



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie

Erarbeitung eines Anforderungsprofils für das Wohnheim Klosterfiechten

BACHELOR THESIS

Mai 2024

Autor
Luder, Alex

Betreuungsperson
Baumann, Rébecca

Praxispartner
Leben in Vielfalt
Dübi, Elias

Abstract

Anforderungsprofile bilden die Grundlage für eignungsdiagnostische Personalauswahlverfahren. In der vorliegenden Arbeit wird ein eigenschaftsorientiertes Anforderungsprofil für das Wohnheim Klosterfiechten mit folgender Fragestellung erstellt: Welche eigenschaftsorientierten Merkmale begünstigen einen längerfristigen Verbleib am Standort Klosterfiechten und welche Anforderungen können daraus abgeleitet in einem psychologischen Anforderungsprofil zusammengefasst werden? Mit der Durchführung einer Dokumentenanalyse, neun Expert*inneninterviews und Persönlichkeitstests konnten 26 eigenschaftsorientierte Merkmale abgeleitet werden. Mit dem Einbezug von tätigkeitsübergreifenden Anforderungen konnte anschliessend ein Anforderungsprofil mit insgesamt 32 Anforderungen erarbeitet werden. Das Profil umfasst Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Interessen, Bedürfnisse, Wertvorstellungen, Persönlichkeitsmerkmale und tätigkeitsübergreifende Anforderungen. Im Allgemeinen ist die Arbeit in Klosterfiechten wegen des verhaltensauffälligen Klientels äusserst anspruchsvoll und belastend. Das zeigt sich in den niedrigen Neurotizismus-Ausprägungen der Mitarbeitenden. Die wichtigsten Anforderungen sind: Belastbarkeit, kommunikative Kompetenzen, agogische Fachlichkeit, Strukturtreue, Lernbereitschaft und Fachkenntnisse. Viele Anforderungen stehen in enger Beziehung zueinander. Bei Stellenantritt wird zudem die Ausbildung und Fachkenntnis als weniger relevant erachtet als die zugrundeliegende Lernbereitschaft, sich dieses Wissen anzueignen.

Keywords: *Anforderungsanalysen, Anforderungsprofile, Personalpsychologie, Soziale Berufe, Fachkräftemangel, Dokumentenanalyse, Expert*inneninterviews, Persönlichkeitstests, fokussierte Interviewanalyse*

Anzahl Zeichen inkl. Leerzeichen: 121 453

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
1.1	Praxispartner	5
1.1.1	Leben in Vielfalt	5
1.1.2	Wohnheim Klosterfiechten	6
1.2	Theorie	8
1.2.1	Die psychologische Anforderungsanalyse	8
1.2.2	Messbare Konstrukte	11
1.2.3	Tätigkeitsübergreifende Anforderungen in sozialen Berufen	13
2	Methoden	14
2.1	Erhebungsmethoden	14
2.1.1	Dokumentenanalyse	16
2.1.2	Expert*inneninterview	19
2.1.3	Persönlichkeitstest	21
2.2	Stichprobe	23
2.3	Durchführung	25
3	Ergebnisse und Interpretation	27
3.1	Auswertungsplan	27
3.2	Auswertung und Interpretation der erhobenen Daten	30
3.2.1	Ergebnisse der Dokumentenanalyse	30
3.2.2	Ergebnisse der Expert*inneninterviews	33
3.2.3	Ergebnisse des Persönlichkeitstests	46
3.3	Eigenschaftorientiertes Anforderungsprofil	47
4	Diskussion	50
5	Literaturverzeichnis	55
	Abbildungsverzeichnis	59
	Tabellenverzeichnis	59
	Anhang	60

1 Einleitung

In der vorliegenden Arbeit wird die Vorgehensweise bei der Erstellung eines Anforderungsprofils für das Wohnheim Klosterfiechten beschrieben. Solchen Anforderungsprofilen liegen Anforderungsanalysen zugrunde, welche zeitübergreifende Leistungsvoraussetzungen und Bedingungen für eine spezifische Arbeitsstelle untersuchen (Wienkamp, 2021). Die abgeleiteten Anforderungen ermöglichen einen Soll-Ist-Vergleich zwischen Bewerbendenprofil und Anforderungsprofil (Wienkamp, 2021), wodurch diese einen wertvollen Beitrag bei der Personalauswahl leisten (Heider-Friedel, Strobel & Westhoff, 2006). Gerade im Bereich der Sozialen Arbeit sind empirische Daten und Anforderungsprofile für Personalauswahlverfahren selten auffindbar (Bastian, 2018). Der Fachkräftemangel erschwert die Ausgangslage für soziale Institutionen zusätzlich (Mühlemann & Wolter, 2013). Auch die Organisation *Leben in Vielfalt* (LiV) berichtet von schwierigen Umständen bei der Personalrekrutierung. Mit der Erstellung eines eigenschaftsorientierten Anforderungsprofils wird versucht, den Standort Klosterfiechten bei der Personalrekrutierung zu unterstützen. Leben in Vielfalt bietet verschiedene Standorte an, Klosterfiechten dürfte aber wegen des verhaltensauffälligen Klientels besonders spezifische Anforderungen an die Mitarbeitenden stellen.

Es wird daher folgende Fragestellung formuliert: *Welche eigenschaftsorientierten Merkmale begünstigen einen längerfristigen Verbleib am Standort Klosterfiechten und welche Anforderungen können daraus abgeleitet in einem psychologischen Anforderungsprofil zusammengefasst werden?* Um diese Fragestellung zu beantworten, werden folglich mit multimodalem Vorgehen eigenschaftsorientierte Merkmale untersucht und ein psychologisches Anforderungsprofil erstellt. Neben einer Dokumentenanalyse werden neun Expert*inneninterviews mit anschliessendem Persönlichkeitstest durchgeführt. Der Begründung dieses Vorgehens liegt die Hypothese zu Grunde, dass sich Mitarbeitende, die bereits länger in Klosterfiechten erwerbstätig sind, hinsichtlich arbeitsrelevanter Eigenschaften ähneln. Die Gemeinsamkeiten werden folglich als eigenschaftsorientierte Merkmale betrachtet, welche einen längerfristigen Verbleib in Klosterfiechten begünstigen. Daraus abgeleitet werden tätigkeitsspezifische Anforderungen sowie Bedingungen, welche die Befriedigungs- und Motivierungspotenziale beeinflussen. Zusätzlich werden tätigkeitsübergreifende Anforderungen der Sozialen Arbeit recherchiert und integriert.

Dieses Anforderungsprofil gilt für die Arbeit in beiden Wohngruppen, jedoch ausschliesslich für Fachpersonen. Zudem beinhaltet es keine Antianforderungen, bzw. unerwünschten Eigenschaften (Wienkamp, 2021). Die geringe Stichprobengrösse lässt auch keine Übertragung auf andere Standorte oder Bereiche zu. Es handelt sich hierbei um ein auf Klosterfiechten zugeschnittenes Anforderungsprofil.

Die Arbeit ist wie folgt aufgebaut: In Kapitel 1 wird der Praxispartner ausführlich vorgestellt und die theoretische Grundlage für die empirische Untersuchung geschaffen. Dies umfasst eine theoretische Auseinandersetzung mit psychologischen Anforderungsanalysen, messbaren Konstrukten und den tätigkeitsübergreifenden Anforderungen in sozialen Berufen. In Kapitel 2 werden die drei methodischen Zugänge ausführlich beschrieben, sowie die Stichprobe und die Durchführung der Untersuchung. In Kapitel 3 folgt die Auswertung, bzw. die Ergebnisse in Form von eigenschaftsorientierten Merkmalen. Das Anforderungsprofil ist am Kapitelende aufgeführt. In Kapitel 4 werden abschliessend die Ergebnisse und theoretischen Erkenntnisse interpretiert und diskutiert, sowie Limitationen beschrieben und ein Fazit gezogen.

1.1 Praxispartner

Dieses Kapitel bietet einen Überblick über den Praxispartner mit Fokus auf den Standort Klosterfiechten. Grundlage für die nachfolgende Beschreibung sind zahlreiche Dokumente, die hinsichtlich ihres Inhaltes analysiert wurden. Die Dokumente sind jeweils als Quelle angegeben, eine Auflistung aller Dokumente findet sich in Tabelle 4.

1.1.1 Leben in Vielfalt

Leben in Vielfalt ist eine kantonal getragene Organisation der Stadt Basel und untersteht sowohl dem Amt für Sozialbeiträge als auch dem Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt (L2). Die Organisation bietet Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen bedarfsgerechte und tragfähige Angebote in Form begleiteter Tagestrukturen und betreuter Wohnheime. Etwa 250 Mitarbeitende ermöglichen eine ressourcenorientierte Begleitung, wobei auf eine Fachpersonalquote von mindestens 50% geachtet wird. Neben quereinsteigenden Assistenzkräften arbeiten auch Fachpersonen der Betreuung und Sozialpädagog*innen an den Standorten. Die Standorte setzen sich aus insgesamt fünf Tageszentren und gleichvielen Wohnheimen zusammen - eines davon ist besagtes Klosterfiechten. Sowohl im Jahresbericht von 2022 als auch im Bericht davor wird von den schwierigen Umständen bei der Personalrekrutierung berichtet (L4). Grund dafür ist der Fachkräftemangel im sozialen Bereich. Die jeweiligen Standortleitungen der Tageszentren und Wohnheimen unterstehen den Geschäftsleitungsstellen, erhalten aber wiederum Unterstützung von Teamkoordinator*innen. Diese Funktion wurde 2022 neu eingeführt und ist für die direkte personelle und organisatorische Führung im Team verantwortlich.

1.1.2 Wohnheim Klosterfiechten

Um dem besonderen Bedarf an Begleitung und Pflege gerecht zu werden und die Lebensqualität des Klientels allgemein zu verbessern, sind die Angebote auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten. Das Wohnheim Klosterfiechten wurde geplant und gebaut für zehn Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung, kognitiver Beeinträchtigung und herausforderndem Verhalten (K1). Betroffene leiden unter einer schnell überlasteten Sinneswahrnehmung und Informationsverarbeitung. Ihnen bereitet eine kognitive Perspektivenübernahme Schwierigkeiten und sie können das Verhalten anderer nicht deuten. Hinzu kommen Probleme in der Kommunikation, wie etwa bei der Mitteilung von Bedürfnissen und Emotionen. Die Überforderung mit Veränderungen und unerwarteten Situationen führt zu einem hohen Sicherheitsbedürfnis, das in Form von individuellen und gruppenübergreifenden Strukturen, Systemen und Plänen vermittelt wird. Ein unzureichendes Sicherheitsgefühl und fehlende Kommunikationskanäle begünstigen herausfordernde und aggressive Verhaltensweisen. Es werden verschiedene Aggressionen unterschieden; Autoaggressionen sind massive Selbstverletzungen, wie etwa eine Manipulation des eigenen Darmes oder Schläge gegen den eigenen Körper. Fremdaggressionen richten sich auf andere Menschen, wie etwa Mitbewohnende oder Mitarbeitende. Sachaggressionen sind z.B. das gezielte Werfen von Gegenständen oder das Schmieren von Exkrementen. Das Verlernen solcher Verhaltensweisen ist ein langwieriger Prozess. Natürlich muss in Krisensituationen adäquat damit umgegangen werden, Ziel der agogischen Begleitung ist aber die präventive Schaffung geeigneter Strukturen und Rahmenbedingungen, um Kommunikationskanäle zu schaffen und Sicherheit zu vermitteln. Es ist daher von zentraler Bedeutung, dass die Mitarbeitenden die Strukturen und Systeme deckungsgleich gebrauchen und kommunizieren. Krisenanzeichen, die meist durch eine Überforderung, ungünstige Rahmenbedingungen und andere Einflussfaktoren entstehen, müssen frühzeitig erkannt werden. Kommt es dennoch zur Krise, so müssen die Mitarbeitenden auch im Stande sein, dass Klientel physisch in ihre Räumlichkeiten zu begleiten. Die Mitarbeitenden können dann auf freiheitseinschränkende Massnahmen, Reservemedikation und andere Interventionen zurückgreifen.

Organisationaler Aufbau. In Klosterfiechten arbeiten (Stand Januar 2024) insgesamt 23 Mitarbeitende, darunter sechs Assistenzkräfte, sieben Fachpersonen der Betreuung, sechs Sozialpädagog*innen, zwei Teamkoordinator*innen, jemand in Ausbildung und eine Standortleitung (D2). Diese vergleichsweise hohe Fachquote von 70 Prozent sowie der separate Nachtdienst, stellen den erhöhten Betreuungsbedarf sicher.

Die Funktionen *Assistenz* und *Fachperson* unterscheiden sich im praktischen Alltag nur geringfügig, obschon z.B. einzelne Klienten nur von Fachpersonen betreut und gepflegt werden, neue Systeme und Pläne ebenfalls vorrangig von Fachpersonen eingeführt werden und diese teilweise auch andere administrative Tätigkeiten übernehmen. Das Anforderungsprofil wird sich auf die Anforderungen an Fachpersonen beziehen, weshalb an dieser Stelle nicht weiter auf die wenigen Unterschiede von Assistenzkräften und Fachpersonen eingegangen wird. Die Mehrheit der Mitarbeitenden arbeitet ein Pensum von 80 Prozent. Die nachfolgende Tabelle 1 bietet einen Überblick über die wichtigsten Dienste (D1). Die Spalte *Insgesamt* beinhaltet die Gesamtanzahl der jeweiligen Dienste im Januar 2024 (26 Tage), wobei Teamsitzungen und Bürotage herausgerechnet wurden. Es arbeiten an diesen Tagen durchschnittlich 11.5 Mitarbeitende in Klosterfiechten.

Tabelle 1

Dienstlegende

Abkürzung	Dienst	Zeit	Pause	Arbeitszeit	Insgesamt
F7	Frühdienst	07.00 – 14.00 Uhr	-	7h	8
F9	Frühdienst	07.00 – 16.00 Uhr	30 Minuten	8.30h	110
M1	Mitteldienst	09.00 – 19.00 Uhr	30 Minuten	9.30h	9
M7	Mitteldienst	13.00 – 20.00 Uhr	-	7h	79
S7	Spätdienst	13.30 – 21.45 Uhr	30 Minuten	8.15h	83

An gewöhnlichen Tagen arbeiten mindestens zwei Frühdienste (F7 oder F9) auf einer Wohngruppe. Am Abend arbeitet auf einer Wohngruppe mindestens ein Mitteldienst (M7) und ein Spätdienst (S7). Der lange Mitteldienst (M1) wird im Januar nur von der einen Wohngruppe an den Wochenenden genutzt. Ein Pikettdienst wurde im Januar 2024 eingeführt, um die Organisation von Vertretungen bei krankheitsbedingten Ausfällen zu erleichtern. Da nur ein Pikettdienst für beide Wohngruppen vorgesehen ist, müssen die Mitarbeitenden auch auf beiden Wohngruppen eingearbeitet sein. Dies ist der Grund, weshalb das Anforderungsprofil die Arbeit auf den Wohngruppen nicht unterscheidet.

1.2 Theorie

Dieses Kapitel beschreibt den theoretischen Zugang zu psychologischen Anforderungsanalysen, die möglichen Vorgehensweisen, Herausforderungen und die messbaren Konstrukte. Zusätzlich werden die tätigkeitsübergreifenden Anforderungen in sozialen Berufen aufgegriffen.

1.2.1 Die psychologische Anforderungsanalyse

Sowohl für Stellenbeschreibungen als auch für die Personalauswahl können Anforderungsanalysen einen wertvollen Qualitätsbeitrag leisten (Heider-Friedel, Strobel & Westhoff, 2006). Im Fokus der Analyse stehen die zeitübergreifenden Leistungsvoraussetzungen und Bedingungen, welche Mitarbeitende einer spezifischen Arbeitsstelle erfüllen müssen, um deren Aufgaben erfolgreich bewältigen zu können (Wienkamp, 2021). Nach erfolgter Identifikation der relevanten Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und anderen Charakteristiken, werden diese in einem Anforderungsprofil zusammengefasst (Marcus, 2011). Dieses Anforderungsprofil ermöglicht dann einen Soll-Ist-Vergleich zwischen Bewerbendenprofilen und Anforderungsprofil (Wienkamp, 2021). Die Durchführung einer Anforderungsanalyse ist geprägt von erheblichem Gestaltungsspielraum (Wienkamp, 2020), dies beginnt bereits bei der Entscheidung, ob die Anforderungen auf der Aufgabenebene, der Verhaltensebene oder der Eigenschaftsebene beschrieben stehen (Schuler, 2014). Bei Ersterem werden die objektiven Tätigkeitselemente hinsichtlich verschiedener Kriterien, wie etwa der Häufigkeit oder Schwierigkeit beschrieben. Auf der Verhaltensebene werden Anforderungen mit verhaltensbezogenen Erfolgskriterien beschrieben, auf der Eigenschaftsebene hingegen mit relevanten Fähigkeiten und Eigenschaften (Schuler, 2014).

Eine weitere Entscheidung gilt es hinsichtlich der drei möglichen Zugänge zu treffen, die nachfolgend beschrieben stehen. Es werden die arbeitsplatzanalytisch empirische Methode, die personenbezogene empirische und die erfahrungsgeladene intuitive Methode unterschieden (Eckardt & Schuler, 1992, zitiert nach Schuler, 2014, S.66). Die arbeitsplatzanalytisch empirische Methode untersucht die Tätigkeitselemente mittels standardisierter Vorgehensweisen, wobei diese in Personenmerkmale übersetzt werden müssen. Diesem Verfahren vorausgehend ist demzufolge eine Arbeitsanalyse (Nerdinger, Blickle & Schaper, 2019). Die personenbezogene empirische Methode versucht die Anforderungen hingegen aus einem statistischen Zusammenhang zwischen Personenmerkmalen und beruflichen Leistungs- und Erfolgskriterien abzuleiten (Eckardt & Schuler, 1992, zitiert nach Schuler, 2014, S.67). Ausschlaggebend ist die vergleichende Unterscheidung von idealtypischen und mittelmässigen Mitarbeitenden (Wienkamp, 2021).

Einen anderen Zugang bietet die erfahrungsgeladene intuitive Anforderungsanalyse, bei der die Anforderung mittels Auseinandersetzung mit berufsspezifischen Eigentümlichkeiten abgeleitet werden (Eckardt & Schuler, 1992, zitiert nach Schuler, 2014, S.66). Mitarbeitende schätzen die erforderlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und andere Charakteristika ein, die für eine erfolgreiche Aufgabenbewältigung benötigt werden (Schuler, 2014, zitiert nach Wienkamp, 2021, S.66). Dieses Vorgehen setzt eine Erfahrung mit der Arbeitstätigkeit voraus (Schuler, 2014). Der Gestaltungsspielraum bei den methodischen Zugängen reicht demzufolge von standardisierten Vorgehensweisen bis hin zu intuitiven Einschätzungen (Heider-Friedel, Strobel & Westhoff, 2006).

Schliesslich gilt es noch zu entscheiden, ob die Anforderungen induktiv, deduktiv oder in einer Hybridform abgeleitet werden (Schuler, 2014). Bei einer induktiven Herleitung von Anforderungen werden Informationen von Expert*innen, bzw. geeigneten Mitarbeitenden gesammelt und passenden Anforderungskonstrukten zugeordnet, währenddessen bei einer deduktiven Vorgehensweise auf bereits vorhandene Merkmalsklassifikationen zurückgegriffen wird. Oft werden in einer Analyse Anforderungen sowohl induktiv als auch deduktiv hergeleitet (Schuler, 2014). Die Abbildung 1 bietet eine Übersicht über den beschriebenen Gestaltungsspielraum.

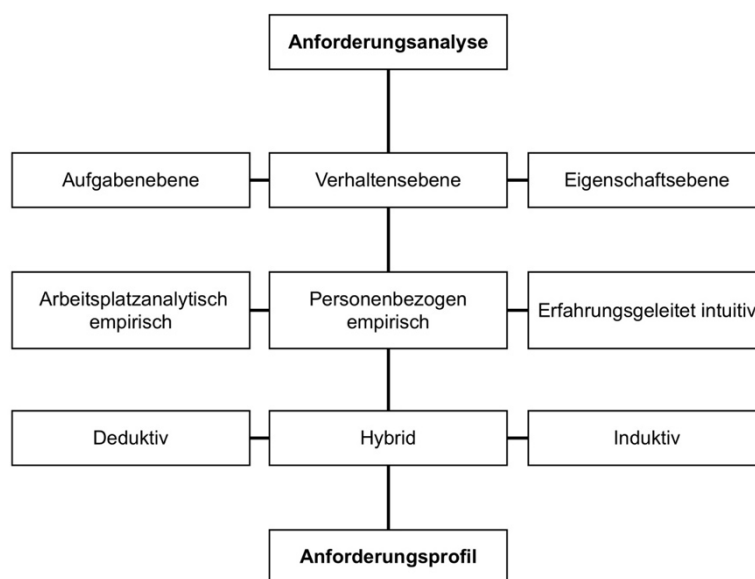


Abbildung 1. Die verschiedenen Vorgehensweisen einer Anforderungsanalyse

Die Anforderungen sollten aus Qualitätsgründen mit verschiedenen Methoden erhoben werden (Wienkamp, 2020). Die Kombination von verschiedenen Methoden hat einen erwiesenen positiven Einfluss auf Anforderungsanalysen (Heider-Friedel, Strobel & Westhoff, 2006).

Ein Nachteil des oben beschriebenen Gestaltungsspielraums ist die Gefahr, dass subjektive Einflüsse die Aussagefähigkeit und Zuverlässigkeit der Analyse benachteiligen (Wienkamp, 2020). Mögliche Massnahmen dieser Gefahr etwas entgegenzutreten ist eine tiefgreifende Dokumentenanalyse und eine Mehrebenenanalyse bei der Durchführung der Hauptstudie (Wienkamp, 2020). Letzteres meint die Einbindung von Mitarbeitenden auf verschiedenen hierarchischen Ebenen. Beide Massnahmen werden in dieser Bachelorthesis aufgegriffen und stehen in den jeweiligen Kapiteln beschrieben. Dennoch ist die Qualität von Anforderungsanalysen nicht automatisch gegeben, denn es liegen kaum Metaanalysen zur Validität von Anforderungsanalysen vor (Kersting & Birk, 2011).

Umso wichtiger erscheint eine trennscharfe und fundierte Definition der Anforderungskonstrukte (Nerdinger, Blickle & Schaper, 2019). Wenn dies vernachlässigt wird, besteht die Gefahr von der Herleitung irrelevanter Anforderungen, was allgemein hin als Übergeneralisierung bezeichnet wird, oder der Herleitung übergreifender Anforderungen, welche für die Tätigkeit nicht spezifisch genug sind und daher dem Fehler der mangelnden Spezifität unterliegen (Nerdinger, Blickle & Schaper, 2019). Aus diesem Grund sollten auch tätigkeitsspezifische von tätigkeitsübergreifenden Anforderungen unterschieden werden (Schuler, 2014). Tätigkeitsübergreifende Anforderungen betreffen das gesamte Berufsfeld und sind für gewöhnlich nicht von Interesse bei einer Anforderungsanalyse, obschon sie für die Berufsausübung irrelevant sind. In dieser Bachelorthesis werden die tätigkeitsübergreifenden Anforderungen in sozialen Berufen in Kapitel 1.2.3 aufgegriffen. Nebst der Unterscheidung dieser beiden Anforderungstypen, sollte auch das Befriedigungs- und Motivierungspotenzial berücksichtigt werden (Schuler, 2014). Darunter fallen Bedürfnisse, Interessen und Wertvorstellungen, welche den längerfristigen Verbleib in einem Berufsfeld, die Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeitenden massgeblich beeinflussen (Schuler, 2014). Sie werden in dieser Studie analysiert und stehen in den jeweiligen Kapiteln beschrieben.

