
Fachliche Kompetenzen in der Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen

**Inwieweit sind die pädagogischen Fachkräfte der Flexiblen Hilfen der
tobb Kinder- und Jugendhilfe hinreichend der fachlichen
Kompetenzen in Bezug auf die Arbeit mit unbegleiteten
minderjährigen Flüchtlingen geschult?**

Ricarda Drenkelfort

132130, UE

t.amm. 37489

Minor: Kulturen und Menschenrechte

Saxion Hogeschool Enschede

Mens en Maatschappij//

Ms. Tromplan 28

Zusammenfassung

Die vorliegende Bachelor Thesis befasst sich mit dem
Thema: *Fachliche Kompetenzen in der Arbeit mit
unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen*. Zunächst

erfolgt eine theoretische Zusammenfassung zum Thema unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (umF) und Interkulturelle Kompetenzen. Das Ziel dieser Thesis ist es zu erforschen, welche fachlichen Kompetenzen die sozialpädagogischen Fachkräfte bereits besitzen und wo noch Defizite vorhanden sind. Die Defizite sollen aufgedeckt werden, um so noch besser mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen zu arbeiten. Diese Forschung möchte eine Ist- Stand Erhebung machen, um so die Fachkräfte besser zu schulen. Die Hauptfrage lautet: *Inwieweit sind die pädagogischen Fachkräfte der Flexiblen Hilfen der tipp Kinder- und Jugendhilfe hinreichend der fachlichen Kompetenzen in Bezug auf die Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen geschult?* Anhand von teilstandardisierten Fragebögen und der Face-to Face Befragung in Form eines mündlichen Interviews werden die Fachkräfte einzeln befragt. Durch die Analyse der Interviews zeige ich wie umfangreich das Wissen über fachliche Kompetenzen der Fachkräfte ist und in welchen Bereichen Defizite vorhanden sind. Handlungslösungen werden in den Empfehlungen aufgeführt. Die Forschende möchte mit der Thesis einen Beitrag zur Professionalisierung und Legitimierung der sozialen Arbeit leisten und die Defizite der Fachkräfte in der Praxiseinrichtung aufdecken, damit diese bestmöglich für die Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen geschult werden.

- **Einleitung in das Thema**

Im ersten Kapitel wird zunächst das Thema erläutert. Dann wird der inhaltliche Aufbau der Arbeit veranschaulicht. Folgend wird auf den Anlass der Forschung, den Projektrahmen und die Zielsetzung eingegangen. Die Vorstellungsfrage und deren Teilfragen werden erläutert. „Der Schlüssel zum Erfolg liegt in der Vielfalt. Eine zunehmend vernetzte Welt lässt uns zusammenrücken. Zwar unterscheiden wir uns nach Herkunft und Kultur, nach Alter, Geschlecht, Sexueller Orientierung und Identität, nach Glaubensrichtungen und Weltanschauungen sowie nach unseren physischen Fähigkeiten. Doch so unterschiedlich wir sind, so groß sind auch die Gemeinsamkeiten.“ Wo viele Unterschiede herrschen entsteht Vielfalt. Hieraus ergeben sich gesellschaftliche, sowie wirtschaftliche Chancen (charta-der-vielfalt.de). Dieses Diversity Management kann ein Nutzen für das Unternehmen, sowie die Mitarbeiter bringen. „[Eine von der Europäischen Kommission veröffentlichte Studie](#) aus dem Jahr 2005 macht darauf aufmerksam, dass Unternehmen, die auf Diversity-Management setzen, über motivierter und effektivere Mitarbeiter verfügen, ihren Service sowie ihre Kundenzufriedenheit verbessern konnten, ihr Image aufgewertet haben, [ihre High Potentials länger halten konnten](#), die Innovation und Kreativität fördern und so neue Marktsegmente gewinnen konnten. Auch sollten Unternehmen den ethischen (Stichwort: soziale Verantwortung) sowie rechtlichen (Stichwort: Antidiskriminierungsgesetz) Aspekt nicht vernachlässigen.“ (S. Hockling, zeit.de). Durch die kulturelle Vielfalt in unserer heutigen Gesellschaft, auch durch den Flüchtlingsstrom projiziert, erfordert es gewissen Handlungsstrategien seitens Europa. Einige Länder

verweigern die Aufnahme der Flüchtlinge gänzlich, andere Länder errichten Zäune und manche Länder sind überfordert und machen ihre Grenzen wieder zu. Weltweit gab es noch nie so viele Flüchtlinge wie heutzutage. Die meisten davon sind Binnenflüchtlinge. Manche suchen Zuflucht in den Nachbarländern. Zunehmend kommen die Flüchtlinge nach Europa um Schutz vor Krieg, Verfolgung, und Armut zu finden. Unter ihnen auch minderjährige Flüchtlinge, die mit oder ohne Eltern nach Deutschland gekommen sind. Die Relevanz der sozialen Arbeit ist hier besonders hoch, da die jungen Geflüchteten eine schutzbedürftige Gruppe von jungen Erwachsenen ausmacht, mit der sich die Kinder- und Jugendhilfe, sowie die Politik und Gesellschaft befassen muss. „Für die Kinder- und Jugendhilfe entsteht...der Auftrag, sich auf Unterstützungsbedarfe von Flüchtlingsfamilien, unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen und jungen Erwachsenen einzustellen und ihre Angebote und Strukturen darauf zu überprüfen und weiterzuentwickeln“ (Brinks S., Dittmann E., Müller H., 2017). Gerade deswegen bedarf es geschultes Personal, das sich dieser Aufgabe annimmt, sodass eine Integration in die Gesellschaft der jungen Migranten gelingt. Hierfür ist es wichtig zu schauen, inwieweit das vorhanden Personal der Flexiblen Hilfen der tbb Kinder- und Jugendhilfe hinsichtlich der fachlichen Kompetenz geschult ist und wo es noch Schulungsbedarf gibt. Ebenso sind die entstehenden Herausforderungen zwischen Autonomiebestreben und dem Hilfebedarf zu meistern. Auch hierzu bedarf es Kompetenzen der Fachkräfte um diese Aufgabe zu bewältigen. Durch diese Forschung und das herauskristallisieren der noch zu bewältigenden Aufgaben und Wissenslücken des Personals, kann diese

zur Verbesserung der Hilfeleistung in der Arbeit mit umF verhelfen und ebenso zur Entwicklung evidenzbasierter sozialer Arbeit im Praxisfeld beitragen.

- **Aufbau der Arbeit**

Im ersten Kapitel gehe ich auf den Forschungsanlass, den Projektrahmen, die Zielsetzung, sowie der Hauptfrage und die drei Teilfragen der Forschung ein. Es werden Begriffsbestimmungen der Forschungsfrage explizit erläutert. Im zweiten Kapitel, dem Theoretischen Rahmen, werden die relevanten Aspekte des Themas erläutert. Die Begriffe „unbegleitete minderjährige Flüchtlinge“, „fachliche Kompetenzen“, „flexible Hilfen“ werden beschrieben und definiert und es wird auf den rechtlichen Rahmen eingegangen. Im dritten Kapitel wird die Herangehensweise an die Forschung beschrieben und die Methodik dieser erläutert. Hierzu gehören die Art der Forschung, die Forschungsstrategie und das Forschungsdesign und das –Instrument. Die Ergebnisse werden im vierten Kapitel aufgeführt. Dies geschieht anhand einer Auswertungsmethode, der qualitativen Inhaltsanalyse. Hieraus werden die Teilfragen beantwortet und die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der fachlichen Kompetenzen der sozialpädagogischen Fachkräfte aufgeführt. Im fünften Kapitel wird Bezug auf die Hauptfrage genommen und entsprechende Empfehlungen auf der Mikro-, Makro- und Mesoebene ausgesprochen. Im sechsten Kapitel wird die Forschung der Bachelor Thesis anhand einer Stärken- Schwächen Diskussion reflektiert.

- **Theoretischer Hintergrund**

Weltweit sind ca. 65,6 Millionen Menschen auf der Flucht. Seit dem zweiten Weltkrieg war die Zahl der Flüchtigen nicht mehr so hoch wie heute. Laut der UN- Flüchtlingshilfe sind über die Hälfte von Ihnen, geschätzt, Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren. „Ende des Jahres 2016 waren über 65,6 Millionen Menschen weltweit auf der Flucht. 22,5 Millionen dieser Menschen sind Flüchtlinge, die vor Konflikten, Verfolgung oder schweren Menschenrechtsverletzungen aus ihrer Heimat flohen. Darunter fallen 17,2 Millionen Flüchtlinge unter das Mandat von UNHCR. Die Hälfte der Flüchtlinge weltweit sind Kinder unter 18 Jahren“ (unhcr.org.de). Seit 2016 werden die Zahlen rückläufig (Bumf.de). Deutschland hat mit rund 1,4 Millionen Flüchtlingen seit 2015 nur etwas mehr als zwei Prozent dieser Flüchtlinge aufgenommen. Seit 2017 verringert sich die Zahl der umF, die in Deutschland einreisen stetig und ist seit 2015 knapp um die Hälfte gesunken (diakonie.de). In der Folgenden Statistik des BamF über das erste Quartal der Entwicklung Asylerstanträge in Deutschland der umF von 2014- bis 2018 kann man den Anstieg im Jahr 2015 und 2016 gut erkennen. Ebenso sieht man, dass im Jahr 2017 ein Abfall von -75% zu sehen ist (bamf.de)

	2014	2015	2016
Erstantrags- steller	173072	441899	722370
dv. umF	4398	22255	35939

Die Herkunftsländer im Jahr 2018, die laut Bundesamt für Migration und Flüchtlinge am stärksten vertreten sind, sind: Afghanistan mit 246 Asylanträgen. Darauf folgend kommt

Somalia mit 223 Erstanträgen. Aus Guinea wurden bisher 191 Erstanträge gestellt, gefolgt von Irak mit 118 Erstanträgen. Dann folgt Syrien an fünfter Stelle mit nur 95 Erstanträgen bisher. Im Vergleich dazu waren 2015 Syrien am stärksten, dann Albanien und der Kosovo am stärksten vertreten. Als sichere Herkunftsstaaten „Dies sind Staaten, bei denen aufgrund der allgemeinen politischen Verhältnisse die gesetzliche Vermutung besteht, dass dort weder politische Verfolgung noch unmenschliche oder erniedrigende Bestrafung oder Behandlung stattfindet (§ 29a AsylVfG)“ (bamf.de), sind die Mitgliedstaaten der Europäischen Union und:

- Albanien
- Bosnien und Herzegowina
- Ghana
- Kosovo
- Mazedonien, ehemalige jugoslawische Republik
- Montenegro
- Senegal
- Serbien

(bamf.de).

2.1 Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge – Definition

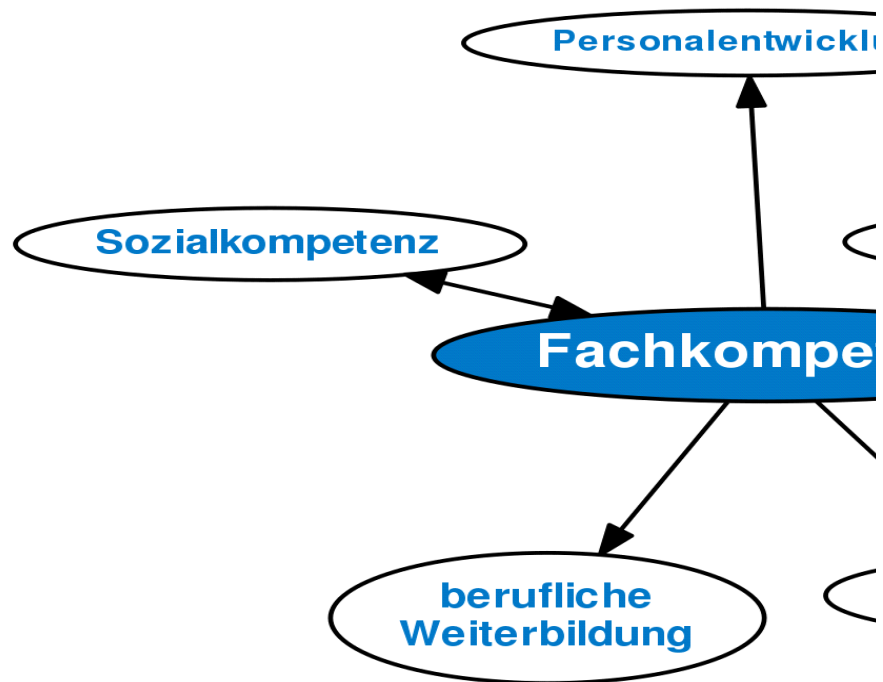
Nach internationaler Definition sind unbegleitete minderjährige Flüchtlinge unter 18-Jährige Personen, die ohne ihre Eltern oder Personensorgeberechtigten außerhalb ihres Herkunftslandes Schutz vor Verfolgung suchen. Die Zusatzbezeichnung „Flüchtling“ erhalten sie

hier in Deutschland. Dieser Begriff beschreibt den Status den die Menschen hier in Deutschland anstreben. Als unbegleitet sind die Personen bezeichnet, welche ohne Erziehungsberechtigte in die Bundesrepublik Deutschland einreisen und wenn die Kinder und Jugendliche von Eltern getrennt wurden und/ oder die Erziehungsberechtigten nicht in der Lage sind sich um die Kinder zu kümmern. Als „Minderjährig“ wird jeder der unter 18 Jahre alt ist bezeichnet. (vgl. caritas.de). In Deutschland werden unterschiedliche Bezeichnungen für die minderjährigen Flüchtlinge verwendet. Das Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend hat in Bezug auf das „Gesetz zur Verbesserung der Unterbringung, Versorgung und Betreuung ausländischer Jugendlicher“, den Begriff UMA, für unbegleitete minderjährige ausländische Kinder und Jugendliche im Jahr 2015 eingeführt. Der Terminus „umF“ hat sich jedoch mehr herausetabliert und wird öfters benutzt. (Gravelmann, R. 2017, S.12).

2.2 Fachliche Kompetenz- Definition

Fachliche Kompetenz, auch „Fachkompetenz“, beinhaltet die Sozialkompetenz, die Personalentwicklung und die Methodenkompetenz, Fortbildung(en) und die berufliche Weiterbildung (s. Mindmap). Es ist die „Fähigkeit, fachbezogenes und fachübergreifliches Wissen zu verknüpfen, zu vertiefen, kritisch zu prüfen, sowie in Handlungszusammenhängen anzuwenden.“ Hierbei handelt es sich um rein fachliche Fähigkeiten, die größtenteils in der Ausbildung erworben werden und durch Fortbildungen erweitert werden. Die Fachkompetenz gilt neben der Sozialkompetenz und Methodenkompetenz als zentraler Bestandteil einer Handlungskompetenz.

Kommunikative, integrative und kooperative Fähigkeiten des Menschen kennzeichnen die Sozialkompetenz. Zur Methodenkompetenz gehört die Anwendung von Arbeitstechniken, Verfahrensweisen, Analysetechniken, sowie von Lernstrategien. Methodenkompetenz beinhaltet ebenso die Fähigkeit, Informationen zu beschaffen, zu strukturieren, auszuwerten, wiederzuverwerten, darzustellen, Ergebnisse von Verarbeitungsprozessen richtig zu interpretieren und sie geeignet zu präsentieren. Weiter gehört dazu die Fähigkeit zur Anwendung von Problemlösungstechniken und zur Gestaltung von Problemlösungsprozessen. (wirtschaftslexikon.gabler.de). Dies wird in dieser MindMap nochmal veranschaulicht:



Quelle: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/de>

2.2 Fluchtursachen

„Völkerrechtlich ist nur derjenige ein Flüchtling, der sein Land aus "Furcht vor Verfolgung wegen seiner Rasse, seiner Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen seiner politischen Überzeugung" verlässt. (Art. 1 der Flüchtlingskonvention)“ (uno-fluechtlingshilfe.de). Die häufigsten Fluchtursachen sind Krieg, Verfolgung, Armut, Diskriminierung und Umweltkatastrophen. „65,6 Millionen Menschen sind weltweit auf der Flucht“ (uno-fluechtlingshilfe.de). Die meisten Menschen die auf der Flucht sind, sind Binnenvertriebene, die innerhalb ihres Landes vertrieben werden. Neun von zehn Geflüchteten kommen aus den Entwicklungsländern und ein Drittel flieht über die Landesgrenzen. Bis nach Europa kommen nur prozentual wenige. Im Jahr 2016 sind laut UNHCR (2016) 280.00 Geflüchtete, darunter auch unbegleitete minderjährige Flüchtlinge, nach Deutschland geflohen. Die Menschen die in Deutschland Asyl suchen kommen zu 70 Prozent aus Kriegs- und Krisengebieten (Bamf, 2016). Viele Fluchtgründe lassen sich durch die Schilderungen der jungen Geflüchteten aus den Herkunftsländern wie Afghanistan, Somalia, Syrien eindeutig identifizieren. Ebenso spielen hier fehlende Zukunftsperspektiven eine Rolle, da es in dem Herkunftsland keine Schulbildung gibt. Darüber hinaus gibt es Gründe, die speziell die unter 18-jährigen Kinder und Jugendlichen betrifft, wie die Rekrutierung zu Kindersoldaten und die Flucht vor den Rebellen, welche sie zuvor verschleppt haben oder sexueller Missbrauch durch Soldaten oder die Terrororganisationen wie die ISIS. Oder aber sie wurden von ihren Erziehungsberechtigten geschickt, um der Familie Geld zu schicken, damit diese den Lebensunterhalt

bestreiten kann. Auch die Tötung der Erziehungsberechtigten durch Terrororganisationen hat die Kinder und Jugendlichen zu Waisen gemacht und somit zur Flucht getrieben (uno-fluechtlingshilfe.de).

