

Wollrab, Cornelia

Work-Life-Balance und das Verständnis von Arbeit bei
Sozialarbeiterinnen im intergenerationellen Dialog

MASTERARBEIT

HOCHSCHULE MITTWEIDA

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Mittweida, 2021

Wollrab, Cornelia

Work-Life-Balance und das Verständnis von Arbeit bei
Sozialarbeiterinnen im intergenerationellen Dialog

eingereicht als

MASTERARBEIT

an der

HOCHSCHULE MITTWEIDA

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Mittweida, 2021

Erstprüfer: Prof. Dr. phil. Stephan Beetz

Zweitprüfer: Prof. Dr. phil. Barbara Wedler

Bibliografische Beschreibung

Wollrab, Cornelia:

Work-Life-Balance und das Verständnis von Arbeit bei Sozialarbeiterinnen im intergenerationellen Dialog. 55 S.

Hochschule Mittweida (FH) - University of Applied Sciences,

Fakultät Soziale Arbeit,

Masterarbeit, 2021

Referat:

Die Masterarbeit beschäftigt sich mit dem Verständnis von Arbeit und der Work-Life-Balance zweier für diese Forschung ausgewählter Sozialarbeiterinnen. Es wird untersucht, ob und inwiefern die Zugehörigkeit zu einer Generation Einfluss auf die jeweilige Einstellung zu Arbeit und Work-Life-Balance hat und welche besondere Bedeutung das im Bereich der Sozialen Arbeit hat. Um diesen Fragestellungen nachzugehen und mögliche Antworten zu finden, wird im Rahmen einer qualitativen Forschung auf verschiedene Werkzeuge der Grounded Theory zurückgegriffen, die dieses Thema beleuchten sollen.

Inhaltsverzeichnis

1 Hinführung zum Thema.....	1
1.1 Erinnerungen	1
1.2 Forschungsinteresse.....	4
1.3 Ziel der Arbeit.....	5
1.4 Aufbau der Arbeit.....	6
2 Theoretische Grundlagen - Schlüsselbegriffe und Konzepte.....	7
2.1 Das Konzept Arbeit.....	8
2.1.1 Historischer Abriss.....	8
2.1.2 Was ist Arbeit?	8
2.1.3 Funktionen von Arbeit	11
2.1.4 Entgrenzung der Arbeit.....	12
2.1.5 Wo steht Soziale Arbeit?.....	12
2.2 Der Generationenbegriff und was Generationen ausmacht	13
2.2.1. Generation X	17
2.2.2 Generation Y.....	19
2.3 Das Konzept der Work-Life-Balance.....	19
2.3.1 Was meint also Work-Life-Balance?.....	20
2.3.2 Funktion und Bedeutung	21
2.3.3 Entgrenzung und Work-Life-Balance	22
3 Methodische Durchführung	23
3.1 Untersuchungsdesign	23
3.2 Grounded Theory	23
3.3 Auswertung der Interviews anhand der Grounded Theory.....	26
3.4 Wahrung der Gütekriterien	28
4 Darstellung der Ergebnisse.....	29
4.1 Rückblick auf den Ausgangspunkt und bisherigen Verlauf der Forschung.....	29
4.2 Ergebnisse der Auswertung der Interviews	30
4.2.1 Interview S1f – vom Transkript zur Kategorienbildung	30
4.2.2 Interview S2f – offene Kodierung und Einordnung in Kategorien.....	38
4.3 Der Kern des entstandenen Theoriemodells	45
5 Diskussion der Ergebnisse und theoretische Rückbindung.....	46

6 Fazit	50
6.1 Zusammenfassung der Resultate und Beantwortung der Forschungsfrage	50
6.2 Besondere Bedeutung für den Bereich der sozialen Arbeit	51
6.3 Retrospektive	53
6.4 Ausblick und abschließende Gedanken	54
7 Literatur- und Quellenverzeichnis.....	56
8 Anhang	59
8A Transkript Interview S1f	59
8B Transkript Interview S2f	68
8C Kodierung / Konzeptionierung S1f	78
8D Kodierung / Konzeptionierung S2f.....	83
8E Einordnung der Codes in die bestehenden und neuen Kategorien	88
Eidesstattliche Erklärung.....	89

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 – Modell Kodierparadigma – S. 28

Abbildung 2 – Erarbeitete Kategorien aus Transkript S1f – S. 31

Abbildung 3 – Einordnung der Kategorien aus S1f in Kodierparadigma – S. 32

Abbildung 4 – Neue Kategorien aus Transkript S2f – S. 37

Abbildung 5 – Einordnung der neuen Kategorien aus S2f in Kodierparadigma – S. 37

1 Hinführung zum Thema

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Bedeutung von Arbeit und dem Thema Work-Life-Balance im Bereich der Sozialen Arbeit. Der Fokus soll dabei auf den verschiedenen Ansichten und Bedeutungsrahmen von Arbeit in verschiedenen Generationen liegen. Zur Untersuchung dieses Themas wurde eine qualitative Untersuchung im Stil der Grounded Theory durchgeführt, um anhand verschiedener Forschungswerkzeuge neue Erkenntnisse zu erlangen und mögliche Erklärungsmodelle aufzuzeigen.

1.1 Erinnerungen

Ich sitze im Büro und warte auf einen Jugendlichen, der mal wieder zu spät in die Ausbildungsmaßnahme kommt. Ich will wissen, warum das nun schon wieder passiert. Als er ankommt, stelle ich ihm genau diese Frage. Er sagt mir, dass er „keinen Bock auf den Scheiß“ habe und eigentlich „nie irgendwas mit Garten lernen“ wollte. Ich bin erleichtert, dass er so klar sagt, was er nicht will und sein Verhalten einfach erklärt. Ich mache ihm den Vorschlag, dass wir gemeinsam schauen, welche Möglichkeiten es gibt, dass er einen Weg einschlagen kann, den er gehen möchte. Im Augenwinkel nehme ich wahr, wie entgeistert meine beiden Kolleginnen, die ein ganzes Stück älter und auch schon länger im Unternehmen sind, als ich, mich anschauen. Sie mischen sich ein und sagen dem Jugendlichen, er müsse da jetzt halt auch einfach mal durch, er könne nicht immer nur wollen, sondern muss halt auch mal müssen. Und es gibt Regeln in unserer Gesellschaft, an die auch er sich zu halten habe. Und er solle doch froh sein, dass er die Chance habe, eine Ausbildung zu machen. Mir erstickt das Wort im Mund. Der Jugendliche schaut erst mich, dann meine Kolleginnen an, steht wutentbrannt auf und geht. Meine Kolleginnen fragen mich, wie ich ihn dabei unterstützen kann, so unzuverlässig und unpünktlich zu sein. Ich sage, dass ich es gut finde, dass er ehrlich sagt, was er nicht möchte und dass er ein Recht darauf hat, sein Leben und seinen beruflichen Weg nach seinen Vorstellungen zu führen.

oder...

Ich bin auf der Suche nach einer neuen Arbeit. Ich filtere von vornherein alles heraus, was bezüglich der Arbeitszeit, der Aufgaben, der finanziellen Entlohnung oder an irgendeiner anderen Stelle nicht für mich in Frage kommt. Ich halte bewusst Ausschau nach Stellen, die eine Arbeitszeit zwischen 20 und 25 Stunden anbieten. Dann treffe ich mich mit einer ehemaligen Kollegin, die schon einige Jahre älter ist als ich. Wir unterhalten uns über den aktuellen Arbeitsmarkt und als ich ihr gerade von meiner Stellensuche erzählen will, sagt sie, dass es ja

inzwischen so viele gibt, die nur noch 15 oder 20 Stunden arbeiten möchten. Sie bemängelt, dass man mit so einer Arbeitszeit ja nichts erreichen könne und welcher Arbeitgeber damit was anfangen soll. Es denke auf einmal jeder nur noch an sich und „dieses Work-Life-Balance“. Ich denke zurück an meine Stellensuche und beschließe, meine Vorstellung für meine zukünftige Arbeitszeit erstmal für mich zu behalten.

In diesen Erinnerungen an zwei Situationen aus der sozialarbeiterischen Praxis prallen scheinbar Ansichten aufeinander, die völlig verschiedene Werte und Erwartungen voraussetzen. Auf der einen Seite könnten Erwartungen wie Einsatzbereitschaft, Verlässlichkeit und Anpassung des Arbeitnehmers festgehalten werden. Auf der anderen Seite stehen möglicherweise Gedanken wie Selbstverwirklichung und eigene Interessen und die erwartete Anpassung des Arbeitgebers.

Der Jugendliche soll erklären, warum er zu spät kommt. Als er es tut, wird eine klare Ansage von ihm von einer Seite als völlig okay und hilfreich empfunden. Er soll Unterstützung dabei erfahren, einen anderen Weg einzuschlagen, wenn das seine Lebensvorstellung ist. Die Reaktionen der beschriebenen Kolleginnen lassen vermuten, dass sie ganz andere Erwartungen an das Verhalten des Jugendlichen stellen. Nämlich dass er dankbar für die Chance ist, die er da hat und sich dementsprechend verhält und anpasst. In der zweiten Erinnerung stehen auf der einen Seite der Wunsch, nach einer geringeren Arbeitszeit und die Erwartungen an den Arbeitgeber, dass die Rahmenbedingungen stimmen. Auf der anderen Seite steht die Beobachtung, dass immer mehr Menschen ihre Arbeitszeit gering halten wollen und eine mitschwingende Kritik an mangelnder Einsatzbereitschaft für den Arbeitgeber.

Diese beschriebenen Situationen sind nur zwei von vielen Erfahrungen, die der gedankliche Auslöser für diese Forschung waren. Nicht nur bei der Arbeit mit Klient_innen wurden sehr verschiedene Ansichten im Kollegium deutlich, sondern auch, wenn es um die eigene Ansicht von Arbeit und die Art und Weise, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren, ging. So war oft zu beobachten, dass ältere Kolleg_innen wenig Verständnis für die Kritik an Arbeitszeiten oder Überstunden übrig hatten oder für die pünktliche Beendigung des Arbeitstages, auch wenn noch Aufgaben übriggeblieben waren. Andere, auffällig oft jüngere Kolleg_innen, konnten wiederum nicht verstehen, wie es zur Normalität werden kann, ständig länger auf Arbeit zu bleiben, extra Aufgaben zu bekommen und ständig für jeden verfügbar zu sein. Diese Unterschiede im Denken führten sowohl im Kollegium dazu, dass gegenseitige Beobachtung stattfand und eine unbewusste Kontrolle dessen, was der andere gerade tut. Gleichzeitig war es sehr beklemmend,

mit diesem diffusen Gefühl von völlig unterschiedlichen Erwartungen Gespräche und die Arbeit mit Klient_innen im gegenseitigen Beisein so durchzuführen.

Diese Beschreibungen sind Erinnerungen und basieren auf ganz subjektivem Empfinden. Was steckt denn aber hinter diesen sozialen Mechanismen? Woher kommen diese verschiedenen Herangehensweisen und auch die Erwartungen aneinander?

In dieser Arbeit soll es genau darum gehen. Wie sicher schon heraus zu lesen war, schwang bei diesem Thema immer eine Gedankenverbindung mit, die auch ein grundlegender Gedanke dieser Forschung werden sollte: dass die unterschiedlichen Sichtweisen auf Arbeitsverhalten und die Wichtigkeit des Privatlebens etwas mit dem Alter zu tun haben, konkret mit der Generation, in der man aufgewachsen ist. Aus eigener Erfahrung kann hier festgehalten werden, dass unterschiedliche Sichtweisen auf das Thema Arbeit und daraus resultierende mitschwingende Erwartungen aneinander in einem Arbeitsteam großes Konfliktpotential darstellen können, gleichzeitig aber auch, wenn man in der Lage ist, sie zu nutzen, eine große Bereicherung in gegenseitigen Lernprozessen sein können.

Diese Gedankengänge waren zunächst sehr diffus und ließen sich nicht so recht sortieren und einordnen, hatten aber dennoch eine enorme Präsenz, sowohl im sozialpädagogischen Arbeitsalltag, als auch im privaten Bereich. Ausgehend von diesen Präkonzepten wurde eine erste breit gefächerte Literaturrecherche durchgeführt, um diese Gedanken greifbarer zu machen und eine Grundlage für die Forschung zu schaffen. Um das Thema also genauer abzugrenzen, wurden diese subjektiven Wahrnehmungen verlassen und die Entstehung des Forschungsthemas von wissenschaftlicher Seite her angebahnt.

Dabei wurde sowohl auf wissenschaftlich untermauerte Alltagsliteratur, wie „Die spinnen, die jungen“ von der Psychologin Steffi Burkhardt, aber auch wissenschaftliche Fachliteratur, wie der soziologische Arbeitsbegriff von Günther Voß zurückgegriffen.

Daraus ließ sich dann eine fokussierte Themenstellung ableiten und die dahinterstehenden Fragestellungen und Annahmen präziser benennen. Bevor das genaue Ziel und der Aufbau der vorliegenden Arbeit erläutert wird, soll zunächst noch beantwortet werden, warum dieses Thema überhaupt so präsent und wichtig, besonders auch im Bereich der Sozialen Arbeit, ist.

1.2 Forschungsinteresse

Soziale Arbeit hat in der sich immer schneller entwickelnden Gesellschaft die besondere Aufgabe, im Fluss dieser gesellschaftlichen und sozialen Entwicklungen und Veränderungen, Menschen zu begleiten und beim Erhalt ihrer Selbstbestimmung und Autonomie zu fördern und zu unterstützen. (vgl. DBSH, 2014) Dabei muss sie diese Veränderungen jeweils als Grundlage für ihr Handeln einbeziehen. In den letzten Jahrzehnten hat sich die Arbeitswelt rapide und stetig gewandelt. Mit ihr wurden auch der Arbeitsbegriff, das Verständnis von Arbeit und die Einstellung zu Work-Life-Balance immer wieder neuen, aber auch neu gedachten alten Gedanken unterzogen. Fest steht, dass Arbeit eine sehr zentrale Bedeutung im Leben von Menschen hat und damit auch ein zentrales Thema in der Sozialen Arbeit ist, die sich dem Leben von Menschen auf verschiedensten Wegen widmet. Dies geschieht in zweierlei Hinsicht: zum einen bringt jede_r Sozialarbeiter_in ein eigenes Verständnis und eigene Erfahrungen zu diesem Thema mit. Zum anderen sind Sozialarbeiter_innen stetig mit den Erfahrungen, Wünschen, Vorstellungen und Verständnissen der Klientel konfrontiert. Damit wird ein so zentrales und komplexes Thema wie Arbeit zu einer besonderen Herausforderung in der sozialarbeiterischen Praxis. Zum einen steht hier also die Dimension des eigenen Umgangs mit Arbeit in der Arbeitswelt. Wie gehen also Sozialarbeiter_innen verschiedener Generationen mit ihrer eigenen Teilhabe am Konzept Arbeit um? Zum anderen umfasst sie auch die Dimension des Transfers innerhalb der Sozialen Arbeit. Hier geht es um die Art und Weise und den Inhalt der von einer Generation bewusst und unbewusst in die nächste transferiert wird. Beide Dimensionen haben großen Einfluss auf die eigene Erwartungshaltung an die eigene Arbeit, zum anderen aber auch auf die Erwartungshaltung der Klientel Sozialer Arbeit gegenüber.

Zudem sind Sozialarbeiter_innen in dem weiten Feld der Sozialen Arbeit durch flexible Arbeitszeiten, durch das Wesen der Sozialen Arbeit und auch durch die Berufsethik sehr häufig mit beiden Dimensionen konfrontiert.

Sozialarbeiter_innen arbeiten in Bereichen, die immer irgendwie mit Bildung und Erziehung zu haben. Sei es die Arbeit in Behörden, die soziale Hilfen für Menschen organisieren, die Arbeit in ganz verschiedenen Altersstufen von der Kindertagesstätte bis zur Altenhilfe, die Arbeit in Institutionen wie Schule oder Bildungswerken oder auch die Arbeit in flexiblen Hilfen und Unterstützungsangeboten der Sozialen Arbeit. Allen Bereichen ist eines gemeinsam: es geht immer um Menschen mit verschiedenen sozialen Hintergründen, die in verschiedenen Phasen

ihres Lebens Hilfe, Unterstützung und Begleitung benötigen. Dabei begegnen sich auch immer verschiedene Generationen: zum einen treffen innerhalb der Sozialarbeiter_in-Klientel-Beziehung die Generation der sozialarbeiterischen Fachkraft und die Generation der jeweiligen Klientel aufeinander. Zum anderen begegnen sich die Generationen, die innerhalb der Klientel, also z.B. innerhalb der Familien, denen sich sozialpädagogische Familienhilfe widmet. Und auch innerhalb des sozialarbeiterischen Fachkräftenetzwerks treffen die verschiedenen Generationen aufeinander.

Damit erhält ein Bewusstsein darüber, welchen Einfluss die eigene Zugehörigkeit zu einer bestimmten Generation auf Einstellungen und das Denken hat, als auch das Bewusstsein über die Zugehörigkeit der Klientel zu einer bestimmten Generation, enorme Bedeutung.

Die Themen Arbeit, Work-Life-Balance und das Generationenthema wurden und werden bereits viel erforscht. Auch über die generationelle Veränderung im Arbeitsmarkt gibt es viel zu Lesen. Inwiefern es aber ein Bewusstsein bei Individuen über intergenerationelle Unterschiede und deren Ursprung gibt, ist weniger erforscht. Die bisherige Forschung betrachtet das Generationenthema in der Arbeitswelt vor allem von oben her: Welche Generationen sind am Arbeitsmarkt vertreten? Welche Eigenschaften und Ansprüche bringen sie mit? Wie können Akteure in der Arbeitswelt darauf reagieren? Was das Thema aber in individuellen Arbeitsbeziehungen und der individuellen Lebensgestaltung bedeutet, scheint bisher weniger fokussiert.

1.3 Ziel der Arbeit

Ziel dieser Arbeit ist es also, herauszufinden, ob die als unterschwellig wahrgenommenen Unterschiede in der Einstellung zu Arbeit und Work-Life-Balance, auf die Zugehörigkeit zu verschiedenen Generationen zurück zu führen sind und ob überhaupt nennenswerte Unterschiede bestehen. Eingebettet in den Bereich der ambulanten Familienhilfe geht es auch darum, die besondere Herausforderung dieser Thematik für die sozialarbeiterische Praxis zu betrachten. Zudem stellt sich die Frage, inwiefern ein Bewusstsein über eventuelle Unterschiede und deren Ursprung besteht und ob sich Angehörige verschiedener Generationen darüber im Dialog befinden.

Anhand einer qualitativen Untersuchung in Form von Interviews und einer parallelen theoretischen Recherche sollen Sozialarbeiterinnen zu ihrem sozialarbeiterischen Weg und ihren Einstellungen zum Thema befragt. Im Stil der Grounded Theory wurden die verschiedenen

Dimensionen und Aspekte des Themas und der Forschungsfrage beleuchtet um relevante Ergebnisse herauszufiltern. Es wird eine qualitative Untersuchung durchgeführt, weil es sich bei diesem Thema um ganz spezifische persönliche Gedanken und Motive handelt, die subjektiv und sehr vielschichtig sind. Es geht speziell um Sozialarbeiterinnen, weil der Feldzugang hier gut machbar war und die beiden befragten Sozialarbeiterinnen im Bereich der sozialpädagogischen Familienhilfe tätig sind, die aufgrund der flexiblen Arbeitsbedingungen als ein geeigneter Rahmen für diese Forschung erachtet wurde. Außerdem arbeiten die Befragten in der besonderen Beziehung der Teamleiterin und der Angestellten miteinander, was zusätzlich Einfluss auf gegenseitige Erwartungen haben könnte. Selbstverständlich könnte diese Frage auch an Sozialarbeiter gestellt werden.

Es wird in dieser Forschung also der Frage nachgegangen, welchen Einfluss die Zugehörigkeit zu einer Generation auf das jeweilige Arbeitsverständnis und die gelebte Work-Life Balance bei Sozialarbeiter_innen hat.

Es wird erhofft, Erkenntnisse generieren zu können, die aufzeigen, ob und wo Zusammenhänge bestehen und daraus weiterführende Gedanken ableiten zu können. Außerdem wird erhofft, bei der theoretischen Recherche auf bereits durchgeführte Untersuchungen und / oder soziologische Zusammenhänge zurückgreifen zu können.

1.4 Aufbau der Arbeit

Im Verlauf dieser Arbeit werden zunächst theoretische Grundlagen dargelegt, die einen Überblick geben sollen, welche Schlüsselbegriffe und Konzepte im Rahmen dieser Untersuchung eine Rolle spielen. Hierbei können möglicherweise schon erste Teilfragen beantwortet werden. Es soll ein tieferes Verständnis dafür geschaffen werden, von welchen Generationen innerhalb dieser Forschung die Rede ist. Dazu gehört auch, woran festgemacht wird, wer einer Generation angehört. Es soll ein Bild davon geschaffen werden, wie diese Generationen sind und was sie ausmacht. Außerdem wird davon ausgegangen, dass die Themen „Work-Life-Balance“ und vor allem „Arbeit“ eine zentrale Rolle im Leben von Menschen spielen. Wie die verschiedenen Rollen und Bedeutungen von Arbeit aussehen können, soll ebenfalls betrachtet werden.

Anschließend wird der methodische Verlauf der Forschung genau beschrieben. Es wird dargelegt, wie die Forschung durchgeführt wurde und wie die Ergebnisse zustande gekommen sind. Dabei wird auch auf die Wahrung der Gütekriterien eingegangen. Im Anschluss werden die Ergebnisse der theoretischen Recherche, sowie die Ergebnisse der Interviewauswertung nach

ihren verschiedenen Dimensionen und in ihrem Zusammenhang dargestellt. Dabei soll vor allem auf Muster und Zusammenhänge, die die Forschungsfrage beantworten, eingegangen werden. In der Diskussion dieser Ergebnisse sollen auch die Grenzen dieser Forschung besprochen werden. Anschließend wird die besondere Herausforderung für Sozialarbeiter_innen näher beleuchtet. Im abschließenden Kapitel werden die endgültigen Resultate dieser qualitativen Arbeit dargelegt, sowie weiterführende Gedanken und offen gebliebene Fragen festgehalten. Außerdem werden der Forschungsverlauf und sein Nutzen reflektiert.

2 Theoretische Grundlagen - Schlüsselbegriffe und Konzepte

Die folgenden Ausführungen sollen dazu dienen, einen theoretischen Rahmen zu schaffen, der zum einen die Betrachtungsoptik, die dieser Forschung zugrunde liegt, beschreibt und zugleich Begrifflichkeiten und Konzepte, die schon in der Anfangsphase der Forschung sehr präsent waren, als Ausgangspunkte erläutert. Die drei Hauptthemen dabei sind Arbeit, Work-Life-Balance und das Generationenkonzept. Es soll geklärt werden, was Arbeit überhaupt meint, welche Dimensionen und Funktionen sie beinhaltet und erfüllt, welche Arbeitsbegriffe letztendlich als Ausgangsdefinition vorerst für die vorliegende Arbeit dienen und welche Merkmale die Arbeitswelt bzw. den Arbeitsmarkt charakterisieren. Des Weiteren soll das Konzept der Work-Life-Balance beleuchtet werden. Es soll erläutert werden, was Work-Life-Balance ganz allgemein meint, welche Erklärungsansätze dazu zu finden sind und wie diese sich in Beziehung mit dem Konzept Arbeit setzen lassen. Außerdem wird das Konzept der Generationen beleuchtet werden. Es wird darauf eingegangen, was Generationen ausmacht. Die Generationen X und Y, die für diese Forschung relevant sind, sollen charakterisiert werden. Und es wird geklärt, wie die beiden Konzepte Arbeit und Work-Life-Balance sich hier vorerst einordnen lassen. Da während des gesamten Forschungsprozesses Memos geschrieben wurden, welche theoretischen Zugänge und Erklärungen wann im Forschungsprozess entdeckt und herangezogen wurden, soll in diesem theoretischen Abriss zunächst nur das an Grundlagen dargelegt werden, was an Wissen der Feldforschung auch tatsächlich voraus ging. Alle weiteren theoretischen Bezüge sind im Laufe der Forschung herangezogen worden und werden bei der Darstellung und Interpretation der Ergebnisse Berücksichtigung finden. Im Methodik-Teil wird die genaue Vorgehensweise, sowie die Entstehung und Verwendung von Memos noch einmal genau beschrieben.

2.1 Das Konzept Arbeit

Um aus der Fülle an Informationen einen theoretischen Überblick zum Konzept Arbeit zu schaffen, soll im Folgenden darauf eingegangen werden, wie Arbeit sich historisch entwickelt hat. Anschließend soll der Versuch unternommen werden, ein Verständnis von Arbeit herauszuarbeiten, das als Grundlage für die weitere Forschung dienen kann. Außerdem sollen die Funktionen, die Arbeit im Leben von Menschen erfüllt, dargelegt und erläutert werden. In diesem Zuge geht es auch um die Entgrenzung von Arbeit. Vor diesem Hintergrund soll dann Soziale Arbeit im Kontext verortet werden.

2.1.1 Historischer Abriss

In unserer westlichen Gesellschaft hat Arbeit schon immer eine sinnstiftende Bedeutung inne, wenn auch dieser Sinn sich immer wieder wandelt. In der Antike war der Sinn der Arbeit vor allem die Lebenserhaltung. Damit war sie zwar sinnvoll, hatte aber eher ihre Notwendigkeit als die Freude an ihr als Antrieb. Später dann im Mittelalter diente die Arbeit als Mittel zum Zweck, um sich selbst die Hinwendung zu Gott zu ermöglichen. Mit der Aufklärung kam die Frage nach dem Ziel, welches Arbeit hat. Damit gab vor allem das Ergebnis der Arbeit Sinn. In der Zeit der Industrialisierung sicherte sie wieder das Überleben. Bei Marx schließlich galt sie zugleich als Mühsal, aber auch als schöpferische Kraft. (vgl. Mamerow, 2018, S. 16 ff.) Durch die dynamische Veränderung der Gesellschaft und die immer wieder neue Gestaltung scheint das Konzept Arbeit heute kaum greifbar zu sein. Viele Tätigkeiten, die früher nicht als Arbeit betitelt wurden, werden heute regelrecht als Arbeit verteidigt und ihre Anerkennung gefordert, sei hier zum Beispiel die Kindererziehung genannt. Hier wird deutlich, dass die gesellschaftliche Bedeutung und das weit gefasste Verständnis von Arbeit sich über die historische Entwicklung von Gesellschaft weg immer mit verändert haben und zukünftig auch immer wieder verändern werden. Auch die individuelle Bedeutung von Arbeit kann sich vor diesem Hintergrund verändern oder verschieben. Um eine Grundlage für diese Forschung zu schaffen, soll nun beleuchtet werden was eigentlich hinter dem Begriff Arbeit steckt.

2.1.2 Was ist Arbeit?

Bei der Beschäftigung mit Literatur zum Thema Arbeit wird schnell deutlich, dass es den einen Arbeitsbegriff oder die eine Definition von Arbeit nicht gibt und auch nicht geben kann. Arbeit ist in ihrer Geschichte, in ihren Dimensionen und in ihren Kontexten so vielschichtig und komplex, dass eine einzelne konkrete Definition diesem großen Thema nicht gerecht werden

kann. Zudem beschäftigen sich mit dem Begriff und dem Konzept Arbeit ganz verschiedene Wissenschaften, die alle auch einen anderen Blickwinkel als Ausgangspunkt haben. Um den Verlauf der vorliegenden Forschung nachvollziehbar zu machen ist es aber dennoch unumgänglich, Grundgedanken zur Arbeit, von denen ausgegangen wurde, für diesen spezifischen Kontext abzugrenzen.

Arbeit ist seit jeher ein Thema unserer Gesellschaft, welches mal mehr und mal weniger thematisiert wird. Über die historisch bedingte Veränderung von Arbeit hinweg, kann Arbeit zunächst festgehalten werden, als eine Tätigkeit, die Individuen ausführen, wenn ein Zustand als nicht ausreichend empfunden wird und verändert werden soll. Diese Tätigkeiten dienen also dem Zweck, etwas gegen mangelhafte Zustände zu unternehmen. (vgl. Füllsack, 2009, S. 8) Dabei müssen Menschen sowohl physische als auch psychische Kräfte aufbringen und einsetzen.

Für diese Forschung schien es sinnvoll, sich vor allem mit dem soziologischen Arbeitsbegriff zu beschäftigen, der Arbeit vor allem in ihren historischen und sozialen Einbettungen betrachtet. Diese Perspektive scheint für die Annäherung an die Frage dieser Arbeit sehr passend.

Günther Voß hat in einem Beitrag in der Arbeitssoziologie einige Kriterien zusammengetragen, die in verschiedener Literatur in verschiedenen Wissenschaftsbereichen immer wieder auftauchen, wenn es um die Definition von Arbeit geht. Zunächst ist Arbeit eine Aktivität, die bewusst, zielgerichtet und planmäßig durchgeführt wird. In der Arbeit stehen verschiedene Werkzeuge zur Verfügung, die sowohl haptischer als auch geistiger Natur sein können. Außerdem wird immer wieder das Paradoxon erwähnt, dass Arbeit sowohl Mühe und Last sein kann, die Kraft kostet, gleichzeitig aber auch der Selbstverwirklichung dienen kann. Zwei weitere wichtige Kriterien sind die gesellschaftliche Anerkennung einer Aktivität als Arbeit und die Besonderheit und Wichtigkeit des Lohnes, der für Arbeit gegeben wird, insbesondere Bezahlung. (vgl. Voß In: Böhle et al., 2010, S. 27ff.)

In unserer alltäglichen Umgangssprache werden verschiedene Begriffe verwendet, die das Gleiche beschreiben sollen. Bisher konzentrierte die Forschung sich nur wenig darauf, was Individuen meinen, wenn sie das Wort Arbeit verwenden. (vgl. ebd. S. 26) So werden zum Beispiel Arbeit und Erwerbstätigkeit oft synonym verwendet (vgl. Jahoda, 1986, S. 24) Der Grundgedanke dieser Forschung geht vor allem von der Erwerbsarbeit aus, da diese auch der Ausgangsrahmen für diese Forschung ist. Arbeit kann hier als übergeordneter Begriff gesehen

werden, zu dem auch die Erwerbsarbeit gehört, der aber noch viel mehr beinhaltet. (vgl. ebd. S. 25)

Ein wichtiger Gedanke, der sich aus diesem Wissen heraus ergibt, ist aber, dass es zu jeder Zeit Spannungen und Paradoxien im Verständnis von Arbeit gab, die sich auf historischen, gesellschaftlichen und kulturellen Unterschieden begründen. Damit verbunden ist auch, dass Arbeit in verschiedenen historischen Etappen auch in jeweils spezifisch daraus resultierenden verschiedenen Formen auftritt. Zum Beispiel gibt es die Erwerbsarbeit, die Familienarbeit oder auch die Hausarbeit. (vgl. Voß, in: Kopp 2018, et al. S. 21f) Je nach gesellschaftlichen, historischen und politischen Bedingungen, verändern sich die Unterteilungen, die Bezeichnungen, die Rangordnung und Priorisierung und die gesellschaftliche Anerkennung der verschiedenen Formen von Arbeit. Eine klassische Frage, die in der wissenschaftlichen Beschäftigung mit Arbeit immer wieder gestellt wurde und wird, ist, ob Arbeit als eine Last oder Mühsal gesehen wird und/oder durch Erfolgserleben und die Möglichkeit zur persönlichen Entfaltung auch als eine positive, erfüllende Sache gesehen wird. (vgl. Voß, 2018, in: Kopp et al., S. 21f)

Arbeit ist also grundlegend mit der Sozialisation von Menschen verbunden. Und das jeweilige gegebene kulturelle, politische, gesellschaftliche und historische System bedingt die Art und Weise, wie Arbeit gesehen wird, was als Arbeit gilt, welche Bedeutung Arbeit im Leben von Menschen hat und auch, ob sie als Last oder Entfaltungsmöglichkeit empfunden wird. Dazu kommt, dass jedes Individuum aufgrund seiner ganz spezifischen Entwicklung innerhalb der oben genannten Systeme, auch individuelle Erfahrungen, Prägungen, Werte und Wahrnehmungen mitbringt.

„Die Grundspannungen des Begriffs verweisen darauf, dass Arbeit zwar allgemein thematisiert werden kann, soziologisch aber immer die Geschichte der konkreten Erscheinungsform (und ihrer sozialen Voraussetzungen und Folgen) sowie der kulturellen Verständnisse von Arbeit das vorrangige Thema ist.“ (Zitat, Voß, 2018, in Kopp et al., S. 23)

Es kann als grundlegender Gedankengang also erst einmal festgehalten werden, dass Arbeit eine von Individuen ausgeführte Tätigkeit ist, mit dem Zweck ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Insbesondere Erwerbsarbeit gibt eine zeitliche Struktur im Leben von Menschen vor und wird über finanzielle Mittel, aber auch über Anerkennung in der Gesellschaft, entlohnt. Mit historisch bedingten, gesellschaftlichen und politischen Veränderungen veränderten sich auch immer

wieder das Wesen und die Bedeutung der Arbeit in der Gesellschaft und damit auch für den einzelnen Menschen. Auch zukünftig wird das Konzept Arbeit sich immer wieder wandeln.

