

# EMOTIONALE ERSCHÖPFUNG IN DER SOZIALEN ARBEIT

---

**Wodurch sie bedingt ist und  
wie Resilienz gestärkt werden kann**

Vortrag beim BerufsWegeTag 2024 des Kreis Offenbach,  
Fachdienst Jugend und Familie am 11. Juni 2024

Prof. Dr. phil. Kahl

# Kontakt

**Prof. Dr. Yvonne Kahl**

**Fliedner Fachhochschule Düsseldorf**

Lehrgebiete Sozialraumorientierung, Sozialpsychiatrie,  
gesundheitsbezogene Soziale Arbeit

Klinisch-therapeutische Sozialarbeiterin  
Systemische Beraterin (i.W.)

Mail: [kahl@fliedner-fachhochschule.de](mailto:kahl@fliedner-fachhochschule.de)

Web: [www.yvonne-kahl.de](http://www.yvonne-kahl.de)

# Ablauf

## Gesundheit im Beruf

2. Burn-Out als Risiko
3. Berufsbezogene Belastungen in der Sozialen Arbeit
4. Resilienz als Antwort auf Belastungen?
5. (Weiterführende) Literatur

# Gesundheit und gesunder Lebensstil

- im Alltag erzeugt und aufrechterhalten (Homfeldt 2010)
- von individuellem Verhalten und äußeren Rahmen beeinflusst

Gesunder Lebensstil wird zentral mit-geprägt durch eine Balance zwischen Stress und Entspannung!

(Liel 2019; Froböse et al. 2018)

In jedem Beruf sind Mitarbeitende den Anforderungen des gesellschaftlichen Wandels ausgesetzt

- demografischer Wandel
- zunehmende Digitalisierung
- Beschleunigung und Verdichtung von Arbeitsprozessen (Liel 2019)

# Initiative Gesundheit und Arbeit 2019

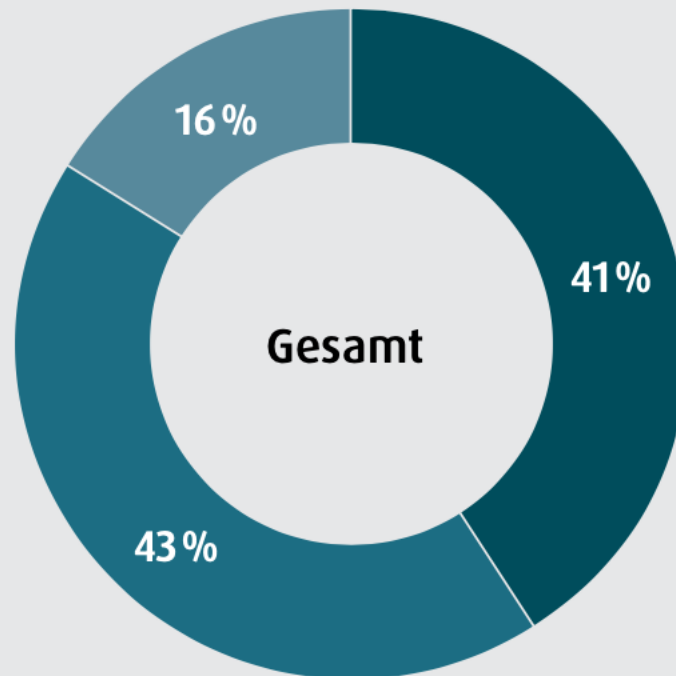
## IGA-Barometer

- 2.000 Beschäftigte und Selbstständige befragt nach ihrer Einschätzung
  - zum Stellenwert der Arbeit
  - zu Handlungsspielräumen
  - zu Life-Balance
  - zu Belastungen für Körper und Psyche

(Wellmann, Hasselmann & Lück 2019)