2.3 Rechtliche Grundlagen und Asylverfahren

Die Kinder- und Jugendhilfe hat unter bestimmten Rahmenbedingungen zu arbeiten und für die jungen Geflüchteten gibt es bestimmte Gesetzesbestimmungen. Solange noch kein Vormund bestellt ist, tritt das Jugendamt als rechtlicher Vertreter für den jungen Geflüchteten ein. Nach § 1773 Abs. 1 BGB erhält ein minderjähriger einen Vormund, wenn er nicht unter elterlicher Sorge steht. Nach dem Bundesfachverband unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (BumF) sind die rechtlichen Neuerungen explizit für umF aufgeführt worden. Wenn ein Schutzgrund für den Jugendlichen besteht, kann dieses mit dem Jugendlichen einen schriftlichen Asylerstantrag gemäß § 14 Abs. 2 AsylG beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Bamf) stellen. Kommt es zu der Anhörung im Asylverfahren ist die Anwesenheit eines Vormundes verpflichtend. Die Unbegleiteten Minderjährigen dürfen nur noch als „offensichtlich unbegründet“ abgelehnt werden, wenn sie aus einem sicheren Herkunftsstaat nach §29a AsylG kommen. Das Gesetz zur Neubestimmung des Bleiberechts und der Aufenthaltsbeendigung ist am 01.08.2015 in Kraft getreten. Demnach haben alle geduldeten und gestatteten Minderjährigen, welche vor dem 17. Lebensjahr in die Bundesrepublik Deutschland eingereist sind, ein Bleiberecht nachdem sie vier Jahre rechtmäßig in Deutschland sind. Jugendliche, die nach dem 17. Lebensjahr eingereist sind werden mit

Erwachsenen gleichgestellt und fallen unter das §25b AufenthG. Sie müsse somit acht Jahre Voraufenthalt erfüllen. Wenn ein Einreise- oder Aufenthaltsgebot ausgesprochen wird, ist der Aufenthalt ausgeschlossen. Darüber entscheidet ebenfalls das BAMF. Diese kann bei "offensichtlich unbegründeten" Ablehnungen von Asylanträgen wegen sicheren Herkunftsländern bei umF, nach erfolglosem Ablauf des Beschwerdeverfahrens, ein Einreise- und Aufenthaltsverbot verhängen, danach der Volljährigkeit wirksam wird. Seit dem 01.11.2015 können umF in Rahmen der jugendhilferechtlichen Inobhutnahme nach §42a-f SGB VIII umverteilt werden. Das heißt, sie können durch das erstaufnehmende Jugendamt an ein anderes Jugendamt in einem anderen oder dem gleichen Bundesland umverteilt werden und ihren Wohnsitz somit wechseln. Hierbei bleiben die aufenthaltsrechtlichen Belange im Vordergrund. Nach §60a Abs. 2 Satz 4f AufenthG ist dem umF, unabhängig vom Alter und dem Herkunftsland eine Duldung für eine qualifizierte Ausbildung zu erteilen, somit fallen sie nicht unter das Beschäftigungsverbot nach §60a Abs. 6 AufenthG. (b-umf.de).

2.4 Interkulturelle Kompetenzen

Interkulturelle Kompetenz bedeutet, dass man die Unterschiede zu anderen wahrnimmt und aushält und das „anders sein“ respektiert. Dafür muss man sich mit den eigenen Werten und denen der Anderen kritisch auseinandersetzen. So können Missverständnisse geklärt oder gar vorgebeugt werden. Auch die Fähigkeit effektiv in interkulturellen Situationen zu kommunizieren und das eigene Referenzsystem entsprechend zu verändern oder

anzupassen ist grundlegend hierfür. Ebenso ist es für die Arbeit relevant, kulturgeleitetes Verhalten zu erkennen und sich auf die neuen Verhaltensweisen der anderen Kulturen einzulassen, auch wenn diese aufgrund der eigenen Sozialisierung noch nicht bekannt sind. „Interkulturelle Kompetenz zeigt sich in der Fähigkeit, kulturelle Bedingungen und Einflussfaktoren in Wahrnehmen, Urteilen, Empfindungen und Handeln bei sich selbst und bei anderen Personen zu erfassen, zu respektieren zu würdigen und produktiv zu nutzen im Sinne einer wechselseitigen Anpassung, von Toleranz gegenüber Inkompatibilitäten und einer Entwicklung hin zu synergieträchtigen Formen der Zusammenarbeit, des Zusammenlebens und handlungswirksame Orientierungsmuster in Bezug auf Weltinterpretation und Weltgestaltung.“ (Thomas, 2003, S.143 in Erll, 2010, S. 10). Bei der Begegnung mit einer anderen Kultur handelt es sich um eine Gratwanderung. Die Interkulturelle Kompetenz ist laut Erll, zu einer Schlüsselkompetenz avanciert. Gerade in Zeiten von Globalisierung und der Industrialisierung kommt es laut Erll immer mehr zu dem Bewusstsein, dass es im Alltag und dem Umgang mit anderen Kulturen spezifische Fähigkeiten und Kenntnisse erfordert (Erll, 2010, S. 6 f.). Interkulturelle Kompetenz setzt sich aus drei Teilkompetenzen zusammen. Einmal die kognitive, dann die affektive und die pragmatisch – kommunikative Kompetenz. Die kognitive Kompetenz beinhaltet das relevante Wissen über die Kultur für interkulturelle Begegnungen. Ebenso beinhaltet es das Kulturtheoretische Wissen und die Selbstreflexivität (Erll, 2010, S. 11f.). Die affektive Teilkompetenz setzt sich aus dem Interesse an und Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Kulturen, sowie die Empathie und Fähigkeit des

Fremdverstehens und der Ambiguitätstoleranz zusammen (Erll, 2010, S. 139). Die pragmatisch- kommunikative Teilkompetenz beinhaltet den Einsatz geeigneter kommunikativer Muster und wirkungsvolle Konfliktlösestrategien (Erll, 2010, S. 14). Die Fachkräfte müssen sich bei der Arbeit mit den unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen auf neue Arbeitsweisen und Methoden einstellen und sich diese aneignen. Hier liegt der Schwerpunkt der Fachlichen Kompetenzen der Fachkräfte besonders auf den interkulturellen Kompetenzen und eben dieser oben beschriebenen Teilkompetenzen. Zwischen der eigenen Kultur und die der umF gibt es teilweise große Unterschiede. Hier gibt es verschiedene Methoden und Modelle um diese zu verstehen und mit diesen Arbeiten zu können. Ein Modell ist das TOPOI Modell von E. Hoffmann (Auernheimer, 2013) und die Kulturdimensionen nach Hofstede (2011). In dem TOPOI Modell unterscheidet Hoffmann fünf Bereiche in denen es zu kulturellen Differenzen und Missverständnissen kommen kann. Diese fünf Bereiche sind: Taal (Sprache, ndl.), Ordening (Ordnung, ndl.), Personen, Organisatie (Organisation, ndl.), Inzet (Einsatz). Diese fünf Bereiche sind eine Konkretisierung der kulturellen Unterschiede, wie sie dem pädagogischen Mitarbeiter in der Kommunikation mit einem Klienten begegnen können (Auernheimer, 2013, S. 137). Mit dem Modell kann eine Kommunikationssituation mit einem Klienten analysiert werden und somit werden Missverständnisse aufgeklärt. Weiter gibt es verschiedene Formen von kulturellem Wissen nach Erll. Einmal das Wissen über die eigene Kultur, sowie das der anderen Kultur. Diese Formen und was sie beinhalten sind in der Tabelle dargestellt:

Tabelle 1: Vier Bereiche „Interkultureller Kompetenz

Interkulturell relevante allg. Persönlichkeits-eigenschaften z.B.	Interkulturell relevante soziale Kompetenzen z.B.	Spezifische Kulturkompetenz z.B.
Belastbarkeit Unsicherheits- und Ambiguitätstoleranz Kognitive Flexibilität Emotionale Elastizität Personale Autonomie	Selbstbezogen: Differenzierte Selbstwahrnehmung Realistische Selbsteinschätzung Fähigkeit zum Identitätsmanagement Partnerbezogen: Fähigkeit zur Rollen- & Perspektivenübernahme Interaktionsbezogen: Fähigkeit, wechselseitig befriedigende Beziehungen aufzunehmen und zu erhalten	Sprachkompetenz Interkulturelle Erfahrungen Spezielles Deutwissen

Diese vier Bereiche können sich gegenseitig ergänzen und wirken stets zusammen. Fehlende Sprachkompetenz kann somit mit nonverbaler Sprache aufgefangen werden (Auernheimer, 2010, S. 111).

- **Projektrahmen und Zielsetzung**

Der Projektrahmen in dem die Forschung durchgeführt wird, sind die Flexiblen Hilfen des ambulanten Betreuten Wohnens, der tipp Kinder- und Jugendhilfe. Die Kernbetreuungszeit liegt zwischen 12.00 und 20.00 Uhr. Im Moment werden hier ausschließlich unbegleitete minderjährige Flüchtlinge nach §41 SGB VIII, Hilfe für junge Volljährige und Nachbetreuung und § 27 SGB VIII, Hilfe zur Erziehung, betreut (gesetzte- im- Internet.de). Die ambulanten Angebote der Flexiblen Hilfen zielen darauf ab, dass eine individuell angemessene Balance zwischen

personenorientierter und systemischer Unterstützung angeboten wird. Hierbei wird der individuelle, biografische Hintergrund besonders beachtet. Die fachlichen Standards der sozialen Arbeit sind die Grundlage der Arbeit. Die Beratung, Unterstützung und Begleitung der jungen Flüchtlinge stehen hierbei im Mittelpunkt. Der Fokus liegt in der Zusammenarbeit des Klienten und dem Fachpersonal. Fehleinschätzungen und –Handlungen des Klienten sollen, solange sie rechtlich und gesellschaftlich vertretbar sind, zugelassen werden, um daraus zu Lernen. Hilfe zur Selbsthilfe und die Teilhabe an der Gesellschaft sowie die Autonomie des jungen Menschen ist das Ziel. Wertschätzender, emphatischer Umgang und Authentizität und Akzeptanz des Personals gegenüber dem Klienten sind Voraussetzung in der Konzeption für die Arbeit (tbb-Leistungsvereinbarung/ Konzeption nach § 78b Abs. 1, SGB VIII).

Das Ziel der Forschung ist zu prüfen, ob die sozialpädagogischen Fachkräfte der flexiblen Hilfen alle benötigten fachlichen Kompetenzen und Qualifikationen vorweisen können, oder es Defizite in manchen Themenbereichen gibt, welches es aufzudecken und aufzuarbeiten gilt. Hier soll geschaut werden, ob es einen Bedarf für weitere Fortbildungen gibt, welche in Zukunft angestrebt werden sollen, um die Fachkräfte weiter zu schulen, um das Fachwissen dieser für die Arbeit in Bezug auf den praktischen Umgang zur Anwendung von Methoden zu erweitern und bereichern.

• Kurzfristige Ziele	• Aktuellen Stand ermitteln • Empfehlungen für die Flexiblen Hilfen • Eigene Arbeitsweise hinterfragen
--	--

• Mittelfristige Ziele	• Defizite und Bedarfe erkennen
• Langfristige Ziele	• Notwendige Fortbildungsbedarfe eruieren

- **Forschungsfragen**

Hauptfrage:

Inwieweit sind die pädagogischen Fachkräfte der Flexiblen Hilfen der tibb Kind hinreichend der fachlichen Kompetenzen in Bezug auf die Arbeit mit unbegleit Flüchtlingen geschult?

- Mit pädagogischen Fachkräfte sind alle Mitarbeiter der Flexiblen Hilfen gemeint, die als Sozialpädagogen oder/

und Psychologen und Dolmetscher für die Klientel arbeiten.

- Was diese als hinreichend sehen, beschreiben sie selbst, indem sie die jeweils eigenen vorhandenen Kompetenzen in den Interviews benennen.

Aus der Forschungshauptfrage lassen sich die Teilfragen ableiten:

Teilfrage 1:

Besitzen die pädagogischen Fachkräfte interkulturelle Kompetenzen?

Teilfrage 2:

Besitzen die pädagogischen Fachkräfte soziale Kompetenzen?

Teilfrage 3:

Besitzen die pädagogischen Fachkräfte fachliche Kompetenzen?

3.2. Relevanz für die sozialpädagogischen Fachkräfte und die soziale Arbeit

Die Relevanz der Forschung für die sozialpädagogischen Fachkräfte, sowie für die soziale Arbeit ist sehr hoch, da die jungen Geflüchteten eine schutzbedürftige Gruppe von jungen Erwachsenen darstellt, mit der sich die Kinder- und Jugendhilfe, sowie die Politik und Gesellschaft befassen muss. Gerade deswegen bedarf es geschultes Personal, das sich dieser Aufgabe annimmt, sodass eine Integration in die Gesellschaft der jungen Migranten gelingt. Hierfür ist es wichtig zu schauen, inwieweit das vorhandene Personal der flexiblen Hilfen der tbb Kinder- und Jugendhilfe hinsichtlich der fachlichen Kompetenz geschult ist und wo es noch Schulungsbedarf gibt. Ebenso sind die entstehenden Herausforderungen zwischen Autonomiebestreben und dem Hilfebedarf zu meistern. Auch hierzu bedarf es Kompetenzen der Fachkräfte um diese Aufgabe zu bewältigen. Durch diese Forschung und das herauskristalisieren der noch zu bewältigenden Aufgaben und Wissenslücken des Personals, kann diese zur Verbesserung der Hilfeleistung in der Arbeit mit umF verhelfen und ebenso zur Entwicklung evidenzbasierter sozialer Arbeit im Praxisfeld beitragen. Ebenso kann diese

Forschung auch ein Vorreiter für andere Institutionen sein, die mit umF arbeiten, wie zum Beispiel in anderen Jugendhilfeeinrichtungen, in Schulen oder Vereinen, da hier die Fachkräfte teilweise überfordert zu sein scheinen und mehr Methoden und fachliche Kenntnisse benötigen, um mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder umF zu arbeiten. Auch international ist die Relevanz dieses Thema sehr hoch, da das Flüchtlingsthema die ganze Welt betrifft. Besonderes Augenmerk liegt hier auch seit Beginn der Flüchtlingskrise in 2015 auf Europa. „In [2015](#) and [2016](#) alone, more than 2.5 million people [applied for asylum in the EU](#). Authorities in the member states issued [593,000 first instance asylum decisions](#) in 2015 - over half of them positive“ (europa.eu).

Die Zahlen sind nun, wie Joanne Lu in ihrem Artikel berichtet, rückläufig. „Two years after sparking an unprecedented humanitarian and political crisis, the largest influx of refugees and migrants into Europe since World War II has finally slowed down, according to the International Organization for Migration (IOM)“ (Lu J., 2018, undispatch.com). Jedoch könnten die Zahlen im Sommer 2018 aufgrund der humanitären Krise im Jemen und den aktuellen Naturkatastrophen, sowie den Zuständen in Afrika, oder aber die Gesetzesänderungen in Ländern wie Ungarn und die Abschiebung der dort gestrandeten Flüchtlinge in andere Länder, wieder ansteigen. „In Griechenland sind die Flüchtlingszahlen wieder kräftig gestiegen. Laut EU-Kommission kamen in den ersten 18 Wochen des Jahres über 15 000 Menschen auf dem Landweg über die Türkei oder über das Mittelmeer“ (noz.de).

- **Aktualität der Forschung**

Die Aktualität der Forschung ist gegeben. Die Versorgung der Flüchtlinge und besonders, bezogen auf die Jugendhilfe, unbegleitete minderjährige Flüchtlinge ist ein soziales Problem. Auf politischer Ebene ist dies ebenfalls ein akutes Problem, insbesondere auf den Schwerpunkt Integration dieser. Hierüber wird immer wieder in den Medien diskutiert.

4. Forschungsmethodik

In diesem Kapitel wird die Vorgehensweise des Forschungsvorhabens begründet dargelegt und erläutert. Im Anschluss werden die Forschungsart, die Forschungsstrategie und das Forschungsdesign beschrieben. Danach werden die Stichprobe, die Erhebungsmethode und das Auswertungsverfahren beschrieben um dann die Gütekriterien zu benennen.

4.1 Forschungsart und -typ

Durch die Festlegung des zu erforschenden Ziels lassen sich nun die Art der Forschung und der Forschungstyp bestimmen. Nach Verschuren und Dororeward (2002) gibt es zwei Arten von Forschung. Einmal die Theorieorientierte Forschung in der die Theorie durch die Bildung von Thesen überprüft, bestätigt oder verworfen wird. Die zweite Art ist die Praxisorientierte Forschung. Hier wird sich mit Problemstellungen befasst, die für die Soziale Arbeit und die Fachkräfte relevant sind. „Practical research is focused on developing, testing and evaluating solutions for practical problems “(Verschuren & Dooreward, 2000, S. 23). Es handelt sich hierbei um eine empirische

Sozialforschung. "Im Kontext des Studiums der sozialen Arbeit dürften vor allem diejenigen empirischen Verfahren von Interesse sein, welche der anwendungsorientierten empirischen Sozialforschung zugerechnet werden können" (vgl. Schaffer, 2009, S. 57). Die Studien innerhalb der Anwendungsforschung gehen in der Regel von einem bestimmten sozialen Problem oder einer spezifischen sozialen Maßnahme aus, die es zu beforschen gilt, da noch sehr wenig, widersprüchliche oder nicht gesicherte Kenntnisse existieren (vgl. Schaffer, 2009, S. 57). Die empirische Sozialforschung bezeichnet die systematische [Erhebung](#) von [Daten](#) der [Sozialwissenschaften](#) über [soziale Tatsachen](#) durch [Beobachtung](#), [Befragung/Interview](#) oder durch ein [Experiment](#). Die empirische Sozialforschung gilt als dritter großer Bereich der Soziologie. Außerdem ist sie eine disziplinübergreifende Erfahrungswissenschaft, da sie anderen Sozialwissenschaften Erhebungsverfahren und Methoden zur Verfügung stellt (vgl. Schaffer, 2009). Anhand der von mir gewählten Forschungsart werde ich speziell auf die gestellten Fragen eingehen und zudem neue Sichtweisen erlangen, indem ich auf die Defizite in der fachlichen Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen aufmerksam mache. Hierbei werde ich neue Wege aufzeigen, um praktisch und theoretisch die aufgedeckten Defizite anzugehen. Wie Schaffer sagt, besteht der Anwendungsbezug an oberster Stelle. Die empirische Forschung ist praxisbezogen und soll in die Praxis umgesetzt werden (vgl. Schaffer, 2009, S. 57). Besonders wichtig ist, dass die Erkenntnisse und Resultate der Anwendungsforschung in der Praxis verwendbar ist und neue Erkenntnisse hierfür aufzeigen (Schaffer, 2009, S. 56). In der Forschung ist diese praxisorientierte

Forschung relevant, da es um die Ermittlung des aktuellen Standes und um den Schulungsbedarf der fachlichen Kompetenzen des Personals geht. Somit kann zukünftig ein Leitfaden für den Umgang mit dem Klientel gegeben werden, sodass alle Mitarbeiter mit dem gleichen Hintergrundwissen geschult sind.

