Arbeitsbedingungen in der Sozialpädagogischen Familienbegleitung

Eine quantitative Untersuchung zu arbeitsbedingten Ressourcen und Anforderungen im Kanton Zürich

Masterarbeit
Ulrike Hoffmann

Begleitperson
Prof. Dr. Thomas Gabriel

Zweitgutachterin
Ida Brink

Masterstudiengang
Zürich, Herbstsemester 2025

Abstract

Die Sozialpädagogische Familienbegleitung (SPF) ist ein ambulantes Angebot der Kinder- und Jugendhilfe in der Schweiz und stellt hohe fachliche, emotionale sowie organisatorische Anforderungen an die Fachpersonen. Ziel dieser Masterarbeit ist es zu untersuchen, wie arbeitsbezogene Anforderungen und organisationale Ressourcen die berufliche Praxis sowie das psychische Wohlbefinden von Fachpersonen der SPF beeinflussen. Als theoretischer Bezugsrahmen dient das Job-Demands-Resources-Modell (JD-R-Modell).

Die empirische Untersuchung basiert auf einer quantitativen Querschnittsbefragung aller SPF-Fachpersonen im Kanton Zürich (N = 143) unter Verwendung überwiegend adaptierter Skalen des Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). Sowohl der Fragebogen als auch das theoretische Rahmenmodell wurden an die Besonderheiten des SPF-Arbeitsfeldes angepasst. Die explorative Studie stützt sich in der Datenauswertung auf deskriptive Statistiken, Gruppenvergleiche, Korrelationsanalysen und multiple Regressionsmodelle.

Die Ergebnisse zeigen, dass arbeitsbezogene Anforderungen von den Fachpersonen sehr unterschiedlich erlebt werden und bereits vergleichsweise geringe Belastungen mit Beanspruchungen einhergehen können. Besonders ausgeprägt sind emotionale und widersprüchliche Anforderungen sowie Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben. Gleichzeitig weisen organisationale Ressourcen – insbesondere die Bedeutsamkeit der Arbeit und die wahrgenommene Führungsqualität – konsistente Zusammenhänge mit zentralen Aspekten der beruflichen Praxis und des psychischen Wohlbefindens auf. Dazu zählen Arbeitsengagement, Arbeitszufriedenheit und der subjektive Gesundheitszustand. Als strukturelle Schwachstellen der Praxis zeigten sich insbesondere die vergleichsweise gering ausgeprägten formalen Austauschgefässe, wie Supervisionen und Teamsitzungen.

Insgesamt liefert die Arbeit eine fundierte erste Einordnung der Wirkzusammenhänge zwischen Anforderungen, Ressourcen und Wohlbefinden in der SPF im Kanton Zürich. Zudem werden praxisbezogene Implikationen auf der Ebene der Fachpersonen, der Organisationen und der kantonalen Steuerung abgeleitet.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 1

2 Sozialpädagogische Familienbegleitung – Kontext Aufgaben und Herausforderungen 4

2.1 Historischer Kontext und politisch-rechtliche Einbettung der SPF in der Schweiz 4

2.2 Die SPF im Kanton Zürich 5

2.3 Die Zielgruppe und das Arbeitssetting 7

2.4 Handlungs- und Arbeitsprinzipien 8

2.5 Die Fachpersonen in der SPF 9

2.6 Herausforderungen und Besonderheiten des Arbeitsfelds 11

2.7 Arbeitsanforderungen und Ressourcen in der SPF 15

3 Theoretische Grundlagen 19

3.1 Arbeitsbedingungen und das psychische Wohlbefinden im Arbeitskontext 19

3.1.1 Arbeitsanforderungen 21

3.1.2 Arbeitsbezogene Ressourcen 23

3.2 Das Job-Demands-Resources-Modell 25

3.2.1 Der Motivierungs- und der Beeinträchtigungsprozess 26

3.2.2 Ein kritischer Blick auf das JD-R-Modell 27

3.3 Zusammenführung von JD-R-Modell und COPSOQ in dieser Untersuchung 28

4 Methodisches Vorgehen 30

4.1 Forschungsdesign 30

4.2 Der COPSOQ 30

4.2.1 Anpassung der COPSOQ Skalen und Items 34

4.3 Operationalisierung und Modellbildung 38

4.4 Die Stichprobe 39

4.5 Auswertungsverfahren und Durchführung 39

4.6 Die Skalen 42

5 Ergebnisse 43

5.1 Die Stichprobe 43

5.2 Deskriptive Statistik der Skalen und Einzelitems 44

5.2.1 Die arbeitsbezogenen Anforderungen 44

5.2.2 Die Arbeitsressourcen 45

5.2.3 Die negativen Outcomes 47

5.2.4 Die positiven Outcomes 48

5.3 Gruppenvergleiche 50

5.3.1 Gruppenvergleich anhand der Altersstufen 50
5.3.2 Gruppenvergleich anhand der Anstellungsbedingungen 51
5.3.3 Gruppenvergleich anhand Leitungsfunktion 52
5.3.4 Gruppenvergleich anhand der Arbeitserfahrung 54
5.4 Korrelationen der Anforderungen und Ressourcen mit den Outcomes 57
5.4.1 Korrelationen zwischen den Ressourcen und den positiven Outcomes 57
5.4.2 Korrelationen zwischen den Ressourcen und den negativen Outcomes 59
5.4.3 Korrelationen zwischen den Anforderungen und den negativen Outcomes 62
5.5 Multiple Regressionsanalysen 65
5.5.1 Regressionsmodelle mit den Ressourcen und den positiven Outcomes 65
5.5.2 Regressionsmodelle zwischen den Ressourcen und den negativen Outcomes 68
5.5.3 Regressionsmodelle zwischen den Anforderungen und den negativen Outcomes 70
5.6 Qualitative Rückmeldungen der SPF-Fachpersonen 73
6 Diskussion der Ergebnisse 75
6.1 Arbeitsanforderungen und organisationale Ressourcen im Berufsalltag 75
6.2 Einschub: die Gruppenvergleiche 77
6.3 Zusammenhänge zwischen Arbeitsanforderungen und psychischem Wohlbefinden . 78
6.4 Bedeutung organisationaler Ressourcen für das psychische Wohlbefinden 79
6.5 Beantwortung der Forschungsfrage 80
6.6 Implikationen für die Sozialpädagogische Familienarbeit 83
6.6.1 Implikationen für die einzelnen Fachpersonen 83
6.6.2 Implikationen für die SPF-Organisationen 83
6.6.3 Implikationen für das AJB und den Kanton Zürich 84
6.7 Limitationen der Masterthesis und zukünftige Forschungspunkte 86
Literaturverzeichnis 88
Anhang 95

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Auswirkung Arbeitsanforderungen 22
Abbildung 2. Risikofaktoren von Fehlbelastung 23
Abbildung 3. Der Motivierungs- und der Beeinträchtigungsprozess 26
Abbildung 4. Adaptiertes JD-R-Modell 29
Abbildung 5. COPSOQ-Skalen 32
Abbildung 6. Adaptiertes JD-R Modell 38
Abbildung 7. Boxplot Arbeitsengagement und Leitungsfunktion 53
Abbildung 8. Boxplot Arbeitserfahrung und Arbeitsstellenwechsel 55
Abbildung 9. Boxplot Arbeitserfahrung und Burnout Symptome 55
Abbildung 10. Boxplot Arbeitserfahrung und Unfähigkeit abzuschalten 56

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Merkmale guter Arbeitsaufgaben 24
Tabelle 2. Anforderungen 34
Tabelle 3. Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten 35
Tabelle 4. Soziale Beziehungen und Führung 35
Tabelle 5. Weitere Faktoren 36
Tabelle 6. Auswirkungen 36
Tabelle 7. Effektstärken 41
Tabelle 8. Reliabilität der Skalen 42
Tabelle 9. Die arbeitsbezogenen Anforderungen 44
Tabelle 10. Häufigkeitstabelle Anforderungen, Einzelitems 45
Tabelle 11. Häufigkeitstabelle Anforderungen, Skala 45
Tabelle 12. Die arbeitsbezogenen Ressourcen 45
Tabelle 13. Häufigkeitstabelle Ressourcen, Einzelitems 46
Tabelle 14. Häufigkeitstabelle Ressourcen, Skalen 47
Tabelle 15. Die negativen Outcomes 47
Tabelle 16. Die negativen Outcomes, Einzelitems 47
Tabelle 17. Das negative Outcome, Skala 48
Tabelle 18. Die positiven Outcomes 48
Tabelle 19. Das positive Outcome, Einzelitem 48
Tabelle 20. Die positiven Outcomes, Skalen 48
Tabelle 21. Gruppenvergleich anhand der Altersstufen 50
Tabelle 22. Gruppenvergleich anhand der Anstellungsbedingungen, *t*-Test 51
Tabelle 23. Gruppenvergleich anhand der Anstellungsbedingungen, Mann-Whitney-U-Test 51
Tabelle 24. Gruppenvergleich anhand Leitungsfunktion, *t*-Test 52
Tabelle 25. Gruppenvergleich anhand Leitungsfunktion, Mann-Whitney-U-Test 52
Tabelle 26. Rangverteilung, Arbeitsengagement und Leitungsfunktion 53
Tabelle 27. Gruppenvergleich anhand der Arbeitserfahrung, Kruskal-Wallis-Test 54
Tabelle 28. Korrelation allgemeine Arbeitszufriedenheit mit Ressourcen 58
Tabelle 29. Korrelation Arbeitsengagement mit Ressourcen 58
Tabelle 30. Korrelation Gesundheitszustand mit Ressourcen 58

Tabelle 31. Korrelation Burnout Symptome mit Ressourcen.....60
Tabelle 32. Korrelation Präsentismus mit Ressourcen.....60
Tabelle 33. Korrelation Unfähigkeit abzuschalten mit Ressourcen.....60
Tabelle 34. Korrelation Arbeitsstellenwechsel mit Ressourcen.....61
Tabelle 35. Korrelation Burnout-Symptome mit Anforderungen.....63
Tabelle 36. Korrelation Präsentismus mit Anforderungen.....63
Tabelle 37. Korrelation Unfähigkeit abzuschalten mit Anforderungen.....63
Tabelle 38. Korrelation Arbeitsstellenwechsel mit Anforderungen.....64
Tabelle 39. Prädiktoren für allgemeine Arbeitszufriedenheit mit Ressourcen.....66
Tabelle 40. Prädiktoren für Arbeitsengagement mit Ressourcen.....66
Tabelle 41. Prädiktoren für allgemeiner Gesundheitszustand mit Ressourcen.....67
Tabelle 42. Prädiktoren für Burnout Symptome mit Ressourcen.....69
Tabelle 43. Prädiktoren für Arbeitsstellenwechsel mit Ressourcen.....69
Tabelle 44. Prädiktoren für Burnout Symptome mit Anforderungen.....71
Tabelle 45. Prädiktoren für Präsentismus mit Anforderungen.....71
Tabelle 46. Prädiktoren für Arbeitsstellenwechsel mit Anforderungen.....72

1 Einleitung

In den vergangenen Jahren wurde in den Medien wiederholt über herausfordernde Arbeitsbedingungen sowie einen drohenden Fachkräftemangel im Sozialbereich berichtet. Nicht nur öffentliche Medien haben dieses Thema aufgegriffen, auch der Berufsverband AvenirSocial und der Schweizerische Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) haben mit Positionspapieren zur aktuellen Diskussion beigetragen. So fordert AvenirSocial unter anderem eine Reduktion der Arbeitsbelastungen und faire Löhne für Fachpersonen der Sozialen Arbeit (Naef, 2025, S. 3). Der VPOD weist ebenfalls auf einen zunehmenden Fachkräftemangel hin und spricht von einer «substanziellen Berufsabwanderung von Fachkräften», die unter anderem auf niedrige Löhne, belastende Arbeitsbedingungen und fehlende Ressourcen zurückgeführt wird (VPOD, 2025). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwiefern diese Einschätzungen empirisch gestützt werden können. Liegt in der Sozialen Arbeit tatsächlich ein Fachkräftemangel vor, und sind die Arbeitsbedingungen derart belastend, das sie einen dringenden Handlungsbedarf nahelegen?

Die Studie «Fachkräfte im Sozialbereich» von Amberg, Rickenbacher, Müller, Mariéthoz und Brun (2025) liefert hierzu differenzierte Erkenntnisse. Die Autor:innen kommen zum Schluss, dass aus einer übergeordneten Perspektive aktuell noch kein flächendeckender Fachkräftemangel vorliegt, in einzelnen Regionen oder Arbeitsbereichen jedoch bereits erhebliche Rekrutierungsschwierigkeiten bestehen könnten. Als besonders herausfordernd erweist sich dabei weniger die Gewinnung neuer Fachpersonen als vielmehr deren langfristige Bindung. Die Autor:innen beschreiben in diesem Zusammenhang eine Negativspirale, die durch erhöhte Fluktuation ausgelöst wird, zu einer Mehrbelastung der verbleibenden Angestellten führt und wiederum deren vorzeitigten Ausstieg begünstigt, wodurch sich der Prozess weiter beschleunigt.

Ziel der Studie war es, aktuelle Kennzahlen zur Fachkräftesituation in der Schweiz zu erheben und dabei unter anderem zu untersuchen, welche Faktoren diese Situation beeinflussen. Die Ergebnisse zeigten, dass insbesondere die Arbeitsbelastung und die Lohnbedingungen zu den häufigsten Gründen für Kündigungen gehören. Rund 22 % aller Beschäftigten verlassen ihre Stelle bereits im ersten Anstellungsjahr, wobei schätzungsweise ein Drittel davon den Sozialbereich vollständig verlässt (Amberg et al., 2015). Diese Ergebnisse stützen die Einschätzung des VPOD hinsichtlich einer substanziellen Berufsabwanderung von Fachkräften und erweitern zugleich das Verständnis für die Forderungen des AvenirSocial. Insgesamt deutet sich im Sozialbereich in der Schweiz eine strukturelle Schieflage der Arbeitsbedingungen an, deren Auswirkungen bereits heute empirisch nachweisbar sind. Neben einem drohenden Fachkräftemangel können herausfordernde Arbeitsbedingungen, die zu Beanspruchung führen, gesundheitliche Folgen für Fachpersonen haben; beispielsweise kann langanhaltender arbeitsbezogener Stress zu Burnout führen (World Health Organization [WHO], 2025). Die schweizerische Gesundheitsbefragung des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft zeigt, dass rund 29 % der Befragten im Gesundheits- und Sozialbereich einen negativen Einfluss der Arbeit auf ihre Gesundheit wahrnehmen. Zudem wies das Gesundheits- und Sozialwesen, im Vergleich zu anderen erfassten Branchen, den höchsten selbstberichteten Stress auf (Krieger & Arial, 2024). Dass sich diese Entwicklungen auch in der Sozialen Arbeit niederschlagen, wurde bereits in mehreren Studien nachgewiesen: Hollederer (2023) kommt beispielsweise zu dem Ergebnis, dass Sozialarbeitende signifikant häufiger Beschwerden in Form emotionaler Erschöpfung aufweisen als Beschäftigte in

anderen Branchen (S. 243). In der Untersuchung von Drüge & Schleider (2016) wiesen die Angestellten der Sozialen Arbeit ebenfalls höhere Werte sowohl bei den emotionalen als auch bei den quantitativen Anforderungen auf. Zudem deutet sich ein erhöhter Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben an (Drüge & Schleider, 2016). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie sich die beschriebenen Belastungen in Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit auswirkten, in denen hohe emotionale Anforderungen, strukturelle Entgrenzung und begrenze organisationale Ressourcen zusammenkommen. Die Sozialpädagogische Familienbegleitung (SPF) stellt ein solches Arbeitsfeld dar. Aufgrund der direkten Arbeit im familiären Nahraum, der häufigen Konfrontation mit komplexen Problemlagen sowie der mehrheitlich allein ausgeführten Arbeit sind Fachpersonen in der SPF besonderen Anforderungen ausgesetzt. Bislang fehlen jedoch differenzierte Erkenntnisse darüber, wie sich diese Anforderungen auf das psychische Wohlbefinden der Fachpersonen auswirken und welche organisationalen Ressourcen eine zentrale Rolle bei der Bewältigung spielen.

Aufgrund dieser Forschungslücke sowie der Beobachtung, dass die SPF in den letzten Jahren an Bedeutung innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe in der Schweiz gewonnen hat, ergibt sich die Notwendigkeit, arbeitsbezogene Anforderungen, organisationale Ressourcen und deren Zusammenhang mit dem psychischen Wohlbefinden der Fachpersonen gezielt zu untersuchen. Die vorliegende Arbeit widmet sich daher der folgenden Forschungsfrage:

- Wie wirken sich arbeitsbezogene Anforderungen und organisationale Ressourcen auf die berufliche Praxis und das psychische Wohlbefinden von Fachpersonen in der SPF aus?

Zur Beantwortung dieser Frage werden die folgenden drei Unterfragen untersucht:

1. Wie ausgeprägt sind die arbeitsbezogenen Anforderungen und organisationalen Ressourcen in der sozialpädagogischen Familienarbeit und welche erscheinen im Berufsalltag besonders relevant?
2. Wie hängen arbeitsbezogene Anforderungen mit dem psychischen Wohlbefinden der Fachpersonen zusammen?
3. In welchem Ausmass tragen organisationale Ressourcen zum Schutz des psychischen Wohlbefindens und zur Unterstützung der beruflichen Praxis bei?

Die Forschungsfragen werden aus Sicht der Fachpersonen beantwortet. Die Auswirkungen auf die berufliche Praxis beziehen sich auf ihr Erleben im Arbeitsalltag. Untersucht wird, welche Ressourcen und Anforderungen sie derzeit in ihrer Arbeit wahrnehmen und wie sich diese beispielsweise auf ihr Arbeitsengagement oder ihre Absicht, die Stelle zu wechseln, auswirken. Der Begriff des psychischen Wohlbefindens wird in dieser Arbeit ausschliesslich im arbeitsbezogenen Kontext verwendet. Weiter Einflussfaktoren, wie persönliche Ressourcen oder individuelle Problemlagen der Fachpersonen, werden nicht berücksichtigt.

Zur Datenerhebung wird der Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ; Nübling, Stössel, Hasselhorn, Michaelis & Hofmann, 2005) eingesetzt, ein mehrfach validiertes Instrument zur Erfassung psychosozialer Belastungen. Bei der Untersuchung handelt es sich um eine qualitative Querschnittstudie, deren Ergebnisse mithilfe des Job-Demands-Resources-Modell (JD-R-Modell) eingeordnet werden (Demerouti, Nachreiner, Bakker & Schaufeli, 2001). Das Modell dient dabei als theoretischer Bezugsrahmen und wurde für die Analyse entlang des Fragebogens adaptiert.

Darüber hinaus ist die regionale Eingrenzung der Studie zu beachten. Die Befragung wurde ausschliesslich mit Fachpersonen der SPF im Kanton Zürich durchgeführt. Der Kanton Zürich zählt zu den wenigen Kantonen, in denen die SPF mittlerweile zum Service Public gehört. In den vergangenen Jahren wurden gezielte Anstrengungen unternommen, die Angebotslandschaft kantonsweit zu vereinheitlichen und qualitativ weiterzuentwickeln. In der Schweiz ist die Angebotslandschaft aufgrund des föderalistischen Systems (Eberitzsch, 2017) und der fehlenden gesetzlichen Verankerung auf Bundesebene äusserst heterogen. Es ist daher davon auszugehen, dass sich die organisationalen Rahmenbedingungen zwischen den Kantonen stark unterscheiden, was wiederum zu unterschiedlichen Wahrnehmungen von Anforderungen und Ressourcen führen kann. Vor diesem Hintergrund konzentriert sich die vorliegende Arbeit ausschliesslich mit der SPF im Kanton Zürich.

Abschliessend ist festzuhalten, dass es sich bei der Studie um eine explorative Bestandesaufnahme handelt. Sie ist nicht hypothesengeleitet angelegt, sondern zielt darauf ab, Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogenen Anforderungen und Ressourcen in der SPF sichtbar zu machen und einen ersten Beitrag zur Vertiefung dieses Themenfeldes zu leisten.

Aufbau der Arbeit

Die Arbeit beginnt mit einer Einordnung der SPF in der Schweiz, mit besonderem Fokus auf den Kanton Zürich. Dabei werden zentrale Merkmale des Arbeitsfeldes sowie die relevanten organisationalen Rahmenbedingungen vorgestellt, und ausgewählte Besonderheiten der SPF werden aufgegriffen (Kapitel 2).

Darauf aufbauend werden die theoretischen Grundlagen behandelt. Diese umfassen einerseits allgemeine Konzepte zu Arbeitsbedingungen, andererseits einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand zu Belastungen und Ressourcen in der Sozialen Arbeit. Auf dieser Basis werden potenziell zentrale Einflussfaktoren für die SPF abgeleitet. Aufgrund der limitierten Forschung zur SPF wird ergänzend auf Erkenntnisse aus anderen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit, insbesondere der Kinder- und Jugendhilfe, zurückgegriffen. Zudem wird das JD-R-Modell vorgestellt und dessen Adaption für die vorliegende Studie erläutert (Kapitel 3).

Anschliessend folgt die Darstellung des methodischen Vorgehens (Kapitel 4), das aufgrund des explorativen Ansatzes ausführlich beschrieben wird, sowie die Präsentation der Ergebnisse (Kapitel 5). Den Abschluss der Arbeit bilden die Diskussion der Ergebnisse, die daraus abgeleiteten Implikationen für die Praxis der SPF, die Limitationen der Studie sowie ein Ausblick auf zukünftige Forschung (Kapitel 6).

2 Sozialpädagogische Familienbegleitung – Kontext Aufgaben und Herausforderungen

Dieses Kapitel widmet sich der Sozialpädagogischen Familienbegleitung in der Schweiz. Zu Beginn werden der historische Kontext sowie die aktuellen strukturellen und organisationalen Rahmenbedingungen der SPF dargestellt, wobei insbesondere auf den spezifischen Kontext der Schweiz eingegangen wird. Darauf aufbauend erfolgt die Beschreibung des Arbeitsfeldes der SPF, einschliesslich des Settings sowie der Zielgruppe und Handlungsprinzipien. Abschliessend werden zentrale Herausforderungen der SPF thematisiert, um ein vertieftes Verständnis für die Besonderheiten dieses Arbeitsfeldes zu schaffen.

Die historische und strukturelle Einordnung der SPF dient als Grundlage für das Verständnis der im weiteren Verlauf untersuchten arbeitsbezogenen Anforderungen und organisationalen Ressourcen und ermöglicht eine kontextualisierte Interpretation der empirischen Ergebnisse.

2.1 Historischer Kontext und politisch-rechtliche Einbettung der SPF in der Schweiz

Die Entwicklung der SPF in der Schweiz begann etwas später als in Deutschland oder den USA. Bereits in den 1960er-Jahren wurden in diesen Ländern erste Modelle der SPF umgesetzt (Petko, 2004; Wolf 2015; Rätz, Biere, Reichmann, Krause & Ramin, 2021; Euteneuer, Sabla & Uhlendorff, 2022). In der Schweiz entstanden die ersten Angebote Ende der 1980er-Jahre, in einer Zeit, in der nach Alternativen zur stationären Heimunterbringung gesucht wurde (Petko, 2004, S. 22). Mit dem Ziel die kostenintensiven Heimplatzierungen zu vermeiden (Fachverband Sozialpädagogische Familienbegleitung Schweiz, n. d. a). Der Verein *Pro Juventute* reagierte darauf, indem er das bereits in Deutschland etablierte Modell der Familienhilfe übernahm. So entstand in der Schweiz das erste Angebot der Familienbegleitung. Der Begriff «Familienhilfe» wurde jedoch nicht übernommen, da er in der Schweiz bereits durch landwirtschaftliche und hauswirtschaftliche Hilfen besetzt war (Petko, 2004, S. 22). Bis 2007 führte Pro Juventute die SPF als Teil ihres Angebots; danach wurde sie ausgelagert, woraus später die Stiftung SpFplus entstand (SpFplus, n. d.). Neben dem Verein Pro Juventute bildeten sich im Kanton Solothurn sowie in den Städten Basel und Zürich weitere Fachdienste, die SPF anboten (Petko, 2004, S. 23). Im Jahr 1992 schlossen sich einige der Fachdienste zur *Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft Sozialpädagogische Familienbegleitung* (AG SPF) zusammen (Fachverband Sozialpädagogische Familienbegleitung Schweiz, n. d. a). Die Nationalrätin Angeline Fankhauser reichte 1993 eine Interpellation beim Bundesrat ein, unter anderem mit der Frage nach aktiver Förderung und finanzieller Unterstützung der SPF sowie der Aufnahme der SPF in den Massnahmenkatalog des Kindesschutzes. Der Bundesrat wies in seiner Stellungnahme vom 23. Februar 1994 darauf hin, dass die Finanzierung nicht Aufgabe des Bundes sei, da Beratung und Begleitung von Familien Bestandteil des Sozialwesens und damit Sache der Kantone und Gemeinden seien. Der Bundesrat führte weiter aus, dass die bestehenden Kindsschutzmassnahmen nach Art. 307 ZGB ausreichend Spielraum liessen, um eine SPF als geeignete Massnahme umzusetzen, und lehnte eine entsprechende Gesetzesänderung ab (Vorstossnummer 93.3582). Dies führte dazu, dass in der Schweiz bis heute weder ein bundesweiter gesetzlicher Anspruch auf SPF besteht noch deren

Finanzierung einheitlich geregelt ist. Die SPF zählt heute zu den ambulanten Grundleistungen der Kinder- und Jugendhilfe in der Schweiz (Metzger & Masoud Tehrani, 2021a, S. 6).

Im Jahr 1998 entstand aus der damaligen AG SPF der bis heute bestehende *Fachverband Sozialpädagogischer Familienbegleitung Schweiz*. Dieser zählt aktuell 76 Organisationen, die SPF anbieten (Stand April 2025; Fachverband Sozialpädagogische Familienbegleitung Schweiz, n. d. b) und führt eine freiwillige Statistik über die Anzahl begonnener und abgeschlossener SPF-Aufträge seiner Mitglieder. Im Jahr 2023 wurden 948 neue Fälle begonnen und 908 abgeschlossen, wobei sich 23 Mitgliederorganisationen an der Erhebung beteiligten (Fachverband Sozialpädagogische Familienbegleitung Schweiz, n. d. c). Diese Statistik bietet jedoch keinen Überblick über die Situation in der Deutschschweiz, da ausschliesslich Mitglieder beteiligt sind, und eine schweizweite Statistik liegt derzeit nicht vor.

Hinsichtlich der Entwicklung der SPF ist zudem festzuhalten, dass sich der Fachverband ausschliesslich auf die Deutschschweiz bezieht. In der Romandie und im Tessin besteht mit dem Zusammenschluss APEMO ein entsprechendes Pendant. Dort wird die SPF unter den Bezeichnungen *Action éducative en milieu ouvert* (AEMO) beziehungsweise *Servizio accompagnamento educativo* (SAE) angeboten und ist in ihrer Ausgestaltung mit der SPF in der Deutschschweiz vergleichbar (Eberitzsch, 2017, S. 166; Metzger & Masoud Tehrani, 2021a, S. 6).

Aufgrund des Mangels an fundiertem Grundlagenwissen zur SPF in der Schweiz hat der Fachverband gemeinsam mit Forschenden von Schweizer Fachhochschulen einen Forschungsverbund initiiert. Ziel dieses Verbundes ist es, den Nutzen der SPF für Familien zu erhöhen sowie die Effizienz und Effektivität der SPF besser überprüfbar zu machen (Fachverband Sozialpädagogische Familienbegleitung Schweiz, n. d. d).[1]

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die SPF in der Schweiz auf eine knapp 40-jährige Geschichte zurückblicken kann. Die fehlende bundesrechtliche Regelung sowie die föderalistische Struktur der Schweiz erschweren eine einheitliche Entwicklung und damit eine weitergehende Professionalisierung. Zudem liegen bislang keine schweizweiten Kennzahlen vor, die belastbare Aussagen zur Entwicklung der Organisationen oder dem tatsächlichen Bedarf ermöglichen würden.

2.2 Die SPF im Kanton Zürich

Im Kanton Zürich gehört die SPF zu den Ergänzenden Hilfen zur Erziehung und wird als Ergänzung zur Heim- und Familienpflege sowie weiteren niederschwelligen Beratungsangeboten gesehen. Sie ist dem Amt für Jugend und Berufsberatung (AJB) angegliedert, zusammen mit den Kinder- und Jugendhilfezentren (kjz) und den Berufsinformationszentren (AJB, n. d. a). Es werden zwei Leistungen unterschieden: die Sozialpädagogische Familienbegleitung und die Sozialpädagogische Einzelbegleitung, zu der unter anderem Jugendcoachings und die Begleitung von Care Leaver:innen zählen. Zusammengefasst werden diese Leistungen unter dem Begriff der Sozialpädagogischen Familienhilfe geführt (AJB, 2025a, S. 3-4). Seit dem Inkrafttreten des neuen Kinder- und Jugendheimgesetzes (KJG) im Jahr 2022 gehört die SPF – wie alle Ergänzenden Hilfen zur Erziehung – zum Service Public und ist für Familien und Jugendlichen kostenlos. Damit gehört der Kanton Zürich mit sechs weiteren Kantonen, darunter Basel-Stadt, Genf und Neuenburg, zu

[1] Auf der Homepage des Fachverbandes können bereits durchgeführte Studien eingesehen werden.

den Kantonen, die die SPF als Service Public anbieten und keine Kostenbeteiligung der Familien fordern (Metzger & Masoud Tehrani, 2021a, S. 11). Finanziert werden die Leistungen in einem Verhältnis von 40 zu 60 zwischen Kanton und Gemeinden (AJB, 2025b, S. 5). Seit dem Inkrafttreten des neuen KJG ist eine erhebliche Zunahme des Bedarfs an SPF festzustellen. Der Datenbericht von Liesen und Dettling (2025) zeigt, dass es im Jahr 2022 2812 Klient:innen gab, die eine Leistung der SPF in Anspruch nahmen. Bis 2024 stieg diese Zahl bereits auf 4295 Klient:innen an.[2] Die genauen Gründe, weshalb es zu diesem deutlichen Anstieg der Nachfrage kam, sind bisher nicht bekannt. Eine mögliche Erklärung für diese Entwicklung könnte im Wegfall der Rückerstattungspflicht liegen. Metzger und Masoud Tehrani (2021a) konnten in ihrer Studie einen Zusammenhang zwischen der Rückerstattungspflicht und der Inanspruchnahme der SPF aufzeigen. Insbesondere Familien mit geringen ökonomischen Ressourcen zeigen demnach eine ablehnende Haltung gegenüber einer SPF, wenn diese über die Sozialhilfe finanziert, werden müsste und zuvor kein Bezug von Sozialhilfe bestand. Die Leiterin der Ergänzenden Hilfen zur Erziehung, Frau Brägger, nennt in einer Mitteilung an die Gemeinden die Aufhebung finanzieller Nachteile als möglichen Erklärungsansatz für den Bedarfsanstieg (2024, S. 3).

Ein weiterer Erklärungsansatz, den Frau Brägger nennt, betrifft die Engpässe im gesamten Kindesschutzsystem und in angrenzenden Versorgungssystemen, wie etwa in der Kinder- und Jugendpsychiatrie. In diesem Zusammenhang wird die SPF teilweise als Überbrückungs- oder Ersatzangebot eingesetzt (2024, S. 3). Zudem könnte die Covid-19-Pandemie zu einem erhöhten Bedarf an Unterstützungsangeboten beigetragen haben. Studien weisen darauf hin, dass sich die Lebenssituationen von Kindern, Jugendlichen und ihren Familiensystemen während und nach der Pandemie verschlechtert haben (Pro Juventute, 2021; Baier & Kamenowski, 2021; Ludwig-Walz, Huebener, Spiess & Bujard, 2024), was zu einer erhöhten Inanspruchnahme sozialpädagogischer Unterstützungsangebote, darunter auch der SPF, geführt haben dürfte. Obwohl sich weitere mögliche Erklärungsansätze diskutieren liessen, wird an dieser Stelle auf eine vertiefte Auseinandersetzung verzichtet, da diese nicht im Fokus der vorliegenden Arbeit liegt.

Stand 2024 sind im Kanton Zürich rund 139 Anbieterorganisationen tätig, die Leistungen in der SPF erbringen (Liesen & Dettling, 2025, S. 6). Im Vorsorgekonzept des AJB (2025b) ist derzeit kein weiterer Ausbau der SPF vorgesehen. Von den 139 Anbieterorganisationen verfügen 118 über einen Leistungsvertrag mit dem Kanton Zürich. Diese Leistungsverträge regeln nicht nur Art und Umfang der Leistungen, sondern auch Aspekte des Qualitätsmanagements, der Berichterstattung, der finanziellen Abgeltung sowie die Ausbildungsanforderungen an das eingesetzte Personal (AJB, n. d. b). Mit dem Inkrafttreten des KJG ist auch die Qualitätsüberprüfung der SPF stärker in den Fokus gerückt. In diesem Zusammenhang wurde im Rahmen einer Studie der Hochschule Luzern das Zürcher Qualitätskonzept Sozialpädagogische Familienhilfe (ZHQK-SPF) entwickelt. Das Konzept dient der Einschätzung der Prozess-, Struktur- und Ergebnisqualität der Leistungserbringenden in der SPF.

Im Jahr 2024 wurden sämtliche Leistungserbringenden zur Umsetzung dieser Qualitätsstandards befragt und erhielten auf dieser Grundlage gezieltes Feedback zur Weiterentwicklung. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die Qualität der SPF insgesamt bereits auf einem guten Niveau liegt, gleichzeitig jedoch in einzelnen Bereichen Optimierungsbedarf besteht. Genannt

[2] Im Datenbericht wird darauf hingewiesen, dass Doppelzählungen möglich sind.

werden unter anderem Verbesserungen bei Stellvertretungsregelungen oder der Zusammenarbeit zwischen auftraggebenden Stellen und Leistungserbringenden (Metzger et al., 2024).[3]

Die beschriebenen Rahmenbedingungen dienen im weiteren Verlauf der Arbeit der Kontextualisierung des Arbeitsfeldes der SPF.

2.3 Die Zielgruppe und das Arbeitssetting

Die Sozialpädagogische Familienbegleitung (SPF) stellt ein ambulantes Hilfsangebot dar, das in der häuslichen Umgebung der Familien und damit in deren unmittelbarer Lebenswelt stattfindet. Die Zielgruppe umfasst grundsätzlich die gesamte Familie, unabhängig von ihrer Zusammensetzung. «Familien sind heutzutage durch Pluralität, Diversität und Heterogenität gekennzeichnet», was sich in vielfältigen Lebens- und Familienformen widerspiegelt (Euteneuer et al., 2022, S. 22). Zentrales Kriterium für die Inanspruchnahme einer SPF ist, dass minderjährige Kinder gemeinsam mit erziehungsberechtigten Erwachsenen in einem Haushalt leben (Schattner, 2007; AvenirSocial, 2017; Gut, 2020). In der Regel handelt es sich dabei um die leiblichen Eltern, Adoptiv-, Pflege- oder Stiefeltern, teilweise übernehmen jedoch auch Grosseltern, Onkel oder Tanten diese Rolle.[4]

Adressat:innen der SPF sind Familien, die mit komplexen Herausforderungen und Problemlagen konfrontiert sind und ihre Lebenssituation nicht aus eigener Kraft stabilisieren oder verbessern können. Oftmals gelingt es den Eltern nicht, altersgerechte Entwicklungsbedingungen für die Kinder zu gewährleisten (Messmer, Wetzel, Fellmann & Kärch, 2023, S. 10). Typische Belastungsfaktoren umfassen unter anderem beengte Wohnverhältnisse, Überforderung in Erziehungsaufgaben, unzureichende soziale Integration, Arbeitslosigkeit mit einhergehenden finanziellen Schwierigkeiten, psychische Erkrankungen, eingeschränkte Kompetenzen zur Alltagsbewältigung sowie Suchterkrankungen. Diese Belastungen treten selten isoliert auf, sondern zeigen sich häufig in kumulativer Form (Gut, 2020, Kap. 1.1). Persistieren sie über längere Zeiträume und verfestigen sich zu stabilen Mustern, wird von Familien mit multiplen und chronischen Problemlagen gesprochen (Tausendfreund & Knot-Dickscheit, 2023).

Die Indikation für eine SPF kann vielseitig sein. Laut dem AJB ist sie unter anderem dann gegeben, wenn eine Passung zwischen den Fachpersonen und der Zielgruppe besteht, eine minimale Kooperationsbereitschaft der Adressat:innen sowie ein Veränderungspotenzial im unmittelbaren Sozialraum vorhanden ist und ein konkreter Auftrag erteilt werden kann (AJB, 2025a). Konkrete Kriterien dafür, für welche Familien eine SPF nicht geeignet ist, werden hingegen nicht genannt. Für die zuweisenden Stellen, die den SPF-Organisationen die Aufträge erteilen, wären klar definierte Ausschlusskriterien jedoch hilfreich, um die Passung zwischen Angebot und Familiensituation besser einschätzen zu können. Zudem könnten Interventionen mit geringer Erfolgsaussicht reduziert und damit mögliche Frustration auf Seiten der Familie sowie der Fachpersonen vermieden werden. Metzger et al. (2024, S. 19) kommen ebenfalls zum Schluss, dass Ausschlusskriterien hilfreich wären, allerdings mit dem Fokus auf Familien, die sich selbst für eine SPF anmelden, sogenannte «Selbstmelder [*sic*]». Hier wird die Gefahr gesehen, dass

[3] Detaillierte Ergebnisse lassen sich dem Abschlussbericht «Qualitätsentwicklung der Sozialpädagogischen Familienhilfe im Kanton Zürich» von Metzger et al. 2024 entnehmen.

[4] Im Folgenden wird zur Vereinfachung von Eltern gesprochen, damit sind alle eben erwähnten Konstellationen gemeint.

diese Familien mit ihrer freiwilligen Meldung von Problemen ablenken möchten, um einem stärkeren staatlichen Eingriff zuvorzukommen (Metzger et al., 2024, S. 19). In der Fachliteratur bestehen unterschiedliche Einschätzungen bezüglich Ausschlusskriterien. Während Nielsen, Nielsen und Müller (1984) davon ausgehen, dass in Familien mit multiplen chronischen Problemlagen sogenannte «chronische Strukturkrisen» keine Wirkung durch die SPF erzielt werden könne, argumentieren Autor:innen in neueren Veröffentlichungen und Forschungsberichten, dass die SPF auch in diesen Familien erfolgreich sein könne (Al et al., 2012; Tausendfreund & Knot-Dickscheit, 2023).

Wie bereits erwähnt, findet die SPF in den Wohnräumen der Familien statt. Der Arbeitsplatz der Fachpersonen ist somit wesentlich durch die Ausstattung und den Lebensstil der jeweiligen Familie geprägt (Wolf, 2015, S. 166). Aspekte wie Hygienestandards oder die Haltung von Haustieren können – abhängig davon, wie stark sie von den eigenen Vorstellungen der Fachpersonen abweichen – als herausfordernd erlebt werden. Gleichzeitig bietet diese unmittelbare Nähe den Vorteil, familiäre Alltagssituationen direkt zu beobachten und gemeinsam bearbeiten zu können.

2.4 Handlungs- und Arbeitsprinzipien

In der SPF gibt es nicht die eine richtige Theorie, nach der sie sich ausrichtet (Wolf, 2015, S. 143). So liegt auch der Schluss nahe, dass es keine für die SPF spezifische Handlungs- und Arbeitsprinzipien gibt. In der Literatur lassen sich unterschiedliche Arbeitsprinzipien sowie unterschiedliche Bezeichnungen dafür finden. Laut Petko (2004, S. 34) sind Arbeitsprinzipien Leitsätze, die generell in der professionellen Praxis gelten. Sie dienen Professionellen zur Orientierung in einem Arbeitsalltag, in dem es nicht für jede Situation eine passende Handlungsanleitung gibt.

Handlungs- und Arbeitsprinzipien beschreiben Helming, Schattner und Blüml (1999, S. 255) als Grundgesetz des professionellen Handelns für ein spezifisches Arbeitsfeld. Sie leiten die Prinzipien passend dazu aus dem deutschen Kinder- und Jugendhilfegesetz ab: Unterstützung und Förderung von Selbsthilfe, Beteiligung und Autonomie der Klient:innen sowie ressourcenorientiertes Arbeiten. Als Ergänzung hierzu nennen sie noch: Niederschwelligkeit des Zugangs für die Familien und (Selbst-)Evaluation der Arbeit.

Metzger und Domeniconi Pfister hingegen verorten Handlungs- und Arbeitsprinzipien im Wertewissen der Profession Soziale Arbeit. Sie beziehen sich unter anderem auf Silvia Staub-Bernasconi und Beat Schmocker. «Arbeits- und Handlungsprinzipien sind also auf Ebene des Professionswissens allgemeine Aussagen über aus professioneller Sicht wünschenswerte Zustände und Handlungen, aus denen … Ziele und Interventionen abgeleitet werden können» (2018, S. 59). Auch hier wird deutlich, dass Arbeits- und Handlungsprinzipien Orientierungspunkte sind, die heruntergebrochen werden müssen. Sie stellen einen Rahmen der professionellen Ausgestaltung der Praxis dar. Metzger und Domeniconi Pfister führen weiter aus, dass die Prinzipien im jeweiligen organisationalen Kontext und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gesehen werden müssen, ebenso wie im politisch gefassten Auftrag (2018, S. 60). Sie müssen also nicht nur für die tägliche Arbeit heruntergebrochen werden, sondern auf übergeordneter Ebene zuerst in eine Rahmung gebracht werden, in Abstimmung unterschiedlicher Partner:innen und Erwartungen.

Mit dem Ziel, die unterschiedlichen Auslegungen der Arbeits- und Handlungsprinzipien zu vereinheitlichen und damit zur Professionalisierung der SPF beizutragen, haben Metzger und Domeniconi Pfister anhand eines systematischen Reviews, das in Zusammenarbeit mit dem SPF-Fachverband entstand, sieben Arbeits- und Handlungsprinzipien aus rund 122 gefundenen Einzelprinzipien ausgearbeitet: Ressourcen- und Risikoorientierung, Alltags- und Lebensweltnähe, Netzwerkarbeit, Hilfe zur Selbsthilfe, Stabilisierung, strukturierte Offenheit, Beziehungs- und Rollengestaltung (2018, S. 62).

Zusammenfassend wird deutlich, dass Arbeits- und Handlungsprinzipien in der SPF weniger als verbindliche Vorgaben, sondern vielmehr als orientierende Rahmen verstanden werden, die je nach organisationalem, gesellschaftlichem und professionellem Kontext unterschiedlich ausgestaltet und umgesetzt werden.

2.5 Die Fachpersonen in der SPF

Die Sozialpädagogische Familienbegleitung ist als personenbezogene Dienstleistung zu verstehen, deren Verlauf und Wirksamkeit wesentlich von der Interaktion zwischen Fachpersonen und Adressat:innen abhängt. Das Gelingen des Hilfeprozesses kann daher nie allein der Fachperson zugeschrieben werden, da es in hohem Masse von der Kooperationsbereitschaft und den Ressourcen der Familien mitbestimmt wird. Gleichzeitig verweist diese Besonderheit des Arbeitsfeldes darauf, dass die fachlichen, methodischen und persönlichen Kompetenzen der Fachpersonen einen zentralen Beitrag zur Qualität der erbrachten Hilfe leisten. Die Fachperson selbst wird damit zum zentralen Instrument professionellen Handelns, weshalb eine fundierte Qualifikation eine wesentliche Voraussetzung für die Ausübung dieser komplexen Tätigkeit darstellt (Nüsken, 2020, Kap. 3).

Wie bereits im Zusammenhang mit den Arbeits- und Handlungsprinzipien zeigt sich auch hinsichtlich der Qualifikation der Fachpersonen ein heterogenes Bild in der Fachliteratur. In der Praxis hingegen bestehen vergleichsweise einheitliche Vorstellungen darüber, welche formalen Voraussetzungen die Fachpersonen in der SPF mitbringen sollten. Die Regelung der Qualifikationsanforderungen erfolgt in der Regel über Leistungsverträge, die die Kantone mit den einzelnen Anbieterorganisationen abschliessen. So verlangen beispielsweise die Kantone Zürich und Basel-Landschaft einen Abschluss auf Tertiärstufe, vorzugsweise ein Studium in Sozialer Arbeit, sowie mindestens zwei Jahre Berufserfahrung in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien (AJB, n. d. b; Amt für Kind, Jugend und Behindertenangebote, 2024, S. 4). Im Kanton Bern werden drei Jahre Berufserfahrung bei einem Mindestanstellungspensum von 50 % vorausgesetzt (Kantonales Jugendamt Bern, 2021, S. 5–6).

AvenirSocial sowie der Fachverband Sozialpädagogische Familienbegleitung formulieren weitergehende Anforderungen an die Qualifikation der Fachpersonen. Neben einer Ausbildung auf Tertiärstufe und einschlägiger Berufserfahrung werden fachlich relevante Weiterbildungen sowie spezifische Kompetenzen in der Zusammenarbeit mit Behörden, Fachstellen und weiteren Professionellen gefordert. Zudem wird die kontinuierliche fachliche Weiterbildung als zentrales Element professioneller Praxis betont (AvenirSocial, 2017, o. S.). Bereits hier wird deutlich, dass eine ausschliesslich formale Qualifikation als nicht ausreichend betrachtet wird.

Auffällig ist jedoch, dass sich die kantonalen Vorgaben primär auf formale Qualifikationen beziehen, während konkrete Kompetenzanforderungen kaum explizit benannt werden. Merchel

(2017, S. 76) argumentiert in diesem Zusammenhang, dass ein abgeschlossenes Studium allein für die Arbeit in den ambulanten Hilfen zur Erziehung nicht ausreicht. Vielmehr seien zusätzliche Qualifikationen erforderlich, die sowohl durch Weiterbildungen als auch durch eine sorgfältige Einarbeitung neuer Fachpersonen durch erfahrene Mitarbeitende erworben werden. Beher und Gragert (2004) verweisen auf eine Vielzahl an Kompetenzen, die für eine qualifizierte Tätigkeit notwendig sind, und unterscheiden dabei zwischen Fach- und Sachkompetenz, Methodenkompetenz und Sozial- und Persönlichkeitskompetenz (S. 215–217). In der folgenden Aufzählung wird die Einordnung von Beher und Gragert (2004) aufgegriffen und um weitere in der Literatur beschriebene Kompetenzen ergänzt (Helming et al., 1999; Merchel, 2017; Nielsen, Nielsen & Müller, 1986; Nüsken, 2020; Gut, 2020; Euteneuer et al., 2022).

