

Workshop Hauptamt - Daten

Rettungsdienst und Berufsfeuerwehr

Moderation: Dr. Thomas Hering

**Fachtagung
Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement
im Einsatzwesen**

26. und 27. Juni 2009, Magdeburg



Workshop-Planung

- **Vorstellungsrunde**
- **Vorstellung der Fragestellungen und der untersuchten Merkmale**
- **Sammlung eigener Erfahrungen**
 - Was wird erlebt? Was unterstützt? Was ist belastend?
 - Welche Folgen haben Belastungen?
- **Studienergebnisse**
 - Was wird erlebt? Was unterstützt? Was ist belastend?
- **Diskussion**
 - Vergleich Ergebnisse – eigene Erfahrungen
 - Wo wird Handlungsbedarf gesehen?
- **Ziel**
 - Prioritätensetzung für den zweiten Workshoptag



Fragestellungen der Untersuchung

■ Belastungskontext:

- **Welchen** Einfluss haben alltägliche organisations- und einsatzbezogene Arbeitsanforderungen und -belastungen für Burnout und Wohlbefinden?
- **Welche** Ressourcen der Organisation und der Person unterstützen die Bewältigung von organisations- und einsatzbezogenen Belastungen, so dass sie weniger deutliche Auswirkungen auf Burnout und Wohlbefinden haben?

■ Ressourcen-Burnout-Commitment-Engagement-Kontext:

- **Können** Ressourcen der Organisation und der Person Burnout verzögern bzw. in seiner Intensität vermindern?
- **Können** Ressourcen der Organisation und der Person zu mehr Verbundenheit mit der Organisation (Commitment) und zu mehr Engagement beitragen?
- **Welche** Bedeutung hat die Verbundenheit mit der Organisation (Commitment) für das Arbeitsengagement?

3

Fragestellungen der Untersuchung

■ Regionenunterschiede:

- **Gibt es Unterschiede** in der Wahrnehmung alltäglicher organisations- und einsatzbezogener Arbeitsanforderungen und -belastungen, sowie von Merkmalen der Gesundheit und Leistungsfähigkeit, wie z.B. Burnout, Wohlbefinden, Commitment und Engagement, zwischen unterschiedlichen Regionen?

4

Merkmalskurzdefinitionen

Anforderungen-Burnout-Wohlbefinden

■ Organisationsbezogene Arbeitsanforderungen: :

(Organizational Checkup Survey, Leiter & Maslach, 2000)

Antwortformat: „stimme überhaupt nicht zu“ (1) bis „stimme vollständig zu“ (5)

- **Quantitative Arbeitsbelastungen:**

Beispielitem: „Ich arbeite über lange Zeiträume sehr intensiv.“

■ Einsatzbezogene Arbeitsanforderungen:

(Merkmale der Tätigkeit im Einsatzwesen, Beerlage, Arndt, Hering & Springer, 2006) Antwortformat: „nie“ (0) bis „täglich“ (6)

- **Einsätze mit Regulationshindernissen:** Behinderungen im Einsatz

Beispielitem: „Während eines Einsatzes gab es Schnittstellen- und Abstimmungsprobleme.“

- **Einsätze mit persönlicher Betroffenheit:** Einsätze, in denen individuelle Grenzzräume überschritten werden.

Beispielitem: „Während eines Einsatzes wurde ich verbal provoziert.“

- **Einsätze mit Extremforderungen:** Konfrontation mit Tod.

Beispielitem: „Ich war an Einsätzen mit entstellten Opfern beteiligt.“

- **Einsätze mit bekannten Tätern oder Opfern:**

Beispielitem: „Während eines Einsatzes waren mir Opfer bekannt.“

5

Merkmalskurzdefinitionen

Anforderungen-Burnout-Wohlbefinden

■ Burnout

(Maslach Burnout GS, Schaufeli, Leiter & Maslach, 1996)

Antwortformat: „nie“ (0) bis „täglich“ (6)

- **Erschöpfung**

(z. B.: „Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich erledigt.“)

- **Zynismus**

(z. B.: „Ich mache meine Arbeit und der Rest ist mir egal.“)

- **Professionelle Effizienz**

(z. B.: „Ich bin davon überzeugt, dass ich meine Arbeit effektiv erledige.“)

■ Wohlbefinden:

(Fragebogen zur Erfassung des körperlichen Wohlbefindens, Kolip & Schmidt, 1999) Antwortformat: „trifft überhaupt nicht zu“ (0) bis „trifft voll und ganz zu“ (5)

- **Vitalität**

(z. B.: „Ich wache morgens energiegeladent auf.“)

- **Belastbarkeit**

(z. B.: „Ich bin körperlich belastbar.“)

- **Innere Ruhe**

(z. B.: „Ich fühle mich innerlich im Gleichgewicht.“)

- **Genussfähigkeit**

(z. B.: „Ich nehme mir Zeit, meinem Körper Gutes zu tun.“)

6

Merkmalskurzdefinitionen

Anforderungen-Burnout-Wohlbefinden

Organisationsbezogene Ressourcen

(Organizational Checkup Survey, Leiter & Maslach, 2000)

Antwortformat: „stimme überhaupt nicht zu“ (1) bis „stimme vollständig zu“ (5)

- **Kontrolle (KHS)**
(z. B.: „Ich kann selbständig und unabhängig arbeiten.“)
- **Gratifikation (GRB)**
(z. B.: „Meine Arbeit wird wertgeschätzt.“)
- **Teamwork/Community (TCC)**
(z. B.: „In meinem Team unterstützen sich die Kollegen/innen untereinander.“)
- **Fairness/Gerechtigkeit (FGR)**
(z. B.: „Die Leitungsebene behandelt alle Kollegen/innen gerecht.“)
- **Wertvorstellungen (WVS)**
(z. B.: „Ich fühle mich als Einsatzkraft auch für das Erreichen der Ziele meiner Behörde/Organisation verantwortlich.“)
- **Delegationsbereitschaft von Vorgesetzten (VGS)**
(z. B.: „Mein Vorgesetzter überträgt (...) Verantwortung an Mitarbeiter.“)
- **Zusammenhalt im Team (ZHT)**
(z. B.: „Meine Abteilung hat eine starke Gruppenidentität.“)
- **Kommunikationskultur (KKK)**
(z. B.: „Mein/e Vorgesetzte/r informiert mich angemessen (...)“)

7

Merkmalskurzdefinitionen

Anforderungen-Burnout-Wohlbefinden

Personale Ressourcen

(Sense of Coherence Fragebogen – Kurzversion, Antonovsky, 1997)

- **Kohärenzsinn (SOC):** Ausmaß, mit dem Menschen eine stressrelevante Situation als bedeutsam, verstehbar und handhabbar wahrnehmen.
(z. B.: „Das, was Sie täglich tun, ist für Sie eine Quelle: „tiefer Freude und Zufriedenheit“ (1) bis „von Schmerz und Langeweile“ (7))

8

Merkmalskurzdefinitionen

Anforderungen-Burnout-Wohlbefinden

Engagement

(Utrecht Work Engagement Scale, Schaufeli & Bakker, 2003)
Antwortformat: „nie“ (0) bis „täglich“ (6)

- **Vitalität**
(z. B.: „Wenn ich arbeite, kann ich für lange Zeit dran bleiben.“)
- **Hingabe**
(z. B.: „Ich bin von meiner Arbeit begeistert.“)
- **Absorbiertheit**
(z. B.: „Während ich arbeite, vergeht die Zeit wie im Fluge.“)

Commitment

(Organizational Commitment Questionnaire, Maier & Woschee, 2002)
Antwortformat: „stimme überhaupt nicht zu“ (1) bis „stimme voll und ganz zu“ (5)

- z. B.: „Ich bin stolz, wenn ich anderen sagen kann, dass ich zu dieser Behörde/Organisation gehöre.“