# Initiative Gesundheit und Arbeit 2019

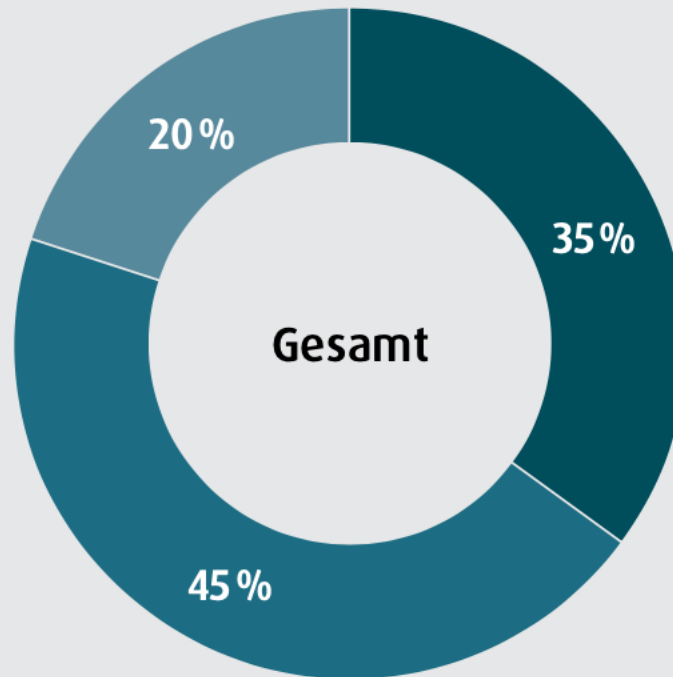
Ich habe ausreichend Zeit für meine Aufgaben



■ Trifft nicht zu ■ Trifft teilweise zu ■ Trifft zu

# Initiative Gesundheit und Arbeit 2019

Ich kann meine Aufgaben störungsfrei erledigen

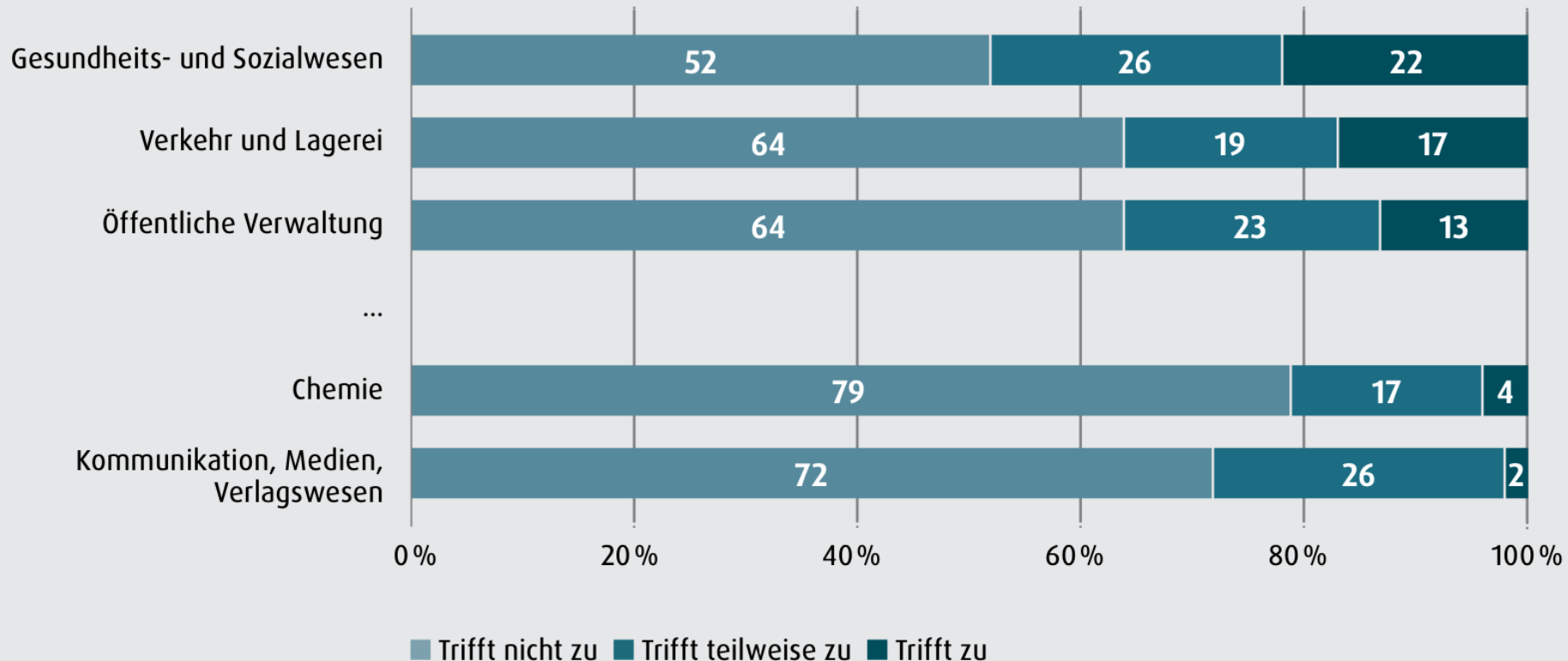


■ Trifft nicht zu ■ Trifft teilweise zu ■ Trifft zu

# Initiative Gesundheit und Arbeit 2019

Ich muss damit rechnen, am Arbeitsplatz Gewalt oder Beleidigungen ausgesetzt zu sein