Fach- und Sachkompetenzen

- Wissen über Alltagstheorien
- Systemisches Wissen und Denken
- Wissen über Krisensituationen
- Wissen über Familiendynamiken
- Wissen über rechtlichen Kontext
- Wissen über Bereiche wie Sucht, psychische Erkrankungen, Migration u. v. m.
- Wissen über Entwicklung von Kindern und Jugendlichen
- Lösungsorientiertes Denken
- Fremdsprachenkenntnisse

Methodenkompetenzen

- Kompetenz, verschiedene Methoden zu integrieren
- Organisationsfähigkeit
- Gesprächsführung
- (Lösungsorientierte) Beratung
- Strukturierungsfähigkeit
- Fähigkeit zur Vernetzungsarbeit
- Konfrontationsfähigkeit
- Beziehungsfähigkeit

Sozial- und Persönlichkeitskompetenz

- Flexibilität
- Vielseitigkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Psychische Stabilität
- Lebenserfahrung
- Frustrationstoleranz
- Kooperationskompetenz
- Umgang mit dem Spannungsfeld Hilfe und Kontrolle
- Umgang mit dem Spannungsfeld Nähe und Distanz
- Aushandlungs- und Vermittlungskompetenz
- Reflexionsfähigkeit
- Umgang mit «allein in der Familie sein»/Verantwortungsdruck
- Durchsetzungsfähigkeit
- Kreativität
- Engagement
- Die eigenen Grenzen kennen

Die Darstellung ist nicht als abschliessend zu verstehen, sondern fasst jene Kompetenzen zusammen, die im Rahmen dieser Arbeit identifiziert wurden. Insgesamt wird deutlich, dass Fachpersonen in der SPF über ein breites und anspruchsvolles Kompetenzprofil verfügen sollten.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie diese vielfältigen Anforderungen in der Praxis erfüllt werden können. Nielsen et al. (1984, S. 194) empfehlen in diesem Zusammenhang ein Mindestalter von 25 Jahren. Es erscheint jedoch fraglich, ob die beschriebenen Kompetenzen zu diesem Zeitpunkt bereits vorliegen. Vielversprechender erscheint daher ein systematischer Fokus auf die strukturierte Einarbeitung neuer Fachpersonen. Ein charakteristisches Merkmal der SPF besteht darin, dass Fachpersonen in der Regel allein in den Familien arbeiten. Dies stellt selbst für erfahrene Fachpersonen eine Herausforderung dar, da der unmittelbare kollegiale Austausch fehlt und Reflexion meist erst zeitlich verzögert erfolgen kann. Für neu eintretende Fachpersonen entfällt damit weitgehend die Möglichkeit, durch Beobachtung zu lernen und Kompetenzen im Rahmen kollegialer Rückmeldung aufzubauen.

Neben einer fachlichen Einarbeitung erscheint es daher sinnvoll, neuen Fachpersonen zeitweise die Möglichkeit zu geben, erfahrene Kolleg:innen zu begleiten. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass bestehende Arbeitsbeziehungen zu den Familien nicht beeinträchtigt werden dürfen. Ergänzend dazu gewinnt die kontinuierliche Weiterbildung an Bedeutung, wie sie auch von AvenirSocial (2017) gefordert wird. Durch regelmässige fachliche Weiterentwicklung können Fachpersonen auf gesellschaftliche Veränderungen und neue Themenfelder, etwa im Bereich digitaler Medien oder Cybermobbing, professionell reagieren (Euteneuer et al., 2022, S. 692).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die von den Kantonen formulierten Qualifikationsanforderungen lediglich ein Mindestmass darstellen. Die Verantwortung für die Auswahl, Einarbeitung und kontinuierliche Weiterentwicklung geeigneter Fachpersonen liegt damit in hohem Masse bei den einzelnen Organisationen.

2.6 Herausforderungen und Besonderheiten des Arbeitsfelds

Die Sozialpädagogische Familienbegleitung ist ein Arbeitsfeld, das aufgrund seiner strukturellen Rahmenbedingungen mit vielfältigen Herausforderungen und Spannungsfeldern verbunden ist. Diese zeigen sich auf unterschiedlichen Ebenen, etwa im direkten Kontakt mit den Familien, auf organisationaler Ebene sowie auf Ebene der professionellen Rolle. In diesem Kapitel werden ausgewählte Herausforderungen und Spannungsfelder beschrieben, mit denen Fachpersonen in der SPF konfrontiert sind. Der Fokus liegt dabei durchgehend auf der Perspektive der Fachpersonen und den daraus resultierenden Anforderungen an ihr professionelles Handeln.

Nähe vs. Distanz

Das Spannungsfeld zwischen Nähe und Distanz gilt als zentrales Thema in der Sozialen Arbeit und kommt in der SPF besonders zum Tragen. Da die SPF beinahe ausschliesslich in den Räumlichkeiten der Familien stattfindet, erhalten Fachpersonen unmittelbare Einblicke in die private Lebenswelt der Adressat:innen. Diese räumliche Nähe begünstigt einerseits den Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbeziehung, stellt andererseits jedoch hohe Anforderungen an die professionelle Grenzgestaltung. Bereits ab dem ersten Kontakt sehen sich Fachpersonen und Familien mit Fragen persönlicher und professioneller Grenzen konfrontiert (Euteneuer et al., 2022, S. 690; Petko, 2019, S. 189–190).

Eine professionelle Nähe ist Voraussetzung für den Beziehungsaufbau und die Entwicklung eines Arbeitsbündnisses, das wiederum als zentrale Grundlage für die Mitwirkung der Familie im Hilfeprozess gilt (Merchel, Hansbauer & Schone, 2023, Kap. 4). Professionelle Nähe entsteht unter anderem durch aktives Zuhören, Anteilnahme sowie Anerkennung (Petko, 2019). Gleichzeitig birgt eine zu grosse Nähe Risiken: Auf Seiten der Familie kann die Fachperson als Freundin oder als Teil des Familiensystems wahrgenommen werden, wodurch die professionelle Rolle verwischt. Auf Seiten der Fachperson besteht die Gefahr, sich zu stark in familiäre Dynamiken zu verstricken, an Handlungsfähigkeit zu verlieren oder notwendige Konfrontationen aus Sympathie zu vermeiden (Helming et al., 1999, S. 117).

Eine fehlende oder unzureichende Distanz kann zudem dazu führen, dass Fachpersonen die belastenden Lebenslagen der Familie in ihr Privatleben mitnehmen und Schwierigkeiten haben, in der Freizeit abzuschalten. Langfristig kann dies das Risiko für emotionale Erschöpfung und Burnout erhöhen (Kitze, 2021, Kap. 3.4). Insbesondere bei der Arbeit mit stark belasteten oder traumatisierten Familien besteht zudem ohne ausreichende Reflexions- und Unterstützungsangebote die Gefahr sekundärer Traumatisierung (Baldschun, Hämäläinen, Töttö, Rantonen & Salo 2019).

Demgegenüber kann eine zu grosse Distanz von den Familien als mangelndes Interesse oder fehlende Anerkennung ihrer Problemlagen erlebt werden und den Aufbau eines tragfähigen Arbeitsbündnisses erschweren (Helming et al., 1999; Gut, 2022, S. 31). Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass die kontinuierliche Reflexion des Nähe-Distanz-Verhältnisses eine zentrale professionelle Anforderung in der SPF darstellt. Entsprechend kommt organisationalen Unterstützungsangeboten wie Supervision, Teamsitzung oder Fallreflexion eine besondere Bedeutung zu (Helming et al., 1999, Kap. 6.4; Merchel, 2017,S. 79–80; Merchel et al. 2023, S. 70).

Hilfe vs. Kontrolle

Wie bereits im Spannungsfeld von Nähe und Distanz ist auch das Spannungsfeld zwischen Hilfe und Kontrolle in der Sozialen Arbeit ein zentrales Thema. Häufig wird in diesem Zusammenhang vom Doppelmandat gesprochen (Gut, 2020, S. 184–185). Grundsätzlich ist die professionelle Beziehung zwischen Fachpersonen und Adressat:innen asymmetrisch angelegt: Die Familien befinden sich in einer psychosozialen Belastungssituation, während die Fachpersonen der Sozialen Arbeit in einer professionellen Rolle mit öffentlichem Auftrag, fachlichem Wissensvorsprung sowie Definitionsmacht über Normabweichungen agieren (Wolf, 2015, Kap. 6.2; Urban-Stahl, 2018, S. 79). Entsprechend kann nicht von einer gleichrangigen Beziehung ausgegangen werden.

In der SPF zeigt sich dieses Spannungsfeld in besonderer Weise. Aufgrund des Arbeitssettings greifen Fachpersonen unmittelbar in die private Lebenswelt der Familien ein und sind zugleich verpflichtet, relevante Informationen an die auftraggebenden Stellen weiterzugeben, in der Regel sind dies Sozialdienste oder Kinder- und Jugendhilfezentren. Dies erfolgt häufig in Form schriftlicher Berichte, die potenziell weitreichende Konsequenzen für die Familien haben können. Damit verlieren die Familien teilweise die Kontrolle darüber, welche Informationen erhoben, interpretiert und weiterverwendet werden (Wolf, 2015, Kap. 6.2).

Zusätzlich tragen Fachpersonen der SPF die Verantwortung, das Kindeswohl im Verlauf der Begleitung aufmerksam im Blick zu behalten und Hinweise auf mögliche Gefährdungen ernst zu nehmen. Zeigen sich Anzeichen, dass die Lebenssituation der Kinder nicht mehr ausreichend

sicher ist, sind sie verpflichtet, dies fachlich zu reflektieren und gegebenenfalls weitergehende Massnahmen zu prüfen, etwa durch Meldung an die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) oder gegenüber der zuweisenden Stelle entsprechende Empfehlungen auszusprechen.[5] Diese permanente Abwägung zwischen Unterstützung und Kontrolle wird von den Familien häufig als Risiko oder gar als Bedrohung wahrgenommen, insbesondere dann, wenn die SPF nicht freiwillig in Anspruch genommen wird, sondern auf behördliche Anordnung hin erfolgt (Wolf, 2015, Kap. 6.2; Brauchli, 2021, Kap. 4.2).

Es ist demnach zentral, dass sich Fachpersonen ihrer professionellen Rolle und der damit verbundenen Macht bewusst sind. Die Hilfeorientierung der SPF zielt darauf ab, Familien in ihrer Selbstständigkeit, Handlungsfähigkeit und Verantwortung zu stärken und sie bei der Bewältigung ihres Alltags zu unterstützen. Kontrolle ist dabei nicht Selbstzweck, sondern Teil des institutionellen Rahmens, innerhalb dessen diese Unterstützung erfolgt. Fachpersonen dürfen sich daher nicht auf eine reine Kontrollfunktion im Auftrag der zuweisenden Stelle reduzieren lassen. Gleichzeitig setzt eine wirksame Hilfe eine transparente und offene Kommunikation gegenüber den Familien voraus, insbesondere in Bezug auf Informationsweitergabe, Berichtspflichten und mögliche Konsequenzen. Nur wenn diese Aspekte klar benannt und kontinuierlich reflektiert werden, kann eine tragfähige Arbeitsbeziehung entstehen, die trotz des inhärenten Kontrollaspekts eine wirksame Unterstützung ermöglicht.

Definierte Hilfe vs. Universalzuständigkeit

Empirische Befunde deuten darauf hin, dass in der SPF bisher keine einheitlichen Indikations- und Ablehnungskriterien etabliert sind (Willener, Walther & Funke, 2024; Metzger & Masoud Tehrani, 2021b; Helming et al., 1999, S. 82; Metzger et al., 2024). Dadurch besteht die Gefahr einer Entgrenzung des Arbeitsfeldes sowie einer Entwicklung hin zur Universalzuständigkeit.

Der Abschlussbericht von Metzger et al. (2024) zur Qualitätseinschätzung von SPF-Organisationen im Kanton Zürich zeigt, dass bei knapp über 50 % der teilnehmenden Institutionen Ablehnungskriterien nicht oder nur teilweise geklärt sind. Dies erschwert es zuweisenden Stellen erheblich, die Passung der SPF als geeignete Massnahme fundiert einzuschätzen. Auch die Indikationsstellung bleibt in vielen Fällen unklar (Willener et al., 2024). Trotz früherer Bemühungen zur Entwicklung entsprechender Kriterien (Metzger & Masoud Tehrani, 2021b), weisen die Ergebnisse darauf hin, dass bei 29 % die Indikationskriterien nicht oder nur teilweise geklärt sind (Metzger et al., 2024).

Unter Berücksichtigung dieser Ergebnisse und des Subsidiaritätsprinzips im schweizerischen Kindesschutz kann der Schluss gezogen werden, dass die SPF teilweise als Auffangnetz oder universelles Unterstützungsangebot eingesetzt wird. In der Konsequenz sehen sich Fachpersonen mit einer grossen Bandbreite an Problemlagen konfrontiert, die von ökonomischen Schwierigkeiten über psychosoziale Belastungen bis hin zu komplexen multiplen Problemlagen reichen. Obwohl mittlerweile davon ausgegangen wird, dass Familien mit Multiproblemlagen zur Zielgruppe der SPF gehören (Tausendfreund & Knot-Dickscheit, 2023), kann das Ausmass und die Komplexität der Problemlagen häufig erst im Verlauf des Hilfeprozesses präziser eingeschätzt werden (Helming et al., 1999, S. 82).

[5] Die Fachpersonen der SPF haben eine Meldepflicht bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung (Art. 314d ZGB).

Damit bleibt ein wesentlicher Teil des Fallverstehens sowie der Verantwortung für die Einschätzung geeigneter Interventionen bei den einzelnen Fachpersonen (Merchel et al., 2023; Merchel, 2017; Nüsken, 2020, S. 13–14). Dies geht nicht nur mit hohen fachlichen Anforderungen einher, sondern auch mit einer erheblichen Verantwortung, tragfähige und individuell zugeschnittene Lösungen entwickeln zu müssen. Helming et al. argumentieren in diesem Zusammenhang, dass starre Kriterien nicht zielführend seien, da es stets eine fallbezogene Betrachtung unter Einbezug der örtlichen Gegebenheiten bedürfe (1999, S. 82). In der Praxis ergibt sich daraus die Herausforderung, einerseits eine hohe Flexibilität im Hilfeprozess zu gewährleisten und andererseits einer Überforderung der Fachpersonen durch fehlende Abgrenzung entgegenzuwirken. In der Konsequenz liegt es häufig bei den Fachpersonen selbst, den Hilfeprozess kontinuierlich auf seine Eignung und Angemessenheit hin zu überprüfen.

Freiwilligkeit vs. Zwang

Mit der Einführung des neuen Kinder- und Jugendheimgesetzes ist es Familien im Kanton Zürich möglich, Leistungen der SPF freiwillig und unentgeltlich in Anspruch zu nehmen, sofern ein entsprechender Bedarf begründet werden kann. Diese Familien werden als sogenannte «Selbstmelder [*sic*]» bezeichnet (Metzger et al., 2024). In diesen Fällen kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass die Inanspruchnahme der SPF auf einer eigenmotivierten Entscheidung beruht.

Demgegenüber stehen Familien, die auf Druck von aussen – häufig durch Fachpersonen des Sozialdienstes oder eines Kinder- und Jugendhilfezentrums – zur Inanspruchnahme einer SPF angehalten werden (Rätz et al., 2021, S. 46). Diese Familien erleben die Hilfe zunächst oftmals nicht als Unterstützung, sondern als Eingriff in ihre Privatsphäre oder als potenzielles Risiko (Wolf, 2023). Für die Fachpersonen ergibt sich daraus die Herausforderung, bestehenden Widerstand gegenüber der Hilfe abzubauen und zumindest ein Mindestmass an Kooperationsbereitschaft herzustellen.

Besonders ausgeprägt kann sich dieses Spannungsfeld bei Familien zeigen, bei denen die SPF durch die KESB als Massnahme angeordnet wurde. In solchen Fällen handelt es sich um eine SPF im Zwangskontext. Reaktionen wie Widerstand, Misstrauen oder Ablehnung sind hierbei nicht ungewöhnlich (Rätz et al., 2021, S. 65). Häufig sind diese Aufträge zudem mit spezifischen Kontrollaufträgen verbunden, was den Aufbau eines tragfähigen Arbeitsbündnisses zusätzlich erschweren kann. Erschwerend kommt hinzu, dass bei den betroffenen Familien oftmals eine geringe Problemeinsicht vorliegt, was die Zusammenarbeit weiter belasten kann (Rätz et al., 2021, S. 65).

Zusammenfassend zeigt sich die SPF als ein komplexes Arbeitsfeld, das durch strukturelle Offenheit, hohe professionelle Anforderungen und multiple Spannungsfelder gekennzeichnet ist. Die beschriebenen Rahmenbedingungen, Zielgruppen und Arbeitsweisen bilden den Kontext, vor dem arbeitsbezogene Anforderungen, organisationale Ressourcen und deren Bedeutung für das psychische Wohlbefinden der Fachpersonen im weiteren Verlauf der Arbeit untersucht werden.

2.7 Arbeitsanforderungen und Ressourcen in der SPF

Aufbauend auf den dargestellten Herausforderungen und Spannungsfeldern der SPF wird in diesem Kapitel der Blick auf empirische Befunde zu arbeitsbezogenen Anforderungen, Ressourcen und Beanspruchungen gerichtet. Während die Spannungsfelder eher eine strukturierende Einordnung des Arbeitsfeldes erlauben, liefern aktuelle Studien Hinweise darauf, wie sich diese Bedingungen im Berufsalltag konkret auswirken und welche Faktoren aus empirischer Perspektive als besonders relevant gelten.

Der Fokus liegt dabei auf Befunden zu arbeitsbezogenen Anforderungen und Ressourcen sowie deren Zusammenhang mit psychischem Wohlbefinden und Beanspruchung. Da die Studienlage zur SPF bislang sehr begrenzt ist, werden neben einer Untersuchung auch Ergebnisse aus angrenzenden Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit, mehrheitlich der Kinder- und Jugendhilfe, sowie aus internationalen Studien herangezogen.

Die Studie von Beckmann et al. (2009) wurde im Rahmen des Projekts «Dienstleistungsqualität in der Sozialen Arbeit» im Bundesland Nordrhein-Westfahlen in Deutschland durchgeführt. Sie ist eine der wenigen, die sich explizit mit Fachkräften der SPF beschäftigt. So wurde eine Stichprobe von 261 Fachpersonen untersucht. Es handelt sich um eine Querschnittstudie, bei der die subjektive Wahrnehmung der Arbeitssituation gemessen wurde, mit Fokus auf Burnout und mögliche Zusammenhänge mit Arbeitsbedingungen. Sie konnten feststellen, dass Fachpersonen aus der SPF im Vergleich zu Fachpersonen aus anderen sozialarbeiterischen Bereichen keine überdurchschnittliche Verbreitung von Burnout-Phänomenen aufwiesen. Aufgrund der breiten Streuung in den Daten gehen sie davon aus, dass es vor allem Einzelpersonen sind, die subjektiv ein hohes Mass an Arbeitsbelastung erfahren. Des Weiteren konnten sie keinen Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsdauer und der Burnout-Ausprägung feststellen. Allerdings zeigte sich ein hoch signifikanter Zusammenhang zwischen den Handlungsspielräumen der Fachpersonen und dem persönlichen Leistungsempfinden. Beckmann et al. (2009) argumentieren, dass diese Handlungs- und Ermessensspielräume notwendig sind, damit trotz der Rollenkonflikte, die durch Spannungsfelder der Anwaltschaftlichkeit gegenüber der Familie, dem Kontrollauftrag in Bezug auf das Kindeswohl sowie organisationalen Vorgaben entstehen, ein Gefühl des persönlichen Leistungsvermögens entstehen kann.
Beckmann et al. (2009) führen weiter aus, dass eine übermässige Spezialisierung der Tätigkeit ebenfalls als Prädiktor für Burnout gesehen werden kann. Auf Ebene der einzelnen Fachkräfte empfehlen die Autor:innen eine vertiefte Auseinandersetzung mit den eigenen Erwartungen an die Leistungsfähigkeit der SPF, die im Kontrast zu der tatsächlichen Leistungsfähigkeit der SPF, angesichts der heutigen sozioökonomischen Strukturprobleme, stehen.

In einer Studie aus Finnland, durchgeführt von Baldschun et al. (2019), die Teil einer längsschnittlichen Kohortenstudie war, konnte festgestellt werden, dass Sozialarbeiter, zu deren Aufgaben der Kinderschutz zählte, signifikant höhere Werte in Burnout und sekundärer Traumatisierung aufwiesen als Sozialarbeitende, bei denen dies nicht der Fall war.[6] Der Faktor Kindesschutz scheint eine entscheidende Grösse zu sein, wenn es um belastungsbedingte

[6] Bei der sekundären Traumatisierung sind Fachpersonen anhand von Gesprächen oder Berichten mit traumatischen Erlebnissen der Klient:innen konfrontiert. Dies kann zu einer Traumatisierung der Fachpersonen führen, denn auch eine indirekte Exposition mit Traumata kann traumatisieren (Groen, Weidtmann, Vaudt & Ansen, 2024, S. 62–63).

negative Folgen geht. Die SPF hat den Auftrag, das Kindeswohl zu gewährleisten; nicht Teil des Auftrags ist jedoch die gezielte Abklärung des Kindeswohls. Aus der Studie von Baldschun et al. (2019) geht nicht klar hervor, welche Arbeitsbereiche unter Aufgaben des Kindesschutzes fallen. Aufgrund der engen Verknüpfung des Fokus der SPF auf die Erhaltung und Förderung des Kindeswohls und der täglichen Arbeit in den Familien, kann davon ausgegangen werden, dass auch für die SPF-Fachpersonen ein erhöhtes Risiko besteht, vermehrt Burnout-Symptome und eine sekundäre Traumatisierung zu entwickeln. Interessanterweise konnte bei Fachpersonen mit Kindesschutzaufgaben im Vergleich zu denen ohne, kein signifikanter Unterschied im psychischen Wohlbefinden festgestellt werden.

Die Autor:innen gehen davon aus, dass weitere Faktoren die Auswirkungen von Burnout und der sekundären Traumatisierung kompensieren. Faktoren, die auf die Arbeitsbedingungen zurückgeführt werden können. Identifiziert werden konnten die Kontrolle der Arbeitszeit, Teamarbeit, Beteiligung an Entscheidungen und ausreichende Supervision. Austausch im Team und Supervision sind, wie bereits festgestellt, eine zentrale Ressource für SPF-Fachpersonen beziehungsweise eine Voraussetzung, um gute Arbeit zu leisten und langfristig gesund zu bleiben (Baldschun, 2019; AvenirSocial, 2017; Wolf, 2015; Helming et al., 1999).

Kahl und Bauknecht (2023) beschäftigten sich in ihrer Studie mit Fragestellungen zu Resilienz und Belastungsfaktoren von Sozialarbeitenden in Bezug auf psychische Belastung im Vergleich mit anderen Berufsgruppen. In ihren Ergebnissen zeigten sie, dass Sozialarbeitende in Deutschland im Vergleich zu anderen Berufsgruppen eine höhere psychische Erschöpfung aufwiesen. Als einen entscheidenden Resilienzfaktor fanden sie heraus, dass Sozialarbeitende eine hohe soziale Unterstützung durch Arbeitskolleg:innen wahrnehmen. Dies ist anschlussfähig an die Ergebnisse von Baldschun et al. (2019), wonach Austausch im Team und Supervision kompensatorische Wirkungen haben. Interessant ist, dass bei Kahl und Bauknecht (2023) die wahrgenommene Unterstützung von Führungspersonen nur knapp dem entspricht, was andere Berufsgruppen berichten, weshalb sie empfehlen, einen verstärkten Fokus auf gut ausgebildete und geeignete Führungspersonen zu legen. Dies überschneidet sich mit Erkenntnissen von Kelloway, Turner, Barling und Loughlin (2012), Badura (2017) und Pischel et al. (2023), die ebenfalls die Bedeutung guter Führungspersonen hervorheben und einen positiven Einfluss auf das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten feststellen. Vor dem Hintergrund der bereits abgeleiteten Bedeutung der sozialen Beziehungen innerhalb der Organisation für die SPF kann aus diesen Ergebnissen insbesondere die Relevanz der direkt vorgesetzten Person abgeleitet werden. Es ist davon auszugehen, dass ihr in der SPF eine spezielle Rolle zukommt, da die Fachpersonen grösstenteils allein in den Familien arbeiten und die direkt vorgesetzte Person eine zentrale Ansprechperson darstellt.

In einer systematischen Literaturrecherche beschäftigten sich Lengen, Kersten und Gregersen (2021) mit der Arbeits- und Gesundheitssituation von Beschäftigten in der ambulanten Jugendhilfe. Es wurden qualitative Studien, Querschnittstudien und ein systematisches Review einbezogen. Neben bereits erörterten Folgen der Arbeitsbedingungen wie sekundäre Traumatisierung, psychische Gesundheit, Arbeitseffizienz oder Burnout weisen Lengen et al. (2021) nach, dass Rollenkonflikte zu den Stressoren gehören. Stressoren können als Arbeitsanforderungen mit negativen Folgen verstanden werden. Rollenkonflikte lassen sich in der Sozialen Arbeit am besten mit dem Tripelmandat nach Staub-Bernasconi erklären (2018). Laut Staub-Bernasconi (2018) sind Rollenkonflikte in der gesamten Profession Soziale Arbeit

vorprogrammiert, da die Mandate gegenseitig widersprüchlich sein können.[7] Wie bereits im *Kapitel 2.6 Herausforderungen und Besonderheiten des Arbeitsfeldes* beschrieben, bewegen sich Fachpersonen der SPF in verschiedenen Spannungsfeldern, die zu Rollenkonflikten führen können. Somit kann festgehalten werden, dass der Umgang mit der professionellen Rolle als Arbeitsanforderung in der SPF verstanden werden kann, wobei Rollenkonflikte negative Folgen haben können, während Rollenklarheit als Ressource wirkt (Lengen et al., 2021).

Weitere Stressoren wurden im Klient:innenverhalten, fehlender Vorhersehbarkeit und hoher Verantwortung identifiziert. Dies lässt sich ebenfalls auf die SPF übertragen. Fachpersonen der SPF sehen sich mit Verhalten der Familien konfrontiert, das von Widerstand und Ablehnung geprägt sein kann. Zudem treffen sie auf Lebensweisen, die weit von ihren eigenen Vorstellungen entfernt sind und daher als Herausforderung und im weiteren Sinne als Anforderung verstanden werden kann (Wolf, 2015, S. 166; Euteneuer et al., 2022, S. 691; Gut, 2022, S. 30). Auch die hohe Verantwortung wurde bereits im *Kapitel 2.6* diskutiert. Als weitere Stressoren führen sie Konflikte mit Führungspersonen, geringe Bezahlung oder Entgrenzung von der Arbeit auf. Die von ihnen genannten Ressourcen sind, wie bereits mehrfach erwähnt, Supervisionen, Austausch mit Kolleg:innen und im Team sowie Einbindung in die Organisation.

Eine weitere interessante Studie wurde zu «psychosozialen Belastungen und Beanspruchungsfolgen bei Fachkräften der Sozialen Arbeit und Lehrkräften» durchgeführt (Drüge & Schleider, 2016). Es handelt sich, wie bei den meisten Studien zu Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit, um eine Querschnittstudie. Sie wurde mit Lehrkräften und Sozialarbeitenden im Bundesland Baden-Württemberg in Deutschland durchgeführt. Die Daten wurden mit dem COPSOQ erhoben und anhand der bestehenden Datenbank verglichen.[8] Auch in dieser Studie wurde nachgewiesen, dass Sozialarbeitende stärkere quantitative und emotionale Anforderungen wahrnehmen als Beschäftigte in anderen Berufen. Ebenfalls wiesen sie Schwierigkeiten bei der Rollenklarheit nach sowie eine geringe Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz. Ein bisher noch nicht besprochener Faktor ist der Work-Privacy-Konflikt bei dem die Sozialarbeitenden ebenfalls höhere Werte aufweisen als Beschäftigte aus anderen Berufen. In der Theorie stehen hinter dem Work-Privacy-Konflikt verschiedene Grundlagen. Oftmals wird von Work-Family-Konflikten gesprochen oder von Life-Domain-Balance oder von Entgrenzung.[9] In der Umgangssprache herrscht der Begriff der Work-Life-Balance vor. Im COPSOQ werden beim Work-Privacy-Konflikt explizit Items verwendet, die Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben erfassen, während die Entgrenzung über eine separate Skala gemessen wird.[10] Wobei hier darauf hingewiesen werden muss, dass die Unterscheidung der Theorien hinter den Konstrukten nicht trennscharf ist. Positiv bewerteten die Sozialarbeitenden ihre Entscheidungsspielräume, soziale Unterstützung sowie ihre allgemeine Lebens- und Arbeitszufriedenheit (Drüge & Schleider, 2016).

[7] Für eine ausführliche Auseinandersetzung mit dem Tripelmandat siehe Staub-Bernasconi, 2018.
[8] Die Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften führen seit 2005 eine Datenbank, in der alle Daten der offiziell über sie beauftragten COPSOQ-Befragungen gespeichert sind.
[9] Weiterführende Literatur zu den unterschiedlichen Begriffen findet sich bei Sonntag, Frieling und Stegmaier, 2012; Grødal, 2017; Ulich und Wiese, 2011.
[10] Nübling et al. (2005) haben bei der Übersetzung und Validierung des COPSOQ in Deutschland die ursprüngliche Skala *Work-Family-Conflict* in *Work-Privacy-Conflict* umbenannt und mit 5 Items abgefragt. Die Items erfassen das Familienleben sowie das Privatleben gleichermassen. Bei der Entgrenzung liegt der Fokus auf der Verwischung der Grenze zwischen Arbeit und Freizeit, zum Beispiel Erreichbarkeit ausserhalb der Arbeitszeit.

Es zeigt sich, dass viele der Anforderungen und Ressourcen, die in Studien über Sozialarbeitende untersucht wurden, sich in der Theorie auf die SPF übertragen lassen. Beinahe in allen Studien wurden bei den Sozialarbeitenden erhebliche Belastungen festgestellt, die auf Burnout hindeuten. Es erstaunt nicht, dass die ursprüngliche Definition von Burnout von Maslach, Jackson und Leiter (1996) sich ausdrücklich auf Tätigkeiten fokussierte, die mit Menschen zu tun hatten.

Dieser kurze Abriss über die aktuelle Studienlage dient dazu, mögliche Anforderungen und Ressourcen für die SPF abzuleiten, weshalb insbesondere die Ergebnisse dargestellt wurden, die für die SPF relevant erschienen. Am Ende der vorliegenden Arbeit wird sich herausstellen, welche dieser und weiterer Anforderungen und Ressourcen sich für die SPF im Kanton Zürich identifizieren lassen.

3 Theoretische Grundlagen

Das Arbeitsfeld der sozialpädagogischen Familienarbeit ist durch eine Vielzahl fachlicher, emotionaler und organisationaler Anforderungen geprägt. Wie Fachpersonen ihre Arbeit erleben und welche Folgen dies für ihr psychisches Wohlbefinden hat, lässt sich jedoch nicht allein aus der Beschreibung des Arbeitsfeldes erklären. Zentral ist vielmehr das Zusammenspiel von arbeitsbezogenen Anforderungen und verfügbaren Ressourcen.

Einen geeigneten theoretischen Rahmen zur Analyse dieser Zusammenhänge bietet das Job-Demands-Resources-Modell (JD-R-Modell). Es geht davon aus, dass Anforderungen und Ressourcen unterschiedliche, aber miteinander verknüpfte Wirkmechanismen entfalten: Anforderungen können zu Beanspruchung führen, während Ressourcen Motivation und Arbeitsengagement fördern und belastende Effekte abfedern können.

Das folgende Kapitel stellt zunächst zentrale Begriffe zu Anforderungen und Ressourcen vor und erläutert die Grundannahmen des JD-R-Modells. Anschliessend wird das adaptierte JD-R-Modell unter Einbezug der verwendeten Dimensionen des COPSOQ dargestellt. Abschliessend wird der Forschungsstand zu Belastungen und Ressourcen in helfenden Berufen aufgearbeitet und Bezüge zur SPF abgeleitet.

3.1 Arbeitsbedingungen und das psychische Wohlbefinden im Arbeitskontext

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahrzehnten grundlegend verändert. Während in den 1960er-Jahren vor allem das physische Leistungsvermögen der Beschäftigten im Vordergrund stand, verschoben sich die Anforderungen mit dem Wachstum des Dienstleistungssektors zunehmend in Richtung wissensorientierter Tätigkeiten – dies gilt auch für den Produktionssektor. Laut Badura (2017) ist diese Entwicklung insbesondere auf die Zunahme «dematerialisierter» Arbeitsfelder wie Bildung, Beratung oder Forschung zurückzuführen (S. 21). Parallel dazu zeigt der Bericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), dass sich mit diesem strukturellen Wandel auch die Qualität der Arbeitsbedingungen verändert hat: Tätigkeiten, bei denen emotionale, informatorische und kognitive Anforderungen dominieren, rücken zunehmend in den Vordergrund (2017). In solchen Kontexten gilt nicht mehr die körperliche Belastbarkeit, sondern vielmehr die psychische Leistungsfähigkeit sowie die Fähigkeit zur emotionalen Regulation (Badura, 2017, S. 21).

Wie im *Kapitel 2* beschrieben, sind die Fachpersonen der SPF weniger mit körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten konfrontiert, sondern vielmehr mit komplexen und emotional herausfordernden Situationen. Entsprechend erscheint es sinnvoll, die Betrachtung der Arbeitsbedingungen auf jene zu fokussieren, die das psychische Wohlbefinden im Arbeitskontext beeinflussen.

Psychisches Wohlbefinden wird von der WHO (2021) als einen Zustand beschrieben, « … in which the individual realizes his or her own abilities, can cope with the normal stresses of life, can work productively and fruitfully, and is able to make a contribution to her or his community» (S. 1). Diese Definition verdeutlicht, dass Wohlbefinden nicht lediglich die Abwesenheit psychischer Beschwerden meint, sondern die Fähigkeit umfasst, Herausforderungen zu bewältigen, seine

eigenen Kompetenzen zu nutzen und arbeitsbezogene Aufgaben produktiv zu erfüllen. Im Arbeitskontext wird die Verantwortung für Gesundheit häufig dem Privatleben oder individuellen Voraussetzungen der Beschäftigten zugeschrieben. Empirische Befunde zeigen jedoch, dass Arbeitsbedingungen einen massgeblichen Einfluss darauf haben, ob sich Arbeit gesundheitsförderlich oder gesundheitsschädigend auswirkt (Pischel, Felfe, Krick & Pundt, 2023, S. 232–233; Badura, 2017, S. 20).

Arbeitsbedingungen umfassen grundsätzlich jene Faktoren, die das Arbeitserleben und die Ausführung von Tätigkeiten bestimmen. Eine klassische Beschreibung stammt von Hacker und Sachse, die Arbeitsbedingungen als jene Sachverhalte definieren, «die im technologischen bzw. Arbeitsprozess auftreten und die Arbeitstätigkeit und/oder das Arbeitsergebnis beeinflussen» (2023, S. 47). Dabei betonen sie, dass Arbeitsbedingungen weit über die unmittelbare Arbeitsumgebung hinausreichen und auch Arbeitsmittel, Technologien, organisatorische Strukturen, Kooperationsformen sowie arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen einschliessen.

Auch Sonntag, Frieling und Stegmaier verdeutlichen die Vielschichtigkeit des Konstrukts der Arbeitsbedingungen, in dem sie technische, organisatorische, psychosoziale und materiell-finanzielle Arbeitsbedingungen als relevante Punkte unterscheiden (2012, S. 262). Für die wissenschaftliche Analyse des psychischen Wohlbefindens im Arbeitskontext erweist sich jedoch eine funktionale Gliederung der Arbeitsbedingungen als hilfreich, da sie die Wirkung auf psychische Prozesse besser nachvollziehbar macht. Zur Erfassung dieser Wirkmechanismen wird in der aktuellen arbeitspsychologischen Forschung häufig das JD-R-Modell von Demerouti et al. (2001) herangezogen, das Arbeitsbedingungen systematisch in Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen unterteilt. Diese Differenzierung erlaubt es, sowohl objektive Merkmale des Arbeitsplatzes als auch subjektive Bewertungen der Beschäftigten zu berücksichtigen (Demerouti & Nachreiner, 2018). Eine vertiefte Darstellung des JD-R-Modells erfolgt im *Kapitel 3.2*.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Arbeitsbedingungen nicht isoliert betrachtet werden können, sondern aus dem Zusammenspiel verschiedener Faktoren entstehen und sich dynamisch verändern. Gut gestaltete Arbeitsbedingungen tragen wesentlich zur Gesundheit und zum Wohlbefinden der Beschäftigten bei. Gleichzeitig stellt sich die Frage nach dem Nutzen gesunder Mitarbeitenden für Organisationen. Bernatzeder (2018, S. 15) beschreibt einen qualitativen Nutzen darin, dass Gesundheit eine zentrale Voraussetzung für Zielerreichung, Innovationsfähigkeit, Kreativität und effektives Arbeiten darstellt. Nüsken (2020, S. 73) führt weiter aus, dass Mitarbeitende der zentrale Qualitätsfaktor für Dienstleisterorganisationen im sozialen Bereich sind.

Neben diesem qualitativen Nutzen ergeben sich auch quantitative Effekte, insbesondere im finanziellen Bereich. Eine reduzierte Fluktuation infolge höherer Zufriedenheit senkt Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten, ebenso nehmen Kosten infolge von Arbeitsunfähigkeit oder Wiedereingliederung ab, während gleichzeitig die Arbeitsqualität steigt (Bernatzeder, 2018, S. 15; Baldschun, 2019). Baldschun (2019, S. 100) betont, dass psychisches Wohlbefinden im Arbeitskontext wesentlich durch organisationale Strukturen geprägt ist und zugleich in einer reziproken Beziehung zwischen Organisation und Beschäftigten entsteht, von der im besten Fall beide Seiten profitieren.

3.1.1 Arbeitsanforderungen

Arbeitsanforderungen lassen sich definieren als «physische, psychische, soziale und organisatorische Aspekte der Arbeit, die eine, in der Regel länger andauernde, physische und/oder psychische Anspannung erfordern, und demzufolge mit bestimmten physiologischen und/oder psychischen Kosten» verbunden sind (Demerouti & Nachreiner, 2018, S. 121). Typische Beispiele hierfür sind hohe emotionale Anforderungen, Zeitdruck, Schichtarbeit oder ungünstige Arbeitsplatzfaktoren wie Lärm, unangenehme Gerüche oder schlechte Beleuchtung. Da Arbeitsanforderungen stark vom jeweiligen Tätigkeitsfeld geprägt sind, lassen sich keine allgemeingültigen Arbeitsanforderungen formulieren (Demerouti & Nachreiner, 2018).

Arbeitsanforderungen sind nicht per se negativ zu bewerten. Sie können sowohl belastend wirken als auch – abhängig von den Begleitumständen – als herausfordernd und motivierend erlebt werden. Entscheidend ist dabei, wie Anforderungen wahrgenommen und verarbeitet werden. In diesem Kontext unterscheidet die das Deutsche Institut für Normung (DIN) in der Norm ISO 10075:2017 klar zwischen Belastung und Beanspruchung. Psychische Belastung wird als die «Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von aussen auf einen Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen» definiert (DIN, 2017).[11] Damit trennt die Norm zwischen objektiven Einflussgrössen und deren subjektiven Auswirkungen. Im Unterschied zum alltagssprachlichen Verständnis ist der Begriff der Belastung neutral zu verstehen. Psychische Belastungen im Arbeitskontext können aufgabenspezifische, organisationale, soziale oder gesellschaftliche Faktoren umfassen (DIN, 2017; Anhang zu ArGv3, Art.2).[12]

Die individuellen Auswirkungen dieser Belastungen werden als Beanspruchung bezeichnet, verstanden als die unmittelbaren Folgen «im Individuum in Abhängigkeit von seinem aktuellen Zustand» (DIN, 2017). Diese Folgen können sehr unterschiedlich sein und sowohl negative als auch positive Effekte umfassen. Zu den positiven Beanspruchungsfolgen gehören etwa Lernprozesse, die zu dauerhaften Verhaltensänderungen führen, Übungseffekte im Sinn einer dauerhaften Verbesserung der individuellen Leistungsfähigkeit sowie die Entwicklung von Kompetenzen als komplexe Form des Lernen, die den Neuerwerb, die Festigung oder die Erweiterung von Fertigkeiten und Fähigkeiten einschliesst. Es wird deutlich, dass Beanspruchungen eine anregende Wirkung haben können und für die Beschäftigten sowie für die Organisation einen positiven Effekt haben können. Die folgende Abbildung 1 zeigt systematisch die unterschiedlichen Einflüsse auf Beschäftigte und deren mögliche Auswirkungen.

[11] Unter *psychisch* versteht Oppolzer (2010), in Anlehnung an die ISO 6385:2004, in diesem Zusammenhang «menschliche Vorgänge des Erlebens und Verhaltens verstanden, also kognitive (Denk, Lernen, Gedächtnis), informative (Sinneseindrücke, Wahrnehmungen) und emotionale Vorgänge (Gefühle, Empfindungen, Antriebe) im Menschen».

[12] Die Norm ISO 10075:2017 «Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung» stellt ein internationaler Standard zur Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen dar, der auch in der Schweiz verwendet wird, zum Beispiel im Arbeitsgesetz (ArGv).

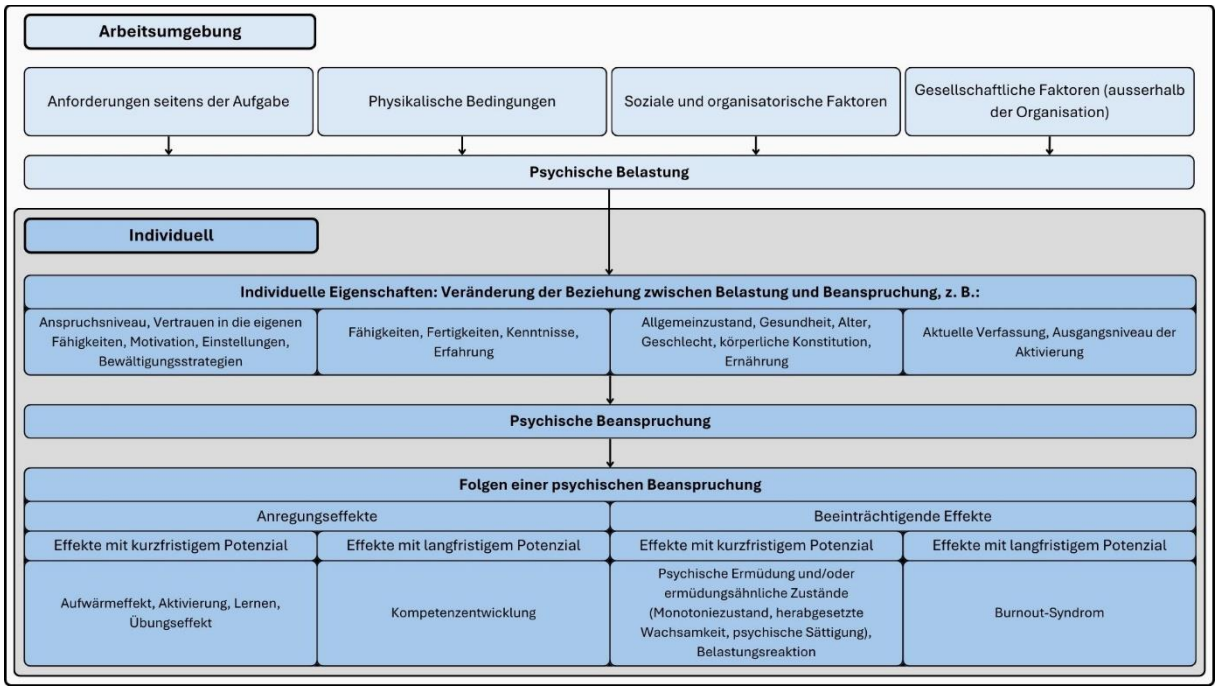


Abbildung 1. Auswirkung Arbeitsanforderungen
Quelle: Eigene Darstellung (DIN, 2017)

Problematisch wird Beanspruchung insbesondere dann, wenn Anforderungen über längere Zeit hoch sind und nicht adäquat bewältigt werden können (Demerouti et al., 2001). Eine der bekanntesten negativen Folgen chronischer Fehlbelastung ist das Burnout. Nach der klassischen Beschreibung von Maslach et al. setzt sich Burnout aus emotionaler Erschöpfung, Depersonalisation und reduzierter persönlicher Leistungswirksamkeit zusammen (1997, S. 192). Die Folgen von Burnout wirken sich nicht nur negativ auf das Individuum aus (etwa in Form gesundheitlicher Probleme wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Depressionen), sondern haben auch Konsequenzen für Organisationen, beispielsweise durch erhöhte Fluktuation oder sinkende Arbeitsqualität, was sich direkt auf den Erfolg der Organisation auswirken kann. Darüber hinaus ergeben sich gesellschaftliche Auswirkungen, etwa im Sinn der Solidargemeinschaft, wenn Betroffene aufgrund von Belastung ihre Arbeitsleistung nicht mehr erbringen können. (Alarcon, 2011; Kitze, 2022, Kap. 2.6). In der Schweiz berichten rund 35 % der erwerbstätigen Bevölkerung im Jahr 2022 über mittlere bis hohe psychische Belastungen. Arbeitsbezogener Stress verursacht jährlich Kosten von rund 6,5 Milliarden Franken für die Schweizer Wirtschaft (Ulshöfer & Jensen, 2022).

Burnout darf jedoch nicht als alleiniger Indikator psychischer Beanspruchung verstanden werden. Weitere mögliche Folgen sind unter anderem Monotoniezustände, herabgesetzte Wachsamkeit oder psychische Sättigung.[13] In der Arbeitspsychologie wird davon ausgegangen, dass diese Symptome kurzfristige Erscheinungen sind und wieder abklingen können (Kitze, 2011; DIN, 2017). Dennoch sind sie als Anzeichen einer Fehlbelastung zu verstehen. Risikofaktoren für eine Fehlbeanspruchung ergeben sich dabei nicht ausschliesslich aus den arbeitsbezogenen Anforderungen selbst, sondern sind in einem umfassenderen, mehrdimensionalen Kontext zu betrachten. Die Abbildung 2 zeigt, in welchen Dimensionen sich diese Risikofaktoren verorten lassen.

[13] Für eine detaillierte Beschreibung der Begriffe siehe Kitze, 2011 oder DIN, 2017.



Abbildung 2. Risikofaktoren von Fehlbelastung
Quelle: Eigene Darstellung (Oppolzer, 2010, S. 15)

Neben arbeitsbezogenen Faktoren spielen auch wirtschaftliche, organisationale, soziale und individuelle Bedingungen eine Rolle. Obwohl sich die vorliegende Arbeit primär auf arbeitsbezogene Anforderungen konzentriert, ist es hilfreich, diesen erweiterten Kontext mitzudenken, um die Entstehung psychischer Beanspruchung angemessen einordnen zu können.

3.1.2 Arbeitsbezogene Ressourcen

Arbeitsbezogenen Ressourcen wird eine hohe Bedeutung im Umgang mit belastenden Arbeitssituationen zugeschrieben. Sie beeinflussen nachweislich das psychische Wohlbefinden, die Gesundheit sowie die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten und gelten als zentrale Schutzfaktoren im Arbeitskontext.

