

Reichert, Anna-Lena

Die Relevanz der Psychohygiene - Bewältigung von Stress
in der Sozialen Arbeit

BACHELORARBEIT

HOCHSCHULE MITTWEIDA

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Mittweida,

Reichert, Anna-Lena

Die Relevanz der Psychohygiene - Bewältigung von Stress
in der Sozialen Arbeit

eingereicht als

BACHELORARBEIT

an der

HOCHSCHULE MITTWEIDA

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Mittweida, 2022

Erstprüferin: Prof. Dr. phil. Barbara Wedler

Zweitprüferin: M.A. Katrin Naumann

Bibliographische Beschreibung:

Reichert, Anna-Lena:

Die Relevanz der Psychohygiene - Bewältigung von Stress in der Sozialen Arbeit.

37 S.

Mittweida, Hochschule Mittweida (FH), Fakultät Soziale Arbeit,

Bachelorarbeit, 2022

Referat:

Die Bachelorarbeit untersucht ausgewählte Anforderungen, die an Sozialarbeiter*innen in der Praxis gestellt werden. Dies geschieht, zum besseren Verständnis der Entstehung von Stress im Arbeitskontext, auf der Grundlage des Anforderungs-Kontroll-(Unterstützungs)-Modells nach Karasek und Theorell, erweitert durch Johnson und Hall.

Der Schwerpunkt der Arbeit liegt auf einer umfangreichen Literaturrecherche, welche die Signifikanz der Psychohygiene in der Sozialen Arbeit, zur Bewältigung von Stress, aufzeigen soll.

Es werden verschiedene Methoden der Psychohygiene analysiert, welche eine Erhaltung der Gesundheit bewirken können.

In der nachfolgenden Arbeit wird aufgrund der besseren Lesbarkeit auf das Gendern verzichtet und ausschließlich die maskuline Form verwendet. Jedoch sind zu jedem Zeitpunkt alle Geschlechter mitgemeint und angesprochen.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
2	Stress.....	3
2.1	Ursachen und Folgen.....	4
2.2	Stress im Arbeitskontext.....	6
3	Stressmodell von Karasek erweitert nach Johnson.....	8
4	Anforderungen in der Sozialen Arbeit.....	9
4.1	Rahmenbedingungen.....	13
4.1.1	Zeitfaktor.....	15
4.1.2	Doppel- und Tripelmandat.....	17
4.2	Beziehungsgestaltung mit den Klienten.....	19
4.3	Zwangskontext.....	22
5	Psychohygiene.....	23
6	Methoden der Psychohygiene im sozialen Bereich.....	25
6.1	soziale Maßnahmen.....	26
6.2	Humor.....	29
6.3	Supervision.....	31
6.4	Achtsamkeit und Selbstfürsorge.....	32
7	Resümee.....	35
	Literatur- und Quellenverzeichnis.....	II
	Selbstständigkeitserklärung.....	XI

1 Einleitung

Die Erwerbsarbeit besitzt in der heutigen Zeit eine enorme Bedeutung für die Existenzsicherung und die Identitätsbildung der individuellen Menschen. Aufgrund dessen wird den Belastungen in Bezug auf diesen Arbeitskontext eine signifikante Rolle für die physische und psychische Gesundheit zugeschrieben. In unterschiedlichen Studien ist die Zunahme von psychomentalen und sozioemotionalen Belastungen in Bezug auf die Erwerbsarbeit verdeutlicht worden. Häufige Aspekte dieser sind beispielsweise Termindruck, ungenügende soziale Unterstützung oder mangelnde Handlungsspielräume (vgl. Chevalier; Kaluza 2015, S. 228).

Für die Soziale Arbeit verdeutlicht an dieser Stelle die Aussage von Poulsen die mehrdimensionale Vielfalt der Herausforderungen und Belastungen in der Praxis: „In der Sozialen Arbeit sind die Fachkräfte durch die große Verantwortung und das hohe Engagement für ihr Klientel, durch die tiefen Einblicke in schwierige Lebensumstände von Menschen, in biographische Brüche, Verelendungen, [...] in besonderer Weise gefordert“ (Poulsen 2009, S. 14f.). Des Weiteren besteht die Notwendigkeit der Wahrung eines Nähe-Distanz-Verhältnisses, zur Vermeidung einer Erkrankung. Hierbei existieren grundlegend bestimmte Erwartungen wie Engagement und eine professionelle Haltung, seitens der Klienten und gleichwohl der Leistungsträger. Resultierend aus beispielsweise dem Anstieg der Fallzahlen entsteht eine zunehmende Verschiebung und Erweiterung der individuellen Grenzen. Dieser Umstand kann die Entwicklung von Krankheiten fördern. Darüber hinaus liegt der Fokus der Fachkräfte oftmals auf den stigmatisierten, oder auch marginalisierten Klienten. Daraus resultiert jedoch eine Vernachlässigung und Unterordnung der eigenen Selbstfürsorge unter dem Engagement für diese (ebd., S. 15).

Diesen Umstand kann ich aufgrund meines Praktikums in der Kinder- und Jugendhilfe bestätigen. Ich habe ein Praxissemester in den ambulanten und stationären Hilfen zur Erziehung absolviert. Der Einblick in die Lebensschicksale und -welten der Klienten ist eine Herausforderung für mich gewesen. Zudem ist mir während dieser Zeit, die Vielfalt der alltäglichen Herausforderungen für die

Fachkräfte aufgezeigt worden. Insbesondere die Wahrung der eigenen Grenzen und die innerliche Distanzierung zu den Fällen ist mir zunächst schwergefallen. Aufgrund vermehrter Gespräche darüber mit meinen Kollegen ist mir die Tragweite und Relevanz der Thematik der Psychohygiene bewusst geworden. Nur wer auch auf sich selbst achtet, kann eine gelingende Arbeit verrichten. Einige meiner Kollegen waren zu diesem Zeitpunkt sehr ausgelaugt und nahe ihrer Belastungsgrenze.

Mir persönlich haben der Humor, die soziale Unterstützung und die Hinweise zur Selbstfürsorge im Team zu einer erfolgreichen Beendigung meines Praktikums verholfen. Dieses Interesse und die Signifikanz des Themas, für die Praxis der Sozialen Arbeit, möchte ich nun in dieser Bachelorarbeit näher betrachten und herausarbeiten. Dies inkludiert die Untersuchung der Fragestellung nach der Relevanz verschiedener Methoden der Psychohygiene, zur Bewältigung von Stress, in der Praxis der Sozialen Arbeit.

Zunächst wird grundlegend der Begriff Stress eingeordnet und definiert. Daraufhin werden mögliche Ursachen und Folgen erläutert, sowie ein Exkurs zum Burn-out vorgestellt. Anschließend erfolgt zu dieser Thematik noch die Betrachtung von Stress im Arbeitskontext und die Vorstellung des Stressmodells von Karasek und Theorell, erweitert nach Johnson und Hall. Dieses erweiterte Modell ist aufgrund der hinzukommenden Dimension der sozialen Unterstützung ausgewählt worden. Diese ist meiner Meinung nach primär wichtig und stellt eine Ressource bei der Bewältigung von Stress dar. Anschließend werden, aufgrund der Vielfältigkeit der Herausforderungen von Sozialer Arbeit, ausgewählte Anforderungen analysiert. Zunächst werden die Rahmenbedingungen betrachtet. Dies inkludiert unter anderem den Zeitfaktor, sowie das Doppel- und Tripelmandat. Danach wird die Beziehungsgestaltung mit den Klienten, sowie der Zwangskontext näher erläutert. Nachfolgend wird die Psychohygiene allgemein definiert und vorgestellt. Im Anschluss erfolgt eine kurze Betrachtung von Methoden der Psychohygiene im Sozialen Bereich. Daraufhin wird die Signifikanz der Methoden, welche soziale Maßnahmen, Humor, Supervision, sowie Achtsamkeit und Selbstfürsorge inkludieren, erläutert. Abschließend erfolgt ein Resümee mit einem Ausblick.

2 Stress

Zum heutigen Zeitpunkt existiert ein Bewusstsein darüber, dass Stress zu den essenziellen Risikofaktoren für die Gesundheit, in den fortschrittlichen westlichen Gesellschaften, zählt (vgl. Kaluza 2018, S. 4). Die WHO hat Stress als eine der signifikantesten Gefährdungen für die Gesundheit des einundzwanzigsten Jahrhunderts benannt (vgl. Poulsen 2012, S.13).

Der allgemeine Begriff Stress ist mittlerweile ein primärer Bestandteil des täglichen Sprachgebrauchs. Ausschließlich wenige wissenschaftliche Fachbegriffe werden ebenso in der Alltagssprache angewandt. Es existiert kaum ein Bereich unserer Lebenswelt, der nicht mit dem Begriff Stress in Verbindung gebracht wird (vgl. Kaluza 2018, S. 4). Demnach hat sich dieser indessen zu einem Modewort entwickelt (vgl. Bodenmann; Gmelch 2009, S. 618). Eine allgemein gültige Definition von Stress ist problematisch, da diese in Abhängigkeit von Disziplin und theoretischem Ansatz abweichen würde (vgl. Plaumann; Busse; Walter 2006a, S. 3).

Die Autoren Ernst, Franke und Franzkowiak definieren Stress passend und komprimiert als „[...] die starke Beanspruchung eines Organismus durch innere oder äußere Reize [...]“ (Ernst, Franke, Franzkowiak 2022, o.S.).

Grundlegend ist der Ablauf einer Stressreaktion bei jedem Menschen identisch. Jedoch zeigen unterschiedliche Personen vielfältige Reaktionen auf einen Stressor (vgl. Schneider 2014, S. 205). Stressoren sind grundlegend jegliche Anforderungen der Umwelt, in Zusammenhang mit der daraus resultierenden Auslösung einer Stressreaktion (vgl. Kaluza 2018, S. 8). Jedoch besteht bei jedem Individuum eine andere Abhängigkeit von bestimmten Faktoren, wann etwas als Stressor interpretiert wird. Des Weiteren wird bei gewissen Lebenssituationen ein angemessenes Stresslevel benötigt. Dies trifft beispielsweise auf den Bedarf einer hohen Leistungsfähigkeit zur Bewältigung einer schwierigen Gegebenheit zu. Kommt es allerdings zu einem Gefühl der Überbeanspruchung, aufgrund der Herausforderung, entsteht unter anderem eine Beeinträchtigung des psychischen und physischen Wohlbefindens der Person (vgl. Plaumann; Busse; Walter 2006a, S. 5) Präventive Maßnahmen gegen Stress können auf individueller, gesellschaftlicher sowie struktureller Ebene stattfinden (vgl. Ernst; Franke; Franzkowiak 2022, o.S.).

2.1 Ursachen und Folgen

Kaluza beschreibt die Diskrepanz zwischen einer Anforderung und den individuellen Bewältigungskompetenzen eines Menschen als Grundlage der Entstehung von Stress. Jedoch darf hierbei nicht außer Acht gelassen werden, dass nicht jegliche Anforderung mit einem Stressor gleichgesetzt werden kann und demnach nicht immer eine körperliche oder emotionale Stressreaktion erfolgt (vgl. Kaluza 2018, S. 9). Diese werden oftmals ausgelöst, beziehungsweise überdies noch verstärkt, aufgrund diverser persönlicher Einstellungen, Motive oder Bewertungen. Die identische Ausgangssituation kann bei verschiedenen Menschen zu einem konträren Umgang mit der Gegebenheit führen. Die Stressreaktionen können auf verschiedenen Ebenen stattfinden, wie beispielsweise auf der körperlichen, emotionalen oder gedanklichen. Aufgrund des oftmals wechselseitigen Zusammenspiels dieser, besteht die Möglichkeit des Resultates einer Verlängerung oder Verstärkung der Reaktion (ebd. S. 12f.).

Bei vielen Menschen sind mentale Stressoren, resultierend aus Leistungsanforderungen, der Mittelpunkt des Stresserlebens. Hierzu zählen mitunter Zeitdruck oder Überforderung. Ebenso spielen soziale Stressoren oftmals eine tragende Rolle (ebd., S. 8).

Die Stressoren bewirken auf der körperlichen Ebene vermehrt Schweißausbrüche, Herzklopfen, Magenbeschwerden und etliche weitere Folgen. Damit einhergehende Gefühle können beispielsweise Angst und Unsicherheit sein (vgl. Schneider 2014, S. 204). Aufgrund der körperlichen Stressreaktion entsteht eine Energiemobilisierung im Körper. Wird diese Energie über eine längere Zeitspanne nicht abgebaut, resultieren daraus Erschöpfungszustände (vgl. Kaluza 2018, S. 11). Des Weiteren kommt es aufgrund von anhaltendem Stress zu einer Schwächung der Immunabwehr. Infolgedessen werden Menschen krank (vgl. Poulsen 2012, S. 17). Dieser nicht abgebaute Stress kann weiterhin zu Schwindelgefühlen, Depressionen oder Herzinfarkten führen (vgl. Schneider 2017, S. 263). Zudem ist es vielen Menschen nicht möglich ausreichend tiefen Schlaf zu bekommen und das Geschehene vom Tag auszublenden. Die damit verbundene ungenügende Energie, sorgt für eine verminderte Leistungsfähigkeit. Aus dieser Tatsache kann

wiederum ein physischer und psychischer Zusammenbruch resultieren (vgl. Poulsen 2012, S. 17).

Exkurs: Burn-out

Die Transformation von Stress zu Burn-out ist fließend (vgl. Meßtorff, Kurzenhäuser-Carstens 2019, S. 56). Dieser ist primär das langfristige sowie folgenschwere Resultat von chronischem Stress (vgl. Spieß, Reif, Stadler 2018a, S. 90).

Poulsen definiert das Wort und den damit einhergehenden Zustand wie folgt: „Burnout als Erschöpfungszustand ist ein Gefühl des Ausgebranntseins, der seelischen Verausgabung, ein „Infarkt der Seele“. Burnout entwickelt sich im Zusammenspiel von Arbeitsbedingungen und Belastungsanforderungen einerseits und der persönlichen individuellen Fähigkeiten und Kapazitäten andererseits [...]“ (Poulsen 2012, S. 16).

Der besondere Fokus liegt bei der Thematik auf der Entstehung des Burn-outs im Kontext der Arbeit. Die kritische Reflexion der Darstellung des Themas in den Medien ist damit unabdingbar. Kleiber weist darauf hin, dass dort der Schein erweckt wird, dass die Ursache von Burn-out die Vulnerabilität einzelner Menschen ist. Jedoch existieren diverse Gründe für den Zusammenhang von strukturellen Gegebenheiten in der Arbeit und des Risikos für Burn-out (vgl. Kleiber 2011, S. 10).

