

Dörthe Schulze, Dana Sonnenberg, Thomas Hering, Irmtraud Beerlage

Merkmale der

Arbeit im

Feuerwehrdienst und ihre

Auswirkungen auf die

Mitarbeiter

Kurzvorstellung der Ergebnisse

Diese Studie wurde von März bis Juli 2004 im Rahmen des Forschungsprojekts „Entwicklung von Standards und Empfehlungen für ein Netzwerk zur bundesweiten Strukturierung und Organisation psychosozialer Notfallversorgung – Kurztitel: Netzwerk psychosoziale Notfallversorgung“ durchgeführt.

Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministerium des Innern Bundesverwaltungsamt – Zentralstelle für Zivilschutz.

Projektleitung: Prof. Dr. Irmtraud Beerlage

Projektnummer: B 1.11-101/02

Merkmale der Arbeit im Feuerwehrdienst und ihre Auswirkungen auf Burnout sowie Wohlbefinden bei Einsatzkräften im Feuerwehrdienst unter Berücksichtigung personaler und sozialer Ressourcen: Kurzvorstellung der Ergebnisse / Dörthe Schulze, Dana Sonnenberg, Thomas Hering, Irmtraud Beerlage. - 2004.
Magdeburg.

Die Autorinnen, der Autor

Dana Sonnenberg, derzeit Studium Gesundheitsförderung und -management an der Hochschule Magdeburg-Stendal (FH), absolvierte ein Praxissemester im Forschungsprojekt „Netzwerk Psychosoziale Notfallversorgung“, verfasste ihre Diplomarbeit zum Thema Belastungen und Belastungsfolgen in der Berufsfeuerwehr, absolviert derzeit ihr zweites Praxissemester im „Gesundheitsmanagement der Polizei in Sachsen-Anhalt“.

Dörthe Schulze, Diplom Gesundheitswirtin, absolvierte zwei Praxissemester im Forschungsprojekt „Netzwerk Psychosoziale Notfallversorgung“, verfasste ihre Diplomarbeit zum Thema Belastungen und Wohlbefinden in der freiwilligen und Berufsfeuerwehr, derzeit Studium „Sicherheit und Gefahrenabwehr“ an der Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) und Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, aktives Mitglied einer freiwilligen Feuerwehr.

Thomas Hering, Diplom Gesundheitswirt, examinierter Krankenpfleger, Rettungsassistent, derzeit Mitarbeiter im Forschungsprojekt „Netzwerk Psychosoziale Notfallversorgung“. Arbeitsschwerpunkt: Arbeit und Gesundheit im Einsatzwesen.

Professor Dr. Irmtraud Beerlage, Diplom Psychologin, Professorin für Psychologie mit den Schwerpunkten Entwicklungspsychologie, klinische Psychologie und Gesundheitspsychologie an der Hochschule Magdeburg-Stendal (FH), Leiterin des Forschungsprojekts „Netzwerk psychosoziale Notfallversorgung“.

Kontakt:

Thomas Hering
Projekt „Netzwerk psychosoziale Notfallversorgung“
Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) – Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen
Breitscheidstraße 2
D-39114 Magdeburg
E-Mail: thomas.hering@sgw.hs-magdeburg.de

oder
Prof. Dr. Irmtraud Beerlage
Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) - Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen
Breitscheidstraße 2
D-39114 Magdeburg

Inhalt

1. Ziele der Untersuchung	1
2. Anforderungen und Belastungen der Arbeit – Grundlagen	1
Was ist unter Anforderungen zu verstehen?	1
Was ist unter Belastungen in der Arbeit zu verstehen?	1
3. Gesundheitliche Folgen der Arbeit in der Feuerwehr	2
Was ist unter Burnout zu verstehen?	2
Was wird unter Wohlbefinden verstanden?	2
4. Ressourcen der Arbeit in der Feuerwehr	3
Persönliche Ressource: Veröffentlichungsbereitschaft	3
Soziale Ressource: Soziale Unterstützung	4
5. Was hat uns im einzelnen interessiert?	4
6. Die wichtigsten Ergebnisse	5
Vergleich zwischen freiwilliger und beruflicher Feuerwehr	5
Welche Aspekte der Tätigkeit im Feuerwehrdienst haben Bedeutung?	7
Was hat Einfluss auf das Wohlbefinden?	8
Welchen Einfluss hat soziale Unterstützung?	8
7. Die Bedeutung der Ergebnisse für die Praxis	9