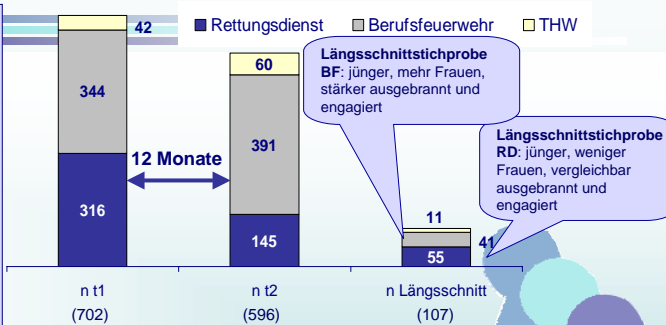
Stichprobe

Herkunft:
ausgewählte Regionen
Deutschlands Nord-Süd/Ost-West
Vergleich möglich

2 Messzeitpunkte (t₁, t₂)
t₁ 2006/2007
t₂ 2007/2008
Abstand 12 Monate

3 Stichproben:
t₁-Kohorte (N= 702)
t₂-Kohorte (N= 596)
Längsschnittstichprobe (N= 107)

Kausalaussagen nur auf der Basis der t₁/t₂-Kohorte möglich



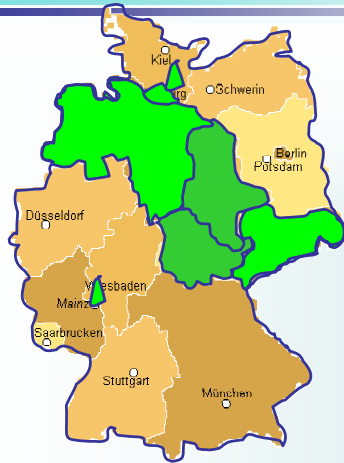
Längsschnittstichprobe BF: jünger, mehr Frauen, stärker ausgebrannt und engagiert

Längsschnittstichprobe RD: jünger, weniger Frauen, vergleichbar ausgebrannt und engagiert

Alter

RD:	36,4	34,4	t ₂ : 35,9
BF:	40,7	39,1	t ₂ : 40,3
THW:	41,9	42,8	t ₂ : 43,4
männlich/weiblich (%)			
RD:	88,6/11,4	86,7/13,3	t ₂ : 92,7/7,3
BF:	98,8/1,2	98,2/1,8	t ₂ : 95,0/5,0
THW:	73,2/26,8	66,1/33,9	t ₂ : 72,7/27,3

Studienregionen Rettungsdienst



Organisationen: ASB, DRK, JUH

Städtische Bereiche

- Braunschweig
- Hamburg
- Hannover
- Magdeburg
- Lübeck
- Wiesbaden

Ländliche Bereiche

- Niedersachsen
- Sachsen
- Sachsen-Anhalt
- Thüringen



11

Regionenvergleich Rettungsdienst Nord-Süd

Ungünstigere Ausprägungen für:

NORD Berlin, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Sachsen-Anhalt

- **Weniger Ressourcen:**
 - Teamwork/Community,
 - Wertvorstellungen,
 - Kommunikationskultur

- **Mehr Burnout:**
 - (weniger) Professionelle Effizienz
- **Weniger Engagement:**
 - Vitalität,
 - Hingabe,
 - Absorbiertheit

SÜD Hessen, Sachsen, Thüringen

Regionenvergleich Rettungsdienst West-Ost

West Hamburg, Niedersachsen,
Schleswig-Holstein, Hessen

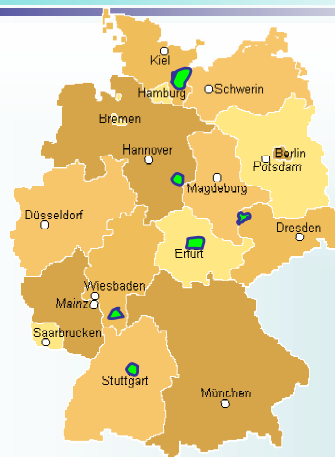
Ost Berlin, Sachsen, Sachsen-Anhalt,
Thüringen

Ungünstigere Ausprägungen für:

Keine statistisch bedeutsamen Unterschiede hinsichtlich der erfassten Anforderungen/Belastungen und Ressourcen zwischen den Regionen

- **Mehr Burnout:**
 - Zynismus
- **Weniger Engagement:**
 - Vitalität,
 - Hingabe,
 - Absorbiertheit
- **Weniger Wohlbefinden:**
 - Vitalität,
 - Genussfähigkeit

Studienregionen Berufsfeuerwehr



Städtische Bereiche

- Braunschweig
- Erfurt
- Frankfurt (nur t2)
- Leipzig
- Lübeck (nur t1)
- Stuttgart

Regionenvergleich Berufsfeuerwehr Nord-Süd

Ungünstigere Ausprägungen für:

NORD Niedersachsen, Schleswig-Holstein

- **Mehr Belastungen:**
 - Quantitative Belastungen,
 - Einsätze mit persönlicher Betroffenheit
- **Weniger Ressourcen:**
 - Belohnung/ Gratifikation,
 - Fairness/Gerechtigkeit,
 - Delegationsbereitschaft Vorgesetzter,
 - Kommunikationskultur

