

Ankommen in der Praxis aus Sicht von Hamburger Trägern – In nachfolgenden Interviews schildern Mitarbeitende aus dem Stiftungsbereich Kinder- und Jugendhilfe des Rauhen Hauses und der Dollen Deerns e.V. ihre Erfahrungen und Vorstellungen.

Die Auseinandersetzung mit Theorie und Praxis ist für unsere Arbeit von großer Bedeutung

ein Gespräch mit Katrin Haider-Lorentz und Raimund Menzel vom Rauhen Haus

Welche Chancen bzw. welche Risiken sehen Sie in der Einstellung von frischgebackenen Absolvent_innen eines Studienganges Soziale Arbeit?

Raimund Menzel: Ab und an ist es so, dass ich Berufsanfänger_innen einstelle. Nach meiner Erfahrung ist es so, dass diese schon irgendwelche Praxisfelder bedient haben, d.h. die bringen etwas in ihrer Biographie mit und haben sich häufig Praxisfelder erschlossen und wenn sie im Bewerbungsverfahren deutlich machen können, dass sie diese Vorerfahrungen während ihres Studiums an den Hochschulen reflektiert haben, dann sind diese Menschen für uns hochinteressant. Es geht also nicht nur um das während des Studiums erlernte Wissen, sondern auch um die Fähigkeit, – auch in Abgrenzung zu anderen Bereichen – deutlich machen zu können, warum es gerade dieses spezielle Arbeitsfeld sein soll. In solchen Fällen macht es für uns keinen großen Unterschied, ob Bewerber_innen schon bei anderen Arbeitgebern tätig war. Ich merke einfach, dass eine Theorie-Praxis Auseinandersetzung stattgefunden hat und diese Auseinandersetzung ist für unsere Arbeit von großer Bedeutung.

Viele potentielle Mitarbeiter_innen haben im Rahmen ihres Studiums – auch vor dem Hintergrund unterschiedlicher Regelungen in den Bundesländern – nur sehr begrenzt die Möglichkeit, über Praktika einzelne Arbeitsfelder kennenzulernen. Wie sehen Sie das und hätten Sie da Veränderungswünsche?

R. M.: In sechs Semestern noch mehr Praktika unterzubringen halte ich für schwierig. Wir haben manchmal Aner-

kennungspraktikant_innen aus anderen Bundesländern und das finde ich zum Teil ausgesprochen spannend als Modell. Aber auch in diesen Fällen würde ich erwarten, dass die von mir schon angesprochene Theorie-Praxis-Reflexion stattgefunden hat.



Katrin Haider-Lorentz: Wir haben auch viele Mitarbeiter_innen, die sich durch Aushilfsjobs schon Vorerfahrungen erworben haben. Dann gibt es ja in der Sozialen Arbeit viele Studierende, die schon eine Vorausbildung haben, sei es als Erzieher_in oder Sozialpädagogische Assistent_in. Das sind dann natürlich gute Voraussetzungen für eine Einstellung. Wir haben jetzt das erste Mal eine Studentin, die ein Duales Studium absolviert. Das ist eine Chance für uns, Menschen ein Stück weit auch selber auszubilden.

Würden sie sagen, dass die Praxis im Rahmen der derzeitigen Struktur der Hamburger Ausbildung unterrepräsentiert ist?

R. M.: Ja, das würde ich schon sagen. Einmal abgesehen von dem Problem, dass ich spontan auch nicht wüsste, wie

man in sechs Semestern noch mehr Praxis unterbringen könnte, ohne an der Theorie zu sparen, finde ich die Bachelor-Ausbildung da ein bisschen schmal-spurig.

Sie hatten in einem Halbsatz schon Bezug genommen auf das Anerkennungs-jahr. In Hamburg gibt es das ja bekanntlich nicht mehr. Würden sie sagen, dass ein solches Anerkennungs-jahr etwas wäre, was aus ihrer Sicht in Hamburg wieder eingeführt werden sollte?

