

„Wo ist mein Platz?“

Der Zusammenhang zwischen emotionalem Erleben
und professioneller Weiterentwicklung im Praktikum

Nina Lameraner, 52005213

Bachelorarbeit

Eingereicht zur Erlangung des Grades
Bachelor of Arts in Social Sciences
an der Fachhochschule St.Pölten

Datum: 23.04.2023

Version: 1

Begutachter*innen: Michaela Huber, BA MA, Patricia Grünauer, BA, MA

Inhalt

1	Einleitung	6
1.1	Forschungsinteresse	6
1.2	Vorannahmen	7
2	Begriffsdefinitionen	8
2.1	Alumni.....	8
2.2	Kompetenzerwerb	8
2.3	Die Macht der Kränkung.....	9
2.4	Supervision	9
2.5	Haltung	10
2.6	Onboarding.....	10
3	Erkenntnisinteresse	11
3.1	Fokus.....	11
3.2	Der Stand der Forschung	11
3.3	Fragestellung und Unterfrage.....	11
3.3.1	Hauptforschungsfrage	11
3.3.2	Detailfragen	12
3.4	Die Relevanz der Forschung.....	12
4	Forschungsdesign	13
4.1	Methode der Datenerhebung.....	13
4.1.1	Narrative Interviews.....	13
4.1.2	Erhebungsteilnehmer*innen	14
4.2	Methoden der Datenauswertung – Grounded Theory.....	15
4.2.1	Offenes Kodieren.....	15
4.2.2	Axiales Kodieren.....	15
4.2.3	Selektives Kodieren.....	15
5	Forschungsergebnisse	17
5.1	Das emotionale Erleben und dessen Auswirkungen.....	17
5.1.1	Selbstwirksamkeit durch positive Bestärkung	17
5.1.2	Die Macht der Kränkung.....	18
5.1.3	Haltung	20
5.2	Die Wirkung der Teamintegration.....	21
5.2.1	Begegnung auf der gleichen Augenhöhe	21
5.2.2	Zugehörigkeitsgefühl	22
5.2.3	Teilnahme vs. Ausgrenzung	24
5.3	Die Bedeutung der Rolle	25
5.3.1	Rollenverteilung und Rollenveränderung	25
5.3.2	Theorie-Praxis-Transfer.....	27
5.3.3	Reflexion.....	27
5.4	Die Atmosphäre in der Praxisstelle	29
5.4.1	Sinnhaftigkeit der Aufgaben und Aufgabendelegation	29

5.4.2	Begleitung und Praxisgestaltung	30
5.4.3	Relevanz des Stellenwertes	30
6	Resümee und Forschungsausblick.....	32
6.1	Zusammenfassende Darstellung der Forschungsergebnisse	32
6.2	Gegenüberstellung von Vorannahmen und Erkenntnissen.....	34
6.3	Forschungsausblick.....	34
	Literatur	36
	Daten	38
	Abbildungen	38
	Anhang.....	39
	Eidesstattliche Erklärung	43

Zusammenfassung

In der folgenden Bachelorarbeit wird untersucht, wie Studierende und Alumni der Sozialen Arbeit ihren Stellenwert innerhalb ihres Teams in ihrer Praxisstelle erleben. Ziel der Forschung ist es herauszufinden, wie Praktikant*innen ihren Platz und ihre Rolle in der Arbeitsumgebung wahrnehmen und ob sich dieser Stellenwert auf das weitere Verhalten auswirkt. Hierfür werden qualitative Interviews mit Studierenden und Alumni durchgeführt, die in unterschiedlichen Praxisstellen der Sozialen Arbeit tätig waren. Die Auswertung der Interviews erfolgt mittels einer qualitativen Datenerhebung, der Grounded-Theory. Die Ergebnisse können dazu beitragen, dass sich Praxisanleiter*innen bewusster mit den Bedürfnissen ihrer Praktikant*innen auseinandersetzen und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Praktikum gesetzt werden.

Abstract

The following bachelor thesis examines how students and alumni of social work experience their status within their team in their internship. The aim of the research is to find out how interns perceive their place and role in the work environment and whether this importance affects their further behavior. For this purpose, qualitative interviews are conducted with students and alumni who have worked in various social work practice positions. The interviews are evaluated using qualitative data collection, the grounded theory. The results can help practice instructors to be more aware of the needs of their interns and take targeted measures to improve working conditions in the internship.

1 Einleitung

„Hey wo ist jetzt mein Platz?“ (T4 2023:52) Die Frage einer Praktikantin in ihrem ersten Praktikum. Der Praktikumseinstieg ist mit vielen Fragen verbunden, die sich mit dem Stellenwert der Praktikant*innen befassen. Wo kann ich mich dazustellen? Darf ich dabei sein? Was wird mir zugetraut? Der Titel der Arbeit „Wo ist mein Platz?“, soll den Stellenwert der Praktikant*innen beschreiben. Der Beginn eines Praktikums hängt mit Unsicherheiten der Studierenden zusammen. Sie müssen sich zuerst orientieren und mit all den Erwartungen zurecht kommen.

Praxisphasen parallel zum Studium tragen wesentlich zur Entwicklung von Handlungskompetenzen bei. In einem Praktikum können Studierende praktische Erfahrungen im Berufsfeld sammeln und haben die Chance, ihre theoretischen Kenntnisse in der Praxis auszuprobieren. Ein Praktikum bietet auch die Möglichkeit, wichtige berufliche Netzwerke aufzubauen und einen Einblick in das spätere Berufsbild zu erhalten. Die Bedeutung eines Praktikums ist nicht zu unterschätzen und trägt dazu bei, den Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern. (vgl. jobsuma o.A.)

Studierende der Sozialen Arbeit durchlaufen im Laufe ihres Studiums mehrere Praktika, um ihr erworbenes Wissen in die Praxis umzusetzen und ihre praktischen Fähigkeiten zu verbessern. Dabei arbeiten sie eng mit anderen Fachkräften in einem Team zusammen. In der Forschung zeigt sich, dass der Stellenwert, den Studierende der Sozialen Arbeit in einem solchen Team einnehmen, sich erheblich auf ihre berufliche Entwicklung und ihr Selbstverständnis auswirken kann. Diese Bachelorarbeit untersucht daher, wie Studierende und Alumni der Sozialen Arbeit ihren Stellenwert innerhalb eines Teams in ihrer Praxisstelle erleben beziehungsweise erlebt haben und welche Faktoren dazu beitragen können, dass sie sich in ihrem beruflichen Umfeld wertgeschätzt oder auch gekränkt fühlen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung können dazu beitragen, die Ausbildung von Studierenden der Sozialen Arbeit zu verbessern und ihre Integration in Teams zu erleichtern, um eine erfolgreiche Karriere in diesem anspruchsvollen und wichtigen Bereich zu ermöglichen.

1.1 Forschungsinteresse

Das Interesse für das Forschungsthema ist im Zuge meiner gewählten Projektwerkstatt „Praxiserwerb im Studium der Sozialen Arbeit“ entstanden. Ich beschäftige mich seit zwei Semestern mit den Praxisphasen der Sozialen Arbeit und den damit verbundenen unterschiedlichen Herausforderungen für Studierende, Hochschule und Praxisorganisationen. Bei Literaturrecherchen und Gruppendiskussionen konnte ich Einblicke an allen Lernorten gewinnen. Besonders interessiere ich mich für den Blickwinkel der Praktikant*innen. Bei der Erstellung von Gedächtnisprotokollen, wo Studierende ihre Erfahrungen in einer Gruppendiskussion geschildert haben, konnte ich Ängste, Überforderungen, Unsicherheiten, aber auch positive Gefühle, wie Steigerung des Selbstbewusstseins, heraushören. Dadurch wurde mein Interesse geweckt, ein besonderes Augenmerk auf die Befindlichkeiten zu legen und wodurch sich diese beeinflussen lassen.

Mich interessiert der wahrgenommene Stellenwert von Seiten der Praktikant*innen, dessen Auswirkungen und die beeinflussbaren Faktoren. Ich möchte wissen, ob sich der Stellenwert auf das weitere Verhalten im Praktikum oder auch auf die weitere professionelle Entwicklung auswirken kann. Inwiefern spielt hierbei die Macht der Kränkung eine Rolle? Vor allem ist hier wichtig, die Faktoren sichtbar zu machen, welche entscheidend für das Wohlbefinden sind, um etwaige blinde Flecken bewusst zu machen.

In dieser Forschungsarbeit untersuche ich, ob sich Studierende und Alumni als Teammitglieder wahrnehmen oder Ausgrenzungen erfahren. Mich interessiert, ob der Kompetenzerwerb mit dem Stellenwert zusammenhängt und wie für eine gleiche Augenhöhe gesorgt werden kann. Oder auch ob sich ältere Praktikant*innen zurück in eine „Lehrlingsposition“ versetzt fühlen und ob der Stellenwert bei Lang- und Kurzzeitpraktika unterschiedlich wahrgenommen wird.

Die Arbeit soll ein besseres Verständnis dafür entwickeln, wie Studierende und Alumni der Sozialen Arbeit ihren Stellenwert innerhalb eines Teams in ihrer Praxisstelle erleben und welche Faktoren dazu beitragen können, dass sie sich in ihrem beruflichen Umfeld wertgeschätzt fühlen.

1.2 Vorannahmen

Aufgrund von eigenen Praxiserfahrungen während dem Studium Sozialer Arbeit und Forschungstätigkeiten im fünften Semester, gehe ich davon aus, dass sich der Stellenwert auf das weitere Verhalten auswirken kann. Durch die Vertiefung dieser Thematik und den Austausch innerhalb meiner Forschergruppe ergeben sich folgende Vorannahmen für mich:

- Ich vermute, dass sich manche Praktikant*innen laut dem Komfortzonenmodell von Hansen nicht immer in der Wachstumszone/Lernzone befinden, sondern sich bereits in der Panikzone bewegen, auf der kein Kompetenzwachstum stattfinden kann. Sie fühlen sich oft ins kalte Wasser gestoßen und geraten in Überforderung. (Gabriel et al. 2022:13)
- Eine weitere Annahme ist, dass sich Praktikant*innen minderwertig fühlen, da sie in eine „Lehrlingsposition“ geraten und mit dieser Rolle nicht zurechtkommen.
- Ein Gefühl der Kränkung aufgrund von Ausgrenzungen bei etwaigen Teamsitzungen oder Supervisionen könnte sich auf die Motivation und auf das Verhalten auswirken.
- Ich vermute auch, dass das fehlende Zusammengehörigkeitsgefühl und die teilweise fehlende Einschulung, aufgrund der kurzen Dauer, zu Unsicherheiten führen können und den Stellenwert der Praktikant*innen beeinflussen.
- Des Weiteren könnten sich ältere berufsbegleitende Studierende in der Rolle als Praktikant*in minderwertig fühlen, da sie bereits eine Menge an Berufserfahrung mitbringen und sich vielleicht in der Rolle zurückversetzt fühlen.
- Außerdem könnten bereits gesammelte Berufserfahrungen mit den Arbeitsmethoden in der Praxisstelle kollidieren und für Herausforderungen mit der eigenen Haltung sorgen.

2 Begriffsdefinitionen

Dieses Kapitel soll die relevanten Begriffe für meine Forschungsarbeit näher erläutern, um den Ergebnisteil verständlich zu machen. Hierbei werden die Begriffe Alumni, Stellenwert und Kompetenzerwerb allgemein definiert und die Macht der Kränkung erläutert. Es werden auch die Begriffe Supervision, Haltung und Onboarding beschrieben.

2.1 Alumni

Alumni ist ein lateinisches Wort und bedeutet übersetzt Zöglinge. Im etymologischen Wörterbuch wird es mit Pflegekind übersetzt. Bereits im Mittelalter wurden kirchliche Erziehungsinstitutionen als Aluminate bezeichnet. Diese Institutionen haben ärmeren Schüler*innen neben Unterricht auch Kost und Unterkunft angeboten. In den USA wurde das Wort in den 80er Jahren mit der Bedeutung „ehemalige Studierende“ geprägt. Es wird zwischen drei Gruppen unterschieden, Degree Alumni, Nondegree Alumni und Friends/Associate Alumni. Zu der ersten Gruppe zählen Absolvent*innen mit einem Bachelor-, Master- oder Doktorabschluss. Zu der Gruppe Nondegree Alumni gehören Personen, die keinen offiziellen Abschluss haben, weil sie Studienabbrecher*innen sind oder Gaststudierende sind, welche die Hochschule gewechselt haben. Zu der letzten Gruppe zählen alle Personen, die der Hochschule nahe stehen, wie zum Beispiel Eltern der Studierenden, Politiker*innen, Journalist*innen oder Prominente, die durch eine Mitgliedschaft an einer Alumni-Vereinigung ihr Interesse zeigen. (vgl. Becker 2009:3-4)

Wird in meiner Forschungsarbeit von Alumni gesprochen, handelt es sich um die erste Gruppe, Degree Alumni. Der Begriff Alumni wird in dieser Arbeit für ehemalige Studierende der Sozialen Arbeit, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben und bereits im Berufsleben aktiv sind, verwendet.

2.2 Kompetenzerwerb

Kompetenz wird als eine Fähigkeit verstanden, bei der die Personen befähigt sind, ihr Wissen und Können so zu verbinden, dass sie berufsbezogene Aufgaben selbstständig und situationsgerecht bewältigen können. (vgl. kodekonzept 2023) In meiner Arbeit wird der Begriff Kompetenzerwerb verwendet. Es geht darum, ob der wahrgenommene Stellenwert der Praktikant*innen eine Kompetenzerweiterung, beeinflusst.

