



Deutsches
Jugendinstitut

Expertise

Andreas Witt

Selbstschutz, Abgrenzung und Psychohygiene im Kinderschutz in Jugendämtern

Band 5: Besondere Fallgruppen und Psychohygiene

Forschung zu Kindern, Jugendlichen und Familien an der Schnittstelle von Wissenschaft, Politik und Fachpraxis

Das Deutsche Jugendinstitut e.V. (DJI) ist eines der größten sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitute Europas. Seit 60 Jahren erforscht es die Lebenslagen von Kindern, Jugendlichen und Familien, berät Bund, Länder und Gemeinden und liefert wichtige Impulse für die Fachpraxis.

Aktuell sind an den beiden Standorten München und Halle (Saale) etwa 470 Beschäftigte tätig, darunter rund 280 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Finanziert wird das DJI überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und den Bundesländern. Weitere Zuwendungen erhält es im Rahmen von Projektförderungen u.a. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), der Europäischen Kommission, Stiftungen und anderen Institutionen der Wissenschaftsförderung.

Die vorliegende Expertise entstand im Rahmen des DJI-Projekts "Qualitätsentwicklung im Kinderschutz in Baden-Württemberg". Das Projekt wurde vom Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg gefördert und erstreckte sich von Juli 2018 bis Dezember 2020. Die Expertise wurde im Zeitraum 2019–2020 verfasst. Nähere Informationen zum Projekt finden Sie auf der Projekthomepage: www.dji.de/QuaKi

Impressum



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Der Text dieser Publikation wird unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung 4.0 International (CC BY 4.0) veröffentlicht. Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>

© 2023 Deutsches Jugendinstitut e.V.

Deutsches Jugendinstitut
Nockherstraße 2
81541 München
www.dji.de

Grafik: graphodata GmbH

Datum der Veröffentlichung: 23.10.23

ISBN: 978-3-86379-498-9

DOI: 10.36189/DJI202345

Autor:

Dr. Andreas Witt
UPD Bern
Leitender Psychologe
3000 Bern

E-Mail: andreas.witt@upd.ch

Inhalt

1. Hintergrund der Expertise	4
2. Aufbau der Expertise	5
3. Ausgangslage	6
3.1 Begrifflichkeiten	8
4. Methodisches Vorgehen	10
4.1 Einschluss- und Ausschlusskriterien	10
4.2 Suchbegriffe	10
5. Stand der empirischen Forschung	12
5.1 Studien aus dem deutschsprachigen Raum	12
5.2 Internationale Studien	16
5.3 Metaanalysen	17
5.4 Interventionen	21
5.5 Fazit	24
6. Praxisempfehlungen	27
7. Literaturverzeichnis	31

1.

Hintergrund der Expertise

Von August 2018 bis Dezember 2020 führte das Deutsche Jugendinstitut e.V. (DJI) im Auftrag des Ministeriums für Soziales und Integration Baden-Württemberg das Projekt „Qualitätsentwicklung im Kinderschutz in Baden-Württemberg“ durch. Im Zuge des Projekts wurde allen Jugendämtern in Baden-Württemberg das Angebot gemacht, ihre Strukturen und Prozesse im Kinderschutz mit Unterstützung des DJI selbst zu überprüfen und ggf. zu optimieren. Bestandteil des Projekts war eine Befragung der Mitarbeitenden in den Jugendämtern. Die Auswertung und Diskussion der Ergebnisse erfolgten partizipativ mit Führungs- und Fachkräften in den Jugendämtern. Auf der Grundlage dieser „Interpretationswerkstätten“ entschieden die Jugendämter, welche Themen sie in ihrem lokalen Qualitätsentwicklungsprozess aufgreifen wollen. Dieser Prozess wird im Projekt mit bis zu drei Expertisen pro Amt unterstützt. Die vorliegende Expertise zu „Selbstschutz, Abgrenzung und Psychohygiene im Kinderschutz in Jugendämtern“ stellt eine Expertise dar, die im Zuge dieses Prozesses erstellt wurde.

Im Rahmen der Projektarbeit wurden zudem noch unveröffentlichte Daten zu Einflussfaktoren auf das Stresserleben von ASD-Fachkräften erhoben, die bereits im Projektabschlussbericht angesprochen und zusätzlich noch separat veröffentlicht werden. Aufgrund der Bedeutung der im Kinderschutz zu treffenden Entscheidungen, der Konfrontation mit Leid und Ängsten betroffener Kinder und vorkommender aggressiver Reaktionen von Eltern stellt die Arbeit im Kinderschutz eine fachlich sowie menschlich überaus anspruchsvolle Tätigkeit dar.

Die Frage, ob für Fachkräfte im Kinderschutz oder vergleichbar belastende berufliche Tätigkeiten Wissen darüber existiert, wie die Fähigkeiten der Fachkräfte zu Selbstschutz, Abgrenzung und Psychohygiene unterstützt und gestärkt werden können, ist also von besonderer Bedeutung. In dieser Expertise wird der aktuelle Stand der Forschung aufgearbeitet und auf dessen Basis werden Praxisempfehlungen abgeleitet.

Aufbau der Expertise

2.

Im Mittelpunkt der vorliegenden Expertise steht die Aufarbeitung aktueller Literatur zu der Frage, inwiefern für Fachkräfte im Kinderschutz Wissen darüber existiert, wie die Fähigkeiten der Fachkräfte hinsichtlich Selbstschutz, Abgrenzung und Psychohygiene unterstützt und gestärkt werden können. Darauf aufbauend sollen anhand der vorliegenden Literatur Empfehlungen für die Praxis abgeleitet werden. Zunächst werden die Ausgangspunkte skizziert und relevante Begrifflichkeiten eingeführt. So ist Psychohygiene zwar im deutschsprachigen Raum ein gängiger Begriff, jedoch hat dieser in der internationalen Literatur wenig Bedeutung. Neben Psychohygiene, Selbstschutz und Abgrenzung werden noch weitere für den Bereich relevante Begriffe wie Burnout, Resilienz etc. eingeführt. In einem zweiten Schritt erfolgt die Beschreibung des methodischen Vorgehens zur Identifikation und Aufarbeitung des aktuellen Standes der empirischen Forschung zum vorliegenden Thema. Im Jahr 2019 wurde dazu eine systematische Literatursuche in wissenschaftlichen Datenbanken zur Identifikation relevanter Literatur durchgeführt. Dabei wurde deutsch- sowie englischsprachige Literatur analysiert. Es wurde großer Wert auf die Identifikation von systematischen Literaturübersichten und Metaanalysen gelegt, da diese bereits eine Synthese des Standes der Literatur bieten. Im anschließenden Kapitel werden die Ergebnisse dieser Literatursuche dargestellt. Aufgrund ihrer Bedeutung für die vorliegende Expertise werden die wenigen vorliegenden deutschsprachigen Studien detaillierter dargestellt. Ein weiterer Fokus liegt auf der Darstellung der Ergebnisse von Metaanalysen und systematischen Literaturübersichten. Die Expertise schließt mit Empfehlungen auf Basis der Ergebnisse.

3.

Ausgangslage

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Kinderschutz in Jugendämtern tätig sind, sind einer hohen Belastung ausgesetzt. Sie sind in hohem Maße mit Gefährdungsüberprüfungen und ggf. daran anschließenden Konfliktgesprächen, Inobhutnahmen und Gerichtsverhandlungen betraut. Entscheidungen mit weitreichender Bedeutung für Betroffene müssen häufig unter Bedingungen von Unsicherheit gefällt werden. In Fällen vermuteter Kindeswohlgefährdungen bleibt eine hohe Unsicherheit darüber, ob tatsächlich die richtige Entscheidung getroffen wurde. Ähnlich wie Fachkräfte im Gesundheitswesen sind sie häufig mit ausgeprägten Formen menschlichen Leids konfrontiert. Der Begriff der Kindeswohlgefährdung, der im Kinderschutz in Jugendämtern eine zentrale Rolle spielt und deren Einschätzung eine Aufgabe der im Kinderschutz tätigen Personen ist, ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Dieser setzt eine prognostische Einschätzung voraus. In diese Entscheidungen muss eine Vielzahl von Faktoren mit einbezogen werden, und bei jeder Entscheidung bleibt ein Rest an Unsicherheit. Solche unsicheren Entscheidungssituationen werden als belastend erlebt. Hinzu kommt, dass die sozialen Systeme sehr komplex sind. Häufig gleichen die zu bearbeitenden Fälle einander nur wenig.

Auch die medial stark skandalisierte Darstellung von tragisch verlaufenen Fällen von Kindesmisshandlung, bei denen Jugendämter involviert waren und die damit verbundene hohe öffentliche Aufmerksamkeit, können zu einem erhöhten Belastungserleben bei den Fachkräften beitragen. So weisen Seckinger u. a. (2008) darauf hin, dass Fachkräfte mit dem Risiko leben müssen, dass die Qualität ihrer Arbeit öffentlich diskutiert wird. Dies kann auch zu Demotivation und Frustration in der Praxis führen, da die dort bisher geleistete Kinderschutzarbeit wenig wertschätzend und anerkennend gewürdigt wird (Maly 2010). Diese Entwicklungen und damit einhergehende Verunsicherungen führen auch zu einer zunehmenden Sorge der Fachkräfte vor strafrechtlicher Verfolgung (Bringewat 2007).

Zusätzlich wird beschrieben, dass sich mit der Einführung des § 8a SGB VIII die Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Jugendämtern, insbesondere im Allgemeinen Sozialdienst (ASD) zusätzlich aufgrund einer Zunahme an Fällen erhöht hat (Seckinger u. a. 2008). Tatsächlich zeigt sich aufgrund der seit 2012 regelmäßig durchgeführten statistischen Erhebung der von den örtlichen Jugendämtern durchgeführten Gefährdungsabschätzungen nach § 8a SGB VIII (Statistisches Bundesamt 2013) eine Zunahme der Verfahren zur Gefährdungsabschätzung. So kann ein Anstieg von 106.623 durchgeführten Verfahren zur Gefährdungsabschätzung im Jahr 2012 auf 143.275 Verfahren im Jahr 2017 festgestellt werden (Statistisches Bundesamt 2013, 2018). Dies entspricht einem Anstieg von ca. 34 % innerhalb von fünf Jahren. Es zeigt sich ein Anstieg in allen

Verfahren. Am deutlichsten ist dieser Anstieg in den Verfahren mit dem Ergebnis „keine Kindeswohlgefährdung“, aber auch in den Verfahren mit dem Ergebnis „akute Kindeswohlgefährdung“ zeigt sich ein Anstieg zwischen 2012 und 2017.

Daten der Techniker Krankenkasse (TK) sowie der Deutschen Angestelltenkrankenkasse (DAK) zeigen, dass psychische Probleme (insbesondere affektive Störungen) eine der häufigsten Ursachen für Fehlzeiten ihrer Versicherten darstellen (DAK 2018; Krankenkasse 2018). Übereinstimmend berichten beide Krankenkassen von einer Zunahme der Fehlzeiten im Vergleich zum Vorjahr. Ein Trend, den beide Krankenkassen über die letzten zehn Jahre beobachten. Da Burnout in der internationalen Klassifikation psychischer Störungen (ICD-10) keine eigenständige Arbeitsunfähigkeit auslösende psychische Erkrankung darstellt, kann diese als Zusatzinformation angegeben werden. Daten der Allgemeinen Ortskrankenkassen (AOK) zeigen einen Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund von Burnout seit 2008 bei den AOK-Versicherten (Badura u. a. 2017). Die Auswertungen zeigen, dass insbesondere Berufsgruppen betroffen sind, bei denen eine helfende oder beratende Haltung gegenüber anderen Menschen gefordert ist, also auch im Bereich der Jugendhilfe.