- **Mehr Burnout:**
 - Erschöpfung,
 - Zynismus
- **Weniger Engagement:**
 - Hingabe
- **Weniger Wohlbefinden:**
 - Vitalität,
 - Genussfähigkeit

SÜD Baden-Württemberg, (Hessen), Sachsen, Thüringen

Regionenvergleich Berufsfeuerwehr West-Ost

Ungünstigere Ausprägungen für:

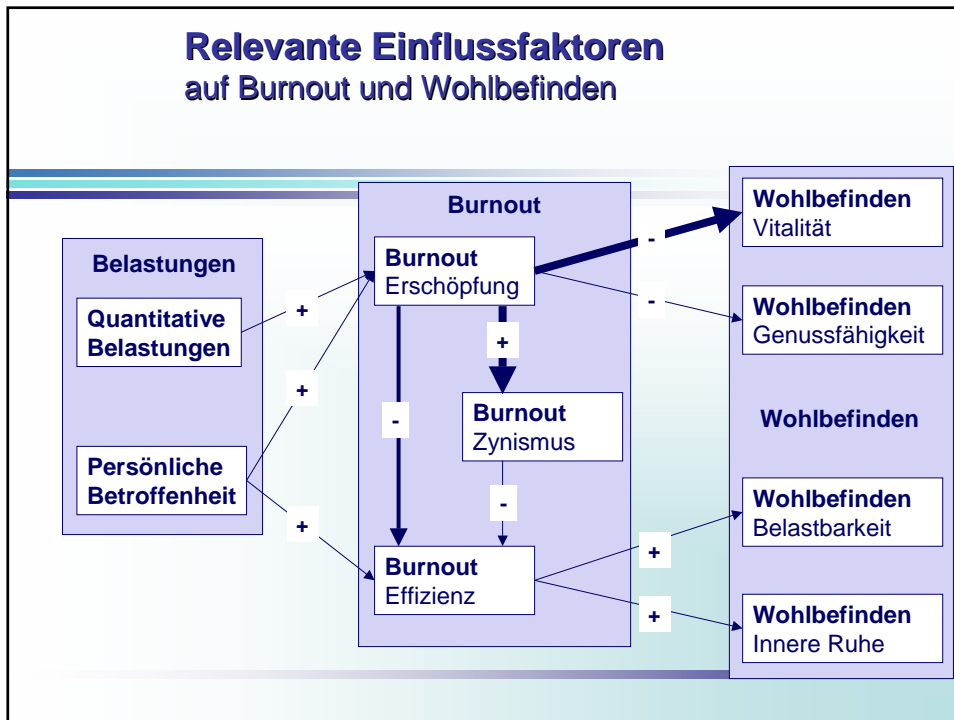
West Schleswig-Holstein, (Hessen),
Niedersachsen, Baden-Württemberg

- **Mehr Belastungen:**
 - Einsätze mit persönlicher Betroffenheit,
 - Einsätze mit Regulationshindernissen,
 - Einsätze mit bekannten Tätern/Opfern
- **Weniger Ressourcen:**
 - Teamwork/ Community,
 - Fairness/Gerechtigkeit,
 - Delegationsbereitschaft Vorgesetzter,
 - Kommunikationskultur

