub-Bernasconi fasst treffend zusammen: «Der Umgang mit dieser sozialen Konstellation gehört unabweisbar zu den Merkmalen der Disziplin und Profession Sozialer Arbeit» (Staub-Bernasconi, 2018, S. 114).

Das Verständnis des Berufseinstiegs als Lernort, wie bei Bondarowicz-Kaesling und Polutta (2017) beschrieben, führt die neuen Fachkräfte langsam an ihre professionelle Verantwortung und Aufgabe heran. So sind Sozialisationsinstanzen, wie das Team oder die Peer-Group, wenn mehrere Berufseinsteiger\*innen in der gleichen Institution arbeiten, sehr relevant und helfen bei der Bearbeitung der hier beschriebenen und weiteren Herausforderungen.

### 3.3 Einflussfaktoren der beruflichen Zufriedenheit

Berufliche Zufriedenheit oder Arbeitszufriedenheit wird durch Agnes Bruggemann, welche das Zürcher Modell der Arbeitszufriedenheit entwickelt hat, wie folgt definiert:

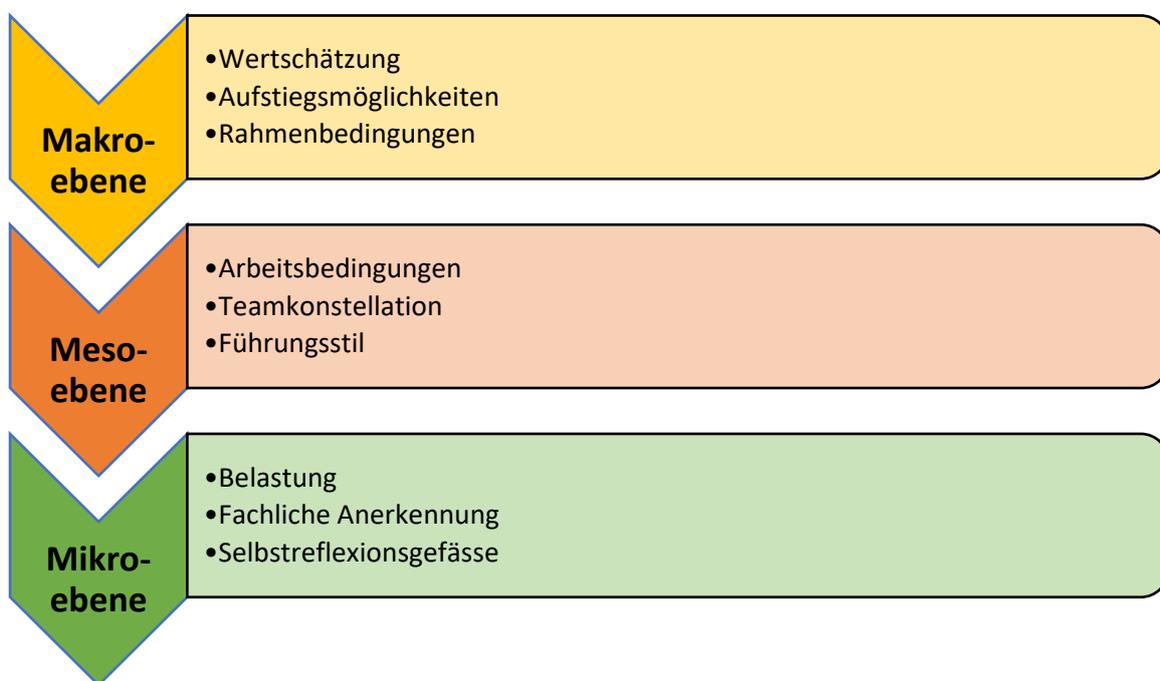
*Arbeitszufriedenheit als Einstellung zum Arbeitsverhältnis ist die erlebnismässige Folge davon, wie der Arbeitende Arbeit und betriebliche Umwelt in [Bezug] auf seine eigenen Interessen zu spüren bekommt. Anders ausgedrückt: Arbeitszufriedenheit ist ein Aspekt der subjektiv gegebenen (d. h. psychologischen) Qualität, die ein bestimmtes Arbeitsverhältnis für den Arbeitenden hat. (Bruggemann, 1974, zitiert nach Pietsch, 2023, S. 209)*

In dieser Deutung wird das subjektive Erleben sowie die Wandelbarkeit der Beziehung individueller Interessen neben den gegebenen Aspekten der Arbeitsbedingungen und den inhaltlichen Vorgaben zur beruflichen Tätigkeit betont (Pietsch, 2023, S. 209). Entsprechend dieser Begriffsdeutung wird nachfolgend berufliche Zufriedenheit als subjektiv erlebte Wirklichkeit angenommen, die über die Kategorisierung *Zufriedenheit / Unzufriedenheit* hinaus geht.

Im letzten Teilkapitel zum Berufseinstieg steht die berufliche Zufriedenheit im Fokus. Diese ist für die vorliegende Forschungsarbeit von Bedeutung, da sie massgeblichen Einfluss auf den Verlauf der Professionalisierung der Fachkraft nimmt. Die Autorinnen gehen davon aus, dass motivierte Fachkräfte, die mit ihrer Arbeit und ihrer Arbeitsstelle zufrieden sind, eine weniger herausfordernde Entwicklung der Professionalität erleben, als Kolleg\*innen, welche nicht zufrieden mit ihrer beruflichen Situation sind. Dieser Abschnitt zielt darauf ab, die Selbstreflexionsgefässe im Zusammenhang mit anderen Faktoren der beruflichen Zufriedenheit zu betrachten und ihre Bedeutung zu diskutieren.

### Abbildung 3

#### *Einflussfaktoren der beruflichen Zufriedenheit*



Wie in Abbildung 3 dargestellt ist, wurden die in der Fachliteratur beschriebenen Faktoren der beruflichen Zufriedenheit in das Schema der Mikro-, Meso-, und Makroebenen überführt. Zu betonen ist, dass zwischen den Ebenen keine Trennschärfe besteht und verschiedene Faktoren auf verschiedenen Ebenen anzusiedeln sind. Weiter gilt es zu beachten, dass diese Zusammenstellung nicht abschliessend ist. Die Autorinnen haben eine Auswahl an Faktoren getroffen, die für die Soziale Arbeit relevant sind und in der Literatur vermehrt aufgegriffen worden sind.

In den folgenden Unterkapitel werden die Faktoren der entsprechenden Ebene gebündelt dargestellt.

### 3.3.1 Mikro-Ebene: individuelle Faktoren

#### a) Belastung

Baldschun (2019, S. 96–98) beschreibt in seinem Artikel deutlich, welchen Belastungen Sozialarbeiter\*innen ausgesetzt sind. Klient\*innen haben oft traumatische Erfahrungen gemacht, welche den Hilfeprozess beeinflussen. Beispielsweise verhalten sich die Klient\*innen aggressiv oder unhöflich, sie nehmen Schuldzuweisungen vor oder es kommt zu emotionalen Ausbrüchen. Entsprechend ist es von Bedeutung, schon zu Beginn der beruflichen Laufbahn einen angemessenen Umgang mit derartigen Situationen zu entwickeln, um die Motivation und die Freude an der Arbeit aufrecht zu erhalten.

#### b) Fachliche Anerkennung

Gerade im Zuge des Berufseinstiegs erfahren junge Fachkräfte oft wenig Anerkennung. So betonen Bondarowicz-Kaesling und Polutta (2017, S. 35) ebenfalls die enorme Bedeutung von Erfahrungswissen, während dem kritischen Hinterfragen neuer Mitarbeiter\*innen weniger Raum geboten wird. Moch (2019, S. 198–201) erläutert die signifikante Bedeutung der fachlichen Anerkennung für Berufseinsteiger\*inne bei ihrer Entscheidung, in einer Institution zu verweilen.

#### c) Selbstreflexionsgefässe

Aus Sicht der Autorinnen wird betont, dass Selbstreflexionsgefässe im Kontext beruflicher Zufriedenheit eine entscheidende Rolle spielen. Die Existenz und Nutzung von Selbstreflexionsmöglichkeiten in Institutionen können massgeblich zur Psychohygiene der Mitarbeitenden beitragen. Die methodisch fundierte Praxis kann dabei helfen, Stress zu reduzieren und eine effiziente Arbeitsweise zu etablieren.

### 3.3.2 Meso-Ebene: Institution

#### a) Arbeitsbedingungen

Gemäss der Studie von Pfiffner und Matti (2021) haben gute Arbeitsbedingungen einen signifikanten Einfluss auf die Attraktivität von Arbeitsstellen, wie sie über die Attraktivität von Arbeitgeber\*innen und Arbeitsfeldern feststellen. Umgekehrt kann daraus geschlossen werden, dass gute Arbeitsbedingungen entsprechend einen Einfluss auf die Zufriedenheit haben. Unter dem Begriff Arbeitsbedingungen werden bei Pfiffner und Matti (2021, S. 126) die drei Aspekte *hohe Arbeitsplatzsicherheit*, *Work-Life-Balance* sowie *attraktive Arbeitszeitmodelle* verstanden.

## **b) Teamkonstellation**

Moch (2019, S. 200) erläutert, dass ein Grund zum Verbleib in einer Institution die Einbindung in ein Team darstellt. In der Sozialen Arbeit ist das eigene Team eine Konstante in einem chaotischen und herausfordernden Berufsalltag. Um gezielte Reflexionsprozesse anzustossen, ist ein hohes Mass an Vertrauen innerhalb des Teams unerlässlich. Nur wenn sich Teammitglieder verletzlich und offen zeigen können, entsteht ein Raum für ehrliche Selbstreflexion und konstruktiven Austausch. Daher ist ein respektvolles und unterstützendes Arbeitsumfeld entscheidend für die Zufriedenheit und das Wohlbefinden aller Beteiligten.

## **c) Führungsstil**

Baldschun (2019, S. 90) betont, wie wichtig ein unterstützender Führungsstil ist. Ergänzend spricht er von der Wichtigkeit des «Mitspracherechts an Entscheidungen im Arbeitsbereich sowie einer ausgewogenen Balance von Autonomie am Arbeitsplatz» (Baldschun, 2019, S. 90). Auch bei Moch (2019, S. 200) wird die Führung als Kriterium genannt, welches über Verbleib oder Wechsel der Institution bestimmt. Gerade in Bezug auf die Zufriedenheit ist es wichtig, dass Mitarbeitende sich ernstgenommen und gesehen fühlen, dass sie das Vertrauen der Führungsperson spüren und in ihren Anliegen unterstützt werden.

### 3.3.3 Makro-Ebene: Gesellschaft

## **a) Wertschätzung**

Unter diesem Begriff lassen sich viele Aspekte zusammenfassen. Als Teil der Wertschätzung betrachten die Autorinnen eine faire Entlohnung. Dazu schreiben Pfiffner und Matti (2021), dass auch dieser Aspekt Einfluss auf die Attraktivität eines Arbeitsumfelds hat. Dies stellt keine grosse Überraschung dar. Weitere Aspekte der Wertschätzung betreffen bspw. die Aussenwirkung der Sozialen Arbeit oder die Wertschätzung, welche Klient\*innen den Fachkräften entgegenbringen. Die Wertschätzung ist dabei immer auch an gesellschaftliche Kontexte gebunden und weder durch das Individuum noch die Institutionen allein veränderbar.

### **b) Aufstiegsmöglichkeiten**

Ähnlich wie mit der Wertschätzung verhält es sich mit den Aufstiegsmöglichkeiten. Die Aufstiegsmöglichkeiten sind entsprechend den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen eingeschränkt. Entsprechend beliebt sind Institutionen und Arbeitsstellen, welche attraktive Aufstiegschancen bieten. Auch hier zeigt sich gemäss Moch (2019, S. 200), dass Aufstiegschancen respektive fehlende Aufstiegschancen einen Grund darstellen, die Institution zu wechseln. Somit wird ersichtlich, dass auch hier ein Zusammenhang zwischen der beruflichen Zufriedenheit und entsprechend attraktiven Stellen besteht.

### **c) Rahmenbedingungen**

Die Autorinnen weisen abschliessend auf die Rahmenbedingungen hin, die im Kontext demokratischer Entscheidungen die Richtlinien für die Soziale Arbeit setzen. In bestimmten Bereichen dieser Arbeit gelten beispielsweise arbeitsrechtliche Bestimmungen, die längere Schichten ermöglichen. Des Weiteren wird die Finanzierung der Sozialen Arbeit durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen festgelegt, die auch die organisatorische Struktur beeinflussen. Hierbei wird festgelegt, welche Aufgaben der Staat direkt übernimmt und welche er an private Träger\*innen vergibt oder gar nicht bedient.

## 4 Rolle der Selbstreflexionskompetenz für die Professionalisierung in der Sozialen Arbeit

Beim vorliegenden Abschnitt wird ein Überblick über die Professionsdebatte und die Professionalisierung in der Sozialen Arbeit gegeben. Die zuvor definierte Selbstreflexionskompetenz wird anschließend in den Prozess der Professionalität, also der Professionalisierung, eingebettet, um die Wichtigkeit der Institutionen in der Debatte aufzuzeigen.

### 4.1 Professionsdebatte

Eine allgemeingültige offizielle globale deutschsprachige Definition des Sozialarbeiterberufs gibt uns der IFSW/IASSW<sup>4</sup>, welche im Jahr 2014 verabschiedet wurde:

*Soziale Arbeit ist ein praxisorientierter Beruf und eine akademische Disziplin, die sozialen Wandel und Entwicklung, sozialen Zusammenhalt sowie die Stärkung und Befreiung von Menschen fördert. Grundsätze der sozialen Gerechtigkeit, der Menschenrechte, der kollektiven Verantwortung und der Achtung der Vielfalt sind von zentraler Bedeutung für die Sozialarbeit. Auf der Grundlage von Theorien der Sozialen Arbeit, der Sozialwissenschaften, der Geisteswissenschaften und des indigenen Wissens bindet Soziale Arbeit Menschen und Strukturen ein, um Lebensherausforderungen anzugehen und das Wohlbefinden zu verbessern. Die obige Definition kann auf nationaler und/oder regionaler Ebene erweitert werden.<sup>5</sup> (IFSW, o. J.)*

Diese Definition kann, laut IFSW, erweitert werden. Avenir Social liefert daher eine in der Schweiz ausgearbeitete Definition des Sozialarbeiterberufs:

*Soziale Arbeit fördert als Profession und wissenschaftliche Disziplin gesellschaftliche Veränderungen und Entwicklungen, den sozialen Zusammenhalt und die Ermächtigung und Befreiung von Menschen. Dabei sind die Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit, der Menschenrechte, der gemeinschaftlichen Verantwortung und die Anerkennung der Verschie-*

---

<sup>4</sup> IFSW = International Federation of Social Work; IASSW = International Association of Schools of Social Work

<sup>5</sup> Übersetzt aus dem Englischen: »Social work is a practice-based profession and an academic discipline that promotes social change and development, social cohesion, and the empowerment and liberation of people. Principles of social justice, human rights, collective responsibility and respect for diversities are central to social work. Underpinned by theories of social work, social sciences, humanities and indigenous knowledge, social work engages people and structures to address life challenges and enhance wellbeing.«

*denheit richtungweisend. Soziale Arbeit wirkt auf Sozialstrukturen und befähigt Menschen so, dass sie die Herausforderungen des Lebens angehen und Wohlbefinden erreichen können. Dabei stützt sie sich auf Theorien der eigenen Disziplin, der Human- und Sozialwissenschaften sowie auf wissenschaftlich reflektiertes indigenes Wissen. (Avenir Social, o. J., S. 1)*

An dieser Stelle werden keine weiteren Ausführungen der Definitionen gemacht, da sich hier auf die Professionalisierungsdebatte konzentriert wird und eine detaillierte Erläuterung der Definitionen den Rahmen sprengen würden als auch nicht zielführend für die hier dargelegte Thematik wäre. Weiterführende Erklärungen insbesondere zur Schweizer Definition gibt Avenir Social (Avenir Social, o. J.).

Im Zusammenhang mit der Professionalisierungsdebatte fällt ein Detail in den zwei deutschsprachigen Definitionen auf. In der ersten Definition des IFSW wird von einem «praxisorientierten Beruf» gesprochen. Laut Schweizer Definition ist von einer «Profession» die Rede. Das Thema Profession oder auch Professionalität in der Sozialen Arbeit wird oft diskutiert. Staub-Bernasconi stellt im internationalen Vergleich fest, dass vor allem im deutschsprachigen Raum (Deutschland, Schweiz, Österreich) die Professionalisierungsdebatte stagniert bzw. auf der Stelle tritt (Staub-Bernasconi, 2013, S. 23).

#### 4.1.1 Geschichtliche Einordnung

Rauschenbach und Züchner (2018, S. 132–143) geben einen Überblick über die historische Ausbildungsentwicklung des Berufsfeldes Soziale Arbeit.

Die Anfänge der heutigen Ausbildung im Feld der Sozialen Arbeit in Deutschland reichen bis in die erste Hälfte des 19. Jahrhunderts zurück. Anfang bzw. Mitte des 19. Jahrhunderts entwickelten sich erste lokale Qualifikations- und Ausbildungsformate im Feld der Kindergärtnerinnenausbildung. Die Anstalts- und Heimerziehung erfuhr einige Zeit später ebenfalls einen Qualifikationsaufschwung. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts konstituierten sich Frauenschulen und eine erste staatliche Anerkennung der Ausbildung zur Fürsorgerin. Diese waren die Vorläufer der Fachhochschulausbildung der Sozialen Arbeit wie wir sie heute kennen.

Zwischen Beginn des 20. Jahrhunderts bis etwa gegen 1950 gab es immer wieder Bestrebungen von weiterführenden Ausbildungen für Tätigkeiten der Sozialen Arbeit. Während der Zeit des Nationalsozialismus machten die Ausbildungsbestrebungen jedoch einen Rückschritt, da hier die Frauen für die *Volkspflege* zuständig erklärt wurden. In dieser Zeit wurde kein Anspruch oder Wert auf die theoretische oder akademische Fundierung gelegt und somit auch keine Bestrebungen zur Qualifizierung dieser Berufe gemacht.

Erst 1950 erfuhren Ausbildungen im Sozialwesen eine grundlegende Reform. Da die Ausbildungsbestrebungen einige Zeit in Deutschland unterbrochen wurden, beeinflusste das Sozialwesen aus England und den USA durch die Westalliierten den Wiederaufbau der Sozialen Arbeit massgeblich, wie Schilling und Klus beschreiben (2022, S. 41–42).

Mit der Bolognaform erhielt die Soziale Arbeit nochmals einen neuen Aufschwung und es wurde ein einheitlicher Rahmen für die Hochschulausbildung entwickelt. Das heutige akademische Angebot beinhaltet bereits die Setzung eines Schwerpunkts und somit teilweise einer Spezialisierung innerhalb der Sozialen Arbeit (Rauschenbach & Züchner, 2018, S. 137–143).

Als eher jüngeres Berufsfeld hat die Soziale Arbeit seit Mitte des 19. Jahrhunderts einen grossen Aufschwung und starken Wandel erlebt. Aufgrund der noch nicht allzu langen theoretischen Auseinandersetzung mit der Sozialen Arbeit als eigenständiges Berufsfeld und der dazugehörigen Debatte der Profession sowie Professionsentwicklung oder Professionalisierung sind auch heute noch offene Fragen sowie Unklarheiten zu klären. Zudem ist die Ausgestaltung der akademischen Ausbildung in dem Bereich noch nicht ganz einheitlich geregelt. Auf die akademische Ebene wird in dieser Arbeit nicht spezifisch eingegangen, da sich die Autorinnen nicht explizit auf die Hochschulausbildung konzentrieren, sondern auf die darauffolgende Zeit in der Praxis.

Es wird deutlich, dass die Professionsdebatte bis heute noch nicht abgeschlossen ist. Auch in aktuellen Fachdiskussionen wird dies oft thematisiert. Die Thematik ist sogar soweit, dass sich eine eigenständige Professionsforschung in dem Berufsfeld der Sozialen Arbeit etabliert hat (Dewe & Otto, 2018a, S. 1191). Aufgrund der aktuellen Diskussionen und der sich rasch verändernden Gesellschaft liegt es nahe, dass sich die Soziale Arbeit immer weiterentwickeln wird und muss.

#### 4.1.2 Profession, Professionalisierung und Professionalität

Wie bereits erwähnt, herrscht in der Professionsdebatte einige unklare Verwendungen der Begrifflichkeiten. Aus diesem Grund wird ein Überblick über die Definitionen gegeben und damit die Möglichkeit, die Begriffe voneinander zu unterscheiden.

##### **a) Profession**

= «eine besondere Berufsform der Gesellschaft, die die soziale Makroebene betrifft» (Dewe & Otto, 2018a, S. 1191).

Professionen sind gehobene Berufe mit akademischer Ausbildung, besserer Bezahlung und grösserer Entscheidungsfreiheit in der Ausübung der beruflichen Tätigkeiten. In dem Diskussionsdokument über

die Merkmale guter Sozialer Arbeit betont AvenirSocial (2015, S. 1) die Unterscheidung von Professionen als eine spezifische Kategorie von Berufen anhand bestimmter Kriterien.

Staub-Bernasconi (2013, S. 26) gibt in Anlehnung an Toren (1969) einen Überblick über fünf Charakteristika, welche eine Profession ausmachen:

1. Systematische Theoriebasis;
2. Autorität bzw. Zuständigkeit für bestimmte Probleme, die von der Klientel und den Mitgliedern der Profession anerkannt wird und dem Wohl des Klienten dient;
3. Anerkennung dieser professionellen Autorität durch das Gemeinwesen/die Gesellschaft;
4. Ein Ethikcodex, der die Beziehungen zwischen den Professionellen, den Adressaten und Kollegen regelt;
5. Eine professionelle Kultur, die durch institutionalisierte professionelle Assoziationen unterstützt wird.

Heiner (2004, S. 30) spricht von einer *Semiprofession* oder *unvollendeten Profession*, sobald «selbst gehobenen Berufen, einige dieser Merkmale fehlen. Damit erscheinen diese implizit als minderwertig und müssten entsprechend um ihre gesellschaftliche Anerkennung bangen».

Dewe und Stüwe (2016) konstatieren, dass der Begriff der Profession mittlerweile zu einem einheitlichen Begriff in der Sozialen Arbeit geworden ist und überwiegend zur Beschreibung von hauptamtlichen Tätigkeiten benutzt wird. «Die damit ebenso angesprochene professionelle Kompetenz bleibt dabei in ihrer Vielfältigkeit systematisch vage, zumal es keine durchgängig akzeptierten eindeutig wirkenden Kriterien für die Ausübung praktischer Tätigkeiten in der Sozialen Arbeit gibt» (S. 30).

## **b) Professionalisierung**

= «berufsgruppenspezifischer sozialer Handlungsprozess, der den ambivalenten Verlauf der Etablierung von Professionen thematisiert» (Dewe & Otto, 2018a, S. 1191).

Dewe und Stüwe (2016) liefern einige Anhaltspunkte, als was der Professionalisierungsbegriff gesehen wird.

- Ein Prozess, der ein Expertentum hervorbringt;
- Indikator für die Informationsdistanz zwischen Experten und Laien;
- Bezeichnung für besondere institutionelle Erscheinungen und Arrangements beruflich gebündelter Tätigkeiten;
- Indikator für die autonome Etablierung einer wissenschaftlichen Disziplin;

- [...] Hervorbringung einer spezifischen [...] Kompetenz der stellvertretenden Bearbeitung und Kritik von Alltagserfahrungen und Krisenbewältigung (S. 24).

Auch Gieseke (2011, S. 418) liefert eine Beschreibung des Begriffes und legt dar, dass der «Begriff nicht mehr nur oder vorrangig Verberuflichung meint, sondern den differenzierten Umgang mit interdisziplinärem Wissen in einem bestimmten Praxisfeld. Gleichzeitig umfasst der Begriff kompetente flexible Anwendungen von Wissen im Feld sowie diagnostisch und flexibles vernetztes Handeln.»

Es wird deutlich, dass es sich bei der Professionalisierung nicht mehr lediglich um eine Verberuflichung nach Kriterien handelt, sondern vielmehr hin zur Entwicklung von kompetenzorientiertem Handeln.

### **c) Professionalität**

= «Zustand beruflichen Handelns, im Sinne eines habitualisierten, szenisch-situativ zum Ausdruck kommenden Agierens unter typischerweise sowohl hochkomplexen wie auch paradoxen Handlungsanforderungen» (Dewe & Otto, 2018a, S. 1191).

Aus der Definition wird die Handlungsebene deutlich. Hier erhält professionelles Handeln einen hohen Stellenwert, da wie bereits beschrieben in komplexen und teilweise paradoxen Situationen gehandelt wird und sich dort situatives von professionellem Handeln unterscheidet.

Dewe und Otto (2018b, S. 1203) sehen die beiden Begriffe Profession und Professionalität als «unterschiedliche Phasen der Institutionalisierung und Akademisierung der Sozialen Arbeit, die ihren Ausdruck in Veränderungen im theoretischen Diskurs der Professionsforschung finden.»