Branchen:

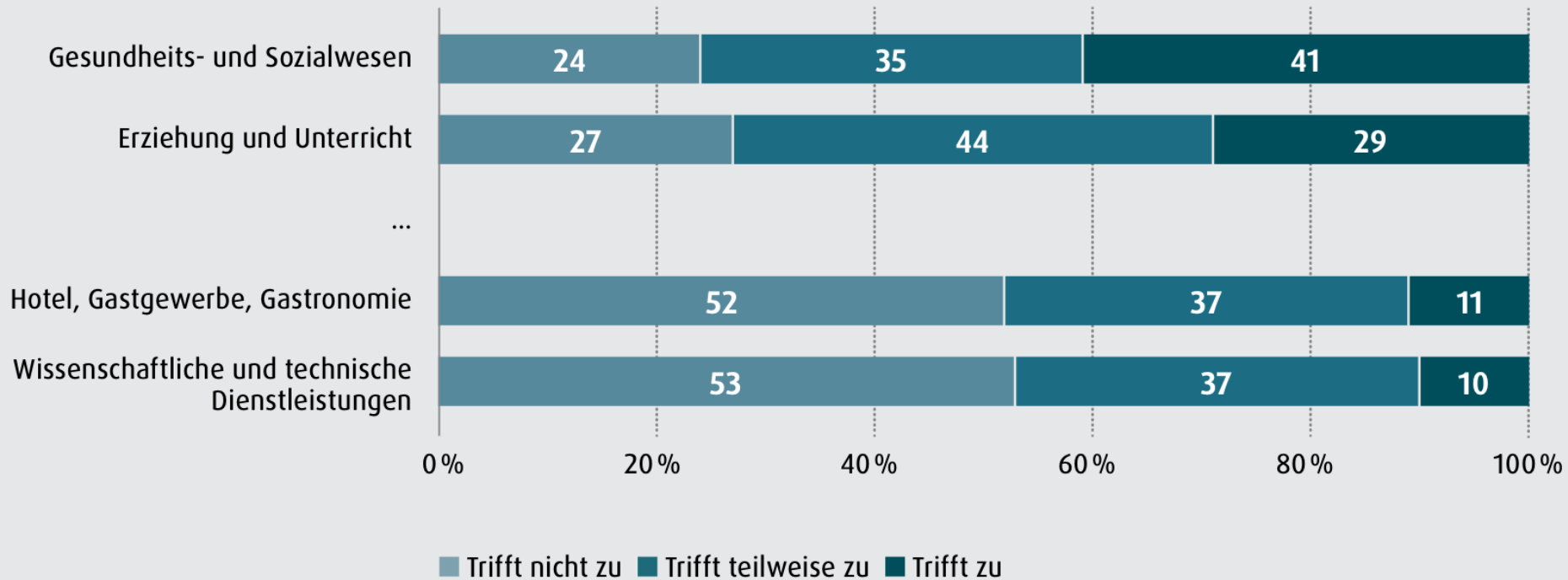




# Initiative Gesundheit und Arbeit 2019

## Meine Arbeit ist emotional belastend

Branchen:



# Ablauf

1. Gesundheit im Beruf

Burn-Out als Risiko

3. Berufsbezogene Belastungen in der Sozialen Arbeit
4. Resilienz als Antwort auf Belastungen?
5. (Weiterführende) Literatur

# Burn-Out als Folge von Sozialer Arbeit?

## Risikofaktoren:

- Arbeitsplatzfaktoren (z.B. durch Arbeitsdichte & Unkontrollierbarkeit)
- Individuelle Faktoren (z.B. Anforderungen im Privatleben)
- Somatische und psychische Vorerkrankungen

## Symptomtrias nach ICD-11

- Erschöpfung, Energieverlust
- Zynismus/Negativismus
- Leistungsminderung

(Heidenreich et al. 2021; Berger et al. 2012)

# Burn-Out als Folge von Sozialer Arbeit?

## **Fehlzeiten-Report der AOK**

- Gesundheits- und Sozialwesen als Branche mit den meisten AU-Tagen aufgrund von psychischen und Verhaltensstörungen
  - Soziale Arbeit ist eine von zehn Berufsgruppen mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen aufgrund von Burn-Out-Erkrankungen
- (Badura et al. 2023)

