

Referenzpunkt für eine spätere Untersuchung nach komplett erfolgter Umstellung, um dann die möglicherweise eingetretenen Veränderungen im Einsatz der Berufsgruppen, deren Legitimation und der benötigten Kompetenzen nachzeichnen zu können.

Marie Geisler, B. A. Soziale Arbeit, ist in einer heilpädagogischen Tagesstätte im Martin-Luther-Haus (Kinder- und Jugendhilfeverbund) der Stadtmission Nürnberg tätig. E-Mail: marie.geisler@stadtmission-nuernberg.de

Professor Dr. Christoph Walther, lehrt an der Fakultät Sozialwissenschaften der TH Nürnberg. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Sozialpsychiatrie, Genesungsbegleitung, Beratung, Supervision. Er ist Studiengangsleiter im Weiterbildungsmaster Beratung und Coaching. E-Mail: Christoph.walther@th-nuernberg.de

Dieser Beitrag wurde im Rahmen einer double-blind Peer Review begutachtet und am 15.4.2021 zur Veröffentlichung angenommen.

Literatur

BAGüS – Bundesarbeitsgemeinschaft überörtlicher Sozialhilfeträger: Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2020. Berichtsjahr 2018. In: https://www.lwl.org/spur-download/bag/Endbericht%202018_final.pdf (veröffentlicht 2020; abgerufen am 6.2.2021)

Bezirk Oberbayern: Anforderungsprofile für die Produkte: Ambulant betreutes Einzelwohnen (BEW) und therapeutische Wohngemeinschaften (TWG) für Menschen mit seelischer Behinderung. Ohne öffentlich zugänglichen Link, einsehbar bei der Autorin. o.J.

Geisler, Marie: Die Berufsvielfalt im Betreuten Wohnen für psychisch kranke Menschen – Regelungen der überörtlichen Sozialhilfeträger im deutschlandweiten Vergleich. Unveröffentlichte Bachelorarbeit an der TH Nürnberg, Fakultät Sozialwissenschaften. Nürnberg 2020

Walther, Christoph: Kernkompetenzen, um Menschen zu einer selbstbestimmten Lebensführung zu befähigen. In: Rosemann, Matthias; Konrad, Michael (Hrsg.): Selbstbestimmtes Wohnen kompakt. Köln 2020, S. 207-217

NOTUNTERKÜNFTE IN AUSTRALIEN | Ersterhebung zur Qualifikation der Mitarbeiter:innen

Malgorzata D. Michling; Ines Zuchowski; Debra Miles; Janusz Surzykiewicz

Zusammenfassung | Die Betreuung von Menschen in Wohnungslosennotunterkünften steht in einem engen Zusammenhang mit angemessenen, erforderlichen Qualifikationen der Mitarbeiter:innen. Der Qualifizierungsbedarf ist aber nicht ausreichend in der Literatur und im Obdachlosenhilfesystem differenziert. Um die Qualifikation genauer zu charakterisieren, wurden Erkenntnisse über die Qualifizierung von Mitarbeiter:innen in australischen Notunterkünften im Rahmen einer explorativen qualitativen Forschungsarbeit zusammengetragen.

Abstract | The care work for people in emergency homeless shelters is closely related to adequate, necessary qualifications of the staff. However, the need for qualifications is not sufficiently differentiated in the literature and in the homeless assistance system. In order to characterise the qualification more precisely, findings on the qualification of staff in Australian emergency shelters were gathered in an exploratory qualitative research study.

Schlüsselwörter ► Wohnungslosenhilfe
► Notunterkunft ► Australien
► Qualifikation ► Experte

1 Einleitung | Dass Menschen kein Obdach haben, ist ein verbreitetes Phänomen in der westlichen Welt, obwohl sich die Wohnungslosigkeit in verschiedenen kulturellen Kontexten manifestiert. In Australien liegt die Verantwortung für soziale Fürsorge und die Unterstützung von Wohnungslosen bei den einzelnen Bundesstaaten. Obwohl das Australian Institute of Health and Welfare (AIHW 2020) über die Wohnungslosendienste sowie den Wohnungsbau wacht, gibt es in Australien nur wenige Informationen über die Qualifikationsanforderungen, die an Mitarbeiter:innen in Wohnungslosennotunterkünften gestellt werden. Dies gilt auch für das Australian Housing and Urban

Research Institute (AHURI o.J.), das zwar seit 20 Jahren Erkenntnisse zu Wohnverhältnissen, Wohnungslosigkeit und städtischen Problemen sammelt, jedoch kaum hinreichende Informationen zu den Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter:innen in Wohnungslosennotunterkünften zur Verfügung stellen kann. Wie später noch ausführlicher dargestellt wird, werden zwar vereinzelt entsprechende Daten erhoben, jedoch sind diese eher heterogen und damit zwischen einzelnen Territorien und Bundesstaaten nur schlecht vergleichbar.