Aufgrund der Verdichtung des Fallaufkommens mit emotional stark belastenden Fällen in den Jugendämtern veröffentlichte die Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) als wichtiges fachpolitisches Organ der öffentlichen und freien Jugendhilfe eine Reihe von fachpolitischen Stellungnahmen (AGJ 2010, 2011, 2018a). Schon 2010 wird darin für die Beschäftigten mehr Unterstützung im bestehenden Missverhältnis zwischen Anforderungen und personellen Ressourcen gefordert. Dabei wird auf einen quantitativen sowie qualitativen Fachkräftemangel hingewiesen. Aktuell kommt die AGJ zum Schluss, dass eine Personallücke von 125.000 pädagogischen Fachkräften bis zum Jahr 2025 besteht und eine koordinierte Gesamtstrategie erfolgen muss, um diesem Problem zu begegnen (Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ 2018b). Obwohl in den vergangenen Jahren die Personalstellen in der Folge der medial skandalisierten tragischen Kinderschutzfälle ausgeweitet wurden, entspannt sich die Personalsituation nicht immer (Pothmann/Tabel 2012; AGJ 2011), sodass qualitativ gut ausgebildetes und erfahrenes Personal fehlt (AGJ 2011). Darüber hinaus befindet sich eine Vielzahl der Fachkräfte in der letzten Dekade des Berufslebens (Mühlmann 2016), was die Personalsituation zukünftig noch verschärfen kann.

Zusammenfassend zeigen sich also Hinweise auf eine hohe Belastung der Mitarbeitenden im Kinderschutz in Jugendämtern und im ASD. Die Themen Psychohygiene, Abgrenzung und Selbstschutz im Kinderschutz in Jugendämtern zur Erhaltung psychischer Gesundheit sind damit relevante Themen. Vor der Darstellung der Ergebnisse sind zunächst jedoch noch Überlegungen zu den Begrifflichkeiten notwendig.

3.1 Begrifflichkeiten

Der Begriff Psychohygiene erlangte durch Publikationen von Clifford Whittingham Beers (Beers 1917) größere Bekanntheit. Demnach ist eine Kernaufgabe der Psychohygiene die Erhaltung geistiger Gesundheit. In der einzigen deutschsprachigen Publikation, die sich explizit mit Psychohygiene im Kinderschutz beschäftigt, definiert Wolff (2012, S. 217) Psychohygiene als „Lehre und Praxis vom Schutz und Förderung der geistig-seelischen Gesundheit“ und konstatiert, dass diese bislang im Kinderschutz nur wenig in den Blick genommen wurde. Der Begriff der Psychohygiene spielt im deutschsprachigen Raum im therapeutischen und pädagogischen Bereich eine gewisse Rolle, jedoch finden sich in der internationalen Literatur kaum neuere Publikationen zu diesem Thema. Aktuell finden sich Veröffentlichungen zu diesem Themenbereich meist unter den Begriffen Resilienz oder Burnout. Aus diesem Grund wurden diese Themenbereiche in die Literatursuche zur Aufarbeitung der empirischen Literatur miteingeschlossen.

Als Abgrenzung, häufig auch emotionale Abgrenzung, kann das Bestimmen und Definieren (persönlicher) Grenzen gesehen werden. Alltagssprachlich wird Abgrenzung meist als Schutzmechanismus gegenüber einer Person oder einem Kontext (z. B. einem beruflichen Kontext) gesehen.

Der Begriff Selbstschutz kann in seiner Bedeutung über die zuvor genannten Begriffe wie Psychohygiene, Burnout und Resilienz hinausgehen, da dieser neben der psychischen Ebene noch weitere Ebenen des Selbstschutzes wie etwa körperlichen Selbstschutz oder Selbstschutz in juristischer Hinsicht beinhalten kann. Im Duden wird Selbstschutz als das „Sich schützen gegen negative Einflüsse“ definiert. Im aktuellen Kontext kann sich Selbstschutz auf den Schutz vor negativen psychischen Konsequenzen, negativen körperlichen Konsequenzen (z. B. bei verbal oder körperlich aggressiven Klienten) und negativen juristischen Konsequenzen beziehen. Insbesondere im Sinne des Selbstschutzes vor negativen psychischen Konsequenzen bestehen Überschneidungen zur Psychohygiene oder zur Resilienz. Der Fokus der vorliegenden Expertise liegt überwiegend auf der psychischen Ebene.

Der Begriff Resilienz zielt auf ähnliche Aspekte wie der Begriff Psychohygiene ab. Der Begriff Resilienz, Englisch Resilience, wird meist mit „psychische Widerstandsfähigkeit“ übersetzt. In der wissenschaftlichen Literatur findet sich keine einheitliche Definition. Die Definition von Resilienz beinhaltet jedoch meist zwei Aspekte. Zum einen eine Exposition gegenüber Widrigkeiten oder Bedrohung

und zum anderen eine positive Adaptation in der Folge (Luthar 2015; Luthar/Lyman/Crossman 2014; Cicchetti 2010). Damit schließt der Begriff der Resilienz im Gegensatz zu Psychohygiene explizit noch die Exposition gegenüber einer Form von Widrigkeit ein. Grundsätzlich wird Resilienz als dynamischer Prozess gesehen, sodass sich der Resilienzstatus im Laufe der Zeit auch ändern kann. Manchen Autorinnen und Autoren ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass Resilienz keine Persönlichkeitseigenschaft darstellt (Luthar/Lyman/Crossman 2014), da dies die Gefahr birgt, Betroffene für Fehlanpassungen verantwortlich zu machen. Im Kontext dieser Expertise stellt sich also die Frage, inwiefern eine positive Anpassung trotz widriger Arbeitsbedingungen im Kinderschutz in Jugendämtern gelingen kann.

Auch der Begriff Burnout ist im Kontext dieser Expertise von Bedeutung. Nach Maslach (2003) ist Burnout durch drei Hauptkriterien gekennzeichnet. So bestehen eine emotionale Erschöpfung, eine Entfremdung mit einer distanzierten und zynischen Haltung zum Beruf und eine eingeschränkte Leistungsfähigkeit. Die emotionale Erschöpfung wird als Leitsymptom des Burnoutsyndroms betrachtet (Seidler u. a. 2014). Burnout stellt dabei keine eigenständige Diagnose in der internationalen Klassifikation psychischer Störungen (ICD-10) dar, kann aber als Zusatz zu einer Hauptdiagnose diagnostiziert werden. Das Thema Burnout hat sich in den letzten Jahren größer werdender Beliebtheit erfreut, was sich auch in einem rapiden Anstieg der wissenschaftlichen Publikationen zu diesem Themenbereich in den letzten zwei Dekaden niederschlägt.

Ein Begriff, der zusätzlich in diesem Zusammenhang häufig aufgeführt wird, ist der Begriff der sekundären Traumatisierung. Dieser Begriff bezieht sich auf Erfahrungen, die Fachkräfte machen können, die regelmäßig mit traumatisierten Personen arbeiten. Die sekundäre Traumatisierung entsteht durch die Exposition mit den Details traumatischer Ereignisse, sei es in verbaler oder schriftlicher Form, und mit zeitlicher Distanz. Zu den Symptomen zählen Vermeidung, Übererregung und Intrusionen sowie traumabedingte kognitive Veränderungen, ähnlich der Posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) (Figley 1995). Aufgrund ihrer Arbeitsschwerpunkte weisen Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe ein besonders hohes Risiko auf.

Das folgende Kapitel gibt zunächst eine kurze Übersicht zum methodischen Vorgehen zur Identifikation und Auswahl der aufgearbeiteten Literatur. Im anschließenden Kapitel werden die Ergebnisse sowie die abgeleiteten Praxisempfehlungen dargestellt.

4.

Methodisches Vorgehen

Im folgenden Kapitel wird das methodische Vorgehen zur Identifikation und Aufarbeitung des Standes der Literatur dargestellt. Zur Identifikation wurde eine systematische Literaturrecherche wissenschaftlicher Datenbanken durchgeführt. Dazu wurde deutsch- und englischsprachige Literatur analysiert. Insgesamt wurden sechs bibliografische Datenbanken (Medline/Pubmed, Psycinfo, Cochrane Library, Social Services Abstracts, ISI Web of Science und Scopus) sowie die Suchmaschine Google Scholar ausgewählt. Zusätzlich erfolgte eine gezielte Suche im Archiv der Fachzeitschrift *Child and Youth Services Review*. Die Auswahl erfolgte, um möglichst breit relevante Literatur zum Themenfeld zu sammeln und sogenannte graue Literatur wie Berichte, aber auch Peer-Review-Forschung mit einzubeziehen. Insbesondere deutschsprachige Studien konnten nicht über die wissenschaftlichen Datenbanken identifiziert werden, deren Identifikation erfolgte über ein Schneeballsystem durch Analyse von Literaturverzeichnissen relevanter Publikationen.

4.1 Einschluss- und Ausschlusskriterien

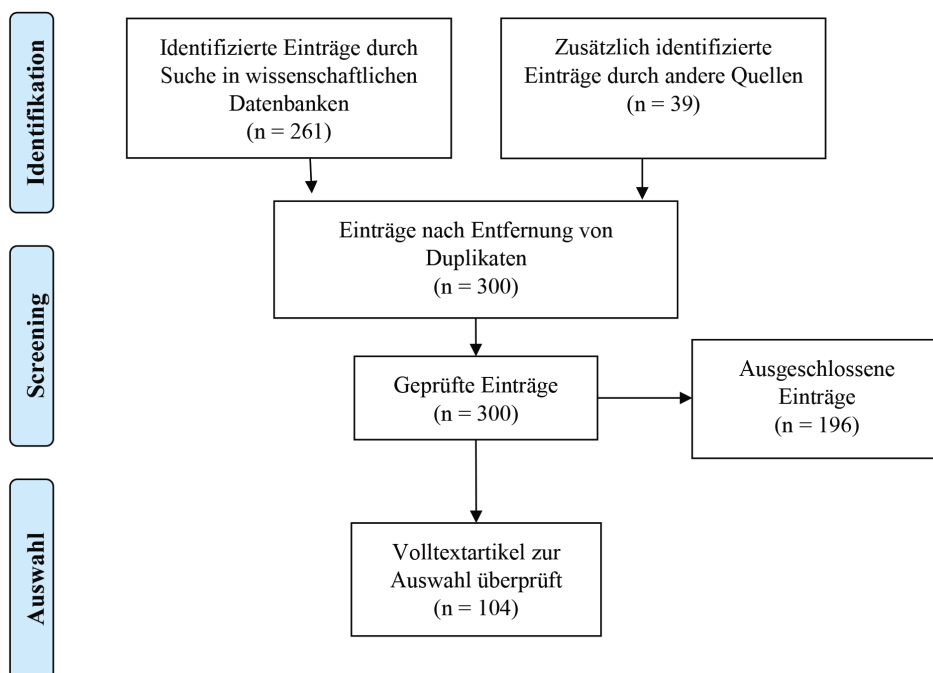
Um aufgenommen zu werden, mussten sich die Beiträge auf Mitarbeitende im Kinderschutz oder in der Kinder- und Jugendhilfe konzentrieren. Da insbesondere für Interventionen nur wenig Literatur für Mitarbeitende im Kinderschutz vorlag, wurde hier auch nach Interventionen für ähnlich belastende Tätigkeiten gesucht. Eingeschlossen wurden empirische Forschungsarbeiten, systematische Literaturrecherchen und Metaanalysen. Insbesondere über Google Scholar sowie über die Suche von Literaturlisten wurden darüber hinaus Berichte und Stellungnahmen identifiziert, die für das Thema relevant erschienen. Im Zuge der Literatursuche wurde deutlich, dass keine englischsprachige Literatur zum Thema „Psychohygiene im Kinderschutz“ vorliegt. Die Suchbegriffe mussten also auf die Situation angepasst und auf Begriffe wie „Burnout“, „Resilienz“ und „Turnover“ sowie „Stress Management“ erweitert werden. Die Quellen mussten zudem in deutscher oder englischer Sprache vorliegen und innerhalb der vergangenen 20 Jahre publiziert worden sein.