4.2 Forschungsstrategie- und design

Nachdem in den oben beschriebenen Punkten auf die Relevanz in der sozialen Arbeit, Ziele, Projektrahmen und die Forschungsart eingegangen worden ist, wird folgend detailliert auf die Forschungsstrategie und das Forschungsdesign eingegangen. Bei der Forschungsstrategie gibt es laut Schaffer (2009) zwei Strategien zur Auswahl. Einmal die qualitative oder die quantitative Forschung (Schaffer, 2009, S. 59). Ich habe mich für die qualitative Forschung entschieden. „Die qualitativen Studien richten ihr Erkenntnisinteresse weniger auf den Beweis durch die „große Zahl“, sondern auf das verstehen von sozialem Handeln, dessen Beschreibung und Rekonstruktion anhand weniger Einzelfälle“ (Schaffer, 2009, S. 59). Die Forschungsstrategie meiner Forschung besteht darin, dass sich meine Untersuchung auf eine Momentaufnahme fokussiert. Sie beabsichtigt eine Erhebungsphase. Da die Klienten im ambulant betreuten Wohnen der Flexiblen Hilfen ständig wechseln ist die Untersuchung in Form einer Querschnittsuntersuchung umzusetzen. Das Forschungsdesign beinhaltet zunächst eine qualitative Befragung anhand von teilstandardisierten Interviews der Mitarbeiter der Flexiblen Hilfen. „Die qualitative Sozialforschung ermöglicht, tiefergehende Informationen von einzelnen Studienteilnehmenden zu erhalten.“ (Donk C. V. d., Lanen B. v, Wrigth M. t.). Hiermit

soll auf den aktuellen Stand aufmerksam gemacht werden, mögliche Defizite aufdeckt und angeregt werden Veränderungen stattfinden zu lassen. Die Forschung ist als Feldforschung zu benennen. Feldforschung sind die Studien, welche die Untersuchten nicht aus Ihrer natürlichen Umgebung herauslöst (Schaffer, 2009, S. 70).

4.3 Forschungsmethode

Die Forschungsmethode mit der die Erhebung der Daten erfolgt ist die der indirekten Beobachtung. „Eine Reihe von Forschungsmethoden stützt sich gänzlich auf einen physischen oder schriftlichen Nachweis von sozialen Verhalten...“ (Schaffer, 2009, S. 97). Der Zeitplan sieht keine längere Beobachtung vor, aus diesem Grund ist die Methode des indirekten Interviews vom Vorteil. Folgende Punkte gehören laut Schaffer (2009) zur indirekten Beobachtung: Einmal die physischen nachweise menschlichen Sozialverhaltens, wo im Bereich der Sozialforschung nach physischen Nachweisen für ein bestimmtes Verhalten, also nach Verhaltensspuren, gefahndet wird. Dann die Sekundäranalyse, wo bereits erhobene Daten oder Statistiken mit einem neuen Blickwinkel analysiert werden. Und letztendlich die Befragung, die in verschiedenen Formen ablaufen kann, wie durch Face-to Face Interviews, telefonische Interviews, die schriftliche Befragung, quantitative Orientierung, die qualitative Orientierung und Inhaltsanalysen, welche sich sowohl auf inhaltliche und formale Teile von Texten beziehen kann (Schaffer, 2009, S. 97 ff.).

4.4 Forschungsinstrument

Im weiteren Verlauf wird das Forschungsinstrument vorgestellt. Das Forschungsinstrument, wird in den

Flexiblen Hilfen der tibb Kinder- und Jugendhilfe eingesetzt. Durch die Fragestellung „Inwieweit sind die pädagogischen Fachkräfte der Flexiblen Hilfen der tibb Kinder- und Jugendhilfe hinreichend der fachlichen Kompetenzen in Bezug auf die Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen geschult?“, plane ich eine teilstandardisierte, mündliche, Face to Face Befragung, also ein teilstandardisiertes interview, welches danach anonymisiert und transkribiert wird. „Hier werden keine standardisierten, sondern offene Verfahren der Datenerhebung verwendet, zum Beispiel in Form von Interviews.“ (C. V. d. Donk, B. v. Lanen, M. t. Wrigth). Das Interview geschieht „Face to Face“. Als ersten Schritt wird ein Fragebogen mit offenen Fragen formuliert. Daraufgehend wird ein teilstandardisiertes Interview mit allen fünf Mitarbeitern durchgeführt. Zuvor wurde durch eine pädagogische Fachkraft und einer Enschede Praktikantin aus der Einrichtung der Pretest erhoben. "In jedem Fall sollte das konstruierte Erhebungsinstrument ... vor seinem ersten Einsatz einem Test – dem sog. Pretest ... unterzogen werden, um herauszufinden, ob eventuell Probleme bei der Datenerhebung auftreten..." (vgl. Schaffer 2009, S.176). Die Fragebogenkonstruktion stellt eine qualitative Orientierung dar. Mit der Zielformulierung wird die Umsetzbarkeit dargestellt und dadurch begründet. Die Auswahl der befragten Teilnehmer und die freiwillige Teilnahme dieser, muss repräsentativ sein, ebenso die Anonymität. Ich werde die Teammitglieder meiner Einrichtung der Flexiblen Hilfen befragen und den Aufbau der Methode im Folgenden Verlauf darstellen. Ich werde anhand von offenen Fragen eine freie Antwortmöglichkeit bieten. „Aufgrund des explorativen Zuschnitts von qualitativen Studien versuchen diese in der Regel nicht

ihre Gültigkeit durch die Größe der Stichprobe zu erlangen, sie betreiben in der Regel auch keine Hypothesentestung, aber sie streben über den Einzelfall hinausgehende, generalisierbare Aussagen an.“ (Schaffer H., S.110). Ich werde ebenfalls in der Auswertung generalisierte Aussagen über die fachlichen Defizite der Mitarbeiter treffen können. In den qualitativen Interviews kommt es eher auf das Einzelverstehen an und nicht so sehr auf die Prüfung einer Forschungsfrage, so Schaffer. Die Größe/Anzahl bestimme ich hierbei. „Die qualitativen, teilstandardisierten Interviews werden immer dann eingesetzt, wenn noch sehr wenig über ein Forschungsfeld bekannt ist (explorativ)...“. (Schaffer H., 2009, S. 110). Diese Interviews werden dann verwendet, wenn es um die Beschreibung des alltäglichen Lebens geht. Hierbei stehen die Erlebniswelt und die subjektiven Deutungen der Befragten im Vordergrund (Schaffer H., 2009, S. 109). Die Vorteile der Durchführung eines Interviews sind, dass man viele Informationen in kurzer Zeit erhalten kann, auch Nicht- Sachverhalte werden „messbar“. Nachteile die er benennt, sind, dass es zu Verzerrungen durch die sprachliche Ebene geben kann und es nur individualistische Informationen gibt (vgl. Müller, 2011). Der Fragebogen (s. Anhang), ist in mehrere Bereiche strukturiert, zunächst gibt es eine Aufwärmungsphase, dann folgen Fragen zum inhaltlichen Ablauf der Arbeit und dem Klientel, sowie die Befragung nach der Selbstreflektion zum Thema Nähe und Distanz und vorhandenem theoretischen Wissen und belegte Fortbildungen oder noch Zusatzfortbildungen, die von der Einrichtung angeboten werden sollen. Die Interviews werden nach der Befragung transkribiert. „Bei der Transkription findet eine Transformation der

ursprünglichen Informationen statt, denn bei Transkripten handelt es sich um Artefakte, d. h., sie sind lesbare Fixierungen in einem statischen Text“ (Mey, studilektor.de).

4.5 Gütekriterien der Forschung

Reliabilität:

Die Reliabilität, also die Zuverlässigkeit in der Forschung, bedeutet, dass die Untersuchung, wenn sie von jemand anderen durchgeführt wird, zu den gleichen Ergebnissen führen würde (C. V. d. Donk, B. v. Lanen, M. t. Wrigth, S. 46). Die Reliabilität wird durch mehrere Faktoren gegeben. Einmal durch die gute Struktur des Instrumentes. Die Fragen wurden gut strukturiert und es sind offene Fragen formuliert worden.

Validität: „Validität bedeutet Gültigkeit“ (Schaffer, 2009, S. 38). Es soll das untersucht werden, was tatsächlich untersucht werden soll. Durch die präzisen Fragen im Interview an die Fachkräfte vor Ort nach ihren fachlichen Kenntnissen und die eingeschätzten fehlenden Kenntnisse wird die Gültigkeit der Forschung erlangt.

Objektivität: Die Objektivität ist hier gewährleistet, da die Auswertung der Interviews anonymisiert wird und die Befragten, somit offener antworten können, da keiner nachvollziehen kann, wer was geantwortet hat.

4.6 Stichprobe

In der Stichprobe muss theoretisch begründet werden, wer sich und warum in der Stichprobe befindet (Schaffer H., S. 111). Die Menschen, über die die Aussagen getroffen werden, bilden die Grundgesamtheit der Forschung (C. V. d. Donk, B. v. Lanen, M. t. Wrigth, S. 211). Die Personen

die für die Forschung ausgewählt wurden, können allesamt einen wichtigen Beitrag zur Forschung leisten, da sie mit der Zielgruppe der Forschung arbeiten. Ausgewählt wurden die fünf Fachkräfte der Flexiblen Hilfen.

- **Auswertungsergebnisse**

In dem fünften Kapitel werden die Ergebnisse der Praxisforschung aufgeführt. Durch die Beantwortung der oben aufgeführten Teilfragen wird im Folgenden die Hauptfrage der Forschung beantwortet. Es soll ermittelt werden, ob die Fachkräfte genügend fachliche Kenntnisse in der Arbeit mit umF besitzen und wo (noch) Defizite vorhanden sind. Die Auswertung der Forschung lehnt sich an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) an. Zuerst wurde die Transkription der Interviews erstellt, die im Anhang zu finden ist. Nach der Transkription wurden Kategorien in Bezug auf die gestellten Teilfragen und auf Grundlage des Interviewleitfragens (s. Anhang) erstellt. Die Bildung der Kategorien erfolgte deduktiv. Aus den vorliegenden Transkriptionen ergaben sich weitere Kategorien durch induktives Vorgehen (Mayring, 2010, S. 59 ff). Im Anhang wird eine Auswertungstabelle aufgeführt. Hier werden die Aussagen der Befragten nebeneinander gestellt. Hieraus lassen sich Vergleiche ziehen und die Analyse der Interviews wird so einfacher durchzuführen sein. Die sogenannten „Ankerbeispiele“ sind jeweils am Ende jeder Kategorie gegeben. Zusammenfassend werden nun die Ergebnisse beschrieben und hiermit die Vorhandenen fachlichen Kenntnisse und die fehlenden Kenntnisse der Fachkräfte herausgearbeitet.

5.1 Vorhandene Fachliche Kenntnisse der Fachkräfte

Wie aus der Auswertungstabelle zu entnehmen, werden nun folgend die vorhandenen fachlichen Kenntnisse der Fachkräfte beschrieben. Die Fachkräfte haben in der Kategorie *Hauptaufgaben in der Arbeit* angegeben, dass Aufgaben, wie die Begleitung, Unterstützung zu ihren Hauptaufgaben gehören.

B: Zu unseren Hauptaufgaben hier gehört die Begleitung, die Betreuung, die Unterstützung. Das ist in verschiedenen Bereichen der Fall. Zum Beispiel, wenn es um Bildung geht, wenn es um Asyl und Zukunftsperspektiven geht, wenn es um, ja - Anpassung will ich es nicht nennen. - aber Integration geht und eigentlich in sämtlichen alltäglichen Bereichen, die so anfallen. #00:01:35-4# (Interview 1).

Weiter gehört zu den benannten Aufgaben die Unterstützung und Begleitung bei Behördengängen, bei dem Verselbständigungsprozess, bei der Strukturierung des Tagesablaufs, bei der Ausbildungssuche und bei der Persönlichkeitsentwicklung.

B: Zu unseren Hauptaufgaben hier gehört die Begleitung, die Betreuung, die Unterstützung. Das ist in verschiedenen Bereichen der Fall. Zum Beispiel, wenn es um Bildung geht, wenn es um Asyl und Zukunftsperspektiven geht, wenn es um, ja - Anpassung will ich es nicht nennen. - aber Integration geht und eigentlich in sämtlichen alltäglichen Bereichen, die so anfallen. #00:01:35-4# (Interview 2).

Ebenso wissen die Fachkräfte, dass eine gute Beziehungsarbeit und einen Zugang zur Lebenswelt zu schaffen zu den Hauptaufgaben gehören.

B: Ja, zu meinen Hauptaufgaben gehört zunächst erstmal die Beziehungsarbeit, um eine Ebene herzustellen, auf der man dann mit Respekt miteinander umgehen kann; um dann auch eine Ebene zu haben, wo man eben behilflich sein kann. Ja, und spezifischer gesehen, geht es eben darum, den Menschen hier über den Faktor Sprache Zugang zur Lebenswelt hier zu verschaffen. Das heißt also, was Bildung angeht; was Schule angeht; was Vermittlung von Ausbildungsstellen oder generell Arbeit angeht. Da sind wir dann schon involviert und das ist schon eine wichtige Hauptaufgabe. Und natürlich dann im Zuge dessen auch einfach, ja, die Kultur des Landes näherzubringen, damit die Menschen sich hier wohlfühlen können und auch hier klarkommen können. #00:01:52-0# (Interview 5).

Weiter wurden als Aufgaben die Freizeitgestaltung und die Gesundheitsfürsorge benannt.

Wissen über den Umgang mit dem Klientel ist benannt worden. Anfangs wird dieser als schwierig benannt aufgrund des kulturellen Hintergrundes. Mit der Zeit erleichterte sich die Arbeit mit dem Klientel und der Umgang aufgrund von geleisteter Beziehungsarbeit.

B: Mir macht es Spaß mit den unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen zu arbeiten. Es ist aber tatsächlich nicht immer ganz einfach. Liegt daran, dass die Jugendlichen oder jungen Erwachsenen, mit denen wir arbeiten, meist einen anderen kulturellen Hintergrund haben als wir selber. Dass es da Diskrepanzen gibt, die uns die Arbeit nicht immer erleichtern, sagen wir es mal so. Unterschiedliche Einstellungen, unterschiedliche kulturelle Prägung, unterschiedliche Zeitvorstellung, zum Beispiel da fängt es schon an. Dass sie noch sehr jung sind, kommt

noch mit dazu. Kommt einfach daher, dass einige sich noch in der Spätadoleszenz beziehungsweise in der Pubertät befinden. Und das macht es nicht immer ganz leicht, aber an und für sich sind da keine größeren Schwierigkeiten bislang aufgetreten. Missverständnisse ja, die gibt es eigentlich fast immer, aber ansonsten macht es mir sehr viel Spaß. #00:02:41-9# (Interview 1).

In den Befragungen ist deutlich geworden, dass genügend Kenntnisse über das Verhältnis von Nähe und Distanz vorhanden sind.

B: Ja. Ich glaube Nähe, Distanz ist generell sowieso wichtig in unserer Arbeit. Und dieses Spannungsfeld eben auch Nähe, Distanz, was ja sowieso immer schon ein Spannungsfeld gewesen ist. Und dadurch, dass man ja auch oftmals auf die nonverbale Kommunikation gehen muss, und wie ich eben ja auch schon gesagt habe, mit der Gestik und Mimik, da werden auch Sachen anders wahrgenommen. Also ich merke schon, und dann kommen natürlich auch noch die kulturellen Hintergründe dazu, das ist schon was Anderes. Also das merke ich schon. Als wenn man jetzt zum Beispiel mit deutschem Jugendhilfeklientel arbeitet. Ich glaube, dass das, ich würde nicht sagen noch mehr gewahrt werden muss, aber das Verhältnis von Klienten oder beziehungsweise von Flüchtlingen zur Frau ist zum Beispiel schon anders. Und für viele dann irgendwie gar nicht, sage ich jetzt mal, so normal, wenn dann irgendwie die Frau die Betreuerin ist und dann natürlich auch noch ganz klare Statements von sich gibt oder hier in ganz anderen Rollen agiert, als jetzt im Herkunftsland. Ja. #00:09:32-9# (Interview 2).

Vorhandene Soziale Kompetenzen, die benannt wurden, sind die Empathiefähigkeit, Offenheit, Ehrlichkeit und

Flexibilität.

*B: Zuhören können, Einfühlungsvermögen und Akzeptanz.
#00:01:47-8# (Interview 4).*

B: Ja, es ist, glaube ich, wichtig, dass man empathisch, damit man sich einfach auch in sein Gegenüber und speziell auch auf dem Hintergrund der anderen Kultur hineinendenken kann. Das finde ich wirklich ganz wichtig. Und dementsprechend ist das, glaube ich, so das Wichtigste. Man muss aber natürlich auch selber offen für Neues sein. Man muss fähig sein, ja, auch mal flexibel denken zu können, um einfach auch gut eben mit den Vorstellungen der Klientel umgehen zu können. #00:03:30-0# (Interview 5).

80 Prozent des Personals hat schon eine Schulung oder Fortbildung im Bereich Interkulturelle Kompetenzen absolviert und ist hiermit im theoretischen Bereich auf diesem Gebiet gut geschult worden. Vereinzelt wurden Fortbildungen zur Traumapädagogik und Coaching belegt. Eine Fachkraft hat eine Schulung bereits zum Thema Asylrecht belegt.