Vor diesem Hintergrund wird in diesem Beitrag der Frage nachgegangen, welche Qualifikationsbedarfe und -wünsche¹ bestehen, um als Mitarbeiter:in in Wohnungslosennotunterkünften arbeiten zu können. Die vorliegende Arbeit konzentriert sich dabei insbesondere auf Townsville/Australien. Das Ziel dieses Beitrags besteht darin, mit einem empirisch-explorativen Überblick die aktuellen Qualifikationen und Qualifikationswünsche von Mitarbeiter:innen in Wohnungslosennotunterkünften in Townsville/Australien zu ermitteln. Dafür wird zunächst deren aktuelle Qualifikation beleuchtet, bevor anhand von Interviews herausgestellt wird, welche Weiterqualifikationsbedarfe die Teilnehmer:innen selbst auf Basis ihrer Tätigkeit sehen. Die gewonnenen Erkenntnisse werden in Zusammenhang mit der Theorie- und Praxisentwicklung kritisch reflektiert.

2 Begriffsklärungen und Obdachlosenzahlen | In Australien werden drei Formen von Obdachlosigkeit/Wohnungslosigkeit² differenziert (Chamberlain; MacKenzie 2008, O'Donnell 2020):

▲ Von der *primären Wohnungslosigkeit* sind Personen betroffen, die über keine konventionelle Unterkunft verfügen. Stattdessen leben sie auf der Straße, schlafen in Parks, verlassenen Gebäuden oder Eisenbahnwaggons.

1 Im Rahmen der vorliegenden Studie werden die Begriffe Qualifikationsbedarf und Qualifikationswunsch synonym verwendet. Dies lässt sich wie folgt rechtfertigen: Zwar stellt ein Bedarf eine objektive Notwendigkeit zur Erfüllung einer spezifischen Aufgabe dar, während ein Wunsch das subjektive Verlangen nach etwas ohne objektive Notwendigkeit ausdrückt. Da jedoch im Rahmen der vorliegenden Studie die Qualifikationsbedarfe und -wünsche einer Expert:innengruppe erhoben werden sollen, die selbst von diesen Bedarfen und Wünschen betroffen ist, fallen hierbei die objektive und die subjektive Seite der Begriffe zusammen.

▲ Die *sekundäre Wohnungslosigkeit* betrifft Personen, die häufig zwischen verschiedenen Arten von Behelfsunterkünften wechseln müssen. Sie finden beispielsweise wechselnd in Hostels, Wohnungslosennotunterkünften oder bei Freund:innen Obdach.

▲ Die *tertiäre Wohnungslosigkeit* umfasst schließlich Personen, die zwar eigene Räumlichkeiten bewohnen (eigenes Zimmer, eigene Wohnung oder Haus), denen es aber an einer Minimalversorgung mangelt (kein eigenes Bad, keine funktionierende Küche etc.) oder auf die kein rechtlicher Anspruch besteht (ungültiger oder kein Mietvertrag).

Maßnahmen vonseiten der einzelnen Bundesstaaten richten sich in erster Linie gegen die primäre und nur marginal gegen die sekundäre Wohnungslosigkeit. Eine Koordination der Maßnahmen zwischen den einzelnen Regierungen findet dagegen nicht statt (Carson; Kerr 2017, AIHW 2020). Im Jahr 2016 wurden bei einer Gesamtbevölkerung Australiens von 24,39 Mio. Einwohner:innen 116.427 Personen als obdachlos eingestuft; im Jahr 2011 waren es 102.439 Personen (ABS 2018, AIHW 2020, Pawson et al. 2018, Statista o.J.).

Auch wenn bis heute umstritten ist, wie und warum Wohnungslosigkeit entsteht, scheint gesichert, dass es sich dabei um ein vielschichtiges Phänomen multikausaler Genese handelt. So ist Wohnungslosigkeit in Australien mit verschiedenen, gleichzeitig auftretenden gesundheitlichen und sozialen Problemen der Klient:innen (zum Beispiel psychische Erkrankungen, Drogenkonsum, familiäre und soziale Probleme, gewalttäiges Verhalten) verbunden. Das fordert den Mitarbeiter:innen der Wohnungslosenhilfe zahlreiche Kompetenzen ab, die etwa im Umgang mit gewalt-

2 Hier ist zu beachten, dass im deutschsprachigen Fachdiskurs meist auf den Terminus „Wohnungslosigkeit“ abgestellt wird, der auf Menschen angewendet wird, die ihre Wohnung verloren haben und zum Beispiel stationär untergebracht sowie sozialpädagogisch unterstützt werden. Diese besitzen keinen Mietvertrag. Im deutschen Raum wird der Begriff „Obdachlosigkeit“ für Menschen verwendet, die ihre Wohnung aus diversen Gründen verloren haben (Lutz; Simon 2012, S. 92 f.). Im englischsprachigen Diskurs wird dagegen der Begriff „homelessness“ genutzt, der neben dem Fehlen einer Wohnung als Bleibe auch die Abwesenheit eines Ortes beschreibt (speziell in Australien: Aborigines), der mit „Zuhause“ verbunden wird. Der englische Begriff darf daher als umfassender gelten. Diese Ersterhebung der Feldforschung in Townsville bezieht sich auf die Wohnungslosenversorgung.

tätigen Klient:innen oder solchen mit einer Vorgeschichte des Substanzmissbrauchs erforderlich sind (Heerde et al. 2020).