2.1.3 Funktionen von Arbeit

Heute trägt Arbeit zur Selbstverwirklichung bei. Sie gibt Arbeitenden einen Sinn, steigert den Selbstwert, teilt den Individuen eine Rolle in der Gesellschaft zu, kann ein soziales Netzwerk bieten und strukturiert in gewisser Weise die Lebenszeit. (vgl. Schmidt-Lellek, 2007, S. 31)

Seit der Industrialisierung und der Entstehung zunehmend spezialisierter Tätigkeiten in Form von Ausbildungen und Qualifikationen ist ein Großteil der Bevölkerung darauf angewiesen, die eigene Arbeitskraft und Arbeitsfähigkeit gegen Entlohnung anzubieten, um die eigene Existenz zu finanzieren. (vgl. Voß, 2018, in Kopp et al. S. 24) Bezahlte Arbeit stellt heutzutage die existenzielle Grundlage des Lebens dar. Damit beeinflusst sie automatisch auch die Lebensqualität des Einzelnen, sowohl im persönlichen als auch im gesellschaftlichen Bereich. In welcher Intensität dies stattfindet, unterliegt immer einer subjektiven Deutung des Individuums. (vgl. Prantl, 2005, S. 322)

Es wird deutlich, dass Arbeit nicht nur einfach ein Konzept ist, dass sich mit der Gesellschaft in seiner Charakteristik verändert, sondern Arbeit erfüllt im Leben von Menschen bestimmte Funktionen.

Weatherly hat in Anlehnung an Marie Jahoda hier fünf Dimensionen festgehalten: erstens strukturiert Arbeit die dem Menschen zur Verfügung stehende Zeit, zweitens gibt die einen Rahmen für soziale Beziehungen und Erfahrungen, womit der soziale Horizont des Privatlebens erweitert wird. Je nach Arbeitskontext, kann Arbeit am Arbeitsplatz ein kollektives Erleben ermöglichen. Des Weiteren hat Arbeit Einfluss auf die Identität des Menschen und auf die Rolle, die er in der Gesellschaft einnimmt. Und organisierte Arbeit lässt Menschen aktiv werden. (vgl. Weatherly, 1997, S. 19)

Diese Funktionen stellen nur einen Teil dessen dar, was Arbeit für das Leben von Menschen bedeuten kann.

Sie gründen sich auf ein Modell von Arbeit, was bis vor ein paar Jahren noch als Normalarbeit galt. Der Blick geht hier vor allem zur Erwerbsarbeit. Nun vollzieht sich aber seit einigen Jahren intensiv ein Prozess in der Arbeitswelt, der auch die Erfüllung dieser Funktionen in Frage stellt. Die Rede ist von der Entgrenzung der Arbeit.

2.1.4 Entgrenzung der Arbeit

Unter Entgrenzung der Arbeit wird verstanden, dass die Grenzen zwischen dem Arbeitsleben und dem Privatleben aufgelöst werden, in dem durch die Veränderung von Beschäftigungsformen und der Einführung flexibel gestalteter Arbeitszeiten beide Bereiche miteinander verzahnt werden und keine klare Grenze mehr erkennbar ist.

Die stückweise Auflösung von Grenzen in der Arbeitswelt, lässt diese mit der Lebenswelt verschwimmen. Die Auflösung bezieht sich auf die Begrenzung von Arbeitszeiten, Begrenzung von Arbeitsorten oder in vertraglich festgehaltenen Grenzen etc. (vgl. Sauer, 2012 In: Badura et al. S.4)

„Es öffnet sich die Schere zwischen vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit, individuelle flexible Arbeitszeitgestaltung löst sich von definierten betrieblichen Orten und Zeitkorridoren und auf die Erfassung von Zeit wird immer öfter verzichtet“ (Zitat, Sauer, 2012, In: Badura et. al. S.8)

Bei der Betrachtung der beschriebenen Funktionen vor dem Hintergrund dieser Entgrenzungsprozesse fällt auf, dass auch die Funktionen in Frage gestellt werden können. Wenn Arbeitszeiten keine festen Grenzen mehr haben, dann liegt die Strukturierung der Arbeitszeit in der Hand der Arbeitnehmer_innen. Wenn Arbeitsorte sich verändern, verändert sich auch die Chance, am Arbeitsort soziale Beziehungen aufzubauen. Wenn organisationale Entgrenzungen auch die Grenzen von Teams auflösen, dann muss kollektives Erleben vielleicht einen anderen Rahmen finden und wenn durch Arbeit die Rolle des Individuums in der Gesellschaft mitdefiniert wird, dann muss in dieser multidimensionalen entgrenzten Arbeitswelt ein neuer Blick dafür geschaffen werden.

2.1.5 Wo steht Soziale Arbeit?

Es soll nicht Aufgabe dieser Forschung sein, Soziale Arbeit in die historische Entwicklung von Arbeit allgemein einzuordnen. Der Blick soll eher dahin gehen, was die aktuellen Entwicklungen für Sozialarbeiter_innen bedeuten.

Wie einleitend schon erwähnt, sind Sozialarbeiter_innen immer in zweierlei Hinsicht mit dem Thema Arbeit konfrontiert. Eine Dimension, die hier im Fokus stehen soll, stellt das eigene Verständnis von Arbeit dar. Dahinter stehen Erwartungen an Arbeitgeber, an eigene Leistung, an Arbeit im ganz individuellen Lebenszusammenhang von sozialarbeiterischen Fachkräften. Die zweite Dimension ist, was dieses eigene Verständnis von Arbeit in der Praxis der Sozialen Arbeit

bewirkt. Sozialarbeiter_innen begleiten Menschen an verschiedenen Stellen ihres Lebens und dabei wird auch immer das individuelle Verständnis von der Welt mitgebracht und an Leistungsempfänger der sozialen Arbeit weitergegeben oder sogar als Erwartung gestellt.

Zudem bedingt das Wesen der Sozialen Arbeit, dass sie sich an den Bedarfen und Bedürfnissen der Klient_innen ausrichtet.

„Das gilt auch für die Lage und Verteilung der Arbeitszeit: Wann jemand wie lange und von wann bis wann arbeitet, hängt in allererster Linie von den Arbeitsanforderungen und nicht von subjektiven Bedürfnissen oder Wünschen ab.“ (Zitat, Sauer, 2012, In: Badura et. al. S.8)

Damit kann die Entgrenzung von Arbeit eine doppelte Belastung für jene sein. Denn nicht nur die vermeintliche Entgrenzung der Arbeitszeiten, die ja in vielen Bereichen der sozialen Arbeit, von Natur aus gegeben ist, kann die Abgrenzung erschweren, sondern auch die Orientierung an den entgrenzten Lebensbereichen der Klientel.

2.2 Der Generationenbegriff und was Generationen ausmacht

Wenn von Generationen die Rede ist, kommen die Großeltern in den Sinn, kommen neuere Phänomene wie „Generation Why“ in den Sinn, kommen verschiedene Altersstufen und andere Verbindungen in den Sinn, die im Alltag dem Konzept der Generationen zugehörig scheinen. Was aber macht denn und eine Generation zu einer Generation?

In der Wissenschaft bestehen vier verschiedene Betrachtungswinkel des Generationenkonzeptes. Der Begriff der Generationen kann aus demografischer Sicht, aus soziologischer Sicht, aus historischer Sicht und als Kategorie der Verteilung von Altersgruppen, bzw. Kohorten betrachtet werden. (vgl. Mahlig, 2015, S. 7f.) Neben einem allgemeinen Abriss darüber, was Generationen eigentlich sind, soll sich die theoretische Betrachtung hier vor allem auf den pädagogischen Generationenbegriff stützen.

Dabei scheint es sinnvoll, auch den Generationenbegriff von Karl Mannheim einzubeziehen, der diese beiden Blickwinkel in gewisser Weise vereint.

Der Generationenbegriff beschreibt jeweils Gruppen von Individuen, die von gleichen oder ähnlichen Bedingungen geprägt wurden. Diese Ereignisse haben Kinder und Jugendliche kollektiv erlebt und sie haben eine große Bedeutung. (vgl. Kels, 2015, Skript. Hochschule Luzern) Dieses kollektive Erleben entsteht dadurch, dass die Angehörigen einer Generation zu ungefähr dem gleichen Zeitpunkt geboren werden und damit gleiche gesellschaftliche und politische

Bedingungen erleben. Jede Generation umfasst sowohl die individuellen Biografien derer, die ihr angehören, als auch das gesellschaftliche System, indem ihre Angehörigen agieren und leben. Der Begriff Generation kann als eine Ordnungskategorie gesehen werden, die ein bestimmtes gesellschaftliches Kollektiv beschreibt. (vgl. Jureit & Wildt, 2005, S.7) Wenn also eine solche Altersgruppe, die eine Generation darstellt, Dinge erlebt, die für ihre Entwicklung bedeutsam sind, dann hat das Einfluss auf Entwicklung, Sozialisation und Bildung. (vgl. Eckert et al. 2011, in: dies. S. 12)

„Neben diesen Erlebnis- und Erfahrungsaspekten stellt ‚Generation‘ gleichfalls eine Handlungskategorie dar, die in die Annahme mündet, daß individuelle und kollektive Wahrnehmungs- und Deutungsmuster zu spezifischen und gesellschaftlich relevanten Handlungen führen, was im Umkehrschluss bedeutet, historische Ereignisse und historischen Wandel durch Rückbindung an die Generationenzugehörigkeit der Akteure besser erklären zu können.“ (Zitat, Jureit&Wildt, 2005 in: dies., S. 9)

Durch die Generationenlagerung im selben historischen Kontext und mit denselben sozialen Bedingungen, entsteht bei Angehörigen einer Generation Partizipation an den gemeinsamen Schicksalen dieses historisch-sozialen Kontextes. (vgl. Eckert et al. 2011, in: dies. S. 12)

Die altersbedingte gleichartige Erfahrung eines bestimmten Kontextes kann der Generation als Konzeptbegriff ein analytisches Potential verschaffen. Die Identität der ihr Angehörigen wird im Denken, Fühlen und Handeln von den Umständen geprägt. Damit wird dem Begriff Generation auch unterstellt, dass Sozialisationsbedingungen eine dauerhafte und gleichartige Wirkung auf verschiedene Individuen haben. Zudem werden Ereignisse und Erfahrungen auch aus demselben Bewusstsein heraus wahrgenommen. (vgl. Jureit&Wildt, S. 9, 2008)

So werden Generationen verschiedene Grundhaltungen, Einstellungen und Erfahrungen zugeschrieben. (vgl. Eckert et al. 2011, in: dies. S. 23) Aus dem Wissen darüber, dass eine bestimmte, altersbedingt ungefähr gleichzeitig aufgewachsene Gruppe von Menschen, auch dieselben gesellschaftlichen und politischen Erfahrungen gemacht hat, wird schnell geschlussfolgert, dass sich daraus auch dasselbe Erleben dieser Erfahrungen ergibt.

So wachsen die Individuen einer Generation zum einen in bestimmten Generationenverhältnissen auf, die die jeweiligen Lebenslagen und Schicksale beinhalten. Zum anderen entstehen daraus Generationenbeziehungen, die jeweils die Erlebnisse und Erfahrungen der Akteure verschiedener Generationen beinhalten.

Damit unterscheiden sich Generationen in ihren Präferenzen, Denkmustern, Wertvorstellungen und Einstellungen. (vgl. Kels, 2015, Skript. Hochschule Luzern)

Zusammenfassend kann hier der Generationenbegriff von Karl Mannheim noch einmal herangezogen werden, der nach wie vor von großer Relevanz ist und erst 2017 in der Kölner Zeitschrift für noch einmal veröffentlicht wurde. Demnach sind Generationen ein Phänomen, in dem Individuen durch ein spezifisches Miteinander eine Einheit bilden. Diese Einheit entsteht dadurch, dass diese Individuen durch etwas verbunden sind. Und zwar geht es um das gesellschaftlich-historische Gefüge, das den sozialen Raum bestimmt, in dem Individuen aufwachsen und leben (vgl. Mannheim 2017 In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 91ff.). Dieser soziale Raum bedingt, dass die in ihm lebenden Individuen eine bestimmte Art des Erlebens und Denkens teilen. (ebd. S. 94) Einstellungen und Denkweisen von Individuen sind also in dem geschichtlichen Kontext ihrer Entstehung und Verfestigung zu betrachten. (ebd. S.94)

In diesem Zusammenhang liegt also eine mögliche Betrachtungsperspektive der Fragestellung dieser Forschung. Inwiefern das Generationenkonzept eine direkte Erklärung für Unterschiede im Denken und in Einstellungen ist, wird sich hoffentlich im Verlauf der Arbeit zeigen.

Auf die für diese Forschung relevanten Systeme soll im Anschluss in Eckpunkten noch einmal eingegangen werden.

Um bestimmte Merkmale von Gesellschaftsgruppen, hier von Generationen einordnen und verstehen zu können, ist die Beschäftigung mit den jeweils zugrundeliegenden gesellschaftlichen Bedingungen unumgänglich. Denn, wie vorangegangen erläutert, findet Sozialisation und damit auch der Erwerb von Einstellungen immer in bestimmten Kontexten statt. Die wichtigsten Sozialisationsinstanzen sind die Herkunftsfamilie und das Erziehungs- und Bildungssystem. Ab dem sechsten Lebensjahr verbringen Menschen sehr viel Zeit in verschiedenen Bildungseinrichtungen. Die Sozialisation, die sie in ihrer Herkunftsfamilie erfahren haben, tragen sie mit in die jeweiligen Bildungskontexte hinein und erfahren dort die sogenannte sekundäre Sozialisation. (vgl. Ecarus et al., in: dies. 2011, S. 101) Es werden bestimmte Lernanforderungen an Wissen, Kompetenzen und auch Wertorientierungen tradiert. Um anschlussfähig zu bleiben in der Gesellschaft, werden gesellschaftliche Anforderungen an die Persönlichkeitsentwicklung erlernt. (ebd. S. 105) Besonders in der Schule werden universalistische Orientierungen vermittelt, die neben Freizeit und anderen Bereichen auch die Einstellung zur Erwerbsarbeit

beeinflussen. Es werden Rollenerwartungen verinnerlicht, die enormen Einfluss auf die Entstehung und den Erhalt von Einstellungen haben. (ebd. S. 106)

Die Definition von Generationen aus soziologischer Sicht beschäftigt sich vor allem mit den Prägungen, die Menschen durch ihre jeweilige Sozialisation erfahren haben. Grundsätzliche Lebensauffassungen, Werte, kulturelle Hintergründe spielen hier eine Rolle. (vgl. Mahlig, 2015, S. 10)

Dieser Blickwinkel geht davon aus, dass beim Aufeinandertreffen von verschiedenen Generationen immer eine die Rolle des Vermittlers einnimmt, der Erlerntes weitergibt an die jeweils andere Generation, die als Lernende gilt. (vgl. Mahlig, 2015, S. 11)

Bei all den verschiedenen Versuchen in der Wissenschaft, auf verschiedenem Wege Generationen abzugrenzen und zu definieren, was eine Generation eigentlich ist, scheint ein Aspekt immer wieder aufzutauchen: Jedes Individuum wird zu einer bestimmten Zeit an einem bestimmten Ort geboren und erlebt damit die jeweilig vorherrschenden politischen, sozialen und gesellschaftlichen Gegebenheiten, die auf irgendeine Art und Weise das Denken und Erleben beeinflussen.

Damit ist festzuhalten, dass es bei Menschen, die in einem bestimmten Kontext aufgewachsen sind, auch bestimmte Themen gibt, die eine Rolle spielen. Dazu zählen Ansprüche, Einstellungen, Haltungen.

Geht man von den gängigen Einteilungen nach Jahreszahlen von Generationen aus, die sich zwar teils um einige Jahre unterscheiden, aber im historischen Kontext trotzdem die gleichen Bedingungen voraussetzen, dann befinden sich aktuell drei Generationen auf dem Arbeitsmarkt. Prozentual gesehen treffen Generation X und Generation Y am häufigsten aufeinander, weil sie den größten Teil der am Arbeitsmarkt befindlichen Menschen ausmachen.

Die Generationen, die in dieser Forschung jeweils durch eine Sozialarbeiterin vertreten sind, sind ebenfalls die in der Alltagssprache als Generation X und Generation Y bezeichneten Gruppen.

Diese altersbezogene Einteilung ist dabei nicht exakt auf ein bestimmtes Datum festgelegt, sondern die Grenzen sind fließend. (vgl. Holste, 2012, S.18f.)

Hier stellt sich auch die Frage, wo individuelle Kontextbedingungen beginnen, bzw. wo gesellschaftlich-historische Bedingungen beginnen. Denn auch innerhalb einer Generation gibt

es so viele verschiedene Lebenswege. (vgl. Holste, 2012, S. 16) In dieser Arbeit soll das Augenmerk auch zunächst auf den individuellen Kontexten liegen, die dann im weiter Sinne aber einer historisch-gesellschaftliche Lagerung zugeordnet werden können und sollen, die wiederum Einfluss darauf hat, wie die individuellen Bedingungen sich gestalten. Die für diese Forschung relevanten Generationen sollen nun in ihren Grundzügen charakterisiert werden.

2.2.1. Generation X

Generation X umfasst die Alterskohorte derer, die zwischen 1965 und 1980 geboren sind. Der Generation X werden pragmatische und rationale Einstellung nachgesagt. (vgl. Pfeil, 2017, S. 67f.) Für sie war und ist es eine der Hauptaufgaben der Sozialisationsinstanz Familie, die Persönlichkeit der Kinder in der sozialistischen Gesellschaft zu fördern. Durch die Gleichstellung der Frau kam Frauen auch die Pflicht zu, berufstätig zu sein und damit eine gesellschaftlich wichtige Funktion zu erfüllen. Arbeit galt als zentrale Lebenssphäre im Sozialismus. Damit ging auch die Erwartung an die Angehörigen dieser Generation einher, immer berufstätig zu sein. (vgl. Hille, 1985, S. 31ff.)

Mit dem Wandel der Bedingungen, wird dieser Generation auch zugeschrieben, dass sie versucht, sich von ihrer vorherigen deutlich abzugrenzen und ihre eigene Identität zu finden. (vgl. Holste, 2012, S. 20)

Sie versuchen einen Ausgleich von Arbeits- und Privatbereich herzustellen. Der private Bereich gewinnt an Bedeutung und die Arbeit soll dazu dienen, um dieses Leben zu führen. (vgl. Holste, 2012, S. 20) Auch Mahlig betont, dass die Grundeinstellung dieser Generation ist, dass Arbeit da ist, um zu leben. (vgl. Mahlig, 2015, S. 16)

Diese Generation ist davon geprägt, dass die Gesellschaft sich von einem kollektiven Denken hin zu einer eher von Individualisten dominierten Gesellschaft entwickelt hat. (vgl. Mahlig, 2015, S. 16) Diese Entwicklung brachte auch mit sich, dass Menschen, die über ihre berufliche Tätigkeit ihren Wert für die Gesellschaft definierten, auf einmal diesen Wert verloren. (vgl. Wolle, 2015, In: Kaiser , S. 89)

Die Arbeitswelt war geprägt von der sozialistischen Arbeitskultur, die zum Beispiel die betriebliche Sozialpolitik und die Brigaden beinhaltet. Diese Kulturmerkmale galten für alle Arbeitsbereiche und schafften damit eine vermeintlich gleichen Grundcharakter der Arbeit, egal in welchem Bereich. (vgl. Kott, 2015, In: Kaiser, S. 149)

Die Arbeitswelt, in der die Generation X sozialisiert wurde, war geprägt von einer sehr hohen Wertschätzung der Arbeit, die das Resultat aus drei miteinander schwingenden Quellen war. (vgl. Wolle, 2015, In: Kaiser, S. 85) Zum einen spielte der Arbeitsethos des Protestantismus noch eine große Rolle, der Werte wie Leistungsbereitschaft, Fleiß, Selbstverpflichtung und Sparsamkeit mit sich brachte. (vgl. Schneider, 2019, S.106) Die individuelle Verantwortung des Einzelnen für das Wohl des Ganzen spielte eine große Rolle (vgl. Schneider, 2019, S. 237)

Auch mit dem Wandel der Arbeitswelt fühlen sich ältere Angestellte aufgrund ihres erlernten Pflichtbewusstseins dazu gezwungen, sich anzupassen und die neuen, komplexeren Anforderungen zu bewältigen. Dieser Umstand kann dann schnell zu Überforderung führen. (Roesler In: Kaiser, 2015, S.290) Des Weiteren hatten immer noch die als typisch preußischen Werte angesehenen, wie beispielsweise Fleiß, Treue oder Pflichtbewusstsein. Als drittes spielte für das Verständnis von Arbeit natürlich die marxistische Philosophie eine Rolle. Jede dieser drei Quellen ist für sich ein sehr komplexes Thema und kann inhaltlich in dieser Arbeit nicht dargelegt werden. Daher sollen die eben genannten Eigenschaften vorerst als Grundlage ausreichen.

Innerhalb dieses durch die Globalisierung immer mehr beschleunigten Prozesses, musste diese Generation als grob überschlagen mit dem Verlassen der Schule und dem Eintritt in die Arbeitswelt auch eine Veränderung im Effizienzdenken verkraften. Für die jüngere Generation hatten diese Bedingungen von Beginn an Bestand und prägten somit bereits das Aufwachsen. (vgl. Mahlig, 2015, S. 16)

Aufgebaut auf der Marxschen Theorie, dass der Mensch sich selbst durch Arbeit erzeugt und Arbeit zugleich Schöpferkraft und Mühsal bedeutet, galt Arbeit in der DDR als sinnstiftend. (vgl. Mamerow, 2018, S. 23) Arbeit war notwendig, um die Existenz zu sichern und schloss alle Prozesse der bewussten schöpferischen Auseinandersetzung des Menschen mit seiner Umwelt ein. Sie erfüllte vor allem den Zweck der Lebensunterhaltung.

Allgemeinverbindliche Wertorientierungen gaben Sicherheit. (vgl. Schmidt-Lellek, 2007, S. 29)

„Früher musste über die Balance zwischen Arbeit und Privatleben nicht diskutiert werden. Es gab vorgezeichnete Lebenswege, die sich in der Regel nicht wesentlich von denen der Eltern unterschieden: Nach der Ausbildung folgten Berufstätigkeit und Familiengründung, der berufliche Aufstieg erfolgte in der Regel reibungslos und zumeist in ein und demselben Betrieb. [...] Was über mehrere Generationen nicht infrage gestellt wurde, ist heute ein Auslaufmodell.“ (vgl. Thiede & Buckler, 2007, Broschüre der Bertelsmann Stiftung, S.9f).

2.2.2 Generation Y

Generation Y, im Alltagsgebrauch auch Generation Why genannt, umfasst die Alterskohorte der zwischen 1980 und 1995 geborenen Menschen. (vgl. Burkhart, 2016, S. 12)

Klassische Karrierewege sind für sie kaum noch Thema. Organisationsformen, wie sie schon länger bestehen, wecken kein Interesse mehr bei Angehörigen dieser Generation. Klassische Angestelltenverhältnisse verlieren an Wert. Dadurch, dass moderne Technik ein Teil der heutigen Lebenswelt geworden ist und damit ganz neue Wege und Möglichkeiten eröffnet, Arbeit zu denken, verändern sich auch die Erwartungen an die Arbeitswelt, zum Beispiel arbeitszeitbezogen. Konträr zur Generation X vermischt die Generation Y Arbeit und andere Lebensbereiche, zeitlich wie räumlich. Arbeit und Selbstverwirklichung sind keine getrennten Begriffe mehr. (vgl. Holste, 2012, S.21)

Diese Generation hat von Geburt an ein hohes Maß an Selbstbestimmung miterleben dürfen, was zu einen in der großen Anzahl der Wahlmöglichkeiten zu begründen ist, zum anderen aber auch durch ein Umdenken in der Erziehung schon gefördert wurde. Das Wertesystem im Konzept Arbeit verschiebt sich. Die Bedeutung eigener Bedürfnisse nimmt zu, was Raum für Familie, Freundeskreis und andere Freizeitaktivitäten, wie Hobbys, fordert. (vgl. Mahlig, 2015, S. 17) Diese Generation wird außerdem als lösungsorientiert charakterisiert, was auch den Anspruch begründet, Erfolg nicht an der Anzahl der geleisteten Stunden, sondern am Ergebnis zu messen. (ebd., S.17f.)

Sie sind eine der ersten Generationen, die in einen Arbeitsmarkt eintreten, bei dem sich das Machtverhältnis vom Arbeitgeber zum Arbeitnehmer verschiebt. Forderungen an den Arbeitgeber, wie die Ermöglichung von Spaß und Selbstentfaltung, sorgen durchaus dafür, dass dieser Generation egoistisches Verhalten unterstellt wird. (vgl. Holste, 2012, S. 20) Es sei auch zu beachten, dass sich Ansichten ja nicht nur aus der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Generation ergeben, sondern auch daraus in welcher Lebensphase Menschen sich gerade befinden. (vgl. Holste, 2012, S. 18)

2.3 Das Konzept der Work-Life-Balance

Bei der Beschäftigung mit Arbeit, der heutigen Arbeitswelt und der damit verbundenen Entgrenzung von Arbeit kommt unweigerlich auch das Thema Work-Life-Balance zum Tragen. In Deutschland ist das Konzept der Work-Life-Balance seit den Neunzigerjahren ein konkreteres

Thema. In anderen Ländern, wie Großbritannien gab es bereits Ende der siebziger Jahre erste Beschreibungen und Beschäftigungen damit. Der Begriff impliziert dass es um die beiden Bereiche Arbeit und Leben geht und scheinbar eine Balance zwischen beiden Bereichen hergestellt werden soll.

2.3.1 Was meint also Work-Life-Balance?

Gemeinsam ist allen, die sich damit beschäftigten, dass der Begriff den Ausgleich zwischen Arbeit, oft auch als Erwerbsleben konkretisiert und Privatleben beschreibt. (vgl. Wehrin, 2013, In: ders., S. 55) Mit der Balance zwischen Arbeit und Privatleben ist das ausgewogene Verhältnis der beiden Lebensbereiche gemeint. (vgl. Thiede & Buckler, 2007 In: Broschüre der Bertelmann Stiftung, S. 10) In der Literatur wird Work Life Balance vor allem auch als Aufgabe und Herausforderung der zukünftigen Arbeitgeber gesehen. Es geht es vor allem darum, wie Unternehmen den Arbeitsbereich so gestalten und managen können, dass die Bedingungen für eine gute Work-Life-Balance gegeben sind und wie entsprechende Rahmenbedingungen und Maßnahmen aussehen können. Nun ist Work-Life-Balance aber auch etwas, was Menschen aktiv selbst gestalten oder eben nicht. Da es in dieser Forschung nicht im Fokus steht, was aus unternehmerischer Sicht eine gute Work-Life-Balance fördert, liegt der Fokus hier eher auf dem Verständnis der Sozialarbeiterinnen von diesem Konzept. Was verstehen sie darunter? wie erfüllt es sich in ihrem Leben?

Im Konzept der Work-Life-Balance vor dem Hintergrund der heutigen Arbeitswelt geht es aber nicht mehr nur um die Relation zwischen der Arbeit und dem Familienleben. Auch andere Lebensbereiche und individuelle Lebensläufe verlangen von den Individuen Beachtung und Zeitaufwand. Hier stellt sich die Frage, welchen Stellenwert Arbeit generell im Leben von Menschen einnimmt, aber auch wie stark die Arbeit ins Privatleben hineinragt. Es geht also um das Verhältnis von Arbeit und den Bereichen, die eher der Freizeit zugeschrieben, oder zumindest nicht als Arbeit wahrgenommen werden. Für die Vielzahl von Tätigkeiten, die in unserer heutigen Arbeitswelt ausgeführt werden, gibt es häufig keine klaren strukturellen Rahmen mehr. Stattdessen wird von Arbeitenden mehr Selbstorganisation erwartet. (Schreyögg, 2005, S. 309ff.) Das bringt zwar zum einen mehr Flexibilität mit sich, verlangt den Arbeitenden aber auch sehr viel mehr Eigeninitiative und mentale Investition ab.

Das Konzept der Work-Life-Balance setzt in seiner Begrifflichkeit aber voraus, dass Arbeit und Leben gegensätzliche Bereiche sind. Eigentlich sind diese beiden Bereiche aber kaum trennbar

voneinander. Denn auch die Arbeit ist Leben, rückt man den Zeitaufwand in den Fokus. Und auch Leben beinhaltet Arbeit, z.B. den Haushalt, Erziehung von Kindern, private Fortbildungen. Außerdem kann Arbeit auch Selbstverwirklichung und Selbstentwicklung fördern, indem sie der Zeit einen Sinn verleiht, den Selbstwert steigert, Menschen eine Rolle in der Gesellschaft zuweist, ein soziales Netzwerk bietet oder auch die Lebenszeit durch geregelte Arbeitszeiten strukturiert. (vgl. Schmidt-Lellek, 2007, S.30f.)

Die arbeitsfreie Zeit, bzw. die Lebensbereiche, die nicht als Arbeit wahrgenommen werden, erhalten damit oft einen Kompensationscharakter. Sie werden genutzt, um die Defizite auszugleichen, die durch die Arbeit entstehen. (vgl. Schreyögg, In: Möller, 2004, S. 314) Das kann bedeuten, dass diese Zeit dazu dienen muss, sich von Arbeitsbelastungen zu erholen. Oder aber auch, dass sie genutzt wird, um in der privaten Zeit Dinge zu erledigen, die nicht mehr in die abgesteckte Arbeitszeit hineingepasst haben.

2.3.2 Funktion und Bedeutung

Die Bestandteile des Work Life Balance Konzeptes sind jeweils abhängig von Kultur, persönlichem Hintergrund und gesellschaftlichem Hintergrund und können damit bei verschiedenen Menschen ganz unterschiedliche Bedeutungen haben. (vgl. Wehrlin, in ders. 2013, S. 57)

Mit der Trennung von Lohnarbeit und Privatleben war die historische Voraussetzung dafür gegeben, dass Leben und Arbeit als zwei voneinander getrennte Bereiche gesehen werden und das Konzept der Work-Life-Balance betrachtet wurde. (vgl. Mahlig, 2015, S. 21) Das dies überhaupt ein Thema in der Gesellschaft geworden ist, ist bedingt durch die Entwicklung der Gesellschaft, die seit einigen Jahren versucht, den rasanten Fortschritt in der Wirtschaft, damit einhergehende neue Werte, den steigenden Wunsch nach Selbstverwirklichung und den Pluralismus an Möglichkeiten miteinander neu einzupendeln.

In einer Broschüre der Bertelsmann Stiftung zum Europäischen Vergleich von Vereinbarkeit von Beruf und Familie heißt es, dass es früher nicht notwendig war, eigeninitiativ ein Gleichgewicht herzustellen zwischen dem Arbeits- und dem Privatleben. Inzwischen hat die Arbeitswelt sich so sehr verändert, dass auch Lebensläufe und Arbeitsbiografien sich verändert haben. Durch neue, auch karrieretechnische, Wege und Möglichkeiten, sowie die Veränderung der Ausbildungsbedingungen sorgt dafür, dass viele Menschen sehr viel später ins Berufsleben einsteigen als es früher der Fall war. Dadurch tangieren sich Berufseinstieg und die Gründung von Familie

besonders häufig, weil sie einfach in der gleichen Zeitspanne stattfinden. (vgl. Thiede & Buckler, 2007, Broschüre der Bertelsmann Stiftung, S.9f).

Damit soll Work-Life-Balance scheinbar die Funktion erfüllen, die Lebensbereiche eines Menschen in ein angemessenes Verhältnis zueinander zu setzen.

2.3.3 Entgrenzung und Work-Life-Balance

Während der Beschäftigung mit den Themen Arbeit und Work Life Balance ist eines deutlich geworden: es ist kaum möglich, die Bereiche Arbeit und Freizeit getrennt voneinander zu betrachten, weil Menschen so sehr in beides verwoben sind, dass das eine ohne das andere nicht erklärbar ist. (vgl. Schreyögg, 2005, S. 329)

Work-Life-Balance ist damit seit einigen Jahren ein zentraler Aspekt, der auch immer dann auftaucht, wenn es um Arbeit geht. Grundsätzlich soll dieses Konzept ein ausgewogenes Verhältnis zwischen dem beruflichen und dem privaten Bereich und Tun beschreiben. Es sollen also die Anforderungen und Arbeitsbelastungen, die der Beruf mit sich bringt und die Persönlichkeit des Individuums und seine persönlichen Zielstellungen einen Ausgleich finden. Diesen Zustand zu erreichen, scheint in unserer heutigen Gesellschaft aufgrund ihrer Entwicklung hin zu einer multidimensionalen Gesellschaft in allen Bereichen, äußerst schwierig. (vgl. Prantl, 2005, S. 321f.)