R. M.: (lacht) Da habe auch ich einen Dissens mit meiner Kollegin.

K. H.-L.: Aus meiner Sicht: Nein! Es gab gute Gründe für die Abschaffung. Neben der Studienzeitverkürzung ging es ja um eine bessere Verknüpfung von Theorie und Praxis und die ist aus meiner Sicht durch die integrierten Praktika besser gewährleistet. Dadurch, dass das das Anerkennungs-jahr an das Studium „drangehängt“ war, habe ich immer die Gefahr gesehen, dass in diesem Jahr die notwendige Verknüpfung mit der Theorie sehr in den Hintergrund rückt.

R. M.: Ich finde ein Anerkennungs-jahr auch deshalb bedenkenswert, weil es den Betreffenden die Möglichkeit bietet, das, was sie in der Theorie gelernt haben, in der Praxis zu überprüfen und das im Austausch mit erfahrenen Kolleg_innen. Mit den Anerkennungsstudent_innen, die wir beschäftigen, machen wir sehr gute Er-

In sechs Semestern noch mehr Praxis unterzubringen, halte ich für schwierig.



fahrungen. Die bringen frisches Wissen aus dem Studium mit und davon haben auch die anleitenden Kolleg_innen in der Praxis etwas.

Stichwort Anleitung: Gibt es bei Ihnen, in Ihren Einrichtungen eine konzeptionell unterfütterte Einarbeitungsphase?

K. H.-L.: Ja, wir haben ein Einarbeitungskonzept. Die ersten drei Monate einer Tätigkeit dienen als Einarbeitungsphase. In jedem Team gibt es neben der Teamleitung ein_e Pat_in als Ansprechpartner_in. Ziel ist es, dass ein_e neue_r Mitarbeiter_in nach drei Monaten einen guten Überblick hat. Zweimal im Jahr gibt es für neue Mitarbeiter_innen einen Einführungstag. Das sind auch für uns wichtige Tage, denn in den Gesprächen bekommt man immer gut mit, wie die Einarbeitung lief und wo es welche Schwierigkeiten gab. Und wir können immer wieder darauf hinweisen, dass ein solches Einarbeitungskonzept nicht für die Schublade ist, sondern einen hohen Verbindlichkeitsgrad hat.

Seit wann gibt es diese Einarbeitung bei Ihnen und was war der Auslöser ein solches Konzept zu erarbeiten?

K. H.-L.: Das Konzept gibt es seit 2011. Es gab natürlich auch vorher eine Einarbeitung, die aber in den verschiedenen Teams sehr unterschiedlich gehandhabt wurde. Ein solches Konzept ist für uns der Versuch, eine Einarbeitung für alle möglichst verbindlich zu regeln, und nicht von der Situation in den jeweiligen

Teams abhängig zu machen. Das ist natürlich durchaus herausfordernd, denn neben dem Kennenlernen des jeweiligen Arbeitsfeldes, den Strukturen des Rauhen Hauses etc. müssen wir oft für eine Vermittlung des besonderen fachlichen Know-hows sorgen. Hier haben wir auch spezielle Fortbildungsprogramme, die neue MitarbeiterInnen innerhalb des ersten Jahres besuchen sollen, beispielsweise die Einführung in die ressourcenorientierte Fallarbeit oder – im stationären Bereich – ein Deeskalationstraining.

Vor dem Hintergrund der von Ihnen erwähnten notwendigen auch fachlichen Einarbeitung: Wie bewerten sie die Ausbildung an den Hochschulen, was fehlt aus Ihrer Sicht, was würden sie sich wünschen, was auf jeden Fall Bestandteil der Ausbildung sein sollte?