## **Bundesweite Online-Studie** (n = 925 psychosoziale Fachkräfte)

- 29,1% fühlen sich ständig oder häufig durch die Arbeit überlastet
- Die Mehrheit der Befragten gibt an, dass sie nicht daran glaubt (34,4%) oder unsicher ist (25,1%), ob sie unter den gegebenen Bedingungen bis zum Rentenalter arbeiten können

(Dahl 2019)

# Burn-Out als Folge?



„Dealing with people can be very demanding. **It takes a lot of energy** to be calm in the midst of crises, to be patient in the face of frustrations, to be understanding and compassionate when surrounded by fear, pain, anger or shame“ (Maslach 2003, 26)

# Ablauf

1. Gesundheit im Beruf
2. Burn-Out als Risiko

Berufsbezogene Belastungen in der Sozialen Arbeit

4. Resilienz als Antwort auf Belastungen?
5. (Weiterführende) Literatur

# Berufsbezogene Belastungen

Sind abhängig von subjektiven Bewertungsprozessen

Ob ein Aspekt als mehr oder weniger belastend wahrgenommen wird, ist abhängig von Ressourcen auf

- **personaler Ebene** (z.B. Selbstwertgefühl, Beziehungs- und Konfliktfähigkeit)
- **sozialer Ebene** (z.B. Unterstützung im Team und durch Vorgesetzte)
- **organisationaler Ebene** (z.B. Arbeitszeiten, Handlungs- und Entscheidungsspielräume)

(Bendig et al. 2016)

# Faktor: Personenbezogener Einfluss

Ansteckung (Übernahme von Emotionen)

Zu starkes Involviertsein (besondere Sorge)

Konfliktvermeidung/Verwöhnhaltung (Klient\*innen von unangenehmen Wahrheiten verschonen)

Helfer\*innensyndrom (Bereitschaft der Aufopferung)

(Liel 2020)



# Rahmenbedingungen der Profession

- Triple-Mandat: Gesellschaft, Adressat\*in, Profession
  - Loyalitäts-, Rollen-, Identitätskonflikte
  - Ungewissheiten bzgl. angemessener Beziehungsgestaltung
  - Dynamisches Reagieren auf gesellschaftliche Veränderungen
  - Vertrauensvolle Nähe und sachliche Distanz
  - Äußere Begrenzungen, Einkommen, Teilzeit und Befristungen
  - Sekundärtraumatisierung
  - Emotionale Ermüdung

(Liel 2020)

# Rahmenbedingungen der Profession

## Emotionsarbeit als besondere Herausforderung

### Aufgabe:

- Im Handlungsfeld der Emotionalität strategisch kompetent agieren
  - Organisational erwünschte Emotionen herstellen bzw. darstellen
  - Unerwünschte Emotionen unterdrücken
  - Nahezu ununterbrochen positive/freundliche Emotionen zeigen
  - Gleichzeitig geringe Möglichkeiten des Abpufferns

### Voraussetzung:

- Bereitschaft zu entsprechend „strategischem Handeln“
- Fähigkeit zur Rollendistanz: Disidentifikation mit der Berufsrolle

(Mucha & Rastetter 2017)

# Emotionsarbeit als besondere Herausforderung

Es geht um das Erlernen des Verhältnisses von echter und tief empfundener Anteilnahme und zugleich auch situationsspezifischer „oberflächlicher“ Anteilnahme und innerer Distanz



Wie gelingt Ihnen das?

Was brauchen Sie  
hierfür?

# Berufliche Situation: Belastungen

Zwischen Juli 2021 und Juni 2022 Berufsgruppe mit den größten Fachkräftelücken (Hickmann & Koneberg 2022)

Jede\* zweite Sozialarbeiter\*in kann das erwartete Arbeitspensum nur mit Qualitätsabstrichen leisten (n=139)

58% müssen Anforderungen erfüllen, die schwer vereinbar sind (n=141)

Nur 13% können ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen (n=141)  
(Henn et al. 2017)

34% sind der Ansicht, es komme sehr häufig oder oft vor, dass sie die Arbeitsmenge nicht in der vorgegebenen Zeit schaffen können (n=150)  
(Hoppe & Roth 2020)

# Berufliche Situation: Belastungen

Psychische Erschöpfung von SA stieg von 2006 bis 2018 an, aber geringer als bei anderen Berufsgruppen

Jüngere SA sowie weibliche SA erleben stärkere Erschöpfung

SA geben im Vergleich aller Berufsgruppen

- am häufigsten an, auf die zu bewältigende Arbeitsmenge nicht häufig Einfluss nehmen zu können
  - eher häufiger an, Dinge nicht zu beherrschen oder nicht gelernt zu haben
- (Kahl & Bauknecht 2023)