Im Arbeitskontext werden Ressourcen als physische, psychische, soziale und organisationale Arbeitsbedingungen verstanden, die drei zentrale Funktionen erfüllen: Erstens sind sie funktional für das Erreichen der Arbeitsziele, zweitens können sie Arbeitsanforderungen und die damit verbundenen Beanspruchungen abschwächen, und drittens fördern sie persönliches Wachstum und Entwicklung (Demerouti & Nachreiner, 2018, S. 121). Arbeitsressourcen beziehen sich dabei sowohl auf die konkrete Arbeitsaufgabe und deren Gestaltung als auch auf soziale und organisationale Rahmenbedingungen, etwa Handlungsspielräume, Möglichkeiten der Selbstbestimmung oder Rückmeldungen durch Vorgesetzte und Klient:innen (Demerouti & Nachreiner, 2018, S. 121–122).

Einen wichtigen Beitrag zur Beschreibung von Gestaltungsmerkmalen einer Arbeitsaufgabe liefert Ulich (2011, S. 206). Er beschreibt sieben Merkmale gut gestalteter Aufgaben, anhand derer Motivation und Gesundheit von Beschäftigten gefördert werden können (siehe Tab. 1). Die ersten fünf dieser Merkmale in der Tabelle entsprechen zudem den Anforderungen an eine

gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung gemäss dem Schweizer Arbeitsgesetz (Wegleitung, ArGv3, Art. 2).

Tabelle 1. Merkmale guter Arbeitsaufgaben

Merkmal	Auswirkung
Ganzheitlichkeit	• Erkennen der Bedeutung und des Stellenwerts der Tätigkeit • Möglichkeit, die Ergebnisse der Tätigkeit anhand der gestellten Anforderungen zu prüfen
Anforderungsvielfalt	• Unterschiedliche Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten können eingesetzt und dadurch einseitige Beanspruchungen vermieden werden
Möglichkeiten der sozialen Interaktion	• Schwierigkeiten können gemeinsam bewältigt werden • Gegenseitige Unterstützung hilft Belastungen besser zu ertragen
Autonomie	• Stärkt Selbstwertgefühl und Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung. • Vermittelt die Erfahrung, nicht einfluss- und bedeutungslos zu sein
Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten	• Allgemeine geistige Flexibilität bleibt erhalten, bei Problemstellungen, die eine Weiterentwicklung bedürfen • Berufliche Qualifikationen werden erhalten und weiterentwickelt
Zeitelastizität und stressfreie Regulierbarkeit	• Wirkt unangemessener Arbeitsverdichtung entgegen • Schafft Freiräume für stressfreies Nachdenken und selbstgewählte Interaktionen
Sinnhaftigkeit	• Vermittelt das Gefühl, an der Erstellung gesellschaftlich nützlicher Produkte beteiligt zu sein • Gibt Sicherheit, dass die eigene Arbeit gesellschaftliche Relevanz besitzt

Quelle: Eigene Darstellung (Ulich, 2011, S. 206)

Neben der Arbeitsaufgabe stellen soziale Beziehungen eine zentrale Ressourcendimension dar. Die Ressourcen zeigen sich insbesondere in der Unterstützung durch Arbeitskolleg:innen und Vorgesetzte, in der Qualität der Zusammenarbeit sowie in der Kommunikationskultur (Demerouti & Nachreiner, 2018). Gute soziale Beziehungen am Arbeitsplatz sind durch gegenseitiges Vertrauen, gemeinsame Wertevorstellungen und Verlässlichkeit gekennzeichnet und tragen wesentlich zum psychischen Wohlbefinden sowie zur Leistungsbereitschaft der Beschäftigten bei (Badura, 2017). Insbesondere die Qualität der Führung wird in zahlreichen Studien und der Literatur mit positiven Effekten auf Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Engagement der Beschäftigten in Verbindung gebracht (Kelloway et al., 2012; Badura, 2017; Pischel et al., 2023).

Auf organisationaler Ebene lassen sich Arbeitsressourcen unter anderem in Beteiligungsmöglichkeiten an Entscheidungen, Arbeitsplatzsicherheit, klaren Zuständigkeiten oder Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten verorten (Demerouti & Nachreiner, 2018). Diese

strukturellen Bedingungen schaffen Verlässlichkeit und Orientierung und wirken sich massgeblich darauf aus, wie Arbeit erlebt und bewältigt wird.

Abzugrenzen von den arbeitsbezogenen Ressourcen sind persönliche Ressourcen. Diese umfassen individuelle Eigenschaften und Fähigkeiten wie Bewältigungsstrategien, Erfahrungen, Wissen, Selbstwirksamkeitserwartungen oder gesundheitliche Voraussetzungen (DIN, 2017). Obwohl persönliche Ressourcen in engem Zusammenhang mit der Bewältigung arbeitsbezogener Anforderungen stehen, argumentieren Bakker, Demerouti und Sanz-Vergel (2023), dass sie keine Arbeitsressourcen im engeren Sinne darstellen, da sie der Person und nicht dem Arbeitskontext zuzuordnen sind. Sie werden daher in der vorliegenden Arbeit nicht berücksichtigt.

Wie bei den Arbeitsanforderungen zeigt sich auch bei den Arbeitsressourcen, dass sie auf unterschiedlichen Ebenen verortet sind und weder ausschliesslich der Organisation noch allein der einzelnen Person zugeschrieben werden können. Arbeitsressourcen erfüllen im Arbeitskontext unterschiedliche Funktionen. Sie können belastende Anforderungen abfedern und gleichzeitig eigenständige positive Beiträge zum Erleben von Arbeit leisten. Ihre konkrete Wirkweise sowie das Zusammenspiel mit arbeitsbezogenen Anforderungen werden im Rahmen des JD-R-Modells differenziert betrachtet. Eine vertiefte theoretische Einordnung dieser Zusammenhänge erfolgt im nächsten Kapitel.

3.2 Das Job-Demands-Resources-Modell

Das Job-Demands-Resources-Modell wurde erstmals durch Demerouti, Bakker, Nachreiner und Schaufeli vorgestellt (2001). Ursprünglich lag der Fokus des Modells auf der Erklärung der Entstehung von Burnout. In späteren Weiterentwicklungen wurde das Modell um den Gegenpol zu Burnout ergänzt: das Arbeitsengagement (Schaufeli, 2017, S. 120). Heute zählt das JD-R-Modell zu den etabliertesten theoretischen Ansätze zur Analyse von Anforderungen und Ressourcen im Arbeitskontext.[14]

Beim JD-R-Modell handelt es sich um ein heuristisches Modell, das grundlegende Zusammenhänge von Arbeitsbedingungen darstellt. Zentrale Annahme ist, dass jedes Arbeitsfeld über spezifische, kontextabhängige Arbeitsbedingungen verfügt, die sich grundsätzlich in arbeitsbezogene Anforderungen und Ressourcen einteilen lassen. Diese beiden Kategorien wurden in den vorangegangenen Kapiteln bereits eingeführt. Im Unterschied zu Modellen wie dem Effort-Reward-Imbalance-Modell (Siegrist, 1996) oder dem Job-Demands-Control-Modell von Karasek (1979), die mit klar definierten und abgegrenzten Konstrukten arbeiten, geht das JD-R-Modell davon aus, dass Arbeitsbedingungen sowohl organisations- als auch tätigkeitsabhängig variieren. Entsprechend verzichtet das Modell auf die Annahme universell gültiger Anforderungen und Ressourcen und betont stattdessen die Notwendigkeit einer feldspezifischen Erfassung (Schaufeli & Taris, 2014).

[14] In Bakker et al. (2023) wird eine aktuelle und erweiterte Version des JD-R vorgestellt. Sie sprechen nicht mehr von einem Modell, sondern einer Theorie mit insgesamt neun Thesen, zu denen unter anderem der Motivierungs- und Beeinträchtigungsprozess zählt. Die Theorie wurde um Faktoren wie die persönlichen Ressourcen der Person und verschiedene psychologischen Prozesse erweitert. In dieser Arbeit liegt der Fokus nicht auf interpersonalen psychologischen Prozessen, weshalb die ältere Version mit dem Schwerpunkt der beiden Prozesse gewählt wurde.

Das JD-R-Modell integriert dabei verschiedene theoretische Ansätze der Arbeits- und Organisationspsychologie. Bakker et al. (2023) verweisen unter anderem auf die Job-Characteristics-Theorie nach Hackman und Oldham (1976), das Job-Demands-Control-Modell von Karasek (1979), das Effort-Reward-Imbalance-Modell nach Siegrist (1996) sowie die Theorie der Ressourcenerhaltung nach Hobfoll (1989). Durch diese integrative Ausrichtung eignet sich das JD-R-Modell besonders für die Analyse komplexer Arbeitsfelder, da es die Spezifika des jeweiligen Feldes berücksichtigt und nicht auf vordefinierte Dimensionen reduziert wird.

Dem JD-R-Modell liegen zwei zentrale Wirkprozesse zugrunde: der Motivierungsprozess und der Beeinträchtigungsprozess. Diese werden im Folgenden näher erläutert.

3.2.1 Der Motivierungs- und der Beeinträchtigungsprozess

Die zwei grundlegenden Prozesse zeigen einerseits die Entstehung von Belastung auf und andererseits, wie Arbeitsengagement entsteht, siehe Abbildung 3.

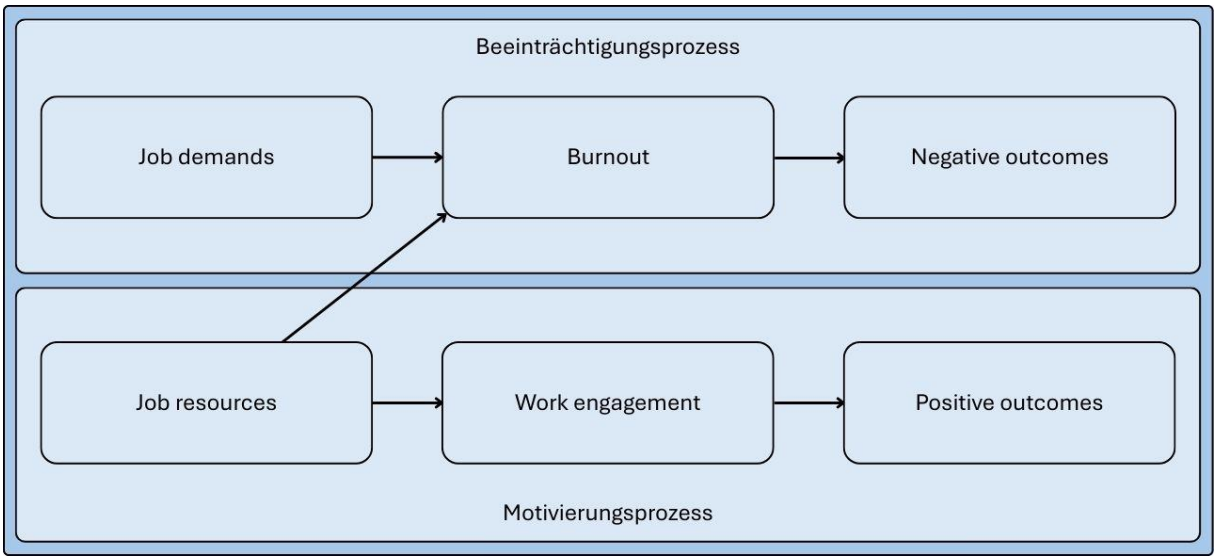


Abbildung 3. Der Motivierungs- und der Beeinträchtigungsprozess
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Schaufeli (2017, S. 122)

Der Beeinträchtigungsprozess wird von Arbeitsanforderungen angestossen, die dazu führen, dass die Beschäftigten für deren Bewältigung einen erhöhten Aufwand leisten müssen. Dieser erhöhte Aufwand zehrt an den physischen, emotionalen und kognitiven Ressourcen der Beschäftigten und kann als Konsequenz zu Belastungen, Erschöpfung und/oder gesundheitlichen Problemen wie Burnout führen (Demerouti et al., 2001). In Bezug auf das Burnout beziehen sich Demerouti et al. (2001) ebenfalls auf die Definition von Maslach et al. (1997). Zentral ist, dass die Beeinträchtigung der Gesundheit vor allem dann geschieht, wenn der erhöhte Aufwand langfristig erbracht werden muss und die Beschäftigten sich nicht ausreichend davon erholen können (Demerouti et al., 2001).

Der Motivationsprozess hingegen wird durch das Vorhandensein von ausreichend Arbeitsressourcen angestossen. Es wird davon ausgegangen, dass die erfolgreiche Bewältigung von Arbeitsanforderungen mithilfe vorhandener Ressourcen zu höherem Arbeitsengagement führt, was langfristig zu mehr Kreativität und gesteigerter Arbeitsleistung beiträgt (Demerouti & Nachreiner, 2018, S. 122; Bakker et al., 2023, S. 34). Arbeitsengagement wird als ein spezifisch arbeitsbezogener, erfüllender psychologischer Zustand verstanden, der durch drei Eigenschaften

charakterisiert wird: Erstens Vitalität, die sich durch ein hohes Level an Energie, Einsatzbereitschaft und Resilienz auszeichnet; zweitens Hingabe, die als Wichtigkeit, Enthusiasmus, Inspiration und Herausforderung in Bezug auf die eigene Arbeit wahrgenommen wird; und drittens Absorption, die mit einem Flow-Zustand vergleichbar ist und sich dadurch kennzeichnet, dass man voller Konzentration in die Arbeit vertieft ist (Demerouti & Nachreiner, 2019; Schaufeli & Taris, 2014).

In Verbindung mit diesen zwei Prozessen steht die Hypothese, dass Arbeitsressourcen einen Buffer-Effekt auf die Arbeitsanforderungen und deren Folgen haben können. So können zum Beispiel Arbeitsvielfalt, Leistungsfeedback durch eine vorgesetzte Person und ausreichende Erholungsmöglichkeiten die negativen Folgen von Arbeitsanforderungen mildern, wie etwa Erschöpfung (Bakker et al., 2023, S. 34–35).

Folgt man dieser Logik, bedeutet dies für die Praxis, dass das reine Reduzieren von Arbeitsanforderungen zwar zu einem positiven Effekt im Sinn einer Reduktion von negativen Auswirkungen führt, aber die Arbeitsleistung nicht automatisch gesteigert wird. Dies geschieht erst, wenn die Ressourcen erhöht werden, dann steigt das Arbeitsengagement und gleichzeitig können sie einen präventiven Effekt auf mögliche Arbeitsbelastungen haben, was schliesslich zu einer Leistungssteigerung führt (Bakker & Demerouti, 2007; Schmidt, 2017; Schaufeli, 2017).

3.2.2 Ein kritischer Blick auf das JD-R-Modell

Trotz seiner Beliebtheit und breiten Verwendung weist das JD-R-Modell auch Grenzen auf. Das JD-R-Modell beschreibt komplexe Arbeitsrealitäten und bricht diese vorwiegend auf zwei Kategorien herunter: die Arbeitsanforderungen und -ressourcen. Dadurch bietet es eine praktische Struktur für die Analyse von Arbeitsbedingungen, lässt aber gleichzeitig die zugrunde liegenden Prozesse ausser Acht. Schaufeli und Taris (2014, Kap. 4.9) führen dies wie folgt aus: Sie kritisieren, dass das JD-R-Modell theoretisch nicht genügend erklärt, wieso sich gewisse Arbeitsanforderungen in ihrer spezifischen Weise auswirken und zu Fehlbeanspruchungen führen. Es fehle dem JD-R-Modell an ausreichend Erklärungsansätzen, weshalb auf andere Theorien und Modelle zurückgegriffen werden müsse. Ebenfalls kritisieren sie, dass die Arbeitsanforderungen und -ressourcen nicht genügend klar definiert sind. So kann beinahe jede Arbeitsbedingung in eine der beiden Kategorien eingeteilt werden, und das jeweils spezifisch für das jeweilige Arbeitsfeld. Das führt zu unklaren Abgrenzungen und erschwert die Vergleichbarkeit zwischen einzelnen Studienergebnissen. Anschliessend an diese Kritik haben Crawford, LePine und Rich (2010) die Annahme widerlegt, dass alle Anforderungen und Ressourcen gleichwertig sind. Sie schlagen vor, dass die Anforderungen in Herausforderungen und Hindernisse unterteilt werden müssen. Hindernisse führen zu Fehlbeanspruchungen und folgen dem Beeinträchtigungsprozess. Herausforderungen hingegen haben einen positiven Einfluss auf das Arbeitsengagement, indem sie positive Gefühle und Kognitionen auslösen, die zu problembezogenen Bewältigungsstrategien führen und so das Arbeitsengagement erhöhen. Dies würde ebenfalls den Annahmen in der Norm ISO 10075:2017 entsprechen (DIN, 2017). Auch Schaufeli und Taris (2014, Kap. 4.9) argumentieren in eine ähnliche Richtung. Aus ihrer Sicht müssten die Definitionen von Arbeitsanforderungen und -ressourcen um eine positive bzw. negative Wertung ergänzt werden. Anforderungen, die von Beschäftigten als positiv bewertet werden, sollten demnach zu den Ressourcen gezählt werden und umgekehrt. Eine logische Schlussfolgerung dessen ist, dass der

Beeinträchtigungs- und der Motivationsprozess nicht isoliert voneinander betrachtet werden, sondern in Zusammenhang gebracht werden sollten.[15]

Trotz dieser Kritikpunkte stellt das JD-R-Modell ein sinnvolles Rahmenmodell zur Untersuchung von Arbeitsbedingungen dar. Seine heuristische Natur erfordert es, die erhaltenen Ergebnisse kritisch zu reflektieren, in einen Kontext des spezifischen Arbeitsfeldes zu setzen und die aktuellen gesellschaftlichen Bedingungen zu berücksichtigen.

3.3 Zusammenführung von JD-R-Modell und COPSOQ in dieser Untersuchung

Nachdem in den vorherigen Kapiteln das JD-R-Modell mit seinen Grundannahmen und zentralen Kritikpunkten vorgestellt wurde, soll hier aufgezeigt werden, wie dieses Modell sinnvoll mit dem Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) verknüpft werden kann, auf dem der Fragebogen dieser Untersuchung basiert. Das Modell dient als übergeordneter theoretischer Rahmen, der Arbeitsbedingungen systematisch in Anforderungen und Ressourcen teilt und deren Wirkmechanismen beschreibt. Der COPSOQ enthält eine Vielzahl solcher Arbeitsbedingungen – mit dem Fokus auf psychosoziale Faktoren – und stellt als Ganzes ein solides Messinstrument dar, mit dessen Hilfe Arbeitsbedingungen als Konstrukte erfasst und durch verschiedene Items operationalisiert werden. So werden zum Beispiel emotionale Anforderungen, Führungsqualität oder Work-Privacy-Konflikte als Konstrukte erfasst und gemessen. Diese Arbeitsbedingungen lassen sich mit Hilfe des JD-R-Modells gezielt in Arbeitsanforderungen und -ressourcen unterteilen. Somit dient es als Strukturierungshilfe.

Obwohl der COPSOQ nicht explizit für das JD-R-Modell entwickelt wurde, gibt es eine Vielzahl an Studien, die ihn in Verbindung mit dem JD-R-Modell verwenden. Berthelsen, Hakanen und Westerlund (2018) haben die nomologische Validität des COPSOQ anhand des JD-R-Modells untersucht. Sie kamen zum Ergebnis, dass die nomologische Validität des COPSOQ sich bestätigen liess und die Verbindung mit dem JD-R-Modell geeignet ist. Eine weitere interessante Studie wurde zum Thema psychosoziale Belastung und Beanspruchung von Lehrpersonen und Sozialarbeitenden durchgeführt. Das Ziel der Studie war es, Burnout, die Arbeitszufriedenheit, den allgemeinen Gesundheitszustand und die Lebenszufriedenheit anhand des JD-R-Modells vorherzusagen, dies unter Verwendung des COPSOQ (Drüge et al., 2021). In der vom internationalen COPSOQ-Netzwerk bereitgestellten Publikationsliste finden sich zahlreiche Studie aus unterschiedlichen Bereichen – etwa Polizei, Finanzwesen oder Staatsverwaltung –, die das JD-R-Modell als Rahmen und den COPSOQ als Messinstrument verwenden (Nolle & Häberle, 2022).

Vor dem Hintergrund der breiten empirischen Abstützung wurde die Kombination des JD-R-Modells mit dem COPSOQ auch für diese Untersuchung als sinnvoll erachtet. Üblicherweise schliesst der Theorieteil mit der Formulierung expliziter Hypothesen ab. In dieser Arbeit wird jedoch bewusst auf eine hypothesengeleitete Vorgehensweise verzichtet und ein explorativer Ansatz gewählt, der sich an den zentralen Grundannahmen des JD-R-Modells orientiert.

[15] Für eine ausführliche Kritik am JD-R siehe Schaufeli und Taris, 2014 und Crawford et al. (2010). Eine neue Kritik im Kontext der Covid-19-Pandemie gibt Van Zyl et al. (2025).

Wie im JD-R-Modell angenommen wird, sind arbeitsbezogene Anforderungen und Ressourcen stets feld- und kontextabhängig ausgeprägt. Davon ausgehend wird in dieser Arbeit darauf verzichtet, a priori festzulegen, welche spezifischen Anforderungen und Ressourcen im Arbeitsfeld der SPF in welcher Weise wirken.[16] Stattdessen wird offen untersucht, ob und in welcher Form, die im COPSOQ erfassten Anforderungen und Ressourcen im Kontext der SPF im Zusammenhang mit dem psychischen Wohlbefinden der Fachpersonen stehen.

Abbildung 4 zeigt das für die vorliegende Untersuchung adaptierte JD-R-Modell. Die arbeitsbezogenen Anforderungen und organisationalen Ressourcen wurden dabei anhand der entsprechenden Skalen des COPSOQ operationalisiert (eine detaillierte Aufschlüsselung ist im *Kap. 4.3* ersichtlich). Anstelle des im ursprünglichen JD-R-Modell zentralen Outcomes Burnout wurden mehrere Indikatoren beruflicher Beanspruchung aus dem COPSOQ berücksichtigt, namentlich Gedanken an einen Berufs-/Stellenwechsel, Präsentismus, die Unfähigkeit abzuschalten sowie Burnout-Symptome.

Analog dazu wurde das im JD-R-Modell vorgesehene Outcome des Arbeitsengagement nicht isoliert übernommen, sondern durch die Indikatoren Arbeitszufriedenheit, Arbeitsengagement und allgemeiner Gesundheitszustand aus dem COPSOQ ergänzt. Diese Outcomes werden in Anlehnung an die ISO 10075:2017 den Bereichen berufliches Wohlbefinden beziehungsweise berufliche Beanspruchung zugeordnet (DIN, 2017). Auf diese Weise wird der theoretische Bezugsrahmen des JD-R-Modells an die Zielsetzung und Fragestellung der vorliegenden Untersuchung angepasst.

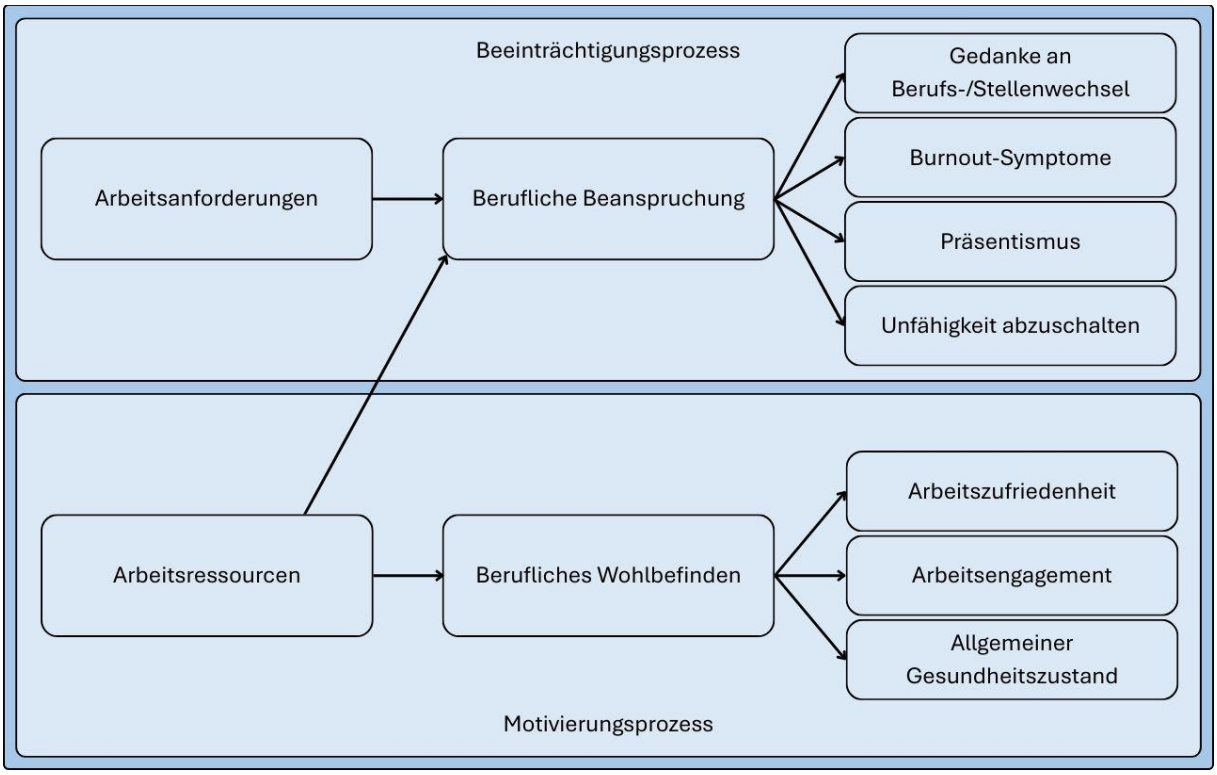


Abbildung 4. Adaptiertes JD-R-Modell
Quelle: Eigene Darstellung des adaptierten JD-R-Modells in Anlehnung an Schaufeli (2017, S. 122)

[16] Für das methodische Vorgehen bedeutet das, dass keine gerichtete Testverfahren durchgeführt werden, wie sie zur Hypothesenüberprüfung erforderlich sind, sondern jeweils beidseitig getestet wird.

4 Methodisches Vorgehen

Im folgenden Kapitel wird das quantitative methodische Vorgehen der Untersuchung beschrieben. Zunächst wird der verwendete Fragebogen (COPSOQ) vorgestellt sowie die für diese Studie vorgenommenen Anpassungen erläutert. Anschliessend werden die Stichprobe und das Vorgehen bei der Datenerhebung dargestellt. Darauf aufbauend wird das Auswertungsverfahren beschrieben. Den Abschluss bildet eine Reflexion des quantitativen Vorgehens im Hinblick auf dessen Limitationen.

4.1 Forschungsdesign

Bei der vorliegenden Forschung wurde ein Querschnittdesign gewählt. Dieses eignet sich besonders gut, um einen Überblick über eine aktuelle Situation zu verschaffen. In diesem Fall handelt es sich um eine Momentaufnahme der derzeitigen Anforderungen und Ressourcen in der SPF im Kanton Zürich. Weniger geeignet ist dieses Design zur Ableitung von Trends oder zukünftigen Entwicklungen (Schaffer & Schaffer, 2020, S. 60–61). Um Belastungen und Ressourcen in Bezug auf Arbeitssituationen zu erfassen, sind verschiedene Verfahren möglich, zum Beispiel eine Begehung des Arbeitsplatzes, Monitoring von Arbeitsabläufen, experimentelle Versuchsmessungen oder Befragungen der Beschäftigten (Nübling et al., 2005, S. 11). Für die vorliegende Forschungsarbeit erschien eine standardisierte Befragung mittels Onlinefragebogen am praktikabelsten, zudem ermöglicht sie die Befragung aller Organisationen im Kanton Zürich.

Für diese Arbeit wurde der COPSOQ verwendet. Der COPSOQ ist besonders gut geeignet für diese Forschung, weil er mit seiner Breite an Skalen die Unschärfe des Konstrukts psychischer Belastungen am Arbeitsplatz auffängt. Zudem wurde er bereits mehrfach international getestet; eine deutsche Übersetzung ist verfügbar.

4.2 Der COPSOQ

Der COPSOQ wurde am National Institute for Occupational Health in Kopenhagen entwickelt und validiert, mit dem Ziel, Arbeitsbelastungen in der berufstätigen Bevölkerung Dänemarks zu messen (Nübling et al., 2005, S. 12; Kristensen et al., 2005). Der Fragebogen wurde so konzipiert, dass er nicht einer einzelnen Theorie folgt, sondern sich auf unterschiedliche Theoriebausteine stützt, unter anderem auf das Effort-Reward-Imbalance-Modell (Siegrist, 1996), das Job-Characteristics-Modell oder das Demand-Control-(Support-)Modell (Nübling et al., 2005). Es werden verschiedene Dimensionen rund um die Arbeit abgefragt, zum Beispiel Arbeitsorganisation, zwischenmenschliche Beziehungen am Arbeitsplatz, Führung usw. (Kristensen et al., 2005). Durch die Vielzahl an einbezogenen Dimensionen wird der Unbestimmtheit des Phänomens psychischer Belastung Rechnung getragen. Die meisten verwendeten Skalen wurden dabei nicht neu entwickelt, sondern aus bereits etablierten Instrumenten übernommen (Nübling et al., 2005).[17] Der Fragebogen liegt in unterschiedlichen Längen vor; es gibt eine kurze, eine mittlere und eine lange Version mit jeweils 44, 95 und 144 Items.

[17] Nübling et al., 2005 verweisen unter anderem auf das Setterlind Stress Profile, den Job Content Questionnaire sowie die Short Form 36 (SF-36) (zit. nach Nübling et al., 2005).

Im Jahr 2005 erprobten Nübling et al. den COPSOQ in einer gross angelegten Studie im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Deutschland. Dabei wurde der COPSOQ auf Validität, Objektivität und Reliabilität geprüft und wies durchgehend gute Werte auf. Neben zahlreichen weiteren Berufsgruppen wurden auch Sozialarbeitende befragt, weshalb davon ausgegangen werden kann, dass der Fragebogen auch für Fachpersonen in der SPF geeignet ist. In der Studie von Drüge und Schleider (2016) wurden ebenfalls Sozialarbeitende mithilfe des COPSOQ zu ihren psychosozialen Belastungen im Berufsleben befragt.

Der COPSOQ gliedert sich in fünf Hauptbereiche: *Anforderungen, Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten, soziale Beziehungen und Führung, Auswirkungen* sowie *weitere Faktoren* (siehe Abb. 5). Für die vorliegende Untersuchung wurde der COPSOQ an den Schweizer Kontext angepasst und im Hinblick auf die Besonderheiten der sozialpädagogischen Familienarbeit (SPF) zugeschnitten und gekürzt. Die Originalversion weist eine durchschnittliche Bearbeitungsdauer von 15 bis 20 Minuten auf. Da die Teilnahme an der Befragung freiwillig erfolgte und keine sogenannten Incentives angeboten wurden, wurde eine maximale Bearbeitungsdauer von 10 Minuten angestrebt. Der Fragebogen wurde mithilfe des Online-Umfragetool Unipark erstellt und darüber erhoben. Die Auswertung der Erhebungsdaten ergab eine durchschnittliche Bearbeitungszeit von 13 Minuten. Um die angestrebte Verkürzung zu erreichen, wurden einzelne Konstrukte und Items gestrichen. Durch die Reduktion einzelner Items und das Weglassen ganzer Konstrukte besteht die Gefahr, dass die Validität nicht mehr gegeben ist. Diese Einschränkung wurde zugunsten einer kürzeren Bearbeitungsdauer bewusst in Kauf genommen, da dadurch eine höhere Anzahl an Teilnehmer:innen erwartet wurde und damit eine grössere Aussagekraft über die gemessenen Konstrukte. Die vorgenommenen Kürzungen erfolgten theoriegeleitet und praxisorientiert; sie werden in den folgenden Unterkapiteln begründet.

Die meisten Items können im COPSOQ mit einer fünfstufigen Likert-Skala beantwortet werden (*immer*, *oft*, *manchmal*, *selten*, *nie/fast nie* oder *in sehr hohem Masse*, *in hohem Masse*, *zum Teil*, *in geringem Masse*, *in sehr geringem Masse*). In der Forschung ist umstritten, ob die Likert-Skala als metrische Skala verwendet werden kann, da nicht klar bestimmt werden kann, ob die Abstände zwischen den Antworten *zum Teil* und *geringem Masse* gleich gross sind wie *zum Teil* und *in hohem Masse*. In der Sozialforschung ist jedoch die Annahme gleich grosser Abstände weit verbreitet. Dies ermöglicht einen grösseren Auswertungsspielraum, da mehr statistische Verfahren angewendet werden können (Richter et al., 2021, S. 57).

Obwohl es sich beim COPSOQ um ein standardisiertes und mehrfach validiertes Instrument handelt, werden im Folgenden die drei Gütekriterien der Operationalisierung kurz beschrieben (Niemann, 2019, S. 34).

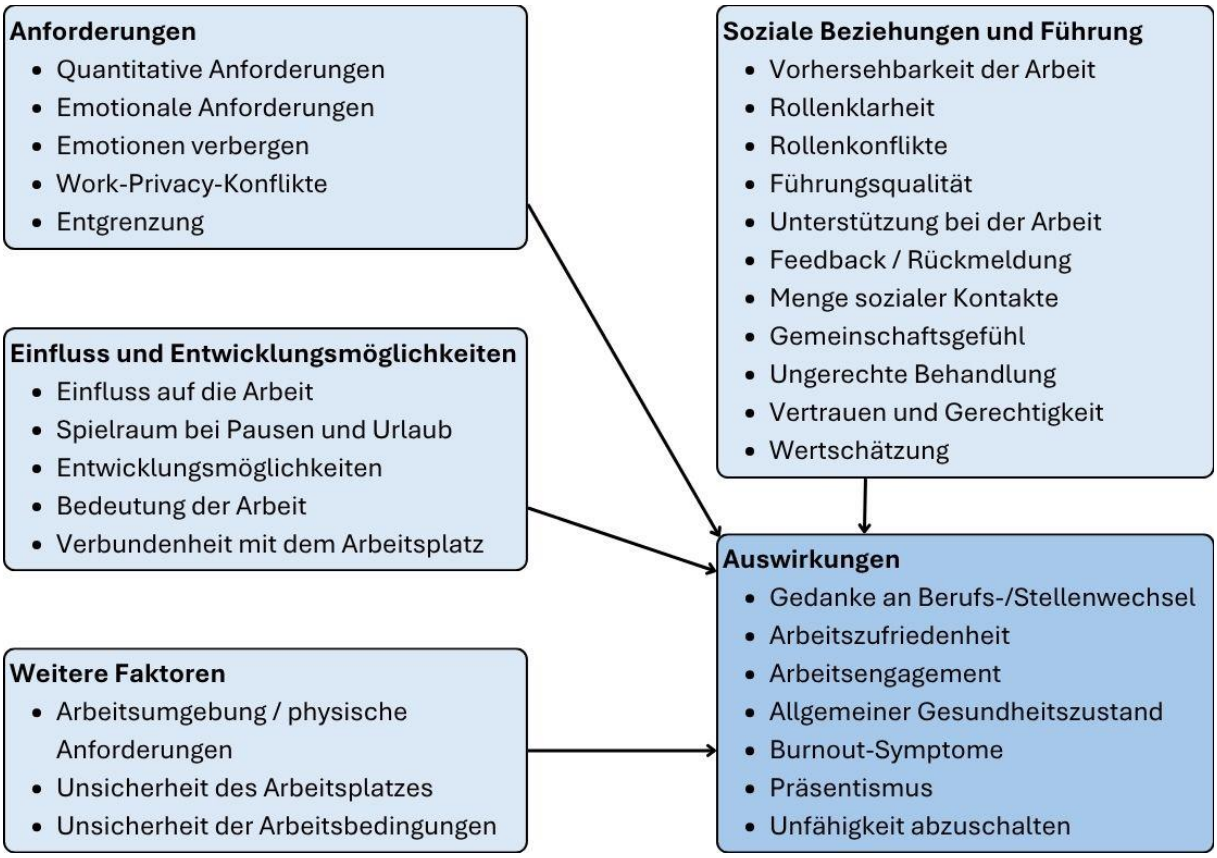


Abbildung 5. COPSOQ-Skalen
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Nübling und Lincke (n. d.)

Objektivität

Niemann (2019) beschreibt eine Messung dann als objektiv, wenn sie unabhängig von ihren Rahmenbedingungen ist (S. 34). Richter, Paier und Reiger (2021) unterscheiden dabei die Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität. Damit die Durchführungsobjektivität gegeben ist, muss dieselbe Messung dieselben Ergebnisse liefern, unabhängig davon, wer die Messung durchführt. Dies ist beim vorliegenden Fragebogen der Fall, da dieser standardisiert ist und per Online-Fragebogentool erhoben wurde. Somit können auch Intervieweffekte ausgeschlossen werden und dem Druck sozialer Erwünschtheit entgegengewirkt werden (Schaffer & Schaffer, 2020, S. 121 & 123).[18] Die Auswertungs- und Interpretationsobjektivität sind ebenfalls gegeben, da die Auswertung und die Interpretation der Ergebnisse anhand standardisierter Verfahren erfolgt.

Reliabilität

Die Reliabilität des Fragebogens wurde bereits in der Erprobungsstudie von Nübling et al. (2005) dargelegt. Im verwendeten angepassten Fragebogen wurden jedoch einzelne Konstrukte nur mit einem Item gemessen, anstatt wie vorgesehen mit mehreren. Dies hat zur Folge, dass für diese Konstrukte keine Reliabilität über interne Konsistenz berechnet werden kann. Damit weicht dieser Fragebogen gezielt von der Operationalisierung des originalen COPSOQ ab. In der Forschung liegt die weit verbreitet Meinung vor, dass Konstrukte nur durch mehrere Items gemessen werden sollten. Fisher, Matthews und Gibbons (2016) hingegen argumentieren, dass Konstrukte, vor

[18] Mit dem Druck der sozialen Erwünschtheit ist ein Befragten-Effekt gemeint, bei dem davon ausgegangen wird das die Befragten ihre tatsächliche Meinung zurückhalten und konformistische Antworten geben (Schaffer & Schaffer, 2020, S. 12).

allem im Bereich der Organisations- und Arbeitsgesundheit, mit einer Ein-Item-Messung messbar sind. Zu beachten gilt, dass die Variablen in der Auswertung als Moderations- oder Kontrollvariablen verwendet werden sollten und nicht als abhängige oder unabhängige Variablen (Fuchs & Diamantopoulos, 2009). Dies wird im Ergebnisteil nochmals aufgegriffen und berücksichtigt. Zugunsten einer kürzeren Bearbeitungsdauer wird eine gewisse Einbusse in Reliabilität und die daraus resultierende Validität in Kauf genommen. Bei allen anderen Skalen wurde Cronbachs Alpha berechnet (siehe *Kapitel 4.6*).

Validität

Die Validität ist nach Richter et al. (2021) das wichtigste und stärkste Gütekriterium. Sie gibt Auskunft darüber, wie genau das Messinstrument misst, was es vorgibt zu messen. Wie bereits ausgeführt, wurde der COPSOQ bereits mehrfach erfolgreich auf seine Validität hin überprüft und in einer Vielzahl von Studien verwendet (Nübling et al., 2005; Kristensen, Hannerz, Høgh & Borg, 2005; Drüge & Schleider, 2016; Lincke et al., 2021).[19]

Die angepasste Version des COPSOQ wurde in Pretests mit Personen durchgeführt, die nicht zur Stichprobe gehörten. Die Personen waren entweder ehemalige SPF-Fachpersonen oder arbeiteten in einem ähnlichen Berufsfeld.

Es folgt eine Beschreibung, wie der COPSOQ für die vorliegende Untersuchung angepasst wurde.

[19] Eine Übersicht aller Publikationen in Zusammenhang mit dem COPSOQ findet sich bei Nolle und Häberle 2022.

4.2.1 Anpassung der COPSOQ Skalen und Items

Die Anpassung der Skalen und Items ist anhand der Bereiche des COPSOQ gegliedert.

Bereich Anforderungen
In diesem Bereich wurden alle Konstrukte beibehalten, allerdings wurden bei den quantitativen und emotionalen Anforderungen Items gekürzt[20]. Bei den emotionalen Anforderungen wurde das Item «Gehört es zu Ihrer Arbeit, sich mit den persönlichen Problemen anderer Menschen zu beschäftigen?» gestrichen, da dies offensichtlich gegeben ist in der SPF. Bei den Quantitativen Anforderungen fiel die Entscheidung auf das ausgewählte Item «Müssen Sie Überstunden machen?», da sich die anderen vor allem auf die Arbeitsgeschwindigkeit und die Taktung der Arbeitszeit bezogen.

Tabelle 2. Anforderungen

Quantitative Anforderungen	Müssen Sie Überstunden machen?
Emotionale Anforderungen	Ist Ihre Arbeit emotional fordernd?
Emotionen verbergen	Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?
	Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, sich mit Ihrer Meinung zurückzuhalten?
Work-Privacy-Konflikte	Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben.
	Wegen beruflicher Verpflichtungen muss ich Pläne für private oder Familienaktivitäten ändern.
	Meine Arbeit beansprucht so viel Energie, dass sich dies negativ auf mein Privatleben auswirkt.
	Meine Arbeit nimmt so viel Zeit in Anspruch, dass sich dies negativ auf mein Privatleben auswirkt.
Entgrenzung	Ich erledige berufliche Dinge auch außerhalb meiner Arbeitszeit.
	In meiner Freizeit bin ich für Personen, mit denen ich beruflich zu tun habe, erreichbar.

Quelle: Eigene Darstellung (Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften [FFAW], 2025)

Bereich Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten
In diesem Bereich wurde das Konstrukt *Spielraum bei Pausen und Urlaub* sowie *Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz* gestrichen. Beide Konstrukte werden nur in der mittleren und langen Version verwendet, weshalb es legitim erscheint, sie nicht zu verwenden.

Beim Konstrukt *Einfluss auf die Arbeit* wurde das Item «*Haben Sie großen Einfluss auf Entscheidungen, die Ihre Arbeit betreffen?*» gestrichen, da dies in den Pretests wiederholt zu Verwirrung führte. Es wurde allerdings das Item *«Haben Sie Einfluss darauf, wann Sie arbeiten?»* aus einer alten Version des COPSOQ hinzugefügt (Nübling et al., 2005, S. 120). Hintergrund war der Aushandlungsprozess der Terminvereinbarung zwischen den Fachpersonen und den Familien. Ebenfalls hinzugefügt wurde das Item *«Haben Sie die Möglichkeit, Weiterbildungen zu besuchen, die von Ihrer Institution unterstützt werden?»* Eine kontinuierliche Weiterbildung der Fachpersonen wird in der Theorie gefordert und zeichnet die Arbeitsqualität der Fachpersonen aus; sie sollte somit im Interesse der Institutionen liegen (Helming et al., 1999; Nüsken 2020, AvenirSocial, 2017).

[20] Für ein detaillierten Vergleich mit dem Originalfragebogen siehe: Lincke et al., 2021

Tabelle 3. Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten

Einfluss auf die Arbeit	Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?
	Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun?
	Haben Sie Einfluss darauf, wann Sie arbeiten?
Abwechslung	Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?
Entwicklungsmöglichkeiten	Haben Sie die Möglichkeit, durch Ihre Arbeit neue Dinge zu erlernen?
	Können Sie Ihre Fertigkeiten oder Ihr Fachwissen bei Ihrer Arbeit anwenden?
	Haben Sie die Möglichkeit, Weiterbildungen zu besuchen, die von Ihrer Institution unterstützt werden?*
Bedeutung der Arbeit	Ist Ihre Arbeit sinnvoll?
	Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?

Quelle: Eigene Darstellung (FFAW, 2025, Nübling *et al., 2005, S. 120*). * Selbstentwickeltes Item

Bereich Soziale Beziehungen und Führung

In diesem Bereich wurden die Konstrukte *Gemeinschaftsgefühl, Ungerechte Behandlung, Vertrauen und Gerechtigkeit* sowie *Wertschätzung* gestrichen. Beim Konstrukt *Rollenkonflikte* wurden die Beispiele mit Eltern, KESB, Schule, kjz etc. ergänzt aufgrund der Pretestauswertung. Bei dem Konstrukt *Unterstützung bei der Arbeit* wurden die Items bezüglich Teamsitzung, Supervision und eine offene Angabe ergänzt. Dies geschah aufgrund der Wichtigkeit von Teamsitzungen und Supervisionen im Bereich der SPF sowie auf Grundlage der Pretestergebnissen (Helming, 1999; Drüge & Schleider, 2016; Baldschun, 2019; AvenirSocial, 2017; Wolf, 2015). Bei der Skala *Führungsqualität* wurde ein Item gestrichen. Eine Besonderheit des Berufsfeldes ist, dass es neben grossen Organisationen mit mehreren Angestellten auch einige Einzelfirmen gibt. Diesem Umstand wurde Rechnung getragen und die entsprechenden Items angepasst. So konnten Selbstständige bei Items zur *Führungsqualität* angeben, dass sie keine Führungsperson haben. Dies wurde bei allen entsprechenden Items so gehandhabt.

Tabelle 4. Soziale Beziehungen und Führung

Vorhersehbarkeit der Arbeit	Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?
Rollenklarheit	Gibt es klare Ziele für Ihre Arbeit?
	Wissen Sie genau, welche Dinge in Ihren Verantwortungsbereich fallen?
	Wissen Sie genau, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird?
Rollenkonflikte	Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen/Erwartungen gestellt? Z. B. durch Eltern, KESB, Schule, kjz etc.
	Müssen Sie manchmal Dinge tun, die eigentlich auf andere Weise getan werden sollten?
Führungsqualität	Bitte schätzen Sie ein, in welchem Mass Ihre unmittelbare Führungskraft/Teamleitung…
	… der Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert beimisst?
	… die Arbeit gut plant?
	… für gute Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter:innen sorgt?
Unterstützung bei der Arbeit	Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg:innen?
	Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihrer unmittelbaren Führungskraft?
	Wie oft gibt es Teamsitzungen pro Monat?*

	Wie oft gibt es Supervisionen pro Monat?*
	Wie oft gibt es andere / weitere Austauschgefässe pro Monat?*
Feedback / Rückmeldung	Wie oft spricht Ihre Führungskraft mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?
	Wie oft sprechen Ihre Kolleg:innen mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?
Menge sozialer Kontakte	Können Sie sich mit Kolleg:innen unterhalten, während Sie arbeiten?

Quelle: Eigene Darstellung (FFAW, 2025) * Selbstentwickelte Items

Bereich weitere Faktoren

In diesem Bereich wurden die meisten Anpassungen vorgenommen. Beim Konstrukt *Arbeitsumgebung/physische Anforderungen* wurden alle Originalitems durch eigene ersetzt, die spezifisch für die SPF relevant erscheinen. Items wie «Wie häufig müssen Sie körperlich schwer arbeiten, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?» wurden ersatzlos gestrichen (FFAW, 2025). Hier zeigt sich, dass der COPSOQ ein Instrument für alle Berufsfelder ist und eine gezielte Anpassung an das jeweilige Untersuchungsfeld notwendig ist. Die Frage nach bedrohlichen Situationen erschien der Autorin zentral, da sich die Fachpersonen oftmals in den Privaträumen der Familien aufhalten, was ein gewisses Risiko mit sich bringt. Zudem agieren die Fachpersonen in unterschiedlichen Krisensituationen, in denen ein gewisses Gefahrenpotenzial liegt. Die Fragen zur Arbeitsumgebung entstanden vor dem Hintergrund, dass der Arbeitsort von der Familie gestaltet wird und nicht unbedingt den Standards der Fachpersonen entspricht (Wolf, 2015; Euteneuer et al., 2022).