B: Ich habe eine sechstägige Weiterbildung im Bereich Traumapädagogik und interkulturelle Kompetenzen gemacht oder teilgenommen. Die war richtig gut. Die hat auf jeden Fall noch sehr viele Kenntnisse vermittelt. Und aktuell absolviere ich eine Coaching-Weiterbildung, die mir diesbezüglich auch noch sehr hilfreich ist. Und ich habe, bevor ich mit den UMF gearbeitet habe, auch über die Bezirksregierung mal an einem Vortrag, also einen ganztägigen Vortrag über Islamisierung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen angehört. #00:13:23-7# (Interview 1).

Methoden die benannt wurden sind einmal die der

Lebensweltorientierung nach Hirsch und die systemische Beratung (Schlippe/ Schweizer). Ansonsten wurden keine konkreten Methoden benannt, außer die Beziehungsarbeit, Freizeitgestaltung und Alphabetisierungskurse. Jedoch wurden hier keine konkreten methodischen Konzepte angesprochen.

B: Ich arbeite eigentlich hauptsächlich nach der Methode der Lebensweltorientierung nach Hirsch. Weil da ist einfach gewährleistet, dass man nah an den Klienten dran ist und eben so passgenau wie möglich ihnen Hilfe zukommen lassen kann. #00:03:52-0# (Interview 5).

B: Was ganz wichtig ist, ist, dass wir hier versuchen, eine Beziehung zu den Jungs aufzubauen, denn das Meiste läuft einfach über Beziehung. Wir versuchen tatsächlich auch im Rahmen der systemischen Beratung mit den Jungs ins Gespräch zu kommen. Dazu kommen Gespräche. Das sind das A und O. Eben um den Jungs auch mal ihr Verhalten zu spiegeln beziehungsweise ihnen so ein bisschen zu erklären - ich will jetzt nicht sagen "was man von ihnen erwartet", aber wie sie sich auf jeden Fall vielleicht noch ein Stück besser in die Gesellschaft integrieren können. Wir haben verschiedene Methoden wie zum Beispiel Stimmungskarten oder Befindlichkeitskarten, mit denen wir hier arbeiten können. Eigentlich kann man mit fast allem arbeiten. Zusätzlich befinde ich mich noch in einer Coaching-Ausbildung. Das lernt man auch dann noch eben ganz viel über Methoden, über verschiedene, die man anwenden kann. #00:05:26-9# (Interview1).

B: Ja, und ich glaube das ist so der große Unterschied, im Gegensatz, ich sage es jetzt mal wieder in Anführungszeichen, zum deutschen Jugendhilfeklientel. Da hat man dann irgendwie seinen Methodenkoffer. Oder sein

Familienbrett, wenn man jetzt systemisch arbeitet. Oder, ja, einfach bestimmte Methoden, die man sich so angeeignet hat in der Arbeit. Und ich glaube, das ist der große Unterschied. Den hatten wir nicht. Vor allen Dingen zu Beginn. Das war eher erst mal ein Sich-darauf-einlassen... Ja genau. Genau. Und dann geht es eben schon los, warum es mit den Methoden, glaube ich, auch nicht so einfach ist. Erst mal ist natürlich das kulturelle Verständnis. Alles ist neu, alles ist anders. Unsere Methoden sind auch nicht unbedingt verständlich für unsere Klienten. Dann kommen eben die Sprachbarrieren in der verbalen Sprache. Also ich glaube, alle Methoden, die sich anwenden lassen, eben moderne Kommunikationsmittel oder irgendwelche Spiele oder auch viel mit Bildern zu arbeiten. Aber es muss schon in der Richtung nonverbal sein, weil ansonsten in der verbalen Sprache oder in der verbalen Kommunikation einfach oft die Sprachbarrieren dazwischenkommen. Und dann natürlich auch noch mögliche Traumata, die wir so gar nicht erkennen. Oder wo eben auch nicht offen gesprochen werden kann oder man gar nicht weiß, was ist da jetzt überhaupt alles passiert. #00:05:25-# (Interview 2).

- **Fehlende Fachliche Kenntnisse der Fachkräfte**

Die fehlenden fachlichen Kenntnisse liegen klar in dem Gebiet der rechtlichen Komponente. Über das Asylrecht müssen die Mitarbeiter geschult werden und sich mehr Wissen aneignen. Dies haben die Mitarbeiter explizit genannt und bewerten dies als besonders wichtig. Die Fachkräfte geben allesamt an noch sehr wenig auf dem rechtlichen Gebiet geschult zu sein und dass Ihnen hier das Wissen fehlt. Auch im Bereich der anwendbaren Methoden in der Arbeit mit umF fällt es Ihnen schwer

Methoden anzuwenden, oder aber genügend zu kennen, die sie anwenden können. Ebenso ist der Wunsch da, dass sie eine Fortbildung zum Thema „traumatisierung“ belegen möchten und noch fehlende Konfliktlösestrategien vorliegen. Dies wird in den Interviews deutlich und klar benannt.

B: Das ist gerade tatsächlich echt schwierig zu sagen. Da muss ich einmal kurz überlegen. Das, was mir einfällt, sind tatsächlich im rechtlichen und juristischen Bereich die Paragraphen, die für mich zutreffen, jetzt sei es im Asylrecht, sei es aber auch im Jugendhilferecht. Und ich glaube tatsächlich, dass auch eine regelmäßige Schulung im Bereich interkulturellen Kompetenzen gar nicht so schaden kann. Also da sollte man sich vielleicht nicht unbedingt jeden Tag, aber doch einmal die Woche nochmal drauf fokussieren und sich selbst auch überprüfen und reflektieren, ob man denn das alles im Blick hat. # 00:14:13-5# (Interview 1).

B: Also ich glaube, dass für unseren Alltag wirklich die rechtliche Komponente eben stark ausschlaggebend ist, weil, wenn ich mir jetzt auch so die Persönlichkeit oder im Hinblick auf die Persönlichkeit und auf die psychische Stabilität, da hat einfach der Status, der Rechtsstatus, den die Klienten hier in Deutschland haben, das hat einfach Einfluss auf jeden Lebensbereich und damit natürlich auch auf unsere Arbeit. Und da merke ich, für mich selber, es ist schon schön, wenn ich da auch Sicherheit geben kann. Oder wenn ich zumindest weiß, wo ich die Informationen bekomme. Ich kann nicht alles wissen. Das ist mir klar. Aber wo ich zumindest wo, was, wie kriegen kann, um einfach dann auch den Klienten in der Hinsicht zu beruhigen. Und da ist es oft schon beruhigend, wenn ich

weiß, wo der Fachanwalt ist. Oder wenn ich weiß, wo ich was nachlesen kann. Deswegen tatsächlich ist es in dem Bereich / Und da gibt es halt auch einfach ständig Neuerungen. Also in dem Bereich finde ich es gut, wenn wir da auch weiterhin geschult werden. #00:13:52-0# (Interview 2).

B: Ja, wie gesagt: Wegen Unterschiede zwischen die Kulturen könnte ich vielleicht wegen Konfliktlösungen und so weiter wirklich geschult werden. #00:07:10-0#(Interview 3).

B: Da das Asylverfahren bei eigentlich, ich sage noch mal, 90 Prozent der Jungs eher negativ ausfällt, denke ich, ist es unerlässlich, erstens den rechtlichen Hintergrund mehr zu verstehen, mehr Einsichten oder Einblicke zu haben. (Interview 4).

B: Ich würde ganz gerne im Bereich Traumata und Traumabewältigung mich gerne noch schulen lassen. Und was auch einfach wichtig ist, dass man in Sachen Teamarbeit und im Team zu arbeiten noch mal dort einfach, ja, sich beschulen lässt. #00:07:22-0# (Interview 5).

- **Beantwortung der Teilfragen**

Teilfrage 1: Besitzen die Fachkräfte interkulturelle Kompetenzen?

Die Fachkräfte besitzen einige interkulturelle Kompetenzen, die sie benennen konnten. Sie besitzen die kognitive Teilkompetenz und können viel Wissen über andere Kulturen vorweisen, außerdem benennen sie kulturelle Unterschiede und deren Implikationen. Auch die Funktionsweisen von Kulturen sind ihnen bewusst. In Bezug auf die affektive Teilkompetenz äußern sie ein

großes Interesse und ihre Aufgeschlossenheit gegenüber den jungen Geflüchteten und deren Kultur. Sie benennen die „Empathiefähigkeit“ als sehr relevanten Punkt. Ebenso weisen Sie Kenntnisse über nonverbale Kommunikation und interkulturelle Kommunikation auf.

Teilfrage 2: Besitzen die Fachkräfte soziale Kompetenzen?

Die Fachkräfte äußern, dass sie einige soziale Kompetenzen kennen und diese in der Arbeit von Bedeutung sind gegenüber dem Klientel. Hier wird ebenfalls die Empathiefähigkeit benannt und die Offenheit gegenüber neuem. Das Einfühlungsvermögen, Respekt und Toleranz anderen gegenüber, die Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Motivation und die Geduld werden benannt und in die Verbindung mit der Praxis gesetzt. Hieraus lässt sich schließen, dass die Fachkräfte über ein Repertoire an soziale Kompetenzen verfügen.

Teilfrage 3: Besitzen die Fachkräfte fachliche Kompetenzen?

Fachliche Kompetenzen über die die Fachkräfte verfügen sind, wie oben beschrieben, die sozialen Kompetenzen. Sie besitzen teilweise Methodenkompetenzen und haben berufliche Weiterbildungen und Fortbildungen absolviert. Fortbildungen und Weiterbildungen an denen teilgenommen wurden sind: Eine sechs wöchige Weiterbildung im Bereich Traumapädagogik und interkulturelle Kompetenzen, Coaching, Vortrag der Bezirksregierung über „Islamisierung von Jugendlichen“, Interkulturelles Kompetenztraining, Asylgesetz, Sexuelle Akzeptanz, Kindesmissbrauch, Erste- Hilfe – Kurs, Konzeptentwicklung, Diagnoseverfahren und zum Thema

„selbstverletzendem Verhalten“. Jedoch hat nicht jeder die gleichen Fortbildungen belegt und nicht alle sind auf dem gleichen Kenntnisstand, was die fachlichen Kompetenzen angeht.

6. Beantwortung der Hauptfrage und weitere Empfehlungen

6.1 Beantwortung der Hauptfrage

Inwieweit sind die pädagogischen Fachkräfte der Flexiblen Hilfen der tbb Kinder- und Jugendhilfe hinreichend der fachlichen Kompetenzen in Bezug auf die Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen geschult?

Die Mitarbeiter sind zum größten Teil schon sehr gut hinreichend der fachlichen Kompetenzen in Bezug auf die Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen geschult. Die Befragung zeigt, dass die teilnehmenden Fachkräfte viele Kompetenzen in der Praxis anwenden. Die Befragung und die Auswertung der Forschung bringen aber auch hervor, dass die Mitarbeiter in der Kategorie der Auswertungstabelle im Bereich „Methoden“ noch wenige Methoden kennen und nicht explizit nach Methoden arbeiten. Auch die sozialen Kompetenzen können noch geschult werden. Fortbildungen wurden je Mitarbeiter zu unterschiedlichen Themen belegt, jedoch haben nicht alle Mitarbeiter eine Fortbildung zu interkulturellen Kompetenzen oder Asylrecht, sowie zum Thema „Trauma“ belegt. Diese sind wichtig für die Arbeit mit dem genannten Klientel. Über das Nähe- Distanz Verhalten weisen die Fachkräfte Wissen auf. Jedoch fand auch hier keine Teilnahme an einer Fortbildung statt. Ebenso gab es keine

Fortbildung zum Thema „Interkulturelle Kommunikation“. Die Fachkräfte müssen noch mehr auf diesem Gebiet, in der Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtigen, geschult werden.

6.2 Empfehlungen an die Mitarbeiter der Flexiblen Hilfen (Mikroebene)

Die Mitarbeiter der Flexiblen Hilfen der tibb Kinder- und Jugendhilfe sollten zukünftig immer wieder kritisch hinterfragen, ob sie genug aktuelles Wissen besitzen, um mit dem genannten Klientel zu arbeiten. Durch neues und aktuelles Wissen kann die Arbeit mit den Klienten fortlaufend auf einer guten Basis der Zusammenarbeit gewährleistet werden. Die aufkommenden Probleme können so mit dem Klienten angegangen und versucht gelöst zu werden, da die Fachkraft das vorhandene Wissen anwenden kann. Die Fachkräfte sollten sich also fortlaufend schulen und neue Informationen beschaffen, umso einen guten Klienten- Betreuer- Kontakt zu gewährleisten und weiterhin begleitend, beratend und unterstützend arbeiten zu können. Sie sollten gegebenenfalls bei der Einrichtungsleitung Weiterbildungen einfordern. So erlangen sie dann Qualifikationen, die mit dem Fachwissen und einer theoretischen Fundierung unterstrichen werden. Weiter sollten sie offen für Neues sein und neue Handlungsstrategien in ihre Arbeit einbauen. Neue Mitarbeiter sollten freundlich von dem Team aufgenommen werden und vom Wissen der schon länger vorhandenen Fachkräfte profitieren.

6.3 Empfehlungen an die Einrichtung der tibb Kinder- und Jugendhilfe (Makroebene)

Die Empfehlung die sich aus den Forschungsergebnissen

an die Flexiblen Hilfen der tibt- Kinder- und Jugendhilfe ergibt, ist dass immer wieder geschaut/ überprüft werden muss, inwieweit die fachlichen Kompetenzen und Fähigkeiten der Fachkräfte vorhanden und aktuell sind. Hieraus können sich neue Themen für Weiterbildungsmöglichkeiten ergeben und/ oder Fortbildungen, die zukünftig angeboten werden sollten. Hierdurch werden die Fachkräfte noch besser auf die verschiedenen Aufgaben, die es in der Arbeit mit jungen Geflüchteten zu bewältigen und durchzuführen gilt, geschult. Durch die Weiterbildungen werden die erworbenen Kompetenzen in die Praxis implementiert und somit wird ein nachhaltiger Nutzen für alle erzielt. Es sollte weiterhin Raum für entlastende Situationen geschaffen werden. Dies kann anhand von Teambesprechungen, Supervisionen, Fallbesprechungen oder eben Fortbildungen geschaffen werden.

6.4 Empfehlungen an die Gesellschaft/ Politik (Mesoebene)

Die Gesellschaft, das heißt die Bürger der BRD und Europa, sowie die Politiker müssen den Flüchtlingen offen gegenüberstehen. Sie müssen Raum für Integration schaffen. Durch Bildungsangebote und Freizeitmöglichkeiten kann die Integration unterstützt werden. Weiter müssen klare Regeln und Grenzen gesetzt werden. Die Asylverfahren dauern meist zu lang und hier muss dran gearbeitet werden, damit weniger Unzufriedenheit unter den Geflüchteten entsteht. Dies kann gewährleistet werden, indem mehr Fachkräfte auf dem Gebiet geschult und eingestellt werden.

6.5 Weitere Forschungsmöglichkeiten

Als weitere Forschungsmöglichkeit ließe sich das Thema weiter ausweiten und die Methoden mit denen wir arbeiten, oder die Methoden und Fachkenntnisse die die Mitarbeiter kennen und vorweisen, mit den Kenntnisse und Methoden der Mitarbeiter aus anderen Trägern, welche mit jungen Geflüchteten arbeiten, vergleichen. Dazu würde sich sehr gut das „Begegnungszentrum für Ausländer und Deutsche, Ibbenbüren“ eignen. Hier wäre es möglich ebenfalls Interviews durchführen. Diese Erhebung könnte standardisiert ablaufen um so in Grafiken die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der verwendeten Methoden und Kenntnisse der Mitarbeiter herauszuarbeiten. Beide Einrichtungen würden voneinander profitieren, da es sicherlich zu neuen Sichtweisen kommen wird. Außerdem wird so die Netzwerkarbeit gefördert.

7. Diskussion der Forschung

Die abschließende Beleuchtung der Stärken und Schwächen des Forschungsprozesses wird im Folgenden dargestellt. Hierbei wird der forschungsethische Aspekt berücksichtigt. Abschließend wird auf Mikro-, Meso- und Makroniveau Stellung zum Ergebnis dieser Bachelor Thesis genommen.

7.2 Stärken und Schwächen

Stärken:

Mittels der Befragung der pädagogischen Fachkräfte anhand von Interviews konnten die fachlichen Kenntnisse dieser ermittelt werden. Durch die anonymisierten Interviews und der vorherige Hinweis hierauf haben die

Befragten offen gesprochen und freie Antworten gegeben. Die Befragten waren also Teil des Ganzen. Durch das explorative Arbeiten entstand eine Offenheit und die subjektive Wahrnehmung der Befragten kam zum Vorschein. Hierdurch ist das Ergebnisspektrum weit gefasst und es konnten viele Informationen erhalten werden. Mittels der Befragung konnte herausgefunden werden inwieweit die Fachkräfte über fachliche Kenntnisse verfügen. Auf dieser Grundlage konnte herausgearbeitet werden, wo noch Defizite vorhanden sind und was getan werden muss, um die Fachkräfte zukünftig zu schulen. Ebenso stellten sich die zu schulenden Themen heraus. Da die Mitarbeiter noch nie zuvor geäußert haben, welche Fortbildungen sie belegt hatten, konnte hier ein Vergleich stattfinden und herausgearbeitet werden, wo die größten Defizite in Bezug auf das fachliche Wissen bezogen auf das Klientel mit dem gearbeitet wird, vorhanden ist. Die Teilnehmer konnten frei entscheiden, ob sie befragt werden wollten und an der Forschung teilnehmen. Durch den vorher ausgearbeiteten Interviewleitfaden war das Interview strukturiert und konnte übersichtlich geführt werden und die Antwortmöglichkeiten waren uneingeschränkt. Dies gab dem Interviewer Sicherheit für die Befragung. Die inhaltliche Validität ist gegeben.