1.2.2 Messbare Konstrukte

In dieser Arbeit werden Informationen über Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und andere Charakteristika von sachkundigen Expert*innen erhoben. Im Folgenden werden diese Konstrukte definiert, wobei betont werden muss, dass einige Begrifflichkeiten wegen ihrer teils vagen und mehrdeutigen Bedeutung nicht immer trennscharf voneinander abgegrenzt werden können (Nerdinger, Blickle & Schaper, 2019). An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass neben den Anforderungen auch sogenannte Antianforderungen, also unerwünschte Persönlichkeitszüge und Verhaltensmuster, für eignungsdiagnostische Verfahren relevant sein können (Wienkamp, 2021). Da in dieser Arbeit jedoch keine Antianforderungen erhoben werden, wird folglich nicht weiter darauf eingegangen.

Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse. Für die Erfüllung erwerbsbezogener Aufgaben sind zeitstabile Handlungsgrundlagen von zentraler Bedeutung (Schuler, 2014). Sie werden allgemein hin als Fähigkeiten beschrieben und sind gemäss einer gängigen Taxonomie in vier übergeordnete Kategorien unterscheidbar (Fleishman, 1992, zitiert nach Marcus, 2011, S.14); Kognitive, physische, psychomotorische und sensorische Fähigkeiten. Die Internetseite O*NET Online bietet einen Überblick über alle übergeordneten Bereiche von Fähigkeiten, sowie deren zugehörige Dimensionen. Diese Online-Datenbank wird vom U.S. Department of Labor / Employment and Training Administration gesponsert und kontinuierlich mit neuen Berufen und deren Anforderungen aktualisiert. Fähigkeiten bilden die Grundlage für den Erwerb von Fertigkeiten, also erfahrungsbasierten Kompetenzen (Schuler, 2014). Eine Fertigkeit gleicht einer praktischen Beherrschung eines übergeordneten Aufgabenkatalogs, z.B. soziale Fertigkeiten oder die Erfassung von Vitalparametern (Marcus, 2011). Währenddessen Fertigkeiten also Kompetenzen zur Ausführung bestimmter Aufgaben sind, entsprechen Kenntnisse den erlernten Wissensstrukturen, die für eine Berufsausübung benötigt werden. Kenntnisse werden in Aus- und Weiterbildungen sowie im Arbeitsalltag in Form von Erfahrungen erworben. Die Kenntnisse sind unterteilbar in deklaratives Wissen, bzw. Faktenwissen und prozedurales Wissen, also das Wissen um Verfahrensweisen und Handlungsabläufe (Marcus, 2011).

Interessen, Bedürfnisse und Wertvorstellungen. Neben Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen, sind weitere Konstrukte wichtig zu erheben. Sie werden zusammenfassend als *andere Charakteristika* bezeichnet und sind mit ausreichender Trennschärfe teilweise schwer zu definieren (Dawis, 1991, zitiert nach Marcus, 2011, S.15). Darunter gehören allen voran Interessen, Wertvorstellungen und Bedürfnisse. Sie beeinflussen das Befriedigungs- und Motivierungspotenzial, was wiederum die Zufriedenheit, die Gesundheit und den längerfristigen Verbleib in der Organisation gewährleistet (Schuler, 2014). Die Interessen sind etwa Neigungen und Vorlieben gleichzusetzen und können ebenfalls auf der Internetseite O*NET Online abgerufen werden, obschon die Vielseitigkeit möglicher Interessen eine allumfassende Auflistung verunmöglicht und die Aufführung auf O*NET Online für eine deduktive Vorgehensweise zu unpräzise erscheint. Die Wertevorstellungen werden allgemein hin als Grundsätze oder Prinzipien menschlichen Handelns verstanden und können ebenfalls induktiv hergeleitet werden. Die Bedürfnisse können auch als Motive verstanden werden, so misst etwa der Persönlichkeitstest B5T (Satow, 2021) neben dem Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe (Sicherheitsmotiv), auch das Bedürfnis nach Einfluss und Macht (Machtmotiv) und das Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung (Leistungsmotiv).

Persönlichkeitsmerkmale. Obschon die Persönlichkeit üblicherweise dem Konstrukt der *anderen Charakteristika* zugeordnet wird (Marcus, 2011), ist sie in dieser Arbeit aus methodischen Gründen separiert. In der Persönlichkeitsforschung gilt das Big Five Model mit seinen fünf Faktoren als ausreichend, um die Persönlichkeit zu beschreiben (Maltby, Day & Macaskill, 2011). Folglich stützt sich diese Arbeit auf das von Costa und McCrae im Jahre 1992 beschriebenen Fünf-Faktoren-Modell (Maltby, Day & Macaskill, 2011). Die fünf Primärfaktoren wurden mittels Faktorenanalyse hergeleitet und stellen ein Kontinuum dar. Eine detaillierte Beschreibung der Primärfaktoren mit all ihren Facetten sprengt den Rahmen dieser Arbeit, weswegen sie nur grob in Tabelle 2 beschrieben stehen (Maltby, Day & Macaskill, 2011).

Tabelle 2

Die fünf Primärfaktoren (Maltby, Day & Macaskill, 2011)

Primärfaktor	Niedrige Ausprägung	Hohe Ausprägung
Offenheit	Konventionell	Unkonventionell & unabhängig
Gewissenhaftigkeit	Sorglos & unzuverlässig	Zuverlässig & entschlossen
Extraversion	Reserviert & gesellschaftlich unabhängig	Durchsetzungsfähig & optimistisch
Verträglichkeit	Misstrauisch & feinselig	Hilfsbereit & kooperativ
Neurotizismus	Emotionale Stabilität	Starke Stimmungsumschwünge

1.2.3 Tätigkeitsübergreifende Anforderungen in sozialen Berufen

Nebst den Anforderungen einer spezifischen Arbeitsstelle, gilt es auch die tätigkeitsübergreifenden Anforderungen, bzw. die Merkmale des übergreifenden Berufsfeldes, in die Analyse miteinzubeziehen (Schuler, 2014). Im folgenden Kapitel wird auf ausgewählte Anforderungen der Sozialen Arbeit eingegangen. Sie sind als übergeordnete Ergänzungen zu betrachten.

Soziale Arbeit ist eine personenbezogene Dienstleistung (Bastian, 2018). Eine trennscharfe Definition dieses Berufsfeldes ist schwierig, ein Kernmerkmal dürfte aber in der Komplexität, Totalität und Vielschichtigkeit der Problembereiche liegen (Schütze, 1992). Die Allzuständigkeit des Berufs zeigt sich insbesondere darin, dass die Mitarbeitenden nicht auf einzelne Problembereiche spezialisiert sind, sondern auf die Gesamtheit des menschlichen Lebens, mitsamt aller darin auftretenden Problembereiche (Seithe, 2012). Die intensive Kontaktarbeit mit dem Klientel kann eine Belastung sein und erfordert eine hohe Selbstreflexion der Mitarbeitenden (Möller, 2012). Dabei wird die personenbezogene Dienstleistung oft in Form von *Hilfe zur Selbsthilfe* gestaltet, basiert auf kommunikativen Interaktionen und ist einem zugrundeliegenden Handlungszwang ausgesetzt (Seithe, 2012). Mit Letzterem ist gemeint, dass die Mitarbeitenden in konkreten Handlungssituationen unter Zeitdruck Entscheidungen treffen müssen. Routinisierte Verfahren zur Bewältigung dieser konkreter Handlungssituationen gibt es wegen der Individualität des Klientels meistens nicht, zugleich muss aber die Entscheidung des Mitarbeitenden nachträglich stets begründbar sein (Seithe, 2012). Die Notwendigkeit der nachträglichen Begründbarkeit zeigt sich auch an den Einführungen neuer Qualitätssicherungssysteme und den aufwändigeren Falldokumentationen, wodurch der Anteil administrativer und betriebswirtschaftlicher Arbeit wächst (Kühnlein, 2003, zitiert nach Bastian, 2013, S.25). Neue gesellschaftliche Entwicklungen, wie etwa der demografische Wandel, stellen für die Soziale Arbeit eine Herausforderung dar (Dreyer, 2013). In Deutschland führt der demografische Wandel zu einem zunehmenden Fachkräftemangel (Dreyer, 2013; Heckmann, Kettner & Rebien, 2009). Viele Fachkräfte gehen in den nächsten Jahren in Pension, gleichzeitig ist der Betreuungsbedarf gestiegen (Braches-Chyrek, 2023). Auch in der Schweiz gibt es einen Fachkräftemangel im sozialen Bereich (Mühlemann & Wolter, 2013). In der Behindertenarbeit im spezifischen, sei gemäss eines Experten der Fachkräftemangel spürbar (Madörin, Amstutz, Beringer & Zängl, 2018). Die Folge für die bestehenden Mitarbeitenden ist die Steigerung der Arbeitsintensität und Überstunden (Dornmayr & Riepl, 2022). Gerade die Arbeit mit Menschen mit Behinderung ist aber darin auffällig, dass die Pensen der Mitarbeitenden tendenziell schon höher sind als in anderen sozialen Dienstleistungen (Madörin, Amstutz, Beringer & Zängl, 2018).

2 Methoden

2.1 Erhebungsmethoden

In diesem Kapitel wird beschrieben, welche Konstrukte mit welchen empirischen Methoden erhoben werden. Die folgenden Unterkapitel bieten Auskunft über die jeweilige Methode und ihrer praktischen Umsetzung.

Wie in der Einleitung beschrieben, ist das Ziel dieser Bachelorthesis die Erarbeitung eines psychologischen Anforderungsprofils auf Eigenschaftsebene für das Wohnheim Klosterfiechten. Aus verschiedenen Gründen gleicht dieses Vorgehen am ehesten der erfahrungsgeliteten intuitiven Anforderungsanalyse. Die Gründe sind folgende: Viele Arbeitstätigkeiten in Klosterfiechten sind aussergewöhnlich; so ist der Umgang mit dem Klientel und mit den Verhaltensauffälligkeiten sehr berufsspezifisch und sehr herausfordernd. Die Analyse muss demzufolge im Stande sein, sich mit diesen berufsspezifischen Eigentümlichkeiten auseinanderzusetzen. Die Expertise von langjährigen Mitarbeitenden bietet sich daher als idealer Zugang an. Die acht-monatige Arbeitserfahrung des Autors dieser Arbeit ermöglicht zusätzlich eine Einordnung des Expert*innenwissen. Das Vorgehen in dieser Arbeit weist hingegen auch eine Parallele zur arbeitsplatzanalytisch empirischen Methode auf, nämlich der Gebrauch eines standardisierten Persönlichkeitstest. Eine klare Zuordnung zu einem Vorgehen ist daher nicht möglich.

Die Tabelle 3 listet alle Konstrukte auf, welche in dieser Bachelorthesis erhoben und analysiert werden. Diese Konstrukte und die daraus abgeleiteten Anforderungen werden zugunsten einer ausreichenden Qualität mittels multimodalem Vorgehen erhoben (Heider-Friedel, Strobel & Westhoff, 2006). Es wird eine Dokumentenanalyse durchgeführt, um einerseits dem Einfluss der Subjektivität etwas entgegenzuwirken (Wienkamp, 2020) und um andererseits aus den Daten geforderte Fertigkeiten und Kenntnisse abzuleiten. Die daraus erfahrenen Fertigkeiten werden in den Expert*inneninterviews aufgegriffen und bestätigt. Nebst den Fertigkeiten und Kenntnissen werden die Expert*innen auch über Fähigkeiten und andere Charakteristika befragt, also über Interessen, Bedürfnisse und Wertvorstellungen. Wie in Kapitel 2.2 beschrieben, wurde bei der Stichprobenziehung versucht, mehrere Funktionen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen miteinzubeziehen, um demzufolge eine Mehrebenenanalyse zu ermöglichen. Auch dieses Vorgehen soll dem subjektiven Einfluss entgegenwirken (Wienkamp, 2020). Als dritte empirische Methode wurde ein Persönlichkeitstest durchgeführt, der nebst den Primärfaktoren des Fünf-Faktoren-Modells auch die Bedürfnisse erhebt und einen objektiveren, bzw. standardisierten Zugang gewährleistet. Die jeweiligen Subkonstrukte wurden theoriefundiert abgeleitet und sind in Kapitel 1.2.2 beschrieben.

Tabelle 3

Konstrukte mit Subkonstrukten, Erhebungsmethoden und Vorgehen

Konstrukte	Subkonstrukte	Erhebungsmethode	Vorgehen
Fähigkeiten	Kognitive Fähigkeiten	Expert*inneninterview	Deduktiv
	Physische Fähigkeiten	Expert*inneninterview	Deduktiv
	Psychomotorische Fähigkeiten	Expert*inneninterview	Deduktiv
	Sensorische Fähigkeiten	Expert*inneninterview	Deduktiv
Fertigkeiten	-	Expert*inneninterview & Dokumentenanalyse	Induktiv
Kenntnisse	-	Expert*inneninterview & Dokumentenanalyse	Induktiv
Andere Charakteristika	Interessen	Expert*inneninterview	Induktiv
	Bedürfnisse	Expert*inneninterview & Persönlichkeitstest	Hybrid
	Wertvorstellungen	Expert*inneninterview	Induktiv
Persönlichkeit	Offenheit	Persönlichkeitstest	Deduktiv
	Gewissenhaftigkeit	Persönlichkeitstest	Deduktiv
	Extraversion	Persönlichkeitstest	Deduktiv
	Verträglichkeit	Persönlichkeitstest	Deduktiv
	Neurotizismus	Persönlichkeitstest	Deduktiv

Die letzte Spalte gibt Auskunft, ob das jeweilige Subkonstrukt induktiv oder deduktiv abgeleitet wird. Es handelt sich also um ein Hybridvorgehen, abhängig davon, ob den jeweiligen Subkonstrukten eine vorhandene Merkmalsklassifikation zugrunde liegt. Dies ist etwa den Fähigkeiten mit der Internetseite O*NET Online gegeben, sowie den Persönlichkeitsmerkmalen und Bedürfnissen, bzw. Motiven. Alle anderen Subkonstrukte werden induktiv abgeleitet.

2.1.1 Dokumentenanalyse

Die Dokumentenanalyse, als eine der ältesten methodischen Zugänge der Empirie, wird meist als ergänzendes Mittel zu anderen wissenschaftlichen Instrumenten genutzt (Schmidt, 2017). Dieses Kapitel legt die theoretischen und methodischen Rahmenbedingungen dar und beschreibt das systematische Vorgehen dieser Arbeit.

Da in dieser Arbeit sowohl eine Dokumentenanalyse als auch eine Inhaltsanalyse durchgeführt und beschrieben wird, ist deren Abgrenzung voneinander umso bedeutsamer. Der Dokumentenanalyse liegen nur Daten zugrunde, die unabhängig dieser Untersuchung und Erhebung bestehen, währenddessen die Inhaltsanalyse selbst hervorgebrachte Dokumente analysiert (Schmidt, 2017). Dokumente enthalten einen schriftlichen Text und müssen hinsichtlich ihres Stellenwertes für die Analyse beurteilt werden. Ob ein Dokument tatsächlich genutzt wird – und damit auch einen Einfluss auf die Handlungen ausübt – kann nicht allein aus einer Analyse des Inhaltes bestimmt werden (Prior, 2008). Der Ansatz hat den Vorteil, dass es eine nicht-reaktive Methode ist und dadurch Forschende-Feld-Interaktionen vermieden werden können, welche vielleicht einen Einfluss auf den Forschungsgegenstand haben (Schmidt, 2017). Die Rezeption der Inhalte ermöglicht zudem durch die effiziente Informationsbeschaffung eine optimale Vorbereitung auf weitere Forschungen im Feld. Um den Herausforderungen zu begegnen und gleichermassen die Vorteile nutzen zu können, sollte die Analyse systematisch und kontrolliert angegangen werden. Eine Möglichkeit ist die zusammenfassende Auflistung und die daraus ableitende Kategorienbildung, bei gleichzeitigem Festhalten von Memos (Schmidt, 2017). Zudem sollte der Entstehungsgrund mit eingedacht werden (Prior, 2008).

Nun zum Vorgehen: Dank der Anstellung in Klosterfiechten hatte der Autor zum Zeitpunkt der Beschaffung Zugriff auf viele interne Dokumente. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf Ende Dezember 2023 erschwerte teilweise die Dokumentenbeschaffung, jedoch konnten genügend zusammengestellt und in die Analyse miteinbezogen werden. Fokus lag auf jenen Dokumenten, welche Informationen zu internen Arbeitsabläufen und Tätigkeitsbeschreibungen boten, sowie Dienstplänen und Konzepten. Abläufe, welche direkten Bezug zu Klienten beschreiben, wie etwa Tagespläne, wurden der Analyse aus Vertraulichkeitsgründen ausgeschlossen. Des Weiteren erbrachte eine Internetrecherche öffentlich zugängliche Dokumente, wie etwa die Jahresberichte oder das Leitbild der Organisation. Über die Ansprechperson von LiV konnten auch ehemalige Stellenausschreibungen in die Analyse einfließen. Dadurch lagen dem Vorgehen ursprünglich über 30 Dokumente zugrunde. Nach der Beschaffung wurde eine Übersichtstabelle erstellt, in der die Dokumente thematisch und induktiv geordnet wurden. Die Gruppierung findet sich auch in der Tabelle 4 wieder. Die Relevanz der Dokumente

wurde auf Grundlage ihres Erstelldatums, ihres Inhaltes und ihres Einflusses bestimmt. Die direkte Arbeitserfahrung des Autors mit diesen Dokumenten erleichterte die Bestimmung ihres Einflusses auf die Arbeitstätigkeit in Klosterfiechten, sowie deren Entstehungsgrund. Irrelevante Dokumente wurden ausselektiert, relevante zusammengefasst und hinsichtlich ihres Nutzens für die Arbeit gewertet. Die Dokumente L1-L5, K1-K2 und D1-D2 wurden als Grundlage für die Vorstellung des Praxispartners genutzt. Die Dokumente I1-I6 wurden in einer separaten Tabelle zusammengefasst um einen inhaltlichen Vergleich zwischen den Funktionen *Assistenz*, *Fachperson Betreuung* und *Sozialpädagog*in* zu ermöglichen. Verglichen werden konnten die erforderliche Erfahrung, die erwünschten Persönlichkeitsmerkmale, die Ausbildungsvoraussetzungen, Anforderungen und die unterschiedlichen Aufgabenbereiche. Die Tabelle befindet sich in Anhang B (Tabelle B1). Die Dokumente D3-D4 und A1-A9 wurden detailliert und umfassend analysiert. In einem ersten Schritt wurden alle einzelnen Tätigkeitselemente aus den Dokumenten herausgeschrieben, doppelte gestrichen und fehlende aus eigener Erfahrung ergänzt. Aus Gründen der Transparenz wurde stets notiert, wann es sich um Ergänzungen des Autors handelt. Die Tätigkeitselemente wurden daraufhin in übergeordnete Tätigkeitskategorien geordnet und in Aufgabenblöcke gegliedert. Hierfür wurde ebenfalls eine separate Übersichtstabelle erstellt, welche in Anhang A (Tabelle A1) ersichtlich ist. Zusätzlich wurde notiert, welche Funktion und welcher Schichtendienst die Aufgabe zu welcher Zeit und an welchem Tag zu erledigen hat. Beide Übersichtstabellen waren daher die geeignete Grundlage für die Interpretation der Ergebnisse.

Tabelle 4

Dokumentenübersichtstabelle

Dokument	Datum	Nutzen	Kurzbeschreibung
Allgemeine Dokumente von Leben in Vielfalt (LiV)			
L1	2018	Gering	LiV Leitbild
L2	o. D.	Mittel	LiV Betriebskonzept
L3	2023	Gering	LiV Jahresbericht 2022
L4	2022	Mittel	Liv Jahresbericht 2021
L5	o. D.	Gering	LiV Organigramm
Stellenausschreibungen Klosterfiechten			
I1	o. D.	Mittel	Aktuelles Inserat Assistenz
I2	o. D.	Mittel	Stellenbeschreibung Assistenz
I3	o. D.	Hoch	Ehemalige Inserat FaBe
I4	o. D.	Hoch	Aktuelles Inserat FaBe
I5	o. D.	Hoch	Ehemaliges Inserat SozPäd
I6	o. D.	Hoch	Aktuelles Inserat SozPäd
I7	o. D.	gering	LiV Betreuungskonzept
Allgemeine Dokumente Klosterfiechten			
K1	2022	Hoch	Konzept Klosterfiechten
K2	o. D.	Gering	Broschüre vom Neubau
Organisatorische Dokumente für die Arbeit in Klosterfiechten			
D1	o. D.	Mittel	Dienstlegende
D2	2023	Mittel	Dienstplan Januar 2024
D3	2023	Hoch	Bezugspersonenarbeit
D4	2023	Hoch	Prozessverantwortliche Zuständigkeiten
Abläufe und Aufgabenbeschreibungen in Klosterfiechten			
A1	o. D.	Hoch	Aufgaben am Abend (WG1)
A2	2023	Hoch	Spätdienst Aufgaben (WG1)
A3	2022	Hoch	Aufgabenliste (WG1)
A4	o. D.	Hoch	Qualitätsmanagement-Aufgaben (WG1)
A5	2023	Hoch	Tagesablauf (WG2)
A6	2023	Hoch	Aufgaben am Abend (WG2)
A7	2022	Hoch	Wochenplan (WG2)
A8	2023	Hoch	Wochenplan
A9	o. D.	Gering	Übergabe / Rapport

2.1.2 Expert*inneninterview

Das Expert*inneninterview genießt bei explorativen Zugängen wegen seiner schnellen und unproblematischen Datengewinnung grosse Beliebtheit, zumal es sowohl als eigenständiges als auch komplementäres Verfahren angewandt werden kann (Bogner & Menz, 2002). Dieses Kapitel gibt einen theoretischen Überblick und beschreibt das Vorgehen bei der Erstellung des Leitfadens dieser Untersuchung.

Im Interesse steht das Expert*innenwissen von einem konkreten Handlungsfeld (Flick, 2019). Daher ist es von zentraler Bedeutung, den Expert*innenstatus vorab festzulegen. Verschiedene Literatur versucht sich daran, eine übergeordnete und allgemeine Definition herzuleiten, der Autor dieser Arbeit bezieht sich auf den Versuch von Meuser & Nagel (2002); die Expert*innendefinition ist in einem relativen Verhältnis mit der Forschungsfrage. Natürlich müssen mit der Rolle auch gewisse Verantwortungen und Privilegien einhergehen, schlussendlich wird der Status aber vom Forschenden verliehen. Der Forschende kann drei Ziele mit der Durchführung von Expert*inneninterviews verfolgen; Es kann zur Exploration in einem neuen Feld genutzt werden, zur systematischen Informationsgewinnung - was weitgehendst dieser Studie entspricht - und zur Generierung von Theorien. Bei allen Zielen ist ein Leitfaden unumgänglich, denn dieser ermöglicht die Steuerung des Gesprächs, die wegen des Zeitdruckes oft notwendig erscheint (Flick, 2019). Der Strukturierungsgrad des Leitfadens ist wiederum vom Interesse und der Forschungsfrage abhängig (Bogner & Menz, 2002). Eine gute und differenzierte Strukturierung erfordert jedoch eine tiefe Auseinandersetzung mit dem inhaltlichen Thema. Gemäss Bogner & Menz (2002) ist das Auftreten des Interviewenden insofern bedeutsam, als dass der Auftritt als Laie einer misslungenen Gesprächsführung gleicht. Es können jedoch auch andere Gründe für ein Misslingen verantwortlich sein: Der Expert*innenstatus wird fälschlicherweise an eine ungeeignete Person verliehen, irrelevante Themen werden vermehrt angesprochen oder die Person wechselt während des Gesprächs immer wieder die Rollen von Expert*in zu Privatmensch (Meuser & Nagel, 2002).