R. M.: Schwierige Frage. Ich habe selber hier an der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie gearbeitet und vielleicht bin ich jetzt ein bisschen zu kritisch, aber aus meiner Wahrnehmung hat die Ausbildung eine offene Flanke beim Thema Kinderschutz. Kinderschutz hat – das kann man ja finden, wie man will – eine derartige Bedeutung für unser Arbeitsfeld, dass man sich nicht erlauben kann, es zu ignorieren. Da würde ich mir beispielsweise im Curriculum vorstellen Kinderschutz als Oberthema

unter verschiedenen Aspekten zu behandeln. Aus meiner Sicht führt man an der Hochschule oft eher die Grundsatzdiskussionen. Man guckt z.B., kritisch auf die „Dekade des Kinderschutzes“, aber man bearbeitet nicht ausreichend „Und was heißt das konkret: Kinderschutz?“ Dieser Teil ist aus meiner Sicht oft zu schwach ausgebildet. Man ist sehr schnell auf kritischen Positionen. Nehmen sie zum Beispiel die Diagnostik bzw. Diagnosen. Die werden oft sehr schnell ganz grundsätzlich in Frage gestellt, aber wir haben Arbeitsfelder z.B. in den Frühen Hilfen, wo wir sehr eng mit Mediziner_innen zusammenarbeiten, da kommt man gar nicht darum herum, sich eine solche Diagnostik als Arbeitsmittel auch ein Stück aneignen zu müssen.

K. H.-L.: Nun steht eine Hochschule vor der Herausforderung, für viele verschiedene Arbeitsfelder ausbilden zu müssen. In einem solchen vergleichsweise kurzen Studium ist eine Spezialisierung relativ schwierig. Aber ich habe schon die Erwartung, dass Studierende über Grundlagenkompetenzen wie Methoden der Gesprächsführung verfügen.

Sie haben beide verschiedentlich auf die relativ kurze Studiendauer hingewiesen. Wäre aus ihrer Sicht eine zeitliche Erweiterung des Studiums sinnvoll?

R. M.: Auch das ist schwierig zu beantworten. Während meiner Tätigkeit an der Hochschule hatte ich manchmal das Gefühl, dass mir im Bachelor das Niveau zu niedrig, im Master aber zu hoch war. Einiges würde dafür sprechen, das Studium auf acht Semester zu verlängern. Dann hätten Studierende auch mehr Zeit, sich thematisch auseinanderzusetzen und Gedanken zu machen, wohin sie eigentlich wollen. Wir haben es ja in Hamburg nicht nur mit den ehemaligen Fachhochschulen zu tun, sondern ebenfalls mit der Universität, die ja auch einen sozialpädagogischen Schwerpunkt hat und da merke ich schon einen Unterschied. An den ehemaligen Fachhochschulen werden Themen wie z.B. „Macht und Machtverhältnisse“, „Staat und Individuum“ intensiver bearbeitet. Das fehlte mir an der Uni.

Aus meiner Sicht führt man an der Hochschule oft eher die Grundsatzdiskussion.

Wenn sie einen Wunsch frei hätten, was würden sie sich wünschen: Von der Ausbildung aber auch von neuen Mitarbeiter_innen?

K. H.-L.: Ich freue mich immer, wenn ich Menschen finde, die sich für Theorie begeistern, die Soziale Arbeit nicht nur

als reines Praxistun ansehen, sondern die auch Zusammenhänge gut herstellen und erschließen können und Theorie in Praxis übersetzen können.

R. M.: Dem kann ich mich anschließen. Menschen, die sich weiterbilden, die Interesse zeigen, die Affinität auch zur

Theorie haben und mit denen man darüber reflektieren kann, das finde ich sehr angenehm.

Ich bedanke mich bei Ihnen für das Gespräch.

Interview: Joachim Gerbing



Katrin Haider-Lorentz

ist Mitarbeiterin in der Kinder- und Jugendhilfe des Rauhen Hauses und zuständig für die Personal- und Qualitätsentwicklung.



Raimund Menzel

ist Leiter der Regionalleitung Mitte in der Kinder- und Jugendhilfe des Rauhen Hauses.