An eine Grenze stößt das Konzept der Work-Life-Balance spätestens dann, wenn die Freizeit zur Arbeit wird oder wenn Freizeit nur noch die Erholungsfunktion für die Arbeit erfüllt. Damit ist gemeint, dass zum Beispiel psychische Belastungen, die der Arbeit entspringen durchaus enormen Einfluss auf das Verhalten in der Freizeit haben. Damit erfüllt Freizeit die Funktion, das zu kompensieren, was das Individuum in der Arbeitszeit nicht fähig ist zu verarbeiten. Es versucht sich also von den nachhallenden Belastungen der Arbeit zu regenerieren, um dann wieder arbeitsfähig zu sein. Hier stellt sich die Frage, ob es überhaupt gelingen kann, die Freizeit für Selbstbestimmtheit und Selbstverwirklichung zu nutzen, oder ob diese Erholungsfunktion die Freizeit schon voll ausfüllt. (vgl. ebd. S. 323 ff.)

Damit würde die Flexibilität, die die neue Arbeitswelt mit sich bringt, eher negativ besetzt. Denn durch zu hohe Entgrenzung von Arbeit und Privatem, kann Flexibilität auch ihren Reiz verlieren. (vgl. Thiede & Buckler, 2007, Broschüre der Bertelsmann Stiftung, S. 10)

3 Methodische Durchführung

In diesem Kapitel soll die methodische Gestaltung dieser Forschung beschrieben werden. Es soll beantwortet werden, anhand welcher Werkzeuge und Forschungsschritte Daten erhoben, ausgewertet und zur Beantwortung der Forschungsfrage handhabbar gemacht wurden. Außerdem soll auf die Einhaltung der Gütekriterien eingegangen werden.

3.1 Untersuchungsdesign

Wie oben bereits erwähnt, wurde also über den Zeitraum von ca. sieben Monaten eine qualitative Untersuchung im Stil der Grounded Theory durchgeführt. Dafür wurden zwei Sozialarbeiter_innen, die jeweils einer der beiden beschriebenen Generationen angehören, interviewt. Parallel und im ständigen Vergleich wurde eine Literaturrecherche durchgeführt

Um den Forschungsprozess und die daraus entstandenen Ergebnisse transparent und nachvollziehbar zu machen, wird im Folgenden die Herangehensweise in ihren Teilschritten genauer beschrieben.

3.2 Grounded Theory

Um einen guten Zugang zum Thema zu finden, schien die Grounded Theory als geeignet. Die Grounded Theory ist ein Forschungsstil, die eine Sammlung von Möglichkeiten bietet, Theorien über sozialwissenschaftliche Themen zu produzieren. (vgl. Strübing, 2014, in Bohnsack et al., S. 2) Sie bietet Zugang zu verschiedenstem Datenmaterial, wie Texte, Filme, Bilder etc. (vgl. ebd. S. 15) Die Forschenden sind dabei in der Materialgewinnung und der Wahl der Datentypen nicht eingeschränkt (vgl. ebd., S. 29) Die Bezeichnung Grounded Theory verweist gleichermaßen auf den Prozess als auch auf das Ergebnis. Dieses Ergebnis muss daher aus dem Arbeitsprozess heraus verstanden werden, der ihm zugrunde liegt. Das Ziel der Grounded Theory ist die theoretische Sättigung. Diese Prozesse können niemals vollständig abgeschlossen werden, da sich Theorie kontinuierlich weiterentwickelt. Ziel ist es neue Theorien anhand des Datenmaterials zu entwickeln (vgl. Strübing, 2008 in: Bohnsack et al., S. 14ff.)

Um dabei qualitätssichernd zu arbeiten, sollte der gesamte Forschungsprozess gut dokumentiert sein. Es ergibt sich ein zyklischer Verlauf aus einer Fragestellung oder eines Fragekontextes für den erklärende Lösungen gesucht werden. Hat der/die Forschende Gewissheit in einem Aspekt erreicht, so wird dieser wieder kritisch hinterfragt, woraus sich erneut Fragen und Zweifel ergeben, für die es wiederum Lösungen zu suchen gilt. Die Grounded Theory eignet sich vor

allem auch um soziale Prozesse zwischen Handelnden in ihrer Verbundenheit zu ihrer Umwelt zu betrachten. Durch die Parallelisierung der Arbeitsschritte beeinflussen sich Datengewinnung, Datenanalyse und Theoriebildung gegenseitig produktiv. Gleichzeitig verlangt dieses Vorgehen aber auch Kreativität und „in der Spur bleiben“ gleichermaßen von Forschenden.

In der Literatur herrscht Uneinigkeit darüber, wie intensiv die Literaturrecherche zu Beginn der Forschung ausfallen sollte. Es gibt Meinungen, die behaupten, eine zu intensive Literaturrecherche vor Beginn der Feldforschung würde die Sensibilität beim Forschen beeinträchtigen. Andere Wissenschaftler meinen, ohne eine intensive Literaturrecherche besteht die Gefahr, das Thema zu sehr aus dem Blick zu verlieren. In dieser Forschung wurde zu Beginn eine relativ breit angelegte Literaturrecherche durchgeführt. Dabei ging es vor allem erstmal um ein breites Spektrum an Sichtweisen zur Annäherung an das Thema. Daher wurde sowohl Alltagsliteratur, wie auch Fachliteratur herangezogen. Ein Abriss über die dort zusammengetragenen Ideen und Präkonzepte wurde im theoretischen Teil schon gegeben.

Ab diesem Zeitpunkt wurden Gedanken und Ideen in Form von Memos festgehalten, um zu späteren Zeitpunkten der Forschung darauf zurückgreifen zu können.

Nach diesem ersten Einfinden ins Thema wurden dann die beiden Interviews geführt. Dabei wurden problemzentrierte Leitfragen gestellt, die die Teilaspekte der Forschungsfrage erfragen sollten.

Wenn es sich um die Auswertung geringer Fallzahlen handelt, dann ist es wichtig, die Auswahl der Interviewpartner_innen genau zu durchdenken und zu begründen. In der vorliegenden Forschung wurden zwei Sozialarbeiterinnen befragt, deren Auswahl nun genauer beschrieben und begründet werden soll. Aufgrund der Auswertungsmethode und dem damit verbundenen Aufwand, waren zwei Interviews für den Rahmen dieser Arbeit ausreichend.

Die gewählten Interviewpartnerinnen sind die Leitung und eine Mitarbeiterin einer sozialpädagogischen Familienhilfe eines Trägers der freien Wohlfahrtspflege in Mittelsachsen. Sie unterstützen, beraten und begleiten Familien bei der Bewältigung des Familienalltags. Sie fördern zum Beispiel die erzieherischen Kompetenzen von Eltern, leisten Netzwerkarbeit und bieten methodisch Strategien zur Lösung verschiedener Herausforderungen an. Der Arbeitsalltag gestaltet sich sehr flexibel, sowohl zeitlich als auch aufgabentechnisch. Die Auswahl der beiden befragten Sozialarbeiterinnen begründet sich darin, dass sie zum einen die beiden

Generationen abdecken, die für die vorliegende Arbeit relevant sind. Zugleich arbeiten sie als Leiterin und Angestellte in ein und demselben Team. Zum zweiten war der Feldzugang hier gute machbar. Außerdem ist dieser Arbeitsbereich sehr vielschichtig, zeitlich flexibel und stellt in der sächsischen Kinder- und Jugendhilfe einen der größten Bereiche der ambulanten Hilfen dar.

Die Interviews wurden aufgrund der Verordnungen zur Eindämmung der Corona-Pandemie digital über eine Meeting-Plattform geführt. Damit konnte zwar der zeitliche Aufwand für die Durchführung der Befragung an sich sehr geringgehalten werden, gleichzeitig fielen aber für die Interviewführung sämtliche Möglichkeiten weg, eine Wohlfühlatmosphäre zu schaffen durch zum Beispiel die Wahl eines geeigneten Raumes, Angebot von Getränken etc. Kleine technische Störungen waren bei beiden Interviews glücklicherweise nur bei der Einrichtung des Meetings, nicht aber bei der Aufnahme zu verzeichnen und hatten damit hervorzuhebenden Einfluss auf den Verlauf des Interviews.

Die Aufzeichnung erfolgte sowohl als Video-, als auch als zusätzliche Tonaufnahme. Für die Transkription wurden fast ausschließlich die Videoaufzeichnungen genutzt, um die Verständlichkeit zu erleichtern. Die Tonaufnahmen wurden nur bei unverständlichen Abschnitten zum Vergleich herangezogen.

Nach erfolgreicher Durchführung der Interviews wurden beide Aufnahmen also in Anlehnung an die Transkriptionsregeln bei Bohnsack transkribiert. Anschließend konnte der Analyseprozess beginnen. Ziel war es, aus dem Datenmaterial heraus Konzepte zu entwickeln, die zur Beantwortung der Forschungsfrage beitragen. Parallel wurden wieder Gedanken und Ideen in Form von Memos festgehalten.

Während der Auseinandersetzung mit dem relevanten empirischen Material entsteht ein Prozess der Entwicklung von Konzepten. Das leitende Prinzip ist das ständige Vergleichen von Material. (vgl. Strübing, 2014, in: Bohnsack et al. S. 15ff.) In dieser Forschung hieß das also, das aus den Daten gewonnene Material mit den theoretischen Erkenntnissen zu vergleichen.

Die Grounded Theory ist damit ein zielgerichteter, gut dokumentierter Lern- und Erkenntnisprozess (vgl. Strübing, 2018, in Pentzold et al. S. 56)

Grounded Theory kann als eine Folge von Einzelfallstudien gesehen werden, die in einem Zusammenhang miteinander stehen. Und während aus diesen Einzelfallstudien heraus Typen gebildet werden, die in Zusammenhang gesetzt werden können, entwickeln sich gleichzeitig

Theorien zu deren Erklärung. (vgl. Krotz, 2018, In: Pentzoldt et al, S. 53) Dieser Prozess, in dem stets überprüft wird, welches Wissen zum Gegenstand nun schon vorhanden ist und daraus abzuleiten, was als nächstes untersucht wird, wird als Theoretical Sampling bezeichnet. (Krotz, 2018, In: vgl. Pentzoldt et al, 2018, S. 57)

Um die Qualität dieses sehr offenen und facettenreichen Forschungsstils zu gewährleisten sind ein paar weitere Vorüberlegungen notwendig. Die gewählten Forschungsschritte müssen auf die Forschungsfrage zugeschnitten sein. (vgl. Krotz 2018 In: Pentzoldt et al, S. 53) Es ist stets zu berücksichtigen, dass der Ausschnitt an Daten, der der Forschung zugrunde liegt, nur Teil einer komplexen sozialen Wirklichkeit ist. Umso wichtiger ist es, sowohl die Auswahl des Materials, die Art der Datenerhebung, die Herangehensweise bei der Auswertung des Materials und die Theoriebildung kreativ und sinnvoll begründen zu können. (vgl. ebd. S. 54) Die Ergebnisse sind dabei stets aus ihrer Entstehung heraus zu verstehen. Der Arbeitsprozess, der ihnen zugrunde liegt, muss also Beachtung finden. (vgl. Strübing, 2018, in Pentzoldt et al., S. 28)

Die Arbeitsschritte Datengewinnung, Datenanalyse und Theoriebildung laufen in ihren Unterschritten parallel zueinander ab und beeinflussen sich damit gegenseitig. (vgl. Strübing, 2018, in: Pentzoldt et al., S. 37)

3.3 Auswertung der Interviews anhand der Grounded Theory

Das erhobene Material, in diesem Fall die transkribierten Interviews mit den beiden Sozialarbeiterinnen, wird kodiert. Dabei wird in drei Kodierschritte unterschieden. Das *offene Kodieren* soll den Zugang zum Material schaffen. Hier wird per Line-by-Line-Analyse das Material durchgearbeitet um die beinhalteten Dimensionen zu erschließen. Es wird erarbeitet, welche Aspekte thematisiert werden. Zugleich kann wahrgenommen werden, was davon relevant für die Beantwortung der Forschungsfrage ist. Dazu wird der Vergleich mit bereits bestehendem Wissen genutzt, um die Facetten des jeweiligen Phänomens herauszuarbeiten. (vgl. Strübing 2018, in Pentzoldt et al, S. 42ff.) Beim *axialen Kodieren* werden die Aspekte und Phänomene, die für die Klärung der Forschungsfrage relevant sind, in Beziehung zueinander gesetzt. Damit wird ein Netzwerk an Konzepten geschaffen, das um eine zentrale Kategorie herum kreist und damit versucht den Sinn und die Bedeutung dahinter zu verstehen und darzulegen. Es entstehen Achsenkategorien. Beim *selektiven Kodieren* werden dann die Zusammenhänge zwischen den erarbeiteten Achsenkategorien hergestellt. Damit entstehen Kernkategorien und eine Theorie, die die Forschungsfrage beantworten sollen. (vgl. Strübing, 2018, S. 45f.)

Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass der Forschungsprozess darin bestand, abwechselnd und aufeinander bezogen das über die Interviews gewonnene Datenmaterial zu erforschen *und* literarische Recherche zu den erkannten Dimensionen und Aspekten zu betreiben.

Bei dieser Forschung wurden die Interviews zunächst einfach mehrmals gelesen und wirken gelassen. Parallel wurden erste Gedanken und Ideen am Rand als Memos notiert. Nach mehrmaligem Lesen, um ein Gefühl für das Material zu bekommen, wurden konkrete Stichworte und Aspekte auf Karteikärtchen notiert und erstmal gesammelt. Parallel wurde immer wieder Literatur recherchiert, die zu den einzelnen Aspekten und Gedanken Aufschluss gibt und den Blick erweitert. Dieser Prozess dauerte über mehrere Wochen an und es schien, als müsse das Thema und das transkribierte Material erstmal seine gedankliche Wirkung zeigen. Um dafür Raum zu lassen, wurden auch Phasen eingebaut, in denen einfach methodische und theoretische Grundlagen weiter erarbeitet und dokumentiert wurden. Nach einer Weile kristallisierte sich heraus, dass gewisse Gedankengänge und Ideen immer wieder Bestätigung fanden, sowohl in der Literatur, als auch bei der Beschäftigung mit den Transkripten. Daraufhin wurden dann wiederholt in einer intensiven Auseinandersetzung mit dem Material die einzelnen Kodierschritte der Grounded Theory Methodologie durchlaufen. Beim offenen Kodieren des Materials werden theoretische Zugänge zum Material geschaffen, es werden unterschwellige Sinndimensionen erfasst. Hier steht immer die Frage im Fokus, was thematisiert wird und was davon für die Forschungsfrage relevant ist.

Im zweiten Kodierprozess, dem axialen Kodieren, werden die verschiedenen Kategorien und Aspekte, die erschlossen werden konnten, um ihre eigene Achse herum betrachtet. Es werden erklärende Bedeutungsnetzwerke gesucht und zwar nur für die Phänomene, die für die Klärung der Forschungsfrage relevant sind. Im dritten Kodierschritt, dem selektiven Kodieren findet dann der Theorieentwurf statt, in dem die Zusammenhänge zusammengefasst und ein roter Faden durch die gewonnenen Erkenntnisse gesponnen wird. (vgl. Strübing, 2018, In: Pentzold et al., 2018, S. 27ff.)

Das folgende Modell zeigt, nach welchem Prinzip die Kategorien in Beziehung zueinander gesetzt werden. Dieses Modell wird Kodierparadigma genannt.



Abb. 1: Modell Kodierparadigma

Im Mittelpunkt des Paradigmas steht die Kategorie, die als das zentrale Phänomen wahrgenommen wird. Zu den ursächlichen Bedingungen werden die Kategorien zugeordnet, die der Auslöser für das Phänomen sein könnten. Zu den Strategien zählen die Kategorien, die beschreiben, wie die Akteure mit dem Phänomen umgehen. Draus wiederum ergeben sich Konsequenzen bezüglich des Phänomens (vgl. Breuer et al, 2019, S. 288ff.)

3.4 Wahrung der Gütekriterien

„Die Forschende bildet in ihrer Arbeitsweise eine persönliche Positionierung und Haltung, eine Handschrift und einen Stil heraus, die sich in Form einer Gestaltungs- und Passungs-Geschichte im Gefüge aus der Person der Forschenden, dem Forschungsgegenstand, den Forschungs- und Feld-Kontexten sowie der Methodologie/Methodik betrachten lassen.“ (Zitat ,Breuer et al, 2019, in: dies. S. 5)

Diese Tatsache stellt zwar ein prägnantes Merkmal dieses Forschungsstils dar, stellt aber gleichzeitig die Wichtigkeit der Einhaltung von Gütekriterien heraus.

Diese betreffen sowohl die Auswahl des Datenmaterials, als auch die Datenerhebung, die Auswertung der gewonnenen Daten und die daraus folgende Theoriebildung. (vgl. Strübing in Pentzold et al, 2018, S. 54)

Im Rahmen dieser qualitativen Forschung sollten die Gütekriterien Transparenz, Intersubjektivität und Reichweite gewahrt werden, in dem die Entstehung von Codes und anschließende Kategorisierung transparent und zu jederzeit nachvollziehbar und rückverfolgbar gehalten wurde. Außerdem wurde durch die theoretische parallele Recherche ein fachlich fundiertes Grundwissen zum ständigen Vergleich herangezogen.

Im gesamten Prozess wurde in Memos dokumentiert, welche Zusammenhänge, Ideen, und Gedanken entstanden, sodass jederzeit nachvollziehbar blieb, woher bestimmte Gedankengänge rühren. Dies ermöglichte auch die Reflexion und Revidierung von Gedanken. Aufgrund der deutlich geringeren Fallzahlen, als es bei quantitativen Forschungen üblich ist, wurde die Reichweite der erarbeiteten Ergebnisse im Zuge der Diskussion beleuchtet.

4 Darstellung der Ergebnisse

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Analyse der beiden Interviews anhand der Grounded Theory Methodologie dargelegt.

4.1 Rückblick auf den Ausgangspunkt und bisherigen Verlauf der Forschung

Zu Beginn der Forschung standen die Annahmen, dass Arbeit im Leben von Menschen verschiedene Rollen und Bedeutungen hat. Damit verbunden stand auch die Annahme, dass Menschen verschiedene Vorstellungen davon mitbringen, was Arbeit ist. Dementsprechend gehen sie vermutlich auch verschieden mit den Themen Arbeit und Work-Life-Balance um. Scheinbar gibt es Spannungen zwischen der älteren und der jüngeren Generation diesbezüglich.

Das Ziel Forschung war es, herauszufinden, ob unterschiedliche Arbeitsverständnisse und Verständnisse von Work-Life-Balance in einem Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu einer Generation stehen. Professionsbezogen wurden dafür zwei Sozialarbeiterinnen befragt, die in einem Arbeitsfeld arbeiten, dass von Natur aus sehr viel Selbstorganisation verlangt: die sozialpädagogische Familienhilfe.

Es wurde der theoretische Rahmen erläutert, der sich aus Vorerfahrungen und einer ersten intensiven Literaturrecherche zum Thema ergeben hatte. Die Begrifflichkeiten und Konzepte, die relevant für diese Forschung sind, wurden abgegrenzt.

In einem anschließenden Kapitel sollen die nun vorzustellenden Ergebnisse dann in Verbindung mit den theoretischen Erkenntnissen gesetzt werden, die zu Beginn der Forschung standen und denen, die sich im Laufe des Forschungsprozesses ganz im Stil der Grounded Theory durch ständiges Vergleichen noch herausarbeiten ließen. Letztendlich soll ein Modell einer Theorie entstehen, wie sich die Zusammenhänge erklären lassen und wie aus den Ergebnissen und Konzepten heraus die Forschungsfrage beantwortet werden kann.

Die Befragten wurden durch Leitfragen durch die Interviews geführt. Sie wurden zum Thema Arbeit eingestimmt, indem die einfach erstmal den Erzählauftrag bekamen, ihren Weg zur jetzigen Tätigkeit als Sozialarbeiterin zu erzählen. Ziel dieser ersten Frage war es, erste Anhaltspunkte zu finden, wo im Leben der beiden Frauen, Arbeit und Work-Life-Balance eine Rolle spielen.

Des Weiteren wurden mit mehreren Fragen pro Themenbereich das Arbeitsverständnis, die Ansichten zum Thema Work-Life-Balance, sowie beide Themen innerhalb der Generationen erfragt.

Über den Forschungsprozess hinweg wurden verschiedene Ergebnisschritte und -stufen durchlaufen. Hier sei noch einmal erwähnt, dass die Erkennung und Benennung der Konzepte in der Hand der Forscher_innen liegt und somit immer eine subjektive Wahrnehmung und Zuordnung geschieht.

4.2 Ergebnisse der Auswertung der Interviews

Es wird zunächst die Auswertung des Transkriptes S1f (siehe Anhang 8A) beschrieben. Ausgehend von den dort erarbeiteten Kategorien wird dann die Analyse von Transkript S2f (siehe Anhang 8B) dargelegt. Anschließend werden die Ergebnisse zusammengeführt. Beide Transkripte befinden sich im Anhang.

4.2.1 Interview S1f – vom Transkript zur Kategorienbildung

Zunächst wurden beim offenen Kodieren des Transkripts S1f mit der jüngeren Sozialarbeiterin eine ganze Reihe an Konzepten gefunden. Konzept- bzw. Codeliste festgehalten und die jeweiligen Fundstellen zugeordnet (siehe Anhang 8C). Anschließend wurde diese Liste überarbeitet und Konzepte, die sich in ihrem Inhalt sehr ähnlich waren zu einem Konzept zusammengefasst. Dieses Vorgehen ist sonst eher in der Inhaltsanalyse zu finden, schien hier aber sinnvoll, um die Daten handhabbar zu machen und zu halten. Dabei war zu beachten, dass

mit solchen Zusammenfassungen natürlich auch gewisse Informationen verloren gehen können. Hier muss bei jeder Zusammenführung überlegt werden, ob die jeweilige Information ausschlaggebend für die Forschung ist oder ob an dieser Stelle auch auf sie verzichtet werden kann. Somit konnte die Liste der Konzepte ein ganzes Stück reduziert werden und damit überschaubarer und handhabbarer für den folgenden Schritt. Hier wurden dann aus den Konzepten heraus Kategorien folgende Kategorien entwickelt. Dabei enthalten die Kategorien ganz unterschiedlich viele Konzepte, was aber nichts über ihre Aussagekraft aussagt (siehe Anhang 8E). Außerdem konnten manche Konzepte nicht eindeutig nur einer Kategorie zugeordnet werden, weil manchmal in nur einer Wortgruppe schon so viele Dimensionen steckten, dass diese Konzepte, dann mehreren Kategorien zugeordnet wurden.

Nr.	Kategorie
I I	Selbstverwirklichung
II	Beruflicher Werdegang
III	Erwartungen an Arbeit
IV	Bedürfnisorientierung
V	Selbstbestimmung
VI	Arbeitsverständnis
VII	Entlohnung
VIII	Selbstverwirklichung
IX	Soziale Beziehungen
X	Bedeutung von Arbeit
XI	Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
XII	Verständnis von Work-Life-Balance
XIII	Strategien zum Ausgleich
XIV	Abgrenzung
XV	Einstellungen
XVI	Generationen
XVII	Historische Entwicklung von Arbeitskonzepten
XVIII	Flexibilität und Selbstbestimmung bei der Arbeit

Abb. 2: Erarbeitete Kategorien aus Transkript S1f

Anschließend wurde anhand des Kodierparadigmas ein Netzwerk gesponnen zwischen den Kategorien. Dabei kamen verschiedene Zuordnungen und Teilbeziehungen in Frage.

Im nächsten Schritt, dem axialen Kodieren, wurden diese erarbeiteten Kategorien dann in Beziehung zueinander gesetzt und durch das Ausprobieren verschiedener Kodierparadigma das

herausgefiltert, welches die Kategorien in einer besonders schlüssigen und plausiblen Art und Weise in Beziehung setzt.

Bei allen Ausführungen ist zu beachten, dass auch, wenn die Auswertung nach einem bestimmten Schema und unter Einhaltung bestimmter Regeln stattgefunden hat, es doch die subjektive Analyse und Interpretation der Forscherin ist.

Die folgende Abbildung soll in Anlehnung an das im methodischen Teil vorgestellten Kodierparadigmas das Modell zeigen und seine Bestandteile gleich genauer erläutert werden.

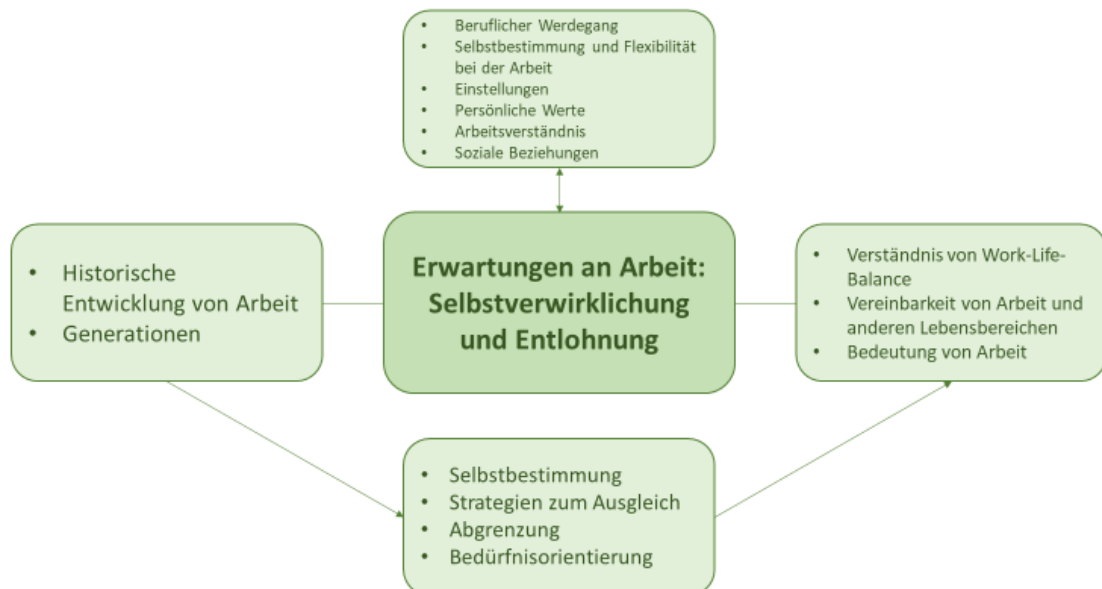


Abb. 3: Einordnung der Kategorien aus S1f in das Kodierparadigma

Als zentrales Phänomen wurde hierbei die Kategorie „Erwartungen an Arbeit“ festgelegt. Es schien so, als ob diese Kategorie diejenige ist, die sich in der Grundstimmung durch das ganze Transkript zieht und um die herum die anderen Kategorien sich einordnen lassen. In ganz enger Verbindung mit den Erwartungen als Kategorie an sich stehen die beiden Kategorien „Selbstverwirklichung“ und „Entlohnung“.

Zur besseren Nachvollziehbarkeit sollen zunächst die Kontextbedingungen und die ursächlichen Bedingungen beleuchtet werden. Als Kontextbedingungen wurden folgende Kategorien eingeordnet.

- Beruflicher Werdegang
- persönliche Werte
- Arbeitsverständnis
- Einstellungen
- Flexibilität und Selbstbestimmung bei der Arbeit
- Soziale Beziehungen

Auf ihrem beruflichen Werdegang hat S1f verschiedene Etappen erlebt. Nach dem Abitur empfand sie das FSJ in einer Kindertagesstätte bereits als Motivation für den sozialen Bereich. Daraufhin studierte sie Pädagogik und stieg als Erzieherin ins Arbeitsleben ein. Dann traf sie den Entschluss, noch den Master in Sozialer Arbeit zu absolvieren. Inzwischen arbeitet sie in Vollzeit in einem Angestelltenverhältnis in der Sozialpädagogischen Familienhilfe.

Dort wird von ihr ein hohes Maß an Flexibilität und Selbstbestimmung gefordert. Arbeitsorte und -zeiten in den ambulanten Hilfen sind flexibel und schwer nachzuvollziehen, bzw. zu kontrollieren.

„Ne und das is eben bei uns im ambulanten Bereich ja sowieso schwer nachzuvollziehen. wir sind nicht in ner KiTa wo man weiß, okay ich arbeite von sieben bis fünfzehn, oder so (.) wir können alle flexibel und selbstbestimmt unsere Arbeitszeiten und auch die Zeiten in den Familien festlegen, so dass es ja kaum nachzuvollziehen und zu kontrollieren ist. (3) wer wann wo wie lange arbeitet.“ (vgl. Zitat, Transkript S1f, Z.248-251)

Sie muss ihre Arbeitszeiten selbst organisieren und strukturieren und mit den ihr zugeteilten Familien absprechen. Dabei bringt die persönliche Werte mit, die sich als Gewissenhaftigkeit, Ehrlichkeit und Fairness beschreiben lassen. Diese erwartet sie in gewisser Weise auch von anderen. Bei der Erfragung ihres Arbeitsverständnisses greift sie zunächst auf eine Definition zurück, die sie glaubt, in Studium so gelernt zu haben. Demnach stellt Arbeit für sie eine entlohnte Tätigkeit dar.

„(4) Hm (5), also Arbeit muss für mich einerseits trotzdem Spaß machen=also ich will mich auf Arbeit wohlfühlen können; ich will gerne auf Arbeit gehen; und andererseits natürlich trotzdem auch meinen Lebensunterhalt zu finanzieren. Miete zu bezahlen; Essen zu bezahlen; und vielleicht sich auch mal bisschen was gönnen; gönnen zu können, zum Beispiel in den Urlaub zu fahren“ vgl. Zitat, Transkript S1f, Z. 23-26)

Diese Entlohnung kann hierbei auf verschiedene Art und Weise stattfinden, wobei immaterielle Entlohnung bei ihr erst im zweiten Gedankengang zur Sprache kommt. Des Weiteren empfindet sie Care-Arbeit nicht als Arbeit. Ihre Einstellung zu Arbeit sei über ihre Lebensspanne hinweg gleichgeblieben. Arbeit hatte und hat für sie vor allem die Bedeutung, ihr Bedürfnis nach Wohlbefinden und Spaß zu erfüllen.

„[...]darum glaube ich dass es schon immer so war dass es für mich eben wichtig war dass ich mich wohlfühle und dass das mir irgendwie Spaß macht=dass ich gern zur Arbeit gehe[...]“ (vgl. Zitat, Transkript S1f, Z. 53-55)

Bei ihrem Eintritt ins Arbeitsleben nach dem Bachelorstudium sollte sie vor allem auch ihre Arbeitseuphorie stillen.

Soziale Beziehungen nutzt sie, um ihrer Selbstbestimmung nachzukommen. Im innerkollegialen nimmt sie den Vergleich mit anderen wahr, der ihre Selbstreflexion beeinflusst.

Als ursächliche Bedingungen wurden die folgenden Kategorien bestimmt:

- Generationen
- Historische Entwicklung von Arbeitsbedingungen

Sie selbst gehört der Generation Y an. Bei der Frage nach dem generationellen Bezug verschiedener Einstellungen im Team, verweist sie zunächst darauf, wie schwierig es ist, Generationen voneinander abzugrenzen.

. „[...]wobei es auch wieder die Frage ist wo fängt ne Generation an und wo hört sie auf. [...]“ (vgl. Zitat, Transkript S1f, Z. 200-201)

Sie fragt sich, wo Generationen anfangen und aufhören. Im weiteren Verlauf spricht sie daher von „der älteren“ und „meiner Generation“. Ihre Wahrnehmung ist, dass die älteren Kolleginnen mehr arbeiten, Überstunden machen und auch am Wochenende scheinbar unbezahlt noch Arbeitsaufgaben erledigen. Innerhalb der Gruppe, die sie selbst an ihre Generation wahr nimmt bemerkt sie schon innergenerationelle Unterschiede in den Einstellungen. Im weiteren Verlauf nimmt sie Bezug zu den innerfamiliären Generationenbeziehungen und es folgt ein Gedankenexkurs, wie wohl die Uroma das Ganze gesehen hätte.

In der Kategorie „historische Entwicklung von Arbeitskonzepten“, lässt sich ihre Aussage Einordnen, dass sie glaubt, dass sowohl Arbeit als auch Work-Life-Balance sich über viele Jahre hinweg verändert haben. Früher habe es andere Lebensumstände gegeben als heute. Sie stellt eine unterschiedliche Gewichtung von Karriere, Geld, Familie, Heiraten und Sich-Festlegen fest. In diesem Zuge kommt auch die Veränderung der Rollen von Mann und Frau im Zuge der Emanzipation und die damit verbundene Veränderung von Rollenbildern innerhalb der Familie zur Sprache.