Die folgenden Zeilen beziehen sich auf die Erstellung und Bedeutung des Leitfadens gemäss Helfferich (2011). Ein übersichtlicher und handlicher Leitfaden sollte mit Fragen nicht überladen sein und in seiner Komposition abrupte Themenwechsel unterbinden. Insbesondere bei Expert*inneninterviews ist die Strukturierung und der Verzicht auf unspezifische Erzählaufforderungen zu empfehlen. Das SPSS-Prinzip, das die Erstellung des Leitfadens in die Schritte *sammeln*, *prüfen*, *sortieren* und *subsumieren* untergliedert, ist nur bedingt für die Erstellung dieser Untersuchung geeignet, obschon das eigene Vorgehen davon inspiriert wurde.

Die Themen wurden gemäss der vordefinierten Konstrukte (siehe Tabelle 3) gebündelt und tabellarisch gegliedert. Auf Basis der in Kapitel 1.2.2 definierten Konstrukte wurde eine Checkliste von allen möglichen Subkonstrukten entworfen. Aufgabe war es nun, für jedes Themenbündel eine übergeordnete Erzählaufforderung mit konkreten und Steuerungsfragen zu entwerfen, welche auch diese Subkonstrukte abdecken. Letztere dienen als Ergänzung zur konkreten Frage oder als Nachfragefunktion, wenn das Gespräch z.B. in eine themenirrelevante Richtung neigt. Die Differenzierung der Fragentypen ist von Helfferich (2011) inspiriert, der Inhalt, allen voran die Subkonstrukte, hingegen von Marcus (2011). Die erfahrenen Fertigkeiten aus der Dokumentenanalyse wurden den Subkonstrukten zugeordnet und in konkrete und Steuerungsfragen formuliert. Neben den Fähigkeiten, Kenntnissen, Fertigkeiten und den anderen Charakteristiken wurde zusätzlich eine Einleitung mit einer Einstiegsfrage, sowie zwei offene Fragen als Abschluss erarbeitet. Letztere ermöglichen den Expert*innen durch ihre offene Gestaltung eigene Relevanzen zu setzen. Der Leitfaden befindet sich im Anhang C (Tabelle C1). Die Erstellung der Fragen stellte sich wegen der Begrifflichkeiten als schwierig heraus, da z.B. Fähigkeit und Fertigkeit im alltäglichen Sprachgebrauch nicht immer trennscharf unterschieden werden. Bei der Konstruktion wurde darauf geachtet, mit geeigneten Synonymen die Definition dieser und anderer Begrifflichkeiten bereits in die Frage einzugliedern, um beim Gespräch Missverständnisse und Irritationen zu vermeiden. Eine weitere Herausforderung war die Entscheidung, bei welchen Fragen eine möglichst objektive Einschätzung oder eine subjektive Erfahrung erfragt werden sollte. Auf Grundlage dieser Entscheidung wurde die Reihenfolge leicht abgeändert; neuerdings wurden erst die *Anderen Charakteristiken* wie die Interessen, Bedürfnisse und Wertevorstellungen erfragt, da sich diese teilweise auf die subjektive Erfahrung beziehen. Die restlichen Fragen beziehen sich eher auf objektive Einschätzungen, mit wenigen Ausnahmen. Die restlichen Themenbündel wurden in ihrer Reihenfolge beibehalten; erst die übergeordneten Fähigkeiten, dann die Kenntnisse als allgemeine Wissensbestände und zuletzt die Fertigkeiten, welche sich auf den praktischen Alltag beziehen. Dadurch konnte ein Aufbau erarbeitet werden, welcher von den allgemeinen Voraussetzungen in die spezifischen Arbeitstätigkeiten und deren Herausforderungen führt. Ein Pretest führte zu verschiedenen kleinen Anpassungen und Umformulierungen; so wurden irrelevante Fragen, wie etwa reine Faktenfragen, dessen Antworten bereits aus der Dokumentenanalyse ersichtlich waren, ausselektiert und Suggestivfragen, wie auch Fragen, die zu Irritationen führten, umformuliert. Erreicht wurde dies mit dem Vorgehen, jede einzelne Frage hinsichtlich ihrer Wortwahl, ihrem Aufbau, Inhalt und ihrer thematischen Eingliederung ausdiskutieren. Die Tabelle D (Anhang D1) bietet einen Überblick über die zugrundeliegenden Konstruktionsüberlegungen aller Fragen.

2.1.3 Persönlichkeitstest

Persönlichkeitstests versuchen das Verhalten situationsübergreifend zu erklären, in dem sie die Persönlichkeitsmerkmale mittels standardisierter Erhebung operationalisieren (Schmidt-Atzert, Krumm & Amelang, 2021). Ein Persönlichkeitsmerkmal wird mit mehreren vorformulierten Items, sowie festgelegten Antwortformaten gemessen, standardisiert ausgewertet und anhand von Normtabellen vergleichend interpretiert (Schmidt-Atzert, Krumm & Amelang, 2021). Persönlichkeitstests haben nebst den Vorteilen, dass sie ökonomisch und zugänglich für nicht beobachtbare Informationen sind, auch ein paar Nachteile; so ist von den Testpersonen eine Selbsteinsicht, Auskunftsbereitschaft und Ehrlichkeit gefordert (Schmidt-Atzert, Krumm & Amelang, 2021).

Der Persönlichkeitstest B5T (Satow, 2021) misst die in Kapitel 1.2.2 aufgeführten Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen, die drei beschriebenen Grundmotive und mit einer zusätzlichen Kontrollskala die Ehrlichkeit, bzw. die positive Selbstdarstellung. Der Persönlichkeitstest wurde gemäss der klassischen Testtheorie entwickelt und konnte hinsichtlich seiner Faktoren sowohl mit einer explorativen als auch konfirmatorischen Faktoranalyse bestätigt werden (Satow, 2021). Tabelle 5 bietet einen Überblick über alle Skalen, sowie zugehöriger Reliabilitätsangaben. Der Reliabilitätskoeffizient Cronbach Alpha weist in der Validierungsstichprobe (n=21048) bei allen Skalen eine ausreichende Testgenauigkeit auf (Satow, 2021). Die mittlerweile dritte Version des Tests beinhaltet insgesamt 72 Items, welche jeweils nur einer Skala zugeordnet sind und eine Durchführungszeit von etwa 15-20 Minuten erfordern (Satow, 2021). Als Interpretationsgrundlage bietet der Test eine Normstichprobe (n=21048) mit zugehörigen Normtabellen (Satow, 2020).

Tabelle 5

Skalen des B5T mit Reliabilitätsangaben (Satow, 2021)

Skala	Items	Trennschärfe der Items	Cronbachs Alpha
Offenheit	10	.48 - .67	.76
Gewissenhaftigkeit	10	.38 - .70	.76
Extraversion	10	.45 - .81	.86
Verträglichkeit	10	.48 - .67	.78
Neurotizismus	10	.69 - .81	.90
Leistungsmotiv	6	.63 - .81	.81
Machtmotiv	6	.48 - .76	.77
Sicherheitsmotiv	6	.68 - .79	.83
Kontrollskala	4	.68 - .72	.65

Ein verbreitetes Problem bei Persönlichkeitstest ist die Testverfälschung (Rees & Metcalfe, 2003; Zickar, Gibby & Robie, 2004). Der B5T versucht sich mit mehreren Mechanismen gegen Testverfälschungen, positive Selbstdarstellungen und zufällige Antworten abzusichern (Satow, 2021). Das Antwortformat ist bestehend aus einer vierstufigen Likertskala (trifft gar nicht zu, trifft eher nicht zu, trifft eher zu, trifft genau zu), wodurch der Tendenz zur Mitte entgegengewirkt werden kann. Negativ formulierte Items verhindern prinzipielle Zustimmungen, eine zusätzliche Kontrollskala misst die Ehrlichkeit der Antworten und ein Plausibilitätscheck erkennt inkonsistente Antwortmuster (Satow, 2021).

Dieser Persönlichkeitstest wurde folglich aus verschiedenen Gründen ausgewählt; er misst sowohl die Persönlichkeitsmerkmale als auch die drei Grundmotive, bzw. Bedürfnisse, er ist ausreichend reliabel und valide, die Mechanismen gegen Testverfälschungen sind überzeugend, die Bearbeitungsdauer ist vergleichsweise kurz und eine Formatveränderung ist zulässig. Der Test wurde auf Tivian übertragen, einem für Studenten freizugänglichen Umfragetool, und von den Expert*innen jeweils nach den Interviews ausgefüllt.

2.2 Stichprobe

Wie in Kapitel 2.1.2 beschrieben, wird der Expert*innenstatus in dieser Arbeit im relativen Verhältnis zur Forschungsfrage und damit vom Autor verliehen. In Anbetracht der Forschungsfrage rückt der längerfristige Verbleib am Standort Klosterfiechten in den Fokus, weshalb dieser auch eine zentrale Rolle bei der Stichprobenziehung einnimmt. Die vorab-Festlegung gemäss Flick (2019) besagt, dass die Stichprobenziehung nach Kriterien zusammengestellt wird, welche im voraus bestimmt wurden. In dieser Studie wurden zwei Kriterien festgelegt, namentlich eine mind. zweijährige Arbeitserfahrung am Standort und ein Pensum von 80 Prozent, was in Klosterfiechten einem Vollpensum entspricht.

Diese beiden Kriterien, welche den Expert*innenstatus definieren, wurden nicht willkürlich festgelegt, sondern können mit der damaligen Situation in Klosterfiechten begründet werden; von insgesamt 23 Mitarbeitenden, arbeiteten stand Januar diesen Jahres 11 Mitarbeitende länger als ein Jahr, darunter keine einzige Assistentkraft und nur zwei Sozialpädagog*innen. Diese Ausgangslage begründet gleichermassen, weshalb sich das Anforderungsprofil nur auf Fachkräfte bezieht, obschon den Assistentkräften eine wichtige Rolle zukommt. Von diesen 11 Fachpersonen, verweigerte eine Person die Teilnahme an der Studie und eine andere war längerfristig krankgeschrieben. Der Persönlichkeitstest erforderte zusätzlich die Einhaltung zweier Kriterien; die Beherrschung der deutschen Sprache und ein Mindestalter von 16 Jahren (Satow, 2020). Eine Fachperson wurde wegen mangelnden Sprachfertigkeiten ausgeschlossen, dadurch blieben acht Expert*innen übrig, welche für die Studie geeignet waren.

Da ein mittlerer Stichprobenumfang bei qualitativer Forschung 6-30 Interviews vorsieht (Helfferich, 2011) und sich die Stichprobenziehung dieser Studie nicht zu nah am unteren Ende befinden soll, wurden zusätzlich zwei weitere Expert*innen angefragt, welche die oben genannten Kriterien teilweise erfüllen. Eine Fachperson arbeitet erst seit eineinhalb Jahren in Klosterfiechten, ist jedoch mit einem Arbeitsvertrag längerfristig an den Standort gebunden. Da eine Mehrebenenanalyse die Qualität von Anforderungsanalysen erhöht (Wienkamp, 2020), erschien es dem Autor als angebracht, diese zukünftige Fachkraft in die Stichprobenziehung miteinzubeziehen. Die zweite Person, welche angefragt wurde, war ehemals viereinhalb Jahre als Sozialpädagog*in angestellt und erschien dem Autor daher ebenfalls als geeignet für die Untersuchung.

So wurden insgesamt zehn Expert*innen für die Teilnahme angefragt, neun Erhebungen konnten erfolgreich ausgeführt werden, mit einer Fachperson konnte trotz mehrmaliger Verschiebung kein Termin vereinbart werden. Die Tabelle 6 bietet einen Überblick über die Stichprobenziehung.

Tabelle 6

Stichprobenziehung

Wohngruppe 1	Wohngruppe 2
E6: Teamkoordinatorin, 3 Jahre Erfahrung, 80% Pensum	E8: Fachperson Betreuung, 5 Jahre Erfahrung, 80% Pensum
E2: Sozialpädagoge, 4,5 Jahre Erfahrung, 80% Pensum	E4: Fachperson Betreuung, 4 Jahre Erfahrung, 80% Pensum
E3: Fachperson Betreuung, 4,5 Jahre Erfahrung, 80% Pensum	E7: Fachperson Betreuung, 3 Jahre Erfahrung, 80% Pensum
E9: Teamkoordinator WG2, ehemals auch WG1, 8 Jahre Erfahrung, 80% Pensum	
E5: Auszubildender Sozialpädagoge, 1,5 Jahre Erfahrung, 60% Pensum	
E1: Ehemaliger Sozialpädagoge, 4,5 Jahre Erfahrung, 80% Pensum	

Anmerkung. Die Abkürzungen E1-E9 werden auch in Kapitel 3.2.2 gebraucht.

Das sich die Arbeit in den beiden Wohnbereichen nicht wesentlich unterscheidet und einige Mitarbeitende auch auf beiden Wohngruppen eingearbeitet sind, ist eine Trennung der Expert*innen von WG1 und WG2 zwar nicht notwendig, zugunsten der Übersichtlichkeit aber dennoch in der Tabelle 6 enthalten. Die Stichprobenziehung ist dem statistischen Sampling zuzuordnen (Wiedemann, 1995, zitiert nach Flick, 2019, S.161); so war die einmalige Stichprobenziehung hinsichtlich Grösse vorab festgelegt, die Grundgesamtheit bezüglich Umfang bekannt und das Sampling nach der Durchführung der beschriebenen neun Expert*inneninterviews mitsamt Persönlichkeitstest beendet.

Wie in der Tabelle 6 ersichtlich, umfasst die Stichprobenziehung sowohl Teamkoordinator*innen mit der Funktion der personellen und organisatorischen Führung im Team, als auch Sozialpädagog*innen, Fachpersonen Betreuung und eine zusätzliche Person in Ausbildung. Damit ist das Prinzip einer Mehrebenenanalyse gewährleistet.

2.3 Durchführung

Einige Mitarbeitende in Klosterfiechten wurden bereits im November letzten Jahres, als der empirische Zugang beschlossen und der Expert*innenstatus teilweise definiert war, angefragt. Natürlich war zum damaligen Zeitpunkt eine tiefgreifende Auseinandersetzung mit theoretischen und praxistauglichen Stichprobenziehungen noch nicht möglich, weshalb der Expert*innenstatus vorerst mit dem Verbleib am Standort Klosterfiechten begründet wurde. Die Problematik der wenig langverbliebenen Expert*innen wurde schnell ersichtlich, weswegen zusätzlich ein ehemaliger Mitarbeiter kontaktiert wurde. Zeitgleich mussten die Dokumente für die Analyse beschaffen und sich mit dem zugehörigen methodischen Zugang auseinandergesetzt werden. Der Autor war sich bereits zum damaligen Zeitpunkt bewusst, dass der Leitfaden des Expert*inneninterviews das Herzstück dieser Arbeit werden würde, weswegen die Reihenfolge des Vorgehens und der Zeitpunkt der einzelnen Teilschritte von grösster Bedeutung waren. Priorität hatte nun, die Dokumente aufzubereiten und den Praxispartner in einem ausführlichen Kapitel zu beschreiben (Kapitel 1.1). Dies erforderte auch eine erste grobe Analyse der unterschiedlichen Anstellungsarten und deren funktionsspezifischen Anforderungen (siehe Anhang B, Tabelle B1).

Als nächster Schritt folgte die vertiefte Auseinandersetzung mit dem methodischen Zugang des Expert*inneninterviews; Voraussetzungen, Rahmenbedingungen, notwendige Vorbereitungen und vieles mehr waren dem Autor zuvor unbekannt. Nun konnte der Expert*innenstatus final festgelegt und begründet werden. Die Erstellung des Leitfadens bedingte die theoretische Auseinandersetzung mit psychologischen Anforderungsanalysen, allen voran mit den messbaren Konstrukten. Gleichzeitig wurde festgelegt, welches Konstrukt mit welchem methodischen Zugang operationalisiert werden würde. Dadurch konnte die Dokumentenanalyse durchgeführt und erste Anforderungen abgeleitet werden. Der Leitfaden wurde nun erstellt und die Erhebungsphase vorbereitet. Letztere umfasste die Übertragung des Fragebogens B5T auf Tivian, die Verfassung der Testanleitung, eine kurze Instruktion und die Einverständniserklärung.

Ende Januar diesen Jahres wurden mit den Expert*innen Termine in den letzten Februarwochen vereinbart. Sie erhielten neben den Terminvorschlägen eine detaillierte Beschreibung der Studie und der Rahmenbedingen, unter anderem Informationen über die Dauer, den Ablauf und die Fragetypen. Mit allen Expert*innen konnte ein passendes Datum mit Uhrzeit und technischem Zugang vereinbart werden. Klosterfiechten bot keine geeigneten Räumlichkeiten für die Erhebungssituation, weswegen die Interviews online oder per Telefon durchgeführt wurden. Aus pragmatischen Gründen wurden den Expert*innen die Entscheidung überlassen, ob sie das Interview über FaceTime, Microsoft Teams, WhatsApp Video oder per Telefon führen möchten. Zeitgleich führte der Autor einen

Pretest durch, finalisierte den Leitfaden und lernte diesen auswendig. Die Expert*innen erhielten jeweils ein paar Tage zuvor eine Erinnerung, den Link zum Persönlichkeitstest und die Einverständniserklärung.

Die Erhebungssituation ging jeweils ca. eine Stunde und umfasste sowohl das Expert*inneninterview, als auch den Persönlichkeitstest. Die ersten fünf Minuten wurden genutzt, um die Expert*innen hinsichtlich des Ziels und Ablaufs, ihren Rechten und den Datenschutzregelungen, bzw. der Anonymität aufzuklären. Nachdem die Einverständniserklärung unterschrieben und allfällige Fragen beantwortet wurden, begann das Interview. Die Interviews wurden auf Schriftdeutsch oder Schweizerdeutsch gehalten, je nachdem, was den Expert*innen angenehmer war. Der Autor empfand es als wichtiger, dass sich die Expert*innen in ihrer Sprache wohl fühlen, als dass die Interviews diesbezüglich einheitlich geführt werden. Insgesamt kam es zu keinen grösseren technischen Schwierigkeiten, längeren Unterbrechungen oder sonstigen Ausfällen. Da die Fragen grösstenteils ihren Zweck erfüllten, richtig verstanden wurden und zu keinerlei Irritationen bei den Expert*innen führten, wurden nur marginale Anpassungen vorgenommen. Teilweise wurde leicht vom Leitfaden abgewichen; etwa bei individuellen Schwerpunkten wie Ausbildung, Teamkoordination und Ausbildungsverantwortlichkeiten. Aus diesem Grund gingen die Interviews auch unterschiedlich lange, einzelne gingen weniger als 30 Minuten, ein anderes über 60 Minuten, die meisten dauerten jedoch etwa 35 Minuten. Während der Interviews wurden Notizen gemacht, um auf gewisse Aussagen zu einem späteren Zeitpunkt zurückzukommen. Auch ein Protokoll wurde ausgefüllt, um bei der späteren Auswertung und Analyse die situationsspezifischen Rahmenbedingungen miteinzubeziehen. Dieses Protokoll bietet einen vertieften Einblick in die Interviewsituationen und befindet sich in Anhang E (Tabelle E1). Daraufhin wurden die Expert*innen instruiert, den Persönlichkeitstest nach Verabschiedung umgehend auszufüllen. Es wurde nochmals die Anonymität betont und versichert, dass die Studie kein Interesse daran habe, einzelne Expert*innen auszuwerten, sondern lediglich übergreifende Gemeinsamkeiten untersuche. Ziel war es, den Verfälschungsgefahren damit etwas entgegenzutreten. Insgesamt konnten erfolgreich neun von zehn Interviews geführt werden, das Letzte gelang trotz mehrmaligen Verschiebungen nicht. Als Dankeschön erhielten die Expert*innen einen Gutschein.

3 Ergebnisse und Interpretation

3.1 Auswertungsplan

In diesem Kapitel werden die methodenspezifischen Vorgehensweisen der Datenauswertung beschrieben. Die Auswertung der Dokumentenanalyse und der einhergehende Prozess der induktiven Ableitung von Anforderungen wird folglich näher dargelegt. In einem ersten Schritt musste ausfindig gemacht werden, ob sich die Arbeit auf den beiden Wohngruppen und der Funktionen unterscheiden. Wie in Kapitel 2.1.1 geschrieben steht, wurde in einem zweiten Schritt anhand der Dokumente D3-D4 und A1-A9 eine detaillierte Übersichtstabelle aller beschriebenen Tätigkeiten (Anhang A, Tabelle A1) erstellt. Die Tätigkeiten wurden übergeordneten Tätigkeitskategorien zugeordnet, wodurch ermittelt werden konnte, welche Tätigkeiten sich gegenseitig bedingen, ergänzen und worin gemeinsame Herausforderungen liegen. Die Anforderungen wurden nun induktiv und mithilfe von ChatGPT abgeleitet. Es wurde nach einem passenden Begriff gesucht, welcher trennscharf definierbar, nachvollziehbar, wohlformuliert und erschöpfend ist. Mit Letzterem ist gemeint, dass alle Tätigkeiten mit gleicher zugrundeliegender Anforderung im Begriff enthalten sind. Da die analysierten Tätigkeiten allen voran über geforderte Fertigkeiten und Kenntnisse Auskunft boten, wurde folglich auch darauf der Fokus gelegt. Die in den Stellenbeschreibungen und Inseraten (Dokumente I1-I6) dargelegten Anforderungen wurden vorerst aussenvorgelassen und erst in einem letzten Schritt ergänzend und mit kritischer Betrachtung in die Auswertung miteinbezogen. Grund dafür ist, dass den Anforderungen, welche auf den Dokumenten I1-I6 aufgeführt sind, keine Begründung zugrunde liegen und sich der Autor deren tatsächlichen Relevanz nicht sicher sein kann.

Die Expert*inneninterviews wurden gemäss fokussierter Interviewanalyse nach Kuckartz & Rädiker (2020) ausgewertet. Erster Schritt war folglich die Datenvorbereitung und Datenexploration. Die auf schriftdeutsch geführten Expert*inneninterviews wurden mithilfe der Transkriptionssoftware GoSpeech verschriftlicht, bei den auf schweizerdeutsch geführten Interviews wurde diese Arbeit manuell ausgeführt. Bei der Verschriftlichung wurde sich an ein gängiges Transkriptionssystem gehalten (Kuckartz et al. 2008; Dresing & Pehl, 2018, beide zitiert nach Kuckartz & Rädiker, 2020, S.2f.), so wurden z.B. alle Textstellen anonymisiert, unverständliche Passagen als solche kenntlich gemacht, nonverbale Aktivitäten beschrieben, Lautäusserungen in Klammern gesetzt, Störungen in Doppelklammern gesetzt, betonte Begriffe unterstrichen und Pausen markiert. Die Transkripte von den auf schriftdeutsch geführten Interviews wurden leicht geglättet, die Interviews auf schweizerdeutsch wurden gemäss des Transkriptionssystems auf schriftdeutsch übersetzt. Dies kann mit der Regel der geglätteten Sprache begründet

werden, als auch damit, dass vorhandene Dialekte üblicherweise nicht mit transkribiert werden (Kuckartz & Rädiker, 2020). Zugleich wurden die Transkripte exploriert, um einen Überblick zu schaffen und bereits erste zitierfähige Stellen zu markieren. Nun wurde ein Kategoriensystem erstellt. Orientiert am Leitfaden und den zugrundeliegenden Subkonstrukten wurden die Kategorien abgeleitet. Da die jeweiligen Subkonstrukte bereits in direktem Bezug zur Fragestellung stehen, definierbar und trennscharf sind und die jeweilige Namensgebung verständlich und nachvollziehbar ist, konnten die Kategorien wortgleich übernommen werden. Mit drei zusätzlichen Kategorien, namentlich *Sonstiges*, *Blumen am Wegesrand* und *zitierfähige Stellen*, war für die Phase der Basiscodierung das Kategoriensystem ausreichend erschöpfend. Damit wurden die Kriterien für ein gutes Kategoriensystem eingehalten (Kuckartz & Rädiker, 2020). Bei der Feinkodierung wurden die Kategorien ausdifferenziert. Bei den Kategorien *Fähigkeiten* wurden die jeweiligen Subkategorien deduktiv nach dem Klassifikationssystem der Internetseite O*NET Online definiert, bei den Kategorien *Fertigkeiten*, *Kenntnissen* und *Andere Charakteristika* induktiv während des Analyseprozesses. Mit einer themenorientierten Sichtweise wurden die Kategorieninhalte vertieft analysiert. Die Inhalte der jeweiligen Subkategorien wurden prägnant, verständlich und mit illustrativen Zitaten zusammengefasst. Mit der Häufigkeit kodierter Segmente pro Kategorie, als auch der inhaltlichen Auseinandersetzung, wurden die Subkategorien hinsichtlich Bedeutung abschliessend gewichtet und beschrieben. Abbildung 2 zeigt eine beispielhafte Feinkodierung.