Schwächen:

Die Schwäche der Forschung liegt hier ganz klar im zeitlichen Aufwand. Durch die geführten Interviews und deren Vorbereitung musste viel Zeit investiert werden, was nicht einfach war, da dies während der Praxis im normalen Arbeitsalltag geschah. Ebenso kostete die Transkription und die Auswertung viel Zeitaufwand. Außerdem sind die Anforderungen an den Interviewten und den Befragten

hoch, da die Qualität des Ergebnisses auch vom inhaltlichen der Antworten abhängig ist. Durch diese qualitative Untersuchung konnten keine Mengenangaben aufgeführt werden. An einigen Stellen wäre es sinnvoller gewesen, dass die Forscherin das Gespräch noch mehr gelenkt hätte, um so präzisere Antworten zu erhalten. Hier kommt die fehlende Erfahrung der Forscherin auf diesem Gebiet zum Vorschein. Vom Vorteil der Forschung wäre es gewesen, wenn die Forscherin mehr Zeit eingeplant hätte, um noch bessere Vorbereitungen für die Fragen und die Durchführung treffen zu können.

7.3 Stellungnahme auf Mikro-, Meso- und Makroebene zum Ergebnis

Die Ergebnisse der Befragung sind dafür geeignet, auf Makroniveau auf die Fehlenden Qualifikationen der Mitarbeiter hinzuweisen. Die Schulungsthemen werden aufgedeckt und zeigen auf, wo gehandelt werden muss, damit die Mitarbeiter weiter geschult werden. Auf Mesoebene können diese Themen und Schulungen in die Konzeption mit eingeführt werden, sodass ein gemeinsamer Konsens für alle pädagogischen Fachkräfte, die in dem Bereich mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen arbeiten erreicht werden kann. Ebenso sind dann alle Mitarbeiter auf einen Wissensstand gebracht. Die Mesoebene ist hier von der Makroebene abhängig, da die Leitung/ Einrichtung Bereitschaft zeigen muss, dass es sich lohnt hierfür zu investieren und die Mitarbeiter zu schulen. Auf Mikroebene muss auch eine Motivation seitens der Fachkräfte vorhanden sein, um sich weiteres Wissen anzueignen. Das Ergebnis und das Forschungsthema legitimiert die Wichtigkeit der Profession der sozialen Arbeit auf allen Ebenen.

Anlagenverzeichnis

Anlage I

Interviewleitfaden:

- Wie lange arbeitest du schon in diesem Arbeitsbereich mit unbegleiteten Flüchtlingen?
- Welchen kulturellen Hintergrund besitzt du?
- Was gehört zu deinen Hauptaufgaben in der Arbeit mit UMF?
- Was sind für dich wichtige soziale Kompetenzen in der

Arbeit mit UMF?

- Wie empfindest du den Umgang mit dem Klientel?
- Wie verhalten sich die UMF dir gegenüber?
- Welche Methoden wendest du in der Arbeit mit UMF an?
- Gibt es Kommunikationsprobleme, die während der Arbeit mit UMF aufkommen? Wenn ja, welche?
- Welche Konflikte, die zu bewältigen sind gibt es noch?
- Wie ist das Verhältnis von Nähe und Distanz gegenüber den UMF und den UMF gegenüber dir?
- Welche sozialen Kompetenzen wendest du in der Arbeit an?
- Was weißt du über die Herkunftsländer der UMF?
- Zu welchen Themen hast du bereits Fortbildungen belegt?

- In welchen Bereichen möchtest du noch geschult werden?
- Was möchtest du sonst noch anmerken?

Vielen Dank für die Beantwortung der Fragen.

Anlage II

Transkriptionen – Interview 1-5

Abkürzungen:

I = Interviewer

B = Befragter

#00:00:12-8# = Zeitangaben in Minuten und Sekunden

Interview 1

I: Hallo. Schön, dass du dir Zeit genommen hast, um mir ein paar Fragen zu beantworten. Wie du weißt, möchte ich ein Interview mit dir aufgrund meiner erstellenden Bachelorthesis führen. Genau. Und dann würde ich dir ein paar Fragen stellen. Ist das in Ordnung? #00:00:12-8#

B: Na klar. #00:00:13-4#

I: Okay. Wie lange arbeitest du schon im Arbeitsbereich der flexiblen Hilfen mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen? #00:00:19-5#

B: Ich bin, im Juli 2016 angefangen, also jetzt fast zwei Jahre dabei. #00:00:26-5#

I: Okay. Und welchen kulturellen Hintergrund besitzt du? #00:00:30-4#

B: Ich bin in Deutschland geboren. Meine Eltern sind deutsch. Und wir haben einen deutschen Hintergrund. Und genau. Religiös sind wir christlich geprägt. #00:00:42-0#

I: Okay. Und welche Ausbildung hast du? #00:00:44-8#

B: Ich habe studiert und zwar zuerst den Zweifächerbachelor mit Erziehungswissenschaften und Humanistik mit zwei Sprachen, nämlich Spanisch und Italienisch. Und daran habe ich dann noch den Master in Erziehungswissenschaften mit Schwerpunkt Erziehung und Bildung in gesellschaftlicher Heterogenität angeschlossen und habe ihn auch beendet. #00:01:04-8#

I: Genau. Was gehört zu den Hauptaufgaben in der Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen? #00:01:11-8#

B: Zu unseren Hauptaufgaben hier gehört die Begleitung, die Betreuung, die Unterstützung. Das ist in verschiedenen Bereichen der Fall. Zum Beispiel, wenn es um Bildung geht, wenn es um Asyl und Zukunftsperspektiven geht,

wenn es um, ja - Anpassung will ich es nicht nennen. -
aber Integration geht und eigentlich in sämtlichen
alltäglichen Bereichen, die so anfallen. #00:01:35-4#

I: Und wie empfindest du den Umgang mit dem Klientel? #
00:01:39-6#

B: Mir macht es Spaß mit den unbegleiteten
minderjährigen Flüchtlingen zu arbeiten. Es ist aber
tatsächlich nicht immer ganz einfach. Liegt daran, dass die
Jugendlichen oder jungen Erwachsenen, mit denen wir
arbeiten, meist einen anderen kulturellen Hintergrund
haben als wir selber. Dass es da Diskrepanzen gibt, die
uns die Arbeit nicht immer erleichtern, sagen wir es mal so.
Unterschiedliche Einstellungen, unterschiedliche kulturelle
Prägung, unterschiedliche Zeitvorstellung, zum Beispiel da
fängt es schon an. Dass sie noch sehr jung sind, kommt
noch mit dazu. Kommt einfach daher, dass einige sich
noch in der Spätadoleszenz beziehungsweise in der
Pubertät befinden. Und das macht es nicht immer ganz
leicht, aber an und für sich sind da keine größeren
Schwierigkeiten bislang aufgetreten. Missverständnisse ja,
die gibt es eigentlich fast immer, aber ansonsten macht es
mir sehr viel Spaß. #00:02:41-9#

I: Ah, das ist super. Und wie verhalten sich denn die
unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge dir gegenüber
während deiner Arbeit? #00:02:49-7#

B: Das ist auch ganz unterschiedlich. In der Regel ist es
eigentlich so, dass sie schon sehr freundlich sind, dass sie
recht aufgeschlossen sind. Das kann ich über die aktuellen
Jugendlichen sagen. Es gab aber auch schon Situationen,
wo dann eben aufgrund irgendwelcher Vorkommnisse die
Laune bei den Jugendlichen oder Jungs eigentlich recht

schlecht ist und dann wird es eben auf uns projiziert, auch wenn wir eigentlich gar nicht die Auslöser dafür sind, aber ansonsten sind sie schon höflich, haben auch gewisse Ansprüche und eine Anspruchshaltung, die erfüllt werden soll, aber alles in allem kann ich eigentlich schon sagen, dass sie sich freundlich und respektvoll verhalten. # 00:03:32-5#

I: Okay. Und kannst du ein Beispiel für eine Situation nennen? #00:03:35-8#

B: Wo es nicht so freundlich war? #00:03:39-1#

I: Mhm (bejahend) #00:03:39-3#

B: Ja. Es gab da eine Situation, dass ein Jugendlicher von uns, ich weiß nicht genau aus welchem Grund, aber er war sowieso schon sehr schlecht gelaunt. Er wollte das Haus verlassen, zu einem Freund fahren, dort übernachten und hat dann ganz entrüstet festgestellt, dass wir keinen Klarspüler mehr für die Spülmaschine hatten und ist dann hochgegangen und hat uns angeschrien sozusagen, dass er schon vor drei Tagen gesagt hat, dass wir keinen Klarspüler mehr hätten, dass wir doch Klarspüler hätten kaufen sollen, warum wir das nicht getan haben, hat dann ein paar Sachen noch durch die Gegend geworfen und ist dann ziemlich beleidigt aus dem Haus raus. Es hat sich dann hinterher herausgestellt, dass in der Spülmaschine noch genügend Klarspüler drin war, aber das ist eben so eine Situation, wo man merkt, dass er seinen Frust auf andere Dinge projiziert. #00:04:24-0#

I: Okay. Danke. Und ja, welche Methoden wendest du in der Arbeit an? #00:04:29-9#

B: Was ganz wichtig ist, ist, dass wir hier versuchen, eine Beziehung zu den Jungs aufzubauen, denn das Meiste läuft einfach über Beziehung. Wir versuchen tatsächlich

auch im Rahmen der systemischen Beratung mit den Jungs ins Gespräch zu kommen. Dazu kommt Gespräche. Das sind das A und O. Eben um den Jungs auch mal ihr Verhalten zu spiegeln beziehungsweise ihnen so ein bisschen zu erklären - ich will jetzt nicht sagen "was man von ihnen erwartet", aber wie sie sich auf jeden Fall vielleicht noch ein Stück besser in die Gesellschaft integrieren können. Wir haben verschiedene Methoden wie zum Beispiel Stimmungskarten oder Befindlichkeitskarten, mit denen wir hier arbeiten können. Eigentlich kann man mit fast allem arbeiten. Zusätzlich befinde ich mich noch in einer Coaching-Ausbildung. Das lernt man auch dann noch eben ganz viel über Methoden, über verschiedene, die man anwenden kann. #00:05:26-9#

I: Sehr schön. Und gibt es Kommunikationsprobleme, die während der Arbeit mit den Flüchtlingen aufkommen? Und wenn, welche? #00:05:34-5#

B: Ja. Die gibt es. Das resultiert alleine schon daraus, dass Deutsch für die meisten Jugendlichen oder für eigentlich alle (lachend) eine Fremdsprache ist, die erst noch gelernt werden muss. Das ist vor allem bei Fachausdrücken der Fall. Normale Kommunikation, "Hallo. Wie geht es? Was machst du? Wo gehst du hin?", das ist eigentlich bei allen Jungs absolut einfach mit denen sich darüber zu unterhalten, aber wenn es dann eben ein bisschen tiefer geht, auch sei es, dass Hilfepläne besprochen werden müssen oder dergleichen, dann gibt es schon ein großes Sprachproblem, was allerdings/ Also manchmal unterhalten wir uns eben auch mit Händen und Füßen mit den Jungs (lachend). Das funktioniert dann auch schon ganz gut. Doch. Aber es gibt halt schon Missverständnisse aufgrund der Sprache. #00:06:21-6#

I: Okay. Super. Und welche Konflikte, die zu bewältigen sind, gibt es noch? #00:06:28-0#

B: Das ist zum einen/ Das sind kulturelle Probleme, so nenne ich es mal. Resultiert zum Beispiel aus dem unterschiedlichen Zeitverständnis. Das, ja, hört sich ganz blöd an, aber für uns sind solche Gegebenheiten wie Termine einfach fest. Wir sind pünktlich da. Da ist für die Jungs eben nicht immer möglich in Anführungszeichen, weil dort sich ganz viel nach den Gegebenheiten vor Ort zusammensetzt. Zum Beispiel hatten wir einmal einen Jungen, der zu spät gekommen ist, weil es geregnet hat, weil er deshalb das Haus nicht eher verlassen konnte. Das ist für diese Jungs ganz normal. Es sind auch einige finanzielle Probleme da, dass die Jungs sehr hohe materielle Ansprüche haben, die erfüllt werden sollen, wo wir dann auch immer begründen müssen, warum es eben gerade nicht geht. Es sind Zukunftsängste, die bei den Jungs vorherrschen, weil sie nicht wissen, wie es für sie weitergeht. Die haben einen langen Weg hinter sich. Die haben ganz viel geschafft. Die haben eine Fluchtroute hinter sich, wo gewiss es auch, sei es durch die Fluchtgründe oder die Fluchtroute, Traumata entstanden sind. Damit geht es dann eben in die Bewältigungsarbeit, über die dann meistens durch einen Psychologen gewährleistet werden muss oder durch einen Psychotherapeuten, wo die Jungs sich auch nicht immer darauf einlassen können. Dann sind das solche Sachen wie die Wichtigkeit von verschiedenen Aspekten zu sehen. Zum Beispiel von einem Praktikum, um später in eine Ausbildung gehen zu können. Das spielt alles da mit rein. Dazu kommt natürlich noch die Anspannung, wenn es dann um das Asylverfahren und die Anhörung beim BAMF geht. Sprachliche Probleme hatten wir ja eben schon.

Genau. Kulturelle Probleme sind ganz massiv da eben oder nicht Probleme. Nennen wir es mal "Missverständnisse", die zum Beispiel dann auch, wenn Ramadan ist, zum Tragen kommen können so wie jetzt gerade, dass man einfach dann einen Ausflug zum Beispiel unternimmt und dann vielleicht noch essen gehen möchte, was man nicht umsetzen kann, weil die Jungs ja dann auch fasten. So etwas kommt noch mit alles dazu. #00:08:41-0#

I: Okay. Und wie ist denn das Verhältnis von Nähe und Distanz gegenüber den UMF und den UMF, die, ich sage jetzt mal UMF als Abkürzung für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge, genau also von den Pädagogen gegenüber den UMF und den UMF gegenüber den Pädagogen? #00:08:59-9#

B: Es ist auf jeden Fall anders als zu Beginn meiner Arbeit mit den unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen. Da war auf jeden Fall mehr Nähe vorhanden, wo man jetzt rückblickend sagen muss, es war vielleicht ein bisschen zu viel im Sinne von "wir haben versucht, Familie für die Jugendlichen zu spielen, darzustellen, Vertrauenspersonen, an die sie sich wenden können". Das sind wir natürlich nach wie vor, aber es gibt eben nicht mehr diese extreme Nähe wie vorher, sondern auch mehr Distanz, was aber auch wichtig ist in der Arbeit mit den Jugendlichen, weil einfach sonst die Grenzen zu schnell verschwimmen. Und das muss einfach auch gewährleistet sein, um eben einen gegenseitigen Respekt zu erhalten. #00:09:42-1#

I: Genau. Okay. Und weiß du etwas über die Herkunftsländer der UMF? Wenn ja, wie viel oder inwieweit beschäftigst du dich damit? #00:09:55-1#

B: Ja. Unsere Jugendlichen oder jungen Erwachsenen, die wir aktuell hier betreuen, kommen aus Afghanistan, aus Syrien und Ägypten. Wir hatten auch schon Jugendliche aus Somalia. Mit der Grundproblematik in den Ländern ist man schon vertraut. Man weiß, dass dort Krieg herrscht. Man weiß, dass dort Kindersoldaten ausgebildet werden, dass es Terrororganisationen wie ISIS oder Taliban gibt oder die ja, mir fällt jetzt gerade der Name aus Somalia nicht mehr ein, die, na, Terrororganisation aus Somalia halt, Al-Shabab. #00:10:36-8#

I: Ja, richtig. #00:10:38-0#

B: Die war es. #00:10:38-0#

I: Al-Shabab. #00:10:38-5#

B: Und man erfährt halt auch aus den Nachrichten ganz oft, dass Kabul vor allem in Afghanistan ganz viele Bomben, Selbstmordattentate passieren, aber irgendwie ist das doch recht weit weg. Also man hält sich da schon irgendwie mit auf dem Laufenden, gerade wenn die die Jungs einem erzählen, was gerade passiert ist. Mir hat heute noch ein Jugendlicher erzählt, dass das Dorf im Iran, wo er groß geworden ist, zerbombt wurde von den Taliban. Und das ist halt schon ziemlich schrecklich. #00:11:08-6#

I: Und wie ist es mit der Arbeit mit den Ämtern? Funktioniert das? Oder? Also ihr müsst ja auch viel mit den Ämtern zusammenarbeiten. #00:11:19-5#

B: Also was ich sagen kann, mit der Ausländerbehörde funktioniert die Arbeit total gut. Die sind schnell, die reagieren auf Anfragen. Das ist richtig gut. Zusammenarbeit mit dem BAMF gibt es eigentlich nicht wirklich. Die schicken den Jungs ja die Termine wegen der

Anhörung. Die Jungs fahren hin und dann wartet man eben auf das Ergebnis. Mit den Jugendämtern verhält sich das eigentlich soweit ganz gut. Wir informieren die Jugendämter ja ständig über Vorkommnisse, über die aktuelle Situation. Dafür gibt es ja dann auch halbjährlich immer die Hilfeplangespräche, die geführt werden müssen, um über die Entwicklung des Jugendlichen zu sprechen und da bekommen wir tatsächlich auch viel Rückendeckung der Jugendämter. Die setzen sich da auch für die meisten Jugendlichen sehr ein. #00:12:02-5#

I: Ja. Und Vormünder gibt es auch noch? #00:12:04-6#

B: Genau. Vormünder gibt es auch. Die sind natürlich sehr involviert und auch sehr interessiert an den Jugendlichen. Manchmal, wie ich finde, schon fast zu viel, aber eigentlich wollen sie auch alle nur das Beste für die Jugendlichen und die setzten sich schon sehr ein, setzten uns vielleicht auch manchmal ein Stück weit unter Druck mit Aufgaben, die wir zu erledigen haben, aber es ist tatsächlich das meiste im Sinne der Jugendlichen. #00:12:27-7#

I: Okay. Und dann interessiert mich noch, zu welchen Themen hast du bereits bei den verschiedenen Hilfen oder während der Arbeit hier schon Fortbildungen belegt? #00:12:40-2#