# Berufliche Situation: Zufriedenheit

Im Vergleich eher geringer erlebter Termin- oder Leistungsdruck

Hohe erlebte subjektive Wichtigkeit der eigenen Tätigkeit

(Kahl & Bauknecht 2023)

Eine der Berufsgruppen mit der höchsten Arbeitszufriedenheit

Zufriedenheit mit

- Einkommen nur leicht unterhalb anderen Berufsgruppen
- Aufstiegsmöglichkeiten und Betriebsklima oberhalb der anderen Berufe

(Bauknecht & Baldschun 2024)

# Ablauf

1. Gesundheit im Beruf
2. Burn-Out als Risiko
3. Berufsbezogene Belastungen in der Sozialen Arbeit

Resilienz als Antwort auf Belastungen?

5. (Weiterführende) Literatur

# Ablauf

## 4. Resilienz als Antwort auf Belastungen?

### Definition

2. Resilienz- und Risikofaktoren
3. Personale Resilienzförderung
4. Setting Ansatz der Resilienzförderung



# Definitionen von Resilienz

## **Enge Definition:**

Positive Bewältigung einer Hochrisikosituation

- besser bewältigt als erwartet (u.a. Zander 2011)

## **Weite Definition:**

Kompetenz, die sich aus verschiedenen Einzelfähigkeiten zusammensetzt (Resilienzfaktoren)

- Notwendig für Krisensituationen, aber auch zur Bewältigung von Entwicklungsaufgaben und weniger kritischen Alltagssituationen
- Entwickeln sich im Lauf der Lebensgeschichte

(Fröhlich-Gildhoff 2020)

# Bedeutung und Merkmale von Resilienz

„Die Fähigkeit von Menschen, Krisen im Lebenszyklus unter Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen zu meistern und als Anlass für Entwicklung zu nutzen.“

(Welter-Enderlin & Hildenbrand 2006, S. 13)

Merkmale von Resilienz:

1. Dynamischer Anpassungs- und Entwicklungsprozess
2. Variable Größe
3. Situationsspezifisch und multidimensional

(Fröhlich-Gildhoff 2020)

# Ablauf

## 4. Resilienz als Antwort auf Belastungen?

### 1. Definition

Resilienz- und Risikofaktoren

### 3. Personale Resilienzförderung

### 4. Setting Ansatz der Resilienzförderung

# Resilienzfaktoren

Schutzfaktoren verhindern oder mildern die Wahrscheinlichkeit des Auftretens psychischer Störungen bzw. erhöhen Wahrscheinlichkeit einer positiven Entwicklung (Rutter 1990)

Schutzfaktoren meinen nicht die Abwesenheit von Risiken, sondern, dass widrige Bedingungen abgefedert werden können

**Unterschieden werden personale und soziale Schutzfaktoren**

**Beziehung als der stabilste außerpersonale Prädiktor für resiliente Entwicklung**

(u.a. Fröhlich-Gildhoff 2020)

# Vulnerabilitäts-/Risikofaktoren

Resilienzfaktoren/Schutzfaktoren werden beeinflusst durch Risiko- und Vulnerabilitätsfaktoren

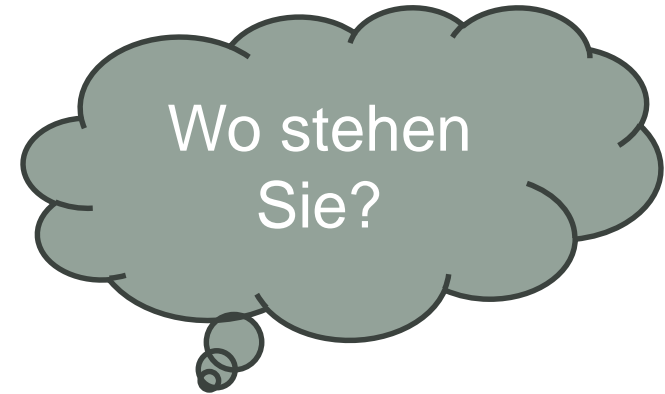
- **Vulnerabilitätsfaktoren (biologische und psychologische Merkmale), z.B.**
  - Genetische Faktoren (z. B. Chromosomenanomalien) (primär)
  - Chronische Erkrankungen (z. B. Asthma (...)) (primär/sekundär)
  - Unsichere Bindungsorganisation (sekundär)
- **Risikofaktoren (Stressoren in der Umwelt), z.B.**
  - Niedriger sozioökonomischer Status, chronische Armut
  - Psychische Erkrankungen eines bzw. beider Elternteile
  - Niedriges Bildungsniveau der Eltern

