



# Von Kalt auf Heiß Psychosoziale Unterstützungsangebote für Einsatzkräfte

Dr. Gabriele Buruck



## Sachsen - 2012

43.782 Mitglieder Freiwillige Feuerwehr  
3.717 Frauen



Das sind circa 96 % der aktiven Mitglieder aller Feuerwehren in Sachsen.

# Arbeitsbedingungen

# Kritisch definiertes Schadensereignis



## Diskrepanz aus „kaltem“ und „heißem“ Betrieb (nach Elbe, 2017)

Vorbereitung  
Nachbereitung  
Weiterbildung  
Einweisungen

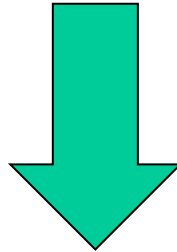
Alarm  
Einsatz  
Auftragserfüllung

**Problem:** Geforderte Anzahl von Einsatzkräften vor allem tagsüber

**Ursachen:** Anzahl der Feuerwehrleute, die an ihrem Wohnort arbeiten, sinkt.

# Arbeitsbedingungen

- lange und intensive Ausbildung,
- körperliche Einsatztauglichkeit,
- ständige und sofortige Einsatzbereitschaft und Verfügbarkeit.



Mögliche Konflikte im privaten, vor allem auch im beruflichen Umfeld der Einsatzkräfte



## Welche psychischen Ressourcen stehen mit gesundheitliche Folgen im Zusammenhang?

- Umgang mit Problematische Emotionen (Ärger, Angst, Wut, Scham, De Gaglia, 2006, Buruck et al. 2016)
- Soziale Unterstützung Kollegen/Vorgesetzte (Arce 2011)