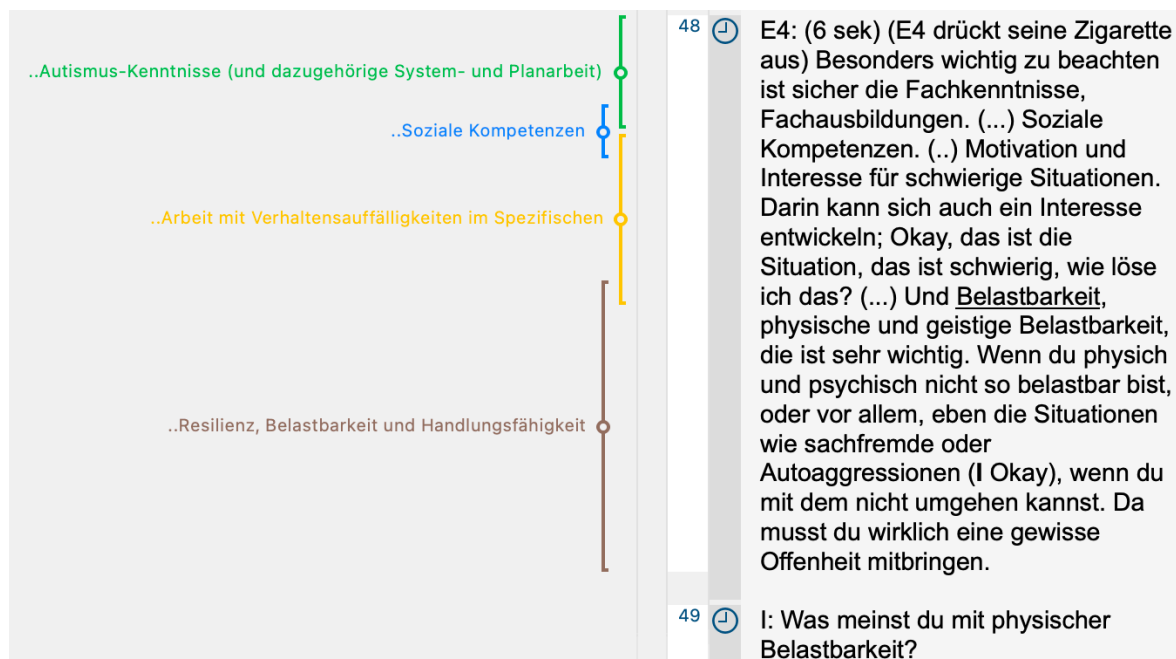


Abbildung 2. Beispielhafte Kodierung

Der Persönlichkeitstest B5T (Satow, 2021) bietet neben der Normstichprobe mit ausführlichen Normtabellen und Häufigkeitsangaben auch eine Excel-Auswertungshilfe. Die Angaben der Expert*innen wurden anonymisiert interpretiert, das bedeutet weder Name noch Abkürzung oder Funktion wurden notiert. Die Rohdaten wurden vom Umfragetool Tivian heruntergeladen und mittels Excel-Auswertungshilfe interpretiert, wodurch eine aufwändige Umpolung negativ gepolter Items, eine manuelle Zuordnung der Items zu den Skalen, sowie eine tiefgreifende statistische Auswertung erspart blieb. Nichtsdestotrotz musste jede Angabe hinsichtlich Vollständigkeit und möglichen Testverfälschungen überprüft werden. Die individuelle Auswertung ergab auf Grundlage der Normstichprobe neun Persönlichkeitsprofile, welche dann miteinander verglichen wurden.

3.2 Auswertung und Interpretation der erhobenen Daten

Dieses Kapitel beinhaltet die Ergebnisse der drei methodischen Zugänge; der Dokumentenanalyse, der Expert*inneninterviews und des Persönlichkeitstests. Die Ergebnisse entsprechen der jeweiligen Ableitung und Herleitung tätigkeitsspezifischer Anforderungen und den Bedingungen, welche die Befriedigungs- und Motivierungspotenziale beeinflussen.

3.2.1 Ergebnisse der Dokumentenanalyse

Die Auswertung der Dokumentenanalyse ergab Ergebnisse in verschiedenen Bereichen; zum einen unterscheiden sich die Arbeiten und folglich die Anforderungen in den beiden Wohngruppen nur gering, weshalb sich das Anforderungsprofil auf die Arbeit in beiden Wohngruppen bezieht. Auch wenn sich die Dokumente A1-A9 teilweise nur auf eine Wohngruppe beziehen, so überschneiden sich dennoch die meisten Tätigkeiten. Nur hinsichtlich der Pflege- und Hygienearbeit unterscheiden sich die Wohngruppen geringfügig, da auf WG1 die Klienten vermehrt Unterstützung benötigen, etwa bei der Verabreichung von Einläufen oder der Verwendung von Inkontinenzwindeln. Ein weiterer Grund ist der neu eingeführte Pikettdienst, welcher mit der Einarbeitung aller Mitarbeitenden auf beiden Wohngruppen einhergeht. Die Dokumente wurden daher als Ergänzung zueinander betrachtet.

Gleiches gilt auch für die Unterscheidung der Funktionen *Fachperson Betreuung* und *Sozialpädagog*in*. Die Funktion *Assistenz* würde sich zwar hinsichtlich Anforderungen von den anderen etwas unterscheiden, da die Aufgaben vermehrt darauf ausgelegt sind, die Fachpersonen bei ihren umfassenderen Arbeiten zu unterstützen. Wegen der Stichprobenziehung und der dazugehörigen Definition des Expert*innenstatus wurde die Funktion *Assistenz* für die restliche Analyse jedoch aussen vor gelassen. In Tabelle B1 (Anhang B) sind die funktionspezifischen Inhalte aufgelistet. Die wenigen Unterschiede der Funktionen *Fachperson Betreuung* und *Sozialpädagog*in* beziehen sich z.B. auf die erforderliche Ausbildung (I4, I6) oder die Erstellung individueller Ziele für das Klientel (I6). Im Berufsalltag unterscheiden sich die Aufgaben nur minimal, die Herausforderungen der Betreuungs- und Pflegearbeit, Medikamentenvergabe, der hauswirtschaftliche Tätigkeiten und der Kommunikationserfordernissen sind identisch. Das Anforderungsprofil unterscheidet die Funktionen *Fachperson Betreuung* und *Sozialpädagog*in* daher nicht.

Mit der Auswertung der Dokumente D3-D4, A1-A9 und den Ergänzungen des Autors konnten zwei Fertigkeiten und eine Kenntnis abgeleitet werden, die im Folgenden näher beschrieben werden. Sie Fertigkeiten wurden in den Expert*inneninterviews nochmals aufgegriffen und bestätigt.

Kommunikative Kompetenzen. Viele Tätigkeiten erfordern einen kommunikativen Austausch unter den Mitarbeitenden; alle relevanten Informationen werden mehrmals täglich während den Übergaben ausgetauscht (A9). Besonders die Tagesverfassung der Klienten, pflegerische und medikamentöse Aspekte, spezifische Vorkommnisse und Verhaltensbeobachtungen werden mitgeteilt, damit der Mitarbeitende, welcher die Betreuung übernimmt, über alle wesentlichen Informationen verfügt. Ist beispielsweise ein*e Klient*in aufgebracht oder unsicher, muss der nachfolgende Mitarbeitende adäquat darauf reagieren können, um eine allfällige Krise zu verhindern. Alle relevanten Informationen müssen für die Zugänglichkeit aller Mitarbeitenden auch verschriftlicht werden, darunter z.B. Tagesprotokolle, Interventionen und Unfallmeldungen (A2, A5, D4). Auch über administrative Erledigungen, wie etwa Bestellungen oder Terminvereinbarungen, muss sich ausgetauscht werden, sowie über anfällige Aufgaben, deren Zuweisungen an Mitarbeitende oder Angebote für das Klientel (A3, A4, A5, A7, A8, D4). Arztvisiten und der Angehörigenkontakt erfordern ebenfalls einen kommunikativen Austausch. Zusätzlich verlangt die Autismus-Spektrum-Störung und die kognitive Beeinträchtigungen des Klientels eine unterstützende Kommunikation bei der Betreuung und Pflege. Herausfordernd ist hierbei, dass möglichst nur relevante Informationen mit verständlichen Begriffen, einer ruhigen Körperhaltung und Stimmlage und klaren Anweisungen kommuniziert werden. Es muss sichergestellt werden, dass sich sowohl Mitarbeiter*in als auch Klient*in gegenseitig verstehen (A5). Diese kommunikativen Herausforderungen bedingen folglich die Fertigkeit, alle relevanten Informationen in einer angebrachten Sprache effektiv zu vermitteln und zu empfangen. In einem aktuellen Inserat wird die Erfahrung in unterstützter Kommunikation verlangt (I6), in ehemaligen Inseraten die interdisziplinäre Zusammenarbeit erwähnt (I3, I5).

Eigeninitiative. Hauswirtschaftliche und administrative Arbeiten sind oft nicht an Funktionen oder Dienste gebunden. Es müssen z.B. Bestellungen aufgegeben (A3, A4, A7, A8, D4), die Haltbarkeit der Lebensmittel überprüft (A4, A8), Küchen und andere Bereiche aufgeräumt (A2-A8), Wäsche gewaschen (A2, A3, A5, A8) und alle Bestandteile des Wohnheimes gereinigt werden (A2-A8). Einzelne Arbeiten müssen an spezifischen Wochentagen erledigt werden, da andere Aufgaben darauf aufbauend sind. So müssen z.B. die Lebensmittel jeweils am Dienstag bestellt werden, damit die Lieferung am Donnerstag entgegengenommen werden kann (A3, A4). Dadurch, dass gewisse Aufgaben zwar an spezifische Tage gebunden sind, aber an keine Dienste und Funktionen, wird von den Mitarbeitenden viel Eigeninitiative gefordert. Damit ist die Bereitschaft nach selbstständigem Handeln ohne Aufforderung oder Anweisung gemeint. Die erforderliche Eigeninitiative wird weder in Inseraten noch in Stellenbeschreibungen erwähnt.

Sonstiges. Die Inserate und Stellenbeschreibungen erwähnen zusätzlich folgende Anforderungen: Erfahrung in der Pflege (I4, I6), Erfahrung in der Betreuung von Menschen mit Autismus und anderen Beeinträchtigungen (I4, I6), Erfahrung mit herausforderndem Verhalten (I4), Deutschkenntnisse (I4, I6), fachlich agogische Grundhaltung und Anleitung (I3, I5) und eine Persönlichkeit, welche motiviert, verständnisvoll, respektvoll, einfühlsam, physisch und psychisch belastbar, zuverlässig und geduldig ist (I4, I6). Beinahe alle dieser Anforderungen wurden auch aus den Daten der Expert*inneninterviews abgeleitet und werden im folgenden Kapitel 3.2.2 teilweise unter anderem Namen vertieft aufgegriffen. Die *Erfahrung in der Pflege* wird hingegen direkt in das Anforderungsprofil aufgenommen und den Kenntnissen zugeordnet. Die Kenntnis umfasst das Wissen um alle relevanten pflegerischen Arbeiten, wie etwa das Wechseln von Inkontinenzwindeln (A1) oder das Schneiden von Fuss- und Fingernägeln (A4).

3.2.2 Ergebnisse der Expert*inneninterviews

Die von den Expert*inneninterviews abgeleiteten Anforderungen werden in den folgenden Unterkapiteln näher beschrieben. Die Quellenangaben E1-E9 beziehen sich auf die jeweiligen Expert*innen (siehe Tabelle 6), die Zahl dahinter ist die jeweilige Positionsangabe im Transkript. Die Relevanz wurde inhaltlich und mit der Anzahl Kodierungen bestimmt. Von insgesamt 34 Anforderungen wurden 10 nicht in das Anforderungsprofil aufgenommen. Grund dafür ist eine unzureichende Relevanz. Sie sind im Anhang F (Tabelle F1) aufgeführt, jedoch mit Vorsicht zu interpretieren.

Tabelle 7

Belastbarkeit

Anforderung	Definition	Kodierungen
Belastbarkeit	Eine ausreichende Belastbarkeit, Resilienz und Handlungsfähigkeit während und nach Krisensituationen	19

Bereits während der Grobkodierung formte sich diese nicht zuordnungsbar Anforderung. Sie umfasst das Belastungserleben, die Resilienz und Handlungsfähigkeit in und nach Krisensituationen. Die Mitarbeitenden sind einem hohen psychischen und physischen Druck ausgesetzt, jeder Dienst kann anders sein (E1: 10) und immer wieder passieren Übergriffe. Die Arbeit birgt Gefahren von psychischen und physischen Folgeschäden (E3: 26). Denn Übergriffe können stark einwirkende Eindrücke auf die Unversehrtheit verursachen (E8: 30). Auch während solcher Krisensituationen müssen die Mitarbeitenden handlungsfähig bleiben (E2: 16, E3: 26) und diese physische und psychische Belastung aushalten (E4: 34, E5: 24, E7: 16, E8: 26). Zu diesem Durchhaltevermögen während solcher Situationen sagt E4 folgendes: „{...}, wenn man nach Klosterfiechten kommt, dann muss man mit dem umgehen können, man muss aushalten können, {...}“ (E4: 20). Nach Krisen muss wieder Kontakt aufgenommen werden – angstfrei - auch wenn es zu körperlichen Übergriffen kam (E4: 20). Aushalten müssen die Mitarbeitenden auch die Hilflosigkeit bei selbstverletzendem Verhalten (E8: 56, E9: 38). E9 meint dazu folgendes: „Ob man mit diesem Druck nachher zurechtkommt, ich glaube tatsächlich, dass die Ausbildung dann nicht so viel ausmacht. Mehr nachher, dann eigentlich die Erfahrung und der Umgang mit den Situationen.“ (E9: 38). Die Mitarbeitenden müssen demzufolge unter Extrembedingungen psychisch und physisch längerfristig gesund bleiben (E1: 10). Dies gelingt nur mit einer ausreichenden Psychohygiene (E1: 10) und Resilienz (E1: 22, 24, E3: 34, E5: 24, E8: 22).

Fähigkeiten. Fähigkeiten sind zeitstabile Handlungsgrundlagen (Schuler, 2014) und unterteilbar in kognitive, physische, psychomotorische und sensorische Fähigkeiten (Fleishman, 1992, zitiert nach Marcus, 2011, S.14). Es konnten insgesamt fünf kognitive, zwei physische, eine psychomotorische und eine sensorische Fähigkeiten abgeleitet werden. Aufgenommen wurden schliesslich zwei kognitive und eine physische Fähigkeit.

Tabelle 8

*Fähigkeiten (O*NET Online)*

Anforderung	Definition	Kodierungen
Kognitive Fähigkeiten		
Selektive Aufmerksamkeit	Die Fähigkeit, sich über einen bestimmten Zeitraum hinweg auf eine Aufgabe zu konzentrieren, ohne sich ablenken zu lassen	10
Informationen gliedern	Die Fähigkeit, Dinge oder Handlungen in einer bestimmten Reihenfolge oder einem bestimmten Muster nach einer bestimmten Regel oder einer Reihe von Regeln anzuordnen	9
Physische Fähigkeiten		
Statistische Stärke	Die Fähigkeit, maximale Muskelkraft zum Heben, Schieben, Ziehen oder Tragen von Gegenständen aufzubringen	11

Selektive Aufmerksamkeit. Die Begleitung von Klient*innen mit Verhaltensauffälligkeiten fordert einen aufmerksamen, fokussierten und zugleich offenen Blick in der Situation (E8: 50, E9: 28). Diese teils widersprüchlichen Anforderungen - einerseits einen Überblick über die gesamte Situation zu haben, andererseits den Fokus auf die Begleitung einzelner Klient*innen zu richten - ist äusserst anspruchsvoll (E9: 30). Gerade weil der Arbeitsalltag oft von Nebengeräuschen wie z.B. Lautierungen anderer Klient*innen bestimmt ist (E2: 28). Wenn Ausführungen, welche in Systemen und Plänen aufgeführt sind, vergessen werden, kann dies Krisen generieren (E6: 24). Genauso können mit ausreichender mentaler Präsenz auch Krisen vermieden werden, wenn die Indizien dafür frühzeitig erkannt werden (E8: 56). Einzelne Klient*innen werfen plötzlich Gegenstände oder zeigen andere Fremdaggressionen, auf welche die Mitarbeitenden zu jeder Zeit gefasst sein müssen (E5: 30). Und wenn es zu Krisen kommt, müssen auch diese begleitet werden. Der Umgang mit solch übergriffigen Verhaltensweisen verlangt dabei eine hohe mentale Präsenz (E4: 26). Nach einer Krise muss der Mitarbeitende wiederrum im Stande sein, sich voll und ganz auf die neue Situation zu konzentrieren (E5: 24).

Informationen gliedern. Die Systeme und Pläne beinhalten oft konkrete Handlungsvorgaben für die Mitarbeitenden, welche in bestimmter Reihenfolge ausgeführt werden müssen. Gemäss E9 muss daher ein Grundverständnis für diese Pläne und Systeme vorhanden sein (E9: 24). E7 meint dazu: „Also wirklich beherrschen und können muss man die Abläufe unserer Klienten. Es muss wirklich sitzen. Jeder muss wissen wie, was, an welchem Tagesplan für welchen Klienten funktioniert, {...}“ (E7: 44). Herausfordernd ist daher, dass all die Pläne, Systeme und Abmachungen klare Reihenfolgen von Handlungen vorgeben und diese den Mitarbeitenden zu jeder Zeit präsent sein müssen (E2: 22). Ausserhalb der Systeme und Pläne müssen Prioritäten gesetzt (E2: 38), fachliche Herangehensweisen frühzeitig abgesprochen (E8: 24) und in Krisensituationen nach Vorgaben und Absprachen gehandelt werden (E2: 16, E7: 44).

Statistische Stärke. Mehrere Expert*innen finden, dass eigentliche keine physischen Fähigkeiten vorausgesetzt werden, wenn der Mitarbeitende das Klientel mit *konsequenter Haltung* (E9: 26), fehlender Angst (E3: 20) und ausreichender Kognition, bzw. überlegten Herangehensweisen (E2: 24) begleitet. Dennoch braucht es in Krisensituationen eine *statistische Stärke*; etwa, wenn ein*e Klient*in physisch begleitet werden muss, es zu aggressiven Übergriffen kommt oder eine freiheitseinschränkende Massnahme durchgeführt wird (E1: 28, E2: 24, E4: 24, 50). In solchen Situationen ist zwar niemand auf sich allein gestellt (E4: 50), gleichwohl muss von allen körperlich reagiert werden (E6: 26). Muskelkraft ist daher keine zwingende Voraussetzung, aber in Krisensituation von Vorteil.

Fertigkeiten. Gemäss Schuler (2014) sind Fertigkeiten erfahrungsbasierte Kompetenzen. Es konnten insgesamt neun Fertigkeiten abgeleitet werden.

Tabelle 9

Fertigkeiten

Anforderung	Definition	Kodierungen
Empathische Haltung	Die Fertigkeit mit einem gesunden Mass an Empathie eine bedürfnisorientierte Begleitung zu gewährleisten	14
Reflexive Haltung	Selbstreflexiv den Umgang mit dem Klientel und sich selbst zu hinterfragen	14
Konsequente Haltung	Im Umgang mit dem Klientel auf eine authentische Art konsequent sein	18
Geduldige Haltung	Im Umgang mit dem Klientel geduldig sein	10
Ruhige Haltung	Mit einer ruhigen, stressfreien und ausgeglichenen Haltung Sicherheit ausstrahlen	10
Eigeninitiative	Die Bereitschaft nach selbstständigem Handeln ohne Aufforderung oder Anweisung	10
Soziale Kompetenzen	Mit den Mitarbeitenden einen sozialen und loyalen Umgang pflegen, zugunsten der Teamzusammenarbeit	15
Kommunikative Kompetenzen	Alle relevanten Informationen in einer angebrachten Sprache effektiv vermitteln und empfangen	21
Strukturtreue	Die Einhaltung von Systemen, Plänen, Regeln und Absprachen, um eine einheitliche Begleitung zu gewährleisten	20

Empathische Haltung. Empathie ist die Voraussetzung für eine bedürfnisorientierte Begleitung (E1: 46) und daher äussert wichtig (E1: 26, 46, E3: 12, E6: 20, E8: 24). Selbst nach einer Abfolge von sechs Arbeitstagen noch empathisch zu handeln, ist gemäss E8 Bestandteil der Fachlichkeit und Professionalität (E8: 24). Denn Empathie ist wichtig, „{...}, weil wir eben ein hohes Mass an Verständnis dafür brauchen, warum der Mensch in seinem Handeln so ist, bzw. warum der Mensch entsprechend handelt wie er handelt.“ (E8: 32). Empathie erleichtert den kommunikativen Austausch, insbesondere auch in Krisensituationen (E4: 32). Fehlende Empathie führt hingegen zu Umgangsproblemen (E3: 12). Eine empathische Haltung bedeutet aber weder eine Vernachlässigung der eigenen Bedürfnisse (E8: 34) noch Mitleid (E8: 56, E9: 20). Verhaltensauffälligkeiten und Selbstverletzungen müssen ausgehalten und ertragen werden, das Bedürfnis diesen Menschen zu helfen darf nicht zu gross sein (E9: 20). Es braucht daher ein gesundes Mass an Empathie.

Reflexive Haltung. Selbstreflexion ist wichtig (E8: 8, 10), einerseits im Umgang mit dem Klientel, andererseits im Umgang mit sich selbst. In der Begleitung muss ständig reflektiert werden, was die eigenen Handlungen bewirken (E8: 16, 34, 46). Darunter fällt auch die Selbstbeherrschung, z.B. eine ruhige Haltung während Krisensituationen beizubehalten (E3: 34, E4: 40, E8: 44). Selbstreflexion bedeutet aber auch, auf die eigenen Bedürfnisse zu achten, eigene Grenzen zu setzen und diese auch zu kommunizieren (E8: 26, 34, 44), die eigenen Defizite zu identifizieren und sich darin weiterzuentwickeln (E8: 8).

Konsequente Haltung. Die Fertigkeit, klare Grenzen setzen zu können, Abmachungen einzuhalten (E2: 20, 24, E5: 20) und auf eine ehrliche und authentische Art sich selbst zu sein (E3: 20, E9: 14, 46) empfinden viele Expert*innen als wichtig. Denn ein ausreichendes Selbstvertrauen führt dazu, dass auch das Klientel den Mitarbeitenden vertraut (E5: 42). Hingegen führen fehlende Grenzen zu Unsicherheiten beim Klientel (E2: 20). Aus diesem Grund ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden konsequent handeln (E3: 20, E5: 42, E9: 6). Gemäss E9 braucht es auch keine körperliche Voraussetzungen, wenn die Mitarbeitenden einen ausreichend konsequenten Umgang pflegen (E9: 26). Sehr herausfordernd ist jedoch, auch in Krisensituationen konsequent zu handeln (E6: 26, E7: 56). Gerade unter diesen schwierigen Bedingungen ist es aber von zentraler Bedeutung, Willensstärke zu zeigen (E8: 22, E9: 20, 22).