Ebenso vertritt Poulsen die Ansicht, nach der Burn-out kein individuelles Versagen ist. Dieser ist das Charakteristika einer gewandelten und unübersichtlichen Gesellschaft, welche veränderte Arbeitsbedingungen und gewisse Anpassungsfähigkeiten der Menschen inkludiert und voraussetzt (vgl. Poulsen 2012, S. 17). Grundlegend sind eine Leistungsminderung, sowie eine chronische Erschöpfung für den Burn-out charakteristisch (vgl. Meßtorff; Kurzenhäuser-Carstens 2019, S. 56). Dieser Erschöpfungszustand verläuft über einige Jahre und ist jedoch überwiegend wieder umkehrbar (vgl. Schneider 2014, S. 210).

Burn-out, als dieser langwierige Prozess, ist eine Verschleißerscheinung der modernen Arbeitssituation. Poulsen ist der Ansicht, dass insbesondere soziale Fachkräfte davon gefährdet sind (vgl. Poulsen 2009, S. 16).

Diese Tatsache wurde ebenso durch Daten des wissenschaftlichen Institutes der AOK (WIDO) verdeutlicht (vgl. Kleiber 2011, S. 9). Kleiber äußert weiterhin dazu, dass aus verschiedenen Studien zum Thema Burn-out hervorging, dass in diesem Zusammenhang der Mangel an Feedback eine primäre Schwierigkeit darstellte. Darunter zählen Feedback von Klienten, vom Team und von den Vorgesetzten (ebd., S. 16f.).

In Aussagen von Fachkräften, welche auf Grundlage von Befragungen innerhalb eines Workshops von Poulsen entstanden sind, wurden zudem weitere mögliche Ursachen, die zu einem Burn-out führen können, aufgezeigt. Als persönlichkeitszentrierte Faktoren wurden unter anderem eine mangelnde Abgrenzung und Setzung von Grenzen im Nähe-Distanz Verhalten oder zu hohe Erwartungshaltungen geäußert. Des Weiteren benannten sie als Faktoren aufgrund der Bedingungen der Arbeitswelt beispielsweise ungenügende Möglichkeiten der Reflexion, schlechtes Arbeitsklima und fehlender Austausch. Resultierend aus einigen Aussagen ist eine subjektiv wahrgenommene Ohnmacht deutlich geworden. Poulsen merkt hierzu an: „[...] wer sich hier nicht reflexiv mit seinen aktiven, gestalterischen Handlungsmöglichkeiten auseinandersetzt, läuft leicht Gefahr, in ein Burnout abzugleiten“ (Poulsen 2009, S. 17ff.).

2.2 Stress im Arbeitskontext

Die Wahrnehmung bezüglich Stress, Zeit- und Termindruck im Arbeitskontext hat sich in der vergangenen Zeit verstärkt (vgl. Poulsen 2012, S. 13). Des Weiteren findet eine grundlegende Entwicklung in Richtung der Zunahme von Faktoren und Belastungen, die Stress im Zusammenhang mit der Arbeit auslösen, statt. Die physisch extremen Belastungen haben sich verringert und die seelischen Belastungen sind vervielfacht worden. Auf Grundlage dessen ist der

angemessene Umgang mit Stressoren in der heutigen Zeit signifikant wichtig für die Gesundheitsförderung (vgl. Schneider 2017, S. 253). In den Seminaren von Kaluza, zur Bewältigung von Stress im Arbeitskontext, berichteten die Teilnehmer insbesondere von der suboptimalen Organisation und der unzureichenden Kommunikation. Diese Themen beinhalten eine gewisse Klage sowie Anklage. Darüber hinaus jedoch auch Gefühle der Hilflosigkeit und der Ohnmacht (vgl. Kaluza 2018, S. 14).

Faktoren, welche die psychischen Belastungen zudem noch intensivieren können, sind unter anderem eine permanente Erreichbarkeit und die Entgrenzung von Arbeit (vgl. Reif; Spieß; Stadler 2018c, S. 3). Gemäß Kaluza werden zudem des Öfteren hoher Zeitdruck, fehlendes positives Feedback oder auch kaum Gespräche als psychosozialer Stressor benannt (vgl. Kaluza 2018, S. 57).

Die Ergebnisse des Gesundheitsreportes der Betriebskrankenkassen veranschaulichten die hohe Betroffenheit von Mitarbeitern in sozialen Berufen in Bezug auf psychische Erkrankungen. Hierbei existierten insbesondere Auffälligkeiten in den Berufsfeldern, in denen eine stetig helfende Haltung gegenüber Klienten erwartet wird (vgl. Poulsen 2012, S. 18f.).

Poulsen äußert weiterhin dazu: „Die helfende Tätigkeit in der Sozialen Arbeit ist für viele auf Dauer kräftezehrend, hat ein hohes Anforderungsprofil, verlangt eine hohe Kompetenz zur Kommunikation und die Fähigkeit zur Selbstreflexion. Die emotionale Nähe in der Arbeit mit Menschen und bei vielen Fachkräften, sehr hohe, eigene Ansprüche an ihre Tätigkeit bis hin zum Bedürfnis, immer „das Beste“, stets 100 % oder gar mehr geben zu wollen, kann auf Dauer auslaugen, wenn kein Ausgleich vorhanden ist“ (Poulsen 2012, S. 21).

Um dem entgegenzuwirken, nennt Schneider Verhaltensweisen wie beispielsweise Supervision in Anspruch nehmen, Feedback geben und fordern und die Pflege von sozialen Netzwerken (vgl. Schneider 2017, S. 268).

Des Weiteren liegt der Fokus bei der Belastungsseite auf der Minimierung von Rollenkonflikten, der Schaffung von zunehmenden Handlungsspielräumen, sowie dem Entgegenwirken des Zeitdrucks (vgl. Kleiber 2011, S. 18).

3 Stressmodell von Karasek erweitert nach Johnson

Mit Stress im Arbeitskontext haben sich verschiedene Modelle auseinandergesetzt (vgl. Plaumann; Busse; Walter 2006b, S. 73). Diese betrachten die Stressreaktion oftmals als ein Resultat des Ungleichgewichts zwischen den Anforderungen und den individuellen Ressourcen einer Person. Demnach besteht die Möglichkeit, dass Arbeitsanforderungen zunächst neutral und ohne negative Folgen sind. Aufgrund von fehlenden Ressourcen und dem damit verbundenen Ungleichgewicht entstehen Stressoren (vgl. Dormann, Hahn 2013, S. 559).

Grundlage des Anforderungs-Kontroll-Modells von Karasek und Theorell bildet die Entstehung von Stress, resultierend aus der Wahrnehmung von Kontrollmöglichkeiten. Bei diesem Modell wird Stress durch die Intensität der Arbeitsanforderungen in Bezug auf das Ausmaß des Entscheidungsspielraums bedingt. Diese Gestaltungsmöglichkeiten des Spielraums werden als Ressource verstanden und dienen dem besseren Umgang mit den Anforderungen. Karasek und Theorell nehmen bei den Anforderungen inhaltlich primär Bezug auf diverse Belastungen. Aus dem Modell lässt sich zudem ableiten, dass vermehrter Stress aufgrund von Arbeitskontexten, welche durch enorme Belastungen im Zusammenspiel mit geringen Entscheidungsmöglichkeiten charakterisiert werden, entsteht. Langfristige Folgen daraus können beispielsweise psychosomatische Störungen sein (vgl. Schaper 2019, S. 578).

Immens stressgefährdet sind demnach Arbeitsplätze, bei denen beispielsweise ein Zusammenspiel von Anforderungen unter Zeitdruck und einer damit verbundenen geringen Kontrolle über den Ablauf der Arbeit existiert. Daraus entsteht das Gefühl der Unkontrollierbarkeit bestimmter Aspekte der Umwelt für die jeweiligen Fachkräfte. Darüber hinaus steigt das gesundheitliche Risiko einer Erkrankung bei fehlendem sozialem Rückhalt durch das Team (vgl. Kaluza 2018, S. 58).

Das Modell ist einige Jahre später von Johnson und Hall um diese Dimension der sozialen Unterstützung erweitert worden (vgl. Leifels 2019, S. 67). Die mehrfach aufgezeigte erfolgreiche Wirkung von sozialer Unterstützung auf den Stress im Arbeitskontext konnte nicht mehr außer Betracht gelassen werden. Soziale

Unterstützung sorgt, ebenso wie der Handlungsspielraum, für eine abschwächende Wirkung der Folgen einer Stressreaktionen (vgl. Dormann; Hahn 2013, S. 560). Demnach erweist sich die soziale Unterstützung als eine Ressource. Diese inkludiert beispielsweise die aktive Hilfeleistung oder gefühlsmäßige Unterstützung und kann verbal oder nonverbal erfolgen. Daraus resultiert eine Reduzierung von Unsicherheiten über beispielsweise die eigene Person oder gewisse Problematiken. Des Weiteren erfolgt eine Verbesserung der Wahrnehmung von eigenen Kontrollmöglichkeiten (vgl. Leifels 2019, S. 67). Kaluza merkt dazu weiterhin an: „Je mehr der Arbeitsdruck steigt, desto wichtiger wird es also, um stressbedingten Erkrankungen und Ausbrennen vorzubeugen, den Beschäftigten Handlungs- und Entscheidungsspielräume zu geben und verlässliche soziale Unterstützung anzubieten“ (Kaluza 2018, S. 58).

Diese beiden Aspekte wirken wie eine Art Puffer. Dieser stellt einen möglichen Schutz vor den zunehmenden Arbeitsanforderungen sowie dem Zeitdruck dar (ebd., S. 58f.). Zudem ist die soziale Unterstützung grundlegend wertvoll für die Erhaltung der Gesundheit (vgl. Dormann; Hahn 2013, S. 560).

4 Anforderungen in der Sozialen Arbeit

Die Settings der Sozialen Arbeit sind äußerst vielfältig und beginnen entlang des Lebenslaufes bei der Schwangerschaftsberatung, bis hin zur palliativen Sterbebegleitung (vgl. Cassens; Fink 2019, S. 152). Einen gewissen Überblick über das Arbeitsfeld bietet die komprimierte und zusammenfassende Definition des Deutschen Berufsverbandes: „Soziale Arbeit fördert als praxisorientierte Profession und wissenschaftliche Disziplin gesellschaftliche Veränderungen, soziale Entwicklungen und den sozialen Zusammenhalt sowie die Stärkung der Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen. Die Prinzipien sozialer Gerechtigkeit, die Menschenrechte, die gemeinsame Verantwortung und die Achtung der Vielfalt bilden die Grundlage der Sozialen Arbeit. Dabei stützt sie sich auf Theorien der Sozialen Arbeit, der Human- und Sozialwissenschaften und auf indigenes Wissen. Soziale Arbeit befähigt und ermutigt Menschen so, dass

sie die Herausforderungen des Lebens bewältigen und das Wohlergehen verbessern, dabei bindet sie Strukturen ein" (DBSH 2016, o.S.).

Die berufliche Motivation von Sozialarbeitern ist primär der Umgang und die Hilfe für und mit anderen Menschen (vgl. Bader 1984, S. 86). Grundlegend erfordert der Beruf Fähigkeiten wie Empathie und eine Interessiertheit bezüglich Menschen. Des Weiteren ist ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis von essenzieller Bedeutung für die Arbeit. Aufgrund der Kenntnisse über die individuellen Lebensverhältnisse, sowie Schicksale der jeweiligen Klienten, bedarf es einer Abgrenzung zu diesen. Die professionelle Beziehung zu den Klienten spielt hierbei eine elementare Rolle für den Kontakt. Jedoch weist Poulsen nachdrücklich darauf hin, dass diese sich in einem kontroversen Spannungsverhältnis befindet. Die Fachkräfte müssen auf der einen Seite engagiert in der Lebenswelt der jeweiligen Klienten agieren und mit diesen zusammenarbeiten. Auf der anderen Seite wiederum benötigt es gleichermaßen eine präzise Distanzierung (vgl. Poulsen 2012, S. 19).

In Bezug auf das eben Angesprochene ist zu berücksichtigen, dass Sozialarbeiter „nur Menschen“ sind. Die Motivation der Arbeit ist stets auf gewisse Ziele gerichtet. Diese sind nicht immer deutlich formuliert oder erkennbar, jedoch immer vorhanden. Demzufolge unterstellt Bader den Sozialarbeitern den Wunsch nach einer gewissen Überprüfbarkeit des Erfolgs ihrer Tätigkeit. Hierbei stellt er die Frage nach möglichen Kriterien für die genannte Erfolgskontrolle (vgl. Bader 1984, S. 99). Jedoch ist die Soziale Arbeit, nach der Aussage von Dewe „[...] extern kaum steuerbar und entzieht sich weitgehend quantifizierenden Maß- und Bewertungsverfahren" (Dewe 2009, S. 90).

Darüber hinaus besitzt die Arbeit eine zu hohe Komplexität, in Anbetracht des zur Verfügung stehenden Wissens der Fachkräfte. Aus dieser Tatsache resultiert die Existenz des Zusammenhangs zwischen professionellem Handeln und dem Umgang mit Ungewissheit (ebd., S. 90). Ebenso vertritt Helsper die Meinung, dass insbesondere in der pädagogischen Profession eine Ungewissheit im Handeln existiert. Gleichwohl besteht allerdings die Notwendigkeit nach einer Vermittlung von Sicherheit gegenüber den Adressaten. Zur Vermeidung einer zusätzlichen Destabilisierung von Klienten in prekären Lebenswelten, müssen

die Fachkräfte Gewissheit in Hinblick auf ihre Interventionen vermitteln (vgl. Helsper 2008, S. 164f.).