4.2 Suchbegriffe

Wie zuvor erwähnt erzielten die Suchbegriffe „Psychohygiene“, „Selbstschutz“ und „Abgrenzung“ im Zusammenhang mit „Kinder- und Jugendhilfe“ oder

„Kinderschutz“ sowie deren englischsprachige Übersetzung kaum Suchergebnisse in den oben angeführten Literaturlieferanten. Aufgrund dessen erfolgte eine Anpassung der Suchstrategie. In Anlehnung an die systematische Literaturrecherche von McFadden, Campbell und Taylor (2014) wurden für die deutsch- und englischsprachige Literatursuche noch die Begriffe „Burnout“, „Resilienz“, „Retention“ und „Turnover“ in Kombination mit „Kinderschutz“ (*child protection*) und „Kinder- und Jugendhilfe“ (*child welfare*) genutzt. „Retention“ und „Turnover“ sind Begriffe, die sich auf das Halten bzw. den Wechsel und auch auf Wechselintentionen von Mitarbeitenden beziehen. Der Fokus bei diesem Vorgehen lag auf der Identifikation möglichst viel relevanter Literatur zum Thema. Damit mussten die Begrifflichkeiten möglichst den Kern des Themas widerspiegeln, um eine hohe Sensitivität zu erreichen, aber zugleich auch eine gewisse Spezifität aufweisen, um möglichst wenig irrelevante Literatur zu identifizieren und die Suche ökonomisch zu halten. Neben dem Begriff „child protection“ wurde auch der Begriff „child welfare“ genutzt, weil sich beispielsweise US-amerikanische und kanadische Studien auf das Thema „child welfare“ beziehen, während sich britische und australische Studien auf den Bereich „child protection“ konzentrieren (McFadden/Campbell/Taylor 2014). Das methodische Vorgehen zur Identifikation relevanter Literatur ist in Abbildung 1 dargestellt.

Abb. 1: Methodisches Vorgehen zur Identifikation und Auswahl relevanter Literatur



Quelle: Eigene Darstellung

5.

Stand der empirischen Forschung

Mittels der Literatursuche konnten eine Reihe relevanter deutsch- und englischsprachiger Quellen identifiziert werden. Mit der Kombination der Begrifflichkeiten „Psychohygiene“ und „Kinderschutz“ sowie deren englischsprachiger Pendanten wurden nur wenige relevante Quellen identifiziert. Explizit wird das Thema in dem Buchkapitel „Psychohygiene im Kinderschutz“ (Wolff 2012) adressiert. Der Autor plädiert in dieser Arbeit für eine Kombination aus organisationalen und individuellen psychohygienischen Hilfemaßnahmen.

Der Einbezug weiterer Begrifflichkeiten wie „Burnout“ oder „Resilienz“ stellte sich als wichtig heraus. Auch Begriffe wie „Retention“ und „Turnover“ in Zusammenhang mit „Child Protection“ oder „Child Welfare“, die beide Personalfuktuation im Kinderschutz adressieren, stellten wichtige Suchbegriffe dar, auf deren Grundlage die meisten Treffer erzielt werden konnten. Die Mehrzahl der Studien stammte aus dem nordamerikanischen Raum. Jedoch konnten auch Studien aus Korea und Europa (UK, Schweden, Italien etc.) identifiziert werden. Insgesamt zeigte sich jedoch, dass die internationale Studienlage als eher gering zu bewerten ist. Die empirische Befundlage zu gesundheitlichen Belastungen bei Fachkräften im Kinderschutz, insbesondere durch Stress und das Risiko von Burnout, ist im Vergleich zu der in anderen Arbeitsfeldern eher gering.

5.1 Studien aus dem deutschsprachigen Raum

Im deutschsprachigen Raum konnten sechs Studien identifiziert werden. Zu beachten ist hierbei, dass die Mehrheit dieser Studien nicht in Fachzeitschrift im Peer-Review-Verfahren veröffentlicht wurden und somit keine entsprechende kritische kollegiale Überprüfung und Rezeption der Ergebnisse stattgefunden hat. Die deutschsprachigen Studien werden aufgrund ihrer Bedeutung für diese Expertise mit den Hauptergebnissen im Folgenden kurz dargestellt.

Steinlin u. a.: Modellversuch Traumapädagogik (Steinlin u. a. 2015, 2016):

- Befragung von 319 pädagogischen Mitarbeitenden (39 % männlich und 61 % weiblich) der stationären Jugendhilfe in der Schweiz im Alter zwischen 23 und 65 Jahren;
- 18 % mit Verdacht auf Burnout;

- 7 % mit Hinweis auf Sekundärtraumatisierung;
- Mitarbeitende mit einer vergleichsweise niedrigeren Arbeitszufriedenheit wiesen ein 5,4-fach erhöhtes Risiko auf, burnoutgefährdet zu sein als Mitarbeitende mit einer vergleichsweise höheren Arbeitszufriedenheit.

Poulsen: Stress und Belastung bei Fachkräften der Jugendhilfe (Poulsen 2012):

- Befragung von 68 Frauen und 32 Männern im Alter zwischen 23 und 62 Jahren; Sozialpädagogen/-pädagoginnen, Sozialarbeiter:innen, Pädagogen/Pädagoginnen, Psychologen/Psychologinnen, Erzieher:innen, Heilpädagogen/-pädagoginnen, Heilerziehungspfleger:innen; tätig bei Kommunen, Landkreisen und Jugendhilfeträgern.
- 55 % nehmen Arbeitsbelastung als sehr hoch oder hoch wahr.
- Häufigste Stressoren sind:
 - Zeit- und Termindruck (72%)
 - Bürokratie (54 %)
 - Personalmangel (46 %)
 - Multiple Problemlagen des Klientels (36 %)
 - Allem gerecht zu werden (28 %)
 - Notfälle/Krisen (18 %)
 - Menschliche Tragödien (13 %)
- Von den Fachkräften werden negative gesundheitliche Folgen, insbesondere Schlafstörungen angegeben.
- Konkrete Forderungen zur Verbesserung der Arbeitssituation:
 - Mehr Personal (40 %)
 - Mehr Respekt (30 %)
 - Bessere Bezahlung (24 %)
 - Supervision (20 %)
 - Verbesserte Infrastruktur (19 %)
 - Mehr Zeit für Einzelne (18 %)
 - Weniger Bürokratie (17 %)
 - Mehr finanzielle Mittel für inhaltliche Arbeit (13 %)
 - Klarere Strukturen (11 %)
 - „Weniger Chef“ (11 %)
 - Weniger Fälle (11 %)

Müller: Arbeitsbedingungen in Institutionen der Jugendhilfe unter Berücksichtigung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII. Eine empirische Untersuchung (Müller 2011)

- Befragung von 1.303 Fachkräften aus unterschiedlichen Systemen des Kinderschutzes zu fachlichen Fragen des Kinderschutzes.

- 76,5 % arbeiten in der Jugendhilfe, davon je ca. 25 % beim Allgemeinen/Kommunalen Sozialen Dienst und beim Jugendamt.
- 57 % der Befragten sind im Kinderschutz als fallverantwortliche Fachkraft tätig.
- Etwa 20 % der Befragten fühlen sich im beruflichen Alltag überfordert; bei den Fachkräften des Jugendamtes sind es 28 %, beim ASD/KSD 34,5 %.

Belastungsfaktoren sind:

Subjektive Belastungsfaktoren:

- Überforderung
- hohe Verantwortung
- Konfrontation mit schwierigen Schicksalen

Belastungsfaktoren der Familien:

- komplexe Problemlagen der Klienten/Klientinnen
- Kindeswohlgefährdung
- schwere Störungen

Belastungsfaktoren der Arbeitsbedingungen:

- Hohe Fallzahl
- Zeitdruck
- viel Bürokratie/ Dokumentationsaufwand
- wenig Supervision

Strukturelle und gesamtgesellschaftliche Belastungsfaktoren:

- schlechte Finanzlage von Einrichtungen und Kommunen
- Personalmangel
- fehlende gesellschaftliche Anerkennung

- 8 % beklagen, dass aufgrund der Arbeitsdichte zu wenig Zeit für psychohygienische Maßnahmen bleibt;
- 91 % halten es für erforderlich, an Supervision teilzunehmen;
- über 80 % erhalten bezahlte Supervision durch den Arbeitgeber.

Seckinger u. a.: Arbeitssituation und Personalbemessung im ASD – Ergebnisse einer bundesweiten Online-Befragung (Seckinger u. a. 2008)

- Befragung von 328 Fachkräften aus unterschiedlichen Systemen des Kinderschutzes zu fachlichen Fragen des Kinderschutzes.
- Insbesondere in Ostdeutschland gibt es einen beachtlichen Anteil Allgemeiner Sozialer Dienste (ASD), in denen aus Altersgründen der Mitarbeitenden Stellen in einem erheblichen Umfang nachbesetzt werden müssen.
- Es bestehen Schwierigkeiten, geeignete Bewerber und Bewerberinnen auf dem Arbeitsmarkt zu finden.
- In 63 % der ASD gab es Überbelastungsanzeigen.
- 60 % geben an, dass Arbeit unerledigt liegen bleibt.
- In 40 % der ASD steigt die Anzahl der Krankheitstage aufgrund der Arbeitsbelastung.
- Hohe Arbeitsbelastung führt zu höherer Fehlerquote.
- Bei 20 % kommt es aufgrund der hohen Arbeitsbelastung zu erhöhter Fluktuation.
- Belastungsfaktoren:

- Komplexität und unsichere Entscheidungssituation;
- Verdichtung und zu wenige Erholungsphasen;
- emotionale Betroffenheit;
- ständige Veränderung der Arbeitsbedingungen;
- Job-Enlargement ohne Job-Enrichment: d. h. zunehmende Verdichtung der Arbeit ohne Arbeitsbereicherung.

Rudow: Arbeitsschutz und Gefährdungsbeurteilung in der Sozialarbeit (Allgemeiner Sozialer Dienst) der Stadt Mannheim (Rudow 2010)

- Belastungen der Bezirkssozialarbeiter:innen:
 - Anzahl der Fälle mit Hilfen zur Erziehung und Kindeswohlgefährdung
 - Komplexität, Schwierigkeit und Intransparenz der Fälle
 - Art und Weise der Dokumentation der Fälle
 - Fehlende Zeit zur Lösung der Fälle
 - Zu wenig Fachpersonal für (große) Anzahl der Fälle
 - Erwartungen der Partner
 - Umfang der Verwaltungsaufgaben
 - Verfügbarkeit und Beschaffung von Arbeitsmitteln

Klomann: Quantitative Querschnittsstudie in Jugendämtern im Rheinland (Klomann 2014):

- Befragung von 464 Mitarbeitenden (75,3 % weibliche und 24,7 % männliche Fachkräfte) der Sozialen Dienste aus 81 % der Jugendämter im Rheinland.
- 37,3 % der Befragten geben an, ihre Fähigkeiten bei der Arbeit kaum zu nutzen, ihre Aufgaben nur unzureichend zu erfüllen sowie auf Grund von Vertretungssituationen häufig nur eine Notversorgung gewährleisten zu können und darüber hinaus zu wenig Zeit zur geforderten Aufgabenerledigung zu haben.
- Fachkräfte mit einer Beschäftigungsdauer unter einem Jahr geben tendenziell häufiger an, nur eine „Notversorgung“ zu leisten.
- 17,1 % der Befragten geben an, bei ihrer Arbeit häufiger Frustration zu erleben und seltener abschalten zu können.
- Belastungsaspekte:
 - Schlechte Vorbereitung durch das Studium auf die Arbeit
 - Geringe Identifikation mit dem Arbeitsfeld
 - Geringe organisationale Bindung
 - Unzufriedenheit über die Unterstützung bei der Arbeit
- Beschäftigte des ASD geben besonders häufig Belastungen an.
- Körperliche Symptome treten bei Mitarbeitenden des ASD häufiger auf als bei Sachgebietsleitern und Sachgebietsleiterinnen.