Geduldige Haltung. Die Arbeit in Klosterfiechten fordert viel Geduld (E2: 20, E3: 34, E5: 44, E7: 20, E8: 44). Die Klient*innen unter Zeitdruck zu begleiten, könnte und würde zu Aggressionen führen (E3: 32, E8: 44). Auch neu eingeführte Pläne und Systeme bedürfen eine längere Stetigkeit, bis sie ihre Wirkung, bzw. positiven Effekte auch tatsächlich hervorbringen (E2: 20, E9: 50). Bei der Kommunikation muss stets mit eingedacht werden, dass die Inhalte von den Klient*innen nicht genauso schnell verarbeitet werden (E8: 44). Auch während der Einarbeitung eines neuen Mitarbeitenden sollte eine aktive Beziehungsgestaltung nicht unmittelbar erfolgen, die Klient*innen müssen sich erst an das neue Gesicht gewöhnen können (E1: 44).

Ruhige Haltung. „Stress verursacht noch mehr Stress und bei uns eben Gewalt.“ (E3: 12). Dieses Zitat fasst die Notwendigkeit einer ruhigen, ausgeglichenen Haltung optimal zusammen (E2: 20, E3: 28). Die Mitarbeitenden dürfen sich nicht stressen lassen (E3: 34, E5: 44), sondern müssen selbst in Krisensituationen eine Ruhe bewahren und weder aufbrausend, laut noch emotional reagieren (E3: 12, E5: 20, E9: 22). Eine ruhige Haltung strahlt Sicherheit und Überzeugung aus (E1: 26, E5: 20).

Eigeninitiative. Eigeninitiative ist wichtig (E6: 52), solange es nicht über Teamabsprachen geht (E9: 48). Pläne dürfen nicht einfach verändert und Systeme nicht ohne Absprachen eingeführt werden (E9: 48, 50). Ansonsten wird in dieser Arbeit in vielen Bereichen Eigeninitiative verlangt (E3: 38); wachsam sein (E4: 44), andere auf Unstimmigkeiten aufmerksam machen, neue Ideen und Vorschläge für Systemkorrekturen einbringen (E2: 42, E8: 50, E9: 48). In der alltäglichen Begleitung ist der Mitarbeitende für sich selbst verantwortlich und hat grosse Entscheidungsfreiheiten (E1: 50, E5: 48, E7: 52). Insbesondere in unklaren Situationen wird Eigeninitiative gefordert (E4: 44). Der Mitarbeitende muss sich bei Unwissenheit aber auch selbstständig die Information beschaffen und eigeninitiativ andere Mitarbeitende unterstützen (E4: 44). Auch die Ergebnisse der Dokumentenanalyse bestätigten sich und wurden von zweien Expert*innen genannt (E6: 52, E7: 52). Ergänzt um die Bereiche; Dienstpläne bei Krankheitsausfällen neu zu planen, das eigene Verhalten bei Unstimmigkeiten zu ändern (E9: 48) und sich an Weiterbildungen anzumelden (E9: 48). Einer eigeninitiativen Haltung liegt ein grundsätzliches *Interesse* zugrunde, überhaupt irgendwas bewirken zu wollen (E3: 40).

Soziale Kompetenzen. Die sozialen Kompetenzen sind wichtig (E4: 48), allen voran für eine gute Teamzusammenarbeit (E6: 46, E7: 56, E8: 54, E9: 24, 44, 50). Das bedingt einen ehrlichen, respektvollen, wertschätzenden, fairen, liebevollen und verständnisvollen Umgang (E6: 20, 46, 28 E7: 20, E8: 46, E9: 12). Es sind diejenigen Kompetenzen, die es braucht, um die Wertvorstellung *Loyalität* auch tatsächlich in die Teamarbeit einzubringen.

Kommunikative Kompetenzen. Die Ergebnisse der Dokumentenanalyse konnte bestätigt werden; kommunikative Kompetenzen sind sehr wichtig (E1: 38, E2: 40, E4: 42, E5: 46). Herausfordernd ist, dass die Kommunikation anpassbar und flexibel sein muss (E9: 46), einerseits wegen der interdisziplinären Zusammenarbeit (E1: 48, E2: 40, E6: 50, E8: 48), andererseits wegen des Informationsaustauschs mit den Mitarbeitenden (E2: 40, E5: 46, E6: 50, E7: 50). Eine gemeinsame Kommunikationsgrundlage verhindert Missinterpretationen und Missverständnisse (E4: 42). Die Mitarbeitenden müssen auch im Stande sein, ihre eigenen Bedürfnisse zu äussern (E8: 22, 44). Es braucht auch einen Informationsaustausch mit dem Klientel, angepasst an deren Kognitionen (E4: 42, E8: 44). Daher muss klar, auf deutsch und in kurzen Sätzen gesprochen werden (E1: 12, E7: 58, E8: 44, E9: 46). Wichtig ist, dass das Gesagte mit der Körperhaltung authentisch übereinstimmt (E5: 28, E9: 46). Die Mitarbeitenden müssen zusätzlich die unterstützenden Kommunikationsmittel anwenden können (E4: 22, 40, E5: 28, 36, E8: 48).

Strukturtreue. Gemeinsam beschlossene Regeln und Absprachen müssen von allen Mitarbeitenden gleichermassen eingehalten werden, denn ein unterschiedlicher Umgang mit den Systemen und Plänen würde zu Unsicherheiten beim Klientel führen, was wiederum aggressive Verhaltensweisen fördert (E2: 12, 46, E3: 12, E6: 54, E7: 54, E8: 54, 56). E7 formuliert es folgendermassen: „{...}, wenn wir nicht einheitlich arbeiten, generieren wir damit absolute Krisen und die Krisen fallen halt bei uns schon sehr extrem aus.“ (E7: 34). Veränderungen in den Plänen müssen daher zwingend abgesprochen werden (E9: 50). Mit den Plänen und Systemen wird nicht nur für das Klientel Orientierung und Sicherheit geschaffen, sondern auch für die Mitarbeitenden (E4: 16, E5: 50, E7: 8). Hierzu nochmals ein Zitat von E7: „Es ist ja nicht nur eine Vorgabe für das Klientel, sondern auch für uns Mitarbeiter. Und da ist die Herausforderung, wirklich einheitlich zu arbeiten.“ (E7: 54). Systeme und Pläne sind also als umfassende Sicherheitsgenerierung und Handlungskonzepte gedacht (E1: 10, E8: 54). Das Klientel soll abhängig vom System werden und nicht von den Mitarbeitenden (E5: 52). Die Mitarbeitenden müssen daher die Systeme und Pläne wirklich verstehen (E5: 50), die Wichtigkeit begreifen, eine kontinuierliche Umsetzung gewährleisten (E4: 46, E7: 34, E8: 32), sich auch dann daranhalten, wenn es als sinnlos empfunden wird (E6: 54, E8: 54, E9: 48) und all die verschiedenen Pläne und Systeme auch tatsächlich richten und bedienen (E1: 52, E2: 22).

Kenntnisse. Gemäss Marcus (2011) sind Kenntnisse erlernte Wissenstrukturen. Auf eine Unterscheidung in deklaratives und prozedurales Wissen wird verzichtet, da die abgeleiteten Kenntnisse jeweils beiden Wissenskategorien zuordenbar sind.

Tabelle 10

Kenntnisse

Anforderung	Definition	Kodierungen
Autismus-Spektrum Störung	Das Wissen um die Autismus-Spektrum-Störung und zugehöriger System- und Planarbeit	32
Verhaltensauffälligkeiten	Das Wissen, wie vor, während und nach Krisen situationsadäquat reagiert wird	20
Arbeit mit Menschen mit Behinderung	Das Wissen um agogische Arbeiten	14

Autismus-Spektrum-Störung. Die Expert*innen sind sich einig, dass die Fachkenntnis im Autismus-Spektrum-Bereich zwingend erforderlich ist, um das Klientel fachlich zu begleiten (E4: 34, 36, E5: 32, E6: 34). Diese Fachkenntnisse müssen zwar nicht von Beginn an mitgebracht werden – vielen fehlt anfänglich dieses Wissen (E9: 52) – doch zwangsläufig in Weiterbildungen und während Praxiserfahrungen erlernt werden (E6: 38, E7: 38). Denn bei einer fehlenden Fachlichkeit „ist nicht nachvollziehbar, was jetzt gerade eigentlich in dem Moment passiert oder warum gewisse Verhaltensmuster, gewisse stereotype Handlungen immer wieder kommen, warum repetitives Verhalten auftaucht.“ (E8: 10). Mit dieser Fachkenntnis geht daher auch ein Verständnis für die Notwendigkeit und den Nutzen von System- und Planarbeit einher (E3: 30, E6: 34, 40, E8: 32, E9: 32). Die Mitarbeitenden müssen nachvollziehen, aus welchem Grund einheitlich gearbeitet wird und weshalb Systeme schrittweise eingeleitet werden und die Nichteinhaltung von diesen Systemen Krisen generieren kann (E6: 54, E7: 34). Fachkenntnisse sind auch wichtig für die direkte Begleitung und Betreuung (E6: 34), etwa um geeignete Kommunikationskanäle zu nutzen (E3: 30) oder Verhaltensweisen hinsichtlich des kognitiven und emotionalen Entwicklungsstands besser einordnen zu können (E8: 32). E7 beschreibt es folgendermassen: „Umso mehr Verständnis du mitbringst, umso besser kannst du den Menschen mit Autismus begleiten, umso eher gibt es weniger Krisen, würde ich behaupten, weil du weisst, was du tust.“ (E7: 36). Und wenn es jedoch zu Krisen kommt, können diese mit Fachkenntnissen besser verstanden werden (E1: 42, E4: 34). Diese Kenntnis schafft daher auch Orientierung für die Mitarbeitenden, was wiederum Belastungserleben senken kann (E2: 18, 32), da sich die Mitarbeitenden besser abgrenzen können (E1: 42).

Verhaltensauffälligkeiten. Erfahrung mit Verhaltensauffälligkeiten wird von E9 als äusserst wichtig empfunden (E9: 52), mehrere Expert*innen haben vor Stellenantritt auch bereits mit verhaltensauffälligem Klientel zusammengearbeitet (E2: 4, 32, E3: 6, E4: 4, E8: 4). Gemäss E1 ist ein Deeskalationstraining vor Dienstbeginn wichtig, gemäss E3 und E4 eine Aggressionsschulung (E1: 26, E3: 30, E4: 36). Denn Krisen müssen frühzeitig erkannt, Klient*innen physisch begleitet, Strategien zum Selbstschutz und Massnahmen zur Nachsorge gekannt und angewendet werden (E2: 32, E5: 34, E6: 28, E8: 32). Herausfordernd ist es, in Krisensituationen einen Überblick zu erhalten (E8: 56, E9: 44) und einen situationsadäquaten Umgang, bzw. Zugang zum Klientel zu gewährleisten (E2: 34, E4: 32). Da die Belastung mit zunehmender Erfahrung sinkt und die Mitarbeitenden ruhiger und gelassener reagieren (E2: 36), sind Kenntnisse in diesem Bereich von unfassbarem Wert.

Arbeit mit Menschen mit Behinderung. Mehrere Expert*innen sind der Meinung, dass agogische Fachkenntnisse zu Beginn keine Voraussetzung sein müssen (E5: 40, E6: 36, E7: 40). Die Erfahrung in der Behindertenarbeit bildet jedoch gemäss E9 das Fundament, auf dem nachfolgend die Fachkenntnisse über die Autismus-Spektrum-Störung aufgebaut wird (E9: 32, 34). Die Erfahrung in der Behindertenarbeit ermöglicht zudem eine fachliche Alltagsbegleitung (E9: 24), agogisches und pädagogisches Handeln (E2: 24, 34, E7: 30, 40), sowie die Nutzung von Hilfsmitteln und unterstützender Kommunikation (E6: 40, E4: 36). Erfahrende Mitarbeitende unterstützen die Klient*innen darin, selbstständiger zu werden, wie folgendes Zitat beschreibt „{...} dazu muss ich wissen, wie ich jemanden anleitete und das auf einem Niveau, wo eigentlich klar ist, dass ich so wenig Unterstützung wie möglich gebe, aber so viel wie nötig.“ (E1: 46).

Andere Charakteristika. Gemäss Schuler (2014) sind *Andere Charakteristika* unterteilbar in Interessen, Bedürfnisse und Wertvorstellungen. Es konnten insgesamt fünf Interessen, drei Bedürfnisse und drei Wertvorstellungen abgeleitet werden. Aufgenommen wurden schliesslich vier Interessen, ein Bedürfnis und drei Wertvorstellungen.

Tabelle 11

Andere Charakteristika

Anforderung	Definition	Kodierungen
Interessen		
Arbeit mit Verhaltensauffälligkeiten	Ein Interesse daran, Menschen mit herausforderndem Verhalten zu begleiten und Verhaltensauffälligkeiten zu verstehen	13
Autismus-Spektrum- Störung	Ein Interesse an der Diagnose <i>Autismus-Spektrum-Störung</i>	12
Lernbereitschaft	Ein Interesse daran, Fachwissen und Erkenntnisse zu erlangen, sich weiterzubilden und nachzufragen	24
Soziale Arbeit	Ein Interesse daran, mit unterstützungsbedürftigen Menschen zusammenzuarbeiten	12
Bedürfnisse		
Bedürfnis nach Sicherheit	Der Wunsch und das Verlangen nach Sicherheit, auch im Umgang mit dem Klientel	11
Wertvorstellungen		
Loyalität	Die Mitarbeitenden müssen einen ehrlichen, verlässlichen und gegenseitigen Umgang pflegen	20
Positives Menschenbild	Trotz Verhaltensauffälligkeiten dem Klientel gegenüber eine positive und professionelle Haltung einnehmen	8
Agogische Fachlichkeit	Die Klient*innen fachlich und professionell begleiten	15

Interesse an der Arbeit mit Verhaltensauffälligkeiten. Das Interesse an der Zusammenarbeit mit verhaltensauffälligem Klientel umschliesst einerseits die Begleitung in Krisensituationen, andererseits das Verständnis für die Ursachen (E3: 8, 10, E4: 4, 48, E7: 8). Gemäss E8 wird diese Herausforderung von den Mitarbeitenden gesucht (E6: 8). Die Arbeit mit Verhaltensauffälligkeiten wird als spannend empfunden (E6: 4, E7: 4), die Mitarbeitenden wollen die Krisen verstehen (E5: 10) und sich Wissen über Verhaltensauffälligkeiten aneignen (E6: 44). E6 meint abschliessend dazu: „{...}, ich möchte diesen Leuten helfen, es ist ein Beruf und Beruf kommt von Berufung und wenn man sich dazu berufen fühlt, ist das die einzige, erste und richtige Voraussetzung, {...}.“ (E6: 46).

Interesse an der Autismus-Spektrum-Störung. Die Mehrheit der Expert*innen meint, es brauche ein grundsätzliches Interesse an der Diagnose *Autismus-Spektrum-Störung* (E2: 8, E5: 10, E6: 6, E7: 22, E9: 6, 8, 52), ein Interesse an der Zusammenarbeit mit betroffenen Menschen (E4: 4, E9: 8, 22, 52) und ein Interesse an den Zusammenhängen mit den Verhaltensauffälligkeiten (E7: 24).

Lernbereitschaft. Wer in Klosterfiechten arbeitet, sollte ein Interesse daran haben, Fachwissen zu erlangen (E2: 18, E6: 8, E7: 34), gewillt sein zu lernen (E6: 20, E8: 8), zu wachsen und neue Erkenntnisse zu gewinnen (E3: 44, E8: 8). E6 formuliert es folgendermassen: „Und ich glaube, desto mehr man darüber weiss und merkt, dass dieses Wissen einem den Alltag und die Arbeit auch erleichtert, desto mehr will man darüber wissen.“ (E6: 44). In diesem Zitat wird unter anderem das Wissen um Diagnosen und Hilfsmittel angesprochen (E6: 40, E9: 24). Aber auch das Klientel muss kennengelernt werden (E7: 24), was teilweise ein langwieriger Prozess ist, da sich Betroffene stark unterscheiden. E8 meint „{...} kenne ich einen Autisten, kenne ich einen Autisten.“ (E8: 36). Deswegen müssen sich auch erfahrene Fachpersonen immer wieder auf neue Erkenntnisse einlassen (E8: 42). Die meisten Kenntnisse sind keine direkte Voraussetzung bei Stellenantritt, sehr wohl aber der Wille sich diese Kenntnisse anzueignen, aktuell zu bleiben und das Wissen in Weiterbildungen immer wieder aufzufrischen (E7: 38). Gemäss E6 ist die Ausbildung daher zweitrangig, wichtiger ist das Interesse Neues zu erlernen (E6: 36). E5 drückt es mit den folgenden Worten aus: „Und ich glaube, wenn du dich ständig weiterbilden kannst, ständig dazu lernen kannst, kannst du hier auch lange arbeiten.“ (E5: 34). Klosterfiechten bietet viele Möglichkeiten zur Weiterbildung (E7: 22). Erlerntes Wissen wird unter den Mitarbeitenden ausgetauscht (E6: 8, E8: 58). Die Mitarbeitenden müssen aber auch bereit sein, andere Mitarbeitende zu fragen (E6: 36, 44), sich belehren zu lassen und sich selbst nicht zu überschätzen (E6: 48, E8: 8).

Soziale Arbeit. Das Interesse daran, andere Menschen kennenzulernen (E7: 6), in einem Teamgefüge zusammenzuarbeiten (E6: 8, E7: 8), einem unterstützungsbedürftigen Klientel zu helfen (E5: 8, E6: 46, E7: 8) und Ausflüge, bzw. Aktivitäten zu unternehmen (E1: 8, E3: 10, E4: 6) wurde von vielen Expert*innen genannt.

Bedürfnis nach Sicherheit. Die Arbeit mit dem Klientel und den aggressiven Verhaltensweisen gewichtet das Sicherheitsbedürfnis stark (E2:16). Die Gesundheit und Unversehrtheit am Ende des Tages ist ein Bedürfnis, das alle Mitarbeitende haben (E8: 20). E2 meint, dass gerade in Krisensituationen ein klarer Handlungsplan für das Sicherheitsempfinden ausschlaggebend ist (E2: 16). Gemäss E4 und E9 vermitteln und ermöglichen die Systeme auch den Mitarbeitenden eine gewisse Sicherheit im Umgang mit dem Klientel (E4:16, E9:16). Das Bedürfnis dürfe aber nicht zu gross sein, denn die Handlungsfähigkeit setzt auch eine Flexibilität ausserhalb dieser Systeme voraus (E9: 16). Gerade bei den langjährigen Mitarbeitenden sind freie und adäquate Reaktionen ein Beispiel für ein niedrig ausgeprägtes Sicherheitsbedürfnis (E9:18). Bei der Arbeit in Klosterfiechten ist es gemäss E6 auch angebracht, ein wenig risikofreudig zu sein (E6: 16). Angst sei kontraproduktiv, findet auch E8, da die Ausstrahlung von Ängsten dem Klientel Unsicherheiten vermitteln (E8: 16), die Ausstrahlung von Sicherheit gibt wiederum auch dem Klientel Sicherheit (E5: 16). Grosse Unsicherheiten bei den Mitarbeitenden sind für die Zusammenarbeit mit dem Klientel ungeeignet. Dies spiegelt sich auch in den niedrigen Ausprägungen der Neurotizismus-Werte wider (siehe Kapitel 3.2.3).

Loyalität. „Auf jeden Fall kann Klosterfiechten aus meiner Sicht nur funktionieren, wenn das Team ein Zusammenhalt hat.“ (E1: 10). Mit diesem Zitat wird deutlich, dass die Loyalität gegenüber den Mitarbeitenden und alle zugrundeliegenden Werte von unfassbarer Bedeutung sind (E9: 10). Dies setzt in erster Linie einen vertrauten und ehrlichen Umgang voraus; Problematiken und Überforderungen müssen offen kommuniziert werden können (E1: 10, E7: 12, E8: 44). Der Umgang untereinander muss wertschätzend und respektvoll sein (E1: 14, E3: 14, E6: 12). Das gegenseitige Vertrauen (E5: 14) bedingt eine Verlässlichkeit - in und nach herausfordernden Situationen - Unterstützung zu erfahren (E4: 12, E6: 12). Denn eine fehlende Verlässlichkeit führt zu Unsicherheiten im Team (E8: 56). Die Mitarbeitenden müssen sich an die Abmachungen, beschlossenen Regeln und geschaffenen Strukturen halten, auch wenn sie nicht deren Meinung sind (E2: 12, 40, E3: 12, E9: 56). Zusammenfassend müssen die Mitarbeitenden demzufolge einen verlässlichen, ehrlichen und gegenseitigen Umgang untereinander pflegen.

Positives Menschenbild. Bei der Begleitung und Pflege von Klient*innen mit Verhaltensauffälligkeiten ist es eine grundsätzliche Voraussetzung übergriffigen Handlungen professionell und fachlich entgegenzutreten. Wichtig ist es demnach, diese Handlungen nicht als Provokationen mit persönlichen und gezielten Absichten zu betrachten (E2: 18, E7: 10, E8: 10, E9: 44). Verhaltensauffälligkeiten müssen nicht bestraft, sondern die dahinterliegenden Unsicherheiten aufgedeckt und verringert werden (E9: 52). Die Haltung gegenüber Menschen mit auffälligem Verhalten muss daher grundlegend positiv sein (E3: 44, E9: 56).

Agogische Fachlichkeit. Agogische Fachlichkeit beinhaltet, nebst dem würdevollen, respektvollen und wertschätzenden Umgang mit dem Klientel (E4: 10, E5: 12, E8: 10) auch eine gesunde Nähe und Distanz (E3: 12) und das grundlegende Interesse daran, für die Klient*innen das Beste zu wollen (E8: 8). Dazugehörig ist die Vermittlung von Orientierung (E1: 12, E4: 10) und ressourcenorientierte Begleitung ohne Machtausübung und Erziehung (E1: 12, E6: 10, E9: 12). Auch Verhaltensauffälligkeiten und Verhaltensmuster hinterfragen, ernstnehmen und fachlich begleiten, ohne selbst übergriffig zu handeln oder eine Abhängigkeit zu schaffen ist Bestandteil der agogischen Fachlichkeit (E9: 4, 12, 52, E6: 10, E7: 10, E8: 44). Schlussendlich aber auch das Klientel zu schützen, E2 beschreibt es folgendermassen: „Ich sehe mich da auch so ein kleines bisschen als Anwalt für die Klienten.“ (E2: 10).

3.2.3 Ergebnisse des Persönlichkeitstests

Hinsichtlich der Ehrlichkeitsskala, sowie des Plausibilitätschecks, verzeichnen die Daten ausreichende Werte, um alle neun Persönlichkeitsprofile in die Analyse miteinzubeziehen. Wegen der geringen Stichprobe sind die Resultate jedoch nicht repräsentativ. In der Tabelle 12 sind die Ergebnisse ersichtlich, wobei die Stanine-Norm den Vergleich zur Normstichprobe darstellt (Satow, 2020). Eine durchschnittliche Ausprägung entspricht der Stanine-Norm 5, wobei 54% aller Menschen Werte zwischen 4 und 6 erlangen. Für die Analyse von Interesse ist die rechte Spalte, welche den Mittelwert über alle neun Expert*innen hinweg auflistet. Im Anhang G (Tabelle G1) finden Sie eine Tabelle mit der Auflistung aller Items und der anonymisierten Beantwortung aller Expert*innen.