Jedoch ergeben sich insbesondere bei Berufseinsteigern oftmals Unsicherheiten in der Anwendung von Methoden. Diese können sukzessiv als Belastung erkannt werden (vgl. Dalbert; Heisig; Schweikart, S. 281). Diese Anwendung von geeigneten Methoden, welche eine Vorgehensweise inkludiert, die auf den jeweiligen Erfolg ausgerichtet ist, lässt sich der Ausgestaltung des beruflichen Auftrages zuordnen. Dieser ist oftmals auf eine Zielgruppe eingegrenzt und Grundlage bilden diverse Gesetze. Jedoch ist die Ausgestaltung geprägt durch individuelle Faktoren, wie beispielsweise bestehendes Wissen und Fähigkeiten aus der Ausbildung. Grundlegend richtet sich der Fokus auf eine „[...] gelingende Interaktionen in einer helfenden Beziehung auf dem Hintergrund einer spezifischen Professionalität“ (Müller-Teusler 2013, S. 123). Hierbei weist die Soziale Arbeit in ihren Anforderungen eine sehr umfassende Komplexität auf. Es besteht ein Bedarf an vielfältigen parallelen Aktivitäten. Dies inkludiert beispielsweise Tätigkeiten wie beraten, dokumentieren, organisieren, fördern oder recherchieren. Zur Bewältigung dieser Anforderungen besteht die Notwendigkeit einer bestimmten Professionalität. Diese muss die Voraussetzung erfüllen, verschiedenen Ansprüchen gerecht zu werden (ebd., S. 123).

Dabei setzt das pädagogische Handeln laut Thiersch unter anderem primär Motivation, Energie und das Eingehen auf andere Menschen voraus (vgl. Thiersch 2009, S. 250). In Anbetracht dessen benannten beispielsweise, bei einer Befragung von Poulsen, einige Fachkräfte der Jugendhilfe, die Kenntnis von menschlichen Tragödien als bedrückend. Zudem wurden Rollenkonflikte und Druck durch die Garantenhaftung oftmals als Belastung empfunden. Dabei entstanden unter anderem Ängste bezüglich einer falschen oder zu späten Reaktion auf eine bestimmte Situation. Des Weiteren stellten unvorhersehbare Krisensituationen der Klienten, in welchen ein schnelles Handeln auf der Grundlage von rechtlichen Regelungen unabdingbar ist, einen beachtlichen Stressor für einige dar. Insbesondere befragte Fachkräfte, die täglich mit Gewalt und Vernachlässigung konfrontiert waren, spürten deutlich die eigene psychische Belastung (vgl. Poulsen 2012, S. 65ff.).

Demnach ist hervorzuheben, dass die Herausforderungen in der Sozialen Arbeit eine gewisse Vielschichtigkeit aufweisen. Es existiert eine große Vielfalt von

Problemlagen und dies wiederum im Zusammenhang mit Einzelpersonen bis hin zu Gruppen und Familien. Zu den Aufgaben kann zudem die Vermittlung zwischen individuellen, sowie den Gemeinschaftsinteressen gehören. Darüber hinaus setzt die Arbeit eine Kooperation mit verschiedenen Einrichtungen und politischen Akteuren voraus (vgl. Henn; Lochner u.a. 2017, S. 11). Sozialarbeiter sind demnach überwiegend an Schnittstellen von verschiedenen Akteuren tätig. Sie stellen Vernetzungen zwischen Beteiligten wie beispielsweise Klienten, Ärzten sowie Psychologen her. Es wird eine Verbindung zwischen diversen Beteiligten und Professionen arrangiert. Sozialarbeiter verfügen hierbei über das Wissen der unterschiedlichen Kontexte, Theorien und Erklärungsmodelle. Diese Dimensionen an unterschiedlichen Perspektiven können sie dann den Klienten vermitteln (vgl. Herwig-Lempp; Kühling 2012, S. 55).

Darüber hinaus ist Müller-Teusler der Ansicht, dass eine Komplexität der Sozialen Arbeit, aufgrund der bei den Zielsetzungen existierenden Ambivalenz, entsteht. „Zum einen geht es um die Nutzung bestehender Hilfesysteme, wie sie sich z. B. aus gesetzlichen Zusammenhängen ergeben oder die Nutzung vorhandener Unterstützungsangebote. Zum anderen geht es aber auch um das Herausfinden und Gestalten von Strategien, die in der Umsetzung an den jeweiligen Lebensverhältnissen des Klienten tatsächlich nachhaltig etwas ändern und eine Lösung im Sinne seiner Subjektivität und seiner Lebenskompetenz darstellen. Sozialpädagogen kommen dabei in das alte Dilemma des „doppelten Mandats“ [...]“ (Müller-Teusler 2013, S. 129). Diese Thematik wird im Kapitel 4.1.2 noch genauer betrachtet.

Auf Grundlage der vielfältigen Anforderungen ergibt sich die Frage nach Lösungsvorschlägen, infolgedessen die Beanspruchungen sich nicht zu Belastungen ausprägen und umwandeln. Diese Umwandlung ist abhängig von Faktoren, wie dem Ausmaß und der Dauer einer Beanspruchung. Signifikant hierfür sind in der Sozialen Arbeit der Diskurs um Fallzahlen oder Zeitbudgets für die jeweiligen Klienten. Als primäre Unterstützung diesbezüglich werden, aus professionstheoretischer Sicht, verschiedene Möglichkeiten der Reflexion betrachtet. Dies inkludiert unter anderem Teamgespräche oder Supervision (vgl. Henn; Lochner; Meiner-Teubner; Strunz 2017, S. 39). Darüber hinaus bedarf es, zur Bewältigung der professionellen Herausforderungen, unterstützender Rahmenbedingungen (ebd., S. 11).

Nachfolgend werden, aufgrund der Vielfalt der verschiedenen Herausforderungen in der Sozialen Arbeit, ausschließlich einige ausgewählte Anforderungen genauer vorgestellt und analysiert.

4.1 Rahmenbedingungen

In Deutschland ist die Aufrechterhaltung der sozialen Absicherung und Förderung nur aufgrund staatlicher Leistungen, sowie allgemein gültiger Rahmenbedingungen umsetzbar. Der Gesetzgeber legt hierbei Rechtsnormen fest, welche die Praxis der Sozialen Arbeit bestimmen. Die gesetzlichen Festschreibungen definieren den inhaltlichen Handlungsspielraum von Leistungen sowie den Umfang und gelten somit als verbindliche Rahmenbedingung. Falterbaum merkt des Weiteren an: „Inwieweit Maßstäbe und Ziele der Sozialarbeit im Einzelnen rechtlicher Festschreibung bedürfen, ist immer wieder neu auszuhandeln und immer wieder Gegenstand heftiger sozialpolitischer Auseinandersetzungen. Sozialrecht kann darum keine statische Materie sein, sondern ist abhängig von sich ständig wandelnden Wertvorstellungen, finanziellen Ressourcen und vor allem politischen Entscheidungen“ (Falterbaum 2020, S. 16f.).

Grundsätzlich ist der Fokus der Sozialen Arbeit auf Hilfeleistungen gegenüber Menschen ausgerichtet. Hierbei bilden diverse Rechtsvorschriften die essenziellen Rahmenbedingungen. Diese inkludieren unter anderem die Leistungsansprüche der Klienten (ebd., S. 15). Hierbei argumentiert Seithe, dass Berichte von Praktikern vermehrt aufgezeigt haben, dass diese Rechtsansprüche aufgrund von Motiven der Effizienz nicht länger unumstößlich sind. Ebenso sind die Handlungsmaximen Sozialer Arbeit vielfach umgangen worden, da die Umsetzbarkeit der Finanzierbarkeit untergeordnet wurde. Demnach gelten gesetzliche Vorgaben heute zunehmend lediglich als Orientierungsrichtlinien (vgl. Seithe 2012, S. 192). Aufgrund von gesellschaftlichen Entwicklungen besteht der Anspruch nach den zwei Kriterien gut und günstig. Dies hat die Rahmenbedingungen der Sozialen Arbeit immens beeinflusst. Der Kostendruck

hat unmittelbare Auswirkungen auf die Träger und die damit verbundenen Arbeitsbedingungen. Resultierend aus zu geringen Mitteln entstehen zu hohe Fallzahlen in Zusammenhang mit zu wenig zur Verfügung stehender Zeit für die Fachkräfte. Dies führt zu einer Steigerung der Arbeitsintensität (vgl. Elsässer; Sauer 2013, S. 66).

Weiterhin äußert Seithe hierzu den prägnanten und gesellschaftskritischen Satz: „Das Geld regiert die Welt – offenbar auch die Welt der sozialpädagogischen Fachentscheidungen über Menschenbiografien!“ (Seithe 2012, S. 191).

Darüber hinaus sind die Beeinflussungen aufgrund des betriebswirtschaftlichen Denkens immens. Die Sprache, Logik und der Effizienzgedanke dieser Betriebswirtschaft bestimmen die Soziale Arbeit zunehmend. Daraus resultiert die Transformation dieser in ein Marktprodukt (ebd., S. 195).

Überdies bedeutet die Umwandlung der Sozialen Arbeit in ein Marktprodukt, dass die daraus entstehenden Leistungen, die Eigenschaften von Waren annehmen. Regelmäßig gibt es einen Aufbau und eine Finanzierung von neuen Projekten, welche meist nur befristet sind. Daraus resultiert die vermehrte Schwierigkeit der Aufrechterhaltung einer Kontinuität in der Sozialen Arbeit. Insbesondere lösen sich geschaffene Beziehungen oder hergestellte Kontakte auf, da keine dauerhafte Finanzierung der Projekte vorhanden ist (ebd., S. 208). Seithe ist weiterführend der Ansicht, dass die Politik keine Bereitschaft aufzeigt, eine Investition in die materiellen sozialen Leistungen zu tätigen. Dies geschieht nur bei Leistungen, die sich rentieren (vgl. Seithe 2012, S. 347).

Aus den veränderten Rahmenbedingungen resultieren beispielsweise Einsparungen und Personalabbau. Diese wiederum führen zu einem Verschleiß der Fachkräfte und können beachtliche Folgen für sie und ihre Klienten nach sich ziehen (vgl. Poulsen 2012, S. 21). Einige Sozialarbeiter arbeiten beispielsweise in der Kinder- und Jugendhilfe unter vernachlässigten Bedingungen. Es existiert eine Diskrepanz zwischen den eigenen Ansprüchen, den vorgeschriebenen Verpflichtungen und der tatsächlichen Realität (ebd., S. 111f.).

Identifizieren sich Sozialarbeiter grundlegend in hohem Maße mit ihrer Arbeit, führt dieser Umstand wiederum zu einem moralischen Dilemma. Es existiert eine Diskrepanz zwischen dem individuellen Leitbild der Fachkraft und den vorgegebenen wirtschaftlichen Zielen. Resultierend daraus entsteht eine Überlastung, welche im Burn-out enden kann (vgl. Elsässer; Sauer 2013, S. 66f.).

Resultierend aus der Überlastungssituation resignieren viele und kündigen. Demnach können aufgrund der unattraktiven Strukturen viele Stellen nicht besetzt werden (vgl. Poulsen 2012, S. 111).

Die Praxis der Sozialen Arbeit wird zunehmend durch das Qualitätsmanagement und von der Leistungsmessung beeinflusst (vgl. Dewe 2009, S. 95). Hierbei existiert die, bereits seit einem längeren Zeitraum, strittige Frage nach der Messbarkeit von Hilfeleistungen. Das Produkt der Sozialen Arbeit kann quantitativ nicht gänzlich erfasst werden. Dennoch muss ein Bestreben erfolgen, ihre Qualität möglichst über Kennzahlen zu beschreiben. Dies dient dem Umstand, dass gewisse Aspekte bei der Finanzierung Beachtung erfahren (vgl. Seithe 2012, S. 198f.). Aufgrund der Orientierung an Management- und Finanzierungsmodellen findet eine Unterordnung der sozialen Arbeit gegenüber einer Gewinnmaximierung statt. Demzufolge befinden sich die sozialen Einrichtungen in einer existentiellen Gefahrensituation. Ausschließlich die Wirtschaftlichkeit dieser ist Grundlage für das weitere Bestehen (ebd., S. 348). Demnach wird beispielsweise die Hilfeplangestaltung im Jugendamt vermehrt von Kosten reduzierenden Strategien beeinflusst. Ebenso werden ambulante Maßnahmen präferiert, anstelle von stationären Hilfen. Dies geschieht gleichwohl mit dem Wissen, dass die ambulanten Hilfeleistungen für die jeweilige Situation nicht nützlich und ausreichend sind (ebd., S. 188f.).

4.1.1 Zeitfaktor

Auf Grundlage der Auswertung eines Forschungsprojektes von Poulsen ist aufgezeigt worden, dass die Wahrnehmung von Zeit- und Termindruck bei den Sozialarbeitern ein primärer Auslöser für Stress ist. „Das Gefühl, nie genügend Zeit zu haben, um mit der notwendigen Sorgfalt die täglichen Aufgaben erledigen zu können, die Wahrnehmung, dass die zur Verfügung stehende Zeit nie ausreicht, das Dringende auch erledigen zu können und immer hinterherzuhängen, korreliert mit den Aussagen, dass 36 % der Teilnehmenden einfach zu viele Fallbearbeitungen haben“ (Poulsen 2012, S. 63). Des Weiteren

hat eine Befragte von ihrer Wahrnehmung einer Arbeit wie am Fließband berichtet (vgl. Poulsen 2012, S. 63).

Seithe äußert gleichwohl, dass die Denk- und Handlungsformen in der Sozialen Arbeit auf Effizienz angepasst worden sind. Diese beabsichtigen eine Standardisierung von Hilfeprozessen. Bestreben ist das Erreichen einer Ziel-Mittel-Relation. Dieses Verständnis inkludiert nicht den lebensweltorientierten Ansatz von Sozialer Arbeit. Die biografische Individualität der Menschen wird dabei außer Acht gelassen und übergangen (vgl. Seithe 2012, S. 180).

Hierbei gilt es zu beachten, dass die Entwicklung von Beziehungen Zeit in Anspruch nimmt. Die Verarbeitung von unterschiedlichen Gefühlen wie Angst oder Misstrauen und der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses benötigt ein gewisses Zeitkontingent. Infolge des Fehlens der Zeit misslingen diese Prozesse und eine nachhaltige Wirkung kann nicht erzielt werden. Gleichwohl müssen Rückschläge akzeptiert und die Unterstützungsarbeit danach wieder aufgenommen werden. Dieser langfristige Prozess ist ohne genügend Zeit nicht wirksam und Veränderungen verlieren ihre Nachhaltigkeit. Dies würde wiederum bedeuten, dass jede Investition in die Soziale Arbeit eine gewisse Ineffizienz besäße. Die Reduzierung der Zeit grenzt demnach laut Seithe die Möglichkeiten der Sozialen Arbeit immens ein. „Sie nimmt ihr die Chance, sich als kommunikative Profession zu entfalten und reduziert sie immer mehr auf Verwaltungs-, Aufsichts- und Organisationsaufgaben“ (Seithe 2012, S. 182).