Tabelle 5. Weitere Faktoren

Arbeitsumgebung/physische Anforderungen	Wie häufig sind Sie bei der Arbeit schlechter Luft ausgesetzt, z.B. Zigarettenrauch oder unangenehmen Gerüchen?*
	Wie häufig halten sie sich während der Arbeit in Wohnräumen auf, die Ihren Hygienestandards nicht entsprechen?*
	Wie häufig sind Sie bei der Arbeit Situationen ausgesetzt, in denen Sie sich bedroht fühlen?*

Quelle: Eigene Darstellung, * Selbstentwickelte Items

Bereich Auswirkungen

In diesem Bereich wurden alle Konstrukte übernommen und einige wenige Items gestrichen. Bei *Gedanken an Berufs-/Stellenwechsel* schien es ausreichend, die Frage zum Arbeitsstellenwechsel zu stellen und die Frage nach dem Berufswechsel zu streichen. Dies hätte genauer definiert werden müssen aufgrund der Heterogenität der Berufsfelder der Sozialen Arbeit. Bei der *Arbeitszufriedenheit* wurde die Frage nach den körperlichen Arbeitsbedingungen und die Frage nach den «*Leuten, mit denen Sie arbeiten*» ebenfalls gestrichen. Ersteres, da die Arbeit körperlich nicht anstrengend ist, und letzteres, da dies bei den Pretests zu Verwirrung führte, wer mit «Leute» gemeint ist: die Familien, Zuweiser:innen oder die Arbeitskolleg:innen. Bei den Burnout-Symptomen wurde ein Item «*…fühlen Sie sich ausgelaugt?*» gestrichen. Die anderen beiden erfassen das Konstrukt ausreichend.

Tabelle 6. Auswirkungen

Gedanken an Berufs-/ Stellenwechsel	Wie oft haben Sie im Lauf der letzten 12 Monate daran gedacht, Ihre Arbeitsstelle zu wechseln?
Arbeitszufriedenheit	Wenn Sie ihre Arbeitssituation insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit…
	… Ihren Berufsperspektiven?

	… der Art und Weise, wie Ihre Abteilung/Team geführt wird?
	… der Art und Weise, wie Ihre Fähigkeiten genutzt werden?
	… Ihrem Lohn/Gehalt?
	… Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?
Arbeitsengagement	Ich bin bei meiner Arbeit voller Energie.
	Meine Arbeit macht mir grosse Freude.
	Ich bin völlig von meiner Arbeit erfüllt.
Allgemeiner Gesundheitszustand	Wie viele Punkte vergeben Sie für Ihren derzeitigen Gesundheitszustand auf einer Skala von 1-10? 1 = sehr schlecht und 10 = sehr gut
Burnout-Symptome	Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft?
	Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?
Präsentismus	Wie häufig kommen Sie zur Arbeit, obwohl Sie sich richtig krank und unwohl fühlen?
Unfähigkeit abzuschalten	Wie häufig können Sie in Ihrer Freizeit die Arbeit nicht vergessen?

Quelle: Eigene Darstellung (FFAW, 2025)

4.3 Operationalisierung und Modellbildung

In diesem Kapitel wird aufgezeigt, wie das JD-R-Modell als Strukturrahmen mithilfe der COPSOQ-Skalen operationalisiert wurde. Hierfür wurden die Items und Skalen des COPSOQ anhand der JD-R-Modell-Logik dem Beeinträchtigungs- und Motivationsprozess zugeordnet (siehe Abb. 6). Die Zuordnung erfolgte vor der Analyse auf Grundlage der COPSOQ-Systematik (Nübling et al., 2005, S. 12–13), die die fünf Bereiche des COPSOQ danach unterscheidet, ob sie typischerweise belastend oder förderlich wirken. Zusätzlich wurden die im COPSOQ vorgegebenen Auswirkungen berücksichtigt, die im Folgenden als Outcomes bezeichnet werden (vergleiche Abb. 5, S. 32) COPSOQ-Bild). Dem COPSOQ-Bereich der Anforderungen wird ein negativer Einfluss zugeschrieben, weshalb der ganze Bereich den Arbeitsanforderungen im JD-R und damit dem Beeinträchtigungsprozess zugeordnet wurde. Bei den COPSOQ-Bereichen *soziale Beziehungen* und *Führung* sowie *Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten* wird hingegen ein positiver Einfluss angenommen, weshalb sie den Arbeitsressourcen im JD-R-Modell und damit dem Motivationsprozess zugeordnet wurden. Im Bereich *soziale Beziehungen* und *Führung* wurde die Skala *Rollenkonflikt* den Arbeitsanforderungen im JD-R zugeordnet, weil für sie ein negativer Einfluss erwartet wird. Beim COPSOQ-Bereich Auswirkungen erfolgte eine inhaltliche Aufteilung in positive und negative Outcomes, analog zum Vorgehen in den vorherigen Bereichen. Die COPSOQ-Auswirkungen *Gedanken an Berufs-/Stellenwechsel, Burnout-Symptome, Präsentismus* und *Unfähigkeit abzuschalten* wurden als Outcomes dem Beeinträchtigungsprozess zugeordnet. Die COPSOQ-Auswirkungen *Arbeitszufriedenheit, Arbeitsengagement* und *allgemeiner Gesundheitszustand* wurden entsprechend als Outcomes dem Motivationsprozess zugeordnet. Die Abbildung 6 stellt das adaptierte JD-R-Modell mit der Grundstruktur in Dunkelblau und den COPSOQ-Skalen und -Items in Hellblau dar.

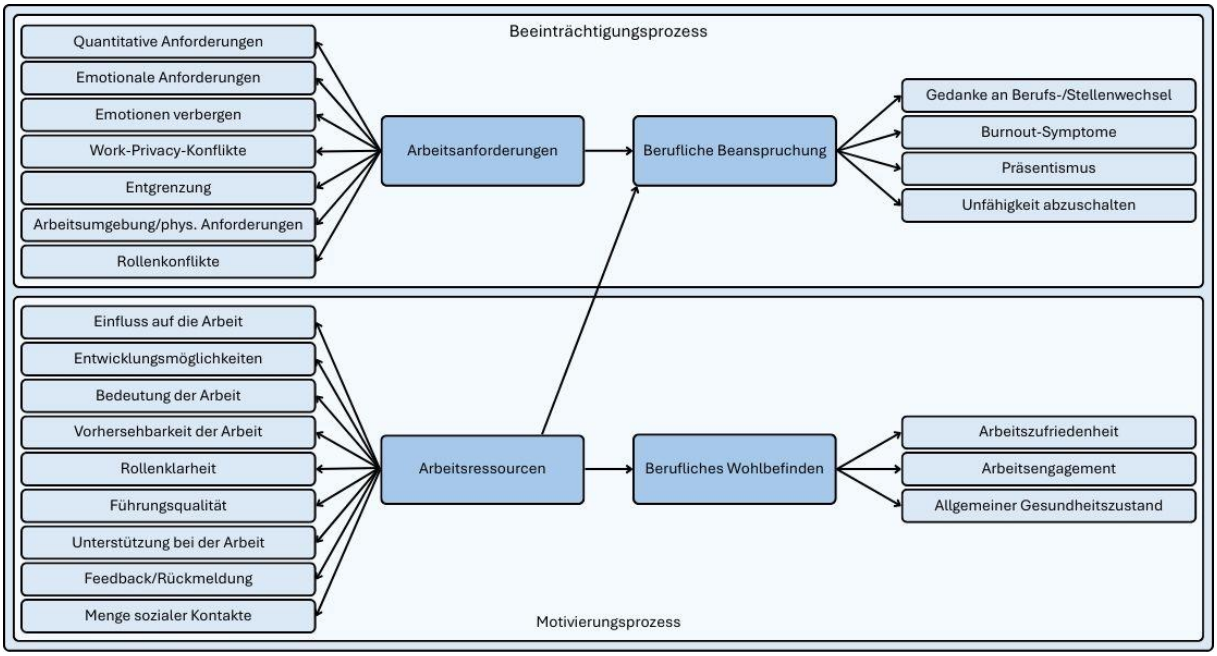


Abbildung 6. Adaptiertes JD-R Modell
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung Nübling und Lincke (n. d.) und Schaufeli (2017, S. 122)

4.4 Die Stichprobe

In der vorliegenden Untersuchung wurde eine Vollerhebung aller Fachpersonen im Kanton Zürich angestrebt, die in der SPF tätig sind. Die Grundlage bilden zwei Listen des AJB, in denen alle dem AJB bekannten Organisationen aufgeführt sind. Auf dieser Basis wurden alle Organisationen kontaktiert. Es handelt sich dabei um Organisationen mit und ohne Leistungsvertrag mit dem AJB. Nach sorgfältiger Überprüfung aller aufgelisteter Organisationen ergab sich eine Gesamtzahl von 84 Organisationen, die zum Zeitpunkt der Recherche (Februar 2025) in der SPF tätig waren. Bei Organisationen mit bis zu drei Angestellten wurden – sofern E-Mail-Adressen verfügbar waren – alle Mitarbeitenden direkt angeschrieben. Bei Organisationen mit vier oder mehr Angestellten wurden nach Möglichkeit die Leitungspersonen kontaktiert und gebeten, den Umfragelink an ihre Mitarbeitenden weiterzuleiten. Insgesamt wurden am 01.07.2025 90 E-Mails mit der Einladung zur Umfrage verschickt. Da die Teilnahme freiwillig war, hat nur ein Teil der Fachpersonen den Fragebogen ausgefüllt. Entsprechend ist von einer Gelegenheitsstichprobe auszugehen (Bortz & Döring, 2006, S. 401). Zudem lässt sich die Grundgesamtheit zum Zeitpunkt der Befragung nicht genau bestimmen.

Die einzelnen Angebote der Organisationen wurden nicht speziell berücksichtigt. Sofern eine Organisation oder Einzelperson eine Leistung im Bereich SPF anbietet, die unter die vom AJB definierten Leistungen der SPF fällt, wurde sie der Stichprobe zugeordnet.

Eine Herausforderung stellte der Zeitpunkt der Erhebung dar. Die Befragung fiel in den Zeitraum kurz vor den Schulsommerferien, in dem erfahrungsgemäss eine erhöhte Arbeitsbelastung besteht. Dies könnte dazu geführt haben, dass sich Fachpersonen die Zeit für den Fragebogen nicht nehmen konnten. Um dieses Risiko abzumildern, wurde der Erhebungszeitraum bis zum 12.08.2025 verlängert. Zudem wurde am 29.07.2025 eine Erinnerung per E-Mail verschickt. Diese Erinnerung führte zu 56 weiteren vollständig ausgefüllten Fragebögen, womit die Gesamtzahl der ausgefüllten Fragebögen auf 143 anstieg.

4.5 Auswertungsverfahren und Durchführung

Die Daten wurden von Unipark exportiert und anschliessend in SPSS-Version 31 importiert. Die Rohdaten wurden bereinigt und aufbereitet. Das heisst, es wurden fehlende Werte definiert und die Werte anschliessend anhand der beim COPSOQ üblichen 100 Punkteskala transformiert (Nübling et al., 2005, S. 22). Alle Skalen – ausser die Textantworten und die soziodemografischen Daten – wurden auf 0–100 transformiert, bei fünfstufigen Antwortskalen 0, 25, 50, 75, 100 und bei sechsstufigen Antwortskalen 0, 20, 40, 60, 80, 100.

Für eine erste Sichtung der Daten wurden Häufigkeitstabellen und grafische Darstellungen erstellt. Es wurde keine Ausschlussregelung benötigt, da im ganzen Datensatz nur sehr wenige fehlende Werte vorliegen. Eine Ausschlussregelung hätte besagt, dass zum Beispiel Items ausgeschlossen werden, wenn sie von <50 % beantwortet wurden.

Nach der deskriptiven Auswertung folgten Gruppenvergleiche, dann Korrelationen und zum Schluss wurden Regressionsmodelle erstellt. Während der Auswertung wurde sich stets am adaptierten JD-R-Modell orientiert und die entsprechenden Verfahren angewendet.

Die offenen Antworten der Teilnehmer:innen wurden zum Schluss gesichtet und qualitativ zusammengefasst.

Gruppenvergleiche
Es wurden Gruppenvergleiche durchgeführt, um erste Hinweise darauf zu erhalten, ob soziodemografische Merkmale das Erleben von Ressourcen und Belastungen beeinflussen. Der Hauptfokus liegt dabei auf den Outcomes.

Vor der Durchführung der Analysen wurden die statistischen Voraussetzungen überprüft. Dazu zählt die Varianzhomogenität und insbesondere die Normalverteilung der Residuen des jeweiligen Modells, das für parametrische Tests wie den t-Test oder die ANOVA vorausgesetzt wird. Die Verteilung der Residuen wurde visuell anhand von Histogrammen und Q-Q-Diagrammen beurteilt. Im Histogramm wurde die Form der Verteilung überprüft, während im Q-Q-Diagramm beurteilt wurde, ob die Residuen auf oder nahe der Diagonalen liegen. Ergänzend wurde die Normalverteilung statistisch mit dem Shapiro-Wilk-Test getestet. Da dieser Test sehr empfindlich reagiert und bereits geringe Abweichungen als signifikant ausweist (Field, 2018, S. 248–250), erfolgte die Beurteilung der Normalverteilung primär auf Grundlage der grafischen Darstellung. Ebenfalls wurden die Ergebnisse der ANOVA bei einer leichten Verletzung der Voraussetzungen mit einem Kruskal-Wallis-Test abgeglichen.

Da die Voraussetzungen für parametrische Tests in mehreren Fällen nicht erfüllt waren, wurde auf nichtparametrische Verfahren zurückgegriffen. Abhängig von der Anzahl der vergleichenden Gruppen kamen dabei der Mann-Whitney-U-Test (bei zwei Gruppen) oder der Kruskal-Wallis-Test (bei ≥ zwei Gruppen) zum Einsatz.

Dieses Vorgehen stellt sicher, dass die gewählten Testverfahren jeweils den tatsächlichen Datenverteilungen entsprechen und die Ergebnisse methodisch fundiert interpretiert werden können.

Für die Gruppenvergleiche wurden folgende Gruppen gebildet:

Altersstufen: ≤40 Jahre, 41–50 Jahre, 51–60 Jahre und ≥61 Jahre
Anstellungsart: angestellt vs. Einzelfirma
Funktion: Leitungsfunktion vs. keine Leitungsfunktion
Arbeitserfahrung: 0–1 Jahr, 2–4 Jahre und 5 und mehr Jahre.

Aufgrund der ungleichgrossen Gruppen und der zum Teil insgesamt kleinen Gruppen kann bei der ANOVA eine Verzerrung der Ergebnisse vorliegen. Dies wird bei der Interpretation berücksichtigt.

Korrelationen
Anhand der Korrelationen wird untersucht, ob die Variablen im Sinn des JD-R-Modells einen Zusammenhang mit den entsprechenden Outcomes aufweisen. Die Korrelationen dienen zur Orientierung und einer ersten Überprüfung, ob die theoretisch erwarteten Zusammenhänge im Feld der SPF empirisch bestätigt werden. Sie geben Auskunft darüber, welche Anforderungen und Ressourcen grundsätzlich mit den Outcomes in Beziehung stehen, ohne den Einfluss weiterer Variablen zu berücksichtigen.

Multiple lineare Regressionen
Mit den Regressionsmodellen wird untersucht, in welchem Ausmass die Arbeitsanforderungen und -ressourcen mit den jeweiligen Outcomes zusammenhängen. Dieses Verfahren erlaubt es, den Einfluss mehrerer unabhängiger Variablen gleichzeitig zu betrachten und deren jeweiligen Beitrag zur Erklärung der Varianz der abhängigen Variablen zu bestimmen. Auf diese Weise lässt

sich erkennen, welche unabhängige Variable, unter Berücksichtigung aller anderen, tatsächlich als Prädiktor der Outcomes wirkt.

Die Voraussetzungen der linearen Regressionsanalyse wurden geprüft.[21] Es zeigte sich, dass bei allen Modellen Heteroskedastizität vorlag. Alle anderen Voraussetzungen wurden erfüllt (Richter et al. 2021, Kap. 8.4.2; Schaffer & Schaffer, 2020, Kap. 3.3.5; Field, 2018, Kap. 9). Um eine mögliche Verzerrung der Werte durch die Heteroskedastizität auszuschliessen, wurde in SPSS heteroskedastizitätsrobuste Schätzer verwendet, im spezifischen HC3 (Hayes & Cai, 2007). Aufgrund der Verwendung von den robusten Schätzern, wird in SPSS keine standardisierten Koeffizienten (β) ausgegeben, sondern ausschliesslich unstandardisierte Regressionskoeffizienten (*B*). Auf eine entsprechende Umrechnung der Koeffizienten wurde verzichtet, da in dieser explorativen Untersuchung nicht der Vergleich der relativen Stärke der Prädiktoren im Vordergrund steht, sondern die Frage, welche arbeitsbezogenen Anforderungen und Ressourcen einen eigenständigen, statistischen belastbaren Zusammenhang mit den jeweiligen Outcomes aufweisen.

Effektstärken

Die Effektstärken werden alle nach Cohen (1988) eingestuft. Folgende Effektstärken wurden verwendet:

Tabelle 7. Effektstärken

	R	eta^2	d
Schwach:	r = .10	η^2 = .01	d = .20
Mittel:	r = .30	η^2 = .06	d = .50
Stark:	r = .50	η^2 = .14	d = .80

Quelle: Eigene Darstellung, Effektstärken nach Cohen (1988)

Signifikanzniveau

Das Signifikanzniveau liegt in der gesamten Untersuchung bei 0.05.

Qualitative Antworten

Bei den zwei Fragen, die am Ende der Umfrage freiwillig ausgefüllt werden konnten, wurde zur Auswertung keine wissenschaftliche Methode angewandt. Anhand der Aussagen wurden grobe Kategorien gebildet und die Aussagen anschliessend zusammengefasst. Die ausführlichen Kommentare finden sich im Anhang (Anhang, S. 108).

[21] Folgende Voraussetzungen müssen vorgängig geprüft werden: metrisches Skalenniveau, linearer Zusammenhang, keine Multikollinearität, normalverteilte Residuen, Homoskedastizität (Richter et al., 2021, S. 193–195).

4.6 Die Skalen

Im COPSOQ werden die meisten Items zu Skalen zusammengefasst. Folgende Tabelle zeigt die Zusammenschlüsse und die interne Konsistenz, dargestellt mit Cronbachs Alpha.

Tabelle 8. Reliabilität der Skalen

Skala	Anzahl Items	Cronbachs Alpha
Anforderungen		
Emotionen verbergen	2	.67
Work-Privacy-Konflikt	4	.79
Dissolution	2	.48
Rollenkonflikt	2	.58
Arbeitsumgebung	3	.68
Ressourcen		
Einfluss auf die Arbeit	3	.73
Entwicklungsmöglichkeiten	4	.60
Bedeutsamkeit der Arbeit	2	.85
Rollenklarheit	3	.77
Führungsqualität	3	.96
Unterstützung bei der Arbeit	7	.42
Feedback	2	.73
Auswirkungen		
Arbeitszufriedenheit	5	.81
Arbeitsengagement	3	.76
Burnout-Symptome	2	.77

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Die Skalen *Dissolution* und *Unterstützung bei der Arbeit* weisen sehr tiefe Werte für Cronbachs Alpha auf, was auf eine unzureichende interne Konsistenz hinweist, weshalb sie in der weiteren Untersuchung nicht verwendet werden. Es wurde auch überprüft, ob Items weggelassen werden können, um den Wert zu erhöhen. Dieses Vorgehen hat die Werte allerdings nur minimal erhöht und nicht den gewünschten Effekt erzielt, weshalb darauf verzichtet wurde. Die Einzelitems sind inhaltlich relevant für die SPF, weshalb sie für die weitere Untersuchung als Einzelitems beibehalten wurden.

Die Skalen *Emotionen verbergen*, *Rollenkonflikt*, *Arbeitsumgebung* und *Entwicklungsmöglichkeiten* weisen Werte zwischen .58 und .68 auf. In der Validierungsstudie des COPSOQ von Lincke et al. (2021, S. 5) werden Werte ab $\alpha = .70$ als akzeptabel eingestuft, weshalb diese vier Skalen ebenfalls für die weitere Untersuchung ausgeschlossen wurden. Die Einzelitems werden dennoch beachtet. Somit werden von den 15 Multi-Item-Skalen 6 ausgeschlossen und 9 weiteruntersucht.

5 Ergebnisse

In diesem Kapitel folgt die Darstellung der Ergebnisse. Begonnen wird mit einer Stichprobenbeschreibung. Danach folgen die deskriptiven Ergebnisse der Einzelitems und der Skalen. Sie werden der JD-R-Modell-Logik folgend in den Bereichen Arbeitsanforderungen, Arbeitsressourcen, berufliche Beanspruchung und berufliches Wohlbefinden dargestellt; unabhängig davon, ob die Fachpersonen sie als solche erleben. Anschliessend werden die Ergebnisse der Gruppenvergleiche, Korrelationen und abschliessend der Regressionsmodelle aufgezeigt.

5.1 Die Stichprobe

Die Gesamtstichprobe umfasst *N* = 143 Teilnehmer:innen.

Alter und Geschlecht
In der Stichprobe identifizieren sich *n* = 111 Personen als weiblich (77,6 %), *n* = 29 Personen als männlich (20,3 %) und *n* = 3 Personen machten keine Angaben zum Geschlecht (2,1 %). Das Durchschnittsalter betrug *M* = 46 Jahre (*SD* = 11.8), bei einer Altersspanne von 27 bis 73 Jahren.

Arbeitserfahrung
Bei der Arbeitserfahrung in Jahren zeigt sich, dass der Grossteil der *N* = 143 Personen eine Erfahrung von 2 bis 4 Jahren aufweist (39,2 %), gefolgt von jenen, die über langjährige Erfahrung von 11 Jahren und mehr verfügten (25,2 %). Die drittgrösste Gruppe bilden die Fachpersonen mit weniger als 1 Jahr Berufserfahrung (14,7 %). Die Gruppen mit 5 bis 7 und 8 bis 10 Jahren Berufserfahrung sind mit 11,9 % respektive 9,1 % am kleinsten.

Leitungsfunktion
Von *N* = 143 Personen verfügten *n* = 39 Personen (28, 1 %) über eine Leitungsfunktion. Keine Leitungsfunktion gaben *n* = 78 Personen an (54,5 %). Die restlichen *n* = 22 Personen, von denen sich die meisten im Freitextfeld als selbstständig beschrieben, wählten das Item *Anderes*. Von den *n* = 39 Personen mit Leitungsfunktion verfügen alle bis auf *n* = 3 Personen über 2 bis 4 Jahre Berufserfahrung. Die 3 Personen mit 1 Jahr Berufserfahrung üben eine Teamleitungsposition aus. Bei der Institutionsleitung ist eine klare Tendenz bei Personen mit 11 und mehr Jahren Berufserfahrung zu erkennen. Dieselbe Tendenz zeigt sich auch bei den Selbstständigerwerbenden: Von den *n* = 22 Personen verfügen 11 Personen über 11 und mehr Jahre Berufserfahrung.

Stellenprozente und Anstellungsart
Von den SPF-Fachpersonen sind 89,5 % in einem festen Anstellungsverhältnis und 10,5 % im Stundenlohn angestellt. Am häufigsten sind feste Anstellungsverhältnisse in einem 61–80 % Pensum (30 %). Die Prozentstufen 0–40 %, 41–60 % und 81–100 % sind gleichmässig vertreten mit 18,2 %, 19,6 % und 21,7 %.

Bildungsabschluss
Von *N* = 141 Personen gaben *n* = 62 Personen (44 %) an, über einen Bachelorabschluss auf Fachhochschul- oder Universitätsstufe zu verfügen. *n* = 43 Personen (30,5 %) verfügen über ein Diplom der Höheren Fachschule und *n* = 34 Personen über einen Masterabschluss (24,1 %). 6 Personen wählten die Kategorie *Anderes*. 2 davon gaben an, Dipl. Sozialpädagoginnen zu sein; diese Abschlüsse wurden den HF-Abschlüssen zugeordnet. 1 Person gab an, Mediatorin zu sein

und eine weitere verfügte über einen EFZ-Abschluss. Die übrigen 2 Personen füllten das Textfeld nicht aus und wurden entsprechend als fehlende Werte umcodiert.

Von *N* = 141 Personen gaben *n* = 110 Personen (78 %) an, ihren höchsten Abschluss in Sozialer Arbeit erlangt zu haben. *n* = 8 Personen (5,7 %) erwarben ihren Abschluss in Psychologie und *n* = 5 Personen (3,5 %) in Heil- oder Sonderpädagogik. *n* = 11 Personen (7,8 %) wählten die Kategorie *Anders*.

Institutionsgrösse
Von N = 143 Personen arbeiten 60 Personen in Institutionen, die mehr als 20 Mitarbeiter:innen beschäftigen (42 %). Selbstständig tätig sind n = 22 Personen (15,4 %). In Institutionen mit 2 bis 4 Mitarbeiter:innen arbeiten n = 10 Personen (7 %), bei 5 bis 9 Mitarbeiter:innen n = 20 Personen (14 %) und bei 10 bis 19 Mitarbeiter:innen *n* = 31 Personen (21,7 %).

5.2 Deskriptive Statistik der Skalen und Einzelitems

In diesem Kapitel werden die Einzelitems und die Skalen deskriptiv berichtet. Hierzu werden die gültigen und fehlenden Werte, der Mittelwert (*M*), die Standardabweichung (*SD*) und die Minimum- und Maximum-Werte dargestellt. Ein grundlegendes Verständnis der einzelnen Werte wird vorausgesetzt. Es soll jedoch darauf hingewiesen werden, dass die Minimum- und Maximum-Werte der Skalen jeweils den höchsten bzw. tiefsten Mittelwert anzeigen, den eine einzelne Fachperson gewählt hat. So können auch «krumme» Werte wie 88 entstehen; dies bedeutet lediglich, dass niemand bei allen zugehörigen Items den Maximalwert gewählt hat. Des Weiteren werden bei ausgewählten Items und Skalen zusätzliche Werte und Grafiken herangezogen, um einerseits zu einem erleichterten Verständnis beizutragen und andererseits Werte wie den Mittelwert, der anfällig gegenüber Ausreissern ist, genauer zu betrachten (Schaffer & Schaffer, 2020, S. 150). Die Standardabweichung wird verwendet, um in einem ersten Schritt zu prüfen, wie sich die Streuung der Antworten um den Mittelwert verhält (Schaffer & Schaffer, 2020, S. 164). Auf einige wenige ausgewählte Items wird detaillierter eingegangen. Im Anhang ab Seite 97 dieser Arbeit finden sich weitere Tabellen zur statistischen Auswertung.

5.2.1 Die arbeitsbezogenen Anforderungen

Folgend werden die Ergebnisse zu den arbeitsbezogenen Anforderungen dargestellt. Zu den Anforderungen gehören folgende Einzelitems und Skalen:

Tabelle 9. Die arbeitsbezogenen Anforderungen

Einzelitems	Skalen
Quantitative Anforderungen	Work-Privacy-Konflikt
Emotionale Anforderungen	
Emotionen verbergen	
Meinung verbergen	
Erreichbarkeit in Freizeit	
Ausserhalb der Arbeitszeit	
Widersprüchliche Anforderungen	
Rollenkonflikt	
Hygienestandards	
Schlechte Luft	
Bedrohliche Situationen	

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Im Bereich der arbeitsbezogenen Anforderungen wiesen die meisten Skalen einen unzureichenden Cronbachs-Alpha-Wert auf, weshalb zahlreiche Einzelitems verwendet wurden (siehe *Kap. 4.6*). Für die folgenden Ergebnisse gilt: Hohe Mittelwerte sind negativ zu bewerten.

Tabelle 10. Häufigkeitstabelle Anforderungen, Einzelitems

	N			Std.-		
	Gültig	Fehlend	Mittelwert	Abweichung	Minimum	Maximum
Emotionale Anforderungen	143	0	64.51	19.55	0	100
Widersprüchliche Anforderungen	143	0	53.67	19.89	0	100
Überstunden	141	2	44.86	26.81	0	100
Erreichbarkeit in Freizeit	143	0	41.96	29.91	0	100
Rollenkonflikt	143	0	41.26	20.82	0	100
Emotionen verbergen	143	0	39.34	20.66	0	100
Meinung verbergen	143	0	39.16	21.51	0	100
Ausserhalb der Arbeitszeit	142	1	38.91	28.95	0	100
Schlechte Luft	143	0	27.10	23.83	0	75
Bedrohliche Situationen	143	0	21.15	16.06	0	50

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Die Tabelle 10 zeigt alle Einzelitems der arbeitsbezogenen Anforderungen. Die Mittelwerte bewegen sich in einem Bereich von *M* = 21.15 (schlechte Luft) und *M* = 64.51 (emotionale Anforderungen). Die Werte liegen in einem tiefen bis mittleren Bereich der Skala. Die Items *emotionale Anforderungen* und *widersprüchliche Anforderungen* weisen die höchsten Mittelwerte auf, was darauf hindeutet, dass diese Anforderungen im Berufsalltag der Fachpersonen besonders relevant sind. Auffallend tiefe Mittelwerte weisen die Items *schlechte Luft* und *bedrohliche Situationen* auf. Letzteres weist zudem eine tiefere *SD* auf, somit sind die Antworten konsistenter. Zudem erreichten diese beiden Items sowie das Item *Hygienestandards* keinen Maximalwert von 100. Die SPF-Fachpersonen scheinen nur sehr selten in bedrohliche Situationen zu geraten, lediglich n = 20 Teilnehmer:innen gaben an, sich manchmal in einer bedrohlichen Situation zu befinden.

Tabelle 11. Häufigkeitstabelle Anforderungen, Skala

	N				Std.-		
	Gültig	Fehlend	Mittelwert	Median	Abweichung	Minimum	Maximum
Work-Privacy Konflikt	143	0	27.27	25.00	17.10	0	69

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Tabelle 11 zeigt die Skala Work-Privacy-Konflikt mit einem *M* = 27.27 (*SD* = 17.10). Für ein differenziertes Verständnis wurde der Median mitausgegeben. Es wird deutlich, dass die Hälfte aller SPF-Fachpersonen Konflikte zwischen dem Privat- und Berufsleben als niedrig einstufen (Median = 25).

5.2.2 Die Arbeitsressourcen

Hier werden die Ergebnisse zu den Arbeitsressourcen dargestellt. Zu den Ressourcen gehören folgende Einzelitems und Skalen:

Tabelle 12. Die arbeitsbezogenen Ressourcen

Einzelitems	Skalen
Abwechslungsreich	Einfluss auf die Arbeit
Neue Dinge lernen	Bedeutsamkeit der Arbeit
Vorhersehbarkeit	Rollenklarheit
Weiterbildungsmöglichkeiten	Führungsqualität

Reden während der Arbeit	Feedback
Fähigkeiten anwenden	
Teamsitzung	
Supervision	
Unterstützung Kolleg:innen	
Unterstützung Teamleitung	

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Bei den arbeitsbezogenen Ressourcen wiesen die meisten Skalen ausreichende Cronbachs-Alpha-Werte auf, sodass nur eine geringe Anzahl an Einzelitems vorliegt. Für die folgenden Ergebnisse gilt: Hohe Mittelwerte sind positiv zu bewerten.

Tabelle 13. Häufigkeitstabelle Ressourcen, Einzelitems

	N			Std.-		
	Gültig	Fehlend	Mittelwert	Abweichung	Minimum	Maximum
Abwechslungsreich	143	0	88.46	15.91	25	100
Fähigkeiten anwenden	143	0	85.31	14.33	25	100
Unterstützung Teamleitung	118	25	84.75	23.35	0	100
Unterstützung Kolleg:innen	127	16	82.68	21.71	0	100
Weiterbildungsmöglichkeiten	142	1	79.75	22.07	0	100
Neue Dinge lernen	143	0	79.72	18.75	0	100
Vorhersehbarkeit	143	0	68.36	15.40	25	100
Reden während der Arbeit	119	24	46.43	30.23	0	100
Teamsitzung	142	1	40.28	29.37	0	100
Supervision	143	0	29.37	16.92	0	100

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Bei den Einzelitems der arbeitsbezogenen Ressourcen zeigt sich, dass die Fachpersonen mehrheitlich über hohe wahrgenommene Arbeitsressourcen verfügen (siehe Tab. 13). Besonders ausgeprägt sind Ressourcen, die sich auf die inhaltliche Gestaltung der Arbeit beziehen. Das Item *abwechslungsreich* weist mit *M* = 88.46 den höchsten Mittelwert auf, gefolgt von dem Item *Fähigkeiten anwenden* mit *M* = 85.31. Auch die soziale Unterstützung in der unmittelbaren Arbeitsumgebung der Fachpersonen, sowohl durch die *Teamleitung* (*M* = 84.75) als auch durch die *Kolleg:innen* (*M* = 82.68), wird als hoch eingeschätzt.

Ebenfalls hoch bewertet werden die Items *Weiterbildungsmöglichkeiten* (M = 79.75) und *neue Dinge lernen* (*M* = 79.72). Im Vergleich dazu fällt die *Vorhersehbarkeit* der Arbeit mit M = 68.36 etwas tiefer aus, liegt jedoch immer noch im oberen mittleren Bereich.

Deutlich tiefere Werte weisen diejenigen Ressourcen auf, die strukturell in den Organisationen verankert sind. So erreicht das Item *Reden während der Arbeit* nur *M* = 46.43; die im Vergleich hohe Standardabweichung, SD = 30.23, weist auf Unterschiede zwischen den einzelnen Fachpersonen hin. Auch die Häufigkeit von *Teamsitzungen* (*M* = 40.28) und *Supervisionen* (*M* = 29.37) weisen im Vergleich zu den anderen Ressourcen sehr tiefe Werte auf. Ein Blick in die Häufigkeitstabellen zeigt, dass lediglich *n* = 37 Personen zweimal oder häufiger im Monat die Möglichkeit haben, an einer Teamsitzung teilzunehmen. Bei den Supervisionen gaben *n* = 79 Personen an, dass sie weniger als einmal im Monat die Möglichkeit haben, an einer teilzunehmen (siehe Anhang, Seite 97).

Tabelle 14. Häufigkeitstabelle Ressourcen, Skalen

	N			Std.-Abweichung		
	Gültig	Fehlend	Mittelwert		Minimum	Maximum
Bedeutsamkeit der Arbeit	143	0	86.54	14.00	25	100
Einfluss auf die Arbeit	143	0	77.74	14.79	0	100
Führungsqualität	117	26	74.72	17.81	8	100
Rollenklarheit	143	0	71.74	13.45	25	100
Feedback	125	18	60.10	18.76	0	100

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Die Skalenmittelwerte zeigen durchweg hohe Werte in den wahrgenommenen Ressourcen. Am höchsten wurde die *Bedeutsamkeit der Arbeit* eingeschätzt (*M* = 86.54). Mit etwas Abstand folgen *Einfluss auf die Arbeit* (*M* = 77.74), *Führungsqualität* (*M* = 74.72) und *Rollenklarheit* (*M* = 71.74), deren Werte nahe beieinander im oberen Bereich liegen. Das *Feedback* von Kolleg:innen oder der Teamleitung zur eigenen Arbeitsqualität wurde mit *M* = 60.10 mit Abstand am tiefsten eingeschätzt.

Insgesamt präsentiert sich ein heterogenes Ressourcenprofil: Arbeitsinhaltliche und soziale Ressourcen werden von den Teilnehmer:innen mehrheitlich positiv eingeschätzt, wohingegen die strukturellen Ressourcen eher tief bewertet werden.

Die fehlenden Werte bei einigen Ressourcen lassen sich teilweise durch die teilnehmenden Einzelanbieter:innen erklären.

5.2.3 Die negativen Outcomes

Hier werden die Ergebnisse zu den Beanspruchungsfolgen dargestellt. Dazu gehören die folgenden Einzelitems und Skalen:

Tabelle 15. Die negativen Outcomes

Einzelitems	Skalen
Unfähigkeit abzuschalten	Burnout-Symptome
Präsentismus	
Arbeitsstellenwechsel	

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Für die folgenden Ergebnisse gilt: Hohe Mittelwerte sind negativ zu bewerten.

Bei den Beanspruchungsfolgen zeigen sich Werte im mittleren bis tiefen Bereich. Die *Unfähigkeit abzuschalten* wird am höchsten bewertet mit *M* = 40.56. Mit etwas Abstand folgt *Präsentismus* (*M* = 22.73) und mit einem sehr tiefen Wert folgt zum Schluss noch die Absicht, die *Arbeitsstelle zu wechseln* (*M* = 11.80).

Tabelle 16. Die negativen Outcomes, Einzelitems

	N			Std.-Abweichung		
	Gültig	Fehlend	Mittelwert		Minimum	Maximum
Unfähigkeit Abzuschalten	143	0	40.56	24.79	0	100
Präsentismus	143	0	22.73	22.58	0	100
Arbeitsstellenwechsel	142	1	11.80	17.28	0	100

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Die Skala zu Burnout-Symptomen weist mit einem Mittelwert von *M* = 41.26 eine eher geringe Ausprägung in der Stichprobe auf. Die Standardabweichungen bei der Skala sowie bei den

Einzelitems der Beanspruchungsfolgen sind vergleichsweise eher hoch, was auf Unterschiede zwischen den einzelnen Fachpersonen hindeutet.

Tabelle 17. Das negative Outcome, Skala

	N			Std.-		
	Gültig	Fehlend	Mittelwert	Abweichung	Minimum	Maximum
Burnout Symptome	143	0	41.26	19.12	0	87.5

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Der Mittelwert liegt bei $M = 41.26$ ($SD = 19.12$) mit einem Minimum von 0 und einem Maximum von 88. Diese Ergebnisse deuten auf eine mittlere Belastung durch *Burnout-Symptome* hin. Das theoretische Maximum von 100 wurde nicht erreicht und die Streuung der Werte ist vergleichsweise hoch.

5.2.4 Die positiven Outcomes

Hier werden die Ergebnisse der positiven Arbeitseinstellungen dargestellt. Dazu gehören die folgenden Einzelitems und Skalen:

Tabelle 18. Die positiven Outcomes

Einzelitems	Skalen
Gesundheitszustand	Arbeitszufriedenheit
	Arbeitsengagement

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Für die folgenden Ergebnisse gilt: Hohe Mittelwert sind positiv zu bewerten.

Tabelle 19. Das positive Outcome, Einzelitem

	N			Std.-		
	Gültig	Fehlend	Mittelwert	Abweichung	Minimum	Maximum
Gesundheitszustand	143	0	7.99	1.23	3	10

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Das Item *allgemeiner Gesundheitszustand* wurde nicht transformiert, sondern in seinen Originalwerten belassen. Diese wurden auf einer Skala von 1–10 abgefragt, wobei 1 für *sehr schlecht* und 10 für *sehr gut* steht.

Der a*llgemeine Gesundheitszustand* wurde von den SPF-Fachpersonen mit einem Mittelwert von $M = 7.99$ als sehr gut eingeschätzt. Die geringe Standardabweichung von $SD = 1.23$ weist auf eine hohe Homogenität der Antworten hin.

Tabelle 20. Die positiven Outcomes, Skalen

	N			Std.-		
	Gültig	Fehlend	Mittelwert	Abweichung	Minimum	Maximum
Allgemeine Arbeitszufriedenheit	143	0	77.69	14.62	40	100
Arbeitsengagement	143	0	73.66	11.73	17	100

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Erneut liegen die Mittelwerte im hohen Bereich: *Arbeitsengagement* mit $M = 73.66$ und die *allgemeine Arbeitszufriedenheit* noch etwas höher mit $M = 77.69$. Die Standardabweichungen sind vergleichsweise tief mit $SD = 11.73$ und $SD = 14.62$.

Abschliessend lassen sich in den deskriptiven Daten bereits einige Muster und Tendenzen erkennen. Unter Berücksichtigung der Skalenrichtung weisen die Ressourcen in der Tendenz günstigere Mittelwerte auf als die Anforderungen. Zudem fällt die Varianz ihrer Antworten etwas tiefer aus. Insgesamt liegen die Standardabweichungen in einem Wertebereich von 11 bis 30, was auch individuelle Unterschiede der Fachpersonen hindeutet.

5.3 Gruppenvergleiche

In diesem Kapitel werden die Gruppenvergleiche dargestellt und erläutert, wie in *Kapitel 4.5* erklärt.

5.3.1 Gruppenvergleich anhand der Altersstufen

Die folgende Tabelle 21 stellt die Ergebnisse der Varianzanalysen zu den Altersstufen in Bezug auf die abhängigen Variablen dar. Für die abhängigen Variablen *Arbeitsstellenwechsel*, *allgemeine Arbeitszufriedenheit*, *Arbeitsengagement* und *Unfähigkeit abzuschalten* ergaben sich in der ANOVA signifikante Haupteffekte mit mittlerer Effektstärke nach Cohen (1988).

Allerdings zeigten die Post-hoc-Tests nach Bonferroni-Korrektur keine signifikanten Unterschiede zwischen den einzelnen Altersgruppen (die Post-hoc-Tests befinden sich im Anhang ab Seite 102). Die Ergebnisse deuten somit auf Tendenzen hin, lassen aber keine eindeutigen gruppenspezifischen Unterschiede erkennen. Insgesamt sprechen die Befunde dafür, dass das Alter in dieser Stichprobe keinen klaren Einfluss auf die untersuchten abhängigen Variablen ausübt.

Tabelle 21. Gruppenvergleich anhand der Altersstufen

Abhängige Variable	≤ 40 J. *M* (*SD*) *n* = 46	41-50 J. *M* (*SD*) *n* = 48	51-60 J. *M* (*SD*) *n* = 28	≥ 61 J. *M* (*SD*) *n* = 21	*f*-Wert	*p*-Wert	Effektstärke
Arbeitsstellenwechsel (Hoch = positiv)	85.33 (20.80)	84.90 (17.67)	92.59 (11.63)	96.43 (8.96)	(3, 139) =3.335	.021*	η^2 = .07
Allgemeine Arbeitszufriedenheit (Hoch = positiv)	74.70 (14.93)	74.61 (14.92)	83.21 (11.64)	83.93 (13.50)	(3, 139) =4.230	.007*	η^2 = .08
Arbeitsengagement (Hoch = positiv)	70.47 (13.57)	73.09 (10.77)	76.79 (9.17)	77.78 (10.97)	(3, 139) =2.799	.042*	η^2 = .06
Burnout Symptome (Tief = positiv)	43.75 (20.03)	42.45 (16.46)	41.07 (19.80)	33.33 (21.04)	(3, 139) =1.544	.206	η^2 = .03
Präsentismus (Tief = positiv)	28.80 (28.85)	19.79 (19.27)	22.32 (19.65)	16.67 (14.43)	(3, 139) =1.926	.128	η^2 = .04
Unfähigkeit abzuschalten (Tief = positiv)	44.57 (25.77)	44.79 (24.71)	35.71 (21.97)	28.57 (22.76)	(3, 139) =2.980	.034*	η^2 = .06

*p < 0.05

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

5.3.2 Gruppenvergleich anhand der Anstellungsbedingungen

Aufgrund der geringen Gruppenanzahl ≤2 wurde der *t*-Test als passendes Verfahren gewählt. Bei der a*llgemeinen Arbeitszufriedenheit* zeigt sich, dass die Selbstständigen (*M* = 86.36, *SD* = 9.80) eine signifikant höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen als die Fachpersonen, die in einem Anstellungsverhältnis tätig sind (*t*(40.89) = 4.123, *p* <.001, *d* =.72). Bei den anderen Variablen lassen sich keine signifikanten Unterschiede feststellen.

Tabelle 22. Gruppenvergleich anhand der Anstellungsbedingungen, *t*-Test

Abhängige Variable	Angestellt *M* (*SD*) *n* = 121	Einzelfirma *M* (*SD*) *n* = 22	*t*-Wert	*p*-Wert	Cohens *d*
Allgemeine Arbeitszufriedenheit (Hoch = positiv)	76.12 (14.83)	86.36 (9.80)	(40.89) =4.123	<.001*	.72
Arbeitsengagement (Hoch = positiv)	73 (11.84)	77.27 (10.66)	(31.19) =1.70	.099	.37
Burnout Symptome (Tief = positiv)	42.36 (18.14)	35.23 (23.35)	(25.808) =-1.359	.186	-.38
Unfähigkeit abzuschalten (Tief = positiv)	40.70 (25.44)	39.77 (21.35)	(32.857) =-.182	.857	-.04
*p < 0.05					

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Aufgrund starker Verletzungen der Normalverteilung in den Gruppen wurden für die Variablen *Arbeitsstellenwechsel* und *Präsentismus* der Mann-Whitney-U-Test durchgeführt. Bei beiden Variablen konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen festgestellt werden.

Tabelle 23. Gruppenvergleich anhand der Anstellungsbedingungen, Mann-Whitney-U-Test

Abhängige Variable	Angestellt *Mnd* *n* = 121	Einzelfirma *Mnd* *n* = 22	*U*-Wert	*z*-Wert	*p*-Wert	Effektstärke *r*[22]
Arbeitsstellenwechsel (Hoch = positiv)	100	100	1123	-.989	.322	-.08
Präsentismus (Tief = positiv)	25	25	1287.5	-.259	.795	-.02
*p < 0.05						

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

[22] Die Effektstärke r wurde manuell anhand folgender Formel berechnet $r = \left|\frac{z}{\sqrt{N}}\right|$.

5.3.3 Gruppenvergleich anhand Leitungsfunktion

Aufgrund der geringen Gruppenanzahl (≤2) wurde der *t*-Test als passendes Verfahren gewählt. Bei der Variable *allgemeine Arbeitszufriedenheit* konnte ein signifikanter Unterschied festgestellt werden: Fachpersonen in einer Führungsposition (*M* = 81.08, *SD* = 14.56) zeigen gegenüber Fachpersonen ohne Führungsfunktion (*M* = 74.50, *SD* = 14.05) eine signifikant höhere Arbeitszufriedenheit (*t*(73.71) = 2.33, *p* = .022, *d* = .46). Dies entspricht nach Cohen (1988) einem mittlerer Effekt.