3 Erste Erkenntnisse zu Qualifikationsanforderungen der Mitarbeiter:innen in Notunterkünften | 3-1 Status quo der Wohnungslosenforschung in Australien | Ein Großteil der bestehenden Wohnungslosenforschung in Australien konzentriert sich auf Präventionsstrategien, deren Ziel- und Wirksamkeitsmessung sowie die Aufklärung über Ursachen für das Phänomen der Wohnungslosigkeit (Spinney 2013). Jedoch besteht Interesse am Thema Mitarbeiter:innenfortbildung in der Wohnungslosenhilfe (Martin et al. 2012, S. 3). So fordern Mullen und Leginski (2010), die Aufmerksamkeit auf die demografische Zusammensetzung und die Schicksale der Wohnungslosen sowie auf die Mitarbeiter:innen und deren Fortbildung und Kompetenzen zu lenken.

Nach der Veröffentlichung des Reportes von Westbrook „The Road Home“ durch die australische Regierung im Jahr 2009 wurden einige kurze Beiträge publiziert, die die Förderung der Personalentwicklung im Wohnungslosensektor begrüßten. Dabei wurde diskutiert, was eine Qualifizierungsstrategie beinhalten muss und welche Probleme berücksichtigt werden sollten. Westbrook (2009) argumentiert beispielsweise, dass die Personalentwicklung Probleme für Einzelpersonen (Angebot) und auch für Organisationen (Nachfrage) berücksichtigen und auf die damit verbundenen Rekrutierungs- und Bindungsprobleme in diesem Sektor achten muss. Perusco (2009) unterstreicht diesbezüglich ganz allgemein die Notwendigkeit, den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit zu geben, ständig neue Fähigkeiten und Kenntnisse zu entwickeln, um mit neuen und sich wandelnden Themen in diesem Sektor Schritt zu halten.

In den 2010er-Jahren wurden zwei australische Forschungsarbeiten veröffentlicht, die detailliert zu Mitarbeiter:innen im Wohnungslosensektor berichten. Spinneys (2013) „Workforce Training for the Homelessness Sector“ befasst sich mit dem Wandel der Organisations- und Programmreformen für Wohnungslose. Die Publikation „Developing an Effective Homelessness Workforce“ von Martin et al. (2012) übt einen starken Einfluss auf die Arbeit Spinneys (2013) aus und dokumentiert das Profil der Mitarbeiter:innen im australischen Wohnungslosensektor, wodurch wich-

tige Probleme der Mitarbeiter:innen identifiziert wurden. Auch Martin et al. (2012) stellen fest, dass höhere Qualifikationen der Mitarbeiter:innen nicht unbedingt mit den erforderlichen spezifischen Fähigkeiten einhergehen, was häufiger zu Kompetenzkonflikten führt. Solche unzureichenden Kenntnisse und Fähigkeiten ermittelt auch Spinney (2013, S. 36), indem sie feststellt, dass Ausbildungslücken bezüglich des Fallmanagements und der organisationsübergreifenden Zusammenarbeit im Wohnungslosenbereich bestehen. Weiterhin ist bekannt, dass Mitarbeiter:innen im australischen Wohnungslosensektor überdurchschnittlich häufig weiblich sind; sie machen mehr als drei Viertel (77 Prozent) der Arbeitnehmer:innen und Manager:innen aus (Martin et al. 2011, 2012).

Die australischen Autor:innen Spinney (2013), Mullen und Leginski (2010) sowie Cripps (2013) argumentieren, dass Schulungen nicht nur allein auf den Wohnungslosensektor, sondern auch auf den Umgang mit einer sehr komplexen Klientel und einem dynamischen Umfeld ausgerichtet sein müssen. Dieser Umstand findet auch bei Martin et al. (2012, S. 7) Beachtung: „Not only are clients presenting with more complex needs (drug and alcohol, domestic violence, financial illiteracy) the causal effects of homelessness are also becoming more varied and multifaceted“ (ebd.).

Mit Blick auf die (Weiter-)Qualifikation von Mitarbeiter:innen stellen Spinney (2013), Martin et al. (2012), *Homeless Hub* (o.J.), Mullen und Leginski (2010, S. 101) sowie Vinds (2009, S. 25) fest, dass die Qualifizierung der Mitarbeiter:innen sowohl die Art der Organisationen als auch das Profil des Personals berücksichtigen muss. So zeigen zum Beispiel Martin et al. (2012, S. 29), dass die Mehrheit der Wohnungslosendienste kleine, gemeinnützige Organisationen darstellen, die nur über begrenzte personelle und finanzielle Ressourcen verfügen, um Schulungen anzubieten. Spinney (2013, S. 32) ergänzt, dass ein erheblicher Teil der Dienstleistungen regional erbracht wird, was die berufliche Entwicklung zusätzlich vor Herausforderungen stellt. Vor dem Hintergrund der territorial organisierten Maßnahmen der Wohnungslosenhilfe in Australien stellt sich dies mitunter als kritisch dar, da es zwischen den einzelnen Bundesstaaten keine harmonisierten Absprachen in Bezug auf die Wohnungslosenprogramme oder die Qualifikation der involvierten Mitarbeiter:innen gibt. Angesichts der unterschiedlichen Größe der einzelnen Organisationen und der geografischen

Verteilung empfiehlt Spinney (2013, S. 38), dass die Weiterbildungsmöglichkeiten unterschiedliche Niveaus aufweisen und als flexible Formate (Fernunterricht, Präsenzkurse am Arbeitsplatz etc.) angeboten werden sollten.