Grundlegend besteht ein Mangel an Personal, Zeit und Kontinuität zur Verrichtung einer nachhaltigen Arbeit. Infolgedessen entstehen Leistungen mit ungenügender Qualität (ebd., S. 348).

Fachkräfte und Klienten benötigen die Gewissheit des beständigen Kontaktes. Die entstehende Diskontinuität aufgrund beispielsweise wechselnden Personals, resultierend aus befristeten Arbeitsverträgen, sorgt dafür, dass es Menschen nicht möglich ist, sich vertrauensvoll und offen mitzuteilen (vgl. Seithe 2012, S. 175).

Zudem wird der Versuch unternommen, Zeit einzusparen. Dies geschieht unter anderem aufgrund der Beschleunigung von Handlungsschritten, resultierend aus der Verknappung von Arbeitsressourcen. Dies kann dazu führen, dass einzelne, eher unscheinbare Handlungen nicht ausgeführt werden. Demzufolge gelangen primär die ersichtlichen Probleme in den Fokus und langfristige

Entwicklungsperspektiven reduzieren sich. Dadurch entsteht eine pragmatische Behebung von Problemen, ohne die Einbeziehung aller Lebensaspekte der Klienten (vgl. Seithe 2012, S. 180)

Weiterhin darf die Tatsache nicht außer Acht gelassen werden, dass bei den Fachkräften eine Überforderung und Diskrepanz zwischen Qualitätsansprüchen an die eigene Arbeit und den festgelegten institutionellen Rahmenbedingungen besteht (Dalbert; Heisig; Schweikart 2009, S. 282).

4.1.2 Doppel- und Tripelmandat

Ein Mandat wird definiert als „[...] ein Auftrag oder eine Ermächtigung ohne genaue Handlungsanweisungen“ (Staub-Bernasconi 2018, S. 376). Die Soziale Arbeit besitzt hierbei, aufgrund ihrer Entstehung und gesellschaftlichen Funktion sowie Eingebundenheit, ein doppeltes Mandat. Dieses findet seinen Ausgangspunkt im Spannungsverhältnis der Aufgabenstellungen von Sozialarbeitern. Zum einen existiert grundlegend die Verpflichtung gegenüber den Interessen des gesellschaftlichen Systems. Demgegenüber besteht die Verpflichtung den Individuen der Gesellschaft, in Anbetracht der in einer Gesellschaft vorkommenden Anforderungen, angemessene Hilfeleistungen zur Lebensbewältigung aufzuzeigen. Soziale Arbeit erfüllt demnach eine Brückenfunktion zwischen dem System und den Menschen in ihrer jeweiligen Lebenswelt. Diese Funktion inkludiert die verständliche Vermittlung der Erwartungen einer Gesellschaft an die Menschen. Darüber hinaus sorgt sie zudem für die Erfüllung dieser. Jedoch benötigt Soziale Arbeit auch das Mandat der jeweils betroffenen Individuen. Ohne dieses könnte sie die Menschen nicht erreichen. Hierbei findet eine engagierte Unterstützung für die Betroffenen bei der individuellen Lebensbewältigung statt (vgl. Seithe 2012, S. 68ff.). Diese Unterstützung ist ein Teil des pädagogischen Selbstverständnisses Sozialer Arbeit (ebd., S. 77).

Grundlegend besteht in der Sozialen Arbeit der Zwang nach einer alltäglichen Handlungsweise, bei welcher der Fokus auf die Interessen der Zielgruppen gerichtet ist. Zum einen inkludiert dies die Organisation von diversen

Ressourcen. Indessen sieht sie sich gleichzeitig mit der Behinderung von Chancen, aufgrund von politischen Entwicklungen, konfrontiert (vgl. Kusche; Krüger 2001, S. 15).

Die Praxis der Sozialen Arbeit wird hierbei immens von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen beeinflusst. Es besteht eine Abhängigkeit zwischen verschiedenen Hilfsangeboten und der tatsächlichen Verfügbarkeit. Die Bereitstellung dieser ist an politische Entscheidungen gebunden. Jedoch ist hierbei laut Schneider nicht außer Betracht zu lassen, dass Sozialarbeiter nicht ausschließlich passiv Betroffene sind, sondern auch selbst auf politische Prozesse einwirken. Aufgrund dessen ergibt sich die Fragestellung, ob dies in ihrem professionellen Auftrag inkludiert ist, oder hierzu ein Mandat existiert (vgl. Schneider 2001, S. 30).

Staub-Bernasconi vertritt die Ansicht, dass die Vorstellung eines doppelten Mandats bis zum heutigen Zeitpunkt im deutschen Fachdiskurs prägend geblieben ist. Gleichwohl weist sie darauf hin, dass die Soziale Arbeit jedoch drei Mandate besitzt: [...] „ein *erstes* seitens der Gesellschaft bzw. des Trägers im Namen der Gesellschaft, ein *zweites* seitens der Adressat_innen und ein *drittes* seitens der Profession“ (Staub-Bernasconi 2018, S. 378).

Primär wichtig hierbei ist der Umstand, dass kein Widerspruch zwischen diesem Dritten und dem Mandat des Klienten bestehen darf. Die einzige Ausnahme hierbei bildet die Gefährdung Dritter. Gleichwohl kann jedoch eine erhebliche Abweichung zwischen dem Mandat der Profession in Bezug auf das Mandat des Arbeitgebers erfolgen (vgl. Prasad 2018, S. 10). Ebenso verdeutlicht Staub-Bernasconi an dieser Stelle die Schwierigkeit der Verpflichtung gegenüber drei verschiedenen Akteuren. Ursache dessen sind die diversen Erwartungen, Machtpositionen und Bestreben dieser Akteure. Geschichtlich ist bewiesen, dass diese sich bis zur schlussendlichen Unvereinbarkeit widersprechen können. Insbesondere „Loyalitäts-, Rollen-, Handlungs- und Identitätskonflikte sind hier vorprogrammiert“ (Staub-Bernasconi 2018, S. 378f.).

Denn nicht immer lässt sich eine Diskrepanz zwischen den gesellschaftlichen Erwartungen und den individuellen Bedarfen der Menschen vermeiden. Des Weiteren ist gleichwohl der zeitaufwendige und nicht ohne Hindernisse verlaufende Weg zur wahrhaftigen Erreichung der Klienten in der Praxis der Sozialen Arbeit hervorzuheben. Die Ziele des Systems können oftmals nur über

einen Umweg, beziehungsweise nie gänzlich, erreicht werden. Resultierend daraus ist jedoch der Kosten-Nutzen-Faktor für die Gesellschaft nicht immer gegeben. Denn „Kosten für sozialpädagogische Interventionen sind aus systemimmanenter Sicht nur akzeptabel, wenn sie mit hoher Wahrscheinlichkeit zur Verhinderung langfristig noch höherer Kosten beitragen können“ (Seithe 2012, S. 79).

Demnach ist das Ziel der Gesellschaft stets eine gewisse Erreichung von Effektivität. Seithe führt an dieser Stelle das Beispiel eines kriminellen Jugendlichen auf. Genügt es der Gesellschaft diesen aus Kostengründen ausschließlich einzusperren und somit die kriminelle Entwicklung zu unterbrechen, ist dies eine kurzfristige Lösung. Jedoch werden aufgrund dessen primär wichtige und langwierige, pädagogische Prozesse verhindert (ebd., S. 74). Grundsätzlich muss Soziale Arbeit demnach Menschen bei der Lebensbewältigung helfen und sie gleichzeitig an das System anpassen. Schon seit Anbeginn ihrer Tätigkeit existiert dieser Widerspruch bezüglich ihrer Aufgabenstellung und die Anforderung der Bewältigung dieses besteht weiterhin (ebd., S. 80).

Grundlegend sind die sozialen Berufe vermehrt mit gewissen Widersprüchen konfrontiert, im Gegensatz zu anderen Berufsfeldern. Jedoch ist hierbei darauf hinzuweisen, dass nur ein geringer Teil der Sozialarbeiter diese auch bewusst wahrnimmt. Die Autoren weisen darauf hin, dass diese Anforderungen in ihrer beruflichen Tätigkeit inhärent sind. Resultierend daraus findet bei den Fachkräften entweder ein Ausblenden dieser Diskrepanzen oder eine Einstufung als normale Herausforderung statt. Demnach besteht weiterhin die Frage nach den Rahmenbedingungen, welche die aus den Widersprüchen entstehenden Belastungen mindern (vgl. Henn; Lochner u.a. 2017, S. 35f.).

4.2 Beziehungsgestaltung mit den Klienten

Der Klient in der Sozialen Arbeit ist ein Mensch mit einem spezifischen Hilfe- oder Unterstützungsbedarf. Dieser wird primär als individuelle Person

wahrgenommen. Dies inkludiert unterschiedliche biografische Prägungen sowie Kompetenzen. Jedoch ist der Klient zu keiner Zeit neutral. Bei der beruflichen Tätigkeit, mit dem Fokus auf dem Klienten, existiert gleichwohl immer eine Wechselwirkung zu- und miteinander (vgl. Müller-Teusler 2013, S. 123f.).

Aufgrund der näheren Kenntnisse der Lebenswelten von Menschen benötigen Sozialarbeiter insbesondere ein ausgewogenes Nähe-Distanz-Verhältnis (vgl. Poulsen 2012, S. 19). Martin und Zito definieren die professionelle Nähe hierbei „als eine Grundhaltung, [...] in der Sie Ihrem Gegenüber Ihre volle Aufmerksamkeit und emotionale Präsenz zur Verfügung stellen“ (Martin, Zito 2021, S. 65). Des Weiteren soll ein Raum geschaffen werden mit einer offenen, transparenten und vertrauenswürdigen Kommunikation und Atmosphäre. Der Klient wird hierbei in den Mittelpunkt gestellt. Im Gegensatz dazu wird professionelle Distanz von den zwei Autoren definiert als „eine betrachtende, emotional abgegrenzte Haltung, in der wir potenzielle Muster und Strukturen, ggf. auch Beziehungsmanöver unserer Klient_innen wahrnehmen können“ (Martin, Zito 2021, S. 65).

Die Voraussetzung für dieses Verhältnis bildet das Wissen über die eigenen Grenzen, welches resultierend aus Reflexionsprozessen gewonnen wird. Jedoch existiert die Hypothese, dass insbesondere den Fachkräften in helfenden Berufen eine Abgrenzung, sowie ein Nein als Ablehnung auf gewisse Fragen zu äußern, schwerfällt (vgl. Poulsen 2012, S. 19f.).

Grundlegend beinhalten die Tätigkeiten von Sozialen Berufen einen erheblichen emotionalen Faktor (vgl. Poulsen 2016, S. 16). Fachkräfte in der Sozialen Arbeit sind meistens sensibel in der Wahrnehmung von den Gefühlen der Klienten (vgl. Elsässer; Sauer 2013, S. 66). Insbesondere bei der Äußerung von zu nahegehenden und bewegenden Gesprächsinhalten seitens der Klienten, oder einer aufgeladenen Emotionalität dieser, bedarf es einer Abgrenzung und Distanzierung (vgl. Martin; Zito 2021, S. 67). In diesen Situationen ist das Wissen und die Differenzierung von Mitleid und Mitgefühl eine existentielle Voraussetzung, für die eigene Psychohygiene und die Aufrechterhaltung der professionellen Beziehung (vgl. Poulsen 2012, S. 20).

Des Weiteren investieren Fachkräfte oftmals emotionale Zuwendung. Jedoch wird diese nicht auf gleiche Weise vom Klienten zurückgegeben, beziehungsweise verbraucht allgemein die Energie der Fachkräfte. Resultierend

aus fehlender Anerkennung und Wertschätzung wird dieser Umstand noch potenziert (vgl. Poulsen 2016, S. 17). Der von den Klienten geäußerte Wunsch nach Unterstützung bedarf gleichwohl einer kritischen Reflexion. Elsässer und Sauer führen hierzu ein Praxisbeispiel an, welches diesen Umstand verdeutlicht. Äußert beispielsweise ein Klient kurz vor dem Dienstschluss Selbstmordgedanken, besteht nicht die Möglichkeit, wie geplant in den Feierabend zu gehen und die Person nach Hause zu schicken. Aufgrund der ständigen Zusammenarbeit mit Menschen existiert in solchen Situationen kein Ausschalter und diese Art der Belastungen bedürfen der regelmäßigen Reflexion (vgl. Elsässer; Sauer 2013, S. 66).

Darüber hinaus erschwert die mangelnde Kooperationsbereitschaft von Seiten der Klienten den Hilfeprozess. Beispielsweise im Berufsfeld der Schulsozialarbeit wird den Sozialarbeitern oftmals eine ablehnende Haltung, bis hin zu Beschimpfungen, entgegengebracht (vgl. Poulsen 2012, S. 64). Die Autoren Henn, Lochner, Meiner-Teubner und Strunz weisen diesbezüglich darauf hin, dass Interaktionen mit einem beachtlichen Potenzial für Konflikte bei Sozialarbeitern keine Seltenheit besitzen (vgl. Henn; Lochner u.a. 2017, S. 33). Oftmals existieren unverhältnismäßige Vorstellungen oder Erwartungshaltungen. Die Einflussmöglichkeiten der Fachkräfte werden überschätzt. Aufgrund des kausalen Zusammenhangs von Problemlagen und gesamtgesellschaftlich verursachten Komplikationen erscheint die tatsächliche Wirksamkeit der Handlungsoptionen vielmals als unzureichend. Zur Bewältigung dieser Anforderungen bedarf es einer Rollenklarheit, Transparenz und inneren Distanzierung. Signifikant wichtig ist hierbei die Vermittlung von Grenzen und Ausmaßen des Handlungsspielraums. Zudem betonen Martin und Zito, dass ein präsenter Kontakt mit den Klienten am produktivsten ist. Diese Haltung erfordert ausschließliche Aufmerksamkeit für die jeweilige Situation und klare Grenzen. Diese beziehen sich auf persönliche Thematiken und Arbeitsaufgaben. Die Vermittlung dieser an die Klienten ist essenziell wichtig (vgl. Martin; Zito, S. 65f.).

