

**Protokoll der 4. Sitzung
der Projektbegleitenden Steuerungsgruppe
des Forschungsprojektes
„Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen“
am 6. Mai 2008 in Magdeburg**

Tagesordnung

Ort:	Magdeburg Hochschule Magdeburg-Stendal (FH), Senatssitzungssaal Haus 1
Zeit:	06.05.2008; 11:30 – 15:30 Uhr
Teilnehmer:	Teilnehmerliste im Anhang
Tagesordnung:	<p>11.30-11.45 Uhr Begrüßung, Einführung und Stand der Arbeiten <i>Prof. Dr. Irmtraud Beerlage</i></p> <p>11.45-12.30 Uhr „Welche Annahmen zu Einflussfaktoren auf Gesundheit und Engagement scheinen wirklich tragfähig zu sein?“ <i>Thomas Hering</i></p> <p>12.30-13.00 Uhr „Das breite Spektrum hoch belastender Situationen jenseits der bisher diskutierten kritischer Einsatzsituationen („Incidents“) und erste Ergebnisse zur Häufigkeit der PTSD in den befragten Einsatzorganisationen“ <i>Dagmar Arndt</i></p> <p>13.00-13.45 Uhr Mittagspause</p> <p>13.45-14.30 Uhr „Ich denke etwas, was Du (nicht) weißt“ – oder: Wie sehr können Führungskräfte einschätzen, was ihre (ehrenamtlichen) Mitarbeiter bewegt?“ <i>Silke Springer</i></p> <p>14.30-14.45 Uhr Stand der Durchführung der 2. Erhebungswelle - Stichprobe, Instrument und Änderungsbögen <i>Dagmar Arndt</i></p> <p>14.45-15.15 Uhr Diskussion im Plenum</p> <p>15.15-15.30 Uhr Ausblick und Verabschiedung <i>Prof. Dr. Irmtraud Beerlage</i></p>

1. Begrüßung und Einführung

Die Projektleiterin, Prof. Dr. Beerlage, begrüßt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des 4. Steuerungsgruppentreffens und bedankt sich für deren Kommen. Es wird ein kurzer Überblick gegeben, welche Arbeitsschritte seit dem letzten Steuerungsgruppentreffen im Oktober 2007 erfolgten, u.a. Planung der zweiten Erhebungswelle, Datenauswertung sowie die Durchführung von Führungskräfteinterviews.

Prof. Dr. Beerlage bedankt sich bei den Steuerungsgruppenmitgliedern für die Kooperationsbereitschaft der Behörden/Organisationen im Kontext der Erhebungen und bittet um eine weiterhin rege Teilnahme der Organisationen an der zweiten Erhebung.

Darüber hinaus gibt Sie zu bedenken, dass die Projektmitarbeiter insbesondere in den Führungskräfteinterviews feststellten, dass Einsatzkräfte und Führungskräfte in den Organisationen der Gefahrenabwehr teilweise nur geringe Kenntnis über die Zwischenergebnisse des Forschungsprojekts erlangten. Sie bittet daher die Vertreterinnen und Vertreter die Ergebnisse des Forschungsprojekts in den Organisationen zu kommunizieren bzw. die Einsatz- und Führungskräfte darüber zu informieren, dass Ergebnisse auf der Projektwebseite eingesehen werden können. Gern sagt das Projektteam hierzu seine Unterstützung zu.

Des Weiteren verschickte das Forschungsprojekt in den letzten vier Wochen den aktuellen Zwischenbericht an die teilnehmenden Behörden und Organisationen. Somit seien diesen die deskriptiven Ergebnisse der ersten Erhebung transparent.