1. Ziele der Untersuchung

Ziel

Bisher konzentrierten sich wissenschaftliche Untersuchungen bei Einsatzkräften der Feuerwehr hauptsächlich auf (seltene) extreme Einsätze und deren extreme Folgen. Alltägliche Belastungen von Einsatzkräften und ihre langfristigen gesundheitlichen Folgen (z.B. Burnout) wurden bisher kaum thematisiert, allenfalls in der Fachwelt diskutiert, jedoch nicht wissenschaftlich untersucht. Unsere Untersuchung zielte darauf ab, auch die Bedeutung alltäglicher Belastungen durch die Arbeit in der Feuerwehr für die Gesundheit von Einsatzkräften zu beleuchten. Es interessieren dabei weniger schwere Beeinträchtigungen, aus denen sich ein akuter medizinischer Behandlungsbedarf ableiten ließe, sondern z.B. Kriterien selbst eingeschätzter Belastbarkeit (körperliches Wohlbefinden), der Arbeitszufriedenheit sowie Folgen arbeitsbedingten Stresserlebens (Burnout).

2. Anforderungen und Belastungen der Arbeit – Grundlagen

Was ist unter Anforderungen zu verstehen?

Anforderungen

Als Arbeits-Anforderungen werden zunächst alle Aufgaben bezeichnet, die sich während des Arbeitsprozesses ergeben. Dazu können auch die Bedingungen unter denen Arbeitsaufgaben erfüllt werden müssen, gezählt werden (z.B. Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzausstattung, aber auch das „Arbeits- und Betriebsklima“).

Was ist unter Belastungen in der Arbeit zu verstehen?

Belastungen

Belastungen können sich dann aus den Arbeitsaufgaben ergeben, wenn Bedingungen wirksam werden, die eine den (beruflichen) Standards entsprechende Aufgabenerfüllung behindern wie z.B. unangemessene Arbeitsplatzausstattung, ungünstige Arbeitsorganisation. Belastungen sind die Anforderungen, die sich negativ auf die Person auswirken können.

Belastungen sind keine negative Folge der Arbeit, sie können aber Ursache von Beeinträchtigungen sein wie z.B. Erschöpfung, Müdigkeit, Gleichgültigkeit, Burnout, Krankheit usw..

3. Gesundheitliche Folgen der Arbeit in der Feuerwehr

Was ist unter *Burnout* zu verstehen?

Burnout

Burnout wird in humanwissenschaftlichem Kontext - also in Disziplinen wie Psychologie, Medizin, Arbeitswissenschaft usw. - als *eine* negative Folge der Arbeit in sogenannten „Helferberufen“ angesehen. Dazu gehören alle Berufsgruppen, die in sozialen und medizinischen Bereichen in engem Kontakt mit hilfebedürftigen Menschen arbeiten und deren zentrale Aufgabe die Unterstützung, Zustandsstabilisierung oder -verbesserung ihrer Patienten/Klienten ist (z.B. Mitarbeiter im Rettungsdienst, Krankenpflegekräfte, Einsatzkräfte der Feuerwehr, Ärzte, Sozialarbeiter usw.). Burnout wäre demnach kein Problem von Maurern, Schlossern, Archäologen oder Lokführern.

Burnout wird als „spezifische Kombination“ aus *emotionaler Erschöpfung* (Müdigkeit, Niedergeschlagenheit), *Depersonalisierung* (sarkastischer, zynisch-distanzierter Umgang mit Patienten) und *reduziertem Wirksamkeitserleben* (langfristiges Gefühl, seine Arbeit nicht den beruflichen Standards entsprechend zu erfüllen) umschrieben. Alle Dimensionen können gleichzeitig auftreten oder in bestimmter Reihenfolge. Es wird angenommen, dass emotionale Erschöpfung am Anfang eines Burnoutprozesses steht und reduziertes Wirksamkeitserleben am Ende.

Burnout ist keine Krankheit, kann aber anfälliger für alle möglichen Krankheiten machen. **Burnout ist auch kein Statussymbol** und kein Zeichen besonders „fleißigen“, „engagierten“ bzw. „aufopfernden“ Arbeitens, sondern wird entscheidend von den Bedingungen beeinflusst, unter denen engagiert gearbeitet wird.

Was wird unter *Wohlbefinden* verstanden?