3-2 Methodik und Forschungsfragen der Studie in Townsville | Im Rahmen der vorliegenden Arbeit sollten die Ansichten und Erfahrungen der Interviewpartner:innen zu ihrer Meinung nach notwendigen Qualifikationen untersucht werden, die mit Blick auf eine qualitativ hochwertige und bedarfsgerechte Betreuung der Klient:innen in Wohnungslosenunterkünften erforderlich sind. Neben den dabei zu untersuchenden Qualifikationen wurde es den Interviewpartner:innen überlassen, mitzuteilen, was sie unter „bedarfsgerecht“ verstehen.

Zu diesem Zweck wurden strukturierte Interviews anhand eines Interviewleitfadens durchgeführt, mit welchen das exklusiv den Interviewpartner:innen (Expert:innen) zur Verfügung stehende Wissen erhoben wurde. Um besser zu verstehen, wer im Sinne der vorliegenden Studie als Expert:in für die Interviews infrage kam, wurde die Definition von Gläser und Laudel (2010, S. 12) aufgegriffen: „Experte“ beschreibt die spezifische Rolle des Interviewpartners als Quelle von Spezialwissen über die zu erforschenden sozialen Sachverhalte. Experteninterviews sind eine Methode, dieses Wissen zu erschließen.“ Mit „Spezialwissen“ ist im vorliegenden Zusammenhang die Tatsache gemeint, dass Personen, die in Wohnungslosennotunterkünften beschäftigt sind und daher als Interviewpartner:innen ausgewählt wurden, über exklusives Wissen zu ihrem Qualifikationsstand und subjektiven Qualifikationsbedarfen und -wünschen verfügen.

Die in der Wohnungslosenhilfe beschäftigten Interviewpartner:innen wurden von einer der Autorinnen dieses Artikels, die an der James Cook University (Queensland) tätig ist, vermittelt. Die Teilnahme am Interview war freiwillig und die Interviews fanden in diversen Einrichtungen, aber auch in einem Büro an der James Cook University statt. Sie wurden mit insgesamt 19 Mitarbeiter:innen der Wohnungslosenhilfe aus 14 verschiedenen Wohnungsloseneinrichtungen durchgeführt, davon waren 13 direkt in Notunterkünften beschäftigt. Insgesamt wurden 22 Personen für eine Teilnahme an dem Interview angefragt, drei sagten die Teilnahme aus nicht näher bezeichneten

Gründen ab. Mit den verbleibenden 19 Interviewpartner:innen wurden Interviews mit einer Dauer zwischen 58 und 106 Minuten durchgeführt. Die Interviews wurden transkribiert und dann inhaltlich strukturierend und induktiv nach Kuckartz (2018, S. 97 ff.) ausgewertet.

Auf diesem Weg sollten die folgenden Forschungsfragen beantwortet werden:

- ▲ Welche Qualifizierungswünsche haben die Mitarbeiter:innen?
- ▲ Wie verhalten sich diese gegenüber dem Angebot vor Ort?
- ▲ Welche Strategie zu Fort- und Weiterbildung ist in ihren Augen wirksam und angemessen?
- ▲ Wie kann mit Herausforderungen der alltäglichen Arbeit wie etwa der Selbstfürsorge/Work-Life-Balance im Lichte möglicher Weiterbildungen umgegangen werden?

3-3 Resultate | Zunächst wurde erhoben, über welche Abschlüsse die Interviewpartner:innen verfügten: 14 der 19 Interviewpartner:innen hatten einen universitären Abschluss. Dabei handelte es sich um B.A.- und M.A.-Abschlüsse in den Studiengängen Social Work, Psychology, Public Policy Work, Human Service Work oder Education sowie Community Welfare Work. Nur eine Befragte hatte keinen universitären Abschluss. Sieben Interviewpartner:innen hatten ein Diplom³. Einige hatten sowohl einen Bachelor- als auch einen Master-Abschluss beziehungsweise einen Bachelor- und einen Diplomabschluss.

Der Großteil der befragten Mitarbeiter:innen war zwischen 30 und 60 Jahren alt. Vier Interviewpartner:innen waren unter 30 Jahren und nur eine Person war unter 23 Jahren alt. 14 der 19 Interviewpartner:innen waren weiblich, fünf waren männlich. Dieses Verhältnis spiegelt sich jedoch mit Blick auf die Verteilung zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeiter:innen mit Leitungs-/Managementfunktionen nicht wider: Lediglich vier Interviewpartner:innen nahmen hier leitende Funktionen in ihrer Tätigkeit in Townsville war.