4.3 Zwangskontext

Die Zeiten einer ausschließlich karitativen Beziehung zwischen Klienten und professionell Helfenden sind seit geraumer Zeit vorbei. Dieser Ursprung von Sozialer Arbeit ist damals noch von reziproker Freiwilligkeit gekennzeichnet gewesen. Jedoch hat sich im Laufe der Zeit, resultierend aus der vermehrten Institutionalisierung sowie Professionalisierung von Hilfeleistungen, eine erhebliche Veränderung entwickelt. Die Wahrnehmung bestimmter Angebote ist an gesetzliche Bedingungen geknüpft worden. Daraus resultierend sind Sozialarbeiter seitdem zusätzlich zu Kontrolleuren umgewandelt worden. Sie überprüfen bestimmte Bedingungen, welche die Klienten erfüllen sollen und richten den Fokus nicht mehr ausschließlich auf das wohltätige Helfen (vgl. Kaminsky 2015, S. 1f.).

Kaminsky ist der Ansicht, dass ein Zwangskontext vorliegt, sobald Klienten über Handlungen oder Maßnahmen nicht frei entscheiden können. Sie werden dazu genötigt diese beispielsweise zu erdulden oder zu unterlassen. Diese Situationen ergeben sich unter anderem bei einer gesetzlich veranlassten Zwangsunterbringung (vgl. Kaminsky 2015, S. 7).

Zwangskontexte sind insbesondere für den erfolgreichen Beratungskontext eher destruktiv. Das Vertrauensverhältnis zwischen Klienten und Sozialarbeitern kann nur schwierig und sukzessiv aufgebaut werden. Zudem verliert die gemeinsame Planung umsetzbarer Ziele an Bedeutung und die Anforderungen an Berater und Klienten gelangen in den Fokus (vgl. Göckler 2012, S. 88).

Grundlegend existiert zudem die Problematik der Ablehnung von Sozialer Arbeit im Zwangskontext. Dies führt wiederum nicht zum Resultat eines Angebotes der freiwilligen Verbesserung der Lebenslage oder der Lösung von Problemen. Stattdessen wird die Hilfe, aufgrund der Behauptung nach Unbehandelbarkeit des Klienten, unterlassen oder mit einem Zwang, jedoch ohne soziale Hilfsangebote, ausgeübt. (vgl. Cornel 2021, S. 54). Resultierend aus der beständigen Arbeit mit Widerständen entsteht eine auszehrende Wirkung für die Fachkräfte (vgl. Göckler 2012, S. 88). Des Weiteren gilt es hierbei zu beachten, dass der Antrieb, Klienten in der Sozialen Arbeit zu etwas zu drängen, eng verbunden mit Gefühlen von Macht- und Hilflosigkeit seitens der Sozialarbeiter

ist. Damit kann die Ausübung von Zwang nicht gerechtfertigt werden, jedoch macht Kaminsky darauf aufmerksam, dass die Fachkräfte hierbei an eine Grenze stoßen. Diese ist mit motivationalen Mitteln noch nicht überwindbar und auch ein erhöhtes Maß an Sensibilität und ethischer Kompetenz führen nicht zu einer Vermeidung des Zwangs (vgl. Kaminsky 2015, S. 13).

Im Zusammenhang mit der Thematik des Zwangs in sozialarbeiterischen Handlungskontexten verdeutlicht sich der Diskurs um beispielsweise die Legitimität von Entscheidungen, sowie das Selbst- und Handlungsverständnis von Sozialer Arbeit (vgl. Müller 2012, S. 123).

5 Psychohygiene

Der allgemeine Begriff der Hygiene inkludiert die Bedeutung der Gesundheitserhaltung und Vermeidung von Krankheiten. Darüber hinaus bedeutet die Psychohygiene eine Anwendung dieses allgemeinen Begriffes in Bezug auf die seelische Gesundheit (vgl. Huscsava; Thiele 2018, S. 47). Die Psychohygiene als Prävention gegenüber psychischen Krankheiten schützt primär vor Erschöpfungszuständen wie beispielsweise dem Burn-out (ebd., S. 61).

Der Begriff ist ursprünglich erstmals von Robert Sommer verwendet worden. Dieser hat Psychohygiene als präventiven und kurativen Gegenpart zu den alltäglichen Anforderungen, ausgelöst durch beispielsweise Stress oder den Arbeitskontext, aufgefasst (vgl. Sendera; Sendera 2013, S. 150).

Grundlegend existiert ein Anstieg der Leistungserwartungen in allen Berufsgruppen, resultierend aus gesellschaftlichen oder eigenen Anforderungen. Die Psychohygiene ist hierbei insbesondere in Berufsgruppen von signifikanter Bedeutung, welche sich alltäglich mit herausfordernden Problematiken, Krankheit oder Tod beschäftigen (vgl. Dewes-Schwarz 2019, S. 22).

Insbesondere in helfenden Berufen existiert eine Vielzahl an psychischen Belastungen. Demnach vertreten ebenso die Autoren A. und M. Sendera die Ansicht, dass es essenziell wichtig ist „die besonderen seelischen Risiken der

helfenden Berufe zu kennen und zu erkennen, um für die eigene Psychohygiene sorgen, präventive Maßnahmen wählen und bei bereits vorhandener Erkrankung therapeutische Hilfe in Anspruch nehmen zu können. Das Ziel ist die Erhaltung bzw. das Wiedererlangen von Wohlbefinden und Gesundheit” (Sendera; Sendera 2013, S. 150).

Resultierend daraus besteht die zentrale Aufgabe der Psychohygiene folglich primär aus der Prävention oder der frühestmöglichen Erfassung von Belastungen, zur Vermeidung von Sekundärfolgen. Hierbei sollen Strategien zur Wahrnehmung und zum Umgang mit den psychischen Belastungen von den Fachkräften helfender Berufe erstellt werden (ebd., S. 150). Mögliche Anzeichen einer benötigten Psychohygiene können unter anderem Energielosigkeit und das Denken an berufliche Probleme im privaten Umfeld oder das Mitleiden mit anderen Personen sein. Des Weiteren besteht bei bestimmten Persönlichkeiten vermehrt die Tendenz, unter gewissen negativen Herausforderungen zu leiden (vgl. Dewes-Schwarz 2019, S. 23).

Tacke verdeutlicht an dieser Stelle, dass diverse Untersuchungen aufgezeigt haben, dass insbesondere Fachkräfte in sozialen Berufen eine große Empathie, sowie Bereitwilligkeit zur Verausgabung und eine enorme Leidensfähigkeit aufweisen. Werden bei den Fachkräften vermehrt die eigenen Grenzen ignoriert und überschritten, kann die verringerte Erholungszeit zu einer seelischen Erschöpfung führen. Aufgrund dessen merkt die Autorin weiterhin an: „Gesundheitspsychologisches Denken und Handeln sollte heutzutage in keiner sozialen Organisation fehlen” (Tacke 2010, S. 117).

Zur Vermeidung des Verschleißes der Fachkräfte im Arbeitskontext muss die Förderung und der Erhalt der psychischen Gesundheit von Beginn an im Fokus stehen. Diese inkludiert voraussetzende Aspekte wie beispielsweise eine gelungene soziale Zusammenarbeit oder das Arbeiten ohne Zeitdruck. Des Weiteren können diese Tatsachen durch verschiedene Methoden zudem noch gezielt unterstützt werden (vgl. Dewes-Schwarz 2019, S. 22).

6 Methoden der Psychohygiene im sozialen Bereich

Die Psychohygiene inkludiert alle Maßnahmen, die bei der Reduzierung von psychischen Belastungen und der Stärkung von Ressourcen hilfreich sind. Hierbei können Belastungen beispielsweise Leistungsdruck und Konflikte sein (vgl. Huscsava; Thiele 2018, S. 47f.).

Die präventive Psychohygiene inkludiert diverse Fachgebiete und lässt sich nicht auf einen gewissen Bereich eingrenzen. Der Beginn dieser ist anfangs die Stärkung der jeweiligen Kompetenzen und Ressourcen einer Person (vgl. Sendera; Sendera 2013, S. 150).

Grundsätzlich kann die Psychohygiene jedoch in die drei wichtigsten Bereiche kategorisiert werden. Zu der individuell persönlichen Psychohygiene zählen unter anderem Humor, ausgleichende Unternehmungen oder Entspannungstechniken. Der zweite Bereich ist die professionelle Psychohygiene und dieser inkludiert beispielsweise das Setzen von Grenzen und die Methode der Supervision. Darüber hinaus existiert zudem die Ebene der sozialen Psychohygiene, welche unter anderem Netzwerke und kollegiale Unterstützung beinhaltet (vgl. Reddemann 2003, S. 84).

Insbesondere die Signifikanz der sozialen Unterstützung im Arbeitskontext darf nach Aussage von den Autoren A. und M. Sendera nicht außer Acht gelassen werden. Der Austausch mit Kollegen über bestimmte Problematiken stellt den Beginn der Psychohygiene, und die damit verbundene Reduzierung von Stress, dar (vgl. Sendera; Sendera 2013, S. 150). Darüber hinaus ist Wertschätzung ein wichtiger Aspekt in Bezug auf die Aufrechterhaltung der psychischen Gesundheit. Hierbei ist positives sowie negatives Feedback von essenzieller Bedeutung. Dies kann zudem zu einem verbesserten Arbeitsklima im Team führen (vgl. Dewes-Schwarz 2019, S. 23).

Des Weiteren bedeutet die Teilnahme an Supervisionen, die Entwicklung einer Differenzierung von Reflexionskompetenzen und der jeweiligen individuellen Wahrnehmung (vgl. Sendera; Sendera 2013, S. 151).

Zudem kann es sehr wertvoll sein, sich zunächst selbst zu reflektieren. Dadurch gelingt eine Selbsterkenntnis über beispielsweise Werte, Grenzen, sowie Ängste. Des Weiteren ist hierbei die eigene kritische Hinterfragung unabdingbar. Daraus

resultierend werden Ressourcen aufgezeigt. Die Herausforderung bei der Selbstreflektion besteht aus der Entwicklung einer gewissen Distanz zur eigenen Person, um eine objektive Betrachtung zu ermöglichen (vgl. Huscsava; Thiele 2018, S. 52).

Das Bewusstsein über die eigenen individuellen Stärken und Schwächen ist zudem hilfreich zur Förderung der psychischen Gesundheit. Diese Schwächen zu akzeptieren, hilft der Selbsterkenntnis und daraus resultiert eine Reduzierung der eigenen Ansprüche. Dies wiederum wirkt entlastend für die Psyche. Dewes-Schwarz trifft zudem die primär wichtige Aussage, dass die verschiedenen Maßnahmen, die zur Unterstützung und Aufrechterhaltung der psychischen Gesundheit beitragen, nicht bagatellisiert werden dürfen. Über einen längeren Zeitraum hinweg können nur ausgeglichene Menschen motiviert arbeiten (vgl. Dewes-Schwarz 2019, S. 23). Im Folgenden werden vier ausgewählte Methoden der Psychohygiene genauer erläutert.

6.1 soziale Maßnahmen

Anhand verschiedener Studien konnte die Existenz von positiven Zusammenhängen zwischen der sozialen Unterstützung und der psychischen Gesundheit verdeutlicht werden. Diese kann beispielsweise durch Freunde, Familie und Arbeitskollegen erfolgen (vgl. Reif; Spieß; Stadler 2018b, S. 61).

Insbesondere im Arbeitskontext ist die soziale Unterstützung ein essenzieller Faktor in Hinblick auf die Leistungsfähigkeit und Gesundheitserhaltung. Hierbei weist die Unterstützung durch positive soziale Kontakte eine erhebliche Vielschichtigkeit auf. Resultierend aus dem Austausch mit anderen Menschen und der darin inkludierten Informationsweitergabe, kann Hilfe bei einer Problemlösung erfolgen. Die soziale Interaktion mit anderen Menschen ist zudem nützlich bei Überforderung am Arbeitsplatz. Belastungen können somit reduziert werden. Aufgrund des Zusammenhaltes und gemeinsamen Empfindungen wie Trost, Akzeptanz oder Vertrauen entsteht eine gewisse Pufferreaktion. Diese schützt die Menschen vor Belastungen im Alltag (vgl. Kaluza 2018, S. 105f.).

Insbesondere in der Sozialen Arbeit ist das Team von zentraler Bedeutung für die Psychohygiene (vgl. Frittm 2012, S. 31) Aufgrund der oftmals konfliktreichen Praxissituation, in welcher beispielsweise eine Konfrontation mit Misshandlungen erfolgen kann, bedarf es der Anerkennung und Wertschätzung der eigenen Arbeit von den Kollegen. Diese unterstützen einen zudem bei Misserfolgen oder problematischen Belastungen. Die Psychohygiene im Bereich des Kinderschutzes ist primär von diesem sozialen Miteinander abhängig. Es ist undenkbar den Schutz des beispielsweise Kinder- oder Gemeinwohls zu gewährleisten, ohne gleichzeitig auch die Fachkräfte zu schützen (vgl. Wolff 2012, S. 229).

Aus Befragungen von Petry ging hervor, dass die Mehrheit der Befragten Sozialarbeiter im Allgemeinen Sozialen Dienst die Rolle des Teams als essenziell erachtet haben. Die gelungene gegenseitige Unterstützung resultiert aus dem Wissen der Anforderungen an die Arbeit, aufgrund der eigenen gesammelten Erfahrungen. Demnach kann eine spezifische Wertschätzung sowie Anerkennung der Belastung von den Kollegen erfolgen. Zudem werden innerhalb des Teams gemeinsame Haltungen der Sinnhaftigkeit geschaffen. Etliche Befragte benannten, aufgrund dieser Umstände, das Fehlen eines unterstützenden Teams als größtmögliche Beeinträchtigung (vgl. Petry 2015, S. 44). Grundlegend ist der soziale Austausch über die tägliche Arbeit signifikant für die Praxis der Sozialen Arbeit. Aufgrund der Anforderungen, wie beispielsweise der Umgang mit Ungewissheit, ist dieser eine unabdingbare Ressource (vgl. Henn; Lochner u.a. 2017, S. 43)

Oftmals reagieren Menschen mit Frustration auf eine Überforderung aufgrund herausfordernder Aufgaben. Resultierend aus der wertschätzenden Kommunikation im Team besteht die Möglichkeit, positive und darüber hinaus auch negative Gefühle anzusprechen. Dies dient unter anderem der eigenen Beruhigung. Etablierte Routinen im Team bieten die Möglichkeit eines Austausches über Frustrationen und Stressoren. Dabei ist jedoch darauf zu achten, eine Beschwerde klar und dennoch wertschätzend zu formulieren. Diese Tatsachen haben zur Folge, dass Gefühle der Hilflosigkeit aktiv vermindert werden. Zudem steht dies alles im Zusammenhang mit einer hilfreichen Psychohygiene. „Allein durch Gespräche im Team kann schon sehr viel Anspannung abgebaut werden. Das Team als soziales Netzwerk hilft Ihnen

dabei, verschiedene Erfahrungen und Ansätze zur Bewältigung von „kritischen Situationen“ miteinander auszutauschen“ (Becker-Stoll; Kofler; Wertfein 2021, S. 5).