Sozialarbeiter*innen sollen nach Abschluss der Ausbildungen über bestimmte Schlüsselkompetenzen verfügen, die im Praktikum und auch auf der Fachhochschule erlernt werden. Die sozialarbeiterische Professionalität zeichnet sich durch die Kombination der einzelnen Schlüsselkompetenzen aus, die sich gegenseitig überschneiden und beeinflussen. Sie gliedern sich unter Methodenkompetenz, personale Kompetenz und kommunikative Kompetenz. Unter Methodenkompetenz bezeichnet man die Fähigkeit, Aufgaben anhand

von Denkmethoden, Lösungsstrategien oder Beratung selbstständig lösen zu können. Die personale Kompetenz wird auch als Selbstkompetenz bezeichnet und beschreibt die persönliche Identitätsbildung, wo Selbstreflexion und Selbstmanagement eine wichtige Rolle spielen. Die kommunikative Kompetenz beschreibt die Befähigung sich in der Gesellschaft zurechtzufinden, wo zum Beispiel Konfliktmanagement oder Kritikformulierungen hinzugehört. (vgl. grin 2012)

2.3 Die Macht der Kränkung

Der Gerichtspsychiater Reinhard Haller beschreibt in seinem Buch „Die Macht der Kränkung“, welche Macht Kränkungen über uns ausüben können und wie es gelingen kann bei diesen Verletzungen zu wachsen und seine Persönlichkeit zu stärken.

Kränkung ist schwer zu definieren, da sie nicht messbar ist und sich nicht einteilen oder durch psychologische Instrumente kategorisieren lässt. Jeder Mensch ist individuell und erlebt Geringschätzung, Missachtung, Entwertung und Verletzungen unterschiedlich. Manche sind übersensibel und Kränkungen hilflos ausgeliefert, während andere resilient sind und über ausreichende Bewältigungsmechanismen verfügen. Kränkungen können unabsichtlich, aber auch direkt geschehen. Man spricht auch von aktiver und passiver Form. Bisher gibt es keine allgemein gültige Definition. Meist wird sie als Verletzung eines anderen Menschen in seiner Ehre, seinen Gefühlen und seiner Selbstachtung, definiert. Im wissenschaftlichen Jargon spricht man auch von einem Angriff auf persönliche Gefühle, Vorstellungen und Werte, welche zu einer Verletzung psychischer Komponenten führen können. Kränkungen greifen unsere Selbstachtung an, treffen uns im Innersten und können uns krank machen. (vgl. Haller 2017:19-36) In dieser Arbeit wird die Macht der Kränkung in Praktika untersucht. Dabei wird ein Augenmerk daraufgelegt, welche Faktoren Praktikant*innen als kränkend erleben und wie diese ihr Verhalten beeinflussen.

2.4 Supervision

Als Supervision wird ein geleitetes Verfahren der Reflexion verstanden, welches zur Unterstützung zur Erweiterung der Handlungsalternativen in sozialen Berufen dient. Die Teilnehmer*innen beziehungsweise die Teammitglieder einer Einrichtung werden als Supervisand*innen bezeichnet. Die Reflexion wird von einer außenstehenden Person geleitet, dem/der sogenannten Supervisor*in, der/die nicht in die Arbeitsprobleme der Supervisand*innen involviert ist. Durch Supervision sollen die Klient*innen gefördert und geschützt werden, sowie die Teammitglieder bei ihrer Entwicklung der beruflichen Wirkungsmöglichkeiten unterstützt werden. Supervision wird in der Sozialen Arbeit als Sekundärmethode verstanden. Es ist eine Methode, die als „Beratung der Berater*innen“ dient und somit sekundär beziehungsweise indirekt auf Klient*innen einwirkt. (vgl. Krauß 2002:603-604)

2.5 Haltung

Eine professionelle Haltung ist ein unverzichtbarer Bestandteil von handelnden Sozialarbeiter*innen. Der Begriff ist empirisch und theoretisch kaum definiert, da er je nach Perspektive unterschiedlich betrachtet wird. Haltung kann als eine innere Grundeinstellung, die das eigene Denken und Handeln prägt, verstanden werden. Sozialarbeiter*innen sollen über eine Haltung verfügen, bei der sie andere Menschen respektieren, sie sich an Menschenrechten und Menschenwürde orientieren und einschreiten, wenn diese bei ihren Klient*innen aber auch bei ihnen selbst verletzt werden. (vgl. springer 2023)

2.6 Onboarding

Als Onboarding wird die Phase beschrieben, in der ein neues Mitglied in einer Einrichtung integriert wird. Der Begriff leitet sich aus dem Englischen ab und steht für neue Mitarbeiter*innen an Bord holen. Der Prozess soll neuen Personen helfen, sich zurechtzufinden, sich wertgeschätzt zu fühlen und im Team anzukommen. Dabei sollen Praktikant*innen mit Aufgaben nicht überfordert, aber auch nicht unterfordert werden, ins Team integriert werden und mit der Einrichtung vertraut gemacht werden. (vgl. workwise 2023)

3 Erkenntnisinteresse

In diesem Kapitel wird der Fokus näher beleuchtet. Des Weiteren beschreibe ich den Stand der Forschung und erläutere die Hauptforschungsfrage und die dazugehörigen Subfragen. Zuletzt beschreibe ich die Relevanz der Thematik.

3.1 Fokus

In meiner Forschung richtet sich mein Blick auf die Sichtweisen der Studierenden und Alumni des Studiengangs Soziale Arbeit. Die Studierenden sind dabei aus der Vollzeit- und aus der Berufsbegleitenden Form. Dabei untersuche ich die persönlichen Erfahrungen der Praktikant*innen in ihren Praktikumsstellen. Der Fokus wird auf die Befindlichkeiten, vor allem auf den eigenen wahrgenommenen Stellenwert der Praktikant*innen gelegt.

3.2 Der Stand der Forschung

Trotz meiner ausführlichen Literaturrecherche konnte ich keine Antworten auf meine Forschungsfragen finden. Ich konnte Fachliteratur bezüglich der Bedeutung von Praktika finden, jedoch keine, die sich mit dem Stellenwert der Praktikant*innen befasst. Lediglich Internetseiten, wo Tipps oder der Einfluss auf die Studienmotivation beschrieben werden. Ich fand keine wissenschaftlichen Studien über die Auswirkungen des eigenen Stellenwertes beziehungsweise ob diese sich auf die Lernatmosphäre und auf die eigene professionelle Entwicklung auswirken. Ebenso bleibt meine Frage, ob sich diese auf den Kompetenzerwerb auswirken, offen.

Bei meiner Recherche bin ich auch auf Websites gestoßen, auf welchen Gründe für ein Praktikum und auch Tipps für einen Praktikumsbericht beschrieben werden. Ich konnte bei meinen Recherchen nur Internetseiten ausfindig machen, die Infos und Wissenswertes aufzeigen, jedoch keine Ansichten der Praktikant*innen bezogen auf meine Forschungsfrage. Somit blieb meine Hauptforschungsfrage trotz ausführlicher Recherche unbeantwortet.

3.3 Fragestellung und Unterfrage

3.3.1 Hauptforschungsfrage

- Wie erleben Studierende und Alumni der Sozialen Arbeit ihren Stellenwert innerhalb eines Teams in ihrer Praxisstelle?

3.3.2 Detailfragen

- Inwiefern werden Wünsche, Bedürfnisse und Anliegen von Praktikant*innen in der Organisation berücksichtigt?
- Was löst der wahrgenommene Stellenwert bei Praktikant*innen aus?
- Wie wirkt sich ein niedrigerer Stellenwert auf das Wohlbefinden und auf das weitere Verhalten des/der Praktikant*in aus? Inwiefern spielt die Macht der Kränkung eine Rolle für den weiteren Verlauf des Praktikums?
- Wie wirkt sich ein positiv wahrgenommener Stellenwert auf den Kompetenzerwerb und auf die weitere professionelle Entwicklung aus?

3.4 Die Relevanz der Forschung

Zukunftsentwicklungen der Sozialen Arbeit bleiben offen, denn Soziale Arbeit wird stets von gesellschaftlichen, politischen und sozialen Rahmenbedingungen beeinflusst. Diese Einwirkungen erfordern reflektiertes, theoriebasiertes professionelles Handeln in der Praxis, welches während dem Studium Sozialer Arbeit erarbeitet werden soll. Praktikumserfahrungen sind daher von großer Bedeutung. Die erforderliche Reflexionsfähigkeit ist für das professionelle Handeln entscheidend. Professionalität meint die Kompetenz, bestimmte Fälle angemessen mit verschiedenen Wissensformen (Methoden, Erfahrungen, Werte) zu relationieren. (vgl. Hefel et al. 2021)

Einen Nutzen dieser Forschungsarbeit sehe ich darin, sich mit den Erfahrungen der Praktikant*innen zu beschäftigen. Aufgrund dessen können Maßnahmen gesetzt werden, die sowohl das Praktikum erleichtern als auch die professionelle Entwicklung fördern.

Die Ausbildung erfolgt an den Lernorten Fachhochschule und Praxisorganisationen, um Handlungskompetenzen zu erwerben und die berufliche Identität der Studierenden zu fördern. Die Forschungsarbeit beschäftigt sich mit der Weiterentwicklung von Praktikumsbegleitung, welche zur wesentlichen Entwicklung von Handlungskompetenzen beiträgt.

Praktikant*innen sind die zukünftigen Sozialarbeiter*innen, die eine gewisse Haltung und Professionalität in der Berufswelt einnehmen sollen und daher eine gute Begleitung brauchen. Laut Erfahrungsberichten aus den Gruppendiskussionen, welche wir beim Practical Placement an der Fachhochschule durchführten, fühlen sich einige Praktikant*innen nicht gehört beziehungsweise weniger gesehen als die Mitarbeiter*innen einer Organisation. Für manche ist es der erste Berührungspunkt in einem Handlungsfeld, während andere bereits in der Berufswelt stehen. Die einen fühlen sich möglicherweise eingeschüchtert und andere wieder zurückversetzt in eine „Lehrlingsposition“. Da das Praktikum ein wichtiger Bestandteil der Ausbildung ist, finde ich es notwendig sich über die Lernatmosphäre Gedanken zu machen.

Die beste Garantie für effizientes Lernen ist das Wohlbefinden. Das bedeutet einen Weg für die Praktikant*innen zu finden, der ohne Zwang, Druck und Stress ist. Bei diesem

entspannten Lernen bildet die natürliche Neugier eine wichtige Brücke und eine Motivationsgrundlage für Neues. (vgl. Springer 2023)

Daher finde ich es notwendig, in dieser Arbeit einen genauen Blick auf den Umgang des Teams innerhalb einer Praxisstelle gegenüber den Praktikant*innen zu werfen, um Faktoren zu entdecken, die Einfluss auf die Befindlichkeiten der Praktikant*innen haben. Leser*innen meiner Bachelorarbeit wird ein Verständnis vermittelt, was der Stellenwert innerhalb eines Praktikums bei Studierenden auslösen kann.

4 Forschungsdesign

Im folgenden Kapitel beschreibe ich, in welcher Vorgangsweise die Forschung für die Bachelorarbeit betrieben wurde. Zuerst erläutere ich die Methodenauswahl, wie Daten herangezogen werden und nach welchen Kriterien die Interviewteilnehmer*innen ausgewählt wurden. Anschließend erläutere ich anhand welcher Auswertungsmethode die erhobenen Daten analysiert werden, um zu meinen Erkenntnissen zu gelangen.

4.1 Methode der Datenerhebung

Für die Beantwortung der Hauptforschungsfrage, wie Studierende und Alumni der Sozialen Arbeit ihren Stellenwert innerhalb eines Teams in ihrer Praxisstelle erleben, habe ich mich für die Methode der Interviewführung entschieden. Im Rahmen eines qualitativen Forschungsdesigns habe ich für die Datenerhebung, ein narratives Interview mit einer Einstiegsfrage und Zusatzfragen mit vier Personen durchgeführt.

Um die Gespräche so wenig wie möglich zu lenken und neue Erkenntnisse zu erlangen, habe ich das narrative Interview gewählt. Die offen gestellte Einstiegsfrage lädt zum Erzählen ein und macht Platz für vielseitige Ansichten beziehungsweise Erfahrungen. (vgl. Flick 2019:117)

4.1.1 Narrative Interviews

Die Methodenwahl für diese Arbeit werden narrative Interviews sein. Ich werde für meine Bachelorarbeit vier Personen auswählen. Ich werde hier bewusst ausgewählte Studierende und Alumni der Sozialen Arbeit interviewen, um eine möglichst konkrete Beantwortung meiner Forschungsfragen zu erhalten.

Der Vorteil des narrativen Interviews ist, dass es sich um eine subjektive Sichtweise des Interviewpartners handelt. Ich werde das Interview nicht mit einem Fragen/Antwort-Spiel machen, sondern die Daten vielmehr aus den Erfahrungs- und Wahrnehmungsgeschichten der Praktikant*innen, herausarbeiten. Um mich nicht zu weit von meinem Forschungsthema zu entfernen, werde ich zusätzliche Leitfragen für alle vorbereiten.

Wichtig beim narrativen Interview ist es, sich an die 3 Vorgaben/Zielsetzungen zu halten, um eine subjektive Sichtweise der Interviewpartner*innen zu erhalten:

- Es geht um eine Erzählung über den angepeilten thematischen Bereich, die durch die Eröffnungsfrage stimuliert wird.
- In der Haupterzählung, in der der/die Interviewpartner*in stundenlang erzählen kann/soll, ist es wichtig die Orientierung nicht zu verlieren.
- Im abschließenden Teil des Interviews kann der/die Interviewer*in angeschnittene Themen aufgreifen und Fragen gezielt stellen. (vgl. Flick 2019:117)

4.1.2 Erhebungsteilnehmer*innen

Die Erhebungsteilnehmer*innen sind Personen, welche Soziale Arbeit studieren oder bereits das Studium abgeschlossen haben und im Beruf stehen. Dabei habe ich darauf geachtet, dass sowohl Vollzeit als auch berufsbegleitende Studierende befragt werden.

Ich habe bewusst Studienkolleg*innen ausgewählt, die sich am Anfang und am Ende der Ausbildung befinden, aber auch zwei Personen die bereits das Studium abgeschlossen haben, um möglichst viele Erfahrungen und Eindrücke zu sammeln.