2. Sachstand

2.1 Annahmen zu Einflussfaktoren auf die Gesundheit und das Engagement der Einsatzkräfte in der Gefahrenabwehr

In seinem Vortrag gibt Herr Hering einen Überblick über die spezifische Bedeutung bestimmter Ressourcen der Organisation und der Person innerhalb der untersuchten Dienste im hauptamtlichen Bevölkerungsschutz. Dabei werden insbesondere potenziell moderierende Einflüsse der Organisationsmerkmale auf Zusammenhänge zwischen Arbeitsanforderungen und Belastungen sowie gesundheitlichen Beeinträchtigungen (Burnout) näher betrachtet, die bereits bei der Entwicklung von Organisationsprofilen besondere Bedeutung hatten (*Kontrolle, Gratifikation, Fairness, Vorgesetztenverhalten, Kommunikationskultur, Teamwork und Zusammenhalt im Team*). Ferner interessiert in diesem Vortrag die Bedeutung der personalen Ressource Kohärenzsinn (Ausmaß mit dem Anforderungen prinzipiell als bedeutsam, verstehbar und handhabbar eingeschätzt werden). Bei der Betrachtung der organisationalen Ressourcen zeigte sich, dass insbesondere dem *Kontroll- und Handlungsspielraum* bei der Arbeitsdurchführung sowie eine faire und gerechte Verteilung von Leistungs- und Karrierechancen (*Fairness/Gerechtigkeit*) in allen hauptamtlichen Diensten der Gefahrenabwehr eine hohe Bedeutung beizumessen ist. Diese Merkmale können somit wahrscheinlich am ehesten ungünstige Einflüsse von Belastungen auf die Gesundheit abpuffern.

Herr Hering betont auch, dass diese Ergebnisse vorerst lediglich als Hinweise auf theoretisch tragfähige Annahmen über Puffereffekte zu verstehen seien, da sie zunächst nur auf Querschnittsdaten beruhen. Von tatsächlichen Puffereffekten kann nur auf der Basis von

Verlaufsbeobachtungen gesprochen werden, die in zumindest zwei Erhebungswellen bei der selben Stichprobe erhoben werden müssen.

Die vorgestellten Ergebnisse beziehen sich ferner nur auf die untersuchten Dienste im *Hauptamt*. Anhand der Daten ehrenamtlicher Einsatzkräfte wurden vergleichbare Berechnungen mit dem Fokus auf Burnout nicht durchgeführt. Dies ist begründet in der sehr geringen Ausprägung der untersuchten Arbeitsbelastungen und Burnoutwerte im Ehrenamt. Sie liegen in einem Bereich, in dem weder von einer hohen Belastung noch von einer nennenswerten Burnoutausprägung im Ehrenamt auszugehen ist. Weiterführende Berechnungen im Ehrenamt zu Einflüssen auf das Engagement werden gegenwärtig durchgeführt, jedoch liegen hierzu noch keine berichtsreifen Ergebnisse vor. Der Untersuchungsschwerpunkt liegt dabei insbesondere bei Einstiegs- und Bleibemotiven („Haltekraft“) im ehrenamtlichen Bevölkerungsschutz sowie bei Zusammenhängen zwischen potenziellen Extrembelastungen und psychischen Traumafolgestörungen.

Herr Hering erinnert nochmals an bereits berichtete Ergebnisse: in allen Diensten der Gefahrenabwehr konnten drei inhaltlich vergleichbare Organisationsprofile entwickelt werden. Sie unterscheiden sich hinsichtlich der Ausprägung arbeitsbezogener Anforderungen und Belastungen, Ressourcen, Merkmalen von Gesundheit sowie des Engagements. Je Dienst konnten dabei ausgehend vom Anforderungs-Ressourcenverhältnis jeweils ein eher günstigeres, ein ausgewogenes und ein eher ungünstigeres Profil unterschieden werden.

Diskussion

Prof. Dr. Beerlage hebt zunächst hervor, dass die Moderatoranalysen hauptsächlich dazu dienen, die bereits aufgestellten Forschungshypothesen des Projekts auf ihre Tragfähigkeit zu prüfen.

In der anschließenden Diskussion wird nach vergleichbaren Analysen für die untersuchten ehrenamtlichen Dienste gefragt. Herr Hering weist darauf hin, dass die untersuchten tätigkeitsspezifischen Belastungen bei ehrenamtlichen Einsatzkräften sehr schwach ausgeprägt sind und auch Burnout äußerst selten nachweisbar sei. Im Ehrenamt werden gegenwärtig Berechnungen durchgeführt, die sich auf Zusammenhänge zwischen Engagement und Gesundheit, Einstiegs- und Bleibemotive sowie auf Fragestellungen mit Fokus auf psychische Traumafolgestörungen im Ehrenamt beziehen. Dazu liegen allerdings noch keine Ergebnisse vor.