Des Weiteren zeigt sich, dass ohne die Möglichkeit des offenen Austausches über individuelle Perspektiven, die Qualität der Arbeit bei einigen Fachkräften nicht gleichbleibend wäre (vgl. Henn; Lochner u.a. 2017, S. 43). Demnach ergibt sich daraus, dass der Austausch mit Kollegen zudem eine fundamentale Rolle für die Qualitätssicherung darstellt. Das Team wird hierbei als relevante Ressource für die Fallreflexion angesehen (vgl. Frittm 2012, S. 41).

Beispielsweise wird das Übergabegespräch in einer Wohngruppe als solcher Raum für Reflexionen genutzt. Dieses inkludiert einen Rück- und Ausblick über das situativ Geschehene. Diese Reflexion bietet die Möglichkeit einer individuellen und zudem auch institutionellen Auseinandersetzung und Aufarbeitung des subjektiv Erlebten während der Arbeit. Hierbei können Emotionen analysiert und aufgrund des kollegialen Austausches beurteilt und eingeordnet werden (vgl. Schröder 2017, S. 132).

Ebenso verdeutlichte Poulsen in den Ergebnissen ihres Forschungsprojektes die Signifikanz von Kollegen in der Praxis der Sozialen Arbeit. Bis auf drei Teilnehmer benannten alle anderen diese als erhebliche Unterstützung. Beispielsweise sind Anerkennung, Vertrauen und gemeinsame Reflexion primäre Faktoren bei der Bewältigung von Herausforderungen im Alltag. Zudem wurden durch verschiedene Aussagen unter anderem die gegenseitige Hilfe und der Zusammenhalt im Team hervorgehoben (vgl. Poulsen 2009, S. 63). Dieses Gefühl der Gemeinschaft kann für einer Zunahme der Energie in problematischen Zeiten sorgen. Darüber hinaus ist Humor eine hilfreiche Methode zur Gesundheitserhaltung. Lachen stärkt das Immunsystem und wirkt motivierend im Team (vgl. Becker-Stoll; Kofler; Wertfein 2021, S. 6).

6.2 Humor

Hofmann beschreibt den Humor als essenziell für alle Lebensbereiche. Gleichwohl kommt jedoch hierbei die Frage auf: „Warum brauchen wir Humor in der Sozialen Arbeit (oder in anderen Lebensbereichen)?“ (Hofmann 2015, S. 10). Grundlegend resultiert aus Humor eine gewisse Erheiterung. Diese ist eine positive Emotion, welche wiederum erheblich zum Wohlbefinden beiträgt. Die Forschung hat hierbei aufgezeigt, dass Humor bei der Bewältigung von beispielsweise Problemen, Krisen und Stress hilfreich ist (ebd., S. 11).

Der Einsatz von Humor, in Bezug auf den Rahmenbedingungen vorgebenden Gesetzgeber, ist ein Versuch der Sozialarbeiter, mit der oftmals vorhandenen Hilflosigkeit umzugehen. Demnach ist Humor eine primäre Bewältigungsstrategie für die Anforderungen im Praxisalltag (vgl. Frittum 2012, S. 36f.).

In der Studie von Frittum wurde aufgezeigt, dass beispielsweise das Lachen über Klienten dazu diene, mit Rückschlägen umzugehen. Zudem ist aufgezeigt worden, dass die Klienten als Personen keine Abwertung erfuhren, sondern dass dies beispielsweise den Druck der Political Correctness abminderte (ebd. S.48). Humor ereignet sich im Team in verschiedenen Settings. Zum einen kann dieser in einer Teamsitzung oder nur mit einem Teil des Teams erfolgen. Des Weiteren existiert ein informeller Rahmen dafür, wie beispielsweise die Pause. Resultierend daraus kann unter anderem eine humorvolle Reflexion der Klienten mit den Kollegen entstehen (ebd., S. 44f.).

Ebenso für die Gestaltung von Arbeitsbeziehungen ist der Humor unabdingbar. Aufgrund des Humors gelingt eine bessere Kontaktaufnahme zu den Klienten. Darüber hinaus ist er essenziell für die erfolgreiche Wahrung des Nähe-Distanz-Verhältnisses. Eine von Humor geprägte Kommunikation mit den Klienten ermöglicht den Austausch auf einer gemeinsamen Ebene. Hierbei werden hierarchische Strukturen relativiert (vgl. Frittum 2012, S. 103).

Jedoch besteht nicht immer die Möglichkeit sich am Humor der Klienten zu beteiligen, da eine Diskrepanz zwischen den Witzen und den grundlegenden Wertvorstellungen der Sozialarbeiter existieren kann (ebd., S. 63). An welcher Stelle Humor angebracht ist, hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab, denn Humor besitzt eine erhebliche Komplexität. Hierbei spielen die Persönlichkeit und

individuelle Präferenzen eine ausschlaggebende Rolle. Zudem entsteht eine Beeinflussung des Humors aufgrund sozialer Normen, Kontexten und der Beziehung von Menschen (vgl. Hofmann 2015, S. 11)

Grundlegend besteht die Schwierigkeit einer allgemeinen Definition des Humors. Oftmals wird er mit dem Lachen gleichgesetzt und daraus resultierend existieren unzählige verschiedene Definitionen. Jedoch merkt Hausendorf an, dass nur ein genaueres Verständnis des Humors entsteht, wenn die Umwelt in die Betrachtungen einbezogen wird (vgl. Hausendorf 2019, S. 11). Ebenso Frittm ist der Ansicht, dass „[...] Humor in der Sozialarbeitsforschung kaum Thema ist und es deshalb nur sehr wenige Ergebnisse gibt“ (Frittm 2012, S. 112). Gleichwohl stellt Schloffer fest, dass Lachen unter anderem bei der Stressbewältigung und der Gesundheitserhaltung eine signifikante Bedeutung hat. Das Lachen zusammen mit anderen Menschen steigert das Gemeinschaftsgefühl und begünstigt Erholung (vgl. Schloffer 2010, S. 113f.).

Humor inkludiert die Funktion der Reduzierung von Belastungen. Dies ist für Sozialarbeiter von maßgeblicher Bedeutung, da sie in einem größtenteils herausfordernden und belastenden Arbeitsumfeld agieren. Insbesondere bei dem humorvollen Umgang im Team besitzt ein bestimmter Humor das Charakteristikum, Gefühlen von Hilflosigkeit, welche aufgrund von strukturellen Zwängen verursacht werden, entgegenzuwirken (vgl. Frittm 2012, S. 24f.). In verschiedenen Aussagen der Interviews von Frittm spiegelte sich die Meinung über die erhebliche Relevanz des Humors wider. Eine befragte Person äußerte, dass die Arbeit ohne Humor zu eintönig und belastend wäre. Eine weitere merkte an, dass sie ohne diesen wahrscheinlich schon einen Burn-out bekommen hätte (ebd., S. 32).

Des Weiteren betont Noven die Tatsache, dass Humor zu einer „[...] größeren Flexibilität bei der Wahrnehmung der Umwelt und einer Vergrößerung der Handlungsalternativen [führt]. So kann etwa ein mit der Technik der humorvollen Übertreibung aufgebauschtes Problem durch diese Intervention seine wahren Dimensionen offenbaren und gegebenenfalls adäquater definiert und bearbeitet werden und büßt insgesamt an Bedrohlichkeit ein“ (Noven 2000, S. 380).

Humor kann demnach bei der Bewältigung von Herausforderungen hilfreich sein und dient den Sozialarbeitern somit als Coping-Strategie. Interviewte Sozialarbeiterinnen äußerten hierzu, dass Humor bei der Verarbeitung der

alltäglichen Geschehnisse hilfreich war und eine gewisse Distanzierung ermöglichte. Dies unterstreicht noch einmal deutlich die psychohygienische Wirkung von Humor (vg. Frittm 2012, S. 33). Jedoch ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass Humor keine universelle Lösung für jegliche Problematiken darstellt. Dieser soll nur begleitend eingesetzt werden (ebd., S. 112).

Darüber hinaus erwähnt Noven, dass Humor in einem begrenzten Ausmaß ebenfalls in der Supervision einsetzbar ist, um beispielsweise Spannungen abzubauen oder einen wirkungsvollen Perspektivwechsel anzuwenden (vgl. Noven 2000, S. 383f.). Genaueres zur Thematik der Supervision wird im nachfolgenden Kapitel erläutert.

6.3 Supervision

Die Relevanz der Supervision resultiert aus den Anforderungen und Problematiken der Sozialen Arbeit. Grundlegend ist Supervision eine Reflexion von bestehenden Arbeitsprozessen. Dieses regelgeleitete Verfahren dient der Entwicklung von Handlungsalternativen in sozialen Arbeitsbereichen (vgl. Krauß 2012, S. 719f.). Darüber hinaus beschreibt Schütze Supervision als „[...] ein Erkenntnis-, Lern- und Veränderungsprozeß für (im weitesten Sinne des Wortes) helfend Tätige, denen Klienten anvertraut sind“ (Schütze 1994, S. 10). Es wird in diesem Prozess eine Wahrnehmung und Vermeidung von Fehlern angestrebt (ebd., S. 10).

Grundlegend stellt Supervision eine Ressource dar. Jedoch ist hierbei darauf zu achten, dass eine gewisse Offenheit erforderlich ist. Werden Unsicherheiten oder Fragen nicht aufrichtig preisgegeben und kommuniziert, verfehlt die Supervision ihre Wirkung. Des Weiteren existiert eine Differenzierung in Team-, Einzel- und Fallsupervision (vgl. Martin; Zito 2021, S. 83f.). Die Einzelsupervision inkludiert die Option, persönliche Thematiken zu analysieren und Unterstützung nach traumatischen Ereignissen oder bei der Lösung von bestimmten Problemen zu bekommen. Die Teamsupervision ermöglicht ein vielfältiges und mehrdimensionales Feedback. Dies geschieht unter anderem auf Grundlage der

Existenz von diversen Perspektiven, Wissen und Erfahrungen der Teilnehmer. Die Autoren A. Sendera und M. Sendera sind der Ansicht, dass die Teamsupervision beispielsweise hilfreich ist bezüglich der Kommunikation der Teilnehmer oder der Reflexion und Lösung von Konflikten und Problemsituationen (vgl. Sendera; Sendera 2013, S. 151).

Dieser Reflexionsprozess ist signifikant wichtig, „da die Soziale Arbeit auch auf die Änderung von Personen(-Verhalten) und Organisationen abzielt, muss sie die „Änderungsobjekte“ verstehen, also fremdreflexiv sein, um gezielt und wirkungsvoll arbeiten zu können. Die Selbst- und Fremdreflexion anzuregen, in Gang zu halten, zu systematisieren und ihre praktischen Folgerungen zu überprüfen, ist die Aufgabe von Supervision“ (Krauß 2012, S. 721.).

Darüber hinaus begleiten die in der alltäglichen Praxis entstehenden Probleme der Klienten, die Fachkräfte oftmals bis ins Privatleben. Supervision unterstützt an dieser Stelle bei der Entwicklung eines ausgewogenen Nähe-Distanz-Verhältnisses. Des Weiteren fördert sie das Gleichgewicht von Offenheit und Abgrenzung und trägt somit immens zur Gesundheitserhaltung bei (ebd., S. 721). Des Weiteren soll aus der Supervision eine Verbesserung der eigenen Fähigkeiten und Stärkung der Fachkräfte im Berufsfeld und somit gleichwohl eine Vorbeugung von Burn-out resultieren (vgl. Sendera; Sendera 2013, S. 151).

6.4 Achtsamkeit und Selbstfürsorge

Das Konzept der Achtsamkeit ist in den Medien präsent und hat an Bedeutung in der Wissenschaft, sowie in der Arbeitswelt, gewonnen (vgl. Chang-Gusko 2019, S. 4).

Zudem hat sich Achtsamkeit „als eine wissenschaftlich fundierte, wirksame Möglichkeit zur Steigerung von Resilienz, Empathie, Kreativität und Produktivität [...]“ entwickelt (Chang-Gusko 2019, S. 17).

Des Weiteren vertritt Tietze die Ansicht, dass Achtsamkeit eine gewisse Art und Weise von Aufmerksamkeit bedeutet. Diese kann beispielsweise gegenüber Menschen mit einem speziellen Hilfebedarf angewendet werden. Darüber hinaus

besteht die Möglichkeit, seiner eigenen Person und der jeweiligen Psyche gegenüber achtsam zu sein, zur Vermeidung einer Erkrankung resultierend aus Arbeitsstress (vgl. Tietze 2013, S. 367).

Im Kontext der Sozialen Arbeit bedeutet Achtsamkeit eine wertschätzende, sowie akzeptierende gegenseitige Wahrnehmung von Klienten und Sozialarbeitern. Jedoch ist hierbei anzumerken, dass die Thematik der Achtsamkeit nicht ausschließlich auf diese Beziehung beschränkt bleiben sollte (vgl. Cassens; Fink 2019, S. 149).

Die alltägliche Praxis Sozialer Arbeit ist oftmals geprägt durch ein chaotisches Arbeitsumfeld. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter mit stetig wechselnden Forderungen und Ereignissen konfrontiert (vgl. Lützenkirchen 2004, S. 29f.). Aufgrund dieser mehrdimensionalen und vielseitigen Belastungsfaktoren der Sozialen Arbeit ist die Schaffung eines resilienten internen Arbeitsklimas die Zielsetzung. Das geschieht in diesem Zusammenhang als primäre Prävention (vgl. Cassens; Fink 2019, S. 149).