Überraschenderweise fiel während der Interviews auf, dass kein:e Interviewpartner:in zuvor mit Fragen nach Qualifikationen, Weiterbildungen oder Fachwissen in Notunterkünften konfrontiert wurde. Die hier

³ Das Diplom ist in Australien lediglich eine Berufsbildungsqualifikation und keine universitäre Qualifikation (Australia Education Advice 2017; Bundesministerium für Wirtschaft und Energie o.J.).

dargestellte Forschung war eine völlig neue Erfahrung für sie und somit eine neue Erkenntnis, wie die folgenden Zitate zeigen:

„*The skills. Like my skills? A willingness. I don't even know how to put it in words. Willingness. Understanding, empathy, non-judgement.*“ (Expert:in 4, Z. 280-281)

„*This interview went alright, but like I said, I don't want to talk about myself, so it's hard for me to do that.*“ (Expert:in 5, Z. 313-314)

„*I've said everything I can possibly think of saying (laughs).*“ (Expert:in 10, Z. 778)

Zur Ausübung des Berufs werden spezielle Kenntnisse und Qualifikationen benötigt, auf welche die Mitarbeiter:innen in Notunterkünften in Townsville verwiesen: Sie wünschten sich in diesem Zusammenhang beispielsweise eine Anerkennung ihrer Tätigkeit ähnlich wie in der Kinder-, Jugend- und Familienintervention. Dabei wurde auch die minimale Qualifikation für die Tätigkeit in Notunterkünften erwähnt:

„*The government has already announced the minimum qualification. I agree with them [...] The certificate four in child, youth and family intervention.*“ (Expert:in 12, Z. 525-527)

Neben der Tatsache, dass sich die befragten Interviewpartner:innen im Rahmen der Weiterqualifizierung auch eine Stärkung ideeller und verhaltensbezogener Werte wie Durchhaltevermögen, Verständnis, Empathie, keine Vorverurteilung, Kommunikationsfähigkeit, Offenheit und Ehrlichkeit wünschten, zeigte sich mit Blick auf die Anerkennung bestehender Qualifikationen auch der Wunsch nach einem eigenen, besondere Methoden vermittelnden akademischen Studiengang – und zwar dem Wohnungslosenmanagement. Dabei sollte Methodenwissen ein wichtiger Teil der Qualifikation sein.

Eine Tätigkeit wie in der Wohnungslosenhilfe setzt wissenschaftlich fundiertes Fachwissen voraus, weshalb sich eine gezielte akademische Ausbildung etablieren sollte, welche der Standardisierung des Berufsfeldes mit Blick auf Abschlüsse und Qualifikationen dient, so die Meinung der Interviewpartner:innen. Die Mitarbeiter:innen in Notunterkünften in Townsville waren unter anderem als Support Workers, Community Welfare Workers, Weekend/Relief Workers, Community Refuge Workers, Outreach Workers, Children Refuge Workers und Case Managers angestellt. Allein aufgrund der Diversität der Bezeich-

nung, die sich jedoch immer auf den Charakter als „Worker“ reduzieren lässt, sahen die Interviewpartner:innen ihre (vorwiegend) akademische Ausbildung unterminiert. In diesem Zusammenhang wurde auch bemängelt, dass es keine Mindestanforderungen für den Berufseintritt gibt, was dem Wunsch nach einem eigenständigen Studiengang noch einmal Nachdruck verleiht.

Neben den bereits geschilderten speziellen Weiterbildungswünschen wurde der Wunsch nach einem Training gegen häusliche Gewalt geäußert. Des Weiteren sollte den interkulturellen Kompetenzen mehr Bedeutung beigemessen werden, wie die folgenden Interviewausschnitte zeigen:

„*Well something that I'd like to do more of is awareness around family violence and domestic violence. So I haven't done any training in that sort of stuff before. But it's something that I'm interested in because obviously, like, a lot of these girls come from domestic violence or family violence.*“ (Expert:in 5, Z. 223-224)

„*Aboriginal or Torres Strait Islanders, you know. So the difference is huge, you know. How they like to communicate, how they talk, so you really need to have a lot of awareness into, you know, like, cultural sensitivity.*“ (Expert:in 13, Z. 187)

Beide Aspekte spiegelten sich auch in anderen durchgeführten Interviews wider: Die Mitarbeiter:innen in den Notunterkünften wünschten sich mehr Weiterqualifizierung mit unterschiedlichsten Schwerpunkten, externe Supervision und die Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team. Eine solide Qualifizierung auf dieser Basis kann sowohl zu einer besseren Betreuungsgewährleistung der Klientel als auch zu einer Vernetzung der Professionellen untereinander beitragen. Dabei wurde die Wichtigkeit der Kooperation, zum Beispiel mit Immobilienmakler:innen in der Wohnungsvermittlung, besonders betont:

„*Like we work with department of housing because if we don't have those links, we aren't going to get our clients into accommodation.*“ (Expert:in 10, Z. 523)

Wie eingangs erwähnt führt die organisatorische Zersplitterung der Wohnungslosenhilfe in Australien dazu, dass keine in allen Staaten und Territorien einheitlichen Regelungen für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen der Wohnungslosenhilfe in Notunterkünften existieren. So bemängelten auch die Mitarbeiter:innen in Townsville immer wieder,

dass sie für die Teilnahme an passgenauen Qualifizierungskursen in eine andere Stadt hätten reisen müssen, dafür aber keine finanziellen Mittel zur Verfügung standen.