Tabelle 24. Gruppenvergleich anhand Leitungsfunktion, *t*-Test

Abhängige Variable	Leitungsfunktion *M* (SD) *n* = 39	Keine Leitungsfunktion *M* (SD) *n* = 78	*t*-Wert	*p*-Wert	Cohens *d*
Allgemeine Arbeitszufriedenheit (Hoch = positiv)	81.09 (14.56)	74.50 (14.05)	(73.71) = 2.33	.022*	.46
Burnout Symptome (Tief = positiv)	40.71 (22.35)	44.07 (16.33)	(58.93) =-.836	.357	-.18
Unfähigkeit abzuschlagen (Tief = positiv)	36.54 (23.54)	44.87 (25.91)	(82.96) =-1.745	.085	-.33

*p < 0.05

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Aufgrund starker Verletzung der Normalverteilung in den Gruppen wurden für die Variablen *Arbeitsengagement*, *Arbeitsstellenwechsel* und *Präsentismus* der Mann-Whitney-U-Test durchgeführt. Bei der Variablen Arbeitsengagement konnte ein signifikanter Unterschied zwischen den Fachpersonen mit Leitungsfunktion und ohne Leitungsfunktion festgestellt werden, obwohl sie den selben Median aufweisen. Zur detaillierteren Analyse wurden die mittleren Ränge ausgewertet und ein Boxplot ausgegeben (siehe Abb. 7 & Tab. 26). Damit zeigt sich, dass die Fachpersonen mit Leitungsfunktion tendenziell ein höheres Arbeitsengagement aufweisen als jene ohne Leitungsfunktion. Dies entspricht einem mittleren Effekt nach Cohen (1988).

Tabelle 25. Gruppenvergleich anhand Leitungsfunktion, Mann-Whitney-U-Test

Abhängige Variable	Leitungsfunktion *Mnd* *n* = 39	Keine Leitungsfunktion *Mnd* *n* = 78	*U*-Wert	*z*-Wert	*p*-Wert	Effektstärke r[23]
Arbeitsengagement (Hoch = positiv)	75	75	950	-3.606	< .001*	.33
Arbeitsstellenwechsel (Hoch = positiv)	100	100	1402.5	-.794	.427	-.06
Präsentismus (Tief = positiv)	25	25	1510.5	-.065	.948	-.00

*p < 0.05

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

[23] Die Effektstärke r wurde manuell anhand folgender Formel berechnet $r = \left|\frac{z}{\sqrt{N}}\right|$.

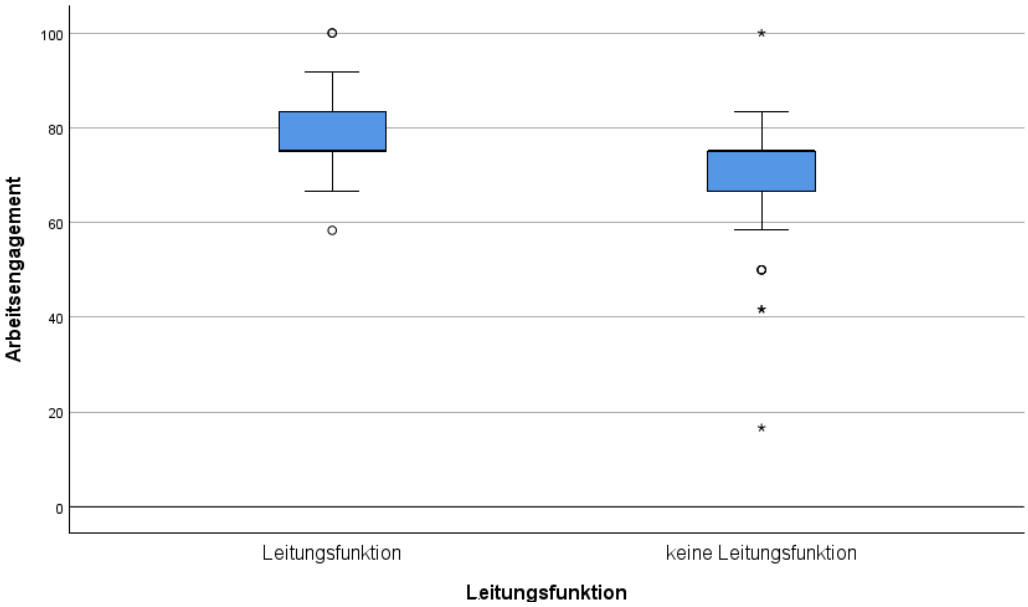


Abbildung 7. Boxplot Arbeitsengagement und Leitungsfunktion
Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Tabelle 26. Rangverteilung, Arbeitsengagement und Leitungsfunktion

Ränge

	Leitungsfunktion	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Arbeitsengagement	Leitungsfunktion	39	73.64	2872
	keine Leitungsfunktion	78	51.68	4031
	Gesamt	117		

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

5.3.4 Gruppenvergleich anhand der Arbeitserfahrung

Beim Gruppenvergleich anhand der Arbeitserfahrung wurde bei allen Variablen aufgrund der Verletzung der Normalverteilung der Kruskal-Wallis-Test durchgeführt. Die Tabelle 27 zeigt die Ergebnisse der Gruppenvergleiche; die paarweisen Vergleiche werden im Fliesstext mit der Effektstärke *r* berichtet.

Tabelle 27. Gruppenvergleich anhand der Arbeitserfahrung, Kruskal-Wallis-Test

Abhängige Variable	0 – 1 Jahre *Mnd* *n* = 21	2 – 4 Jahre *Mnd* *n* = 56	5 und mehr Jahre *Mnd* *n* = 66	Teststatistik Freiheitsgrade	*p*-Wert	Effektstärke η^2 rangbasiert
Arbeitsstellenwechsel (Hoch = positiv)	100	100	100	(2) = 7.930	.019*	0.04
Allgemeine Arbeitszufriedenheit (Hoch = positiv)	75	75	80	(2) = 3.385	.184	0.00
Arbeitsengagement (Hoch = positiv)	75	75	75	(2) = 2.190	.334	0.00
Burnout-Symptome (Tief = positiv)	37.50	50	37.5	(2) = 6.550	.038*	0.03
Präsentismus (Tief = positiv)	25	25	25	(2) = .294	.863	- 0.01
Unfähigkeit abzuschalten (Tief = positiv)	50	50	25	(2) = 7.615	.022*	0.04
*p < 0.05						

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Bei der Variablen *Arbeitsstellenwechsel* zeigt sich ein signifikanter Unterschied ($H(2) = 7.930$, $p = .019$, $\eta^2 = .04$). Im Post-hoc-Test zeigte sich zwischen den Gruppen 2 bis 4 Jahren (*Mnd* = 100) und 5 Jahren und mehr (*Mnd* = 100) ein signifikanter Unterschied ($p = .017$) mit einer Effektstärke von $r = .24$, was nach Cohen (1988) einem kleinen Effekt entspricht. Ein Blick auf die mittleren Ränge zeigt, dass die Gruppe mit 2 bis 4 Jahren Erfahrung (Mittlerer Rang = 62.56) eher zu einem Stellenwechsel tendiert als die Gruppe mit 5 und mehr Jahren (Mittlerer Rang = 80.36).[24] Die anderen Gruppen unterscheiden sich nicht signifikant.

[24] 0 = ich denke jeden Tag über einen Stellenwechsel nach bis zu 100 = ich denke nie über einen Stellenwechsel nach.

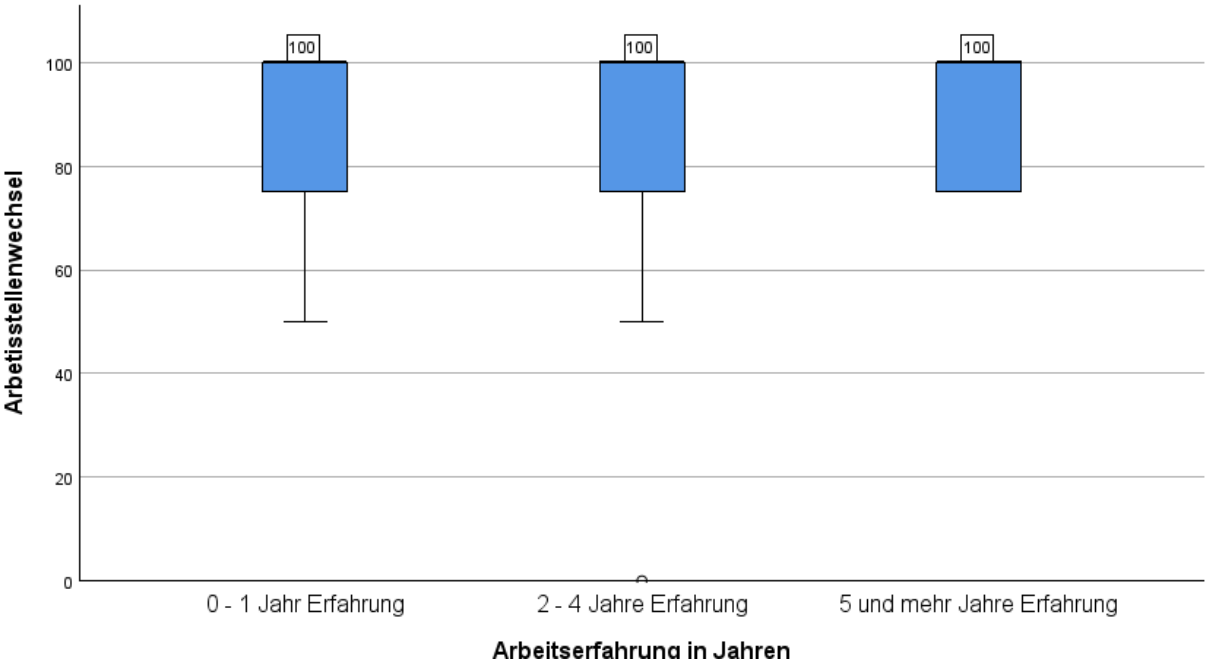


Abbildung 8. Boxplot Arbeitserfahrung und Arbeitsstellenwechsel
Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Bei der Variable *Burnout-Symptome* zeigt sich ein signifikanter Unterschied ($H(2) = 6.550$, $p = .038$, $\eta^2 = .03$). Im Post-hoc-Test zeigt sich zwischen den Gruppen mit 0 bis 1 Jahren und 2 bis 4 Jahren Erfahrung ein signifikanter Unterschied ($p = .320$) mit einer Effektstärke von $r = .29$, was nach Cohen (1988) einem kleinen Effekt mit Tendenz zu einem mittleren Effekt entspricht. Ein Blick auf die mittleren Ränge zeigt, dass die Gruppe 2 bis 4 Jahre eher Burnout-Symptome aufweist als die Gruppe mit 0 bis 1 Jahr Arbeitserfahrung. Die anderen Gruppen unterscheiden sich nicht signifikant.

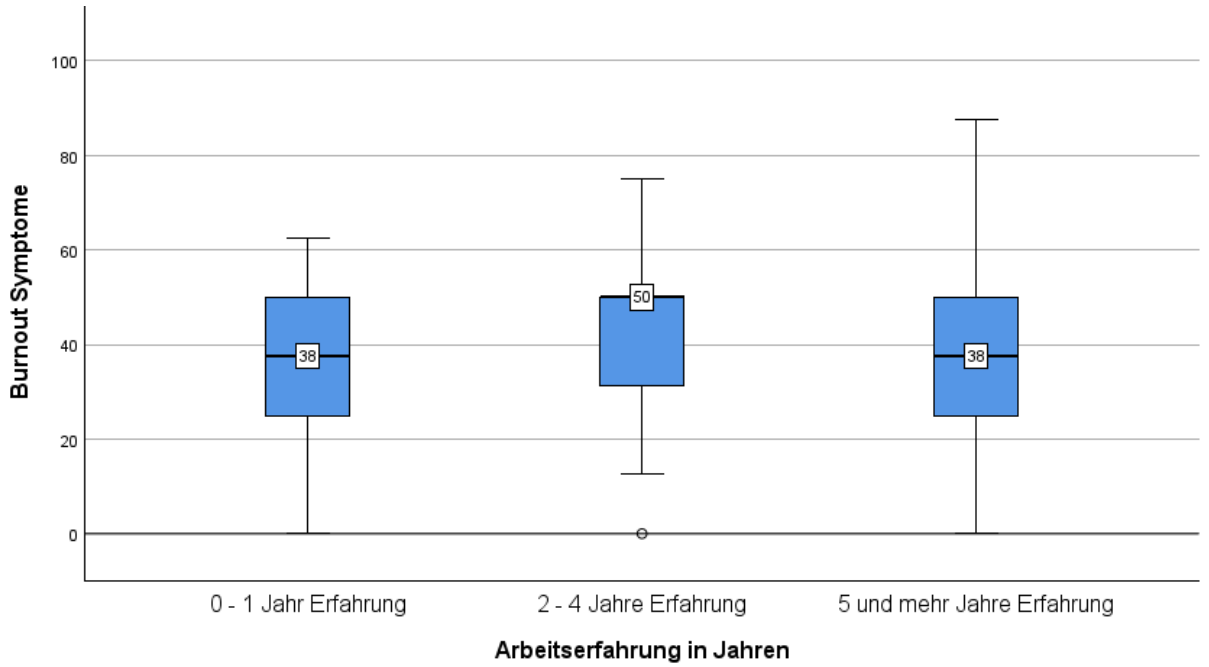


Abbildung 9. Boxplot Arbeitserfahrung und Burnout Symptome
Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Bei der Variablen *Unfähigkeit abzuschalten* zeigt sich ein signifikanter Unterschied ($H(2) = 7.615$, $p = .022$, $\eta^2 = .04$). Im Post-hoc-Test zeigt sich zwischen den Gruppen mit 2 bis 4 Jahren Erfahrung und 5 und mehr Jahren Erfahrung ein signifikanter Unterschied ($p = .019$) mit einer Effektstärke von $r = .25$, was nach Cohen einem schwachen Effekt entspricht. Ein Blick auf die mittleren Ränge zeigt, dass die Gruppe mit 2 bis 4 Jahren Arbeitserfahrung (Mittlerer Rang = 73.96) höhere Werte bei der Unfähigkeit abzuschalten aufweisen als die Gruppe mit 5 und mehr Jahren Erfahrung (Mittlerer Rang = 71.33). Die anderen Gruppen unterscheiden sich nicht signifikant.

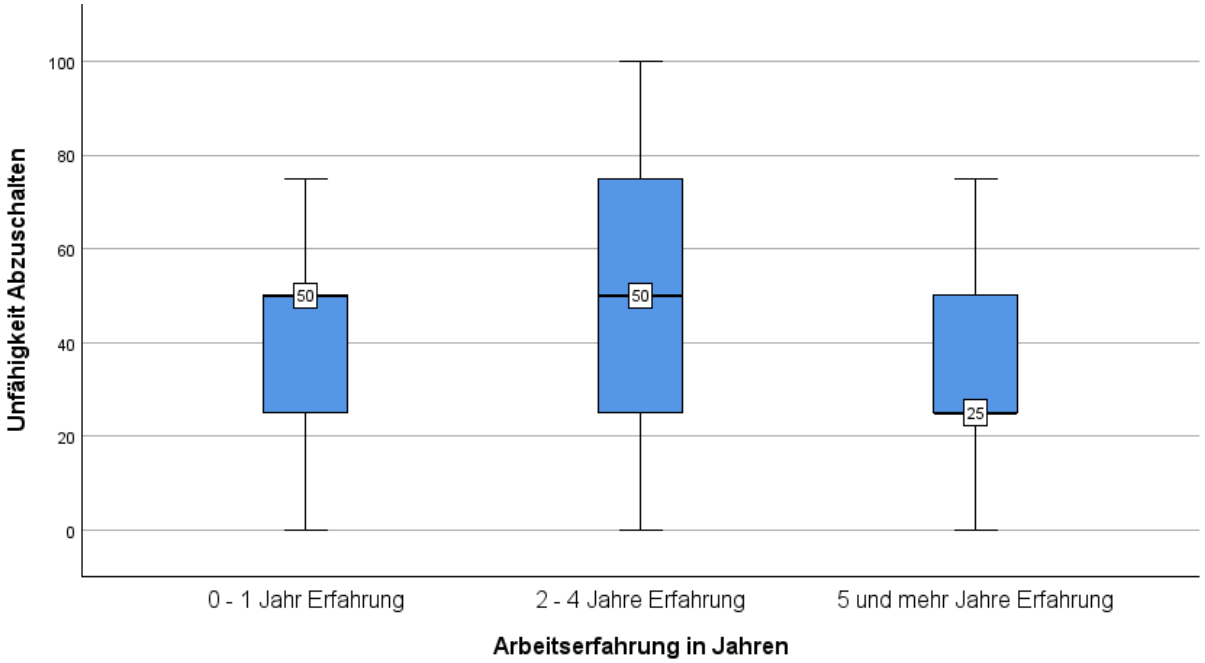


Abbildung 10. Boxplot Arbeitserfahrung und Unfähigkeit abzuschalten
Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Abschliessend kann gesagt werden, dass die Gruppe der Fachpersonen mit 2 bis 4 Jahren Arbeitserfahrung höhere Werte bei der *Bereitschaft zu kündigen*, bei den *Burnout-Symptomen* und beim *Präsentismus* aufweist.

5.4 Korrelationen der Anforderungen und Ressourcen mit den Outcomes

In diesem Kapitel werden die Zusammenhänge untersucht, wie sie im JD-R-Modell dargestellt werden. Die Stärke aller Korrelationen in dieser Arbeit wird anhand des Pearson-Korrelationskoeffizienten bestimmt und nach Cohen (1988) wie folgt eingeordnet: ab 0.1 = schwacher Effekt, ab 0.3 = mittlerer Effekt und ab 0.5 = starker Effekt.

5.4.1 Korrelationen zwischen den Ressourcen und den positiven Outcomes

Die *allgemeine Arbeitszufriedenheit* korreliert mit der *Bedeutsamkeit der Arbeit* nur schwach (r = .24, p = .003). Bei der *Rollenklarheit* (r = .35, p < .001), beim *Feedback* (r = .39, p < .001) und beim *Einfluss auf die Arbeit* zeigen sich mittlere Effektstärken (r = .37, p < .001). Ein starker Effekt zeigt sich bei der Korrelation zwischen der *allgemeinen Arbeitszufriedenheit* und der *Führungsqualität* (r = .61, p < .001; siehe Tab. 28).

Bei den Korrelationen der abhängigen Variablen *Arbeitsengagement* mit den arbeitsbezogenen Ressourcen zeigen sich schwache bis mittlere Effekte (siehe Tab. 29). Die *Bedeutsamkeit der Arbeit* (r = .34, p < .001) und der *Einfluss auf die Arbeit* (r = .35, p < .001) weisen mittlere Effekte auf. Die abhängigen Variablen *Rollenklarheit* (r = .24, p = .004), *Führungsqualität* (r = .30, p =.001) und *Feedback* (r = .27, p = .002) weisen schwache Effekte auf.

Bei den Korrelationen der abhängigen Variablen *allgemeiner Gesundheitszustand* mit den arbeitsbezogenen Ressourcen zeigen sich positive, schwache Effekte mit der Tendenz zu mittleren Effekten (siehe Tab. 30). Den stärksten Effekt weist der *Einfluss auf die Arbeit* auf (r = .28, p < .001). Die übrigen Variablen – *Bedeutsamkeit der Arbeit* (r = .26, p < .001), *Rollenklarheit* (r = .24, p = .005), *Führungsqualität* (r = .25, p = .001) und *Feedback* (r = .24, p = .008) – weisen schwache Effekte auf.

Zusammenfassend zeigen die Korrelationsanalysen konsistent positive Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogenen Ressourcen und den positiven Outcomes. Für die *allgemeine Arbeitszufriedenheit* ergeben sich überwiegend mittlere Zusammenhänge, wobei der stärkste Zusammenhang mit der *Führungsqualität* besteht. Auch das *Arbeitsengagement* steht durchweg positiv mit allen Ressourcen in Zusammenhang, wobei die Effektstärken überwiegend im schwachen bis mittleren Bereich liegen. Für den *allgemeinen Gesundheitszustand* zeigen sich ebenfalls durchgängig positive, jedoch eher schwache Zusammenhänge mit allen arbeitsbezogenen Ressourcen.

Tabelle 28. Korrelation allgemeine Arbeitszufriedenheit mit Ressourcen

		Allgemeine Arbeitszufriedenheit	Rollenklarheit	Führungs-qualität	Feedback	Einfluss auf die Arbeit	Bedeutsam-keit der Arbeit
Allgemeine Arbeits-zufriedenheit	Pearson-Korrelation	1	.35**	.61**	.39**	.37**	.24**
	Sig. (2-seitig)		.000	.000	.000	.000	.003
	N	143	143	117	125	143	143

**. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Tabelle 29. Korrelation Arbeitsengagement mit Ressourcen

		Arbeits-engagement	Rollenklarheit	Führungs-qualität	Feedback	Einfluss auf die Arbeit	Bedeutsam-keit der Arbeit
Arbeits-engagement	Pearson-Korrelation	1	.24**	.30**	.27**	.35**	.34**
	Sig. (2-seitig)		.004	.001	.002	.000	.000
	N	143	143	117	125	143	143

**. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Tabelle 30. Korrelation Gesundheitszustand mit Ressourcen

		Gesundheits-zustand	Rollenklarheit	Führungs-qualität	Feedback	Einfluss auf die Arbeit	Bedeutsam-keit der Arbeit
Gesundheits-zustand	Pearson-Korrelation	1	.24**	.25**	.24**	.28**	.26**
	Sig. (2-seitig)		.005	.006	.008	.001	.002
	N	143	143	117	125	143	143

**. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

5.4.2 Korrelationen zwischen den Ressourcen und den negativen Outcomes

Bei der Korrelation der abhängigen Variablen *Burnout Symptome* mit den arbeitsbezogenen Ressourcen zeigen sich lediglich bei zwei Variablen negative, schwache Effekte: bei *Rollenklarheit* (r = -.21, p = .012) und beim *Einfluss auf die Arbeit* (r = -.21, p = .012; siehe Tab. 31).

Bei der Korrelation der abhängigen Variable *Präsentismus* mit den arbeitsbezogenen Ressourcen zeigt sich lediglich für die *Führungsqualität* ein schwacher, negativer Zusammenhang (r = -.18, p = *.047;* siehe Tab. 32).

Bei der Korrelation der abhängigen Variablen *Unfähigkeit abzuschalten* mit den arbeitsbezogenen Ressourcen zeigt sich ebenfalls nur für die *Führungsqualität* ein schwacher, positiver Zusammenhang (r = .19, p = *.043;* siehe Tab. 33).

Bei der Korrelation der abhängigen Variablen *Arbeitsstellenwechsel* mit den arbeitsbezogenen Ressourcen zeigen sich bei allen Variablen negative, schwache bis mittlere Effekte: bei der *Rollenklarheit* (r = -.33, p = .001), der *Bedeutsamkeit der Arbeit* (r = -.24, p = .004), dem *Einfluss auf die Arbeit* (r = -.36, p = .001), dem *Feedback* (r = -.25, p = .005) sowie der *Führungsqualität* (r = -.38, p = .001; siehe Tab. 34).

Zusammenfassend zeigen die Korrelationsanalysen, dass arbeitsbezogene Ressourcen in unterschiedlichem Ausmass mit den untersuchten negativen Outcomes korrelieren. Die stärksten und konsistentesten Zusammenhänge finden sich für die Variable Arbeitsstellenwechsel, während sich für *Präsentismus, Unfähigkeit abzuschalten* und *Burnout-Symptome* lediglich selektive und überwiegend schwache Korrelationen zeigen.

Tabelle 31. Korrelation Burnout Symptome mit Ressourcen

		Burnout Symptome	Rollenklarheit	Führungs-qualität	Feedback	Einfluss auf die Arbeit	Bedeutsam-keit der Arbeit
	Pearson-Korrelation	1	-.21*	-.16	-.06	-.21*	-.04
Burnout	Sig. (2-seitig)		.012	0.090	.538	.012	.672
Symptome	N	143	143	117	125	143	143

**. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Tabelle 32. Korrelation Präsentismus mit Ressourcen

		Präsentismus	Rollenklarheit	Führungs-qualität	Feedback	Einfluss auf die Arbeit	Bedeutsam-keit der Arbeit
	Pearson-Korrelation	1	.06	-.18*	-.04	-.13	.02
	Sig. (2-seitig)		.459	.047	.619	.133	.804
Präsentismus	N	143	143	117	125	143	143

**. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Tabelle 33. Korrelation Unfähigkeit abzuschalten mit Ressourcen

		Unfähigkeit abzuschalten	Rollenklarheit	Führungs-qualität	Feedback	Einfluss auf die Arbeit	Bedeutsam-keit der Arbeit
	Pearson-Korrelation	1	.01	.19*	.02	-.01	-.04
Unfähigkeit	Sig. (2-seitig)		.882	.043	.828	.953	.644
abzuschalten	N	143	143	117	125	143	143

**. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Tabelle 34. Korrelation Arbeitsstellenwechsel mit Ressourcen

		Arbeitsstellen-wechsel	Rollenklarheit	Führungs-qualität	Feedback	Einfluss auf die Arbeit	Bedeutsam-keit der Arbeit
Arbeitsstellen-wechsel	Pearson-Korrelation	1	-.33**	-.38**	-.25**	-.36**	-.24**
	Sig. (2-seitig)		.000	0.000	.005	.000	.004
	N	142	142	117	125	142	142

**. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

5.4.3 Korrelationen zwischen den Anforderungen und den negativen Outcomes

Die Tabelle 35 zeigt die Korrelation zwischen der abhängigen Variablen *Burnout-Symptome* und den unabhängigen Skalen der arbeitsbezogenen Anforderungen. Alle weisen einen positiven und signifikanten Zusammenhang auf. Die Effektstärken bewegen sich zwischen schwachen Effekten – bei den *Überstunden* ($r = .21$, $p = .012$) und der *Arbeitsumgebung* ($r = .22$, $p = .008$) – und mittleren Effekten – beim *Work-Privacy Konflikt* ($r = .47$, $p < .001$) und bei den *emotionalen Anforderungen* ($r = .38$, $p = .001$).

Bei den Korrelationen zwischen *Präsentismus* und den arbeitsbezogenen Anforderungsskalen (siehe Tab. 36) zeigt sich erstmals ein nicht signifikanter Zusammenhang mit der *Arbeitsumgebung* ($p = .166$, $r = .12$). Die anderen Skalen weisen alle einen signifikant positiven Zusammenhang auf. Der *Work-Privacy-Konflikt* zeigt dabei eine mittlere Effektstärke ($r = .36$, $p < .001$), die *emotionalen Anforderungen* einen schwachen Effekt ($r = .24$, $p = .003$) und die *Überstunden* einen knapp schwachen Effekt ($r = .17$, $p = .041$).

Die Tabelle 37 zeigt die Korrelation zwischen der Variablen *Unfähigkeit abzuschalten* und den arbeitsbezogenen Anforderungen. Es zeigen sich für die *Überstunden* und die *Arbeitsumgebung* keine signifikanten Zusammenhänge ($p = .532$, $r = .05$, $p = .447$, $r = .06$). Die beiden anderen Skalen weisen hingegen signifikante positive Zusammenhänge auf, mit einer schwachen Effektstärke beim *Work-Privacy-Konflikt* ($r = .25$, $p = .003$) sowie bei den *emotionalen Anforderungen* ($r = .18$, $p = .036$).

Bei den Korrelationen der Variablen *Arbeitsstellenwechsel* zeigt einzig der *Work-Privacy-Konflikt* einen signifikanten positiven Zusammenhang ($r = .35$, $p < .001$) mit einer mittleren Effektstärke. Alle anderen Skalen weisen keinen signifikanten Zusammenhang auf (siehe Tab. 37).

Zusammenfassend zeigen sich überwiegend positive Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogenen Anforderungen und den untersuchten negativen Outcomes. *Burnout-Symptome* korrelieren signifikant mit allen Anforderungsskalen, wobei die Effektstärken von schwach bis mittel reichen. Beim *Präsentismus* bestehen überwiegend signifikante positive Zusammenhänge, mit Ausnahme der *Arbeitsumgebung*. Für die *Unfähigkeit abzuschalten* zeigen sich ausschliesslich mit dem *Work-Privacy-Konflikt* und den *emotionalen Anforderungen* signifikante Zusammenhänge. Hinsichtlich der Intention eines *Arbeitsstellenwechsels* weist einzig der *Work-Privacy-Konflikt* einen signifikanten positiven Zusammenhang auf.

Tabelle 35. Korrelation Burnout-Symptome mit Anforderungen

		Burnout Symptome	Work-Privacy Konflikt	Überstunden	Emotionale Anforderungen	Arbeitsumgebung
Burnout Symptome	Pearson-Korrelation	1	.47**	.21*	.38**	.22**
	Sig. (2-seitig)		.000	.012	.000	.008
	N	143	143	141	143	143

**. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Tabelle 36. Korrelation Präsentismus mit Anforderungen

		Präsentismus	Work-Privacy Konflikt	Überstunden	Emotionale Anforderungen	Arbeitsumgebung
Präsentismus	Pearson-Korrelation	1	.36**	.17*	.24**	.12
	Sig. (2-seitig)		.000	.041	.003	.166
	N	143	143	141	143	143

**. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Tabelle 37. Korrelation Unfähigkeit abzuschalten mit Anforderungen

		Unfähigkeit abzuschalten	Work-Privacy Konflikt	Überstunden	Emotionale Anforderungen	Arbeitsumgebung
Unfähigkeit abzuschalten	Pearson-Korrelation	1	.25**	.05	.18*	.06
	Sig. (2-seitig)		.003	.532	.036	.447
	N	143	143	141	143	143

**. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Tabelle 38. Korrelation Arbeitsstellenwechsel mit Anforderungen

		Arbeitsstellen-wechsel	Work-Privacy Konflikt	Überstunden	Emotionale Anforderungen	Arbeitsumgebung
Arbeitsstellen-wechsel	Pearson-Korrelation	1	.35**	-.04	.12	-.03
	Sig. (2-seitig)		.000	.633	.169	.745
	N	142	142	140	142	142

**. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

5.5 Multiple Regressionsanalysen

Nach der Darstellung der bivariaten Zusammenhänge werden im Folgenden die Ergebnisse der Regressionsanalysen beschrieben. Diese zeigen, in welchem Ausmass die verschiedenen Arbeitsanforderungen und -ressourcen mit den jeweiligen Outcomes zusammenhängen, wenn alle Prädiktoren gleichzeitig berücksichtigt werden. Insgesamt wurden elf Modelle erstellt, von denen sieben signifikant sind. Die Modelle wurden der JD-R-Modell-Logik entsprechend gebildet. Bei den Ressourcen und den negativen Outcomes erwies sich nur ein Modell als signifikant.

5.5.1 Regressionsmodelle mit den Ressourcen und den positiven Outcomes

Allgemeine Arbeitszufriedenheit
Tabelle 39 zeigt das Regressionsmodell zur Vorhersage der *allgemeinen Arbeitszufriedenheit*. Das Regressionsmodell ist signifikant, $F(5, 110) = 15.165$, $p < .001$, und erklärt 38,1 % der Varianz der *allgemeinen Arbeitszufriedenheit* (adj. $R^2 = .38$). Von den fünf untersuchten Prädiktoren zeigte lediglich die *Führungsqualität* einen signifikanten positiven Zusammenhang mit der *allgemeinen Arbeitszufriedenheit* ($p < .001$). Für die übrigen Variablen ergaben sich keine signifikanten Effekte (alle $p > .05$).

Arbeitsengagement
Tabelle 40 zeigt das Regressionsmodell zur Vorhersage des *Arbeitsengagements*. Das Regressionsmodell ist signifikant, $F(5, 110) = 6.519$, $p < .001$, und erklärt 19,4 % der Varianz des *Arbeitsengagements* (adj. $R^2 = .19$). Von den fünf untersuchten Prädiktoren zeigte lediglich die *Bedeutsamkeit der Arbeit* einen signifikanten positiven Zusammenhang mit dem *Arbeitsengagement* ($p < .001$). Für die übrigen Variablen ergaben sich keine signifikanten Effekte (alle $p > .05$).

Allgemeiner Gesundheitszustand
Tabelle 41 zeigt das Regressionsmodell zur Vorhersage des *allgemeinen Gesundheitszustands*. Das Regressionsmodell ist signifikant, $F(5, 110) = 4.513$, $p < .001$, und erklärt 13,3 % der Varianz des *allgemeinen Gesundheitszustands* (adj. $R^2 = .13$). Von den fünf untersuchten Prädiktoren zeigte lediglich die *Bedeutsamkeit der Arbeit* einen signifikanten positiven Zusammenhang mit dem *allgemeinen Gesundheitszustand* ($p < .05$). Für die übrigen Variablen ergaben sich keine signifikanten Effekte (alle $p > .05$).

Tabelle 39. Prädiktoren für allgemeine Arbeitszufriedenheit mit Ressourcen

Parameterschätzungen mit robusten Standardfehlern

Abhängige Variable: Allgemeine Arbeitszufriedenheit

					95% Konfidenzintervall	
Parameter	Regressionskoeffizient B	Robuster Standardfehler[a]	T	Sig.	Untergrenze	Obergrenze
Konstanter Term	19.554	8.182	2.390	.019	3.338	35.770
Bedeutsamkeit der Arbeit	0.111	0.081	1.380	.170	-0.049	0.271
Rollenklarheit	0.075	0.112	0.670	.504	-0.147	0.298
Führungsqualität	0.406	0.078	5.237	.000	0.252	0.560
Feedback	0.048	0.082	0.579	.564	-0.116	0.211
Einfluss auf die Arbeit	0.105	0.074	1.415	.160	-0.042	0.251

a. HC3-Methode

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Tabelle 40. Prädiktoren für Arbeitsengagement mit Ressourcen

Parameterschätzungen mit robusten Standardfehlern

Abhängige Variable: Arbeitsengagement

					95% Konfidenzintervall	
Parameter	Regressionskoeffizient B	Robuster Standardfehler[a]	T	Sig.	Untergrenze	Obergrenze
Konstanter Term	29.152	9.745	2.992	.003	9.840	48.463
Bedeutsamkeit der Arbeit	0.219	0.065	3.367	.001	0.090	0.347
Rollenklarheit	0.061	0.097	0.633	.528	-0.130	0.253
Führungsqualität	0.051	0.085	0.599	.551	-0.118	0.221
Feedback	0.083	0.059	1.421	.158	-0.033	0.200
Einfluss auf die Arbeit	0.154	0.096	1.600	.112	-0.037	0.345

a. HC3-Methode

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Tabelle 41. Prädiktoren für allgemeiner Gesundheitszustand mit Ressourcen

Parameterschätzungen mit robusten Standardfehlern

Abhängige Variable: Allgemeiner Gesundheitszustand

Parameter	Regressionskoeffizient B	Robuster Standardfehler[a]	T	Sig.	95% Konfidenzintervall Untergrenze	95% Konfidenzintervall Obergrenze
Konstanter Term	3.992	1.258	3.173	.002	1.498	6.486
Bedeutsamkeit der Arbeit	0.016	0.013	1.157	.250	-0.011	0.042
Rollenklarheit	0.011	0.009	1.216	.227	-0.007	0.029
Führungsqualität	0.005	0.009	0.541	.590	-0.013	0.022
Feedback	0.005	0.006	0.884	.379	-0.007	0.018
Einfluss auf die Arbeit	0.015	0.008	1.791	.076	-0.002	0.032

a. HC3-Methode

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

5.5.2 Regressionsmodelle zwischen den Ressourcen und den negativen Outcomes

Burnout-Symptome

Tabelle 42 zeigt das Regressionsmodell zur Vorhersage der *Burnout Symptome*. Das Regressionsmodell ist signifikant, $F(5, 110) = 2.296$, $p < .050$, und erklärt 5,3 % der Varianz der *Burnout Symptome* (adj. $R^2 = .05$). Von den fünf untersuchten Prädiktoren ist keiner signifikant (alle $p > .05$).

Präsentismus

Das Regressionsmodell zur Vorhersage des *Präsentismus* ist nicht signifikant, $F(5, 110) = 1.388$, $p < .234$. Die Tabelle befindet sich im Anhang auf Seite 99.

Unfähigkeit abzuschalten

Das Regressionsmodell zur Vorhersage der *Unfähigkeit abzuschalten* ist nicht signifikant, $F(5, 110) = 1.199$, $p < .314$. Die Tabelle befindet sich im Anhang auf Seite 100.

Arbeitsstellenwechsel

Tabelle 43 zeigt das Regressionsmodell zur Vorhersage des *Arbeitsstellenwechsels*. Das ganze Regressionsmodell ist signifikant, $F(5, 110) = 7.305$, $p < .001$ und erklärt 21,5% der Varianz des *Arbeitsstellenwechsels* (adj. $R^2 = .21$). Von den fünf untersuchten Prädiktoren zeigte keiner signifikante Werte (alle $p > .05$).

Tabelle 42. Prädiktoren für Burnout Symptome mit Ressourcen

Parameterschätzungen mit robusten Standardfehlern

Abhängige Variable: Burnout Symptome

Parameter	Regressionskoeffizient B	Robuster Standardfehler[a]	T	Sig.	95% Konfidenzintervall Untergrenze	95% Konfidenzintervall Obergrenze
Konstanter Term	74.930	15.236	4.918	.000	44.736	105.124
Bedeutsamkeit der Arbeit	0.033	0.122	0.269	.789	-0.209	0.275
Rollenklarheit	-0.262	0.139	-1.887	.062	-0.536	0.013
Führungsqualität	-0.091	0.117	-0.772	.442	-0.323	0.142
Feedback	0.064	0.097	0.660	.511	-0.129	0.257
Einfluss auf die Arbeit	-0.189	0.112	-1.686	.095	-0.412	0.033

a. HC3-Methode

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Tabelle 43. Prädiktoren für Arbeitsstellenwechsel mit Ressourcen

Parameterschätzungen mit robusten Standardfehlern

Abhängige Variable: Arbeitsstellenwechsel

Parameter	Regressionskoeffizient B	Robuster Standardfehler[a]	T	Sig.	95% Konfidenzintervall Untergrenze	95% Konfidenzintervall Obergrenze
Konstanter Term	78.339	17.210	4.552	.000	44.232	112.446
Bedeutsamkeit der Arbeit	-0.188	0.101	-1.870	.064	-0.388	0.011
Rollenklarheit	-0.167	0.135	-1.240	.218	-0.434	0.100
Führungsqualität	-0.225	0.128	-1.763	.081	-0.478	0.028
Feedback	-0.023	0.085	-0.268	.789	-0.192	0.146
Einfluss auf die Arbeit	-0.257	0.178	-1.447	.151	-0.609	0.095

a. HC3-Methode

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

5.5.3 Regressionsmodelle zwischen den Anforderungen und den negativen Outcomes

Burnout-Symptome

Tabelle 44 zeigt das Regressionsmodell zur Vorhersage der *Burnout-Symptome*. Das ganze Regressionsmodell ist signifikant, $F(4, 136) = 13.255$, $p < .001$, und erklärt 26 % der Varianz der *Burnout-Symptome* (adj. $R^2 = .26$). Von den vier untersuchten Prädiktoren zeigte lediglich der *Work-Privacy-Konflikt* ($p < .001$) und die *emotionalen Anforderungen* ($p = .013$) einen signifikanten positiven Zusammenhang mit den *Burnout-Symptomen*. Für die übrigen Variablen ergaben sich keine signifikanten Effekte (alle $p > .05$).

Präsentismus

Tabelle 45 zeigt das Regressionsmodell zur Vorhersage des *Präsentismus*. Das ganze Regressionsmodell ist signifikant, $F(4, 136) = 7.286$, $p < .001$, und erklärt 15,2 % der Varianz des *Präsentismus* (adj. $R^2 = .15$). Von den vier untersuchten Prädiktoren zeigte lediglich der *Work-Privacy-Konflikt* einen signifikanten positiven Zusammenhang mit dem *Präsentismus* ($p < .001$). Für die übrigen Variablen ergaben sich keine signifikanten Effekte (alle $p > .05$).

Unfähigkeit abzuschalten

Das ganze Regressionsmodell zur Vorhersage der *Unfähigkeit abzuschalten* ist nicht signifikant, $F(4, 136) = 2.301$, $p = .062$. Die Tabelle befindet sich im Anhang auf Seite 101.

Arbeitsstellenwechsel

Tabelle 46 zeigt das Regressionsmodell zur Vorhersage des *Arbeitsstellenwechsels*. Das ganze Regressionsmodell ist signifikant, $F(4, 136) = 6.387$, $p < .001$, und erklärt 13,4 % der Varianz des *Arbeitsstellenwechsels* (adj. $R^2 = .13$). Von den vier untersuchten Prädiktoren zeigte lediglich der *Work-Privacy-Konflikt* einen signifikanten positiven Zusammenhang mit dem *Arbeitsstellenwechsel* ($p < .001$). Für die übrigen Variablen ergaben sich keine signifikanten Effekte (alle $p > .05$).

Tabelle 44. Prädiktoren für Burnout Symptome mit Anforderungen

Parameterschätzungen mit robusten Standardfehlern

Abhängige Variable: Burnout Symptome

Parameter	Regressionskoeffizient B	Robuster Standardfehler[a]	T	Sig.	95% Konfidenzintervall Untergrenze	95% Konfidenzintervall Obergrenze
Konstanter Term	12.440	5.288	2.353	.020	1.983	22.896
Work-Privacy Konflikt	0.419	0.095	4.409	.000	0.231	0.607
Überstunden	0.029	0.059	0.497	.620	-0.088	0.147
Emotionale Anforderungen	0.220	0.087	2.520	.013	0.047	0.392
Arbeitsumgebung	0.062	0.066	0.935	.352	-0.069	0.193

a. HC3-Methode

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Tabelle 45. Prädiktoren für Präsentismus mit Anforderungen

Parameterschätzungen mit robusten Standardfehlern

Abhängige Variable: Präsentismus

Parameter	Regressionskoeffizient B	Robuster Standardfehler[a]	T	Sig.	95% Konfidenzintervall Untergrenze	95% Konfidenzintervall Obergrenze
Konstanter Term	-2.853	7.121	-0.401	.689	-16.936	11.230
Work-Privacy Konflikt	0.427	0.128	3.340	.001	0.174	0.680
Überstunden	0.040	0.077	0.519	.605	-0.112	0.191
Emotionale Anforderungen	0.180	0.111	1.620	.108	-0.040	0.400
Arbeitsumgebung	0.014	0.093	0.155	.877	-0.169	0.198

a. HC3-Methode

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

Tabelle 46. Prädiktoren für Arbeitsstellenwechsel mit Anforderungen

Parameterschätzungen mit robusten Standardfehlern

Abhängige Variable: Arbeitsstellenwechsel

Parameter	Regressionskoeffizient B	Robuster Standardfehler[a]	T	Sig.	95% Konfidenzintervall Untergrenze	95% Konfidenzintervall Obergrenze
Konstanter Term	5.523	4.982	1.109	.270	-4.329	15.375
Work-Privacy Konflikt	0.419	0.111	3.764	.000	0.199	0.640
Überstunden	-0.079	0.056	-1.411	.160	-0.190	0.032
Emotionale Anforderungen	0.024	0.082	0.292	.771	-0.139	0.187
Arbeitsumgebung	-0.086	0.077	-1.128	.261	-0.238	0.065

a. HC3-Methode

Quelle: Eigene Darstellung und Erhebung

5.6 Qualitative Rückmeldungen der SPF-Fachpersonen

Am Ende des Fragebogens hatten die Teilnehmer:innen die Möglichkeit, Wünsche und Anregungen zu den Arbeitsbedingungen in der SPF zu formulieren .[25] Von dieser Möglichkeit machten 48 Personen Gebrauch. Die Rückmeldungen liessen sich in fünf Kategorien zusammenfassen. Die nachfolgenden Themen sind nach Häufigkeit der Nennungen geordnet, von häufig zu selten.

Lohn und Arbeitszeit
Am häufigsten wurde eine Unzufriedenheit mit dem Lohn thematisiert. So wurde etwa angemerkt: «Bei der Berechnung der Stundensätze für die SPF geht das AJB von einer Einstufung in die LK 16 aus (analog der Sozialpädagog:innen im stationären Bereich). Im Vergleich dazu sind Sozialarbeitenden [sic] im ambulanten Bereich (Opferhilfe, kjz, SSA etc.) in der LK 17 oder gar 18 eingestuft. Dies stellt eine Ungleichheit in der Entlöhnung dar, die weder nachvollziehbar noch gerechtfertigt ist» (Kommentar, B9, S. 111). Im Zusammenhang mit dem Lohn wurden auch die flexiblen Arbeitszeiten sowie das Arbeiten am Abend und an Wochenenden als eine Belastung beschrieben. Zudem wird die schwankende Frequenz der Termine mit den Familien als Herausforderung beschrieben: «Es ist für alle Mitarbeitenden eine Herausforderung, in den Ferien nicht zu stark ins Stundenminus zu kommen, da Familien vielfach abwesend sind oder keine Besuche wollen» (Kommentar, B28, S. 112).

Zusammenarbeit mit externen Stellen
Die Zusammenarbeit mit den kjz, Sozialen Diensten sowie den einzelnen Beiständ:innen wurde als herausfordernd beschrieben. In diesem Zusammenhang wurde berichtet, dass die Indikation für eine SPF durch die zuweisenden Stellen oftmals nicht ausreichend geprüft werde: «Mehr Infos über Familien von Beiständen [*sic*] / auftraggebenden Stellen; Beratung von Beiständen [*sic*] durch SPF-Firmen (ob SPF überhaupt Sinn macht)» (Kommentar, B46, S. 114).

Vergütung von Einsätzen
Mehrere Rückmeldungen thematisieren die Vergütung abgesagter Termine. Diese sollten besser entschädigt werden, da die entsprechende Arbeitszeit bereits eingeplant sei und kurzfristig wegfalle. Auch Zusatzaufwände sollten besser vergütet beziehungsweise offiziell abrechenbar sein. Kritisiert wurde zudem die vom AJB vorgegebene Vor- und Nachbereitungszeit von insgesamt 30 Minuten: Diese sei «frappant zu wenig. Um gute direkte Fallarbeit leisten zu können, bräuchte es mind. 1 h Vor- und Nachbereitungszeit pro Einsatz» (Kommentar, A41, S. 110).

Soziale Unterstützung
Einige Fachpersonen wünschten sich mehr Möglichkeiten, sich im Team austauschen zu können «Ich hätte gerne mehr Kontakt mit meinen Mitarbeiterinnen. Man ist schon sehr auf sich gestellt [...].» (Kommentar, B29, S. 113), oder sogar im Tandem die Familien zu begleiten. «Die zunehmende Komplexität der Themen in der SPF, der komplexen Systeme erfordern – um gute Qualität zu sichern – zunehmend Einsätze von zwei Fachpersonen» (Kommentar, A14, S. 109).

[25] Alle Kommentare sind im Anhang ab Seite 108 einzusehen.

Doppelbelastung durch Nebenerwerb

Einige Teilnehmer:innen gaben an, dass sie neben der Tätigkeit in der SPF einer weiteren Erwerbstätigkeit nachgehen. Diese Doppelbelastung wurde als eine zusätzliche Herausforderung beschrieben.

6 Diskussion der Ergebnisse

In diesem Kapitel erfolgt die Diskussion der Ergebnisse unter Einbezug der zu Beginn dargestellten Theorie. Das Ziel ist die Beantwortung der Forschungsfrage sowie eine Reflexion der Ergebnisse in Bezug auf ihre Praxisrelevanz. Die Diskussion erfolgt entlang der Forschungsfrage und deren Unterfragen.