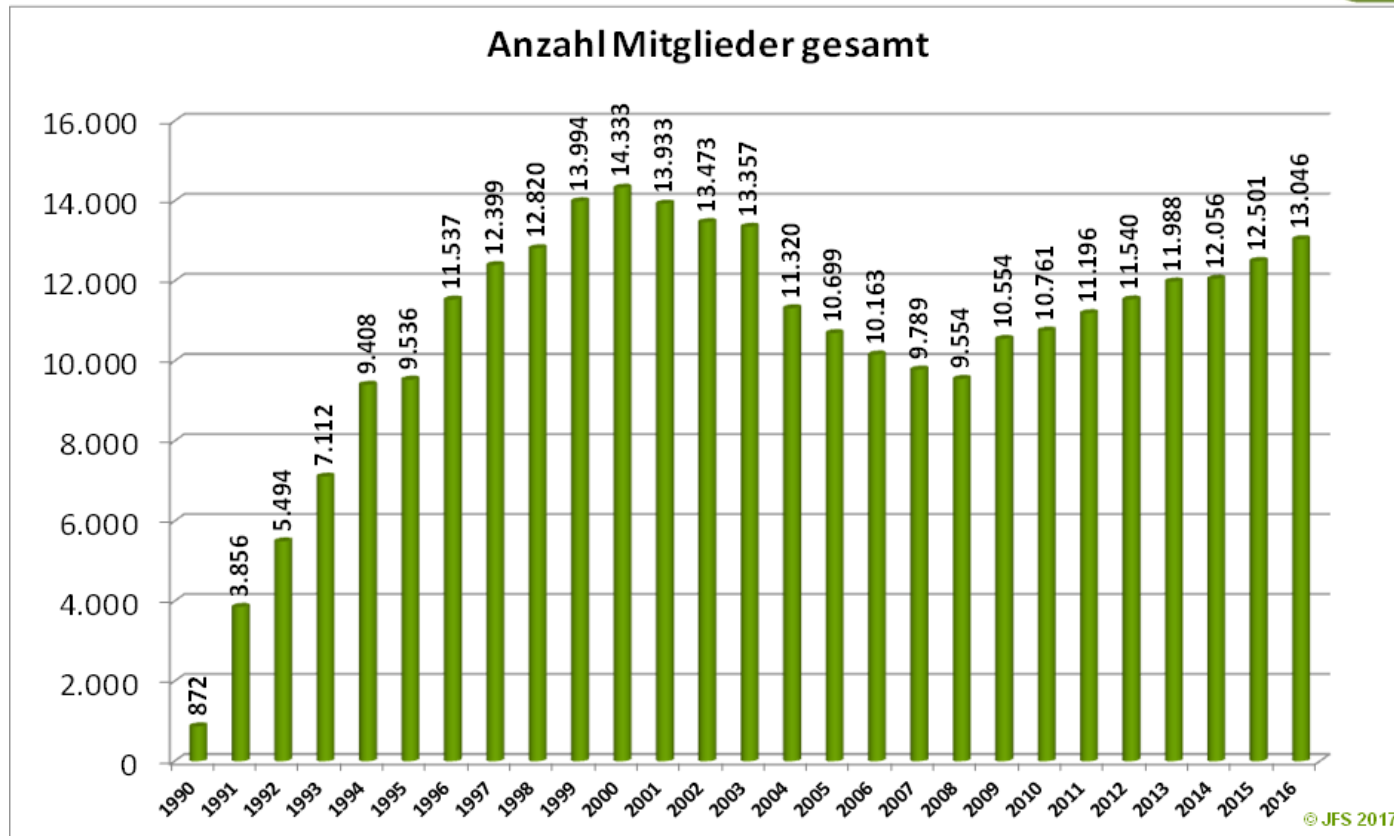
# Demografischer Wandel



## Deutschlandweit 2000 - 2014

Jahr	2014	2013	2012	2010	2000
Freiw. Feuerwehr	998.682	1.008.133	1.015.227	1.036.745	1.069.765
Berufsfeuerwehr	30.796	30.502	33.761	29.054	26.020
Jugendfeuerwehr	245.817	245.351	243.421	238.190	251.557
Werkfeuerwehr	30.408	32.542	31.710	32.694	30.753
Insgesamt	1.305.703	1.316.528	1.324.119	1.336.683	1.380.084

# Jugendfeuerwehr Sachsen





# Freiwillige Feuerwehr

## Demografischer Wandel - Auswirkungen

### Angebotssicherung

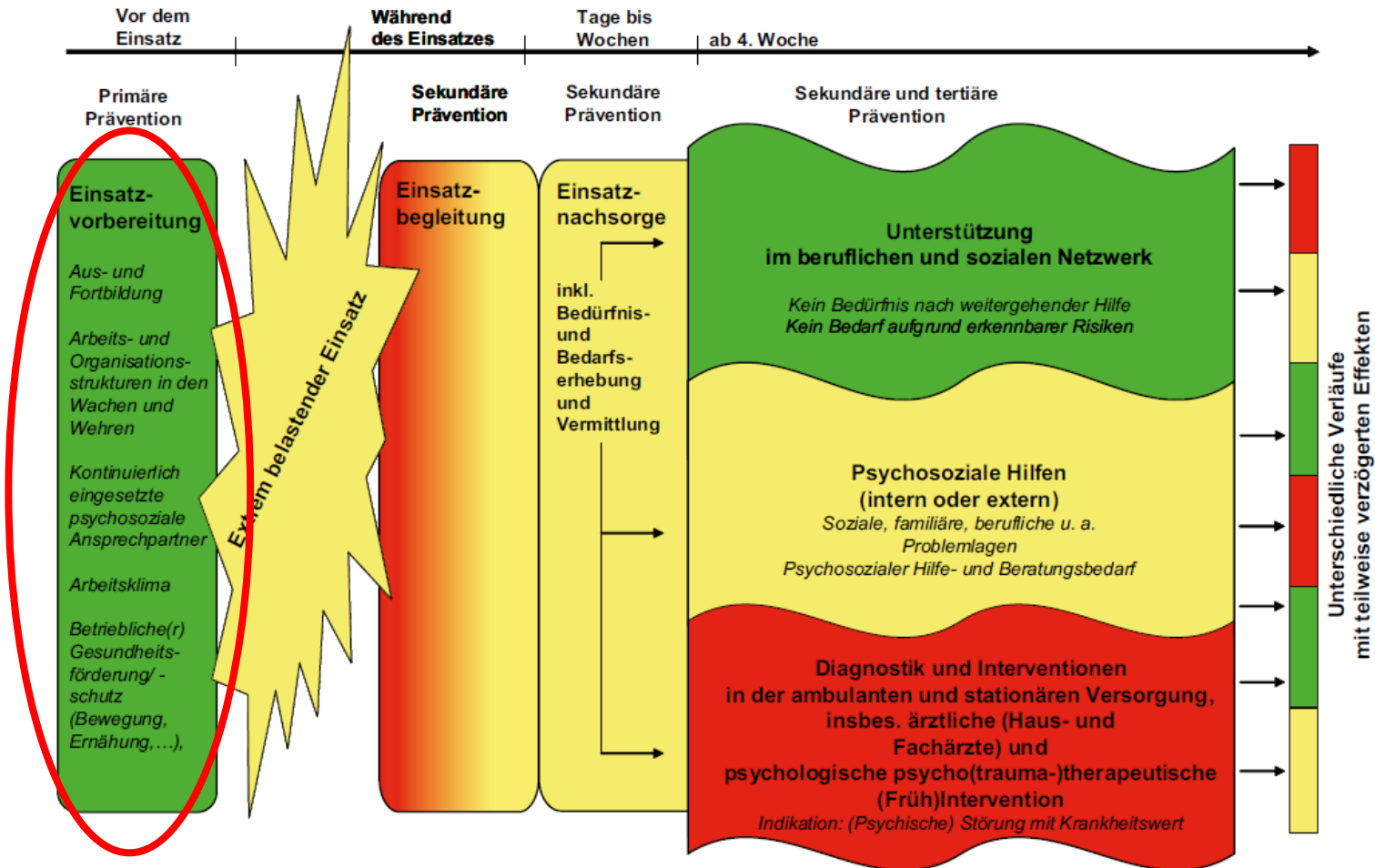
Verfügbarkeit  
Tageeseinsatzbereitschaft  
während der Hauptarbeitszeiten