Für sie bedeutet Work-Life-Balance:

„Na ich würd sagen das ist das Gleichgewicht zwischen Arbeit und (.) Le::ben? oder vielleicht Freizeit? weil Leben ist ja alles=da gehört ja Arbeit dazu, aber dass das ja das Leben leben was man sich halt vorstellt. in der Freizeit.[...]“ (vgl. Zitat, Transkript S1f, Z. 102-104)

Vor dem Hintergrund der historischen Entwicklung von Arbeitskonzepten und des damit verbundenen jeweiligen Erlebenskontextes von Generationen, entsteht das zentrale Phänomen der Erwartungen an Arbeit, die eng verknüpft sind mit dem Bedürfnis nach Selbstverwirklichung

und Entlohnung. So hat S1f bereits während ihrer ersten Arbeitserfahrung, das Bedürfnis, gefordert zu sein, Als dieses Bedürfnis nicht erfüllt wird, schlägt sie zum Wohle ihrer Selbstverwirklichung einen anderen Weg ein. Auch in ihrem jetzigen Arbeitsverhältnis hält sie sich offen, zukünftig ihre Arbeitszeit zu reduzieren und damit ihren eigenen Bedürfnissen nachzukommen.

„[...]a::ber ja; wie gesagt; ich denk jetzt schon dran, dass ich (.) das nicht (.) jetzt mehrere Jahre so durchziehen werde, sondern dann wirklich auch irgendwann sag, jetzt will ich mal wieder runter gehen mit den Stunden.“ (vgl. Zitat, Transkript S1f, Z. 143-146)

Zum Ende des Interviews scheint sie außerdem zur Selbstreflexion angeregt, inwiefern der Istzustand und ihr Wunschzustand eigentlich übereinstimmen. Mit diesem Selbstverwirklichungsgedanken gehen Erwartungen an Arbeit einher. So soll Arbeit ihr Wohlbefinden und Spaß bieten. Gleichzeitig soll Arbeit ihre finanzielle Unabhängigkeit sichern. Sie erwartet von Arbeit eine Entlohnung für ihren Einsatz, die vor allem finanziell aber auch immateriell sein kann. Ihr Bedürfnis nach Wohlbefinden hat dazu geführt, dass sie mehrere Jobwechsel durchlaufen hat, weil dieses Bedürfnis nicht erfüllt war. In ihrem jetzigen Arbeitsverhältnis wägt sie Zeitaufwand und Entlohnung ab und ihr Bedürfnis nach finanzieller Unabhängigkeit scheint aktuell eine große Rolle zu spielen. Sich etwas leisten zu könne ist für sie sehr wichtig. Damit finanziert sie sich gewissermaßen mit ihrer Arbeit ihre Freizeit, bzw. andere Lebensbereiche.

Um mit diesen Dimensionen des Phänomens umzugehen, also um ihre Erwartungen an Arbeit, ihr Bedürfnis nach Selbstverwirklichung und Entlohnung zu bedienen, benutzt sie verschiedene Strategien:

- Selbstbestimmung
- Strategien zum Ausgleich
- Abgrenzung
- Bedürfnisorientierung

Bereits zu Beginn ihrer Arbeitsphase probiert sie verschiedene Tätigkeiten aus und orientiert sich bei Entscheidungen an ihren eigenen Bedürfnissen. Sie probiert gewissermaßen aus, welche Tätigkeit das ist, was sie möchte. Sie beendet ein Arbeitsverhältnis wieder, weil ihr Bedürfnis nicht erfüllt ist. Auch gesteht sie sich selbst offenbar Unentschlossenheit zu und revidiert bereits getroffene Entscheidungen entsprechend ihren Bedürfnissen. Dabei nutzt sie auch ihre sozialen

Beziehungen. In einer späteren Phase wiederum hält sie einen scheinbar als unbefriedigend empfundenen Zustand aus und forciert nicht aktiv eine Veränderung. Inzwischen hat sie das Bedürfnis, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und hat schon den Entschluss gefasst nicht mehrere Jahre so weiter zu machen. Wie oben bereits angesprochen regt das Interview sie zur Selbstreflexion an, ihre Bedürfnisse, also den Soll-Zustand mit dem Ist-Zustand abzugleichen.

Im Zuge der Bedürfnisorientierung reagiert sie flexibel auf eigene Bedürfnisse um ihre Erwartungen zu erfüllen. Letztendlich hat sie ja auch wieder eine Arbeit übernommen, in der Selbstbestimmung und Flexibilität eine große Rolle spielen.

Außerdem nutzt sie bestimmte Strategien zum Ausgleich zur Abgrenzung von Arbeit. Damit erfüllt sie wieder ihr eigenes Bedürfnis des Wohlbefindens und trägt ihrer Selbstverwirklichung bei. In ihrer Freizeit möchte sie ihr Wunschleben führen und das tun was sie möchte. Dazu nutzt sie besonders auch die Wochenenden um mit ihrer Familie etwas zu unternehmen, aber auch um sich auszuruhen. Schon in der ersten Zeit ihrer Arbeitserfahrung nutzte sie die Zeit nach der Arbeit und die Wochenenden für Unternehmungen und soziale Beziehungen.

Sie hat das Bedürfnis, sich vor allem auch psychisch von der Arbeit abzugrenzen in ihrer Freizeit und dort „entspannt“ zu sein. Es reicht ihr also nicht nur aus, die freie Zeit an sich zur Verfügung zu haben, sondern sie möchte sich dort insoweit abgrenzen, dass die Arbeit keinen Einfluss mehr auf Laune und Entspannungsfähigkeit hat. Im Laufe der Zeit hat sie auch immer weniger enge soziale Kontakte auf Arbeit im Sinne von Freundschaften. Ihre Konzentration liegt vor allem bei den sozialen Beziehungen in ihrem Freizeitbereich, bei Familie und Freundeskreis. Im Zuge des Gesprächs zur Arbeitszeit klingt durch, dass Abgrenzung bei ihr auch mit der Anzahl der abzuleistenden Stunden zu tun hat. Abgrenzungsfähigkeit verbindet sie auch mit dem unterschiedlichen Umgang mit Überstunden und Mehrarbeit. ZITAT

Ihren Weg bis zu ihrem jetzigen Job, beschreibt sie allgemein selbst als spannend, was ein Indiz dafür darstellt, dass sie im Sinne ihrer Selbstverwirklichung ihren Weg gegangen ist.

Über den beruflichen Weg hinweg ist immer wieder das Bedürfnis nach Selbstbestimmung erspürbar. So nutzte sie verschiedene Nebenjobs, unter anderem auch in ihrem jetzigen Arbeitsbereich, um das passende für sich zu finden. Auch der zwischenzeitliche Entschluss, nicht in der Sozialpädagogischen Familienhilfe arbeiten zu wollen, zeugt von Selbstbestimmung. Mehrere Jobwechsel lassen erahnen, dass sie unentschlossen war. Letztendlich nutzt sie ihre

sozialen Beziehungen, um nach dem Masterstudium eine Anstellung zu finden, revidiert ihren Entschluss gegen die Sozialpädagogische Familienhilfe und beginnt dort zu arbeiten.

4.2.2 Interview S2f – offene Kodierung und Einordnung in Kategorien

Auch dieses zweite Transkript wurde zunächst Zeile für Zeile gelesen und erste Gedanken am Rand notiert. Dabei wurde schnell deutlich, dass dieses Interview eine andere Struktur aufwies, insofern, dass der Redeanteil der Interviewten sehr viel länger und narrativer war und die Antworten durch längere Passagen pro Frage viel mehr Einzelheiten und Bezüge zu anderen Fragen und Themen beinhalteten. So wurde nach der offenen Kodierung, aus der sich wieder eine Liste an Codes mit jeweils zugeordneten Textstellen ergab, die Kategorien des anderen Interviews herangezogen und nach Gemeinsamkeiten und prägnanten Unterschieden innerhalb der dort entstandenen Kategorien gesucht. Die in diesem Transkript sehr viel kleinteiligeren Codes wurden den bereits aus Transkript S1f erarbeiteten Kategorien zugeordnet (siehe Anhang 8E) und weitere neue Kategorien gebildet (siehe Anhang 8D).

<i>I</i>	<i>Charaktereigenschaften</i>
<i>II</i>	<i>Selbstfürsorge</i>
<i>III</i>	<i>Arbeit als psychische Herausforderung</i>
<i>IV</i>	<i>Erlernte Muster</i>
<i>V</i>	<i>Teamarbeit</i>
<i>VI</i>	<i>Sozialisation</i>
<i>VII</i>	<i>Teamleitungsposition</i>

Abb. 4: neue Kategorien aus Transkript S2f

Die neuen Kategorien wurden wie folgt in das Kodierparadigma eingeordnet:



Abb. 5: Einordnung der neuen Kategorien aus S2f ins Kodierparadigma

Zunächst sollen wieder die Kontextbedingungen beschrieben werden.

- Beruflicher Werdegang
- persönliche Werte
- Arbeitsverständnis
- Einstellungen
- Flexibilität und Selbstbestimmung bei der Arbeit
- Soziale Beziehungen
- *Charaktereigenschaften*
- *Erlernte Muster*
- *Sozialisation*
- *Teamleitungsposition*

Bei der Erfragung des beruflichen Weges steigt S2f ab dem Zeitpunkt in ihrem Lebenslauf ein, ab dem sie im Bereich der sozialen Arbeit tätig war und erzählt erst später den vorherigen Werdegang.

„Muss ich beim Urschleim anfangen? von ganz früher? oder,“ (vgl. Zitat, Transkript S2f, Z.22)

Zum Überblick soll dieser hier aber in chronologischer Reihenfolge dargelegt werden.

S2f absolvierte in der DDR ihren Schulabschluss, den sie nicht konkret definiert. Anschließend absolvierte sie eine Ausbildung zur Maschinenbauzeichnerin. Nachdem sie sechs Wochen in diesem Beruf gearbeitet hatte, kündigte sie im Zuge der Wende und begann eine Umschulung zur Restaurantfachfrau. Dann bekam sie nacheinander zwei Kinder und blieb mit ihnen in Elternzeit zu Hause. Anschließend arbeitete sie sechs Jahre als ungelernte Verkäuferin beim Bäcker. Nach einer weiteren Elternzeitphase mit ihrem dritten Kind, kam sie zurück zum Bäcker und arbeitete weiter als ungelernte Verkäuferin. Durch den Anstoß von einer Bekannten aus der Kirchgemeinde entwickelte sich bei ihr die Motivation nochmal eine neue Ausbildung zu machen und so absolvierte sie die Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin. Dabei durchlief sie verschiedene Praktika. Da sie im Anschluss nicht vom Träger übernommen wurde, arbeitete sie erneut ein Jahr als ungelernte Kraft, diesmal aber im Pflegeheim. Nach einer Weile wechselte sie in die Arbeit mit behinderten Menschen und war dort als Werkstattgruppenleiter für verschiedene Gruppen tätig. Von dort aus wechselte sie in den Bereich der ambulanten Hilfen, wo sie im Zuge einer Umstrukturierung auch die Arbeit in der Sozialpädagogischen Familienhilfe begann. Um ihre Qualifikation anzupassen – sie betont hier, dass sie keine studierte Sozialpädagogin ist nahm sie an einer Weiterbildung für Quereinsteiger in der Sozialpädagogischen Familienhilfe teil. So übernahm sie letztendlich die Teamleitung dieses Bereichs, wo sie zunächst, scheinbar aus Personalmangel, für die Teams in zwei Städten zuständig war. Inzwischen leitet sie noch *ein* Team.

Innerhalb ihres Werdeganges hatte sie zunächst meist feste Arbeitszeiten und Tätigkeiten, die sie eher physisch, als psychisch forderten. In der aktuellen Arbeitssituation besteht da ein Unterschied zu früher. Jetzt hat sie flexible Zeiten, die sie aber auch flexibel auf die Bedürfnisse der Klientel abstimmen muss. Einen festen arbeitszeitlichen Rahmen wie früher gibt es für sie nicht mehr und auch keinen festen, oder gar pünktlichen „Feierabend“ in dem Sinne mehr. Diese Flexibilität im ambulanten Bereich bedingt, dass den Mitarbeiter_innen großes Vertrauen entgegengebracht wird, bezüglich der Arbeitszeiten und -inhalte.

Soziale Beziehungen scheinen für S2f besonders zwei Funktionen zu erfüllen: sie sind ein „Ort“ der Verlässlichkeit und gegenseitigen Hilfe. Zugleich scheinen soziale Beziehungen sowohl im Arbeitsbereich als auch in anderen Lebensbereichen eine Art „Spiegelcharakter“ in ihren Erzählungen zu haben. Sie nutzt sie für Feedback und Selbstreflexion, aber auch als Möglichkeit zum gegenseitigen Lernen und zum gegenseitigen Vergleich.

„(3) Ja ich denke schon, dass das auch ein bisschen Einfluss hat (.) also weil (.) man schaut=is ja logisch man guckt sich ja bei anderen was ab und man lernt ja auch von anderen“ (vgl. Zitat, Transkript S2f, Z.290-291)

Dabei bringt S2f bestimmte Charaktereigenschaften mit. Sie wirkt sehr umtriebig und betont auch selbst

„[...]also mich hats ziemlich rumgetrieben hab ich konnte einfach nicht zuhause bleiben[...]“ (vgl. Zitat, Transkript S2f, Z.28-29)

Zudem beschreibt sie sich selbst als vielseitig interessiert, als sozial eingestellter Mensch und hat ein offenes Ohr für andere. In ihrer Position als Teamleitung hat sie die Aufgabe die Arbeit ihrer Angestellten, insbesondere Arbeitszeiten, im Blick zu behalten. Darin sieht sie einen konkreten Unterschied zu ihren Angestellten. Das Team, was sie leitet, besteht aus Mitarbeiter_innen mit einer Altersspanne zwischen 29 und 63 Jahren. Sie glaubt, dass all ihre Angestellten ein gutes Verständnis von Arbeit mitbringen und bestrebt sind gute Arbeit zu leisten. Danach werden die Mitarbeiter_innen auch gezielt ausgewählt und geschaut, wer bereit ist, sich „aufzubringen“

Arbeit bedeutet für sie tätig sein, nicht rumlungern, unterwegs sein.

„Na tätig sein einfach. was tun. nicht zuhause aufm Sofa rumlungern, sondern einfach unterwegs sein also (.) ja? das ist für mich eigentlich so das Entscheidende. weil ich glaub das haben wir auch als DDR Kinder sag ich mal (.) sozusagen gelernt? man geht früh außer Haus? und kommt nachmittags=abends irgendwann wieder.“ (vgl. Zitat, Transkript S2f, Z.108-111)

Es heißt, etwas zu leisten, etwas zu bringen. Diese erbrachte Leistung wird dann auch hinterfragt. Ihr Verständnis von Arbeit und die Bedeutung von Arbeit sind über die Jahre gleichgeblieben. Sie habe schon von Kind an gern gearbeitet, anderen geholfen. Die Erziehung der Kinder, also die Care-Arbeit, die sie geleistet hat, benennt sie nicht konkret als Arbeit. Sie scheint aber Erziehung und andere „Problemchen“ als einen anderen Stress, als den auf Arbeit, zu empfinden.

Innerhalb des Teams scheint es unterschiedliche Einstellungen zu Arbeit zu geben, die auch Einfluss auf die Zusammenarbeit haben. In innerkollegialen Beziehungen, beobachtet man sich gegenseitig, schaut, wie andere arbeiten. Das erzeugt dann entweder Druck bei ihr selbst, oder aber ein schlechtes Gewissen, wenn andere z.B. vermeintlich länger arbeiten, als sie selbst. Dabei spielt Fairness für sie eine Rolle.

Verschiedene Einstellungen führt sie auf das Alter, aber auch auf den Charakter und Einstellungen einer Person zurück. Dabei spielen über Jahre erlernte Muster und die jeweilige

Sozialisationsgeschichte eine Rolle. Arbeit sei also etwas, was man je nachdem, wie man es selbst gelernt hat, versteht. Es sei eine Frage des Aufwachsens.

- Generationen
- Historische Entwicklung von Arbeitsbedingungen
- Arbeit als psychische Herausforderung

Sie selbst gehört der Generation X an und bezeichnet sich als „DDR-Kind“ (Transkript S1f, Z. 24-25) Bezugnehmend zu ihren erlernten Einstellungen, kommt hier zur Sprache, dass sie als DDR-Kind gelernt hat, dass Arbeit bedeutet, etwas zu leisten. Als Institution nennt sie hier die Schule, in der sie etwas geleistet hat, etwas gebracht hat, etwas hat erbringen *müssen*. Die jüngere Generation sieht sie auf einem „anderen Level“. Diese jüngere Generation, der auch S1f angehört, sehe, wie die ältere ackert, tätig ist, arbeiten und zu viel machen. Bei ihrem Arbeitsverständnis ist schon deutlich geworden, dass sie verschiedene Ansichten diesbezüglich, zwar nicht nur, aber auch auf das Alter bezieht. Innerhalb des zusammengewürfelten Teams gibt es auch verschiedene Generationen, wie schon erwähnt. In diesen verschiedenen Altersstufen herrscht ein verschiedenes Grundverständnis von Arbeit, was aber nicht nur altersabhängig sei, sondern, wie oben schon erwähnt, auch mit der Sozialisationsgeschichte und erlernten Einstellungen im Aufwachsen zu tun hat.

Zur historischen Entwicklung von Arbeitskonzepten konnten bei S2f zwei Aspekte gefunden werden. Zum einen spielt das Arbeitskonzept der DDR eine Rolle. Damit einher gehen nämlich erlernte Muster ihrerseits, wie die Einstellung, etwas schaffen zu müssen. Aber auch die Tatsache, dass der Berufsweg in der DDR vorbestimmt war.

„[...] in jungen Jahren, wir haben unseren Beruf gelernt, in der DDR wars ja so=du hast deine Dipeldapeldur gemacht. deine Lehre war vorbestimmt, du hast das alles fein gemacht,[...]“ (vgl. Zitat, Transkript S2f, Z.196-197)

Ein weiteres Konzept, was bei S2f als ursächliche Bedingung herausgearbeitet werden konnte ist „die Arbeit als psychische Herausforderung“. Die hier gefundenen Codes scheinen sich besonders auf den Bereich der sozialpädagogischen Familienhilfe zu beziehen. Sie sagt, es gibt Zeiten, in denen man ausgelaugt ist. Diese Arbeit hat insofern Einfluss auf ihre Psyche, dass sie die großen Probleme mit heimnimmt und ihr das auch mal den Schlaf raubt. Aus verschiedenen Gründen verbringt sie scheinbar viel Zeit damit, über die Arbeit nachzudenken. Sie scheint dies als Herausforderung des Bereichs zu sehen „Das wird in unserem Bereich jeden schen fallen“.

Vor dem Hintergrund dieses Kontextes und der ursächlichen Bedingungen kristallisiert sich auch bei S2f das Phänomen der Erwartungen an Arbeit heraus. Diese stehen hier in engem Bezug zur Entlohnung und Leistung. Die Erwartungen an Arbeit richten sich bei ihr nämlich nicht, wie bei S1f vorrangig, nach außen, sondern nach innen. Es geht hier also in erster Linie um Erwartungen an ihre eigene Arbeit und ihre eigene zu erbringende Leistung. Bei S1f hingegen galten die Erwartungen eher dem Konzept Arbeit an sich. Dabei nimmt sie immer wieder Bezug auf ihr Arbeitsverständnis. Die Erwartungen, die sie scheinbar an ihre eigene Arbeit stellt, sind Leistung zu erbringen und tätig zu sein. Diese zu erbringende Leistung werde schließlich auch hinterfragt. In Beziehung damit steht, dass auf erbrachte Leistung Entlohnung folgt. Diese kann immaterieller Natur, in Form von Bestätigung durch andere, Lob und der eigene Stolz über die Leistung sein. Auch den finanziellen Lohn erwähnt sie. Außerdem scheint es für sie auch Lohn zu sein, am Ende des Tages die eigene Leistung zu erkennen.

Die beschriebenen ursächlichen Bedingungen und der Kontext, in dem S2f sich heute befindet, bedingen, dass auch sie bestimmte Strategien anwendet, um mit dem Phänomen „Erwartungen an Arbeit“ umzugehen.

- Selbstbestimmung
- Strategien zum Ausgleich
- Abgrenzung
- Bedürfnisorientierung
- **Selbstfürsorge**
- **Teamarbeit**

Selbstbestimmung scheint sie in ihrem Werdegang insofern erfahren zu haben, dass sie die Entscheidung, sozialpädagogische Familienhilfe zu leisten, an ihren eigenen Wünschen und Bedürfnissen orientiert getroffen hat. Zudem hat sie über Praktika und ungelernte Tätigkeiten auch verschiedenes ausprobiert.

Strategien zum Ausgleich sind bei ihr auch das Nutzen des Wochenendes. Dort nennt sie als Möglichkeiten Konzerte, Sauna, Schwimmbad, oder auch Spazieren. Auch in jüngeren Jahren hat sie schon Unternehmungen als Ausgleich für sich genutzt. Zudem scheint der Fokus auf die Kinder, als diese noch jünger waren, auch als eine Art Ausgleichsstrategie fungiert zu haben.

Zum einen durch die jeweils längere Elternzeit, zum anderen als eine Art Ablenkung von der Arbeit. Außerdem nutzt sie soziale Beziehungen, besonders ihren Ehemann, um über Dinge zu sprechen, die sie belasten.

Abgrenzung von der Arbeit erfährt sie über diese Strategien zum Ausgleich. Trotzdem nimmt sie die Arbeit oft mit heim, wenn auch nicht mehr so sehr wie am Anfang. Sie selbst wünscht sich mehr Abgrenzungsfähigkeit nach der Arbeit. Das sei ihr früher leichter gefallen, da habe sie zu Hause nicht mehr an Arbeit gedacht. Im Arbeitstag einen Schlusstrich ziehen sieht sie als Herausforderung für sich. Was sie auch in Verbindung mit erlernten Mustern bringt, wie immer präsent sein zu müssen.

Bei der jüngeren Generation sieht sie Abgrenzung in Form von Reduzierung der Arbeitszeit und sieht die Begründung hierfür darin, dass die junge Generation nicht an Arbeit kaputt gehen möchte und sich nicht nur für andere aufopfern möchte. Dass Abgrenzung manchen gelingt und manchen weniger führt sie darauf zurück, dass manche Strategien dafür erlernt haben und andere eben nicht. Bei der Frage, inwiefern das Thema im Arbeitsalltag ist, scheint Abgrenzung nicht als Meta-thema besprochen zu werden, sondern wenn, dann die praktische Umsetzung, also z.B. über Inhalte der Freizeit.

Bedürfnisorientierung konnte an zwei Stellen herausgefiltert werden. Zum einen als sie beim Bäcker Aufwand, in Form von Arbeitsweg und Nutzen, in Form von Verdienst sich nicht mehr ausgleichen und sie deshalb einen neuen Weg einschlägt, nämlich die Ausbildung zum Heilerziehungspfleger. Des Weiteren als sie aus der Arbeit mit behinderten Menschen heraus in die ambulanten Hilfen wechselt, weil sie in ihrer Arbeit als Werkstattgruppenleitung keine Erfüllung mehr finden konnte. Und auch in ihrem jetzt immer mal wiederkehrenden Gedankengang, vielleicht die Arbeit nochmal zu wechseln, um nicht auszubrennen.

Selbstfürsorge scheint sie zu betreiben, indem sie versucht dem Auslaugen oder „Abstürzen“ vorzubeugen. Zum Beispiel hat sie eine Kur beantragt, um Strategien zur besseren Abgrenzung zu lernen. Bei der jüngeren Generation nimmt sie auch Selbstfürsorge wahr, die durch Abgrenzung ebenfalls versuche, ein Auslaugen zu verhindern. Auch der Forschenden gibt sie am Ende des Interviews den Ratschlag mit, gut auf sich zu achten.

Die Teamarbeit schient sie hier als wertvolle Möglichkeit zu sehen, von anderen diesbezüglich zu lernen, sich auszutauschen und auch als Begegnungsort von Generationen.

Aus diesen beschriebenen Kategorien ergeben sich bei S2f ebenfalls:

- Das Verständnis von Work-Life-Balance
- Die Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
- Die Bedeutung von Arbeit

Sie vergleicht das Konzept der Work-Life-Balance mit einem Schwebebalken, von dem man schnell abstürzen kann. Sie fasst es zusammen als

„[...] Arbeit? aber eben auch Leben [...]“ (vgl. Zitat, Transkript S2f, Z.181)

Das bedeutet für sie, zu arbeiten, aber auch Ausgleiche zu haben.

Sie selbst hat über ihren Werdegang hinweg sowohl Arbeitsbereich als auch Familienbereich intensiv erlebt. Zum Beispiel hat sie sich bei jedem ihrer Kinder Zeit für eine lange Elternzeit genommen. Über ihre Veränderungsvorhaben im Arbeitsbereich hat sie mit ihrer Familie vorher gesprochen.

Allerdings ist auch sie davon überzeugt, dass Arbeit in ihrem Leben zu viel Raum einnimmt. Auch bei ihr, war Work-Life-Balance beim Eintritt ins Arbeitsleben, bzw. „in jungen Jahren“ kein Thema. In ihrer Teamleitungsposition achtet sie scheinbar auch darauf, inwiefern ihre Mitarbeiter_innen Kinder haben, für die sie auch Zeit brauchen.

Die Bedeutung, die Arbeit für sie hat, hat sich über die Jahre nicht verändert und scheint bei ihr vor allem auch mit der Erbringung von Leistung und Hingabe für die Arbeit zu tun zu haben.

4.3 Der Kern des entstandenen Theoriemodells

Die Auswertung der Interviews anhand der Grounded Theory hat gezeigt, dass ein zentraler Punkt im Umgang mit Arbeit bei beiden Generationsvertreterinnen die Erwartungen an Arbeit sind. Bei S1f, der Vertreterin der Generation Y sind diese Erwartungen insbesondere Erwartungen an den Arbeitsgeber, an die Arbeitsbedingungen, an die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Bei der Vertreterin der Generation X, S1f, gehen diese Erwartungen in erster Linie an die eigene Person, an die Leistung die *sie* erbringt.

5 Diskussion der Ergebnisse und theoretische Rückbindung

Als zentrales Phänomen bei der Analyse der Interviews wurde die Kategorie „Erwartungen an Arbeit“ herausgestellt. Bei der Vertreterin der jüngeren Generation S1f lag der Fokus hier vor allem auf den Erwartungen, die *sie an* die Arbeit stellt. Arbeit soll ihrer Selbstverwirklichung dienen und sie entlohnen. Dabei ist ihr vor allem die finanzielle Unabhängigkeit wichtig und dass Arbeit ihr Wohlbefinden ermöglicht. Innerhalb ihres Werdegangs hat sie immer wieder Entscheidungen getroffen, die sich an diesen Bedürfnissen orientieren. Zum Beispiel wechselte sie die Arbeit, weil sie sich nicht mehr genügend gefordert fühlte. Bei S2f, der Vertreterin der Generation X, richten sich die „Erwartungen an Arbeit“, die das zentrale Phänomen darstellen, vorrangig nach innen. Es geht ihr also um die Erwartungen an *ihre Arbeitserbringung*. Ihr Verständnis von Arbeit, Leistung erbringen zu müssen und tätig zu sein, impliziert, dass sie diese Erwartungen also an sich selbst stellt. Damit nimmt das Phänomen der Erwartungen an Arbeit einen anderen Charakter an, weil sie die Anforderungen, die sie stellt, vor allem an sich selbst stellt. Arbeit bedeutet für sie tätig zu sein, etwas zu leisten, nicht „rumlungern“, dann erst kommt der Aspekt des Geldverdienens, der aber stark an ihre Bereitschaft, Leistung zu erbringen, geknüpft zu sein scheint. Dabei spielt Entlohnung auch für sie eine Rolle. Allerdings scheint sie hier zuerst an Lohn in Form von Bestätigung und Lob, oder auch den eigenen Stolz zu denken.

Damit erhält Arbeit für beide auch eine sinnstiftende Bedeutung, wie Arbeit es zu jeder Zeit in unserer westlichen Gesellschaft getan hat. (vgl. Mamerow, 2018, S. 16 ff.)

Die Definition von Arbeit oder was Arbeit für sie bedeutet ergibt sich bei beiden aus Dingen, die sie gelernt haben. So nimmt S1f hier Bezug auf die erlernte Definition aus dem Studium, S2f bezieht sich auf den politisch-gesellschaftlichen Kontext der DDR, in dem sich ihr Verständnis von Arbeit entwickelt hat. Durch die dynamische Veränderung der Gesellschaft, verändert sich auch das Verständnis von Arbeit über die historische Entwicklung von Gesellschaft weg. Auch in der Literatur wurde deutlich, dass es den einen Arbeitsbegriff nicht gibt und Arbeit immer auch ein individuelles Deutungsmuster impliziert.

Zudem werden in der alltäglichen Umgangssprache verschiedene Begriffe verwendet, die das gleiche bedeuten sollen. (vgl. Voß In: Böhle et al., 2010, S. 27ff.) S1f zum Beispiel verwendet den Begriff „Job“ und meint damit auch Arbeit. Die Veränderung der Verwendung von Begrifflichkeiten kann auch mit der Entwicklung von Arbeitskonzepten zu tun haben. Denn der

Begriff „Job“ impliziert ja, dass es nicht um eine Arbeit im Sinne von Berufung geht, sondern eher um eine Tätigkeit, die finanzielle Entlohnung bringt. Die zu Beginn beschriebenen Spannungen und Paradoxien scheinen also tatsächlich auch über beide Generationen hinweg in verschiedenen Ausprägungen zu bestehen.

Die Bedeutung, die Arbeit für beide hat und was sie erfüllen soll, ist bei beiden aber über ihre Lebensspanne hinweg gleichgeblieben.

Das aktuelle Arbeitsfeld der beiden Sozialarbeiterinnen ist geprägt davon, dass es ihnen viel Flexibilität und Selbstbestimmung abverlangt, aber auch ermöglicht. Für S1f scheinen hier Werte, wie Ehrlichkeit und Gewissenhaftigkeit wichtig zu sein. Bei S2f scheint das Thema Selbststrukturierung wichtig zu sein.

S1f selbst gehört nach den, zu Beginn dieser Arbeit getroffenen Abgrenzungen, zur Generation Y. Die Abgrenzung von Generationen empfindet sie als schwierig. Sie fragt, wo eine Generation anfängt und wo sie aufhört. Trotz dessen nimmt sie Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Mitarbeiter_innen bezüglich ihres Umgangs mit Arbeit wahr. Innerhalb der Alterskohorte, die sie selbst als ihre Generation beschreibt bestehen aber auch schon Unterschiede.

Sie scheint ein Bewusstsein darüber zu haben, dass die Konzepte Arbeit und Work-Life-Balance sich über Jahre hinweg verändert haben. Mit diesen Veränderungen hat sich auch die Priorisierung von Aspekten wie Karriere, Familienleben oder die Bedeutung von Geld gewandelt.

S2f, die in die Generation X eingeordnet werden konnte, stellt selbst schon einen Vergleich ihrer mit der jüngeren Generation an und stellt unterschiedliche Verständnisse von Arbeit heraus. Die verschiedenen Ansichten innerhalb des Teams, das sie leitet, führt sie auch, aber nicht nur auf unterschiedliche Altersstufen zurück. Es spiele auch eine Rolle, wie Menschen Dinge gelernt haben.

Arbeit ist also grundlegend mit der Sozialisation von Menschen verbunden. Und das jeweilige gegebene kulturelle, politische, gesellschaftliche und historische System bedingt die Art und Weise, wie Arbeit gesehen wird, was als Arbeit gilt, welche Bedeutung Arbeit im Leben von Menschen hat und auch, ob sie als Last oder Entfaltungsmöglichkeit empfunden wird.

Die Funktionen, die Arbeit demnach erfüllen soll, verändern sich logischerweise dann auch mit der Veränderung von Gesellschaft. Und so erfährt jede Generation innerhalb ihrer

Sozialisationsgeschichte eine ganz eigene Welt von Arbeit in all ihren Dimensionen, die auch ihre Einstellungen zu ihr prägen.

Jede Generation erlebt Dinge, die für ihre Entwicklung bedeutsam sind und das hat unweigerlich Einfluss auf die Entwicklung, Sozialisation und Bildung. (vgl. Eckert et al. 2011, in: dies. S. 12) Bei S1f spielt vor allem die Multidimensionalität der Arbeitswelt eine Rolle, in Arbeit eine neue Rahmung und Definition erfahren muss.

Wenn dann beachtet wird, dass Arbeit als zentrale Lebenssphäre im Sozialismus galt, dann wird auch verständlich, woher dieses Arbeitsverständnis und die Erwartungen an die eigene Leitung bei S2f kommen. (vgl. Hille, 1985, S. 31ff.) Die hohe Wertschätzung der Arbeit in der DDR sollte innerhalb des politischen Systems in allen Sozialisationsinstanzen vermittelt werden, also z.B. auch in der Schule, wo Kinder und Jugendliche ganz universalistische Dinge lernen, die das weitere Leben beeinflussen.

Für Generation Y hingegen sind klassische Karrierewege kein Thema mehr. Hier geht es vor allem um Selbstverwirklichung. Zudem gibt es keine vorbestimmten Berufswege und Lebensläufe, wie es in der DDR Gang und Gäbe war. Das verlangt auch mehr Selbstbestimmung.

