

gefördert vom:



Forscher - Praktiker  
} Dialog {  
Internationale  
Jugendarbeit  
www.forscher-praktiker-dialog.de

## Forschungsprojekt „Teamerbindung“

**Verfasser:** Ulrike de Ponte  
**Format:** Befragungsstudie  
(Interview und Fragebögen)



### Hintergrund

Im Rahmen der Plattform Personal (PP), dem bundesweiten Gremium für Verantwortliche des pädagogischen Kinder- und Jugendreisens, wurde im Jahr 2012 das Thema „Teamerbindung“ zum ersten Mal thematisiert. Verschiedene Träger hatten signalisiert, dass es sinnvoll wäre, dieses Thema genauer unter die Lupe zu nehmen. Beim Konsultationstreffen von „Forschung und Praxis im Dialog (FPD)“ im Jahr 2013 wurde daraufhin der Antrag zur Finanzierung des Projektes „Teamerbindung“ erarbeitet und danach vom Bundesjugendministerium (BMFSFJ) bewilligt. Aufgrund von zu priorisierenden anderen Projekten wurde das Vorhaben jedoch nochmals zurückgestellt. Die Durchführung erfolgte letztlich im Jahr 2015.

### Begründung

Während in den 70er- und 80er-Jahren Teamerausbildungen oftmals 5-7-tägige Kurse waren, sind die Schulungen inzwischen tendenziell kürzer. Gruppenpädagogik, -psychologie und Kommunikation waren die Kernbereiche; inzwischen wird seitens der Träger wahrgenommen, dass die Teamer und Teamerinnen „methodisch immer weniger drauf haben“, „Methoden von früher sind zum Teil unbekannt“ (vgl. Train-the-Trainer-Skript „Wie die Gruppe laufen lernt“, 2010). Hinzu kommt, dass Teamende durch veränderte Rahmenbedingungen (Ausbildung, Studium und Arbeit) immer weniger Zeit haben.

### Leitfragen gemäß Antrag und Bewilligung

Die Studie widmete sich vor allem folgenden Eckfragen:

- 1) Warum wählen Teamer/innen einen bestimmten Träger aus? Und umgekehrt?
- 2) Nach welchen Kriterien entscheiden die Teamer/innen, wie lange sie „an Bord“ bleiben?
- 3) Was wünschen sich Teamer und Teamerinnen von ihren Trägern?

### Zielgruppen

- Organisationen des Kinder- und Jugendreisens und der Internationalen Jugendarbeit
- Personalverantwortliche dieser Organisationen
- Teamer/innen dieser Organisationen

### Projektziele

- Im Projekt sollen die bisherigen Strategien mit Blick auf die Bindung von Teamerinnen und Teamern der Organisationen sichtbar gemacht und überprüft werden.
- Dabei soll ein Abgleich mit schon vorliegenden wissenschaftlichen Ergebnissen zu „hinderlichen bzw. förderlichen Merkmalen“, zur „Bindungsmotivation“, „Bindungszufriedenheit“ sowie zu „Enttäuschungserfahrungen“ erfolgen.

### Methodik

Die Daten für die Studie wurden in zwei Stufen erhoben:

- a) *qualitativ*: Zunächst wurden Expert(inn)en-Interviews mit Teamer/innen, Schulungsverantwortlichen und einem Vorstandsmitglied eines Dachverbandes durchgeführt. Die Auswertung erfolgte nach Transkription in Richtung auf eine Hypothesengenerierung und ließ eine zweiseitige schriftliche Befragung sinnvoll erscheinen.

b) *quantitativ / Konstruktion der Fragebögen*: So wurden nachfolgend zwei Fragebögen konstruiert: einmal für die Teamer/innen (n=116) und einmal für die Schulungsverantwortlichen (n=33), um beide Perspektiven einfangen zu können. Die Auswertung erfolgte für die Teamer/innen in drei Schritten:

- 1) deskriptiv über alle hinweg
- 2) Zusammenhänge ohne diejenigen Fragebögen, in denen ein großer Teil vollständig unbeantwortet gelassen wurde
- 3) Zusammenhänge noch zusätzlich ohne diejenigen, die erst bis zu einem Jahr teamen.