Die vier Erhebungsteilnehmer*innen wurden im Zeitraum von Februar 2023 und März 2023 einzeln und persönlich oder online befragt. Die Interviewpartner*innen zeigten eine hohe Beteiligungsbereitschaft. Dies war durch das eigene Interesse am Thema ersichtlich. Alle Interviews wurden aufgezeichnet und wortgetreu transkribiert. Bei allen Teilnehmer*innen wurden die gleiche Einstiegsfrage und gleiche Zusatzfragen gestellt, um die Vergleichbarkeit, etwaige Unterschiede sowie Gemeinsamkeiten herauszuarbeiten. Die Analyse der Interviews ermöglicht die Beantwortung der Fragestellung.

Die Interviewpartner*innen werden nicht namentlich genannt und auch erwähnte Organisationen werden anonymisiert. Die vier Interviews wurden mit den Zahlen 1 bis 4 gekennzeichnet, um bei Verweisen und Zitaten auf das jeweilige Interview hindeuten zu können.

Interviewpartner*innen	Dauer des Interviews	Studium/ Alumni
Interview 1/ Transkript 1	29:06 Minuten	Alumni seit 1 Jahr
Interview 2/ Transkript 2	26:38 Minuten	BB 6.Semester
Interview 3/ Transkript 3	17:49 Minuten	Alumni seit 20 Jahren
Interview 4/ Transkript 4	26:51 Minuten	VZ 2.Semester

Tabelle 1: Darstellung der Interviewpartner*innen (Eigene Darstellung)

Die Interviews wurden nach vorheriger Terminvereinbarung in ruhiger Atmosphäre durchgeführt. Mit den beiden Alumni wurden die Interviews persönlich durchgeführt, die beiden Studierenden wurden in der Online-Variante via Microsoft Teams befragt. Das Forschungsthema wurde den Erhebungsteilnehmer*innen im Vorfeld bekannt gegeben, jedoch die dezidierten Interviewfragen erst bei der Interviewdurchführung, damit es zu spontanen Antworten kommen kann.

4.2 Methoden der Datenauswertung – Grounded Theory

Die Datenauswertung der geführten Interviews erfolgt mittels der empirischen Erhebungsmethode – Grounded Theory, die ursprünglich von Barney Glaser und Anselm Strauss (1967) entwickelt wurde (vgl. Strauss/Cobin 1999). Während der Auswertung ist es wichtig, die Forschungsfrage dabei im Blick zu behalten, um die relevanten Konzepte herauszuarbeiten. Die gesamte Kodierung soll sich dabei regelmäßig und wiederholt mit den Fragen auseinandersetzen. Bei diesem Verfahren werden die erhobenen Daten anhand von drei Prozeduren, offenes Kodieren, axiales Kodieren und selektives Kodieren, analysiert. Es handelt sich dabei um Vorgehensweisen, die wechselnd angewendet werden. (vgl. Flick 2019:167-169)

4.2.1 Offenes Kodieren

Die Transkripte wurden zu Beginn der Analyse durchgelesen und absatzweise kategorisiert, um die erste Sichtung der Themenbereiche zu erreichen. Beim offenen Kodieren werden die Abschnitte der Interviews in Konzepte, Eigenschaften, Dimensionen und Memo unterteilt. Zuerst werden für meine Textpassagen Konzepte erzeugt, um Schlagwörter sichtbar herauszuarbeiten und Gemeinsamkeiten auf einen Blick besser erkennen zu können. Diesen werden in weiterer Folge Eigenschaften zugeordnet. Im nächsten Schritt werden Dimensionen gesetzt, um Intensitäten herauszuarbeiten. Zuletzt wird ein Memo, mit meinen Gedankengängen, verfasst. Durch die Einteilung in Kategorien werden die Daten strukturiert. (vgl. Strauss/Corbin 1999:43-55)

4.2.2 Axiales Kodieren

Beim axialen Kodieren werden die bis dahin gesammelten Kategorien, deren weitere Ausarbeitung vielversprechend erscheinen, verfeinert. Dabei werden Kategorien ergänzt beziehungsweise miteinander in Verbindung gebracht. Der Fokus beim axialen Kodieren liegt bei dem Prozess des In-Beziehung-Setzens der Subkategorien zu einer Hauptkategorie. Bei diesem Schritt wird das Phänomen (Kategorie) in den Mittelpunkt gestellt und nach Bedingungen gesucht, die zu dem Phänomen führen. Zusätzlich wird zur Verfeinerung auch nach Zweck, Begründung, Handlungsstrategien, Verlauf, etc. gesucht. Während der Analyse werden Zusammenhänge zwischen Phänomenen und Konzepten notiert, aber auch gefundene Begriffe überprüft. Dies führt zu einem Hin- und Herwechseln zwischen offenem und axialem Kodieren, wodurch zirkulär geforscht wird. (vgl. Flick 2019: 169-170)

4.2.3 Selektives Kodieren

Beim dritten Schritt werden Kernkategorien herausgearbeitet und mit anderen Kategorien in Verbindung gesetzt. Dabei werden die dazugehörigen Eigenschaften und Dimensionen aufgezeigt, um eine Theorie zu bilden und diese auszuformulieren. Die gesammelten Kernkategorien werden erneut an den Daten überprüft. Sobald eine theoretische Sättigung

eingetreten ist und keine neuen Erkenntnisse mehr auftauchen, wird die Interpretation beendet. (vgl. Flick 2019:170)

Parallel zu der Grounded Theory Methode werden laufend Memos und ein Forschungsbericht geschrieben, um aufkommende Gedanken festzuhalten und nutzen zu können.

5 Forschungsergebnisse

In diesem Kapitel sollen nun die zentralen Ergebnisse, die durch die qualitative Forschung gewonnen wurden, vorgestellt werden. Durch die im vorigen Kapitel beschriebenen Methoden der Datenerhebung und deren Auswertung entstehen Theorien, welche als Forschungsergebnisse anzusehen sind. Die Ergebnisse sind unterteilt in das emotionale Erleben und dessen Auswirkungen, die Wirkung der Teamintegration, die Bedeutung der Rolle und die Atmosphäre in der Praxisstelle. Es handelt sich dabei um Interpretationen der durchgeführten Interviews.

5.1 Das emotionale Erleben und dessen Auswirkungen

Die Auswertung der geführten Interviews hat ergeben, dass das emotionale Erleben unterschiedliche Auswirkungen auf die professionelle und persönliche Entwicklung hat. Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse zur Forschungsfrage, wie Studierende und Alumni der Sozialen Arbeit ihren Stellenwert innerhalb eines Teams erleben, dargestellt. Aber auch auf die erlebten Auswirkungen, wie die Motivation zur Lernbereitschaft und die Möglichkeit der Kompetenzerweiterung der Praktikant*innen wird eingegangen.

5.1.1 Selbstwirksamkeit durch positive Bestärkung

Die Untersuchungen zeigen, dass positive Bestärkung den Stellenwert der Praktikant*innen beeinflusst und dadurch zu einer Kompetenzerweiterung der Selbstwirksamkeit führt.

Diese Erkenntnis zeigt sich auch in einem Werk des Gerichtspsychiaters Reinhard Haller. Er schreibt über die Relevanz eines Lobes und ist der Ansicht, dass Motivation; Zufriedenheit, Stolz und das Selbstvertrauen dadurch gestärkt werden. (vgl. Haller 2022: 155)

Die positive Bestärkung erfolgt bei den befragten Teilnehmer*innen unter anderem durch Übertragung von Verantwortung. Nach guter Vorbesprechung, Begleitung und Nachbesprechung fühlen sich Praktikant*innen wertvoller, wenn sie selbstständig mitarbeiten können. Zu Beginn tauchen aufgrund von mangelndem Selbstvertrauen erste Unsicherheiten bei der Verantwortungsübertragung auf. Das Ausprobieren ist demnach anfangs mit Überforderung verbunden, kann jedoch bei guter Begleitung und Bestärkung vom Team, zu einer Steigerung des Selbstwertgefühls und der Selbstwirksamkeit führen. Praktikant*innen trauen sich dadurch selbstständig Entscheidungen zu treffen und Gelerntes im Praktikum auszutesten. Die Angst vor dem Versagen nimmt ab, wodurch die Kompetenz der Selbstwirksamkeit ausgebaut wird.

Die wesentliche Bedeutung der Verantwortungsübertragung für die Kompetenzerweiterung der Selbstwirksamkeit wird ebenso in einem Lehrbuch beschrieben. Das Buch „Organisation – Theorie und Praxis aus ökonomischer Sicht“ bezieht sich im zweiten Kapitel auf die Theorie der Selbstwirksamkeit. Dabei wird Bezug auf den Psychologen Albert Bandura genommen, der erklärt, dass zur Steigerung der Selbstwirksamkeit das Meistern von Aufgaben die wichtigste Quelle ist. Durch erfolgreiche Bewältigung von Aufgaben wird das

Vertrauen in die eigene Person gestärkt auch zukünftige Aufgaben erfolgreich meistern zu können. (vgl. Picot et al. 2020:132)

Praktikant*innen werden vor allem motiviert und bestärkt, wenn sie das Gefühl haben, dass ihnen etwas zugetraut wird. Sie fühlen sich dadurch wertgeschätzt und trauen sich selbst auch mehr zu. Wichtig ist dabei, dass sie sich sicher fühlen und bei Unsicherheiten nachfragen können. Dies lässt sich durch den folgenden Interviewteil der Vollzeitstudentin untermauern:

„Natürlich, der Weg war auch dann so ah aber dann hat man sich einfach gleich viel mehr gefreut hinzugehen und mir auch was zugetraut worden ist schon so mit der Kochgruppe selber leiten, so auch wenn das jetzt nichts besonders Großes oder Schwieriges war, war ich dann schon so, oh mein Gott ich darf selber was machen. Ich .. ich bin motiviert, dass da jetzt zu machen und über meinen Schatten zu springen und sie trauen mir das zu und trotzdem weiß ich, dass sie jederzeit da irgendwo hinten stehen und ich nachfragen könnte oder so. Also jetzt nicht, dass ich alleine bin, aber das zugetraut wird. Das hat mich schon sehr, sehr motiviert .. vor allem am Anfang.“ (T4 2023:201-210)

Die Auswertung zeigt auch, dass die praktischen Erfahrungen beziehungsweise die Chance unterstützend tätig zu werden, die professionelle und persönliche Entwicklung stärken. Praktikant*innen berichten, dass sie durch Aufgaben im Praktikum selbstbewusster wurden und sie dies auch im privaten Bereich bemerkten. Dazu benötigen die Studierenden einen Rahmen, in dem Fehler erlaubt sind, sie sich wohlfühlen und nicht beobachtet oder kontrolliert fühlen. Wenn dies gegeben ist, erlangen Praktikant*innen den Mut selbstständig Entscheidungen zu treffen, wie folgendes Zitat unterstreicht:

„Genau, also ich konnte dann auch selber äh Entscheidungen treffen oder ich hab mich nicht so beobachtet gefühlt, wenn ich mit Kindern gesprochen hab. Ich hab mich aber auch nicht schlecht gefühlt wenn ich jetzt gsagt hab, ich weiß grad nimma weiter wie ich mit dem Kind umgehen soll.“ (T1 2023:107-110)

Aus den Ergebnissen lässt sich ableiten, dass Praktikant*innen ihre Selbstwirksamkeit stärken, wenn sie das Gefühl haben nützlich zu sein und gebraucht zu werden. Es stellt außerdem für sie ein Zeichen des Vertrauens dar, wenn sie bei Aufgaben und Entscheidungen miteinbezogen beziehungsweise um Hilfe gefragt werden. Wertschätzung und Anerkennung spielen hierbei eine große Rolle und dürfen bei der Kompetenzerweiterung der Selbstwirksamkeit nicht fehlen. In den Interviews wurde ersichtlich, dass sich Studierende mehr zutrauen, wenn ihre Leistungen gesehen und gelobt werden.

5.1.2 Die Macht der Kränkung

Die Untersuchungen zeigen, dass im Praktikum Kränkungen eine mächtige Wirkung haben. Eine Kränkung entsteht, wenn Praktikant*innen das Gefühl haben, dass sie nicht respektiert oder wertgeschätzt werden, oder wenn sie sich ungerecht behandelt fühlen. Auch für den Gerichtspsychiater Reinhard Haller darf bei einer Beschäftigung Respekt, Anerkennung und

Wertschätzung nicht fehlen, da es sonst zu einer Kränkung führen kann. (vgl. Haller 2022:76)

Praktikant*innen können durch unterschiedliche Reaktionen, Aussagen oder Umgangsformen gekränkt werden und reagieren auch unterschiedlich darauf. Die Forschung zeigt, dass sich die Studierenden bei Ausgrenzungen ohne ausreichender Begründung oder wenn sie das Gefühl hatten, nicht gesehen zu werden, gekränkt fühlen, oder auch, wenn sie die Sinnhaftigkeit der Aufgaben hinterfragten. Dazu mehr im Kapitel 5.4.1 Sinnhaftigkeit der Aufgaben und Aufgabendelegation.