Von Seiten der Steuerungsgruppe interessierte ferner, ob Aussagen darüber getroffen werden können, wie sich rechtliche Reformen in den Bundesländern (z.B. Ausschreibungen) auf den Zusammenhang von Anforderungen/Belastungen und Gesundheit (insbesondere Burnout) ausgewirkt haben könnten. Herr Hering erläutert hierzu, dass dies (leider) nicht Gegenstand der Untersuchungen des Forschungsprojekts sei. Die angesprochene Thematik ließe sich aber durchaus anhand der regelmäßig durch das Projekt erstellten Pressepiegel nachvollziehen und in Verbindung mit den vorliegenden Ergebnissen bringen.

Auf die Nachfrage zum Vergleich zwischen den untersuchten Diensten (Feuerwehr, Landes- und Bundespolizei, Rettungsdienst, Katastrophenschutz, THW) hinsichtlich der untersuchten Tätigkeits-, Organisations- und Gesundheitsmerkmale verweist Herr Hering auf den aktuell vorliegenden Zwischenbericht des Projekts, in dem dies detailliert diskutiert wird.

In der weiteren Diskussion interessiert, inwiefern ein Persönlichkeitstheoretisches Erklärungsmodell von Burnout in die quantitative Betrachtung der Daten einfließt, z.B. die Bewertung der Arbeitsaufgaben aus der Sicht der Person. Herr Hering weist darauf hin, dass

vielfältige wissenschaftliche Modellvorstellungen zu Burnout existieren. Im Projektkontext wird Burnout als eine weniger persönlichkeitsabhängige als vielmehr arbeitsbezogene Fehlbeanspruchungsfolge betrachtet, in der affektive, kognitive, emotionale und motivationale Aspekte in den einzelnen Burnoutkomponenten angesprochen werden. Prof. Dr. Beerlage ergänzt, dass personbezogene Aspekte im Ehrenamt in Bezug auf die „Ausstiegsmotivation“ der Einsatzkräfte für das Forschungsprojekt von Bedeutung sind.

Von Seiten der Vertreter der Berufsfeuerwehr wird betont, dass das auch soziodemografische Faktoren wie das Alter der Einsatzkräfte generell auch Bedeutung für die Motivation von Einsatzkräften haben können. Ältere Einsatzkräfte könnten danach mit arbeitsbezogenen Anforderungen besser umgehen. Hingegen hätten jüngere Einsatzkräfte häufig das Gefühl, allen Anforderungen bereits gewachsen zu sein. Hierauf wirken sich auch die unterschiedlichen Führungsstile aus. Herr Hering merkt dazu an, dass die Wirkung organisationaler und personaler Ressourcen über alle Altersgruppen nachweisbar ist. Der Vergleich der Altersstrukturen könne aber möglicherweise beim Muster und bei der Bedeutung der Ausprägung der Zusammenhänge Unterschiede hervorbringen.

Darüber hinaus erscheint den Mitgliedern der Steuerungsgruppe interessant, ehrenamtliche Einsatzkräfte, die den Dienst quittiert haben ebenfalls zu betrachten. Prof. Dr. Beerlage erläutert dazu, dass die Frage „zum Dropout im Ehrenamt“ bereits in der aktuellen zweiten Erhebung berücksichtigt werde. Momentan stellt diese Fragestellung für das Projekt aber keinen Forschungsschwerpunkt dar.

2.2 Traumatisierungsrisiken im Alltag der Gefahrenabwehr

Frau Arndt stellt in ihrem Vortrag die von den Einsatzkräften in den Diensten der Gefahrenabwehr angegebenen potenziell traumatisierenden Erfahrungen vor. Sie bezieht sich in ihrer Präsentation ebenfalls auf die hauptamtlichen Dienste.