Auch wenn Themen wie Berufsrisiken, Selbstfürsorge/Work-Life-Balance, Autonomie, Arbeitsumgebung und Unterstützung in der australischen Fachliteratur nicht behandelt werden, stellte sich in der hier vorgestellten Feldforschung heraus, dass die Mitarbeiter:innen in Townsville sich in ihrem Arbeitsalltag mehr Wohlfühlaktivitäten wie Fitnessmöglichkeiten wünschten, um damit letztendlich mehr Selbstfürsorge betreiben zu können. Dazu zählt auch die Tatsache, dass sie sich eine bessere Work-Life-Balance wünschten (beispielweise als verkürzte Arbeitstage), für die sie auch bereit waren, finanzielle Einbußen hinzunehmen (sogenanntes *salary sacrifice*).

Neben der Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team wurde die externe Supervision als weiteres Thema erwähnt, das die Interviewpartner:innen auch vor dem Hintergrund der eigenen Gesundheitsfürsorge sehen. Jedoch macht das nachfolgende Zitat deutlich, dass es nicht allein um die Gesundheitsfürsorge geht, sondern auch darum, den Berufsalltag vertraulich mit jemandem teilen zu können und auszusprechen, was eine:n Mitarbeiter:in möglicherweise in der Arbeit belastet. Das folgende Zitat bezieht sich auf das Fehlen einer externen Supervision:

„We've never, this organisation hasn't had supervision. It was, if you had a problem, you had to go and speak with XY about it and sometimes the problem was XY so (laughs) you had nowhere to go. [...] So, I have very dear friends in the community so I could go and you know social workers, so, it was all, they wouldn't, it was confidential. One in particular, I could go and talk to her about what was happening and debrief with her and that was good, I needed that.“ (Expert:in 11, Z. 773-782)

4 Konsequenzen für die Praxis Sozialer Arbeit

Das Konzept der Bildung steht für den Anspruch der/des Einzelnen auf eine umfassende Entwicklung seiner Persönlichkeit. Martin et al. (2012, S. 37, S. 42) schlussfolgern daraus: Dies „is a focus on ‚new skills‘ [...] rather than simply ‚higher‘ skills that are particular to the needs of the work environment.“ Spinney (2013, S. 26, S. 31) stimmt dem zu, da die Weiterbildungsangebote nur selten Informationen zum Thema Obdachlosigkeit vermit-

teln. Zudem merkt sie an, dass das aktuelle Aus- und Weiterbildungsangebot in New South Wales, Victoria und Queensland deutliches Verbesserungspotenzial hat. Von den Interviewpartner:innen der vorliegenden Studie wurde dies zwar nicht explizit betont, aber es sollte nicht vergessen werden, dass (Weiter-)Bildung in der täglichen Arbeit sowohl „zu gebrauchendes“ Wissen ausmacht als auch Mitgestaltung und Weiterentwicklung. Der Qualifikationsbegriff zielt ab auf nachgewiesene und zertifizierte Kompetenzen, von denen beruflich sinnvoll Gebrauch gemacht werden kann. Zwischen diesen Begriffen und Konstrukten bestehen sowohl wechselseitige Übereinstimmungen als auch Differenzen, Spannungsverhältnisse und kulturelle Gegensätze (Paschen; Fritz 2014).

Die Ergebnisse der explorativen Forschung in Townsville heben die folgenden Schlüsselpunkte hervor: Die Qualifizierungswünsche und -bedarfe der Interviewpartner:innen sind hochgradig diversifiziert und reichen von der

- ▲ Stärkung allgemeiner zwischenmenschlicher Werte (zum Beispiel Kooperationsbereitschaft, Offenheit, Toleranz) über die
- ▲ Kompetenzstärkung (interdisziplinäre Arbeit, auf bestimmte Klientel fokussiert etc.) zu mehr
- ▲ Selbstfürsorge (Work-Life-Balance, kürzere Arbeitstage) und eine
- ▲ Stärkung des interdisziplinären Charakters ihrer Tätigkeit (beispielsweise mit Immobilienmakler:innen bei der Wohnungsvermittlung) bis zum
- ▲ Wunsch nach einem anerkannten akademischen Ausbildungsgang (Wohnungslosenmanagement).

Die „Qualifizierungsrealität“ sieht hingegen häufig so aus, dass die Mitarbeiter:innen in den Notunterkünften vielfältige Berufs- und Ausbildungsabschlüsse haben (mitunter mehrere), es aber keine qualifikatorischen Minimalanforderungen für den Berufseintritt gibt. Dies ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass alle Bundesstaaten eigene Regeln für die Wohnungslosenhilfe haben und dementsprechend auch die Weiterbildungsangebote zersplittet sind. Hier wird bemängelt, dass die Mitarbeiter:innen bestimmte Angebote mitunter nicht wahrnehmen können, weil diese zu weit entfernt sind und keine Fernlehrgänge angeboten werden. Eine Strategie zu Fort- und Weiterbildung ist aus den Interviews nicht direkt ersichtlich, was auch auf die Heterogenität der Qualifizierungswünsche zurückgeführt werden kann.