Eine Kränkung ist den Studierenden oft nicht bewusst. Sie beschreiben jedoch das Gefühl, welches sie danach verspüren. Kränkungen im Praktikum können viele Auswirkungen haben. Sie können das Selbstbewusstsein und die Motivation der Praktikant*innen beeinträchtigen und sie dazu bringen, sich zurückzuziehen oder sich von anderen zu isolieren. Kränkungen können auch zu einem Gefühl der Frustration oder Enttäuschung führen und den/die Praktikant*in demotivieren, seine/ihre Arbeit zu erledigen oder sich aktiv an Projekten zu beteiligen. Vermeidung, Diskussionsangst, Demotivierung, Selbstzweifel und auch Distanzierung zeigen sich bei den untersuchten Teilnehmer*innen als Reaktion auf eine Emotion. Eine Interviewpartner*in meint Folgendes dazu:

„Ja die Motivation war dann auch nimma so da, also es war dann irgendwie so, so wo ich ma dann dacht hab, ja ich rei ma da jetzt sich keinen Haxen mehr aus, weil so . plump gesagt, ah es ist eh jedem Wurscht ob ich da bin oder nicht.“ (T1 2023:159-161)

Des Weiteren gehen Praktikant*innen auf Distanz und kapseln sich emotional vom Team ab. Die Macht der Kränkung kann sich durch den gesamten Tag, aber auch durch das ganze Praktikum ziehen, wenn die Teammitglieder nichts daran ändern. In den Interviews beschreiben die Praktikant*innen zu Beginn der Kränkung meist ein komisches Gefühl, aber bemühen sich trotzdem weiterhin ihr Bestes zu geben. Wenn es jedoch keine Veränderung der Situation gibt, nimmt die Kränkung zu und der/die Praktikant*in geht in die Vermeidung und in den Widerstand. Laut dem Gerichtspsychiater Reinhard Haller bleiben Kränkungssituationen ständig aktiv und werden erlebt, als fänden sie jetzt gerade statt (vgl. Haller 2017:61). Dies zeigt auch folgendes Zitat einer Studentin, die sich von ihrem Team nicht gesehen fühlte:

„Na am Anfang hab ichs noch irgendwie versucht, da hab ich ma dacht, na jetzt komm jetzt stell dich nicht so an, äh also für mich, zu mir selber hab ich das gesagt. Und dann hab ich aber schon bemerkt, dass ich mich b i s s i also dass ich dann auch sozusagen ... Themen gegenüber so auf Distanz gegangen bin. Also ich hab dann auch mich nicht mehr .. ich hab alles gemacht was zu tun war, aber ich hab mich nicht mehr bemüht oder so, sondern ich bin eher so dann so ein bissl abgeblockt oder auch mir gedacht ähm .. na gut, wenn ihr mit mir nicht wollt, dann will ich mit euch aber eigentlich auch nicht.“ (T2 2023:55-62)

Die Auswertung zeigt die Notwendigkeit, dass Teammitglieder darauf achten sollen, dass Praktikant*innen respektvoll und wertschätzend behandelt werden. Regelmäßige Gespräche und Feedback können dazu beitragen, dass Praktikant*innen das Gefühl haben, dass ihre Arbeit geschätzt wird und dass sie Teil des Teams sind. Wenn eine Kränkung auftritt, ist es

wichtig, sie anzusprechen und Lösungen zu finden, um sicherzustellen, dass sie nicht wieder auftritt. Durch eine offene Kommunikation und eine respektvolle Arbeitsumgebung kann vermieden werden, dass Kränkungen im Praktikum zu langfristigen Problemen führen. Hier reicht oft eine kleine Anerkennung oder die Nachfrage nach der Befindlichkeit aus, um den/der Praktikant*in ein Gefühl des „Gesehen werdens“ zu vermitteln. Dies lässt sich durch folgende Aussage untermauern:

„Also es hat schon gereicht, wenn man mich gefragt hat, wie wars bei dir, gabs irgendwelche Vor als Vorfälle oder so, während wir Team ghabt haben, dann hab ich mich schon gesehen gefühlt. Nur wenn das nicht war, dann hab ich mir schon irgendwie gedacht so, okay .. äh find ich irgendwie komisch, weil ich mich jetzt richtig ausgeschlossen fühl von meinem Team.“ (T1 2023:151-155)

5.1.3 Haltung

Anhand der Ergebnisse hat die eigene Haltung, aber auch die der Teammitglieder einen weiteren Einfluss auf den Stellenwert der Praktikant*innen. Die Studierenden erklären, dass sie zu Beginn eines Praktikums Zeit brauchen, um anzukommen.

Empirisch belegt ist, dass Studierende das Praktikum als Möglichkeit zur Selbsterprobung und Selbstbestätigung sehen. Es trägt daher nicht nur zur Berufswahlüberprüfung bei, sondern dient den Praktikant*innen auch bei der Entwicklung ihrer professionellen Haltung. (vgl. Bach 2013:106-107)

Erst nach einer Eingewöhnungsphase können die befragten Personen den Mut aufbringen, eigene Bedürfnisse und Wünsche zu äußern. Vor allem bei den ersten Praktikumserfahrungen beschreiben die Studierenden eine gewisse Unsicherheit, aufgrund von mangelndem Wissen, welches sich auf die eigene professionelle Haltung auswirkt. Aber auch die Erwartungen sind anfänglich nicht sehr hoch, da sie oft nicht wissen, was auf sie zukommen wird. Zu Beginn ist es den Teilnehmer*innen ein besonderes Anliegen, einen guten Eindruck zu machen und sie nehmen daher eine Beobachtungshaltung ein. Die eigene Haltung und die damit verbundenen Werte und Meinungen der Praktikant*innen können mit den Arbeitsmethoden der Fachkräfte in der Organisation kollidieren. Dabei spielt häufig das Alter eine Rolle. Praktikant*innen fühlen sich bei starre Arbeitshaltungen von älteren Kolleg*innen eingeschüchtert und gehen bei anderer Meinung selten eine Diskussion ein. Diese Vermeidung zeigt sich in folgenden Zitaten einer Alumni:

„Das war schon eine Ältere, die äh ja so bissl der Meinung war so so macht mans und so wird's gemacht und .. ah da war wenig wenig Spielraum, aber auch irgendwie für mich kein Platz für Fragen.“ (T1 2023:49-51)

„da hab ich eine andere Meinung ghabt als sie und da war aber wenig Spielraum irgendwie das mit ihr zu besprechen, weil sie halt gsagt hat, na das muss man so machen, weil sonst folgen einem die Kinder nicht.“ (T1 2023:64-66)

„Also so so na ich frag lieber nix, weil ich will hmm gar keine Diskussion oder ich irgendwie nicht angegriffen werden.“ (T1 2023:71-73)

Eine zu strenge Anleitung mit kleinem Spielraum beeinflusst die Hinterfragung der eigenen Haltung und Meinung. Es gelingt den Studierenden dadurch kaum eigenständig zu reflektieren und zu handeln. Unsicherheiten nehmen zu und es wird mehr nachgefragt, anstatt sich etwas zu zutrauen. Anders gesagt, die eigene Meinung ist nicht spürbar und es wird versucht die Erwartung der Anleitung zu erfüllen. Die Alumna beschreibt dieses Gefühl in ihrem Interview folgend:

„ ja ich bin definitiv unsicherer geworden, also .. ähm ... ich hab viel mehr gefragt und viel weniger nach meinem Wissen gehandelt. Also ich bin eigentlich immer so der Mensch, der nach bestem Wissen und Gewissen handelt. Aber ah bei ihr hab ich da irgendwie kein Bauchgefühl mehr ghabt, so äh wie würd ich das jetzt machen, sondern ich hab mir immer gedacht wie würd sie das jetzt machen.“ (T1 2023:77-81)

5.2 Die Wirkung der Teamintegration

Das folgende Kapitel zeigt die Wirkung der Teamintegration und den Einfluss des Teamzusammenhaltes auf. Es wird darauf eingegangen, wodurch sich Praktikant*innen einem Team zugehörig fühlen, was ihnen Sicherheit verschafft und inwiefern dies für den Stellenwert von Bedeutung ist.

5.2.1 Begegnung auf der gleichen Augenhöhe

Eine Begegnung auf der gleichen Augenhöhe spielt eine enorme Rolle für das Wohlbefinden und das weitere Verhalten der befragten Personen in ihrem Praktikum. In diesem Punkt wurden unterschiedliche Erfahrungen gesammelt, welche die Notwendigkeit der respektvollen Begegnung veranschaulichen. Die Begegnung auf der gleichen Augenhöhe beziehungsweise der Respekt auf der zwischenmenschlichen Ebene ist auch für Reinhard Haller ein wichtiger Faktor, der sich auf das Verhalten auswirken kann. Er ist der Ansicht, dass eine achtsame Kommunikation für ein Gleichgewicht sorgen kann und sich positiv auf den eigenen Selbstwert auswirken kann. (Haller 2022:66-67)

Die Personen, die sich wertgeschätzt gefühlt haben, zeigen einen höheren Explorationswillen und verspüren eine Teamzugehörigkeit, in der sie als vollwertiges Mitglied zählen. Dies kann erreicht werden, durch die Beteiligung bei Entscheidungen und bei der Planung des Tagesablaufs. Die Praktikant*innen brauchen hierbei die Sicherheit, ihre möglichen Überforderungen auch ansprechen zu können. Wenn auf einer Augenhöhe kommuniziert wird, fühlt sich der/die Praktikant*in gleichgestellt und kann dadurch eigenständiger mitarbeiten. Die Forschungsergebnisse zeigen die Notwendigkeit, Praktikant*innen auf Augenhöhe zu behandeln und sie in die Arbeitsgemeinschaft zu integrieren. Wenn sie das Gefühl haben, dass ihre Arbeit geschätzt und respektiert wird und sie die Möglichkeit haben, sich zu entwickeln und zu wachsen, können sie wertvolle Beiträge im Praktikum leisten und wertvolle Erfahrungen sammeln. Folgendes Zitat untermauert dies:

„Dadurch, dass ich vor allem immer ein bissl ein ein schüchterner Mensch bin,. Ist es bei mir immer find ich sehr angenehm wenn es, alles auf so ne Augenhöhe passiert, weil dann .. föhl ich mich gleich viel wohler, und dann trau ich mich mehr .. und dann mach ich so viel mehr.“ (T4 2023:194-198)

Befragte Personen haben diesbezüglich auch negative Erfahrungen gemacht. Praktikant*innen, die nicht nach ihrer Meinung gefragt werden oder auch Aufgaben über Dritte erhalten und dabei nicht mitreden dürfen, föhlen sich minderwertig. Die Auswirkung kann ein Gefühl der Unzufriedenheit und Frustration sein. Praktikant*innen, die das Gefühl haben, dass ihre Meinungen und Ideen nicht respektiert oder gehört werden, können sich abgelehnt oder ignoriert föhlen. Dies kann dazu föhren, dass sie sich unwohl oder unsicher in ihrer Rolle föhlen und sich möglicherweise nicht trauen, ihre Fähigkeiten und Stärken zu demonstrieren. Wenn Praktikant*innen nicht auf Augenhöhe behandelt werden, können sie auch das Gefühl haben, dass ihre Arbeit nicht geschätzt wird. Wenn sie nicht in wichtige Entscheidungen einbezogen werden, können sie das Gefühl haben, dass ihre Arbeit nicht wichtig ist und dass ihre Zeit und Mühe nicht geschätzt werden. Eine interviewte Person schildert die Überraschung, als sie schlussendlich doch nach ihrer Meinung gefragt wurde:

„Und dann plötzlich in dieser Zwischenbesprechung fragt mich die eine Betreuerin, ja sag amal, wie hast du das denn gesehen, ... bin fast vom Sessel gefallen, dass ich direkt angesprochen wurde.“ (T2 2023:194-196)

5.2.2 Zugehörigkeitsgefühl

Ein Zugehörigkeitsgefühl ist ein wichtiger Faktor für den Stellenwert, der mit dem Wohlbefinden und der Motivation von Praktikant*innen zusammenhängt. Ein Praktikum kann eine neue Umgebung, neue Arbeitskolleg*innen sowie neue Aufgaben mit sich bringen, was es für Praktikant*innen schwierig machen kann, sich eingebunden zu föhlen. Die Untersuchungen zeigen folgende Faktoren, die zu einem Zugehörigkeitsgefühl in einem Praktikum beitragen und somit den Stellenwert beeinflussen:

Ein gutes Onboarding: Ein gutes Onboarding kann den Unterschied machen, ob Praktikant*innen sich willkommen und eingebunden föhlen oder nicht. Es ist wichtig, dass ihnen von Anfang an eine klare Einführung in die Organisation gegeben wird und dass sie die Gelegenheit haben, Fragen zu stellen und sich mit ihren neuen Kolleg*innen und Klient*innen vertraut zu machen. Das Team wird als aufnahmebereit erlebt, wenn Praktikant*innen allen Mitarbeiter*innen vorgestellt werden und mit offenen Armen empfangen werden.