B: Jetzt nur hier bei Tibb, bei einem Träger? #00:12:42-9#

I: Ja, also mit der Arbeit mit unbegleiteten/ Also auf die Arbeit bezogen mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen jetzt. #00:12:48-8#

B: Ich habe eine sechstägige Weiterbildung im Bereich Traumapädagogik und interkulturelle Kompetenzen gemacht oder teilgenommen. Die war richtig gut. Die hat

auf jeden Fall noch sehr viele Kenntnisse vermittelt. Und aktuell absolviere ich eine Coaching-Weiterbildung, die mir diesbezüglich auch noch sehr hilfreich ist. Und ich habe, bevor ich mit den UMF gearbeitet habe, auch über die Bezirksregierung mal an einem Vortrag, also einen ganztägigen Vortrag über Islamisierung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen angehört. #00:13:23-7#

I: Ah ja. Sehr interessant. #00:13:25-0#

B: Das war es tatsächlich. Ja. #00:13:26-1#

I: Okay. Und in welchen Bereichen möchtest du noch mehr geschult werden? Hast du da irgendwelche Wünsche? #00:13:33-1#

B: Das ist gerade tatsächlich echt schwierig zu sagen. Da muss ich einmal kurz überlegen. Das, was mir einfällt, sind tatsächlich im rechtlichen und juristischen Bereich die Paragraphen, die für mich zutreffen, jetzt sei es im Asylrecht, sei es aber auch im Jugendhilferecht. Und ich glaube tatsächlich, dass auch eine regelmäßige Schulung im Bereich interkulturellen Kompetenzen gar nicht so schaden kann. Also da sollte man sich vielleicht nicht unbedingt jeden Tag, aber doch einmal die Woche nochmal drauf fokussieren und sich selbst auch überprüfen und reflektieren, ob man denn das alles im Blick hat. #00:14:13-5#

I: Ah ja. Das hört sich sehr gut an. Und möchtest du sonst noch etwas anmerken? Fällt dir noch irgendetwas ein? Oder ist irgendetwas wichtig? #00:14:21-8#

B: Och. Also eigentlich kann ich halt, wie gesagt, nur sagen, dass mir die Arbeit mit den Jugendlichen und jungen Erwachsenen echt viel Spaß macht. Natürlich gibt

es immer Momente, die nicht so schön sind, wo man sich vielleicht aufregt, aber da haben wir uns, glaube ich, schon so eine Einstellung "Naja, wenn es passiert, ist es passiert" angelegt und zugelegt. Und ja, wir handeln schon, wenn es notwendig ist und der Rest, das sind die Jugendlichen ja auch selbst viel für verantwortlich. #00:14:49-5#

I: Das stimmt natürlich. Okay. Dann danke ich dir für die Beantwortung der Fragen und wünsche dir einen schönen Tag. (lacht) #00:14:55-9#

B: Ja, gerne. Danke, das wünsche ich dir auch. #00:14:57-5#

I: Danke. Tschüss. #00:14:59-3#

Interview 2

I: Hallo. Schön, dass du dir Zeit genommen hast. Wie du weißt, schreibe ich meine Bachelorthesis und möchte dich gerne interviewen und dir ein paar Fragen stellen zu der Arbeit. Ist das in Ordnung? #00:00:08-6#

B: Ja, sehr gerne. #00:00:11-7#

I: Super. Dann fange ich mal an. Wie lange arbeitest du schon in diesem Arbeitsbereich mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen? #00:00:18-0#

B: Also in diesem Arbeitsbereich jetzt ungefähr zwei Jahre. #00:00:24-7#

I: Und darf ich fragen, welchen kulturellen Hintergrund du besitzt? #00:00:28-0#

B: Ja. Ich selbst bin in Kirgistan geboren und habe deswegen auch Migrationshintergrund. Ja, genau. #00:00:40-8#

I: Und was gehört zu deinen Hauptaufgaben in der Arbeit

mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen? #00:00:47-1#

B: Also wir betreuen und begleiten ja minderjährige Flüchtlinge im Alter von 16 bis ungefähr 19 Jahren. Also auch über die Volljährigkeit hinaus. Und es ist natürlich unterschiedlich, je nachdem, wer kommt. Wir gucken halt individuell B: Zu unseren Hauptaufgaben hier gehört die Begleitung, die Betreuung, die Unterstützung. Das ist in verschiedenen Bereichen der Fall. Zum Beispiel, wenn es um Bildung geht, wenn es um Asyl und Zukunftsperspektiven geht, wenn es um, ja - Anpassung will ich es nicht nennen. - aber Integration geht und eigentlich in sämtlichen alltäglichen Bereichen, die so anfallen. #00:01:35-4#

Können wir die irgendwo anschließen, die Klienten. Ja, das sind, glaube ich, erst mal so die wichtigsten Bereiche. Ja, genau. #00:01:48-7#

I: Gut. Und wie empfindest du den Umgang mit dem Klientel? #00:01:54-7#

B: Den Umgang. Also anders. Ich würde jetzt nicht sagen schwieriger oder einfacher. Also es gibt Sachen, die sind schwieriger. Es gibt Sachen, die sind einfacher. Aber insgesamt ist es erst mal ein Klient. Oder jeder ist für sich erst mal ein Klient. Und ja, es muss halt immer geschaut werden, individuell. Ich würde da jetzt keine pauschale Aussage treffen. #00:02:19-0#

I: Und wie verhalten sich die UMF dir gegenüber. Also UMF für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge. Ich kürze das jetzt mal ab. #00:02:26-3#

B: Ja. Mir gegenüber. Also erst mal immer sehr höflich, zurückhaltend und respektvoll, würde ich jetzt mal sagen im ersten Augenblick. Ja. #00:02:43-1#

I: Ja. Und was sind für dich wichtige soziale Kompetenzen in der Arbeit mit UMF? #00:02:49-4#

B: Soziale Kompetenzen. Also wenn ich daran jetzt so an das, in Führungszeichen, Klientel denke, dann würde ich jetzt tatsächlich erst mal Empathiefähigkeit nennen. Man muss sich darauf einlassen, dass man eben mit Menschen zusammenarbeitet. Oder mit minderjährigen Flüchtlingen, die ein anderes Herkunftsland haben. Man muss sich daraus einlassen können. Man muss auch bereit sein, auch selbst, sage ich jetzt mal, zu recherchieren und sich zu informieren, um dann auch das nötige Hintergrundwissen zu haben, um sich eben darauf einlassen zu können. Teilweise muss man eben sehr verständnisvoll sein und geduldig, würde ich jetzt sagen. #00:03:40-8#

I: Welche Methoden wendest du in der Arbeit an? #00:03:45-3#

B: Ja, und ich glaube das ist so der große Unterschied, im Gegensatz, ich sage es jetzt mal wieder in Führungszeichen, zum deutschen Jugendhilfeklientel. Da hat man dann irgendwie seinen Methodenkoffer. Oder sein Familienbrett, wenn man jetzt systemisch arbeitet. Oder, ja, einfach bestimmte Methoden, die man sich so angeeignet hat in der Arbeit. Und ich glaube, das ist der große Unterschied. Den hatten wir nicht. Vor allen Dingen zu Beginn. Das war eher erst mal ein Sich-darauf-einlassen. Und dann/ (Klopfgeräusche) (...) ja / #00:04:32-0#

I: Ja. Irgendwer hämmert im Hintergrund. #00:04:33-1#

B: Ja genau. Genau. Und dann geht es eben schon los, warum es mit den Methoden, glaube ich, auch nicht so einfach ist. Erst mal ist natürlich das kulturelle Verständnis.

Alles ist neu, alles ist anders. Unsere Methoden sind auch nicht unbedingt verständlich für unsere Klienten. Dann kommen eben die Sprachbarrieren in der verbalen Sprache. Also ich glaube, alle Methoden, die sich anwenden lassen, eben moderne Kommunikationsmittel oder irgendwelche Spiele oder auch viel mit Bildern zu arbeiten. Aber es muss schon in der Richtung nonverbal sein, weil ansonsten in der verbalen Sprache oder in der verbalen Kommunikation einfach oft die Sprachbarrieren dazwischenkommen. Und dann natürlich auch noch mögliche Traumata, die wir so gar nicht erkennen. Oder wo eben auch nicht offen gesprochen werden kann oder man gar nicht weiß, was ist da jetzt überhaupt alles passiert. #00:05:25-5#

I: Ja. Und nochmal zurückzukommen auf die Kommunikation. Gibt es Kommunikationsprobleme, die während der Arbeit auftreten in Bezug auf die UMFs oder mit den UMFs? #00:05:35-2#

B: Ja, die gibt es. Aber das ist natürlich auch wieder individuell. Manche haben ganz tolle Sprachkompetenzen entwickelt oder ein super Deutsch innerhalb kürzester Zeit sich angeeignet. Und andere gar nicht. Und da fällt es auf, dass es ganz viel auch an Mimik und Gestik, also eben wieder die nonverbale Kommunikation, dass es daran hängt. Weil wir merken schon bei dem UMFs, sage ich jetzt mal, dass die Toleranzgrenze nicht sehr hoch ist. Also das kann eben sein, dass dadurch viele Missverständnisse eben durch Gestiken, Mimiken, durch die Tonlage schon zu Stande kommen. Und dadurch entstehen dann eben ganz, ganz viele Missverständnisse und dann oft auch mal so eine Kettenreaktion. Dann ist auf der anderen Seite

irgendwie ganz viel Frust. Oder man ist irgendwie persönlich angegriffen oder persönlich beleidigt, weil man jetzt ein Wort nicht richtig verstanden hat und daraus ergibt sich dann ein ganz anderer Kontext. Also das ist schon die Schwierigkeit in der Zusammenarbeit. #00:06:36-0#

I: Ja, das glaube ich. Welche Konflikte, die zu bewältigen sind, gibt es denn noch? #00:06:40-4#

B: In der Zusammenarbeit jetzt? #00:06:44-2#

I: Genau. #00:06:45-7#

B: Ja, klar. Also wie eben schon gesagt, auf jeden Fall die Sprachbarrieren. Dadurch entsteht vieles und häufiges. Dann eben natürlich die kulturellen Unterschiede, auch auf der anderen Seite. Also selbst wenn wir jetzt als Betreuer da gerne draufzugehen, ist es andersrum, dass natürlich viel Neues und viel Unbekanntes kommt. Oder vieles auch einfach nicht verständlich ist. Und ich glaube, dass wir auch teilweise, auch noch vor zwei Jahren oder ganz zu Beginn, so Anforderungen gesetzt haben, die gar nicht umzusetzen gewesen sind. Weil einfach die Kulturen, also gegenseitig, jetzt nicht nur wir, sondern auch andersrum, dass das alles sehr neu gewesen ist. Und da gab es schon so Sachen. Mit der Pünktlichkeit. Dass dann irgendwie gar nicht bekannt war, dass hier in Deutschland Pünktlichkeit so wichtig ist. Und es war dann so, Pünktlichkeit, zwei Stunden später. Das war dann ganz schwierig zu erklären, dass das hier auch alles sehr viel terminiert ist und mit Zuverlässigkeit zu tun hat, weil die beiden Aspekte total voneinander entkoppelt waren. Also bei vielen afghanischen Jungs bedeutet Unpünktlichkeit nicht Unzuverlässigkeit. Und wir assoziieren das ganz schnell miteinander. Genau. #00:08:04-8#

I: Und wie ist das Verhältnis von Nähe und Distanz

gegenüber den UMF und den UMF den Fachkräften
gegenüber? #00:08:11-2#

B: Ja. Ich glaube Nähe, Distanz ist generell sowieso wichtig in unserer Arbeit. Und dieses Spannungsfeld eben auch Nähe, Distanz, was ja sowieso immer schon ein Spannungsfeld gewesen ist. Und dadurch, dass man ja auch oftmals auf die nonverbale Kommunikation gehen muss, und wie ich eben ja auch schon gesagt habe, mit der Gestik und Mimik, da werden auch Sachen anders wahrgenommen. Also ich merke schon, und dann kommen natürlich auch noch die kulturellen Hintergründe dazu, das ist schon was Anderes. Also das merke ich schon. Als wenn man jetzt zum Beispiel mit deutschem Jugendhilfeklientel arbeitet. Ich glaube, dass das, ich würde nicht sagen noch mehr gewahrt werden muss, aber das Verhältnis von Klienten oder beziehungsweise von Flüchtlingen zur Frau ist zum Beispiel schon anders. Und für viele dann irgendwie gar nicht, sage ich jetzt mal, so normal, wenn dann irgendwie die Frau die Betreuerin ist und dann natürlich auch noch ganz klare Statements von sich gibt oder hier in ganz anderen Rollen agiert, als jetzt im Herkunftsland. Ja. #00:09:32-9#

I: Ja. Dann, was weißt du denn über die Herkunftsländer der UMF? #00:09:39-4#

B: Also wir arbeiten ja mit Klienten aus unterschiedlichen Herkunftsländern. Ich kann ja jetzt mal ein paar Beispiele nenne. Also zum Beispiel haben wir Klienten aus Afghanistan, aus Syrien, aus Somalia, aus Ägypten. Also da sind die unterschiedlichsten. Was viele gemeinsam haben ist natürlich der religiöse Hintergrund. Wobei auch da haben wir beispielsweise orthodoxe Christen. Also stark orthodox. Aber die meisten sind halt eben auch Moslems.

Und über die einzelnen Herkunftsländer / Also ich habe mir viel über die Religion, über die unterschiedlichen Gruppierungen, also Sunniten, Schiiten. Da werden ja einige Unterschiede gemacht, je nachdem aus welchem Herkunftsland sie kommen. Natürlich über einzelne Rituale. Es hat halt immer einen starken religiösen Bezug. Wie jetzt mit Ramadan. Das musste ich mir aneignen. Das war mir vorher alles nicht bewusst. Da ist der Alltag nochmal anders. Auch für unsere ganzen Klienten. Auf einmal Tag und Nacht wandelt sich. Also da gibt es schon einiges, was ich dann aber auch super in Fortbildung dann nochmal angeeignet bekam. #00:11:07-8#

I: Ja, wozu hast du denn schon Fortbildung belegt? #00:11:12-5#

B: Also ich habe interkulturelles Kompetenztraining, habe ich gemacht. Was dann aber stark eben auf die Flüchtlingsländer, beziehungsweise jetzt eben auf Afghanistan und Syrien ausgelegt wurde. Dann habe ich nochmal eine ähnliche Fortbildung. Die war dann aber ein bisschen länger. Das waren interkulturelle Kompetenzen. Da ging es insgesamt oder im Allgemeinen um die Sensibilisierung, um Kulturen und Gebräuche. Und dann waren eben auch ganz stark so Punkte wie Pünktlichkeit. Da sind nämlich wir Deutschen auch wirklich Vorreiter. Das gibt es in anderen Ländern gar nicht so stark. Tatsächlich wurde sowas thematisiert. Ich habe viel auch zum Recht, zum Asylgesetz auch belegt. Oder habe da eben auch einzelne kurze Fortbildungen gemacht. Weil da kann man eigentlich immer mehr machen. Da gibt es immer aktuelle Rechtsprechungen, wie es hier mit den unterschiedlichen Staaten, also mit dem Rechtsstatus ist. Aufenthaltsgestattung, Duldung, was es da für Unterschiede gibt. Was sind die Voraussetzungen. Wie

läuft überhaupt so ein Verfahren. Kann man einen Widerspruch einlegen. Also solche Dinge. Ganz viel Rechtliches auch. Weil wir das natürlich auch im Alltag brauchen oder in unserem Berufsalltag, wenn es um das Thema Ausbildung, Einstiegsqualifizierung geht. Ist ein Schulbesuch möglich. Geht überhaupt die Erwerbstätigkeit. Da kamen viele Fragen auf uns zu, die wir ja auch einfach so noch nicht kannten. #00:12:42-1#

I: Und ich welchen Bereichen möchtest du noch geschult werden? #00:12:46-3#

B: Also ich glaube, dass für unseren Alltag wirklich die rechtliche Komponente eben stark ausschlaggebend ist, weil, wenn ich mir jetzt auch so die Persönlichkeit oder im Hinblick auf die Persönlichkeit und auf die psychische Stabilität, da hat einfach der Status, der Rechtsstatus, den die Klienten hier in Deutschland haben, das hat einfach Einfluss auf jeden Lebensbereich und damit natürlich auch auf unsere Arbeit. Und da merke ich, für mich selber, es ist schon schön, wenn ich da auch Sicherheit geben kann. Oder wenn ich zumindest weiß, wo ich die Informationen bekomme. Ich kann nicht alles wissen. Das ist mir klar. Aber wo ich zumindest wo, was, wie kriegen kann, um einfach dann auch den Klienten in der Hinsicht zu beruhigen. Und da ist es oft schon beruhigend, wenn ich weiß, wo der Fachanwalt ist. Oder wenn ich weiß, wo ich was nachlesen kann. Deswegen tatsächlich ist es in dem Bereich / Und da gibt es halt auch einfach ständig Neuerungen. Also in dem Bereich finde ich es gut, wenn wir da auch weiterhin geschult werden. #00:13:52-0#

I: Sehr interessant. Ja. Und was möchtest du sonst noch anmerken? #00:13:58-1#

B: Ich möchte sonst noch anmerken, wie wichtig ist das

finde in dieser Arbeit. Insbesondere in diesem für uns irgendwie auch sehr neuen Arbeitsbereich, wie wichtig da auch ist, Teamgespräche, Fallgespräche gemeinsam durchzuführen. Einzelne Situationen und Handlungen zu reflektieren. Ich finde es gut, wenn das ein multiprofessionales Team ist. Eben dann wieder bezogen auf die psychische Stabilität, auf erlebte Traumata, finde ich es immer ganz gut, wenn man da einfach auch nochmal Input bekommt. Also fachlich versierten Input. Weil man da ja doch recht vieles nicht weiß. Oder auch viele Methodiken nicht anwenden kann, um da gemeinsam Wege zu finden. Aber ich glaube wirklich, dass in dem Bereich auch die eigene Biografie eine große Rolle spielt. Die eigene Sensibilisierung für das Thema interkulturelle Kompetenzen. Also ich glaube, dass einfach diese Zusammenarbeit im Team / Oder wenn auch neue Kollegen kommen, merke ich, wie wichtig das ist, dass man viele gemeinsame Fallbesprechungen hat. Das merke ich schon. Das würde ich schon sagen. Ja. Das ist für mich wichtig. #00:15:21-2#