Tabelle 12

Ergebnisse des B5T (Satow, 2020)

Stanine-Norm	1	2	3	4	5	6	7	8	9	M
	4%	7%	12%	17%	20%	17%	12%	7%	4%	
Persönlichkeitsdimensionen										
Offenheit		1	1	1	2	1	1	1	1	5.4
Gewissenhaftigkeit			1		2	3	3			5.8
Extraversion				2	2	2	3			5.7
Verträglichkeit				2	3	3	1			5.3
Neurotizismus	2		3	3	1					3.1
Bedürfnisse										
Leistungsmotiv		3	1		4	1				3.9
Machtmotiv		1	1	1	2	1	2	1		5.2
Sicherheitsmotiv				3	2	3	1			5.2
Kontrollskala										
Ehrlichkeit				6	2			1		4.7

Anmerkung. Die Zahlen in den jeweiligen Spalten 1-9 entsprechend der Anzahl Expert*innen

Wie in Tabelle 12 ersichtlich, liegt der Mittelwert in beinahe allen Skalen im unauffälligen Bereich (Satow, 2020). Nur die Neurotizismus-Ausprägung ist deutlich unterdurchschnittlich (Median: 3, Modalwert: 3.5), die Expert*innen sind demzufolge tendenziell wenig ängstlich, wenig nervös, haben nur wenige Selbstzweifel und grübeln selten (Satow, 2021). Gemäss Maltby, Day & Macaskill, (2011) entspricht dies auch einer emotionalen Stabilität, was mit weniger starken Stimmungsumschwüngen einhergeht.

An dieser Stelle sei noch darauf hingewiesen, dass das *Sicherheitsmotiv* in keinem Zusammenhang mit dem *Bedürfnis nach Sicherheit* steht, es handelt sich um inhaltlich unterschiedliche Konstrukte.

3.3 Eigenschaftorientiertes Anforderungsprofil

In diesem Kapitel werden alle Anforderungen für die Arbeitstätigkeit in Klosterfiechten zusammenfassend aufgelistet. Das Anforderungsprofil beinhaltet tätigkeitsübergreifende Anforderungen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Interessen, Bedürfnisse, Wertvorstellungen, Persönlichkeitsmerkmale und sonstige Anforderungen. Das Profil umfasst insgesamt 32 Anforderungen.

Für die Erfüllung der tätigkeitsübergreifenden Anforderungen müssen die Mitarbeitenden

- auf die Gesamtheit des menschlichen Lebens, mitsamt aller darin auftretender Problembereiche, spezialisiert sein (Seithe, 2012)
- intensive Kontaktarbeit mit dem Klientel leisten (Möller, 2012)
- in konkreten Situationen unter Zeitdruck und Handlungszwang Entscheidungen treffen (Seithe, 2012)
- alle getroffenen Entscheidungen begründen können, auch ohne routinisierte Verfahren (Seithe, 2012)
- Falldokumentationen führen (Kühnlein, 2003, zitiert nach Bastian, 2018, S.25)
- in einem Bereich mit zunehmendem Fachkräftemangel arbeiten wollen (Dornmayr & Riepl, 2022)

Die Arbeit in Klosterfiechten verlangt die Fähigkeit

- der selektiven Aufmerksamkeit, um während der Begleitsituation fokussiert und aufmerksam zu handeln und gleichzeitig einen Überblick über die Gesamtsituation zu behalten
- der Informationsgliederung, um die Systeme und Pläne anwenden zu können
- der statistischen Stärke, um eine physische Begleitung zu gewährleisten

Die Arbeit in Klosterfiechten verlangt die Fertigkeit

- einer angemessenen empathischen Haltung, um eine bedürfnisorientierte Begleitung zu gewährleisten
- einer selbstreflexiven Haltung im Umgang mit dem Klientel und sich selbst
- einer authentisch konsequenten Haltung im Umgang mit dem Klientel
- einer geduldigen Haltung im Umgang mit dem Klientel
- einer ruhigen, stressfreien und ausgeglichenen Haltung, um damit Sicherheit auszustrahlen
- eigeninitiativ zu handeln
- mit ausreichend sozialen Kompetenzen in einem Team zusammenzuarbeiten
- mit ausreichend kommunikativen Kompetenzen alle relevanten Informationen in angebrachter Sprache effektiv zu vermitteln und zu empfangen
- strukturtreu nach Systemen, Plänen, Regeln und Abmachungen zu handeln, um so eine einheitliche Begleitung zu gewährleisten

Die Arbeit in Klosterfiechten verlangt die Kenntnis über

- die pflegerischen Arbeiten
- das Autismus-Spektrum-Störung und zugehöriger System- und Planarbeit
- Verhaltensauffälligkeiten und wie vor, während und nach Krisen situationsadäquat gehandelt wird
- die Arbeit mit Menschen mit Behinderung, bzw. agogischer Arbeit

Die Arbeit in Klosterfiechten verlangt das Interesse

- Menschen mit herausforderndem Verhalten zu begleiten und Verhaltensauffälligkeiten zu verstehen
- an der Diagnose Autismus-Spektrum-Störung und der Zusammenarbeit mit betroffenen Menschen
- lernwillig Fachwissen und Erkenntnisse zu erlangen, sich weiterzubilden und bei Unwissenheit nachzufragen
- an der Sozialen Arbeit

Die Arbeit in Klosterfiechten verlangt das Bedürfnis

- nach Sicherheit, Gesundheit und Unversehrtheit, bei gleichzeitig handlungsfähigem und sicherem Umgang mit dem Klientel

Die Arbeit in Klosterfiechten verlangt die Wertvorstellung

- eines positiven Menschenbildes, insbesondere gegenüber Menschen mit Verhaltensauffälligkeiten
- loyal zu handeln, bzw. einen verlässlichen, ehrlichen und gegenseitigen Umgang zu pflegen
- in der agogischen Arbeit ausreichend fachlich zu handeln

Die Arbeit in Klosterfiechten verlangt eine Persönlichkeit

- mit niedriger Ausprägung in Neurotizismus und einer hohen emotionalen Stabilität

Die Arbeit in Klosterfiechten verlangt zusätzlich

- eine hohe Belastbarkeit, Resilienz und Handlungsfähigkeit während und nach Krisensituationen

4 Diskussion

Die vorliegende Arbeit beschreibt das Vorgehen bei der Erarbeitung eines eigenschaftsorientierten Anforderungsprofils für das Wohnheim Klosterfiechten. Solche Anforderungsprofile können bei der Personalauswahl einen wertvollen Qualitätsbeitrag leisten (Heider-Friedel, Strobel & Westhoff, 2006), da sie einen Soll-Ist-Vergleich zwischen Bewerbendenprofilen und Anforderungsprofil ermöglichen (Wienkamp, 2021). Die Durchführung einer Anforderungsanalyse bietet den Forschenden einen weitreichenden Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum (Wienkamp, 2020), der teilweise schwer zu überblicken ist. Die Literatur bietet zwar Beschreibungen verschiedener Zugänge – so werden die arbeitsplatzanalytische empirische Methode, die personenbezogene empirische und die erfahrungsgeleitete intuitive Methode unterschieden (Eckardt & Schuler, 1992, zitiert nach Schuler, 2014, S.66) – eine tatsächliche Verfahrensanleitung fehlt jedoch. Der Forschende ist auf sich allein gestellt und muss aus dieser Vielzahl möglicher Ansätze und methodischer Zugänge eine passende Vorgehensweise wählen. Eine klare Zuordnung zu den oben genannten Methoden war in dieser Arbeit nicht möglich. Die fehlenden Metaanalysen zur Validität von Anforderungsanalysen erschweren die Ausgangslage zusätzlich (Kersting & Birk, 2011). Der Autor hat daher verschiedene Massnahmen ergriffen, um die Qualität dieser Arbeit sicherzustellen: Die eigenschaftsorientierten Merkmale und Anforderungen wurden mittels multimodaler Vorgehensweise erhoben, da Methodenkombinationen die Qualität von Anforderungsanalysen steigern (Heider-Friedel, Strobel & Westhoff, 2006; Wienkamp, 2020). Die Dokumentenanalyse und die Mehrebenenanalyse wurden durchgeführt, um dem subjektiven Einfluss entgegenzuwirken (Wienkamp, 2020). Die erhobenen Konstrukte wurden möglichst trennscharf definiert und tätigkeitsübergreifende Anforderungen mit eingedacht, um so eine Übergeneralisierung und mangelnde Spezifität der Anforderungen zu verhindern (Nerdinger, Blickle & Schaper, 2019). Eine frühzeitige inhaltliche Auseinandersetzung ermöglichte zudem eine gute und differenzierte Strukturierung des Interviewleitfadens (Bogner & Menz, 2002). Mit diesen qualitätssichernden Massnahmen wurden eine Dokumentenanalyse und neun Expert*inneninterviews mit zusätzlichem Persönlichkeitstest realisiert. Dadurch konnten Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, andere Charakteristika und Persönlichkeitsmerkmale abgeleitet werden.

In den folgenden Textabschnitten werden die Ergebnisse interpretiert und die Fragestellung *Welche eigenschaftsorientierten Merkmale begünstigen einen längerfristigen Verbleib am Standort Klosterfiechten und welche Anforderungen können daraus abgeleitet in einem psychologischen Anforderungsprofil zusammengefasst werden?* beantwortet. Da die Fragestellung aus zwei Teilfragen besteht, werden diese nacheinander beantwortet.

Es konnten 26 eigenschaftsorientierte Merkmale ausfindig gemacht werden, welche einen längerfristigen Verbleib am Standort Klosterfiechten begünstigen. Die Ergebnisse der Expert*inneninterviews ergaben 24 Merkmale, die Dokumentenanalyse und der Persönlichkeitstest zwei weitere. Der Autor stellte die Hypothese auf, dass sich Mitarbeitende, die schon länger in Klosterfiechten tätig sind, hinsichtlich arbeitsrelevanter Eigenschaften ähneln. Diese Hypothese konnte bestätigt werden, denn bei allen Ergebnissen bekräftigten und ergänzten sich die Expert*innen gegenseitig. Sich widersprechende Ergebnisse gab es hingegen keine.

Eine spannende Erkenntnis ist die tendenziell geringe Bedeutung von Ausbildung und Fachkenntnis bei Stellenantritt. Viele Expert*innen waren sich einig, dass zu Beginn die agogischen Fachkenntnisse und die Kenntnisse über Autismus keine zwingende Voraussetzung sind. Die Erfahrungen und Lernbereitschaft werden als wichtiger erachtet. Gerade Letzteres sei von grösster Bedeutung, da die Fachkenntnisse zwangsläufig nach und nach erworben werden müssen. Dies setzt aber wiederum voraus, dass die Mitarbeitenden auch eigeninitiativ ihr Wissen vertiefen und ein grundlegendes Interesse an Autismus mitbringen. Die eigenschaftsorientierten Merkmale stehen demzufolge in enger Beziehung zueinander. Auch die Belastbarkeit setzt das Bestehen anderer Merkmale voraus; die Mitarbeitenden müssen das Klientel mit einem gesunden Mass an Empathie und ohne Mitleid begleiten (empathische Haltung), eine emotionale Stabilität mitbringen (Neurotizismus), mit einer gesunde Nähe und Distanz arbeiten (agogische Fachlichkeit), Kenntnisse über Autismus und Verhaltensauffälligkeiten erwerben und im Umgang mit dem Klientel keine Unsicherheiten oder Ängste verspüren (Bedürfnis nach Sicherheit). Dass die Mitarbeitenden keine Angst haben, zeigt sich auch an den niedrigen Neurotizismus-Ausprägungen und der konsequenten und authentischen Haltung. Ein authentischer Auftritt (konsequente Haltung) setzt jedoch ausreichende kommunikative Kompetenzen voraus. Im Allgemeinen ist der kompetente Umgang mit Kommunikationsmitteln sehr wichtig, da eine an das Klientel angepasste Sprache in enger Beziehung mit einer ruhigen und geduldigen Haltung steht. Voraussetzung für diese kommunikativen Fertigkeiten sind wiederum Kenntnisse über Autismus und über die Arbeit mit Menschen mit Behinderung. Nur so kann eine Fachlichkeit gewährleistet werden. Diese Kenntnisse sind jedoch für die Begleitung nicht ausreichend, die Mitarbeitenden müssen auch nach einer agogischen Fachlichkeit handeln *wollen*. Dies bedingt grundsätzlich ein positives Menschenbild. Die Wertvorstellung der agogischen Fachlichkeit hat vermutlich auch einen Einfluss auf die verlangte Eigeninitiative und strukturtreue Haltung im Umgang mit dem Klientel. Strukturtreue setzt zeitgleich Fachkenntnisse und die Fähigkeit voraus, Informationen zu gliedern. Die Mitarbeitenden müssen die Notwendigkeit der einheitlichen Arbeit begreifen. Diese

Unverzichtbarkeit auf Strukturtreue spiegelt sich auch in der Wertvorstellung *Loyalität* wieder. Der Zusammenhalt im Team ist von grösster Bedeutung, weshalb ein ehrlicher, verlässlicher und gegenseitiger Umgang unter den Mitarbeitenden eine gewichtige Wertvorstellung bildet. Um diese Wertvorstellung auch tatsächlich ausleben zu können, brauchen die Mitarbeitenden ausreichend soziale Kompetenzen und ein grundlegendes Interesse für die Soziale Arbeit. Wie in Kapitel 1.1.2 beschrieben, arbeiten an einem Arbeitstag über zehn Mitarbeitende gemeinsam auf den Wohngruppen. Soziale Kompetenzen und loyale Wertvorstellungen bilden daher ein wichtiges Fundament für die funktionstüchtige Zusammenarbeit.

Der zweite Teil der Fragestellung nimmt Bezug auf die Anforderungen, welche von den oben beschriebenen eigenschaftsorientierten Merkmalen abgeleitet wurden. Das multimodale Vorgehen führte dazu, dass Anforderungen aus den Ergebnissen der Dokumentenanalyse, der Expert*inneninterviews und des Persönlichkeitstests abgeleitet wurden. Die jeweiligen Ergebnisse ergänzten und bestätigten sich gegenseitig. Jede Methode leistete daher einen wertvollen Beitrag. Eine Literaturrecherche bereicherte das Anforderungsprofil zusätzlich um tätigkeitsübergreifende Anforderungen. Einige dieser Anforderungen wurden mit den Ergebnissen dieser Arbeit indirekt bestätigt, so spiegelt sich beispielsweise die Anforderung, ausführliche Falldokumentationen zu führen (Kühnlein, 2003, zitiert nach Bastian, 2018, S.25) in den Resultaten der Dokumentenanalyse wieder. Andere Anforderungen, wie z.B. das Interesse in einem Bereich mit zunehmendem Fachkräftemangel zu arbeiten (Dornmayr & Riepl, 2022) blieben hingegen von den Expert*innen unerwähnt.

Insgesamt konnten 32 Anforderungen zu einem psychologischen Anforderungsprofil für Klosterfiechten zusammengestellt werden. Neben den sechs tätigkeitsübergreifenden Anforderungen konnten drei Fähigkeiten, neun Fertigkeiten, vier Kenntnisse, vier Interessen, ein Bedürfnis, drei Wertvorstellungen, ein Persönlichkeitsmerkmal und eine zusätzliche Anforderung in das Anforderungsprofil aufgenommen werden. Auffällig sind die wenigen Fähigkeiten, insbesondere das keine psychomotorischen und sensorischen Fähigkeiten verlangt werden. Insgesamt wurden nur wenige Anforderungen wegen unzureichender Relevanz ausgeschieden, was darauf hindeutet, dass eine Übergeneralisierung verhindert wurde (Nerdinger, Blickle & Schaper, 2019). Mit der separierten Literaturrecherche zu tätigkeitsübergreifenden Anforderungen konnte auch eine ausreichende Spezifität erreicht werden (Nerdinger, Blickle & Schaper, 2019). Das Anforderungsprofil dürfte daher die relevanten tätigkeitsübergreifenden und tätigkeitsspezifischen Anforderungen, sowie die Bedingungen, welche die Befriedigungs- und Motivierungspotenziale beeinflussen, ausreichend präzise beinhalten.

Das Anforderungsprofil ist jedoch nicht verallgemeinerbar auf die Arbeit mit Menschen mit Behinderung. Das Kernmerkmal der Sozialen Arbeit ist ja gerade die Komplexität, Totalität und Vielschichtigkeit der Problembereiche (Schütze, 1992). Klosterfiechten bildet da keine Ausnahme. Dennoch ist die fehlende Übertragbarkeit auf andere Standorte als Limitation aufzuführen. Eine weitere Limitation ist der fehlende Einbezug von Assistenzkräften. Es wurde eine Mehrebenenanalyse mit den Funktionen *Fachperson Betreuung, Sozialpädagog*in, Teamkoordinator*in* und *Auszubildende*r* durchgeführt. Der Einbezug von Assistenzkräften wäre jedoch eine qualitätssteigernde Bereicherung gewesen (Wienkamp, 2020). Die Arbeit weist zusätzlich zwei methodische Limitationen auf; der Interviewleitfaden war für das Themenbündel *Fähigkeiten* unzureichend vorbereitet. Der Autor setzte sich erst nach den Expert*inneninterviews vertieft mit der Merkmalsklassifikation der Internetseite O*NET Online auseinander. Doch eine vorzeitige Auseinandersetzung hätte vermutlich zu präziseren Fragen geführt. Der Autor vermutet die Limitation als mögliche Ursache für die geringe Ableitung von Fähigkeiten. Die zweite methodische Limitation ist die nachträgliche Unwissenheit, unter welchen Bedingungen die Expert*innen den Persönlichkeitstest B5T (Satow, 2021) durchführten. Gerade wegen der verbreiteten Gefahr der Testverfälschung (Rees & Metcalfe, 2003; Zickar, Gibby & Robie, 2004) wäre die Anwesenheit der Testleitung wichtig gewesen. Das liess die Onlinedurchführung jedoch nicht zu.

Der Autor zieht folgendes Fazit; Die Arbeitstätigkeit im Berufsfeld der Sozialen Arbeit stellt im Allgemeinen hohe Ansprüche an die Mitarbeitenden (Seithe, 2012). Zudem ist der zunehmende Fachkräftemangel in der Schweiz spürbar (Mühlemann & Wolter, 2013; Madörin, Amstutz, Beringer & Zängli, 2018) und betrifft auch die Organisation *Leben in Vielfalt* (L4). Diese Ausgangslage ist herausfordernd. Die Spezialisierung auf ein verhaltensauffälliges Klientel, erleichtert den gegenwärtigen Zustand für Klosterfiechten vermutlich nicht. Im Gegenteil, die Arbeit in Klosterfiechten ist dermassen anspruchsvoll, dass es die Personalrekrutierung zusätzlich erschweren dürfte. Die Arbeit mit einem verhaltensauffälligen Klientel gleicht einer Arbeit unter Extrembedingungen. Die Mitarbeitenden müssen zu einem hohen Grade belastbar sein, um diese gesonderte Form der Begleitung zu gewährleisten. Die Arbeitstätigkeit erfordert zudem hohe kommunikative Kompetenzen, eine agogische Fachlichkeit, Strukturtreue und Fachkenntnisse. Insbesondere die Lernbereitschaft der Mitarbeitenden ist eine zentrale Voraussetzung für die Berufsausübung, da eine höhere Ausbildung und Fachkenntnisse zwar bei Stellenantritt nicht zwingend vorhanden sein müssen, jedoch einen grossen Einfluss auf den längerfristigen Verbleib haben und daher zwangsläufig erworben werden müssen. Diese Aufzählung ist nur ein Bruchteil der Anforderungen an die Mitarbeitenden. Es ist daher von

zentraler Bedeutung, dass gerade in Anbetracht der Ausgangslage geeignete von ungeeigneten Bewerber*innen unterschieden werden können. Der Autor geht davon aus, dass das Anforderungsprofil bei eignungsdiagnostischen Entscheidungen einen wertvollen Beitrag leisten kann.

Da die Anforderungsanalyse bloss die Grundlage für die Konzeption gezielter Personalauswahlverfahren bildet, wäre für Klosterfiechten folglich eine solche Konzeptentwicklung von grossem Nutzen. Eine weiterführende Forschung wäre daher die Konzeptentwicklung für ein eignungsdiagnostisches Personalauswahlverfahren für Klosterfiechten. Übergeordnet wäre es hingegen spannend, sich vertieft mit der beruflichen Identität der Sozialen Arbeit auseinanderzusetzen, vermehrt Anforderungsprofile zu erstellen und dadurch sukzessiv eine trennscharfe Definition des Berufsfeldes zu ermöglichen.

5 Literaturverzeichnis

- Bastian, V. (2018). Personalauswahl in der Sozialen Arbeit: Eine empirische Studie zum Suchen und Finden pädagogischer Fachkräfte. In W. Thole (Hrsg.), *Kasseler Edition Soziale Arbeit* (Bd. 9). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Bogner, A. & Menz W. (2002). Das theoriegenerierende Experteninterview: Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung* (S. 33-70). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-93270-9>
- Braches-Chyrek, R. (2023). Soziale Arbeit: Ausbildung und Beschäftigung. In M. Friese & R. Braches-Chyrek (Hrsg.), *Care Work in der gesellschaftlichen Transformation: Beschäftigung, Bildung, Fachdidaktik* (Berufsbildung, Arbeit und Innovation, Hauptreihe, Bd. 71, S. 105-118). Bielefeld: wbv Media GmbH & Co.
- Dreyer, M. (2013). Anforderungen an die „soziale Arbeit“ vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Inklusionsdebatte. In G. Bäcker & R. G. Heinze (Hrsg.), *Soziale Gerontologie in gesellschaftlicher Verantwortung* (S. 93-108). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-01572-5>
- Dornmayr, H. & Riepl, M. (2022) *Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel: Fachkräfte radar 2022* (ibw-Forschungsbericht Nr. 210). Wien: ibw Austria – Research & Development in VET
- Flick, U. (2019). *Qualitative Sozialforschung* (9., Aufl.). Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Verlag.
- Heckmann, M., Kettner, A. & Rebien, M. (2009). *Offene Stellen im IV. Quartal 2008: Einbruch in der Industrie - Soziale Berufe legen zu* (IAB-Kurzbericht Nr. 11). Wendelstein: pms offsetdruck GmbH & Co.
- Heider-Friedel, C., Strobel, A. & Westhoff, K. (2006). Anforderungsprofile zukunftsorientiert und systematisch entwickeln – Ein Bericht aus der Unternehmenspraxis zur Kombination des Bottom-Up- und Top-Down-Vorgehens bei der Anforderungsanalyse. *Wirtschaftspsychologie*, 1, 23-31.

