

Fragebogen zur Erfassung von Ressourcen und Stressoren der Teamarbeit in Brandschutzeinsätzen (REST-Q Fire) - Kurzbeschreibung

Zielsetzung des Fragebogens

Mit Hilfe des REST-Q Fire soll es möglich sein, Stressoren und Ressourcen, die bei der Teamarbeit in Brandschutzeinsätzen auftreten, zu identifizieren. Dabei soll zum einen bestimmt werden, wie häufig die Stressoren und Ressourcen auftreten und zum anderen, wie stark diese stressen bzw. unterstützen. Die Ergebnisse des Fragebogens dienen dazu, Trainingsbedarfe abzuleiten. So können Bereiche geschult werden, in denen viele Stressoren und wenig Ressourcen im Einsatz erlebt wurden.

Entstehung des Fragebogens

Der Fragebogen wurde auf der Grundlage von Interviews mit erfahrenen Einsatzkräften der Feuerwehr entwickelt. Diese berichteten, welche Situationen hinsichtlich der Teamarbeit in vergangenen Einsätzen vorgekommen sind. Daraus wurden verschiedenen Stressoren und Ressourcen abgeleitet. Außerdem wurden Unfallberichte und Berichte von Beinaheunfällen analysiert. Dabei wurden ebenfalls Stressoren und Ressourcen abgeleitet und mit den Kategorien aus den Interviews abgeglichen.

Aufbau

Der REST-Q Fire umfasst insgesamt 26 Stressoren und 23 Ressourcen, die hinsichtlich der Häufigkeit ihres Auftretens in Einsätzen („Wie häufig kam das in Ihren bisher erlebten Brandschutzeinsätzen vor?“ - 1 = nie bis 5 = immer) und der Intensität des empfundenen Stresses bzw. der empfundenen Unterstützung („Wenn es vorkam, wie sehr stresste/unterstützte Sie so etwas im Durchschnitt?“ - 1 = gar nicht bis 5 = sehr stark) eingeschätzt werden müssen. Bei der Intensität wird zusätzlich die Antwortmöglichkeit „kam nicht vor“ gegeben, sodass Personen, die den Stressor oder die Ressource noch nie erlebt haben, nicht angeben müssen, wie intensiv diese erlebt wurden.

Jeder Stressor und jede Ressource wird mit einer kurzen Situationsbeschreibung eingeleitet. Die Stressoren und Ressourcen werden in sechs verschiedenen Kategorien abgefragt:

- Kommunikation (6 Stressoren, 6 Ressourcen)
- unterstützendes Verhalten (6 Stressoren, 5 Ressourcen)
- Führung (4 Stressoren, 4 Ressourcen)
- Shared Mental Models (3 Stressoren, 3 Ressourcen)
- Organisation & Koordination (4 Stressoren, 3 Ressourcen)
- Entscheidungsfindung (3 Stressoren, 2 Ressourcen)

Durchführung

Das Bearbeiten des Fragebogens nimmt ca. 20 Minuten in Anspruch. Für die Befragung kann die Druckvorlage genutzt werden und die Teilnehmenden gebeten werden, für jeden Stressor und jede Ressource anzugeben wie häufig diese bisher vorkam und wie stark diese gestresst oder unterstützt hat.

Auswertung

Je nach Anwendungsbereich kann der Fragebogen unterschiedlich genutzt werden. Zum einen kann ein grober Überblick darüber entstehen, wie häufig Stressoren und Ressourcen in der Teamarbeit auftreten. Dabei wird der Mittelwert über alle Items hinweg gebildet, die die Häufigkeit abgefragt haben (getrennt für Stressoren und Ressourcen). Dieser Mittelwert kann dazu genutzt werden, um allgemein einschätzen zu können, ob in dem Team generell viele Stressoren oder Ressourcen erlebt werden. Um genauer zu erfahren, in welchen Bereichen die Stressoren und Ressourcen besonders häufig auftreten, kann auch für jede der sechs Kategorien einzeln, getrennt nach Stressoren und Ressourcen, ein Mittelwert gebildet werden. Letztlich kann auch auf Detailebene jedes Item einzeln angeschaut werden und so eingeschätzt werden, welche spezifischen Stressoren und Ressourcen in dem Team auftreten.

Für die Intensität ist ein ähnliches Vorgehen anzuwenden. Dabei sollten jedoch Antworten in der Kategorie „kam nicht vor“ nicht in die Berechnung des Mittelwertes eingehen. Auch in diesem Bereich können die verschiedenen Ebenen betrachtet werden, indem entweder der Mittelwert über alle Stressoren bzw. Ressourcen hinweg gebildet wird oder jeweils für die verschiedenen Kategorien.

Auswertungsbeispiel

In diesem Abschnitt geben wir ein Auswertungsbeispiel. Die eingetragenen Werte sind fiktiv und dienen lediglich zur Veranschaulichung.