I: Super. Dann bedanke ich mich für die Beantwortung der Fragen. #00:15:26-2#

B: Ja. Sehr gerne. #00:15:26-7#

I: Und genau, danke schön. #00:15:28-0#

Interview 3

I: Hallo. Schön, dass du dir Zeit genommen hast. Wie du weißt, mache ich ein Interview für meine Bachelorthesis, und es wäre super, wenn du mir ein paar Fragen beantworten könntest zu unserer Arbeit. #00:00:11-0#

B: Ja, bitte. #00:00:12-0#

I: Genau. Wie lange arbeitest du schon in diesem Arbeitsbereich? #00:00:16-0#

B: Ungefähr zweieinhalb Jahre. #00:00:18-0#

I: Und welchen kulturellen Hintergrund hast du? #00:00:22-0#

B: Ich komme aus dem Iran, und dann, ja, von Teheran. Ich habe in Teheran gewohnt. Und ich habe auch eine Familie: Eine 16-jährige Tochter, und bin ich auch mit meinem Mann hier. #00:00:36-0#

II: Sehr schön. Und was gehört zu deinen Hauptaufgaben in der Arbeit mit UMF? #00:00:42-0#

B: Wir helfen die Jungs, noch mehr selbstständig zu werden, Umgang mit Behörden helfen wir auch die Jungs, und ja, allgemein Tagesablauf und so weiter. #00:01:01-0#

I: Okay. Und wie empfindest du den Umgang mit dem Klientel? #00:01:07-0#

B: (...) Allgemein gut, aber muss man wirklich Geduld haben. #00:01:14-0#

I: Ja, das glaube, also weiß ich. #00:01:16-0#

B: Ja. #00:01:16-0#

I: Genau. Und wie begleiten sich die unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge dir gegenüber während der Arbeit? #00:01:25-0#

B: Sie sind am meisten sehr, sehr höflich, wirklich respektvoll, aber allgemein: Die sind auch Jungs. Ich meine: Natürlich manchmal haben auch die Ticks und Tricks. #00:01:41-0#

I: Was sind das für Ticks und Tricks? #00:01:44-0#

B: Ja, wenn man bei manchen Sachen nein sagt, oder sagt, das wäre nicht richtig für dich, ja, sie/ kann man auch

nicht sagen rasten sie aus, nein, machen sie so etwas nicht, aber sie werden manche beleidigt und so weiter. #
00:02:03-0#

I: Und wie verhalten sich die UMF dir gegenüber? #
00:02:07-0#

B: Sehr gut. #00:02:08-0#

I: Ja? #00:02:09-0#

B: Ja. #00:02:09-0#

I: Okay. Und was sind für dich wichtige soziale Kompetenzen in der Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen? #00:02:16-0#

B: (...) Für MICH wichtige soziale// #00:02:29-0#

I: Ja. #00:02:29-0#

B:// Kompetenzen? (...) Ja, Ehrlichkeit, offen sein. Ja. #
00:02:44-0#

I: Okay. Und welche Methoden wendest du in der Arbeit an? #00:02:50-0#

B: Wir machen mit Jugendlichen Alphabetisierungskurse, ja, wie gesagt, auch deutsche Kurse und so weiter. Ja. #
00:03:04-0#

I: Und gibt es Kommunikationsprobleme, die während der Arbeit mit UMF aufkommen? Und wenn ja: Welche? #
00:03:11-0#

B: (...) Kommunikationsprobleme? Ja, manchmal nur wegen Sprachbarriere. Aber sonst nicht. #00:03:22-0#

I: Und welche Konflikte gibt es noch, die es zu bewältigen gilt? #00:03:28-0#

B: Welche Konflikte? Zum Beispiel manche vielleicht können noch nicht viele Wörter beherrschen, und dann deswegen kommt manchmal auch Konflikte oder, keine

Ahnung, Probleme. #00:03:46-0#

I: Und wie äußern sich die Probleme? #00:03:50-0#

B: (...) Ja, wie äußern sich die Probleme? (...) Ja, manchmal vielleicht in solchen Situationen sie werden sofort beleidigt, aber sie wissen überhaupt nicht/ Zum Beispiel unsere Meinung war ganz anders, weil wegen ihrer Sprachbarriere können sie das nicht verstehen, und manchmal kommt Missverständnisse vor oder so etwas. #00:04:29-0#

I: Und wie ist das Verhältnis von Nähe und Distanz gegenüber den unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen und den unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen dir gegenüber? Also das Verhältnis von Nähe und Distanz. #00:04:44-0#

B: (...) Eigentlich ganz gut. Ja, ich hatte bis jetzt damit kein Probleme gehabt. Ja, funktioniert gut. #00:04:56-0#

I: Und was weißt du über die Herkunftsländer der UMF? #00:05:00-0#

B: Ja, wegen (...) ihrer Kultur weiß ich natürlich mehr als andere Mitarbeiter. Ich kann die Jungs vielleicht noch mehr verstehen. (...) Und ja, wie gesagt, ich habe selber auch ein (...) interkulturelle (...) Hintergrund, und wegen ihrer Religion kann ich auch mehr die Jungs verstehen. (...) Und ja, ich kann auch die Jungs übersetzen und als Dolmetscherin auch behilflich sein. #00:05:57-0#

I: Gut. Zu welchen Themen hast du bereits Fortbildungen belegt? (...) Also Weiterbildungen, Fortbildungen. #00:06:13-0#

B: (...) Ach so, ich? #00:06:15-0#

I: Mhm (bejahend). #00:06:16-0#

B: (...) Ja, momentan (...) interkulturelle Kompetenz oder

so etwas. (...) Und Coaching in System. #00:06:42-0#

I: Okay. Und in welchen Bereichen möchtest du noch weiter geschult werden? Gibt es Bereiche, wo du noch Schulungsbedarf hast? #00:06:53-0#

B: Ja, wie gesagt: Wegen Unterschiede zwischen die Kulturen könnte ich vielleicht wegen Konfliktlösungen und so weiter wirklich geschult werden. #00:07:10-0#

I: Okay. Und was möchtest du sonst noch anmerken oder/ #00:07:15-0#

B: (...) Alles gut. Nichts. #00:07:19-0#

I: Okay, dann danke ich dir für das Interview. #00:07:21-0#

B: Alles klar, danke auch. #00:07:22-0#

I: Danke. #00:07:23-0#

#00:07:28-0#

Interview 4

I: Hallo! Schön, dass du dir Zeit genommen hast, um ein paar Interviewfragen zu beantworten. Wie du weißt, muss ich meine Bachelorthesis schreiben und möchte dir aufgrund dessen ein paar Fragen zu unserer Arbeit stellen. Ist das in Ordnung? #00:00:11-6#

B: Ja. #00:00:12-7#

I: Okay. Dann, wie lange arbeitest du schon in diesem Arbeitsbereich mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen? #00:00:18-3#

B: Seit ungefähr zweieinhalb Jahren. #00:00:21-5#

I: Okay. Welchen kulturellen Hintergrund besitzt du? #00:00:25-0#

B: (...) Ich bin ein viel bereister junger Mann, der schon in vielen Ländern unterwegs war und sich in verschiedene Kulturen schon eingelebt hatte. #00:00:36-5#

I: Okay. Dann, was gehört zu deinen Hauptaufgaben in der Arbeit mit umF? #00:00:42-0#

B: Verselbstständigungsprozess. #00:00:44-6#

I: (...) Das war es? Okay. Dann, wie empfindest du den Umgang mit dem Klientel? #00:00:54-3#

B: Am Anfang war das sehr schwierig, weil die kulturellen Unterschiede doch sehr groß sind. Aber nach einer gewissen Zeit, wenn man eine Verbindung aufgebaut hat, eine Beziehung aufgebaut hat, läuft das nach und nach immer besser. Und mittlerweile würde ich sagen, dass ich zwar strikt und rigoros in manchen Feldern bin, in anderen aber sehr kulant und dass das beim Klientel eigentlich gut ankommt. #00:01:21-6#

I: Und wie verhalten sich die umF dir gegenüber? #00:01:26-0#

B: Respektvoll (...) und offen. #00:01:30-7#

I: Was sind für dich wichtige soziale Kompetenzen in der Arbeit mit umF? #00:01:36-2#

B: Zuhören können, Einfühlungsvermögen und Akzeptanz. #00:01:47-8#

I: Welche Methoden wendest du in der Arbeit mit umF an? #00:01:53-1#

B: (...) Enge Kontaktaufnahme, enge Beziehung, öfters die Klientel da abholen, wo sie sind, Freizeitaktivitäten und der Verselbstständigungsprozess im Sinne von Termine vereinbaren, wahrnehmen und unterstützen. #00:02:18-3#

I: Gibt es Kommunikationsprobleme, die während der

Arbeit mit umF aufkommen, und wenn ja, welche? #
00:02:27-7#

B: Gibt es immer wieder, natürlich. Man muss seine Sprache und sein Denken ein bisschen runterbrechen, damit das Klientel das versteht. Wenn es ein bisschen diffiziler wird, steht immer auch ein Übersetzer zur Hilfe, um diese Sachen dann ausräumen zu können. #00:02:52-4#

I: Welche Konflikte, die zu bewältigen sind, gibt es noch? #
00:02:56-8#

B: (...) Konflikte gibt es immer wieder. Meistens sind es banale Sachen, was wir jetzt nicht mal so als Konflikte sehen. Vermeintlich geht es, oder vor allem geht es immer um Geldangelegenheiten oder Akzeptanz von Entscheidungen von Lehrern oder Ausbildungsherren, die bei den Jungs der Klientel nicht verstanden wird, weil sie sich sofort in der Ehre gekränkt fühlen. #00:03:32-6#

I: Dann, wie ist das Verhältnis von Nähe und Distanz gegenüber den umF und den umF gegenüber den Fachkräften oder gegenüber dir? #00:03:47-7#

B: Am Anfang war das ein Problem, weil die umF, dieses Klientel gedacht hat, dass wir 24 Stunden für sie da sind. Wir sind aber eben ABW, das heißt, das Klientel muss langsam lernen, selbstständig zu leben. Und wir haben feste Arbeitszeiten, in denen wir erreichbar sind und im Dienst sind, aber das schließt aus Nacht oder Wochenende oder Feiertage. Das wird oftmals nicht verstanden vom Klientel, und das führt auch immer wieder zu Rückfragen, vor allem zu Beginn der Tätigkeit. Mittlerweile haben die umF das aber verstanden, dass wir auch feste Arbeitszeiten haben und nur zu diesen Arbeitszeiten auch erreichbar sind. #00:04:33-4#

I: Was weißt du über die Herkunftsländer der umF? #
00:04:37-2#

B: Zunächst haben wir Anamnesegespräche, wo die Jungs, wo das Klientel uns erzählt, woher sie kommen, aus was für einer Familie, was für ein Hintergrund, wo sie gelebt haben, wie sie geflohen sind. Das ist unerlässlich, um dem jungen Flüchtling zu begegnen und ihn verstehen zu können. Im Clearing-Verfahren oder bei anderen Wohngruppen, bevor die umF zu uns gekommen sind, gibt es auch teilweise noch Akten und Daten. Die können auch noch zum Studium herangezogen werden. #00:05:23-0#

I: Okay. Zu welchen Themen hast du bereits Fortbildung belegt? #00:05:29-0#

B: (...) Sexuelle Akzeptanz, interkulturell-multikulturelle Akzeptanz und Verständnis, Kindesmissbrauch und Erste Hilfe. #00:05:50-7#

I: Okay. Und in welchen Bereichen möchtest du noch weiterhin geschult werden oder weiter geschult werden? #
00:05:56-4#

B: Da das Asylverfahren bei eigentlich, ich sage noch mal, 90 Prozent der Jungs eher negativ ausfällt, denke ich, ist es unerlässlich, erstens den rechtlichen Hintergrund mehr zu verstehen, mehr Einsichten oder Einblicke zu haben. Hierfür haben wir eine sehr gute Rechtsanwältin, die dann auch mit Rat und Tat zur Seite steht. Außerdem ist es dadurch, dass alle Jungs nach und nach in die Ausbildung oder in ein EQJ kommen, unerlässlich, sich mit diversen Jobcentern, Sozialämtern, Arbeitsämtern und dergleichen kurzzuschließen, ein gutes Netzwerk aufzubauen, damit man diese Kontakte knüpft und ausbaut. #00:06:50-4#

I: Und möchtest du sonst noch was anmerken? #00:06:53-

6#

B: Nein. Das war ein sehr angenehmes Gespräch. #
00:06:56-8#

I: Fand ich auch. Danke schön. #00:06:58-2#

B: Und ich danke. #00:06:59-0#

I: Super, danke! #00:07:01-0#

Interview 5

I: Hi! Schön, dass du dir Zeit genommen hast, um mir ein paar Fragen zu beantworten. Wie du weißt, möchte ich aufgrund meiner Bachelor-Thesis ein Interview mit dir führen zum Thema „Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge“ und unsere Arbeit hier in den flexiblen Hilfen. Und, ja, ist das in Ordnung? #00:00:17-0#

B: Ja. #00:00:17-5#

I: Sehr schön. #00:00:18-0#

B: Also ich freue mich, dass ich teilnehmen darf an deiner Studie. #00:00:21-0#

I: Ja, ich freue mich auch. Wie lange arbeitest du schon in diesem Arbeitsbereich mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen? #00:00:26-0#

B: Mit kurzen Unterbrechungen, weil ich da in anderen Tätigkeitsfeldern war, seit August 2015. #00:00:35-0#

I: Welchen kulturellen Hintergrund besitzt du? #00:00:37-0#

B: Das ist eigentlich ziemlich einfach. Ich bin Deutscher. Meine Eltern sind deutsch. Ich habe keinen Migrationshintergrund und ich würde eher sagen, dass ich so, ja, christlich geprägt bin. #00:00:49-0#

I: Was gehört zu deinen Hauptaufgaben in der Arbeit mit UMF? UMF für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge. #00:00:55-0#

B: Ja, zu meinen Hauptaufgaben gehört zunächst erstmal die Beziehungsarbeit, um eine Ebene herzustellen, auf der man dann mit Respekt miteinander umgehen kann; und dann auch eine Ebene zu haben, wo man eben behilflich sein kann. Ja, und spezifischer gesehen, geht es eben darum, den Menschen hier über den Faktor Sprache Zugang zur Lebenswelt hier zu verschaffen. Das heißt also, was Bildung angeht; was Schule angeht; was Vermittlung von Ausbildungsstellen oder generell Arbeit angeht. Da sind wir dann schon involviert und das ist schon eine wichtige Hauptaufgabe. Und natürlich dann im Zuge dessen auch einfach, ja, die Kultur des Landes näherzubringen, damit die Menschen sich hier wohlfühlen können und auch hier klarkommen können. #00:01:52-0#

I: Ja. Und wie empfindest du den Umgang mit dem Klientel? #00:01:56-0#

B: Ich empfinde den Umgang als sehr angenehm, weil ich bisher die Erfahrung gemacht habe, dass viele von unseren Klienten sehr motiviert sind. Und das ist im Vergleich zu anderem Klientel in der Sozialhilfe oftmals einfach ein bisschen angenehmer, weil da einfach mehr

Motivation hintersteckt. #00:02:23-0#

I: Wie verhalten sich die UMF dir gegenüber? #00:02:26-0#

B: Ich erlebe das als größtenteils respektvoll, freundlich und sympathisch. #00:02:36-0#

I: Ja. Was sind für dich wichtige soziale Kompetenzen in der Arbeit mit UMF? #00:02:43-0#

B: Ja, es ist, glaube ich, wichtig, dass man empathisch, damit man sich einfach auch in sein Gegenüber und speziell auch auf dem Hintergrund der anderen Kultur hineindenken kann. Das finde ich wirklich ganz wichtig. Und dementsprechend ist das, glaube ich, so das Wichtigste. Man muss aber natürlich auch selber offen für Neues sein. Man muss fähig sein, ja, auch mal flexibel denken zu können, um einfach auch gut eben mit den Vorstellungen des Klientel umgehen zu können. #00:03:30-0#

I: Ja. Welche Methoden wendest du in der Arbeit an? #00:03:33-0#

B: Ich arbeite eigentlich hauptsächlich nach der Methode der Lebensweltorientierung nach Hirsch. Weil da ist einfach gewährleistet, dass man nah an den Klienten dran ist und eben so passgenau wie möglich ihnen Hilfe zukommen lassen kann. #00:03:52-0#

I: Gibt es Kommunikationsprobleme, die während der Arbeit auftreten? Und wenn ja, welche? #00:03:58-0#

B: Ja, Kommunikationsprobleme gibt es natürlich. Das kann natürlich einmal sprachlich begründet sein. Dann muss man sich eben die Zeit nehmen, Sachen einfach manchmal öfter zu erklären oder manchmal auch einfach

den kulturellen Hintergrund, den wir hier so in Deutschland haben, dann noch mit einbeziehen in die Erklärung. Und ich würde sagen, das ist so das Hauptkommunikationsproblem. #00:04:25-0#

I: Welche Konflikte, die zu bewältigen sind, gibt es noch? #00:04:30-0#

B: Ja, es ist manchmal etwas schwierig, wenn das Klientel, wenn die Leute nicht so richtig, ja, so eine Eigenmotivation haben. Und dann ist es manchmal schwer, denen zu vermitteln, warum es wichtig ist, sich hier auf eine Schulbildung, auf eine Ausbildung einzulassen, auf die Kultur einzulassen, wenn bei denen einfach im Hintergrund gar nicht so wirklich klar ist, ob sie bleiben können; ob die Familie nachziehen kann. Und ich finde das ist ein Konfliktfeld einfach, wo es dann auch einfach manchmal ein bisschen schwierig werden kann. #00:05:12-0#

I: Ja. Wie ist das Verhältnis von Nähe und Distanz gegenüber den UMF und den UMF dir gegenüber? #00:05:19-0#