### Versorgungsbedarf

Trotz Bevölkerungsrückgang  
kein parallel verlaufender  
Rückgang der  
Versorgungsbedarfe

# Unterstützungsangebote

# Vorbeugen ist die beste Medizin



# Organisationsentwicklung Demografischer Wandel

	<b>Organisations- entwicklung</b>	<b>Change Management</b>
Unterschiede	<p>Beteiligung aller Betroffenen steht im Mittelpunkt transparente relativ statische Prozesse Der Weg ist das Ziel Längerfristig angelegt (min. 2 Jahre)</p>	<p>Selbstverantwortung Dynamische Prozesse Projektcharakter an schnell Prozessen orientiert Ergebnisorientiert Berücksichtigung der Märkte und politischer Akteure Keine Einstimmung auf mögliche Ängste, Unsicherheiten</p>
Gemeinsamkeiten	<p>Weg und Ziel können integriert werden Perspektive der Zuversicht wichtig Hilfe zur Selbsthilfe als Potenzial stärken</p>	

# Voraussetzungen für Wandel

## Werte als Grundlagen für soziale Regeln (nach Brodbeck et al. 2014)

1. Kennen Sie die Werte Ihrer freiwilligen Feuerwehr, die ihr Handeln maßgeblich leiten?
2. Kennen Sie Ihre persönlichen Werte?
3. Welche Einstellungen zu Veränderungen existieren bei Ihrer freiwilligen Feuerwehr?
4. Welche Einstellungen zu Veränderungen haben Sie?
5. Welche Spielregeln sind in Ihrer freiwilligen Feuerwehr vorherrschend?
6. Welche Spielregeln gelten für Sie persönlich generell in Bezug auf die Welt, Ihre Kollegen, die Mitarbeiter, Ihre Arbeit.....



## Theorie X

1. Der Durchschnittsmensch hat eine angeborene Abneigung gegen Arbeit und versucht ihr aus dem Wege zu gehen, wo er nur kann.
2. Weil der Mensch durch Arbeitsunlust gekennzeichnet ist, muss er energisch geführt und streng kontrolliert werden, damit die Unternehmensziele erreicht werden können.
3. Der Widerwille gegen die Arbeit ist so stark, dass sogar das Versprechen höheren Lohnes nicht reicht, ihn zu überwinden. Man wird zwar die Bezahlung annehmen, aber immer noch mehr fordern. Doch das Geld allein kann die Menschen nicht dazu bringen, sich genügend anzustrengen. Dazu bedarf es noch der Androhung von Strafe bei Zuwiderhandeln gegen die Regeln.
4. Die Menschen ziehen es vor, Routineaufgaben zu erledigen, besitzen verhältnismäßig wenig Ehrgeiz und sind vor allem auf Sicherheit aus.
5. Die meisten Menschen scheuen sich vor der Übernahme von Verantwortung.