In vielen Interviews wurde jedoch deutlich, dass die Interviewpartner:innen sich eine bessere Work-Life-Balance wünschen und hierfür auch bereit sind, Lohneinschritte in Kauf zu nehmen. Um die Arbeitsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter:innen in Notunterkünften zu erhalten, sollten daher (möglichst zeitnah) Maßnahmen zur Stärkung der Selbstfürsorge implementiert werden.

Trotz der Tatsache, dass sich die hier vorgestellte Untersuchung auf Australien konzentriert, sind Obdach- und Wohnungslosigkeit weit verbreitete Phänomene, die trotz unterschiedlicher kultureller Kontexte auf gemeinsame Mechanismen zurückgeführt werden können, zu denen beispielsweise eine beeinträchtigte psychische Gesundheit oder Drogen- und Gewalterfahrung zählen (Cortis; Blaxland 2017, Bäuml et al. 2017). Ebenso verbreitet wie Obdach- und Wohnungslosigkeit sind – sowohl in Australien als auch in Deutschland – Anlaufstellen und Wohlfahrtsinstitutionen der Sozialen Arbeit, die Wohnungslosen Hilfe anbieten, um ihre Perspektive zu verbessern und eine gesellschaftliche Reintegration zu ermöglichen (Specht 2015). Daher wäre es plausibel, anzunehmen, dass es, speziell mit Blick auf die Qualifikationssituation von Mitarbeiter:innen in Wohnungslosennotunterkünften, in beiden Staaten vergleichbare Bedarfe und Probleme gibt.

Eine Übertragbarkeit der Relevanz auf Deutschland scheint nahezu liegen, jedoch ergeben sich auf Basis der hier vorgelegten Befunde und der aus dem australischen Raum analysierten Fachliteratur keine empirischen Befunde, die diesen – zwar anzunehmenden, aber dennoch zu belegenden – Zusammenhang stützen. So wurden mit den präsentierten Daten zwar die Aus- und Weiterbildungswünsche der Interviewpartner:innen großflächig abgebildet, jedoch lassen die vorgelegten Erkenntnisse noch keine genauere Differenzierung der Professionalisierungsbedarfe für den australischen Raum zu; ein vergleichbares Defizit ergibt sich auch für Deutschland (Diakonie Berlin-Brandenburg 2014).

Die in diesem Artikel präsentierten ersten Ergebnisse der vorliegenden qualitativen Studie sind als explorative Aufnahme des aktuellen Zustands zu verstehen. Sie leisten einen Beitrag zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs der Mitarbeiter:innen in Notunterkünften für diverse Fortbildungsmöglichkeiten

oder Weiterbildungen, im Besonderen im Bereich der Wohnungslosenhilfe mit dem Schwerpunkt der professionellen Klientelbetreuung in Notunterkünften. Da die vorliegende Arbeit jedoch nur einen ersten Einblick in ein bislang unzureichend erforschtes Feld gewähren kann, sind sowohl in Australien als auch in Deutschland weiterführende Arbeiten notwendig, welche die Kompetenzsteigerung und Qualifikationsanforderungen im zeitlichen, regionalen und internationalen/vergleichenden Kontext (zum Beispiel Australien und Deutschland) zum Gegenstand haben, um so an einer langfristigen Qualitätssicherung in der Wohnungslosenbetreuung arbeiten zu können.

Dieser Beitrag wurde im Rahmen einer double-blind Peer Review begutachtet und am 21.4.2021 zur Veröffentlichung angenommen.

Malgorzata D. Michling, M.A., absolviert ein Dissertationsstudium an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt, war Research Scholar Student an der James Cook University in Townsville/Australien und betreut diverse Lehraufträge und Projekte. E-Mail: malgorzata.michling@th-rosenheim.de

Dr. Ines Zuchowski, PhD, B.A. Soziale Arbeit, lehrt und forscht im Bereich der Sozialen Arbeit an der James Cook University in Townsville/Australien. Email: ines.zuchowski@jcu.edu.au

Professorin Debra Miles, PhD, lehrt Soziale Arbeit und Human Services an der James Cook University in Townsville/Australien und begleitet diverse nationale und internationale Forschungsprojekte. Email: debra.miles@jcu.edu.au

Professor Dr. Dr. Janusz Surzykiewicz vertritt den Lehrstuhl für Sozialpädagogik an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt und forscht und lehrt an der Kardinal Stefan Wyszyński Universität in Warschau. Email: janusz.surzykiewicz@ku.de

Literatur

ABS – Australian Bureau of Statistic: Census of Population and Housing: estimating homelessness, 2016. ABS cat. no. 2049.0. Canberra 2018