Stressoren

Item	Angegebene Häufigkeit	Angegebene Intensität
Kommunikation		
S_Komm1	4 = oft	4 = stark
S_Komm2	3 = manchmal	4 = stark
S_Komm3	3 = manchmal	3 = mittelmäßig
S_Komm4	4 = oft	5 = sehr stark
S_Komm5	2 = selten	3 = mittelmäßig
S_Komm6	3 = manchmal	2 = etwas
Unterstützendes Verhalten		
S_Unt1	1 = nie	0 = kam nicht vor
S_Unt2	3 = manchmal	2 = etwas
S_Unt3	2 = selten	2 = etwas
S_Unt4	3 = manchmal	4 = stark
S_Unt5	4 = oft	3 = mittelmäßig
S_Unt6	2 = selten	2 = etwas
Führung		
S_Fue1	4 = oft	4 = stark
S_Fue2	5 = immer	4 = stark
S_Fue3	3 = manchmal	3 = mittelmäßig
S_Fue4	4 = oft	5 = sehr stark
Shared Mental Models		
S_SMM1	3 = manchmal	2 = etwas
S_SMM2	3 = manchmal	3 = mittelmäßig
S_SMM3	2 = selten	2 = etwas
Organisation & Koordination		
S_OrKo1	4 = oft	4 = stark
S_OrKo2	2 = selten	5 = sehr stark
S_OrKo3	4 = oft	5 = sehr stark
S_OrKo4	2 = selten	3 = mittelmäßig
Entscheidungsfindung		
S_Ent1	3 = manchmal	4 = stark
S_Ent2	2 = selten	4 = stark
S_Ent3	1 = nie	0 = kam nicht vor

Gesamtmittelwert Häufigkeit: Alle Antworten hinsichtlich der Häufigkeit aufaddieren und durch die Anzahl beantworteter Items teilen.

$$(4 + 3 + 3 + 4 + 2 + 3 + 1 + 3 + 2 + 3 + 4 + 2 + 4 + 5 + 3 + 4 + 3 + 3 + 2 + 4 + 2 + 4 + 2 + 3 + 2 + 1) / 26 = 2,9$$

Achtung: Wenn Teilnehmende einzelne Items nicht beantworten, können diese Items nicht berücksichtigt werden. Dementsprechend muss die Anzahl beantworteter Items angepasst werden. Wenn beispielsweise ein Item nicht beantwortet wurde, teilt man nur durch 25. Generell sollten mind. 20 Items beantwortet sein, um noch einen sinnvollen Mittelwert bilden zu können.

Mittelwerte in den einzelnen Kategorien:

- a. Kommunikation: $(4 + 3 + 3 + 4 + 2 + 3)/6 = 3,2$
- b. Unterstützendes Verhalten: $(1 + 3 + 2 + 3 + 4 + 2)/6 = 2,5$
- c. Führung: $(4 + 5 + 3 + 4)/4 = 4$
- d. Shared Mental Models: $(3 + 3 + 2)/3 = 2,7$
- e. Organisation & Koordination: $(4 + 2 + 4 + 2)/4 = 3$
- f. Entscheidungsfindung: $(3 + 2 + 1)/3 = 2$

Interpretation: Diese Einsatzkraft erlebt manchmal bis oft Stressoren der Teamarbeit generell. Es zeigt sich, dass sich das Erleben von Stressoren jedoch in den Kategorien leicht unterscheidet. So werden besonders häufig im Bereich der Führung und der Kommunikation Stressoren erlebt, während in der Entscheidungsfindung selten Stressoren auftauchen.

Gesamtmittelwert Intensität: Alle Antworten hinsichtlich der Intensität aufaddieren und durch die Anzahl beantworteter Items teilen. Die Antwort „kam nicht vor“ wird dabei nicht mitgezählt.

$$(4 + 4 + 3 + 5 + 3 + 2 + 2 + 2 + 4 + 3 + 2 + 4 + 4 + 3 + 5 + 2 + 3 + 2 + 4 + 5 + 5 + 3 + 4 + 4)/24 = 3,4$$

Mittelwerte in den einzelnen Kategorien:

- a. Kommunikation: $(4 + 4 + 3 + 5 + 3 + 2)/6 = 3,5$
- b. Unterstützendes Verhalten: $(2 + 2 + 4 + 3 + 2)/5 = 2,6$
- c. Führung: $(4 + 4 + 3 + 5)/4 = 4$
- d. Shared Mental Models: $(2 + 3 + 2)/3 = 2,3$
- e. Organisation & Koordination: $(4 + 5 + 5 + 3)/4 = 4,3$
- f. Entscheidungsfindung: $(4 + 4)/2 = 4$

Interpretation: Das generelle Auftreten von Stressoren wird als mittelmäßig bis stark stressend eingeordnet. In den Kategorien Organisation & Koordination, Führung und Entscheidungsfindung führt das Auftreten von Stressoren zu starkem subjektivem Stress. Stressoren im Bereich der Shared Mental Models werden als wenig stressend wahrgenommen.

Fazit: Um Trainingsbedarfe ableiten zu können, sollte das gemeinsame Bild aus Häufigkeit und Intensität der Stressoren betrachtet werden. Den größten Trainingsbedarf gibt es bei Stressoren, die häufig erlebt werden und besonders stressend wirken (in diesem Beispiel Führung). Stressoren, die selten auftreten und wenig stressend wirken, können eher nachrangig bei Trainings berücksichtigt werden (in diesem Beispiel unterstützendes Verhalten). Für die Auswahl von Trainingsinhalten sollten auch Stressoren berücksichtigt werden, die eher selten auftreten, aber stark stressend wirken (in diesem Beispiel Organisation & Koordination). Um Trainingsinhalte noch weiter einzugrenzen, können auch die Einzelitems betrachtet werden.

Das gleiche Vorgehen wird auch für die Ressourcen genutzt. Bei der Ableitung von Trainingsbedarfen sollte dabei der Fokus auf Ressourcen gelegt werden, die selten vorkommen, aber sehr stark unterstützen. Diese sollten durch ein Training ausgebaut werden.