## Theorie Y

1. Die Verausgabung durch körperliche und geistige Anstrengung beim Arbeiten kann als ebenso natürlich gelten wie Spiel oder Ruhe.
2. Für Ziele, denen sie sich verpflichtet fühlen und die sie als sinnvoll erkennen, erlegen sich Menschen bereitwillig Selbstdisziplin und Selbstkontrolle auf.
3. Wie sehr sich Menschen organisatorischen Zielen verpflichtet fühlen, hängt davon ab, inwieweit deren Erreichen zugleich eine Erfüllung persönlicher Ziele erlaubt.
4. Die Gabe, Vorstellungskraft, Urteilsvermögen und Kreativität für die Lösung organisatorischer Probleme zu entwickeln, ist in der Bevölkerung weit verbreitet – und nicht nur bei Minderheiten. Unter den Bedingungen der modernen Arbeit werden die Talente, über die der Durchschnittsmensch verfügt, in der Regel nur zum geringen Teil genutzt.
5. Bei geeigneten Bedingungen sind Menschen nicht nur bereit, Verantwortung zu übernehmen, sondern sie suchen sie sogar.

# Erhalt von Ritualen (nach Brodbeck et al. 2014)

- **Aufnahmeritual:** Wie werden neue Kameradinnen und Kameraden in Ihrer freiwilligen Feuerwehr begrüßt? Welche feierlichen Formen der Einführung sind üblich?
- **Abschiedsritual:** Wie werden ehemalige Kameradinnen und Kameraden in Ihrer freiwilligen Feuerwehr verabschiedet?
- **Bekräftigungsritual:** Wie werden in Ihrer freiwilligen Feuerwehr besondere Leistungen ausgezeichnet? Welche Veranstaltungsformate existieren dafür?

# Scheitern – kein Tabu!

(nach Brodbeck et al. 2014)

## Scheitern als Normalität

- Letztlich können psychische Störungen als Normalität aufgefasst werden.
- Dabei geht es um Widersprüche, die tief in der Natur des Menschen verankert sind, beispielsweise Egoismus und Altruismus.
- Letztlich geht es um Ansätze, die das Scheitern in die Normalität zurückholen und die gesellschaftliche Normen bezüglich ihrer „Menschlichkeit“ kritisch hinterfragen.

## Scheitern als Zeitfrage

- Bereits vor dem Scheitern kann das Scheitern beginnen, beispielsweise durch unrealistisch hohe Ziele.
- Wir erkennen ungern unser Scheitern, so dass es oft eine Zeitfrage ist (nehmen wir uns die Zeit dazu?), ob das Scheitern überhaupt erkannt wird.
- Scheitern erfordert vielfältige Bewältigungsstrategien, die jeweils für sich Zeit erfordern.
- Somit ist Scheitern auch als zeitlicher Prozess zu betrachten, der immer zeitaufwändig ist.

## Scheitern als Veränderung

- Scheitern kann zu zahlreichen Veränderungen führen, beispielsweise zum Reframing einer Situation (d. h. ihrer Umdeutung).
- Attributionen spielen ebenfalls eine Rolle, sofern Erfolge eher mir als Person (z. B. Kompetenz) zugeschrieben werden und Misserfolge eher äußeren Umständen (z. B. Pech).
- Zielsetzung dieser kognitiven „Veränderungen“ ist eine Entlastung.

## Scheitern als Hürde

- Unrealistische Einschätzungen bezüglich der Erfolgswahrscheinlichkeit oder der Handlungskontrolle begünstigen ein Scheitern.
- Einmal eingeschlagene Wege werden nur sehr schwer verlassen, teilweise auch aufgrund des sonst möglichen Gesichtsverlusts gegenüber dem sozialen Umfeld.
- Ein Beispiel dafür ist das Leugnen des Jobverlusts gegenüber der eigenen Familie.