- Der Berufseinstieg erfolgt häufig in Bereichen mit Kinderschutz auftrag. Dies stellt einen schwierigen Bereich für den Berufseinstieg dar.
- 18,1 % geben an, Angst vor falschen Entscheidungen in Kinderschutzfällen zu haben.

Zusammenfassend zeigen sich in allen Studien aus dem deutschsprachigen Raum Hinweise auf eine hohe Belastung bei Mitarbeitenden in Jugendämtern. Insbesondere Berufsanfänger:innen und Personen, die direkt im Kinderschutz arbeiten, scheinen einem höheren Risiko für Belastungen bzw. Überlastungen ausgesetzt zu sein. Die dargestellten Studien berichten zudem übereinstimmende Belastungsfaktoren. Grundsätzlich ist aus allen Studien ein Teufelskreis erkennbar, in dem eine Arbeitsverdichtung (aufgrund unterschiedlicher Faktoren) gepaart mit der Komplexität der Fälle und fehlender Zeit zur Bearbeitung der Fälle zu Belastungen bei den Mitarbeitenden führt. Dies wiederum erhöht die Wahrscheinlichkeit von Krankheitsausfällen und Fluktuation bei den Mitarbeitenden, was wiederum zu einer Verdichtung der Arbeit führt. Interessanterweise nehmen dabei die deutschsprachigen Studien, bis auf einige Ausnahmen nur wenig Bezug auf die internationale Literatur und dort verwendeter Konzepte wie „Burnout“. Auch wird deutlich, dass sich die deutschsprachigen Studien vor allem auf eine Deskription der Problemlagen beschränken. Zwar werden Anregungen zur Verbesserung der Situation der Mitarbeitenden gegeben, empirische Ergebnisse liegen jedoch nicht vor. Ein systematisches Literatur-Review untersuchte die Zusammenhänge zwischen gesundheitsförderlichen (Ressourcen) und gesundheitsgefährdenden (Stressoren) psychischen Belastungsfaktoren und der psychischen Gesundheit von pädagogischen Fachkräften der ambulanten Jugendhilfe. Starke bis mittlere Zusammenhänge wurden hierbei für die Stressoren Arbeitsmenge, Rollenstress, Klientenverhalten/-charakteristika sowie die personenbezogenen Faktoren Neurotizismus und Pflichtbewusstsein und für die Ressourcen Kontrolle, Rollenklarheit, moderate Arbeitsmenge, Wertschätzung, Einbindung/Beteiligung sowie die personenbezogenen Ressourcen Werteübereinstimmung und Achtsamkeit festgestellt (Lengen/Kersten/Gregersen 2021). Eine vergleichbare Untersuchung zum ASD fehlt bislang.

5.2 Internationale Studien

Themen der internationalen Studien, die überwiegend aus dem nordamerikanischen Raum stammen, betreffen überwiegend die Fluktuation von Mitarbeitenden (Turnover, Retention) oder gesundheitliche Outcomes der Mitarbeitenden (z. B. Burnout). Manche Studien greifen beide Themen auf, indem Burnout als Risikofaktor für die Personalfuktuation, z. B. Wechsel(-Intentionen), zum Untersuchungsgegenstand gemacht wird. Vereinzelt konnten auch Studien identifiziert werden, die thematisch anders ausgerichtet sind und sich z. B. mit der idealen Anzahl von Fällen (Yamatani/Engel/Spjeldnes 2009), dem Umgang mit der öffentlichen Wahrnehmung (Legood u. a. 2016), der Messung organisationaler Gesundheit (Potter u.

a. 2016) oder Erfahrungen mit der Supervision beschäftigen. Vier Studien beschäftigten sich mit der Evaluation von Interventionen (Martinussen u. a. 2017; Brinkborg u. a. 2011; Strolin-Goltzman 2010; Glisson/Dukes/Green 2006). Darüber hinaus konnten sechs systematische Literaturrecherchen und Metaanalysen identifiziert werden. Diese beschäftigten sich mit Resilienz und Burnout (McFadden/Campbell/Taylor 2014), der Fluktuation von Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendhilfe (Kim/Kao 2014; DePanfilis/Zlotnik 2008), Evidenz für Supervision (Carpenter/Webb/Bostock 2013; Mor Barak u. a. 2009) und dem Zusammenhang zwischen Bindung und Burnout (West 2015). Aufgrund der Bedeutung der Ergebnisse von Metaanalysen und systematischer Überblicksarbeiten werden deren Ergebnisse im Folgenden dargestellt. Der Vorteil solcher Überblicksarbeiten liegt in der Möglichkeit, genauere Schätzungen der Effekte zu erhalten, indem Zusammenfassungen aus mehreren Studien zum gleichen Thema von verschiedenen Forschenden genutzt werden.

5.3 Metaanalysen

Resilienz und Burnout

McFadden, Campbell und Taylor (2014) untersuchten in ihrer systematischen Literaturrecherche auf Basis von 65 Artikeln individuelle und organisationale Faktoren, die mit Resilienz und Burnout assoziiert sind. Als individuelle Faktoren wurden eine eigene Vorgeschichte von Misshandlung, die Ausbildung und Vorbereitung auf die Arbeit in der Jugendhilfe, Copingstrategien, sekundäre Traumatisierung, Compassion Fatigue (Erschöpfungsdepression) und Compassion Satisfaction (Mitgefühlzufriedenheit) identifiziert. Als organisationale Faktoren wurden Workload bzw. Arbeitsbelastung, soziale Unterstützung und Supervision, organisationale Kultur und Klima, organisationales und professionelles Engagement sowie Arbeitszufriedenheit bzw. Arbeitsunzufriedenheit identifiziert. Die Autorinnen und Autoren kommen zum Schluss, dass kein einzelner Faktor allein für Resilienz, Burnout oder Fluktuation verantwortlich ist.

Bezogen auf individuelle Faktoren wird diskutiert, dass eine eigene Vorerfahrung von Misshandlung einen wichtigen Motivationsfaktor zur Ergreifung eines solchen Berufs darstellen kann. Eine eigene Vorgeschichte von Misshandlung kann nicht per se als Risikofaktor für Burnout oder sekundäre Traumatisierung angenommen werden. Hier kommt es vor allem auf den individuellen Umgang und der Verarbeitung des Erlebten an. Obwohl nicht davon ausgegangen werden kann, dass jede Motivation für die Ergreifung eines Berufs in der Sozialarbeit ihren Ursprung in einer persönlichen Vorgeschichte von Traumatisierung hat, sollte dieser Aspekt zum Beispiel in der Supervision mitbedacht werden, um Arbeitnehmer:innen zu unterstützen, die eine solche Vorgeschichte haben.

Weitere wichtige individuelle Faktoren sind die eingesetzten Copingstrategien. Aktive Copingstrategien scheinen dabei geeigneter im Umgang mit den Arbeitsanforderungen. Höhere Arbeitszufriedenheit und weniger Burnout zeigten sich bei solchen Fachkräften, die ihre Erwartungen realistisch hielten, Problemlösestrategien nutzten, Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen suchten, Supervision nutzten, einen aktiven Lebensstil außerhalb der Arbeit beibehielten und Debriefing nach Trauma nutzten.

Hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung zeigt sich, dass Fachkräfte, die an einem von der US-Regierung geförderten Programm teilnahmen, eher für eine gewisse Zeitspanne in dem Berufsfeld blieben. Diese Ergebnisse beziehen sich auf das sogenannte Title IV-Programm in den USA. Hier erhalten Studenten ein Stipendium und verpflichten sich dafür, im Anschluss für eine bestimmte Zeit im Bereich der öffentlichen Jugendhilfe zu arbeiten (Hartinger-Saunders/Lyons 2013). Meist wurde dann der Verbleib am Arbeitsplatz über die vertraglich festgelegte Zeit hinaus untersucht. Aufgrund der hohen Studiengebühren kann dies in den USA ein besonders attraktives Angebot darstellen. Ähnliche Modelle gibt es in Deutschland etwa für ein Studium über die Bundeswehr. Hier ist jedoch zu beachten, dass eine geringe Personalfuktuation nicht immer Ausdruck gesunder Organisationen darstellen muss, sondern der Verbleib im Beruf auch ein Ausdruck fehlender beruflicher Alternativen sein kann (Strolin-Goltzman u. a. 2008). Es zeigt sich jedoch, dass die Ausbildung – inklusive Praktika während des Studiums – die Ansprüche und Realitäten des Berufs realistisch abbilden und eine fortlaufende Weiterqualifikation der Mitarbeitenden erfolgen sollte. Damit können insbesondere Berufsanfänger:innen adäquat auf ihre Aufgaben vorbereitet und die Gesundheit der Mitarbeitenden im Verlauf des Berufslebens aufrechterhalten werden.

Hinsichtlich der organisationalen Faktoren zeigt sich, dass Supervision und soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen signifikante Faktoren sind, die das professionelle Engagement, die organisationale Kultur und die Fluktuation beeinflussen. Die organisationale Kultur oder das Arbeitsklima werden im Laufe des Berufslebens entweder als positiv oder negativ wahrgenommen. Insbesondere die Unterstützung durch Führungskräfte und Supervision spielen hier eine zentrale Rolle. Die Arbeitsbelastung oder der Workload wiederum sind wichtige Einflussfaktoren für Burnout. Dabei bestehen Hinweise darauf, dass es bei der Arbeitsbelastung nicht um eine bestimmte Fallzahl geht, sondern viel eher um die subjektiv wahrgenommene Arbeitsbelastung mit den Fällen.

In der systematischen Literaturrecherche von McFadden, Campbell und Taylor (2014) wurden nur drei Längsschnittstudien mit Fachkräften im Kinderschutz identifiziert. Gerade die Längsschnittforschung ist von großer Bedeutung. Die weni-

gen vorliegenden Längsschnittstudien sind ausschließlich in ausländischen Kinderschutzsystemen verortet. Hier besteht also weiterer Forschungsbedarf.

