

Vorwort	8
Einleitung	9
1 Herausforderungen und Belastungen von Fachkräften in psychosozialen Berufen	13
1.1 Verständnis von Selbstfürsorge	13
1.2 Motivation für Tätigkeiten in psychosozialen Arbeitsfeldern	16
1.2.1 Bedeutung der Motivation für die Berufswahl	16
1.2.2 Intrinsische Motive	19
1.2.3 Extrinsische Motive	21
1.3 Systematische Dimensionen von Belastungen	25
1.3.1 Empirische Einblicke in berufliche Belastungen psychosozialer Fachkräfte	25
1.3.2 Psychische Erkrankungen auf dem Vormarsch?	27
1.4 Belastungen im beruflichen Alltag aus systematischer Perspektive	30
1.4.1 Helfen in der modernen Gesellschaft	30
1.4.2 Diffuse Allzuständigkeit und Status	31
1.4.3 Konträre Mandate und Loyalitätskonflikte	32
1.4.4 Diffusion von Verantwortung und Zuständigkeit	34
1.4.5 Technologiedefizit und Grenzen des methodischen Handelns	35
1.4.6 Herausforderungen personenbezogener sozialer Dienstleistungen	36
1.4.7 Rahmenbedingungen der psychosozialen Praxis	38
1.5 Fragen zu Kapitel 1	40
2 Herausforderungen und Belastungen in Interaktionen mit den Zielgruppen	41
2.1 Ansprüche und Erwartungen an professionelle Interaktionen	41
2.2 Fallverstehende Begegnung und Hilfe	45
2.3 Beziehungsarbeit	47
2.3.1 Bedeutung einer tragfähigen Beziehung	47
2.3.2 Die Regulation von Nähe und Distanz	50
2.3.3 Macht und Ermächtigung	53
2.3.4 Reflexion für den Umgang mit Belastungen in professionellen Beziehungen	54
2.4 Herausfordernde Interaktionsstile von Klient*innen	57
2.4.1 Herausfordernde Persönlichkeitsstile	58
2.4.2 Andere herausfordernde psychische Belastungen und Störungen	61
2.4.3 Das Risiko sekundärer Traumatisierung	62

2.4.4	Das Risiko von Grenzverletzungen, Aggression und Gewalt	64
2.5	Zentrale Folgen von Belastungen bei der Arbeit	66
2.5.1	Quellen für Stress bei der Arbeit allgemein	66
2.5.2	Quellen für Stress in psychosozialen Berufen	72
2.5.3	Burnout	74
2.6	Stand der Forschung: Wie stark und wodurch sind psychosoziale Fachkräfte belastet?	79
2.7	Studium, Berufserfahrung und die Herausforderungen der Beziehungsarbeit	84
2.8	Fragen zu Kapitel 2	89
3	Stärkung der Selbstfürsorge auf persönlicher und kollegialer Ebene	91
3.1	Professionalität und Selbstfürsorge	91
3.1.1	Professionalität und professionelles Handeln	92
3.1.2	Umgang mit Verantwortung im professionellen Handeln	94
3.1.3	Professionsethik in der Praxis	99
3.2	Umgang mit Belastungen in Zwangskontexten und Selbstfürsorge der Fachkräfte	104
3.2.1	Herausforderungen in Zwangskontexten für den Prozess der Unterstützung	104
3.2.2	Reaktionen der Adressat*innen in Zwangskontexten	108
3.2.3	Umgang mit Belastungen in Zwangskontexten	111
3.3	Selbsterfahrung	116
3.3.1	Notwendigkeit der Selbsterfahrung	116
3.3.2	Inhalte, Prozesse und Konzepte	119
3.3.3	Selbsterfahrung und Beziehungsgestaltung	121
3.3.4	Praxis der Selbsterfahrung	124
3.3.5	Wirkung von Selbsterfahrung und Perspektiven	128
3.4	Selbstfürsorge und persönliches Stressmanagement	130
3.4.1	Zusammenhang von Selbstfürsorge und Stressmanagement	130
3.4.2	Strategien im Stressmanagement	133
3.4.3	Achtsamkeit und Selbstmitgefühl	139
3.4.4	Lebensstilbezogene Gesundheitsförderung	140
3.5	Sicherheit, Gewaltprävention und Umgang mit herausforderndem Verhalten	143
3.5.1	Formen und Ursprünge von Aggression und herausforderndem Verhalten	143
3.5.2	Maßnahmen zur Gewaltprävention	146

3.5.3	Deeskalationsstrategien und Krisenkommunikation	147
3.5.4	Traumapädagogische Perspektive	150
3.5.5	Kooperation	151
3.6	Intervision	153
3.6.1	Geschichte und Grundlagen	153
3.6.2	Vorgehen und Methoden	157
3.6.3	Voraussetzungen und Effekte	161
3.6.4	Intervision und Selbstfürsorge	162
3.7	Supervision	165
3.7.1	Geschichte und Grundlagen	165
3.7.2	Vorgehen und Methoden	169
3.7.3	Voraussetzungen und Effekte	170
3.7.4	Supervision und Selbstfürsorge	172
3.8	Fragen zu Kapitel 3	176
4	Selbstfürsorge als Management- und Leitungsaufgabe	178
4.1	Selbstfürsorge im Setting Betrieb	178
4.1.1	Beschäftigungsverhältnisse und betriebliche Organisation	179
4.1.2	Erfüllung des psychologischen Vertrages	180
4.1.3	Anforderungen in der modernen Arbeitswelt: Flexibilisierung als Herausforderung	182
4.1.4	Zusammenhänge zwischen Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit	187
4.2	Selbstfürsorge fördern als Leitungsaufgabe	189
4.2.1	Leitungskräfte als Stressor oder Ressource	190
4.2.2	Führungsverhalten: Transformationaler Führungsansatz	192
4.2.3	Salutogene Führung als Fürsorgekonzept	194
4.2.4	Phänomen der interessierten Selbstgefährdung	197
4.3	Betriebliches Gesundheitsmanagement und seine Handlungsfelder	202
4.3.1	Die Entwicklung hin zu einem gesundheitsfördernden Betrieb	203
4.3.2	Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	206
4.3.3	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	209
4.3.4	Betrieblicher Arbeitsschutz – Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Belastungen bei der Arbeit	209
4.4	Fragen zu Kapitel 4	223
5	Fazit und Ausblick	224
	Literatur	230