- Helfferrich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten* (4., Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kersting, M. & Birk, M. (2011). Zur zweifelhaften Validität und Nützlichkeit von Anforderungsanalysen für die Interpretation eignungsdiagnostischer Daten. In P. Gelléri & C. Winter (Hrsg.), *Potentiale der Personalpsychologie: Einfluss personaldiagnostischer Maßnahmen auf den Berufs- und Unternehmenserfolg* (S. 83-95). Göttingen: Hogrefe.
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2020). *Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Madörin, S., Amstutz, J., Beringer, B. & Zängl, P. (2018). Die Stellen in der Behindertenarbeit. *SozialAktuell*, 3, 9-11.
- Maltby, J., Day, L. & Macaskill, A. (2011). *Differentielle Psychologie, Persönlichkeit und Intelligenz* (2., aktualisierte Aufl.). München: Pearson Deutschland GmbH
- Marcus, B. (2011). *Personalpsychologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Meuser, M. & Nagel, U. (2002). ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht: Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung* (S. 71-94). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-93270-9>
- Möller, H. (2012). Personal- und Organisationsentwicklung in der Sozialen Arbeit. In W. Thole (Hrsg.), *Grundriss Soziale Arbeit: Ein einführendes Handbuch* (4. Aufl.) (S. 735-742). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mühlemann, S. & Wolter, S. C. (2013). Personenfreizügigkeit dämpft den Fachkräftemangel in der Schweiz. *Die Volkswirtschaft: Das Magazin für Wirtschaftspolitik*, 6, 16-19. <https://doi.org/10.7892/BORIS.40330>
- Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Schaper, N. (2019). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (4., vollständig überarbeitete Aufl.). Heidelberg: Springer-Verlag GmbH Deutschland. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-56666-4>
- O*NET Online (2024). Zugriff am 3. Mai 2024 unter <https://www.onetonline.org>

- Prior, L. (2008). Repositioning Documents in Social Research. *Sociology*, 42(5), 821–836.
<https://doi.org/10.1177/0038038508094564>
- Rees, C. J. & Metcalfe, B. (2003). The faking of personality questionnaire results: who's kidding whom? *Journal of Managerial Psychology*, 18(2), 156–165.
<https://doi.org/10.1108/02683940310465045>
- Satow, L. (2020). *B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest: Testmanual und Normen*.
- Satow, L. (2021). B5T®: Big-Five-Persönlichkeitstest, Verfahrensdokumentation, Testdokumentation und Fragebogen. In Leibniz-Institut für Psychologie (Hrsg.), *Open Test Archive*. Trier: ZPID
- Schmidt-Atzert, L., Krumm, S. & Amelang, M. (Hrsg.). (2021). *Psychologische Diagnostik* (6. vollständig überarbeitete Aufl.) Heidelberg: Springer-Verlag GmbH Deutschland.
<https://doi.org/10.1007/978-3-662-61643-7>
- Schmidt, W. (2017). Dokumentenanalyse in der Organisationsforschung. In S. Liebig, W. Matiaske & S. Rosenbohm (Hrsg.), *Handbuch Empirische Organisationsforschung* (S. 443-466). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-08493-6>
- Schuler, H. (2014). Arbeits- und Anforderungsanalyse. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3., überarbeitete und erweiterte Aufl.) (S. 61-98). Göttingen: Hogrefe.
- Schütze, F. (1992). Sozialarbeit als „bescheidene“ Profession. In B. Dewe, W. Ferchhoff & F. Olaf-Radtke (Hrsg.), *Erziehen als Profession: zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern* (S. 132–170). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
https://doi.org/10.1007/978-3-663-09988-8_8
- Seithe, M. (2012). *Schwarzbuch soziale Arbeit* (2., durchgesehene und erweiterte Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Wienkamp, H. (2020). *Psychologische Anforderungsanalysen in Theorie und Praxis: Für Führungskräfte und Personalmanager, die Anforderungsprofile erheben wollen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-29812-8>
- Wienkamp, H. (2021). *Psychologische Anforderungsanalysen: Anforderungsprofile für Management, Arbeit und Business*. Heidelberg: Springer-Verlag GmbH Deutschland. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-63041-9>
- Zickar, M. J., Gibby, R. E. & Robie, C. (2004). Uncovering Faking Samples in Applicant, Incumbent, and Experimental Data Sets: An Application of Mixed-Model Item Response Theory. *Organizational Research Methods*, 7(2), 168–190. <https://doi.org/10.1177/1094428104263674>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Die verschiedenen Vorgehensweisen einer Anforderungsanalyse	9
Abbildung 2. Beispielhafte Kodierung	28

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Dienstlegende	7
Tabelle 2 Die fünf Primärfaktoren (Maltby, Day & Macaskill, 2011)	12
Tabelle 3 Konstrukte mit Subkonstrukten, Erhebungsmethoden und Vorgehen	15
Tabelle 4 Dokumentenübersichtstabelle	18
Tabelle 5 Skalen des B5T mit Reliabilitätsangaben (Satow, 2021)	21
Tabelle 6 Stichprobenziehung	24
Tabelle 7 Belastbarkeit	33
Tabelle 8 Fähigkeiten (O*NET Online)	34
Tabelle 9 Fertigkeiten	36
Tabelle 10 Kenntnisse	40
Tabelle 11 Andere Charakteristika	42
Tabelle 12 Ergebnisse des B5T (Satow, 2020)	46

Anhang

Anhang A.....	61
Anhang B.....	63
Anhang C	64
Anhang D	65
Anhang E.....	67
Anhang F.....	68
Anhang G	71

Anhang A

Tabelle A1

Übersichtstabelle der Tätigkeiten

Aufgabe	Konkret	Funktion	Dienst	Wann	Dokument
Kommunikation					
Übergabe	07.00 – 07.15	Alle	N, F9, F7	Täglich	Eigene Ergänzung
	09.15 – 09.30	Alle	F9, F7, M1	Täglich	A9
	13.30 – 14.00	Alle	Alle	Täglich	Eigene Ergänzung
	21.30 – 21.45	Alle	S7, N	Täglich	Eigene Ergänzung
Teamsitzungen	-	Alle	Alle	Monatlich	D2
Organisatorisches	Telefon	Alle	Alle	Täglich	Eigene Ergänzung
	Outlook	Alle	Alle	Täglich	Eigene Ergänzung
Arztvisiten	-	FaBe, SozPäd	Alle	-	Eigene Ergänzung
Unterstützungskreis	-	FaBe, SozPäd	Alle	Jährlich	D3
Angehörigenkontakt	-	FaBe, SozPäd	Alle	-	Eigene Ergänzung
Büroarbeiten					
RedLine	Überblick schaffen	Alle	Alle	Täglich	A5
	Tagesjournal	Alle	Alle	Täglich	A2, A5
	Medikamenten-protokoll	Alle	Alle	Täglich	A2, A5
	Meldungen (Intervention & Unfall)	Alle	Alle	-	Eigene Ergänzung
	FE-Massnahmen	Alle	Alle	-	Eigene Ergänzung
	IBB-Ratings	FaBe, SozPäd	-	-	D4
	Formulierung von Zielen, Massnahmen & deren Auswertung	FaBe, SozPäd	-	-	D4
Umfeldadressen aktualisieren	FaBe, SozPäd	-	-	D4	
Outlook	Kommunikation (MA, Leitung, LiV, Ärzte, IVB)	Alle	Alle	Täglich	Eigene Ergänzung
	Kalender	Alle	Alle	Täglich	A5
Organisatorisches	Bestellungen (Lebensmittel, Windeln, Medikamente, usw.)	Alle	Alle, PrV, PrV2	-	A3, A4, A7, A8, D4
	Termine vereinbaren	Alle	Alle	-	Eigene Ergänzung
	EDV-Verantwortung	PrV, PrV2	-	-	D4
Medikamente					
Vergabe	-	Alle	Alle	Täglich	A1, A3, A4, A5, A7
Protokollierung	Tägliche Einnahme	Alle	Alle	Täglich	A5
	Reserve	Alle	Alle	-	Eigene Ergänzung
Organisatorisches	Bestellung	Alle	Alle	Mittwoch	A3, A4
	Auffüllung	Alle	S7	Sonntag	A3
	Kontrolle	Alle	Alle	Täglich	A2, A8
Haushalt					
Lebensmittel	Bestellung	PrV, PrV2	Alle	Dienstag	A3, D4
	Bestellung entgegennehmen	Alle	Alle	Donnerstag	A4
	Haltbarkeit prüfen	Alle	Alle	Dienstag & Donnerstag	A4, A8
Küchenarbeiten	Lebensmittelbudget	PrV, PrV2	-	-	D4
	Lebensmittel auffüllen	Alle	M7, S7	Täglich	A1, A3, A4, A5, A6, A7
	Kochen und Geschirr spülen	Alle	Alle	Täglich	A5
	Essenslieferung abholen	Alle	F9, F7, M1	Täglich	Eigene Ergänzung
	Geschirrspülmittel auffüllen	Alle	Alle	Dienstag	A7
	Abfall entsorgen	Alle	Alle	Täglich	A3, A4
	Spülmaschine reinigen	Alle	M7, S7	Täglich	A5, A6, A7
	Temperatur kontrollieren	Alle	Alle	Täglich	A3, A7
	Abschliessen und Abschalten	Alle	Alle	Täglich	A2
	Kommunikation mit Zentralküche	PrV, PrV2	-	-	D4
Organisatorisches	Allfällige Einkäufe	Alle	Alle	-	Eigene Ergänzung
Reinigungs- und Aufräumarbeiten	Hygieneverantwortung	PrV, PrV2	-	-	D4
	Küche reinigen	Alle	Alle	Täglich	A3, A4, A6
	Kühlschrank reinigen	Alle	Alle	Freitag	A4, A7
	Kaffeemaschine & Wasserkocher	Alle	Alle	Donnerstag	A6, A7, A8
	Bäder reinigen (Spiegelschränke, Zahnputzutensilien)	Alle	Alle	Täglich	A4, A5
	Abstauben	Alle	Alle	Montag	A7, A8
	Desinfizieren (Türen, Bäder, Lichtschalter)	Alle	Alle	Täglich	A3, A4, A8

	Fensterscheiben	Alle	Alle	Donnerstag	A3, A4
	Tische und Stühle	Alle	Alle	Mittwoch	A7
	Ausscheidungen	Alle	Alle	Täglich	Eigene Ergänzung
	Büro aufräumen	Alle	Alle	Montag	A3, A4
	Wohnbereich & Terrasse aufräumen	Alle	Alle	Täglich	A5, A6
	Küche aufräumen	Alle	Alle	Täglich	A5
	Bewohnerzimmer aufräumen	Alle	Alle	Täglich	A5
	Kleiderschränke	Alle	Alle	Donnerstag	A3, A4
	Garderobe	Alle	Alle	Dienstag & Samstag	A3, A4, A7, A8
	Mülleimer, PET & Dosen leeren	Alle	Alle	Täglich	A3, A4, A7
	Pflanzen wässern	Alle	Alle	Samstag	A8
	Abstellkammer sortieren	Alle	Alle	Ende Monat	A3
Wäsche	Schmutzwäsche sortieren	Alle	Alle	Täglich	Eigene Ergänzung
	Waschen und Trocknen	Alle	Alle	Täglich	A2, A3
	Jacken und Schuhe waschen	Alle	Alle	Samstag	A3, A8
	Zusammenlegen und verräumen	Alle	Alle	Täglich	A2, A5
Pflegearbeit					
Hygienearbeit	Finger- und Fussnägel schneiden	Alle	Alle	-	A4
	Rasieren	Alle	Alle	-	A1
	Duschen und Baden	Alle	Alle	Täglich	Eigene Ergänzung
	Einlauf verabreichen	Alle	Alle (WG1)	-	Eigene Ergänzung
	Inkontinenzwindeln wechseln	Alle	Alle (WG1)	Täglich	A1
	Zähne putzen	Alle	Alle	Täglich	Eigene Ergänzung
	Etwaige Wunden pflegen	Alle	Alle	-	Eigene Ergänzung
Dokumentation	Gewicht	Alle, PrV, PrV2	Alle	-	Eigene Ergänzung
	Vitalparametererfassung	Alle, PrV, PrV2	Alle	Täglich	Eigene Ergänzung
	Etwaige Wunden	Alle, PrV, PrV2	Alle	-	Eigene Ergänzung
Betreuung					
Wohnen	Kleider richten & evtl. anziehen	Alle	Alle	Täglich	A5
	Mahlzeiten betreuen	Alle	Alle	Täglich	A5
	Begleitungen & Abholungen (zum IVB, Tageszentrum, usw.)	Alle	Alle	Mo-Fr	A5
	Rituale durchführen (morgens & abends)	Alle	Alle	Täglich	A1, A5, A6
	Klienten an den Plänen & Systemen orientieren	Alle	Alle	Täglich	A5
Pläne und Systeme	Mitarbeiterpläne richten	Alle	M7, S7	Täglich	A1
	Wochenpläne richten	Alle	Alle	Sonntag	A8
	Spezifische Pläne & Systeme richten	Alle	Alle	Täglich	A1, A5, A6
Räumlich-Integrierte Tagestruktur (RIT)	Klienten bei ihren Ämtli begleiten (Wäsche, Müll entsorgen, usw.)	Alle	Alle	Täglich	A1, A4, A5
	Einkaufen	Alle	Alle	Freitag	A4
Organisatorisches	Zimmergestaltung	Assistenz	-	-	D3
	Termine organisieren	Assistenz	-	-	D3
	Persönliche Anschaffungen	Assistenz	-	-	D3
	Taschengeldverwaltung	Assistenz	-	-	D3
	Rucksäcke auffüllen	Alle	Alle	Täglich	A4
Angebote bieten	Fahrzeugverantwortung	PrV, PrV2	-	-	D4
	Autofahrt	Alle	Alle	-	Eigene Ergänzung
	Spaziergang	Alle	Alle	-	A5
	Einkaufen	Alle	Alle	-	Eigene Ergänzung
	Beschäftigungen im Wohnbereich	Alle	Alle	-	Eigene Ergänzung
	Spez. Ausflugsziele (Bauernhof, Seilbahn, usw.)	Alle	Alle	-	Eigene Ergänzung

Anhang B

Tabelle B1

Übersichtstabelle der funktionsspezifischen Inserate und Aufgaben

Assistenzen	Fachpersonen Betreuung	Sozialpädagog*in
Erfahrung		
Erfahrung in der Pflege (I2)	Erfahrung in der Betreuung (I4)	Betreuung von Menschen mit Autismus (I6)
Erfahrung mit Auto-/ Fremdaggressionen (I2)	Erfahrung mit herausforderndem Verhalten (I4)	Erfahrung mit Autismus-Spektrum (I6)
Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen (I2)	Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen (I4)	Erfahrung mit Mehrfachbehinderung (I6)
Unterstützte Kommunikation (I2)		Unterstützte Kommunikation (I5)
Gestaltung von kreativen Angebotsinhalten (I1)		
Persönlichkeit		
Motiviert (I1)	Motiviert (I4)	Verständnisvoll (I6)
Geduldig (I1)	Geduldig (I4)	Geduldig (I4)
Respektvoller Umgang (I1)	Respektvoller Umgang (I4)	Respektvoller Umgang (I4)
Physische und psychische Belastbarkeit (I2)	Physische und psychische Belastbarkeit (I4)	Physische und psychische Belastbarkeit (I6)
Zuverlässigkeit (I1)	Zuverlässigkeit (I4)	Zuverlässigkeit (I6)
Einfühlsam (I2)		Einfühlsam (I6)
		Humorvoll (I5)
Ausbildung		
Erfahrung im Gesundheits- und Sozialwesen (I1)	Fachperson Betreuung EFZ (I4)	HF Heil- oder Sozialpädagogik (I6)
	Schwerpunkt Beeinträchtigung (I3)	FH Soziale Arbeit (I6)
Anforderungen / Voraussetzungen		
Gute Deutschkenntnisse (I1)	Gute Deutschkenntnisse (I4)	Gute Deutschkenntnisse (I6)
Umgang mit Nähe und Distanz (I2)	Schichtarbeit (I3)	Gute Menschenkenntnis (I6)
Verantwortungsbewusstsein (I2)		Interprofessionelle Zusammenarbeit (I5)
PC-Kenntnisse (I2)		PC-Kenntnisse (I5)
Sozialkompetenz (I2)		
Teamarbeit (I2)		
Umgang mit schweren Verhaltensauffälligkeiten (I2)		
Aufgaben		
Mitarbeit bei der Begleitung (I1) und Medikamentenverabreichung (I1)	Begleitung von Menschen mit Behinderung (I4)	Betreuung und Begleitung von Menschen (I6)
Hygienische Arbeiten und Pflege (I1)	Pflege (I4)	Pflege (I5)
Planung, Organisation und Durchführung von Tagesgestaltungen (I1)	Planung, Organisation und Durchführung von Tagesgestaltungen (I3)	Planung, Organisation und Durchführung von Tagesgestaltungen (I6) und Aufbau eines strukturierten und sinnvollen Tagesablauf (I6)
Unterstützung bei komplexen Betreuungssituationen (I1), Vermittlung von Halt und Sicherheit (I1) und Erkennen von Notfällen und leisten Erster Hilfe (I2)	In komplexen Betreuungssituationen nach Vorgaben handeln (I4) und Vermittlung von Halt und Sicherheit (I4)	Direkte Unterstützung und stellvertretende Übernahme in Krisensituationen (I5)
Durchführung von räumlich integrierter Tagesstruktur (I2)	Gestaltung der räumlich integrierten Tagesstruktur (I4)	Erstellung von individuellen Zielen und Überwachung ihres Fortschritts (I6) und Unterstützung/Förderung von individuellen Fähigkeiten (I6)
Fachpersonen unterstützen (I1)	Fachlich agogische Anleitung (I3)	Agogische Grundhaltung umsetzen (I6) und selbstständiges fachliches Planen (I5)
Stellvertretende Übernahme von Aufgaben des täglichen Lebens (I2)	Stellvertretende Übernahme von Aufgaben des täglichen Lebens (I3)	Planung, Koordination, Unterstützung und Begleitung der sozialen Teilhabe (I5) und Unterstützung bei der Integration in die Gesellschaft (I6)
Administrative Aufgaben (I1)	Unterhalt und Gestaltung von Klosterfiechten (I3)	Erladigung von organisatorischen und administrativen Abläufen (I6)
Mitarbeit im Unterstützungskreis (I2)	Mitarbeit an der jährlichen individuellen Bedarfsermittlung (I4) und Kontaktpflege mit Angehörigen (I3) und Zusammenarbeit mit Ärzten (I3)	Interdisziplinäre Zusammenarbeit (I5)
Schutz der körperlichen, geistigen und seelischen Integrität (I2) und Überwachung des psychischen und physischen Wohls (I2)	Berücksichtigung möglichst grosser Selbstständigkeit (I4)	Hilfe bei der Bewältigung von Alltagsproblemen der Klienten (I6)

Anhang C

Tabelle C1

*Leitfaden des Expert*inneninterviews*

Testperson: _____ Datum: _____

Thema	Leitfrage & Erzählaufforderung	Konkrete Fragen	Steuerungsfragen
Einleitung		Wie lange arbeitest du bereits in Klosterfiechten?	
Andere Charakteristika <i>Befriedigungs- und Motivierungspotenzial</i> Check: Interessen, Bedürfnisse, Wertevorstellungen Memo:	Aus welchen Beweggründen heraus hast du dich für die Arbeit in Klosterfiechten entschieden?	Welche Interessen von dir, kannst du bei der Arbeit einbringen? Welche Werte sind für dich bedeutsam beim Umgang mit dem Klientel? Und in Anbetracht der Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitenden? Ein zentrales Grundbedürfnis des Menschen ist das Bedürfnis nach Sicherheit. Inwieweit ist dieses Bedürfnis bei den Mitarbeitenden, die schon länger in Klosterfiechten tätig sind, deiner Meinung nach ausgeprägt?	Anders gefragt, was sollten denn die Interessen eines Mitarbeitenden sein? Fallen dir noch andere Bedürfnisse ein, die den längerfristigen Verbleib in Klosterfiechten in irgendeiner Weise beeinflussen?
Fähigkeiten <i>Zeitstabile Handlungsgrundlagen</i> Check: Kognitive, körperliche, psychomotorische und sensorische Fähigkeiten Memo:	Ich möchte nun auf die Fähigkeiten zu sprechen kommen. Was sind deiner Meinung nach angeborene und nicht erlernbare Voraussetzungen, um diesen Beruf längerfristig ausüben zu können?	Inwiefern sind kognitive Fähigkeiten gefordert? Und was ist mit körperlichen Voraussetzungen? Gibt es auch Voraussetzungen, welche die Psychomotorik, also die körperliche Geschicklichkeit betreffen? Falls ja, welche? Inwiefern spielt auch Sinneswahrnehmung im Berufsalltag eine Rolle?	
Kenntnisse <i>Wissen von Aus- und Weiterbildungen</i> Check: Memo:	Klosterfiechten genießt eine vergleichsweise hohe Fachpersonalquote. Womit kann dies deiner Meinung nach begründet werden?	Inwiefern hat die Ausbildung einen Einfluss auf den längerfristigen Verbleib in Klosterfiechten? Welches Wissen, bzw. welche Kenntnisse sollten in Aus- und Weiterbildungen erworben werden? Welche Kenntnisse beeinflussen in direkter Weise deine Handlungen im Berufsalltag?	Welche agogischen Kenntnisse müsste denn ein*e Mitarbeiter*in mitbringen und weshalb?
Fertigkeiten <i>Grad der praktischen Beherrschung</i> Check: Fertigkeiten, Kommunikation, Strukturtreue, Eigeninitiative Memo:	Das eine ist das Wissen, das andere die tatsächliche Ausführung von Aufgaben. Was muss ein*e Mitarbeiter*in im Alltag beherrschen können?	Viele Arbeitstätigkeiten in Klosterfiechten fordern einen kommunikativer Austausch; unter den Mitarbeitenden, mit dem Klientel und anderen involvierten Personen. Weshalb sind die Kommunikationsfertigkeiten in diesem Beruf so wichtig? Inwiefern und in welchen Bereichen wird Eigeninitiative verlangt? Das Klientel in Klosterfiechten hat ein hohes Sicherheitsbedürfnis. Daher arbeitet ihr mit Strukturen, Plänen, Systemen und Ritualen. Welche Herausforderungen stellen sich dadurch den Mitarbeitenden?	
Schluss	Was ist deiner Meinung nach bei einer Neueinstellung vor allem zu beachten?		Fallen dir noch Anforderungen für deinen Beruf ein, die bisher nicht zur Sprache kamen?

Anhang D

Tabelle D1

Konstruktionsüberlegungen des Expert*inneninterviews

Frage	Konstruktionsüberlegungen
Einleitung	
Wie lange arbeitest du bereits in Klosterfiechten?	Diese persönliche Frage soll die Gesprächssituation zu Beginn etwas auflockern.
Andere Charakteristika	
Aus welchen Beweggründen heraus hast du dich für die Arbeit in Klosterfiechten entschieden?	Diese offene Frage nimmt Bezug auf die Beweggründe, die sowohl Interessen, Bedürfnisse und Rahmenbedingungen umschliessen.
Welche Interessen von dir, kannst du bei der Arbeit einbringen?	Die Antwort soll bewusst einen intimen Einblick in die persönlichen Interessen bieten.
Anders gefragt, was sollten denn die Interessen eines Mitarbeitenden sein?	Es wird die ideale Ausgangslage erfragt, aufbauend auf der vorherigen Frage wird ein Vergleich möglich.
Welche Werte sind für dich bedeutsam beim Umgang mit dem Klientel? Und in Anbetracht der Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitenden?	Aus der Dokumentenanalyse ergab sich, dass die Arbeitstätigkeit beinahe immer eine Zusammenarbeit mit dem Klientel oder den Mitarbeitenden verlangt. Deswegen fokussieren die Fragen die Wertevorstellungen in diesen beiden Bereichen.
Ein zentrales Grundbedürfnis des Menschen ist das Bedürfnis nach Sicherheit. Inwieweit ist dieses Bedürfnis bei den Mitarbeitenden, die schon länger in Klosterfiechten tätig sind, deiner Meinung nach ausgeprägt?	Ab hier beziehen sich die Fragen grösstenteils auf die fachliche Meinung. Aus eigener Arbeitserfahrung ist bekannt, dass der Begriff <i>Angst</i> ungern, negativ konnotiert und selten genutzt wird. Aus diesem Grund wird der Begriff Sicherheitsbedürfnis verwendet.
Fallen dir noch andere Bedürfnisse ein, die den längerfristigen Verbleib in Klosterfiechten in irgendeiner Weise beeinflussen?	Diese offene Frage schliesst den Themenbereich ab und wird genutzt, wenn die vorherige Frage nicht sättigend beantwortet wurde.
Fähigkeiten	
Ich möchte nun auf die Fähigkeiten zu sprechen kommen. Was sind deiner Meinung nach angeborene und nicht erlernbare Voraussetzungen, um diesen Beruf längerfristig ausüben zu können?	Da der Begriff Fähigkeiten im umgangssprachlichen Gebrauch meist nicht differenziert wird, beinhaltet die Frage eine kurze Definition. Mit ihrer offenen Gestaltung soll sie den Themenbereich einleiten.
Inwiefern sind kognitive Fähigkeiten gefordert? Und was ist mit körperlichen Voraussetzungen?	Diese vier Fragen nehmen direkten Bezug auf die verbreitete Taxonomie nach Fleishman, 1992 (Marcus, 2011). Alle Fragen sind bewusst offen gestaltet. Die Psychomotorik wird wegen allfälligen Verständnis-problemen als körperliche Geschicklichkeit bezeichnet. Anstelle von sensorischen Fähigkeiten wird nach der Sinneswahrnehmung gefragt.
Gibt es auch Voraussetzungen, welche die Psychomotorik, also die körperliche Geschicklichkeit betreffen? Falls ja, welche?	
Inwiefern spielt auch Sinneswahrnehmung im Berufsalltag eine Rolle?	