AHURI – Australian Housing and Urban Research Institute: About Us. In: <https://www.ahuri.edu.au/about-us/who-we-are-and-what-we-do> (veröffentlicht o.J.; abgerufen am 6.5.2021)

- AIHW** – Australian Institute of Health and Welfare: Our Governance. In: <https://www.aihw.gov.au/about-us/our-governance> (veröffentlicht 2020; abgerufen am 6.5.2021)
- Australia Education Advice**: Australisches Bildungssystem im Überblick. In: <https://www.ausbildungaustralien.de/australisches-bildungssystem> (veröffentlicht 2017, abgerufen am 15.2.2021)
- Bäuml**, Josef et al.: Die SEEWOLF-Studie. Seelische Erkrankungsrate in den Einrichtungen der Wohnungslosenhilfe im Großraum München. München 2017
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie**: Länderprofil Australien. In: <https://www.bq-portal.de/db/L%C3%A4nder-und-Berufsprofile/australien> (veröffentlicht o.J., abgerufen am 15.2.2021)
- Carson**, Ed; Kerr, Lorraine: Australian Social Policy and the Human Services. Cambridge 2017
- Chamberlain**, Chris; MacKenzie, David: Australian Census Analytic Program. Counting the Homeless, 2006. Canberra 2008
- Cortis**, Natasha; Blaxland, Megan: Workforce Issues in Specialist Homelessness Services. SPRC Report 08/17. Sydney 2017
- Cripps**, Sue: Beyond overwhelmed. Supporting the delivery of services to people affected by hoarding and squalor through workforce development. In: Parity 7/2013, S. 39-40
- Diakonie Berlin-Brandenburg**: Personalentwicklung in der Wohnungslosenhilfe. Projekt zur Qualifizierung von Fach- und Führungskräften in der Wohnungslosenhilfe. In: https://www.diakonie-portal.de/system/files/Personalentwicklung%20in%20der%20Wohnungslosenhilfe_2012-2014_0.pdf (veröffentlicht 2014, abgerufen am 29.1.2021)
- Gläser**, Jochen; Laudel, Grit: Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Wiesbaden 2010
- Heerde**, Jessica A. et al.: Longitudinal associations between early-mid adolescent risk and protective factors and young adult homelessness in Australia and the United States. In: Prevention Science 4/2020, S. 1-11
- Homeless Hub**: Research Matters, Finding Solutions to Homelessness. In: <https://www.homelesshub.ca/research-matters/search> (veröffentlicht o.J., abgerufen am 21.10.2020)
- Kuckartz**, Udo: Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim und Basel 2018
- Lutz, Ronald; Simon, Titus: Lehrbuch der Wohnungslosenhilfe. Eine Einführung in Praxis, Positionen und Perspektiven. Weinheim und Basel 2012
- Martin**, Bill; Phillips, Rhonda; Xiang, Ning: Researching the homelessness workforce: What sustains an effective workforce to tackle homelessness? In: Parity 9/2011, S. 48-49
- Martin**, Bill; Phillips, Rhonda; Xiang, Ning: Developing and Effective Homelessness Workforce. Queensland 2012 (<https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2012-02/apo-nid74059.pdf>; abgerufen am 24.5.2021)
- Mullen**, Joan; Leginski, Walter: Building the capacity of the homeless service workforce. In: The Open Health Services and Policy Journal 3/2010, S. 101-110

O'Donnell, James: Estimating annual homelessness. In: Demographic Research 2020, S. 1-34 (<https://www.demographic-research.org/volumes/vol43/1/43-1.pdf>; abgerufen am 21.2.2020)

Paschen, Michael; Fritz, Alexander: Die Psychologie von Potenzial und Kompetenz. Individuelle Stärken verstehen, beurteilen und entwickeln. Neustadt an der Aisch 2014

Lawson, Hal et al.: Australian homelessness monitor 2018. In: https://lssr.uq.edu.au/files/3347/FINAL_for_print_AHM_full_report.pdf (veröffentlicht 2018, abgerufen am 21.2.2021)

Perusco, Michael: Workforce Development in the Homelessness Sector. In: Parity 4/2009, S. 22

Specht, Thomas: Aufruf zu einer Nationalen Strategie zur Überwindung von Wohnungsnot und Armut in Deutschland. In: Jordan, Rolf (Hrsg.): Wohnungslosenhilfe mischt sich ein. Strategien gegen zunehmende Armut und sozialen Ausschluss. Materialien zur Wohnungslosenhilfe Heft 63. Berlin 2015, S. 35-55

Spinney, Angela: Workforce Training for Homelessness Sector. Swinburne 2013

Statista: Australien: Gesamtbevölkerung von 1980 bis 2012 und Prognosen bis 2026. In: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/19291/umfrage/gesamtbevoelkerung-in-australien/> (veröffentlicht o.J., abgerufen am 29.1.2021)

Vindis, Nada: What Kind of Workforce Do Homeless People Deserve? In: Parity 4/2009, S. 25

Westbrook, Wallis: The Road Home: Homelessness White Paper Developing a Workforce Strategy-Where Do We Start? In: Parity 4/2009, S. 14-15