Das Problem der einheitlichen Verwendung der Begrifflichkeiten ist auch durch die Definitionslieferungen noch nicht gelöst. Das Gegenteil ist der Fall, wie Dewe und Stüwe (2016) feststellen. Die Nutzung der Begriffe ist konfus und missverständlich. Sie sprechen davon, dass der Professionalisierungsprozess inhaltlich hervorgehoben, aber kaum präzisiert wird (S. 24). Aus dieser Feststellung wird eher ein Rückschritt in der Debatte beschrieben, was auch als «latente Deprofessionalisierungserscheinungen» (S. 23) bezeichnet wird.

#### 4.1.3 Soziale Arbeit als Semiprofession

In der Diskussion der Professionalisierung der Sozialen Arbeit zeichnet sich bisher kein klares Bild ab. Aufgrund dessen ist der Begriff der Semiprofession immer wieder in der Literatur zu finden.

Daheim (1992, S. 26) macht die Unterscheidung zwischen «wirkliche Professionen» und «Semiprofessionen» dadurch, dass «wirkliche Professionen dadurch definiert sind, dass ihnen als Gruppe sowohl

von den Klienten wie auch von beschäftigten Organisationen Autonomie zu erkannt wird. Semiprofessionen sind entweder organisations- oder klientenautonom.»

Klein (2010, S. 19) fasst diese Differenzierung weiter und legt dar, dass «Erzieherin eine Semiprofession ist, da sie relativ klienten-, aber nur schwach organisationsautonom sind.» Wichtig ist in der Professionsdebatte zu betonen, dass es auch innerhalb der Sozialen Arbeit Praxisfelder gibt, welche zum Teil weniger oder mehr professionalisiert sind (Oevermann, 1996, zitiert nach H. Müller, 2016, S. 30). Es wird somit deutlich, dass es auch innerhalb der Sozialen Arbeit unterschiedliche Professionsverständnisse gibt.

Staub-Bernasconi (2013, S. 28–31) geht sogar soweit, dass die Soziale Arbeit keine Profession werden sollte. Sie beschreibt die durch den Titel der Profession gezwungenermaßen einhergehenden Leitplanken würden dazu führen, dass die Tätigkeiten in der Sozialen Arbeit zu sehr eingeschränkt würden. «Die Tätigkeit der Sozialen Arbeit würde dadurch nicht mehr ihrem Gehalt von individueller und freier Tätigkeit in Interaktion mit Klientinnen gerecht» (S. 28). Sie betont ein zentrales Merkmal einer Profession «der strukturellen Autonomie als das Recht, nach eigenem Ermessen, also unabhängig von Trägerinteressen und -vorgaben, zu handeln». Soziale Arbeit unterliege jedoch «organisationalem Zwang, was auch Standardisierbarkeit bedeute», wodurch die Entwicklung zur «vollwertigen Profession nicht nur erschwert, sondern verwehrt sei» (S. 28).

Klein (2010, S. 51) stellt in Bezug auf die Ausbildung der Erzieher\*innen die Feststellung in den Raum, dass sich in der Professionsdebatte die Diskussion um die Frage dreht, ob Ausbildungen im Bereich der Sozialen Arbeit in den Fachhochschulen «zu wenig wissenschaftlich, zu wenig theoriebezogen und zu sehr handlungsorientiert» ist, oder eben ob die Ausbildung an Fachhochschulen «zu wenig praxisbezogen und zu sehr theoriebezogen» ist.

## 4.2 Selbstreflexion als Teil der Professionalisierung

In diesem Abschnitt wird der Frage nachgegangen, warum Selbstreflexion für die Professionalisierung von entscheidender Bedeutung ist.

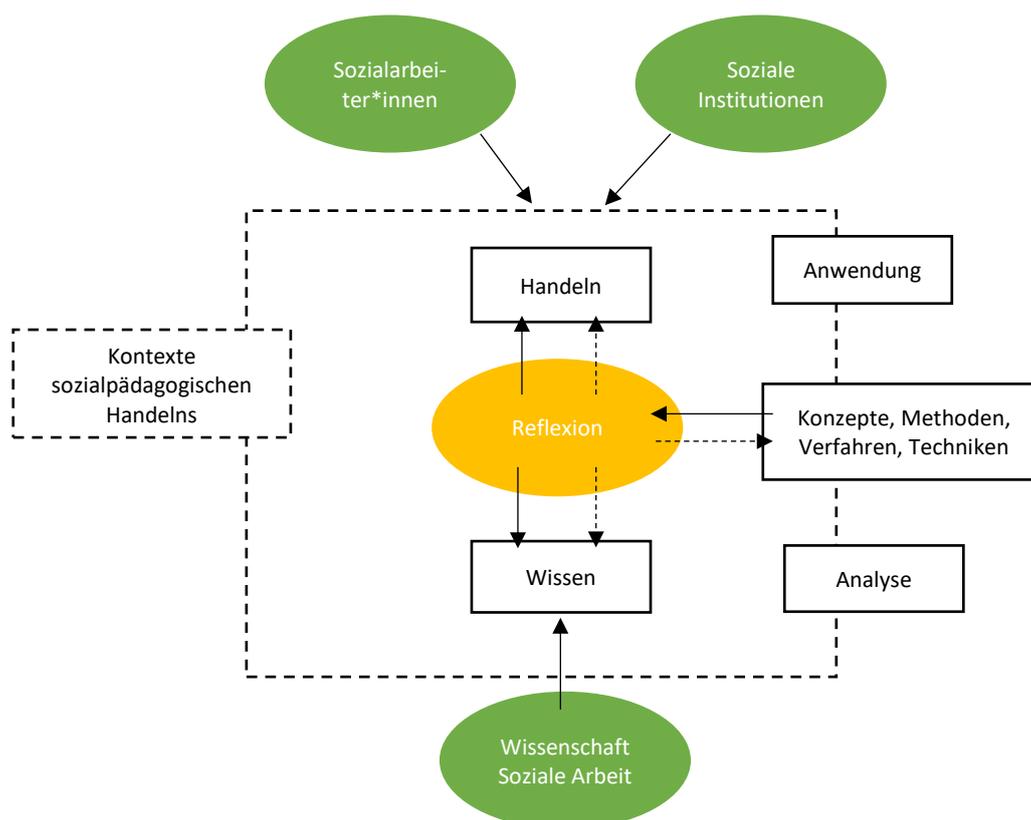
*Für professionalisiertes Handeln ist nicht wissenschaftsbasierte Kompetenz als solche konstitutiv, sondern vielmehr die jeweils situativ aufzubringende Fähigkeit und Bereitschaft, einen lebenspraktischen Problemfall kommunikativ auszulegen, indem soziale Verursachungen rekonstruiert werden, um dem Klienten aufgeklärte Begründungen für selbst zu verantwortende lebenspraktische Entscheidungen anzubieten und subjektive Handlungsmöglichkeiten zu steigern. (Dewe & Otto, 2018b, S. 1205)*

Dabei ist die Selbstreflexion eine Schlüsselkompetenz für das professionelle Handeln und die Bewusstmachung des eigenen Handelns in der Sozialen Arbeit von zentraler Bedeutung. Auch spielt der Begriff der Reflexivität im Alltag von Sozialarbeitenden eine grosse und wichtige Rolle. «Reflexivität im Kontext professionellen Handelns ist zu einem bedeutenden Schlüsselwort geworden, da die Bewältigung professioneller Aufgaben unter den Bedingungen von gesteigertem Begründungszwang und situativ hohem Handlungsdruck besondere Aufmerksamkeit erhalten haben» (Dewe & Otto, 2018b, S. 1204).

Avenir Social (2015) hat in ihrem Diskussionspapier über gute Soziale Arbeit herausgearbeitet, dass der «fortlaufende Kompetenzerwerb und stete Kompetenzentwicklung bei Sozialarbeitenden ein wesentliches, auf allen Funktionsstufen sicherzustellendes Qualitätsmerkmal» (S. 9) ist. Auch nach Avenir Social stellt die Reflexion einen «Aspekt einer qualitätsorientierten Praxis dar» (S. 13).

#### Abbildung 4

##### *Reflexion im methodischen Handeln zwischen Analyse und Anwendung*



Quelle. S. Maykus, Beobachten, Beurteilen, Handeln: Handlungsbezogene Reflexion und Wissensanwendung als Merkmale professioneller Sozialer Arbeit, in M. Spatscheck & D. Kreft (Hrsg.), *Methodenlehre in der Sozialen Arbeit: Konzepte, Methoden, Verfahren, Techniken* (4. Aufl. S. 28–53), Ernst Reinhardt Verlag, 2023, S. 39.

Maykus (2023, S. 38–52) liefert ein Schema, bei dem die «Reflexion das Bindeglied zwischen der Analyse und der Anwendung von Wissen» ist. Diese Reflexion wird «wesentlich durch Konzepte, Methoden, Verfahren und Techniken unterstützt, die der Erschliessung, Orientierung, Strukturierung und Umsetzung in unterschiedlichen Kontexten methodischen Handelns dienen [...] und auch anhand reflexiver Prozesse von den Sozialarbeiter\*innen ausgewählt werden.» Er beschreibt das strukturierte und professionelle Agieren von Sozialarbeitenden, welches sie durch «den regelgeleiteten Umgang mit Praxisanforderungen» und durch die Anwendung von Erfahrungswissen aus der Praxis entwickeln.

Von Spiegel (2023, S. 66) beschreibt die gemachten Beobachtungen bei Fachkräften, dass sie «in der Praxis überwiegend situativ handeln und sich hauptsächlich an ihren Erfahrungen und an institutionellen Routinen orientieren.» Dabei wird deutlich, dass sich methodisches mit pragmatischem Handeln vermischt. «Die Begründung dieses Handeln entnehmen sie überwiegend dem Reservoir ihres persönlich verfügbaren wissenschaftlichen und erfahrungsabhängigen Erklärungswissen.»

Institutionen tragen zur Ausgestaltung von professionellem Handeln massgeblich bei, wie auch Maykus (2023, S. 51–52) feststellt. Institutionelle Rahmenbedingungen beeinflussen die Professionalität der Fachkräfte.

Dewe und Otto (2018b, S. 1210) betonen, dass sich die Reflexivität auf zwei Ebenen sozialen Handelns äussert. Zum einen «Reflexivität als Personenmerkmal» und zum anderen «Reflexivität als organisatorische Struktur» (S. 1210). Sie betonen dabei die Wichtigkeit der Schaffung von Reflexionsmöglichkeiten in Institutionen der Sozialen Arbeit. Der Prozess der Professionalisierung ist «nicht nur auf der unmittelbaren Interaktionsebene, sondern auch auf der Organisationsebene insbesondere durch administrative, planende [...] Tätigkeiten [...] gekennzeichnet» (S. 1204).

### 4.3 Professionalisierung in Institutionen während des Berufseinstiegs

In diesem Teilkapitel steht die Frage im Fokus, warum das Thema Selbstreflexion für die Praxis der Sozialen Arbeit wichtig ist. Die Bearbeitung der Fragestellung erfolgt in zwei Teilen: Im ersten Teil wird Selbstreflexion als Werkzeug der Fachperson erläutert und dargestellt, in einem zweiten Teil werden die Institutionen in den Blick genommen. Schliesslich stellen die Institutionen Rahmenbedingungen zur Verfügung, in welchen Fachpersonen professionell handeln können.

#### a) Selbstreflexionsgefässe als Werkzeuge der Fachperson

Wie bereits mehrfach erwähnt, sind Sozialarbeiter\*innen regelmässig mit Krisensituationen konfrontiert. Selbstreflexion kann in belastenden Situationen dazu eingesetzt werden, eine gewisse Distanz

zwischen sich und die schwierige Situation zu bringen. Daraus resultiert im besten Fall eine neue Perspektive, welche Handlungsmöglichkeiten eröffnet und dadurch die Fachperson mit neuer Kraft und Motivation versorgt wird. Selbstreflexion hilft dabei, solche und weitere Strategien zu erlernen, um mit den aufkommenden Emotionen und bestehenden Verletzungen besser umgehen zu können.

Professionelle der Sozialen Arbeit sind zudem wie im Kapitel 2.3.3 entsprechend dem Kompetenzmodell von von Spiegel (2021) ihr eigenes Arbeitswerkzeug. Entsprechend wichtig ist es, dass Fachkräfte sich ihrer Selbst immer wieder bewusstwerden um Klient\*innen in ihren Reflexionsprozessen begleiten zu können. Dabei ist es wichtig, auch die eigene Biografie einzubeziehen. Eine kongruente und authentische Arbeitsweise mit der Klientel ist nur möglich, wenn Reflexionsprozesse wahrhaftig vorgenommen und kritische Momente im Hilfeprozess gemeinsam bearbeitet werden.

Sozialarbeiter\*innen sind schliesslich Teil eines Systems. Entscheidungen werden an anderer Stelle getroffen oder Klient\*innen können sich nicht an die Rahmenbedingungen des Settings halten, entsprechend wenig Kontrolle über Situationen hat die Fachkraft. Professionelle müssen einen Umgang mit Misserfolgen erlernen. Auch hier kann die Selbstreflexion helfen, einen konstruktiven Umgang zu pflegen und nicht in Resignation zu verfallen.

Zudem stellt die Praxis der Selbstreflexion eine Schutzfunktion dar: Auf der einen Seite schützt Selbstreflexion die Fachkraft der Sozialen Arbeit vor der Gefahr der Überlastung und gleichzeitig stellt Reflexion auch einen Schutzfaktor für die Klient\*innen dar, da diese vor den potenziellen Folgen der Überlastung der Professionellen nicht beeinflusst werden (Fuhrer, 2018, S. 21–22).

Selbstreflexionsgefässe können ferner als zusätzlichen Raum verstanden werden, in dem das eigene Handeln hinterfragt und die Möglichkeit gegeben wird, Situationen neu zu bewerten, um in Zukunft demensprechend reflektiert zu handeln.

## **b) Selbstreflexion in den Institutionen**

Zur Relevanz von Selbstreflexionsgefässen in der Praxis schreiben Hochuli Freund und Stotz (2021, S. 62):

*Weil der Sozialarbeiter im gemeinsamen Handeln mit Klientinnen und Klientensystemen als ganze Person beteiligt ist, weil er selbst als Person sein eigenes Arbeitsinstrument ist, deshalb ist die reflexive Auseinandersetzung mit eigenen Emotionen und der eigenen Biografie unabdingbar. Die Fähigkeit zu biografischer Selbstdistanzierung und zu stetiger Selbstreflexion ist ein wichtiger Bestandteil von Professionskompetenz. Ohne Settings*

*einzurichten für die gemeinsame Selbstreflexion der Professionellen (Intervision, Supervision) kann eine Praxisorganisation Professionalität und Qualität nicht sicherstellen.*

Sie definieren Selbstreflexion als Grundlage, um professionell handeln zu können. Das Handeln spielt sich jedoch nicht in einem luftleeren Raum ab, sondern ist an Institutionen gebunden, welche aufgrund eines staatlichen oder privaten Auftrages den Rahmen des professionellen Handelns bieten. Dabei ist von grosser Bedeutung, welche Gefässe und Leitplanken die Institution den Fachkräften zur Verfügung stellt. Denn Reflexion endet nicht bei der eigenen Person, sondern inkludiert auch Umstände und Rahmenbedingungen. So bedeutet gemäss Heiner Reflexivität «[die] Bereitschaft und Fähigkeit zur systematischen, methodisch kontrollierten und selbstkritischen Analyse des eigenen Tuns und der dazu gehörigen Rahmenbedingungen (der Institution, des Hilfesystems etc.)» (Heiner, 2004, S. 44).

Hochuli Freund und Stotz (2021, S. 61–62) betonen neben der Relevanz von Selbstreflexion für die Kompetenzentwicklung die Qualitätssicherung, welche dadurch gewährleistet wird. Trotz der immer wieder betonten Wichtigkeit von Reflexionsprozessen in der Theorie ist ihr Stellenwert in Institutionen oft nicht hoch. Es gibt nur wenige Reflexionsgefässe, welche sich etablieren konnten. Gildemeister (1992, S. 211) hebt in diesem Zusammenhang die Supervision hervor, welche sich gemäss ihr als einziges Reflexionsgefäss etabliert hat.

Ebenfalls etabliert in Institutionen sind Fort- und Weiterbildungsgefässe. Schulze-Krüdener (2012, S. 1072) beschreibt, dass das zentrale Ziel solcher Veranstaltungen «das [Anschlusshalten] an die Entwicklung des wissenschaftlichen Wissens nach Studienabschluss, die Praxisreflexion sowie die Habitualisierung von adäquaten Handlungsrouninen und berufsethischen Haltungen» sei. Gemäss ihm stellt die Selbstreflexion ein zentrales Element jeder Weiterbildung dar und dient neben der Stärkung der Identifikation mit der Institution auch massgeblich der Qualifizierung des Mitarbeitenden sowie der Förderung der beruflichen Zufriedenheit. Weiterbildungen können entsprechend auch Gefässe darstellen, in denen Selbstreflexion explizit und methodisch fundiert angewendet wird.

Im Umkehrschluss könnte es für die Institutionen interessant sein, die Selbstreflexion im Sinne der eigenen Weiterentwicklung und -bildung getrennt von Weiterbildungssettings weiter zu fördern und ihr mehr Raum im Arbeitsalltag zu geben.

## 5 Methodisches Vorgehen

Die Auswahl des Forschungsdesigns sowie der Methoden zur Datenerhebung und -auswertung ist von entscheidender Bedeutung für die umfassende Beantwortung der Forschungsfrage. Im Folgenden wird die zugrundeliegende Methodik der Forschung erläutert sowie das gestaltete Forschungsdesign dargelegt. Darüber hinaus beinhaltet dieses Kapitel eine kritische Reflexion über die Möglichkeiten und Grenzen der gewählten Methoden.

### 5.1 Erhebungsmethode: Teilnarratives Interview

Um die Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit zu beantworten, wählten die Autorinnen die qualitative Forschung. Qualitative Daten können mittels unterschiedlicher Methoden erhoben werden. Hier wurde das Instrument des qualitativen Interviews ausgewählt. Die Autorinnen möchten anhand der von ihnen ausgearbeiteten These die Stimmen und die subjektive Wahrnehmung aus der Praxis einbeziehen. Das Thema Selbstreflexion soll nicht nur theoretisch beleuchtet werden, da davon ausgegangen wird, dass die praktische Umsetzung und die subjektive Wahrnehmung damit zusammenhängen. Helfferich (2011) erklärt, dass sich qualitative Leitfadeninterviews für den Einbezug von subjektiven Wahrnehmungen zu einem erforschenden Thema besonders gut eignen (S. 179). Durch die Erzählungen der Interviewpartner\*innen soll ein möglichst reales Bild des untersuchten Bereichs dargestellt werden.

Helfferich (2011) gibt einen Überblick über unterschiedliche Interviewformen, von denen die Autorinnen eine Kombination aus dem problemzentriertem, teilstandardisiertem und dem Leitfadeninterview für die vorliegende Arbeit nutzen.

Das problemzentrierte Interview weist die Besonderheit auf, ein offenes Gespräch über ein konkret dargelegtes Problem mittels Fragen und Nachfragen zu führen als auch die zu Befragenden mit bereits vorliegenden theoretischen Konzepten zu konfrontieren (Helfferich, 2011, S. 36–37; Lamnek, 2010, S. 349).

Das teilstandardisierte Leitfadeninterview dient dazu, dem Interview eine offene und/oder theoriebegleitete Struktur zu verleihen.

Die vorliegende Arbeit beinhaltet somit Elemente der Empirie und der Literaturarbeit.

Der Leitfaden dient zum einen dazu, die Interviews zu strukturieren und zum anderen, um das «Gütekriterium der [...] Nachvollziehbarkeit des Forschungsprozesses» (Helfferich, 2011, S. 167) zu erfüllen.

Gütekriterien nach Lamnek (2010) sind Gültigkeit, Zuverlässigkeit, Objektivität und Repräsentativität beziehungsweise Generalisierbarkeit (S. 127 ff.).

Da sich die zu erforschende Sache explizit auf den Berufseinstieg konzentriert, orientierten sich die Autorinnen bei der Auswahl der Befragten auf Berufseinsteiger\*innen, welche einen Abschluss des Studiums der Sozialen Arbeit der Berner Fachhochschule (BFH) haben. Diese wurden durch Anfragen im Umfeld der Autorinnen ausfindig gemacht. Innerhalb der Auswahl der zu Befragenden achteten die Autorinnen auf eine möglichst grosse Unterschiedlichkeit, um hier möglichst diverse Antworten zu generieren. Die Angaben zu den interviewten Personen werden im Anhang in den Matrizen festgehalten. Helfferich (2011) verweist bei der Anzahl von Interviews auf mind. 6 bis max. 120, um eine Interpretation zuzulassen (S. 175). Aufgrund des begrenzten Zeitfensters für die Erarbeitung der Thesis wird die Mindestanzahl an Interviews von sechs übernommen.

## 5.2 Leitfadenkonstruktion

Bei der Leitfadenkonstruktion beziehen sich die Autorinnen auf Helfferich (2011, S. 180 ff.). Bei der Erstellung des Leitfadens und der Durchführung der Interviews wurden die 6 Grundprinzipien berücksichtigt:

1. Berücksichtigung der Grundprinzipien qualitativer Sozialforschung, insbesondere des Prinzips der Offenheit
2. Begrenzte Anzahl von Fragen
3. Formale Übersichtlichkeit und gute Handhabbarkeit
4. Orientierung am natürlichen Erinnerungs- oder Argumentationsfluss
5. Kein Ablesen von Fragen
6. Priorisierung von spontan produzierter Erzählung (S. 180 ff.)

Lamnek (2010) sieht zudem vor, dass «ein Leitfaden so offen und flexibel wie möglich sein soll, aber gleichzeitig so strukturiert, wie es das Forschungsinteresse erfordert» (S. 322). Dies wurde ebenfalls berücksichtigt. Die Erstellung des Leitfadens erfolgte nach dem SPSS<sup>6</sup>-Prinzip nach Helfferich (2011, S. 180 ff.).

---

<sup>6</sup> SPSS-Prinzip nach Helfferich (2011, S. 180 ff.): Prinzip, um einen Leitfaden zu erstellen. Dabei folgt SPSS einer klaren Linie für das Vorgehen und Erstellen eines Leitfadens. S = Sammeln, P = Prüfen, S = Sortieren und S = Subsumieren.

Zudem wurde bei der Leitfadenskonstruktion auf einen erzählauffordernden Einstieg geachtet, was ein zentraler Teil eines nicht-standardisierten Interviews darstellt. So hat die interviewte Person ausreichend Freiraum, möglichst frei zu dem behandelnden Thema zu erzählen (Lamnek, 2010, S. 310).

Bei der Erstellung des Leitfadens nach dem SPSS-Prinzip arbeiteten die Autorinnen vier Themenblöcke aus.

1. Thema: Berufseinstieg
2. Thema: kompetentes Handeln / Professionalität
3. Thema: Selbstreflexion
4. Thema: Einflussfaktoren der beruflichen Zufriedenheit

Der Interviewleitfaden befindet sich im Anhang.

### 5.3 Auswahl der interviewten Personen

Die Auswahl der Personen, welche im Rahmen der vorliegenden Arbeit befragt wurden, erfolgte anhand spezifischer Kriterien.

Ein wichtiges Kriterium für die Auswahl der Interviewpartner\*innen waren die Handlungsfelder, in denen die Einsteiger\*innen tätig sind. Schmocker (2005) definiert Soziale Arbeit als *Dach* der drei Berufsgruppen Sozialarbeit, Sozialpädagogik sowie Soziokulturelle Animation. Entsprechend dieser Dreiteilung sollten die interviewten Personen diese Bereiche gleichermaßen abbilden. Somit wurde bei der Suche nach Interviewpartner\*innen darauf geachtet, dass jedes der oben genannten Berufsfelder jeweils zwei Mal vertreten ist.

Ebenfalls stellte der Studienort der Personen ein Kriterium bei der Auswahl dar. Im Verlaufe der Recherche und im Gespräch mit Fachkräften zeigte sich, dass das Verständnis von Selbstreflexion und deren praktische Umsetzung stark abhängig vom Ausbildungskontext ist. Aus diesem Grund entschieden sich die Autorinnen dazu, nur Personen zu befragen, welche ihre Ausbildung als Sozialarbeiter\*in an der Berner Fachhochschule absolviert haben. Somit konnte sichergestellt werden, dass ein ähnliches Verständnis von Selbstreflexionstätigkeit sowohl bei den Befragten und den interviewenden Personen bestand. Ebenso wurde damit eine möglichst hohe Vergleichbarkeit der Ergebnisse sichergestellt.

Weiter stellte die Anzahl Monate, welche die potenziellen Interviewpartner\*innen bereits in der Praxis arbeiteten ein Kriterium für die Auswahl dar. Wie bereits im Kapitel 3.2.1 dargestellt, hat die Zeitachse einen Einfluss auf das Erleben des Berufseinstiegs. Entsprechend wollten die Autorinnen diese verschiedenen Perspektiven in den Interviews ebenfalls einfangen und berücksichtigen. Wie in der

Definition festgehalten, wurden Personen berücksichtigt, welche maximal 36 Monate in der Praxis tätig sind. Schliesslich wurden die Interviews mit zwei Personen geführt, welche erst vor drei Monaten in die Berufstätigkeit gestartet sind, mit einer seit neun Monaten in der Praxis tätigen Person, mit zwei Personen, welche seit 13 Monaten in der Praxis arbeiten und mit einer Person, welche seit 21 Monaten arbeitet, durch.