(u.a. Wustmann 2004)

# Ablauf

4. Resilienz als Antwort auf Belastungen?
  1. Definition
  2. Resilienz- und Risikofaktoren
  - Personale Resilienzförderung
  4. Setting Ansatz der Resilienzförderung

# Personale Resilienzfaktoren



## (1) Selbst-/Fremdwahrnehmung:

- a) Haben Sie das Gefühl, dass Sie im Arbeitskontext Ihre eigenen Emotionen, Handlungen und Gedanken bewusst wahrnehmen und reflektieren können?
- b) Haben Sie das Gefühl, Ihre Umgebung in der Regel richtig einzuschätzen und können Sie sich in deren Denk- und Sichtweisen hineinversetzen?

(vgl. Fröhlich-Gildhoff 2020)

# Personale Resilienzfaktoren

## (2) Selbstregulation/-steuerung:

- a) Haben Sie das Gefühl, erlebte Gefühle und Spannungszustände wahrzunehmen, aufrechtzuerhalten und beeinflussen zu können?
- b) Können Sie damit einhergehende begleitende physiologische Prozesse und Verhaltensweisen regulieren?

## (3) Selbstwirksamkeit

- a) Haben Sie Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten sowie die Überzeugung, ein bestimmtes Ziel auch durch Überwindung von Hindernissen erreichen zu können?
- b) Haben Sie das Gefühl, Ihr Handeln ist wirksam?

(vgl. Fröhlich-Gildhoff 2020)



# Personale Resilienzfaktoren

## (4) Soziale Kompetenz

- a) Haben Sie das Gefühl, soziale Situationen einschätzen zu können?
- b) Haben Sie das Gefühl, dass Sie im Umgang mit anderen empathische Reaktionen zeigen zu können?
- c) Haben Sie das Gefühl, sich selbst behaupten und Konflikte angemessen lösen zu können?
- d) Haben Sie das Gefühl, auf andere Menschen zugehen zu können, Kommunikation aufrechtzuerhalten und adäquat zu beenden?

## (5) Problemlösen

- a) Haben Sie das Gefühl, komplexe, nicht eindeutig zuzuordnende Sachverhalte gedanklich zu durchdringen und zu verstehen?
- b) Können Sie mit Rückgriff auf Wissen Handlungsmöglichkeiten entwickeln, bewerten, erfolgreich umsetzen?

(vgl. Fröhlich-Gildhoff 2020)

# Personale Resilienzfaktoren

## (6) Aktive Bewältigungskompetenzen

- a) Haben Sie das Gefühl, Sie begegnen Stress-Situationen aktiv und gehen diese aktiv an?
- b) Haben Sie das Gefühl, Sie kennen Ihre Grenzen und Kompetenzen und sind in der Lage sich soziale Unterstützung zu holen?

## (7) Sinnfindung und Zielanpassung

- a) Haben Sie das Gefühl, Sie verfolgen im Arbeitsleben Ziele und orientieren sich hierbei an „Sinn“?
- b) Haben Sie das Gefühl, Sie sind in der Lage diese Ziele situationsbedingt anzupassen?

(vgl. Fröhlich-Gildhoff 2020)

# Personale Resilienzförderung

## Techniken der Systemischen Beratung

- Ressourcen-/Stärkenanalyse
- Glücks- und Belastungstagebuch: Belastungen/Freude skalieren
- Vermeintlich „schlechte“ Angewohnheiten umdeuten / Reframing
- Funktion von eigenem Verhalten nachvollziehen, Alternativen finden
- Narrationen hinterfragen / neue Narrative entwickeln

# Personale Resilienzförderung

## Techniken der Transaktionsanalyse

- Arbeit an Glaubenssätzen / Rollenmustern / Lebensskripten
  - Wie und wer bin ich?
  - Was soll ich tun und was nicht?
  - Was darf ich fühlen und was nicht?
  - Welche Grundpositionen habe ich? Ok oder nicht ok?

# Personale Resilienzförderung

Ich muss stark sein

Ich muss das alleine schaffen

Verlasse dich auf niemanden

• was soll ich tun und was nicht?