Inzwischen verspürt S1f den Wunsch, über die Reduzierung der Arbeitszeit mehr Zeit für andere Lebensbereiche zu schaffen, insbesondere für Familie und Ich-Zeit. Zum Ausgleich nutzt sie arbeitsfreie Zeiten, wie das Wochenende. Sie nutzt diese Zeiten für andere Lebensbereiche und um sich auszuruhen. Das Bedürfnis nach Abgrenzung bezieht sich besonders auch auf die psychische Abgrenzung zur Arbeit. Auch S2f nutzt das Wochenende zum Ausgleich und unternimmt Dinge, wie Konzerte oder Sauna. Zudem hat sie auch die langen Elternzeiten als Ausgleich empfunden.

Hier stößt das Konzept Work-Life-Balance an eine Grenze. Denn Freizeit wird hier als Ausgleich zur Arbeit genutzt, bzw. erfüllt eine Erholungsfunktion. Die psychischen Belastungen haben Einfluss auf das Verhalten in der Freizeit und das Abgrenzungsbedürfnis. Damit erfüllt Freizeit die Funktion, das zu kompensieren, was das Individuum in der Arbeitszeit nicht fähig ist zu verarbeiten. Es versucht sich also von den nachhallenden Belastungen der Arbeit zu regenerieren, um dann wieder arbeitsfähig zu sein. Hier stellt sich die Frage, ob es überhaupt gelingen kann, die Freizeit für Selbstbestimmtheit und Selbstverwirklichung zu nutzen, oder ob diese Erholungsfunktion die Freizeit schon voll ausfüllt. (vgl. Prantl, 2005, S. 321f.)

S2f wünscht sich auch mehr Abgrenzungsfähigkeit, was ihr aufgrund ihrer erlernten Muster nicht so leichtfällt. Im Arbeitstag einen Schlusstrich ziehen sieht sie als Herausforderung für sich. Was sie auch in Verbindung mit erlernten Mustern bringt, wie immer präsent sein zu müssen. Sie nimmt oft Arbeit mit nach Hause. Hier scheint es auch vor allem um psychische Abgrenzung zu gehen.

Beide sind überzeugt, dass Arbeit in ihrem Leben zu viel Raum und/oder Zeit einnimmt. S1 reagiert darauf mit dem Bedürfnis, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. S2f kompensiert diesen Zustand scheinbar vorrangig über Ausgleich.

Bezugnehmend auf Arbeit als eine Tätigkeit, die Individuen ausführen, wenn ein Zustand als nicht ausreichend empfunden wird und verändert werden soll, würde das an dieser Stelle bedeuten, dass auch Abgrenzung Arbeit ist. Denn sie soll ja dazu dienen, einen unbefriedigenden Zustand zu verändern. (vgl. Füllsack, 2009, S. 8)

Das Thema Work-Life Balance ist zwar in den letzten Jahren erst populär geworden, dennoch sind beide Generationen ein Bild davon, um was es bei diesem Konzept geht. Das Streben nach einer Balance zwischen Arbeit und Leben scheint sich im Verlauf des Lebens bei einem Menschen zu verändern. Je nachdem, welche Faktoren noch eine Rolle spielen mit der Zeit, z.B. Familie.

Ihre aktuelle Tätigkeit in der sozialpädagogischen Familienhilfe verlangt ihr Flexibilität und Selbstbestimmung ab. Zu den Inhalten ihrer jetzigen Arbeit stellt S1f keinen Bezug her. S2f bezieht sich auf die psychische Vereinnahmung durch die jetzige Tätigkeit. Hier kann auch wieder die Erwartung von innen heraus an Arbeit der Grund sein.

Über Arbeit und Work-Life-Balance scheint innerhalb des Arbeitsteams nicht gesprochen zu werden. Die Wahrnehmung von Unterschieden im Denken beruht auf ihren Beobachtungen.

Die Teamarbeit sieht sie hier als wertvolle Möglichkeit zu sehen, von anderen diesbezüglich zu lernen, sich auszutauschen und auch als Begegnungsort von Generationen.

Zusammenfassend kann hier gesagt werden, dass sich also die Einstellung einer Person über die Jahre innerhalb der psychischen Konstitution eines Menschen nicht verändert, möglicherweise nicht einmal das Generationendenkmuster. Durch politische Umstände geprägt verändert sich aber, welche Einstellung eine Generation jeweils lernt.

Es konnten keine Anhaltspunkte gefunden werden, dass ein konstruktiver intergenerationeller Dialog zwischen den Generationen stattfindet. Es wird zwar über Arbeits- und Freizeit*inhalte* gesprochen, nicht jedoch Arbeit und Work-Life-Balance als Metathemen beachtet.

Allerdings konnten aber in beiden Generationen Anhaltspunkte gefunden werden, dass beide Themen unbenannt und unterschwellig sehr wohl eine Rolle im Arbeitsalltag als auch im individuellen Lebenszusammenhang beider Vertreterinnen eine große Rolle.

6 Fazit

In diesem abschließenden Kapitel sollen nun die wichtigsten Resultate der durchgeführten Forschung zusammengefasst und in den Kontext der Sozialen Arbeit eingeordnet werden.

Anschließend werden die Planung und die Durchführung des Forschungsprozesses reflektiert und Besonderheiten und Grenzen aufgezeigt.

Abschließend soll ein Ausblick gegeben werden, welchen Mehrwert diese Forschung für die Forschende ganz persönlich hatte und was als Essenz geblieben ist.

6.1 Zusammenfassung der Resultate und Beantwortung der Forschungsfrage

Als zentrale Resultate aus der durchgeführten qualitativen Forschung können folgende festgehalten werden:

Durch die Veränderung der Gesellschaft und der politischen, kulturellen und historischen Kontexte, in denen sie sich entwickelt, verändert sich auch das Konzept der Arbeit mit. Das war in vergangenen Zeiten so und kann auch zukünftig erwartet werden.

Generationen, die ein Konstrukt der Gesellschaft sind, durchlaufen jeweils einen Abschnitt in dieser gesellschaftlichen Entwicklung. Die jeweils vorherrschenden Bedingungen beeinflussen das Sozialisationsgeschehen und damit auch die erlernten Einstellungen, Werte, Verständnisse und Erwartungen.

So scheint es nur logisch, dass auch Menschen, die in verschiedenen Generationen aufgewachsen sind, verschiedene Einstellungen zu Aspekten des Lebens haben. Dieser Umstand ist aber nicht durch die bloße Zugehörigkeit zu einer Generation bedingt, sondern hat mit der Sozialisationsgeschichte einer jeden Generation zu tun. Zudem haben Menschen innerhalb einer

Alterskohorte individuelle Sozialisationshintergründe, was auch Unterschiede innerhalb der Generationen erklärt.

Deutlich werden diese Unterschiede im Arbeitsalltag und beeinflussen die Erwartungshaltung aneinander.

Generationen können voneinander lernen. Sie können konkrete Verhaltensweisen voneinander lernen, vor allem können sie aber voneinander auch lernen, einen Blick für den jeweils anderen zu entwickeln. Auch wenn es in der sozialen Arbeit eines der zentralen Instrumente ist, den Blick für den anderen zu entwickeln, entsteht doch manchmal das Gefühl, dass dieser Blick im intergenerationellen Bereich nicht bewusst genutzt wird.

6.2 Besondere Bedeutung für den Bereich der sozialen Arbeit

Welche Bedeutung haben die gewonnen Erkenntnisse nun für den Bereich der Sozialen Arbeit? Als Sozialarbeiter_in wird die eigene Einstellung automatisch ins Arbeitsfeld mit hineingetragen. Abgesehen von der ganz allgemeinen Aufgabe der Sozialen Arbeit hat diese in verschiedenen Bereichen ja nochmal ganz konkrete verschiedene Ansätze Aufgaben und Ziele. Besonders in Bereichen, wo Menschen an

Wenn Sozialarbeiter_innen nun als Instanz und Vermittler zwischen Individuum und Gesellschaft fungieren, auch als Begleiter von Menschen durch Lebens- und Arbeitsphasen in allen Altersstufen hindurch, dann spielt das Wissen darum eine enorm große Rolle. Das Verständnis für Arbeit und Work-Life-Balance bedeutet hier in doppelter Hinsicht einen unumgänglichen Aspekt. Auf der einen Seite sind Sozialarbeiter_innen selbst Teil des Systems und müssen als Individuum fähig bleiben, gleichzeitig begleiten sie aber andere durch dasselbe System und müssen Wege und Möglichkeiten auf dem Schirm haben, die der eigenen Generation vielleicht gar nicht entsprechen. Sie müssen also sowohl um ihrer selbst Willen als auch um ihrer Klient_innen Willen mit der Zeit gehen.

Gesellschaft war schon immer auf Arbeit ausgerichtet, in all ihren Facetten. Die Erziehung zur Selbständigkeit beginnt schon im Kindergartenalter, die Schulbildung soll als Vorbereitung für die anschließende Ausbildungsphase und das eigenständige Leben dienen, die Ausbildung wiederum dient als Qualifizierung für die Arbeitswelt. Damit erhält Arbeit automatisch einen existenziellen Charakter. Für die Generation Y ist das Motto Lebenslanges Lernen inzwischen

selbstverständlich geworden. In der Generation X ging es noch darum, nach der Schule eine Ausbildung zu beenden und dann eine Arbeit zu finden, in der man möglichst lange bleiben kann.

Während Mitarbeiter_innen anderer Berufsbranchen davon profitieren können, dass Unternehmen sich Stück für Stück versuchen an die Moderne Arbeitswelt anzupassen, in dem sie zum Beispiel Betriebskindergärten betreiben, flexible Arbeitszeitmodelle anbieten, Home Office anbieten etc. ist es für Sozialarbeiter_innen manchmal kaum möglich, diese Möglichkeiten zu nutzen durch die direkt Arbeit mit Menschen und der Bedürfnisorientierung an der Klientel.

So begleiten Sozialarbeiterinnen über verschiedenste Wege und Angebote Menschen auf verschiedenen Wegen und Etappen ihres Lebens. Dieser Arbeit geht sowohl bei der Sozialarbeiterin, als auch bei der Klientel eine bestimmte Werteorientierung und Weltsicht voraus.

Das Wissen um die Unterschiedlichkeit der Generationen hat sowohl Bedeutung für die eigene Abgrenzung von Arbeit als Sozialarbeiterin, als auch auf den Umgang mit arbeitsbezogenen Themen beim Klientel. Außerdem zeigt sich, dass auch die Funktionen in Frage gestellt werden können. Wenn Arbeitszeiten keine festen Grenzen mehr haben, dann liegt die Strukturierung der Arbeitszeit in der Hand der Arbeitnehmer_innen. Das ist im Bereich der Sozialen Arbeit aber schon durch ihr Wesen bedingt.

In der heutigen Gesellschaft können die agierenden Generationen in ihrem Rollenverständnis sowohl die Rolle des Vermittlers, als auch die Rolle des lernenden einnehmen. Diese Besonderheit ermöglicht, dass beide Generationen voneinander lernen können, weil die Bedingungen der Arbeitswelt es hergeben. (vgl. Mahlig, 2015, S. 11)

Die Frage ob und inwiefern es einen Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zu einer Generation und dem Verständnis von Arbeit gibt kann mit ja beantwortet werden. Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zu einer Generation und dem Verständnis von Arbeit insofern, dass Generationen bestimmte Sozialisationserfahrungen teilen und diese jeweils Einfluss auf erlernte Denkmuster, Werte und Einstellungen haben. Anhand der Qualitativen Forschung konnte als ein zentraler Aspekt innerhalb des erlernten Verständnisses von Arbeit, die Erwartungen herausgearbeitet werden, die an Arbeit als Konzept gerichtet sind. Dabei zeigten sich zwei Richtungen: nämlich die Erwartungen *an* die Arbeit als Konzept und die

Erwartungen an die *eigene* Arbeit und Leistung. Dies zeigte die Auswertung der Daten. Bezugnehmend zum Titel der Arbeit konnten keine Indizien dafür gefunden werden, dass Arbeit intergenerationell als Meta-thema besprochen wird, sondern Unterschiede im Denken erst in ihren Folgen wahrnehmbar werden.

6.3 Retrospektive

Was hat das Forschen für mich und die Fragestellung gebracht?

Da die Grounded Theory Methodologie ein Forschungsprozess ist, bei dem Feldforschung und Theoretische Recherche sich phasenweise abwechseln und/oder parallel stattfinden, war es sehr hilfreich in Memos und Prozessnotizen festzuhalten, welche Gedankengänge wann und wie entstanden sind. So war beim Niederschreiben der Arbeit immer noch sehr gut nachvollziehbar, welche Gedanken zu Beginn der Arbeit standen, welche sich während der Forschung entwickelt und weiterentwickelt haben und was die Resultate waren. Ohne diese Notizen wäre die Abgrenzung dessen sehr verschwommen gewesen und nicht mehr ganz eindeutig zuordenbar, an welcher Stelle des Prozesses welche Zusammenhänge deutlich geworden sind.

Der Beginn der Forschung ließ sich insofern gut vorbereiten, dass die Leitfragen für die Interviews ausgewählt und formuliert werden konnten. Zudem konnten mit den Interviewpartner_innen Termine und Ausweichtermine vereinbart werden, sodass die Durchführung der Interviews abgesichert war. Aufgrund der Situation durch die Corona-Pandemie wurden beide Interviews digital über zwei verschiedene Meeting-Tools durchgeführt. Die Interviews wurden sowohl als Videokonferenz, als auch als reine Tonaufnahme aufgezeichnet.

Bei der Arbeit mit der Grounded Theory traten zwischendrin immer wieder Zweifel auf, ob dieser Weg nun der richtige, dieser Gedankengang nun der sinnvollste ist. Es ist eine Kunst für sich, sich darauf einlassen zu können und wenn man das erste Mal mit der Grounded Theory arbeitet gar nicht so einfach. Gleichzeitig gehört dieses Zweifeln auch zum Prozess dazu und lässt neue Gedankengänge entstehen. Zu beachten ist allerdings, dass die Forschung von einer einzelnen Person durchgeführt wurde und der Austausch über Gedanken und Ergebnisse sich auf einige wenige Gespräche mit einer anderen Sozialarbeiterin beschränkte.

Die Grounded Theory erfordert von Forschenden den Blick offen zu halten, für das, was aus dem Material heraus Konzeptualisiert werden kann, gleichzeitig steht aber auch eine Forschungsfrage im Zentrum, die nicht aus dem Blick verloren werden darf.

Der Forschungsprozess hat zu einer sehr intensiven Auseinandersetzung mit dem eigenen Verständnis von Arbeit geführt und das diffuse Gefühl, dass zur Beschäftigung mit dem Thema geführt hat, etwas greifbarer werden lassen.

6.4 Ausblick und abschließende Gedanken

Bei dieser Forschung hat sich gezeigt, dass es tatsächlich einen Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zu einer Generation und dem Verständnis von Arbeit und Work-Life-Balance gibt. Dieser Zusammenhang entsteht aber nicht durch die reine Tatsache an sich, sondern durch die historische Sozialisationsgeschichte, die eine Generation lebt. Allerdings hat sich auch gezeigt, dass diese unterschiedlichen Sichtweisen nicht *ausschließlich* davon abhängen, wie alt jemand ist, sondern auch von ganz individuellen Charaktermerkmalen.

Was macht man nun mit diesem Wissen? Zu Beginn der Forschung stand diese Annahme vor dem Hintergrund, dass Menschen in der Arbeitswelt immer wieder damit konfrontiert sind, diese unterschiedlichen Sichtweisen miteinander abzustimmen. Dies scheint aber nicht in einem offenen Dialog darüber stattzufinden. Dass es einen großen Unterschied in diesem Denken geben kann, bleibt aber eher unterschwellig, sodass an der Oberfläche nur die Folgen zu spüren sind, nämlich dass Sichtweisen aufeinanderprallen, die nicht recht zusammenpassen wollen und gegenseitigen Druck im Alltag der Arbeit erzeugen. Dabei bietet dieses Wissen ein großes Potential. Um in der Arbeitswelt besser von diesen unterschiedlichen Sichtweisen profitieren zu können Jedes Individuum, jede Generation hat ihre Beweggründe, Dinge so zu tun, so zu empfinden, so zu verstehen, wie sie es eben tut. Und ein gegenseitiges offenes Wissen darüber, woher das kommt, würde vielleicht mehr Verständnis untereinander, aber auch einen größeren Lerneffekt voneinander fördern. An dieser Stelle kann Soziale Arbeit vielleicht als Mediator dienen, um dieses unterschwellige Thema offen anzusprechen und den Dialog zwischen Generationen darüber zu fördern.

Für mich ganz persönlich hat diese Forschung mehreres bewirkt: sie hat erstens mein eigenes Bewusstsein darüber geschärft, wieviel Konsens in dem Thema Arbeit steckt und wie viele Bereiche und Dimensionen sich hier gegenseitig bedingen.

Des Weiteren hat sie mein eigenes berufliches Selbstbewusstsein dahingehend gestärkt, dass diese Erwartungen, die meine Generation an Arbeitswelt und Arbeitgeber stellt, vielerseits völlig begründet und in der historischen Entwicklung von Arbeit bedingt ist.

Gleichzeitig hat sie aber auch meinen Blick auf die ältere Generation enorm geweitet und das Verständnis von bestimmten Verhaltensweisen greifbar gemacht.

Als dritte, und für mich wichtigste Wirkung hat sie meinen Blick erweitert für die enorme Bedeutung, die dem Generationenthema vor allem auch der sozialarbeiterischen Praxis zukommt. Sie hat meinen Mut gestärkt, in zukünftigen Situationen, wie die eingangs beschriebenen Erinnerungen, dieses unterschwellige Thema offen anzusprechen und nicht weg zu schweigen. Damit kann vielleicht eine Barriere aufgebrochen werden, die bisher nur unterschwellig und nicht richtig greifbar war. Die zugleich aber, wenn man sie bewusst beachtet, ein großes Potential für persönliche, berufliche und professionspraktische Weiterentwicklung in der Sozialen Arbeit bietet. Denn die Bereitschaft, sich neuen Entwicklungen zu stellen, ihre Dimensionen zu erforschen und zu hinterfragen und alte Muster neu zu denken, geht von jedem selbst aus.

7 Literatur- und Quellenverzeichnis

- Böhle, Fritz; Voß, G. Günter & Wachtler, Günther (Hrsg.) (2010) Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Burkhardt, Steffi (2016) Die spinnen, die jungen. Offenbach: Gabal Verlag GmbH
- Breuer, Franz; Muckel, Petra & Dieris, Barbara (2019) Reflexive Grounded Theory Eine Einführung für die Forschungspraxis
- Ecarius, Jutta; Eulenbach, Marcel; Fuchs, Thorsten et al. (2011) Jugend und Sozialisation. In: dies. (Hrsg.) Basiswissen Sozialisation. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften
- Eckert, Thomas; Hippel, Aiga von; Pietraß, Manuela et. al. (2011) (Hrsg.) Bildung der Generationen. Wiesbaden: Springer Fachmedien
- Füllsack, Manfred (2009) Arbeit. Grundbegriffe der europäischen Geistesgeschichte. In: Liessmann, Konrad Paul (Hrsg.) Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG
- Hille, Barbara (1985) Familie und Sozialisation in der DDR. Opladen: Leske und Budrich
- Holste, Hauke Jan (2012) Arbeitgeberattraktivität im demographischen Wandel. Eine multidimensionale Betrachtung. Wiesbaden: Springer Gabler
- Jahoda, Marie (1986) Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert. Frey, Dieter (Hrsg.) Weinheim und Basel: Beltz Verlag
- Jureit, Ulrike & Wildt, Michael (2005) Generationen. In: dies. (Hrsg.) Generationen. Zur Relevanz eines wissenschaftlichen Grundbegriffs. Hamburg: Hamburger Edition HIS Verlagsgesellschaft. S. 7-27
- Kels, Peter (2015) Wie verändert die Generation Y die Arbeitswelt? Luzerner Kongress Gesellschaftspolitik. Skript. Hochschule Luzern- Wirtschaft, Fachbereich für Betriebs- und Regionalökonomie
- Kott, Sandrine (2015) Kurzer Triumph, langer Abschied. Vom „Bitterfelder Weg“ zur Kulturarbeit ohne Kultur-Konzepte und Praxis der Kulturarbeit in DDR-Betrieben zwischen 1959 und 1989/90 In: Kaiser, Paul (Hrsg.) Arbeit! Ostdeutsche Arbeitswelt im Wandel. 1945-2015. Dresden: DIK Verlag, S. 142-156
- Krotz, Friedrich (2018) Grounded Teory: Methodische und methodologische Grundlagen. In: Pentzold, Christian; Bischof, Andreas & Heise, Nele. (Hrsg.) Praxis Grounded Theory. Theoriegenerierendes empirisches Forschen in medienbezogenen Lebenswelten. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Wiesbaden: Springer VS. S. 53-73
- Ludz, Peter Christian (1976) Ideologiebegriff und marxistische Theorie. Ansätze zu einer immanenten Kritik. Opladen: Westdeutscher Verlag
- Mahlig, Ralf (2015) Arbeits(-zeit) im Wandel. Wie will die Generation Y arbeiten?. Saarbrücken: AV Akademiker Verlag

- Mamerow, Simon (2018) Arbeit im Spannungsfeld von Gesellschaft und Individuum.
Wiesbaden: Springer Fachmedien
- Mannheim, Karl (2017) Das Problem der Generationen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 69. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S. 81-119
- Pfeil, Silko (2017) Werteorientierung und Arbeitgeberwahl im Wandel der Generationen. Eine empirisch fundierte Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Generation Y.
Wiesbaden: Springer Fachmedien
- Prantl, Nathalie (2005): Das Konzept Work-Life-Balance eingebettet in die beiden Hauptlebensbereiche „Arbeit“ und Freizeit In: Möller, Heidi (Hrsg.) Organisationsberatung – Supervision – Coaching, Heft 12/2005, Innsbruck, S. 321-331
- Rexroth, Miriam; Sonntag, Karlheinz & Peters, Anna (2012) Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit aus arbeitspsychologischer Sicht am Beispiel des Projektes „Work-Life-Balance: Wege zur nachhaltigen Verankerung von Work-Life-Balance in der Kultur von Unternehmen“ In: Badura, Bernhard et al. (Hrsg.) Fehlzeiten-Report. Berlin und Heidelberg: Springer Verlag
- Roesler, Jörg (2015) Der Traum vom „sozialistischen Kollektiv“. Die Brigaden in den volkseigenen Industriebetrieben der DDR. In: Kaiser, Paul (Hrsg.) Arbeit! Ostdeutsche Arbeitswelt im Wandel. 1945-2015. Dresden: DIK Verlag S. 156-164
- Röttgers, Kurt. (2014) Das Arbeitsethos der Moderne In: (ders.) Muße und der Sinn von Arbeit: Ein Beitrag zur Sozialphilosophie von Handeln, Zielerreichung und Zielerreichungsvermeidung. Wiesbaden: Springer Fachmedien S. 19-20
- Sauer, D. (2012) Entgrenzung – Chiffre einer flexiblen Arbeitswelt – Ein Blick auf den historischen Wandel von Arbeit. In: Badura, Bernhard; Ducki, Antje Schröder Helmut et al. (Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin und Heidelberg: Springer-Verlag, S. 3-14
- Schneider, Verena (2019) Wirkungen des Protestantismus auf Einstellungen und Wertorientierungen. USA und Deutschland im Vergleich. Wiesbaden: Springer Fachmedien
- Schreyögg, Astrid (2004) Was hat Work-Life-Balance mit dem Protestantismus zu tun? Zu Max Webers Religionssoziologie. In: Möller, Heidi (Hrsg.) Organisationsberatung – Supervision – Coaching, Heft 4/2004, Berlin, S. 351-364
- Schreyögg, Astrid (2004) Coaching und Work-Life-Balance In: Möller, Heidi (Hrsg.) Organisationsberatung – Supervision – Coaching, Heft 12/2005, Berlin, S. 309-319
- Schmidt-Lellek, Christoph (2007) Ein heuristisches Modell zur Work-Life-Balance: Vier Dimensionen des Tätigseins. In: Möller, Heidi (Hrsg.) Organisationsberatung – Supervision – Coaching, Heft 1/2007, Oberursel, S. 29-40

- Strübing, Jörg (2004) Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatischen Forschungsstils. In: Bohnsack, Ralf; Lüders, Christian & Reichertz, Jo (Hrsg.) Qualitative Sozialforschung. Band 15. Wiesbaden: Springer VS und GWV Fachverlage GmbH
- Strübing, Jörg (2008) Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatischen Forschungsstils. In: Bohnsack, Ralf; Lüders, Christian & Reichertz, Jo (Hrsg.) Qualitative Sozialforschung. 2. Auflage. Band 15. Wiesbaden: Springer VS und GWV Fachverlage GmbH
- Strübing, Jörg (2014) Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatischen Forschungsstils. In: Bohnsack, Ralf; Lüders, Christian & Reichertz, Jo (Hrsg.) Qualitative Sozialforschung. 3. Auflage. Band 15. Wiesbaden: Springer VS und GWV Fachverlage GmbH
- Strübing, Jörg (2018) Grounded Theory: Methodische und methodologische Grundlagen. In: Pentzold, Christian; Bischof, Andreas & Heise, Nele. (Hrsg.) Praxis Grounded Theory. Theoriegenerierendes empirisches Forschen in medienbezogenen Lebenswelten. Ein Lehr- und *Arbeitsbuch*. Wiesbaden: Springer VS. S. 27-53
- Thiede, Rocco & Buckler, Anne (2007) Work-Life-Balance. Meilenstein für eine zukunftsfähige Gesellschaft. Broschüre der Bertelsmann- Stiftung. Gütersloh: Bertelsmann
- Voß, Günter (2010) Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter & Wachtler, Günther (Hrsg.) Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: GWV Fachverlage GmbH, S. 23-81
- Voß, G. Günther (2018) Arbeit. In: Kopp, Johannes & Steinbach, Anja (Hrsg.) Grundbegriffe der Soziologie. 12. Auflage, Wiesbaden: Springer Fachmedien S. 21-27
- Weatherly, Johnny-Norman (1997) Arbeit, Leben, Psyche. Aachen: Shaker Verlag GmbH
- Wehrin, Ulrich (2013) Work-Life-Balance. Erhaltung und Förderung von Gesundheit, Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit: Theorie und Praxis von WLB-Arbeitsmodellen - Gestaltung optimaler organisationaler, kultureller und personalwirtschaftlicher Rahmenbedingungen. In: ders. (Hrsg.) Future Management. Managementwissen für zukunftsorientierte Unternehmensführung-Change Management und Organisationsentwicklung in der lernenden Organisation. München: Akademische Verlagsgemeinschaft (Band 28)
- Wolle, Stefan (2015) Die Legende vom sozialistischen Gang. Arbeit und Arbeitswelt im DDR-Sozialismus. In: Kaiser, Paul (Hrsg.) Arbeit! Ostdeutsche Arbeitswelt im Wandel. 1945-2015. Dresden: DIK Verlag, S. 82-92

Internetquellen

- DBSH (2014) Deutschsprachige Definition Sozialer Arbeit.
<https://www.dbsh.de/profession/definition-der-sozialen-arbeit/deutsche-fassung.html>, verfügbar am 25.07.2021

8 Anhang

8A Transkript Interview S1f

Transkript

Interview vom 06.03.2021

Interviewte: S1f

Interviewerin: If

Dauer der Aufnahme: 00:36:59

- 1 If: Okay; also (.) du arbeitest ja als Sozialarbeiterin, und (.) erzähl doch einfach mal (.) wie dein Weg (.)
2 dahin war.
- 3 S1f: Mein Weg zu meinem jetzigen (.) Job;
- 4 If: Mhm, genau.
- 5 S1f: Oh (.) der war spannend. ((Lachen)) wo fang ich da an (4) ich fang mal von vorne an, nach meinem
6 Abi hab ich ein FSJ gemacht, in einer KiTa, und hab da schon gemerkt ich will auf jeden Fall in eine
7 soziale Richtung gehen, (3) hab dan::ach mein Studium in der Pädagogik in [Stadt III in Sachsen]
8 gemacht, bin währenddessen nach [Stadt in Nordostdeutschland] gezogen, hab dort als Erzieherin
9 gearbeitet, und hab dort dann wiederum gemerkt;=weil ich in der Krippe war; das mir das ein Bisschen
10 zu @wenig war@, sozusagen, zu wenig Forderung, zu wenig Input für mich selbst, (3) hab dann
11 beschlossen doch noch ein Studium Soziale Arbeit den Master in [Stadt IV in Mittelsachsen] zu machen;
12 ja (.) dort hab ich dann verschiedene Nebenjobs gemacht, um in verschiedene Bereiche mal rein zu
13 schnuppern=da war auch Familienhilfe dabei, wo ich jetzt auch bin, u::nd hab da eigentlich beschlossen
14 dass ich das nicht mehr @machen will@, und wo ich dann fertig war mit meinem Studium, als ich dann
15 abgeschlossen (.) hatte, das war (.) zweitausendneu::nzehn? hab ich natürlich einen Job gesucht? u::nd
16 schon einen Job angefangen, den wieder beendet=und dann nichts gefunden, und dann war das sehr
17 lustig über meine Mama, die da jemanden kannte, und so weiter und dann bin ich eben (.) ja (.)
18 irgendwie hier in die Familienhilfe reingerutscht, wie gesagt=obwohl ich das gar nicht mehr wollte, hab
19 ich gesagt ich versuchs einfach mal; und jetzt bin ich sehr gut angekommen, und mir gefällt's super gut.
- 20 If: Okay, danke schön. ((Lachen)) ja und jetzt (.) hast du ja gerade so erzählt, was du so für verschiedene
21 Etappen quasi durchgemacht hast auf deinem beruflichen Weg; und Arbeit hat ja im Leben von
22 Menschen ganz unterschiedliche Bedeutung; welche Bedeutung hat Arbeit denn für dich;
- 23 S1f: (4) Hm (5) , also Arbeit muss für mich einerseits trotzdem Spaß machen=also ich will mich auf
24 Arbeit wohlfühlen können; ich will gerne auf Arbeit gehen; und andererseits natürlich trotzdem auch
25 meinen Lebensunterhalt zu finanzieren. Miete zu bezahlen; Essen zu bezahlen; und vielleicht sich auch
26 mal bisschen was gönnen; gönnen zu können, zum Beispiel in den Urlaub zu fahren und so weiter, ja
27 das sind so die zwei Sachen (.) die (.) die mir einfach wichtig sind bei der Arbeit.
- 28 If: Ja, und wenn du das Wort Arbeit hörst, was=an was denkst du dann? also was steht dann bei dir im
29 Fokus? oder (.) also was zählt denn für dich alles zur Arbeit;

30 S1f: Hm (2) ich hab mal @im Studium gelernt@, dass Arbeit ist, (.) wenn man (.) eine Tätigkeit für Geld
31 macht ((Lachen)) oder so in der Art ((Lachen)), genau. ja=und so ist das für mich glaub ich auch. wobei
32 es natürlich auch ehrenamtliche Arbeit gibt, wo man vielleicht nicht (.) nichts bis nicht so viel bekommt,
33 (.) aber (.) ja (.) Arbeit an sich ist für mich glaub ich eine Tätigkeit für die man entlohnt wird auf
34 irgendeine Art und Weise.

35 If: Hm, und also kannst du sagen, dass (.) also (.) welche Bereiche so alles für dich zur Arbeit zählen, in
36 deinem Leben? (3) also ist Arbeit für dich wirklich nur das wofür du quasi Geld bekommst, oder gibts
37 auch andere Bereiche in deinem Leben; die du als Arbeit wahrnimmst;

38 S1f: (5) Hm; gute Frage, (4) ((Lachen)) ja für mich ist es auch Arbeit wenn ich den Haushalt schmeißen
39 muss, das ist für mich auch Arbeit und dafür entlohnt mich @leider keiner@, außer dass ich eine
40 geputzte und saubere Wohnung habe, was vielleicht auch schon Lohn ist, ((Lachen))

41 If: Ja,

42 S1f: Aber sonst sehe ich jetzt eigentlich in meinem Alltag nichts als Arbeit als solches. also
43 Kindererziehung oder keine Ahnung (.) mit meinem Freund irgendwas unternehmen ist für mich jetzt
44 keine Arbeit. ja.

45 If: Okay, u::nd wenn du jetzt nochmal über die Zeit zurück denkst, in der du jetzt als Sozialarbeiterin
46 tätig bist, also (.) das waren ja verschiedene Einrichtungen und Bereiche, wie hat sich dann deine Sicht
47 auf das Thema Arbeit (.) entwickelt? (5) also war zum Beispiel die Bedeutung für dich, was Arbeit
48 angeht, also war (.) hatte Arbeit mal ne andere Bedeutung für dich, oder hatte das für dich schon
49 immer die gleiche Bedeutung, ja (.) wie hat sich die Sicht da drauf entwickelt.