Schliesslich spielte das Geschlecht der potenziellen Interviewpartner\*innen eine weniger wichtige Rolle. Die Autorinnen entschieden sich dazu, die Geschlechterverhältnisse der Absolvent\*innen Soziale Arbeit an der Berner Fachhochschule (BFH) zwar einfliessen zu lassen, jedoch die anderen Kriterien im Auswahlverfahren stärker zu gewichten. Gemäss dem Geschäftsbericht der BFH aus dem Jahre 2022 sind 74 % der studierenden Personen Frauen. Entsprechend wurde ein Interview mit einem Mann und die fünf weiteren Interviews mit Frauen geführt. Für die weitere Analyse der Fragestellung wird wie bereits erwähnt nicht vertieft auf den Aspekt des Geschlechts eingegangen, weswegen die Diskrepanz zwischen effektiv männlichen Studierenden (ca. 25 %) und dem Anteil Männer in der vorliegenden Befragung (ca. 16 %) aus der Sicht der Autorinnen vertretbar ist (Berner Fachhochschule, 2023).

#### 5.4 Interviewdurchführung und Datenerhebung

Die Interviewdurchführung erfolgte im Zeitraum zwischen dem 18.03. – 12.04.2024. Die befragten Personen wurden dabei an unterschiedlichen Orten besucht und das Interview in ruhiger Umgebung durchgeführt. Teilweise fanden Interviews bei den Interviewpartner\*innen zu Hause statt. Einige Interviews wurden in reservierten Gruppenräumen der Berner Fachhochschule durchgeführt. Unterbrüche wurden so weit als möglich vermieden. Es wurden jeweils drei Interviews pro Autorin durchgeführt. Die Länge der Interviews wurde auf ca. 45 Minuten pro Interview festgelegt und konnte bei allen Interviews eingehalten werden.

Zu Beginn der Interviews wurden die Erzählpersonen mittels eines Informationsblattes über das Vorgehen des Interviews, die Auswertung und über die Datenschutzbestimmung aufmerksam gemacht. Zudem wurden Einwilligungserklärungen von den Interviewpartner\*innen unterschrieben, damit die Nutzung der Interviews für die vorliegende Arbeit gewährleistet ist. Während der Durchführung wurde auf eine möglichst erzählende Atmosphäre geachtet und nur wenige Notizen gemacht. Die Interviews wurden mithilfe eines Aufnahmegerätes auf Band aufgenommen, um diese anschliessend zu transkribieren.

## 5.5 Datenauswertung

Im Anschluss an das Interview wurde ein Interviewprotokoll erstellt. Bei der Auswertung der Interviews orientierten sich die Autorinnen an den fünf Phasen der Analyse nach Lamnek (2010, S. 366–371). Diese sehen folgende Phasen vor: (1) Transkription, (2) Entwicklung thematischer Verläufe, (3) Erstellung einer Themenmatrix oder mehrerer Themenmatrizen, (4) Klassifikation des Materials und anschliessend eine (5) themenorientierte Darstellung.

Die Interviews wurden mittels Transkription verschriftlicht. Im Anschluss an die Transkription wurden die Aussagen kodiert und in mehreren Matrizen festgehalten, um eine qualitative Auswertung vorzunehmen. Diese befinden sich im Anhang der Arbeit. Die weitere Verwendung der Ergebnisse geschieht in den nächsten Kapiteln. Dort werden diese zusammengefasst, interpretiert und miteinander in Verbindung gebracht, um damit anschliessend die Leitfrage zu beantworten. Die erstellten Matrizen sind im Anhang ersichtlich.

## 6 Forschungsergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Forschungsergebnisse vorgestellt und kontextualisiert. Dabei ist festzuhalten, dass die hier dargelegten Erkenntnisse auf subjektiven Wahrnehmungen und Aussagen der Interviewpartner\*innen beruhen. Ebenfalls weisen die Autorinnen darauf hin, dass die Ergebnisdarstellung auch auf Interpretationen der Aussagen aus den Interviews beruht. Eine rein objektive Darstellung ist aus Sicht der Autorinnen nicht möglich.

Die Ergebnisdarstellung erfolgt entlang der vier thematischen Schwerpunkte der Arbeit: Berufseinstieg, kompetentes Handeln und Professionalisierung, Selbstreflexion und schliesslich berufliche Zufriedenheit.

### 6.1 Berufseinstieg

In den Interviews wurde der Aspekt des Berufseinstiegs als kritische Lebensphase angesprochen. Die Autorinnen wollten damit die subjektiven Wahrnehmungen abholen und erfahren, welchen Herausforderungen die Einsteiger\*innen begegnet sind.

Zudem wurden die individuellen Bedürfnisse bezüglich Reflexion in dieser Phase eruiert. Entsprechend wurde erfragt, welche Unterstützung in dieser Phase von Seiten der Institution zur Verfügung stand. Interessant war diesbezüglich die Einschätzung der Einsteiger\*innen, inwiefern sie diese Unterstützungsangebote hilfreich fanden. Schliesslich wurde erfragt, welche zusätzliche Unterstützung sie sich gewünscht hätten.

Die hier dargestellten Ergebnisse sind für die Beantwortung folgender Teilfragen relevant:

- Welchen Herausforderungen begegnen Einsteiger\*innen während dieser Zeit?
- Welche Unterstützung erfahren sie durch die Institutionen und was würden sie sich wünschen?

#### **Erleben des Berufseinstiegs**

Interviewte Personen empfanden den Berufseinstieg oft als Sprung ins kalte Wasser. Sie sprachen von einem abrupten Start ins Berufsleben, der mit einer grossen Anstrengung verbunden war. Die Hälfte der befragten Personen erzählte, dass sie von Anfang an viel Verantwortung übernehmen mussten und viel Eigeninitiative gefordert war:

*Ich würde meinen Berufseinstieg als sehr anstrengend beschreiben, aber auch als durchaus fordernd [...] mehrheitlich in einem guten Sinn. Ich wurde dann relativ fest in das*

*kalte Wasser geschossen und hatte gefühlt eine Viertelstunde Einführung. Und dann hiess es: «Mach mal.» Und das hat dann schon zu Situationen geführt, in denen ich mich alleine gefühlt habe, also alleine in diesen Fällen. (Interview mit SA1 vom 29.03.2024, Z. 4–8)<sup>7</sup>*

Die interviewten Personen aus den Bereichen Sozialarbeit und Sozialpädagogik berichteten, sie hätten in kurzer Zeit viele eigene Klient\*innen betreut. In Kombination mit wenig Unterstützung seitens der Institutionen empfanden sie den Einstieg entsprechend als stressig und chaotisch. Die oben zitierte Person erzählte im Interview, dass sie sich in dieser Zeit allein gefühlt habe.

Auch führt der Einstieg zu Unsicherheit über das eigene Handeln. Mehrere befragte Personen berichteten ebenfalls davon, dass der Berufseinstieg mit dem Verlust eines Sonderstatus einher ging. Vorher als Praktikant\*in seien die Verantwortungen klar eingegrenzt gewesen und das Fehlermachen habe zum Lernprozess gehört. Mit dem Berufseinstieg spürten die befragten Personen einen Anstieg an Verantwortung und nahmen vermehrt Leistungsdruck von Seiten der Institution wahr. Parallel dazu erzählten Einsteiger\*innen auch von hohen Erwartungen, welche sie an sich selbst stellten:

*Es war sicherlich für mich eine vulnerable Sache, dort einzusteigen. Weil ich nicht mehr im Praktikum war. Ich hatte den Sonderstatus nicht mehr und war auch nicht mehr in der Ausbildung. [...] Jetzt weiss ich ja nicht mega viel mehr als vorher. Und trotzdem bin ich jetzt angestellt als voll ausgebildeter Sozialarbeiter. [...] Das setzt einen anderen Druck auf, den ich mir vor allem selber mache. (Interview mit SP2 vom 05.04.2024, Z. 5–12)*

Die interviewten Personen, welche in der Soziokultur arbeiten, empfanden den Berufseinstieg hingegen als weniger herausfordernd. Sie betonten, dass das Team offen war und sie unterstützte. Auch kannten sie das Arbeitsfeld teilweise aus den Praktika und waren entsprechend gut vorbereitet auf ihren Berufseinstieg:

*Ich bin in ein Feld eingestiegen, das ich schon vom ersten Praktikum kannte. Darum würde ich es nicht als Schock bezeichnen. Klar, man hat eine andere Verantwortung. Man hat mehr Verantwortung, man hat andere Aufgabenbereiche, die dazu kommen als vielleicht im Praktikum. Aber ich habe das Gefühl, die Soziokultur ist auch ein Feld, wo*

---

<sup>7</sup> Die in diesem Kapitel aufgeführten Zitate aus den Interviewtranskripten wurden zur besseren Lesbarkeit leicht angepasst. Insbesondere die kurzen Sprechpausen sind nicht ersichtlich. Die unveränderten Transkripte sind im empirischen Datenmaterial einzusehen.

*weniger Druck herrscht als in der klassischen Sozialarbeit. Das hat mir sicher den Einstieg erleichtert.* (Interview mit SK2 vom 25.03.2024, Z. 8–12)

### **Diskrepanz zwischen Erwartungen und Realität**

Mehrere Interviewpartner\*innen erzählten von einer hohen Auslastung bei der Arbeit schon kurz nach dem Stellenantritt. Mehrere Interviewpartner\*innen erzählten, dass sie sich sehr schnell in den Arbeitsalltag einfinden mussten und direkt eigene Fälle bearbeiteten ohne viel Begleitung und Unterstützung der Institutionen:

*Aber du hast ja im Praktikum nicht so viele [Klient\*innen], die du begleitest. Dann habe ich angefangen und plötzlich fünfzehn Klientinnen und Klienten begleitet. Und ich habe dann selber Prozessarbeiten machen müssen und so weiter. Im Nachhinein haben wir das so erst ein halbes Jahr später angeschaut. [...] Eigentlich ist das mega schlecht gelaufen.* (Interview mit SP1 vom 25.03.2024, Z. 14–18)

Weiter berichteten mehrere Interviewpartner\*innen, dass sie sich durch das Studium nicht besonders gut auf die Praxis vorbereitet fühlten. Sie berichteten, dass sie der Wissenstransfer vom Studium in die Praxis mehr herausforderte als erwartet. Laut den interviewten Personen fehlten oft Verknüpfungspunkte, entsprechend mussten sie Methoden und Techniken in der Praxis erneut auffrischen und weiterüben. Mehrere interviewte Personen hatten erwartet, schneller in ein professionelles Handeln zu finden:

*Das Studium selber hat mich nicht brutal auf meine Arbeit als Sozialarbeiterin bei [der Institution] vorbereitet. [...] Ich habe das Gefühl, wenn ich jetzt wieder studieren würde, würde [ich] die Sachen viel besser aufnehmen und verarbeiten können. Und mir vor allem längerfristig einprägen. Ich glaube wirklich die Gesprächsführung finde ich heftig. Das haben wir im Studium sehr fest angeschaut und auch intensiv vertieft. Aber schlussendlich, nur durch die paar Gespräche mit den Schauspieler\*innen und den Leuten vom Studium, ja, weiss auch nicht, das geht wieder sehr verloren. Das wäre super, wenn man gleichzeitig noch arbeiten würde und es immer wieder anwenden könnte. Also so die klassische Beratungs- und Gesprächsführung. In diesem Fall fällt es mir mega fest auf.* (Interview mit SP1 vom 25.03.2024, Z. 29–43)

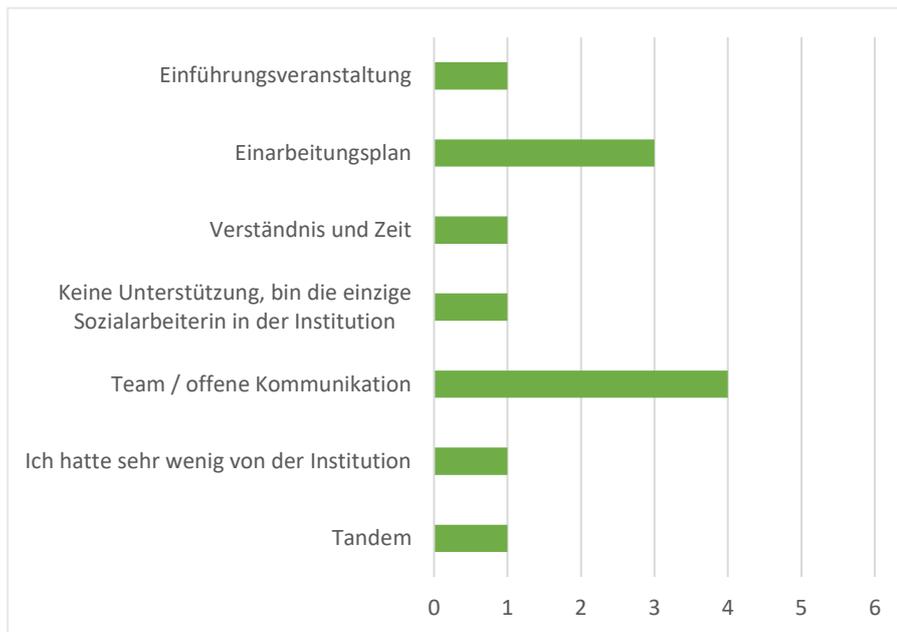
Mehrere befragte Personen berichteten auch, dass der Einstieg ihren Erwartungen entsprechend verlaufen sei. Es sei anstrengend und intensiv gewesen, aber sie bewerten den Einstieg trotzdem als positiv. Eine Person erwähnte, dass sie sich sehr zurückhaltend erlebt habe, da sie sich aufgrund des mangelnden Erfahrungswissens nicht in der Position sah, Verfahren zu kritisieren und zu hinterfragen.

## Unterstützung durch die Institution

Die Unterstützung, welche die Berufseinsteiger\*innen von ihren Institutionen erhielten, variiert stark wie in Abbildung 6 ersichtlich ist.

**Abbildung 5**

### *Unterstützungsformen von Institutionen*



Mehrere Interviewpartner\*innen betonten, dass die offene Kommunikation im Team die grösste Unterstützung im Einarbeitungsprozess war. Die Hälfte der befragten Einsteiger\*innen konnte zudem auf strukturierte Einarbeitungspläne zurückgreifen. Eine Person erzählte, dass sie die einzige Fachkraft der Sozialen Arbeit im Team war und sie gar keine Unterstützung von der Institution erfahren hatte. Eine andere Person hatte während des Einarbeitungsprozesses ein\*e Tandempartner\*in an der Seite. Trotzdem fühlte sich die Person nicht stark unterstützt durch die Institution:

*Wenn jemand neu anfängt, dann fängt die Person neu an, egal ob sie schon in diesem Bereich gearbeitet hat oder nicht. Man muss die ganzen Prozesse nochmal neu anschauen. Das war für mich etwas speziell, weil ich das Praktikum schon dort gemacht habe. Grundsätzlich habe ich dann aber auch schon selbst eine Arbeitseinführung für eine Person gemacht, die neu angefangen hat. Und es war ein mega Durcheinander. Ich glaube, dass [die Arbeitgeber\*innen] sehr davon ausgehen, dass wenn du Abgängerin bist vom Studium, dass du vieles schon kennst. Aber man kennt einfach nicht so viel, weil*

*du verknüpfst nachher nicht alles mit Theorien und Methoden, wie du es halt in der Schule oder im Studium gelernt hast. Das kann man auch recht optimieren. (Interview mit SP1 vom 25.03.2024, Z. 20–27)*

*Ich habe schon bei den anderen Arbeitskollegen [...] Rückfragen stellen und Unterstützung einholen können. Es ist wirklich nicht so, dass wir niemanden gehabt hätten. Aber es war einfach zu wenig organisiert. (Interview mit SP1 vom 25.03.2024, Z. 53–55)*

### **Wünsche in Bezug auf Unterstützung durch Institutionen**

Mehrere interviewte Personen waren mit der geleisteten Unterstützung der Institution rückblickend zufrieden und hatten keine weiteren Wünsche an die Institutionen. Eine befragte Person hätte sich mehr Verständnis für ihre Rolle als Einsteiger\*in gewünscht. Auch äusserte die Person den expliziten Wunsch nach einem Gotti oder Götti, respektive Tandempartner\*in während der Einstiegsphase:

*Ich denke, wie ein Gotti zu haben. Wo man weiss, man kann zu dieser Person gehen, wenn man unsicher ist. Oder auch mit persönlichen Sachen, persönlichen Unsicherheiten. Aber natürlich auch die fachlichen Sachen ansprechen zu können. [...] Und jemand anderes aus dieser Profession [Sozialen Arbeit] zu haben, würde sicher mega helfen. (Interview mit SA2 vom 04.04.2024, Z. 33–36)*

## **6.2 Kompetentes Handeln und Professionalität**

Kompetentes und professionelles Handeln bedingt in der Sozialen Arbeit, dass man sich in einer Aufgabe sicher fühlt und sein Handeln reflektiert, um daraus begründete Handlungsoptionen abzuleiten. Das Interesse der Thematik lag darin, dass kompetentes Handeln erlernt werden muss. Die Autorinnen wollten herausfinden, wie die Fachpersonen ihre eigene Kompetenz während der Phase des Berufseinstiegs wahrnehmen. Zudem bestand das Anliegen darin, zu eruieren, was Fachkräfte benötigen, um ihre Professionalität auszubilden. Daraus lassen sich Erkenntnisse über die subjektiv erlebte Aneignung von professionellen Kompetenzen ableiten.

Folgende Teilfragen werden in diesem Unterkapitel besprochen:

- Wie gestaltet sich die Entwicklung der Professionalität der Fachkräfte während des Berufseinstiegs?
- Welche Rolle nimmt das Team und die Führungskraft ein?

## **Einschätzung der eigenen Kompetenz**

Die Interviews zeigten, dass sich alle Teilnehmenden kompetent in ihrem jeweiligen Arbeitsfeld einschätzten. Einige befragte Personen betonten zwar, dass sie sich kompetent fühlten, aber noch Bedarf hätten, ihre Professionalität zu verbessern. Drei der sechs Befragten betonten zudem, dass sie durch Reflektieren ihre Kompetenz weiter ausbilden konnten. Eine Person sagte, dass sie wenig Zeit für die Reflexion der eigenen Kompetenzen habe, aber praktisches Erfahrungswissen dabei helfe, die eigenen Kompetenzen auszubilden und weiterzuentwickeln:

*Grundsätzlich ja [fühle ich mich kompetent], was aber sehr fest dem Praktikum geschuldet ist. Wenn ich nicht das Praktikum in diesem Arbeitsfeld gemacht hätte, dann hätte ich mich am Anfang sicher unsicher gefühlt bei gewissen Dingen. Durch das Praktikum war mir das dann einfach schon vertraut. Und es waren nicht grosse Unsicherheiten vorhanden. (Interview mit SK2 vom 25.03.2024, Z. 59–62)*

## **Wünsche der interviewten Personen bezüglich Professionalität**

Um herauszufinden, wie das kompetente Handeln entwickelt wurde und wo es noch Verbesserungspotential geben könnte, äusserten die Befragten den Wunsch nach mehr Unterstützung und Möglichkeiten zur Weiterbildung. Dabei wurde deutlich, dass die Bedürfnisse je nach Handlungsfeld variierten. In der klassischen Sozialarbeit und der Sozialpädagogik wünschten sich die Befragten regelmässigen Austausch, Weiterentwicklungsgefässe und dass Leitungspersonen mehr Verantwortung übernehmen.

*Ich würde es glaube ich gut finden, wenn wir mehr Gefässe hätten, um sich weiterbilden zu können. Es müsste nicht mal eine Weiterbildung à zwei Wochen sein, aber so Inputs von Institutionen, mit denen wir intensiv zusammenarbeiten, würde dazu beitragen, dass ich kompetenter arbeiten könnte. [...] Aber ich finde es wichtig, das immer wieder zu refreshen und alles in den Kopf zu rufen. Wieso arbeite ich so und so. Und arbeite nicht nur so, weil ich das Gefühl habe, dass es so richtig ist. (Interview mit SP1 vom 25.03.2024, Z. 72–78)*

Die Befragten sahen das Team als zentrales Element. Wer kein Team aus Sozialarbeiter\*innen hatte, betonte das im Interview. Auch äusserten Interviewpartner\*innen das Bedürfnis nach transparenter Kommunikation und mehr Partizipationsmöglichkeiten. Ein weiterer Aspekt in der Sozialarbeit war das Anliegen, dass es klare Grenzen in der Zusammenarbeit brauche, um das eigene kompetente Handeln zu unterstützen.

Im Handlungsfeld der Soziokulturellen Animation bestand der Wunsch nach mehr gesellschaftlicher Anerkennung, nach mehr zeitlichen als auch personellen Ressourcen und nach einer stärkeren Thematisierung der Handlungsfelder im Studium:

*Es bräuchte mehr Bewusstsein auf verschiedenen Ebenen für die Bedeutung der Sozialen Arbeit. Sei es in der Gemeinde, sei es generell in der Politik. (.....)<sup>8</sup> Die Soziokultur oder generell die OKJA<sup>9</sup> hat oftmals den Ruf, dass sie mit den Kindern spielen und basteln. Aber es ist viel mehr als das. Das sehen die meisten gar nicht. Auch wenn wir sehr hohe Zahlen haben von Treffbesuchenden, sind wir uns immer noch am Überlegen, was wir noch mehr machen könnten. Aber eigentlich liegt das Mehr gar nicht drin. Die Ressourcen, die wir haben, sind sehr knapp. Es braucht auf allen Ebenen mehr Bewusstsein für die Bedeutung, wie wichtig das ist. Dass wir es jeden Tag machen. Dass mehr Stellenprozentage geschaffen werden könnten. (Interview mit SK2 vom 25.03.2024, Z. 82–90)*

### **Kompetenzen für professionelles Handeln**

Fünf der sechs Befragten betonten die Wichtigkeit der Selbstkompetenz und nannten dabei die Kompetenz der Selbstreflexion für professionelles Handeln. Auch Fachkompetenz und Sozialkompetenz erwähnten die Hälfte der Befragten. Als weitere Kompetenzen wurde die Methodenkompetenz, die eigene Haltung, die Kompetenz zur Abgrenzung und die Praxiskompetenz genannt.

*Ganz sicher, auch wenn es einem im Studium zu den Ohren rauskommt. [...] Selbstreflexion. [...] Neben den typischen Fachkompetenzen, dass man alles wissen sollte, was man braucht, dass man seinen Katalog hat, seine innere Landkarte, wo man auch fachliche Informationen findet. Neben dem braucht es aus meiner Sicht auch eine gut ausgereifte Sozialkompetenz. (Interview mit SA1 vom 29.03.2024, Z. 117–124)*

In der Soziokulturellen Animation wurden Selbstbewusstsein als auch Offenheit als wichtige Kompetenzen für professionelles Handeln betont:

*Selbstbewusstsein, Offenheit, Humor. Das ist keine Kompetenz. Ich weiss nicht, wie man das als Kompetenz sagen will. Aber dass man sich auf die Kinder und Jugendlichen einlässt. Und sie merken, dass sie gesehen werden. Man muss Interesse haben und dies zeigen. (Interview mit SK1 vom 08.04.2024, Z. 125–129)*

---

<sup>8</sup> (.....): Die Punkte innerhalb der runden Klammern bilden die Länge der Sprechpausen in den Interviews ab.

<sup>9</sup> OKJA: Offene Kinder- und Jugendarbeit

## **Rolle des Teams beim kompetenten Handeln**

Die Interviews zeigten, dass das Team vor allem in den Bereichen der Sozialpädagogik als auch in der Soziokulturellen Animation einen erheblichen Einfluss darauf hatte, wie kompetent sich die einzelnen Mitarbeitenden fühlten. Dabei wurde erwähnt, dass alle Mitglieder einen Beitrag leisteten und den Wunsch hatten, sich weiterzubilden. Zudem fanden die Befragten die Wertschätzung als auch Partizipation innerhalb des Teams wichtig:

*Wir machen alle Angebote zusammen, wir planen alles zusammen. Und ich glaube, das ist das, was mir hilft. Das ich auch sehr festes Mitspracherecht habe. (Interview mit SK1 vom 08.04.2024, Z. 138–140)*

Eine befragte Person der Sozialarbeit und eine aus der Soziokulturellen Animation betonten, dass die Wertschätzung innerhalb des Teams wichtig dafür sei, dass man sich kompetent fühle.

## **Rolle der Führungskraft**

Die Führungskraft spielte nicht bei allen Befragten eine wichtige Rolle. Ihr wurde nur teilweise ein hoher Stellenwert beigemessen. Besonders für die Stabilisation des Teams oder für eine angenehme Stimmung im Team sei die Führungskraft wichtig. Zudem sei sie dafür verantwortlich, für ein professionelles Arbeitsumfeld zu sorgen. Eine befragte Person aus der Sozialarbeit betonte die Verantwortlichkeit der Führungskraft, Möglichkeiten für das Team zur Verfügung zu stellen, damit das Team professionell handeln könne. Zudem wurde das Bedürfnis geäußert, dass die Führungskraft Verständnis für die Fachkräfte mitbringen sollte.