Was ich mache, bringt sowieso nichts

Die anderen kommen zuerst

Wenn du nicht hilfst, dann tut es niemand

# Personale Resilienzförderung

## Techniken der Transaktionsanalyse

- Erkennen innerer Antreiber und Arbeit an diesen
  - Mach's anderen recht...
  - Sei perfekt...
  - Sei stark...
  - Streng dich an...
  - Beeil dich...
  - Sei vorsichtig und vertraue niemandem...

# Verhaltensprävention: Selbstfürsorge

Self-compassion (Neff 2003):

- Freundlicher, gütiger und verständnisvoller Umgang mit sich selbst
- Eigene Erfahrungen als Teil des Mensch-Seins betrachten
- Achtsame Wahrnehmung von unangenehmen Gefühlen, ohne sich von ihnen mitreißen zu lassen oder sich zu sehr mit ihnen zu identifizieren

Damit einhergehende Aufgaben für sich selbst:

- Achtsamkeit (Fokus auf das sein)
- Selbstfürsorge (aktives Tun und Veränderung)
- Selbstreflexion

(Liel 2019)

# Ablauf

4. Resilienz als Antwort auf Belastungen?
  1. Definition
  2. Resilienz- und Risikofaktoren
  3. Personale Resilienzförderung

Setting Ansatz der Resilienzförderung



# Setting-Ansatz der Resilienzförderung

Keine einseitige individuelle Betrachtung, sondern personale **und** soziale Ressourcen berücksichtigen

Soziale Ressourcen entscheiden mit darüber, wie und ob personale Ressourcen erkannt und genutzt werden können

Setting-Ansatz: Mehrebenenansatz

- Resilienzförderliche Institutionen
- Berücksichtigung des Lebensweltkonzeptes

(Fröhlich-Gildhoff 2020; Rademaker & Altenhöner 2019; Fingerle 2011)

# Verhältnisprävention: gesunde Organisationen

- Kommunikation von Wertschätzung und Anerkennung
- Offen gezeigtes Interesse, Lob und realistisches Feedback
- Betriebliches, partizipatives Gesundheitsmanagement
- Gefährdungsbeurteilungen
- Ganzheitliche Aufgaben mit planenden, ausführenden und kontrollierenden Elementen
- Autonomie durch Entscheidungsmöglichkeiten
- Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Zeitelastizität
- Stressfreie Regulierbarkeit
- Sinnhaftigkeit
- Supervision

# Zusammenhang Resilienzfaktoren und Erschöpfung

## **Soziale Resilienzfaktoren:**

- 89%: Das Gefühl, am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft zu sein
- 93%: Eine als gut empfundene Zusammenarbeit mit Kolleg\*innen
- 83%: Hilfe und Unterstützung von Kolleg\*innen, wenn benötigt
- 60% Hilfe und Unterstützung von Vorgesetzten, wenn benötigt
- 33% Lob und Anerkennung von Vorgesetzten

## **Personale Resilienzfaktoren:**

- 77% Distanzierungsfähigkeit
- 89% **Subjektive Wichtigkeit der eigenen Tätigkeit**

(Kahl & Bauknecht 2023)

# Und wie stehen Sie nun da?

Sie...



...in Ihrer Organisation



# Ablauf

1. Gesundheit im Beruf
2. Burn-Out als Risiko
3. Berufsbezogene Belastungen in der Sozialen Arbeit
4. Resilienz als Antwort auf Belastungen?

(Weiterführende) Literatur

# Weiterführende Literaturtipps

Zur weiteren Auseinandersetzung mit persönlicher Resilienz:

- D. Kuhn, D. „Resilienz am Arbeitsplatz“
- Thomas A. Harris „Ich bin o.k. Du bist o.k.“
- Eric Berne „Spiele der Erwachsenen“
- Almut Schmale-Riedel „Der unbewusste Lebensplan“
- Jürg Bollinger „Grundlagen der Transaktionsanalyse“
- Denborough „Geschichten des Lebens neu gestalten“

# Literatur

- Badura, B., Ducki, A., Baumgardt, J., Schröder, H., Meyer, M. (2023). Fehlzeiten-Report 2023. Zeitenwende – Arbeit gesund gestalten. Springer
- Bauknecht, J. & Baldschun, A. (2024). Eine der zufriedensten Berufsgruppen: Entwicklung, Ausmaß und Determinanten der Arbeitszufriedenheit von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern. In: Soziale Passagen, <https://doi.org/10.1007/s12592-024-00493-9>
- Bendig, H., Lück, P., Mätschke, L.-M. (2016). Iga.fakten10. Psyche und Gesundheit im Erwerbsleben. <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igafakten/igafakten-10> (06.05.2022)
- Berger, M., Linden, M., Schramm, E., Hillert, A., Voderholzer, U., & Maier, W. (2012). Positionspapier der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN) zum Thema Burnout. In: Nervenarzt, 4, 537-543.
- Dahl, C. (2017). Selbstfürsorge für psychosoziale Fachkräfte. Eine Studie zur langfristigen Wirksamkeit und zum präventiven Nutzen von Selbstfürsorge im psychosozialen Arbeitsfeld. Empirische Pädagogik.