Lützenkirchen ist zudem der Ansicht, dass die Fokussierung und Konzentration auf eine Arbeitsaufgabe für Sozialarbeiter eine Erleichterung bedeutet. Sie unterstellt weiterhin einigen Sozialarbeitern, dass diese sich zunächst gegen die Methode aussprechen würden, da sie an ihrer Umsetzbarkeit in ihren jeweiligen Einrichtungen zweifeln. Die Begründung dafür ist die Notwendigkeit einer sofortigen Lösung und nicht der alleinigen Registrierung von anfallenden Problemen und Aufgaben, zur Gewährleistung eines reibungslosen Einrichtungsalltages. Aus langfristiger Sicht jedoch resultiert aus dieser unmittelbaren Bewältigung der Probleme ein Anstieg von Stress. Dies führt zudem „[...] zu vielen angefangenen und nicht zu Ende gebrachten Aufgaben, zu schnell getroffenen, uneffektiven Entscheidungen, halbherzigen Lösungen und Unzufriedenheit sowohl auf KlientInnenseite als auch bei den handelnden SozialpädagogInnen und -arbeiterInnen. Mehr Achtsamkeit hat positive Folgen für die einzelnen MitarbeiterInnen, da sie weniger schnell in nicht zu überblickenden Arbeiten verstrickt wären und weniger Chaos auch weniger Stress zur Folge hätte“ (Lützenkirchen 2004, S. 30).

Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass aus einer achtsamen Grundhaltung, weniger schnelle Wertungen resultieren. Aufgrund dessen entspannt sich die professionelle Hilfesituation (ebd., S. 29).

Demzufolge ermöglicht eine achtsame Haltung, aus Sicht der Sozialen Arbeit und der Klienten, einen sensiblen Umgang mit der eigenen Person und gleichbedeutend mit der Umwelt (vgl. Cassens; Fink 2019, S. 158).

Dieses Konzept der achtsamen Wahrnehmung ist weiterführend die essenzielle Grundlage für ein selbstfürsorgliches Handeln. Diese beiden Konzepte sind grundlegend miteinander verknüpft. Jedoch unterscheiden sie sich in einigen wesentlichen Merkmalen. Das bewusste Wahrnehmen des jeweiligen Momentes bildet den Schwerpunkt der Achtsamkeit. Dahingegen strebt die Selbstfürsorge eine aktive Veränderung an. Darunter zählt beispielsweise die aktive Nutzung von Ressourcen (vgl. Dahl 2019, S. 70f.).

Momentan fehlt eine allgemeingültige Definition, sowie ein Verständnis der Selbstfürsorge. Diese weist verschiedene Ebenen auf. Dahl beschreibt hierbei einige zentrale Aspekte des Konzeptes. Zum einen die Wertschätzung der eigenen Person gegenüber, sowie die bewusste Wahrnehmung von Bedürfnissen. Des Weiteren das aktive Handeln in Bezug auf das eigene Wohlergehen (Dahl 2019 S. 69f.).

Auf Grundlage der Befragung von dreißig Fachkräften aus diversen Arbeitsfeldern ist deutlich geworden, dass Empfindungen immens von individuellen inneren Einstellungen geprägt werden. Des Weiteren wurde daraus resultierend aufgezeigt, dass Fachkräfte den Klienten nur helfen können, wenn sie selbst gesund sind. Primär wichtig für die Gesundheitserhaltung sind hierbei grundlegend das Spüren sowie das Setzen von Grenzen. Ebenso ist die Wahrnehmung der individuellen Stresssymptome des Körpers und eine entsprechende Gegenmaßnahme signifikant (vgl. Poulsen 2011, o.S.). Beispielsweise bei Schilderungen, welche traumatische Inhalte von Klienten inkludieren, ist es unabdingbar auf sich selbst zu achten. Hierbei sollte sich ebenso die eigene Empathiefähigkeit in gewissen Grenzen halten. Die Emotionen sollten ausschließlich wahrgenommen werden, in einem Gleichgewicht zwischen Gefühlslosigkeit und einem aktiven Mitleiden. Es bedarf gleichzeitig grundlegend einer gewissen innerlichen Distanzierung und Verankerung. Nimmt das Gespräch mit dem Klienten eine überfordernde Dynamik an, kann die Erzählung gestoppt und möglicherweise auf einen anderen Termin verschoben werden. Die Frage, ob es weiterer spezialisierter Hilfe benötigt, sollte bedacht werden. Darüber hinaus ist es nach solchen Situationen

ratsam, sich eine entsprechende individuelle Entlastung zu suchen (vgl. Martin; Zito 2021, S. 69f.).

Oftmals ist der Umgang mit sich selbst unbedachter als mit Freunden und Familie. Daraus können vermehrter Stress, Erschöpfung oder schwerwiegende psychische Erkrankungen resultieren (vgl. Dahl 2019, S. 71). Ebenso können Belastungen im Arbeitskontext zu körperlichen Beschwerden führen. Hierbei können körperliche Tätigkeiten als Ausgleich hilfreich sein. Darüber hinaus ist die Existenz von Interessen und sozialen Kontakten außerhalb des Arbeitskontextes von signifikanter Bedeutung. Insbesondere in Arbeitsfeldern, in denen Fachkräfte sich beispielsweise für ausgegrenzte Menschen einsetzen, spielt das Team eine primäre Rolle. Diese können, anders als außenstehende Personen, die spezifischen Herausforderungen in einem größeren Ausmaß nachvollziehen. Entstehen jedoch Konflikte innerhalb des Teams, fehlen gewisse Ausgleichsmöglichkeiten. Resultierend daraus ist die Wahrung von Freundschaften, in denen andere Thematiken außer die beruflichen Aspekte besprochen werden, ein Teil der Selbstfürsorge (vgl. Martin; Zito 2021, S. 111f.). Somit inkludiert Selbstfürsorge grundlegend die Verantwortungsübernahme für die eigene Gesundheit. Des Weiteren bedeutet dies, einen Anteil zum eigenen Wohlergehen beizutragen (vgl. Dahl 2019, S. 71).

7 Resümee

Zusammenfassend hat die Bachelorarbeit deutlich aufgezeigt, dass verschiedene Anforderungen in der Praxis der Sozialen Arbeit existieren, welche bewältigt werden müssen. Insbesondere die im Kapitel 4.1 veränderten Rahmenbedingungen erschweren die Arbeit in der Praxis. Diese sind nur bedingt beeinflussbar und mit den daraus resultierenden Herausforderungen, wie beispielsweise Personalmangel, Zeit- und Effizienzdruck, muss individuell umgegangen werden. Ebenso die Beziehungsgestaltung zu den Klienten und die Arbeit im Zwangskontext ist oftmals problematisch und konfliktbehaftet. Zum besseren Verständnis der Entstehung von Stress im Arbeitskontext, wurde dieser

anhand des Stressmodells von Karasek und Theorell, im Kapitel 3, analysiert. Die Praxis der Sozialen Arbeit lässt sich auf Grundlage dieses Modells sowie resultierend aus der beschriebenen Kombination der vielfältigen Belastungen, im Zusammenhang mit den eingeschränkten Handlungsspielräumen, als ein erheblich stressgefährdeter Arbeitsplatz einordnen. Darüber hinaus verdeutlichte an dieser Stelle das erweiterte Stressmodell nach Johnson und Hall die Signifikanz der Ebene der sozialen Unterstützung. Diese hat eine abschwächende Wirkung in Bezug auf die verschiedenen Anforderungen im Arbeitskontext. Aufgrund dessen, dass die soziale Unterstützung laut Leifels verschieden erfolgen kann, würde ich die sozialen Maßnahmen, den Humor und die Supervision, als Methoden der Psychohygiene, primär hier einordnen. Sie sind demnach eine Möglichkeit dem Stress, als eine Ressource dieser Dimension des Stressmodells, entgegenzuwirken.

Des Weiteren wurde bei der Betrachtung von Stress allgemein und im Arbeitskontext verdeutlicht, dass Stressoren über einen längeren Zeitraum zu einer Verminderung der physischen und psychischen Gesundheit führen können. Ebenso wurde aufgezeigt, dass insbesondere soziale Fachkräfte oftmals an Burn-out erkranken. Aufgrund der vielfältigen Anforderungen und den bereits beschriebenen grundlegenden Fähigkeiten, die für diese Arbeit unabdingbar sind, befinden sich Sozialarbeiter oftmals an der Belastungsgrenze. Diese vielfältigen Problematiken musste ich während meines Praktikums selbst bewältigen und mir wurde nach der Bachelorarbeit umso bewusster, wie sehr meine Kollegen dadurch in ihrer psychischen Gesundheit gefährdet waren.

Insbesondere im Kontakt mit Klienten wurde in der Bachelorarbeit das Erkennen und Setzen von Grenzen, sowie ein ausgewogenes Nähe-Distanz-Verhältnis als signifikant wichtig herausgearbeitet. Resultierend daraus ist ebenso die Achtsamkeit und Selbstfürsorge eine essenzielle Ressource der Psychohygiene. Ohne diese würden die Fachkräfte meiner Meinung nach nicht genügend auf die eigene Gesundheit achten oder sich abgrenzen und sich oftmals verausgaben. Die vorangegangene Analyse der ausgewählten Methoden verdeutlichte demnach die Relevanz dieser. Aufgrund des Umfangs habe ich, meiner Meinung nach und resultierend aus meiner Praxiserfahrung, die vier wichtigsten Methoden ausgewählt. Es wurde aufgezeigt, welche erheblichen entlastenden Wirkungen aus den Methoden resultieren, ohne die, meiner Ansicht nach, eine gelungene

Soziale Arbeit über einen längeren Zeitraum nicht möglich wäre. Insbesondere Gefühle der Hilflosigkeit, in Bezug auf bestimmte Vorgaben, Überforderung oder der Umgang mit Ungewissheit konnten somit besser bewältigt werden. Diese Tatsachen belegten diverse Aussagen von Fachkräften, aus unterschiedlichen Befragungen, beispielsweise in den Kapiteln 6.1 und 6.2.

Die Frage nach der Relevanz der Psychohygiene in diesem Berufsfeld wurde somit eindeutig beantwortet. Ohne Maßnahmen der Psychohygiene wäre eine positive Bewältigung von Anforderungen und Stress in der Praxis für die Fachkräfte langfristig nicht möglich. Wenn sie nicht auf ihre eigene psychische Gesundheit achten, können sie auch Hilfeleistungen für die Klienten nach einer gewissen Zeit nicht mehr in vollem Umfang ausführen. Aufgrund dessen ist die Existenz, sowie die Umsetzung von Maßnahmen der Psychohygiene in sozialen Organisationen unabdingbar und die Kenntnis über die Signifikanz sollte ebenfalls bereits in der Ausbildung eine Rolle spielen. Meiner Meinung nach bedarf es mehr Aufklärung über die hohe Relevanz von Psychohygiene in der Praxis der Sozialen Arbeit, da sie während meines Praktikums, und auch bei dem einiger meiner Kommilitonen, nur unbewusst und beiläufig erfolgte.

Darüber hinaus unterliegt die Gesellschaft einem stetigen Wandel und insbesondere durch die Situation der Pandemie sind meiner Meinung nach neue Herausforderungen entstanden, welche, aufgrund des Umfangs, in dieser Bachelorarbeit nicht thematisiert werden konnten. Ebenso sind die Auswirkungen auf Bereiche der Sozialen Arbeit noch nicht gänzlich abschätzbar und es bedarf umso dringender der Psychohygiene in diesem Berufsfeld, um mit den sich wandelnden, wachsenden und sich vervielfältigenden Herausforderungen umzugehen, und somit grundlegend die eigene Gesundheit zu erhalten.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Bader, Kurt (1984): Individualisierungstendenzen bei Sozialarbeitern und Sozialpädagogen, S. 82-109

(https://www.kritische-psychologie.de/files/FKP_14_Kurt_Bader.pdf, verfügbar am 19.10.2022).

Becker-Stoll, Fabienne; Kofler, Anita; Wertfein, Monika (2021): Stress lass nach! Wie Sie herausfordernde Situationen auch im neuen Kita-Jahr professionell meistern. Eine Handreichung für die Praxis der Kindertagesbetreuung (https://www.ifp.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifp/handreichung_stress_lass_nach_september_2021.pdf, verfügbar am 31.10.2022).

Bodenmann, Guy; Gmelch, Simone (2009): Stressbewältigung. In: Margraf, Jürgen; Schneider, Silvia (Hg.): Lehrbuch der Verhaltenstherapie. E-Book. 3. vollst. bearb. und erw. Aufl. (Bd. 2), Heidelberg: Springer Medizin Verlag, S. 617-630.

Cassens, Manfred; Fink, Marcus (2019): Achtsamkeitsbasierte Mitarbeiterführung in Settings der Sozialen Arbeit am Fallbeispiel des Kreisjugendrings München-Land. In: Chang-Gusko, Yong-Seun; Heße-Husain, Judith; Cassens, Manfred; Meßtorff, Claudia (Hg.): Achtsamkeit in Arbeitswelten. Für eine Kultur des Bewusstseins in Unternehmen und Organisationen. E-Book. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 147-166.

Chang-Gusko, Yong-Seun (2019): Geschichte und Definitionen von Achtsamkeit. In: Chang-Gusko, Yong-Seun; Heße-Husain, Judith; Cassens, Manfred; Meßtorff, Claudia (Hg.): Achtsamkeit in Arbeitswelten. Für eine Kultur des Bewusstseins in Unternehmen und Organisationen. E-Book. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 3-22.

Chevalier, Anja; Kaluza, Gert (2015): Psychosozialer Stress am Arbeitsplatz: Indirekte Unternehmenssteuerung, selbstgefährdendes Verhalten und Folgen für die Zukunft. In: Böcken, Jan; Braun, Bernard; Meierjürgen, Rüdiger (Hg.): Gesundheitsmonitor 2015. Bürgerorientierung im Gesundheitswesen. E-Book. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 228-253.

Cornel, Heinz (2021): Erziehung und Soziale Arbeit in strafrechtlichen Zwangskontexten. In: Kaplan, Anne; Roos, Stefanie (Hg.): Delinquenz bei jungen Menschen. Ein interdisziplinäres Handbuch. E-Book. Wiesbaden: Springer VS, S. 45-64.

Dahl, Christina (2019): Warum es sich lohnt, gut für sich zu sorgen. Über den langfristigen Nutzen der Selbstfürsorge – Ergebnisse zweier empirischer Studien. In: Prävention und Gesundheitsförderung, Ausgabe 1, S. 69–78.

Dalbert, Claudia; Heisig, Sandra; Schweikart, Rudolf (2009): Berufliches Belastungserleben in der Sozialarbeit. Gibt es Unterschiede zwischen angehenden und berufserfahrenen SozialarbeiterInnen hinsichtlich ihrer Belastung und ihrem berufsspezifischen Befinden?. In: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung. 4 (2), S. 279-296.