Wohlbefinden

Wohlbefinden ist ein alltagssprachlicher Begriff, der einen kurz- oder langfristig als positiv bewerteten persönlichen Zustand umschreibt. Zum einen kann *aktuelles* (kurzfristiges) und *habituelles* (überdauerndes) Wohlbefinden und zum anderen *körperliches* und *psychisches* Wohlbefinden unterschieden werden. Das *aktuelle* Wohlbefinden umschreibt den momentanen persönlichen Zustand, welcher sich innerhalb einer kurzen Zeitspanne bereits wieder ändern kann. *Habituelles* Wohlbefinden bezeichnet eher den allgemeinen persönlichen Zustand bzw. das relativ konstante Wohlbefinden über eine längere Zeitspanne hinweg. Das habituelle Wohlbefinden wird durch zurückliegende (Wohlfühl-) Erfahrungen geprägt: wenn das kurzfristige Wohlbefinden regelmäßig hoch war, wird man sich mit hoher Wahrscheinlichkeit auch überdauernd wohl fühlen. *Körperliches* Wohlbefinden kann z.B. nach einem guten Essen entstehen, *psychisches* Wohlbefinden kann zum Beispiel durch positive Rückmeldungen von Kameraden/ Kollegen nach einem Einsatz ausgelöst werden.

4. Ressourcen der Arbeit in der Feuerwehr

Wenn einerseits angenommen werden kann, dass bestimmte Einflussfaktoren der Arbeitswelt den Gesundheitszustand beeinflussen können, wie wir es für die von uns untersuchten Belastungen unterstellen, müssen andererseits auch diejenigen Faktoren berücksichtigt werden, die es Einsatzkräften in der Feuerwehr ermöglichen, mit Belastungen fertig zu werden. In wissenschaftlichen Stresstheorien werden diese Faktoren als „Ressourcen“ (Kraftquelle) bezeichnet.

Die große Anzahl der Ressourcen, denen ein stressreduzierender Einfluss zugeschrieben wird lässt sich grob zwei Bereichen zuordnen: *individuelle/personale* Ressourcen und *soziale* Ressourcen. *Personale Ressourcen* umfassen spezifische Eigenschaften der Person, die es z.B. ermöglichen auch bei sehr belastenden Rahmenbedingungen „gut zu funktionieren“. Dazu zählen u.a.: Humor, Optimismus, Vertrauen in die eigene Kompetenz usw.. *Soziale Ressourcen* werden vom persönlichen Umfeld bereitgestellt. Sowohl bei alltäglichen Belastungen als auch bei akuten Krisen können sie hilfreich sein. Die erfahrene soziale Unterstützung sowie die Bereitschaft Probleme anzusprechen wird in unserer Untersuchung näher beleuchtet, weil Arbeit in der Feuerwehr in hohem Maß Teamarbeit ist und innerhalb der Wachmannschaften oder der freiwilligen Feuerwehren ein relativ hoher „kameradschaftlicher“ Zusammenhalt erwartet werden kann.

Persönliche Ressource: Veröffentlichungsbereitschaft

Veröffentlichungs-
bereitschaft

Unter Veröffentlichungsbereitschaft kann die Bereitschaft verstanden werden, sich anderen Menschen bei Problemen anzuvertrauen. Als mögliche „Vertrauenspersonen“ kommen je nach Auslöser der wahrgenommenen Belastungen unterschiedliche Menschen in Frage. Je nachdem, ob es um Probleme in der Arbeitswelt (z.B. Konflikte mit Vorgesetzten) oder Probleme im Privatleben geht, liegt es nahe, Arbeitskollegen, Kameraden oder Vorgesetzte bzw. Familienangehörige oder Freunde als Personen, denen man sich öffnet, näher zu betrachten. Die Bereitschaft sich bei Belastungen z.B. Kameraden anzuvertrauen, kann die Wahrscheinlichkeit dafür erhöhen, tatsächlich Unterstützung zu erfahren.