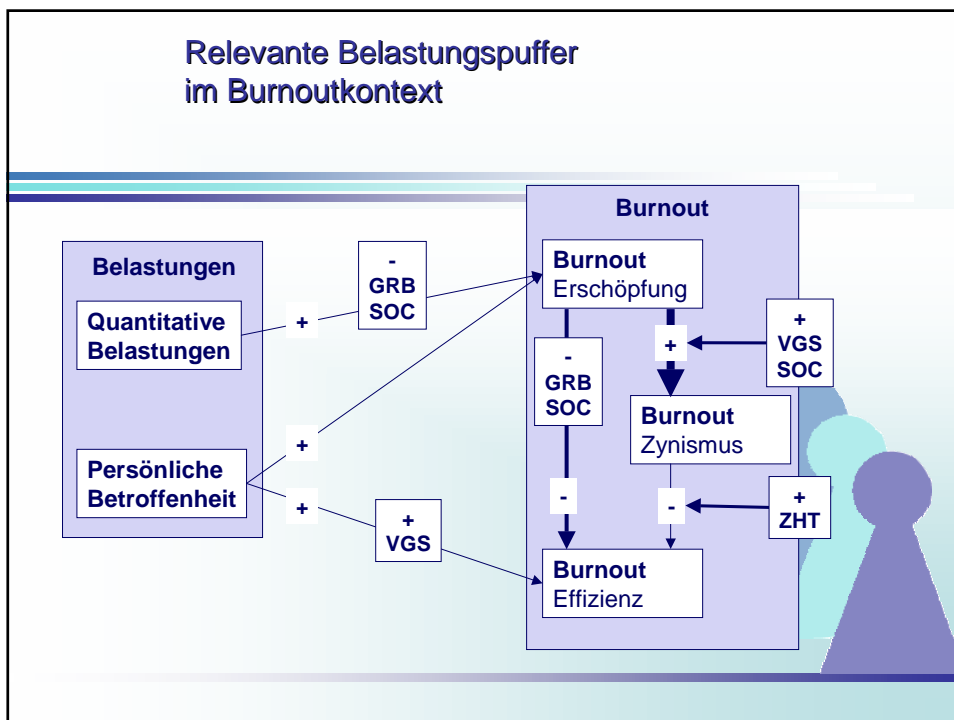
- **Mehr Burnout:**
 - Erschöpfung,
 - Zynismus,
 - (weniger) professionelle Effizienz
- **Weniger Engagement:**
 - Vitalität,
 - Hingabe,
 - Absorbiertheit

Ost Sachsen, Thüringen

Relevante Einflussfaktoren auf Burnout und Wohlbefinden



Relevante Belastungspuffer im Burnoutkontext



Relevante Einflussfaktoren auf Burnout und Wohlbefinden

- **Risikofaktoren für Erschöpfung (t_2):**
hohe quantitative Arbeitsbelastungen und häufige psychisch belastende Einsätze (t_1)
- **Ressource für mehr Effizienzerleben (t_2):**
(erfolgreiches) Agieren in psychisch belastenden Einsätzen (t_1)
- **Burnoutprozess:**
Erschöpfung → Zynismus → geringes Effizienzerleben
Erschöpfung → geringes Effizienzerleben
- **Risikofaktor für eingeschränktes Wohlbefinden (Vitalität, Genussfähigkeit) (t_2):**
Burnout (Erschöpfung) (t_1)
- **Ressource für mehr Wohlbefinden (Vitalität, Belastbarkeit) (t_2):**
hohes Effizienzerleben (t_1)



20

Was unterstützt in Organisationen?

- Zusammenhang quantitative Belastungen und Erschöpfung:
 - **Gratifikation (GRB)** puffert ab **!!Führungskräfte!!**
 - **Kohärenzsinn (SOC)** puffert ab
- Zusammenhang psychisch belastende Einsätze und Effizienzerleben:
 - **Delegationsbereitschaft von Vorgesetzten (VGS)** verstärkt
- Zusammenhang Erschöpfung und Zynismus:
 - **Delegationsbereitschaft von Vorgesetzten (VGS)** puffert ab
 - **Kohärenzsinn (SOC)** puffert ab
- Zusammenhang Erschöpfung und Effizienzerleben:
 - **Gratifikation (GRB)** puffert ab
 - **Kohärenzsinn (SOC)** puffert ab
- Zusammenhang Zynismus und Effizienzerleben:
 - **Teamzusammenhalt (ZHT)** verstärkt
Ansteckung, „Meckerkultur“?



21

Was unterstützt in Organisationen?

■ Zusammenhang quantitative Belastungen und Erschöpfung:

- **Gratifikation** (GRB) puffert ab

→ **Burnoutprävention in der nicht-polizeilichen Gefahrenabwehr:**

1. Einfluss auf Burnout nehmen heißt, die **quantitative Belastungen** zu **reduzieren**,
2. **Wertschätzung** und Rückmeldung **stärken**,
3. **In geeigneter Weise Verantwortung** auf Einsatzkräfte zu übertragen

■ Zusammenhang Zynismus und Effizienzerleben:

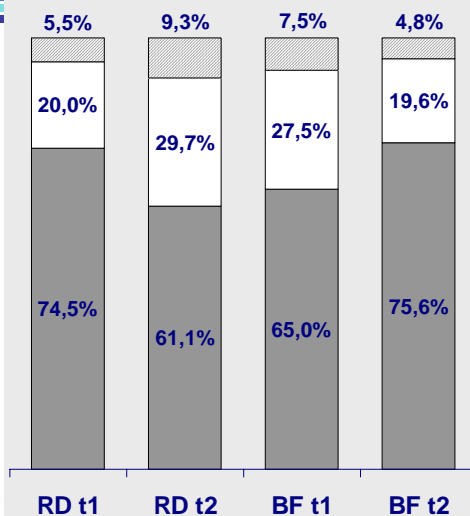
- **Teamzusammenhalt** (ZHT) verstärkt Ansteckung, „Meckerkultur“?

22

Entwicklung der Burnoutausprägungen

! Basis: Längsschnittstichprobe

Burnout



Rettungsdienst (RD):

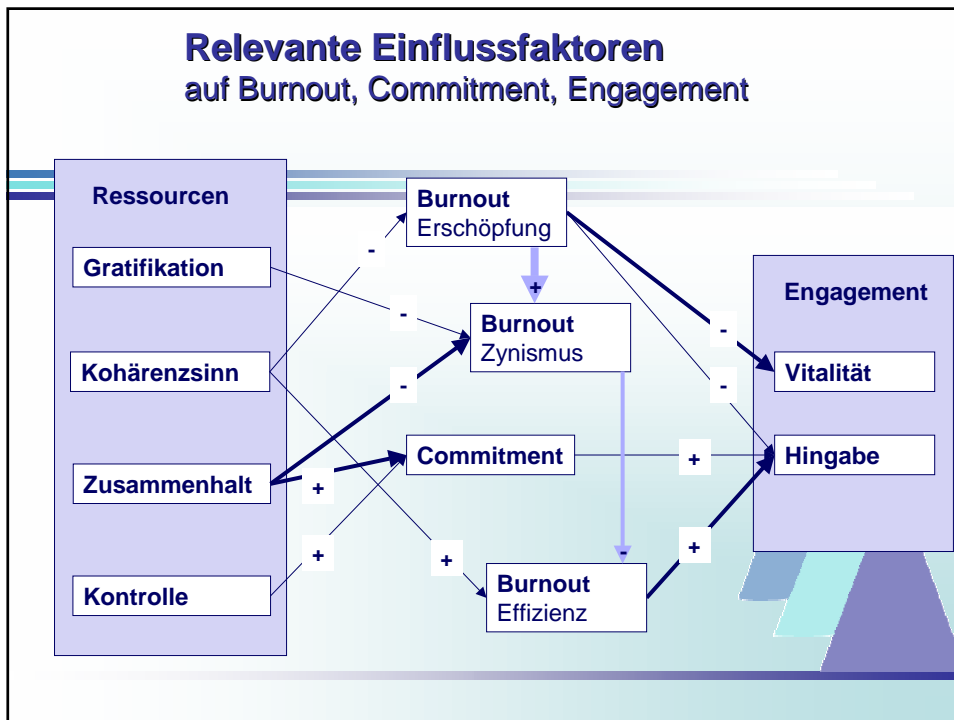
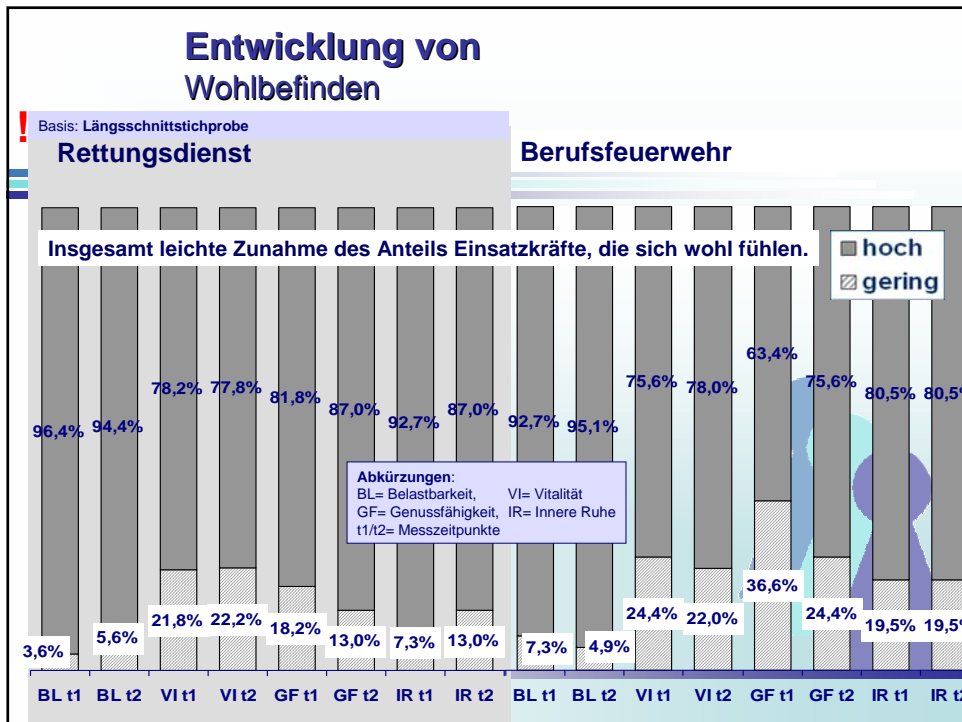
- vergleichsweise geringe Burnoutraten zu t₁
- Zunahme des Anteils hoch ausgebrannter Einsatzkräfte im Untersuchungszeitraum