6.1 Arbeitsanforderungen und organisationale Ressourcen im Berufsalltag

Unterfrage 1:

Wie ausgeprägt sind die arbeitsbezogenen Anforderungen und organisationalen Ressourcen in der sozialpädagogischen Familienarbeit und welche erscheinen im Berufsalltag besonders relevant?

Die Ergebnisse zeigen ein Arbeitsfeld, das gleichzeitig durch deutlich wahrnehmbare Anforderungen und ausgeprägte Ressourcen geprägt ist. Besonders auffällig sind die hohen emotionalen Anforderungen. Dies lässt sich durch die spezifischen Rahmenbedingungen der SPF erklären, in denen Fachpersonen kontinuierlich mit Familien in herausfordernden, konfliktbeladenen oder belastenden Lebenssituationen arbeiten. Solche Settings erfordern eine hohe emotionale Präsenz sowie die Fähigkeit, sowohl die eigenen Emotionen zu regulieren als auch die Emotionen des Gegenübers auszuhalten. Die Literatur beschreibt diese Belastung insbesondere im Zusammenhang mit den professionellen Spannungsfeldern Nähe und Distanz, Hilfe und Kontrolle sowie Freiwilligkeit und Zwang (Wolf, 2015, S. 166; Euteneuer et al., 2022, S. 691; siehe *Kap. 2.6*). Auch in der Studie von Drüge und Schleider (2016) werden emotionale Anforderungen zu den zentralen Anforderungen gezählt.

Ebenfalls deutlich zeigen sich die widersprüchlichen Anforderungen, die dem Konstrukt des Rollenkonflikts zugeordnet werden. Rollenkonflikte können in der SPF aus unterschiedlichen Gründen entstehen. Das Tripelmandat bringt bereits drei verschiedene Erwartungshaltungen zusammen, denen Fachpersonen gerecht werden sollen (Staub-Bernasconi, 2018). Hinzu kommen divergierende Vorstellungen von Familien, Auftraggeber:innen und den Fachpersonen selbst. Dass Rollenkonflikte in der Sozialen Arbeit regelmässig auftreten, wird in der Studie von Lengen et al. (2021) bestätigt und gilt als typische strukturelle Belastung.

Anforderungen wie die Erreichbarkeit in der Freizeit oder das Leisten von Überstunden erweisen sich ebenfalls als relevant. Die Arbeitsintensität der SPF ist eng an die Prozesse der Familien gebunden. So nimmt die Frequenz der Termine in Krisenzeiten zu und in ruhigeren Phasen, etwa während der Schulferien, ab. Die Aussagen im freien Textfeld am Ende der Befragung deuten darauf hin, dass diese Schwankungen als herausfordernd wahrgenommen werden (siehe Anhang ab S. 108).

Ein interessanter Befund ist die ausgeprägte Erreichbarkeit in der Freizeit in Kombination mit einem gleichzeitig niedrig ausgeprägten Work-Privacy-Konflikt. Obwohl theoretisch zu erwarten wäre, dass eine erhöhte Erreichbarkeit die Grenze zwischen Berufs- und Privatleben verwischt, zeigt sich in dieser Stichprobe kein entsprechender Hinweis.

Drüge und Schleider (2016) berichten bei Sozialarbeitenden wesentlich höhere Werte beim Work-Privacy-Konflikt. Aufgrund unterschiedlicher Skalenbildungen ist jedoch kein direkter Vergleich möglich. Die in der vorliegenden Stichprobe geringe Ausprägung bleibt dennoch bemerkenswert und könnte darauf hindeuten, dass SPF-Fachpersonen über eine hohe Autonomie hinsichtlich der Terminplanung verfügen. Diese Autonomie gilt wiederum als zentrale Ressource (Baldschun et al., 2019) und könnte womöglich einen Puffereffekt darstellen. Eine zweite Erklärung könnten ausgeprägte Abgrenzungsstrategien sein, die den persönlichen Ressourcen zuzuordnen sind, welche in dieser Arbeit nicht berücksichtigt wurden.

Ein auf den ersten Blick widersprüchlicher Befund ist der positive Zusammenhang zwischen der Führungsqualität und der Unfähigkeit abzuschalten. Mögliche Erklärungen hierfür liegen darin, dass ressourcenhafte Aspekte der Arbeit nicht ausschliesslich protektiv wirken. Wird angenommen, dass gute Führung mit mehr Autonomie und Verantwortung der einzelnen Fachpersonen einhergeht, kann dies zu einer erhöhten mentalen Beanspruchung ausserhalb der Arbeitszeit führen.

Weniger zentral scheinen hingegen Anforderungen im Bereich der Umgebungsbelastungen (z. B. schlechte Luft) oder das Erleben von bedrohlichen Situationen zu sein.

Auf der Ressourcenseite zeigt sich ein mehrheitlich positives Bild. Besonders stark ausgeprägt ist der Abwechslungsreichtum der Arbeit, der die Vielfalt der Situationen, Aufgaben und Familien widerspiegelt, mit denen SPF-Fachpersonen konfrontiert sind. Nach Ulich (2011, S. 207) trägt eine hohe Anforderungsvielfalt wesentlich zu Motivation und Gesundheit bei.
Ebenfalls wird die Bedeutsamkeit der Arbeit stark wahrgenommen. Diese steht im Einklang mit der Sinnhaftigkeit wie sie bei Ulich (2011, S. 206-207) beschrieben wird, die Bedeutung von bedeutsamen und sinnhaften Tätigkeiten für die Gesellschaft wird als förderlich für Gesundheit und Motivation gesehen. Diese Ressource kann dazu beitragen, hohe Anforderungen besser zu bewältigen.

Deutlich ausgeprägt ist zudem die Unterstützung zwischen Teammitgliedern und durch die Teamleitung. Dies deckt sich mit den Befunden von Kahl und Bauknecht (2023), die bei Sozialarbeitenden eine höhere soziale Unterstützung durch Teammitglieder fanden als in anderen Berufsgruppen. Abweichend davon zeigt sich in dieser Stichprobe eine sogar leicht höhere Ausprägung der Unterstützung durch die Teamleitung. Kahl und Bauknecht (2023) stellten hingegen eine knapp unterdurchschnittliche Ausprägung dieses Merkmals fest. Dies könnte auf organisationsspezifische Strukturen sowie auf Prozessgestaltungen zurückzuführen sein, in denen die Teamleitung eine zentrale Rolle einnimmt. Aufgrund der Rahmenbedingungen fungiert die Teamleitung häufig als erste Ansprechperson der SPF-Fachpersonen. Zudem ist es im Kanton Zürich verpflichtend, eine Führungsweiterbildung vorzuweisen, sobald man eine Führungsposition innehat (AJB, n. d. b).

Auffällig sind die vergleichsweise schwachen Ausprägungen der Unterstützungsmöglichkeiten in Form von Teamsitzungen, Supervisionen sowie Feedback zur Arbeitsqualität. Obwohl diese Gefässe in der Literatur als bedeutende Ressourcen gelten (Lengen et al., 2021; Baldschun et al., 2019; Kahl & Bauknecht, 2013; Helming et al., 1999, Kap. 6.4), scheinen sie in der Praxis weniger präsent zu sein. Daran anschliessend lässt sich die schwache Ausprägung des miteinander Redens während der Arbeit erklären. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass SPF-

Fachpersonen mehrheitlich allein arbeiten und kaum Möglichkeiten für einen direkten Austausch mit Kolleg:innen bestehen (Wolf, 2015, S. 164).

Auffallend ist ebenfalls, dass die Ressourcen insgesamt eine geringere Streuung aufweisen als die Anforderungen. Dies deutet darauf hin, dass Ressourcen konstanter wahrgenommen werden, während Anforderungen deutlich heterogener erlebt werden. Dies kann sowohl auf individuelle als auch auf organisationsbedingte Unterschiede hindeuten. Beckmann et al. (2009) stiessen in ihrer Studie unter SPF-Fachpersonen auf ein vergleichbares Muster und gehen davon aus, dass Belastungen individuell erlebt werden.

Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass die SPF ein anspruchsvolles Arbeitsfeld darstellt, in dem hohe Anforderungen mit starken Ressourcen zusammentreffen. Wie sich diese wahrgenommenen Ressourcen und Anforderungen auf das Wohlbefinden der Fachpersonen auswirken und welche Bedeutung sich daraus für die Praxis ableiten lässt, wird im Folgenden vertieft betrachtet.

6.2 Einschub: die Gruppenvergleiche

In den Gruppenvergleichen zeigten sich für das Alter keine signifikanten Unterschiede im psychischen Wohlbefinden. Auffällig ist hingegen, dass selbstständige Fachpersonen eine signifikant höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen und zudem leichte Tendenzen zu höherem Arbeitsengagement sowie zu weniger Burnout-Symptomen zeigen. Ebenso berichten Fachpersonen mit Leitungsfunktion von einer höheren Arbeitszufriedenheit, einem erhöhten Arbeitsengagement und geringeren Burnout-Symptomen.

Hinsichtlich der Berufserfahrung fällt auf, dass die stärkste Belastung – insbesondere in Bezug auf Burnout-Symptome und Schwierigkeiten beim Abschalten – von Fachpersonen in den ersten zwei bis vier Berufsjahren berichtet wird. In dieser Phase lässt sich zudem eine erhöhte Bereitschaft feststellen, die Stelle zu wechseln. Ein genauer Blick in die Daten bestätigt, dass die Mehrzahl der selbstständigen Fachpersonen und der Leitungspersonen über eine Berufserfahrung von fünf oder mehr Jahren verfügt. Ein kausaler Zusammenhang lässt sich daraus nicht ableiten; dennoch könnte die Berufserfahrung einen Einfluss auf das Belastungserleben haben.

Da alle gefundenen Effekte im kleinen Bereich lagen, scheinen diese soziodemografischen Merkmale für diese Stichprobe insgesamt nur eine geringe Bedeutung für das psychische Wohlbefinden zu haben. Sie deuten jedoch darauf hin, dass sowohl Berufserfahrung als auch Stellenfunktion und Selbstständigkeit mit bestimmten Mustern im Erleben von Belastung und Wohlbefinden verbunden sein können.

6.3 Zusammenhänge zwischen Arbeitsanforderungen und psychischem Wohlbefinden

Unterfrage 2:

Wie hängen arbeitsbezogene Anforderungen mit dem psychischen Wohlbefinden der Fachpersonen zusammen?

Anhand von Korrelationen und Regressionsmodellen wurden die Zusammenhänge gemäss dem Beeinträchtigungsprozess des JD-R-Modells zwischen den Anforderungen und den abhängigen Variablen untersucht. Auf der Ebene der bivariaten Zusammenhänge zeigen sich bei nahezu allen Anforderungen signifikante positive Zusammenhänge zu den Beanspruchungsindikatoren. Dies weist darauf hin, dass höhere Anforderungen grundsätzlich mit höheren Belastungswerten einhergehen. Am bedeutendsten sind die Korrelationen zwischen dem Work-Privacy-Konflikt und den emotionalen Anforderungen. Diese beiden Prädiktoren gingen beide auch in die Regressionsmodelle ein.

Bei den Regressionsmodellen ergibt sich ein differenziertes Bild. Obwohl viele Anforderungen in den Korrelationen signifikant waren, blieben in den multivariaten Analysen lediglich der Work-Privacy-Konflikt und die emotionalen Anforderungen signifikant. Das Regressionsmodell zu den Burnout-Symptomen wies mit rund 26 % die höchste Varianzaufklärung auf; hierbei blieben sowohl der Work-Privacy-Konflikt als auch die emotionalen Anforderungen als signifikante Prädiktoren erhalten. Beim Präsentismus und beim Arbeitsstellenwechsel zeigte sich ausschliesslich der Work-Privacy-Konflikt als signifikanter Prädiktor. Das Regressionsmodell zur Unfähigkeit abzuschalten war hingegen insgesamt nicht signifikant, was darauf hinweist, dass die einbezogenen Anforderungen in dieser Stichprobe keinen statistisch nachweisbaren Beitrag zur Erklärung dieses Beanspruchungsindikators leisten.

Das berufliche Belastungserleben wurde in dieser Arbeit durch vier Beanspruchungsindikatoren operationalisiert: Burnout-Symptome, Präsentismus, Unfähigkeit abzuschalten und Arbeitsstellenwechsel. Über diese Indikatoren hinweg zeigt sich ein konsistentes Muster. Arbeitsbedingungen, die die Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben erschweren, weisen als Work-Privacy-Konflikt die stärksten Zusammenhänge mit der beruflichen Beanspruchung auf. Emotionale Anforderungen zeigen sich insbesondere im Zusammenhang mit Burnout-Symptomen relevant, während die anderen Anforderungen insgesamt eine geringere Rolle spielen und ihre Bedeutung im multivariaten Kontext verlieren.

Die Ergebnisse lassen sich gut in die bestehende Literatur einordnen. Die Bedeutung des Work-Privacy-Konflikts deckt sich mit den Befunden von Drüge und Schleider (2016), die diesen Indikator als einen der stärksten Prädiktoren negativer Outcomes identifizierten. Auch Lengen et al. (2021) weisen Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben als einen Stressor aus. Ebenso bestätigt sich die Relevanz emotionaler Anforderungen, die in der Literatur zu Dienstleistungsberufen regelmässig als zentrale Belastung beschrieben werden.

Insgesamt deutet das Muster darauf hin, dass insbesondere Aspekte der Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben oder emotional stark beanspruchende Anforderungen im SPF-Kontext eine zentrale Rolle für das psychische Wohlbefinden spielen.

6.4 Bedeutung organisationaler Ressourcen für das psychische Wohlbefinden

Unterfrage 3:

In welchem Ausmass tragen organisationale Ressourcen zum Schutz des psychischen Wohlbefindens und zur Unterstützung der beruflichen Praxis bei?

Um die Bedeutung organisationaler Ressourcen für das psychische Wohlbefinden der SPF-Fachpersonen zu untersuchen, wurden sowohl bivariate Zusammenhänge als auch Regressionsmodelle betrachtet. Die Ergebnisse zeigen insgesamt ein heterogeneres Bild als bei den Anforderungen, was auf eine komplexere Rolle der Ressourcen im SPF-Alltag hinweist.

Die bivariaten Zusammenhänge liefern Anhaltspunkte dazu, dass die Ressourcen grundsätzlich positiv mit den Indikatoren des beruflichen Wohlbefindens zusammenhängen. Besonders deutlich zeigt sich dies bei der Führungsqualität, die in einem moderaten Zusammenhang mit der allgemeinen Arbeitszufriedenheit steht. Ebenfalls bedeutsame Zusammenhänge lassen sich für die Bedeutsamkeit der Arbeit sowie den Einfluss auf die Arbeit feststellen. Im Gegensatz zu den Anforderungen lässt sich jedoch kein einzelner dominanter Faktor ausmachen. Dieses Muster setzt sich in den Regressionsmodellen fort. Diese erlauben eine differenzierte Betrachtung und machen deutlich, welche Ressourcen tatsächlich einen eigenständigen Beitrag zur Erklärung des beruflichen Wohlbefindens leisten. Für die positiven Outcomes zeigt sich, dass die Führungsqualität einen besonders bedeutsamen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat und im entsprechenden Modell als einziger signifikanter Prädiktor bestehen bleibt. Für das Arbeitsengagement und den allgemeinen Gesundheitszustand erwies sich die Bedeutsamkeit der Arbeit als zentraler Einflussfaktor. Diese Ergebnisse entsprechen sowohl den theoretischen Annahmen des JD-R-Modells als auch der Fachliteratur, die die Bedeutung von Führung sowie von Sinnhaftigkeit für Motivation und Wohlbefinden hervorheben (Demerouti, 2001, Ulich, 2011, S. 206, Kelloway et al., 2012; Badura, 2017; Pischel et al., 2023). Auffällig ist insbesondere die Bedeutung der Führungsqualität für die Arbeitszufriedenheit. Im *Kapitel 2.7* wurde unter Einbezug mehrerer Autor:innen (Kahl & Bauknecht, 2023; Kelloway et al., 2012; Badura, 2017) die Wichtigkeit der direktvorgesetzten Person abgeleitet und angenommen, dass ihr im Kontext der SPF eine zentrale Rolle zukommt. Es kann zwar keine kausale Aussage aus den vorliegenden Ergebnissen abgeleitet werden, dennoch erlauben die Ergebnisse, diese Vermutung zu verfestigen. Auch die Bedeutsamkeit der Arbeit erwies sich bereits bei Drüge und Schleider (2016) als zentraler Prädiktor, der in mehreren Modellen signifikant war. Diese Befunde lassen sich zudem theoretisch durch Ulich (2011) stützen. Die Arbeit mit Familien in herausfordernden Lebenssituationen scheint von den Fachpersonen als sinnvoll und gesellschaftlich bedeutsam wahrgenommen zu werden.

Die Varianzaufklärung der Regressionsmodelle der Ressourcen ist insgesamt substanziell und unterstreicht den Stellenwert organisationaler Ressourcen im Motivierungsprozess. Die vergleichsweise geringe Varianzaufklärung beim allgemeinen Gesundheitszustand lässt sich dadurch erklären, dass dieser von zahlreichen weiteren Faktoren beeinflusst wird, die nicht unmittelbar in Verbindung mit der Arbeit stehen. Vor diesem Hintergrund sind die erklärten rund 13 % dennoch als beachtlich einzustufen.

Neben den Zusammenhängen zwischen Ressourcen und Indikatoren des beruflichen Wohlbefindens postuliert das JD-R-Modell zudem eine abschwächende Wirkung von Ressourcen auf Indikatoren der beruflichen Beanspruchung (Demerouti & Nachreiner, 2018, S. 124). Gemäss dieser angenommenen Wirkung wurden auch die Zusammenhänge zwischen Ressourcen und Beanspruchungsindikatoren untersucht. Insgesamt zeigt die Analyse jedoch ein weniger stabiles Muster. Zwar sind die Regressionsmodelle zu Burnout-Symptomen und zum Arbeitsstellenwechsel signifikant, in beiden Modellen verbleiben jedoch keine Ressourcen als robuste Prädiktoren. Die Modelle zu Präsentismus und zur Unfähigkeit abzuschalten erreichen hingegen keine Signifikanz, was darauf hinweist, dass die einbezogenen Ressourcen in dieser Stichprobe keinen statistisch nachweisbaren Beitrag zur Erklärung dieser Formen der Beanspruchung leisten. Gleichzeitig darf nicht übersehen werden, dass die bivariaten Zusammenhänge durchaus Hinweise auf eine potenziell entlastende Wirkung einzelner Ressourcen liefern, etwa zwischen der Führungsqualität und der Stellenwechselabsicht. Diese Effekte sind jedoch schwach ausgeprägt und verlieren unter Kontrolle anderer Variablen ihre statistische Relevanz. Damit deuten die Daten zwar tendenziell auf eine mögliche abschwächende Wirkung hin, ein konsistentes oder robustes Schutzfaktorenmuster im Sinne des JD-R-Modells lässt sich jedoch nicht nachweisen.

Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass organisationale Ressourcen zur Stärkung des beruflichen Wohlbefindens beitragen. Sie scheinen den Motivierungsprozess zu unterstützen und damit Arbeitszufriedenheit, Arbeitsengagement und teilweise auch den Gesundheitszustand der Fachpersonen zu fördern. Für eine direkte Reduktion beruflicher Beanspruchung finden sich hingegen keine eindeutigen Belege. Im Kontext der SPF erscheint es plausibel, dass Ressourcen vor allem stabilisierend und fördernd wirken, während die Abschwächung von Beanspruchung zusätzlich von anderen Faktoren abhängig ist, zumal gewisse Arbeitsanforderungen unveränderbar sind, zum Beispiel die emotionalen Anforderungen.

6.5 Beantwortung der Forschungsfrage

Forschungsfrage:

Wie wirkten sich arbeitsbezogene Anforderungen und organisationale Ressourcen auf die berufliche Praxis und das psychische Wohlbefinden von Fachpersonen in der SPF aus?

Das Ziel dieser Masterarbeit war es, die Wirkungszusammenhänge von arbeitsbezogenen Anforderungen und organisationalen Ressourcen auf die berufliche Praxis und das psychische Wohlbefinden von Fachpersonen in der SPF zu untersuchen. In diesem Kapitel erfolgt nun die Beantwortung der Hauptfragestellung. Wie bereits in der Einleitung beschrieben, bezieht sich das psychische Wohlbefinden in dieser Arbeit auf den Arbeitskontext.

Insgesamt zeigen sich die Arbeitsbedingungen der SPF im Kanton Zürich geprägt von Anforderungen, die mit beruflicher Beanspruchung – etwa Burnout-Symptomen oder dem Gedanken an einen Stellenwechsel – in Zusammenhang stehen, sowie von Ressourcen, die das berufliche Wohlbefinden fördern und stützen. Deutlich wurde dabei, dass die Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen und dem psychischen Wohlbefinden der Fachpersonen sehr komplex sind. Dies steht im Einklang mit dem JD-R-Modell, bei dem Anforderungen mit Burnout und Ressourcen mit Arbeitsengagement und Motivation assoziiert sind (Bakker & Demerouti, 2007).

Die Ergebnisse zeigen, dass das Arbeitsfeld der SPF durch verschiedene Belastungen gekennzeichnet ist, insbesondere durch hohe emotionale Anforderungen, widersprüchliche Anforderungen sowie Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben. Diese Belastungen lassen sich sowohl in der spezifischen Fachliteratur zur SPF als auch in der allgemeinen Literatur zur Sozialen Arbeit verorten. So beschreiben Helming et al. (1993), Wolf (2015) und Merchel (2017) die Spannungsfelder von Hilfe und Kontrolle, Nähe und Distanz sowie Freiwilligkeit und Zwang als zentrale Herausforderungen. Diese strukturellen Herausforderungen zeigen sich in der vorliegenden Stichprobe insbesondere im Work-Privacy-Konflikt, der sich als Hauptprädiktor beruflicher Beanspruchung erwies. Dies stimmt damit überein, dass Arbeitsbedingungen in den Hilfen zur Erziehung als strukturell entgrenzt gelten, da sie häufig mit hoher zeitlicher Flexibilität und erhöhter Erreichbarkeit verbunden sind (Merchel, 2017). Diese Entgrenzung erschwert eine klare Trennung zwischen Berufs- und Privatleben. Obwohl der Work-Privacy-Konflikt in den deskriptiven Ergebnissen schwach ausgeprägt war, zeigen die Regressionen, dass schon kleine Störungen zwischen Arbeit- und Privatleben zu einem erheblichen Ungleichgewicht des psychischen Wohlbefindens führen können.

Die Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogenen Anforderungen und beruflicher Beanspruchung entsprechen damit dem Beeinträchtigungsprozess des JD-R-Modells, in dem diese Zusammenhänge systematisch vorhergesagt werden. Ähnlich verhält es sich mit dem Motivierungsprozess. Einzig der Puffereffekt von Ressourcen auf berufliche Beanspruchung liess sich in dieser Untersuchung nicht nachweisen. Es fanden sich keine oder nur sehr schwache Hinweise, die auf eine Pufferwirkung hindeuten würden. Dabei ist anzumerken, dass die statistischen Möglichkeiten, diesen Effekt zu untersuchen, in dieser Arbeit nicht ausgeschöpft wurden. Ein kausaler Ausschluss dieses Effekts in der SPF wäre daher voreilig. In dieser Untersuchung konnten lediglich keine entsprechenden Tendenzen identifiziert werden.

Der Motivierungsprozess lässt sich insbesondere bei den Zusammenhängen zwischen den Ressourcen Führungsqualität und Bedeutsamkeit der Arbeit erkennen. Diese Ressourcen erwiesen sich als die zentralen Prädiktoren für Arbeitsengagement, Arbeitszufriedenheit und teilweise auch für den allgemeinen Gesundheitszustand. Vor dem Hintergrund der hoch wahrgenommenen Führungsqualität erscheint es zunächst widersprüchlich, dass strukturelle Ressourcen wie Teamsitzungen, Supervisionen oder Feedback nicht als zentrale Prädiktoren identifiziert werden konnten. Dies könnte darauf hindeuten, dass soziale Beziehungen in der Organisation sehr informell organisiert sind, während formale Gefässe vernachlässigt werden. Eine solche Struktur geht mit einer hohen Eigenverantwortung der Fachpersonen einher und einer starken Abhängigkeit der Personen und Beziehungen. Stützend hierzu ist der Befund, dass sowohl die Unterstützung durch Teammitglieder als auch durch Leitungspersonen als vergleichsweise hoch wahrgenommen wird. Es scheint hier eine gewisse Lücke in der Praxis zu bestehen. In der Fachliteratur besteht grosse Einigkeit darüber, dass Teamsitzungen und Supervisionen zwingende Reflexionsgefässe darstellen und entscheidend zur Qualitätssicherung in der SPF beitragen (Helming, 1999; Lengen et al., 2021; Merchel 2017; u. v. m.). Diese Diskrepanz könnte einen Teil zur Erklärung beitragen, weshalb Ressourcen zwar motivationsfördernd wirken, jedoch nicht zur Reduktion von Beanspruchung beitragen.

Schliesslich zeigen die Ergebnisse auch, dass sich das psychische Wohlbefinden im Verlauf der Berufsjahre und der Ausübung unterschiedlicher Funktionen verändern kann. Fachpersonen in Leitungsfunktionen oder solche, die selbstständig tätig sind, weisen mehrheitlich eine

Berufserfahrung von fünf oder mehr Jahren auf und zeigen interessanterweise zugleich die geringsten Belastungswerte. Ohne daraus kausale Schlüsse zu ziehen, führt dieser Befund zu der Interpretation, dass die frühen Berufsjahre eine besonders vulnerable Phase darstellen. Dies könnte damit zusammenhängen, dass Fachpersonen in dieser Phase direkt mit allen Anforderungen konfrontiert sind, während Routinen, Rollensicherheit und die Integration in organisationale Strukturen noch nicht ausreichend ausgeprägt sind.

Die vergleichsweise hohe Streuung bei den Anforderungsvariablen deutet zudem darauf hin, dass Belastungen sehr individuell wahrgenommen werden. Einige Fachpersonen scheinen stärker betroffen zu sein als andere. Dies könnte sowohl auf starke organisationale Unterschiede als auch auf individuelle Faktoren hinweisen, die eine bedeutende Rolle im Beanspruchungserleben der Fachpersonen spielen. Dies würde auch erklären, weshalb in den multivariaten Modellen nur wenige stabile Prädiktoren identifiziert werden konnten.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass die SPF im Kanton Zürich von verschiedenen Anforderungen, wie den Work-Privacy-Konflikt, sowie durch Ressourcen, wie Führungsqualität oder Bedeutsamkeit der Arbeit, geprägt ist. Das psychische Wohlbefinden der Fachpersonen scheint dabei weniger dadurch bestimmt zu sein, dass Belastungen wegfallen, sondern vielmehr dadurch, dass die Fachpersonen die Möglichkeit haben, mithilfe ausreichender organisationaler Ressourcen langfristig gesund zu arbeiten.

6.6 Implikationen für die Sozialpädagogische Familienarbeit

Als ein Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit ist es nicht verwunderlich, dass die SPF durch zahlreiche strukturelle Anforderungen geprägt ist. Es sollte daher nicht das Ziel sein, diese Anforderungen grundsätzlich zu reduzieren, sondern vielmehr einen nachhaltigen und reflektierten Umgang mit ihnen zu fördern. Auf dieser Grundannahme basieren die folgenden Implikationen für die Praxis. Die Implikationen werden auf drei Ebenen differenziert dargestellt: auf der Ebene der einzelnen Fachpersonen, der SPF-Organisationen sowie auf der übergeordneten kantonalen Ebene. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Organisationsebene, da strukturelle Rahmenbedingungen in besonderem Masse die Ausprägung arbeitsbezogener Ressourcen und Anforderungen prägen.

6.6.1 Implikationen für die einzelnen Fachpersonen

Selbstfürsorge als professionelle Verantwortung
Auch wenn persönliche Ressourcen nicht explizit Gegenstand dieser Untersuchung waren, verdeutlichen die Ergebnisse die Bedeutung des individuellen Umgangs mit arbeitsbezogenen Anforderungen. Insbesondere die Unterschiede in den Beanspruchungsfolgen machen deutlich, dass Fachpersonen unterschiedlich stark von Belastungen betroffen sind. Daraus ergibt sich die Implikation, strukturelle Anforderungen nicht als gegeben hinzunehmen, sondern diese regelmässig zu reflektieren und in Relation zu den eigenen Belastungsgrenzen zu setzen.

Diese anspruchsvolle Tätigkeit kann langfristig nur dann in angemessener Qualität erbracht werden, wenn die Fachpersonen selbst über genügend Ressourcen verfügen. Daher ist Selbstfürsorge als Bestandteil professioneller Verantwortung zu verstehen. Sie umfasst insbesondere das Wahrnehmen von Belastungsgrenzen, das Ernstnehmen von Erschöpfungssignalen sowie das aktive Einfordern von Unterstützung, ohne dabei strukturelle Verantwortung zu individualisieren.

Formelle und informelle Austauschgefässe bewusst nutzen
Die Ergebnisse zeigen, dass strukturierte Austauschgefässe wie Supervisionen oder Teamsitzungen nicht bei allen Fachpersonen gleich stark ausgeprägt sind. Gleichzeitig weisen die offenen Textrückmeldungen auf einen erhöhten Bedarf an Austausch und gemeinsamer Fallreflexion hin, insbesondere vor dem Hintergrund zunehmender Fallkomplexität.

Für die Fachpersonen ergibt sich daraus die Implikation, vorhandene formelle sowie informelle Austauschgefässe aktiv zu nutzen und ihnen bewusst Priorität einzuräumen. Neben strukturierten Formaten können auch informelle Gespräche eine entlastende Funktion erfüllen und zur Psychohygiene beitragen. Gerade da SPF-Fachpersonen einen grossen Teil ihrer Arbeit allein in den Familien leisten, kommt solchen Austauschmöglichkeiten eine besondere Bedeutung zu.

6.6.2 Implikationen für die SPF-Organisationen

Formale Reflexionsmöglichkeiten schaffen
Die institutionell vorgegebenen Austauschgefässe wie Teamsitzungen oder Supervisionen sind vergleichsweise schwach ausgeprägt, während Fachpersonen gleichzeitig mit hohen emotionalen Anforderungen konfrontiert sind. Vor diesem Hintergrund scheint es angezeigt, formelle Reflexionsmöglichkeiten auszubauen. Eine regelmässige und strukturierte Auseinandersetzung mit diesen Anforderungen kann dazu beitragen, langfristige Beanspruchung zu reduzieren und eine stabile sowie gesunde Berufsausübung zu unterstützen. Zudem wird

dadurch anerkannt, dass hohe emotionale Anforderungen nicht als selbstverständlicher Bestandteil der Arbeit betrachtet werden sollten, sondern Zeit und Raum für Verarbeitung benötigen und mit berechtigtem Beanspruchungserleben einhergehen.

Investition in den Berufseinstieg
Gerade die ersten Berufsjahre stellen in der SPF eine besondere Herausforderung dar. Die Anforderungen sind von Beginn an hoch, während relevante Ressourcen teilweise noch nicht greifen. Für Fachpersonen, die neu in die SPF einsteigen, ist eine sorgfältige, systematische und ausreichend lange Einarbeitung daher zentral. Da die Arbeit häufig allein mit den Familien erfolgt, könnte insbesondere in der Anfangsphase die Möglichkeit, erfahrene Fachpersonen zu begleiten oder Fälle gemeinsam zu führen, eine wichtige Ressource darstellen. Auf diese Weise können Berufseinsteiger:innen im direkten Erleben lernen, wie professioneller Umgang mit Familien, Rollenklarheit und Abgrenzung gestaltet werden können. Gleichzeitig bietet ein solcher Rahmen die Möglichkeit, mit Unterstützung herauszufinden, welche Aspekte der Arbeit als ent- oder belastend erlebt werden und wie damit umgegangen werden kann. Damit könnten die Organisationen eine Mitverantwortung dafür übernehmen, wie Beanspruchungen bewältigt werden.

Förderung der Leitungspersonen
Die Führungspersonen konnten als klare Ressource für diese Stichprobe identifiziert werden. Im Sinne des JD-R-Modells, wonach Ressourcen zur Förderung von Arbeitsengagement und Arbeitszufriedenheit beitragen, erscheint es sinnvoll, gezielt in qualifizierte Führungspersonen zu investieren. Dies sollte nicht mit einer einmaligen Führungsweiterbildung abgeschlossen sein, sondern als fortlaufender Entwicklungsprozess verstanden werden. Dabei sollte der Fokus klar auf der fachlichen und persönlichen Unterstützung der unterstellten Fachpersonen liegen. Eine gezielte Auseinandersetzung mit den Bedürfnissen der Mitarbeitenden sowie mit der Frage, wie Führung diesen angemessen begegnen kann, ist dabei zentral.

Auseinandersetzung mit dem Work-Privacy-Konflikt
Der Work-Privacy-Konflikt stellt den stärksten Prädiktor beruflicher Beanspruchung dar und sollte entsprechend besondere Beachtung finden. Aus organisationaler Perspektive ist eine klare Verantwortungsübernahme für hemmende Rahmenbedingungen notwendig. Es sollte nicht der einzelnen Fachperson überlassen bleiben, ob und wie sie mit der strukturellen Entgrenzung des Arbeitsfeldes langfristig gesund umgehen kann. Individuelle Strategien bleiben wichtig, sind jedoch nicht allein ausreichend. Klare Regelungen zu Erreichbarkeit, Arbeitszeiten und Zuständigkeiten können hier unterstützend wirken. Zudem sollten Themen rund um den Work-Privacy-Konflikt gezielt in Teamsitzungen oder Supervisionen aufgegriffen werden, um ein gemeinsames Bewusstsein für dessen Bedeutung zu schaffen. Die Ergebnisse zeigen, dass bereits moderate Ausprägungen dieses Konfliktes mit deutlichen Effekten auf das Beanspruchungserleben einhergehen können.

6.6.3 Implikationen für das AJB und den Kanton Zürich

Anerkennung der strukturellen Anforderungen
Der Kanton Zürich hat in den letzten Jahren massgeblich zur Weiterentwicklung der SPF beigetragen. Mit der Einführung des neuen KJG sowie dem Qualitätskonzept für die SPF wurden zentrale Steuerungs- und Qualitätsrahmen geschaffen, die insgesamt als positive Entwicklung zu bewerten sind.

Die Ergebnisse dieser Arbeit verdeutlichen jedoch, dass arbeitsbezogene Ressourcen und Anforderungen der Fachpersonen nicht allein auf der Ebene der einzelnen Organisationen entstehen. Vielmehr werden sie durch kantonale Vorgaben sowie durch die Steuerung und Ausgestaltung der Leistungen durch das AJB beeinflusst. Daraus ergibt sich, dass die Verantwortung für die Erhaltung und Förderung gesundheitsrelevanter Ressourcen nicht ausschliesslich bei den Organisationen liegt, sondern als zentrale Aufgabe der kantonalen Steuerungsebene zu verstehen ist.

Daher erscheint es als wesentlich, Prävention und Gesundheitsförderung nicht nur implizit mitzudenken, sondern explizit als Bestandteil der kantonalen Verantwortung für die Ausgestaltung der SPF zu verankern. Eine gesundheitsförderliche Gestaltung der Rahmenbedingungen kann dabei als Voraussetzung für die nachhaltige Sicherung der Qualität der SPF sowie der langfristigen Arbeitsfähigkeit der Fachpersonen betrachtet werden.

6.7 Limitationen der Masterthesis und zukünftige Forschungspunkte

Die vorliegende Arbeit weist trotz sorgfältiger Planung und Durchführung einige Limitationen auf, die bei der Interpretation der Ergebnisse mitgedacht werden müssen.

Eine erste Limitation ergibt sich aus dem querschnittlichen Forschungsdesign. Die Befragung wurde zu einem einzelnen Zeitpunkt durchgeführt und erlaubt daher weder Aussagen über zeitliche Entwicklungen noch kausale Schlussfolgerungen.

Hinsichtlich der Stichprobe können gewisse Verzerrungen nicht ausgeschlossen werden. Es ist möglich, dass vor allem besonders zufriedene oder besonders belastete Fachpersonen die Befragung ausgefüllt haben, was zu verzerrten Ergebnissen führen kann. Zudem könnte soziale Erwünschtheit das Antwortverhalten beeinflusst und damit weitere Verzerrungen begünstigt haben.

Eine weitere Limitation betrifft das verwendete Erhebungsinstrument, den COPSOQ. Es handelt sich dabei um einen Fragebogen, der ausschliesslich Selbstauskünfte erfasst. Objektiv erfasste Ressourcen oder Anforderungen wurden in dieser Studie nicht berücksichtigt, was zu einer subjektiven Färbung der Ergebnisse führen kann. Darüber hinaus verfügt der COPSOQ über keine normativen Cut-off-Werte (Lincke et al., 2021, S. 5), was die Einordnung der Ergebnisse erschwert und keine absoluten Aussagen darüber zulässt, ab wann eine Ressource oder Anforderung als hoch oder tief ausgeprägt gilt.

Bei der statistischen Auswertung erwiesen sich einige der Regressionsmodelle als nicht signifikant oder als signifikant, jedoch ohne nachweisbaren Einzelprädiktor. Dies deutet darauf hin, dass nicht alle relevanten Ressourcen und Anforderungen erfasst wurden. In diesem Zusammenhang ist zudem zu berücksichtigen, dass einzelne Skalen aufgrund unzureichender interner Reliabilität von den Analysen ausgeschlossen werden mussten. Dieses Vorgehen erhöht zwar die interne Konsistenz der statistischen Auswertungen, führt aber gleichzeitig dazu, dass bestimmte Anforderungen und Ressourcen nicht einbezogen werden konnten und entsprechend in den Ergebnissen nicht abgebildet sind. Die vorliegenden Befunde sind deshalb mit Vorsicht zu interpretieren und nicht als vollständige Abbildung aller relevanten Einflussfaktoren zu verstehen.

Auffällig ist, dass insbesondere im Bereich der Arbeitsanforderungen mehrere Skalen die Anforderungen an eine ausreichende interne Konsistenz nicht erfüllten. Dies könnte darauf hindeuten, dass einzelne Anforderungen in der vorliegenden Erhebung nicht adäquat erfasst wurden oder die Operationalisierung für den spezifischen Kontext der SPF nur eingeschränkt geeignet ist. Da der COPSOQ jedoch wiederholt in Studien mit Fachpersonen der Sozialen Arbeit eingesetzt wurde, kann grundsätzlich von einer inhaltlichen Passung des Instruments ausgegangen werden. Die niedrigen Reliabilitätswerte dürften vielmehr auf die geringe Stichprobengrösse sowie die teilweise geringe Anzahl an Items pro Skala zurückzuführen sein.

Zukünftige Forschungsarbeiten könnten an diesen Befunden ansetzen und Erhebungsinstrumente einsetzen, die Anforderungen und Ressourcen der Fachpersonen differenzierter und umfassender erfassen. Dabei könnten auch bisher wenig berücksichtigte Aspekte wie die Ausstattung des Büros, die Verfügbarkeit technischer Hilfsmittel, der Einsatz spezifischer Modelle oder Methoden sowie die Reisetätigkeit systematisch einbezogen werden.

Zudem wäre es gewinnbringend, die Perspektive über Kantonsgrenzen hinaus zu erweitern, um Unterschiede in den Arbeitsbedingungen der SPF sowie mögliche kantonale Besonderheiten vergleichend zu analysieren.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse dieser Arbeit kommt der Beziehung zwischen Führungspersonen und unterstellten Fachpersonen eine hohe Relevanz zu. Entsprechend erscheint es lohnenswert, diesen Aspekt in zukünftigen Studien vertieft zu betrachten und beispielsweise spezifische Führungsstile, Kompetenzen oder Unterstützungsformen differenzierter zu betrachten.

Ein weiterer interessanter Forschungsansatz betrifft den Einfluss persönlicher Ressourcen auf das Erleben beruflicher Beanspruchung. Diese Arbeit hat sich bewusst auf organisationale Faktoren konzentriert, obwohl der Einfluss individueller Ressourcen in der Forschung gut belegt ist. Eine kombinierte Betrachtung organisationaler und persönlicher Ressourcen könnte zukünftig zu einem noch umfassenderen Verständnis beruflicher Beanspruchung in der SPF beitragen.

Literaturverzeichnis

Al, C., Stams, G., Bek, M., Damen, E., Asscher, J. & Laan, P. (2012). A meta-analysis of intensive family preservation programs: Placement prevention and improvement of family functioning. *Children and Youth Services Review, 34*(8), 1472–1479. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2012.04.002

Alarcon, G. *M*. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior, 79*(2), 549–562. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007

Amt für Kind, Jugend und Behindertenangebote (2024). *Reglement zu den Qualitätskriterien sozialpädagogische Familienbegleitung.* Liestal: Amt für Kind, Jugend und Behindertenangebote. Verfügbar unter: https://bl-api.webcloud7.ch/politik-und-behorden/direktionen/bildungs-kultur-und-sportdirektion/amt-kind-jugend-und-behindertenangebote/kind-und-jugend/ambulante-hilfen-sozialpaedagogische-familienbegleitung/medienordner-ambulante-hilfen-spf-1/reglement-zu-den-qualitaetskriterien-spf.pdf

Amt für Jugend und Berufsberatung (2025a). *Zürcher Qualitätskonzept Sozialpädagogische Familienhilfe (ZHQK-SPF).* Zürich: Amt für Jugend und Berufsberatung. Verfügbar unter: https://www.zh.ch/content/dam/zhweb/bilder-dokumente/themen/familie/ergaenzende-hilfen- zur-erziehung/spf/zuercher_qualitaetskonzept_spf.pdf

Amt für Jungend und Berufsberatung (2025b). *Versorgungskonzept 2026 – 2029. Ergänzende Hilfen zur Erziehung.* Zürich: Amt für Jungend und Berufsberatung. Verfügbar unter: https://www.zh.ch/content/dam/zhweb/bilder-dokumente/themen/familie/ergaenzende-hilfen-zur-erziehung/versorgungskonzept_2026-2029_eHE_202503_web.pdf

Amt für Jungend und Berufsberatung (n. d. a*). Über uns*. Zürich: Amt für Jungend und Berufsberatung. Verfügbar unter: https://www.zh.ch/de/bildungsdirektion/amt-fuer-jugend-und-berufsberatung.html

Amt für Jugend und Berufsberatung (n. d. b). *Leistungsvereinbarungen.* Zürich: Amt für Jungend und Berufsberatung. Verfügbar unter: https://www.zh.ch/de/familie/ergaenzende-hilfen-zur-erziehung/sozialpaedagogische-familienhilfe.html

AvenirSocial (2017). Leitbild Sozialpädagogische Familienbegleitung SPF. Bern: AvenirSocial Verfügbar unter : https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/RZ_Flyer_A5_Leitbild_SPF_WEB_mc_230120.pdf

Badura, B. (2017). Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert. In B. Badura (Hrsg.), C. Ehresmann, K. Köhler, D. Lampe, M. Steinke & U. Walter, *Arbeit und Gesundheit im 21.Jahrhundert. Mitarbeiterbindung durch Kulturentwicklung* (Kap. 1 & 2). Berlin: Springer

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Baldschun, A. (2019). Arbeitszufriedenheit von Sozialarbeitern: Konzepte, Strukturen und Faktoren des beruflichen Wohlbefindens von Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen in sozialen Diensten. In S. Borrmann, C. Fedke & B. Thiessen (Hrsg.), *Soziale Kohäsion und gesellschaftliche Wandlungsprozesse. Herausforderungen für die Profession Soziale Arbeit* (S. 89 – 104). Wiesbaden: Springer.

Baldschun, A., Hämäläinen, J., Töttö, P., Rantonen, O. & Salo, P. (2019). Job-strain and well-being among Finnish social workers: exploring the differences in occupational well-being between child protection social workers and social workers without duties in child

protection. *European Journal of Social Work, 22*(1), 43–58. https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1357025

Baier, D. & Kamenowski, M. (2021). *Jugend in Zeiten der Covid19-Pandemie. Ergebnisse einer Wiederholungsbefragung von Jugendlichen im Kanton Zürich.* Zürich: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Verfügbar unter: https://digitalcollection.zhaw.ch/server/api/core/bitstreams/e8d77688-4d89-490c-8349-1c5c0398894d/content

Barthelsen, H., Hakanen, J. & Westerlund, H. (2018). Copenhagen Psychosocial Questionnaire – A validation study using the Job Demand - Resources model. *PLoS ONE 13*(4), 1–17. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0196450

Beher, N. & Gragert, N. (2004). *Aufgabenprofile und Qualifikationsanforderungen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe.* Dortmund: Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut/Universität Dortmund

Bernatzeder, P. (2018). *Erfolgsfaktor Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Praxisleitfaden für das Management psychischer Gesundheit.* Berlin: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-55249-0

Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. (4. Aufl.). Berlin: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-540-33306-7

Brauchli, S. (2021). *Das Wohl der Kinder und die Selbstbestimmung der Eltern. Eine qualitative Untersuchung zur Sozialpädagogischen Familienbegleitung in der Schweiz*. Weinheim: Beltz Juventa.

Brägger, F. (2024). *Ergänzende Hilfen zur Erziehung: Inanspruchnahme und Kosten seit Inkrafttreten Kinder- und Jugendheimgesetz*. Zürich: Amt für Jugend und Berufsberatung. Verfügbar unter: https://www.zh.ch/content/dam/zhweb/bilder-dokumente/themen/familie/ergaenzende-hilfen-zur-erziehung/kostenentwicklung_kjg_2023.pdf

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Science.* (2nd Ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Crawford, E. R., LePine, J. A. & Rich, B. L. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 834–848. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0019364

Demerouti, E., Nachreiner, F., Baker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Demerouti, E. & Nachreiner, F. (2019). Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 73*(2), 119–130. https://doi.org/10.1007/s41449-018-0100-4

Deutsches Institut für Normung (2017). Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe (ISO 10075-1:2017). https://dx.doi.org/10.31030/2654667

Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5., vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Aufl.). Berlin: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5

Drüge, M. & Schleider, K. (2016). Psychosoziale Belastungen und Beanspruchungsfolgen bei Fachkräften der Sozialen Arbeit und Lehrkräfte. *Soziale Passagen, 8,* 293 – 310. https://doi.org/10.1007/s12592-016-0235-0

Drüge, M., Schladitz, S., Wirtz, *M*. A. & Schleider, K. (2021). Psychosocial Burden and Strains of Pedagogues – Using the Job Demands-Resources Theory to Predict Burnout, Job Satisfaction, General State of Health, and Life Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(15), S: 7921. https://doi.org/10.3390/ijerph18157921

Eberitzsch, S. (2017). Ansätze Sozialpädagogischer Familienbegleitung in der Schweiz. In P., Baumeister, A., Bauer, R., Mersch, C. M. Pigulla, & J., Röttgen (Hrsg.), Arbeitsfeld ambulante Hilfen zur Erziehung. Standards, Qualität und Vielfalt (S. 161–179). Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Euteneuer, M., Sabla, K.-P., & Uhlendorff, U. (2022). SPFH: Aufsuchende Hilfe für Familien. In A. Schierbaum & J. Ecarius (Hrsg.), *Handbuch Familie. Band II: Erziehung, Bildung und pädagogische Arbeitsfelder.* (2., überarbeitete und aktualisierte Aufl., S. 683–700). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-19843-5_30

Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5. Aufl.). SAGE: Los Angeles.