Soziale Ressource: Soziale Unterstützung

Soziale Unterstützung

Die Forschung zur Sozialen Unterstützung interessiert sich dafür, wie und unter welchen Voraussetzungen und Bedingungen und mit welchen Ergebnissen Menschen zueinander in Beziehung treten. Voraussetzung für sozialen Austausch ist die *Integration* von Menschen in *soziale Netzwerke*. Zur besseren Veranschaulichung liegt ein Vergleich mit einem Fischernetz nahe. Jeder Knoten ist dabei ein „*Netzwerkmittglied*“, die Anzahl der Verknüpfungen ist sein persönliches „*soziales Netzwerk*“. Lange Verbindungen zum nächsten Knoten beschreiben z.B. „*entfernte Bekannte*“, nahe Knoten können z.B. der eigene Lebens-Partner oder enge Freunde sein. Benachbarte Knoten ohne Verbindung sind in diesem Beispiel Fremde.

Unterstützung kann im Alltag oder bei besonderen Belastungen erfolgen (alltags- vs. belastungsbezogene Unterstützung). Bei der Betrachtung sozialer Unterstützung interessiert sowohl welche Personen aus dem Netzwerk Unterstützung anbieten, als auch die Art der Unterstützung die sie leisten und ebenso was sie beim Empfänger bewirkt. Es kann u.a. in *emotionale Unterstützung* (z.B. Trost spenden), *informationale Unterstützung* (z.B. ein Hinweis, ein guter Ratschlag), handfeste *praktische Unterstützung* (Hilfe beim Umzug, bei einer schwierigen Reparatur usw.) oder *soziale Integration* (z.B. durch Beteiligung des Netzwerkmittglieds an Aktivitäten, vermitteln eines „Zugehörigkeitsgefühls“) unterschieden werden. Im Rahmen der Arbeit kann davon ausgegangen werden, dass soziale Unterstützung z.B. dazu beitragen kann, dass Arbeitsaufträge trotz ungünstiger Rahmenbedingungen gemeinsam „besser“ erfüllt werden können.

5. Was hat uns im Einzelnen interessiert?

Fragestellung

Die Untersuchung orientiert sich an drei Kernfragestellungen, die im einzelnen untersucht wurden. *Erstens* ist von Interesse, wie häufig bestimmte Anforderungen und Belastungen während der Arbeit von den Einsatzkräften erlebt werden und in welchem Ausmaß gesundheitliche Beeinträchtigungen in der Feuerwehr zu beobachten sind. Der Fokus richtet sich auf Burnout sowie Einschränkungen des überdauernden Wohlbefindens. *Zweitens* untersuchen wir, welche Tätigkeitsmerkmale Burnout wahrscheinlich begünstigen bzw. das Wohlbefinden beeinträchtigen. *Drittens* konzentriert sich die Untersuchung darauf, ob bestimmte unterstützende Faktoren dazu beitragen können, dass Einsatzkräfte auch bei einer hohen Belastungsintensität langfristig gesund bleiben bzw. von den durch uns untersuchten Beeinträchtigungen in geringerem Ausmaß betroffen sind. Dazu zählen u.a. die Wahrnehmung, von seinen Kollegen bzw. Vorgesetzten unterstützt zu werden, die Bereitschaft, sich bei Problemen anderen Menschen anzuvertrauen (Veröffentlichungsbereitschaft), aber auch individuelle Strategien und Voraussetzungen, den Belastungen in der Arbeit zu begegnen.

6. Die wichtigsten Ergebnisse

Vergleich zwischen freiwilliger und beruflicher Feuerwehr

Anforderungen: Abgefragt wurden klar umschriebene Einzelaspekte, die sich sowohl auf Merkmale der Tätigkeit in Einsätzen als auch auf die arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen beziehen. Im Verlauf der Untersuchung wurden diese Einzelaspekte zu sechs Kategorien bzw. „Belastungsbereichen“ zusammengefasst. In diese Bereichen sind einander ähnliche, vergleichbare und inhaltlich verwandte Situationen aufgenommen worden. Die Einzelaspekte können in fünf Bereichen zusammengefasst werden:

- *Einsätze mit erhöhtem Regulationsaufwand*, sie erfordern höhere Anstrengung bei der Abwicklung, weil z.B. Schwierigkeiten bei der Organisation deutlich werden: Abstimmungsprobleme zwischen Vorgesetzten, unklare, missverständliche Anweisungen usw.,
- *Einsätze mit hindernden Rahmenbedingungen*, hier wird die Bedeutung von Hindernissen auf dem Weg zum Einsatz sowie an der Einsatzstelle hervorgehoben: schwer erreichbare Einsatzorte, Gefährdungen durch unaufmerksame Verkehrsteilnehmer usw.,
- *Einsätze mit Extremforderungen*, darin sind Einsatzcharakteristika zusammengefasst, die außerhalb der „normalen“ Einsatz-Erfahrungen stehen: entstellte Opfer, große Anzahl verletzter Personen, erfolglose Rettungsversuche,
- *Einsätze mit bekannten Opfern*, Einsätze von denen Freunde, Verwandte oder Familienangehörige direkt betroffen sind,
- *Regulationshindernisse*, allgemeine Aspekte der Arbeitsbedingungen und -organisation, die sich auch auf den Einsatzalltag auswirken können und die eine standardgerechte Durchführung von Einsatz- und Wachaufgaben behindern: geringe Beteiligung an betrieblichen Entscheidungsprozessen, ungenügende Berücksichtigung eigener Vorschläge usw..

Insgesamt lässt sich feststellen, dass alle von uns untersuchten potenziellen Belastungen bis auf „Einsätze mit bekannten Opfern“ erwartungsgemäß häufiger von Einsatzkräften in der Berufsfeuerwehr erlebt werden. Die größte Bedeutung haben dabei Anforderungen, die sich aus hindernden Rahmenbedingungen im Einsatz ergeben. Extremforderungen im Einsatz stehen in der Häufigkeit, mit der sie erlebt werden, an zweiter Stelle. Ungünstige Arbeitsbedingungen, insbesondere Regulationshindernisse und Einsätze mit erhöhtem Regulationsaufwand werden vergleichbar häufiger von Einsatzkräften der Berufsfeuerwehr erlebt. Von eher geringer Bedeutung – und fast ausschließlich von Einsatzkräften der freiwilligen angegeben – sind Einsätze, bei denen Opfer persönlich bekannt waren. Das lässt sich in erster Linie auf das wohnortnahe Einsatzgebiet von Angehörigen freiwilliger Feuerwehren bei vergleichsweise geringen Einwohnerzahlen zurückführen. Berufsfeuerwehren gibt es bis auf wenige Ausnahmen nur in Großstädten (ab 100.000); die Wahrscheinlichkeit, Bekannten oder Verwandten helfen zu müssen, ist schon aus diesem Grund geringer. Zudem wohnen Einsatzkräfte der Berufsfeuerwehren nicht zwingend direkt an ihrem Arbeitsort, sondern pendeln z.B. zur Arbeit.

Burnout: Burnout wurde als Folge der Arbeit untersucht. Zentrale Merkmale sind Erschöpfung, Depersonalisierung/Zynismus und eine reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit. Deutlich wird, dass Einsatzkräfte der Feuerwehr eher gering erschöpft sind und kaum zynisch distanziert zu Opfern und ihrer Arbeit eingestellt sind. Bei einem Vergleich zwischen freiwilligen und Berufsfeuerwehren fällt auf, dass beide Komponenten „Erschöpfung“ und „Depersonalisierung“ in der Berufsfeuerwehr eine erwartungsgemäß größere Bedeutung haben.

Umgekehrt stellt sich das bei der Bewertung der eigenen Kompetenz und Leistungsfähigkeit dar. Einsatzkräfte der freiwilligen Feuerwehren haben ausgehend von den vorliegenden Daten ein deutlich geringeres Wirksamkeitserleben als ihre hauptberuflichen Kameraden. Bei beiden Gruppen – freiwillige und Berufsfeuerwehr – ist das Wirksamkeitserleben z.B. im Vergleich mit Einsatzkräften im Rettungsdienst sehr gering. In einem nächsten Schritt wird also zu überprüfen sein, ob die geringe Ausprägung des Wirksamkeitserlebens durch die Anforderungen und Belastungen in der Feuerwehr erklärt werden kann.

Wohlbefinden: In dieser Studie wurde Wohlbefinden zum einen als überdauernde Eigenschaft, zum anderen sowohl als psychische als auch als körperliche Dimension der subjektiv erlebten Gesundheit untersucht. Deutlich wurde, dass das überdauernde Wohlbefinden insgesamt relativ hoch war. Unterschiede zwischen freiwilliger und Berufsfeuerwehr ergaben sich zwar, sie waren aber sehr gering und können daher vernachlässigt werden.