50 S1f: Mh (3) ich glaube das hatte schon immer die gleiche Bedeutung=also dadurch dass ich in
51 verschiedenen Bereichen (.) schon rein schnuppern konnte im Nebenjob, lag unter anderem daran,
52 dass ich mich teilweise nicht wohlfühlt hab, (2) in den Einrichtungen oder in den Bereichen (.) u::nd
53 deshalb dann wieder beendet hab und wieder was neues gesucht hab, darum glaube ich dass es schon
54 immer so war dass es für mich eben wichtig war dass ich mich wohlfühle und dass das mir irgendwie
55 Spaß macht=dass ich gern zur Arbeit gehe. weil das war noch nicht immer so. also noch nicht immer
56 so, dass ich gerne zur Arbeit gehen wollte. ich hatte Nebenjobs, wo ich jeden Morgen mit
57 Bauchschmerzen aufgewacht bin und einfach nicht hinwollte, //hm// ja. also ich glaube eine
58 Veränderung in meiner Sicht darauf kann ich jetzt nicht sagen. dass sich das da (.) geändert hat. glaube,
59 das ist gleichgeblieben.

60 If: Okay. genau und vielleicht (.) kannst du nochmal kurz so bisschen abgrenzen welche Rolle in deinem
61 Alltag (.) die Arbeit einnimmt, also (2) wie viel Zeit investierst du in deinem Alltag für Arbeit? genau
62 also wieviel Bedeutung wie viel Rolle hat es in deinem Alltag;

63 S1f: Also Zeit investiere ich viel zu viel in die Arbeit. ((Lachen))

64 If: Das bedeutet?

65 S1f: Also mein Gefühl, naja, wenn man sich den Tag so anschaut steh ich früh auf, mach mich fertig,
66 geh zur Arbeit, (2) wenn ich nachhause komm ist halt meistens nicht mehr viel für mich oder für uns
67 als Paar oder für uns als kleine Familie, ja weil (.) dann sinds nur noch ein paar Stunden, dann essen
68 wir schon wieder Abendbrot, dann geh ich duschen, dann gehts schon wieder ins Bett. Also so vom

69 Zeitbudget vom ganzen Tag, ja, steckt ganz viel in der Arbeit, was ich teilweise gern verringern würde,
70 wobei dann natürlich wieder das andere Argument des Lohnes steht ja und der wird dann natürlich
71 wieder verringert wenn ich weniger Stunden machen würde, sodass man sich wieder weniger leisten
72 könnte. hm, und zur Zeit komm ich trotzdem noch ganz gut klar mit mehreren Stunden sozusagen, also
73 ich fühl mich trotzdem noch wohl und ich fühl mich auch nicht sehr gestresst oder so=ich geh gern auf
74 Arbeit und da passt das noch. Aber (2) ich glaube so (.) in Zukunft (.) würde ich gern der Arbeit gern
75 also nicht weniger Bedeutung, aber weniger Zeit widmen wollen.

76 If: Ja, okay und

77 S1f: L es spielt J für mich ne große Rolle, weil wenn ich nicht arbeiten gehe=oder weniger arbeiten
78 gehe wie gesagt, hab ich zwar mehr Zeit, aber weniger Geld, was ich ausgeben könnte und das kann
79 man dann wieder weniger Ausflüge, weniger Urlaub, sich weniger leisten, das ist ja so ein (2) das
80 weniger und das mehr oder,

81 If: Ja okay, da hast du eigentlich (.) gleich einen ganz guten Übergang geschaffen zu meiner @nächsten
82 Frage@, und zwar (.) Work Life Balance. also das ist ja so ein Begriff, der uns ziemlich oft begegnet,
83 welche Gedanken kommen dir denn wenn du das hörst;

84 S1f: (4) Dass (.) ich (4) vermutlich teilweise mehr worke @als life@ sozusagen, dass ich wahrscheinlich
85 mehr arbeite als lebe sozusagen, also dass was ich gerade angesprochen hab, dass ich teilweise selbst
86 das Gefühl hab dass zum Leben, also dieses life, nicht viel (.) übrig bleibt,

87 If: Ja,

88 S1f: Aber (.) ja wie gesagt; ich mich trotzdem gut ausgeglichen fühle. (2) aktuell noch. ja ich nutze dann
89 wirklich auch sehr das Wochenende, um mich entweder (.) ja (.) mich einfach mal auszuruhen und
90 nichts zu tun oder eben mit Familie mit Freunden mit meinem Freund irgendwas zu unternehmen, also
91 (3) ja. wenn man das (.) ich sag mal wenn man das vielleicht aufschreiben und gegenüberstellen würde
92 hätte ich wahrscheinlich keine gute Work Life ; aber ich fühl mich trotzdem (.) gut damit.

93 If: Ja, was würde denn eine gute (.) Work Life Balance für dich bedeuten; so ganz konkret;

94 S1f: Nicht Vollzeit zu arbeiten.

95 If: hm, sondern? was wäre für dich (.) angenehm?

96 S1f: Ja ich glaub=also jetzt bin ich ja wirklich mit vierzig Stunden dabei, vielleicht mit dreißig Stunden.
97 das wären ja ungefähr sechs Stunden am Tag=wobei das bei mir ja sehr flexibel ist und ich nicht jeden
98 Tag gleich Feierabend hab, (2) sodass man einfach auch mal wieder mehr vom Tag hat. mehr für sich
99 Zeit hat und für andere;

100 If: Ja, und einfach nochmal so zu deinem Verständnis zum Thema Work Life Balance, wenn du es jetzt
101 definieren müsstest, was würdest du dann sagen? was bedeutet Work Life Balance, ganz allgemein?

102 S1f: Na ich würd sagen das ist das Gleichgewicht zwischen Arbeit und (.) Le::ben? oder vielleicht
103 Freizeit? weil Leben ist ja alles=da gehört ja Arbeit dazu, aber dass das ja das Leben leben was man sich
104 halt vorstellt. in der Freizeit. dass man eben nicht irgendwelchen Termindruck hat den man vielleicht
105 auf Arbeit hat, sondern einfach (.) ja (.) das tut was man gerne möchte sozusagen. und da so ein
106 Gleichgewicht hinzukriegen, zwischen der Arbeit und ja (.) der Freizeit.

107 If: Und wir haben ja vorhin drüber gesprochen wie sich so dein Verständnis von Arbeit über die Jahre
108 entwickelt hat, und (.) wie ist das bei dem Thema Work Life Balance? war das für dich schon immer (.)
109 ein Thema? irgendwie präsent? oder wie hat sich das entwickelt so in deinem beruflichen (.)
110 Werdegang?

111 S1f: Also ich glaub wo ich jünger war (2) gut so alt @bin ich noch nicht@ (2) aber ich glaub als ich so
112 das erste Mal ins Arbeitsleben rein kam war das für mich überhaupt kein Thema, da wollte ich einfach
113 nur arbeiten, ich wollte loslegen, mein Gelerntes vielleicht auch anwenden, Erfahrung; ja
114 Praxiserfahrung erhalten und (.) dadurch ja auch irgendwo Lebenserfahrung, und da hab ich glaub ich
115 auch Vollzeit gearbeitet, das erste Mal in der KiTa, und das war voll ok, und da hab ich überhaupt noch
116 nicht drüber nachgedacht, dass ich vielleicht mal weniger arbeiten könnte (.) oder so. ich glaub das
117 kam jetzt wirklich erst (.) ja seitdem ich so kleine Familie hab, wo ich wirklich sag=mit denen will ich
118 auch wirklich einfach Zeit verbringen. (4) und vor allem auch entspannt Zeit verbringen=also dass ich
119 auch entspannt bin und nicht denk ah eigentlich müsstest du hier noch arbeiten oder (.) Home Office
120 in Corona Zeiten oder (.) morgen hast du so viele Termine eigentlich müsstest du ins Bett, oder keine
121 Ahnung.

122 If: Ja, (3) Moment, jetzt hab ich kurz den Faden verloren. (4) Und wenn du jetzt nochmal so zurück
123 denkst kannst du da über die Zeit von Phasen erzählen wo du das Thema Work Life Balance (.) wo du
124 das wirklich als ne Herausforderung empfunden hast? oder eben (.) überhaupt nicht (.) als
125 Herausforderung empfunden hast? sondern gut hinbekommen hast?

126 S1f: Du meinst dass man die Work Life Balance an sich (.) gut (.) für sich gut hinbekommt sozusagen,
127 ob das ne Herausforderung ist.

128 If: L Ja also obs J Phasen gab wo du sagst, da war das für mich ne besondere
129 Herausforderung, oder da hab ich das da war das vielleicht gar kein Thema, genau.

130 S1f: Also ich denk echt gar kein Thema wars vor allem (.) als ich nach meinem ersten Studium als
131 Erzieherin gearbeitet hab? weil da war ich Vollzeit und das war halt so, und das war auch gut so, eine
132 Herausforderung wars glaub ich echt, als ich da::nn (.) mein zweites Studium gemacht hab; nebenbei
133 einen Nebenjob hatte und schon diese kleine Familie @hatte@, ja. also neben neben Studium zuhause
134 irgendwas auszuarbeiten und in die Uni fahren und dann noch zum Nebenjob und dann noch (.)
135 entspannt (.) Zeit (.) für die Familie=also Zeit hatte ich auf jeden Fall für die Familie da, weil mein
136 Studium war jetzt nicht @so zeitlich nicht so umfangreich@, a::ber ich glaub ich war da nicht sehr
137 entspannt. ich glaub ich war da ganz schön gelaunt, und anstrengend, weil ich da eben auch viel im
138 Kopf hatte; hier du hast die Deadline und das musst du noch machen (2) und da musst du noch was
139 ausarbeiten und noch was lesen=oder keine Ahnung. ich denk da wars (.) ja da wars schon ne
140 Herausforderung? und ich glaub das war ne Zeit wo ich mir dachte irgendwann ist es einfach vorbei
141 und jetzt musst du das @aushalten@, wo ich auch nicht wirklich was dran geändert hab oder vielleicht
142 auch nicht ändern konnte oder wollte oder (3) ja und jetzt (.) inzwischen isses (.) also als
143 Herausforderung würde ichs grad nicht sehen, weil ich grad ganz zufrieden bin, wies grad läuft, a::ber
144 ja; wie gesagt; ich denk jetzt schon dran, dass ich (.) das nicht (.) jetzt mehrere Jahre so durchziehen
145 werde, sondern dann wirklich auch irgendwann sag, jetzt will ich mal wieder runter gehen mit den
146 Stunden.

147 If: Ja, okay, und du hast ja grad quasi son bissl beschrieben woran dass lag wenn du als
148 Herausforderung empfunden hast, also an Termindruck und dass du nebenher noch viel hattest und
149 so weiter, und in der Zeit wo du nicht als Herausforderung empfunden hast, kannst du das nochmal
150 benennen woran das lag dass es für dich eben da so leicht war?

151 S1f: Naja das war ja als ich ich sag mal das erste Mal quasi im Arbeitsmarkt stand, naja da hatte ich an
152 sich noch keine eigene Familie, hatte halt nur Freunde, das war in [Stadt in Nordostdeutschland], ich
153 hab da trotzdem viel unternommen nach der Arbeit oder dann am Wochenende u::nd hab dann auch
154 über die Arbeit=vielleicht lags auch bissl daran=hab auch über die Arbeit Freunde kennengelernt mit
155 denen ich dann auch privat nach der Arbeit am Wochenende was gemacht hab; dass das so bissl wie
156 (.) verschmolzen war. die Arbeit mit dem Privatleben. was jetzt noch nicht so ist. also ich versteh mich
157 sehr gut auch mit meinen Kollegen, hab ich auch (.) zwischendrin, also auch als ich das als
158 Herausforderung gesehen hab hab ich mich auch gut mit den Kollegen verstanden, in den (.)
159 Einrichtungen wo ich mich wohl gefühlt hab natürlich. aber da hab ich trotzdem nichts privat mit denen
160 unternommen. da hatte ich glaub ich wie gesagt @so genug zu tun@ mit Studium, und (.)
161 Familienleben und so weiter=in der Zeit hab ich auch tatsächlich wenig meine Herkunftsfamilie
162 gesehen sozusagen, oder meine Freunde, sondern hab dann die Zeit auch eher mit meinem Freund
163 und seinem Sohn quasi verbracht; (2) ja.

164 If: L Also J hatte das also dass du quasi dann später nicht mehr so
165 viel mit deinen Arbeitskollegen (.) also nicht so einen engen Kontakt zu deinen Arbeitskollegen
166 vielleicht aufgebaut hast wie vielleicht in deinem ersten Job oder deiner ersten Arbeit, lag quasi daran
167 dass zusätzlich noch andere Verpflichtungen (.) in deinem Leben dazu gekommen sind die (.) viel Zeit
168 in Anspruch genommen haben=zum Beispiel Familie. hab ich das richtig verstanden?

169 S1f: Ja? (3) das (.) könnte man so sagen, ich denk das liegt aber auch vielleicht mit daran dass das halt
170 auch einfach andere Persönlichkeiten dann waren; wo ich das auch gar nicht unbedingt wollte mit
171 privat dann noch was mit denen zu machen also- (.) Arbeitsleben war gut und da hab ich mich gut mit
172 denen verstanden und die Zusammenarbeit die hat auch gut funktioniert, a::ber das waren, also vor
173 allem in den Nebenjobs jetzt nicht unbedingt die Leute wo ich sagen würde komm wir treffen uns
174 heute Nachmittag nochmal.

175 If: Okay.

176 S1f: Ja. (2) aber das könnte auch tatsächlich dran liegen dass ich mich seit dem privat vielleicht so bissl
177 mehr angekommen bin? und auch sag (.) ich hab jetzt @meinen Freundeskreis@ und ich hab jetzt
178 meine eigene kleine Familie und (.) reicht auch (.) also ja. könnte auch sein. noch nicht so drüber
179 nachgedacht.

180 If: Ja dann haben wir ja jetzt ganz viel über das Thema Arbeit, Work Life Balance geredet, und ich würd
181 gern noch wissen in dem Team, in dem du arbeitest (.) weißt du was davon obs da unterschiedliche
182 Einstellungen oder Positionen zu dem Thema Arbeit und Work Life Balance gibt? also hast du schon
183 was wahrgenommen wie die anderen Kollegen darüber denken?

184 S1f: Ja, ja schon. also wirklich eher so, eher aus der Beobachtung? //hm// aber noch nicht dass man
185 drüber gesprochen hat. also man merkt schon, dass einige Kolleginnen mehr arbeiten, dadurch auch
186 viele Überstunden machen und andere Kolleginnen irgendwie geföhlt fast immer mittags nach Hause

- 187 gehen obwohl sie viele Stunden haben und sich da vielleicht auch besser abgrenzen können (2) als
188 andere.
- 189 If: Okay, also das sind Beobachtungen die du machst? daran merkst du quasi dass da so bissl ne
190 unterschiedliche Einstellung herrscht? aber wirklich drüber geredet im Team habt ihr noch nicht;
- 191 S1f: Ne.
- 192 If: Okay. und du hast ja in deinem Team (.) also hast du in deinem Team verschiedene Generationen
193 die miteinander arbeiten?
- 194 S1f: Ja, ja kann man so sagen.
- 195 If: Hast du da irgendwie was erkennen können obs bezüglich des Alters also (.) in den verschiedenen
196 Generationen verschiedene Einstellungen zu dem Thema gibt? also zu beidem=zu Thema Arbeit und
197 auch zu Thema Work Life Balance?
- 198 S1f: Mh; das ist schwierig? weil unser Team die die ich wirklich täglich sehe wir sind nur ich glaub
199 aktuell fünf? fünf Frauen? u::nd von denen würde ich glaub ich vier in eine Generation stecken und
200 eine in ne andere. darum ist es glaub ich bissl schwierig das irgendwie (.) ja (.) zu sagen. wobei es auch
201 wieder die Frage ist wo fängt ne Generation an und wo hört sie auf. und ja die eine ältere Generation
202 (.) ja bei ihr merkt man eben dass sie viele Überstunden macht und viel für die Arbeit macht. also auch
203 dass sie sagt zuhause ich schick morgen am Wochenende noch ne Email rum oder arbeite da noch was
204 aus, und so weiter, ja und die in meiner Generation was ich jetzt so sagen würde die sind so meinem
205 Alter und vielleicht so bis zu (.) ja gut vielleicht auch schon bis zu zehn Jahre älter? als ich? weiß nicht
206 ob das @eine Generation darstellt@. darin gibts auch Unterschiede. muss ich sagen. also ich bin ja
207 schon ne Person die mit drauf achtet, dass ich auf meine Stunden komme. und wenn ich halt sag ich
208 möchte Freitag (.) eher (.) nach Hause gehen, weil es ist Freitag, dann arbeite ich an einem anderen
209 Tag eben länger und dann mach ich eben mal nen zehn Stunden Tag auch wenn das für Work Life
210 Balance wahrscheinlich @auch nicht so gut ist@ (2) seh ich (.) bei einigen anderen Kollegen auch so
211 und bei einigen Kollegen wie gesagt irgendwie sind die gefühlt jeden Mittag zuhause, obwohl sie auch
212 vierzig Stunden arbeiten. und ich würd halt sagen in meiner Generation=wenn man das als eine
213 Generation sieht (.) gibts schon innerhalb der Generation Unterschiede weil das wahrscheinlich einige
214 bissl anders sehen als andere, ja. und wir haben halt nur eine ältere Kollegin und die ist halt diejenige
215 die schon viel macht.
- 216 If: U::nd würdest du sagen dass das Thema Work Life Balance und das Thema Arbeit, also die Themen
217 als solche oder die Sicht darauf ein ausschlaggebender Punkt in eurer Zusammenarbeit sind? oder ist
218 das eher so unterschwellig? wie jeder jeweils dazu steht;
- 219 S1f: Ich glaub das ist eher unterschwellig. also ich hab eben das Gefühl dass es da unterschiedliche
220 Sichtweisen im Team gibt? ja (.) aber die Zeit wo man aufeinander trifft im Büro ist das ja dann meistens
221 ich glaub das hängt davon nicht ab falls du darauf hinaus wolltest.
- 222 If: und hast du eine Idee woran das liegen könnte dass es so unterschiedliche Einstellungen dazu gibt?
- 223 S1f: Ich glaub das hängt an der persönlichen Einstellung (.) einfach. also ich glaub einige sind da so bissl
224 für (.) ich würde jetzt mal sagen bissl locker flockiger? die sagen naja gut ich seh das jetzt nicht so wie
225 sagt man das (2) nicht so nicht so streng? dass ich halt einfach mal nur sieben Stunden mach und mir

226 trotzdem acht Stunden aufschreiben oder so=also ich glaub das hat auch was mit der eigenen Einstellung
227 einfach zu tun; unabhängig von der Arbeit; ich bin halt wirklich so also ich hätte auch n schlechtes
228 Gewissen wenn ich da irgendwie was rein mogeln würde was nicht so ist; ich würd jetzt nicht sagen
229 dass die anderen Kolleginnen nicht ehrlich sind oder so, aber ich glaub echt das hat so eher bissl was
230 mit der Einstellung zu tun. //hm// hm. ich kann das schlecht beschreiben.

231 I: Ja, hm. und du hast ja grade gesagt dass (.) du das schon mitbekommst, wenn andere das anders
232 handhaben als du zum Beispiel, und das könnte ja bei deinen Kolleginnen auch so sein, dass die das
233 also dass man das voneinander mitbekommt. hast du das Gefühl dass sich dieses Wissen übereinander,
234 oder das so mitzubekommen, wie die anderen mit dem Thema Arbeit und Work Life Balance umgehen
235 (.) dass sich das irgendwie auswirkt? gibts Konfliktpotential? ist das irgendwie Thema?

236 S1f: Ja.

237 If: L Beein J flusst dich das in deiner Arbeit?

238 S1f: Also in der Arbeit, im Inhalt, in der Qualität eher nicht? eher in meiner Reflexion sag ich mal. dass
239 ich=also ich denk mir schon manchmal ist schon echt unfair; wir kriegen den gleichen Lohn und machen
240 an sich die gleiche Arbeit aber im Endeffekt mach ich vielleicht mehr als andere, obwohl wir eigentlich
241 gleich viel machen müssten, dadurch kann ich mir schon vorstellen dass es Konfliktpotential (.) ist. ich
242 weiß auch (.) dass (.) also das ist ja besonders eine Kollegin die das scheinbar bissl lockerer sieht alles,
243 also mit den Stunden, also scheinbar lockerer sieht mit den Stunden, und das hat die Chefin schon auf
244 dem Schirm und da finden auch Gespräche statt schon. dass das also es ist halt einfach nur schwierig
245 nachzuvollziehen, weil es kann ja auch sein, wenn sie Mittags geht, dass sie zuhause noch Home Office
246 macht.

247 If: Ja,

248 S1f: Ne und das is eben bei uns im ambulanten Bereich ja sowieso schwer nachzuvollziehen. wir sind
249 nicht in ner KiTa wo man weiß, okay ich arbeite von sieben bis fünfzehn, oder so (.) wir können alle
250 flexibel und selbstbestimmt unsere Arbeitszeiten und auch die Zeiten in den Familien festlegen, so dass
251 es ja kaum nachzuvollziehen und zu kontrollieren ist. (3) wer wann wo wie lange arbeitet.

252 If: Okay (2) dann (.) sind wir mit meinen Hauptfragen eigentlich schon durch, und dann würd ich dich
253 gern noch fragen (.) wenn ich jetzt eine ganz wichtige Fragen vergessen hätte dir zu stellen (.) welche
254 wäre das;

255 S1f: Ohje ((Lachen))

256 If: (2) Oder? was möchtest du mir gern noch mitgeben oder erzählen;

257 S2: ich würd dir gern noch so viel erzählen ((Lachen))

258 If: @ich hab Zeit@

259 S1f: Hm (2) lass mich mal kurz überlegen. und meine Gedanken sammeln? (6) ich überleg noch.

260 If: Alles gut.

261 S1f: (15) Ich glaub mir fällt nix mehr ein. (Lachen)) was jetzt noch relevant dafür wäre.

- 262 If: Okay. willst du also noch irgendeinen abschließenden Gedanken sagen zum Thema Arbeit; Work
263 Life Balance; und wenn nicht ist das auch okay.
- 264 S1f: Na ich glaub einfach tatsächlich dass es sich über die (.) über viele Jahre hin wahrscheinlich
265 verändert hat.
- 266 If: Hm, kannst du das noch kurz erklären? warum du das glaubst oder woran du das fest machst?
- 267 S1f: Hm, naja, es geht ja schon damit los dass es früher (.) damals (.) Schule auch samstags gab zum
268 Beispiel. und wenn ich so an meine Uroma denk (.) die ist jetzt über achzig, die hatte glaub ich keinen
269 acht Stunden Arbeitstag //hm// sondern die hatte ja entweder mehr (.) noch mehr gearbeitet, oder
270 tatsächlich trotzdem weniger und hat dann aber den Tag über den ganzen Haushalt geschmissen und
271 alle möglichen Kinder erzogen=vielleicht sogar noch die von der Nachbarin weils vielleicht auch noch
272 keine KiTa gab? ich glaub die (.) ja die empfanden das als ganz anders. und da wars glaub ich auch noch
273 ganz anders. und der Lohn (.) dens damals gab (.) der ist ja auch überhaupt nicht zu vergleichen mit
274 dem jetzt. ich mein jetzt kostet ja auch alles viel mehr als damals aber trotzdem war das ja nur ein
275 Äppel und ein Ei damals.
- 276 If: Ja;
- 277 S1f: was die da erhalten haben. also ich glaub wenn du jetzt meine @Uroma befragen würdest@, dann
278 würde da was ganz anderes raus kommen. ((Lachen)) und das ist eigentlich schon sehr spannend. (2)
279 ich glaub ich muss mich mal mit der Oma unterhalten. ((Lachen))
- 280 If: ((Lachen)) Dann kannst du mir berichten.
- 281 S1f: Hm also ich glaub das Gespräch hat mich jetzt (.) einfach diesbezüglich auch nochmal so bissl zum
282 Nachdenken angeregt, zur Reflexion? wie ist es denn und wie hätte mans denn gern? ich glaub da geh
283 ich auch son bisschen mit ner anderen Sicht dann wieder auf Arbeit am Montag.
- 284 If: Und ich glaube genau das was du jetzt grade sagst ist es (.) so darüber reflektieren (.) das gabs früher
285 glaub ich auch nicht. dass man sich darüber Gedanken gemacht hat wie hätte ichs denn gern anders.
286 das war glaub ich gar kein Thema.
- 287 S1f: Ja das stimmt.
- 288 If: weil das einfach gar nicht ging. weil Arbeit ja ganz andere Dinge umfasst hat und man sich das nicht
289 aussuchen konnte.
- 290 S1f: Richtig (.) genau. stimmt. damals war Ar- also für meine Oma wäre wahrscheinlich Arbeit auch
291 gewesen schon als sie vielleicht Kind war? und zuhause den Haushalt schon mit schmeißen musste,
292 weil die Mutti arbeiten war oder auf ihre Schwester mit aufpassen musste? das hat ja das ganze Leben
293 irgendwie geprägt (.) sozusagen.
- 294 If: Ja und auch der Arbeitseinstieg war ja früher schon (.) da hat man ja schon mit fünfzehn sechzehn
295 angefangen zu arbeiten und jetzt kann sich das Studium locker mal bis in die Mitte dreißig oder länger
296 ziehen.
- 297 S1f: Das stimmt ja. weil die Lebensumstände ja ganz anders waren. die mussten. mussten arbeiten
298 gehen, mussten Geld mit nach Hause bringen, wahrscheinlich. ja das stimmt. ja ich glaub jetzt wo du
299 sagst (.) meine Oma hätte sichs glaube auch ein bissl anders gewünscht, aber es ging halt nicht anders.

300 und dann hat sie mit keine Ahnung achtzehn? neunzehn? geheiratet? weil das halt damals auch so
301 war. ich glaub das gehört ja auch zur Work Life Balance. also ich glaub heutzutage ist tatsächlich bei
302 vielen mehr ich mach erst Karriere und ich will erst Geld verdienen bevor ich ne Familie gründe, bevor
303 ich heirate, bevor ich mich festleg oder so, (3) spannend.

304 If: L Naja und J dann spielt ja auch noch solche Sachen mit
305 rein dass es früher ja auch einfach selbstverständlich war für die Frau (.) zuhause (.) den Haushalt zu
306 schmeißen, die Kinder zu betreuen, und mit der Emanzipation hat sich das ja auch entwickelt, dass
307 auch die Frau quasi der Arbeit vielleicht ne andere Bedeutung zumisst? und Karriere machen will? sag
308 ich jetzt mal, und damit hat sich das ja auch gedreht. zumindest bei den Frauen.

309 S1f: Naja und dadurch dass es sich bei den Frauen gedreht hat, muss es ja teilweise sich auch bei den
310 Männern drehen.

311 If: Das stimmt.

312 S1f: weil wenn Mann so @ne Frau erwischt@, dass vielleicht auch der Mann mal zuhause bleibt in
313 Elternzeit. mit dem Kind.

314 If: Ja es ist wirklich sehr spannend. Okay. dann vielen Dank für die abschließenden Gedanken, das war
315 grad nochmal @echt gut@. dann würde ich das Interview hiermit beenden.

316 S2: @Vielen Dank@.

8B Transkript Interview S2f

Transkript

Interview vom 05.03.2021

Interviewte: S2f

Interviewerin: If

Dauer der Aufnahme: 00:32:27

- 1 If: Ok. ja. dann starte ich mal. also du arbeitest ja als Sozialarbeiterin, erzähl mir doch einfach mal, wie
2 dein Weg dahin war.
- 3 S2f: Uh ((Lachen)) Ja @(3)@ also ich bin ja zuerst in der Werkstatt gewesen=hab erst mit behinderten
4 Menschen gearbeitet und hab dann einen Wechsel vollzogen zweitausendzölf, ins ambulant betreute
5 Wohnen der [Wohlfahrtsverband I] //hm// und ja. aufgrund (.) der Tatsache dass wir dort auch
6 Familien betreut haben die Kinder haben, und auch einen ziemlich schwierigen Fall sag ich mal=also
7 das heißt wir hatten eine Mutti, die hat Zwillinge erwartet, und hat ganz zeitig entbunden. //hm//
8 sechszwanzigste Schwangerschaftswoche. und von diesem Fall an hat es sich ergeben dass wir
9 gesagt haben Mensch, vielleicht brauchts hier noch mehr. vielleicht könnten wir ja auch Familienhilfe
10 anbieten.
- 11 If: Ja,
- 12 S2f: Und (.) das hat sich dann zweitausendvierzehn hats dann glaub ich ein Konzept gegeben, eine
13 Konzeption, und wir haben das angemeldet beim Jugendamt und sind dort als Familienhilfe
14 zweitausendvierzehn (2) mit rein gegangen. als [Wohlfahrts] träger. (.) haben mit dieser Familie
15 angefangen und es hat sich dann auch schlagartig immer mehr erhöht dass wir Familien gekriegt
16 haben vom Jugendamt und (.) ja. so war ich in der sozialpädagogischen Familienhilfe
17 @angekommen@.
- 18 If: Ja? und vielleicht kannst du nochmal kurz erzählen, wie dein ganz persönlicher beruflicher Weg
19 war=also irgendwann hat es ja mal gestartet (.) mit einer Ausbildung, mit der Entscheidung
20 irgendwann du möchtest Sozialarbeiterin werden, vielleicht kannst du da nochmal kurz (.) was
21 erzählen.
- 22 S2f: Muss ich beim Urschleim anfangen? von ganz früher? oder,
- 23 If: Ja,
- 24 S2f: ((Lachen)) Also naja ich bin ja nun schon im (.) gesetzteren Alter sag ich mal, und bin ja noch ein
25 DDR Kind, und in der DDR hab ich also ich hab dann achtundachtzig=bin ich aus der Schule gekommen,
26 hab Maschinenbauzeichner gelernt (.) zwei Jahre hab dann sechs Wochen als Maschinenbauzeichner
27 gearbeitet, gekündigt,=wies dann halt zur Wendezeit war, hab dann ne Umschulung gemacht als
28 Restaurantfachfrau=also mich hats ziemlich rumgetrieben hab ich konnte einfach nicht zuhause
29 bleiben; hab dann ne Umschulung gemacht dann war ich halt schwanger? ja? mein erstes Kind, die
30 @Rebecca@, //hm// und ja, war erstmal eine Weile zuhause, dann hab ich meinen Mann kennen
31 gelernt (.) zwischendurch Hochzeit und halt so das Dilemma. wie das hintereinander weg so geht. und

32 dann hab ich mein zweites Kind bekommen, und bin dann nach der Rahel? (.) hab ich beim Bäcker
33 gearbeitet; paar Jahre. also ungelernt und einfach (.) ja,

34 lf: Ja,

35 S2f: Jetzt muss ich erstmal überlegen, wies dann weiter ging, ich bin von siebenundneunzig bis
36 zweitausenddreißig beim Bäcker gewesen? hatte aber zweitausenddreißig dann die Jennifer noch, (.) das
37 heißt ich war dann drei Jahre nochmal außer Beruf? und hab zweitausenddreißig dort wieder
38 angefangen;=und hab aber da schon gemerkt, dass=mich das nicht erfüllt. erstens hab ich sehr wenig
39 verdient beim Bäcker? //hm// und zweitens hatte ich einen langen Arbeitsweg; wo ich gedacht hab,
40 eigentlich leg ich noch drauf; (.) finanziell. und hab dann in der Kirchgemeinde bei uns jemanden
41 getroffen, die gesagt haben Mensch=ich bin Heilerziehungspfleger, das ist ein toller Beruf das macht
42 mir übelst Spaß=und (.) ja und da hab ich mich befragt dann, und über den Beruf mich bisschen belesen
43 und hab gesagt das=isses=das will ich machen.