Der Sprung ins kalte Wasser

ein Gespräch mit Angelika Huntgeburth von den Dollen Deerns

Welche Chancen aber auch Risiken sehen Sie in der Einstellung von Menschen, die frisch von der Hochschule kommen, die also keine Berufserfahrung mitbringen?

Angelika Huntgeburth: Zur Beantwortung möchte ich zunächst einmal unsere spezifische Situation erläutern: Wir sind ein kleiner Träger mit sieben Einrichtungen, davon fünf in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Drei von ihnen bieten auch Projekte in der Arbeit mit Geflüchteten. Dazu kommen die Fachberatungsstelle gegen sexuelle Gewalt und die Kontakt- und Informationsstelle Berufsorientierung und Lebensplanung für Mädchen und zwei Einrichtungen in der überregionalen Jugend- und Familienförderung mit insgesamt sechzehn Beschäftigten. Wenn es hoch kommt haben die Einrichtungen zwei hauptamtliche Mitarbeiterinnen, manchmal sogar auch nur eine. Neue Kolleginnen haben natürlich während der Ausbildung ihre Praktika gemacht und bringen sehr viel theoretisches Wissen mit. Bezogen auf die Praxis müssen sie aber oft „ins kalte Wasser“ springen. Hier besteht das Risiko, dass diese jun-

gen Frauen damit total überfordert sind, u.a. weil sie als neue Mitarbeiterinnen natürlich auch einer „Testphase“ durch die Besucherinnen unterliegen. Es kommt hinzu, dass jede unserer Einrichtungen weitestgehend „autonom“ arbeitet, mithin auch die anfallenden administrativen Tätigkeiten von ihnen erledigt werden müssen. Das heißt nicht, dass sie dabei keine Unterstützung bekommen, beispielsweise von mir. Trotzdem stellen wir, stelle ich, immer wieder fest, dass gerade in diesen Bereichen Kenntnisse fehlen. Das betrifft den Bereich der Landeshaushaltsordnung, das Zuwendungsrecht usw.



Foto: M. Essberger

Das war jetzt der Blick auf potentielle Risiken. Wie sieht es denn mit den Chancen aus? Ist das Theoriewissen, dass diese neuen Mitarbeiterinnen mitbringen, nicht auch eine Bereicherung für die Arbeit?

A.H.: Absolut. Viele der neuen Kolleginnen hinterfragen das, was sie vorfinden und oft sind das Fragen, die auch bei uns, den alten Mitarbeiterinnen, Erstaunen hervorrufen und zur Reflexion anregen. Wir alle kennen – glaube ich – das Phänomen der falschen Antwort: „Das war schon immer so“ auf die Frage, warum macht ihr etwas so und so? Genau solche Routinen in Frage zu stellen und die laufende Praxis zu hinterfragen, ist für uns eine sehr wertvolle Eigenschaft neuer Mitarbeiterinnen.

Gibt es in den Einrichtungen der Dolle Deerns eine konzeptionell abgesicherte Einarbeitungsphase? Wie läuft überhaupt bei ihnen die Einarbeitung?

A.H.: Wir haben natürlich über unsere langjährige Praxis eine Reihe von grundsätzlichen Schritten erarbeitet be-

treffend einer Einarbeitung. Das ist quasi eine „To Do-Liste“, in der die ersten und wichtigsten Schritte festgehalten sind. Ich hatte ja eingangs erwähnt, dass unsere Einrichtungen personell unterschiedlich ausgestattet sind. In den Einrichtungen, in denen zwei Mitarbeiterinnen tätig sind, übernimmt die „alte“ Mitarbeiterin die Einarbeitung. Handelt es sich um eine Einrichtung mit nur einer Mitarbeiterin, dann haben wir tatsächlich ein Problem, für das wir auch noch keine gute Lösung haben.

gen genutzt werden. Bei Bedarf finden solche Besprechungen dann auch häufiger statt. Aus diesen Runden heraus werden auch weitere Unterstützungen organisiert, sei es, dass Themen verallgemeinert werden können in Form von Fortbildungen oder auch Unterstützung organisiert werden kann durch internes und externes Fachwissen.