Frau Arndt betont, dass die Konfrontation mit extrem belastenden Ereignissen und damit im Zusammenhang stehende psychische Traumafolgestörungen für alle Dienste des Bevölkerungsschutzes diskutiert werden. In der ersten Querschnittsuntersuchung geben 66,5% der befragten hauptamtlichen Einsatzkräfte an, mindestens einmal in ihrem Leben eine potenziell traumatisierende Erfahrung gemacht zu haben, das heißt ein Ereignis mit Angst, Schrecken und Hilflosigkeit erlebt zu haben (beruflich/privat), davon 3,5 innerhalb der letzten 4 Wochen). Es werden vorläufig gebildete Kategorien der benannten potenziell traumatisierenden Erfahrungen, zunächst im beruflichen Kontext, vorgestellt. Hier kommt neben den eigentlichen potenziell traumatisierenden Erfahrungen nach den Kriterien des ICD 10 und DSM IV aber auch solchen Erfahrungen eine hohe Bedeutung zu, welche nicht zu den „klassischen Incidents“ zählen, z.B. Situationen wie Mobbing, Umsetzung, Beurteilungen.

Anschließend werden zunächst für Einsatzkräfte mit der Angabe einer potenziell traumatisierenden beruflichen Erfahrung Symptome der posttraumatischen Belastungsstörung als untersuchte Traumafolgestörung in der ersten Erhebungswelle dargestellt (Übererregung, Vermeidung, Intrusionen). Dabei wurden in der Auswertung nur die Fälle berücksichtigt, die weniger als 30% fehlende Werte aufwiesen und bei denen das benannte Ereignis vier Wochen und länger zurück lag.

Insgesamt werden die Symptome der Posttraumatischen Belastungsstörung von den hauptamtlichen Einsatzkräften eher selten erlebt.

Im Vergleich geben Einsatzkräfte, die eine potenziell traumatisierende Erfahrung im privaten Rahmen angaben, höhere Symptomausprägungen an. Die höchsten Symptomausprägungen berichten jedoch Einsatzkräfte mit benannter Erfahrung unterhalb der klassischen Incident Kriterien. Dieses Ergebnis deutet auf Handlungsbedarfe insbesondere auch für die organisationsgebundene Primärprävention hin, da hier überwiegend Ereignisse mit Bezug zur Organisation bzw. zum Organisationsklima benannt wurden.

Diskussion

In der anschließenden Diskussion wird nach dem Unterschieden und Gemeinsamkeiten zwischen der Burnout-Symptomatik und Symptomen einer Posttraumatischen Belastungsstörung gefragt. Herr Hering merkt dazu an, dass sich beim Burnout und der Posttraumatische Belastungsstörung sowohl konzeptuell als auch forschungsmethodisch um gut voneinander abgrenzbare Konstrukte handele. Dabei lassen sich neben sehr unterschiedlichen auslösenden Faktoren und Symptomen auch bezogen auf die diskriminante Validität der verwendeten Messinstrumente (Maslach Burnout Inventory und die Impact of Event Scale) sehr deutliche Hinweise auf die Unterschiedlichkeit der beiden Beeinträchtigungen finden. Darüber hinaus, so Frau Arndt, könne man sich bei den Symptomen der Posttraumatischen Belastungsstörung immer nur auf das im Fragebogen angegebene potenziell traumatisierende Ereignis beziehen, auf Vorbelastungen durch weitere Ereignisse oder auch individuelle Vulnerabilitäten können keine Rückschlüsse gezogen werden. Auf die Nachfrage ob vorbelastete Einsatzkräfte in der Erhebung identifiziert werden konnten, erläutert Frau Arndt, dass es sich bei der ersten Erhebung um eine Querschnitterhebung handelte und somit lediglich indirekte Hinweise erkennbar sind (z. B. hohe Burnoutwerte). Genauere Informationen liegen allerdings erst nach der Auswertung der Längsschnittdaten vor.

Die Frage welche Einflüsse auf die Ausbildung einer Posttraumatischen Belastungsstörung untersucht werden beantwortet Frau Arndt damit, dass Vulnerabilitäten zu T1 in Zusammenhang mit PTSD-Symptomen zu T2 untersucht würden, ebenso Einflüsse, die sich aus dem Organisationsklima ergeben. Persönliche Vorbelastungen oder Einsatznachsorgeangebote werden jedoch nicht in die Untersuchung mit einbezogen. Hier liegen die Ergebnisse der Münchner Arbeitsgruppe um Dr. Krüsmann und Prof. Dr. Butollo vor.