Veröffentlichungsbereitschaft: Das Hauptinteresse bei der Untersuchung der Veröffentlichungsbereitschaft von Einsatzkräften der Feuerwehr lag darauf, *mit wem* Einsatzkräfte der Feuerwehr z.B. nach belastenden Einsätzen am ehesten sprechen würden. Daraus lässt sich ableiten, von wem sich Einsatzkräfte am ehesten Unterstützung bei Problemen versprechen und wer im Unterstützungsnetzwerk subjektiv die größte Bedeutung hat. Bezogen auf einsatzbezogene Belastungen scheinen Kameraden/Kollegen von besonderer Bedeutung zu sein, die auch an einem (gleichen) belastenden Einsatz beteiligt waren. Die Bereitschaft, eigene Probleme zu artikulieren, ist gegenüber Kameraden/Kollegen mit vergleichbarem Erfahrungshintergrund am größten. An zweiter Stelle steht der eigene Partner bzw. die eigene Partnerin, an dritter Stelle finden sich Freunde, die auch in der Feuerwehr tätig sind. Dagegen ist die Bereitschaft nach belastenden Einsätzen belastungsbezogene Gespräche mit sogenannten Peers aus anderen Feuerwachen zu führen, oder sich psychosozialen Fachkräften (z.B. Feuerwehr-Seelsorger, Psychologen usw.) anzuvertrauen eher gering. Hier scheint eine hohe Hemmschwelle zu bestehen, die z.B. darauf zurückgeführt werden kann, dass zu wenig bekannt ist, welche Art Unterstützung diese qualifizierten Anbieter zur Entlastung insbesondere nach belastenden Einsätzen leisten können. Denkbar wäre aber auch, dass Einsatzkräfte nach Kontaktaufnahme befürchten, von Kameraden/Kollegen als weniger leistungsfähig und geeignet für die Arbeit in der Feuerwehr eingeschätzt werden könnten. Möglicherweise schätzen die untersuchten Einsatzkräfte der Feuerwehr ihren Unterstützungsbedarf so gering ein, dass eine Kontaktaufnahme mit qualifizierten Anbietern nicht notwendig für erforderlich gehalten wird.

Soziale Unterstützung: Deutlich wurde, dass unterschiedliche Faktoren als „Stresspuffer“ bzw. Bewältigungsressourcen in Frage kommen. Das Hauptaugenmerk dieser Untersuchung liegt auf sozialen Ressourcen, insbesondere auf der wahrgenommenen sozialen Unterstützung aus unterschiedlichen Quellen. Die Untersuchungsteilnehmer bewerteten das Ausmaß sozialer Unterstützung, das sie von Kameraden/Kollegen sowie von Vorgesetzten erfahren haben. Einsatzkräfte der freiwilligen und Berufsfeuerwehren fühlen sich im vergleichbaren Ausmaß sozial unterstützt. Kleine Unterschiede zwischen der freiwilligen und Berufsfeuerwehr lassen sich dennoch erkennen: Einsatzkräfte der freiwilligen Feuerwehren fühlen sich insgesamt sowohl von ihren Kameraden, als auch von ihren Vorgesetzten mehr unterstützt. Das lässt sich z.B. darauf zurückführen, dass sich bei Angehörigen freiwilliger Feuerwehren durch die vergleichbare „Freizeitgestaltung“ und die untereinander wahrscheinlich engeren privaten, teilweise freundschaftlichen Beziehungen ein höheres Unterstützungsausmaß erwarten lassen, als das in der Berufsfeuerwehr der Fall ist.

Welche Aspekte der Tätigkeit im Feuerwehrdienst haben Bedeutung?

Überblick

Mit bestimmten statistischen Methoden ist es möglich, den relativen Einfluss bestimmter Belastungen auf bestimmte Merkmale wie Burnout und Wohlbefinden, zu bestimmen. Es werden im Folgenden die Einflüsse der beschriebenen Anforderungen der Arbeit in der Feuerwehr und der wahrgenommenen sozialen Unterstützung auf Burnout und das überdauernde Wohlbefinden näher beleuchtet.

Einfluss der Anforderungen im Feuerwehrdienst?