Die Ergebnisse der Auswertung legen die Interpretation nahe, dass Praktikant*innen zu Beginn viele Unsicherheiten haben, die ihnen bei einer guten Aufnahme ein Stück genommen werden können. Dazu zählen auch banale Dinge wie die Gestaltung der Mittagspause und die räumliche Orientierung. Eine Teilnehmer*in, die bereits 20 Jahre im Beruf steht, ist mittlerweile selbst Praktikumsanleitung und berichtet über ihre eigenen Unsicherheiten, die sie zu Beginn hatte und wie sie diese ihren Praktikant*innen versucht zu nehmen:

„Ähm grundsätzlich würd ich sagen, im ersten Praktikum und auch im zweiten aufgrund dessen, dass i mi, das ich mich nicht Team Teamintern oder Teammitglied gefühlt habe, war für mich schon viel Unsicherheit gegeben. Ähm schon alleine beim Ankommen in der Früh, darf ich auch in den Sozialraum gehen, darf ich mir einen Kaffee nehmen ähm keiner redet mit einen. Das macht mit einer Person etwas. Ja . I wo ich jetzt selbst Praktikumsanleiterin bin, ähm und wir auch immer wieder Praktikantinnen und Praktikanten ähm haben, achten wir sehr darauf, dass ähm dass die Praktikanten äh in der Früh gut aufgenommen werden. Wir unser Morgenritual zum Beispiel wir sitzen alle an einem Tisch, trinken einen Kaffee gemeinsam. Jeder der kommt erzählt ein bisschen von Fällen oder oder von Privaten. Ah da probieren wir sehr offen zu sein.“ (T3 2023:59-69)

Eine angemessene Betreuung/Ansprechperson: Praktikant*innen erleben ihr Praktikum als ertragreich, wenn eine Praktikumsbegleitung anwesend ist, wo konstruktive Nachbesprechungen stattfinden, ihnen mit einer offenen Haltung begegnet wird und sie die Möglichkeit haben, sich mit Fragen an die Praxisanleitung zu wenden. (vgl. boris 2022)

Die Notwendigkeit einer angemessenen Begleitung konnte auch in dieser Arbeit bestätigt werden. Die Untersuchungen zeigen, dass Praktikant*innen es als Sicherheit erleben, wenn sie fixe Ansprechpersonen haben, die regelmäßig da sind und sie unterstützen. Sie fühlen sich dadurch weniger allein gelassen und können ihre Wünsche oder Ängste ansprechen. Dabei ist eine offene und herzliche Kommunikation bedeutend. Eine Studentin berichtet über die gewünschte Anwesenheit einer Ansprechperson, welche sie in ihrem ersten Praktikum vermisste. Im zweiten Praktikum waren das Wohlbefinden und das Zugehörigkeitsgefühl innerhalb des Teams gegeben, da es eine Ansprechperson gab, die sie dabei unterstützte ein Teil des Teams zu sein. Sie berichtet, dass alles anders war und betont dabei die Anwesenheit einer Bezugsperson:

„Weil da hatt ich halt einen ganz klar zuständigen Sozialarbeiter, der immer da war.“ (T2 2023:134-135)

Beteiligung und gemeinsame Rituale: Praktikant*innen sollten die Möglichkeit haben, an Tagesgestaltungen und Entscheidungen teilzunehmen. Dadurch können sie das Gefühl bekommen, dass ihre Arbeit wertgeschätzt wird und sie als vollwertiges Teammitglied wahrgenommen werden. Aber auch Beteiligungen im privaten Bereich werden als angenehm erlebt. Praktikant*innen zeigen Unsicherheiten, wenn Mitarbeiter*innen über private Aktivitäten sprechen. Sie fühlen sich aufgenommen, wenn sie auch bei privaten Unternehmungen gefragt und miteinbezogen werden. Eine befragte Studentin, die sich in ihrem Team integriert fühlte, berichtete Folgendes dazu:

„Total, also es war sofort so ein, ja komm wir feiern den Geburtstag, sei dabei (schmunzelt). War sehr nett.“ (T4 2023:82-83)

Als ein wesentlicher Faktor für das Zugehörigkeitsgefühl wird die Teilnahme bei Teamsitzungen, Dienstübergaben und Supervisionen beschrieben. Die befragten Personen äußern des Öfteren den Wunsch, bei diesen Gesprächen anwesend zu sein und auch nach

ihrer Meinung gefragt zu werden. Die Beteiligung erzeugt das Gefühl, als vollwertiges Mitglied zu zählen und trägt zum Wohlbefinden bei.

Des Weiteren werden gemeinsame Rituale als integrierend beschrieben. In einigen Praxisstellen wird morgens zusammen ein Kaffee getrunken, wo alle Beteiligten von sich im beruflichen oder auch im privaten Kontext erzählen können. Dabei ist es wichtig auf niemanden zu vergessen und dies ersichtlich zu machen, um ein Zeichen der Zugehörigkeit zu setzen. Folgendes Zitat untermauert die Relevanz:

„und das erste was ma mal alle gmacht haben ist ähm Kaffee gemeinsam getrunken .. u n d da habens extra schon bin ich immer äh, wenn ich bissi später ge fünf Minuten später gekommen bin, habens aber immer schon meinen auch eingeschenkt.“ (T2 2023:141-144)

Es lässt sich daraus schließen, dass Praktikant*innen wahrgenommen werden möchten. Wenn sie sich gesehen fühlen, können sie die Zeit im Praktikum gut nutzen und fühlen sich wohl. Dieses Gefühl zeigt folgendes Zitat:

„Und ich hab mich wahrgenommen gefühlt, ich bin dort sehr gerne hingegangen. .. Ich hab nicht in der Früh schauen müssen, wer grüßt mich, wer grüßt mich nicht oder was wollen die alle?“ (T2 2023:155-157)

Flexibilität: Praktikant*innen erleben auch Teamintegration, wenn auf ihre Bedürfnisse und auf ihr Zeitmanagement geachtet wird. Gerade bei berufsbegleitenden Student*innen ist die Einteilung der Praxistage oft eine Herausforderung, weil sie mit Arbeit und FH-Zeiten kollidieren könnten. Es erzeugt ein Zugehörigkeitsgefühl, wenn Praktikant*innen gefragt werden, wann sie Zeit haben und sie das Praktikum nicht am Stück absolvieren müssen. Eine Teilnehmerin berichtet aus ihrer Sicht Folgendes:

„Ich musste das nicht am Stück absolvieren, sondern hatte die Möglichkeit eben dann zu kommen wenns für mich passt. Das war sehr angenehm.. Ähm dadurch hab ich mich sehr, sehr als Mitglied empfunden, weil ich auch gefragt wurde, hey kannst du da und da kommen oder geht's bei dir da gar nicht.“ (T1 2023:26-28)

5.2.3 Teilnahme vs. Ausgrenzung

Wie bereits im vorigen Kapitel, 5.2.2 Zugehörigkeitsgefühl, beschrieben, spielt die Beteiligung an Besprechungen, wie Teamsitzungen, Dienstübergaben oder Supervisionen für Praktikant*innen eine enorme Rolle. Sie fühlen sich dadurch als Teil des Teams.

Befragte Praktikant*innen die bei Besprechungen ausgegrenzt werden, fühlen sich oft nicht als vollwertige Mitglieder des Teams und können Schwierigkeiten haben, ihre Fähigkeiten und ihr Potenzial zu zeigen. Sie können sich isoliert und unerwünscht fühlen, was sich negativ auf ihr Selbstvertrauen und ihre Motivation auswirken kann. Außerdem kann dies dazu führen, dass sie weniger wertvolle Erfahrungen und Lernmöglichkeiten im Praktikum

haben, da sie nicht die Möglichkeit haben, an wichtigen Diskussionen und Entscheidungen teilzunehmen.

Die Ausgrenzung kann bei Praktikant*innen zu einem Gefühl der Kränkung führen. Die Auswirkungen einer Kränkung werden im Kapitel 5.1.2, Die Macht der Kränkung, näher erläutert. Die Auswertung zeigt, dass eine Ausgrenzung ohne Begründung eine Kränkung verursacht, wie folgendes Zitat zeigt:

„Und jede Woche Teamsitzung, da war ich nicht dabei, da war ich dann eigentlich für die Kinder zuständig .. ähm das hat mich am Anfang irgendwie ja ich würd fast sagen gekränkt, weil ich mir so gedacht hab, ich bin ja jetzt keine Babysitterin, sondern ich wär halt auch gern, ich würd halt auch gern wissen was in der Supervision besprochen wird bzw. ah was um was es bei der Teamsitzung geht.“ (T1 2023:125-129)

Die Kränkung der Ausgrenzung zieht sich bei den Betroffenen über einen längeren Zeitraum. Je nachdem wie sich das Team danach verhält, kann es behoben werden, bis zum Dienstende fortbestehen oder sich auch über das gesamte Praktikum ziehen. Mit diesem Stellenwert ist Weiterentwicklung und Teamintegration kaum möglich, weil sich Praktikant*innen distanzieren. Die Beeinflussung der Kränkung bei einer Ausgrenzung beschreibt dieses Zitat:

„da wurde ich dann vergessen, was normalerweise nicht der Fall war, aber da hab ich oder ich weiß nicht obs dann vielleicht an mir gelegen hat, das ich mir dann zerdacht hab, so schau ma also, so jetzt sag ich mal nicht ob ich mitgehen kann, sondern jetzt wart ich mal ab, ob was von ihnen kommt. Also ich hab mich dann schon ausgeschlossen gefühlt und das hat sich dann schon irgendwie bis zum Dienstende gezogen.“ (T1 2023:144-148)

5.3 Die Bedeutung der Rolle

In diesem Kapitel wird die Rollenverteilung und Rollenveränderung der Praktikant*innen beschrieben. Des Weiteren wird auf den Theorie-Praxis-Transfer, der zwischen Praktikant*in und Praxisstelle stattfindet, eingegangen. Als letztes wird der Einfluss der Reflexion auf den Stellenwert, wo auch das gegenseitige Feedback geben dazu gehört, beschrieben.

5.3.1 Rollenverteilung und Rollenveränderung

Die Auswertung der Interviews zeigt, dass die Rolle im Praktikum mit dem Stellenwert zusammenhängt. Dazu wurden unterschiedliche Erfahrungen gesammelt. Manche Praktikant*innen wurden als vollwertiges Mitglied behandelt, indem nach ihren Meinungen gefragt wurde und sie adäquat selbstständig mitarbeiten konnten. Diese ersetzen zum Teil andere Mitarbeiter*innen, wodurch sich ihre Rolle verändert hat. Diese Veränderung wurde als wertschätzend und motivierend erlebt. Eine Teilnehmerin berichtet, es habe sich für sie wie „Balsam für die Seele“ angefühlt, da ihr so viel zugetraut wurde, dass sie bereits Kolleg*innen ersetzen könne. Dadurch hat sich auch der Stellenwert verändert, da die

Selbstwirksamkeit durch positive Bestärkung gesteigert wurde. Genauer zu dem Thema Selbstwirksamkeit, wird im Kapitel 5.1.1 Selbstwirksamkeit durch positive Bestärkung, beschrieben.

Im Gegensatz dazu spüren andere Teilnehmer*innen bewusst, dass sie Praktikant*innen sind und fühlen sich minderwertig. Ihnen wurden alle anfallenden Tätigkeiten zugeteilt. Eine Studentin erklärt ihre Rolle, in der sie unterschiedliche Aufgaben schildert, welche sie nicht alle in ihrem Tätigkeitsbereich sieht, folgendermaßen:

„du bist dann als Praktikantin so mehr oder weniger eben wie ein Mädchen für alles“ (T2 2023:31-32)

Daraus resultiert, dass ihre Rolle nicht definiert wurde und keine Erwartungsabklärung stattgefunden hat. Fehlt die Abklärung der Rolle und damit verbundener Erwartungen, kann dies bei Praktikant*innen zu Unsicherheiten bei der eigenen Einordnung führen, wie folgendes Zitat untermauert:

„also ich hab mim meinen Ego auch zu tun gehabt, weil ... ich hab nicht gwusst wo ich mich da einordnen soll also für was ich da oder wie wie die mich wahrnehmen oder was a l s o .. äh ja das war irgendwie ganz seltsam.“ (T2 2023:93-96)

In Praktika, in denen eine Erwartungsabklärung und somit eine Rollendefinierung stattgefunden hat, gelingt Praktikant*innen die Einordnung ihres Stellenwertes. Es ist ihnen klar, was von ihnen erwartet wird und sie fühlen sich gehört. Außerdem gibt es allen Beteiligten die Transparenz, was der/die Praktikant*in sich zutraut. Eine Studentin aus dem zweiten Semester berichtet in ihrem Interview, wie diese Abklärung ihr zu Beginn geholfen hat:

„ganz am Anfang wurd ich auf jeden Fall mal gefragt, was für Erwartungen ich hab und auch eben was ich mir schon zutraue. Und da hatt ich schon das Gefühl, dass sie .. dass also .. wahrgenommen hat.“ (T4 2023:299-301)

Ein weiterer wesentlicher Faktor für die eigene Auseinandersetzung mit der Rolle ist das Alter. Aus den Aussagen der Interviews lässt sich ableiten, dass das Wort Praktikum bei älteren Personen Minderwertigkeitsgefühle auslöst. Sie assoziieren den Begriff mit jugendlichen Personen, die unsicher sind, nichts zu sagen haben und auch dementsprechend behandelt werden. Das heißt sie gehen bereits voreingenommen in das Praktikum, was sich wiederum auf den Stellenwert auswirkt. Folgendes Zitat zeigt diese Sorge:

„Weil ich ma dacht hab, puh jetzt bin ich 28 und fühl mich grad irgendwie wie ein 16-jähriges Mädels ohne jegliches Selbstvertrauen.“ (T1 2023:296-297)

5.3.2 Theorie-Praxis-Transfer

Der Theorie-Praxis-Transfer hängt in dieser Arbeit im Sinne von „gebraucht werden“ mit dem Stellenwert zusammen. Praktikant*innen fühlen sich zu Beginn des Praktikums aufgrund von mangelndem Vorwissen den Fachkräften gegenüber unterlegen. Die Auswertung der Interviews legt die Interpretation nahe, dass Praktikant*innen, die nach ihrer Meinung oder auch nach Gelerntem von der Fachhochschule gefragt werden, sich gebraucht fühlen und dadurch einen selbstbewussteren Stellenwert erlangen. Somit kann die Selbstwirksamkeit der Studierenden gesteigert werden. Sie trauen sich mehr zu und erkennen ihr bereits vorhandenes Wissen. Bereits zu Beginn des Studiums gibt es Wissen, das im Praktikum angewendet werden kann, wie folgendes Zitat von einer Studentin aus dem zweiten Semester schildert:

„ich glaub sie mochte die materielle Grundsicherung auf der FH sehr gerne (lacht). Darüber hat sie gern mit mir geredet.“ (T4 2023:304-305)

Aus den Aussagen der Interviews lässt sich ableiten, dass einige Praktikant*innen sich anfangs weniger zutrauen und davon ausgehen, ihr Vorwissen ist nicht ausreichend. Sobald sie jedoch nach ihrer Meinung gefragt werden, lässt dieses Gefühl nach. Gemeinsame Lösungsfindungen beeinflussen den Stellenwert, wodurch sich der/die Praktikant*in als vollwertiges Teammitglied wahrnimmt. Folgendes Zitat veranschaulicht dieses Erkenntnis:

„Aber bei der auch nicht, es waren wirklich irgendwie alle einfach auf einer Augenhöhe und haben geschaut, dass sie miteinander gemeinsam für alles die besten Lösungen finden. Hab auch nicht gemerkt, dass ich da irgendwie die .. Praktikantin bin, die einfach nur da ist sondern .. von denen wurd ich ja voll aufgenommen.“ (T4 2023:345-348)

Ausschlaggebend ist hier auch die Begegnung auf der gleichen Augenhöhe, wo im Kapitel 5.2.1 genauer darauf eingegangen wird.