B: Ich empfinde das als vollkommen angebracht. Ich habe weder das Gefühl, dass ich jetzt irgendwelche Einzelschicksale so mit nach Hause nehme, dass die mich dort noch weiter beschäftigen. Ich fühle mich immer handlungsfähig. Und ich habe auch nicht das Gefühl, dass bisher sich jetzt Klienten so nah an mich binden, dass dort irgendwie, ja, auch eine emotionale Nähe entsteht, die dann nicht mehr förderlich dafür wäre, den Menschen weiter zu helfen. #00:05:54-0#

I: Okay. Was weißt du über die Herkunftsländer der UMF? #00:05:59-0#

B: Ja, das ist vielschichtig. Wir haben unbegleitete minderjährige Flüchtlinge aus Afrika; zum Beispiel aus

Somalia. Aus Afghanistan haben wir viele und aber auch zum Beispiel aus Syrien. #00:06:15-0#

I: Und zu welchen Themen hast du bereits Fortbildungen belegt? #00:06:17-0#

B: Ich habe eine Fortbildung, die jetzt aber nicht speziell auf das Flüchtlingsthema zielt, in Sachen Konzeptentwicklung, was Diagnoseverfahren angeht; und auch zu selbstverletzendem Verhalten. #00:06:35-0#

I: In welchen Bereichen möchtest du noch geschult werden? #00:06:38-0#

B: Ich würde ganz gerne im Bereich Traumata und Traumabewältigung mich gerne noch schulen lassen. Und was auch einfach wichtig ist, dass man in Sachen Teamarbeit und im Team zu arbeiten noch mal dort einfach, ja, sich beschulen lässt. Weil ich finde das wichtig, weil man mit so vielen verschiedenen Kulturen zu tun hat, dass man als Team eine klare Linie fährt. Und das vermittelt natürlich dann auch unserem Klientel eine große Form von Sicherheit. #00:07:22-0#

I: Okay. Was möchtest du sonst noch anmerken? Oder gibt es noch etwas zu berichten? #00:07:28-0#

B: Ja, das spielt eigentlich schon so ein bisschen rüber aus meiner letzten Antwort. Da habe ich ja kurz schon das Team angesprochen. Wie ich gerade schon gesagt habe, ist es einfach wichtig, dass man als Team Hand in Hand arbeitet und eben, ja, gewährleisten kann, dass man gemeinsam an einem Strang zieht. Und eben, weil das ja auch ein Feld ist, was auch Herausforderungen bietet, eben auch zum Beispiel die Chance hat, eine Supervision haben zu können, um sich da einfach noch mal besser aufzustellen. Weil ich denke, alles, was man an Differenzen nicht im Team hat, alles, was bedeutet, dass

man arbeitsfähig ist, die Zeit kann man dann wiederum seinem Klientel zukommen lassen. #00:08:21-0#

I: Super. Dann danke ich dir für die Beantwortung der Fragen. #00:08:26-0#

B: Ja, gerne. Viel Erfolg beim Schreiben deiner Thesis. #00:08:28-0#

I: Dankeschön. Tschüss. #00:08:32-0#

Anlage III: Interviewnotizen

Interview 1:

- Beginn: Begrüßung zum Einstieg und kurze Erläuterung, wofür das Interview genutzt werden soll. (Hinweis auf Anonymisierung erfolgte schon vor der Aufnahme). Offene, freundliche Begrüßung.

- Verlauf:
 - erzählt offen und antwortet flüssig und direkt
 - Blickkontakt
 - spricht schnell und viel
 - benutzt Fachbegriffe
 - unterstreicht Aussagen durch Gestik, Mimik, Handbewegungen
 - überlegt genau, was geantwortet werden kann
 - stellt Frage, um das Verständnis der gestellten Frage zu

bestätigen

- Abschluss ist freundlich

Interview 2:

- Beginn: Begrüßung zum Einstieg und kurze Erläuterung, wofür das Interview genutzt werden soll. (Hinweis auf Anonymisierung erfolgte schon vor der Aufnahme). Offene, freundliche Begrüßung.
- Verlauf:
 - viele fachliche Äußerungen
 - sagt oft „Ja“ oder „ja, genau“,
 - kurze Unterbrechung durch Klopfgeräusche, hämmern, durch die Baustelle nebenan
 - fragt, wenn etwas nicht verstanden wurde, oder Bezug nicht ganz klar war
 - freundlich, ruhig, erzählt flüssig
 - Nennt viele Praxisbeispiele
 - sicher, Blickkontakt wird gehalten
 - freundlicher Abschluss

Interview 3:

- Beginn: Begrüßung zum Einstieg und kurze Erläuterung, wofür das Interview genutzt werden soll. (Hinweis auf Anonymisierung erfolgte schon vor der Aufnahme). Offene, freundliche Begrüßung.
- Verlauf:

- sehr kurze knappe Antworten
- wenig fachlich
- häufige Benutzung des Wortes „Ja“
- viele Pausen
- etwas oberflächliche Antworten
- knappe Verabschiedung
- freundlich
- wirkt unsicher

Interview 4:

- Beginn: Begrüßung zum Einstieg und kurze Erläuterung, wofür das Interview genutzt werden soll. (Hinweis auf Anonymisierung erfolgte schon vor der Aufnahme). Offene, freundliche Begrüßung.
- Verlauf:
 - kurze, knappe, präzise Antworten
 - klare Sprache
 - freundlich
 - hält Blickkontakt
 - offen
 - wirkt selbstbewusst
 - freundlicher Abschluss

Interview 5:

- Beginn: Begrüßung zum Einstieg und kurze Erläuterung, wofür das Interview genutzt werden soll. (Hinweis auf Anonymisierung erfolgte schon vor der Aufnahme). Offene, freundliche Begrüßung.

- Verlauf:
 - motiviert
 - freundlich und offen
 - inhaltlich präzise Antworten
 - flüssige Erzählungen
 - fachlich
 - sehr freundlicher Abschluss

Anlage III: Auswertungstabelle

Kategorien	Interview 1	Interview 2	Interview 3	Interview 4
<u>Zeitraum:</u> Beginn der Arbeit mit Geflüchteten	Zwei Jahre	Zwei Jahre	Zweieinhalb Jahre	Zweilb Jahre
<u>Länder:</u> Herkunftsland Fachkraft	Deutschland	Kirgistan	Iran/Teheran	Nicht benannt
Herkunftsländer der jungen Geflüchtete	- Afghanistan - Syrien - Ägypten - Somalia	- Syrien - Somalia - Ägypten	- Wissen vorhanden - keine konkreten Angaben	- keine konkreten Angaben -> vervollständigt auf Grundlage der Befragung

<u>Aufgaben:</u> Hauptaufgaben der Arbeit	Begleitung Betreuung Unterstützung Bildung/ Asyl Integration	- Betreuung und Begleitung - Begleitung in die Verselbständigung - Persönlichkeitsentwicklung - Nach beruflichen Perspektiven schauen - Gesundheitsklärung - Freizeitgestaltung - Soziale Kontakte/ Netzwerk schaffen	Helfen selbständig zu werden Umgang mit Behörden Tagesablauf strukturieren	Verständnis
<u>Umgang:</u> mit den jungen Geflüchteten	.macht Spaß -nicht immer einfach - Diskrepanzen aufgrund des kulturellen Hintergrundes, Einstellungen, Zeitverständnis - sehr jung - Missverständnisse	- anders - bestimmte Sachen sind schwieriger - individuell für den einzelnen Klienten schauen	- man muss Geduld aufbringen - gut	- anders - schwierig - nach Beziehungsgang gut
Verhalten des Klientels gegenüber Fachkräfte	-freundlich -Projektion der schlechten Laune auf das Personal - höflich - meist respektvoll	- höflich - zurückhaltend - respektvoll	- meist höflich - respektvoll - manchmal „tricksen“ sie - „rasten aus“	- respektvoll - offen

Verhältnis von Nähe Distanz	- anfangs nah, jetzt mehr Distanz	- Verhältnis muss gewahrt werden - Verhältnis Frau-Flüchtling anders - andere Rollen	- gut - keine Probleme	- An schw er - jetz
• <u>Probleme:</u> <u>Konflikte</u>	- kulturelle Probleme - hohe Anspruchshaltung - Finanzen - Zukunftsängste - Traumata - mit Ämtern - sprachlich - kulturelle Diversitäten	- Toleranzgrenze nicht so hoch - Sprachbarrieren - kulturelle Unterschiede - Pünktlichkeit - Zuverlässigkeit	- Konflikte aufgrund der Sprache - sind schnell beleidigt, aufgrund von kommunikativen Missverständnissen	- finan Kon - Akze z vo Ents ung
• <u>Kommunikationsprobleme</u>	- vorhanden - bei Fachausdrücken - mit Ämtern - Gestik, Mimik wird angewendet, um Missverständnisse entgegen zu wirken	- nonverbale Kommunikation - Missverständnisse durch Gestik, Mimik, Tonlage	- Sprachbarrieren	- vorh n
• <u>Methoden:</u>	- Beziehungsarbeit - systemische Beratung - spiegeln - Stimmungskarten	- moderne Kommunikationsmittel - systemisch - Spiel	- Alphabetisierungsurse	- Frei ivitä - Bezi gsar - Vers ändi proz förd durch Terr einb

• <u>Soziale Kompetenzen</u>	/	- Empathiefähigkeit - verständnisvoll sein und geduldig	- Ehrlichkeit - offen sein	/
• <u>Fortbildung/Wissen: Fortbildungen des Personals</u>	- 6 wöchige Weiterbildung Traumpädagogik und interkulturelle Kompetenzen - Coaching - Vortrag der Bezirksregierung über „Islamisierung von Jugendlichen“	- Interkulturelles Kompetenztraining - Interkulturelle Kompetenzen - Asylgesetz	- Interkulturelle Kompetenz - Coaching	- Selbstakzeptanz - Interkulturelle Kompetenz - Akzeptanz - Kinderspezifische Hilfe - Kurs
• <u>Schulungsbedarf:</u>	- rechtlicher Bereich - Asylrecht - Jugendhilferecht - regelmäßige Schulung interkulturelle Kompetenzen	- rechtlicher Bereich - Traumata	- Konfliktlösungsstrategien	- Asylverfahren - rechtliche Rahmen
• <u>Wünsche:</u>	/	- viele Teamgespräche - Fallgespräch - Reflektieren - multiprofessionelles Team	/	/

Beurteilungsbogen VI

Bewertungsformular
SE 9.2: Bachelor–Thesis (t.amm.37489)

Student/in 1	R. Drenkelfort	St.–Nr.
Student/in 2		St.–Nr.
Student/in 3		St.–Nr.
Student/in 4		St.–Nr.
Student/in 5		St.–Nr.
Datum		
Prüfer/in		
Unterschrift		

Bewertungsvoraussetzung:	Genügend / Ungenügend	Feedback
Das Kriterium zum Professionellem Schreiben (Kriterium 1) ist mindestens mit „Genügend“, d.h. mit mindestens sechs Punkten, bewertet worden.		
Die Länge der Bachelor–Thesis beträgt • Bei 1 Studierenden 40 Seiten (+/- 5 Seiten) • bei 2 Studierenden 55 (+/- 5 Seiten) • bei 3–5 Studierenden 80 (+/- 5 Seiten).		

Passt auf: Die Bachelor–Thesis wird grundsätzlich anhand aller Kriterien beurteilt. Verfehlt die Bachelor–Thesis das Kriterium zum Professionellen Schreiben, wird er mit „Ungenügend“ bewertet und mit einer „1“ in B... infolge der Beurteilung der weiteren Kriterien eine Gesamtpunktzahl von 60 Punkten oder mehr erreicht wird

Kriterium	0 Punkte	3 Punkte	6 Punkte	8 Punkte	
1. Professionelles Schreiben (Bewertungs–voraussetzung)	Sprachgebrauch, Textaufbau und Auswahl und Umgang mit Quellen sind überwiegend mangelhaft.	Sprachgebrauch, Textaufbau oder Auswahl und Umgang mit Quellen entsprechen nicht dem Leitfaden Professionelles Schreiben.	Sprachgebrauch, Textaufbau und Auswahl und Umgang mit Quellen entsprechen dem Leitfaden Professionelles Schreiben. Quellen sind überwiegend aktuell und wissenschaftlich.	Der gesamte Bericht entspricht dem Leitfaden Professionelles Schreiben hinsichtlich Sprachgebrauch, Textaufbau und Auswahl und Umgang mit Quellen. Der Text ist erkennbar gegliedert, Rechtschreibung und Grammatik sind weitgehend fehlerfrei. Quellen sind aktuell und wissenschaftlich. Verweise und Quellenangaben entsprechen der APA–Norm.	
2, Die Forschung der Bachelor–Thesis beschäftigt sich mit relevanten Entwicklungen in der Sozialen Arbeit.	Über die Relevanz der Bachelor–Thesis finden sich keine nachvollziehbaren Aussagen.	Die Forschung ist nicht relevant für die Entwicklung der Sozialen Arbeit.	Die Forschung ist relevant für die Entwicklung der Sozialen Arbeit in einem bestimmten Gebiet Sozialer Arbeit innerhalb einer Institution.	Die Forschung ist relevant für die Entwicklung der Sozialen Arbeit in mehreren vergleichbaren Institutionen.	

3. Die Forschung ist nützlich und/oder innovativ für das Arbeitsfeld.	Innovation und Nutzen der Forschung sind nicht dargestellt.	Die Forschung ist nicht innovative und/oder hat keinen Nutzen für das Arbeitsfeld.	Die Forschung unterstützt die Verbesserung der Hilfeleistung in der Auftrag gebenden Einrichtung.	Die Forschung unterstützt die Verbesserung der Hilfeleistung in der Auftrag gebenden und vergleichbaren Einrichtungen. Theorien werden kritisch mit den Forschungsergebnissen diskutiert.	
4. Die Forschungsfrage der Bachelor-Thesis ist präzise und zielführend.	Die Forschungsfrage ist nicht deutlich.	Die Forschungsfrage ist nicht präzise und basiert nicht auf dem Forschungsziel.	Das Forschungsziel, die Haupt- und Teilfragen sind ausreichend klar und schließen aneinander an.	Das Forschungsziel, die Haupt- und Teilfragen sind klar definiert, in einem logischen Verhältnis zueinander und ausführbar.	
5. Die Forschung basiert auf einem aktuellen und relevanten theoretischen Hintergrund (nationale und internationale Quellen).	Der theoretische Hintergrund ist nicht nachvollziehbar und/oder nicht aktuell und relevant.	Der theoretische Hintergrund ist nicht aktuell und/oder relevant.	Mindestens fünf aktuelle, relevante Quellen sind genutzt worden, hierbei mindestens ein internationaler Zeitschriftenartikel. Der theoretische Rahmen umfasst internationale Aspekte des Themas.	Mindestens zehn aktuelle, relevante Quellen sind genutzt worden, hierbei mindestens zwei internationale Zeitschriftenartikel. Die Theorie wird mit eigenen Worten wiedergegeben. Die internationale Perspektive ermöglicht eine Vertiefung des Themas.	

6. Die Forschungsmethoden sind zuverlässig und transparent.	Die Datenerhebung ist nicht nachvollziehbar.	Die Daten sind nicht systematisch, überprüfbar und/oder auf einer akzeptierten Methode basierend.	Die Daten sind systematisch erhoben und überprüfbar. Die genutzten Methoden sind plausibel.	Die Daten sind überprüfbar und systematisch erhoben und aufbereitet. Die genutzten Methoden sind plausibel.	
7. Die Datenauswertung und die Ergebnispräsentation sind korrekt.	Datenauswertung und/oder Ergebnispräsentation sind fehlerhaft.	Die Datenauswertung und die Ergebnispräsentation sind nicht plausibel.	Die Datenauswertung ist korrekt, aber die Ergebnisse könnten präziser sein.	Die Datenauswertung und die Ergebnispräsentation sind korrekt.	
8. Die Schlussfolgerungen basieren auf den Ergebnissen und dem theoretischen Hintergrund und beantworten die Haupt- und Teilfragen.	Schlussfolgerungen fehlen.	Die Antworten auf die Fragen sind unzureichend in ihrem Bezug zu den Ergebnissen der Forschung und/ oder zum theoretischen Hintergrund.	Die Antworten auf die Fragen beruhen klar nachvollziehbar auf den Ergebnissen der empirischen Forschung und greifen einzelne Aspekte des theoretischen Hintergrunds auf.	Die Antworten auf die Fragen beruhen klar nachvollziehbar auf den Ergebnissen der empirischen Forschung und schließen ausdrücklich und umfänglich an den theoretischen Hintergrunds an.	

9. Die Empfehlungen sind praxis- und theorieorientiert formuliert.	Empfehlungen fehlen.	Die Empfehlungen sind unklar.	Die Empfehlungen sind klar und können in der Praxis umgesetzt werden. Sie basieren auf den Schlussfolgerungen und schließen an die Ergebnisse der Forschung und einzelne Aspekte des theoretischen Rahmens an.	Die Empfehlungen sind klar, differenziert und handlungsleitend in der Praxis. Sie sind auf Mikro- und Mesoniveau angelegt.	
10. Die Diskussion verdeutlicht einen persönlichen und professionellen Standpunkt und einen kritischen Rückblick, der Stärken, Schwächen und alternative Herangehensweisen benennt.	Eine Diskussion ist nicht vorhanden.	Die Diskussion enthält keinen überzeugenden Inhalt.	Die Diskussion erörtert plausibel die Stärken und Schwächen des Forschungsprozesses.	Die Diskussion erörtert plausibel die Stärken und Schwächen des Forschungsprozesses. Die Bachelor Thesis, wird abschließend kritisch auf Mikro- und Mesoniveau betrachtet.	
Punkte gesamt					
Gesamtbewertung					
Die Gesamtbewertung (Ziffer) ergibt sich aus den erreichten Punkten					

Bestehensgrenze

Die Endnote ergibt sich aus der Addition der in den einzelnen Kriterien-Bereichen erzielten Punkte. Um ein „Gut“ zu erhalten, sind **mindestens 55 Punkte** zu erzielen