*Manchmal haben wir die Schwierigkeit, obwohl wir schon sehr viel haben, dass wir immer noch mehr und mehr anreissen. Und dort bräuchte es eine stärkere Hierarchie, die mal sagt, dass was ihr jetzt schon macht reicht auch. Nutzt die Zeit, die ihr habt, doch mal für eine Supervision oder so was. (Interview mit SK2 vom 25.03.2024, Z. 211– 215)*

*Meine Vorgesetzte ist eine Ärztin, die hat nicht viel Ahnung, was Soziale Arbeit überhaupt ist und was man machen kann. (.....) Ja, die spielt auf jeden Fall eine grosse Rolle und sieht oft auch nicht, was sie mir geben muss, damit ich gut professionell handeln kann. Zum Beispiel ein Mentor, eine Mentorin, dass das etwas Gutes wäre oder Austauschgefässe mit anderen Sozialarbeitenden. (Interview mit SA2 vom 04.04.2024, Z. 97–101)*

### 6.3 Selbstreflexion

Der dritte Teil der Interviewdurchführung zielte auf die Selbstreflexion ab. Dabei wurde von der Annahme ausgegangen, dass die Ausübung des Berufs in der Sozialen Arbeit Reflexion beinhaltet und diese Reflexion nicht ausgelernt, sondern immer wieder vollzogen werden muss, um kompetent handeln zu können. Die interviewten Personen wurden nach dem Stellenwert von Selbstreflexion in ihrer aktuellen Institution befragt. Zudem gingen die Autorinnen auf aktuell angebotene Reflexionsgefässe ein, welche die Institutionen zur Verfügung stellen. Die Sozialarbeitenden wurden anschliessend befragt, wie sie den Zusammenhang zwischen der Selbstreflexion und kompetentem Handeln wahrnehmen. Zudem erfragten die Autorinnen die Zufriedenheit in Bezug auf die Unterstützung seitens Institution und welche weiteren Unterstützungsformen sich die Sozialarbeitenden wünschten. Damit sollte herausgefunden werden, wie die Fachpersonen während des Berufseinstiegs den Stellenwert der Selbstreflexion in der Institution wahrnehmen und was aus ihrer Perspektive noch besser gemacht werden könnte. Damit soll die Teilfrage beantwortet werden, inwiefern sich die Institutionen mit dem Thema Selbstreflexion auseinandersetzen und ob aus Sicht der Sozialarbeitenden noch mehr gemacht werden sollte. Den Autorinnen war es ein Anliegen, Erkenntnisse der aktuell ausgelebten Reflexions-situation in den Institutionen abzuholen.

Folgende Teilfragen sind für die hier besprochenen Ergebnisse relevant:

- Wie wird das Thema Selbstreflexion in den Institutionen gelebt?
- Welche Gefässe werden genutzt und welche werden als hilfreich erachtet?

#### **Stellenwert Selbstreflexion in der Institution**

Die Ergebnisse zeigten, dass Selbstreflexion vor allem in den Handlungsfeldern Sozialpädagogik und Soziokulturelle Animation einen hohen Stellenwert hat. Alle der Befragten in diesen Feldern betonten dies. Im Feld der Sozialarbeit wurde darauf hingewiesen, dass die Selbstreflexion entweder teilweise institutionalisiert sei oder dass sie in der Institution gar nicht gelebt werde. Zudem gab es Stimmen aus dem Feld der Sozialarbeit, welche darauf aufmerksam machten, dass sie lange für zum Beispiel eine Supervision kämpfen mussten.

Die Befragten beschrieben gemeinsame Reflexionsprozesse als hilfreich. Sie sagten, dass ihre Arbeit durch die Reflexion professioneller werde. Einige gaben an, dass sie für sich selbst reflektieren, jedoch ohne bestimmte Methode oder Technik:

*Ich reflektiere mich fast mit jedem Satz, den ich sage. [...] Man muss aufpassen, dass man nicht zu stark in das Hinterfragen kommt, sondern beim Reflektieren bleibt. (.....)*

*Ich [reflektiere] selber sehr oft, im Team wird auch oft reflektiert, sicher auch gerade in Teamsitzungen. [...] Wir haben keine regelmässigen Reflexionsgefässe, wir haben jeden Monat einen Fall, also einer der Klienten, den wir zusammen ansehen. Das ist sehr reflektierend, weil die Bezugsperson dann jeweils den Klienten im Team vorstellt und erzählt, wie sie das so macht. [...] Wir haben keine regelmässige Supervision oder Intervention. [...] Das wäre sicher ausbaufähig. Vorher bei der [Institution] hatten wir einmal im Monat [Supervision] und Intervention gehabt. Das war sehr regelmässig. Das fand ich super. Es wurde auch rege genutzt. Wobei es hier nicht so das Bedürfnis zu geben scheint, das zu haben. (Interview mit SP2 vom 05.04.2024, Z. 219–233)*

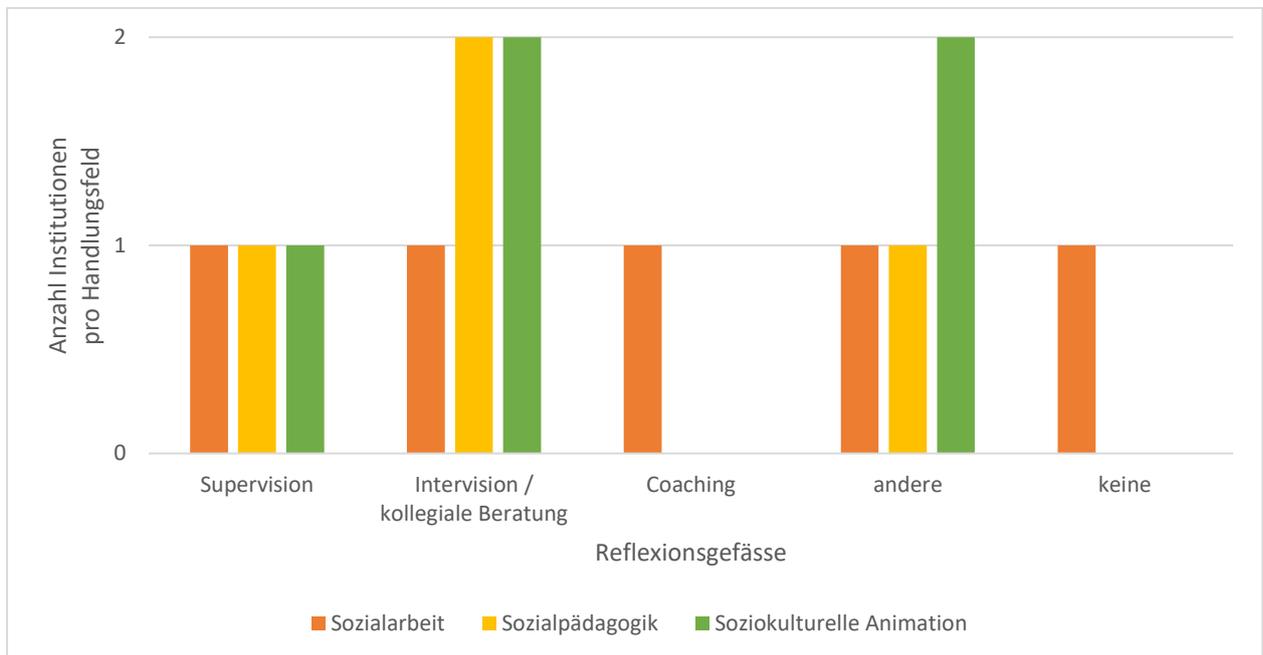
### **Gefässe zum Reflektieren**

Die Befragten gaben eine Vielzahl an Reflexionsgefässen an. Dazu gehörten Supervision, Intervention oder kollegiale Beratungen, Coachings, Mitarbeitendengespräche, geregelte Fallvorstellungen, Retraiten und auch das Führen eines Journals. Auch die Möglichkeit, über einen Sorgenbriefkasten von der Gemeinde zu reflektieren, wurde eingebracht. Einige gaben an, dass sie keine festen Strukturen hatten und sich selbst reflektieren müssten.

In der Abbildung 7 werden die genannten Reflexionsgefässe in den Institutionen erfasst. Dabei wird Bezug auf die bereits vorgestellten anerkannten Reflexionsgefässe aus der Theorie genommen. Es zeigt sich, dass innerhalb der Handlungsfelder Sozialpädagogik als auch Soziokulturelle Animation das Team (also Intervention oder kollegiale Beratung) zur Reflexion genutzt wurde. Fünf von sechs Institutionen stellten Reflexionsgefässe zur Verfügung. Dabei stellten in jedem Handlungsfeld eine von zwei Institutionen Supervision als Reflexionsgefäss zur Verfügung. Eine der sechs befragten Fachpersonen äusserte, dass ihre Institution gar keine Gefässe zur Reflexion anbot. Zudem wurde deutlich, dass die Mehrheit der Institutionen noch andere Reflexionsgefässe zur Verfügung stellten. An dieser Stelle wird nicht genauer auf die anderen Reflexionsgefässe eingegangen, stattdessen werden die Ergebnisse zu den im Theorieteil beschriebenen Gefässe genauer analysiert.

## Abbildung 6

### Angebotene Reflexionsgefäße pro Handlungsfeld



### Zusammenhang zwischen Selbstreflexion und kompetentem Handeln

Alle Befragten sagten im Interview, dass sie nur kompetent sein können, wenn sie das vorherige Handeln reflektieren können. Das sahen sie als Grundvoraussetzung, um ihren Beruf als Fachkraft der Sozialen Arbeit auszuüben. Einige gaben an, dass es so sei, wie sie im Studium gelernt haben und sie die Wichtigkeit der Reflexion nun viel besser nachvollziehen können.

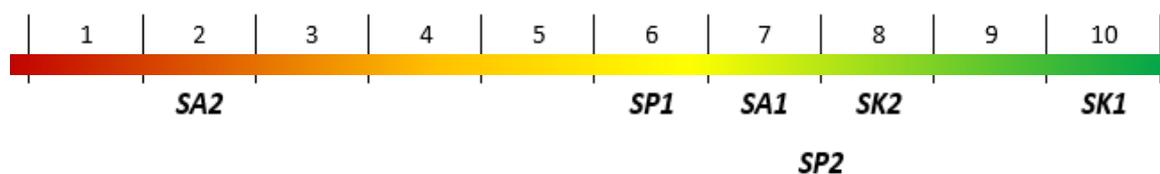
*Ich würde so weit gehen und sagen, ohne Selbstreflexion kann es kein kompetentes Handeln geben. Wenn man sich nicht überlegt, aus welchen Beweggründen man etwas gemacht hat, oder aus welchen Gründen eine Intervention überhaupt nicht funktioniert hat, oder der Schuss hinten raus ist, (.....) dann kann man sich ja auch nie verbessern. [...] Ich würde mal die Hypothese formulieren, dass jemand, der unfähig ist zur Selbstreflexion, nicht professionell handeln kann. (Interview mit SA1 vom 29.03.2024, Z. 269–274)*

## Unterstützungsgrad seitens der Institution und Wünsche

Die Bewertungen der Unterstützung seitens der Institutionen variierten. In Abbildung 8 wird ein Überblick der Antworten auf einer Skala von 1 – 10 gegeben.

### Abbildung 7

#### *Unterstützungserleben der Fachperson durch die Institution*



Die Wünsche der Befragten waren vielfältig. Die Hälfte der Befragten wünschten sich die Verankerung der Reflexion in der Institutionskultur. Ein Beispiel war die Implementierung von regelmässiger Supervision, welche auch häufig stattfinden sollte. Zudem wünschten sich die interviewten Personen mehr Weiterbildungsmöglichkeiten mit Selbstreflexionsanteilen und finanzielle Unterstützung dafür sowie schnellere Umsetzung von eingebrachten Themen. Eine Person im Bereich der Sozialarbeit äusserte den Wunsch, dass die Selbstreflexion auf Führungsebene stattfinden und die Führung diesbezüglich eine klare Reflexionsstruktur vorgeben sollte.

*Es könnte noch höher werden, wenn wir etwas öfter Supervision hätten. Ich finde das 4-mal im Jahr etwas knapp. Auch wenn das Jahr immer sehr schnell durchgeht, aber 4-mal im Jahr ist etwas wenig. Ich habe das Gefühl, wir könnten mehr profitieren, wenn wir es 6 Mal hätten, so alle 2 Monate. (.....) Und wenn auch von der Führungsebene noch mehr Selbstreflexion betrieben werden würde, aber auch von uns eingefordert werden würde. Also uns aktiv in einer Teamsitzung eine Reflexionsfrage stellen oder auch ein wenig hinschauen. Und nicht nur fix fallbezogen reden. Dann würde man noch weiter hochkommen. Aber 7 ist wirklich schon okay, voll in Ordnung. (Interview mit SA1 vom 29.03.2024, Z. 280–286)*

*Es braucht nicht mal einen Supervisor, sondern auch mal mit meiner Chefinnen darüber zu sprechen, wo liegen meine Stärken und Schwächen und wie kann ich meine Stärken noch besser einsetzen. Das gibt es nicht. Wäre gut. [...] Ich kann es einfordern, aber es folgt dann nichts daraus. Bis jetzt ist es einfach aufgeschoben worden. Ja, ja, schauen wir dann. (Interview mit SA2 vom 04.04.2024, Z. 145–152)*

## 6.4 Einflussfaktoren der beruflichen Zufriedenheit

Der letzte Teil der Ergebnisdarstellung geht auf die Einflussfaktoren der beruflichen Zufriedenheit ein. Bei den Interviews wurde beispielhaft auf die Faktoren *gutes Teamgefüge*, *gute Arbeitsbedingungen* oder die *Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben* verwiesen. Die Ergebnisse werden den drei Ebenen (Mikro-, Meso- und Makroebene) zugeordnet. Zudem wurde die Zufriedenheit ermittelt, indem nach der Absicht eines Stellenwechsels gefragt wurde. Schliesslich fragten die Autorinnen nach dem Zusammenhang zwischen der Verfügbarkeit von Selbstreflexionsgefässen in den Institutionen und der beruflichen Zufriedenheit.

In diesem Frageblock möchten die Autorinnen erfahren, welche Faktoren die berufliche Zufriedenheit beeinflussen, um die Relevanz der Selbstreflexion in diesem Zusammenhang zu eruieren.

Nachfolgende Ergebnisse sind relevant für die Beantwortung folgender Teilfragen:

- Welche Faktoren beeinflussen die berufliche Zufriedenheit?
- Welche Rolle spielen dabei Selbstreflexionsgefässe?

### **Mikroebene: Belastung, fachliche Anerkennung und Selbstreflexionsgefässe**

Die befragten Personen äusserten sich unterschiedlich konkret zu Faktoren, welche der Mikroebene zuzuordnen sind. Angesprochen wurde von zwei Personen die Belastung respektive die Auslastung bei der Arbeit als Faktor. Für sie war es wesentlich, die anfallende Arbeit innerhalb der gegebenen zeitlichen Ressourcen zu erledigen und dass sie sich nicht konstant überfordert fühlen:

*Ich weiss nicht, ob das ins Teamgefühl gehört, aber halt so ein bisschen Auslastung vielleicht noch. (Interview mit SK1 vom 08.04.2024, Z. 229)*

Der wertschätzende Umgang miteinander wurde von fast allen Interviewpartner\*innen genannt. Da die interviewten Personen in diesem Zusammenhang die gegenseitige fachliche Unterstützung betonten, wird dieser Faktor im Sinne der gegenseitigen fachlichen Anerkennung der Mikroebene zugeordnet. Der wertschätzende Umgang betrifft jedoch ebenfalls die Teamkonstellation auf der Mesoebene. Eine befragte Person hob den motivierenden Faktor im Zusammenhang mit fachlicher Wertschätzung hervor:

*Im Team schätzen wir einander schon sehr. Und zwischendurch sagen wir das aber auch wieder so: „Hey, jetzt könnten wir es uns gegenseitig auch wieder ein bisschen mehr sagen“. Aber grundsätzlich sagen wir einander sehr oft „Hey, danke, hast du das gemacht“, oder „Danke, dass du das übernimmst“. Genau, und ich glaube, das motiviert*

*einen einfach auch sehr, das gibt einem auch etwas zurück. (Interview mit SK2 vom 25.03.2024, Z. 293–297)*

Selbstreflexionsgefässe wurde von keiner Person von sich aus als Faktor genannt. Der Zusammenhang wurde separat erfragt. Darauf wird weiter unten genauer eingegangen.

### **Mesoebene: Arbeitsbedingungen, Teamkonstellation und Führungsstil**

Alle Interviewpartner\*innen nannten Faktoren der Mesoebene. In Bezug auf die Arbeitsbedingungen sprachen die Befragten die Flexibilität der Arbeitszeiten und des Pensums an. Oft nannten die Befragten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Und es ist den befragten Personen wichtig, dass ihre Bedürfnisse gehört werden und darauf eingegangen wird:

*Für mich war wichtig, schon bei der Stellenausschreibung hiess es, zwischen 60 und 80 Prozent. Ich wollte 70 Prozent und bekam sie. Das ist wichtig. Das ich etwas sagen kann, welches Pensum ich möchte. Wir haben einen fixen Schichtplan, aber da ist man immer weniger eingeteilt, als unsere Arbeitszeit insgesamt ist. Wir haben zusätzliche Arbeit, die wir selbst gestalten können. [...] Das kann man sich frei einteilen. Das ist nicht so starr. Das ist cool. Das ist mir wichtig. (Interview mit SP2 vom 05.04.2024, Z. 275–282)*

Auf der Mesoebene angesiedelt ist, wie bereits angesprochen, die Teamkonstellation. Diesen Aspekt benannten ebenfalls die meisten befragten Personen. In einem Interview wurde in diesem Zusammenhang der Begriff *Willkommenskultur* genutzt:

*Dass das Team eine Willkommenskultur hat und pflegt und einem mit Rat und Tat zur Seite steht. Das ist mir sehr wichtig. (Interview mit SP2 vom 05.04.2024, Z. 285-286)*

Besonders schätzten die Befragten die Offenheit im Team. Diese sei entscheidend im Umgang mit Herausforderungen und würde auch eine gute Feedbackkultur ermöglichen, erzählten mehrere Personen in den Interviews. Schliesslich wurde auch der Führungsstil von einigen Interviewpartner\*innen benannt. Flache Hierarchien sowie eine adäquate Erwartungshaltung seitens der Leitung, welche entsprechend keinen Druck auf die Einsteiger\*innen ausübt, hätten einen positiven Einfluss:

*Wir haben eine 40 Stunden-Woche. Das finde ich super. Kein Druck von der Leitung, was meine Arbeitsstunden anbelangt. Dass ich gut mal sagen kann, dass ich diese Woche etwas vorhabe, ich arbeite jetzt im Schnitt vielleicht mal 4 Stunden weniger. Wir haben ein Jahreszeitsoll. Das finde ich super. Es hilft einem, v.a. weil wir in einem Job arbeiten, der belastend sein kann. Dass man auch mal sagen kann, heute muss ich um 2 Uhr nach*

*Hause gehen, weil ich einfach nicht mehr kann. Das wird sehr unterstützt von der Leitung. Das trägt sehr dazu bei, dass ich mich wohl fühle. Und dass ich ausgeglichener bin. Im privaten und im Arbeitsleben. (Interview mit SP1 vom 25.03.2024, Z. 229–235)*

### **Makroebene: Wertschätzung, Aufstiegsmöglichkeiten, Rahmenbedingungen**

Eine faire Entlohnung wird, wie im theoretischen Teil herausgearbeitet, auch durch die befragten Personen als Wertschätzung der geleisteten Arbeit angesehen. Dabei geht es nicht darum, möglichst viel Geld zu verdienen. Mehrere Interviewpartner\*innen sprachen davon, dass sie einen fairen Lohn für ihre Arbeit erhalten möchten:

*Der Lohn ist mir wichtig. Auch wenn die Institutionen es manchmal nicht selbst gestalten können. Ich möchte einen fairen Lohn für meine Arbeit bekommen. Ich habe vorhin gesagt, dass ich mit Menschen mit Behinderung gearbeitet habe, und dort verdienst du einfach einen Tausender weniger als im Suchtbereich. Das kann man flächendeckend so sagen. Was mega fies ist, weil dieser Bereich viel schlechter alimentiert ist. Da können die Institutionen gar nicht so viel dafür. Da bin ich mir ziemlich sicher. [...] Es ist sicher nicht ein mega krasser Lohn. Aber es ist ein fairer Lohn [welchen ich in der aktuellen Institution erhalte]. (Interview mit SP2 vom 05.04.2024, Z. 287–293)*

Eine andere Person sprach über die Wertschätzung der Klientel. Diese würde als weniger wichtig angesehen, zumindest im Falle der Kinder und Jugendlichen im Bereich der Soziokulturellen Animation. Wiederum wichtiger empfand die Person die Wertschätzung durch ihren Arbeitgeber im Sinne von Dankbarkeitsgesten oder durch das Gefühl gesehen und gehört zu werden.

Eine Person sprach beim Thema Wertschätzung auch über die Lohnungleichheit in der Sozialen Arbeit. Diesen Punkt kann ebenfalls den Rahmenbedingungen zugeordnet werden. Die Person erzählte im Interview, dass ihre Arbeit in der Soziokulturellen Animation nicht gleich anerkannt von der Gemeinde sei wie jene ihrer Kolleg\*innen auf dem Sozialdienst:

*Also vom Team eine sehr hohe Wertschätzung, aber von der Gemeinde nicht so. Man merkt es, weil, was ich sehr krass finde, wir sind im Sozialdienst unterstellt. Die auf dem Sozialdienst haben eigentlich dieselbe Ausbildung wie wir. Wir verdienen 1000 Fr. weniger. [...] Wir kämpfen sehr. Sie haben sich, oder die Voja hat sich informiert allgemein zu überprüfen, wie es in der Gemeinde läuft. Die Jugendarbeit ist definitiv zu tief eingestuft. [...] Ich finde es noch schwieriger, klar, nicht nur der Lohn ist die Wertschätzung, natürlich nicht. Und wir bekommen von aussenstehenden Leuten schon auch die Wertschätzung.*

*Aber manchmal ist es auch so, man merkt, man ist im Sozialdienst unterstellt. Also wirklich unterstellt. Und es wird immer auf uns geschaut, obwohl sie ja nicht mit uns arbeiten. Sie wissen ja gar nicht genau, was wir machen und wie wir arbeiten. (Interview mit SK1 vom 08.04.2024, Z. 268–279)*

### **Überlegungen zum Arbeitsstellenwechsel**

Um die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation konkret abzufragen, wurde in den Interviews die Frage gestellt, ob der Wunsch eines Jobwechsels besteht. Die Hälfte der befragten Personen hat sich einen Stellenwechsel zwar schon einmal überlegt, jedoch nicht ernsthaft einen Arbeitsstellenwechsel in Betracht gezogen:

*Ja, sicher. Aber nicht so mega ernsthaft. [...] Ich habe es vorhin gesagt, so ein Berufseinstieg ist schon streng. Ich finde es schon streng. Ich habe so Ansprüche an mich selber. (Interview mit SP2 vom 05.04.2024, Z. 341-343)*

Eine Person erzählte im Interview, dass sie momentan auf der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle sei:

*Ja, ich suche jetzt immer wieder sonst Stellen. Aus verschiedenen Gründen. Eben, weil ich die einzige Sozialarbeiterin bin und ich das nicht so gut finde. Weil es nicht so ernst genommen wird, was die Soziale Arbeit genau ist. Und was sie schlussendlich auch kann und was nicht. Und weil ich mich nicht wertgeschätzt fühle, sondern mehr kritisiert. (Interview mit SA2 vom 04.04.2024, Z. 166–169)*

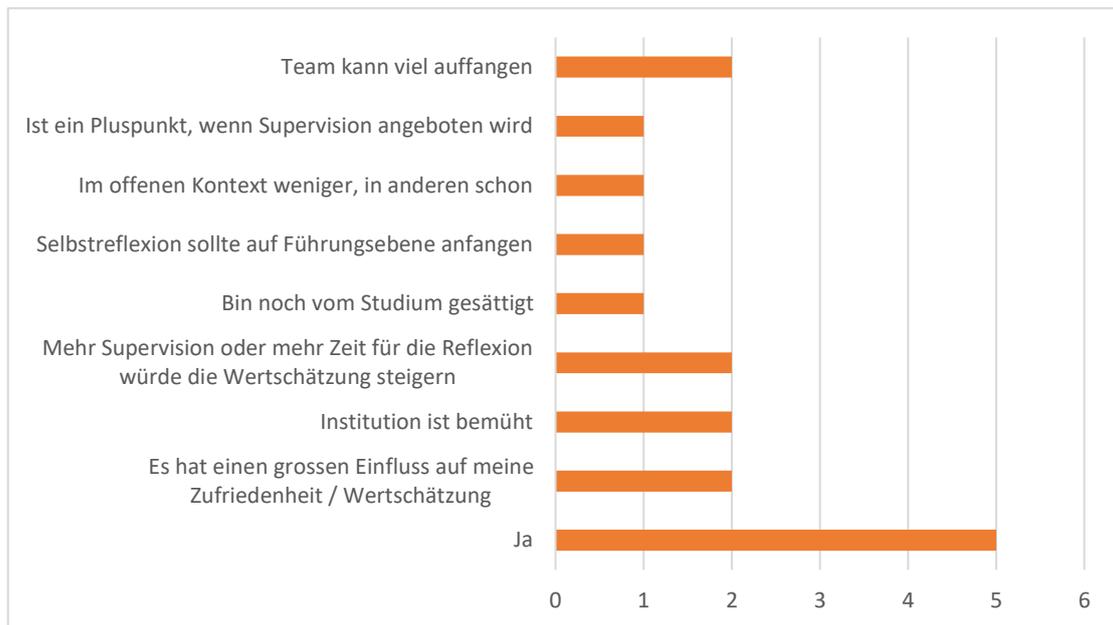
Die beiden Personen, welche im Bereich Soziokultur arbeiten, waren zufrieden mit ihren Arbeitsstellen und hatten nicht mit dem Gedanken gespielt, ihre Stelle zu wechseln.