5.3.3 Reflexion

Die Analyse der Interviews zeigt, dass der erlebte Stellenwert der Praktikant*innen durch Reflexion und gegenseitiges Feedback beeinflusst wird. Hier wurde erwähnt, dass es als Vorteil gesehen wurde, wenn diese Gespräche regelmäßig und auf einer Augenhöhe stattfinden. Eine Interviewpartnerin, die mittlerweile selbst Praktikumsanleiterin ist, erklärt die Vorgehensweise und die Relevanz einer ertragreichen Reflexion. Die Konzentration wird hierbei auf ein offenes Klima gelegt. Praktikant*innen sollen sich dadurch trauen, ihre Unsicherheiten, Wünsche oder Anliegen anzusprechen. Es handelt sich um ein Lernfeld, wo Raum und Zeit fürs Lernen gegeben werden soll. Trotz der Gefahr, dass es bei dem Gegenüber zu einer Kränkung kommen kann, sollen auch Ausblicke gegeben werden, damit die Praktikant*innen Kompetenzen erwerben können. Die Interviewpartnerin betont hier, dass es trotz allem auf gleicher Ebene mit einer authentischen Haltung sein soll. Dazu ein direktes Zitat der Interviewpartnerin:

„Ich find dass diese Reflexionsgespräche regelmäßig ganz wichtig sind. Ahm und es darum geht, damit man trotzdem ein offenes Klima hat und sich auch sagen traut, auch als Praktikumsanleiterin, das hat mir jetzt nicht so gefallen oder das würd ich anders machen.“ (T3 2023:106-109)

Das führt in weiterer Folge zur Relevanz der umgekehrten Bewertung. Sie erklärt, dass nicht nur Praktikumsanleiter*innen die Praktikant*innen bewerten sollen, sondern auch umgekehrt, damit sich unterschiedliche Persönlichkeiten und Stile aufeinander einstellen können.

Ein weiterer wesentlicher Faktor betreffend der Reflexionen waren die Zwischengespräche, die unmittelbar nach einer bestimmten Situation eingeleitet wurden. Diese Gespräche werden von den Teilnehmer*innen als besonders wertschätzend erlebt. Sie fühlen sich dadurch versorgt und können sich dabei öffnen.

Erwähnenswert an dieser Stelle ist, dass einige der interviewten Personen eine regelmäßige Erkundigung und eine gezielte Nachfrage nach ihren Befindlichkeiten brauchen, damit sie ihre Gefühle äußern. Die Relevanz der Nachfrage schildern folgende zwei Zitate einer Vollzeitstudentin. Auffallend ist, dass sie es zwei Mal hintereinander erwähnt:

„Aber ich glaub wenn sie nicht nachgefragt hätten, dann hätt ich mich wahrscheinlich auch nicht geöffnet dazu.“ (T4 3023:157-158)

„Also das kann ich mir bei mir gut vorstellen, ich bin ja nicht so die Person die dann so ist, hey ich hab dazu Fragen noch dazu, mir geht's damit nicht so gut. Also es war schon gut, dass sie dann immer wieder mal nachgefragt haben.“ (T4 2023:160-162)

Im Gegensatz dazu, wird das Fehlen von Reflexionsgesprächen als belastend empfunden. Teilnehmer*innen erklären, dass sie dadurch das Gefühl hatten nicht mit offenen Armen aufgenommen zu werden. Sie fühlen sich außerdem nicht wohl und in Stich gelassen. Daraus lässt sich schließen, dass eine regelmäßige Reflexion ausschlaggebend für den Stellenwert der Praktikant*innen ist. Folgendes Zitat veranschaulicht die Enttäuschung der fehlenden Reflexion:

„sie haben auch nie gfragt amal äh, wie geht's dir denn äh damit, was ich ehrlich ich gsagt ja auch schon bissl find ich .. kann man sagen bissl verantwortungslos ist, ich mein das war ja immerhin ein Hospiz, .. ähm ich find da kann man eine Berufsanfängerin schon mal fragen ähm, alles okay, beschäftigt dich was, gibt's irgendein Problem, oder so.“ (T2 2023:72-76)

Ein letzter wesentlicher Aspekt zum Thema Reflexion ist die Beteiligung aller Betroffenen. Praktikant*innen, die bei Reflexionsgesprächen nicht anwesend sein durften, schildern die Situation als unangenehm. Durch das Ausschließen werden Unsicherheiten und Ängste ausgelöst, die sich im Stellenwert sichtbar machen. Studierende fühlen sich ausgegrenzt und nicht auf einer Augenhöhe mit ihren Kolleg*innen im Praktikum. Eine Teilnehmerin berichtet über ihr Gefühl, als in der Teamsitzung, in der sie nicht anwesend war, über ihre Fähigkeiten und Entwicklung gesprochen wurde:

„wenn ich dann im Nachhinein erfahre, es geht in der Teamsitzung um mich, ah dann macht mich das auch nochmal unsicher, weil ich mir dann so irgendwie denk, okay äh ich geh immer davon aus, was haben die gesprochen über mich und dann darf man auch nicht dabei sein. Also dann fühlt sich nochmal so an als hätten die was besprochen, was ich gar nicht hören dürfte.“ (T1 2023:173-177)

Die Interpretationen der Interviews ergeben die Schlussfolgerung, dass Praktikant*innen bei Reflexionen eingebunden werden möchten und diese regelmäßig stattfinden sollen. Die Interviewpartner*innen erwähnen dabei einstimmig, die Relevanz der offenen und empathischen Kommunikation mit Vertrauenspersonen.

5.4 Die Atmosphäre in der Praxisstelle

Das folgende Kapitel beschreibt den Einfluss der Atmosphäre in der Praxisstelle auf den Stellenwert. Genauer wird darauf eingegangen, wie und welche Aufgaben an Praktikant*innen weitergegeben werden und welche Art von Begleitung sich positiv oder auch negativ auf den Stellenwert auswirken kann. Abschließend wird noch kurz anhand der Aussagen der Interviewpartner*innen die Relevanz des erlebten Stellenwertes erläutert.

5.4.1 Sinnhaftigkeit der Aufgaben und Aufgabendelegation

Als im Interview nach dem Aufgabenbereich im Praktikum gefragt wurde, kamen unterschiedlichste Antworten. Nicht alle Aufgaben wurden von den Praktikant*innen als sinnvoll erlebt. Eine Interviewpartnerin beschreibt ein Gefühl der Ausnützung. Sie habe die Tätigkeiten, die ihr zugeteilt wurden, gern gemacht, es hat sich für sie jedoch so angefühlt, als wäre sie eine unbezahlte Arbeitskraft. Folgendes Zitat beschreibt die Wahrnehmung der Interviewpartnerin:

„Aber eben so hab ich mich gefühlt, also so hab ich ma dacht, aja deshalb nehmen die halt Praktikant*innen, weil w e i l s i e ihnen Arbeit abnehmen in der Küche und in der Kinderbetreuung.“ (T2 2023:113-115)

Dem gegenüber beschreiben andere Teilnehmer*innen, dass sie die gestellten Aufgaben als sinnvoll empfunden haben, auch wenn es sich um banale Tätigkeiten handelte, wie die Unterstützung im Haushalt oder Besorgungen erledigen. Die Auswertung der Interviews zeigt, dass bei sinnvoll erlebten Tätigkeiten, die Praktikant*innen motiviert sind und den Wert dieser Aufgaben erkennen.

Ein wesentlicher Aspekt bei der Aufgabenverteilung ist die Art und Weise der Kommunikation. Eine offene Kommunikation und eine freundliche und respektvolle Zusammenarbeit sind hierbei wichtig. Praktikant*innen fühlen sich wertgeschätzt, wenn ihnen eine Wahl gelassen wird und sie selbst entscheiden können, was sie sich bereits zutrauen. Hier wird auch das Bewusstmachen des Kompetenzerwerbes bei der

Aufgabendelegation als angenehm erlebt. Eine Interviewpartnerin beschreibt, wie Aufgaben an sie weitergegeben wurden:

„Schau, ich lass dich das jetzt ausfüllen, weil du lernst davon. Nicht , dass du es für mich machst, sondern du lernst davon. Das war immer sehr angenehm, eigentlich immer alles.“ (T4 2023:188-190)

5.4.2 Begleitung und Praxisgestaltung

Die Gestaltung der Praktika spielt für die Entwicklung professioneller Handlungsfähigkeiten eine enorme Rolle. Um Theorie und Praxis zu verbinden ist es wichtig auf die motivationale und identitätsbezogene Komponente besonders zu achten. (vgl. Pfister 2017:128)

Die Interpretationen der Interviews ergeben, dass die Begleitung und Unterstützung im Praktikum sich auf das Wohlbefinden der Praktikant*innen auswirken. Als positiv wird es erlebt, wenn sie Stück für Stück eingebunden werden, ihnen Verantwortung übergeben wird, dabei aber kein Druck ausgelöst wird. Studierende wollen einen Beitrag leisten und sich als wertvoll erleben, wie folgendes Zitat untermauert:

„Das ist mir zum Beispiel . ah total abgegangen in meiner Praktikumszeit. So ein bisschen selbstständig arbeiten können. Ah und so ah einfach sich auch als wertvoll zu fühlen.“ (T3 2023:123-125)

Aus den Aussagen der Interviews lassen sich Bedürfnisse der Studierenden ableiten, wie bei Entscheidungen mitzusprechen, bei Teamsitzungen und Supervisionen teilnehmen zu können und nach ihren Meinungen gefragt zu werden. Die Praktikant*innen beschreiben die Beteiligung bei Gesprächen als ein Miteinander, wodurch sie sich als vollwertiges Teammitglied wahrnehmen. Aus Sicht der Praktikant*innen steigert die Teamintegration wiederum die Motivation und das Wohlbefinden im Praktikum. Ein wesentlicher Aspekt bei der Begleitung im Praktikum, welcher oft genannt wurde, ist die Begegnung auf der gleichen Augenhöhe und authentische Gespräche. Auf dieser Ebene fühlen sich Praktikant*innen wohl und können motiviert lernen.

5.4.3 Relevanz des Stellenwertes

Die Interpretationen der Interviews ergeben die Schlussfolgerung, dass der erlebte Stellenwert einen enormen Einfluss auf die Lernbereitschaft und auf die persönliche als auch auf die professionelle Entwicklung hat. Fühlen sich Praktikant*innen in ihrem Praktikum nicht gesehen, überfordert, ausgeschlossen oder ausgenutzt, kann nur begrenzt Motivation für einen Kompetenzerwerb aufgebracht werden. Daraus lässt sich die Relevanz ableiten, dass der Stellenwert im Praktikum berücksichtigt werden muss. Die Interviewpartner*innen erwähnen einstimmig, dass sie bei guter Begleitung selbstbewusster aus dem Praktikum gekommen sind und sie diese Fähigkeiten an der Fachhochschule oder im privaten Bereich bemerkten. Eine Studentin berichtet, dass sie sich nun im Unterricht aufzeigen traut, was

davor nicht beziehungsweise nur begrenzt der Fall war. Abschließend untermauert folgendes Zitat die Relevanz des Stellenwertes:

„Schlussendlich ist es ein Lernfeld für alle Personen, so wohl für die Praktikantin, als auch für die Praktikumsanleiterin und es geht um Einlassen, es geht um Vertrauen, es geht um Zugehörigkeit und es geht um Gefühle und Empfindungen und umso mehr man diese wahrnimmt, umso besser glaub ich kann man ein Praktikum als positiv auf beiden Seiten sehen.“ (T3 2023:180-184)

6 Resümee und Forschungsausblick

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse aus der Forschungsarbeit zusammenfassend dargestellt. Die persönlichen Vorannahmen, die zu Beginn der Arbeit, unter dem Kapitel 1.2 erläutert sind, werden anschließend mit den Ergebnissen verglichen, wodurch in weiterer Folge Lösungsansätze entwickelt werden können. Zuletzt wird der Forschungsausblick angeführt und näher erläutert.

6.1 Zusammenfassende Darstellung der Forschungsergebnisse

Die Forschungsfrage untersuchte, wie Studierende und Alumni der Sozialen Arbeit ihren Stellenwert innerhalb eines Teams in ihrer Praxisstelle erleben. Die Ergebnisse zeigen, dass die Erfahrung des Stellenwerts innerhalb des Teams in der Sozialen Arbeit vielschichtig ist und von verschiedenen Faktoren beeinflusst wird, wie z.B. der Arbeitsumgebung, der Art der Aufgaben, der Unterstützung durch das Team und der Kultur innerhalb des Teams. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine offene und respektvolle Kommunikation innerhalb des Teams dazu beitragen kann, die Wertschätzung der Arbeit der Studierenden und Alumni zu erhöhen und die Zusammenarbeit zu verbessern.

Die Forschungsfrage der Bachelorarbeit konnte durch die Ergebnisse der Datenerhebung und Auswertung eindeutig beantwortet und herausgearbeitet werden. Es wurde speziell auf die Befindlichkeiten und Erfahrungsberichte der Praktikant*innen eingegangen und wie diese ihren eigenen Stellenwert in Praktika erlebt haben. Dabei ergaben sich vier Hauptkategorien, das emotionale Erleben und dessen Auswirkungen, die Wirkung der Teamintegration, die Bedeutung der Rolle und die Atmosphäre in der Praxisstelle. Diese wurden weiter unterteilt und näher erläutert.