Personalfuktuation

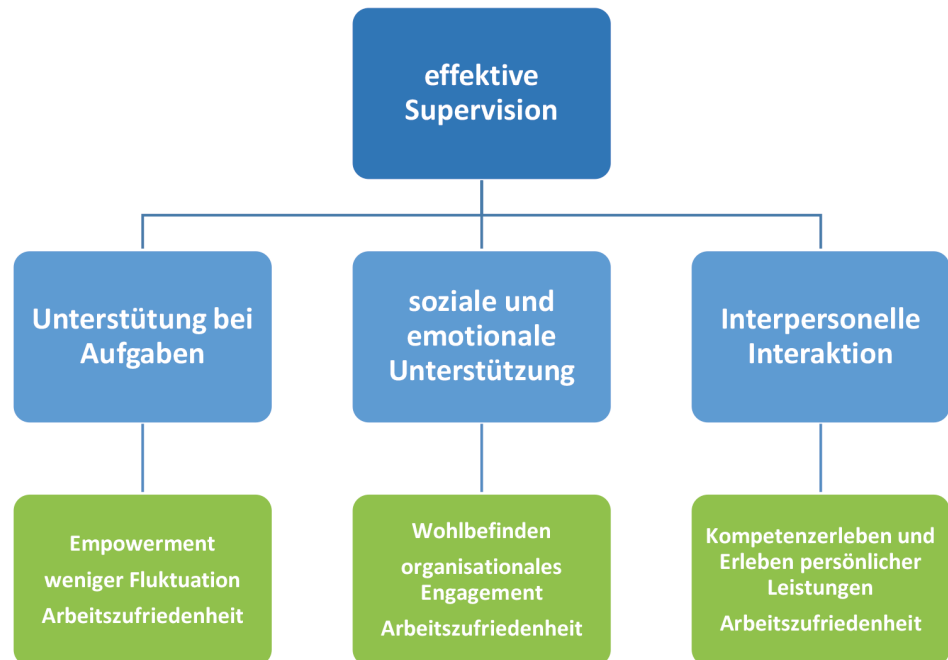
Explizit mit der Personalfuktuation von Mitarbeitenden im Jugendhilfebereich beschäftigen sich DePanfilis und Zlotnik (2008) in ihrer systematischen Literaturübersicht sowie Kim und Kao (2014) in ihrer Metaanalyse. DePanfilis und Zlotnik (2008) identifizierten ähnliche individuelle und organisationale Faktoren wie die bereits zuvor dargestellten Faktoren von McFadden, Campbell und Taylor (2014). Die Datenbasis bei der von DePanfilis und Zlotnik (2008) durchgeführten Literatursuche war jedoch noch deutlich geringer als bei McFadden Campbell und Taylor (2014). Ein Problem sahen die Autorinnen und Autoren darin, dass zwar ähnliche Faktoren in die Studien einbezogen, diese aber sehr unterschiedlich gemessen wurden, und heterogene Studienergebnisse auch auf diese methodischen Unterschiede zurückzuführen sind.

Kim und Kao (2014) konnten in ihrer Metaanalyse auf eine deutlich breitere Datenbasis als DePanfilis und Zlotnik (2008) zurückgreifen. Die Autorinnen und Autoren beschreiben, dass organisationales Engagement und Arbeitszufriedenheit den höchsten Einfluss auf Intentionen hatten, den Arbeitsplatz zu wechseln. Demografische Faktoren wie Alter oder Geschlecht hatten keinen Einfluss auf die Personalfuktuation. Für Burnout, Supervision und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz zeigte sich ebenfalls ein relevanter Einfluss auf die Fluktuation von Mitarbeitenden. Interessanterweise konnte in dieser Metaanalyse die Arbeitsbelastung nicht als Faktor für die Wechselintentionen nachgewiesen werden. Die Autorinnen und Autoren gehen aber davon aus, dass wichtige Mediationsfaktoren nicht mit einbezogen wurden. Sie schließen, dass die Wahrnehmung der Arbeitsbelastung und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz bedeutendere Aspekte darstellen als die reine Anzahl von Fällen.

Supervision

Eine Metaanalyse (Mor Barak u. a. 2009) und eine systematische Literaturrecherche (Carpenter/Webb/Bostock 2013) zur Supervision konnten identifiziert werden. Mor Barak u. a. (2009) untersuchten die Auswirkungen von Supervision auf Basis von 27 Studien mit einer kombinierten Stichprobengröße von über 10.000 Mitarbeitenden in der Sozialen Arbeit, Kinder- und Jugendhilfe und im Gesundheitsbereich. Es zeigte sich, dass effektive Supervision mit höherer Arbeitszufriedenheit assoziiert war. Dabei wurden die drei Dimensionen Unterstützung bei Aufgaben, soziale und emotionale Unterstützung und interpersonelle Interaktion als relevant identifiziert. Die Dimensionen sowie deren Auswirkungen sind in Abbildung 2 dargestellt.

Abb. 2: Dimensionen effektiver Supervision



Quelle: in Anlehnung an Mor Barak u. a. 2009, S. 6

Empowerment, Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung werden realisiert, wenn die Vorgesetzten den Mitarbeitern konkrete, arbeitsbezogene Unterstützung und Anweisungen geben. Das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen, das organisationale Engagement und die Arbeitszufriedenheit verbessern sich, wenn sie von ihren Vorgesetzten und in der Supervision Unterstützung für ihre emotionalen Bedürfnisse und arbeitsbezogenen Stressfaktoren erhalten. Zudem besteht ein Zusammenhang zwischen der vom Mitarbeitenden wahrgenommenen Qualität der Supervision, dem Kompetenzerleben, dem Erleben persönlicher Leistungen und der Arbeitszufriedenheit. Mor Barak u. a. (2009) beschreiben, dass die Dimension Unterstützung bei Aufgaben den größten Einfluss auf die Mitarbeitenden hat, während soziale Unterstützung und Interaktion mit reduzierter Angst, weniger Stress, einem geringeren Risiko für Depression, somatischen Beschwerden und Burnout, weniger Wechselabsichten und einer geringeren Personalfuktuation einhergehen. Die Autorinnen und Autoren schließen daraus, dass die Bedeutung einer effektiven Supervision betont und ein organisatorisches Klima geschaffen werden sollte, das positive Beziehungen zwischen Supervisoren und Supervisanden, aber auch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden unterstützt und eine regelmäßige, obligatorische Supervision ermöglicht. Dazu sollten auch Weiterbildungen der Supervisoren und Vorgesetzten erfolgen, um wirksame Hilfe bei der Arbeit zu leisten und starke Supervisionsbeziehungen aufzubauen.

Auch Carpenter, Webb und Bostock (2013) kommen in ihrer Literaturübersicht auf Basis von 21 eingeschlossenen Studien zu dem Schluss, dass Supervision mit einer höheren Arbeitszufriedenheit, einem stärkeren Selbstwirksamkeitserleben, einem geringeren Stresserleben der Mitarbeitenden und einer geringeren Fluktuation assoziiert ist. Grundsätzlich bemängeln diese jedoch, dass die Ergebnisse alle auf Querschnittsuntersuchungen beruhen und bisher keine Untersuchungen zum Kosten-Nutzen-Aufwand sowie zum Nutzen der Supervision für die Klientinnen und Klienten vorliegen. Folglich fordern die Autorinnen und Autoren Interventionsstudien, die die Wirksamkeit von Supervision auch für die Klientinnen und Klienten untersuchen.

Bindung und Burnout

In ihrer systematischen Literaturrecherche untersuchte West (2015) den Zusammenhang zwischen Bindungsstil, Burnout und Compassion Fatigue (Ermüdungsdepression) auf Basis von zehn Studien. Als Ergebnis wird festgehalten, dass eine höhere Bindungssicherheit mit weniger Burnout assoziiert ist. Bindungsängstlichkeit hingegen ist mit höheren Burnoutraten assoziiert. Die Ergebnisse hinsichtlich des vermeidenden Bindungsstils waren nicht eindeutig.

Sichere Bindung ist mit sozialer Unterstützung (auch durch Supervisoren und Vorgesetzte), einer hohen Selbstoffenbarung und -wirksamkeit, dem Einsatz adaptiver Copingstrategien sowie einer hohen Arbeitszufriedenheit und Resilienz assoziiert. Diese Ergebnisse können damit Aufschluss darüber geben, warum manche Menschen unter denselben Arbeitsbedingungen Burnout entwickeln, während andere resilient bleiben. Die Ergebnisse unterstreichen laut West dabei die Wichtigkeit der Passung zwischen Beruf und Mitarbeitenden. Auch hier sei die Bedeutung einer realistischen Erwartung von Ansprüchen und einer realistischen Einschätzung der Herausforderungen des Berufs von Bedeutung. Darüber hinaus fordern die Autorinnen und Autoren eine bessere Weiterbildung der Mitarbeitenden, sodass diese ihre persönlichen Reaktionen auf Stressoren am Arbeitsplatz besser verstehen. Mögliche Interventionen sehen die Autorinnen und Autoren in psychoedukativen Ansätzen, in denen Mitarbeitende lernen zu verstehen, wie frühe (traumatische) Erfahrungen ihre Arbeit beeinflussen können sowie in der Vermittlung adaptiver Copingstrategien. Auch Supervision sei ein wichtiger Baustein, und zwar insbesondere für Personen mit unsicherem Bindungsstil.

5.4 Interventionen

Es konnten vier Studien zu Interventionen im Jugendhilfebereich identifiziert werden (Martinussen u. a. 2017; Brinkborg u. a. 2011; Glisson/Dukes/Green 2006; Strolin-Goltzman 2010). Brinkborg u. a. (2011) untersuchten die Auswirkungen einer Acceptance und Commitment Therapie (ACT) auf das Stresserleben von 106

Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen in einer randomisiert kontrollierten Studie. ACT ist eine Form der Verhaltenstherapie und zielt auf die Erhöhung psychologischer Flexibilität ab. Es erfolgen vier dreistündige Gruppensitzungen in einem wöchentlichen Rhythmus. Die Ergebnisse zeigen, dass die Intervention zu einer signifikanten Reduktion von Stress und Burnout bei den Teilnehmern führte. Diese Form der Intervention stellt somit eine vielversprechende Methode zur Aufrechterhaltung der psychischen Gesundheit bei Mitarbeitenden im Kinderschutz dar.

Die restlichen Studien untersuchten organisationale Interventionen und deren Auswirkungen auf die Personalfuktuation und Burnout. Martinussen u. a. (2017) fanden keinen positiven Effekt einer Restrukturierung der Dienste auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Strolin-Goltzman (2010) und Glisson, Dukes und Green (2006) fanden jeweils einen positiven Effekt einer organisationalen Intervention auf die Wechselabsichten der Mitarbeitenden. Zusammenfassend zeigt sich also, dass insbesondere Studien zur Wirksamkeit von Interventionen zur Reduktion von Burnout oder Stress fehlen.

Tatsächlich existieren aber zahlreiche, methodisch gut abgesicherte Interventionsstudien, die die Wirksamkeit von Stressmanagementtrainings in verschiedenen Feldern der Wirtschaft belegen. So handelt es sich gemäß einer Metaanalyse mit 55 Studien und 2.847 Teilnehmenden dabei überwiegend um Trainings für Mitarbeitende aus einer großen Bandbreite von Tätigkeitsfeldern (Büroangestellte, Lehrer:innen, Fabrikarbeiter:innen, Krankenhauspersonal). Die Trainings enthalten Elemente wie kognitiv-behaviorale Techniken, Entspannungs- oder Meditationstechniken oder Übungen zum Zeitmanagement und zur Zielerreichung (Richardson/Rothstein 2008). Am häufigsten wurden in diesen Studien Entspannungstechniken eingesetzt. Interventionen, die auf strukturelle Veränderungen der Arbeitssituation abzielten und organisationsbezogene Aspekte adressierten, waren selten. Insgesamt zeigte sich eine mittlere Effektstärke ($d=0,526$). Die Autorinnen und Autoren eines jüngeren Cochrane Reviews über Stressmanagement-Trainings bei Mitarbeitenden im Gesundheitssystem mit 58 Studien und 7.188 Teilnehmenden fanden leicht positive Effekte für verhaltenstherapeutische Ansätze zur Stressreduktion sowie Entspannungsübungen, beurteilten die methodische Qualität der Befunde aber als noch gering (Ruotsalainen u. a. 2015). Auch für organisationale Interventionen wie Veränderungen der Arbeitszeiten oder vermehrte Kommunikation zeigten sich geringe oder keine Effekte. Insgesamt fehlen bisher empirische Daten über die Wirkung von Stressmanagement-Trainings zur Reduktion von Belastungen und Burnout und zur Förderung psychischer Gesundheit im Kinderschutz.