### **Zusammenhang Selbstreflexionsgefäße und Zufriedenheit**

Die Befragung zeigt, dass fast alle interviewten Personen einen Zusammenhang zwischen beruflicher Zufriedenheit und Selbstreflexionsgefäßen sehen.

## Abbildung 8

### Einfluss Selbstreflexionsgefässe für berufliche Zufriedenheit



So zeigte die Untersuchung, dass nicht in allen Kontexten institutionalisierte Selbstreflexionsgefässe gleich als hilfreich und notwendig erachtet werden. Beide Interviewpartner\*innen aus dem Handlungsfeld der Soziokultur wiesen darauf hin, dass ein funktionierendes Team die Grundlage für ihre positive Einstiegserfahrung war und sie in diesem Setting viele Reflexionsbedürfnisse abdecken konnten:

*Also wenn ich mich am Bewerben bin und ich [Supervision] in einem Inserat sehe, ah die bieten Supervision an regelmässig, dann ist das definitiv ein Pluspunkt. [...] Ja. Mir ist wirklich so Vereinbarkeit, Beruf und Privatleben und so die Flexibilität ist eigentlich wirklich am wichtigsten. Weil ich glaube, wenn es im Team stimmt und wenn man dort auch Gefässe hat zum Austauschen, kann das so, also ja, kann das, nicht dass eine Supervision aufheben würde, aber es bietet schon viel Komfort. (Interview mit SK2 vom 25.03.2024, Z. 269–279)*

Im Handlungsfeld der Sozialpädagogik zeigte sich hingegen, dass spezifische Reflexionsgefässe sehr geschätzt und vermehrt gewünscht wären:

*Ich finde es sehr wertvoll, wenn man sich einfach mal auslassen kann. Dann merkt man, es ist nicht nur bei dir, sondern auch bei anderen. Nicht im Sinn von, dass es dann auch belastend für die anderen ist, sondern dass es weniger belastend für dich ist. Das macht*

*schon sehr viel aus. Es hat einen grossen Einfluss auf meine Zufriedenheit. Wenn ich das nicht hätte, würde ich den Job nicht lange machen. Aber da geben sie sich wirklich Mühe. Dass die Supervision haben, wir konnten Supervision für unser Kleinteam anfragen, das ist ihnen glaube ich schon wichtig, dass wir die Gefässe haben. Also der Leitung ist das wichtig, dass wir uns austauschen können. [...] Ich würde mehr Initiativen von ihnen [der Leitung] und weniger von uns wünschen. (Interview mit SP1 vom 25.03.2024, Z. 244–253)*

Schliesslich zeigt sich im Handlungsfeld der Sozialarbeit ein gespaltenes Bild. Eine der befragten Personen empfand Selbstreflexion nicht als hilfreich und sah in entsprechenden Gefässen keinen Gewinn für sich und die eigene Professionalisierung während des Berufseinstiegs. Die andere interviewte Person empfand anders und unterstrich die Wichtigkeit von Supervision sowie anderen Reflexionsgefässen:

*Ich habe das Gefühl, wenn unser Chef nicht entscheiden würde, dass wir uns das leisten und machen anstatt viermal, sechsmal im Jahr Supervision, wir nehmen uns die Zeit raus, sechsmal vier Stunden zusammen zu sitzen, (...) würde auf jeden Fall zeigen, dass es ihm wichtig ist, oder auch der Institution wichtig ist, dass es uns gut geht und wir genügend Zeit haben, unsere Fälle zu besprechen, die zum Teil sehr herausfordernd sind. Das würde die Wertschätzung sicherlich steigern. (Interview mit SA1 vom 29.03.2024, Z. 347–352)*

## 7 Diskussion

In einem ersten Schritt werden die Ergebnisse prägnant zusammengefasst und Bezug auf die anfänglich formulierte Problemstellung genommen.

In einem zweiten Schritt erfolgt die detaillierte Analyse der Ergebnisse. Diese werden zuerst innerhalb des thematischen Schwerpunkts, später gesamthaft betrachtet und miteinander verknüpft. Es soll aufgezeigt werden, wie die Ergebnisse in den Gesamtkontext der anfangs formulierten Hypothesen, Teilfragen und theoretischen Überlegungen aus Kapitel 2, 3 und 4 eingebettet sind.

Abschliessend wird der Forschungsprozess kritisch reflektiert sowie Empfehlungen für die weiterführende Forschung formuliert.

### 7.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

In der Einleitung wurde die Hypothese aufgestellt, dass Selbstreflexionsgefässe zu einer gelingenden Weiterentwicklung der Professionalität von Fachkräften führen, da dadurch mehr Zufriedenheit im Berufseinstieg generiert werden kann. Gerade im Hinblick darauf, dass der Berufseinstieg eine kritische Lebensphase darstellt, welche den Verlauf der weiteren beruflichen Karriere mitprägt, soll gezeigt werden, welche Relevanz Selbstreflexionsgefässe haben.

Schliesslich kann Selbstreflexion dazu beitragen, besser mit Herausforderungen, Stress als auch weiteren Problemen umzugehen und mehr Resilienz aufzubauen. In der Sozialen Arbeit stellt die Selbstreflexionsfähigkeit eine wichtige Ressource dar.

In der folgenden Tabelle 1 sind die wichtigsten Forschungsergebnisse zusammengefasst.

**Tabelle 1**

#### *Zusammenfassung der Forschungsergebnisse*

<b>Berufseinstieg</b> Teilfragen: <ul style="list-style-type: none"><li>- Welchen Herausforderungen begegnen Einsteiger*innen während dieser Zeit?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Der Berufseinstieg wird in den verschiedenen Handlungsfeldern unterschiedlich erlebt. In der Soziokultur scheint der Einstieg einfacher als in der Sozialpädagogik und Sozialarbeit.</li><li>- Die Einarbeitungszeit ist kurz, schnell sind Einsteiger*innen bereits ausgelastet und arbeiten als «normale» Fachkräfte mit.</li></ul>
---	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Unterstützung erfahren sie durch die Institutionen und was würden sie sich wünschen?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vielfältige Unterstützungsangebote der Institutionen können den Einstieg erleichtern.</li> <li>- Es besteht kein grundsätzlicher Wunsch nach mehr Unterstützungsangeboten.</li> </ul>
<p><i>Ich würde meinen Berufseinstieg als sehr anstrengend beschreiben, aber auch als durchaus fordernd, also anstrengend, mehrheitlich in einem guten Sinn. Ich wurde dann relativ fest in das kalte Wasser geschossen und hatte gefühlt eine Viertelstunde Einführung. Und dann hiess es, mach mal. Und das hat dann schon zu Situationen geführt, in denen ich mich alleine gefühlt habe, also alleine in diesen Fällen. (Interview mit SA1 vom 29.03.2024, Z. 4–8)</i></p>	
<p><b>Kompetentes Handeln und Professionalität</b></p> <p>Teilfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie gestaltet sich die Entwicklung der Professionalität der Fachkräfte während des Berufseinstiegs?</li> <li>- Welche Rolle nimmt das Team und die Führungskraft ein?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Zeit innerhalb der Tätigkeit wirkt unterstützend bei der eigenen Kompetenzwahrnehmung.</li> <li>- Das Team beeinflusst kompetentes Handeln.</li> <li>- Selbst- und Fachkompetenz werden in allen Handlungsfeldern als am wichtigsten betrachtet.</li> <li>- Die Führungskraft ist dafür verantwortlich, die Rahmenbedingungen für kompetentes und professionelles Handeln zur Verfügung zu stellen (Grenzen und Regeln definieren, regelmässige Austauschmöglichkeiten, Konflikte in Teams aufgreifen und lösen, achtsam bei Arbeitsauslastung einzelner Teammitglieder sein).</li> </ul>
<p><i>Ganz sicher, auch wenn es einem im Studium zu den Ohren rauskommt. Selbstreflexion. [...] Neben den typischen Fachkompetenzen, dass man alles wissen sollte, was man braucht, dass man seinen Katalog hat, seine innere Landkarte, wo man auch fachliche Informationen findet. Neben dem braucht es aus meiner Sicht auch eine gut ausgereifte Sozialkompetenz. (Interview mit SA1 vom 29.03.2024, Z. 117–124)</i></p>	

<p><b>Selbstreflexion</b></p> <p>Teilfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie wird das Thema Selbstreflexion in den Institutionen gelebt?</li> <li>- Welche Gefässe werden genutzt und welche werden als hilfreich erachtet?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selbstreflexion hat einen hohen Stellenwert bei der Ausübung der Tätigkeit und beeinflusst die Wahrnehmung der Kompetenz.</li> <li>- Reflexion sollte nicht nur fallbezogen sein (institutionalisierte Reflexion), sondern auch Persönlichkeits- und Haltungsthemen beinhalten.</li> <li>- Selbstreflexionsgefässe sollten zur Verfügung gestellt werden, ohne dass Mitarbeitende dafür kämpfen müssen.</li> <li>- Die Einsteiger*innen wünschen sich Reflexionsmethoden, aus denen sie den grösstmöglichen Nutzen ziehen können.</li> <li>- Reflexion des eigenen Handelns ist die Grundvoraussetzung für kompetentes Handeln.</li> <li>- Reflexion soll regelmässig erfolgen.</li> <li>- Auch die Führungskraft soll sich ihrer Position im Team bewusst sein und ihre Rolle und ihr Handeln reflektieren.</li> </ul>
<p><i>Ich würde so weit gehen und sagen, ohne Selbstreflexion kann es kein kompetentes Handeln geben. Wenn man sich nicht überlegt, aus welchen Beweggründen man etwas gemacht hat, oder aus welchen Gründen eine Intervention überhaupt nicht funktioniert hat, oder der Schuss hinten raus ist, (.....) dann kann man sich ja auch nie verbessern. [...] Ich würde mal die Hypothese formulieren, dass jemand, der unfähig ist zur Selbstreflexion, nicht professionell handeln kann. (Interview mit SA1 vom 29.03.2024, Z. 269–274)</i></p>	
<p><b>Einflussfaktoren berufliche Zufriedenheit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Faktoren beeinflussen die berufliche Zufriedenheit?</li> <li>- Welche Rolle spielen dabei Selbstreflexionsgefässe?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wertschätzender Umgang untereinander, faire Löhne, Teamkonstellation, Flexibilität bezüglich Arbeitszeit und Pensum sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind die meistgenannten Einflussfaktoren.</li> <li>- Die Hälfte der befragten Personen haben sich einen Wechsel schon mal überlegt, aber nicht ernsthaft in Betracht gezogen.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fast alle befragten Personen sehen einen positiven Zusammenhang zwischen dem Angebot von Selbstreflexionsgefässen und der Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation.</li> </ul>
<p><i>Also wenn ich mich am Bewerben bin und ich [Supervision] in einem Inserat sehe, ah die bieten Supervision an regelmässig, dann ist das definitiv ein Pluspunkt. [...] Ja. Mir ist wirklich so Vereinbarkeit, Beruf und Privatleben und so die Flexibilität ist eigentlich wirklich am wichtigsten. Weil ich glaube, wenn es im Team stimmt und wenn man dort auch Gefässe hat zum Austauschen, kann das so, also ja, kann das, nicht dass eine Supervision aufheben würde, aber es bietet schon viel Komfort. (Interview mit SK2 vom 25.03.2024, Z. 269–279)</i></p>	

## 7.2 Interpretation der Ergebnisse

Im folgenden Teil werden die Ergebnisse mit Blick auf die in der Einleitung formulierten Hypothese überprüft, indem die Ergebnisse mit dem theoretischen Wissen abgeglichen und kontextualisiert werden.

Dies geschieht zuerst in Unterkapitel 7.2.1 innerhalb der thematischen Schwerpunkte. Schliesslich erfolgt eine gemeinsame Betrachtung der Erkenntnisse im Unterkapitel 7.2.2. Dabei werden Verbindungen zwischen den vier thematischen Schwerpunkten hergestellt und diese miteinander verknüpft. Ziel ist es, einen Überblick zu den herausgearbeiteten Zusammenhängen darzulegen.

### 7.2.1 Interpretation Teilfragen

#### **Berufseinstieg**

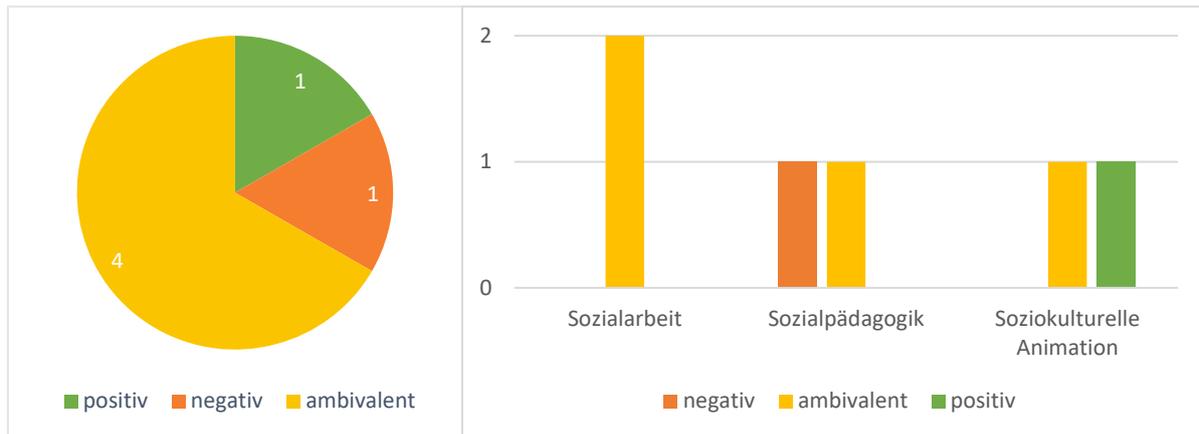
Ausgangspunkt in diesem Themenblock war die Frage nach den Herausforderungen und den Unterstützungsangeboten, welchen die Einsteiger\*innen während des Berufseinstiegs begegnen.

Es zeigt sich, dass der Berufseinstiegs in den Handlungsfeldern unterschiedlich wahrgenommen wird. Im Bereich Soziokultur wurden mehrheitlich positive Aussagen zum Berufseinstieg getroffen: Die Interviewpartner\*innen berichteten von einem leichten Einstieg und einem offenen Team, dass bei der Einführung stets unterstützend zur Seite stand. Eine Person sprach ebenfalls davon, dass der Berufseinstieg ein Sprung ins kalte Wasser darstellte. Ihr Erleben wurde entsprechend als ambivalent aufgefasst, da sie sowohl positive wie auch negative Aspekte äusserte. In der Abbildung 10 wird das Erleben

des Berufseinstiegs dargestellt. Sie erfolgt im Kreisdiagramm, um einen Überblick darzustellen und wird nach Handlungsfeldern gruppiert.

**Abbildung 9**

*Subjektives Erleben des Berufseinstiegs*



Etwas anders zeigt sich das Erleben des Berufseinstiegs in den Handlungsfeldern der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Hier wurde der Einstieg zwar als anstrengend, aber auch positiv fordernd beschrieben. Die Einsteiger\*innen waren zwar motiviert, aber auch unsicher während der Einstiegsphase. Zu sehen ist dies ebenfalls in der Abbildung 10: Drei Personen haben den Einstieg ambivalent erlebt, eine Person hat negative Erfahrungen im Berufseinstieg gemacht.

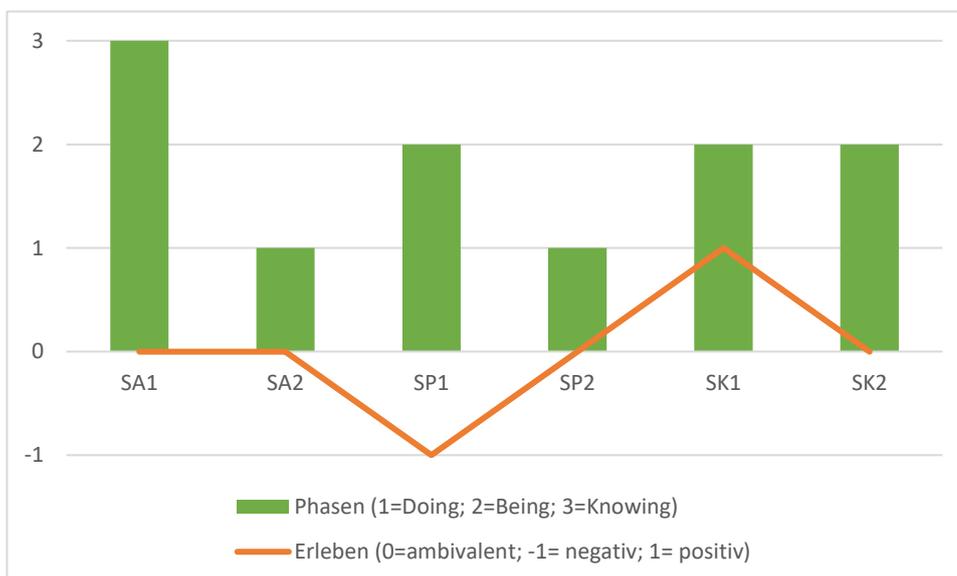
Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Einstiegsphase komplex ist. Ein Anhaltspunkt zur Einordnung könnte die unterschiedliche Situation im Berufseinstiegsprozess der befragten Personen bieten. Wie im Kapitel 3.2.1 beschrieben, durchlaufen die Einsteiger\*innen verschiedene Phasen im Berufseinstieg. So wurde das Transitions-Phasen-Modell von Duchscher vorgestellt. Zwei Personen arbeiten seit drei Monaten in der Praxis und wurden entsprechend der Phase *Being* zugeordnet. Weitere drei Personen arbeiten zwischen 9 und 13 Monaten in der Praxis, diese wurden der Phase *Doing* zugeteilt. Eine Person arbeitet seit 21 Monaten in der Praxis und wurde der Phase *Knowing* zugeteilt. Laut Duchscher (2008) überdauert die zweite Phase zwar nur die Monate vier bis acht in der Praxis. Im Falle der Sozialen Arbeit sprachen sich die Autorinnen jedoch bereits im Kapitel 3.2.1 für eine längere Dauer der einzelnen Phasen aus, im Sinne eines Zeithorizonts von drei Jahren. Entsprechend wurde die Einteilung der interviewten Personen vorgenommen.

Die Auswertung der Interviews hat gezeigt, dass die Personen den Berufseinstieg als besonders positiv und negativ wahrgenommen haben, welche sich in der zweiten Phase *Being* befinden. In dieser Phase durchleben die Einsteiger\*innen die bereits in Kapitel 3.2.1 beschriebene *transition crisis*. Sie stellt

den Tiefpunkt im Einstiegsprozess dar. Entsprechend kann die negative Wahrnehmung der Person in Zusammenhang mit der aktuellen Situation im Berufseinstieg gebracht werden. Die Person sucht einen Umgang mit den alltäglichen Realitäten, die nicht vereinbar scheinen mit den im Studium entwickelten Arbeitshaltungen und Werten. Somit kann die aktuell herausfordernde Periode die Wahrnehmung der Einstiegsphase negativ beeinflussen. Wohingegen die positive Wahrnehmung des Berufseinstiegs mit der bereits durchlebten *transition crisis* und der im Umgang damit gewonnenen Selbstsicherheit und Vertrauen erklärt werden kann. In der Abbildung 11 wird diese Beobachtung dargestellt, indem die Phasen, in welchen sich die Einsteiger\*innen momentan befinden, und ihre Aussagen bezüglich des Erlebens zusammen abgebildet werden. Die grünen Säulen zeigen die Phasen auf: Je höher die Säule, desto länger befinden sich die Einsteiger\*innen bereits im Berufseinstiegsprozess. Die orange Linie zeigt das Erleben des Berufseinstiegs auf. Die Personen, welche ambivalente Aussagen getroffen haben, sind auf der 0-Achse abgebildet. Jene, die sich negativ geäußert haben, sind im negativen Bereich. Jene Person, welche sich vorwiegend positiv geäußert hat, ist im positiven Bereich.

**Abbildung 10**

*Darstellung der momentan durchlebten Phase des Berufseinstiegs und dessen Erleben*



Bei den Personen, welche noch am Anfang des Berufseinstiegs sind, passt die ambivalente Wahrnehmung in dem Sinne, dass die Personen noch keine Wertung ihrer Situation vorgenommen haben. Sie sind dabei in der Institution anzukommen und sich zurecht zu finden. Entsprechend sind sie eher noch zurückhaltend und äussern gemischte Gefühle. Auch die ambivalenten Aussagen der Person aus der Phase *Knowing* können anhand des Transitions-Models von Duchscher erklärt werden. Schliesslich

befindet sich diese Person im Endstadium des Berufseinstiegs und konnte bereits eine kritische Perspektive bezüglich des eigenen Handelns und dem System entwickeln. Entsprechend relativieren sich schwierige Situationen aus den anderen beiden Phasen und es wird eine differenzierte Analyse der ersten Zeit als Fachkraft vorgenommen. Natürlich muss dazu gesagt werden, dass diese Ergebnisse subjektiv sind und auch andere Ergebnisse entsprechend dem Phasenmodell erklärt werden könnten. Nichtsdestotrotz hilft das Modell dabei, die Ergebnisse zu kontextualisieren und zeigt auf, dass Wahrnehmungen durch die unterschiedliche zeitliche Positionierung im Berufseinstiegsprozess beeinflusst sein können.

Zu den Faktoren, welche das Erleben des Berufseinstiegs ebenfalls beeinflussen, gehören die Unterstützungsangebote, welche die jeweiligen Institutionen zur Verfügung stellen. Die Auswertung der Interviews zeigt, dass Personen, welche auf verschiedene Unterstützungsangebote zurückgreifen können, einen positiveren Berufseinstieg erleben. Personen, die beispielsweise auf Einarbeitungspläne und ein unterstützendes Team oder ein\*e Tandempartner\*in zurückgreifen können, treffen positivere Aussagen als jene, die nur wenige oder gar keine Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommen haben. Diese Ergebnisse können im Kontext mit den im Kapitel 3.2.2 erörterten Herausforderungen betrachtet werden. Es ist nachvollziehbar, dass der Umgang mit Herausforderungen besser geübt werden kann und gelingt, wenn spezifische Ressourcen wie ein Einarbeitungsplan oder ein\*e Tandempartner\*in zur Verfügung stehen. Zudem ist die Weiterentwicklung der eigenen Professionalität einfacher möglich, wenn eine entsprechende Begleitung und Unterstützung geleistet wird.

### **Kompetentes Handeln**

Kompetentes Handeln muss von intuitivem Handeln unterschieden werden, um Professionalität zu gewährleisten. Dies geschieht durch die Reflexion des Handelns und die Entwicklung von Kompetenzen bzw. der Handlungskompetenz. Kapitel 2.2 und 2.3 beschreiben, dass sich professionelle Kompetenzen von der Handlungskompetenz unterscheidet. Die Handlungskompetenz besteht in der Fähigkeit, in stetig wechselnden Situationen, adressatengerechte Methoden anzuwenden (vgl. Kapitel 2.2). Die Aussagen der Befragten spiegeln diese Tatsache im praktischen Erleben des Berufsalltages wider, in dem sich zwar alle als kompetent bezeichnen und das Studium eine Grundlage schaffen konnte. Es gebe aber noch Luft nach oben, um stabiler in der eigenen Handlungskompetenz und Professionalität zu werden. Ebenfalls wird darauf hingewiesen, dass es eine gewisse Zeit brauche, um diese Kompetenzen zu lernen, zu festigen und für den Alltag nutzbar zu machen. Es ist also klar, dass Professionalität kein abgeschlossener Zustand ist und nicht als solcher erlebt wird, sondern einem Entwicklungsprozess zugrunde liegt, welcher jede Fachkraft durchleben muss, um professionell handeln zu können.