Kenntnisse	
Klosterfiechten geniesst eine vergleichsweise hohe Fachpersonalquote. Womit kann dies deiner Meinung nach begründet werden?	Das ist absichtlich eine Suggestivfrage, die in den Themenbereich einleiten soll. Anstelle von Kenntnissen, wird hier zuerst nach den Fachpersonen gefragt, da sich diese hinsichtlich der erworbenen Kenntnisse von den Assistenzen unterscheiden.
Inwiefern hat die Ausbildung einen Einfluss auf den längerfristigen Verbleib in Klosterfiechten?	Hier wird die Wichtigkeit der Ausbildung für den Beruf erfragt.
Welches Wissen, bzw. welche Kenntnisse sollten in Aus- und Weiterbildungen erworben werden?	Diese Frage bietet Einblick in die konkreten Wissensbestände, die gemäss Expert*innen im praktischen Alltag benötigt werden.
Welche agogischen Kenntnisse müsste denn ein*e Mitarbeiter*in mitbringen und weshalb?	Diese Frage wird nur bei unzureichender Antwort auf die vorherige Frage gestellt. Sie fragt nach den agogischen Kenntnissen, da dies ein zentrales Thema bei der Ausbildung ist.
Welche Kenntnisse beeinflussen in direkter Weise deine Handlungen im Berufsalltag?	Diese Frage ist wegen dem persönlichen Bezug bewusst am Ende dieses Themenbereichs platziert.
Fertigkeiten	
Das eine ist das Wissen, das andere die tatsächliche Ausführung von Aufgaben. Was muss ein*e Mitarbeiter*in im Alltag beherrschen können?	Dieser Themenbereich erfragt spezifischere Bestandteile der Arbeitstätigkeiten in Klosterfiechten. Die Frage dient als Überleitung von den Kenntnissen hin zu Fertigkeiten. Da letzteres im alltäglichen Sprachgebrauch oft mit Fähigkeiten verwechselt wird, wurde bewusst auf den Gebrauch des Wortes verzichtet.
Viele Arbeitstätigkeiten in Klosterfiechten fordern einen kommunikativer Austausch; unter den Mitarbeitenden, mit dem Klientel und anderen involvierten Personen. Weshalb sind die Kommunikationsfertigkeiten in diesem Beruf so wichtig?	Mit dieser Frage wird eine konkrete Anforderung erfragt, die sich aus der Dokumentenanalyse ergab. Sie ist aus diesem Grund als Suggestivfrage formuliert, eine reine Bestätigung der Anforderung wäre obsolet.
Inwiefern und in welchen Bereichen wird Eigeninitiative verlangt?	Es wird ebenfalls eine konkrete Anforderung aus der Dokumentenanalyse erfragt.
Das Klientel in Klosterfiechten hat ein hohes Sicherheitsbedürfnis. Daher arbeitet ihr mit Strukturen, Plänen, Systemen und Ritualen. Welche Herausforderungen stellen sich dadurch den Mitarbeitenden?	Es wird bewusst nach den Herausforderungen gefragt und nicht etwa nach der Relevanz der Einhaltung. Die Nennung von Sicherheitsbedürfnis soll die anfälligen Verhaltensauffälligkeiten des Klientels miteinbeziehen.
Schluss	
Was ist deiner Meinung nach bei einer Neueinstellung vor allem zu beachten?	Diese offene Frage bietet den Expert*innen die Gelegenheit, eigene Relevanzen zu setzen.
Fallen dir noch Anforderungen für deinen Beruf ein, die bisher nicht zur Sprache kamen?	Mit dieser abschliessenden Frage wird sichergestellt, dass die Expert*innen all ihre Vorstellungen bezüglich Anforderungen mitteilen können.

Anmerkung. Leitfrage (L), Konkrete Frage (K) & Steuerungsfrage (S)

Anhang E

Tabelle E1

Protokoll der Interviewsituationen

Expert*in Nr.	Funktion	Wohngruppe	Verbleib	Datum
E1	Ehem. Sozialpädagogin	WG1 / WG2	4,5 Jahre	11.02.2024
Das Interview mit TP1 fand an einem Sonntagmorgen um 08.00 Uhr über FaceTime statt. Das Gespräch wurde mit einem Telefon aufgezeichnet und in schriftdeutscher Sprache gehalten. Die Testperson befand sich zuhause und war mit ihrem Telefon und Kopfhörern zugeschaltet. Es kam zu keinerlei technischen Schwierigkeiten. Die Testperson sprach viel über Optimierungspotenziale in Klosterfiechten. Das Interview dauerte etwa 34 Minuten.				
E2	Sozialpädagogin	WG1	4,5 Jahre	12.02.2024
Das Interview mit TP2 fand an einem Montag um 14.00 Uhr über Teams statt. Die Testperson erschien etwa 10 Minuten zu spät und schaltete sich von Klosterfiechten aus zu. Es kam zu keinen Unterbrechungen oder Störungen. Das Gespräch wurde in schriftdeutscher Sprache gehalten und mittels Teams aufgezeichnet. Die Testperson nannte an zwei Stellen die Vornamen von Klienten, diese wurden umgehend anonymisiert. Das Interview dauerte etwa 30 Minuten.				
E3	Fachmann Betreuung	WG1	4,5 Jahre	13.02.2024
Das Interview mit TP3 fand an einem Dienstag um 12.30 Uhr über WhatsApp-Videocall statt. Die TP befand sich zuhause und führte das Gespräch in ihrer Freizeit. Es kam zu keinen technischen Schwierigkeiten, jedoch war die Tonqualität sehr schlecht. Das Interview wurde auf schweizerdeutsch gehalten und ging etwa 35 Minuten. Die Testperson gab sehr ausführliche Antworten.				
E4	Fachmann Betreuung	WG2	4 Jahre	13.02.2024
Das Interview mit TP4 fand an einem Dienstag um 15.00 über Teams statt. Die Testperson kam ein paar Minuten zu spät. Die Internetverbindung war nicht sehr stabil, weshalb es immer wieder zu leichten Verzögerungen kam. Etwa in der Mitte des Interviews kam es zu einer Unterbrechung von etwa 3 Minuten, da sich der Computer der Testperson strombedingt ausschaltete. Das Interview ging etwa 36 Minuten und wurde auf schriftdeutsch gehalten.				
E5	In Ausbildung	WG1 / WG2	1,5 Jahre	14.02.2024
Das Interview mit TP5 fand an einem Mittwoch um 14.30 Uhr statt und dauerte etwa 25 Minuten. Die TP vergass den Termin, weswegen sie etwa 30 Minuten zu spät kam. Das Interview fand über Teams statt, die TP befand sich am Arbeitsplatz. Es kam zu drei arbeitsbedingten Unterbrechungen. Das Gespräch wurde auf schweizerdeutsch gehalten. Da die TP sich in Ausbildung befindet, wurden zusätzlich ein paar Fragen zu den Ausbildungsinhalten gestellt.				
E6	Teamkoordinator*in	WG1	3 Jahre	16.02.2024
Das Interview war ursprünglich am 14.02 geplant, wurde aber erst am 16.02 telefonisch und auf schweizerdeutsch gehalten. Das Gespräch dauerte exakt 30 Minuten. Die TP befand sich am Arbeitsplatz, es kam zu keinen Unterbrechungen. Da die TP bei den Bewerbungsprozessen eine zentrale Rolle einnimmt, wurde teilweise vom Leitfaden abgewichen und zusätzliche Fragen gestellt (allen voran bei den Kenntnissen). Nach dem Gespräch wurde noch gefragt, ob in der Stichprobenbeschreibung im Bericht die Funktion Teamkoordinator*in angegeben werden darf, da dies einen direkten Hinweis auf ihre Person gibt.				
E7	Fachfrau Betreuung	WG2	3 Jahre	16.02.2024
Das Interview mit TP7 fand an einem Freitag um 17.00 Uhr über Teams statt. Das Gespräch wurde auf schriftdeutsch gehalten und dauerte nur etwa 24 Minuten. Es kam zu keinen technischen Schwierigkeiten oder Unterbrechungen. Die TP hat eine Frage bei den Fähigkeiten falsch interpretiert. Da dies auch bei TP6 passierte, wurden leichte Änderungen am Leitfaden vorgenommen.				
E8	Fachmann Betreuung	WG2	5 Jahre	21.02.2024
Das Interview mit TP8 fand an einem Mittwochmorgen um 09.00 Uhr über FaceTime statt. Da die Person sehr ausführlich antwortete dauerte das Interview etwa 68 Minuten. Wegen den guten Sprachfertigkeiten, der hohen Expertise und allen voran der Einarbeitungsverantwortlichkeit entschied ich das Interview nach abgelaufener Zeit in Absprache mit der Testperson weiterzuführen. Es kam zu einer kurzen Unterbrechung von wenigen Sekunden. Das Interview wurde auf schriftdeutsch geführt.				
E9	Teamkoordinator*in	WG1 / WG2	8 Jahre	26.02.2024
Das Interview mit TP9 fand an einem Montag um 17.00 über Teams statt. Es dauerte insgesamt etwa 35 Minuten und wurde auf schriftdeutsch gehalten. Es kam zu einer kurzen Unterbrechung, da sich die Testperson die Nase putzen musste, sie befand sich zuhause. Der Fragebogen füllte die Person erst am 1. März 2024 aus.				

Anhang F

Abbildung F1

Ausgeschiedene Anforderungen

Anforderung	Definition	Kodierungen
Kognitive Fähigkeiten		
Induktive Argumentation	Die Fähigkeit, Informationen zu kombinieren und daraus allgemeine Regeln oder Schlussfolgerungen abzuleiten (z. B. eine Beziehung zwischen scheinbar unzusammenhängenden Ereignissen herzustellen)	5
Originalität	Die Fähigkeit, ungewöhnliche oder clevere Ideen zu einem bestimmten Thema oder einer Situation zu entwickeln oder kreative Wege zur Lösung eines Problems zu finden	6
Problem-Empfindlichkeit	Die Fähigkeit zu erkennen, wann etwas falsch ist oder schief gehen könnte. Es geht nicht darum, das Problem zu lösen, sondern nur zu erkennen, dass es ein Problem gibt	5
Physische Fähigkeiten		
Kondition	Die Fähigkeit, sich über einen längeren Zeitraum körperlich zu verausgaben, ohne zu ermüden oder außer Atem zu kommen	5
Psychomotorische Fähigkeiten		
Manuelle Geschicklichkeit	Die Fähigkeit, die Hand, die Hand zusammen mit dem Arm oder beide Hände schnell zu bewegen, um Gegenstände zu greifen, zu manipulieren oder zusammenzusetzen	4
Sensorische Fähigkeiten		
Peripheres Sehen	Die Fähigkeit, Gegenstände oder Bewegungen von Gegenständen zur Seite zu sehen, wenn die Augen nach vorne gerichtet sind	3
Kenntnisse		
Psychopathologische Kenntnisse	Das Wissen um psychopathologische Krankheitsbilder	4
Interessen		
Systematik und Planarbeit	Ein Interesse daran, mit Systemen und Plänen die Ursachen der Verhaltensauffälligkeiten entgegenzuwirken	5
Bedürfnisse		
Bedürfnis nach Unterstützung	Der Wunsch und das Verlangen nach erfahrener Unterstützung im Berufsalltag	5
Bedürfnis nach Abgrenzung und Ausgleich	Der Wunsch und das Verlangen nach Abgrenzung und Ausgleich von der Berufstätigkeit	5

Induktive Argumentation. Das Verhalten des Klientels ist für Mitarbeitende nicht immer auf Anhieb nachvollziehbar; die Hintergründe von diesen Verhaltensweisen müssen erst erschlossen werden (E2: 22). Dies bedingt eine gute Beobachtungsgabe (E4: 44, E9: 30), bzw. eine hohe Sensibilisierung gegenüber sich leicht veränderlichen Signalen wie etwa Tonlagen, Lauten und Bewegungen von den Klienten, um allfälligen Krisen frühzeitig erkennen zu können (E4: 28). Diese analytische Herangehensweise erfordert, dass aus scheinbar zusammenhangslosen und teilweise vergangenen Informationen oder Verhaltensweisen schlussgefolgert werden muss.

Originalität. Klient*innen müssen situationsadäquat begleitet werden, auch ausserhalb der Systeme und Pläne (E9: 18). Die Unsicherheiten, Verhaltensweisen und Bedürfnisse der Klienten erfordern immer wieder kreative Herangehensweisen, etwa um Klienten zu unterstützen (E9: 12), Kommunikationsmethoden zu entwickeln (E8: 32), Systeme und Pläne zu erarbeiten und beständig anzupassen (E2: 18). Letzteres verlangt insbesondere die Fähigkeit der kreativen Problemlösung, da Systeme und Pläne nur dann Sicherheit vermitteln, wenn sie stimmig sind, Informationen simplifizieren, das Klientel nicht überfordern und dadurch einen beidseitigen Kommunikationskanal schaffen (E8: 54).

Problem-Empfindlichkeit. Die Systementwicklung ist ein langwieriger Prozess, die Individualität der Klient*innen muss stets mit eingedacht werden (E8: 32). Dafür werden die Systeme auf Grundlage aufkommender Probleme und Unsicherheiten immer wieder neu angepasst (E2: 18, 44). Mit ausreichender Sensibilität werden also etwaige Probleme erkannt. Aber auch ausserhalb der Systeme bedarf es eine ständige Einschätzung der Situation, um Krisen frühzeitig zu erkennen (E1: 26, E8: 50).

Kondition. Die Arbeit in Klosterfiechten fordert für die Bestreitung alltäglicher Aufgaben ausreichende Kondition (E7: 26). Erwähnt werden die teils langen Spaziergänge (E3: 22, E4: 50, E6: 26) und die grundsätzliche Freude an Bewegung (E4: 8).

Manuelle Geschicklichkeit. Viele Expert*innen sind erst der Meinung, dass die Arbeit keine psychomotorische Fähigkeit in besonderer Weise beansprucht (E1: 30, E2: 26, E6: 28, E9: 28). Auf Nachfrage meint E9, das gute Reflexe in Krisensituationen von Vorteil sind (E9: 28). Insbesondere wenn Klienten Gegenstände gezielt in Richtung Mitarbeitende werfen, müsse flink reagiert werden können (E4: 26, E7: 26).

Peripheres Sehen. Mögliche Krisen sollten frühzeitig erkannt werden, weshalb es gemäss E1 wichtig ist, Situationen mit dem Sehsinn zu analysieren (E1: 32) und feine Veränderungen beim Klienten wahrzunehmen (E4: 28). E5 erwähnt, dass er die Klienten im Augenwinkel behält, auch wenn er mit dem Rücken zu ihnen steht (E5: 30). Das liegt daran, dass gewisse Klienten Gegenstände werfen oder beim Gehen stürzen können (E1: 32).

Psychopathologische Kenntnisse. Mehrere Expert*innen erwähnen die Kenntnis über psychopathologische Krankheitsbilder, abgesehen von der Autismus-Spektrum-Störung (E3: 32, E2: 4). Das Wissen um Symptomatiken und zugrundeliegende Störungsbilder erleichtert die Einordnung von Verhaltensauffälligkeiten, die Zusammenarbeit mit Psychiatern und die Nachsorge von Übergriffigkeiten (E6: 38, E2: 32).

Systematik und Planarbeit. Grundsätzlich ist das Interesse an den Systemen sehr wichtig, meint E9 (E9: 52). Dies bedingt das Interesse einer analytischen Herangehensweise an die Verhaltensauffälligkeiten (E8: 6) und das Interesse daran, etwas zu bewirken (E7: 6). Die Verhaltensauffälligkeiten werden hinterfragt, die Ursachen gesucht, die Bedürfnisse identifiziert und mit passenden Plänen und Systemen werden schliesslich Kommunikationskanäle geschaffen. Für all diese Prozesse sollte ein grundlegendes Interesse da sein (E9: 4, 6).

Bedürfnis nach Unterstützung. E8 ist die Verlässlichkeit auf erfahrene Unterstützung von den anderen Mitarbeitenden während eines Dienstes wichtig (E8:20). E5 beschreibt dieses Bedürfnis mit den Worten *Rückhalt vom Team*, und setzt ein Vertrauen voraus (E5:18). Dazugehörig ist auch die Unterstützung einer Ansprechperson beim Einarbeitungsprozess, insbesondere um die Klienten kennenzulernen (E6: 48). Insgesamt bedürfen die Mitarbeitenden demzufolge nicht nur die Unterstützung an sich, sondern auch das Gefühl, Hilfeleistungen von anderen Mitarbeitenden jederzeit beanspruchen zu dürfen. Dies bedingt nach E4 einen verlässlichen Teamzusammenhalt (E4:18), weshalb hier eine Verbindung mit der Wertvorstellung *Loyalität* ersichtlich wird.

Bedürfnis nach Abgrenzung und Ausgleich. Die Teamkoordinatorin spricht über die Wichtigkeit von Ruhezeiten und Freizeiten für die Mitarbeitenden (E6:18). Sowohl E1 als auch E2 gehen auf verschiedene Handhabungen ein, wie Mitarbeitende den Berufsalltag mit beispielhaften Freizeitaktivitäten ausgleichen (E1:36, E2: 18). E8 beschreibt eine gesunde Abgrenzung als Voraussetzung, dafür sich auch hinsichtlich der eigenen Belastbarkeit ausreichend reflektieren zu können (E8: 34). Insgesamt lässt sich dieses Bedürfnis mit der zugrundeliegenden Belastung im Berufsalltag begründen. Dieses Bedürfnis steht demzufolge in Beziehung mit *Resilienz*, *Belastbarkeit* und *Handlungsfähigkeit*, als auch mit der Fertigkeit einer *reflexiven Haltung*.

Anhang G

Tabelle G1

Itembeantwortung

Offenheit	A.1	A.2	A.3	A.4
Ich will immer neue Dinge ausprobieren.		1	6	2
Ich bin ein neugieriger Mensch.			5	4
Ich reise viel, um andere Kulturen kennenzulernen.	1	4	2	2
Am liebsten ist es mir, wenn alles so bleibt, wie es ist. (-)	2	4	3	
Ich diskutiere gerne.		1	5	3
Ich lerne immer wieder gerne neue Dinge. *			3	5
Ich beschäftige mich viel mit Kunst, Musik und Literatur.	1	3	4	1
Ich interessiere mich sehr für philosophische Fragen.	1	1	5	2
Ich lese viel über wissenschaftliche Themen, neue Entdeckungen oder historische Begebenheiten.		5	2	2
Ich habe viele Ideen und viel Fantasie.		1	6	2
Gewissenhaftigkeit	A.1	A.2	A.3	A.4
Ich bin sehr pflichtbewusst.		1	3	5
Meine Aufgaben erledige ich immer sehr genau.			5	4
Ich war schon als Kind sehr ordentlich.	1	2	5	1
Ich gehe immer planvoll vor.		3	6	
Ich habe meine festen Prinzipien und halte daran auch fest.			8	1
Auch kleine Bußgelder sind mir sehr unangenehm.	2	4	3	
Auch kleine Schlampereien stören mich.		3	4	2
Ich achte sehr darauf, dass Regeln eingehalten werden.			7	2
Wenn ich mich einmal entschieden habe, dann weiche ich davon auch nicht mehr ab.	1	5	3	
Ich mache eigentlich nie Flüchtigkeitsfehler.	1	4	4	
Extraversion	A.1	A.2	A.3	A.4
Ich bin gerne mit anderen Menschen zusammen.		3	4	2
Ich kann schnell gute Stimmung verbreiten.			9	
Ich bin unternehmungslustig.			7	2
Ich stehe gerne im Mittelpunkt.		7	2	
Im Grunde bin ich oft lieber für mich allein. (-)		5	4	
Ich bin ein Einzelgänger. (-)	2	3	4	
Ich gehe gerne auf Partys.	2	3	3	1
Ich bin in vielen Vereinen aktiv.	4	3	1	1
Ich bin ein gesprächiger und kommunikativer Mensch.		1	4	4
Ich bin sehr kontaktfreudig.		2	6	1
Verträglichkeit	A.1	A.2	A.3	A.4
Ich achte darauf, immer freundlich zu sein.			7	2
Ich bin ein höflicher Mensch.			6	3
Ich helfe anderen, auch wenn man mir es nicht dankt. *			3	5
Ich habe immer wieder Streit mit anderen. (-)	1	8		
Ich bin ein Egoist. (-)	7	1	1	
Wenn mir jemand hilft, erweise ich mich immer als dankbar.		1	4	4
Ich würde meine schlechte Laune nie an anderen auslassen.	1	5	3	
Es fällt mir sehr leicht, meine Bedürfnisse für andere zurückzustellen.		1	5	3
Ich kann mich gut in andere Menschen hineinversetzen.			7	2
Ich komme immer gut mit anderen aus, auch wenn sie nicht meiner Meinung sind.	1	8		

Neurotizismus	A.1	A.2	A.3	A.4
Ich bin eine ängstliche Person.	3	6		
Ich fühle mich oft unsicher.	2	6	1	
Ich verspüre oft eine große innere Unruhe.	4	4	1	
Ich mache mir oft unnütze Sorgen.	4	4		1
Ich grübele viel über meine Zukunft nach.	2	3	4	
Oft überwältigen mich meine Gefühle.	3	4	3	
Ich bin oft ohne Grund traurig.	4	5		
Ich bin oft nervös.	3	6		
Oft werde ich von meinen Gefühlen hin- und her gerissen.	2	5	2	
Ich bin mir in meinen Entscheidungen oft unsicher.	2	6	1	
Leistungsmotiv	A.1	A.2	A.3	A.4
Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis verspürt nach meinen eigenen Maßstäben der Beste zu sein. *	1	2	4	1
Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Anerkennung und Bewunderung verspürt.	1	7	1	
Für mehr Anerkennung würde ich auf vieles verzichten.	5	4		
Am glücklichsten bin ich dann, wenn viele Menschen mich bewundern und großartig finden, was ich mache.	1	5	3	
Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht danach der Beste sein zu wollen.	1	4	3	1
Ich träume oft davon, berühmt zu sein.	3	4	2	
Machtmotiv	A.1	A.2	A.3	A.4
Ich träume oft davon, wichtige Entscheidungen für Politiker oder andere mächtige Menschen zu treffen.	3	5	1	
Wenn ich die Wahl hätte, würde ich in meinem Leben gerne weltbewegende Entscheidungen treffen.	2	2	4	1
Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Einfluss und Macht.	2	4	3	
Für mehr Einfluss würde ich auf vieles verzichten.	3	4	2	
Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich Verantwortung übernehmen kann und wichtige Entscheidungen treffen darf.		2	7	
Ich kann Menschen verstehen, die sagen, dass andere Dinge wichtiger sind als Einfluss und Politik. (-)	1	1	5	2
Sicherheitsmotiv	A.1	A.2	A.3	A.4
Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe verspürt.			8	1
Wenn ich die Wahl hätte, würde ich ein Leben in Sicherheit und Frieden wählen.		1	4	4
Für ein sicheres Leben ohne böse Überraschungen würde ich auf vieles verzichten.		3	6	
Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Ruhe und Geborgenheit.		2	6	1
Ich träume oft von einem ruhigen Leben ohne böse Überraschungen.	2	1	4	2
Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich mich geborgen fühle.		1	7	1
Ehrlichkeit (Kontrollskala)	A.1	A.2	A.3	A.4
Ich habe schon mal etwas unterschlagen oder nicht gleich zurückgegeben.	2	6	1	
Im privaten Bereich habe ich schon mal Dinge gemacht, die besser nicht an die Öffentlichkeit kommen sollten.		4	3	2
Ich habe schon mal Dinge weiter erzählt, die ich besser für mich behalten hätte. *		2	4	2
Ich habe schon mal über andere gelästert oder schlecht über sie gedacht.		2	6	1

Anmerkung. Antwortformat A.1 (Trifft gar nicht zu), A.2 (Trifft eher nicht zu), A.3 (Trifft eher zu), A.4 (Trifft genau zu),

* wurde nicht von allen beantwortet, (-) negativ gepolt