Berufsfeuerwehr (BF):

- vergleichsweise geringe Burnoutraten zu beiden Messzeitpunkten
- Abnahme des Anteils hoch ausgebrannter Einsatzkräfte im Untersuchungszeitraum.

- hoch
- mittel
- niedrig

Abkürzungen:
RD= Rettungsdienst
BF= Berufsfeuerwehr
t1/t2= Messzeitpunkte



Relevante Einflussfaktoren auf Burnout, Commitment, Engagement

- **Commitment:**
große Handlungsspielräume (t_1) → mehr Commitment (t_2)
starker Teamzusammenhalt (t_1) → mehr Commitment (t_2)
- **Engagement:**
starke Erschöpfung (t_1) → weniger Vitalität und Hingabe (t_2)
starkes Effizienzerleben (t_1) → mehr Vitalität und Hingabe (t_2)
starkes Commitment (t_1) → mehr Hingabe (t_2)
- **Burnout:**
hohe Gratifikation, starker Teamzusammenhalt (t_1)
→ weniger Zynismus (t_2)
hoher Kohärenzsinn (t_1)
→ weniger Erschöpfung, stärkeres Effizienzerleben (t_2)



27

Relevante Einflussfaktoren auf Burnout, Commitment, Engagement

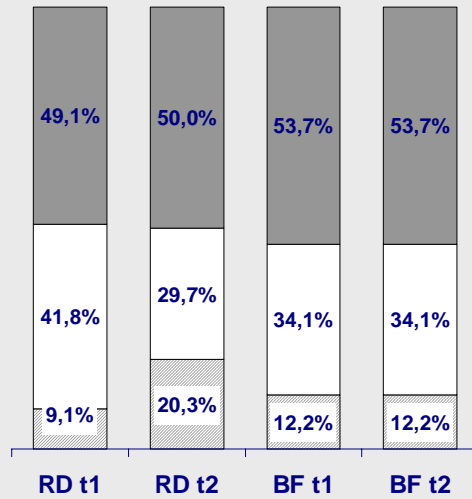
- **Förderung von Engagement in der nicht-polizeilichen Gefahrenabwehr:**
1. Reduzierung **Quantitativer Arbeitsbelastungen** und Steigerung von **Gratifikation/Wertschätzung**.
 2. Mehr Verbundenheit zur Organisation durch die Erweiterung von **Kontrolle und Handlungsspielräumen** und Stärkung des **Teamzusammenhalts**.

28

Entwicklung von Engagement

Basis: Längsschnittstichprobe

Engagement



Rettungsdienst (RD):

- Der Anteil engagierter/nicht engagierter Einsatzkräfte blieb unverändert.
- Der Anteil gering engagierter Einsatzkräfte stieg an.

Berufsfeuerwehr (BF):

- Der Anteil engagierter/nicht engagierter Einsatzkräfte blieb unverändert.

- hoch
- mittel
- ▨ niedrig

Abkürzungen:
 RD= Rettungsdienst
 BF= Berufsfeuerwehr
 t1/t2= Messzeitpunkte