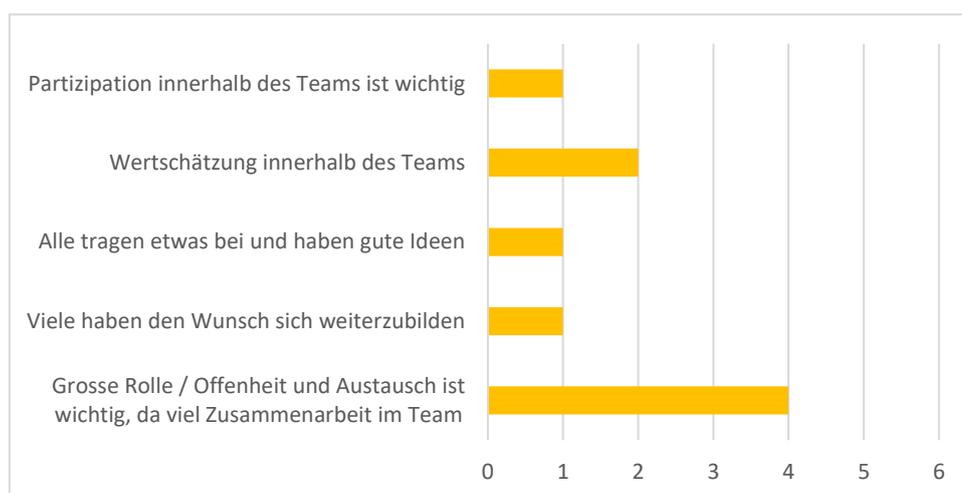
Dieser Prozess erlebt jede Fachpersonen unterschiedlich und es werden unterschiedlichen Kompetenzen mehr oder weniger Wichtigkeit beigemessen. Als wichtige Kompetenz wurde hier die Selbstkompetenz und damit die Selbstreflexion betont. Auf die Selbstreflexion an sich, wird im nächsten Kapitel eingegangen.

Kapitel 2.3.3 beschreibt, dass die Fachkraft gemäss des Kompetenzmodelles *Person als Werkzeug* nach von Spiegel (2021, S. 82) für das professionelle Handeln eine «kollektive Unterstützung benötigt, welche berufliche Haltung flankiert und stabilisiert». Die Autorinnen wollten demnach wissen, welche Faktoren bei der Entwicklung der Handlungskompetenz eine Rolle spielen und ob sich im Team als auch bei der Führungskraft Anhaltspunkte für die Entwicklung der Professionalität finden lassen. Dabei wurde deutlich, dass das Team für die Entwicklung der Professionalität eine massgeblich beeinflussende Rolle spielt. Innerhalb des Teams tauscht man sich aus, man nimmt unterschiedliche Perspektiven ein und lernt voneinander. Zudem können Fremdwahrnehmungen des Handelns geteilt werden, was dabei hilft, sich selbst zu reflektieren.

Die Regelmässigkeit, Intensität und Partizipationsmöglichkeiten des Teamaustausches beeinflussen die selbstwahrgenommene Kompetenzentwicklung entscheidend. Auch in der Kommunikation zeigt sich der Wunsch nach Transparenz und Offenheit, wodurch der Stellenwert des Teams nochmal hervorgehoben wird. Wenn die Teammitglieder das Gefühl haben, sich lehrreich mit dem Team austauschen zu können, spiegelt sich das in der Kompetenzwahrnehmung wider. Dies wird vor allem dort deutlich, wo kein Team aus Sozialarbeitenden besteht und wo die eigene Wahrnehmung der Professionalität eher kritisch als positiv betrachtet wird.

### Abbildung 11

#### *Rolle des Teams aus Perspektive der befragten Personen*



Trotz der teilweise kurzen Tätigkeitsausübung haben alle Befragten ein Verständnis von kompetentem Handeln und nehmen sich alle bereits als kompetent wahr.

Auf die Rolle der Führungskraft wurde in der Theorie nicht konkret eingegangen. Bei den Aussagen der Befragten zeigt sich jedoch, dass die Führungskraft als ein teilweise latenter, aber relevanter Einfluss auf die Entwicklung der Professionalität erlebt wird. Bei einigen Orten war die Führungskraft Teil des Teams, bei anderen scheint sie eher im Hintergrund zu sein. Sie spielt bei allen Befragten eine mal wichtigere, mal weniger wichtige Rolle. Sie wird als beeinflussende Instanz für das Handeln des Teams und somit auch das Handeln des Individuums wahrgenommen.

Alle Befragten haben bereits zu Beginn der Tätigkeit als Fachperson ein Verständnis von kompetentem Handeln, von Professionalität und von der Entwicklung dieser. Bei allen wurde der Wunsch nach Weiterentwicklung und Professionalität deutlich. Da Berufseinsteiger\*innen befragt wurden, kann dies mutmasslich damit in Verbindung gebracht werden, dass diese ihr theoretisches Wissen beim Berufseinstieg in die Praxis umsetzen möchten und so der Drang nach Wissen und dem Umgang damit noch gross ist.

### **Selbstreflexion**

Kapitel 2.4 behandelt drei gängige Selbstreflexionsgefässe und legt deren Bedeutung dar. Den Autorinnen war es wichtig, in den Interviews einen Einblick in die genutzten Gefässe zu erhalten und abzuholen, wie die Fachpersonen diese bewerten.

Alle Befragten erachten das Thema Selbstreflexion als wichtig. Das eigene Handeln zu reflektieren und dieses dadurch auf fundierte Weise zu legitimieren, betrachten die Befragten als Grundvoraussetzung für professionelles und kompetentes Handeln. Bei der Betrachtung der angebotenen Selbstreflexionsgefässe zeigt sich jedoch ein gemischtes Bild. Die drei vorgestellten Gefässe Intervision, Supervision und Coaching werden in den Institutionen der befragten Personen unterschiedlich in ihrer Art und ihrer Häufigkeit angewendet. Intervisionen sind häufig genutzte beliebte Reflexionsgefässe und werden in fünf von sechs Institutionen eingesetzt. Supervision hingegen kommt lediglich in drei von sechs Institutionen zur Anwendung. Es bleibt offen, weshalb Supervision nicht so rege genutzt wird. Supervision als Weiterentwicklungstool wird jedoch von den Sozialarbeitenden wertgeschätzt und nachgefragt. Nicht alle Fachpersonen haben denselben Bedarf an einer Supervision und an Unterstützung von der Institution.

Das vorgestellte Coaching in Kapitel 2.4.3 dient als Tool für Führungskräfte. Bei der Befragung wurde eine Institution genannt, welche Coachings einsetzte. Dies jedoch nicht für die Führungskräfte, sondern für die Mitarbeitenden. Es ist davon auszugehen, dass dieses Tool entweder nicht methodisch fundiert oder auf einer eher untypischen Ebene eingesetzt wurde.

Bei der Bewertung der subjektiv erlebten Unterstützung seitens der Institution zeichnet sich ein gemischtes Bild ab. Vor allem in Institutionen, wo wenig bis gar keine Unterstützung oder Reflexionsgefässe vorhanden sind, wird das als negativ wirkender Faktor in Bezug auf die Entwicklung der Professionalität wahrgenommen.

Die Sozialarbeitenden sind immer wieder vor Herausforderungen gestellt: Sie befinden sich in einem Arbeitsumfeld, das sie regelmässig mit herausfordernden und komplexen Situationen konfrontiert. Um kompetent handeln zu können, zeigt sich Selbstreflexion als Möglichkeit, mehr Sicherheit, besseren Umgang mit herausfordernden Situationen und mehr Zufriedenheit in der Entwicklung der Professionalität zu erleben.

Wie in Kapitel 4.2 als auch in Abbildung 4 festgehalten, bedarf die Reflexion einem methodischen Rahmen, um den gewünschten Effekt zu erzielen.

Es konnte nicht ausgearbeitet werden, ob ein Zusammenhang zwischen der beruflichen Zufriedenheit und der Anzahl der Reflexionsgefässe, welche die Institution zur Verfügung stellt, besteht. Es zeigt sich jedoch, dass die Person, welche keine Reflexionsgefässe erhält, deutlich unzufriedener mit der Arbeitsstelle ist. Dies lässt vermuten, dass die Fachpersonen mit zwei oder mehr unterschiedlichen Reflexionsgefässen zufriedener mit ihrer Arbeit sind. Andererseits können die ausbleibenden Reflexionsgefässe dazu führen, dass ihre Relevanz nicht erkannt oder erlernt wird. Die Autorinnen gehen davon aus, dass bereits ein Reflexionsgefäss die Tür zur Erkennung ihres Potentials öffnet. Das bedeutet, dass sich positive Erfahrungen mit Reflexionsgefässen massgeblich auf den Blick der eigenen Kompetenz und ihrer Weiterentwicklung auswirken könnte.

An dieser Stelle wird die Abgrenzung der verschiedenen Handlungsfelder der Sozialen Arbeit betont. Diese sind bei der Betrachtung der Zufriedenheit und der Ausgestaltung von Reflexionsgefässen mit einzubeziehen und die Aussagen lassen sich daher nur bedingt miteinander vergleichen.

Die Autorinnen stellen eine Selbstreflexionsgefäss- und Teamabhängigkeit fest, wenn es um die Zufriedenheit mit der Unterstützung von der Institution geht.

## **Berufliche Zufriedenheit**

In diesem Abschnitt der Befragung wurden die Einflussfaktoren der beruflichen Zufriedenheit erfragt sowie die Relevanz der Selbstreflexion in diesem Zusammenhang.

Die Auswertung der Interviews zeigt, dass die interviewten Personen grundsätzlich ähnliche Einflussfaktoren für ihre berufliche Zufriedenheit nennen, wie die Autorinnen im Kapitel 3.3 herausgearbeitet haben. Dazu muss gesagt werden, dass im Interviewleitfaden einige Faktoren explizit genannt wurden, um aufzuzeigen was mit dem Begriff Einflussfaktor gemeint ist. Entsprechend häufig wurden folgende Faktoren genannt: gutes Teamgefüge, gute Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Von sich aus erwähnen fast alle Interviewpartner\*innen den wertschätzenden Umgang miteinander als wichtigen Faktor. Ebenfalls mehrmals nannten die Befragten flexible Arbeitszeiten und Pensum.

Interessant bei der Analyse ist, dass die befragten Personen vor allem Faktoren, die die Mesoebene betreffen, genannt haben. Eine Erklärung dafür kann der Interviewleitfaden mit den beispielhaft genannten Faktoren sein, welche ebenfalls der Mesoebene zuzuordnen sind. Eine weitere Überlegung betrifft die alltägliche Diskussion über Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit bei der Arbeit. In diesem Diskurs wird gemäss der Wahrnehmung der Autorinnen ebenfalls auf Faktoren verwiesen, welche der Mesoebene zuzuordnen sind.

Nicht explizit selbstständig nennen Interviewpartner\*innen die Selbstreflexionsgefässe. Das ist nicht weiter erstaunlich, da auch in der Fachliteratur dieser Aspekt im Zusammenhang mit beruflicher Zufriedenheit wenig bis gar nicht aufgegriffen wird. Es zeigt sich, dass die gängigen Faktoren, wie fairer Lohn oder kurzer Arbeitsweg und gute Teamkonstellationen auf den ersten Blick relevanter sind als adäquate Reflexionsmöglichkeiten. Wie bereits mehrfach erwähnt, erzählten die Interviewpartner\*innen, dass die Reflexionsprozesse oft automatisch im Team oder im Gespräch mit Kolleg\*innen stattfinden und sie spezifische Gefässe als nicht prioritär wichtig für die alltägliche Arbeit sehen.

Trotzdem beantworten fünf von sechs Interviewpartner\*innen die Frage, ob sie einen Zusammenhang sehen zwischen Selbstreflexionsgefässen und beruflicher Zufriedenheit sehen mit einem klaren «Ja», wie in Abbildung 8 dargestellt.

## Abbildung 12

### *Einfluss Selbstreflexionsgefässe für berufliche Zufriedenheit*



Die Autorinnen waren von dieser klaren Einschätzung überrascht. Viele sehen darin eine wichtige Ressource, um Belastungen zu reduzieren und sehen spezifische Reflexionsgefässe auch als Wertschätzung der Institutionen. Somit stützen die Einschätzungen und Begründungen der befragten Personen, die ebenfalls in Abbildung 13 ersichtlich sind, die Hypothesen und Grundannahmen. Das bestärkt die These, dass die Förderung von spezifischen Selbstreflexionsgefässen, die eine methodisch fundierte Reflexionspraxis ermöglichen auch im Professionalitätsdiskurs wichtig sind und eine tiefere Auseinandersetzung mit dem Einfluss von Selbstreflexionspraxis auf Professionalität sowie beruflicher Zufriedenheit notwendig ist.

Die Auswertung zeigt ebenfalls, dass mehrere Personen das Team als wichtige Ressource wahrnehmen, die die Funktion von anderen Reflexionsgefässen wie Supervision oder Coaching übernimmt oder zumindest teilweise auffangen kann. Diese Aussagen überraschen nicht, weil das Team für die berufliche Zufriedenheit und die Entwicklung der eigenen Professionalität eine erhebliche Relevanz hat, wie auch schon weiter oben beim Thema Berufseinstieg diskutiert wurde.

## 7.2.2 Interpretation gesamt

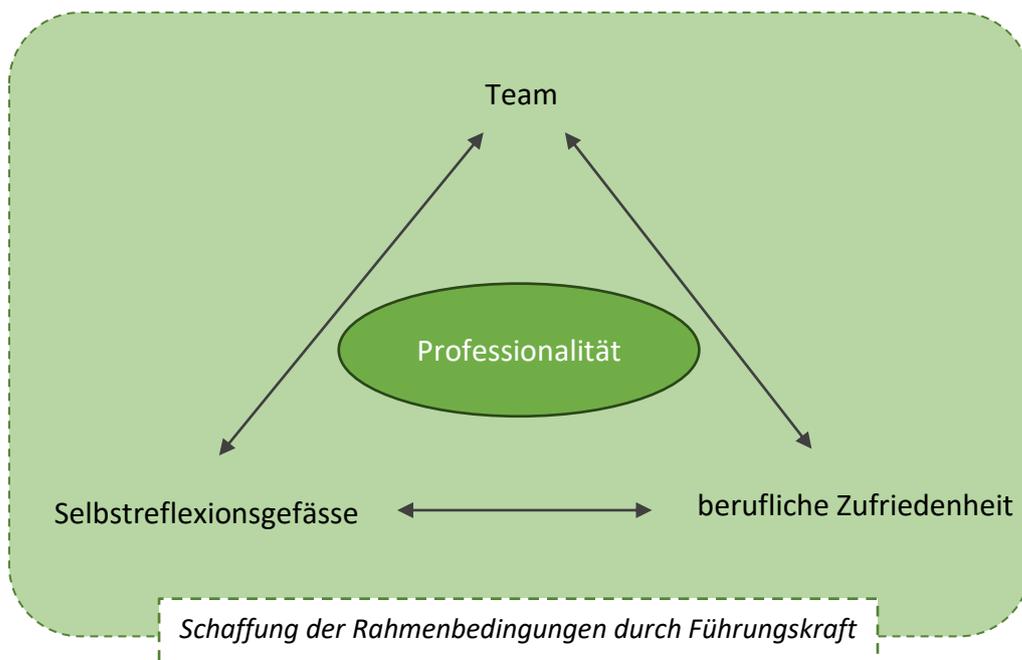
Wie bereits Kapitel 2.1 und 2.2 beschreibt, sind unterschiedliche Kompetenzen und deren Weiterentwicklung zentrale Faktoren für professionelles Handeln. Die Aussagen der Interviewpartner\*innen bestätigen das. Mit entsprechenden Weiterbildungen fühlen sich die interviewten Personen deutlich kompetenter und sicherer bei der täglichen Arbeit. Überall, wo Reflexionsgefäße vorzufinden sind, sind die Fachkräfte mit ihrer beruflichen Situation so zufrieden, dass sie im Moment keinen Stellenwechsel anstreben.

Ein gelungener Berufseinstieg, so stellen die Autorinnen fest, geht mit der Verfügbarkeit von Reflexionsgefäßen einher. Zudem korreliert die Professionalisierungserfahrung mit der Einschätzung der eigenen Kompetenz und mit der beruflichen Zufriedenheit. Positive Professionalisierungserfahrungen im Berufsalltag beeinflussen die berufliche Zufriedenheit massgeblich.

Die Autorinnen stellten zu Beginn die These auf, dass Selbstreflexionsgefäße in Institutionen die Entwicklung der Professionalität beeinflussen. Durch die Befragungen der Fachkräfte kristallisiert sich ein komplexeres Bild heraus. In Abbildung 14 stellen die Autorinnen ihre zentralen Erkenntnisse dar.

### Abbildung 13

#### *Wechselwirkung der Einflussfaktoren auf Entwicklung der Professionalität*



Es konnte eine Wechselwirkung von drei Komponenten festgestellt werden, welche die Entwicklung der Professionalität von Fachkräften beeinflussen. Die drei Faktoren Team, Selbstreflexionsgefässe und die berufliche Zufriedenheit beeinflussen sich gegenseitig und massgeblich die Entwicklung der Professionalität. Die Professionalität als eigener Faktor beeinflusst alle anderen Aspekte.

Die Führungskraft spielt in dieser Hinsicht eine zentrale Rolle, um die Rahmenbedingungen für das Team und somit auch für das Individuum zur Verfügung zu stellen. Den Autorinnen ist bewusst, dass die institutionellen Rahmenbedingungen oft nicht von der Führungskraft allein geändert werden können und somit zu einem Teil unbeeinflussbar bleiben. Die Führungskraft sollte jedoch innerhalb der Institution dafür sorgen, dass die Mitarbeitenden die Möglichkeiten erhalten, professionell handeln zu können und sich in ihrer Arbeitsumgebung wohlfühlen.

### 7.3 Reflexion des Forschungsprozesses

Die vorliegenden Forschungsergebnisse sind im Rahmen einer Bachelorthesis entstanden. Entsprechend unterliegen die Ergebnisse Beschränkungen aufgrund von begrenzten Ressourcen hinsichtlich Zeit und Know-how. Die Autorinnen haben sechs Interviews geführt, die die Grundlage für die vorliegenden Ergebnisse bilden. Es handelt sich somit um eine qualitative Studie, die keine Repräsentativität garantiert.

Die Autorinnen befragten jeweils zwei Berufseinsteiger\*innen aus den drei grossen Handlungsfeldern Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziokulturelle Animation (vgl. Kapitel 5). Hier ist zu beachten, dass die einzelnen Handlungsfelder mit spezifischen Herausforderungen und Besonderheiten konfrontiert sind, die diese Arbeit nur am Rande behandelt hat. Aufgrund der eingeschränkten Ressourcen bei der Erarbeitung der vorliegenden Arbeit wurde der Fokus mehr auf gemeinsame Herausforderungen gelegt.

Jede der sechs Personen brachte zudem eigene Erfahrungen und persönliche Themen in das Interview mit ein, diese sind individuell und stehen möglicherweise in keinem Zusammenhang mit dem Handlungsfeld, welches die Personen repräsentieren. Entsprechend können diese persönlichen Erfahrungen die Ergebnisse unserer Forschung beeinflusst und verfälscht haben.

Auch ist zu beachten, dass in dieser Arbeit nur auf die Phase des Berufseinstiegs Bezug genommen und entsprechend nur die ersten drei Jahre nach Berufseinstieg betrachtet wurden. Die hier dargelegten Zusammenhänge können nicht auf Fachkräfte übertragen werden, welche schon länger in der Sozialen Arbeit tätig sind.

Schliesslich möchten die Autorinnen darauf hinweisen, dass die Erlangung von Professionalität ein Prozess darstellt, welcher über einen längeren Zeitraum zu erforschen wäre. Die vorliegende Arbeit stellt entsprechend nur einen Ausschnitt zu einem gewissen Zeitpunkt dieses Prozesses dar.

#### 7.4 Empfehlung für zukünftige Forschung

Bisher existieren begrenzte empirische Untersuchungen, welche die in dieser Arbeit behandelten Themenfelder beleuchten. Daher ist es von äusserster Bedeutung und wissenschaftlichem Interesse, zusätzliche quantitative Daten zum subjektiven Erleben des Berufseinstiegs von Studienabgänger\*innen, insbesondere in der Schweiz, zu erheben.

Ebenfalls existieren keine Daten über den Zusammenhang von methodisch fundierten Reflexionsgefässen und der Zufriedenheit von Sozialarbeiter\*innen. Hier würden sich die Autorinnen wünschen, dass Selbstreflexionsgefässe und deren Wirkung in der Praxis mehr Beachtung im Forschungskontext finden würden. In diesem Zusammenhang wäre auch spannend zu ergründen, inwiefern sich methodisch fundierte (Selbst-)Reflexionsprozesse auf die Qualität der geleisteten Arbeit auswirken.

Bereits bei den Beschränkungen wurden die persönlichen Themen erwähnt, welche die Befragten in die Interviews miteinbrachten (vgl. Kapitel 7.3). Somit wäre es interessant zu erforschen, inwiefern persönliche Probleme und insbesondere auch die Reflexion darüber die Entwicklung der Professionalität beeinflussen.

Schliesslich wäre auch Forschung über das Erleben der Führungskräfte eine interessante Ergänzung zu den hier dargestellten Ergebnissen. Insbesondere interessant wäre, wie Führungskräfte die Weiterentwicklung der Professionalität ihres Teams erleben und wie sie in diesem Kontext ihre eigene Rolle und Verantwortung wahrnehmen.

Ebenfalls spannend wäre ein Vergleich zwischen etablierten Sozialarbeiter\*innen und Berufseinsteiger\*innen. Interessant wäre zu analysieren, inwiefern sich der Drang nach Weiterentwicklung mit der Zeit verändert und wie etablierte Sozialarbeiter\*innen ihr Handeln bezüglich Professionalität einschätzen.

Auch ein internationaler Vergleich könnte aufschlussreich sein, um herauszufinden wie in anderen Ländern Selbstreflexionsprozesse von Institutionen gefördert werden. Auch würde die Frage interessieren, ob Fachkräfte in anderen Ländern den gleichen Herausforderungen bezüglich Selbstreflexionspraxis begegnen oder ganz andere Bedingungen bestehen.

## 8 Schlussfolgerungen und Ausblick

Die Soziale Arbeit hat sich in den letzten Jahrzehnten zu einem unverzichtbaren Arbeitsfeld entwickelt. Trotz ihrer vergleichsweise jungen Erscheinung hat sie bereits einen erheblichen Aufschwung erfahren und ist nun integraler Bestandteil unseres Sozialsystems.

Historisch betrachtet hat die Soziale Arbeit einen starken Wandel durchlaufen, ausgehend von ihren Ursprüngen in der Armenfürsorge des 19. Jahrhunderts bis hin zu ihrer Einsatzbreite in einem heutzutage vielfältigen Spektrum von Tätigkeitsfeldern. In diesem Wandel zeigen sich nicht nur die gesellschaftlichen Veränderungen, sondern auch die Notwendigkeit der Anpassungsfähigkeit der Fachkräfte sowie die Professionalisierung der Sozialen Arbeit.

Der aktuelle Bedarf an sozialen Dienstleistungen ist stark angestiegen und wird aufgrund neuer gesellschaftlicher Herausforderungen weiterhin wachsen. Hiermit einher geht eine steigende Notwendigkeit gut ausgebildeter Fachkräfte, um die Qualität der Sozialen Arbeit zu gewährleisten. Um diese Qualität sicherzustellen, bedarf es eines besonders kritischen Blicks auf die bestehenden Strukturen. Der Fachkräftemangel macht sich branchenweit bemerkbar und könnte langfristig die Effektivität und Qualität der Sozialen Arbeit beeinträchtigen. Daher ist die Entwicklung geeigneter Strategien von entscheidender Relevanz, um diesem Trend entgegenzuwirken und die Attraktivität des Berufsfeldes zu steigern.

In dieser Arbeit wurden daher Fachpersonen aus der Praxis einbezogen, um direkt die Perspektiven derjenigen einzubinden, die täglich mit den Herausforderungen und Veränderungen konfrontiert sind. Im folgenden Kapitel wird die eingangs formulierte Leitfrage beantwortet, gefolgt von einem Ausblick für die Zukunft der Sozialen Arbeit.

### 8.1 Schlussfolgerungen

Ziel der Arbeit war es, Erkenntnisse über das aktuelle Erleben der Professionalität von Sozialarbeitenden im Berufseinstieg zu gewinnen. Die Autorinnen richteten den Blick dabei auf die angebotenen Selbstreflexionsgefäße, welche in Institutionen der Sozialen Arbeit angeboten werden, um den Zusammenhang von Selbstreflexionsgefäßen und der Entwicklung der Professionalität der Fachkräfte herauszufinden.

Dies sollte dazu dienen, die Professionalisierung der Sozialen Arbeit in den Blick zu nehmen und weiter voranzutreiben.

Die Autorinnen gingen davon aus, dass umso mehr Selbstreflexion in Institutionen der Sozialen Arbeit angeregt wird, desto zufriedener die Sozialarbeitenden mit ihrer beruflichen Situation sind.

Die von den Autorinnen formulierte Fragestellung lautete:

***Inwiefern tragen Selbstreflexionsgefässe in Institutionen der Sozialen Arbeit dazu bei, dass Berufseinsteiger\*innen ihre Professionalität weiterentwickeln?***

Um diese Frage zu beantworten, wurden vier Themenschwerpunkte mit darin formulierten Teilfragen ausgearbeitet. Anhand der Ergebnisse aus den Interviews mit den Fachpersonen und der dargelegten Theorie lassen sich diese Teilfragen nun beantworten.

### **1. Erleben des Berufseinstiegs:**

- Welchen Herausforderungen begegnen Einsteiger\*innen während dieser Zeit?

Zu den grossen Herausforderungen im Berufseinstieg gehört der Umgang mit unterschiedlichen Erwartungen von verschiedenen Akteur\*innen im Hilfeprozess. Im Fachdiskurs wird in diesem Zusammenhang vom Tripel-Mandat gesprochen. Weiter geht der Berufseinstieg oft mit einem unterschiedlich ausgeprägten *Praxisschock* einher. Der Umgang mit entsprechenden Diskrepanzen zwischen Theorie und Praxis wurde in den Interviews als herausfordernd beschrieben. Als Resultat davon nehmen die Einsteiger\*innen während dieser Zeit eine Redefinition der eigenen professionellen Identität vor.