Das emotionale Erleben beschreibt Befindlichkeiten der Praktikant*innen und dessen Auswirkungen bei positiver Bestärkung oder Kränkung. Positiv bestärkt fühlen sich Praktikant*innen, wenn ihnen Verantwortung übergeben wird und sie währenddessen begleitet werden. Durch das Gefühl, gebraucht zu werden und nützlich zu sein, werden sie selbstständiger und mutiger Neues auszuprobieren. Dies führt zu einer Kompetenzerweiterung der Selbstwirksamkeit. Jedoch bei einer Kränkung, die bei Praktikant*innen oft durch Ausgrenzung oder Ausnützung passiert, führt es zu einer Frustration, welche sich auf das weitere Verhalten auswirkt. Die interviewten Personen nehmen bei Kränkung eine distanzierte und vermeidende Rolle ein. Wenn sie sich ausgeschlossen fühlen, blocken sie emotional ab und bringen für die Arbeit im Praktikum weniger Motivation auf. Aber auch die Haltung spielt eine Rolle für das emotionale Erleben. Praktikant*innen zeigen zu Beginn eines Praktikums eine oft unsichere Haltung mit wenigen Erwartungen. Sie benötigen eine Eingewöhnungszeit, um Wünsche und Bedürfnisse äußern zu können. Zudem können Haltungen der Fachkräfte für Praktikant*innen auch als überfordernd wahrgenommen werden. Vor allem wenn es sich um eine zu strenge Anleitung

mit wenig Spielraum handelt. Dies führt zu mehr Unsicherheiten und blendet für Praktikant*innen die eigenen Handlungskompetenzen aus.

Eine weitere Hauptkategorie der Forschungsergebnisse stellt die Teamintegration und deren Einwirkung auf den Stellenwert dar. Hier zeigt sich besonders die Notwendigkeit der Begegnung auf der gleichen Augenhöhe. Praktikant*innen fühlen sich in einem Team wohl, wenn sie sich als vollwertiges Teammitglied behandelt fühlen und sie bei Entscheidungen und Gesprächen mitentscheiden und mitreden können. Einige Faktoren werden als wichtig für ein Zugehörigkeitsgefühl wahrgenommen. Dazu zählen ein offenes Onboarding zu Praktikumsbeginn, eine Ansprechperson die regelmäßig anwesend ist, Beteiligung bei Gesprächen und Flexibilität bei der Arbeitseinteilung. Die Forschungsergebnisse ergaben, dass die Studierenden und Alumni in der Regel eine gute Teamintegration erfahren haben. Allerdings gab es auch Fälle, in denen sie das Gefühl hatten, nicht ausreichend einbezogen zu werden, was sich auf ihre Arbeitsbeziehung auswirkte.

Weiters sind auch die Rollenverteilung und die Rollenveränderung im Praktikum entscheidend, wie sich Praktikant*innen wahrnehmen. Werden sie wie ein Teammitglied behandelt und können zum Teil auch Kolleg*innen ersetzen, schafft dies mehr Selbstbewusstsein. Fühlen sie sich jedoch bewusst in der Position als Praktikant*in, da ihnen keine Entscheidungsmöglichkeiten gegeben werden oder durch Aufgaben, die nicht sinnvoll oder in deren Funktion gesehen werden, kann sich dies negativ auf den Stellenwert auswirken. Praktikant*innen fühlen sich dadurch nicht gebraucht oder beachtet und sind dadurch unmotivierter einen Beitrag zu leisten und ihre Kompetenzen zu erweitern. Ein Theorie-Praxis-Transfer gibt den Praktikant*innen jedoch das Gefühl, als Expert*innen gebraucht zu werden und sie erkennen bereits vorhandenes Wissen. Um Unsicherheiten zu reduzieren, wird die Reflexion als wesentlicher Faktor genannt. Dabei zeigen sich Bedürfnisse, dass diese Gespräche regelmäßig, auf der gleichen Augenhöhe und auf Gegenseitigkeit beruhen. Praktikant*innen sollen auch die Gelegenheit bekommen, ihre Praktikumsanleiter*innen zu beurteilen, damit die Anleitung ebenso reflektiert wird und auf etwaige Kränkungen aufmerksam gemacht werden kann.

Die letzte Hauptkategorie, welche sich in der Auswertung herauskristallisiert hat, beschreibt die Atmosphäre in der Praxisstelle. Für eine angenehme Atmosphäre, die für einen positiv erlebten Stellenwert verantwortlich ist, wird die Sinnhaftigkeit der gestellten Aufgaben und die Art und Weise, wie diese weitergegeben werden, genannt. Praktikant*innen fühlen sich wohl, wenn ihnen bei der Übertragung von Verantwortung kein Druck gemacht wird. Es soll daher Raum geben, Fehler zu machen, nachzufragen und sich auszuprobieren. Weitere wesentliche Faktoren, die zu einer angenehm erlebten Atmosphäre beitragen, sind die Teamintegration, nach Meinungen gefragt zu werden und die Beteiligung bei Teamgesprächen.

Praktikant*innen die ihren Stellenwert als positiv erlebt haben, zeigen eine professionelle Weiterentwicklung, die auch im privaten Bereich spürbar ist. Sie fühlen sich selbstbewusster und trauen sich mehr zu, wodurch die Relevanz des Stellenwertes ersichtlich ist.

6.2 Gegenüberstellung von Vorannahmen und Erkenntnissen

Meine Vorannahmen decken sich zum Teil mit meinen Ergebnissen. Die Vorannahme wie anfangs beschrieben wurde, dass bei einer Kränkung aufgrund von Ausgrenzung bei Teamgesprächen die Motivation und das Verhalten der Praktikant*innen beeinflusst wird, konnte durch Untersuchungen festgestellt werden. Die Interviews haben ergeben, dass Praktikant*innen sich in diesem Fall distanziert und demotiviert zeigen. Sie fühlen sich ausgeschlossen und geben sich weniger Mühe Teil des Teams zu sein oder gute Arbeit zu leisten. Eine weitere Vorannahme die sich bestätigen lässt, ist die Vermutung, dass ein fehlendes Zugehörigkeitsgefühl und eine fehlende Einschulung zu Unsicherheiten führen, die den Stellenwert beeinflussen. Im Austausch mit den interviewten Personen zeigte sich das Bedürfnis der Beteiligung und der Verantwortungsübernahme. Praktikant*innen fühlen sich wohler, wenn sie sich als vollwertiges Teammitglied wahrnehmen und Stück für Stück mitarbeiten können.

Die restlichen Vorannahmen blieben zum Teil unbeantwortet. Es konnte nicht belegt werden, dass sich Praktikant*innen ins kalte Wasser gestoßen fühlen und deshalb kein Kompetenzwachstum stattfinden konnte. Es wurde jedoch beschrieben, dass sie sich zu Beginn eine unterstützende Begleitung wünschen, damit sie sich nicht allein gelassen fühlen und sich orientieren können. Die Vorannahme, dass sich Praktikant*innen aufgrund der Rolle minderwertig fühlen und damit nicht zurechtkommen, konnte zum Teil beantwortet werden. Die Interviews haben ergeben, dass der Begriff „Praktikant*in“ von Studierenden oft mit einer*m jungen Schüler*in ohne jegliches Selbstvertrauen assoziiert wird. Je nachdem wie Praktikant*innen im Team aufgenommen werden, kommen Praktikant*innen mit ihrer Rolle zurecht oder nicht. Bei Ausgrenzungen oder als sinnlos wahrgenommenen Tätigkeiten fühlen sie sich minderwertig. Werden sie jedoch bei Entscheidungen und Gestaltungen einbezogen, fühlen sie sich gleichgestellt und gebraucht. Durch Verantwortungsübergabe und Erwartungsabklärungen kommt der/die Praktikant*in mit seiner/ihrer Rolle zurecht und Kompetenzen können erweitert werden. Die Vorannahme, dass bereits gesammelte Berufserfahrungen mit den Arbeitsmethoden in der Praxisstelle kollidieren und für Herausforderungen mit der eigenen Haltung sorgen, blieb unbeantwortet. Die Teilnehmer*innen sind vorwiegend auf ihre Befindlichkeiten im ersten Praktikum eingegangen und beschreiben mangelnde Vorkenntnisse. Im Austausch mit den interviewten Personen, entstand jedoch der Eindruck, dass die eigene Haltung mit anderen Haltungen aneinanderprallen kann und Meinungen auseinandergehen. Die Reaktion der Studierenden kommt jedoch auf die Beziehung zu diesen Personen an. Wenn sie sich eingebunden fühlen, trauen sie sich zu ihrer Meinung zu stehen und ihre Sichtweisen zu vertreten. Praktikant*innen schildern jedoch auch ein vermeidendes Verhalten bei Personen, mit denen sie nicht zusammenarbeiten können.

6.3 Forschungsausblick

Der Stellenwert von Studierenden und Alumni der Sozialen Arbeit innerhalb ihres Teams in Praxisstellen ist ein Thema, das in der Praxis und in der Forschung bislang wenig beachtet

wurde. Dabei stellt die Wahrnehmung des Stellenwerts eine wichtige Komponente für das Arbeitsklima und die Zufriedenheit der Beteiligten dar.

Das Ziel dieser Forschungsarbeit war, den wahrgenommenen Stellenwert der Studierenden und Alumni der Sozialen Arbeit innerhalb ihres Teams in ihrer Praxisstelle festzustellen und daraus ableitend auch die Auswirkungen auf das Verhalten und auf die professionelle Weiterentwicklung der Praktikant*innen auszuarbeiten. Die Erforschung des Stellenwerts stellt ein wichtiges Thema dar, das weiterer Untersuchung bedarf. In Zukunft könnten verschiedene Ansätze verfolgt werden, um ein umfassenderes Verständnis für die Erfahrungen und Wahrnehmungen der Beteiligten zu erlangen.

Ein möglicher Forschungsansatz wäre die Durchführung von Befragungen von Praxisanleiter*innen und Vorgesetzten in den Praxisstellen, um ihre Perspektive auf den Stellenwert der Studierenden innerhalb des Teams zu ermitteln. Dabei könnte untersucht werden, welche Faktoren aus Sicht der Anleiter*innen den Stellenwert der Praktikant*innen beeinflussen und wie diese Faktoren im Arbeitsalltag berücksichtigt werden.

Ein weiterer möglicher Ansatz wäre die Durchführung von Vergleichsstudien, um den Stellenwert von Studierenden und Alumni der Sozialen Arbeit in verschiedenen Handlungsfeldern oder auch in Lang- und Kurzzeitpraktika zu vergleichen. Dadurch könnte untersucht werden, ob sich die Erfahrungen und Wahrnehmungen der Beteiligten je nach Handlungsfeld unterscheiden und welche Faktoren den Stellenwert in unterschiedlichen Praxisfeldern beeinflussen. Insgesamt bieten diese Ansätze Möglichkeiten, ein besseres Verständnis für die Erfahrungen und Wahrnehmungen der Beteiligten zu erlangen.

Der Stellenwert von Studierenden und Alumni der Sozialen Arbeit innerhalb ihres Teams in Praxisstellen ist ein wichtiges Thema, das bislang wenig Beachtung gefunden hat. Die vorliegende Bachelorarbeit zielt darauf ab, diese Forschungslücke zu schließen und Empfehlungen aufzuzeigen, um den Stellenwert von Praktikant*innen der Sozialen Arbeit zu verbessern.

Literatur

Bach, Andreas (2013): Kompetenzentwicklung im Schulpraktikum. Ausmaß und zeitliche Stabilität von Lerneffekten hochschulischer Praxisphasen. In: Rost, Detlef H. (Hg*in): Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie. Münster: Waxmann Verlag GmbH, 106-107.

Becker, Janina (2009): Alumni-Vereinigung von Universitäten als lohnenswertes Mittel der Kommunikationspolitik?. Analyse der Nutzenpotentiale, Restriktionen und organisatorischen Anforderungen an das Hochschulmarketing. Diplomarbeit, FernUniversität Deutschland Campus Hagen.

Boris (2022): Gute Praktika aus der Sicht von Studierenden und Praxislehrpersonen. <https://boris.unibe.ch/97373/> [Zugriff 01.04.2023]

Flick, Uwe (2019): Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge. 4. Auflage Januar 2019, Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt

Gabriel, Johanna / Walzl, Christian / Zika, Clara (2022): Soziale Gruppenarbeit. Bachelor Skriptum Soziale Arbeit, berufsbegleitend, Fachhochschule Niederösterreich Campus St.Pölten.

Grin (2012): Schlüsselkompetenzen für die Soziale Arbeit. Gruppendynamik und der Wert gruppenpädagogischer Übungen. <https://www.grin.com/document/282451> [Zugriff 02.04.2023]

Haller, Reinhard (2022): Das Wunder der Wertschätzung. Wie wir andere stark machen und dabei selbst stärker werden. 3.Auflage, München: Gräfe und Unzer Verlag GmbH, 76

Haller, Reinhard (2017): Die Macht der Kränkung. 8. Auflage, Wals bei Salzburg: Ecowin Verlag bei Benevento Publishing Salzburg.

Hefel, Johanna M. / Hiebinger, Irene (Hg*innen) (2021): Einblicke in die Praxis der Sozialen Arbeit. Erfahrungsberichte aus der Fallarbeit von Sozialarbeiter*innen in Österreich. 1. Auflage, Beltz Juventa, 250-251

Jobsuma (o.A.): Warum sind Praktika so wichtig?. <https://www.jobsuma.de/karriere-ratgeber/praktika/warum-praktika-so-wichtig-sind> [Zugriff 22.03.2023]

Kodekonzept (2023): Was sind Kompetenzen?. Definition des Kompetenzbegriffs. <https://www.kodekonzept.com/wissensressourcen/kompetenzen/> [Zugriff 02.04.2023]

Krauß, Jürgen E. (2002): Supervision für soziale Berufe. In: Thole, Werner (Hg*in): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 603-604.