- Immer subjektiv geprägt, durch unsere eigene Bewertung

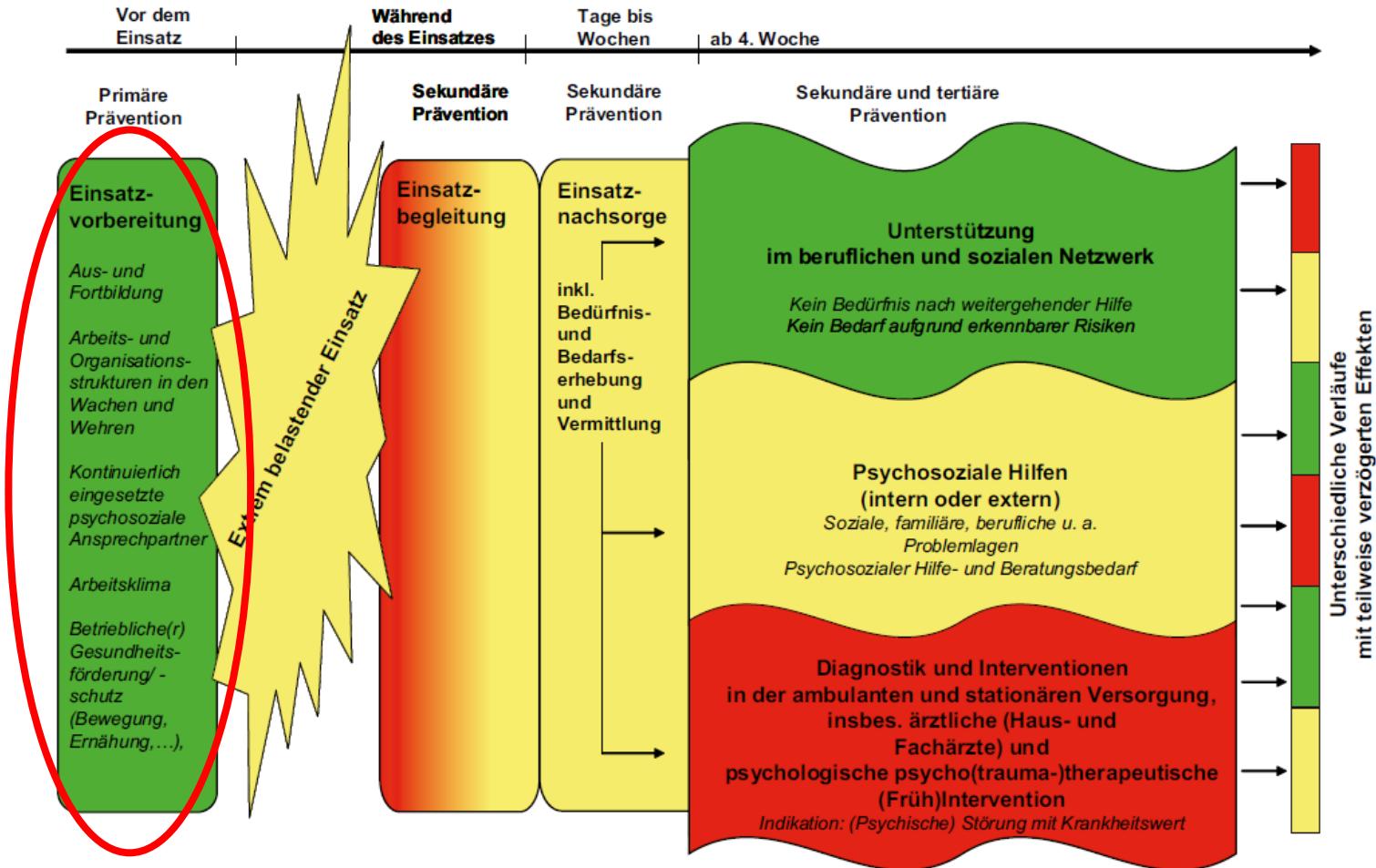
# Gefährdungsbeurteilung Arbeitsbedingungen

# Gefährdungsbeurteilung



- Für ehrenamtliche Feuerwehrangehörige gilt, dass für Tätigkeiten, bei denen die Vorgaben aus Durchführungsanweisungen der UVV „Feuerwehren“, aus feuerwehrspezifischen Regeln und Informationen der DGUV eingehalten werden die Durchführung einer gesonderten Gefährdungsbeurteilung nicht zwingend erforderlich ist. Gefährdungsgruppe psychische Belastung ermitteln, z.B. Zeitdruck, Doppelbelastung Ehrenamt Familie/Beruf

# Vorbeugen ist die beste Medizin



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

- Dr. Gabriele Buruck
- [Gabriele.buruck@tu-dresden.de](mailto:Gabriele.buruck@tu-dresden.de)