LeBlanc u. a. (2011) untersuchten den Zusammenhang zwischen erlebtem Stress und getroffenen Entscheidungen im Kinderschutz und fanden heraus, dass die Angst- und Cortisolwerte der Sozialarbeitenden bei einem von zwei herangezogenen Risikobewertungsinstrumenten die Risikoeinschätzung der Sozialarbeitenden beeinflussten. Die Sozialarbeitenden, die höhere Angst- und Cortisolwerte aufzeig-

ten, gaben bei diesem Risikobewertungsinstrument eine höhere Risikoeinschätzung ab als Sozialarbeitende, die weniger hohe Angst- und Cortisolwerte aufwiesen. Die Autorinnen und Autoren folgern, dass es Einschätzungsinstrumente gibt, die den emotionalen Aspekten auf Seiten der Sozialarbeitenden besser zu begegnen scheinen als andere.

Exkurs: Umgang mit verbaler und körperlicher Aggression

Kern der Expertise stellt die Aufarbeitung der wissenschaftlichen Literatur zum Thema Psychohygiene im Kinderschutz in Jugendämtern dar. In diesem Exkurs werden Ergebnisse zum psychischen Selbstschutz dargestellt.

Obwohl die genaue Häufigkeit erlebter Aggression am Arbeitsplatz unbekannt ist, deuten Studien darauf hin, dass Gewalt am Arbeitsplatz in der Jugendhilfe ein häufiges Phänomen darstellt (Strolin-Goltzman u. a. 2016). So fanden Jayaratne, Croxon und Mattison (2004) In einer national repräsentativen Studie an Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen in den USA, dass Fachkräfte im Kinderschutz im Gegensatz zu anderen Bereichen die meiste Gewalt am Arbeitsplatz erlebten. In dieser Studie berichteten etwa 44 % der Kinderschutzfachkräfte, dass sie entweder persönliche Erfahrungen mit Aggressionen am Arbeitsplatz gemacht haben oder einen Kollegen bzw. eine Kollegin kennen, der oder die bei der Arbeit körperlich angegriffen wurde (64 %). Darüber hinaus fanden Hunt u. a. (2016) in einer Stichprobe von 402 Mitarbeitenden in der Sozialarbeit, dass diese häufig mit feindseligen oder einschüchternden Eltern zu tun hatten. Die Hälfte der Teilnehmer (50 %) arbeitete mit feindseligen und einschüchternden Eltern mindestens einmal pro Woche. Die Mehrheit berichtete, dass sie von den Eltern oder den Klientinnen und Klienten in den letzten sechs Monaten beschimpft wurde (61%). Im Laufe ihrer Karriere hatten 8 % Morddrohungen erhalten, und 2 % wurden bereits mit Waffen bedroht. Einen körperlichen Angriff hatten 18 % erlebt. Darüber hinaus beschrieben die Betroffenen, dass die erlebte Aggression Auswirkung auf das persönliche Wohlbefinden, die Arbeit sowie die Familie hatten. So wurde u. a. von Stress- und Angstsymptomen sowie Schlafstörungen berichtet. Infolgedessen überrascht es wenig, dass die Sicherheit am Arbeitsplatz mit Wechseln am Arbeitsplatz zusammenhängt (Strolin-Goltzman u. a. 2016). Insbesondere eine effektive Supervision kann beim Umgang mit der erlebten Aggression helfen. Des Weiteren legen die Autorinnen und Autoren nahe, dass Mitarbeitende den Leitungspersonen jegliche Form der Aggression melden sollten und umgekehrt eine klare Information über mögliche Reaktionsstrategien in einer solchen Situation erfolgen sollte. Leitlinien zum Umgang mit Aggression am Arbeitsplatz sollten auch praktische Hinweise zur Optimierung der Arbeitssicherheit umfassen.

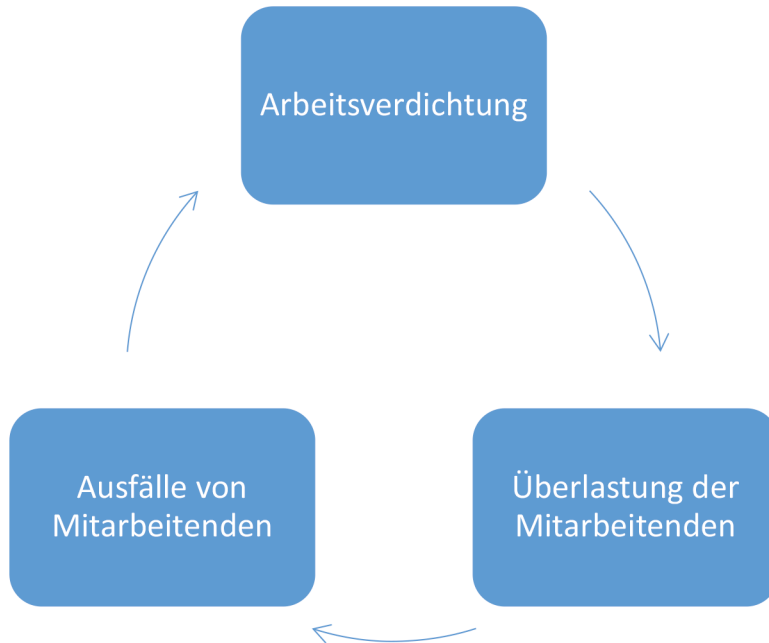
Zur Verbesserung des Schutzes am Arbeitsplatz schlagen Strolin-Goltzman u. a. (2016) sechs Aspekte für effektive Programme vor:

- Engagement der Leitung und Partizipation der Mitarbeitenden:
Bei der Umsetzung von Konzepten zur Verbesserung sind der Einbezug der Mitarbeitenden sowie das Engagement der Leitung von besonderer Bedeutung, so sollten beispielsweise alle Beteiligten an der Erstellung von Sicherheitskonzepten beteiligt sein.
- Eine Analyse der Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Gefahrenabwehr und -kontrolle:
Dies beinhaltet die Wahrnehmung und Aufstufung potenziell gefährlicher Situationen sowie Maßnahmen zur Deeskalation.
- Sicherheits- und Gesundheitstraining:
Dies beinhaltet die Wahrnehmung gefährlicher Situationen und Deeskalationstaktiken.
- Die Analyse gefährlicher Situationen.
- Führen von Statistiken und Evaluationen von Programmen.

5.5 Fazit

Die international vorhandenen Studien deuten darauf hin, dass bei Mitarbeitenden im Kinderschutz eine hohe Belastung besteht. Es zeigt sich ein Zusammenhang von Arbeitsstress mit hohen Raten von Burnout-Symptomen bzw. prädiiziertem Burnout. Arbeitsstress steht zudem im Zusammenhang mit Personalfuktuation. Übereinstimmend finden die Studien ähnliche Belastungsfaktoren, die zu Stress am Arbeitsplatz führen. Hier wird allen voran Arbeitsverdichtung genannt, die wiederum unterschiedliche Aspekte wie Bürokratie, fehlende personelle Ressourcen, ein erhöhtes Fallaufkommen, fehlende soziale Unterstützung im Arbeitskontext oder negative Arbeitsbeziehungen zwischen Kollegen und Vorgesetzten sowie die gefühlte Überforderung mit der Fallzahl beinhalten kann. Hier wird deutlich, dass nicht ein Faktor zur Belastung bzw. Überlastung der Mitarbeitenden führt, sondern verschiedene Faktoren auf unterschiedlichen Ebenen zusammenwirken. Dieser multifaktorielle Ansatz findet sich im Anforderungs-Kontroll-Modell wieder, das arbeitsbezogene psychische Belastung als Verhältnisgröße bestimmt (Bakker/Demerouti 2007). Insgesamt zeichnet sich ein Teufelskreis ab, in dem die Arbeitsverdichtung zu einer Überlastung der Mitarbeitenden führt, was wiederum eine höhere Ausfallrate von Mitarbeitenden aufgrund von Krankheiten oder Arbeitsplatzwechseln bedingt, was infolgedessen wiederum zu einer Arbeitsverdichtung führt (siehe Abb. 3).

Abb. 3: Teufelskreis in der Belastung von Mitarbeitenden



Quelle: Eigene Zusammenstellung

Auf individueller Ebene werden (traumatische) Vorerfahrungen und damit in Verbindung stehende Bindungsrepräsentationen als mögliche Einflussfaktoren auf das Stresserleben diskutiert. Ein sicherer Bindungsstil ist mit weniger Burnout, ein ängstlich-verstrickter Bindungsstil mit mehr Burnout und verringerter Selbstwirksamkeit assoziiert. Hier besteht zudem ein möglicher Zusammenhang mit den eingesetzten Copingstrategien, die ebenfalls bei der Entwicklung von Burnoutsymptomen eine Rolle spielen. Individuelle (traumatische) Vorerfahrungen können sich dabei sehr unterschiedlich auswirken. Sie stellen einen wichtigen Motivationsfaktor für die Ergreifung des Berufs dar. Inwiefern sie in Zusammenhang mit Burnoutsymptomen stehen, hängt von der individuellen Verarbeitung des Erlebten ab. Der Aspekt der Vorerfahrungen kann also bei der Personalauswahl, aber auch bei der Supervision oder als Anregung in Weiterbildungen eine Rolle spielen. Weitere Studien zur Traumatisierung bzw. Gesundheit im ASD und Wirkungsstudien zur Prävention psychischer Probleme im ASD sind zusätzlich dringend erforderlich, da die Gewinnung und Bindung von ASD-Fachkräften ein immer größeres Problem wird (AGJ 2018a, 2018b).

Organisationale Faktoren, die die Stressbelastung der Mitarbeitenden nachweislich senken, sind Supervision und soziale Unterstützung durch Kolleginnen bzw. Kollegen und Vorgesetzte. Diese Faktoren beeinflussen das professionelle Engagement, die organisationale Kultur und die Fluktuation. Aspekte effektiver Supervision umfassen Unterstützung bei Aufgaben, soziale Unterstützung, die zu einer emotionalen Entlastung beiträgt sowie interpersonelle Interaktion. Auch wenn die Datenbasis zur Wirksamkeit der Supervision im Kinderschutzbereich eingeschränkt ist, zeigt sich studienübergreifend, dass Supervision einen wichtigen Baustein für die Aufrechterhaltung psychischer Gesundheit der Mitarbeitenden darstellt.

Darüber hinaus bleibt auch festzuhalten, dass trotz des negativen Fokus auf Belastungen, Burnout und Fluktuation im Bereich Kinderschutz über die Studien hinweg Fachkräfte identifiziert wurden, die ihre Funktionsfähigkeit beibehalten und hohe Arbeitszufriedenheit berichten (McFadden/Campbell/Taylor 2014; Ellett u. a. 2009). So zeigt etwa eine Studie, dass 50 bis 70 % der Mitarbeitenden trotz bestehender negativer Faktoren eine gute Funktionsfähigkeit und keine psychischen Symptome zeigen (Conrad/Kellar-Guenther 2006). Diese weisen also eine gewisse Resilienz auf. Als Methoden zur Erhöhung der individuellen Resilienz könnten eine effektive Supervision, die soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und Kolleginnen bzw. Kollegen sowie der Einsatz aktiver Copingstrategien am Arbeitsplatz genutzt werden. Die Nutzung dieser Methoden könnte die Stressbelastung am Arbeitsplatz verringern und damit eine wichtige Interventionsmöglichkeit darstellen. Darüber hinaus ist eine Verschiebung des Forschungsfokus weg von einem defizitorientierten Modell hin zu einem ressourcenorientierten Modell sinnvoll, um noch bessere Einblicke in die Faktoren zu erhalten, die Arbeitszufriedenheit und Resilienz begünstigen.