Fisher, G. G., Matthews R. A. & Gibbons A. M. (2016). Developing and Investigating the Use of Single-Item Measures in Organizational Research. *Journal of Occupational Health Psychology, 21*(1), 3–23. https://doi.org/10.1037/a0039139

Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften (2025). *Fragebogen.* Freiburg im Breisgau: Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften. Verfügbar unter: https://www.copsoq.de/assets/COPSOQ-3b-mit-Skalenzuordnung_150725_Muster.pdf

Fuchs, C. & Diamantopoulos A. (2009). Using Single-Item Measures for Construct Measurement in Management Research. Conseptual Issues and Application Guidelines. *Die Betriebswirtschaft, 69*(2), 195–210.

Grødal, K. (2017). Work, Family and Leisure. In M. Christensen, P. Øyestein Saksvik & M. Karanika-Murray (Hrsg.), *The Positive Side of Occupational Health Psychology* (S. 65–75). Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66781-2_6

Gut, A. (2022). Theoretische Grundlagen, konzeptionelle Entwürfe und strukturelle Rahmenbedingungen. In A. Gut, A. Langness, T. Ley, & J. Pothmann, J. (Hrsg.), *Aufsuchende sozialpädagogische Familienhilfen*. Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Groen, G., Weidtmann, K., Vaudt, S. & Ansen, H. (2024). *Selbstfürsorge in psychosozialen Berufen*. Köln: Psychiatrie Verlag.

Hackman, J. R. & Oldham G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance 16*(2), 250–279.

Hacker, W. & Sachse, P. (2023). *Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten.* (4., überarbeitete und aktualisierte Aufl.). Zürich: vdf.

Hayes, A. F. & Cai, L. (2007). Using heteroskedasticity-consistent standard error estimators in OLS regression: An introduction and software implementation. *Behavior Research Methods 39*(4), 709–722.

Helming, E., Schattner, H. & Blüml, H. (1999). *Handbuch Sozialpädagogische Familienhilfe*. (Schriftenreihe, Bd.182, 3., überarbeitete Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.

Hobfoll S. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist 44*(3), 513 – 524.

Kahl, Y. & Bauknecht, J. (2023). Psychische und emotionale Erschöpfung von Fachkräften der Sozialen Arbeit. Entwicklung, Ausmass und die Rolle von Belastungs- und Resilienzfaktoren. *Soziale Passagen 15,* 213–232.

Kantonales Jugendamt Bern (2021). *Richtlinien für ambulante Leistungserbringende mit Anschluss am Gesamtleistungsvertrag.* Bern: Kantonales Jugendamt Bern. Verfügbar unter: https://www.kja.dij.be.ch/content/dam/kja_dij/dokumente/de/startseite/richtlinien-kfsg/Richtlinien-f%C3%BCr-ambulante-Leistungserbringende-mit-Anschluss-am-Gesamtleistungsvertrag-de.pdf

Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285 – 308. https://doi.org/10.2307/2392498

Kelloway, E., Turner, N., Barling, J. & Loughlin, C. (2012). Transformational Leadership and Employee Psychological Well-being: The mediating Role of Employee Trust in Leadership. *Work & Stress, 26*(1), 39-55. https://doi.org/10.1080/02678373.2012.660774

Kitze, K. (2021). *Burnout. Grundlagen und Handlungswissen für soziale Berufe.* Stuttgart: Kohlhammer. https://doi.org/10.17433/978-3-17-037644-1

Kristensen, TS., Hannerz, H., Høgh, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire – a tool for the assessment an improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 31*(6), 438 – 449. https://doi.org/10.5271/sjweh.948

Lengen, J., Kersten, M. & Gregersen, S. (2021). Ambulante Jugendhilfe: Ein systematisches Literatur-Review zur Arbeits- und Gesundheitssituation. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 75, 86–104.* https://doi.org/10.1007/s41449-020-00239-2

Liesen, C. & Dettling, M. (2025). *Angebot und Nutzung der Ergänzenden Hilfen zur Erziehung im Kanton Zürich. Datenbericht 2024 zuhanden von Bildungsdirektion des Kantons Zürich*. Zürich: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Lincke, H-J., Vomstein, M., Lindner, A., Nolle, I., Häberle, N., Haug, A. & Nübling, M. (2021). COPSOQ III in Germany: validation of a standard instrument to measure psychosocial factors at work. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology 16*, 50. *https://doi.org/10.1186/s12995-021-00331-1*

Ludwig-Walz, H., Huebener, M., Spiess, C. K. & Bujard, M. (2024). Gesundheit und Wohlbefinden von Familien während und nach Corona. Was wir für die Zukunft lernen können. *BiB.AKTUELL 5*, 3–8. Verfügbar unter: https://www.bib.bund.de/Publikation/2024/pdf/Gesundheit-und-Wohlbefinden-von-Familien-waehrend-und-nach-Corona.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Maslach, C., Jackson, E. & Leiter, P. (1996). *Maslach Burnout Inventory* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Metzger, M. & Domeniconi Pfister, S. (2018). Arbeits- und Handlungsprinzipien der Sozialpädagogischen Familienhilfe und Familienbegleitung. *Zeitschrift für Sozialpädagogik, 16*(1), 56 – 71.

Metzger, M. & Masoud Tehrani, A. (2021a). *Finanzierung der Sozialpädagogischen Familienbegleitung in der Schweiz: Wirkungen der Rückerstattungs- und Beitragspflicht.* Luzern: Hochschule Luzern. https://doi.org/10.5281/zenodo.5643116

Metzger, M. & Masoud Tehrani, a. (2021b). Indikation für die Sozialpädagogische Familienhilfe und Familienbegleitung. *Zeitschrift für Sozialpädagogik, 19*(3), 233-251.

Metzger, M., Lötscher, A., Gabriel, P., Fiala, E., Theiler, R., Mörgen, R., … Zimmermann, A. (2024). *Qualitätsentwicklung der Sozialpädagogischen Familienhilfe im Kanton Zürich*. (Abschlussbericht). Luzern: Hochschule Luzern Soziale Arbeit.

Merchel, J. (2017). Arbeitsbedingungen in den ambulanten Hilfen zur Erziehung. In P., Baumeister, A., Bauer, R., Mersch, C. M. Pigulla, & J., Röttgen (Hrsg.), Arbeitsfeld ambulante Hilfen zur Erziehung. Standards, Qualität und Vielfalt (S. 73–83). Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Merchel, J., Hansbauer, P. & Schone, R. (2023). *Verantwortung in der Sozialen Arbeit. Ethische Grundlinien professionellen Handelns.* (Soziale Arbeit – kompakt & direkt). Stuttgart: Kohlhammer. https://doi.org/10.17433/978-3-17-041907-0

Naef, Camille (2025). *Soziale Arbeit verdient mehr! Forderungen für bessere Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit.* AvenirSocial, Berufsverband Soziale Arbeit Schweiz: Bern. Verfügbar unter: https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads /2025/07/2025_ Ausbildung-und-Bescha%CC%88ftigung_ Forderungen _DE.pdf

Nielsen, H., Nielsen, K. & Müller C.W. (1986). *Sozialpädagogische Familienhilfe. Probleme, Prozesse und Langzeitwirkungen*. Weinheim: Beltz

Niemann, S. (2019). Einführung in die Sozialforschung. In P. Hammerschmidt, C. Janssen & J. Sagebiel (Hrsg.), *Quantitative Forschung in der Sozialen Arbeit* (S. 32–54). Weinheim: Beltz Juventa.

Nolle, I. & Häberle, N. (2022). COPSOQ. List of Publications with COPSOQ. Verfügbar unter: https://www.copsoq-network.org/publications-on-copsoq

Nüsken, D. (2020). *Erziehungshilfen als Beruf: Einblicke in die Belastungen und Entlastungen eines Arbeitsfeldes*. Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-28496-1

Nübling, M. & Lincke, H.-J. (n. d.). *Was ist COPSOQ?* Freiburg im Breisgau: FFAW: Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH. Verfügbar unter: https://www.copsoq.de/was-ist-copsoq

Nübling, M., Stössel, U., Hasselhorn, H.-M., Michaelis, M. & Hofmann, F. (2005). *Methoden zur Erfassung psychischer Belastung. Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ)*(Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Fb 1058). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.

Oppolzer, A. (2010). Psychische Belastungsrisiken aus Sicht der Arbeitswissenschaft und Ansätze für die Prävention. In B. Badura, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern* (Fehlzeiten Report 2009, S. 13–22). Heidelberg: Springer.

Petko, D. (2004). *Gesprächsformen und Gesprächsstrategien im Alltag der Sozialpädagogischen Familienhilfe*. Göttingen: Cuvillier

Petko, D. (2019). Nähe und Distanz in der Sozialpädagogischen Familienhilfe. In M. Dörr (Hrsg.) *Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität.* (4. Aufl., S. 189 – 203). Weinheim: Beltz Juventa

Pischel, S., Felfe, J., Krick, A. & Pundt, F. (2023). Gesundheitsförderliche Führung diagnostizieren und umsetzen. In J. Felfe & R. van Dick (Hrsg.) *Handbuch Mitarbeiterführung. Wirtschaftspsychologie Praxiswissen für Fach- und Führungskräfte.* (2., überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 231–248). Berlin: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-68185-5_17

Pro Juventute (2021). *Corona-Report, Update*. Zürich: Pro Juventute. Verfügbar unter: https://www.bag.admin.ch/dam/it/sd-web/7yDBrgnv5UUm/auswirkungen_covid19_kinder_jugendliche_familien_ch.pdf

Richter, L., Paier, D. & Reiger, H. (2021). *Quantitative Sozialforschung. Eine Einführung* (2. Aufl.). Wien: Facultas.

Rothe, I., Adolph, L., Beermann, B., Schütte, M., Windel, A., Grewer, A., … Formazin, M. (2017). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Wissenschaftliche Standortbestimmung*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. https://doi.org/10.21934/baua:bericht20170421

Schaffer, H. & Schaffer, F. (2020). *Empirische Methoden für soziale Berufe. Eine anwendungsorientierte Einführung für die qualitative und quantitative Sozialforschung*. (1. Aufl.). Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Schattner, H. (2007). Sozialpädagogische Familienhilfe. In J. Ecarius (Hrsg.), *Handbuch Familie* (S. 593–613). Wiesbaden: VS

Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, *46*(2), 120–132. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008

Schaufeli, W. B. & Taris T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In G. F. Bauer & O. Hämmig, *Bridging Occupational, Organizational and Public Health. A transdisciplinary Approach*. (S. 43–68). Dordrecht: Springer.

Schmidt, F. (2017). *Burnout und Arbeitsengagement bei Hochschullehrenden*. Der direkte und interagierende Einfluss von Arbeitsbelastungen und -ressourcen. Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-18882-5

Siegrist, J. (1996). Advers health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 27–41. https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27

Sonntag, K., Frieling, E. & Stegmaier, R. (2012). *Lehrbuch Arbeitspsychologie* (3. Aufl.). Bern: Haupt.

Sozialpädagogische Familienbegleitung Fachverband Schweiz (n. d. a). *Geschichte*. Verfügbar unter: https://www.spf-fachverband.ch/fachverband

Sozialpädagogische Familienbegleitung Fachverband Schweiz (n. d. b). *Geschichte*. Verfügbar unter: https://www.spf-fachverband.ch/anbieter-uebersicht

Sozialpädagogische Familienbegleitung Fachverband Schweiz (n. d. c). *Auswertung SPF Statistik 2023*. Verfügbar unter: https://www.spf-fachverband.ch/fileadmin/media/Auswertung_Statistik_SPF_Fachverband_Schweiz_2023.pdf

Sozialpädagogische Familienbegleitung Fachverband Schweiz (n. d. d). *Forschungsverbund. Ausgangslage*. Verfügbar unter: https://www.spf-fachverband.ch/forschung

SpFplus AG, (n. d.). *Über uns*. Verfügbar unter: https://spfplus.ch/p60000219.html

Tausendfreund, T. & Knot-Dickscheit, J. (2023). *Hilfen für Familien mit multiplen und chronischen Problemen im Kinderschutz* (Besondere Fallgruppen und Psychohygiene, Bd 5). München: Deutsches Jugendinstitut e.V.. Verfügbar unter: https://www.dji.de/veroeffentlichungen/literatursuche/detailansicht/literatur/34296-hilfen-fuer-familien-mit-multiplen-und-chronischen-problemen-im-kinderschutz.html

Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie* (7., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Zürich: Vdf

Ulich, E. & Wiese B. S. (2017). *Life Domain Balance. Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität*. Wiesbaden: Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-6489-2

Ulshöfer, C. & Jensen, R. (2022). *Job-Stress-Index 2022. Monitoring von Kennzahlen zum Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz* (Faktenblatt 72). Bern: Gesundheitsförderung Schweiz Verfügbar unter: https://gesundheitsfoerderung.ch/sites/default/files/migration/documents/Faktenblatt_072_GFCH_2022-08_-_Job-Stress-Index_2022.pdf

Urban-Stahl, U. (2018). Anwaltschaft. In H-U. Otto, A Thiersch, R. Treptow & H. Ziegler (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit.* (6. Aufl. S. 78–87). München: Ernst Reinhardt

Van Zyl, L. E., Cornelisse *M*. A., Le Blanc, P. & Rothmann, S. (2025). Cracks in the JD-R model? The failure of strengths use, job crafting, and home-work spillover to support wellbeing during COVID-19. *Frontiers in Psychology, 16*:1532083. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1532083

Verein des Personals öffentlicher Dienste (2025). *Gegen den Fachkräftemangel im Sozialbereich. Herausforderungen und Antworten des VPOD.* Zürich: Verein des Personals öffentlicher Dienste. Verfügbar unter: https://vpod.ch/downloads/sozialbereich/vpod-positionspapier-fachkraeftemangel-im-sozialbereich.pdf

Willener, D., Walther, L. & Funke, S. (2024). *Die Kontrollfunktion als integrales Element von Sozialpädagogischer Familienbegleitung. Eine explorative Studie zum Spannungsfeld zwischen Befähigung und Kontrolle im Kontext des Kindesschutzes im Kanton Bern*. Bern: Berner Fachhochschule. Verfügbar unter: https://www.bevf.ch/fileadmin/documents/der_verband/Willener_et_al.__2024__Die__Kontrollfunktion_als_integrales_Element_von_Sozialp%C3%A4dagogischer_Familienbegleitung__SPF_.pdf

Wolf, K. (2015). *Sozialpädagogische Interventionen in Familien*. (2., überarbeitete Aufl.) Weinheim: Beltz Juventa.

Wolf, K. (2023). Sozialpädagogische Familienhilfe (SPFH) – eine zentrale ambulante Erziehungshilfe in Spannungsfeldern. *Forum Erziehungshilfen, (29)*5, S. 260-264.

WHO (2021). *Comprehensive Mental Health Action Plan 2013 – 2023.* Genf: WHO https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/69921758-6229-49ba-bd3d-c24736e35829/content

Anhang

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis verwendeter KI-Systeme 96
Weitere Ergebnistabellen 97
Häufigkeitstabellen 97
Regressionsmodelle mit den Ressourcen und den positiven Outcomes 97
Regressionsmodelle zwischen den Ressourcen und den negativen Outcomes 99
Regressionsmodelle zwischen den Anforderungen und den negativen Outcomes 101
Kreuztabellen 102
Gruppenvergleiche 102
Kruskal-Wallis-Test 106
Textantworten aus dem Fragebogen 108
Fragebogen 115

Verzeichnis verwendeter KI-Systeme

Verwendetes KI-System	Verwendungszweck
DeepL SE. (2025). DeepL Desktop-App. Verfügbar unter: https://www.deepl.com/	- Übersetzen von Textstellen
OpenAI. (2025) ChatGPT (Version o1) [Large language model]. Verfügbar unter: https://chatgpt.com/	- Literaturrecherche - Textoptimierung - Strukturierungshilfe für Gliederung der Arbeit
OpenAI. (2025) ChatGPT (Version GPT-4.5) [Large language model]. Verfügbar unter: https://chatgpt.com/	- Literaturrecherche - Textoptimierung - Strukturierungshilfe für Gliederung der Arbeit
OpenAI. (2025) ChatGPT (Version o3) [Large language model]. Verfügbar unter: https://chatgpt.com/	- Literaturrecherche - Textoptimierung - Strukturierungshilfe für Gliederung der Arbeit
OpenAI. (2025) ChatGPT (Version GPT-5) [Large language model]. Verfügbar unter: https://chatgpt.com/	- Literaturrecherche - Textoptimierung - Strukturierungshilfe für Gliederung der Arbeit - Unterstützung bei Eingabebefehlen für SPSS Syntax - Unterstützung für Menüpfade in SPSS
OpenAI. (2025) ChatGPT (Version GPT-5.1) [Large language model]. Verfügbar unter: https://chatgpt.com/	- Literaturrecherche - Textoptimierung - Strukturierungshilfe für Gliederung der Arbeit - Unterstützung bei Eingabebefehlen für SPSS Syntax - Unterstützung für Menüpfade in SPSS
OpenAI. (2025) ChatGPT (Version GPT-5.2) [Large language model]. Verfügbar unter: https://chatgpt.com/	- Literaturrecherche - Textoptimierung - Strukturierungshilfe für Gliederung der Arbeit - Unterstützung bei Eingabebefehlen für SPSS Syntax - Unterstützung für Menüpfade in SPSS

Weitere Ergebnistabellen

Häufigkeitstabellen

Supervision

Supervision

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
	weniger als 1x pro Monat	79	55	55	55
	1x pro Monat	46	32	32	87
	2x pro Monat	8	6	6	93
	4x pro Monat	3	2	2	95
	nie	7	5	5	100
Gültig	Gesamt	143	100	100	

Teamsitzung

Teamsitzung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
	0	1	1	1	1
	weniger als 1x pro Monat	30	21	21	22
	1x pro Monat	53	37	37	59
	2x pro Monat	14	10	10	69
	3x pro Monat	7	5	5	73
	4x pro Monat	16	11	11	85
	nie	22	15	15	100
Gültig	Gesamt	143	100	100	

Regressionsmodelle der Ressourcen und der positiven Outcomes

Allgemeine Arbeitszufriedenheit

Modellzusammenfassung[b]

R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
.639[a]	0.408	0.381	11.56476

a. Einflussvariablen: (Konstante), Feedback, Bedeutsamkeit der Arbeit, Einfluss auf die Arbeit, Rollenklarheit, Führungsqualität

b. Abhängige Variable: Allgemeine Arbeitszufriedenheit

ANOVA[a]

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Regression	10140.955	5	2028.191	15.165	<.001[b]
Nicht standardisierte	14711.792	110	133.744		
Gesamt	24852.748	115			

a. Abhängige Variable: Allgemeine Arbeitszufriedenheit

b. Einflussvariablen: (Konstante), Feedback, Bedeutsamkeit der Arbeit, Einfluss auf die Arbeit, Rollenklarheit, Führungsqualität

Parameterschätzungen mit robusten Standardfehlern

Abhängige Variable: Allgemeine Arbeitszufriedenheit

					95% Konfidenzintervall	
Parameter	Regressionskoeffizient B	Robuster Standardfehler[a]	T	Sig.	Untergrenze	Obergrenze
Konstanter Term	19.554	8.182	2.390	.019	3.338	35.770
Bedeutsamkeit der Arbeit	0.111	0.081	1.380	.170	-0.049	0.271
Rollenklarheit	0.075	0.112	0.670	.504	-0.147	0.298
Führungsqualität	0.406	0.078	5.237	.000	0.252	0.560
Feedback	0.048	0.082	0.579	.564	-0.116	0.211
Einfluss auf die Arbeit	0.105	0.074	1.415	.160	-0.042	0.251

a. HC3-Methode

Arbeitsengagement

Modellzusammenfassung[b]

R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
.478[a]	0.229	0.194	10.70195

a. Einflussvariablen : (Konstante), Feedback, Bedeutsamkeit der Arbeit, Einfluss auf die Arbeit, Rollenklarheit, Führungsqualität
b. Abhängige Variable: Arbeitsengagement

ANOVA[a]

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Regression	3732.923	5	746.585	6.519	<.001[b]
Nicht standardisierte	12598.494	110	114.532		
Gesamt	16331.418	115			

a. Abhängige Variable: Arbeitsengagement
b. Einflussvariablen : (Konstante), Feedback, Bedeutsamkeit der Arbeit, Einfluss auf die Arbeit, Rollenklarheit, Führungsqualität

Parameterschätzungen mit robusten Standardfehlern

Abhängige Variable: Arbeitsengagement

					95% Konfidenzintervall	
Parameter	Regressionskoeffizient B	Robuster Standardfehler[a]	T	Sig.	Untergrenze	Obergrenze
Konstanter Term	29.152	9.745	2.992	.003	9.840	48.463
Bedeutsamkeit der Arbeit	0.219	0.065	3.367	.001	0.090	0.347
Rollenklarheit	0.061	0.097	0.633	.528	-0.130	0.253
Führungsqualität	0.051	0.085	0.599	.551	-0.118	0.221
Feedback	0.083	0.059	1.421	.158	-0.033	0.200
Einfluss auf die Arbeit	0.154	0.096	1.600	.112	-0.037	0.345

a. HC3-Methode

Allgemeiner Gesundheitszustand

Modellzusammenfassung[b]

R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
.413[a]	0.170	0.133	1.14385

a. Einflussvariablen : (Konstante), Feedback, Bedeutsamkeit der Arbeit, Einfluss auf die Arbeit, Rollenklarheit, Führungsqualität
b. Abhängige Variable: Allgemeiner Gesundheitszustand

ANOVA[a]

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Regression	29.526	5	5.905	4.513	<.001[b]
Nicht standardisierte	143.922	110	1.308		
Gesamt	173.448	115			

a. Abhängige Variable: Allgemeiner Gesundheitszustand
b. Einflussvariablen : (Konstante), Feedback, Bedeutsamkeit der Arbeit, Einfluss auf die Arbeit, Rollenklarheit, Führungsqualität

Parameterschätzungen mit robusten Standardfehlern

Abhängige Variable: Allgemeiner Gesundheitszustand

					95% Konfidenzintervall	
Parameter	Regressionskoeffizient B	Robuster Standardfehler[a]	T	Sig.	Untergrenze	Obergrenze
Konstanter Term	3.992	1.258	3.173	.002	1.498	6.486
Bedeutsamkeit der Arbeit	0.016	0.013	1.157	.250	-0.011	0.042
Rollenklarheit	0.011	0.009	1.216	.227	-0.007	0.029
Führungsqualität	0.005	0.009	0.541	.590	-0.013	0.022
Feedback	0.005	0.006	0.884	.379	-0.007	0.018
Einfluss auf die Arbeit	0.015	0.008	1.791	.076	-0.002	0.032

a. HC3-Methode

Regressionsmodelle der Ressourcen und der negativen Outcomes

Burnout Symptome

Modellzusammenfassung[b]

R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
.307[a]	0.095	0.053	17.51482

a. Einflussvariablen : (Konstante), Einfluss auf die Arbeit, Bedeutsamkeit der Arbeit, Feedback, Rollenklarheit, Führungsqualität
b. Abhängige Variable: Burnout Symptome

ANOVA[a]

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Regression	3522.383	5	704.477	2.296	.050[b]
Nicht standardisierte	33744.589	110	306.769		
Gesamt	37266.972	115			

a. Abhängige Variable: Burnout Symptome
b. Einflussvariablen : (Konstante), Einfluss auf die Arbeit, Bedeutsamkeit der Arbeit, Feedback, Rollenklarheit, Führungsqualität

Parameterschätzungen mit robusten Standardfehlern

Abhängige Variable: Burnout Symptome

					95% Konfidenzintervall	
Parameter	Regressionskoeffizient B	Robuster Standardfehler[a]	T	Sig.	Untergrenze	Obergrenze
Konstanter Term	74.930	15.236	4.918	.000	44.736	105.124
Bedeutsamkeit der Arbeit	0.033	0.122	0.269	.789	-0.209	0.275
Rollenklarheit	-0.262	0.139	-1.887	.062	-0.536	0.013
Führungsqualität	-0.091	0.117	-0.772	.442	-0.323	0.142
Feedback	0.064	0.097	0.660	.511	-0.129	0.257
Einfluss auf die Arbeit	-0.189	0.112	-1.686	.095	-0.412	0.033

a. HC3-Methode

Präsentismus

Modellzusammenfassung[b]

R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
.244[a]	0.059	0.017	22.40918

a. Einflussvariablen : (Konstante), Einfluss auf die Arbeit, Bedeutsamkeit der Arbeit, Feedback, Rollenklarheit, Führungsqualität
b. Abhängige Variable: Präsentismus

ANOVA[a]

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Regression	3484.209	5	696.842	1.388	.234[b]
Nicht standardisierte	55238.852	110	502.171		
Gesamt	58723.060	115			

a. Abhängige Variable: Präsentismus
b. Einflussvariablen : (Konstante), Einfluss auf die Arbeit, Bedeutsamkeit der Arbeit, Feedback, Rollenklarheit, Führungsqualität

Arbeitsstellenwechsel

Modellzusammenfassung[b]

R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
.499[a]	0.249	0.215	15.86270

a. Einflussvariablen : (Konstante), Einfluss auf die Arbeit, Bedeutsamkeit der Arbeit, Feedback, Rollenklarheit, Führungsqualität
b. Abhängige Variable: Arbeitsstellenwechsel

ANOVA[a]

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Regression	9190.851	5	1838.170	7.305	<.001[b]
Nicht standardisierte	27678.761	110	251.625		
Gesamt	36869.612	115			

a. Abhängige Variable: Arbeitsstellenwechsel
b. Einflussvariablen : (Konstante), Einfluss auf die Arbeit, Bedeutsamkeit der Arbeit, Feedback, Rollenklarheit, Führungsqualität

Parameterschätzungen mit robusten Standardfehlern

Abhängige Variable: Arbeitsstellenwechsel

					95% Konfidenzintervall	
Parameter	Regressionskoeffizient B	Robuster Standardfehler[a]	T	Sig.	Untergrenze	Obergrenze
Konstanter Term	78.339	17.210	4.552	.000	44.232	112.446
Bedeutsamkeit der Arbeit	-0.188	0.101	-1.870	.064	-0.388	0.011
Rollenklarheit	-0.167	0.135	-1.240	.218	-0.434	0.100
Führungsqualität	-0.225	0.128	-1.763	.081	-0.478	0.028
Feedback	-0.023	0.085	-0.268	.789	-0.192	0.146
Einfluss auf die Arbeit	-0.257	0.178	-1.447	.151	-0.609	0.095

a. HC3-Methode

Unfähigkeit abzuschalten

Modellzusammenfassung[b]

R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
.227[a]	0.052	0.009	25.62715

a. Einflussvariablen : (Konstante), Feedback, Bedeutsamkeit der Arbeit, Einfluss auf die Arbeit, Rollenklarheit, Führungsqualität
b. Abhängige Variable: Unfähigkeit abzuschalten

ANOVA[a]

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Regression	3937.381	5	787.476	1.199	.314[b]
Nicht standardisierte	72242.576	110	656.751		
Gesamt	76179.957	115			

a. Abhängige Variable: Unfähigkeit abzuschalten
b. Einflussvariablen : (Konstante), Feedback, Bedeutsamkeit der Arbeit, Einfluss auf die Arbeit, Rollenklarheit, Führungsqualität

Regressionsmodelle der Anforderungen und der negativen Outcomes

Burnout-Symptome

Modellzusammenfassung[b]

R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
.530[a]	0.281	0.259	16.43191

a. Einflussvariablen : (Konstante), Arbeitsumgebung, Emotionale Anforderungen , Überstunden, Work Privacy Conflict
b. Abhängige Variable: Burnout Symptome

ANOVA[a]

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Regression	14316.183	4	3579.046	13.255	<.001[b]
Nicht standardisierte	36721.051	136	270.008		
Gesamt	51037.234	140			

a. Abhängige Variable: Burnout Symptome
b. Einflussvariablen : (Konstante), Arbeitsumgebung, Emotionale Anforderungen , Überstunden, Work Privacy Conflict

Parameterschätzungen mit robusten Standardfehlern

Abhängige Variable: Burnout Symptome

					95% Konfidenzintervall	
Parameter	Regressionskoeffizient B	Robuster Standardfehler[a]	T	Sig.	Untergrenze	Obergrenze
Konstanter Term	12.440	5.288	2.353	.020	1.983	22.896
Work-Privacy Konflikt	0.419	0.095	4.409	.000	0.231	0.607
Überstunden	0.029	0.059	0.497	.620	-0.088	0.147
Emotionale Anforderungen	0.220	0.087	2.520	.013	0.047	0.392
Arbeitsumgebung	0.062	0.066	0.935	.352	-0.069	0.193

a. HC3-Methode

Präsentismus

Modellzusammenfassung[b]

R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
.420[a]	0.176	0.152	20.75305

a. Einflussvariablen : (Konstante), Arbeitsumgebung, Emotionale Anforderungen , Überstunden, Work Privacy Conflict
b. Abhängige Variable: Präsentismus

ANOVA[a]

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Regression	12552.181	4	3138.045	7.286	<.001[b]
Nicht standardisierte	58573.705	136	430.689		
Gesamt	71125.887	140			

a. Abhängige Variable: Präsentismus
b. Einflussvariablen : (Konstante), Arbeitsumgebung, Emotionale Anforderungen , Überstunden, Work Privacy Conflict

Parameterschätzungen mit robusten Standardfehlern

Abhängige Variable: Präsentismus

					95% Konfidenzintervall	
Parameter	Regressionskoeffizient B	Robuster Standardfehler[a]	T	Sig.	Untergrenze	Obergrenze
Konstanter Term	-2.853	7.121	-0.401	.689	-16.936	11.230
Work-Privacy Konflikt	0.427	0.128	3.340	.001	0.174	0.680
Überstunden	0.040	0.077	0.519	.605	-0.112	0.191
Emotionale Anforderungen	0.180	0.111	1.620	.108	-0.040	0.400
Arbeitsumgebung	0.014	0.093	0.155	.877	-0.169	0.198

a. HC3-Methode

Unfähigkeit abzuschalten

Modellzusammenfassung[b]

R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
.252[a]	0.063	0.036	24.31162

a. Einflussvariablen : (Konstante), Arbeitsumgebung, Emotionale Anforderungen , Überstunden, Work Privacy Conflict
b. Abhängige Variable: Unfähigkeit Abzuschalten

ANOVA[a]

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Regression	5441.020	4	1360.255	2.301	.062[b]
Nicht standardisierte	80383.448	136	591.055		
Gesamt	85824.468	140			

a. Abhängige Variable: Unfähigkeit abzuschalten

b. Einflussvariablen : (Konstante), Arbeitsumgebung, Emotionale Anforderungen , Überstunden, Work Privacy Conflict

Arbeitsstellenwechsel

Modellzusammenfassung[b]

R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
.399[a]	0.159	0.134	16.14239

a. Einflussvariablen : (Konstante), Arbeitsumgebung, Emotionale Anforderungen , Überstunden, Work Privacy Conflict

b. Abhängige Variable: Arbeitsstellenwechsel

ANOVA[a]

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Regression	6656.976	4	1664.244	6.387	<.001[b]
Nicht standardisierte	35177.846	135	260.577		
Gesamt	41834.821	139			

a. Abhängige Variable: Arbeitsstellenwechsel

b. Einflussvariablen : (Konstante), Arbeitsumgebung, Emotionale Anforderungen , Überstunden, Work Privacy Conflict

Parameterschätzungen mit robusten Standardfehlern

Abhängige Variable: Arbeitsstellenwechsel

					95% Konfidenzintervall	
Parameter	Regressionskoeffizient B	Robuster Standardfehler[a]	T	Sig.	Untergrenze	Obergrenze
Konstanter Term	5.523	4.982	1.109	.270	-4.329	15.375
Work-Privacy Konflikt	0.419	0.111	3.764	.000	0.199	0.640
Überstunden	-0.079	0.056	-1.411	.160	-0.190	0.032
Emotionale Anforderungen	0.024	0.082	0.292	.771	-0.139	0.187
Arbeitsumgebung	-0.086	0.077	-1.128	.261	-0.238	0.065

a. HC3-Methode

Kreuztabellen

Anstellungsart * Arbeitserfahrung in Jahren Kreuztabelle

		Arbeitserfahrung in Jahren			
		0 - 1 Jahr Erfahrung	2 - 4 Jahre Erfahrung	5 und mehr Jahre Erfahrung	Gesamt
Anstellungsart	Selbstständig	0	6	16	22
	Angestellt	21	50	50	121
Gesamt		21	56	66	143

Leitungsfunktion * Arbeitserfahrung in Jahren Kreuztabelle

		Arbeitserfahrung in Jahren			
		0 - 1 Jahr Erfahrung	2 - 4 Jahre Erfahrung	5 und mehr Jahre Erfahrung	Gesamt
Leitungsfunktion	Leitungsfunktion	3	11	25	39
	keine Leitungsfunktion	17	37	24	78
Gesamt		20	48	49	117

Gruppenvergleiche

Burnout Symptome

Burnout Symptome

					95% Konfidenzintervall des			
	N	Mittelwert	Std.-Abweichung	Std.-Fehler	Untergrenze	Obergrenze	Minimum	Maximum
bis 40 Jahre	46	43.75	20.03	2.95	37.80	49.70	0	75
41 - 50 Jahre	48	42.45	16.46	2.38	37.67	47.23	0	75
51 - 60 Jahre	28	41.07	19.80	3.74	33.40	48.75	0	88
ab 61 Jahre	21	33.33	21.04	4.59	23.76	42.91	0	63
Gesamt	143	41.26	19.12	1.60	38.10	44.42	0	88

Abhängige Variable: Burnout Symptome

(I) Altersstufen	(J) Altersstufen	Mittelwertdifferenz (I-J)	Std.-Fehler	Sig.	95% Konfidenzintervall Untergrenze	95% Konfidenzintervall Obergrenze
bis 40 Jahre	41 - 50 Jahre	1.30	3.92	1.000	-9.19	11.80
	51 - 60 Jahre	2.68	4.56	1.000	-9.51	14.87
	ab 61 Jahre	10.42	5.01	.236	-2.98	23.81
41 - 50 Jahre	bis 40 Jahre	-1.30	3.92	1.000	-11.80	9.19
	51 - 60 Jahre	1.38	4.52	1.000	-10.72	13.47
	ab 61 Jahre	9.11	4.97	.414	-4.20	22.42
51 - 60 Jahre	bis 40 Jahre	-2.68	4.56	1.000	-14.87	9.51
	41 - 50 Jahre	-1.38	4.52	1.000	-13.47	10.72
	ab 61 Jahre	7.74	5.49	.964	-6.95	22.42
ab 61 Jahre	bis 40 Jahre	-10.42	5.01	.236	-23.81	2.98
	41 - 50 Jahre	-9.11	4.97	.414	-22.42	4.20
	51 - 60 Jahre	-7.74	5.49	.964	-22.42	6.95

Bonferroni korrigiert

Allgemeine Arbeitszufriedenheit

Allgemeine Arbeitszufriedenheit

	N	Mittelwert	Std.-Abweichung	Std.-Fehler	95% Konfidenzintervall des Untergrenze	95% Konfidenzintervall des Obergrenze	Minimum	Maximum
bis 40 Jahre	46	74.70	14.93	2.20	70.27	79.14	40	100
41 - 50 Jahre	48	74.61	14.92	2.15	70.28	78.94	45	100
51 - 60 Jahre	28	83.21	11.64	2.20	78.70	87.73	65	100
ab 61 Jahre	21	83.93	13.50	2.95	77.78	90.07	50	100
Gesamt	143	77.69	14.62	1.22	75.28	80.11	40	100

Abhängige Variable: Allgemeine Arbeitszufriedenheit

(I) Altersstufen	(J) Altersstufen	Mittelwertdifferenz (I-J)	Std.-Fehler	Sig.	95% Konfidenzintervall Untergrenze	95% Konfidenzintervall Obergrenze
bis 40 Jahre	41 - 50 Jahre	0.09	2.92	1.000	-7.72	7.90
	51 - 60 Jahre	-8.51	3.39	.079	-17.59	0.56
	ab 61 Jahre	-9.23	3.72	0.087	-19.20	0.74
41 - 50 Jahre	bis 40 Jahre	-0.09	2.92	1.000	-7.90	7.72
	51 - 60 Jahre	-8.60	3.36	.070	-17.61	0.40
	ab 61 Jahre	-9.32	3.70	.078	-19.22	0.59
51 - 60 Jahre	bis 40 Jahre	8.51	3.39	.079	-0.56	17.59
	41 - 50 Jahre	8.60	3.36	.070	-0.40	17.61
	ab 61 Jahre	-0.71	4.08	1.000	-11.64	10.21
ab 61 Jahre	bis 40 Jahre	9.23	3.72	.087	-0.74	19.20
	41 - 50 Jahre	9.32	3.70	.078	-0.59	19.22
	51 - 60 Jahre	0.71	4.08	1.000	-10.21	11.64

Bonferroni korrigiert

Arbeitsstellenwechsel

Arbeitsstellenwechsel

	N	Mittelwert	Std.-Abweichung	Std.-Fehler	95% Konfidenzintervall des Untergrenze	95% Konfidenzintervall des Obergrenze	Minimum	Maximum
bis 40 Jahre	46	14.67	20.80	3.07	8.50	20.85	0	100
41 - 50 Jahre	48	15.10	17.67	2.55	9.97	20.23	0	50
51 - 60 Jahre	27	7.41	11.63	2.24	2.81	12.01	0	25
ab 61 Jahre	21	3.57	8.96	1.96	-0.51	7.65	0	25
Gesamt	142	11.80	17.28	1.45	8.93	14.66	0	100

Abhängige Variable: Arbeitsstellenwechsel

(I) Altersstufen	(J) Altersstufen	Mittelwertdifferenz (I-J)	Std.-Fehler	Sig.	95% Konfidenzintervall Untergrenze	95% Konfidenzintervall Obergrenze
bis 40 Jahre	41 - 50 Jahre	-0.43	3.48	1.000	-9.75	8.89
	51 - 60 Jahre	7.27	4.09	.467	-3.68	18.21
	ab 61 Jahre	11.10	4.44	.082	-0.79	22.99
41 - 50 Jahre	bis 40 Jahre	0.43	3.48	1.000	-8.89	9.75
	51 - 60 Jahre	7.70	4.06	.360	-3.17	18.56
	ab 61 Jahre	11.53	4.41	.060	-0.28	23.35
51 - 60 Jahre	bis 40 Jahre	-7.27	4.09	.467	-18.21	3.68
	41 - 50 Jahre	-7.70	4.06	.360	-18.56	3.17
	ab 61 Jahre	3.84	4.91	1.000	-9.30	16.97
ab 61 Jahre	bis 40 Jahre	-11.10	4.44	.082	-22.99	0.79
	41 - 50 Jahre	-11.53	4.41	.060	-23.35	0.28
	51 - 60 Jahre	-3.84	4.91	1.000	-16.97	9.30

Bonferroni korrigiert

Arbeitsengagement

Arbeitsengagement

	N	Mittelwert	Std.-Abweichung	Std.-Fehler	95% Konfidenzintervall des Untergrenze	95% Konfidenzintervall des Obergrenze	Minimum	Maximum
bis 40 Jahre	46	70.47	13.57	2.00	66.44	74.50	17	100
41 - 50 Jahre	48	73.09	10.77	1.55	69.96	76.22	42	100
51 - 60 Jahre	28	76.79	9.17	1.73	73.23	80.34	58	100
ab 61 Jahre	21	77.78	10.97	2.39	72.78	82.77	58	100
Gesamt	143	73.66	11.73	0.98	71.72	75.60	17	100

Abhängige Variable: Arbeitsengagement

(I) Altersstufen	(J) Altersstufen	Mittelwertdifferenz (I-J)	Std.-Fehler	Sig.	95% Konfidenzintervall Untergrenze	95% Konfidenzintervall Obergrenze
bis 40 Jahre	41 - 50 Jahre	-2.62	2.38	1.000	-8.98	3.74
	51 - 60 Jahre	-6.31	2.76	.142	-13.70	1.07
	ab 61 Jahre	-7.31	3.03	.104	-15.42	0.81
41 - 50 Jahre	bis 40 Jahre	2.62	2.38	1.000	-3.74	8.98
	51 - 60 Jahre	-3.70	2.74	1.000	-11.02	3.63
	ab 61 Jahre	-4.69	3.01	.731	-12.75	3.37
51 - 60 Jahre	bis 40 Jahre	6.31	2.76	.142	-1.07	13.70
	41 - 50 Jahre	3.70	2.74	1.000	-3.63	11.02
	ab 61 Jahre	-0.99	3.32	1.000	-9.89	7.90
ab 61 Jahre	bis 40 Jahre	7.31	3.03	.104	-0.81	15.42
	41 - 50 Jahre	4.69	3.01	.731	-3.37	12.75
	51 - 60 Jahre	0.99	3.32	1.000	-7.90	9.89

Bonferroni korrigiert

Präsentismus

Präsentismus

	N	Mittelwert	Std.-Abweichung	Std.-Fehler	95% Konfidenzintervall des Untergrenze	95% Konfidenzintervall des Obergrenze	Minimum	Maximum
bis 40 Jahre	46	28.80	28.85	4.25	20.24	37.37	0	100
41 - 50 Jahre	48	19.79	19.27	2.78	14.20	25.39	0	75
51 - 60 Jahre	28	22.32	19.65	3.71	14.70	29.94	0	50
ab 61 Jahre	21	16.67	14.43	3.15	10.10	23.24	0	50
Gesamt	143	22.73	22.58	1.89	18.99	26.46	0	100

Abhängige Variable: Präsentismus

(I) Altersstufen	(J) Altersstufen	Mittelwertdifferenz (I-J)	Std.-Fehler	Sig.	95% Konfidenzintervall Untergrenze	95% Konfidenzintervall Obergrenze
bis 40 Jahre	41 - 50 Jahre	9.01268	4.61363	.317	-3.3359	21.3613
	51 - 60 Jahre	6.48292	5.35965	1.000	-7.8624	20.8283
	ab 61 Jahre	12.13768	5.88881	.247	-3.6240	27.8993
41 - 50 Jahre	bis 40 Jahre	-9.01268	4.61363	.317	-21.3613	3.3359
	51 - 60 Jahre	-2.52976	5.31723	1.000	-16.7616	11.7020
	ab 61 Jahre	3.12500	5.85023	1.000	-12.5334	18.7834
51 - 60 Jahre	bis 40 Jahre	-6.48292	5.35965	1.000	-20.8283	7.8624
	41 - 50 Jahre	2.52976	5.31723	1.000	-11.7020	16.7616
	ab 61 Jahre	5.65476	6.45488	1.000	-11.6220	22.9315
ab 61 Jahre	bis 40 Jahre	-12.13768	5.88881	.247	-27.8993	3.6240
	41 - 50 Jahre	-3.12500	5.85023	1.000	-18.7834	12.5334
	51 - 60 Jahre	-5.65476	6.45488	1.000	-22.9315	11.6220

Bonferroni korrigiert

Unfähigkeit abzuschalten

Unfähigkeit Abzuschalten

	N	Mittelwert	Std.-Abweichung	Std.-Fehler	95% Konfidenzintervall des Untergrenze	95% Konfidenzintervall des Obergrenze	Minimum	Maximum
bis 40 Jahre	46	44.57	25.77	3.80	36.91	52.22	0	100
41 - 50 Jahre	48	44.79	24.71	3.57	37.62	51.97	0	100
51 - 60 Jahre	28	35.71	21.97	4.15	27.19	44.23	0	75
ab 61 Jahre	21	28.57	22.76	4.97	18.21	38.93	0	50
Gesamt	143	40.56	24.79	2.07	36.46	44.66	0	100

Abhängige Variable: Unfähigkeit Abzuschalten

(I) Altersstufen	(J) Altersstufen	Mittelwertdifferenz (I-J)	Std.-Fehler	Sig.	95% Konfidenzintervall Untergrenze	95% Konfidenzintervall Obergrenze
bis 40 Jahre	41 - 50 Jahre	-0.23	5.01	1.000	-13.64	13.19
	51 - 60 Jahre	8.85	5.82	.784	-6.73	24.43
	ab 61 Jahre	15.99	6.40	.081	-1.13	33.11
41 - 50 Jahre	bis 40 Jahre	0.23	5.01	1.000	-13.19	13.64
	51 - 60 Jahre	9.08	5.78	.710	-6.38	24.53
	ab 61 Jahre	16.22	6.35	.071	-0.79	33.23
51 - 60 Jahre	bis 40 Jahre	-8.85	5.82	.784	-24.43	6.73
	41 - 50 Jahre	-9.08	5.78	.710	-24.53	6.38
	ab 61 Jahre	7.14	7.01	1.000	-11.62	25.91
ab 61 Jahre	bis 40 Jahre	-15.99	6.40	.081	-33.11	1.13
	41 - 50 Jahre	-16.22	6.35	.071	-33.23	0.79
	51 - 60 Jahre	-7.14	7.01	1.000	-25.91	11.62

Bonferroni korrigiert

Kruskal-Wallis-Test

Arbeitsstellenwechsel über Arbeitserfahrung in Jahren

Zusammenfassung des Kruskal-Wallis-Tests bei unabhängigen Stichproben

Gesamtzahl	142
Teststatistik	7.930[a]
Freiheitsgrad	2
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)	.019

a. Die Teststatistik wird für Bindungen angepasst.

Paarweise Vergleiche von Arbeitserfahrung in Jahren

Sample 1 - Sample 2	Teststatistik	Std.-Fehler	Standardteststatistik	Sig.	Anp. Sig.[a]
5 und mehr Jahre Erfahrung - 0 - 1 Jahr Erfahrung	12.457	8.846	1.408	.159	.477
5 und mehr Jahre Erfahrung - 2 - 4 Jahre Erfahrung	17.799	6.425	2.770	.006	.017
0 - 1 Jahr Erfahrung - 2 - 4 Jahre Erfahrung	-5.342	9.018	-0.592	.554	1.000

Jede Zeile prüft die Nullhypothese, dass die Verteilungen in Stichprobe 1 und Stichprobe 2 gleich sind.
Asymptotische Signifikanzen (2-seitige Tests) werden angezeigt. Das Signifikanzniveau ist .050.
a. Signifikanzwerte werden von der Bonferroni-Korrektur für mehrere Tests angepasst.

Allgemeine Arbeitszufriedenheit über Arbeitserfahrung in Jahren

Zusammenfassung des Kruskal-Wallis-Tests bei unabhängigen Stichproben

Gesamtzahl	143
Teststatistik	3.385[a]
Freiheitsgrad	2
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)	.184

a. Die Teststatistik wird für Bindungen angepasst.