Sie sind seit 25 Jahren Koordinatorin der Dollen Deerns. Wie hat sich aus ihrer Sicht in diesem Zeitraum die

Aus meiner Sicht hat das Thema „Gender“ in der Ausbildung stark an Relevanz verloren.

eine Art „Warten auf Anweisungen“ gekoppelt mit einem fehlenden Gesamtüberblick. Betrachtet wird immer nur die jeweilige Aufgabe, aber nicht der dazugehörige Kontext. Ich führe das u.a. auch zurück auf die Veränderungen in der Ausbildung im Rahmen von „Bologna“, also einer zunehmenden „Verschulung“ des Studiums. Was sich auch verändert hat, diesmal bezogen auf die Strukturen, ist der Wegfall des Anerkennungsjahres. Die derzeitige Form der integrierten Praktika mag sich vielleicht besser ins Studium einfügen oder auch billiger sein; aus meiner Sicht kompensiert das aber nicht den damit einhergehenden Verlust an Praxiserfahrung.

Ist das ein Plädoyer für die Wiedereinführung des Anerkennungsjahres?

A.H.: Ja, das würde ich schon sagen. Durchaus auch aus fachpolitischen Gründen. Das Anerkennungsjahr war ja nicht nur ein „Übung in Praxis“, sondern die Kolleginnen erhielten auch eine Bezahlung, die ja mit Einführung der integrierten Praktika weggefallen ist. Darüber hinaus ist es bei der derzeitigen Form der Praktika sehr viel schwieriger, die Kolleginnen in die laufende Praxis zu integrieren; einfach, weil die Zeiträume der Praktika eher geeignet sind für ein projektorientiertes, entsprechend aber auch kurzfristigeres Arbeiten.

Ich bedanke mich für das Gespräch.
Interview: Joachim Gerbing



Foto: M. Essberger

Ich höre ein bisschen heraus, dass es eine abgesicherte, strukturell verankerte, Einarbeitungsphase nicht gibt, auf Grund der Rahmenbedingungen vielleicht auch gar nicht geben kann?

A.H.: Also es gibt bei uns nicht so etwas wie eine „Schnupperphase“. Das geben die Rahmenbedingungen einfach nicht her. Bei größeren Trägern ist das sicher noch anders, bei uns haben wir diesbezüglich keine Handlungsspielräume. Natürlich führen wir Gespräche mit den neuen Mitarbeiterinnen und versuchen gemeinsam zu reflektieren, was vielleicht noch fehlt an Wissen und Kenntnissen, wo ggf. noch die eine oder andere Fortbildung angeboten werden muss. Eine regelrechte Einarbeitungsphase wäre eigentlich eine gute Sache, scheitert bei uns aber an den fehlenden Ressourcen wie Personal, Finanzen etc. Was wir haben bzw. machen, sind monatliche Mitarbeiterinnen-Besprechungen, die – neben dem Austausch über die Arbeit – auch für kollegiale Beratun-

Ausbildung verändert? Was ist besser, was vielleicht auch schlechter geworden?

A.H.: Wenn es um Inhalte geht, dann muss ich sagen, dass aus meiner Sicht das Thema „Gender“ in der Ausbildung stark an Relevanz verloren hat. Das war früher deutlich anders. Ich hatte ja schon erwähnt, dass viele neue Kolleginnen die laufende Praxis – durchaus kritisch – hinterfragen. Gleichzeitig stellen wir bei anderen aber einen Trend hin zu einer gewissen „Unselbstständigkeit“ fest, so



Angelika Huntgeburth

ist Dipl. Pädagogin und arbeitet seit 25 Jahren bei den Dollen Deerns e.V. im Schwerpunkt Berufsorientierung und Lebensplanung von Mädchen sowie als Geschäftsführerin für den Verein.