- Welche Unterstützung erfahren sie durch die Institutionen und was würden sie sich wünschen?

In den Interviews wurde sichtbar, dass die Unterstützungsleistungen sehr unterschiedlich in den Institutionen ausfallen. Grundsätzlich wird das Team als grosse Ressource wahrgenommen, sowohl im Hinblick auf fachlicher sowie persönlicher Ebene. In den Interviews wurde insbesondere der Wunsch nach Instrumenten und Gefässen geäussert, welche eine enge Begleitung während des Einstiegs ermöglichen können (Tandempartner\*in oder Gotti/Götti-System). Zudem wurden Wertschätzung, Verständnis für die Situation der Berufseinsteigenden und Zeit genannt, welche den Einsteiger\*innen helfen könnten, sich im neuen Umfeld zurechtzufinden.

### **2. Kompetentes Handeln und Professionalität:**

- Wie gestaltet sich die Entwicklung der Professionalität der Fachkräfte während des Berufseinstiegs?

Die Sozialarbeitenden haben bereits zu Beginn der Tätigkeit in der Sozialen Arbeit ein Verständnis von professionellem Handeln und der eigenen professionellen Identität. Das Studium bereitet die Fachkräfte dahingehend vor. Bei der ersten Tätigkeit nach dem Studium zeigt sich, dass Fachpersonen ein

Grundverständnis mitbringen, es aber je nach Handlungsfeld noch unterschiedliche Entwicklungsbedarfe gibt. Die individuelle Entwicklung unterscheidet sich je nachdem, ob eine Person in der Soziokulturellen Animation oder in einem sozialarbeiterischen Kontext ihre erste berufliche Tätigkeit ausübt. Dies zeigt, dass die fachliche Entwicklung eng mit dem spezifischen Handlungsfeld verbunden ist, in dem die frühen Berufsjahre verbracht werden. Die Bereitstellung angemessener und handlungsfeldspezifischer Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung kann dazu beitragen, das professionelle Handeln zu fördern.

- Welche Rolle nimmt das Team und die Führungskraft ein?

Die Wahrnehmung von Kompetenzen wird massgeblich durch das Team beeinflusst, indem es als unterstützende Einheit betrachtet wird, wodurch sowohl die individuellen Kompetenzen weiterentwickelt als auch hinterfragt werden. Dadurch wird das individuelle kompetente Handeln beeinflusst. Innerhalb des Teams findet ein Austausch statt, was zur Entwicklung einer gemeinsamen Haltung führen kann. Diese Haltung hat langfristige Auswirkungen auf die Entwicklung der Professionalität jedes einzelnen Mitglieds. Somit entstehen durch kollektive Professionalisierungserfahrungen auch eine positiv erlebte individuelle Professionalitätsentwicklung.

Die Führungskraft übernimmt die Aufgabe, Rahmenbedingungen für kompetentes und professionelles Handeln innerhalb der Institution zu schaffen. Dabei steht sie in der Verantwortung, Austauschgefässe zur Verfügung zu stellen, Teamkonflikte anzusprechen und zu lösen sowie klare Grenzen und Regeln festzulegen. Zudem ist sie dafür verantwortlich sicherzustellen, dass die Fachkräfte ihre Ressourcen in die Arbeit mit Klient\*innen investieren und in einer motivierenden Lernumgebung agieren können.

### **3. Selbstreflexion:**

- Wie wird das Thema Selbstreflexion in den Institutionen gelebt?

Auf der institutionellen Ebene zeigt sich, dass das Thema Selbstreflexion bei fast allen befragten Institutionen eine Rolle spielt. Sie unterstützen damit ihre Mitarbeitenden, ihre Professionalität weiterzuentwickeln. Lediglich eine von sechs Institutionen bezieht Selbstreflexion nicht in die Arbeit mit ein. Fachkräfte fühlen sich durch das Vorhandensein von Selbstreflexionsgefässen wertgeschätzt und fühlen sich in ihrer Arbeit kompetenter.

Auf der individuellen Ebene wird Selbstreflexion eine grosse Wichtigkeit beigemessen, um die alltägliche Arbeit kompetent auszuüben und um sich weiterzuentwickeln. Es konnte eine Diskrepanz festgestellt werden. Die institutionellen Rahmenbedingungen stimmen in dieser Hinsicht teilweise nicht mit der Ansicht der Sozialarbeitenden überein. Die Sozialarbeitenden messen der Selbstreflexion eine höhere Bedeutung zu, als dass sie in den Institutionen ausgelebt wird.

- Welche Gefässe werden genutzt und welche werden als hilfreich erachtet?

Die Befragten nannten unterschiedliche Gefässe. Die Autorinnen gehen an dieser Stelle nicht auf alle genannten Reflexionsgefässe ein, sondern beziehen sich auf die in der Theorie vorgestellten. Die Gefässe Intervention bzw. kollegiale Beratung findet in den meisten Institutionen Anwendung. Das Gefäss Supervision wird bei drei von sechs Institutionen angewendet und Coaching lediglich in einer Institution. Das Coaching wurde in der Praxis methodisch als zweckentfremdetes Gefäss genutzt und nicht auf der Führungsebene angewendet.

Es zeigt sich jedoch, dass Selbstreflexionsgefässe immer positiv und hilfreich beschrieben werden. Ein grösstmöglicher Nutzen wird genannt, wenn sie einem methodischen sowie fundierten Verlauf folgen und wenn die Reflexion nicht nur fallbezogen stattfindet, sondern auch Persönlichkeits- und Haltungsthemen beinhaltet. Des Weiteren besteht der Wunsch darin, diese Gefässe regelmässig zu nutzen. Auch auf Stufe der Führungskraft wird Selbstreflexion vorausgesetzt und sogar gewünscht, wo diese fehlt.

#### **4. Berufliche Zufriedenheit:**

- Welche Faktoren beeinflussen die berufliche Zufriedenheit?

Es wurden Faktoren aus allen drei Ebenen (Mikro-, Meso- und Makroebene) genannt, welche die berufliche Zufriedenheit beeinflussen. Insbesondere ein wertschätzender Umgang untereinander, faire Löhne, Teamkonstellation, Flexibilität bezüglich Arbeitszeit und Pensum sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wurden als relevante Faktoren und am häufigsten genannt.

- Welche Rolle spielen dabei Selbstreflexionsgefässe?

Selbstreflexionsgefässe werden nicht spezifisch als Faktor erwähnt, scheinen somit nicht die grösste Relevanz für die interviewten Personen zu haben. Jedoch wird ein Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und Selbstreflexionsgefässen bestätigt. Das Zurverfügungstellen von entsprechenden Gefässen wird als Wertschätzung interpretiert und hilft dabei, schwierige Situationen zu verarbeiten sowie eine qualitativ gute Arbeit zu leisten. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Selbstreflexionsgefässe die Wahrnehmung der Professionalität von Sozialarbeitenden beeinflussen.

Ableitend aus der Beantwortung der Teilfragen wird nachfolgend die Fragestellung beantwortet:

Die Autorinnen der vorliegenden Arbeit sind zu Beginn davon ausgegangen, dass Selbstreflexionsgefässe die Professionalität von Sozialarbeitenden beeinflussen. Diese These kann durch die Befragungen als bestätigt angesehen werden. Es lässt sich sagen, dass Selbstreflexionsgefässe die Entwicklung

der Professionalität beeinflussen. Sie tragen dazu bei, dass Fachpersonen dadurch Wertschätzung erfahren, eine kollektive Professionalität gefördert werden kann und daraus eine verfestigte individuelle Professionalität erlebt wird. Dabei ist wichtig, dass Selbstreflexion methodisch fundiert praktiziert wird, um den erwünschten Effekt zu erzielen. Eine beliebige Durchführung wird als nicht hilfreich erachtet.

Es konnten weitere Faktoren festgestellt werden, welche die Entwicklung der Professionalität in Wechselwirkung mit Selbstreflexionsgefässen in Institutionen beeinflussen.

Auf der Ebene der Institution spielen die Führungskräfte eine wichtige Rolle, indem sie die Rahmenbedingungen mitgestalten können, unter welchen die Fachkräfte ihrer Tätigkeit nachgehen. Zudem sind sie verantwortlich eine angenehme Atmosphäre im Team zu kreieren, in der eine konstruktive Zusammenarbeit möglich ist. Ebenfalls kann die Institution über Reflexionsgefässe entscheiden, welche den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt werden.

Auf der individuellen Ebene geschieht die Herausbildung der professionellen Identität und daraus resultierend die Professionalität. Es muss eine Bereitschaft vorhanden sein, sich mit sich und der Umwelt zu befassen und in den Dialog zu treten, ansonsten können trotz Selbstreflexionsgefässen keine nachhaltigen Reflexionsprozesse initiiert werden. Es besteht somit eine Verantwortung seitens der Fachkraft, die Weiterentwicklung der Professionalität nicht zu vernachlässigen.

Schliesslich sind gesellschaftliche und politische Prozesse massgebend für die Rahmenbedingungen der Institutionen. Es liegt nicht nur in der Entscheidungskompetenz der Institutionen, ob den Fachkräften Selbstreflexionsgefässe zur Verfügung stehen oder nicht.

## 8.2 Ausblick

Mit dem Blick in die Zukunft werden die Autorinnen hier eigene Überlegungen und Anregungen für die Professionalisierung der Sozialen Arbeit darlegen.

Es wurde herausgearbeitet, dass Selbstreflexion bei Berufseinsteiger\*innen einen deutlichen Mehrwert zur Professionalität und zum Kompetenzzempfinden bietet. Die Autorinnen weisen zum einen durch eigene Erfahrungen in der Praxis als auch durch die hier vorliegende Arbeit darauf hin, dass Institutionen Reflexionsgefässen mehr Gewicht verleihen sollten, um die Professionalität der Fachpersonen zu unterstützen und im besten Fall zu steigern. Wichtig bei der Ausgestaltung der Reflexionsgefässe ist die methodengestützte Ausführung. Es wurde deutlich, dass Reflexion ohne methodische Grundlage oder nur im Alleingang keinen massgeblichen Einfluss auf die Professionalität und somit auch nicht auf die Professionalisierung hat. Es lässt sich an dieser Stelle klar sagen, dass auf die vorliegenden wissenschaftlichen Erkenntnisse und die methodische Ausgestaltung zurückgegriffen werden sollte, um eine erfolgreiche Professionalisierung zu erreichen.

Eine Überlegung wäre eine einheitliche Anwendung von fundierten Reflexionsgefässen in den Institutionen der Sozialen Arbeit. Dies könnte dazu beitragen, dass Fachpersonen einheitlich unterstützt werden und man so einen Beitrag zur Zufriedenheit leisten könnte. Des Weiteren hätten sie mehr Ressourcen zur Verfügung, sich mit der inhaltlichen Arbeit auseinanderzusetzen und sich nicht um die Organisation von Reflexionsgefässen kümmern zu müssen. Zudem könnten damit Unterschiede in den Institutionen eingedämmt werden. Dies könnte dazu beitragen, dass Institution nicht wegen fehlender Reflexionsgefässe und Unterstützung verlassen werden. Aufgrund des herausgearbeiteten Weiterentwicklungswunsches bringen die Autorinnen die Betrachtung ein, eine Verbindlichkeit für Weiterbildungen aufzustellen. Dies würde auf der persönlichen als auch auf der institutionellen Ebene gelten. Die Fachperson würde damit ihre Fachlichkeit gewährleisten und die Institutionen müssten zeitliche wie auch finanzielle Ressourcen dafür zur Verfügung stellen. Dadurch könnte mehr Verbindlichkeit entstehen, dem status quo entgegengewirkt und die Arbeitsqualität gesichert werden.

Auf der Ebene der Führungskräfte lässt sich erwähnen, dass sich Führungskräfte in ihrer Position bewusst machen, was von ihnen erwartet wird, um so zur Professionalität der Mitarbeitenden beizutragen.

Abschliessend bleibt festzuhalten, dass die Soziale Arbeit eine beträchtliche Entwicklung hinter sich hat und sich auch in Zukunft stetig weiterentwickeln wird. Die vorliegende Arbeit soll Teil dieser fortschrittlichen Weiterentwicklung sein und dazu beitragen, die Professionalität und Freude in dem Arbeitsfeld beizubehalten.

## 9 Literaturverzeichnis

- Avenir Social. (o. J.). *Die IFSW/IASAW Definition der Sozialen Arbeit von 2014*. Abgerufen 7. April 2024, von <https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/2019/07/definitive-deutschsprachige-Fassung-IFSW-Definition-mit-Kommentar-1.pdf>
- Avenir Social. (2015). *Was ist gute Soziale Arbeit?* [https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/AG\\_Qualitaet\\_DEF\\_D\\_1.pdf](https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/AG_Qualitaet_DEF_D_1.pdf)
- Baldschun, A. (2019). Arbeitszufriedenheit von Sozialarbeitern: Konzepte, Strukturen und Faktoren des beruflichen Wohlbefindens von Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen in sozialen Diensten. In S. Borrmann, C. Fedke, & B. Thiessen (Hrsg.), *Soziale Kohäsion und gesellschaftliche Wandlungsprozesse: Herausforderungen für die Profession Soziale Arbeit* (S. 89–104). Springer Fachmedien. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-25759-0\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-658-25759-0_6)
- Becker-Lenz, R., Busse, S., Ehlert, G., & Müller-Hermann, S. (Hrsg.). (2012). *Professionalität Sozialer Arbeit und Hochschule: Wissen, Kompetenz, Habitus und Identität im Studium Sozialer Arbeit* (2012 edition., Bd. 1). VS Verlag für Sozialwissenschaften (GWV). <https://doi.org/10.1007/978-3-531-94246-9>
- Becker-Lenz, R., Busse, S., Ehlert, G., & Müller-Hermann, S. (Hrsg.). (2013). *Professionalität in der Sozialen Arbeit: Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19881-1>
- Becker-Lenz, R., Busse, S., Ehlert, G., & Müller-Hermann, S. (Hrsg.). (2015). *Bedrohte Professionalität: Einschränkungen und aktuelle Herausforderungen für die Soziale Arbeit* (Bd. 3). Springer.
- Belardi, N. (2020). *Supervision und Coaching: Für Soziale Arbeit, Pflege, Schule*. Lambertus.
- Berner Fachhochschule. (2023). *Student\*innen*. Berner Fachhochschule BFH. <https://www.bfh.ch/de/ueber-die-bfh/zahlen-und-fakten/geschaeftsbericht-2022/zahlen-2022/student-innen/>

- Birgmeier, B. (2006). *Coaching und Soziale Arbeit: Grundlagen einer Theorie sozialpädagogischen Coachings*. Juventa.
- Bondarowicz-Kaesling, M., & Polutta, A. (2017). „Professionsnovizen“ im Jugendamt: Prozesse des Berufseinstiegs in die Soziale Arbeit. *Sozial Extra*, 41, 33–39.
- Braun-Dubler, N., Schenker, M., & Wieser, F. (2016). *Fachkräfte- und Bildungsbedarf für die Soziale Berufe in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs* [Schlussbericht].
- Burgener, N., & Riedel, D. M. (2021). Langzeitstudie zum Bachelorstudium: Was belastet und wer unterstützt? *BFH impuls*, 2, 18–21.
- Daheim, H. (1992). Zum Stand der Professionssoziologie. In B. Dewe, W. Ferchhoff, & F. Olaf-Radtke (Hrsg.), *Erziehen als Profession: Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern* (S. 21–35). VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-663-09988-8\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-663-09988-8_2)
- Dewe, B., & Otto, H.-U. (2018a). Profession. In H.-U. Otto, H. Thiersch, R. Treptow, & H. Ziegler (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit* (6., S. 1191–1202). Ernst Reinhardt Verlag.
- Dewe, B., & Otto, H.-U. (2018b). Professionalität. In H.-U. Otto, H. Thiersch, R. Treptow, & H. Ziegler (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit* (6., S. 1203–1213). Ernst Reinhardt Verlag.
- Dewe, B., & Stüwe, G. (2016). *Basiswissen Profession: Zur Aktualität und kritischen Substanz des Professionskonzeptes für die Soziale Arbeit. In memoriam Wilfried Ferchhoff* (1. Auflage). Beltz Juventa.
- Drößler, T., Geithner, S., Schneiderat, G., Völger, A., & Wagner, B. (2021). *Absolvent:innenbefragung der Ausbildungsgänge für sozial-/heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen* [Abschlussbericht].
- Duchscher, J. B. (2008). A Process of Becoming: The Stages of New Nursing Graduate Professional Role Transition. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 39(10), 441–450. <https://doi.org/10.3928/00220124-20081001-03>
- Ebert, J. (2008). *Reflexion als Schlüsselkategorie professionellen Handelns in der Sozialen Arbeit*. G. Olms.

- Fassbind, P. (2012). *Führung von Sozialarbeitenden. Unter besonderer Berücksichtigung von Sozialarbeitenden im Kindes- und Erwachsenenschutz und in der Sozialhilfe mit sozial-psychisch besonders exponierten Arbeitstätigkeiten*. Ed. Soziothek.
- Flad, C., Schneider, S., & Treptow, R. (2008). *Handlungskompetenz in der Jugendhilfe: Eine qualitative Studie zum Erfahrungswissen von Fachkräften* (1. Aufl). Deutscher Universitäts-Verlag ; VS, Verlag für Sozialwissenschaften.
- Friedrich, A. (2010). *Personalarbeit in Organisationen Sozialer Arbeit*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92153-2>
- Fuhrer, C. C. (2018). *Achtsamkeit in der Sozialen Arbeit. Die eigene Person als Arbeitsinstrument. Vom Verhältnis der Achtsamkeit und der Fähigkeit zur Selbstreflexion*.
- Geenen, M.-J. (2011). *Reflektieren: Aus den Erfahrungen in der Sozialen Arbeit lernen*. Uitgeverij Coutinho.
- Geissler, K. A., & Hege, M. (2007). *Konzepte sozialpädagogischen Handelns: Ein Leitfaden für soziale Berufe* (11. Aufl.). Juventa.
- Gieseke, W. (2011). Professionalisierung in der Erwachsenenbildung/ Weiterbildung. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (S. 385–403). VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-94165-3\\_23](https://doi.org/10.1007/978-3-531-94165-3_23)
- Gildemeister, R. (1983). *Als Helfer überleben: Beruf und Identität in der Sozialarbeit, Sozialpädagogik*. H. Luchterhand.
- Gildemeister, R. (1992). Neuere Aspekte der Professionalisierungsdebatte. Soziale Arbeit zwischen immanenten Kunstlehren des Fallverstehens und Strategien kollektiver Statusverbesserung. *Neue Praxis*, 22(3), 207–219.
- Heiner, M. (2004). *Professionalität in der Sozialen Arbeit: Theoretische Konzepte, Modelle und empirische Perspektiven*. Verlag W. Kohlhammer.

- Heiner, M. (2012). Handlungskompetenz und Handlungstypen. In W. Thole (Hrsg.), *Grundriss Soziale Arbeit: Ein einführendes Handbuch* (S. 611–624). VS Verlag für Sozialwissenschaften.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-531-94311-4\\_38](https://doi.org/10.1007/978-3-531-94311-4_38)
- Helferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.  
<https://doi.org/10.1007/978-3-531-92076-4>
- Hochuli Freund, U., & Stotz, W. (2021). *Kooperative Prozessgestaltung in der sozialen Arbeit: Ein methodenintegratives Lehrbuch*. Kohlhammer Verlag.
- Huber, S., & Giger, M. (2022, Dezember). *Wieso wechseln Arbeitnehmer\*innen im Sozialwesen ihre Stelle?* Sozialinfo.ch. <https://www.sozialinfo.ch/fachinformationen/fokusartikel/wieso-wechseln-arbeitnehmerinnen-im-sozialwesen-ihre-stelle>
- IFSW. (o. J.). *Globale Definition von Sozialarbeit – International Federation of Social Workers*. Abgerufen 7. April 2024, von <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>
- Klein, U. (2010). *Profession, Professionalität, Professionalisierung—Begriffliche Annäherungen*. VS Verlag für Sozialwissenschaften GmbH.
- Krawietz, J., Raitelhuber, E., & Roman, N. (2013). Übergänge in der Hochschule. In W. Schröer, B. Stauber, A. Walther, L. Böhnisch, & K. Lenz (Hrsg.), *Übergänge* Beltz Juventa.
- Kreft, D., & Mielenz, I. (Hrsg.). (2017). *Wörterbuch soziale Arbeit: Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik* (8., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage). Beltz Juventa.
- Kriesi, I., Neumann, J., Aeschlimann, B., Dauner, I., & Trede, I. (2018). *Abgewandert aus dem Sozialbereich*.
- Kruse, E. (2004). *Stufen zur Akademisierung: Wege der Ausbildung für Soziale Arbeit von der Wohlfahrtsschule zum Bachelor-/Mastermodell*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kuhlmann, C., Löwenstein, H., Niemeyer, H., & Bieker, R. (2022). *Soziale Arbeit: Das Lehr- und Studienbuch für den Einstieg* (1. Auflage). Verlag W. Kohlhammer.

- Lamnek, S. (2010). *Qualitative Sozialforschung: Lehrbuch* (5., überarb. Aufl.). Beltz.
- Maykus, S. (2023). Beobachten, Beurteilen, Handeln: Handlungsbezogene Reflexion und Wissensanwendung als Merkmale professioneller Sozialer Arbeit. In C. Spatscheck & D. Kreft (Hrsg.), *Methodenlehre in der Sozialen Arbeit: Konzepte, Methoden, Verfahren, Techniken* (4., neu bearbeitete und erweiterte Auflage Ernst Reinhardt Verlag.
- Moch, M. (2013a). Berufseinstieg in die Soziale Arbeit—Thematische Annäherung. In M. Moch, T. Meyer, & O. Bense (Hrsg.), *Berufseinstieg in die Soziale Arbeit* Münstermann.
- Moch, M. (2013b). Kompetenzen in Berufsfeldern der Sozialen Arbeit—Studienabsolventinnen und -absolventen zwischen Leitlinien, Erwartungen und Selbstzuschreibungen. In M. Moch, T. Meyer, & O. Bense (Hrsg.), *Berufseinstieg in die Soziale Arbeit* Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-26718-6\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-658-26718-6_10)
- Moch, M., Meyer, T., & Bense, O. (Hrsg.). (2013). *Berufseinstieg in die Soziale Arbeit*. Münstermann.
- Müller, C. W. (1998). Jenseits von Praxischock und Burnout. *Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit*, 49(5), 189–192.
- Müller, H. (2016). *Professionalisierung von Praxisfeldern der Sozialarbeit*. Verlag Barbara Budrich.
- Müller, M., Neumann, J., Leumann, S., & Trede, I. (2019). *Zweite Befragung der Lernenden Fachfrau / Fachmann Betreuung und der Studierenden der höheren Fachschulen im Sozialbereich: Ergebnisbericht*.
- Müller, M., Trede, I., Neumann, J., & Kriesi, I. (2017). *Arbeitnehmende im Sozialbereich: Ergebnisbericht*.
- Pfiffner, M., & Matti, T. (2021). Arbeitgeber-und Arbeitsfeldattraktivität aus Sicht von Studierenden der Sozialen Arbeit. Wie Karriereziele ihre Präferenzen beeinflussen. *TUP-Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit*, 2, 125–133.

- Pietsch, M. (2023). *Auswirkungen psychosozialer Arbeitsbelastung auf die Arbeitszufriedenheit in Sozialer Arbeit unter Berücksichtigung kompensierender Bewältigungsressourcen. Eine empirische Untersuchung gegenwärtiger Arbeitsbedingungen in SAGE-Professionen*. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Pulver, C., Matti, T., & Riedel, M. (2017). Von der Zulassung bis zum Profi: Wer studiert Soziale Arbeit? *BFH impuls*, 3, 6–9.
- Rauschenbach, T., & Züchner, I. (2018). Berufs- und Professionsgeschichte der Sozialen Arbeit. In H.-U. Otto, H. Thiersch, R. Treptow, & H. Ziegler (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit* (6., S. 132–144). Ernst Reinhardt Verlag.
- Richter, C. (1995). *Schlüsselqualifikationen*. Sandmann.  
<https://books.google.ch/books?id=n7TSXwAACAAJ>
- Savoirsocial. (o. J.). *Fachkräftesituation im Sozialbereich 2024*. SAVOIRSOCIAL. Abgerufen 13. Januar 2024, von <https://www.savoirsocial.ch/de/das-tun-wir/daten-hintergruende/studien/fachkraeftesituation-im-sozialbereich-2024>
- Schilling, J., & Klus, S. (2022). *Soziale Arbeit: Geschichte – Theorie – Profession* (8., aktualisierte Auflage, Bde. 1, 8304). utb GmbH. <https://doi.org/10.36198/9783838588087>
- Schmocker, B. (2005). Soziale Arbeit. Das gemeinsame Dach der Berufsgruppen Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziokulturelle Animation. *SozialAktuell*, 36(5), 2–10.
- Schomburg, H. (2000). Geistes- und Sozialwissenschaften. In Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), *Hochschulstudium und Beruf. Ergebnisse von Absolventenstudien*.
- Schulze-Krüdener, J. (2012). Fort- und Weiterbildung für die Soziale Arbeit. In W. Thole (Hrsg.), *Grundriss Soziale Arbeit: Ein einführendes Handbuch* (S. 1067–1081). VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-94311-4\\_65](https://doi.org/10.1007/978-3-531-94311-4_65)
- Staub-Bernasconi, S. (2013). Der Professionalisierungsdiskurs zur Sozialen Arbeit (SA/SP) im deutschsprachigen Kontext im Spiegel internationaler Ausbildungsstandards. In R. Becker-Lenz, S.