2.3 Erste Ergebnisse der Führungskräfteinterviews

Frau Springer stellt in ihrem Vortrag den Ablauf und den Stand der Auswertung der durchgeführten Führungskräfteinterviews vor. Zu Beginn wird der Hintergrund, vor dem die Gespräche mit den unmittelbaren Führungskräften der Einsatzkräfte stattfanden, näher erläutert. Die Interviews erfolgten mit Führungskräften aus Organisationen, die einem Organisationsprofil prototypisch entsprachen. Es werden die Methodik und Zielstellung der Führungskräfteinterviews benannt. In den Gesprächen war die Einschätzung der Führungskräfte, wie ihre Mitarbeiter im Schnitt in einzelnen Inhaltsbereichen (in Bezug auf die Organisations(klima)merkmale sowie die Merkmale Burnout und Engagement) geantwortet haben von Bedeutung. Frau Springer stellt den hierfür verwendeten Kurzfragebogen sowie den vom Projekt entwickelten Interviewleitfaden vor.

In einem weiteren Punkt stellt Frau Springer die Methode der Interviewauswertung vor. So erfolgt keine vollständige Transkription der Gespräche sondern eine qualitative Inhaltsanaly-

se (nach Mayring, 2002)¹. Hierbei sind verschiedene Auswertungsebenen und Ordnungskriterien, an denen sich die Auswertung orientiert von Bedeutung. In ihrem Vortrag stellt Frau Springer exemplarisch die verschiedenen Auswertungsebenen vor. Im Anschluss daran wird ein Ausblick auf weitere anstehende Arbeiten im Kontext der Interviewauswertung gegeben. Letztendlich sollen die Interview-Ergebnisse gemeinsam mit den quantitativen Daten in die Ableitung praxisorientierter Handlungsempfehlungen einfließen.

Diskussion

Es wird nachgefragt, ob Vergleichsdaten aus Studien in Unternehmen existieren, die aufzeigen, wie weit dort die Führungskräfte in ihren Annahmen zu bestimmten Merkmalen von den Einschätzungen der Mitarbeiter abweichen. Frau Springer führt dazu an, dass sich derzeit ein Praktikant des Forschungsprojekts mit dieser und ähnlichen Fragestellungen auseinandersetzt und eine entsprechende Recherche zu „Interventionen zur Ressourcenförderung und Erweiterung der Wertschätzung von Mitarbeitern in Organisationen“ sowie verschiedenen (Gesundheits-)Managementsystemen durchführt.

Von Seiten der Vertreter der Polizei wird zu Bedenken gegeben, dass die interviewten Führungskräfte möglicherweise aus Angst vor negativen Sanktionen in ihrem Antwortverhalten beeinflusst waren. Dies kann allein schon dadurch denkbar sein, dass sie womöglich von den Zwischenergebnissen der ersten Erhebung wussten. Frau Springer antwortet hierauf, indem sie ihre Erfahrungen aus den geführten Interviews mitteilt. So zeigte sich, dass ehrenamtliche Gesprächspartner sich in den Interviews offener zeigten und auch die Gespräche länger andauerten als die Interviews mit hauptamtlichen Führungskräften. Darüber hinaus konnte teilweise eine gewisse Distanziertheit - Details zu benennen - bei den hauptamtlichen Führungskräften in den Interviews festgestellt werden. Herr Hering betont im Anschluss, dass die Interviews nicht darauf zielten, Defizite in der Interaktion zwischen Führungskraft und Einsatzkraft aufzudecken. Vielmehr tragen Führungskräfte maßgeblich zur Gestaltung des Organisationsklimas bei. Prof. Dr. Beerlage bestätigt dies und führt an, dass die Gespräche hauptsächlich der Validierung der im Fragebogen verwendeten Messinstrumente dienen und nicht der kritischen Hinterfragung von Ergebnissen.