Paarweise Vergleiche von Arbeitserfahrung in Jahren

Sample 1 - Sample 2	Teststatistik	Std.-Fehler	Standardteststatistik	Sig.	Anp. Sig.[a]
2 - 4 Jahre Erfahrung - 0 - 1 Jahr Erfahrung	7.729	10.54	0.733	.464	1.000
2 - 4 Jahre Erfahrung - 5 und mehr Jahre Erfahrung	-13.771	7.49	-1.840	.066	.198
0 - 1 Jahr Erfahrung - 5 und mehr Jahre Erfahrung	-6.042	10.32	-0.585	.558	1.000

Jede Zeile prüft die Nullhypothese, dass die Verteilungen in Stichprobe 1 und Stichprobe 2 gleich sind.
Asymptotische Signifikanzen (2-seitige Tests) werden angezeigt. Das Signifikanzniveau ist .050.
a. Signifikanzwerte werden von der Bonferroni-Korrektur für mehrere Tests angepasst.

Arbeitsengagement über Arbeitserfahrung in Jahren

Zusammenfassung des Kruskal-Wallis-Tests bei unabhängigen Stichproben

Gesamtzahl	143
Teststatistik	2.190[a]
Freiheitsgrad	2
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)	.334

a. Die Teststatistik wird für Bindungen angepasst.

Paarweise Vergleiche von Arbeitserfahrung in Jahren

Sample 1 - Sample 2	Teststatistik	Std.-Fehler	Standardteststatistik	Sig.	Anp. Sig.[a]
2 - 4 Jahre Erfahrung - 0 - 1 Jahr Erfahrung	0.536	9.97	0.054	.957	1.000
2 - 4 Jahre Erfahrung - 5 und mehr Jahre Erfahrung	-9.812	7.08	-1.386	.166	.497
0 - 1 Jahr Erfahrung - 5 und mehr Jahre Erfahrung	-9.276	9.76	-0.950	.342	1.000

Jede Zeile prüft die Nullhypothese, dass die Verteilungen in Stichprobe 1 und Stichprobe 2 gleich sind.
Asymptotische Signifikanzen (2-seitige Tests) werden angezeigt. Das Signifikanzniveau ist .050.
a. Signifikanzwerte werden von der Bonferroni-Korrektur für mehrere Tests angepasst.

Burnout Symptome über Arbeitserfahrung in Jahren

Zusammenfassung des Kruskal-Wallis-Tests bei unabhängigen Stichproben

Gesamtzahl	143
Teststatistik	6.550[a]
Freiheitsgrad	2
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)	.038

a. Die Teststatistik wird für Bindungen angepasst.

Paarweise Vergleiche von Arbeitserfahrung in Jahren

Sample 1 - Sample 2	Teststatistik	Std.-Fehler	Standardteststatistik	Sig.	Anp. Sig.[a]
0 - 1 Jahr Erfahrung - 5 und mehr Jahre Erfahrung	-18.589	10.14	-1.833	.067	.200
0 - 1 Jahr Erfahrung - 2 - 4 Jahre Erfahrung	-26.488	10.36	-2.557	.011	.032
5 und mehr Jahre Erfahrung - 2 - 4 Jahre Erfahrung	7.899	7.35	1.074	.283	.848

Jede Zeile prüft die Nullhypothese, dass die Verteilungen in Stichprobe 1 und Stichprobe 2 gleich sind.
Asymptotische Signifikanzen (2-seitige Tests) werden angezeigt. Das Signifikanzniveau ist .050.
a. Signifikanzwerte werden von der Bonferroni-Korrektur für mehrere Tests angepasst.

Präsentismus über Arbeitserfahrung in Jahren

Zusammenfassung des Kruskal-Wallis-Tests bei unabhängigen Stichproben

Gesamtzahl	143
Teststatistik	.294[a]
Freiheitsgrad	2
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)	.863

a. Die Teststatistik wird für Bindungen angepasst.

Paarweise Vergleiche von Arbeitserfahrung in Jahren

Sample 1 - Sample 2	Teststatistik	Std.-Fehler	Standardteststatistik	Sig.	Anp. Sig.[a]
0 - 1 Jahr Erfahrung - 5 und mehr Jahre Erfahrung	-2.421	9.75	-0.248	.804	1.000
0 - 1 Jahr Erfahrung - 2 - 4 Jahre Erfahrung	-5.051	9.95	-0.507	.612	1.000
5 und mehr Jahre Erfahrung - 2 - 4 Jahre Erfahrung	2.630	7.07	0.372	.710	1.000

Jede Zeile prüft die Nullhypothese, dass die Verteilungen in Stichprobe 1 und Stichprobe 2 gleich sind.
Asymptotische Signifikanzen (2-seitige Tests) werden angezeigt. Das Signifikanzniveau ist .050.
a. Signifikanzwerte werden von der Bonferroni-Korrektur für mehrere Tests angepasst.

Unfähigkeit abzuschalten über Arbeitserfahrung in Jahren

Zusammenfassung des Kruskal-Wallis-Tests bei unabhängigen Stichproben

Gesamtzahl	143
Teststatistik	7.615[a]
Freiheitsgrad	2
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)	.022

a. Die Teststatistik wird für Bindungen angepasst.

Paarweise Vergleiche von Arbeitserfahrung in Jahren

Sample 1 - Sample 2	Teststatistik	Std.-Fehler	Standardteststatistik	Sig.	Anp. Sig.[a]
5 und mehr Jahre Erfahrung - 0 - 1 Jahr Erfahrung	4.972	9.94	0.500	.617	1.000
5 und mehr Jahre Erfahrung - 2 - 4 Jahre Erfahrung	19.647	7.21	2.725	.006	.019
0 - 1 Jahr Erfahrung - 2 - 4 Jahre Erfahrung	-14.676	10.15	-1.445	.148	.445

Jede Zeile prüft die Nullhypothese, dass die Verteilungen in Stichprobe 1 und Stichprobe 2 gleich sind.
Asymptotische Signifikanzen (2-seitige Tests) werden angezeigt. Das Signifikanzniveau ist .050.
a. Signifikanzwerte werden von der Bonferroni-Korrektur für mehrere Tests angepasst.

Textantworten aus dem Fragebogen

Im Fragebogen hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit auf zwei Fragen in einem Textfeld einen Kommentar zu schreiben. Die Zitate wurden im Original übernommen, Tippfehler wurden korrigiert. Aus Gründen der Anonymisierung wurden Textpassagen geschwärzt, damit keine Rückschlüsse auf Personen oder Institutionen möglich sind.

A) Gibt es etwas, dass in der Umfrage nicht vorkam, aber Ihnen wichtig erscheint?

1. «Als Einzelfirma ohne LV löst insbesondere das neue KJG und der Umgang des AJB damit potenziellen psychischen Stress bei mir aus.»
2. «Ich bin chronisch krank, was aber nichts mit meiner Arbeitsstelle zu tun hat.»
3. «Ich bin durch eine chronische Erkrankung gesundheitlich eingeschränkt. Dies kann - muss aber nicht - die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen.»
4. «Erleben der Zusammenarbeit mit zuweisenden Stellen? Erleben der Zusammenarbeit mit dem AJB? Stellenwert Fachverband SPF.»
5. «Berichtstrukturen - Admin im Verhältnis»
6. «Die Arbeitsplanung mache ich im Rahmen der SPF selbst. Überstunden sind nicht durch den Arbeitgeber angeordnet, sondern erbringe ich freiwillig bzw. im Vorfeld von Ferien, um nicht ins Minus zu rutschen. Es gibt einen Unterschied zwischen dem juristischen Begriff Überstunden und dem, was man alltagssprachlich darunter versteht, dies kommt im Fragebogen nicht klar raus. Bzw. Sind die erhobenen Daten in diesem Sinne uneindeutig.»
7. «Pausenregelung ist nicht geklärt. Klärung von freiwilligen Fällen und dessen Zielüberprüfung.»
8. «Der Wechsel von Beistandspersonen sind in der Fallarbeit eine Herausforderung, vor allem wenn sich Haltungen in der Zusammenarbeit verändern.»
9. «Da ich ursprünglich nicht aus dem sozialpädagogischen Umfeld komme, habe ich einen etwas anderen Hintergrund. Ich habe früh gelernt, Arbeit und Privates professionell abzugrenzen, ohne unnahbar und mechanisch zu sein. Empathie und Unterstützung lässt sich sehr gut und vor allem nachhaltig mit Klarheit und Abgrenzung vereinbaren.»
10. «SPF als Zwangsmassnahme der KESB oder durch kjz empfohlen mehrheitlich nicht wirksam (Scheinkooperation) und enorme emotionale Belastung für Familienbegleitende (Verschwendung Arbeitszeit). Auch eine SPF aufzugleisen ohne Abklärung vorgängig in der Familie finde ich unfair und falsches Vorgehen. Ist leider normal. Frustriert viele SPF-Fachpersonen und fördert Wechsel in andere Berufsfelder.»
11. «Im Stundenlohn habe ich keine fixen Arbeitszeiten. Diese gebe ich mir selber (Hilfe zur Abgrenzung). Ich wollte eigentlich mehr arbeiten. Mit mehr Fällen, merkte ich schnell, dass ich (sicherlich auch aufgrund der damaligen Komplexität der Fälle) sehr häufigen Setting Wechsel (Einsatzzeiten in Familien, Häufigkeit der Einsätze, Begleitungswechsel etc.) ausgesetzt war. Dies muss man lieben. Bei mir führte dies leider zu körperlichen Stresssymptomen, so dass ich konsequenterweise nun den Job wechsle. Mein stetiger Anteil scheint einfach zu gross für diese Berufsausübung zu sein.»
12. «KESB und Jugendhilfezentren sollten besser erreichbar sein bzw. generell mehr Stellenprozente und Ressourcen zur Verfügung haben. Solange sich da nichts ändert, sind und bleiben viele Familien unzufrieden mit der Zusammenarbeit und Unterstützung. Die Fall Last bei diesen Stellen ist schlichtweg zu hoch.»
13. «Eventuelle Zusatzqualifikationen und deren Nutzen.»

14. «Die Frage ob Begleitungen alleine oder durch zwei Fachpersonen ausgeführt werden wurde nicht gestellt. Die zunehmenden Komplexität der Themen in der SPF, der komplexen Systeme erfordern - um eine gute Qualität zu sichern - zunehmend Einsätze von zwei Fachpersonen.»
[redacted]
16. «Ich habe eine Einzelfirma, bin aber in ein Netzwerk eingebunden, was mir sehr wichtig ist.»
17. «Ich liebe meine Arbeit als sozialpädagogische Familienbegleiterin, weil ich Menschen immer interessant finde, weil ich eine direkte und offene Gesprächs- und Feedbackkultur leben darf, weil ich Methodenfreiheit und somit viel Flexibilität habe, weil ich Menschen dabei unterstützen darf, dass sie (wieder) handlungsfähiger werden und weil ich in einer Institution arbeite, die hohen Wert auf das Arbeitsklima, die Arbeitsbedingungen und die Sicherheit und das Wohlbefinden ihrer MitarbeiterInnen legt. Und ich kann in die Ferien, wann ich will!»
18. «z.B. Werden Sie in schwierigen Situationen unterstützt?»
19. «Als SPF ist man nie fertig mit der Arbeit. Man könnte immer noch was tun. Man muss sich gezielt und sehr bewusst die freie Zeit nehmen.»
20. «Eine hohe Belastung ist die Verantwortung für ausreichende und passenden Aufträge für die Mitarbeitenden.»
21. «Vereinbarkeit der Arbeit - Freiheit Arbeitszeiten und Einsätze mit zu planen. Einbezug in die Entwicklung / Ausrichtung der Organisation.»
22. «Ich habe beim Kapitel Supervision/Teamsitzung etwas in eine Kommentarfunktion geschrieben, da ich dachte dies ist noch wichtig. [redacted]
23. «Evtl. wären Fragen zu den Klientinnen und Klienten direkt weiterführend gewesen. Z.B. Erwartungshaltung der Klientinnen und Klienten/ Spannungsfeld zwischen Beiständen, Behörden, Familienbegleitung / Vermittlerrolle der Familienbegleitung in diesem Spannungsfeld.»
24. «Mangel an stetiger Reflexion über eigenes Welt- und Menschenbild und eigenen Themen die durch die Arbeit getriggert werden.»
25. «Bedeutsamkeit des Teams (Sinn und Gefühle) für die Arbeit? Hinterfragen von Haltungen (innere Einstellung oder die Grundhaltung) und Methoden (systematisches Verfahren oder eine Vorgehensweise) Umgang mit Familien oder Care Leavern? Häufigkeit der Reflexion der Arbeit mit Peers?»
26. «Ich bin eine Einzelanbieterin.»
27. «Das Verhalten der Zuweiser:innen (Beistandschaft) ist entscheidend, ich fühle mich abhängig von dessen Entscheide und Fallführung.»
28. «Nur eine kurze Anmerkung zu einer hervorgegangenen Frage... Das energetische Erscheinen am Arbeitsplatz ist auch von äusseren Faktoren abhängig. Ich bin beispielsweise neben der Arbeit mit einer [redacted] Tochter gefordert, was den Energiehaushalt stark tangiert.»

29. «Meine Gedanken: Die soziale Arbeit gilt als Profession. Der Lohn in der sozialen Arbeit ist trotz der anspruchsvollen Tätigkeit weit entfernt von anderen Berufsfeldern im Bereich Profession. Ich bin nicht der Meinung dass eine Lehrperson höhere Ansprüche erfüllt, wenn man bedenkt, mit was für Klientel die Sozialpädagogen zu tun haben. So ist meine Meinung, dass das Berufsfeld Sozialpädagogik/Soziale Arbeit weit unterbezahlt ist, für die Leistung die erbracht werden und der mentalen Gesundheit die teilweise unter den herausfordernden Situationen leidet.»
30. «Vielleicht in wie vielen Familiensystemen man je nach Pensum tätig ist.»
31. «Weitere Faktoren wie die eigene Familie/ Kinder sind nicht mit eingebunden, wie auch eigene Unterstützung um der Arbeit nachgehen zu können, also die Betreuung der eigenen Kinder ist eine Herausforderung im Alltag. Diese Faktoren machen das Arbeiten zeitweise herausfordernd.»
32. «Pensionierung.»
33. «Bin mit dem anderem Job, welchen ich ausübe sehr unzufrieden. Nicht mit der SPF.»
34. «Es gibt immer auch Aufgaben wie Mails lesen, Dokumente ausdrucken, kurze Tür-Angel Gespräche, die nirgends aufgeführt werden können.»
35. «Umgang mit Konflikten im Team.»
36. «Eine ausführlichere Frage nach (dritten wie Kjz, Gerichte) Auftraggebenden: Wissen alle Auftraggebenden, was SPF (als Auftrag) brauchen, was ihre Möglichkeiten und Grenzen sind? Werden SPF-Aufträge entsprechend formuliert? Wer formuliert den Auftrag: die (dritten) Auftraggebenden oder die SPF?»
37. «Es gibt eine weitere Arbeitsstelle im sozialen Bereich. Dadurch Doppelbelastung.»
38. «Ich arbeite niederprozentig & auf Mandatsbasis, deshalb kann ich die Arbeit selbst planen und habe viel Vertrauen vom Team.»
39. [redacted] Durch die Selbständigkeit konnte ich einige Fragen nicht exakt beantworten. Die Spezialisierung lässt mich so arbeiten, dass ich mit grosser Freude arbeite und auch meinen Interessen nachgehen kann. Zuvor war ich 9 Jahre angestellt. In dieser Zeit hätte ich den Fragebogen sicherlich ganz anders ausgefüllt.»
40. «Wichtig erscheint mir eine gute fundierte Ausbildung als Soz Päd, Soz Arb. oder ein Psychologie-Studium als Voraussetzung. Dazu spezifische systemische Weiterbildungen. Leider hat es in den letzten Jahren zu viele SPF-Angebote, welche nicht gut ausgebildetes Personal für sehr anspruchsvolle SPF-Einsätze aufbietet. Dies sollte besser kontrolliert und verhindert werden. Es wirkt sich negativ auf den Ruf der SPF aus.»
41. «Die Arbeitsbedingungen sind manchmal geprägt von zu wenig Zeit für Hintergrundarbeit. Im Kanton ZH sind ja beispielsweise nur 30min Vor- und Nachbereitungszeit eingeplant. Dies ist frappant zu wenig. Um gute direkte Fallarbeit leisten zu können, bräuchte es mind. 1h Vor- und Nachbereitungszeit pro Einsatz, manchmal eher mehr. Bei komplexen Fällen braucht es ausserdem mehr Fallbesprechungen und mehr Austausche im Team. Diese Zeiten sind ebenfalls nicht im Budget des Kanton ZH eingerechnet und können die SPF-Arbeit erschweren.»
42. «In der Umfrage gibt es die Option für stimme nicht zu/trifft nicht zu nicht.»
43. «Es ist gerade Ferienzeit, wenig Arbeit, Überstunden kompensieren. Easy. Die Arbeitsbelastung kann zeitweise sehr gross sein, v.a. wenn Termindruck, z.B. viele Vorinfos gleichzeitig. [redacted] Seit ich nur 70 % arbeite, wesentlich entspannter.»

B) Haben Sie Vorschläge oder Wünsche, zu den Arbeitsbedingungen in der SPF?

1. «Vereinheitlichung und Professionalisierung auf Bundesebene.»
2. «Ich habe vorgängig fast 20 Jahre als Berufsbeiständin für Kinder und Jugendliche gearbeitet. Die neue Möglichkeit, SPF ohne Mandat anzufordern, finde ich für die SPF herausfordernd. Immer wieder musste ich mich mit Themen befassen, die eigentlich durch eine Beistandschaft abgedeckt werden müssen. Das höre ich auch von Berufskolleg:innen, z.T. mit demselben beruflichen Hintergrund. SPF ersetzt keine Beistandschaft. Ich habe mehrfach in Absprache mit den Eltern und Kindern/Jugendlichen eine Meldung an die KESB gemacht. Einige (überlastete?) Beiständ:innen nutzen die SPF als Feigenblatt, um nicht selbst tätig werden zu müssen. Das kann weniger erfahrene Kolleg:innen stark belasten.»
3. «Bessere Vernetzung von Einzelanbietern, evtl. eigener Verband.»
4. «Mehr interdisziplinäres Fachpersonal zulassen in der aufsuchenden ambulanten Arbeit.»
5. «In Anbetracht der zunehmenden administrativen und fachlichen Komplexität und der hohen Bereitschaft zum flexiblen Arbeiten, die gefordert wird, würde ich mir mehr Lohn wünschen.»
6. «Generell fällt mir auf, dass im sozialpädagogischen Umfeld mehr Verschmelzung und weniger Abgrenzung stattfindet. Es wird eher verlangt, Arbeitszeiten und Tage an die Klienten anzupassen und sein privates Leben ein Stück unterzuordnen, das scheint mir sehr ungesund und somit wenig zielführend zu sein. Klare Kommunikation ist ein weiteres wichtiges Kriterium für nachhaltige Begleitung, das bedeutet auch, mehr Hilfe zur Selbsthilfe und weniger Fokus auf reine Entlastung.»
7. «Aufteilung in Freiwillig und Zwang und dies im Arbeitsvertrag deklarieren.»
8. «Bessere Regelung mit Minusstunden durch nicht Eigenverschuldung. Arbeitszeiten sollen trotzdem gelten/zählen auch wenn das Klientel z.B. in den Ferien ist da wir die Termine ja reservieren.»
9. «Bei der Berechnung der Stundensätze für die SPF geht das AJB von einer Einstufung in die LK 16 aus (analog der Sozialpädagog:innen im stationären Bereich. Im Vergleich dazu sind Sozialarbeitenden im ambulanten Bereich (Opferhilfe, Kjz, SSA, etc.) in der LK 17 oder gar 18 eingestuft. Dies stellt eine Ungleichheit in der Entlöhnung dar, die weder nachvollziehbar noch gerechtfertigt ist. SPF (und stationäre Arbeit) erfordert nicht nur die gleiche Grundausbildung wie die ambulante Beratungsarbeit, sondern auch eine Zusatzausbildung in systemischer Beratung und eine sehr hohe persönliche Reife und Belastbarkeit. Im Vergleich zur stationären Arbeit und der ambulanten Beratung ist man in der SPF bei der Familie zu Gast, was grundlegend anders ist als die Klient:innen in der Institution zu empfangen/betreuen und in Bezug auf die Wahrung von Grenzen um Vieles herausfordernder ist (ich bin Gast, oft sogar gegen den Wunsch und Willen der Betroffenen, und gleichzeitig intervenierende Fachperson). Zudem ist man i.d.R. alleine mit Eltern und Kindern und kann sich bei einer schwierigen Situation während dem Einsatz nicht kurzfristig mit einer Kollegin austauschen. Die SPF Arbeit sollte gleichwertig entlöhnt werden können, wie die ambulante Beratung.»
10. «Ich schätze die Flexibilität meiner Arbeit sehr: Ich kann meine Arbeitszeit - natürlich auf dem Hintergrund der Möglichkeiten meiner KlientInnen - selber einteilen. Da ich im Stundenlohn bezahlt werde, mache ich weder Überstunden noch Minusstunden. Ich schätze das sehr! Manchmal habe ich Phasen, in denen ich mehr als mein vorgesehenes Pensum von ca. 60% arbeite und dann dafür wieder mal angenehme Flauten (z.B.

während der Sommerferien). Ich habe das Glück, dass mein Ehepartner und ich zusammen genug verdienen und habe darum keinen Druck, wenn mal ein Termin ausfällt und mein Lohn mal etwas tiefer ausfällt.»

11. «Bessere Wertschätzung in Form von entsprechend höherem Lohn.»
12. «Lohnerhöhungen wären gut.»
13. «Besser entlohnt werden.»
14. «Eine Jahrespauschale einführen für Termine und Agenda führen.»
15. «Wir als SPF sind am nächsten bei der Familie und haben am wenigsten zu sagen. Das stellt für mich ein Problem dar. Oftmals treffen Beistandspersonen irgendwelche komischen Entscheidungen ohne sich mit uns abzusprechen. Auch bei den Erstgesprächen werden Alibi Ziele formuliert, die im Verlauf der Arbeit wieder von uns angepasst werden müssen und viel Austausch und Zeit in Anspruch nimmt, Zeit die uns dafür nicht gegeben ist.»
16. «Die hohen Anforderungen an Flexibilität und die Verantwortung für komplexe Fälle wird zu wenig anerkannt und zu schlecht finanziell vergütet, mind. im Kt. AG aber auch im Vergleich zu z. B. Schulsozialarbeit.»
17. «Kurze Wege innerhalb der Organisation - Mitsprache wird gefördert und geschätzt hohe Fachlichkeit wird aktiv gefördert gute Rückendeckung (emotional und rechtlich) muss gewährleistet sein.»
18. «Ich habe keine Vorschläge oder Wünsche aber unser Unternehmen ist kollegial geführt (Dies finde ich noch wichtig zum Erwähnen). Dies ist das erste Unternehmen in welchem ich arbeite wo so geführt wird. Ich habe gemerkt, dass dies grosse Auswirkungen hat wie ich mit der Arbeitsstelle zufrieden bin. Da ich mich sehr fest einbringen kann im Team sowie in der Entwicklung des Geschäftes. Das führt zu einer höheren Motivation und Identifikation für die Firma.»
19. «Als Einzelfirma sind folgende Punkte wichtig: Transparente Information über den Sachverhalt/ die Auftragslage und die konkreten Ziele durch die Beiständinnen und Beistände. Transparenter und kontinuierlicher Informationsfluss zwischen dem gesamten Helfersystem.»
20. «Mehr Lern-/ Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen für die MA, insbesondere für die langjährigen.»
21. «Räumlichkeiten, die von den SPF-Fachpersonen genutzt werden können. Mehr Austausch mit Peers, während der Woche!»
22. «Vergütung von Parkplatzgebühren oder blaue Zone Karte.»
23. «Zusätzlicher Mehraufwand sollte offiziell verrechenbar sein, wie Z.B. Arbeit mit Videointeraktion, oder falls man Klientinnen etwas schriftliches zusammenstellt, was die Vor- und Nachbereitungszeit überschreitet. Die Anzahl für die Berichterstattung ist zu tief angesetzt.»
24. «Mir wäre lieber Menschen zu beraten, ohne dass man sie zuhause besuchen muss. Eine Art Präventive Massnahmen zu machen, wäre mir lieber. Z.B Vorlesungen für Eltern mit Kindern in verschiedenen Altersgruppen.»
25. «Qualitätsentwicklung bei Beiständen ist auch wichtig, nicht nur bei SPF.»
26. «Mehr Förderung der Mitarbeitenden.»
27. «Ich finde die Anforderungen der AJB an Einzelfirma z.T. sehr hoch.»
28. «Herausforderung Ferien: Es ist für alle Mitarbeitenden eine Herausforderung, in den Ferien nicht zu stark ins Stundenminus zu kommen, da Familien vielfach abwesend sind

oder keine Besuche wollen. Es ist daher unbedingt wichtig, vorausschauend das gesamte Jahr und seine Arbeitsstunden zu planen.»

29. «Ich finde den Lohn in angesichts eines Jobs, der viel von einem abverlangt recht knapp bemessen. Ich komme vom Hortbereich und habe dort trotz klar geringeren Anforderungen, mehr verdient als jetzt als SPF. Ich hätte gerne mehr Kontakt mit meinen Mitarbeiterinnen. Man ist schon sehr auf sich gestellt und auf eine gute Teamleitung angewiesen.»
30. «Die Möglichkeiten als Mitarbeitende kurzfristig abgesagte Termine die dem Kanton verrechnet werden ebenfalls als Arbeitszeit zu verbuchen.»
31. «Ich würde mir wünschen, dass auch Freelancer die Chance erhalten, Weiterbildungen auf Kosten der Institution/ Stiftung zu besuchen. Dies müsste auch im Interesse der Arbeitgeber*innen liegen.»
32. «Lohn der den schwierigen Arbeitszeiten entspricht, da viel Sa/So Arbeit und viele Abendeinsätze.»
33. «Ich glaube es braucht in jeden Stufen eine wohlwollende und lösungsorientierte Zusammenarbeit um die nötige Flexibilität erhalten zu können.»
34. «Alles super.»
35. «Die Sache mit der Fallfinanzierung wird immer mühsamer. Es besteht ein gewisser Druck, möglichst effizient zu arbeiten, da vieles nicht aufgeschrieben werden kann.»
36. «Die Arbeitszeiten müssten besser reguliert sein wie in Deutschland. Im Vergleich arbeiten wir fast schon rund um die Uhr und sind auch an Wochenenden im Einsatz. Für den Impact den Sozialarbeitende in der SPF leisten, ist die Entlöhnung zu niedrig. Wir übernehmen teilweise auch Arbeiten der Beistände die involviert sind.»
37. «Es werden oft Muster oder Modelle ohne Berücksichtigung von Schulbildung, kulturellem Hintergrund und Herkunft in der SPF angewendet. Es bestehen wenige Möglichkeiten bei Analphabetismus in der Integration in unsere Gesellschaft. Unterschiedlicher ZuweiserInnen haben unterschiedliche Erwartungen an die SPF-Familienbegleiter. Die Gemeinden haben ein unterschiedliches Angebot für SPF unter Berücksichtig der finanziellen Situation einer Gemeinde. Es entstehen sehr viel Missverständnisse, da Vieles durch die SPF Beziehenden wg. sprachlicher Barrieren nicht verstanden wird. Hauptauftrag ist eine Befähigung der SPF Beziehenden. Es gibt jedoch auch sprachlich und kognitiv eingeschränkte Eltern, die kaum bis gar nicht befähigt werden können. Hier muss ein neues Modell erschaffen werden.»
38. «SPF als punktuelle Begleitung über einen kurzen Zeitraum.»
39. «SPF ist unregelmässige terminorientierte aufsuchende Arbeit, häufig auch abends und an Wochenenden, mit viel Verantwortung für das Selbst- und Fallmanagement. Dem sollte sich bewusst sein und sich in der Lage fühlen, damit umgehen zu können, wer sich für diese Art Arbeiten entscheidet.»
40. «Im Kanton Zürich ist die Administration mit dem AJB oftmals nicht selbsterklärend oder technisch (unnötig) mühsam. Dieses Tool sollte verbessert werden.»
41. «Klarere Absprachen von Seiten der KESB/Beiständ:innen.»
42. «Bessere Bezahlung bei Absagen von Terminen.»
43. «Ich wünsche mir, dass andere SPFler*innen ebenfalls von den gleichen Bedingungen wie ich sie bei meinem Arbeitgeber vorfinde, profitieren können. Es ist fair, transparent und die Mitarbeitenden werden als wichtigstes Werkzeug betrachtet. Entsprechend ist die

Arbeitszufriedenheit für mich sehr hoch. Weniger Zwang & Druck, mehr auf MA eingehen, denn nur so gelingt eine gute Begleitung.»

44. «Absagen besser bezahlt werden.»
45. «Wenn alle SPF-Anbieter so arbeiten wie wir, können alle SPF-Begleitenden dankbar sein einen so tollen Job machen zu dürfen. Jedoch müsste der Kanton Zürich, das AJB, die Lohneinteilung von der Stufe 16 auf 18 anheben, da die Verantwortung der SPF sehr hoch ist.»
46. «Mehr Zeit für Vor- und Nachbereitung. Mehr Infos über Familien von Beiständen/auftraggebenden Stellen Beratung von Beiständen durch SPF-Firmen (ob SPF überhaupt Sinn macht). Mehr Möglichkeiten für Nachbetreuung nach Fallabschluss, z.B. KÜG mit nur wenigen Stunden.»
47. «Familien im Team bearbeiten und nicht einzeln.»
48. «Geregeltere Freizeit. Arbeitsnotizen nicht mehr am Abend oder Wochenende schreiben müssen.»

Fragebogen

1 Startseite

Herzlich Willkommen

Vielen Dank, dass Sie sich Zeit für diese Umfrage nehmen.

Die Umfrage ist Teil meiner Masterarbeit an der ZHAW. In meiner Arbeit untersuche ich die Arbeitssituation von Fachpersonen in der Sozialpädagogischen Familienbegleitung, mit dem Fokus auf belastende und unterstützende Faktoren im Berufsalltag.

Ihre Erfahrungen und Einschätzungen sind von grossem Wert, um Herausforderungen sichtbar zu machen und gleichzeitig Ressourcen und entlastende Aspekte zu erkennen.

- Die Beantwortung dauert ca. 10 Minuten.

- Die Teilnahme ist freiwillig und anonym.

- Es sind keine Rückschlüsse auf einzelne Personen oder Institutionen möglich.

- Die Umfrage richtet sich ausschliesslich an Fachpersonen, die in der Sozialpädagogischen Familienarbeit im Kanton Zürich tätig sind.

Mit der Teilnahme unterstützen Sie nicht nur meine Masterarbeit, sondern auch die Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für die Sozialpädagogische Familienbegleitung.

Bei Fragen oder Anmerkungen können Sie mich gerne kontaktieren.

Ulrike Hoffmann
[redacted]

2 Sozio Daten

Wie alt sind Sie?

Bitte geben Sie Ihr Alter in Jahren an.

Mit welchem Geschlecht identifizieren Sie sich?

Bitte wählen Sie eine zutreffende Antwort aus. Wenn Sie keine Angaben machen möchten, wählen Sie "keine Angaben".

- ○ weiblich
- ○ männlich
- ○ divers
- ○ keine Angabe

Welches ist der höchste Bilungsabschluss den Sie erworben haben?

Bitte wählen Sie eine zutreffende Antwort aus.

- ○ Höhere Fachschule (HF) Diplom
- ○ Fachhochschule/Universität Bachelor
- ○ Fachhochschule/Universität Master
- ○ Doktorat/PhD
- ○ Anderes

In welchem Bereich haben Sie Ihren Abschluss erlangt?

Bitte zutreffende Antwort auswählen.

- ○ Soziale Arbeit (Sozialarbeit / Sozialpädagogik / Soziokulturelle Animation)
- ○ Psychologie
- ○ Erziehungswissenschaften
- ○ Heil- oder Sonderpädagogik
- ○ Anderer Abschluss im Bereich

3 Arbeitserfahrung

Zu wie viel Stellenprozent sind sie als Fachperson in der SPF angestellt?

- ○ 0 - 40%
- ○ 41 - 60%
- ○ 61 - 80%
- ○ 81 - 100%
- ○ Ich bin im Stundenlohn angestellt.

Üben Sie zusätzlich zu Ihrer Arbeit als SPF Fachperson in der selben Institution eine Leitungsfunktion aus?

- ○ Teamleitung
- ○ Angebotsleitung
- ○ Institutionsleitung
- ○ Keine Leitungsfunktion
- ○ Anderes

Wie viele Jahre Arbeitserfahrung haben Sie als SPF Fachperson?

- ○ 0 - 1 Jahr
- ○ 2 - 4 Jahre
- ○ 5 - 7 Jahre
- ○ 8 - 10 Jahre
- ○ 11 und mehr

Wie viele Mitarbeiter:innen beschäftigt Ihre Institution?

- ○ 1 / Einzelfirma
- ○ 2 bis 4
- ○ 5 bis 9
- ○ 10 bis 19
- ○ 20 und mehr

4 Arbeitsanforderungen

Die folgenden Fragen betreffen die Anforderungen bei ihrer Arbeit.

Bitte geben Sie an, wie die Fragen auf Sie zutreffen.

Müssen Sie Überstunden machen?

- ◯ immer
- ◯ oft
- ◯ manchmal
- ◯ selten
- ◯ fast nie / nie

Ist Ihre Arbeit emotional fordernd?

- ◯ in sehr hohem Mass
- ◯ in hohem Mass
- ◯ zum Teil
- ◯ in geringem Mass
- ◯ in sehr geringem Mass

Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?

- ◯ in sehr hohem Mass
- ◯ in hohem Mass
- ◯ zum Teil
- ◯ in geringem Mass
- ◯ in sehr geringem Mass

Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, sich mit Ihrer Meinung zurück zu halten?

- ◯ in sehr hohem Mass
- ◯ in hohem Mass
- ◯ zum Teil
- ◯ in geringem Mass
- ◯ in sehr geringem Mass

5 Arbeit vs. Privatleben

Die folgenden Aussagen betreffen das Verhältnis zwischen Ihrer Arbeit und Ihrem Privatleben.

Bitte geben Sie an, in welchem Ausmass Sie den Aussagen zustimmen.

Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben.

- ◯ In sehr hohem Mass
- ◯ In hohem Mass
- ◯ zum Teil
- ◯ In geringem Mass
- ◯ In sehr geringem Mass

Wegen beruflicher Verpflichtungen muss ich Pläne für private oder Familienaktivitäten ändern.

- ◯ In sehr hohem Mass
- ◯ In hohem Mass
- ◯ zum Teil
- ◯ In geringem Mass
- ◯ In sehr geringem Mass

Meine Arbeit beansprucht so viel Energie, dass sich dies negativ auf mein Privatleben auswirkt.

- ◯ In sehr hohem Mass
- ◯ In hohem Mass
- ◯ zum Teil
- ◯ In geringem Mass
- ◯ In sehr geringem Mass

Meine Arbeit nimmt so viel Zeit in Anspruch, dass sich dies negativ auf mein Privatleben auswirkt.

- ◯ In sehr hohem Mass
- ◯ In hohem Mass
- ◯ zum Teil
- ◯ In geringem Mass
- ◯ In sehr geringem Mass

Ich erledige berufliche Dinge auch ausserhalb meiner Arbeitszeit.

- ◯ In sehr hohem Mass
- ◯ In hohem Mass
- ◯ zum Teil
- ◯ In geringem Mass
- ◯ In sehr geringem Mass

In meiner Freizeit bin ich für Personen, mit denen ich beruflich zu tun habe, erreichbar.

- ◯ in sehr hohem Mass
- ◯ in hohem Mass
- ◯ zum Teil
- ◯ in geringem Mass
- ◯ in sehr geringem Mass

6 Einfluss & Entwicklung

Die folgenden Fragen betreffen Ihre Entwicklungs- und Einflussmöglichkeiten bei der Arbeit (Teil 1).

Bitte geben Sie an, wie oft die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.

Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?

- ◯ immer
- ◯ oft
- ◯ manchmal
- ◯ selten
- ◯ fast nie / nie

Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun?

- ◯ immer
- ◯ oft
- ◯ manchmal
- ◯ selten
- ◯ fast nie / nie

Haben Sie Einfluss darauf, wann Sie arbeiten?

- ◯ immer
- ◯ oft
- ◯ manchmal
- ◯ selten
- ◯ fast nie / nie

Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?

- ◯ immer
- ◯ oft
- ◯ manchmal
- ◯ selten
- ◯ fast nie / nie

Haben Sie die Möglichkeit, Weiterbildungen zu besuchen, die von Ihrer Institution unterstützt werden?

- ◯ immer
- ◯ oft
- ◯ manchmal
- ◯ selten
- ◯ fast nie / nie

Die folgenden Fragen betreffen Ihre Entwicklungs- und Einflussmöglichkeiten bei der Arbeit (Teil 2).

Bitte geben Sie an, in welchem Mass die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.

Haben Sie die Möglichkeit, durch Ihre Arbeit neue Dinge zu erlernen?

- ◯ in sehr hohem Masse
- ◯ in hohem Masse
- ◯ zum Teil
- ◯ in geringem Masse
- ◯ in sehr geringem Masse

Können Sie Ihre Fertigkeiten oder Ihr Fachwissen bei Ihrer Arbeit anwenden?

- ◯ in sehr hohem Masse
- ◯ in hohem Masse
- ◯ zum Teil
- ◯ in geringem Masse
- ◯ in sehr geringem Masse

Ist Ihre Arbeit sinnvoll?

- ◯ in sehr hohem Masse
- ◯ in hohem Masse
- ◯ zum Teil
- ◯ in geringem Masse
- ◯ in sehr geringem Masse

Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?

- ◯ in sehr hohem Masse
- ◯ in hohem Masse
- ◯ zum Teil
- ◯ in geringem Masse
- ◯ in sehr geringem Masse

7 Predigt und Rol. Klarheit

Die folgenden Fragen betreffen Abläufe und Regelungen Ihrer Arbeit

Bitte wählen Sie die zutreffenden Antworten aus.

Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?

- ◯ In sehr hohem Masse
- ◯ In hohem Masse
- ◯ zum Teil
- ◯ In geringem Masse
- ◯ In sehr geringem Masse

Gibt es klare Ziele für Ihre Arbeit?

- ◯ In sehr hohem Masse
- ◯ In hohem Masse
- ◯ zum Teil
- ◯ In geringem Masse
- ◯ In sehr geringem Masse

Wissen Sie genau, welche Dinge in Ihren Verantwortungsbereich fallen?

- ◯ In sehr hohem Masse
- ◯ In hohem Masse
- ◯ zum Teil
- ◯ In geringem Masse
- ◯ In sehr geringem Masse

Wissen Sie genau, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird?

- ◯ In sehr hohem Masse
- ◯ In hohem Masse
- ◯ zum Teil
- ◯ In geringem Masse
- ◯ In sehr geringem Masse

Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen/Erwartungen gestellt? Zb. von Eltern, KESB, Schule, Kjz, Vorgesetzten etc.

- ◯ In sehr hohem Masse
- ◯ In hohem Masse
- ◯ zum Teil
- ◯ In geringem Masse
- ◯ In sehr geringem Masse

Müssen Sie manchmal Dinge tun, die eigentlich auf andere Weise getan werden sollten?

- ◯ In sehr hohem Masse
- ◯ In hohem Masse
- ◯ zum Teil
- ◯ In geringem Masse
- ◯ In sehr geringem Masse

8 Support & Teamleitung

Bitte schätzen Sie ein, in welchem Mass Ihre direkte Vorgesetzte / Ihr direkter Vorgesetzter

... der Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert beimisst?

- ◯ In sehr hohem Mass
- ◯ In hohem Mass
- ◯ zum Teil
- ◯ In geringem Mass
- ◯ In sehr geringem Mass
- ◯ Einzelfirma / keine direkte Vorgesetzte / direkten Vorgesetzen

... die Arbeit gut plant?

- ◯ In sehr hohem Mass
- ◯ In hohem Mass
- ◯ zum Teil
- ◯ In geringem Mass
- ◯ In sehr geringem Mass
- ◯ Einzelfirma / keine direkte Vorgesetzte / direkten Vorgesetzen

... für gute Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter:innen sorgt?

- ◯ In sehr hohem Mass
- ◯ In hohem Mass
- ◯ zum Teil
- ◯ In geringem Mass
- ◯ In sehr geringem Mass
- ◯ Einzelfirma / keine direkte Vorgesetzte / direkten Vorgesetzen

Die folgenden Fragen betreffen die Bereiche Unterstützung und Feedback an Ihrem Arbeitsplatz.

Bitte Zutreffendes auswählen.

Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg:innen?

- ○ immer
- ○ oft
- ○ manchmal
- ○ selten
- ○ fast nie / nie
- ○ Einzelfirma / keine Arbeitskolleg:innen, Teamleitung

Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihrer Teamleitung / direkte:r Vorgesetzte:r?

- ○ immer
- ○ oft
- ○ manchmal
- ○ selten
- ○ fast nie / nie
- ○ Einzelfirma / keine Arbeitskolleg:innen, Teamleitung

Wie oft spricht Ihre Teamleitung / direkte:r Vorgesetzte:r mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?

- ○ immer
- ○ oft
- ○ manchmal
- ○ selten
- ○ fast nie / nie
- ○ Einzelfirma / keine Arbeitskolleg:innen, Teamleitung

Wie oft sprechen Ihre Kolleg:innen mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?

- ○ immer
- ○ oft
- ○ manchmal
- ○ selten
- ○ fast nie / nie
- ○ Einzelfirma / keine Arbeitskolleg:innen, Teamleitung

Können Sie sich mit Kolleg:innen unterhalten, während Sie arbeiten?

- ◯ immer
- ◯ oft
- ◯ manchmal
- ◯ selten
- ◯ fast nie / nie
- ◯ Einzelfirma / keine Arbeitskolleg:innen, Teamleitung

Bitte geben Sie an wie oft pro Monat Sie die Möglichkeit haben an folgenden Austauschgefässen teilzunehmen.

Supervision

- ◯ weniger als 1x pro Monat
- ◯ 1x pro Monat
- ◯ 2x pro Monat
- ◯ 3x pro Monat
- ◯ 4x pro Monat
- ◯ nie

Teamsitzung

- ◯ weniger als 1x pro Monat
- ◯ 1x pro Monat
- ◯ 2x pro Monat
- ◯ 3x pro Monat
- ◯ 4x pro Monat
- ◯ nie

Andere / weitere Austauschgefässe

- ◯ weniger als 1x pro Monat
- ◯ 1x pro Monat
- ◯ 2x pro Monat
- ◯ 3x pro Monat
- ◯ 4x pro Monat
- ◯ nie

Andere / weitere Austauschgefässe

- weniger als 1x pro Monat
- 1x pro Monat
- 2x pro Monat
- 3x pro Monat
- 4x pro Monat
- nie

Andere / weitere Austauschgefässe

- weniger als 1x pro Monat
- 1x pro Monat
- 2x pro Monat
- 3x pro Monat
- 4x pro Monat
- nie

9 Arbeitsumgebung

Die folgenden Fragen betreffen Ihre Arbeitsumgebung.

Bitte Zutreffendes auswählen.

Wie häufig sind Sie bei der Arbeit schlechter Luft ausgesetzt, z.B. Zigarettenrauch oder unangenehmen Gerüchen?

- ◯ immer
- ◯ oft
- ◯ manchmal
- ◯ selten
- ◯ fast nie / nie

Wie häufig halten sie sich während der Arbeit in Wohnräumen auf, die Ihren Hygienestandards nicht entsprechen?

- ◯ immer
- ◯ oft
- ◯ manchmal
- ◯ selten
- ◯ fast nie / nie

Wie häufig sind sie bei der Arbeit für Sie bedrohlichen Situationen ausgesetzt?

- ◯ immer
- ◯ oft
- ◯ manchmal
- ◯ selten
- ◯ fast nie / nie

10 Job Zufriedenheit

Wenn Sie Ihre Arbeitssituation insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit...

... Ihren Berufsperspektiven?

- ◯ sehr zufrieden
- ◯ zufrieden
- ◯ teils teils
- ◯ unzufrieden
- ◯ sehr unzufrieden

... der Art und Weise, wie Ihre Fähigkeiten genutzt werden?

- ◯ sehr zufrieden
- ◯ zufrieden
- ◯ teils teils
- ◯ unzufrieden
- ◯ sehr unzufrieden

... Ihrem Lohn

- ◯ sehr zufrieden
- ◯ zufrieden
- ◯ teils teils
- ◯ unzufrieden
- ◯ sehr unzufrieden

... Ihrer Arbeit insgesamt unter Berücksichtigung aller Umstände?

- ◯ sehr zufrieden
- ◯ zufrieden
- ◯ teils teils
- ◯ unzufrieden
- ◯ sehr unzufrieden

... der Art und Weise wie Ihr Team geführt wird?

- ◯ sehr zufrieden
- ◯ zufrieden
- ◯ teils teils
- ◯ unzufrieden
- ◯ sehr unzufrieden
- ◯ Ich habe kein Team

11 Gesundheit etc.

Zum Abschluss noch einige Fragen zu Arbeit und Gesundheit. Wie häufig...

... sind Sie körperlich erschöpft?

- ○ immer
- ○ oft
- ○ manchmal
- ○ selten
- ○ fast nie / nie

... sind Sie emotional erschöpft?

- ○ immer
- ○ oft
- ○ manchmal
- ○ selten
- ○ fast nie / nie

... kommen Sie zur Arbeit, obwohl Sie sich richtig krank und unwohl fühlen?

- ○ immer
- ○ oft
- ○ manchmal
- ○ selten
- ○ fast nie / nie

... können Sie in Ihrer Freizeit die Arbeit nicht vergessen?

- ○ immer
- ○ oft
- ○ manchmal
- ○ selten
- ○ fast nie / nie

Wie oft treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

Ich bin bei meiner Arbeit voller Energie.

- ◯ immer
- ◯ oft
- ◯ manchmal
- ◯ selten
- ◯ fast nie / nie

Meine Arbeit macht mir große Freude.

- ◯ immer
- ◯ oft
- ◯ manchmal
- ◯ selten
- ◯ fast nie / nie

Ich bin völlig von meiner Arbeit erfüllt.

- ◯ immer
- ◯ oft
- ◯ manchmal
- ◯ selten
- ◯ fast nie / nie

Wie oft haben Sie im Laufe der letzten 12 Monate daran gedacht Ihre Arbeitsstelle zu wechseln?

- ◯ Nie
- ◯ Einige Male im Jahr
- ◯ Einige Male im Monat
- ◯ Einige Male in der Woche
- ◯ Jeden Tag

Wie viele Punkte vergeben Sie für Ihren derzeitigen Gesundheitszustand auf einer Skala von 1 - 10?
1 = sehr schelcht und 10 = sehr gut

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12 Offene Fragen Ende

Gibt es etwas, dass in der Umfrage nicht vorkam, aber Ihnen wichtig erscheint?

Haben Sie Vorschläge oder Wünsche zu den Arbeitsbedingungen in der SPF?

13 Endseite

Sie sind am Ende der Umfrage angelangt.

Herzlichen Dank, haben Sie sich die Zeit genommen an der Umfrage teilzunehmen!

Falls Sie Fragen zur Umfrage oder meiner Masterarbeit haben, können Sie mich gerne kontaktieren unter:

Ulrike Hoffmann
[redacted]