Ungünstige arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen im Einsatz und im Wachalltag stehen mit einem höheren Erschöpfungsausmaß im Zusammenhang: Einsatzkräfte, die häufig unter diesen ungünstigen Bedingungen arbeiten müssen, zeigen sich also in dieser Hinsicht stärker ausgebrannt. Die mehr oder weniger distanzierte Haltung von Einsatzkräften zu Opfern sowie zu ihrer Arbeit wird maßgeblich beeinflusst von der Häufigkeit, mit der extreme Einsatzmerkmale erlebt werden. Werden diese Einsätze häufig erlebt, ist das Ausmaß der Burnoutdimension „Depersonalisierung“ offenbar höher. Besonders gering ausgeprägt stellt sich in der Feuerwehr die Einschätzung dar, anfallende Aufgaben angemessen zu erfüllen. Die Daten sind nicht ausreichend, um das so geringe Kompetenzerleben in der Feuerwehr angemessen zu erklären. Es lässt sich lediglich erkennen, dass erschöpfte Einsatzkräfte ein geringeres Wirksamkeitserleben aufweisen. Dieser mathematische Zusammenhang ist aber zu schwach um zu sagen, dass Erschöpfung ein bedeutender Einflussfaktor für das Wirksamkeitserleben sei.

An dieser Stelle können daher lediglich Hypothesen (Annahmen) über die Ursachen des stark herabgesetzten Wirksamkeitserleben in der Feuerwehr aufgestellt werden, die sich aber nicht abschließend überprüfen lassen. Verschiedene Studien zeigen, dass das Wirksamkeitserleben auch von der (theoretischen und praktischen) Vorbereitung auf die Arbeit sowie von individuellen Erwartungen bezogen auf zukünftige Aufgaben abhängen kann. Hier scheint also insbesondere in der freiwilligen Feuerwehr, aber auch bei der Berufsfeuerwehr noch ein erheblicher Ausbildungs- und Weiterbildungsbedarf zu bestehen. Dabei wären neben den notwendigen und auszubauenden feuerwehrtechnischen- und einsatztaktischen Inhalten stärker auch psychische Aspekte bei der Menschenrettung zu vermitteln, also z.B. Kommunikationstechniken mit Menschen in Extremsituationen sowie Methoden der psychischen ersten Hilfe.

Was hat Einfluss auf das Wohlbefinden?

Was beeinflusst Wohlbefinden?

Ursprünglich wurde angenommen, dass Arbeitsbelastungen zu Beeinträchtigungen im überdauernden Wohlbefinden führen können. Die Ergebnisse deuten aber darauf hin, dass Arbeitsbelastungen kaum das überdauernde Wohlbefinden beeinflussen. Festgestellt werden konnte aber, dass Einsatzkräfte, die in hohem Maß erschöpft sind und ein stark herabgesetztes Wirksamkeitserleben aufweisen, sich deutlich weniger vital, belastbar und gelassen fühlen. Arbeitsbelastungen haben daher offensichtlich keinen direkten Einfluss auf das Wohlbefinden, sondern wirken indirekt, vermittelt über Burnout. Erst wenn durch ungünstige Arbeitsbedingungen, häufig erlebte organisatorische Behinderungen im Einsatz, eine geringe Beteiligung an Entscheidungsprozessen usw. ein Ausbrennen von Einsatzkräften stattgefunden hat, zeigen sich Beeinträchtigungen im überdauernden Wohlbefinden. Zugleich sinkt die Belastbarkeit und die körperliche und geistige Wachheit und Vitalität der Einsatzkräfte; sie zeigen sich unruhiger und weniger ausgeglichen.

Im Weiteren lässt sich daraus auch eine geringere Widerstandsfähigkeit hinsichtlich weiterer Gesundheitsprobleme und Krankheiten ableiten. Deutlich werden kann dies z.B. in einer häufigeren und längeren gesundheitsbedingten Abwesenheit von Einsatzkräften, bei freiwilligen Feuerwehren kann sich das z.B. in einer höheren Austrittsquote von Einsatzkräften niederschlagen.

Welchen Einfluss hat soziale Unterstützung?

Bedeutung sozialer Unterstützung

Untersucht wurde, ob ein hohes Ausmaß wahrgenommener sozialer Unterstützung durch Kameraden/Vorgesetzte den Einfluss von Belastungen abschwächen kann. Einsatzkräfte, die sich gut von ihren Kameraden bzw. Kollegen unterstützt fühlen, zeigen sich tatsächlich weniger erschöpft und fühlen sich kompetenter. Offensichtlich trägt insbesondere eine Hilfeleistung, die zwischen den Kameraden/Kollegen ausgetauscht wird, dazu bei, dass Einsatzkräfte auch bei hohen Belastungen später ausbrennen bzw. das Burnoutausmaß geringer ist.