Pfister, Andreas (2017): Praktika im Studium Soziale Arbeit. Das Verhältnis von Theorie und Praxis vor dem Hintergrund eines kritisch verstandenen Kompetenzbegriffs. In: Soziale Arbeit, 4/2017, 128

Picot, Arnold / Diet, Helmut / Franck, Egon / Fiedler, Marina / Royer, Susanne (Hg*innen) (2020): Organisation. Theorie und Praxis aus ökonomischer Sicht. 8. Auflage, Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft Steuern Recht GmbH.

Springer (2023): Haltung zeigen, haben, lernen ... Eindrücke aus einer Praxisforschung zum Umgang mit Diskriminierung und Rechtspopulismus in der Sozialen Arbeit. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12054-023-00563-x> [Zugriff 02.04.2023]

Springer (2023): Lernen ist ein ganzheitlicher Vorgang. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-322-84661-7_2 [Zugriff 31.01.2023]

Strauss, Anselm L. / Corbin, Juliet (1999): Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung, Weinheim: Beltz

Workwise (2023): Onboarding: Konzept zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter. <https://hire.workwise.io/hr-praxis/personalentwicklung/onboarding#Definition> [Zugriff 02.04.2023]

Daten

IT1, Interview geführt von Nina Lameraner mit einer Alumna der Sozialen Arbeit, die 2022 absolvierte, 25.02.2023, Audiodatei

IT2, Interview geführt von Nina Lameraner mit einer Studierenden der Sozialen Arbeit, im 6.Semester berufsbegleitend, 06.03.2023, Audiodatei

IT3, Interview geführt von Nina Lameraner mit einer Alumna der Sozialen Arbeit, die 2003 absolvierte, 08.03.2023, Audiodatei

IT4, Interview geführt von Nina Lameraner mit einer Studierenden der Sozialen Arbeit, im 2.Semester Vollzeit, 06.03.2023, Audiodatei

T1, Transkript Interview IT1, erstellt von Nina Lameraner, Februar 2023, Zeilen durchgehend nummeriert

T2, Transkript Interview IT2, erstellt von Nina Lameraner, März 2023, Zeilen durchgehend nummeriert

T3, Transkript Interview IT3, erstellt von Nina Lameraner, März 2023, Zeilen durchgehend nummeriert

T4, Transkript Interview IT4, erstellt von Nina Lameraner, März 2023, Zeilen durchgehend nummeriert

Abbildungen

Tab. 1: Darstellung der Interviewpartner*innen

Anhang

Interviewleitfaden – Narratives Interview

Dieses Interview führe ich mit zwei Studierenden der FH St.Pölten und mit zwei ehemaligen Student*innen der Fachhochschule.

Ablauf:

- Begrüßung
- Orientierung worum es geht
- Einverständniserklärung für die Tonbandaufnahme einholen
- Hinweis auf Anonymität und Vertraulichkeit (Forschungsgruppe)

Einstieg in das Interview

„So, nachdem wir die Formalitäten erledigt haben, möchte ich gerne mit dem Interview beginnen. Wie du jetzt bereits weißt, interessiere ich mich dafür, wie du dich in deinen Praktika erlebt hast. Vor allem wie du deinen eigenen Stellenwert in der Organisation erlebt hast und ob dieser mit deinem Kompetenzerwerb zusammenhängen könnte.

Ich würde dich bitten, mir zu erzählen, welche Hilfestellungen beziehungsweise Haltungen der Teammitglieder und der Praxisanleitung dir gegenüber, dir bei deiner professionellen Entwicklung helfen und dir gegeben falls auch das Praktikum erleichtern. Am besten ist, du erzählst mir deine Geschichte von Beginn an, welche Praktika du, während deinem Studium Soziale Arbeit absolviert hast (Kurz- Langzeitpraktika, welche Einrichtungen) und wo du dir aufgrund der zwischenmenschlichen Beziehung viel mitnehmen konntest. Ich bin schon sehr gespannt was du zu berichten hast.“

Hauptteil:

- Bei welchen Unterstützungen und Sitzungen der Organisation, wie Supervision, Teamsitzungen oder Dienstübergaben durftest du dabei sein? Inwiefern hat dir das bei deiner professionellen Entwicklung geholfen? Mit welcher Begründung durftest du bei Sitzungen nicht dabei sein? Wie hast du die Teilnahme/Verweigerung wahrgenommen?
- Wie empfindest du den Zusammenhalt im Team und wo konntest du dich als Teil davon erleben?
- Wie wurden Aufgaben an dich weitergegeben? Wie hast du dich dabei gefühlt?
- Wie und wie oft fanden Reflexionsgespräche statt? Inwiefern konntest du deine Befindlichkeiten ausdrücken?
- Wie wurdest du von deinem Team unterstützt? Und wie wurde mit dir gesprochen?
- Welche Aufgaben hast du bekommen und wie sinnvoll hast du diese erlebt?
- Inwiefern wurden deine Wünsche, Bedürfnisse und Anliegen in der Organisation berücksichtigt?
- In welchem Praktikum konntest du dir aufgrund der Atmosphäre am meisten mitnehmen und wie würdest du diese Atmosphäre beschreiben?

Abschluss:

- Wie fühlst du dich im Gesamten in einem Praktikum?

- Gibt es noch etwas, was du gerne erzählen möchtest und noch nicht erwähnt wurde?
Beziehungsweise, was wichtig wäre, für mich zu wissen?
- Zum Abschluss bedanke ich mich für das Interview.

Auszug aus der Transkription

- 74 I: Das heißt, wenn ich das jetzt richtig verstanden hab, wenn wenn du jetzt mit der älteren
75 Kollegin Dienst hattest, ähm hast du dich ähm in deinem Verhalten auch in etwas verändert,
76 weil du dann auch irgendwie Angst hattest, etwas falsch zu machen.
- 77 B: Genau, ch ja ich ich bin definitiv unsicherer geworden, also .. ähm ... ich hab viel mehr
78 gefragt und viel weniger nach meinem Wissen gehandelt oder ge also ich bin eigentlich
79 immer so der Mensch, der nach bestem Wissen und Gewissen handelt. Aber ah bei ihr hab
80 ich da irgendwie kein Bauchgefühl mehr ghabt, so äh wie würd ich das jetzt machen,
81 sondern ich hab mir immer gedacht wie würd sie das jetzt machen. Und da bin ich irgendwie
82 in einen inneren Konflikt gekommen und hab natürlich einerseits mehr gefragt, so oder sie
83 mehr machen lassen und ich war nur so eben der Praktikant, der mitläuft aber ich hab mich
84 nicht Teil des Teams bei ihr gefühlt, also nicht als vollwertiges Mitglied, das man sagt okay
85 wir haben zu zweit Dienst, sondern sie hat Dienst und ich bin halt dabei.
- 86 I: Und wie war das bei den anderen Kolleginnen oder Kollegen? Hat sich das auf dein
87 Verhalten ausgewirkt? Also der Umgang, der Stellenwert der erlebte?
- 88 B: Ähm. Ich hab die ältere Kollegin Gott sei Dank nicht als Erstes sondern äh so im Mitte des
89 Praktikums erst äh kennengelernt und hab davor eben jüngere Kolleginnen, die alle sehr lieb
90 waren und teilweise auch frisch vom Studium, die natürlich wissen was es bedeutet ein
91 Praktikum zu machen und da hab ich mich sehr wohl gefühlt und wertgeschätzt gefühlt.
92 Ähm.. Vor allem, ich darf ich war immer bei den Dienstübergaben dabei und es war immer
93 so wenn der Nachtdienst äh die ah das Krisenzentrum verlassen hat, haben wir immer
94 gredet okay, was mach ma heute, wie planen wir unseren Tag, also es war am Anfang haben
95 wir immer zu Dritt eben Dienst gmacht und ah nach ein paar Diensten haben sie aber gsagt,
96 dass sie so zufrieden sind mit mir und das sie äh und das ich so super mitarbeit, dass ich
97 eigentlich einen Beidienst ersetzen kann wenn ich da bin, damit nicht Zwei im Dienst sein
98 müssen zusätzlich sondern nur Einer. So als wär ich eben ein volles Mitglied und ähm das
99 war natürlich Balsam für die Seele also da hab ich ma schon sehr wertgeschätzt gefühlt.
- 100 I: mhm natürlich.
- 101 B: Und war dann auch a bissl bestärkt, also okay ich ich hab noch nie mit Kindern und
102 Jugendlichen gearbeitet, also ich komm vom Erwachsenen Bereich und da hab ich mich
103 natürlich dann schon gestärkt gefühlt, das ich das gut mach.
- 104 I: Also das Verhalten war in dem Sinne dann anders als wie der älteren Kollegen?
- 105 B: Genau.
- 106 I: Dein eigenes Verhalten im Praktikum?
- 107 B: Genau, also ich konnte dann auch selber äh Entscheidungen treffen oder ich hab mich
108 nicht so beobachtet gefühlt, wenn ich mit Kindern gesprochen hab. Ich hab mich aber auch
109 nicht schlecht gefühlt wenn ich jetzt gsagt hab, ich weiß grad nimma weiter wie ich mit dem
110 Kind umgehen soll, er hört einfach nicht auf oder er er nimmt mich nicht ernst also da hab
111 ich mich dann nicht so gefühlt als könnt ichs nicht, sondern irgendwas ist man halt an der
112 Grenze und ich kenn die Kinder ja auch nicht so und da hab ich mir Hilfe geholt aber das war
113 in einer Augenhöhe also das war so, probiers bitte du mal, ich kann nimma weiter. bei dem
114 Kind. Zum Beispiel

Auszug aus der Auswertung

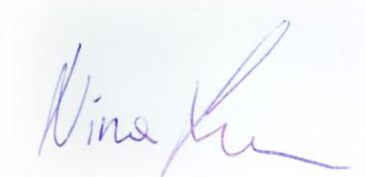
<p>Z 77-81 ja ich bin definitiv unsicherer geworden, also .. ähm ... ich hab viel mehr gefragt und viel weniger nach meinem Wissen gehandelt oder ge also ich bin eigentlich immer so der Mensch, der nach bestem Wissen und Gewissen handelt. Aber ah bei ihr hab ich da irgendwie kein Bauchgefühl mehr ghabt, so äh wie würd ich das jetzt machen, sondern ich hab mir immer gedacht wie würd sie das jetzt machen.</p>	<p>Emotionales Erleben</p>	<p>Verlust Bauchgefühl /Unsicherheit/Einengung Explorationsdefizit/Hemmungen/Blokkaden/Unsicherheiten</p>	<p>Zutrauen – nicht zutrauen Eigenständig – abhängig</p>	<p>Strenge Haltungen ohne Abweichungen sorgen beim Praktikanten für Unsicherheiten. Das „Bauchgefühl“ ist nicht spürbar. Es geht hier stark um die Reaktion auf das mangelnde Zutrauen der Anleitung. Verlust des Vertrauens in die eigenen Kompetenzen</p>
<p>Z 81-85 Und da bin ich irgendwie in einen inneren Konflikt gekommen und hab natürlich einerseits mehr gfragt, so oder sie mehr machen lassen und ich war nur so eben der Praktikant, der mitläuft aber ich hab mich nicht Teil des Teams bei ihr gefühlt, also nicht als vollwertiges Mitglied, das man sagt okay wir haben zu zweit Dienst sondern sie hat Dienst und ich bin halt dabei.</p>	<p>Teamintegration Teamarbeit</p>	<p>Teammitglied fühlen Augenhöhe/ Stellenwert/ Beiwagen</p>	<p>Gar nicht - vollwertig Stark - schwach</p>	<p>Bei unausgeglichener Rollenverteilung nehmen Unsicherheiten zu und Praktikant*in verliert Bedürfnis nach Beteiligung.</p>
<p>Z 95-99 nach ein paar Diensten haben sie aber gsagt, dass sie so zufrieden sind mit mir und das sie äh und das ich so super mitarbeit, dass ich eigentlich einen Beidienst ersetzen kann wenn ich da bin, damit nicht Zwei im Dienst sein müssen zusätzlich sondern nur Einer. So als wär ich eben ein volles Mitglied und ähm das war natürlich Balsam für die Seele also da hab ich ma schon sehr wertgeschätzt gefühlt.</p>	<p>Teamintegration Teamintegration</p>	<p>Anerkennung/Wertschätzung/Augenhöhe Stolz/Selbstwirksamkeit /Selbstbewusstsein</p>	<p>Voll – gar nicht Stark - schwach</p>	<p>Als Teammitglied mitarbeiten fördert das Selbstbewusstsein und die Selbstwirksamkeit. Unsicherheiten nehmen wieder ab.</p>
<p>Z 107-114 ich konnte dann auch selber äh Entscheidungen treffen oder ich hab mich nicht so beobachtet gefühlt, wenn ich mit Kindern gesprochen hab. Ich hab mich aber auch nicht schlecht gefühlt wenn ich jetzt gsagt hab, ich weiß grad nimma weiter wie ich mit dem Kind umgehen soll, er hört einfach nicht auf oder er er nimmt mich nicht ernst also da hab ich mich dann nicht so gefühlt als könnt ichs nicht, sondern irgendwas ist man halt an der Grenze und ich kenn die Kinder ja auch nicht so und da hab ich mir Hilfe geholt aber das war in einer Augenhöhe also das war so, probiers bitte du mal, ich kann nimma weiter. bei dem Kind zum Beispiel.</p>	<p>Emotionales Erleben/ Kompetenzweiterung Teamintegration</p>	<p>Selbstbewusstsein/ Mut bei Entscheidungen Explorationswille/ Austauschbereitschaft/ Hilfe annehmen</p>	<p>Viel - wenig Offen - verschlossen</p>	<p>Wenn sich Praktikant*innen wohl fühlen, trauen sie sich Dinge auszuprobieren. Dabei ist wichtig, dass mit ihm/ihr auf einer Augenhöhe kommuniziert wird.</p>

Eidesstattliche Erklärung

Ich, **Nina Lameraner**, geboren am **06.11.1991** in **St. Pölten**, erkläre,

1. dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Altengbach, am **25.04.2023**



Unterschrift