Zusammenfassend zeigt sich, dass Gesundheitsförderung und -prävention in Jugendämtern ein wichtiges Thema darstellen. Vor dem Hintergrund der Hinweise auf eine hohe Belastung und gesundheitliche Folgen bei Kinderschutzfachkräften sind gezielte Präventionsansätze in Form spezifischer Interventionen zum Stressmanagement sinnvoll. Hier gibt es Hinweise auf die Wirksamkeit von Stressmanagement-Trainings, die häufig Module zum Umgang mit Stress, Entspannungstechniken und Zeitmanagement enthalten, jedoch bisher nur an anderen Berufsgruppen erprobt wurden. Die dargestellten Ergebnisse zeigen abschließend, dass auch die Reflexion und der Einbezug eigener Vorerfahrungen und Copingstrategien im Rahmen der Gesundheitsförderung und -prävention in Jugendämtern wichtig sind.

Praxisempfehlungen

6.

Ausgehend von der Befundlage sollen im Folgenden nun eine Reihe von Praxisempfehlungen abgeleitet werden.

1. Auswahl und Einarbeitung neuer Mitarbeitender

Als wichtiger Belastungsfaktor wird studienübergreifend die Arbeitsverdichtung angegeben. Dieser Belastungsfaktor steht in engem Zusammenhang mit fehlenden personellen Ressourcen. Somit stellt die Erhöhung der personellen Ressourcen einen wichtigen Faktor zur Belastungsreduktion dar. Anhand der Studienergebnisse wird deutlich, dass bei der Auswahl neuer Mitarbeiter:innen darauf geachtet werden sollte, dass diese eine realistische Vorstellung von den (emotionalen) Herausforderungen und Anforderungen des Berufs haben (West 2015; McFadden/Campbell/Taylor 2014). Eine Vermittlung realistischer Erwartungen sollte während der Ausbildung erfolgen und kann etwa durch Praktika in dem Bereich unterstützt werden. Dies kann dabei helfen, längerfristig Burnout vorzubeugen und sollte beim Auswahlprozesses und der Einstellung neuer Mitarbeitender beachtet werden.

2. Interventionen zur Reduktion von Stress und Burnout

Auch wenn die Datenlage zu Interventionen für Mitarbeitende im Kinderschutz in Jugendämtern bisher gering ist, so gibt es doch Hinweise auf möglicherweise wirksame Interventionen. So liegt eine Studie vor, die Hinweise auf die Wirksamkeit der Akzeptanz und Commitment Therapie (ACT) zur Reduktion von Burnout und zur Steigerung psychischer Gesundheit liefert (Brinkborg u. a. 2011). Inwiefern diese auch auf die Situation für Mitarbeitende im Kinderschutz in Deutschland übertragbar wäre, ist noch zu prüfen. Darüber hinaus besteht eine Metaanalyse zur Wirksamkeit von Stressmanagement-Trainings bei anderen Berufsgruppen (Ruotsalainen u. a. 2015). Diese Trainings enthalten häufig Module zum Umgang mit Stress, Entspannungstechniken und Zeitmanagement. In Anbetracht der dargestellten Ergebnisse scheint auch die Reflexion und der

Einbezug eigener Erfahrungen und von Copingstrategien sinnvoll. Unsicherheiten und Belastungen in Gefährdungsfällen kann am ehesten begegnet werden, wenn die eigene Arbeitshaltung und Arbeitsorganisation reflektiert und durch spezifische Fortbildungen optimiert werden. Dies kann in der Folge die Offenheit für die eigene Persönlichkeitsentwicklung fördern und somit ermöglichen, die individuellen Fachkompetenzen auszubauen und die Entwicklung eines konstruktiven Miteinanders im Team zu fördern. Darüber hinaus können solche Interventionen genutzt werden, um eigene (traumatische) Vorerfahrungen und damit in Verbindung stehende Faktoren wie Bindungsbeziehungen und deren mögliche Auswirkungen auf die eigene Arbeit zu reflektieren. Die Bedeutung eigener (traumatischer) Vorerfahrungen als Motivationsfaktor zur Ergreifung des Berufs sowie als möglicher Einflussfaktor auf die Entwicklung von Symptomen wurde oben ausführlich dargestellt.

Zudem sollte ein regelmäßiger Wissenstransfer erfolgen. Mitarbeitende sollten also regelmäßig zu Neuerungen und neuen Entwicklungen weitergebildet werden. Dies kann Unsicherheiten bei den Mitarbeitenden reduzieren und damit zu einem höheren Selbstwirksamkeitserleben der Mitarbeitenden beitragen, Faktoren, die einer Überlastung vorbeugen können.

Auch organisationale Interventionen, die auf eine Veränderung von Abläufen oder Umstrukturierungen abzielen, können mögliche Ansätze sein. Hinsichtlich der Wirksamkeit organisationaler Interventionen besteht jedoch noch deutlicher Forschungsbedarf.

3. Regelmäßige Supervision

Aus den dargestellten Ergebnissen wird deutlich, dass Supervision einen bedeutsamen Faktor zum Umgang mit Arbeitsbelastungen darstellt (McFadden/Campbell/Taylor 2014; Mor Barak u. a. 2009). Auch die Ergebnisse der deutschsprachigen Studien zeigen, dass Supervision von den Mitarbeitenden im Bereich Kinderschutz geschätzt und gewünscht wird. Eine effektive Supervision sollte dabei die Elemente „Unterstützung bei Aufgaben“, „soziale und emotionale Unterstützung“ und „interpersonelle Interaktion“ beinhalten. Diese Aspekte können von Vorgesetzten in der Anleitung von neuen Mitarbeitenden beachtet werden, indem den Mitarbeitenden regelmäßige Möglichkeiten zu einer qualitativ hochwertigen fallübergreifenden Supervision aufgezeigt werden. Im Rahmen einer solchen Supervision können auch eigene Vorerfahrungen sowie Bindungsmuster und deren Auswirkungen auf die Fallarbeit sowie eigene Belastungen reflektiert und thematisiert werden. Damit kann eine Supervision zur Entlastung der Mitarbeitenden, aber auch zu einer weiteren Qualifizierung beitragen, indem Lernmöglichkeiten für zukünftige Situationen geschaffen werden. Aufgrund der Ergebnisse der vorliegenden Studien kann davon ausgegangen werden, dass die Supervision neben der fachlichen Anleitung durch Vorgesetzte und die Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen eines der zentralen Elemente zur Prävention arbeitsbedingter Belastungen darstellt.

4. Rollenklarheit und Vernetzung

Eine weitere Quelle von Belastung bzw. Überlastung kann eine fehlende Rollenklarheit sein. Dies steht in engem Zusammenhang mit realistischen Erwartungen an den Beruf und an die eigenen Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten. Diese Punkte spielen natürlich in der Ausbildung und bei Berufsanfängern wie -anfängerinnen eine wichtige Rolle. Hier ist eine gute Anleitung, gerade beim Berufseinstieg, von zentraler Bedeutung. Insbesondere der Kinderschutz ist ein interdisziplinäres Feld. Bei den betreuten Familien wird meist eine Vielzahl von Problemlagen evident. Diese Problemlagen können meist nicht von einer Person in Gänze bearbeitet werden, häufig ist vielmehr ein Netz von Helfenden notwendig. Das Kennenlernen eigener Kompetenzen, Handlungsmöglichkeiten und Grenzen ist also ein zentraler Baustein in der Prävention von Überlastung im Kinderschutz. Zudem ist es wichtig, Netzwerke mit anderen involvierten Professionen aufzubauen, die bei Problemlagen der Familien helfen können. So zeigt sich, dass Fachkräfte, deren Klientinnen und Klienten noch Zugang zu weiteren Hilfen haben, weniger Burnout zeigen (He u. a. 2018).

5. Arbeitsumgebung

Insgesamt sollte die Arbeitsumgebung so gestaltet werden, dass sich die Mitarbeitenden wertgeschätzt und unterstützt fühlen und eine positive Beziehung zu ihren Kollegen bzw. Kolleginnen und Vorgesetzten aufbauen können. Insbesondere die Unterstützung durch Führungskräfte und Kollegen bzw. Kolleginnen sowie Anleitung und Supervision spielen hier eine zentrale Rolle. Ein positives Arbeitsklima wirkt sich auch positiv auf die Qualität der Arbeit und damit auch die Ergebnisse bei den Klientinnen und Klienten aus (McFaddell/Campbell/Taylor 2014). Hier sollten Möglichkeiten für die Anleitung, die Supervision und den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen geschaffen werden. Ebenso sollten Maßnahmen zur Weiterqualifizierung der Mitarbeitenden ergriffen werden.

Darüber hinaus bedeutet dies auch, dass ein ausreichendes Sicherheitsgefühl am Arbeitsplatz herrschen sollte. Gefühle von Bedrohung sind mit Personalfuktuation assoziiert. Hier besteht die Möglichkeit, mit den Mitarbeitenden zusammen eine Evaluation potenzieller Risikosituationen vorzunehmen sowie Sicherheitskonzepte und Standards zu erarbeiten und zu implementieren. Auch professionelle Deeskalationstrainings können einen wichtigen Baustein solcher Sicherheitskonzepte darstellen (Strolin-Goltzman u. a. 2016), da sie den Mitarbeitenden Wertschätzung vermitteln und ihnen das Gefühl geben, dass dem Arbeitgeber die Sicherheit der Mitarbeitenden am Herzen liegt.

6. Resilienz

Auch wenn insgesamt zu konstatieren ist, dass Mitarbeitende im Kinderschutz in Jugendämtern hohe Belastungen angeben und eine Risikogruppe für das Erleben von Burnoutsymptomen sind, bleibt festzuhalten, dass ein beträchtlicher Teil der Mitarbeitenden trotz Vorliegen einer Reihe von negativen Einflussfaktoren keine Symptome und eine hohe Arbeitszufriedenheit aufweist (Ellett u. a. 2009). Diese Mitarbeitenden können als resilient bezeichnet werden. Auch wenn eine genaue Schätzung aufgrund der vorliegenden Studien nicht möglich ist, so sollte es Mitarbeitende, die zumindest eine gewisse Resilienz zeigen, nahezu in jedem Jugendamt geben. Diesen sollte in der Forschung zukünftig vermehrt Aufmerksamkeit geschenkt werden, um die Mechanismen, die zu einer höheren Resilienz führen, besser zu verstehen. Auf Basis der hier vorgestellten Ergebnisse zeigt sich, dass soziale Unterstützung durch Vorgesetzte sowie Kolleginnen und Kollegen, der Einsatz aktiver Copingstrategien und die Möglichkeit, qualitativ hochwertige Supervision in Anspruch zu nehmen, zu einer Stärkung der Resilienz beitragen können (McFadden/Campbell/Taylor 2014). Mitarbeitende, die eine gewisse Resilienz aufweisen, können für die Arbeitgeber und Vorgesetzten wichtige Ressourcen darstellen, da sie als Vorbild und als wichtige Quelle sozialer Unterstützung für andere Mitarbeitende dienen können. Sinnvoll wäre es demnach, insbesondere solche Mitarbeitende für die Anleitung von Berufseinsteigerinnen und -einsteiger einzusetzen.