Die Unterstützung von Vorgesetzten hat entgegen der Erwartungen keine Pufferwirkung bezogen auf Burnout und das überdauernde Wohlbefinden. Das kann aber auch auf dem relativ geringen Ausmaß an Unterstützung durch Vorgesetzte, das von Einsatzkräften wahrgenommen wird, begründet sein. Wo (zu) wenig Unterstützung erlebt wird, lässt sich nachvollziehbar nur schwer ein (günstiger) Effekt wahrgenommener sozialer Unterstützung nachweisen.

7. Die Bedeutung der Ergebnisse für die Praxis

Schlussfolgerungen

Anhand der vorgestellten Ergebnisse lässt sich in erster Linie erkennen, dass bei den arbeitsorganisatorischen Bedingungen im Wachalltag und im Einsatz ein Handlungsbedarf besteht. Das bezieht sich hauptsächlich auf Berufsfeuerwehren, hat aber auch Bedeutung bei den freiwilligen Feuerwehren, hier insbesondere vor dem Hintergrund eines zunehmenden Nachwuchsproblems. Im einzelnen wären Maßnahmen in den Feuerwehren denkbar, die eine stärkere Beteiligung von Einsatzkräften bei sie betreffenden Entscheidungen ermöglichen. Dazu gehören auch Dienstplanfragen, Urlaubsplanung, Überstunden, Beförderungsangelegenheiten und die Einflussnahme auf die Aufgabenverteilung innerhalb der Wachabteilungen. Auf der betrieblichen Ebene, hier insbesondere bezogen auf die Berufsfeuerwehr, scheint eine Optimierung der Informationsweiterleitung zwischen den Leitungsebenen notwendig. Wünsche, Anregungen und Verbesserungsvorschläge der Basis können wahrscheinlich nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn die höheren Führungsebenen der Feuerwehr diese für sinnvoll halten, zugrundeliegende Probleme kennen und Schritte zur Umsetzung unterstützen. Natürlich wären diese Diskussionen außerhalb von Einsätzen zu führen, weil „demokratische Entscheidungsprozesse“ die Einsatzabwicklung eher gefährden als unterstützen würden. Auf der Basis der vorgestellten Ergebnisse erscheint es auch erforderlich, die Abstimmung und die Informationsweiterleitung während der Einsätze zu verbessern. Das könnte im Rahmen von Einsatzübungen geschehen.

Diese Schritte erfordern zunächst nur einen geringen finanziellen Aufwand. Andererseits lässt sich vor dem Hintergrund der fortgesetzten Sparmaßnahmen auch in den Feuerwehren eine zunehmende Verschlechterung der Arbeitsbedingungen erwarten. In zahlreichen persönlichen Gesprächen wurde insbesondere von Einsatzkräften der Berufsfeuerwehr zum Ausdruck gebracht, dass die Motivation für die Arbeit in der Feuerwehr z.B. durch Beförderungstopps, die Diskussion um die Streichung von Zulagen, Weihnachts- und Urlaubszuwendungen, Arbeitszeitverlängerungen, Arbeitsplatzabbau usw. nachhaltig verringert werde. Daher sollte die Frage gestellt werden, ob die angestrebte hohe Qualität im Katastrophenschutz, bei der Brandbekämpfung sowie im Rettungsdienst bei sinkender finanzieller Ausstattung und steigenden Anforderungen und Belastungen an die Einsatzkräfte langfristig wirklich sichergestellt werden kann.

Einige Schlussfolgerungen lassen sich auch für die psychosoziale Notfallversorgung bei Einsatzkräften der Feuerwehr treffen. Es wurde deutlich, dass die Bereitschaft von Einsatzkräften in der Feuerwehr Probleme tatsächlich anzusprechen, gegenüber beteiligten Kameraden/Kollegen am größten ist. Unterstützung, die bei Belastungen oder im Alltag von Kameraden/Kollegen geleistet wird, hat in dieser Studie günstige Auswirkungen. Daher ist es naheliegend, bisherige Ansätze wie z.B. den Aufbau von Einsatznachsorgeteams aus dem Kreis der Einsatzkräfte sowie bereits begonnene Peer-Programme fortzuführen. Damit kann auch die Akzeptanz für professionelle Angebote erhöht werden und eine entsprechende Weiterleitung an psychosoziale Fachkräfte auch außerhalb der Einsatzorganisationen *bei Bedarf* früher erfolgen als es derzeit der Fall ist.