Im Verlauf der Diskussion wird die Repräsentativität der Interviewergebnisse kritisch hinterfragt. Er gibt zu bedenken, dass die Gespräche nicht als repräsentativ dargestellt werden können. Frau Springer und Prof. Dr. Beerlage stimmen dem zu. Die Interviews stellen lediglich eine „Bereicherung“ zur Interpretation der quantitativ erhobenen Daten dar, so Prof. Dr. Beerlage. Außerdem können sie bei der Ableitung von Handlungsempfehlungen für die praktische Arbeit behilflich sein. Hierbei, so Frau Springer, muss neben der Wahrnehmung der Einsatzkräfte auch die Einschätzung/Annahme der Führungskräfte, „welcher Schuh die Einsatzkräfte drückt“ berücksichtigt werden, damit praktische Schlussfolgerungen nicht an abweichenden Einschätzungen der organisationalen Wirklichkeit scheitern

Die Sensibilisierung der Führungskräfte durch Vorinformationen aus dem Projekt wird kritisch angemerkt. Prof. Dr. Beerlage betont, dass die erhobenen Abweichungen auf unterschiedliche Verständnisse der erhobenen Merkmalsbereiche basieren können, d.h. darauf, dass Einsatzkräfte und Führungskräfte Merkmale der Organisation, der Gesundheit und des arbeitsbezogenen Engagements ähnlich verstehen oder große Interpretationsunterschiede vorliegen. Die Einsatzkräfte haben auf einzelne Fragen geantwortet, während den Führungskräften nur der Oberbegriff der einzelnen Fragen vorgelegt wurde. assoziieren verstehen die Führungskräfte

¹ Mayring, P. (2002). *Einführung in die Qualitative Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.

mit dem Konstrukt andere Elemente, als jene, die wissenschaftlich in das Konstrukt eingegangen sind. Dies erscheint vor allem auch vor dem Hintergrund der Kommunikation der Ergebnisse in die Führungsetagen hinein für das Projektteam von großer Bedeutung.

Darüber hinaus wird erneut angeregt, ob nicht auch die höhere Führungsebene in die Untersuchung mit einbezogen werden sollte. Herr Hering begründet die gefällte Interviewpartnerauswahl damit, dass diese meist in weniger engem Kontakt mit den Einsatzkräften stehen als beispielsweise die unmittelbaren Vorgesetzten. So fällt es der höheren Führungsebene wahrscheinlich auch schwerer die Realität der Einsatzkräfte einzuschätzen. Sie sei auch nicht immer im selben alltäglichen Setting anwesend.

Auf die Frage, ob neben den organisationsmerkmalen auch Merkmale der Gesundheit eingeschätzt werden sollten, stellt Frau Springer dar, dass den Führungskräften die Einschätzung der Merkmale von Burnout schwerer fiel als die der Organisations(klima)-merkmale. Dies wird seitens eines Vertreters des Rettungsdienstes als Hinweis darauf gewertet, Führungskräftebildungen stärker in der Wahrnehmung dieser Aspekte zu schulen.

2.4 Optimierung des Instruments für die zweite Erhebungswelle

In ihrem Vortrag stellt Frau Arndt den gegenwärtigen Stand zur Durchführung der 2. Erhebungswelle vor. Zuvor führt sie an, welche Änderungen dafür im Fragebogeninstrument vorgenommen wurden. So wurde der Fragebogen geringfügig gekürzt, einzelne Fragen eindeutiger formuliert und teilweise neue Fragen aufgenommen (Subskalen Depressivität, Paranoides Denken, Ängstlichkeit und Somatisierung der *Symptom Checklist* nach Derogatis (dt. Verion nach Franke, 2002) zur Erhebung weiterer möglicher Fehlbeanspruchungsfolgen im Hauptamts-Bogen sowie Fragen zum „Drop out“ im Ehrenamts-Bogen)

Diskussion

Es wird nachgefragt, warum der Trierer Persönlichkeitsfragebogen, der Bestandteil der ersten Erhebung war, zum zweiten Messzeitpunkt nicht mehr verwendet wird. Frau Arndt erklärt hierzu, dass es sich beim Konstrukt „seelische Gesundheit“ um ein stabiles und überdauerndes Persönlichkeitsmerkmal handelt. Es wird davon ausgegangen, dass dieses kurzfristig keinen starken Veränderungen unterliegt. Demnach braucht es für die Prüfung längsschnittlicher Annahmen nur zu einem Messzeitpunkt erhoben zu werden. Zugleich erwies es sich in seiner Güte für diese Untersuchungsstichprobe als nicht sehr hochwertig.