44 lf: Ja

45 S2f: Mit behinderten Menschen (.) das kann ich denk ich gut. und hab zweitausenddreißig bis
46 zweitausendsechzig die Ausbildung zum Heilerziehungspfleger gemacht; (.) und (3) ja. @hab dort mit
47 behinderten Menschen gearbeitet@ mit psychisch kranken Menschen=verschiedenes ausprobiert in
48 Praktikas und bin dann (.) zweitausendsechzig leider nicht gleich eine Arbeit gefunden, also die
49 [Wohlfahrtsverband I] konnte mich nicht übernehmen, wo ich meine Praktikas gemacht hab; und bin
50 dann zweitausend (.) sechzig, September, ins Pflegeheim. (.) hab dort ein Jahr im Pflegeheim (.)
51 gearbeitet=als ungelernete Kraft, weil dort wird der Heilerziehungspfleger nicht anerkannt? und hab
52 (2) zweitausendsieben dann, die Chance bekommen=in der [Wohlfahrtsverband I] anzufangen. (3) hab
53 dort in einer Gruppe gearbeitet, als Werkstattgruppenleiter, für eine Gruppe in der Elektrotechnik,
54 und (.) ja. war dort als Heilerziehungspfleger angestellt. dort hab ich aber dann=nochmal=gewechselt,
55 hab dann die Küche geleitet, war auch schön=waren auch Erfahrungen, auch eine Gruppe geleitet
56 dort, das hat mich aber irgendwo dann (.) nicht mehr so erfüllt. sag ich mal (.) also (.) das waren immer
57 dieselben Handgriffe, dieselben Tätigkeiten,=ich mein ich hab zwar meine Gruppe geleitet=und auch
58 geführt und immer mal einen Wechsel gemacht, von den Tätigkeiten für die Gruppe (.) aber ja ich hab
59 mich irgendwo in der Werkstatt nicht so wohlgeföhlt; mit den (.) Angestellten dort sag ich mal. und
60 hab zweitausendzwölf? mit meiner Familie gesprochen und gesagt Mensch=ich will gerne woanders
61 hingehen,=hatte das Angebot auf ambulante Hilfe=und hab das dann gemacht. bin dann
62 zweitausendzwölf gewechselt? hier zur Sarah Herrmann in die [Wohlfahrtsverband II]? und muss
63 sagen habe den Schritt nicht bereut. weil? es war zwar am Anfang schwierig, weil du bist ja aus einem
64 festen Arbeitsverhältnis gekommen, und bist auch aus (.) also wir hatten feste Arbeitszeiten ja? (2)
65 //hm// ging früh halb acht los, bis halb drei; fertig. oder halb sieben; (2) und (.) das ambulante ist ja
66 dann=schon=anders=du fährst zu die Leute, kommst nicht immer pünktlich, bist nicht zeitig fertig
67 abends (.) also ja (.) deswegen auch die Absprache mit der Familie? (.) ja und dann, (.) hab ich das
68 gemacht und bin dann eigentlich (.) ich sag mal so ein halbes Jahr hats schon gedauert, bis ich richtig
69 reingewachsen bin; bis ich Termine auch richtig eingehalten hab, mich dann (.) du musst dich
70 sortieren=und=gut strukturieren; mit diesen Terminen dann in deinem Kalender. //hm// ja und wie
71 gesagt, dann hatte sich das eben wie ich vorhin schon gesagt hab so ergeben, dass das mehr auf
72 Familien (.) sich dann ausgeprägt hat und ich hab dann zweitausendvierzehn, (.) Familienhilfe
73 begonnen=und hab eine Ausbildung nochmal gemacht; ich bin also kein Sozialpädagoge, ich bin nicht
74 studiert, sondern ich hab nochmal eine Weiterbildung gemacht, in [Stadt in Nordrhein Westfalen],

75 über die Fachhochschule von [Stadt in Nordrhein Westfalen], das nannte sich „Neu in der SPFH“. das
76 war=das ist was für Quereinsteiger gewesen, die in die SPFH gewechselt sind. und hab dort in fünf
77 Blocks eine geballte Ladung an Wissen bekommen was Hilfeplangespräche angeht; was (.)
78 Kindeswohlgefährdung angeht, wie kann ich methodisch arbeiten; also all diese Sachen sind dort in
79 fünf Blocks (2) mit uns besprochen worden. da hab ich eine Zertifizierung dafür bekommen und hab
80 das dann (.) gemacht. damit zu arbeiten. mit diesen Instrumenten.

81 If: Was es alles so gibt,

82 S2f: @Ja@ hab dann (3) die Chance bekommen auf=weil ich das ja mit aufgebaut hab, mit unserer
83 Fachbereichsleitung, der Ina Hubert damals, (2) hab dann die Chance bekommen auch das also als
84 Leiter zu machen, als Teamleiter oder als (...)(00:07:07) Die Ina Hubert die ist dann (.) ich sag mal so,
85 wo wir fusioniert haben, also [Stadt I in Sachsen] [Stadt II in Sachsen] haben fusioniert, ist die Ina
86 Hubert in die Behindertenhilfe=oder (.) also die war schon in der Behindertenhilfe, hat dann aber ganz
87 dahin gewechselt=hat dann die Kinder- und Jugendarbeit nicht mehr geleitet und somit gabs dann die
88 Frage, wer ist jetzt unser Fachbereichsleiter, hm (2) und demzufolge haben wir jetzt unseren Vorstand
89 den Herrn (...)(00:07:31) als Fachbereichsleiter und ich bin Teamleiter. war die ganze Zeit für [Stadt I
90 in Sachsen] und [Stadt II in Sachsen] zuständig und hab jetzt Gott sei Dank nach zwei Jahren endlich
91 noch eine Teamleiterin, die für [Stadt I in Sachsen] jetzt zuständig ist so dass ich mich hier auf den
92 [Stadt II in Sachsen] Raum konzentrieren kann=auf die Mitarbeiter, die ich hier hab, und meine
93 Kollegin in [Stadt I in Sachsen]. (3) Ja so ist der Werdegang. @(2)@

94 If: Hast auf jeden Fall schon ganz schön viel erlebt. ((Lachen))

95 S2f: Ja das kann man so sagen. ((Lachen)) Ich mach die Arbeit noch sehr gerne, ich glaube, ich bin sehr
96 aufopfernd? und und vielleicht auch manchmal zu aufopfernd=und manchmal auch nicht so gut
97 strukturiert. (2) also ich wünschte mir manchmal echt, ich könnte mehr an was dran bleiben=aber ich
98 bin ein Mensch, der vielseitig interessiert ist und ich höre eben auch anderen zu, wenn sie grade mal
99 ein Problem haben. das hindert mich dann natürlich dran meine Arbeit (.) oder an meiner Arbeit dran
100 zu bleiben (.) was nicht so schön ist.

101 If: Ja. naja=und ich glaube wie du eben schon gesagt hast, in den ambulanten Hilfen ist das ja auch
102 schon nochmal eine Kunst für sich das Organisatorische=und alles miteinander abzustimmen und dann
103 zwischendrin auch mal noch ein offenes Ohr zu haben (.) ja (.) spannend. und weils ja grade schon
104 auch um das Thema Arbeit ging, also Arbeit hat ja (.) im Leben von Menschen ganz verschiedene
105 Bedeutungen. welche Bedeutung hat denn die Arbeit (2) für dich.

106 S2f: Jetzt speziell meine oder überhaupt arbeiten;

107 If: Also an was (.) denkst du denn=was steht denn bei dir im Fokus wenn du Arbeit hörst?

108 S2f: Na tätig sein einfach. was tun. nicht zuhause aufm Sofa rumlungern, sondern einfach unterwegs
109 sein also (.) ja? das ist für mich eigentlich so das Entscheidende. weil ich glaub das haben wir auch als
110 DDR Kinder sag ich mal (.) sozusagen gelernt? man geht früh außer Haus? und kommt
111 nachmittags=abends irgendwann wieder.

112 If: Okay (.) spannend dass du das sagst? dass du das als DDR Kind gelernt hast? also (.) was zählt
113 demnach (.) für dich (.) als Arbeit? was gehört da alles dazu für dich?

- 114 S2f: (4) ((schnauben)) Schwierige Frage; (3) naja das man irgendwo was leistet; oder was bringt=ich
115 meine früher in der DDR=du bist früh erst zur Schule gegangen, hast dort was geleistet=was gebracht
116 //hm// hast Leistung erbringen müssen; und jetzt gehst du auf Arbeit? und hast hier auch eine Leistung
117 zu erbringen? die irgendwo deine Chefs auch hinterfragen. was machst du in der Zeit wo du hier bist.
118 und (.) ich mein (.) dafür verdienst du ja auch dein Geld.
- 119 If: Ja, Ja? (.) Okay (2) und wenn du jetzt nochmal so über die Zeit zurück denkst? in der du als
120 Sozialarbeiterin (.) tätig bist, w::ie hat sich denn deine Sicht auf das Thema Arbeit entwickelt?
- 121 S2f: (5) hm. (3) muss ich erstmal drüber nachdenken.
- 122 If: Ja. immer mit der Ruhe. @(1)@
- 123 S2f: Wie hat sich das entwickelt. (3) naja (.) also ich finde, eigentlich meine Sicht auf Arbeit ist nicht
124 anders wie sie früher war, also ich hab=ich bin eigentlich ein Mensch, ich hab immer gerne gearbeitet.
125 schon von Kind an, ich hab in meinen jungen Jahren schon bei meinen Eltern, ich hab gerne mein
126 Zimmer sauber gemacht; ich hab immer (.) gerne irgendwas getan=irgendwo was geholfen=weil? man
127 hat ja irgendwo immer eine Bestätigung gefunden. sei es der Opa der sich gefreut hat, dass man das
128 Auto gewaschen hat, (2) oder das du mal den Hof gekehrt hast, //hm// und genauso ist es dann später
129 gewesen im Leben? wenn du irgendwo was gebracht hast=du hast an der Drehmaschine gestanden
130 und hast ein Teil gedreht, warst stolz auf dein Teil und hast auch ein Lob dafür gekriegt=cool. (.) das
131 passt. das können wir verwenden. und und und das ist heute noch genauso? es ist ne andre Arbeit?
132 klar? ich arbeite mit Meschen? nicht mit Drehteilen, (.) und da kommt natürlich auch immer mal was
133 dazwischen, //hm// (2) aber ich glaube ich bin ein Mensch, der dann immer auch schaltet nochmal;
134 also wenn da irgendwas ist und es kommt ein schneller Anruf=kannst du mal und ich bin hier ganz sehr
135 am Boden, dann gehst du eben nochmal hin und dann (.) und das ist eben glaub ich auch das wo man
136 aber auch aufpassen muss, weil man da eben auch auslaugt.
- 137 If: Ja. ja das glaub ich dass das-
- 138 S2f: L (.....)(00:11:47) J Entschuldigung
- 139 If: Alles gut. erzähle. @(1)@
- 140 S2f: Ne sag du.
- 141 If: Ne ich hab nur gesagt=das glaub ich dass das (.) dass man da sehr auf sich achten muss. ja.
- 142 S2f: Ja. also das ist nochmal bisschen anders zum Thema als wie früher, wo man eben wirklich als
143 Zeichner zum Beispiel gearbeitet hat; ehm, da war dem wirklich so, du hast von um sieben bis um vier
144 gearbeitet, und bist dann nach Hause. sprich? du hast deine Arbhose hingehangen, und warst fertig.
- 145 If: Ja,
- 146 S2f: Du hast vielleicht über den Tag nochmal drüber nachgedacht (.) aber (2) nicht mehr so in dem
147 Sinne wie heute, denn heute nimmst du die Probleme und Sachen manchmal auch mit?
- 148 If: Ja,

149 S2f: Nicht mehr so wie am Anfang? aber wenns große Probleme gibt=zum Beispiel wenn
150 Polizeieinsätze sind; oder wenn mal Kindeswohlgefährdung ansteht; dann schläfst du auch mal
151 schlecht nachts. //hm// das ist der Unterschied zu damals.

152 If: Okay und (.) und wenn du das nochmal so benennen müsstest, wie viel Raum nimmt denn die Arbeit
153 in deinem Alltag ein, (.) also das (.) zeitlich, und aber auch jetzt so gedankenmäßig, kannst du das
154 irgendwie (.) definieren? benennen? wie viel Raum (.) das einnimmt?

155 S2f: Definitiv zu viel? also (.) da bin ich hundert Prozent überzeugt=zu viel? es geht aber wenn ich dann
156 Wochenende frei hab also man kommt dann schon runter; und was ich auch gemerkt hab, was anders
157 geworden ist (.) wenn du früher nach Hause gekommen bist hattest du die Kinder noch zu Hause.
158 //hm// und damit warst du in einem anderen (.) Fokus=also hast deinen Fokus woanders draufgelegt,
159 denn die Kinder waren ja dann entscheidend. das ist jetzt nicht mehr? also kann man länger über seine
160 Arbeit nachsinnen. //hm// (2) ja und ich glaub man muss sich (.) also das ist (.) das ist eben das wo ich
161 eben wirklich noch schlecht strukturiert bin, man sollte wirklich wenn man nach Hause geht vielleicht
162 erstmal nochmal eine Auszeit haben. sprich, eventuell im Auto mal noch bissl laut Musik hören, oder
163 eben was einem gut tut, oder einfach mal noch Stück laufen, (.) dass man einfach nochmal
164 runterfährt? und dann wirklich vielleicht nicht mehr dran denkt.

165 If: Ja naja das ist-

166 S2f: L aber ich denke J das wird in unserem Bereich jedem schwer fallen.

167 If: Ja ich wollte gerade sagen, das hat wahrscheinlich auch mit dem Bereich zu tun. also(.) es gibt ja
168 auch in der Sozialen Arbeit Bereiche, wo man durchaus geregelte Zeiten hat=und ich glaube das macht
169 auch schon ganz viel aus. auch wenn man trotzdem wahrscheinlich (.) viel mit nach Hause nimmt? die
170 Gedanken kann man ja schlecht einfach ausschalten, aber (.) ja das glaub ich dass das nicht so einfach
171 ist. Ja ganz spannend, also ich hab das Gefühl, du triffst grade genau die richtigen Punkte, genau dann
172 sind mir nämlich schon beim Thema Work Life Balance. das ist ja so ein Begriff, der (.) einem
173 heutzutage öfter Mal irgendwo begegnet, welche Gedanken kommen dir denn, wenn du das hörst,

174 S2f: (3) Naja (.) Balance ja? (2) es ist halt immer so (.) also ich denk da ja Balance halten ist ja so=was
175 haben wir früher gelernt, (.) so dieses (.) ja ich denk da so an einen Schwebebalken, und das ist halt (.)
176 ja. (.) ich glaub man kann ganz schnell abstürzen. vom Schwebebalken. wenn man da wirklich nicht
177 auf sich aufpasst. und (2) es gibt schon Zeiten wo du denkst jetzt bist du ganz schön ausgelaugt und
178 die Rückmeldungen kommen dann ja meist von anderen Leuten. sprich (.) von der Familie, von deinem
179 Ehemann, die dann merken (.) irgendwie (.) du sprichst ja nur noch von der Arbeit oder- und dort sollte
180 man dann auf sich achten und denken naja, vielleicht muss deine Balance wieder hergestellt werden.
181 Arbeit? aber eben auch Leben. das ist natürlich grad jetzt in dieser Corona Zeit, nochmal was ganz
182 Schwieriges, denn wo lebst du denn im Moment. man kann nicht zum Ausgleich zum Konzert gehen;
183 ich kann nicht mal in die Sauna gehen; ich kann jetzt nicht ins Schwimmbad gehen; ich kann grad nur
184 spazieren gehen. und irgendwo (.) auch das (.) irgendwann ist es dann auch-

185 If: L Ja. J

186 S2f: Wärs auch schön wenn mal was anderes- aber das sind die Dinge die man eigentlich denk ich=Work
187 Life (.) also das würde es für mich so heißen. ich geh arbeiten, habe aber meine Ausgleiche auch.

188 If: Ja, okay, (.) und dieses Thema Work Life Balance (.) wie viel Rolle spielt denn das in deinem
189 beruflichen Werdegang. also war das für dich schon immer Thema? oder ist das irgendwann dann so
190 aufgeploppt?

191 S2f: (3) Dass ich eine Balance halten muss oder dass ich darüber nachdenke oder was,

192 If: Genau also dieses Thema Work Life Balance (.) der Ausgleich eben, also war das für dich schon
193 immer Thema? oder gabs auch Zeiten wo du sagst (.) da war das überhaupt kein Thema für mich=da
194 hab ich darüber überhaupt nicht nachgedacht?

195 S2f: Ja (.) also das kann ich Hundertprozent sagen dass ich da in jungen Jahren nicht drüber
196 nachgedacht hab, weil (.) in jungen Jahren, wir haben unseren Beruf gelernt, in der DDR wars ja so=du
197 hast deine Dipeldapeldur gemacht. deine Lehre war vorbestimmt, du hast das alles fein gemacht, (.)
198 und natürlich biste jung gewesen und bist fort gegangen. also du hattest immer deine Auszeiten, und
199 hast über das gar nicht nachgedacht.

200 If: Ja,

201 S2f: Wie gesagt Kittel hingehangen, und ((Pfeifen)) und ab ins Leben hinein. später also (.) dann hattest
202 du die Kinder, da haste eigentlich über das Thema auch nicht nachgedacht, da hab ich eigentlich immer
203 (.) ich bin lange zu Hause gewesen auch mit meinen Kindern, ich war bei fast allen drei Jahre zu Hause,
204 //hm// beziehungsweise Rebecca und Rahel waren ja in kurzem Abstand, von daher war ich da
205 entspannt, oder (.) ja da war halt ne andere (.) das war ne andere stressige Situation. Erziehung und
206 du hattest hier und da auch deine Problemchen. aber (.) ganz anders? und dann wieder ins Berufsleben
207 und selbst da (.) ich mein beim Bäcker wars auch so, dass man dann ganz schön ausgenutzt worden ist.
208 sag ich mal, bin ich auch nicht immer pünktlich rausgekommen, dort hab ich schon das erste Mal damit
209 zu tun, dass das nicht so funktioniert hat wie ich mir das gewünscht hätte. also das man dann auch
210 kaum Auszeiten hatte. oder eben auch nach Hause gekommen bin. aber? ich hatte das große Glück,
211 dass ich eben weil (.) du musst ja dann trotzdem an deine Familie denken, dass ich immer ne Freu-
212 immer gute Freunde hatte die auch mal meine Kinder abgenommen haben=mein Mann ist auch immer
213 spät gekommen, also von daher (.) das war ne gute Zeit (.) trotzdem. weil man immer feste Freunde
214 hatte auf die man sich verlassen konnte und damit (.) ja (.) und wenn du dann nach Hause gekommen
215 bist, hast du dann natürlich nicht mehr an die Arbeit gedacht. ich mein, was soll ich auch an Kuchen
216 und Brötchen denken. (.....)(00:18:19) aber jetzt ist das natürlich in Hinblick auf diese Arbeit jetzt (2)
217 ist das natürlich schon schwieriger. man redet drüber; man denkt nochmal drüber nach, mein Mann
218 muss sich viel mit anhören; und das wünschte ich mir, dass ich das mehr noch ablegen könnte. ich hab
219 jetzt ne Kur beantragt übrigens, um das eben mal in den Griff zu kriegen, also oder (.) dabei vielleicht
220 noch paar Strategien zu lernen auch, (.) abgelehnt.

221 If: Das ist aber nicht sehr nett.

222 S2f: Vierzehn Tage hats gedauert bis sie abgelehnt wurde.

223 If: Na das geht wahrscheinlich immer schnell.

224 S2f: Und da denk ich aber da leg ich Widerspruch ein, weil die Voraussetzungen sind trotzdem=man
225 hat Jahre eingezahlt, das ist ja bei mir so, und ich hab trotzdem einen Beruf, wo man immer abstürzen
226 kann in ein Burnout, und das möchte ich nicht. also ich möchte hier vorbeugend was unternehmen

227 und (.) deswegen seh ich das nicht ein, dass das abgelehnt wird (.) und halt eben um dieses diese
228 Strategien nochmal zu lernen.

229 If: Also das heißt, wenn ich das jetzt (.) also=hab ich richtig verstanden, dass es sich über die Jahre eher
230 dahin entwickelt hat dass es für dich auch immer mehr ne Herausforderung geworden ist? diese
231 Balance zu halten? von (.) eigentlich hast du dir gar keine Gedanken drum gemacht zu (.) es ist schon
232 wirklich ne Herausforderung das hinzubekommen und den Ausgleich zu halten.

233 S2f: Ist richtig,

234 If: Okay kannst du das nochmal benennen, was genau das zur Herausforderung für dich macht?

235 S2f: (2) Naja (.) zu sagen also jetzt oder eben so festzulegen für sich, jetzt ist Schluss. jetzt geh ich Heim.
236 also diesen Schlussstrich zu ziehen, und dann eben auch zu sagen jetzt hab ich das und das=also das
237 (2) das ist immer was schweres. oder auch wenn nochmal jemand anruft. eigentlich, man sollte
238 vielleicht wirklich dann das Telefon ausschalten und sagen so jetzt ist Ruhe. vielleicht auch mit seinen
239 Familien zu besprechen=ab um fünf bin ich nicht mehr erreichbar. oder so (.) das sind so Sachen, die
240 haben sich über die Jahre vielleicht so eingeschlichen dass man das so macht weil man immer denkt
241 man muss präsent sein aber ich mein, man kann ja die Welt nicht retten. //hm// und warum also (.)
242 ich seh das jetzt so für mich ist das ne Herausforderung weil wirs gelernt haben, immer da zu sein für
243 andere, so und immer zu schaffen, wenn ich das jetzt mal im Rückblick auf andere betrachte also wenn
244 ich jetzt die Jugend (.) also ohne jemandem zu nahe zu treten (.) wenn ich junge Leute jetzt betrachte,
245 die sind ja schon wieder auf einem anderen Level. hab ich das Gefühl, weil die sehen uns als ältere
246 Generation wie wir ackern. arbeiten. und tätig sind. und uns auch zu viel machen. und sagen sich ich
247 will nicht auslaugen, ich will nicht kaputt gehen daran, viele wollen jetzt auch nur noch stundenweise
248 arbeiten. das ist ganz oft, dass heut kommt, fünfundzwanzig dreißig Stunden; mehr möchte ich nicht.
249 (2) Find ich auf der einen Seite total gut, weil (.) das ist okay (.) weil ich kanns verstehen, weil wir
250 machen uns kaputt. (2) auf der anderen Seite=naja (.) wie viel haben se denn in ihrem Leben schon
251 geschaffen. also da muss ich sagen (2) ich (.) also ich bin da ja sehr offen und (.) und ja. es ist vielleicht
252 auch gut wenn man solche Leute mit in seinem Team hat, damit man selber mal auf den Boden kommt
253 und sagt Mensch hier musste mal an dir arbeiten.

254 If: Okay also du hast jetzt ein Thema angesprochen das wäre jetzt meine nächste Frage gewesen, in
255 dem Team in dem du arbeitest, oder (.) was du (.) leitest (.) führst (.) gibts ja mit Sicherheit auch
256 unterschiedliche Positionen zu dem Thema Arbeit oder zu dem Thema Work Life Balance=wie du grad
257 schon so bissl durchklingen lassen hast, woran genau merkst du das denn; oder woran wird denn das
258 deutlich dass es dort auch verschiedene Meinungen zu dem Thema gibt. außer jetzt die Wünsche der
259 Arbeitszeit was du grad schon gesagt hast.

260 S2f: Hm (2) naja erstens ist das zum ersten ist das eigentlich (.) es gibt ja verschiedene Altersgruppen
261 die bei uns arbeiten, also, junge Leute und ältere Leute und dann ist das eine Charaktersache auch,
262 glaub ich? und dann ist das auch eine Einstellungsfrage. wie bin ich groß gewachsen; wie hab ichs
263 erlebt; wie seh ichs. und die einen habens besser gelernt Strategien für sich zu finden, und sich zu
264 strukturieren, und die anderen nicht so gut. und demzufolge ist das ja (.) bei jedem anders.

265 If: Ja,

- 266 S2f: Und das ist eigentlich gut, dass so ein Team so zusammengewürfelt ist; weil damit (.) kann man ja
267 sich vielleicht auch Beispiele an anderen holen=oder gucken wie macht ders, wie hat ders gelernt oder
268 warum kann ders anders. //hm// von daher find ichs immer gut in einem Team zusammen zu arbeiten
269 als wenn man alleine rumwurschtelt,
- 270 If: Ja,
- 271 S2f: Man muss halt dann bloß sehen dass man eben für sich das irgendwo rausnimmt und das eben
272 auch umsetzen kann. (2) was der andere vielleicht besser macht.
- 273 If: Genau. das klingt jetzt für mich schon so ein bisschen durch, du arbeitest ja mit verschiedenen
274 Generationen zusammen, und inwiefern empfindest du denn (.) dass (.) also empfindest du das als
275 einen wichtigen Aspekt, das Thema Arbeit und Work Life Balance innerhalb des Teams? oder ist das
276 eher sowas (.) unterschwelliges.
- 277 S2f: Im Team jetzt oder was;
- 278 If: Ja=also so in der alltäglichen Arbeit. also ist das was worüber auch gesprochen wird, oder ist das
279 eher sowas unterschwelliges. was da mitklingt; so die verschiedenen Einstellungen zu dem Thema.
- 280 S2f: (3) Hm. (4) Also ich denk schon dass wir da drüber sprechen, und also (2) das ist unterschiedlich.
281 also es gibt Zeiten da redet man viel über die Arbeit; eigentlich nur über die Arbeit und da ist jetzt
282 weniger mal so Thema was jetzt so Freizeit angeht, und es gibt auch Tage wo man dann vielleicht doch
283 mal mehr Zeit hat mal am Mittagstisch zusammensitzt und dann doch auch mal über Sachen redet was
284 hat man am Wochenende so gemacht, (.) was war gestern, über einen Film, den man angeschaut hat
285 oder wo man einfach mal so dieses Abschalten bespricht. also das ist (.) das kommt ganz drauf an was
286 auch gerade anliegt glaub ich. an Arbeitsaufgaben und Familien die man hat; also das hängt denk ich
287 bisschen mit dem zusammen wie wir grade stehen.
- 288 If: Hm, (2) und glaubst du, dass diese verschiedenen Positionen und Einstellungen innerhalb des Teams
289 zum Thema Arbeit und Work Life Balance (.) dass das einen Einfluss auf die Zusammenarbeit hat?
- 290 S2f: (3) Ja ich denke schon, dass das auch ein bisschen Einfluss hat (.) also weil (.) man schaut=is ja
291 logisch man guckt sich ja bei anderen was ab und man lernt ja auch von anderen und (.) man sieht eben
292 den einen der dann eben zeitig Feierabend machen kann weil er eben schon fertig ist oder seine
293 Arbeitsaufgaben geschafft hat und selber denkt man Mensch ich sitz hier noch hab noch zu tun und
294 man gerät dann auch so bissl unter Druck hab ich manchmal so das Gefühl; dass man denkt ich will
295 jetzt eigentlich auch nach Hause, aber ich will das noch fertig machen. also so diese Sachen. oder
296 umgedreht hat man manchmal vielleicht auch ein schlechtes Gewissen wenn man selber eher geht,
297 oder zwischendurch was macht, wobei man das ja nicht haben muss weil man ja weiß (.) dass man
298 trotzdem seine vielen Sachen erledigen muss.
- 299 If: Ja, und
- 300 S2f: L Also ich J denk schon dass man sich da manchmal bissl guckt (.) wie das ist bei den anderen.
- 301 If: Ja und würdest du es als ein Konfliktpotential bezeichnen? oder entstehen daraus Konflikte? die
302 man ganz konkret darauf beziehen kann? oder ja (.) oder eher nicht.

303 S2f: Sicherlich gibts da auch Konflikte. naja (.) also oder naja ich sag mal so (2) das ist für mich die Frage
304 (2) betrifft immer so dieselben Leute, also wenn das immer dieselben Personen sind oder so; dann ist
305 das sicherlich Konfliktpotential sag ich mal. ist das aber unterschiedlich, geht der eine mal eher und
306 der andere mal später=dann ist das glaub ich dann beschäftigst du dich damit nicht (.) und ich glaub
307 das ist auch immer nochmal was anderes wenn du Teamleiter bist, und den Blick auch drauf haben
308 musst, wie sind die Arbeitszeiten.

309 If: Ja,

310 S2f: ist das auch nochmal anders weil man ja dann trotzdem bissl drauf achten muss; denn das ist ja
311 im ambulanten Bereich schon ein großes Vertrauen, was uns entgegengebracht wird. macht ihr eure
312 Arbeitszeit während ihr draußen rumfahrt; oder gehen wir immer mal unterwegs irgendwo Eis essen;

313 If: Ja

314 S2f: Und (.) ich denk das is nochmal das is der Unterschied zu den Angestellten im Team sag ich mal.

315 If: Okay und kannst du mir noch eine grobe Altersspanne (.) sagen, im Team? in welchem Alter sich
316 deine Mitarbeiter_innen bewegen?

317 S2f: Na das kann ich. wir haben (.) ich glaub unsere jüngste Mitarbeiterin ist jetzt die Caroline, die ist
318 glaub ich so alt wie die Sarah, zweiundneunzig geboren, sprich (.) ja kurz vor der dreißig ((Lachen)) und
319 die (2) älteste dürfte die Helga sein, mit dreiundsechzig fast. //hm// also ist schon ne große
320 Altersspanne bei uns. (2) wir haben-

321 If: L Und ich würde J nur nochmal kurz zurückfragen, und dann sind wir auch
322 schon fast am Ende,

323 S2f: Okay?

324 If: Weil mich das grad einfach nochmal interessiert, also hast du das Gefühl, dass zwischen diesen
325 verschiedenen Altersstufen (.) so (.) ein verschiedenes Grundverständnis von Arbeit (.) oder dem was
326 Arbeit ausmacht herrscht?

327 S2f: Ja. denk ich schon. also da würde ich aber nicht mal so unbedingt aufs Alter gehen um das nochmal
328 zu erwähnen, weil ich vorhin sagte, die jungen Leute haben eine andere Einstellung, kann man nicht
329 verallgemeinern, es gibt schon auch junge Leute die sich sehr aufopfern sehr aufbringen und auch
330 Arbeit als ganz wichtig betrachten und viel machen. und die haben wir auch im Team. und (.) da spielt
331 auch nochmal ne Rolle haben die Leute schon Kinder, haben die keine Kinder? denn die Leute die
332 Kinder haben die wissen dass sie nach Hause müssen=dass sie ihre Zeiten brauchen (.) auch fürs Kind.
333 und die wollen ja nicht nur sich für andere aufopfern und für andere da sein. (2) wiederhol nochmal
334 kurz deine Frage jetzt? ich glaub ich bin abgedriftet;

335 If: Alles gut, ob du das (.) es ging darum ob wirklich zwischen diesen Altersstufen wenn die jüngste so
336 achtundzwanzig ist die älteste dreiundsechzig (.) verschiedene Verständnisse von Arbeit (.) herrschen.
337 oder das genau das das was Arbeit ausmacht quasi verschiedene (.) warte ich muss mich auch kurz
338 sortieren ((Lachen)) ein verschiedenes Verständnis quasi in den verschiedenen Altersstufen herrscht (.)
339 von Arbeit.

340 S2f: Hm (2) also ich würde sogar mal behaupten (.) dass fast=also ich kann das so sagen dass fast alle
341 Mitarbeiter von uns schon ein gutes Verständnis für diese Arbeit haben, ich mein man wählt ja die
342 Leute auch gezielt aus, wer ist hier bereit, wer bringt sich hier auf, und ich denke schon dass da jeder
343 Mitarbeiter bestrebt ist gute Arbeit zu leisten, und auch (.) gut mitzumachen und seine Arbeit
344 bestmöglichst abzuliefern=also da würde ich jetzt niemanden benennen wollen wo ich sag der macht
345 das nicht der will das nicht. ich glaube schon dass alle sehr gerne in unserem Team sind.

346 If: Okay, ja gut. und damit sind wir schon fast am Ende=dann würde ich dir gerne noch eine letzte Frage
347 stellen, und zwar (.) wenn ich jetzt eine ganz wichtige Frage vergessen hätte zu stellen (.) welche wäre
348 das denn;

349 S2f: Huh ((Lachen)) das sind wieder solche Fragen;

350 If: Oder wens dir so leichter fällt (.) was möchtest du mir denn gern noch von dir aus erzählen oder
351 mitgeben. (6) ploppt dir irgendein Gedanke noch auf? wenn nicht ist das auch okay;

352 S2f: ja wir haben ja schon relativ viel (.) besprochen. naja (2) also bei mir ist es eben manchmal so oder
353 was mir jetzt so in den Sinn kommt ist eben manchmal dass man schon wenn man in so einem sozialen
354 Beruf arbeitet (2) kommen schon manchmal nach den vielen Jahren die Gedanken (.) ob man das
355 vielleicht mal ganz wieder aufgibt und lieber wieder einen Beruf hat wo man ne Arbeitschse anzieht,
356 was leistet, was sieht (.) am Ende von seiner Tätigkeit? und dann den Kittel wieder hingängt=und
357 wieder nach Hause geht=und fertig ist. wobei mir da viele eben sagen wo ich das erwähnt hab sagen
358 naja Ute. also ich glaub das ist nicht was du willst. ich weiß es nicht. (2) also ich bin glaub ich schon ein
359 sozial eingestellter Mensch aber eben wie gesagt. das wäre eben das wo ich denk. (2) oder man
360 wechselt halt nochmal. ob man so lange (3) dann höre ich aber wieder andere die sagen ich bin schon
361 zwanzig Jahre in der Familienhilfe tätig und mach das auch immer noch gern.

362 If: Ja

363 S2f: ((Lachen)) also das ist so das (.) diese Fragen kommen manchmal. //hm// das würde ich dir einfach
364 mit auf den Weg geben weil du bist ja jetzt auf demselben Weg als Sozialarbeiter? wenn ich das richtig
365 verstehe?

366 If: Ja richtig,

367 S2f: Ich weiß nicht, wo es dich mal hin verschlägt, oder was du mal machen möchtest, wenn du diesen
368 Beruf und diesen Weg einschlägst das geb ich dir mit auf deinen Weg, (.) dann achte gut auf dich,
369 wirklich, das ist wichtig, und dann (3) ja (.) vielleicht auch immer mal da drüber nachdenken zu
370 wechseln nochmal oder selbst wenn man im gleichen Betrieb bleibt dass man da aber vielleicht
371 nochmal ne andere Arbeitsstelle hat. weil man sonst eben vielleicht wirklich vielleicht mal ausbrennen
372 kann. es sei denn man ist eben wirklich vom Typ vom Charakter anders? und kanns gut ausschalten.
373 und gut anders strukturieren. das wäre so das (2) was ich dir noch mitgeben würde.