Literaturverzeichnis

Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) (2010): ASD – mehr als Kinderschutz! Ziele, Aufgaben, Methoden, Werte und Orientierung im Hinblick auf die Kinder- und Jugendhilfe. Diskussionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ. Berlin

Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) (2011). Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe. Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ. Berlin

Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) (2018a): Fachkräftegewinnung und -bindung im ASD und in den Hilfen zur Erziehung zukunftsfest gestalten – Ausgangslage, Perspektiven, Instrumente. Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ. Berlin

Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) (2018b). Dem wachsenden Fachkräftebedarf richtig begegnen! Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Personalentwicklung mit verantwortungsvollem Weitblick. Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ. Berlin

Badura, Bernhard/Ducki, Antje/Schröder, Helmut/Klose, Joachim/Meyer, Markus (2017): Fehlzeitenreport 2017: Krise und Gesundheit. Ursachen, Prävention, Bewältigung. Wiesbaden

Bakker, Arnold B./Demerouti, Evangelia (2007): The job demands-resources model: State of the art. In: *Journal of Managerial Psychology*, 22. Jg., H. 3, S. 309–328

Beers, Clifford W. (1917): *A mind that found itself: An autobiography*. London

Bringewat, Peter (2007): Schutz des Kindeswohls – eine Aufgabe des Strafrechts. In: *Zeitschrift für Kinderschaftsrecht und Jugendhilfe (ZKJ)*, 94. Jg., H. 6, S. 225–231

Brinkborg, Hillevi/Michanek, Josefin/Hesser, Hugo/Berglund, Gunilla (2011): Acceptance and commitment therapy for the treatment of stress among social workers: A randomized controlled trial. In: *Behaviour Research and Therapy*, 49. Jg., H. 6–7, S. 389–398

Carpenter, John/Webb, Caroline M./Bostock, Lisa (2013): The surprisingly weak evidence base for supervision: Findings from a systematic review of research in child welfare practice (2000–2012). In: *Children and Youth Services Review*, 35. Jg., H. 11, S. 1843–1853

Cicchetti, Dante (2010): Resilience under conditions of extreme stress: A multilevel perspective. In: *World Psychiatry*, 9. Jg., H. 3, S. 145–154

Conrad, David/Kellar-Guenther, Yvonne (2006): Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among colorado child protection workers. In: *Child Abuse & Neglect*, 30. Jg., H. 10, S. 1071–1080

DAK (2018): *DAK-Gesundheitsreport 2018*. München

- Depanfilis, Diane/Zlotnik, Joan L. (2008): Retention of front-line staff in child welfare: A systematic review of research. In: *Children and Youth Services Review*, 30. Jg., H. 9, S. 995–1008
- Ellett, Alberta J./Ellett, Chad D./Ellis, Jacquelyn/Lerner, Betsy (2009): A research-based child welfare employee selection protocol: Strengthening retention of the workforce. In: *Child Welfare*, 88. Jg., H. 5, S. 49–68
- Figley, Charles R. (1995): Compassion fatigue as secondary traumatic stress disorder: An overview. In: Figley, Charles R. (Hrsg.): *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized*. London, S. 1–20
- Glisson, Charles/Dukes, Denzel/Green, Philip (2006): The effects of the ARC organizational intervention on caseworker turnover, climate, and culture in children's service systems. In: *Child Abuse & Neglect*, 30. Jg., H. 8, S. 855–880; discussion S. 849–854
- Hartinger-Saunders, Robin M./Lyons, Peter (2013): Social work education and public child welfare: A review of the peer-reviewed literature on title IV-E funded programs. In: *Journal of Public Child Welfare*, 7. Jg., H. 3, S. 275–297
- He, Amy S./Phillips, Jon D./Lizano, Erica L./Rienks, Shauna/Leake, Robin (2018): Examining internal and external job resources in child welfare: Protecting against caseworker burnout. In: *Child Abuse & Neglect*, 81. Jg., S. 48–59
- Hunt, Susan/Goddard, Chris/Cooper, Judy/Littlechild, Brian/Wild, Jim (2016): 'If I feel like this, how does the child feel?' Child protection workers, supervision, management and organisational responses to parental violence. In: *Journal of Social Work Practice*, 30. Jg., H. 1, S. 5–24
- Jayaratne, Srinika/Croxton, Tom A./Mattison, Debra (2004): A national survey of violence in the practice of social work. In: *Families in Society*, 85. Jg., H. 4, S. 445–453
- Kim, Hyosu/Kao, Dennis (2014): A meta-analysis of turnover intention predictors among US child welfare workers. In: *Children and Youth Services Review*, 47. Jg., H. 3, S. 214–223
- Klomann, Verena (2014): Helfer/innen am Limit. In: *Kinder- und Jugendschutz in Wissenschaft und Praxis (KJug)*, 59. Jg., H. 4, S. 115–120
- LeBlanc, Vicki R./Regehr, Cheryl/Shlonsky, Aron/Bogo, Marion (2012): Stress responses and decision making in child protection workers faced with high conflict situations. In: *Child abuse & neglect*, 36. Jg., H. 5, S. 404–412
- Lengen, Julia C./Kersten, Maren/Gregersen, Sabine (2021): Ambulante Jugendhilfe: Ein systematisches Literatur-Review zur Arbeits- und Gesundheitssituation. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 75. Jg., H.1, S. 86–104

- Legood, Alison/McGrath, Michelle/Searle, Rosalind/Lee, Allan (2016): Exploring how social workers experience and cope with public perception of their profession. In: *British Journal of Social Work*, 46. Jg., H. 7, S. 1872–1889
- Luthar, Suniya S. (2015): Resilience in development: A synthesis of research across five decades. In: *Developmental Psychopathology: Volume Three: Risk, Disorder, and Adaptation*, S. 739–795, London
- Luthar, Suniya S./Lyman, Emily L./Crossman, Elizabeth J. (2014): Resilience and positive psychology. In: Lewis, Michael/Rudolph, Karen D. (Hrsg.): *Handbook of developmental psychopathology*. New York, S. 125–140
- Maly, Dieter (2010): Der ASD heute: Ein sozialer Basisdienst zwischen Krisenhilfe und umfassender Beratung. In: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (Hrsg.): *Der Allgemeine Soziale Dienst: Aufgaben, Zielgruppen, Standards*. München/Basel, S. 116–130
- Martinussen, Monica/Kaiser, Sabine/Adolfson, Frode/Patras, Joshua/Richardsen, Astrid M. (2017): Reorganisation of healthcare services for children and families: Improving collaboration, service quality, and worker well-being. In: *Journal of Interprofessional Care*, 31. Jg., H. 4, S. 487–496
- Maslach, Christina (2003): *Burnout: The cost of caring*. New Jersey
- McFadden, Paula/Campbell, Anne/Taylor, Brian (2014): Resilience and burnout in child protection social work: Individual and organisational themes from a systematic literature review. In: *The British Journal of Social Work*, 45. Jg., H. 5, S. 1546–1563
- Mor Barak, Michàlle E./Travis, Dnika J./Pyun, Harold/Xie, Bin (2009): The impact of supervision on worker outcomes: A meta-analysis. In: *Social Service Review*, 83. Jg., H. 1, S. 3–32
- Mühlmann, Thomas (2016): Mehr Personal in Jugendämtern. In: *KomDat Jugendhilfe*, H. 2, S. 5–8
- Müller, Timo (2011): *Arbeitsbedingungen in Institutionen der Jugendhilfe unter Berücksichtigung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII. Eine empirische Untersuchung*. Köln
- Pothmann, Jens/Tabel, Agathe (2012): Mehr Personal – aber keine Entlastung. Die Entwicklung der Beschäftigten im Allgemeinen Sozialen Dienst. In: *KomDat Jugendhilfe*, 15. Jg., H. 1, S. 12–13
- Potter, Cathryn C./Leake, Robin/Longworth-Reed, Laricia/Altschul, Inna/Rienks, Shauna (2016): Measuring organizational health in child welfare agencies. In: *Children and Youth Services Review*, 61. Jg., S. 31–39
- Poulsen, Irmhild (2012): *Stress und Belastung bei Fachkräften der Jugendhilfe: Ein Beitrag zur Burnoutprävention*. Wiesbaden
- Richardson, Katherine M./Rothstein, Hannah R. (2008): Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 13. Jg., H.1, S. 69

- Rudow, Bernd (2010): Überlastung im Amt. Macht Soziale Arbeit krank? Arbeitsschutz und Gefährdungsbeurteilung in der Sozialarbeit (ASD) der Stadt Mannheim. In: Sozialmagazin, 35. Jg., S. 10–22
- Ruotsalainen, Jani H./Verbeek, Jos H./Mariné, Albert/Serra, Consol (2015): Preventing occupational stress in healthcare workers. In: Cochrane Database of Systematic Reviews, H. 4, S. 1–125
- Seckinger, Mike/Gragert, Nicole/Peucker, Christian/Pluto, Liane (2008): Arbeitssituation und Personalbemessung im ASD. Ergebnisse einer Bundesweiten Online-Befragung. Deutsches Jugendinstitut Arbeitspapier. München
- Seidler, Andreas/Thinschmidt, Marleen/Deckert, Stefanie/ Then, Francisca/ Hegewald, Janice/Nieuwenhuysen, Karen/Riedel-Heller, Steffi G. (2014): The role of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion – a systematic review. In: Journal of Occupational Medicine and Toxicology, 9. Jg., H. 10, S. 1–13
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2013). Statistiken der Kinder-und Jugendhilfe: Gefährdungseinschätzung nach § 8a Absatz 1 SGB VIII 2012. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018): Statistiken der Kinder-und Jugendhilfe: Gefährdungseinschätzung nach § 8a Absatz 1 SGB VIII 2017. Wiesbaden
- Steinlin, Célia/Döhlitzsch, Claudia/Fischer, Sophia/Lüdtke, Janine/Fegert, Joerg M./ Schmid, Marc (2015): Burnout, posttraumatische Belastungsstörung und Sekundärtraumatisierung-Belastungsreaktionen bei pädagogischen Fachkräften in Kinder-und Jugendhilfeeinrichtungen der Schweiz. In: Trauma und Gewalt, 9. Jg., H. 1, S. 6–21
- Steinlin, C.élie/Döhlitzsch, Claudia/Fischer, Sophia/Schmeck, Klaus/Fegert, Jörg M./Schmid, Marc (2016): The relationship between burnout symptoms and work satisfaction among child welfare workers in residential care [Der Zusammenhang zwischen Burnout-Symptomatik und Arbeitszufriedenheit bei pädagogischen Mitarbeitenden in der stationären Kinder- und Jugendhilfe]. In: Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie, 65. Jg., H. 3, S. 162–180
- Strolin-Goltzman, Jessica (2010): Improving turnover in public child welfare: Outcomes from an organizational intervention. In: Children and Youth Services Review, 32. Jg., H. 10, S. 1388–1395
- Strolin-Goltzman, Jessica/Kollar, Sharon/Shea, Karen/Walcott, Cincy/Ward, Sarah (2016): Building a landscape of resilience after workplace violence in public child welfare. In: Children and Youth Services Review, 71. Jg., S. 250–256

- Strolin-Goltzman, Jessica/McCarthy, Mary/Smith, Brenda/Caringi, Jim/Bronstein, Laura/Lawson, Hal (2008): Should I stay or should I go? A comparison study of intention to leave among public child welfare systems with high and low turnover rates. In: *Child Welfare*, 87. Jg., H. 4, S. 125–143
- Techniker Krankenkasse (2018): Gesundheitsreport Arbeitsunfähigkeit 2018. Berufstätigkeit, Ausbildung und Gesundheit. Hamburg
- West, Allison L. (2015): Associations among attachment style, burnout, and compassion fatigue in health and human service workers: A systematic review. In: *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 25. Jg. H. 6, S. 571–590
- Wolff, Reinhart (2012): Psychohygiene im Kinderschutz. In: Thole, Werner/Retkowski, Alexandra/Schaeuble, Barbara: *Sorgende Arrangements*. Wiesbaden, S. 217–236
- Yamatani, Hide/Engel, Rafael/Spjeldnes, Solveig (2009): Child welfare worker caseload: What's just right? In: *Social Work*, 54. Jg., H. 4, S. 361–368

Deutsches Jugendinstitut e. V.

Nockherstraße 2
D-81541 München

Postfach 90 03 52
D-81503 München

Telefon +49 89 62306-0

Fax +49 89 62306-162

www.dji.de