## Ergebnisse der Studie

- a) Aus der Analyse der schriftlichen Befragung der Schulungsverantwortlichen ergeben sich insbesondere zwei Aspekte, welche die von den Teamer/innen in den Interviews geäußerten Wünsche untermauern („mit den Teamer(inne)n über Zukunftspläne sprechen“).
- *Biographisches Element - Schulungsverantwortliche bringen spezifische Vorerfahrungen mit*: Aus den Daten geht ein gehäuftes Vorliegen zum einen von eigener Teamer-Erfahrung und zum anderen von Vorerfahrungen aus der Jugendarbeit vor Beginn einer Teamerausbildung zu früheren Zeiten hervor. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass eine gezielte Ansprache von Personen, die bereits in der Jugendarbeit tätig waren/sind, sinnvoll wäre und eine Akquisition von Teamerinnen und Teamern erleichtern würde.
  - *Mentoren-System*: In der Gruppe der Schulungsverantwortlichen gab es einige als wichtige Attraktoren genannte Faktoren im Sinne eines positiven Zusammenhangs mit dem „Selbst-angesprochen-worden-Sein“ durch den Träger für die jetzige Tätigkeit. Dies wird auch durch qualitative Aussagen aus den Interviews untermauert.
- b) Grundsätzlich bestätigen sich in den Daten der Teamer/innen ebenfalls Ergebnisse aus früheren Studien in Richtung auf eine Vorselektion hinsichtlich ähnlicher Vorerfahrungen. Die hohen Werte von Ilg & Dubiski (2015)<sup>1</sup>, dass demnach 84% der Freizeitmitarbeitenden und 73% der Mitarbeitenden internationaler Jugendbegegnungen Vorerfahrungen als Selbstteilnehmende mitbringen, konnten in der Tendenz hier über beide Bereiche hinweg bestätigt werden:

- Ferienfreizeit 82,8%; Jugendgruppenfahrten 48,4%;
- Schüleraustausch: 50,7%; Jugendgruppenbegegnungen 55,2%

Weitere biographische Eckpunkte von (An-)Leitungsvorerfahrungen ergänzen diese Ergebnisse relevant:

- Klassensprecher/in 58,9% und Nachhilfe 48,9%

Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass es sinnvoll wäre, dieses motivationale Potenzial schon früher in den (Schul-)Biographien mit dem Aufzeigen von „Teamer-Karrieren“ zu „nähren“ und gezielt anhand dieses Kriteriums (vgl. auch oben Biographien der Schulungsverantwortlichen) Neuaquise zu betreiben.

- c) Auch scheint es so zu sein, dass nach einer Teamertätigkeit von (nur) einem Jahr ein „sensible“ Zeitfenster existiert, in dem verstärkt Zukunftsgedanken bzgl. eines Weitermachens auftauchen, so dass es sinnvoll erscheint, zu diesem Zeitpunkt „Zukunftsgespräche“ mit jedem/r Teamer/in als wichtiges Element einer „Bindungsstrategie“ zu verankern.

## Fazit

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Studie könnte nachfolgend ein Strukturentwicklungsprozess angeregt werden (i. S. v. „Es wäre hilfreich, wenn in Zukunft...“), in dem Attraktoren und die Vorselektion der Teamer/innen-Biographien weiterverfolgt werden. Basierend auf den oben genannten und weiteren vertieften Ergebnissen zeigt sich, dass schon angelegte Teamer/innen-Potenziale ungenutzt bleiben, da aufbauende Möglichkeiten unbekannt oder unpersönlich bleiben. Es scheint sinnvoll, hier die Teamer-Eigeninitiative um systematische Angebote seitens der Freizeit-Anbieter zu ergänzen und in systematischen Programmen anzubieten und aufzubauen. Dabei könnte es einen Mehrwert bedeuten, den Impuls schon frühzeitig zu setzen und die Gremien des Schülersprecher- bzw. Sprecherrats zu nutzen. Auf diese Weise könnte ein breiter Strukturentwicklungsprozess systematisch aufgebaut werden. Wichtig wäre auch, wie derartige Strukturelemente sicht- und wahrnehmbar sowie nutzbar verbreitet werden. Wie sondierungsmäßig in einem Ergebnisworkshop auf dem Offenen Fachtag in Berlin am 06.11.2015 gesammelt werden konnte, existieren hier schon einige wirkungsvolle Ansätze. Zur Unterstützung der Systematisierung wären hier vertiefende Evaluationsprojekte denkbar.

## Kontakt:

transfer e. V., Dr. Werner Müller, werner.mueller@transfer-ev.de  
www.transfer-ev.de, www.forscher-praktiker-dialog.de