374 If: Vielen Dank. dann würde ich mal die Aufnahme beenden.

8C Kodierung / Konzeptionierung S1f

Transkript S1f

Offene Kodierung

und Weiterentwicklung zu Konzepten

Nr.	Zeilen	Konzept/Code	Weiterentwicklung	Evtl. Abstrahierung	Kategorie
1	5	Bewertung des eigenen Weges als spannend	„spannend“: Spannung im Sinne von aufregend oder Spannung im Sinne von Spannungsverhältnis?		Selbstverwirklichung
2	6	Abi	Schulabschluss Abitur	Schulabschluss	Beruflicher Werdegang
3	6-7	FSJ in KiTa als Anstoß für soziale Richtung	FSJ Praktische Arbeitserfahrung als Motivation	FSJ	Beruflicher Werdegang
4	7-8	Studium Pädagogik	Studium Pädagogik	Bachelorstudium	Beruflicher Werdegang
5	8-9	Umzug und Arbeitseinstieg als Erzieherin	Umzug Einstieg ins Berufsleben		Beruflicher Werdegang
6	9-10	Unterforderung als Erzieherin, „Zu wenig Input für mich <u>selbst</u> “ (Z. 10)	„Zu wenig Input für mich <u>selbst</u> “ (Z. 10)	Bedürfnis nach Forderung	Erwartungen an Arbeit/ Selbstverwirklichung
7	10-11	Entschluss zu Studium Master Soziale Arbeit	Masterstudium Soziale Arbeit	Masterstudium	Beruflicher Werdegang
8	12-13	Verschiedene Nebenjobs ausprobiert, auch SPFH	Nebenjobs als „Schnupperhilfe“	„Ausprobieren“ von Tätigkeiten	Selbstbestimmung/ Bedürfnisorientierung
9	13-14	Entschluss gegen SPFH	Entschluss gegen SPFH		Selbstbestimmung/ Bedürfnisorientierung
10	14-15, 15-16	Suche nach passendem Job nach Studienabschluss	Unentschlossenheit bei Jobwahl		Selbstbestimmung Bedürfnisorientierung
11	16-17, 17-19	Über Kontakt der Mutter in SPFH „reingerutscht“	Nutzen sozialer Beziehungen Revidierung des Entschlusses gegen SPFH		Selbstbestimmung/ Bedürfnisorientierung
12	19	Jetzt Wohlbefinden auf Arbeit	Aktuelles Wohlbefinden		Erwartungen an Arbeit
13	23-27	Arbeit muss Spaß machen, Wohlfühlen, Lebensunterhalt finanzieren (Miete, Essen, Urlaub)	Arbeit soll: Wohlbefinden und Spaß Finanzierung Lebensunterhalt Lebensunterhalt = auch Urlaub	Bedürfnis nach finanzieller Unabhängigkeit Bedürfnis nach Wohlbefinden	Erwartungen an Arbeit
14	30-31	Erinnerte Arbeitsdefinition aus Studium	Zurückgreifen auf erlernte Definition von Arbeit	Erlernte Definition	Arbeitsverständnis
15	30-34	Arbeit als Tätigkeit gegen Entlohnung	Arbeit= entlohnte Tätigkeit		Arbeitsverständnis
16	33-34	„[...]Tätigkeit für die man entlohnt wird auf <u>irgendeine</u> Art und Weise.“	Entlohnung auf verschiedene Art und Weise		Entlohnung

17	38-40	Haushalt auch als Arbeit, aber ohne Entlohnung	Hausarbeit nicht entlohnt		Arbeitsverständnis
18	40	Saubere Wohnung als Lohn	immaterieller Lohn bei Hausarbeit		Entlohnung
19	42-44	Kindererziehung und Freund keine Arbeit	Care-Arbeit keine Arbeit		Arbeitsverständnis
20	50, 58-59	Arbeit muss Spaß machen, Wohlfühlen, gern zur Arbeit gehen und diese Bedeutung hat sich nicht verändert	Arbeit = Spaß, Wohlbefinden Gleichbleibende Bedeutung		Bedeutung von Arbeit
21	50-57	Mehrere Jobwechsel weil Wohlbefinden in Einrichtung oder Bereich nicht erfüllt	Nichterfüllung des Wohlbefindens bedingt Jobwechsel	Bedürfnis nach Wohlbefinden	Erwartungen an Arbeit
22	63, 68-69	„Also <u>Zeit</u> investiere ich <u>viel zu viel</u> in die Arbeit.“ (Z. 63) „Also so vom <u>Zeitbudget</u> vom ganzen <u>Tag</u> , ja, steckt ganz viel <u>in</u> der Arbeit“ (Z. 68-69)	Zu viel Zeitinvestition für Arbeit	Bedürfnis nach weniger Arbeitszeit	Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
23	65-68	Wenig private Zeit für Selbst, als Paar und als Familie	Wenig Ich-zeit Wenig Familien-Zeit	Bedürfnis nach mehr Ich- und Familienzeit	Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
24	69, 74-75	Zukunftswunsch nach Verringerung der Arbeitszeit bei gleichbleibender Bedeutung	Verringerung der Arbeitszeit bei gleichbleibender Bedeutung	Bedürfnis nach weniger Arbeitszeit	Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
25	70-74	Weniger Stunden heißt weniger Lohn, weniger Lohn heißt sich weniger leisten können	Abwägen von Zeitaufwand und Entlohnung aktuell Entscheidung für Geld	Bedürfnis nach finanzieller Unabhängigkeit	Erwartungen an Arbeit
26	77-80	Geld und Möglichkeit, sich was zu leisten, spielt große Rolle, besonders Urlaub, Ausflüge	Sich etwas leisten können in freier Zeit	Arbeit finanziert Freizeit	Erwartungen an Arbeit
27	84-85, 85-86	„Dass (.) ich (4) <u>vermutlich</u> teilweise mehr worke @als life@ sozusagen“ (Z. 84)	mehr Arbeitszeit als Zeit zum Leben		Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
28	88, 91-92	Aktuell Gefühl der Ausgeglichenheit, obwohl keine gute Work-Life-Balance	Ausgeglichenheit ohne gute WLB	Gefühl der Ausgeglichenheit nicht nur abhängig von Work-Life-Balance	Verständnis von Work-Life-Balance
29	88-90	Wochenende als Ausgleich: Ausruhen, nichts tun Familie, Freunde, Partner, Unternehmungen	Wochenende als Ausgleich		Strategien zum Ausgleich
30	94, 96-99	Gute Work-Life-Balance = nicht Vollzeit arbeiten mehr vom Tag haben, mehr Zeit für sich und andere	Gute Work-Life-Balance abhängig von Zeitaufwand für Arbeit vs. Ich- Zeit und Zeit für andere		Verständnis von Work-Life-Balance
31	102-103, 106	Work-Life-Balance ist Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit	Work-Life-Balance als Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit		Verständnis von Work-Life-Balance
32	103	Leben beinhaltet Arbeit	Leben als Überbegriff		Verständnis von Work-Life-Balance

33	103-105	In Freizeit das tun, was man möchte „[...]das Leben leben was man sich halt vorstellt. in der Freizeit.“(Z.103-104)	In Freizeit Wunschleben führen		Strategien zum Ausgleich
34	111-112, 130-131	beim ersten Mal Arbeitsleben im jüngeren Alter war Work-Life-Balance keine Herausforderung Vollzeit arbeiten okay	Bei Einstieg ins Arbeitsleben Work-Life-Balance keine Herausforderung		Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
35	112-115	Wunsch einfach zu arbeiten, loszulegen, Gelerntes anwenden, Erfahrung sammeln	Arbeitseuphorie bei Eintritt In Arbeitsleben		Bedeutung von Arbeit
36	116-118	Wunsch nach weniger Arbeitszeit erst seit Familie	Bedürfnis nach Vereinbarkeit von Familienleben und Arbeitszeit		Vereinbarkeit von Lebensbereichen
37	118-121	Wunsch nach entspannter Familienzeit ohne innerlichen Druck	Bedürfnis nach psychischer Abgrenzung in Freizeit		Abgrenzung
38	131-135	Work- Life-Balance als Herausforderung seit zweitem. Studium, weil parallel Nebenjob und Familie	Vereinbarkeit von verschiedenen Lebensbereichen als Herausforderung		Vereinbarkeit von Lebensbereichen
39	135-136	Zeit an sich zur Verfügung	Zeit an sich zur Verfügung		Abgrenzung
40	136-141	Psychische Herausforderung; Selbstwahrnehmung als nicht entspannt, launisch, anstrengend	Psychische Abgrenzung in Freizeit		Abgrenzung
41	141-142	Keine Veränderung forciert			Bedürfnisorientierung
42	142-143	Aktuell Work-Life-Balance keine Herausforderung, weil Zufriedenheit	Zufriedenheit reduziert Herausforderung der Work-Life-Balance		Work-Life-Balance
43	143-146	Zukunftswunsch, weniger Stunden zu arbeiten, nicht mehrere Jahre so weiter machen	Bedürfnis, zukünftig Arbeitszeit zu reduzieren		Selbstverwirklichung/ Bedürfnisorientierung
44	151-152	Erstes Mal Arbeitsmarkt, noch keine Familie, nur Freunde	Weniger Lebensbereiche		Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
45	152-153	Viele Unternehmungen nach Arbeit und am Wochenende	Freizeit und Wochenende als Ausgleich	Freizeit als Ausgleich	Strategien zum Ausgleich
46	154-156	Privates und Arbeit verschmolzen über Kontakte	Soziale Beziehungen über Arbeit	Arbeit bietet soziales Netzwerk	Bedeutung von Arbeit
47	156-160	seitdem Private und Arbeitskontakte getrennt	Jetzt weniger soziale Beziehungen über Arbeit	Soziale Abgrenzung	Abgrenzung
48	160-164	Seitdem Konzentration auf Partner und Sohn	Soziale Beziehungen konzentrieren sich mehr auf Familie	Soziale Abgrenzung	Abgrenzung Soziale Beziehungen
49	169-174	Trennung von Arbeits- und privaten Kontakten, weil Arbeitskolleg_innen persönlichkeitsbedingt keine potenziellen Freunde	Verringerung der sozialen Beziehungen auf Arbeit	Soziale Abgrenzung	Abgrenzung Soziale Beziehungen
50	176-178	Im privaten angekommen: Familie und Freundeskreis	Im privaten Bereich angekommen		Vereinbarkeit von Lebensbereichen

51	184-185	Beobachtung, dass verschiedene Positionen im Team herrschen zu Arbeit, aber nicht darüber gesprochen	Verschiedene Positionen zu Arbeit unterschwellig		Einstellungen
52	185-187	Manche arbeiten mehr und machen Überstunden, manche arbeiten weniger und gehen eher	Unterschiede in abgeleiteten Stunden unter Kolleginnen	Arbeitszeit als Indikator für Leistung	Arbeitsverständnis
53	187-188	Manchen gelingt Abgrenzung besser als anderen	Abgrenzung abhängig von Arbeitszeit		Abgrenzung
54	198-200, 200-201, 206	„[...]wobei es auch wieder die Frage ist wo fängt ne Generation an und wo hört sie auf.“ (Z. 200-201)	Unterteilung und Abgrenzung von Generationen schwierig	Abgrenzung von Generationen	Generationen
55	202-204	Ältere Generationen arbeitet mehr: Überstunden und Wochenendarbeit	Ältere Generationen arbeitet mehr:	„ältere“ Generation	Generationen
56	204-206, 210-212, 212-215	Innerhalb meiner Generation Unterschiede	Unterschiedliche Positionen innerhalb einer Generation	Merkmale von Generationen	Generationen
57	206-209, 227-228, 239-241	Achtet selbst auf Einhaltung der Stunden „also ich denk mir schon manchmal ist schon echt unfair; wir kriegen den gleichen Lohn und machen an sich die gleiche Arbeit aber im Endeffekt mach ich vielleicht mehr als andere“ (Z. 239-240)	Gewissenhaftes ehrliches und faires Arbeiten als Wert		Persönliche Werte
58	223-226, 226-227	Manche sehen Erfüllung der Arbeitszeit lockerer, andere strenger Persönliche Einstellung, ehrlich und gewissenhaft zu arbeiten, unabhängig von Arbeit	Frage der persönlichen Einstellung zu Gewissenhaftigkeit/ Ehrlichkeit unabhängig von Arbeit	Einstellung unabhängig von Arbeit	Einstellungen
59	219-221, 238-239	Unterschwellige Verschiedene Sichtweisen haben Einfluss auf Selbstreflexion im Vergleich mit anderen, nicht auf Qualität und Inhalt der Arbeit	Verschiedene Sichtweisen beeinflussen Selbstreflexion im innerkollegialen Bereich	Subjektiver Vergleich innerhalb sozialer Beziehungen	Soziale Beziehungen
60	244-246, 248-250, 250-251	Arbeitszeiten und-ort im ambulanten Bereich schwer nachzuvollziehen und zu kontrollieren Flexible und selbstbestimmte Einteilung und Absprache der Arbeitszeiten mit Familien in der SPFH	Flexibilität und Selbstbestimmung im ambulanten Bereich verringern Nachvollziehbarkeit von Arbeitszeiten	Flexibilität und Selbstbestimmung als Arbeitsleistung im ambulanten Bereich	Flexibilität und Selbstbestimmung bei der Arbeit
61	264-265	Veränderung von Arbeit und Work-Life-Balance über viele Jahre	Historische Veränderung von Arbeit und Work-Life-Balance		Historische Entwicklung von Arbeitskonzepten

62	267-275, 277-279, 290-292, 292-293	Gedankenexkurs Uroma	Wahrnehmung innerfamiliärer Generationen- beziehungen	Familiäre Generationen- beziehungen	Generationen
63	281-282, 282, 282- 283	Interview als Anstoß zum Nachdenken über eigene Sicht und Ist- und Sollzustand	Selbstreflexion bzgl. Ist- und Sollzustand	Reflexion eigener Bedürfnisse	Selbstverwirklichung/ Bedürfnisorientierung
64	297-299, 301-303	Heute andere Lebensumstände als früher bzgl. Karriere, Geld, Familie, Heiraten, Festlegen	Früher und heute unterschiedliche Lebensumstände Unterschiedliche Gewichtung von Karriere, Geld, Familie, heiraten, Festlegen	Mit Veränderung der Lebensumstände auch Veränderung von persönlichen und beruflichen Zielen	Historische Entwicklung von Arbeitskonzepten
65	309-310, 312-313	Veränderung der Rolle der Frau und entsprechende Veränderung der Rolle des Mannes bezüglich Kindererziehung	Veränderung der Rollen von Mann und Frau im Zuge der Emanzipation	Veränderung von Rollenbildern in der Familie	Historische Entwicklung von Arbeitskonzepten

8D Kodierung / Konzeptionierung S2f

Transkript S2f

Offene Kodierung und Konzeptualisierung

Nr.	Zeilen	Konzept/Code	Kategorie bestehend / neu
1	3-4	Arbeit mit behinderten Menschen in der Werkstatt	Beruflicher Werdegang
2	4-5	Wechsel ins ambulant betreute Wohnen	Beruflicher Werdegang
3	6-9, 9-10, 12-14, 15-16	Entstehung der SPFH	Beruflicher Werdegang
4	16-17	Ankunft in SPFH	Beruflicher Werdegang
5	22	„Urschleim“ (Werdegang vor Sozialer Arbeit)	Beruflicher Werdegang
6	24	„gesetzteres Alter“	Generationen
7	24-25	„DDR-Kind“	Generationen
8	25	Schulabschluss	Beruflicher Werdegang
9	26-27	Ausbildung und Arbeitsstart als Maschinenbauzeichnerin	Beruflicher Werdegang
10	27	Kündigung aufgrund der Wende	Historische Entwicklung von Arbeitskonzepten
11	27-28	Umschulung zur Restaurantfachfrau	Beruflicher Werdegang
12	28-29	Eigene Umtriebigkeit	<i>Charaktereigenschaften</i>
13	29-30	Schwangerschaft/erstes Kind/Elternzeit	Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
14	30-31	Kennenlernen Ehemann und Hochzeit	Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
15	32	Zweites Kind	Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
16	32-33	6 Jahre Ungelernte Tätigkeit beim Bäcker	Beruflicher Werdegang
17	36-37	Drittes Kind/Elternzeit	Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
18	37-38	Rückkehr zur Bäckerei	Beruflicher Werdegang
19	38-40	Keine Erfüllung weil: geringer Verdienst und langer Arbeitsweg	Bedürfnisorientierung
20	40-41	Anstoß von Bekannter aus Kirchgemeinde zu Ausbildung HEP	Soziale Beziehungen
21	42-46	Selbstbefragung und Entscheidung zu Ausbildung HEP	Bedürfnisorientierung
22	46-48	Verschiedenes ausprobiert und Praktika	Selbstbestimmung/Bedürfnisorientierung
23	48-49	Nichtübernahme durch Träger und Arbeitssuche	Beruflicher Werdegang
24	50-51	Ungelernte Tätigkeit im Pflegeheim (1 Jahr)	Beruflicher Werdegang
25	52-54	„Chance“ als HEP als Werkstattgruppenleiter zu arbeiten	Beruflicher Werdegang
26	54-55	Wechsel der Gruppe	Flexibilität
27	56-58	Keine Erfüllung mehr weil: immer gleiche Handgriffe und Tätigkeiten	Bedürfnisorientierung
28	59	Fühlt sich nicht mehr wohl	Bedürfnisorientierung
29	60	Gespräch mit Familie über Wechselvorhaben	Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
30	61-63	Angebot und Wechsel zu ambulanten Hilfen	Beruflicher Werdegang
31	63, 68-71	Schwieriger Anfang erfordert Einarbeitungszeit	Flexibilität bei der Arbeit
32	63-65	vorher feste Arbeitszeiten	Flexibilität bei der Arbeit
33	65-67	Ambulanter Bereich anders: keine festen Zeiten, kein pünktlicher Feierabend	Flexibilität bei der Arbeit
34	72-73	Umstrukturierung auf Familienhilfe	Beruflicher Werdegang
35	73	Erneut Ausbildung	Beruflicher Werdegang
36	73-74	„kein Sozialpädagoge, nicht studiert“	Beruflicher Werdegang
			Historische Entwicklung von Arbeitskonzepten

37	74-80	Weiterbildung „neu in der SPFH“ für Quereinsteiger und Zertifizierung	Beruflicher Werdegang
38	82-84	„Chance“ zur Übernahme der Teamleitung	Beruflicher Werdegang
39	88-89	Teilung in Fachbereichsleitung Teamleitung	Beruflicher Werdegang
40	90-93	Seit zwei Jahren zweite Teamleitung damit Aufteilung der beiden Städte	Beruflicher Werdegang
41	95	Macht Arbeit sehr gern	Bedeutung der Arbeit
42	95-96	Aufopferung für die Arbeit	Bedeutung der Arbeit
43	96-97	Fühlt sich unstrukturiert	Bedürfnisorientierung
44	97	Wunsch, mehr an etwas dran bleiben zu können	Bedürfnisorientierung
45	98-100	Vielseitiges Interesse und offenes Ohr für andere hindert sie an eigener Arbeit	<i>Charaktereigenschaften</i>
46	108	Arbeit bedeutet: tätig sein, nicht rumlungern, unterwegs sein	Arbeitsverständnis Erwartungen an Arbeit
47	109-110	Als DDR-Kind so gelernt	Historische Entwicklung von Arbeitskonzepten Generationen
48	114-	Arbeit heißt: etwas leisten, etwas bringen	Arbeitsverständnis Erwartungen an Arbeit
49	114-116	In DDR -Schule was geleistet, was gebracht – erbringen MÜSSEN	Arbeitsverständnis Generationen
50	116-118	Jetzt auf Arbeit auch Leistung zu erbringen, die hinterfragt wird	Arbeitsverständnis Erwartungen an Arbeit
51	118	Dafür verdient man Geld	Entlohnung Erwartungen an Arbeit
52	123-124	Sicht auf Arbeit nicht anders als früher	Bedeutung von Arbeit
53	124-126	Schon von Kind an gern gearbeitet, was getan, was geholfen	Arbeitsverständnis Bedeutung von Arbeit
54	126-128	Bestätigung dafür bekommen, Bsp. Opa freut sich	Entlohnung
55	128-131	Stolz und Lob als Lohn für Leistung	Entlohnung
56	131-132, 132-135	Jetzt flexible Reaktion auf Klient_innen	Flexibilität bei der Arbeit
57	135-136	Man muss aufpassen, nicht auszulaugen	<i>Selbstfürsorge</i>
58	142-144	Unterschied zu früher: früher feste Zeiten und Feierabend=Feierabend	Flexibilität bei der Arbeit
59	146-147	Heute nimmt sie Probleme und Sachen mit Heim	Abgrenzung <i>Arbeit als psychische Herausforderung</i>
60	149	Nicht mehr so sehr wie am Anfang	Abgrenzung
61	150-151	Große Probleme nimmt man mit heim, man schläft dann auch mal schlecht nachts	Abgrenzung <i>Arbeit als psychische Herausforderung</i>
62	155	Überzeugung, dass Arbeit zu viel Raum einnimmt	Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
63	155-156	Wochenende als Ausgleich	Strategien zum Ausgleich
64	156-159	Früher Fokus auf Kinder nach Arbeit	Strategien zum Ausgleich
65	159-160	Jetzt mehr Zeit, um über Arbeit nachzudenken	<i>Arbeit als psychische Herausforderung</i>
66	161-164	Wunsch nach mehr Abgrenzungsstruktur nach der Arbeit	Abgrenzung
67	166	„wird in unserem Bereich jedem schwer fallen“	<i>Arbeit als psychische Herausforderung</i>
68	174-175	Vergleich WLB mit Schwebebalken	Verständnis von Work-Life-Balance
69	176-177	Absturzgefahr, wenn man nicht aufpasst	Verständnis von Work-Life-Balance

70	177	Es gibt Zeiten, wo man ausgelaugt ist	<i>Arbeit als psychische Herausforderung</i>
71	178-180	Auf Rückmeldungen von andern/aus Familie achten	<i>Arbeit als psychische Herausforderung</i> Soziale Beziehungen
72	181	„Arbeit?, aber eben auch Leben“	Verständnis von Work-Life-Balance
73	181-184	Ausgleich durch Konzert, Sauna, Schwimmbad, Spazieren → in Corona Zeiten schwierig	Strategien zum Ausgleich
74	187	WLB heißt arbeiten, aber auch Ausgleiche haben	Verständnis von Work-Life-Balance
75	195-196	WLB in jungen Jahren kein Thema	Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
76	196-197	In DDR Berufsweg vorbestimmt	Historische Entwicklung von Arbeitskonzepten
77	198-199	Jung, viele Unternehmungen als Auszeiten	Strategien zum Ausgleich
78	202-204	Lange Elternzeit bei allen Kindern	Strategien zum Ausgleich Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
79	205-206	Erziehung und andere Problemchen, aber anderer Stress	Arbeitsverständnis
80	206-207	Zurück im Berufsleben beim Bäcker ausgenutzt	Beruflicher Werdegang
81	208	Nicht immer pünktlich Feierabend	Flexibilität bei der Arbeit
82	208-209	Erstes Mal nicht so, wie gewünscht	Bedürfnisorientierung
83	210	Kaum Auszeiten	Strategien zum Ausgleich
84	210-212	Gute Freunde übernehmen auch mal Kinderbetreuung	Soziale Beziehungen Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
85	212	Mann kam auch immer spät	Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
86	213-214	Feste Freunde, auf die Verlass war	Soziale Beziehungen
87	214-216	Zuhause nicht mehr an Arbeit gedacht	Abgrenzung
88	216-217	Jetzt Abgrenzung schwieriger	Abgrenzung
89	217-218	Man hört sich viel an	Soziale Beziehungen Strategien zum Ausgleich
90	218	Wunsch nach mehr Abgrenzungsfähigkeit	Abgrenzung
91	218-220	Kurantrag zum Erlernen von solchen Strategien abgelehnt	<i>Selbstfürsorge</i> Abgrenzung
92	224	Widerspruch geplant, weil Voraussetzungen erfüllt	<i>Selbstfürsorge</i>
93	225-226	Möchte Burnout und Absturz vermeiden und vorbeugen	<i>Selbstfürsorge</i>
94	235-237	Schlussstrich ziehen als Herausforderung	Abgrenzung
95	237-238	Telefonisch immer erreichbar → nicht gut	Abgrenzung
96	238-239	Mit Familien absprechen	Abgrenzung
97	239-240	Über Jahre eingeschlichene Muster	<i>Erlernte Muster</i>
98	241	Man muss immer präsent sein	Abgrenzung
99	242-243	Schwer, weil wir gelernt haben, immer für andere da zu sein und zu schaffen	Abgrenzung Sozialisation
100	243-245	Junge Leute auf anderem Level	Generationen
101	245-246	Junge Generation sieht, wie ältere ackern, tätig sind, arbeiten und zu viel machen	Generationen Soziale Beziehungen Bedeutung von Arbeit
102	246-247	Junge Generation will nicht auslaugen, nicht kaputt gehen an Arbeit	Abgrenzung <i>Selbstfürsorge</i>
103	247-248	Wollen nur noch 25-30 h arbeiten	Abgrenzung Work-Life-Balance

104	249-251	Zwiespalt zwischen Bewunderung und „was haben sie denn schon geschaffen“	Einstellungen Historische Entwicklung von Arbeitskonzepten
105	251-253	Gut, wenn solche Leute im Team sind, um einen auf den Boden zu holen	<i>Teamarbeit</i> Soziale Beziehungen
106	260-262	Arbeitsverständnis ist Altersfrage und Charaktersache und Einstellungsfrage	Arbeitsverständnis Generationen Einstellungen
107	262-263	Frage des Aufwachsens, wie hat man es selbst erlebt	<i>Sozialisation</i>
108	263-264	Manche haben Strukturierungs-Strategien gelernt, andere nicht	Abgrenzung
109	266	Zusammengewürfeltes Team gut	Soziale Beziehungen Generationen
110	267-268	Im Team voneinander lernen	<i>Teamarbeit</i> Soziale Beziehungen
111	268-269	Wert der Teamarbeit	<i>Teamarbeit</i> Soziale Beziehungen
112	271-272	Rausnehmen und umsetzen, was andere besser machen	Abgrenzung
113	280-281	Zeiten, wo man viel über Arbeit redet im Team	<i>Teamarbeit</i>
114	281-284	Zeiten, wo über Freizeitgestaltung gesprochen wird	Abgrenzung Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
115	285	„dieses Abschalten besprechen“	Abgrenzung
116	286-287	Abhängig von Arbeitsaufgaben und aktuellem Stand	Bedeutung der Arbeit
117	290-291	Unterschiedliche Einstellungen haben Einfluss auf Zusammenarbeit	Einstellungen
118	291-293	Andere arbeiten kürzer als man selbst	Einstellungen
119	294-295	Man gerät dann unter Druck, weil man auch nach Hause will	Einstellungen Bedeutung der Arbeit
120	296-298	Andere arbeiten länger als man selbst →schlechtes Gewissen	Einstellungen
121	300	Man guckt, wie es bei anderen ist	Soziale Beziehungen
122	303-305	Konfliktpotential, wenn es immer dieselben Leute betrifft	Teamarbeit Erwartungen an Arbeit
123	306	Wenn es fair bleibt, ist es kein Thema	Einstellungen
124	307-308	Als Teamleiter nochmal anders, weil man Zeiten im Blick haben muss	Teamleitungsposition
125	310-312	Im ambulanten Bereich wird einem großes Vertrauen entgegen gebracht bzgl. Arbeitszeit	Flexibilität und Selbstbestimmung bei der Arbeit Erwartungen an Arbeit
126	314	Unterschied zu Angestellten	<i>Teamleitungsposition</i>
127	317-320	Altersspanne von 29-63 Jahren	Generationen <i>Teamarbeit</i>
128	327	Verschiedenes Grundverständnis von Arbeit in Altersstufen	Generationen Arbeitsverständnis
129	327-328	Nicht unbedingt altersabhängig	Generationen
130	328-329	Andere Einstellung der jungen Leute nicht verallgemeinerbar	Generationen Einstellungen

131	329-330	Auch junge Leute, die sich sehr aufopfern/aufbringen, viel machen, Arbeit als wichtig betrachten	Generationen Arbeitsverständnis Bedeutung von Arbeit
132	330	Auch im Team vorhanden	<i>Teamleitungsposition</i>
133	331-332	Frage, ob Leute schon Kinder haben, für die sie Zeit brauchen	Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen
134	333	Die wollen sich nicht nur für andere aufopfern	Abgrenzung
135	340-341	Alle Mitarbeiter ein gutes Verständnis von Arbeit	<i>Teamleitungsposition</i> Arbeitsverständnis
136	341-342	Leute werden gezielt ausgewählt: wer bringt sich auf, wer ist bereit	<i>Teamleitungsposition</i>
137	342-345	Alle Mitarbeiter bestrebt, gute Arbeit zu leisten	<i>Teamleitungsposition</i>
138	345	Alle gern im Team	<i>Teamleitungsposition</i>
139	352-355	Gedanken, Beruf auch mal wieder aufzugeben	Bedürfnisorientierung
140	355-357	Wieder eine Arbeit machen, wo man was leistet, am Ende des Tages was sieht und fertig ist	Erwartungen an Arbeit Entlohnung
141	357-358	Andere glauben nicht, dass sie das will	Soziale Beziehungen
142	359	Ist sozial eingestellter Mensch	<i>Charaktereigenschaften</i>
143	360	Vielleicht auch nochmal Wechsel	Beruflicher Werdegang Bedürfnisorientierung
144	360-361	Hört andere, die FH nach 20 Jahren immer noch gern machen	Soziale Beziehungen
145	367-371	Ratschlag, gut auf sich zu achten und vielleicht auch Arbeitsstelle immer mal zu wechseln	<i>Selbstfürsorge</i>
146	371-372	Man kann sonst ausbrennen	<i>Selbstfürsorge</i>
147	372-373	Außer man kann gut strukturieren und gut ausschalten → Charakter-/Typfrage	Abgrenzung

8E Einordnung der Codes in die bestehenden und neuen Kategorien

Nr.	Kategorie	Zugeordnete Codes S1f	Zugeordnete Codes S2f
XIX I	Selbstverwirklichung	1, 6, 43, 63	
XX	Beruflicher Werdegang	2, 3, 4, 5, 7	1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 16, 18, 23, 24, 25, 30, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40
XXI	Erwartungen an Arbeit	6, 12, 21, 25, 26	46, 48, 50, 51, 122
XXII	Bedürfnisorientierung	8, 9, 10, 11, 41, 43, 63	19, 21, 22, 27, 28, 82, 139, 143
XXIII	Selbstbestimmung	8, 9, 10, 11	22
XXIV	Arbeitsverständnis	14, 15, 17, 19, 52	43, 44, 46, 48, 49, 50, 53, 106, 128, 131, 135
XXV	Entlohnung	16, 18,	54, 55
XXVI	Soziale Beziehungen	48, 49, 59	20, 71, 84, 86, 89, 101, 105, 109, 110, 111, 121, 141, 144
XXVII	Bedeutung von Arbeit	20, 35, 46,	41, 42, 52, 101, 116, 119, 131
XXVIII	Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen	22, 23, 24, 27, 34, 36, 38, 44, 50	13, 14, 15, 17, 29, 62, 75, 78, 84, 85, 114, 133
XXIX	Verständnis von Work-Life-Balance	28, 30, 31, 32, 42	68, 69, 72, 74
XXX	Strategien zum Ausgleich	29, 33, 45	63, 64, 73, 77, 78, 83, 89
XXXI	Abgrenzung	37, 39, 40, 47, 48, 49, 53	59, 66, 91, 103, 108, 112, 114, 115, 147
XXXII	Einstellungen	51, 58	104, 106, 117, 118, 119, 120, 123, 130,
XXXIII	Generationen	54, 55, 56, 62	47, 49, 100, 101, 106, 109, 127, 128, 129, 130, 131
XXXIV	Persönliche Werte	57	
XXXV	Historische Entwicklung von Arbeitskonzepten	61, 64, 65	10, 36, 47, 76, 104
XXXVI	Flexibilität und Selbstbestimmung bei der Arbeit	60	26, 31, 32, 33, 56, 81, 125
XXXVII	<i>Charaktereigenschaften</i>		12, 45, 142
XXXVIII	<i>Selbstfürsorge</i>		57, 91, 92, 93, 102, 145, 146
XXXIX	<i>Arbeit als psychische Herausforderung</i>		59, 61, 65, 67, 70, 71
XL	<i>Erlernte Muster</i>		97
XLI	<i>Teamarbeit</i>		110, 111, 113, 122, 127
XLII	<i>Sozialisation</i>		99, 107
XLIII	<i>Teamleitungsposition</i>		124, 126, 132, 135, 136, 137, 138

Hochschule Mittweida
Fakultät für Soziale Arbeit
Masterthesis
bei Prof. Dr. phil. Stephan Beetz
und Prof. Dr. phil. Barbara Wedler

Cornelia Wollrab

Eidesstattliche Erklärung

Erklärung

Ich erkläre, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Chemnitz, 23.08.2021

Bearbeitungsort, Datum

Unterschrift