2.5 Stand der Durchführung der 2. Erhebungswelle

Nach der Vorstellung des Messinstruments der zweiten Erhebungswelle stellt Frau Arndt den gegenwärtigen Stand der Durchführung der zweiten Erhebung vor. Es werden die Zahlen der bereits abgeforderten und zurückgesandten Fragebögen benannt. Bislang wurden mehr Fragebögen an ehrenamtliche Dienste versandt als im Rahmen der ersten Erhebungswelle. An die Dienste im Hauptamt wurden hingegen etwas weniger Fragebögen versandt. Frau Arndt bittet die Steuerungsgruppenmitglieder die Einsatzkräfte in den Organisationen erneut für die Teilnahme an der Studie zu motivieren.

Diskussion

Aus den Feuerwehren wird berichtet, dass trotz einer regen Motivation der Einsatzkräfte durch die Führungskräfte, ein eher geringes Interesse zur erneuten Teilnahme an der Un-

tersuchung bestünde. Auch scheinen die zeitlichen Ressourcen in der Organisation gering zu sein und weitere Erhebungen die Einsatzkräfte in ihrer Bereitschaft den Fragebogen auszufüllen, zu behindern. Prof. Dr. Beerlage merkt an, dass es normal sei, dass sich die Teilnehmerzahl im Rahmen einer längsschnittlichen Erhebung vom ersten Messzeitpunkt zum zweiten Messzeitpunkt reduziere. Wenn sich zu t2 mindestens 50% der Einsatzkräfte von t1 wieder beteiligen, sei dies ausreichend, um Aussagen über Entwicklungen und Ursache-Wirkungszusammenhänge zu treffen.

Durch einzelne Steuerungsgruppenvertreter wird zu bedenken gegeben, dass der erhobene Code von vielen Einsatzkräften bezüglich der Wahrung von Anonymität kritisch betrachtet wird. Prof. Dr. Beerlage versichert, dass jeder Teilnehmer der Studie anonym sei. Eine längsschnittliche Erhebung erfordere es aber, dass ein Code erhoben wird, damit letztendlich auch die der Werte einer (unbekannten) Person von t1 mit denen zu t2 in Verbindung gebracht werden können.

2.6 Diskussion im Plenum

Die Frage ob die Ergebnisse des Forschungsprojekts in einem Endbericht veröffentlicht werden, wird durch Prof. Dr. Beerlage bestätigt. Inwiefern dieser ähnlich wie der Endbericht des Vorgängerprojektes in Buchform publiziert wird, liegt im Ermessen des Auftraggebers, des Bundesministerium des Innern (BMI) und des Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenschutz (BBK). Es sei aber eine Zusammenfassung der Ergebnisse für die an der Studie teilnehmenden Organisationen geplant. Auch fände voraussichtlich im Mai 2009 eine Fachtagung zur Vorstellung und gemeinsamen Diskussion der wichtigsten Projektergebnisse statt.

Derzeit sei das Forschungsprojekt um eine Projektverlängerung bemüht.

Von Seiten des Plenums wird betont, dass anhand der Ergebnisse des Forschungsprojekts die Ausbildung für die Dienste der polizeilichen und nicht polizeilichen Gefahrenabwehr optimiert und modifiziert werden könne..

3. Ausblick und Verabschiedung

Prof. Dr. Beerlage weist darauf hin, dass erste Ergebnisse der Auswertung der Daten im Rahmen der Längsschnittstudie erst 2009 vorliegen werden. Sie bedankt sich abschließend bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Steuerungsgruppe für das Erscheinen und für die Unterstützung des Forschungsprojekts sowie bei den Diplomanden, die Einzelauswertungen für teilnehmende Organisationen der Gefahrenabwehr vornehmen. Ebenso bedankt sie sich bei den Diplomanden für die Vorbereitung des Steuerungsgruppentreffens.

Der Termin für das nächste Steuerungsgruppentreffen wird der 29. Oktober 2008 vereinbart.

Alle Präsentationen werden den Mitgliedern der Steuerungsgruppe auf der Projekt-Website unter <http://www.gesundheit-im-einsatzwesen.de> zur Verfügung gestellt:

Nächstes Treffen der Steuerungsgruppe:

29.10.2008 voraussichtlich in Kassel