# Literatur

- Fingerle, M. (2011): Resilienz deuten – Schlussfolgerungen für die Prävention. In: Zander, M. (Hg.): Handbuch Resilienzförderung (S. 208-218). VS.
- Froböse, I., Biallas, B., Wallmann-Sperlich, B. (2018). DKV-Report 2018: Wie gesund lebt Deutschland? [www.ergo.com/de/DKV-Report](http://www.ergo.com/de/DKV-Report) (06.05.2022)
- Fröhlich-Gildhoff, K. (2020). Resilienz – was ist das? In: Klinische Sozialarbeit. Zeitschrift für psychosoziale Praxis und Forschung, 16 (4), S. 4-8.
- Henn, S., Lochner, B., Meiner-Teubner & Strunz, E. (2017). Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- Heidenreich, T., Nething, E., & Michalak, J. (2021). Unterstützung konsequent institutionell denken. (Selbst-)fürsorge und Achtsamkeit als Burnoutprävention in psychosozialen Berufen. In: FORUM sozialarbeit + gesundheit, 3(26), 39–42.
- Hickmann, H. & Koneberg, F. (2022). IW-Kurzbericht 67/2022. Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken. Institut der deutschen Wirtschaft
- Homfeldt, H.G. (2010). Gesundheit und Soziale Arbeit. In: Enzyklopädie Erziehungswissenschaften Online. Beltz



# Literatur

- Hoppe, M. & Roth, I. (unter Mitarbeit von N. Müller & A. Schmidt) (2020). Leistungssteuerung und Arbeitsintensität Eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2019 für den Dienstleistungssektor. Ver.di.
- Kahl, Y. & Bauknecht, J. (2023). Psychische und emotionale Erschöpfung von Fachkräften der Sozialen Arbeit: Entwicklung, Ausmaß und die Rolle von Belastungs- und Resilienzfaktoren. In: Soziale Passagen, 15 (1), S. 213-232. <https://doi.org/10.1007/s12592-023-00448-6>
- Liel, K. (2019). Die Gesundheit von SozialarbeiterInnen – zwischen Selbstfürsorge und gesunden Organisationen. In: Dettmers, S. & Bischkopf, J. (Hg.). Handbuch gesundheitsbezogene Soziale Arbeit (S. 253-258). Ernst Reinhardt
- Maslach, C. (2003). Burnout. The cost of caring. Malor Books
- Mucha, A. & Rastetter, D. (2017). Lieber falsche Gefühle vorspielen als falsche Gefühle fühlen? Überlegungen zu einer gesundheitsförderlichen Emotionsarbeit in subjektivierten Zeiten. In: Busse, S., Haubl, R., Möller, H. & Schiersmann, C. (Hg.). Positionen. Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt, Band 02/2017 (S. 1-8). university press

# Literatur

- Rademaker, A. L. & Altenhöner, T. (2019): Gesundheitsförderung und Prävention in der Sozialen Arbeit. In: Dettmers, S., Bischkopf, J. (Hg.): Handbuch gesundheitsbezogene Soziale Arbeit (S. 147-162). Reinhardt
- Rutter, M. (1990). Psychosocial resilience and protective mechanisms. In: Rolf, J. Masten, A., Cicchetti, D., Nuechterlein, K., Weintraub, S. (Ed.). Risk and protective factors in the development of psychopathology (p. 181-214). Cambridge University Press
- Wellmann, H., Hasselmann, O. & Lück, P. (2019). Iga.Report 43. Iga.Barometer 2019. Erwerbstätigenbefragung zum Stellenwert der Arbeit. Schwerpunktthema „Sinn und Arbeit“. [https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga\\_Reporte/Dokumente/iga-Report\\_43\\_iga.Barometer\\_2019.pdf](https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_43_iga.Barometer_2019.pdf) (06.05.2022)
- Welter-Enderlin, R. & Hildenbrand, B. (2006). Resilient – Gedeihen trotz widriger Umstände. Carl Auer
- Wustmann, C. (2004): Resilienz. Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern. Beltz
- Zander, M. (Hg.) (2011). Handbuch Resilienzförderung. VS