DBSH - Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit (2016): Deutschsprachige Definition Sozialer Arbeit des Fachbereichstag Soziale Arbeit und DBSH (https://www.dbsh.de/media/dbsh-www/redaktionell/bilder/Profession/20161114_Dt_Def_Sozialer_Arbeit_FBTS_DBSH_01.pdf, verfügbar am 19.10.2022).

Dewe, Bernd (2009): Reflexive Sozialarbeit im Spannungsfeld von evidenzbasierter Praxis und demokratischer Rationalität – Plädoyer für die handlungslogische Entfaltung reflexiver Professionalität. In: Becker-Lenz, Roland; Busse, Stefan; Ehlert, Gudrun; Müller, Silke (Hg.): Professionalität in der Sozialen Arbeit. Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven. E-Book. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 89-112.

Dewes-Schwarz, Klaudia (2019): Es ist wichtig, die seelische Gesundheit zu bewahren. PSYCHOHYGIENE Gezielte Maßnahmen schützen Beschäftigte vor „Ausbrennen“. In: Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes. Jg. 67 (Ausgabe 4), S. 22-23.

Dormann, Christian; Hahn, Verena C. (2013): Stress, Burnout und Arbeitsengagement. In: Stock-Homburg, Ruth (Hg.): Handbuch Strategisches Personalmanagement. E-Book. 2. überarb. und erw. Aufl. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 553-576.

Elsässer, Jeanette; Sauer, Karin E. (2013): Burnout in sozialen Berufen. Öffentliche Wahrnehmung, persönliche Betroffenheit, professioneller Umgang. E-Book. Band 2. Freiburg: Centaurus Verlag & Media. KG.

Ernst, Gundula; Franke, Alexa; Franzkowiak, Peter (2022): Stress und Stressbewältigung (<https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/stress-und-stressbewaeltigung/>, verfügbar am 17.11.2022).

Falterbaum, Johannes (2020): Rechtliche Grundlagen Sozialer Arbeit. Eine praxisorientierte Einführung. E-Book. 5. überarb. Aufl. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Frittm, Markus (2012): Humor und sein Nutzen für SozialarbeiterInnen. E-Book. 1. Aufl. Wiesbaden: VS College - VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Göckler, Rainer (2012): Beratung unter Druck. Zwangskontexte können auch eine Chance für Veränderung sein. In: Blätter der Wohlfahrtspflege (BdW). Jg. 159 (3), S. 88-92.

Hausendorf, Sebastian (2019): Humor im Arbeitskontext. Über den Einsatz von konstruktivem und destruktivem Humor in der Arbeitswelt. E-Book. Wiesbaden: Springer Gabler.

Helsper, Werner (2008): Ungewissheit und pädagogische Professionalität. In: Bielefelder Arbeitsgruppe 8 (Hg.): Soziale Arbeit in Gesellschaft. E-Book. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 162-168.

Henn, Sarah; Lochner, Barbara; Meiner-Teubner, Christane; Strunz, Eva (2017): Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (https://www.gew-bw.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=54473&token=374229d7d9541382325938b3aa60a80046f328b3&sdownload=&n=2017-04_Arbeitsbedingungen_Soz_Arb_web.pdf, verfügbar am 22.11.2022).

Herwig-Lempp, Johannes; Kühling, Ludger (2012): Sozialarbeit ist anspruchsvoller als Therapie. In: ZSTB. Jg. 30 (2), S. 51-56.

Hofmann, Jennifer (2015). Humor... in der sozialen Arbeit? Warum Humor wichtig ist und was der Humor in der Sozialen Arbeit zu suchen hat. In: SozialAktuell. Die Fachzeitschrift für Soziale Arbeit (Nr. 2), S. 10-13.

Huscsava, Mercedes; Thiele, Frank (2018): Angstfrei tauchen. Ein Leitfaden für Tauchlehrer und Tauchausbilder. E-Book. Berlin: Springer.

Kaluza, Gert (2018): Gelassen und sicher im Stress. Das Stresskompetenz-Buch: Stress erkennen, verstehen, bewältigen. E-Book. 7. korrig. Aufl. Berlin: Springer.

Kaminsky, Carmen (2015): Soziale Arbeit zwischen Mission und Nötigung: ethische Probleme sozialberuflichen Handelns in Zwangskontexten. In: Ethik Journal. Jg. 3 (2), S. 1-17.

Kleiber, Dieter (2011): Immer hart an der Grenze der Belastbarkeit. Burnout: Syndrom, Ursachen, Ansätze zur Prävention und Intervention. In: Kinder- und Jugendring Sachsen-Anhalt e.V. (Hg.): engagiert, flexibel - ausgebrannt?! Fachkräfte der Kinder- und Jugendarbeit in Sachsen-Anhalt. Magdeburg: Kinder- und Jugendring Sachsen-Anhalt e.V., S. 4-21 (http://puwendt.de/wp-content/uploads/2011/10/fokus_Doku_2011_final.pdf, verfügbar am 22.11.2022).

Krauß, E. Jürgen (2012): Supervision für soziale Berufe. In: Thole, Werner (Hg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. E-Book. 4. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 719-734.

Kusche, Christoph; Krüger, Rolf (2001): Sozialarbeit muss sich endlich zu ihrem politischen Mandat bekennen!. In: Merten, Roland (Hg.): Hat Soziale Arbeit ein politisches Mandat? Positionen zu einem strittigen Thema. E-Book. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 15-26.

Leifels, Katrin (2019): Stressoren und Ressourcen in der interkulturellen Teamarbeit. Eine Analyse zur Prävention von arbeitsbedingtem Stress. E-Book. Wiesbaden: Springer Gabler.

Lützenkirchen, Anne (2004): Bedeutung und Nutzen von Achtsamkeit in der Sozialen Arbeit. In: Gruppendynamik und Organisationsberatung, 35. Jg. (Heft 1), S. 27-36.

Martin, Ernest; Zito, Dima (2021): Selbstfürsorge und Schutz vor eigenen Belastungen für Soziale Berufe. 1. Aufl. Weinheim: Beltz Juventa.

Meßtorff, Claudia; Kurzenhäuser-Carstens, Stephanie (2019): Achtsamkeit und Prävention. In: Chang-Gusko, Yong-Seun; Heße-Husain, Judith; Cassens, Manfred; Meßtorff, Claudia (Hg.): Achtsamkeit in Arbeitswelten. Für eine Kultur des Bewusstseins in Unternehmen und Organisationen. E-Book. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 53-68.

Müller, Falko (2012): Von der Kritik der Hilfe zur „Hilfreichen Kontrolle“. Der Mythos von Hilfe und Kontrolle zwischen Parteilichkeit und Legitimation. In: Anhorn, Roland; Bettinger, Frank; Horlacher, Cornelis; Rathgeb, Kerstin (Hg.): Kritik der Sozialen Arbeit – kritische Soziale Arbeit. Perspektiven kritischer Sozialer Arbeit. Band 12. E-Book. Wiesbaden: Springer VS, S. 123-146.

Müller-Teusler, Stefan (2013): Die unsichtbare Qualifikation. In: Blaha, Kathrin; Meyer, Christine; Colla, Herbert; Müller-Teusler, Stefan (Hg.): Die Person als Organon in der Sozialen Arbeit. Erzieherpersönlichkeit und qualifiziertes Handeln. E-Book. Wiesbaden: Springer VS, S. 123-136.

Noven, Michael (2000): Humor in der Supervision. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 7 (4), S. 375–392.

Petry, Ulrike (2015): Die Last der Arbeit im ASD: Die persönliche Haltung und die Quelle der erlebten Wertschätzung prägen das Belastungserleben mit. In: Sozial Extra. 39 (3), S. 44-46.

Plaumann, Martina; Busse, Anja; Walter, Ulla (2006a): Grundlagen zu Stress. In: KKH Kaufmännische Krankenkasse (Hg.): Weißbuch Prävention 2005/2006. Stress? Ursachen, Erklärungsmodelle und präventive Ansätze. E-Book. Heidelberg: Springer Medizin Verlag, S. 3-12.

Plaumann, Martina; Busse, Anja; Walter, Ulla (2006b): Stresstheoretische Modelle. In: KKH Kaufmännische Krankenkasse (Hg.): Weißbuch Prävention 2005/2006. Stress? Ursachen, Erklärungsmodelle und präventive Ansätze. E-Book. Heidelberg: Springer Medizin Verlag, S. 63-78.

Poulsen, Irmhild (2009): Burnoutprävention im Berufsfeld Soziale Arbeit. Perspektiven zur Selbstfürsorge von Fachkräften. E-Book. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Poulsen, Irmhild (2011): Wer viel Feuer für den Job hat, muss für Brennstoff sorgen (<https://www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2010/artikel/wer-viel-feuer-fuer-den-job-hat-muss-fue>, verfügbar am 01.11.2022).

Poulsen, Irmhild (2012): Stress und Belastung bei Fachkräften der Jugendhilfe. Ein Beitrag zur Burnoutprävention. E-Book. Wiesbaden: Springer VS.

Poulsen, Irmhild (2016): Weichen neu stellen! Ein Praxishandbuch zur Selbstfürsorge und Burnoutprävention für Fachkräfte in sozialen und pädagogischen Berufen. Norderstedt: BoD – Books on Demand.

Prasad, Nivedita (2018): Statt einer Einführung: Menschenrechtsbasierte, professionelle und rassismuskritische Soziale Arbeit mit Geflüchteten. In: Prasad, Nivedita (Hg.): Soziale Arbeit mit Geflüchteten. Rassismuskritisch, professionell, menschenrechtsorientiert. E-Book. Opladen; Toronto: Verlag Barbara Budrich., S. 9-30.

Reddemann, Luise (2003): Einige Überlegungen zu Psychohygiene und Burnout-Prophylaxe von TraumatherapeutInnen. Erfahrungen und Hypothesen. In: ZPPM - Zeitschrift für Psychotraumatologie und Psychologische Medizin. Jg. 1 (Heft 1), S. 79-86.

Reif, Julia A. M.; Spieß, Erika; Stadler, Peter (2018a): Reaktionen auf Stress - Stress als Reaktion. In: Brodbeck, Felix C.; Kirchler, Erich; Woschée, Ralph (Hg.): Effektiver Umgang mit Stress. Gesundheitsmanagement im Beruf. E-Book. Berlin: Springer, S. 83-100.

Reif, Julia A. M.; Spieß, Erika; Stadler, Peter (2018b): Ressourcen als Puffer. In: Brodbeck, Felix C.; Kirchler, Erich; Woschée, Ralph (Hg.): Effektiver Umgang mit Stress. Gesundheitsmanagement im Beruf. E-Book. Berlin: Springer, S. 53-74.

Reif, Julia A. M.; Spieß, Erika; Stadler, Peter (2018c): Stress verstehen. In: Brodbeck, Felix C.; Kirchler, Erich; Woschée, Ralph (Hg.): Effektiver Umgang mit Stress. Gesundheitsmanagement im Beruf. E-Book. Berlin: Springer, S. 1-12.

Schaper, Niclas (2019): Wirkungen der Arbeit. In: Nerdinger, Friedemann W.; Blickle, Gerhard; Schaper, Niclas (Hg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. E-Book. 4. vollst. überarb. Aufl. Berlin: Springer, S. 573-600.

Schloffer, Helga (2010): Humor und Gedächtnis. In: Schloffer, Helga; Prang, Ellen; Frick-Salzman, Annemarie (Hg.): Gedächtnistraining. Theoretische und praktische Grundlagen. E-Book. Heidelberg: Springer Medizin Verlag, S. 113-114.

Schneider, Volker (2001): Sozialarbeit zwischen Politik und professionellem Auftrag: Hat sie ein politisches Mandat?. In: Merten, Roland (Hg.): Hat Soziale Arbeit ein politisches Mandat? Positionen zu einem strittigen Thema. E-Book. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 27-40.

Schneider, Volker (2014): Gesundheitspädagogik. Einführung in Theorie und Praxis. E-Book. 2. durchg. und erg. Aufl. Herbolzheim: Centaurus Verlag & Media UG.

Schneider, Volker (2017): Gesundheitspädagogik. Einführung in Theorie und Praxis. E-Book. 3. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.

Schröder, Carsten (2017): Emotionen und professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit. Eine Ethnographie der Emotionsarbeit im Handlungsfeld der Heimerziehung. E-Book. Wiesbaden: Springer VS.

Schütze, Fritz (1994): Strukturen des professionellen Handelns, biographische Betroffenheit und Supervision. In: Supervision, 26, S. 10-39.

Seithe, Mechthild (2012): Schwarzbuch Soziale Arbeit. E-Book. 2. durchg. und erw. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag.

Sendera, Alice; Sendera, Martina (2013): Trauma und Burnout in helfenden Berufen. Erkennen, Vorbeugen, Behandeln – Methoden, Strategien und Skills. E-Book. Wien: Springer-Verlag.

Staub-Bernasconi, Silvia (2018): Soziale Probleme – Themen einer systemtheoretisch begründeten Handlungswissenschaft. In: Graßhoff, Gunther; Renker, Anna; Schröer, Wolfgang (Hg.): Soziale Arbeit. Eine elementare Einführung. E-Book. Wiesbaden: Springer VS, S. 369-386.

Tacke, Marion (2010): Praxisbeitrag zur Psychohygiene. Psychohygiene von Sozial-Arbeitenden. In: Friedrich, Andrea (Hg.): Personalarbeit in Organisationen Sozialer Arbeit. Theorie und Praxis der Professionalisierung. E-Book. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 117-124.

Thiersch, Hans (2009): Authentizität. In: Becker-Lenz, Roland; Busse, Stefan; Ehlert, Gudrun; Müller, Silke (Hg.): Professionalität in der Sozialen Arbeit. Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven. E-Book. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 239-254.

Tietze, Andreas (2013): Achtsamkeit als Handlungsmaßstab in der Sozialwirtschaft. In: Blaha, Kathrin; Meyer, Christine; Colla, Herbert; Müller-Teusler, Stefan (Hg.): Die Person als Organon in der Sozialen Arbeit. Erzieherpersönlichkeit und qualifiziertes Handeln. E-Book. Wiesbaden: Springer VS, S. 367-394.

Wolff, Reinhart (2012): Psychohygiene im Kinderschutz. In: Thole, Werner; Retkowski, Alexandra; Schäuble, Barbara; (Hg.): Sorgende Arrangements. Kinderschutz zwischen Organisation und Familie. E-Book. Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 217-236.

Selbstständigkeitserklärung

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

Aue, 22.11.2022

Bearbeitungsort, Datum

A solid black rectangular box used to redact the signature of the author.

Unterschrift