- Busse, G. Ehlert, & S. Müller-Hermann (Hrsg.), *Professionalität in der Sozialen Arbeit: Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven* (S. 23–48). VS Verlag für Sozialwissenschaften.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-531-19881-1\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-531-19881-1_2)
- Staub-Bernasconi, S. (2018). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft: Auf dem Weg zu kritischer Professionalität* (2., vollständig überarbeitete und aktualisierte Ausgabe). Verlag Barbara Budrich.
- Thole, W., & Küster-Schapfl, E.-U. (1997). *Sozialpädagogische Profis: Beruflicher Habitus, Wissen und Können von PädagogInnen in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit*. Leske + Budrich.
- Trede, I., Müller, M., Neumann, J., & Kriesi, I. (2017). *Erste Befragung der Lernenden Fachfrau / Fachmann Betreuung und der Studierenden der höheren Fachschulen im Sozialbereich: Ergebnisbericht*.
- Treptow, R. (2018). Handlungskompetenz. In H.-U. Otto, H. Thiersch, R. Treptow, & H. Ziegler (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit* (6., S. 614–621). Ernst Reinhardt Verlag.
- von Spiegel, H. (2021). *Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit: Grundlagen und Arbeitshilfen für die Praxis* (7., durchgesehene Auflage). Ernst Reinhardt Verlag.
- von Spiegel, H. (2023). Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. In C. Spatscheck & D. Kreft (Hrsg.), *Methodenlehre in der Sozialen Arbeit: Konzepte, Methoden, Verfahren, Techniken* (4., neu bearbeitete und erweiterte Auflage Ernst Reinhardt Verlag).

## 10 Anhang

### Auswertungsmatrizen

#### Übersicht der Interviews

Code	Alter	Arbeitsfeld	Anzahl Monate in Institution seit Abschluss des Studiums
<b>Handlungsfeld Sozialarbeit</b>			
SA1	26	Wirtschaftliche Sozialhilfe und Erwachsenen und Kinderschutz (Abklärungen und Beistandschaften)	21
SA2	27	Beratung und Organisation / Klientenunterstützung	3
<b>Handlungsfeld Sozialpädagogik</b>			
SP1	27	Wohnbegleitung und psychosoziale Beratung	13
SP2	31	Sozialtherapie im Suchtkontext	3
<b>Handlungsfeld Soziokulturelle Animation</b>			
SK1	26	Offene Kinder und Jugendarbeit	9
SK2	24	Offene Kinder und Jugendarbeit	13

#### Antworten zum Berufseinstieg

Berufseinstieg	Sozialarbeit		Sozialpädagogik		Soziokulturelle Animation	
	SA1	SA2	SP1	SP2	SK1	SK2
<b>Wie würdest du deinen Berufseinstieg beschreiben?</b>						
Ins kalte Wasser geworfen worden / abrupt / anstrengend	•		•	•	•	
Hohe Erwartung an Eigenverantwortung / sehr wenig Unterstützung	•		•		•	
Schnell viele Klient*innen betreut	•		•	•		
Keine Zwischengespräche / Evaluation			•			
Chaotisch / stressig / schlecht	•		•			
Fordernd (positiv)	•			•		
Das Gefühl allein zu sein	•					
Motiviert, aber auch unsicher		•		•		
Einfach / viel Zeit				•	•	•

Grosse Offenheit des Teams					•	
Kein Sonderstatus (Praktikantin) mehr			•	•		•
Selbstkritisch / selbst Druck gemacht				•		
Lehrreich				•		
Bekanntes Arbeitsfeld			•			•
<b>Was war anders als erwartet?</b>						
Das Studium hat mich nicht sehr auf die Praxis vorbereitet			•	•		
Ich konnte die Theorie noch nicht mit der Praxis verknüpfen / Theorie muss geübt werden	•		•			
Wenig Austausch mit der Leitung		•	•			
Hohe Falllast / hohe Auslastung	•	•		•		
Veraltete interne Infrastruktur	•					
Fast alles so wie ich es erwartet habe / positiv überrascht		•		•		•
Positiv überrascht, die Arbeit gefällt mir sehr gut					•	
Zurückhaltend, da wenig Erfahrung						•
Bereits andere einarbeiten						•
<b>Welche Unterstützung hattest du von deiner Institution?</b>						
Tandem			•			
Ich hatte sehr wenig von der Institution			•			
Team / offene Kommunikation	•			•	•	•
Keine Unterstützung, bin die einzige Sozialarbeiterin in der Institution		•				
Verständnis und Zeit				•		
Einarbeitungsplan				•	•	•
Einführungsveranstaltung				•		
<b>Welche Unterstützung würdest du dir wünschen?</b>						
Gotti / Tandem		•				
Verständnis für die Rolle		•				
Nichts anderes				•	•	

Antworten zu kompetentem Handeln und zur Professionalität

Kompetentes Handeln / Professionalität	Sozialarbeit		Sozialpädagogik		Soziokulturelle Animation	
	SA1	SA2	SP1	SP2	SK1	SK2
<b>Würdest du dich als kompetent einschätzen?</b>						
Ja	•	•	•	•	•	•
Austausch im Team hilft sehr	•		•			
Mit Weiterbildungen würde ich mich kompetenter fühlen / Gefässe und Ressourcen fehlen			•			
Praktisches Erfahrungswissen hilft, um sich kompetent zu fühlen	•		•		•	•
Wenig Wissen zum Arbeitsfeld / es besteht noch Verbesserungspotential		•		•		
Handeln gemäss Konzept ist kompetentes Handeln					•	
Selbstreflexion und Reflexion im Team ist wichtig		•		•	•	
Begründen des eigenen Handelns ist kompetentes Handeln				•		
Wenig Zeit im Alltag, um zu reflektieren						•
<b>Was würdest du dir wünschen?</b>						
Mehr Verantwortung von der Leitung	•		•			
Regelmässiger Austausch / Weiterentwicklungsgefässe		•	•			
Transparente Kommunikation	•			•		
Mehr Partizipationsmöglichkeiten	•			•		
Klare Grenzen in der Zusammenarbeit	•					
Überhaupt eine Unterstützung oder eine*n Mentor*in / andere Fachkräfte der Sozialen Arbeit		•				
Mehr gesellschaftliche Anerkennung der Sozialen Arbeit						•
Mehr Ressourcen (Zeit für Reflexion und Personal)						•
Im Studium mehr spezifisches Wissen zu den Handlungsfeldern						•
<b>Welche Kompetenzen sind wichtig, um professionell zu sein?</b>						
Selbstreflexion / Selbstkompetenz	•	•	•	•		•
Fachkompetenzen	•		•		•	•
Sozialkompetenz	•		•			•
Selbstorganisation	•					•
Methodenkompetenz		•				•
Selbstbewusstsein					•	•
Offenheit					•	•
Eigene Haltung				•		

Abgrenzung				•		
Praxiskompetenz: Umsetzung von Wissen in Handeln						•
<b>Welche Rolle spielt das Team wie kompetent man sich fühlt?</b>						
Grosse Rolle / Offenheit und Austausch ist wichtig, da viel Zusammenarbeit im Team			•	•	•	•
Viele haben den Wunsch sich weiterzubilden			•			
Alle tragen etwas bei und haben gute Ideen			•			
Wertschätzung innerhalb des Teams	•					•
Partizipation innerhalb des Teams ist wichtig					•	
<b>Rolle der Führungskraft?</b>						
Für die Stimmung im Team zuständig (z.B. bei Konflikten)	•					
Meine Führungskraft hat nicht so viel Ahnung was die Soziale Arbeit macht		•				
Spielt eine grosse Rolle		•		•		
Sollte Möglichkeiten zur Verfügung stellen, damit das Team professionell handeln kann		•				
Flache Hierarchien beibehalten zur Stabilisation des Teams					•	•

Antworten zur Selbstreflexion im Rahmen der Institutionen

Selbstreflexion	Sozialarbeit		Sozialpädagogik		Soziokulturelle Animation	
	SA1	SA2	SP1	SP2	SK1	SK2
<b>Welchen Stellenwert hat das Thema Selbstreflexion in deiner Institution?</b>						
Hohen Stellenwert			•	•	•	•
Wir reflektieren viel einfach für uns, aber ohne Technik oder Methode			•			
Es ist oft hilfreich, wenn wir zusammen reflektieren			•			
Durch die Reflexion wird die Arbeit viel professioneller / es gehört zum Professionsverständnis			•	•	•	
Selbstreflexion ist teilweise leider institutionalisiert	•					
Wir mussten lange kämpfen, um z.B. eine Supervision zu bekommen	•					
Zusätzlich braucht es Möglichkeit die Reflexionen ins Team zu tragen					•	•
Wird in meiner Institution nicht sehr gelebt		•		•		
Ist von der Institution nicht vorgegeben (geschieht selbstverantwortlich)				•		
<b>Welche Gefäße habt ihr zum Reflektieren?</b>						
Tandempartner*innen			•			•
Supervision	•		•			•
Teamsitzungen / kollegiale Beratung / Intervision	•		•	•	•	•
Coachings	•					
Geregelte Fallvorstellungen	•			•		
Mitarbeitergespräche / Austausch mit Leitung	•					•
Retraite	•					
Keine		•				
Ich muss mich selbst reflektieren		•				
Journal					•	
Sorgenbriefkasten von der Gemeinde						•
<b>Welchen Zusammenhang siehst du zwischen Selbstreflexion und kompetentem Handeln?</b>						
Man kann nur kompetent werden, wenn man das vorherige Handeln reflektieren kann (Grundvoraussetzung)	•	•	•	•	•	•
Es ist so wie es im Studium vermittelt wird, jetzt kann ich das viel besser nachvollziehen	•		•		•	•
<b>Wie gut fühlst du dich in deiner Institution unterstützt auf einer Skala von 1 - 10?</b>						
	7	2	6	7 od. 8	10	8

<b>Was würdest du dir wünschen?</b>						
Mehr Weiterbildungsmöglichkeiten mit Selbstreflexionsanteil und die finanzielle Unterstützung dafür			•			•
Schnellere Umsetzung von eingebrachten Themen		•	•			
Mehr Selbstreflexion auf Führungsebene	•	•				
Nicht nur Fallreflexion, sondern auch Selbstreflexion	•					
Überhaupt ein Austauschgefäss		•				
Verankerung Reflexion in der Institutionskultur (z.B. regelmässig und öfter Supervision)	•			•		•
Führungsebene, die Struktur vorgibt			•			•
Mehr Zeit für Reflexionsprozesse						•

Antworten zur Zufriedenheit und Wertschätzung in der Institution

Zufriedenheit / Wertschätzung	Sozialarbeit		Sozialpädagogik		Soziokulturelle Animation	
	SA1	SA2	SP1	SP2	SK1	SK2
<b>Welche Faktoren sind für dich wichtig, damit du mit deiner Arbeitsstelle zufrieden bist?</b>						
Faire Entlohnung	•		•	•		•
Gutes Teamklima	•		•		•	•
Offener Austausch untereinander		•	•			
Eine zuverlässige Leitung			•			
Wertschätzender Umgang miteinander	•	•	•	•		•
Ferien			•			
Flexibilität / Freiheiten (z.B. Penum)	•		•	•		•
Kein Druck von der Leitung			•			
Interne Infrastruktur (Software)	•					
Räumlichkeiten	•					
Arbeitsweg	•					•
Arbeitsbelastung, Auslastung					•	•
Vereinbarkeit mit Privatleben		•	•		•	•
Möglichst flache Hierarchien				•		•
<b>Hast du dir schonmal überlegt die Institution zu verlassen?</b>						
Ja, aber nie wirklich fundiert oder ernsthaft	•		•	•		
Ja, ich suche zurzeit eine neue Stelle		•				
Nein bis jetzt nicht					•	•
<b>Hast du das Gefühl, dass Selbstreflexionsgefässe auf die Zufriedenheit einen Einfluss haben?</b>						
Ja	•		•	•	•	•
Es hat einen grossen Einfluss auf meine Zufriedenheit / Wertschätzung			•	•		
Institution ist bemüht	•		•			
Mehr Supervision oder mehr Zeit für die Reflexion würde die Wertschätzung steigern	•			•		
Bin noch vom Studium gesättigt		•				
Selbstreflexion sollte auf Führungsebene anfangen		•				
Im offenen Kontext weniger, in anderen schon					•	
Ist ein Pluspunkt, wenn Supervision angeboten wird						•
Team kann viel auffangen					•	•

# Ablaufplan qualitative Interviews

**Zeitraum:** KW 8 – 16

1. Anfrage an Interviewpartner\*innen
2. Terminvereinbarung zur Durchführung des Interviews
3. Durchführung des Interviews:
  - a. Dokumente aushändigen bzw. unterschreiben lassen:
    - i. Informationsblatt für Erzählperson aushändigen
    - ii. Einwilligungserklärung unterschreiben lassen
  - b. Tonband installieren und Interview aufnehmen
4. Zum Ende des Interviews:
  - a. auf Info aufmerksam machen, dass Tonband oder Abschrift auf Wunsch zugesendet werden kann (siehe Informationsblatt für Erzählperson)
5. Nachbearbeitung zu Hause:
  - a. Protokollbogen ausfüllen
  - b. Mit unterschriebenen Einwilligungserklärung in Ordner ablegen

## Informationsblatt für Erzählperson

Hiermit informieren wir Dich über das Forschungsprojekt, für das wir Dich gerne interviewen möchten, im Allgemeinen und über unser Vorgehen. Der Datenschutz verlangt Deine ausdrückliche und informierte Einwilligung, dass wir das Interview speichern und auswerten dürfen.

Die verantwortliche Leitung des Projektes liegt bei den Autorinnen des Forschungsprojektes, namentlich Anna Wachenheim und Nina Ramseier, Studentinnen der Berner Fachhochschule (BFH).

In dem Forschungsprojekt soll im Rahmen einer Bachelorarbeit der Zusammenhang von Selbstreflexionsgefässen in Institutionen der Sozialen Arbeit und der Professionalisierung von Berufseinsteiger\*innen erforscht werden. Befragt werden Personen mit Abschluss BSc Soziale Arbeit der Berner Fachhochschule, welche sich im Berufseinstieg befinden (zwischen 1 und 36 Monaten in der Praxis nach Abschluss des Studiums).

Die Forschung findet im Rahmen der Bachelorarbeit zur Erlangung des Diploms der Sozialen Arbeit statt.

Die Durchführung der Forschung geschieht auf der Grundlage der Bestimmungen des Datenschutzgesetzes. Die Interviewerin unterliegt der Schweigepflicht und ist zur Schweigepflicht verpflichtet. Die Arbeit dient allein wissenschaftlichen Zwecken.

Wir sichern Dir folgendes Verfahren zu, damit Deine Angaben nicht mit Deiner Person in Verbindung gebracht werden können:

- Wir gehen sorgfältig mit dem Erzählten um: Wir nehmen das Gespräch auf Band auf. Das Band wird abgetippt, ausgewertet und zum Projektende am 28.06.2024 entweder gelöscht oder Du kannst das Band bekommen. Auch die Abschrift kannst Du bekommen.
- Wir anonymisieren, d.h. wir verändern alle Personen- und Ortsnamen.
- Dein Name wird am Ende des Projektes in unseren Unterlagen gelöscht, so dass lediglich das anonymisierte Transkript existiert. Die von Dir unterschriebene Erklärung zur Einwilligung in die Auswertung wird in einem gesonderten Ordner an einer gesicherten und nur der Projektleitung zugänglichen Stelle aufbewahrt. Sie dient lediglich dazu, bei einer Überprüfung durch den Datenschutzbeauftragten nachweisen zu können, dass Du mit der Auswertung einverstanden bist. Sie kann mit Deinem Interview nicht mehr in Verbindung gebracht werden.

- Die Abschrift wird nicht veröffentlicht und ist nur projektintern für die Auswertung zugänglich. Die anonymisierte Abschrift wird von der Projektleitung gelesen. Diese unterliegt der Schweigepflicht. In Veröffentlichungen gehen einzelne Zitate ein, ohne dass erkennbar ist, von welcher Person sie stammen.
- Die Datenerhebung wird nur für das vorliegende Projekt verwendet.

Die Datenschutzbestimmungen verlangen auch, dass wir Dich noch einmal ausdrücklich darauf hinweisen, dass aus einer Nichtteilnahme keine Nachteile entstehen. Du kannst Antworten auch bei einzelnen Fragen verweigern. Die Einwilligung ist freiwillig und kann jederzeit von Dir widerrufen und die Löschung des Interviews von Dir verlangt werden.

Wir bedanken uns für Deine Bereitschaft, beim Interview teilzunehmen!

*Die Projektleitung*

*Anna & Nina*

## Einwilligungserklärung zum Interview

**Forschungsprojekt:** Bachelorarbeit über den Zusammenhang von Selbstreflexionsgefässen in Institutionen der Sozialen Arbeit und der Professionalisierung von Berufseinsteiger\*innen

**Durchführende Institution:** Berner Fachhochschule, Departement Soziale Arbeit

**Projektleitung:** Frau Anna Wachenheim; Frau Nina Ramseier

**Vor- und Nachname Interviewer\*in:** \_\_\_\_\_

**Datum des Interviews:** \_\_\_\_\_

Ich erkläre mich dazu bereit, im Rahmen des genannten Forschungsprojektes an einem Interview teilzunehmen. Ich wurde mittels Informationsschreiben über das Ziel und den Verlauf des Forschungsprojektes informiert.

Ich bin damit einverstanden, dass das Interview mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet und in Schriftform gebracht wird. Die Audiodaten werden gespeichert und zum Projektende am 28.06.2024 gelöscht. Die Transkripte der Interviews werden anonymisiert, d.h. ohne Namen und Personenangaben gespeichert. Die wissenschaftliche Auswertung des Interviewtextes erfolgt durch die Projektleitung. Diese sind der Verschwiegenheit verpflichtet. Zudem stimme ich zu, dass einzelne Sätze, die aus dem Zusammenhang genommen werden und nicht mit meiner Person in Verbindung gebracht werden können, als Material für wissenschaftliche Zwecke und die Weiterentwicklung der Forschung genutzt werden können.

Meine Teilnahme an der Erhebung und meine Zustimmung zur Verwendung der Daten, wie oben beschrieben, sind freiwillig. Ich habe jederzeit die Möglichkeit, meine Zustimmung zu widerrufen. Durch Verweigerung oder Widerruf entstehen mir keine Nachteile. Ich habe das Recht auf Auskunft, Berichtigung, Sperrung und Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Widerspruch gegen die weitere Verarbeitung sowie auf Datenübertragbarkeit meiner personenbezogenen Daten.

Unter diesen Bedingungen erkläre ich mich bereit, das Interview zu geben, und bin damit einverstanden, dass es auf Band aufgenommen, abgetippt, anonymisiert, ausgewertet und für den vorliegenden Forschungszweck verwendet wird.

\_\_\_\_\_  
Vor- und Nachname der interviewten Person

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum und Unterschrift

## Fragebogen für Faktenfragen

Name: \_\_\_\_\_

Alter: \_\_\_\_\_

Institution: \_\_\_\_\_

Anzahl Monate bei der Institution: \_\_\_\_\_

Anzahl Monate in der Praxis: \_\_\_\_\_

Arbeitstätigkeit/Arbeitsbereich: \_\_\_\_\_

Fachhochschule Abschluss BSc: \_\_\_\_\_

# Interviewprotokoll

<b>Interview Code</b>	<b>Interviewer*in</b>	<b>Datum</b>	<b>Dauer (Min.)</b>
-----------------------	-----------------------	--------------	---------------------

## 1. Angaben Befragte\*r

Name, Vorname:

Alter:

Arbeitsfeld:

Abschluss Studium Soziale Arbeit Berner Fachhochschule:  Ja  Nein

Anzahl Monate in der Praxis nach Abschluss:

## 2. Zustandekommen des Interviews und personale Beziehung der Interviewpartner\*innen

## 3. Ort, Räumlichkeit

## 4. Gesprächsverlauf, Auffälligkeiten, Gesprächsdynamik, Störungen etc.

5. Einverständniserklärung unterzeichnet?  Ja  Nein

## Interviewleitfaden

Leitfrage (Erzählaufforderung)	Check – wurde dies erwähnt? Memo für mögliches Nachfragen, wenn nicht von allein angesprochen	Konkrete Fragen – an passender Stelle (auch am Ende möglich) in dieser Formulierung stellen	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen
<b>Bündel 1 Praxischock / Berufseinstieg</b>			
<b>Der Berufseinstieg wird als kritische Lebensphase beschrieben. Wie würdest du deinen Berufseinstieg beschreiben?</b>	Erleichterungen		
	Herausforderungen		
	Coach / Mentorin / Patin / Einführungsprogramm	Welche Unterstützung hattest bzw. hast du in der Phase von deiner Institution?	Gibt es noch etwas, was dir einfällt?
		Was ist anders als erwartet?	Hast du ein Beispiel?

Notizen:

Leitfrage (Erzählaufforderung)	Check – wurde dies erwähnt? Memo für mögliches Nachfragen, wenn nicht von allein angesprochen	Konkrete Fragen – an passender Stelle (auch am Ende möglich) in dieser Formulierung stellen	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen
<b>Bündel 2 Kompetentes Handeln / Professionalität</b>			
<b>Kompetentes und professionelles Handeln bedingt in der Sozialen Arbeit, dass man sich bei einer Aufgabe sicher und zuverlässig fühlt und sein Handeln reflektiert, um daraus begründete Handlungsoptionen abzuleiten.</b>  Würdest du dich als kompetent einschätzen in dem Sinne, dass du die Arbeit in deiner Institution so ausüben kannst, wie du dir das vorstellst?	Bedeutung professionelles Handeln		
	Entwicklung kompetentes Handeln seit Abschluss des Studiums	Was brauchst du um kompetent handeln zu können? Was würdest du dir wünschen?	
	Strategien im Umgang mit belastenden Situationen		
	Wichtige Kompetenzen einer Sozialarbeiter*in		Gibt es noch etwas, was dir einfällt?
	Rolle Führungskraft / Team	Was würdest du dir wünschen, sollte besser laufen, damit dein kompetentes Handeln unterstützt werden kann?	Hast du ein Beispiel?

Notizen:

Leitfrage (Erzählaufforderung)	Check – wurde dies erwähnt? Memo für mögliches Nachfragen, wenn nicht von allein angesprochen	Konkrete Fragen – an passender Stelle (auch am Ende möglich) in dieser Formulierung stellen	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen
<b>Bündel 3 Selbstreflexion</b>			
<p><b>Im Studium der Sozialen Arbeit wird beschrieben, dass die Ausübung des Berufs in der Sozialen Arbeit Reflexion beinhaltet und diese Reflexion nicht ausgelernt, sondern immer wieder vollzogen werden muss, um kompetent handeln zu können. Im Studium wird dem eine grosse Bedeutung beigemessen.</b></p> <p>Kannst du erzählen, welchen Stellenwert das Thema Selbstreflexion in deiner Institution hat (ohne die Anleitung der BFH)?</p>	Reflexionstätigkeit <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wann?</li> <li>- Wie oft?</li> <li>- In welcher Form?</li> </ul>		
	Selbstreflexionsgefässe	Welche Gefässe bietet deine Institution zur Selbstreflexion an und wie oft finden diese statt?	
	Zusammenhang Selbstreflexion und professionelles Handeln	Welchen Zusammenhang siehst du zwischen Selbstreflexion und deinem professionellen Handeln?	Hast du ein Beispiel?
	Zufriedenheit mit der Unterstützung	Wie gut fühlst du dich in deiner Institution unterstützt auf einer Skala von 1 – 10?	Gibt es noch etwas, was dir einfällt?

Notizen:

Leitfrage (Erzählaufforderung)	Check – wurde dies erwähnt? Memo für mögliches Nachfragen, wenn nicht von allein angesprochen	Konkrete Fragen – an passender Stelle (auch am Ende möglich) in dieser Formulierung stellen	Aufrechterhaltungs- und Steue- rungsfragen
<b>Bündel 4</b> <b>Zufriedenheit / Wertschätzung</b>			
<b>Aspekte wie gutes Teamgefüge, gute Arbeitsbedingungen oder gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind einige Faktoren, die Einfluss auf Zufriedenheit mit der beruflichen Situation haben.</b>  Welche Faktoren sind für dich zentral, damit du mit deiner Arbeitsstelle zufrieden bist?	Wichtige Faktoren		
	Weniger wichtige Faktoren		
	Gedanken Beruf/ Job zu verlassen		
	Wertschätzung	Welche Wertschätzung würdest du dir wünschen?	
	Einfluss Selbstreflexionsgefäße		Gibt es noch etwas, was dir einfällt?
		<b>Gibt es etwas, was dir zu dem Thema sonst noch einfällt?</b>	

Notizen: