



universität
wien

MASTER THESIS

Titel der Master Thesis / Title of the Master's Thesis

„Belastungen von Einsatzleitern der Salzburger Feuerwehren im Zuge ihrer Tätigkeit“

verfasst von / submitted by

Leonhard Ernst, BEd.

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Science (MSc)

Wien, 2018 / Vienna 2018

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
Postgraduate programme code as it appears on
the student record sheet:

A 992 242

Universitätslehrgang lt. Studienblatt /
Postgraduate programme as it appears on
the student record sheet:

Risikoprävention und Katastrophenmanagement

Betreut von / Supervisor:

PhDr. Dr. Cornel Binder-Krieglstein

II. Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich recht herzlich bei jenen bedanken, die mich in der Zeit der Erstellung dieser Arbeit, sowie während der Ausbildungszeit insgesamt unterstützt, ermutigt und gefördert haben.

Als erstes bedanke ich mich sehr herzlich beim Land Salzburg für die Freistellung von den Dienstpflichten und im Speziellen bei Landesschulinspektor Dipl.-Päd. Ing. Christoph Faistauer, MA, welcher mich zum Studium ermutigt hat.

Ein großer Dank gilt dem Landesfeuerwehrverband Salzburg und dessen Landesfeuerwehrkommandant LBD Leopold Winter und Landesfeuerwehrkommandant-Stellvertreter LBDS Johannes Pfeifenberger für die Unterstützung der Forschungsarbeit und die vorangegangene Ausbildung.

Ein Dankeschön möchte ich aber vor allen den befragten Personen aussprechen, welche sich die Zeit genommen haben den Fragebogen auszufüllen. Ohne die Unterstützung und Rückmeldungen von den Ortsfeuerwehrkommandanten und Bezirksfeuerwehrkommandanten hätte diese spannende Thematik nicht als empirische Arbeit in Form einer Masterthesis abgehandelt werden können.

Ebenso möchte ich mich bei allen Lehrenden des ÖRISK-Lehrganges, stellvertretend bei der Studiumsleitung Univ.-Prof. Dr. Thomas Glade und insbesondere bei meinem Betreuer, PhDr.Dr. Cornel Binder-Kriegelstein, für die fachliche Begleitung der Thesis bedanken.

Auf diesem Wege möchte ich mich auch bei meinen Kollegen an der LFS-Tamsweg und stellvertretend bei Dir. Prof. Dipl. Ing. Peter Rotschopf für die Unterstützung, und ganz besonders bei Dir.-Stv. Prof. Dipl. Ing. Georg Kleinfurchnner für das Korrekturlesen der Arbeit bedanken.

Ein besonderer Dank gilt meiner Familie, insbesondere meinen Eltern und meiner Großmutter, die mir mein Studium ermöglicht und mich in all meinen Entscheidungen unterstützt haben.

Herzlich bedanken möchte ich mich bei meiner Verlobten Eva Maria, die mir während der gesamten Studienzeit eine große Stütze war und mich in vielen Belangen wunderbar begleitet und motiviert hat.

III. Eigenständigkeitserklärung

Ich erkläre hiermit unter Eides Statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Ramingstein, am 15. 08. 2018

Leonhard Ernst, BEd.

IV. Inhaltsverzeichnis

II. Danksagung	III
III. Eigenständigkeitserklärung	IV
V. Tabellenverzeichnis	VIII
VI. Abbildungsverzeichnis	IX
VII. Abkürzungsverzeichnis	XII
VIII. Kurzzusammenfassung	XIV
IX. Abstract	XV
X. Vorwort.....	XVI
1 Einleitung.....	1
2 Hintergrund und Forschungsstand.....	4
2.1 Das österreichische Feuerwehrwesen.....	4
2.1.1 Zuständigkeiten und Kräfte	4
2.1.2 Einsatzübersicht Salzburg	5
2.2 Grundbegriffe aus der Forschung/Literatur in Bezug zur Thesis.....	6
2.2.1 Belastungen	6
2.2.2 Stress	7
2.2.3 Resilienz	10
2.2.4 Gesundheitsförderung nach Einsätzen	11
2.2.5 Persönlichkeit und Motivation	13
2.2.6 Problembewältigung im Einsatz	15
2.3 Weiteres Vorgehen	16
3 Ziele, Hypothesen und Fragestellungen.....	17
3.1 Ziele und Erwartungen an die Arbeit.....	17
3.2 Fragestellungen.....	17
3.3 Hypothesen.....	18
4 Methoden.....	19
4.1 Theoretische Methode	19
4.1.1 Zustimmung des LFV.....	19
4.1.2 Literaturrecherche.....	19
4.2 Empirische Methode.....	22

IV. Inhaltsverzeichnis	VI
4.2.1	Untersuchungsdesign..... 22
4.2.2	Auswahl des Fragebogens..... 24
4.2.3	AVEM-Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster-Fragebogen..... 25
4.2.4	Freigabe des Fragebogens 26
4.2.5	Auswahl der Befragten..... 26
4.2.6	Aussendung der Fragebögen 27
5	Daten..... 29
5.1	Externe Daten..... 29
5.1.1	Gesamtstichprobe..... 29
5.1.2	Feuerwehrstichprobe..... 30
5.2	Erworbene interne Daten..... 30
6	Auswertung der Ergebnisse 33
6.1	Allgemeine Beschreibung..... 33
6.2	Bedeutung der Ergebnisse 33
6.2.1	Resignationstendenz und Problembewältigung..... 33
6.2.2	Musterzuordnungen 35
6.3	Gesundheitsrelevanz der Muster 38
6.3.1	Beschwerden..... 38
6.3.2	Gesundheitsverhalten..... 38
6.4	Ergebnisse der Befragung..... 39
6.5	Mittelwerte der Ergebnisse..... 70
6.5.1	Mittelwert von Resignationstendenz und offensiver Problembewältigung 70
6.5.2	Mittelwert der Musterzuordnung..... 70
6.6	Kreuztabelle der Ergebnisse 71
6.6.1	Kreuztabelle - Alter vs. Resignation und Problembewältigung 71
6.6.2	Kreuztabelle - Alter vs. Musterausprägung 72
6.7	Zusammenfassung der Ergebnisse 73
6.7.1	Anzahl der Dimensionen 73
6.7.2	Anzahl der Musterausprägungen..... 74
7	Interpretation/Diskussion der Ergebnisse 75
7.1	Interpretation der Forschungsergebnisse..... 75
7.1.1	Interpretation der Resignationstendenz..... 75

7.1.2	Interpretation der offensiven Problembewältigung	76
7.1.3	Interpretation der Musterzuordnungen	76
7.2	Schlussfolgerungen in Bezug auf die Hypothese und die Fragestellungen	78
7.3	Kritische Betrachtung der Forschungsergebnisse	81
7.4	Limitationen	81
8	Zusammenfassung.....	83
9	Perspektiven, Ausblick	90
10	Literaturverzeichnis	92
11	Anhang A.....	95
11.1	Auszug aus dem Auswertungsprogramm	95
11.2	Auszug des schriftlichen Verkehrs	136
11.3	Einführungsbrief	138
12	Anhang B.....	139
12.1	Curriculum vitae.....	139

V. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Einsatzübersicht Salzburg. (Datengrundlage: LANDESFEUERWEHRVERBAND SALZBURG 2018: 6)	5
Tabelle 2 Belastungen bei Alarmierung (Datengrundlage: STEIL 2010: 25)	6
Tabelle 3 Belastungen am Einsatzort (Datengrundlage: STEIL 2010: 26)	7
Tabelle 4 Belastungen nach dem Einsatz (Datengrundlage: STEIL 2010: 27)	7
Tabelle 5 SAFE-R-Modell (Datengrundlage: IGL und MÜLLER-LANGE 1998: 87)	9
Tabelle 6 Übersicht von Empfehlungen (Datengrundlage: BEERLAGE 2015: 11–16).....	12
Tabelle 7 Suche „ecomед Sicherheit“	20
Tabelle 8 Suche „Google Scholar“	20
Tabelle 9 Suche „SCOPUS“	21
Tabelle 10 Gegenüberstellung der Sozialforschungen (Datengrundlage: SCHAFER 2014: 65) 23	
Tabelle 11 Übersicht der befragten Personen	27
Tabelle 12 Gesamtstichprobe mit Mittelwerten (Datengrundlage: SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 109)	29
Tabelle 13 Feuerwehrstichprobe mit Mittelwert (Datengrundlage: SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 116)	30
Tabelle 14 Gesamtstichprobenzuordnung (Beispiel).....	34
Tabelle 15 Feuerwehrstichprobe (Beispiel)	34
Tabelle 16 Musterausprägungen (Datengrundlage: SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 16).....	37
Tabelle 17 Kreuztabelle von Alter und Dimensionen	71
Tabelle 18 Kreuztabelle von Alter und Musterausprägungen	72

VI. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Belastungen (eigene Überlegung).....	2
Abbildung 2 Stressverlauf (Datengrundlage: IGL und MÜLLER-LANGE 1998: 34)	8
Abbildung 3 Belastungsreaktionen (Datengrundlage: STEIL 2010: 40)	9
Abbildung 4 Resilienzfaktoren (Datengrundlage: FRÖHLICH-GILDHOFF und RÖNNAU-BÖSE 2014: 42)	11
Abbildung 5 Motivationen (Datengrundlage: WEBER 2016: 172)	15
Abbildung 6 Regelkreis (Datengrundlage: JACHS 2011: 247)	15
Abbildung 7 Aussendungen mit Inhalt ohne Einführungsbrief	27
Abbildung 8 Antwortquote.....	31
Abbildung 9 Altersaufteilung der befragten Personen	32
Abbildung 10 Bildungsgradverteilung	32
Abbildung 11 Musterzugehörigkeiten (Datengrundlage: SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 11)	37
Abbildung 12 Beschwerdenübersicht (Datengrundlage: SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 41)	38
Abbildung 13 Gesundheitsverhalten (Datengrundlage: SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 45)	39
Abbildung 14 Ergebnisse von Person 01	39
Abbildung 15 Ergebnisse von Person 02	40
Abbildung 16 Ergebnisse von Person 03	41
Abbildung 17 Ergebnisse von Person 04	42
Abbildung 18 Ergebnisse von Person 05	43
Abbildung 19 Ergebnisse von Person 06	43
Abbildung 20 Ergebnisse von Person 07	44
Abbildung 21 Ergebnisse von Person 08	45
Abbildung 22 Ergebnisse von Person 09	46
Abbildung 23 Ergebnisse von Person 10	46
Abbildung 24 Ergebnisse von Person 11	47
Abbildung 25 Ergebnisse von Person 13	48
Abbildung 26 Ergebnisse von Person 14	49
Abbildung 27 Ergebnisse von Person 15	49
Abbildung 28 Ergebnisse von Person 16	50

VI. Abbildungsverzeichnis	X
Abbildung 29 Ergebnisse von Person 17	51
Abbildung 30 Ergebnisse von Person 18	51
Abbildung 31 Ergebnisse von Person 19	52
Abbildung 32 Ergebnisse von Person 20	53
Abbildung 33 Ergebnisse von Person 21	54
Abbildung 34 Ergebnisse von Person 22	54
Abbildung 35 Ergebnisse von Person 23	55
Abbildung 36 Ergebnisse von Person 24	56
Abbildung 37 Ergebnisse von Person 25	57
Abbildung 38 Ergebnisse von Person 26	57
Abbildung 39 Ergebnisse von Person 27	58
Abbildung 40 Ergebnisse von Person 28	59
Abbildung 41 Ergebnisse von Person 29	60
Abbildung 42 Ergebnisse von Person 30	60
Abbildung 43 Ergebnisse von Person 31	61
Abbildung 44 Ergebnisse von Person 32	62
Abbildung 45 Ergebnisse von Person 33	63
Abbildung 46 Ergebnisse von Person 34	63
Abbildung 47 Ergebnisse von Person 35	64
Abbildung 48 Ergebnisse von Person 36	65
Abbildung 49 Ergebnisse von Person 37	66
Abbildung 50 Ergebnisse von Person 38	66
Abbildung 51 Ergebnisse von Person 39	67
Abbildung 52 Ergebnisse von Person 40	68
Abbildung 53 Ergebnisse von Person 41	68
Abbildung 54 Ergebnisse von Person 42	69
Abbildung 55 Mittelwerte der Dimensionen	70
Abbildung 56 Mittelwerte der Musterausprägungen	71
Abbildung 57 Verteilung der Dimensionen	74
Abbildung 58 Verteilung der Musterausprägungen	74
Abbildung 59 Zusammenfassung der Dimensionen	86
Abbildung 60 Zusammenfassung der Musterausprägungen	87

Abbildung 61 Zusammenfassung der präventiven Maßnahmen	88
Abbildung 62 Integrierte Ausbildung	90

VII. Abkürzungsverzeichnis

$\bar{x}$	Mittelwert
AFK	Abschnittsfeuerwehrkommandant
AVEM	Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster
BF	Berufsfeuerwehr
BFK	Bezirksfeuerwehrkommandant
BTF	Betriebsfeuerwehr
bzw.	beziehungsweise
DIN EN ISO	Deutsche Industrienorm welche unter Federführung vom internationalen Normungsinstitut übernommen wurde
EU	Europäische Union
FF	Freiwillige Feuerwehr
FWPRÄS	Präsident des Österreichischen Bundesfeuerwehrverbandes
IASC	Inter Agency Standing Committee
IFRC	International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies
LBD	Landesbranddirektor
LBDS	Landesbranddirektorstellvertreter
LFK	Landesfeuerwehrkommandant
LFV	Landesfeuerwehrverband
lt.	laut
Muster „A“	Musterausprägung „Anstrengung“ des AVEM
Muster „B“	Musterausprägung „Burnout“ des AVEM
Muster „G“	Musterausprägung „Gesundheit“ des AVEM
Muster „S“	Musterausprägung „Schonung“ des AVEM
o.Ä.	oder Ähnliches
ÖBFV	Österreichischer Bundesfeuerwehrverband
OFK	Ortsfeuerwehrkommandant
pol.	politischen
SBE	Stressbearbeitung nach belastenden Einsätzen
Stv.	Stellvertreter
SVE	Stressverarbeitung von Einsätzen
tech.	technische
u.	und
USA	United States of Amerika

usw.	und so weiter
vs.	versus
WHO	World Health Organisation
z.B.	zum Beispiel

VIII. Kurzzusammenfassung

In der vorliegenden Studie wird auf die Thematik bezüglich Belastungen von Einsatzleitern der Salzburger Feuerwehren eingegangen. Anhand langjähriger Beobachtungen des Autors in den örtlichen Feuerwehren sowie deren übergeordneten Stellen, wurde ein geeignetes Erhebungsinstrument (AVEM-Test) zur subjektiven Bewertung von Belastungen an alle Ortsfeuerwehrkommandanten, Bezirksfeuerwehrkommandanten und an die Landesfeuerwehrkommandanten zugesendet.

Diese Befragung soll Aufschluss geben, in welchem subjektiven Ausmaß sich offensive Problembewältigungsstrategien vs. Resignationstendenzen im Zuge der Tätigkeiten bei Einsatzleiterinnen oder Einsatzleitern der freiwilligen Feuerwehren im Bundesland Salzburg feststellen lassen, und wie stark die subjektive Resilienz von Einsatzleiterinnen oder Einsatzleitern der freiwilligen Feuerwehren im Bundesland Salzburg - gemessen anhand des AVEM - ist.

Als Ergebnis dieser Studie stellte sich heraus, dass durch die Beantwortung der Items kein Überhang bezüglich gesundheitsschädlichen Verhaltens- und Erlebensmuster der befragten Einsatzleiter nachweisbar waren. Jedoch ist in diesem Zuge anzuführen, dass erkennbare Tendenzen im positiven sowie im negativen Bereich festgestellt wurden.

Um dieser Problematik entgegenzuwirken, bedarf es präventiver Maßnahmen bereits in der untersten Ebene des Feuerwehrwesens sowie einer Awarenessbildung und spezieller Kenntnisse in der Führungshierarchie.

IX. Abstract

The current study showed the topic of the burden on the head of operation by Salzburg's Firedepartments.

Based on long standing observations of the author in the local Firedepartment as well as their subordinated positions. A useful survey instrument (AVEM-test) of subjective rating of strain, was sent out to all local Firedepartment commanders as well as all Salzburg State Firedepartment commanders. This question form should give information to which extent trouble coping strategies vs. tendencies of resignation as far as their work as head of operation of all voluntary District Firedepartment of Salzburgland is effected and how strong the subjective resilience of head of operation in the Firedepartment of Salzburgland based on the AVEM is.

The result of this study is that through answering of the item's no overhang as far as unhealthy behavior and experience patterns of the questioned Head of operation's detectable. There were still noticeable tendencies in this section as well as positive and negative found. To work against this problem it will be necessary to take preventive activities already in the lower level of the firefighting Department as well as awareness education and special knowledge of the leadership hierarchy.

X. Vorwort

Seit mehr als 150 Jahren besitzt die Republik Österreich ein freiwilliges Feuerwehrwesen, welches aus lokalen Brandschutzorganisationen entstanden ist. Seit diesem Zeitpunkt bildet es gemeinsam mit anderen Institutionen einen der wesentlichen Eckpfeiler des Zivil- und Katastrophenschutzes.

Im Laufe der Zeit veränderten sich die Anforderungen hinsichtlich der Erfordernisse der Feuerwehr. Aufgaben wurden an die zuständigen örtlichen Einheiten übertragen und bedurften zunehmend vermehrten zeitlichen Aufwand. Diesbezüglich entwickelten sich spezialisierte Einheiten mit enormer Schlagkraft und Wirkungsbreite.

Von der Bevölkerung werden diese Einsatzzüge aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz, ihrer Motivation bzw. ihres Engagements und ihrer Einsatzbereitschaft geschätzt. Doch wie sieht es im Inneren des Einzelnen aus? Werden die Kräfte der Feuerwehren durch besonders belastende Einsätze geprägt?

Aufgrund der stetig wachsenden Aufgaben jedes einzelnen Feuerwehrmannes entstand die Idee, im Rahmen dieser Masterarbeit die Belastungen - vor allem von Einsatzleitern im Zuge ihrer Tätigkeit - zu erforschen.

Was am Ende bleibt ist die Frage, in welche Richtung sich das freiwillige Feuerwehrwesen im Allgemeinen und im speziell im Bundesland Salzburg entwickeln wird?

Strategisch gesehen müssen wir uns den neuen Herausforderungen, welche die Zeit mit sich bringt, stellen und ständig am Ball bleiben. Umso schneller uns diese Umsetzung gelingt, desto besser werden wir unsere Aufgaben im Zuge unserer Tätigkeit als Feuerwehrmänner verstehen und meistern können.

1 Einleitung

Im Zuge meiner Tätigkeiten als Brandinspektor bzw. Ortsfeuerwehrkommandant Stellvertreter der örtlichen Feuerwehr in Ramingstein, stellte ich mir während und nach Einsätzen vermehrt die Frage, welche Belastungen auf die Einsatzleiterinnen und Einsatzleiter der Salzburger Feuerwehren sowie die Mannschaft bei Ausübung ihrer Tätigkeit einwirken? Durch meine überörtliche Funktion als Lageführer (S2) im Bezirksführungsstab des Bezirkes Lungau, ließen offensichtliche Belastungen im Einsatzfall durchaus in minderer, aber auch in ausgeprägter Form subjektiv wahrnehmen.

Die Anforderungen, welche an einen Kommandanten bzw. dessen Mannschaft gestellt werden, sind in heutiger Zeit schon längst nicht mehr vorrangig auf die Brandbekämpfung von Objekten begrenzt. Brandbekämpfungen in hoch komplexen Gebäudestrukturen, Verkehrsunfälle mit oder ohne Personenschäden sowie technische Einsätze aller Art erfordern grundsätzlich Improvisationsvermögen. Darüber hinaus zählen Flur- oder Waldbrände in steilem Gelände und lebensgefährdende Einsätze mit gefährlichen Gütern zum umfangreichen Arbeitsfeld der Feuerwehren. Dabei spielt die Einsatzdauer, in der Führungskräfte und die Mannschaft herausgefordert werden, eine große Rolle. In dieser Fülle von Aufgaben ist nicht nur eine fachlich kompetente Einheit gefragt, sondern es sind auch vorausschauende und integrativ denkende Führungspersonen der eingesetzten Kräfte notwendig.

Aufbauend auf die angesammelten Kompetenzen und Erfahrungen bezüglich örtlicher und überörtlicher Tätigkeiten recherchierte ich im Web, ob die Fragestellung über die Belastung von Einsatzleitern in einschlägiger Fachliteratur bereits bearbeitet bzw. beschrieben wurde. Dabei stellte sich heraus, dass es mehrere Faktoren der auftretenden Belastungen zu berücksichtigen gilt. Diese werden mit Begriffen wie: „Resilienz“, „Resignation“, „Eu-/Distress“ sowie „Salutogenese“ in Verbindung gebracht.

HEIDE (2014: 68–69) beschreibt dies im Kapitel „Schutz vor physischer und psychischer Überlastung“. Dabei führt er an, dass subjektiv wahrgenommener Stress eine beginnende Leistungssteigerung mit anschließender Fortschreitung des Einsatzes sich fortlaufend negativ auf die Belastung des Personals auswirkt. Dies kann bis zum kompletten Zusammenbruch der Einheit sowie zur Selbstaufgabe der Person führen.

STEIL (2010: 38–40) kategorisiert Belastungen nach Einsätzen in zwei Bereiche: Als Erstes die unmittelbaren Folgen nach einem belastenden Einsatz wie: Aktivitätsüberschuss, Rededrang sowie Übertreibung und Erschöpfungszustände, welche in der Regel nach einigen Tagen abklingen. Im zweiten Schritt: Intrusionen, Übererregung, Reizvermeidung und emotionale Anästhesie, die sich als Merkmale von akuten Belastungsreaktionen bis mehreren Wochen nach einem belastenden Einsatz äußern können. Als Intrusion werden Alpträume und Flashbacks definiert, welche unerwartet auftreten können. Übererregung ist in den meisten Fällen begleitet von Nervosität, Angst und Schlafmangel. Unter Reizvermeidung und emotionaler Anästhesie versteht der Autor Stumpfheit und scheinbare Teilnahmslosigkeit der betroffenen Person.

Die diversen subjektiven Wahrnehmungen hinsichtlich Belastungen und Stress von verschiedenen Führungspersonen, lösten in mir Fragestellungen aus und führten zu mehreren differenzierten Überlegungen, die in der nachfolgenden Abbildung veranschaulicht werden sollen.

Welche Verausgabungsbereitschaft empfinden die belasteten Personen in den betreffenden Situationen? Ist die ständige Perfektion das erstrebenswerte Ziel und das Maß aller Dinge? Kann durch Distanz eine Reduzierung von Stress erfolgen? Zu welchem Zeitpunkt tritt eine Form von subjektiver Resignation ein? Werden Belastungen durch Auftreten von Problemen verstärkt bzw. durch Problembewältigung vermindert? Kann durch eine subjektive Zufriedenheit der Personen eine negative Leistungskurve verzögert werden? Tritt durch Unterstützung von externen Personen eine verspätete Stressbelastung auf?

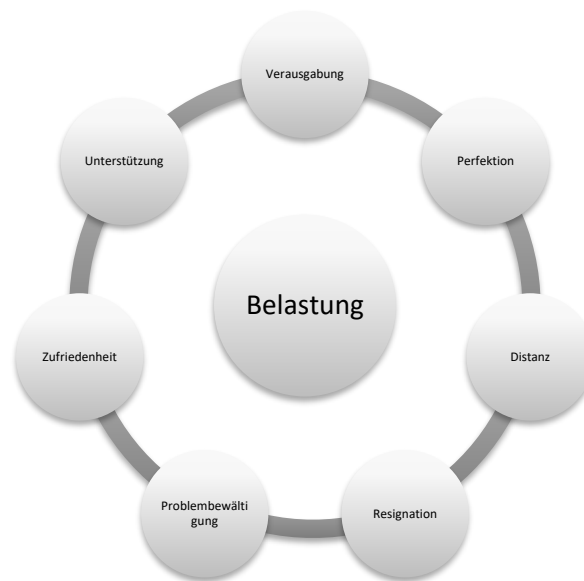


Abbildung 1 Belastungen (eigene Überlegung)

Die genannten Belastungen beziehen sich in meinen Überlegungen nicht nur auf besonders traumatisierende Einsätze, sondern auch auf die Tätigkeiten von Einsatzleiterinnen und Einsatzleitern bzw. Feuerwehrkommandanten in der Vorbereitungsphase bzw. der Verwaltung und Organisation ihrer Kräfte. Der überwiegende Teil des Stundenaufwandes dient der Instandhaltung von Geräten bzw. ist der fachlichen Weiterbildung in Form von Kursen und Übungen gewidmet. In diesem Zusammenhang werden die Begriffe Zufriedenheit und Salutogenese genannt.

HEIDE (2014: 51–52) beschreibt, dass zwischen der zufriedeneren Gruppe und deren Motivation ein Zusammenhang besteht. Demnach sollten sich alle Kräfte mit ihren Funktionen und der ihnen anvertrauten Aufgabe identifizieren sowie sich als besonders wichtig für die positive Erledigung des Auftrages ansehen.

Laut ANTÔNÔVSQÎ (1997: 25–26) trägt eine salutogenetische Orientierung der Personen hinsichtlich eines zuvor gesteckten Zieles eine größere und stärkere Willenskraft zur Erreichung der Aufgabe und trägt daher wesentlich zu einer damit verbundenen Zufriedenheit bei.

Auf Basis der soeben ausgeführten Überlegungen, bekräftigt durch einschlägige Fachliteratur, erscheint als Untersuchungsinstrument der AVEM-Test in Form eines standardisierten Fragebogens als geeignet. Durch die Mehrdimensionalität dieser Befragung können kategorische Rückschlüsse auf das Gesundheitsverhalten (Gesundheit, Schonung, Anstrengung und Burnout) der befragten Personen gezogen werden. Zur vollständigen Beantwortung des Fragebogens sind 66 Items mit einem ordinalen Skalensystem anzukreuzen. Anhand dieser hohen Fragenanzahl mit je fünf Antwortmöglichkeiten können Stanine Werte, welche in einem kausalen Zusammenhang mit Eichstichproben stehen, berechnet werden. Zusätzlich sind Auswertungen der folgenden elf aussagekräftigen Dimensionen möglich: „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“, „beruflicher Ehrgeiz“, „Verausgabungsbereitschaft“, „Perfektionsstreben“, „Distanzierungsfähigkeit“ und „Resignationstendenz bei Misserfolg“, „offensive Problembewältigung“, „innere Ruhe / Ausgeglichenheit“, „Erfolgserleben im Beruf“, „Lebenszufriedenheit“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 5–9).

Diese Dimensionen beziehen sich aufgrund der Fragestellungen nicht nur auf den eigentlichen Einsatz, sondern auf das gesamte Arbeitsfeld der Feuerwehrkommandanten bzw. Einsatzleiterinnen und Einsatzleiter. Es werden somit alle Prozesse, die eine Führungsperson der Feuerwehr betreffen, erfasst. Dabei ist vorab zu erwähnen, dass nicht alle Dimensionen für die erstellte Masterthesis von Relevanz zur Beantwortung der Forschungsfragen sind. Zum Zwecke einer weiteren unabhängigen Untersuchung stehen diese zusätzlichen Werte jedoch zur Verfügung.

2 Hintergrund und Forschungsstand

Im folgenden Kapitel werden alle grundlegend relevanten Erkenntnisse und Daten aus einschlägiger Fachliteratur angeführt. Diese stellen durch die Recherche, welche im Methodenteil ausführlich thematisiert ist, eine wesentliche Größe dar.

2.1 Das österreichische Feuerwehrwesen

2.1.1 Zuständigkeiten und Kräfte

Die einzelnen Zuständigkeiten und Aufgabenbeschreibungen der Feuerwehren werden in den jeweiligen Landesgesetzen geregelt. Als Dachverband der Landesverbände tritt der Österreichische Bundesfeuerwehrverband (ÖBFV) auf, dessen Ziel es ist, eine einheitliche Organisation und Ausrüstungsgestaltung zu erreichen sowie Mindestanforderungen in der erforderlichen Ausbildung aller Mitglieder zu definieren. Die Spitze bildet der Präsident: FWPRÄS Albert Kern, der zugleich Landesfeuerwehrkommandant (LFK) in der Steiermark ist (vgl. ÖSTERREICHISCHER BUNDESFEUERWEHRVERBAND 2017: 217).

Im Speziellen werden die Aufgaben des Salzburger Feuerwehrwesens im §2 des Salzburger Feuerwehrgesetzes aus 2018 geregelt. Diese lauten:

„§2 (1) Die Feuerwehren haben die Aufgabe bei Katastrophen und öffentlichen Notständen aller Art, insbesondere bei Bränden und Unglücksfällen, die Gefahren abzuwehren, die der Allgemeinheit, einzelnen Personen oder in größerem Umfang Sachen oder Tieren drohen, sowie Schäden zu beheben, die aus solchem Anlass entstanden sind (Einsatz). Den Feuerwehren obliegt es auch, für solche Notstände nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften vorzusorgen. Die Feuerwehren können Aktivitäten zur Pflege der Erhaltung der für die Einsatzfähigkeit erforderlichen Gemeinschaft setzen. Sie können weiters nach Maßgabe dieses Gesetzes technische und persönliche Leistungen erbringen, für die sie ihrer Einrichtung nach besonders geeignet sind.

(2) Die Feuerwehren haben für die Aus- und Fortbildung ihrer Mitglieder Sorge zu tragen.

(3) Der Dienstbetrieb ist so zu gestalten, dass die ständige und rasche Einsatzbereitschaft gewährleistet ist.“

(SALZBURGER FEUERWEHRGESETZ 2018)

Im gesamten Bundesgebiet von Österreich stehen zum Schutz der Bevölkerung 4502 Freiwillige Feuerwehren, 312 Betriebsfeuerwehren und sechs Berufsfeuerwehren zur Verfügung. Die Stärke der Feuerwehren beträgt 341.619 aktiv beteiligte Personen. Besonders bemerkenswert ist die Zahl von 25.659 Feuerwehrfrauen, wovon 5.600 zur weiblichen Feuerwehrjugend zählen (vgl. ÖSTERREICHISCHER BUNDESFEUERWEHRVERBAND 2017: 6).

Im Einsatzgebiet von Salzburg unterstehen dem Landesfeuerwehrkommandanten LBD Leopold Winter und seinem Stellvertreter LBDS Johannes Pfeifenberger 119 Freiwillige

Feuerwehren mit einer Mitgliederstärke von 16.504 Personen. Diese Kräfte werden in den fünf politischen Verwaltungsbezirken in Unterabschnitten mit den jeweils zuständigen Kommandanten unterteilt (vgl. ÖSTERREICHISCHER BUNDESFEUERWEHRVERBAND 2017: 6).

2.1.2 Einsatzübersicht Salzburg

Nachfolgend findet sich eine Tabelle mit den gesamten Einsätzen und Aufgaben der Salzburger Feuerwehren aus dem Jahr 2017. Diese Übersicht beinhaltet alle Einsätze der Kräfte aus dem Landesgebiet, somit jene der Berufsfeuerwehren, Betriebsfeuerwehren und freiwilligen Feuerwehren.

Tabelle 1 Einsatzübersicht Salzburg. (Datengrundlage: LANDESFEUERWEHRVERBAND SALZBURG 2018: 6)

Art des Einsatzes	Anzahl FF	Anzahl BTF	Anzahl BF	Summe Anzahl
Brandeinsätze				
Großbrand	22	0	1	23
Mittelbrand	87	2	21	110
Kleinbrand	601	19	917	1537
Nachbarliche Löschhilfe	246	0	0	246
Summe Brandeinsätze	954	21	939	1914
Technische Einsätze				
Allgemein	7039	98	2442	9579
Nachbarliche tech. Hilfe	402	0	0	402
Summe tech. Einsätze	7441	98	2442	9981
Brandsicherheitswachen	386	138	706	
Fehlalarme	839	242	222	1303
Summe Einsätze	9620	499	4309	14428

Zum leichteren Verständnis werden die unterschiedlichen Begrifflichkeiten der zuvor erstellten Tabelle für den Leser kurz und prägnant erläutert.

Großbrand: Zur Bekämpfung der Gefahr werden mehr als drei Rohre benötigt.

Mittelbrand: Zur Bekämpfung der Gefahr werden zwei oder drei Rohre benötigt.

Kleinbrand: Zur Bekämpfung der Gefahr wird ein Rohr oder gleichwertiges Gerät (z.B. Feuerlöscher) benötigt.

Nachbarliche Hilfe:	Eine örtliche Feuerwehr wird zur Hilfeleistung außerhalb des zuständigen Ortsgebietes gerufen.
Technische Einsätze:	Stehen nicht direkt mit der Brandbekämpfung in Verbindung (z.B. Verkehrsunfall, Hochwasser...).
Brandsicherheitswachen:	Behördlich vorgeschriebene Einheit, welche für die Dauer der Bestimmung vor Ort verweilt (z.B. Veranstaltungen).
Fehlalarme:	Einsätze, welche durch Täuschung von Personen oder techn. Hilfsmitteln ausgelöst wurden.

2.2 Grundbegriffe aus der Forschung/Literatur in Bezug zur Thesis

2.2.1 Belastungen

Unter dem Begriff Belastung wird eine noch nicht vorhandene bzw. unerwartete Erfahrung eines Organismus verstanden, welche Krankheitsauslöser psychischen Ursprungs sein kann (vgl. IGL und MÜLLER-LANGE 1998: 23). Um eine allgemein geltende Terminologie zu schaffen, wurde die „DIN EN ISO 10075“ eingeführt, welche zu einer ähnlichen Definition kommt. Beanspruchungen von Personen sind mit dem Begriff Belastung eng verknüpft und unterscheiden sich lediglich in der Dauer der Einwirkung (kurzzeitig). Ihre Auswirkung ist abhängig vom Individuum und beinhaltet die erforderliche Bewältigungsstrategie zur Lösung des Vorfalls (vgl. SCHÜLE 2012: 6–7). Unter Belastung werden Stressoren definiert, welche zum jeweiligen Zeitpunkt für die subjektive Wahrnehmung der Person relevant sind. Stressoren, die als subjektiv besonders herausfordernd gelten sind jene, wenn es sich bei den betroffenen Personen um enge Kollegen, persönliche Bekanntschaften oder Kinder handelt (vgl. BINDER-KRIEGLSTEIN 2000: 21). Im Zuge der Tätigkeiten von Mitgliedern der Feuerwehr in den unterschiedlichen hierarchischen Ebenen, gibt es unterschiedliche Stressoren (Belastungen), die zu Stressreaktionen führen können. Diese können in solche physischer- und solche psychischer-Natur unterteilt werden und sich wiederum im Verlauf eines Einsatzes von Feuerwehrpersonen ändern (vgl. STEIL 2010: 24–25). In den nachfolgenden Tabellen werden diese Belastungen, bezugnehmend auf die jeweilige Situation, verdeutlicht. In der ersten Tabelle werden jene Stressoren dargestellt, welche bei Einsatzalarm zutreffen.

Tabelle 2 Belastungen bei Alarmierung (Datengrundlage: STEIL 2010: 25)

	Physische Stressoren	Psychische Stressoren
Alarmierung	• unzureichender Fitnesszustand • gerade wach geworden	• Einsatzziel • Zeitliche Schwierigkeiten
Anfahrt zum Feuerwehrhaus	• vollständige Konzentration	• Stau • Unfallrisiko
Anfahrt zur Einsatzstelle	• ankleiden • Geräuschpegel	• Orientierungserschwerisse • Verkehrsbehinderungen

Am Einsatzort angekommen führen einwirkende Stressoren zu weiteren Belastungen, die in der folgenden Tabelle dargestellt werden.

Tabelle 3 Belastungen am Einsatzort (Datengrundlage: STEIL 2010: 26)

	Physische Stressoren	Psychische Stressoren
Ankunft	• Witterung • Örtliche Gegebenheiten	• Eindrücke • Betroffene Personen
Auftrag	• Einsatzgefahren • Körperliche Überforderung	• Informationsmangel • Eigengefährdung
Abfahrt	• Fehlende Verpflegung	• Unvollständige Hilfegebung

Nach dem eigentlichen Einsatz können Belastungen bzw. Stressoren aufgrund der individuellen subjektiven Wahrnehmung unterschiedlich auf Personen einwirken. Dies soll in der nachgereihten Tabelle ersichtlich gemacht werden.

Tabelle 4 Belastungen nach dem Einsatz (Datengrundlage: STEIL 2010: 27)

	Physische Stressoren	Psychische Stressoren
Rückfahrt	• Erschöpfung • Hunger/Durst	• Verarbeitung der Eindrücke
Einsatzbereitschaft herstellen	• Erschöpfung • Hunger/Durst	• Eindrücke durch Gerätschaften
Besprechung	• Fehlende Verpflegung	• Fehlende Nachbesprechung • Bedürfnis nach Ruhe/Alltagseinkehr

2.2.2 Stress

Zur Thematik „Stress“ gibt es in der Psychologie unterschiedlichste Zugänge, die im Laufe der Arbeit noch detailliert beschrieben werden. Nach SELYE (1976: 14) ist Stress eine menschliche Reaktion, die durch einen bestimmten Stressor oder Anforderungsreiz hervorgerufen wird. Ein anderer Zugang ist der, dass Stress große Anpassungsreaktionen und eine Wechselwirkung von zwei unterschiedlichen Systemen (Umwelt-Person) mit sich bringt (vgl. LAZARUS und COHEN 1977: 90). Wird im Laufe der Zeit diese Stressreaktion nicht abgebaut, folgen stressbedingte Krankheiten des Organismus. Wirkt Stress auf eine Person nur kurzfristig ein, so kann daraus als Reaktion des Körpers eine kurzfristige Leistungssteigerung des Organismus resultieren (vgl. IGL und MÜLLER-LANGE 1998: 34).

Die nachfolgende Grafik soll dies in vereinfachter Darstellung verdeutlichen.

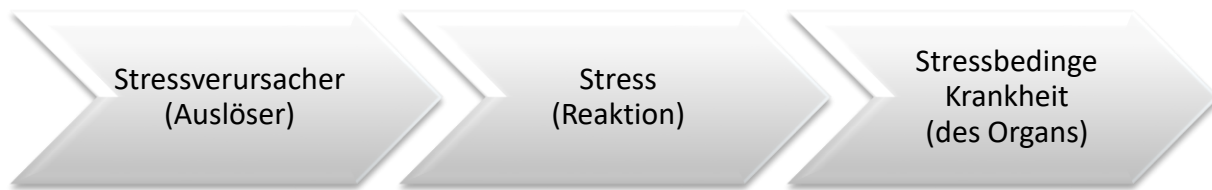


Abbildung 2 Stressverlauf (Datengrundlage: IGL und MÜLLER-LANGE 1998: 34)

Ein weiterer Zugang zu diesem Thema ist, dass die Reaktion auf und die Folgen von Stress die betroffene Person und ihre Ressourcen schützen soll, da sie sonst am Ende der Belastung verloren gehen würde, wenn die Situation nicht abklingt bzw. verarbeitet werden kann (Conversation of Resources). Nach dieser Theorie gibt es in der Umwelt Personen, welche den Stress als Solches in abgewandelten Formen verstehen. Die Art und Weise bzw. Größe der Stressoren wird subjektiv wahrgenommen (vgl. HERING und BEERLAGE 2004: 51–52).

Die Folgen von Stressoren in Zusammenspiel mit der Empfindung von Stress einer Person sind Reaktionen, welche bis zu vier Wochen nach dem Ereignis auftreten können (vgl. STEIL 2010: 39–40). Häufig wird dieser empfundene Stress als der beschrieben, der das Verhalten, die Emotionen, die Körperfunktionen und das Denken beeinflusst (vgl. KÜNZER 2016: 140). Es ist jedoch möglich gezielte Gegenmaßnahmen einzusetzen, um eine Schädigung des Organismus zu verhindern und dessen Funktionsfähigkeit zu erhalten. Werden gewisse Anzeichen von Belastungen und die Reaktionen darauf nicht erkannt, gibt es folgende Theorien zu welchen Störungen es innerhalb des Organismus bzw. der Person kommen kann:

- Life Change Theory (Die Person wird durch Stress geschädigt)
- Weak Organ Theory (Schwächere Organe werden zuerst betroffen)
- Homeostatic Failure Theory (Überlastung des Körpers; Kreislaufkollaps)
- Disorder of Arousal Theory (Der Körper wird durch Überlastung des Gehirns gestört)
- Hypokinetic Disease Theory (Stress muss durch körperliche Aktivität abgebaut werden)

(vgl. IGL und MÜLLER-LANGE 1998: 40–41).

Dauern Belastungsreaktionen länger an, spricht man im Allgemeinen von einer posttraumatischen Belastungsstörung, welche bis zu mehrere Monate nach dem Ereignis andauern kann. Die Folgen für den Organismus reichen von Übererregbarkeit, Depressionen, panikartigen Angstreaktionen bis hin zu Suchterkrankungen (Alkohol, Drogen) (vgl. STEIL 2010: 40–44).

Die folgende Abbildung soll die Belastungsreaktionen des Organismus vereinfacht darstellen.



Abbildung 3 Belastungsreaktionen (Datengrundlage: STEIL 2010: 40)

Durch gezielte Maßnahmen von ausgebildeten Kräften ist es möglich das subjektive Stressniveau zu minimieren sowie den Einsatzkräften die Erhaltung der Kraft während des Einsatzes und danach zu ermöglichen. Dabei sollen folgende Ziele in Vordergrund stehen:

- Vorbeugung vor Stress
- Linderung von Stress
- Erholung durch Intervention
- Erhaltung des Wohlbefindens der Mannschaften

(vgl. IGL und MÜLLER-LANGE 1998: 73–74).

Ein entwickeltes Grundkonzept zu dieser Thematik ist das sogenannte „SAFE-R-Modell“ der SBE. Wobei das „S“ für Stimulanzverminderung, das „A“ für Akzeptanz, das „F“ für Förderung, das „E“ für Entwicklung und das „R“ für Rückführung der betroffenen Personen nach einem belastenden Einsatz steht (vgl. IGL und MÜLLER-LANGE 1998: 87).

Die nachfolgende Tabelle spiegelt einen Überblick über die Tätigkeiten der SVE-Teams.

Tabelle 5 SAFE-R-Modell (Datengrundlage: IGL und MÜLLER-LANGE 1998: 87)

Schritte	Ansatzpunkt	Tätigkeit	Ziele
S	Stimulanzverminderung (Reizverminderung)	Weghalten der Person vom Ereignis	Reduktion der Belastungssymptome
A	Akzeptanz	Erzählen und beschreiben lassen der Personen	Gefühle ausdrücken; Aufbau einer Beziehungsebene
F	Förderung des Verstehens	Symptome erklären	Betroffener soll Symptome als normale Erscheinung wahrnehmen

E	Entwicklung von Bewältigung	Angebote zur Unterstützung unterbreiten	Stabilisierung der Situation
R	Rückführung zur ursprünglichen Kraft	Weitreichende Unterstützung	Wiederherstellung des Gleichgewichts

Die erwähnten Tätigkeiten werden durch Peers (geschultes Personal aus den eigenen Reihen) oder Kriseninterventionsteams und Psychologen im Laufe der SVE in unterschiedlichen zeitlich versetzten Interventionen, deren Zusammenstellung von der Art (Anzahl- bzw. schwere der Betroffenen) und personellen Ausdehnung bestimmt ist, gegliedert in:

- **Einsatzbegleitung (On Scene Support)**
 - Durch die Anwesenheit am Einsatzort können die Teams sofort eingreifen und dies führt zu einer Unterbrechung der Vorgänge (Sicherheitsgefühl).
 - Im Zuge der weiteren Nachbetreuung kennen die Teams die Situation vor Ort, welche zur Belastung führte.
- **Kurzbesprechung (Defusing)**
 - Vorwiegend dient dies zur Verminderung der Reaktionen.
 - Diese Intervention führt zu einer sozialen Gruppenbildung mit gleichen Bedürfnissen oder Problemen der betroffenen Personen.
- **Nachbesprechung (Debriefing)**
 - Dies dient dem beschleunigten Genesungsprozess der betroffenen Personen.
 - Durch die Besprechung kristallisieren sich unterschiedliche Bedürfnisse der Personen heraus, wodurch zielgerichteter agiert werden kann.
- **Abschluss (Demobilisation)**
 - Durch die Gespräche werden die Personen zur „Normalität“ hingeführt.
 - Es können über weitere Schritte (langfristige Betreuung) Informationen gegeben werden.

(vgl. IGL und MÜLLER-LANGE 1998: 93–156)

2.2.3 Resilienz

Unter diesem Begriff wird verstanden, dass eine Person sich stetig neue Ziele sucht, um ein „Endziel“ zu erreichen. Diese Erreichung des Ziels wird immer bewusst hervorgeholt, auch wenn die Lage aussichtslos erscheint. Jeder kleinere Schritt in Richtung des Ziels wirkt wie eine Befreiung oder beweist die Sinnhaftigkeit des angestrebten Zieles. Resilienz könnte man jedoch auch unter anderen Begrifflichkeiten begegnen. Diese sind: Optimismus, positives Denken, mentale Stärke oder zielorientiertes Handeln (vgl. MOURLANE 2017: 29–31). Dies bedeutet, dass Resilienz ein stetiger Entwicklungsprozess einer Person ist, dem eine dynamischen Anpassungen an der Umwelt zu Grunde liegt. (vgl. WUSTMANN 2004: 28)

Über die Wirksamkeit von Resilienz wurden in den vergangenen Jahren mehrere Studien durchgeführt, welche im deutschsprachigen Raum unter den Namen „Die Mannheimer Studie“ aus dem Jahre 2000 und „Die Bielefelderstudie“ aus 2008 bekannt sind (vgl. FRÖHLICH-GILDHOFF und RÖNNAU-BÖSE 2014: 14–15). In der Literatur wird allerdings häufig auf die „Kauai-Studie“ aus 1982 (2001) verwiesen, welche international als Pionierarbeit gilt.

Die Kauai-Studie

Diese Studie wurde über 40 Jahre auf einer hawaiianischen Insel mit 698 Teilnehmern von Emmy Werner und Ruth Smith durchgeführt (Längsschnittstudie). Die befragten Personen litten unter Armut, Disharmonie und psychischen Erkrankungen. Trotz diese widrigen Umstände entwickelten sich ein Drittel der Befragten sehr gut, wobei der Fokus auf den gesundheitlichen Zustand und die soziale Kompetenz gelegt wurde. (vgl. FRÖHLICH-GILDHOFF und RÖNNAU-BÖSE 2014: 15–16)

In der nachfolgenden Abbildung werden die sogenannten Resilienzfaktoren, welche zur positiven Bewältigung von Ereignissen benötigt werden, aufgezeigt.



Abbildung 4 Resilienzfaktoren (Datengrundlage: FRÖHLICH-GILDHOFF und RÖNNAU-BÖSE 2014: 42)

„Während manche Personen bildhaft denken, orientieren sich andere an Sinneseindrücken wie Glück oder Leid. Durch die ständige Neuaufnahme von Informationen und Eindrücken wird das mentale Modell konstant erweitert. Man lernt dazu.“ (DIKAU und WEICHSELGARTNER 2005: 100)

2.2.4 Gesundheitsförderung nach Einsätzen

Diese Begrifflichkeit dient der Aufrechterhaltung der psychischen Belastbarkeit. Demnach kann sie auch als Wiederherstellungsphase nach besonders belastenden und einprägsamen Ereignissen verstanden werden. Diese Gesundheitsförderung nach Einsätzen findet auf einer interdisziplinären Ebene statt. Dies bedeutet, dass darunter nicht nur das allgemeine „Seelenheil“ verstanden wird, sondern auch die Respektierung der Bedürfnisse und kulturellen Gegebenheiten der betroffenen Person. Als zentrale Stellenwerte werden dabei der Förderung, der Partizipation und der Akzeptanz große Bedeutung zugeschrieben (vgl. BEERLAGE 2015: 9–10). Es benötigt drei Punkte um ein gesundes Arbeitsfeld zu erreichen: Soziale Strukturen, Aufgabenübertragungen und Partizipation (vgl. ELRAZ 2018: 733). Des Weiteren ist in der Berücksichtigung der Bedürfnisse von Einsatzkräften entscheidend, dass es genügend Pausen oder Erholungsbereiche im näheren Umfeld, jedoch nicht in unmittelbarer Nähe des Einsatzortes (um Abgrenzungen zu schaffen), gibt (vgl. HEIDE 2014: 69).

Ein wesentlicher Bestandteil der Gesundheitsförderung besteht im Abbau von Stress und dessen Auswirkungen auf den menschlichen Organismus (siehe Kapitel 2.2.2). Aufgrund der Wichtigkeit und zur Standardisierung der Maßnahmen, haben Länder und Organisationen Richtlinien geschaffen, welche in der folgenden Tabelle ersichtlich gemacht werden.

Tabelle 6 Übersicht von Empfehlungen (Datengrundlage: BEERLAGE 2015: 11–16)

Land/Organisation	Jahr	Titel	Zielgruppe
Österreich	2003	Einsatzrichtlinien psychosozialer Akutbetreuung	Bürger
Österreich	2009	Leitfaden der Plattform Krisenintervention und Akutbetreuung	Bürger
Schweiz	2006	Einsatzrichtlinien und Ausbildungsstandards für die psychologische Nothilfe	Bürger Einsatzkräfte
Niederlande	2007	Impact: Multidisciplinary Guideline Development Mental Health Care Early psychosocial interventions after disasters, terrorism and other shocking events	Bürger Einsatzkräfte
Deutschland	2009	Psychosoziale Notfallversorgung – Leitlinien und Qualitätsstandards	Bürger Einsatzkräfte
Deutschland	2008	Leitlinien Diagnostik und Therapie von Akuttraumata	Bürger Einsatzkräfte
USA	2005	Mental Health Response to Mass Violence and Terrorism: A Field Guide	Bürger Einsatzkräfte
EU	2001	Psycho_Social Support in Situations of Mass Emergency: A European Policy Paper Concerning Different Aspects of Psycho-social Support for People involved in Major Accidents and Disasters	Bürger Einsatzkräfte
WHO	2003	Mental Health in Emergencies – Mental and Social Aspects of Health of Populations Exposed to Extreme Stressors	Bürger
IFRC	2005	Guidelines of Emergency Assessment	Humanitäre Dienstleister
IASC	2007	Guidelines on Mental Health and psychosocial Support in Emergency Settings	Bürger Einsatzkräfte Humanitäre Dienstleister und Organisationen
NATO	2008	Psychosocial Care for People Affected by Disasters and Major Incidents. A Model for Designing, Delivering and Managinig Psychosocial Services for People Involved in Major Incidents, Conflict, Disasters and Terrorism	Bürger Einsatzkräfte Humanitäre Dienstleister und Organisationen

Diese unterschiedlichen Guidelines und Richtlinien lassen sich auf folgendes Zitat zusammenführen, welches eine tiefe, reflektierte Aussage spiegelt:

„Wenn ein Patient in Tränen ausbricht, weiß ich, dass ich auf dem richtigen Weg bin. Denn damit sind wir mitten in den Gefühlen und ich bin der Wahrheit auf der Spur, ich muss den Faden nur weiter verfolgen.“ (SERVAN-SCHREIBER 2006: 235)

Eine gesunde Einsatzkraft in psychischen und physischen Belangen ist unumgänglich zur positiven Absolvierung des Einsatzes. Belastungen können zur Beeinträchtigung des Wohlbefindens bis hin zu Störungen des Organismus führen. Deshalb ist der Schutz der Gesundheit der Einsatzkräfte mit allen Akteuren als integrierte Sichtweise zu verstehen und muss in zukünftiger Zeit vernetzter werden (vgl. BEERLAGE 2017: 166–167).

Die Eigenschaften Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Bedeutsamkeit sind wesentliche Hauptakteure bezüglich des Gesundheits-Krankheits-Kontinuums. Andere Begrifflichkeiten, die im Zusammenhang mit Gesundheit oder Krankheit stehen, werden als Salutogenese (Gesundheit und Umfeld) und Pathogenese (Krankheit mit Umfeld) bezeichnet. Demnach werden salutogentische Einstellungen und die sie begleitenden positiven Gefühle des Vertrauens und der Beherrschbarkeit in Merkmale eingeteilt:

- Innere und äußere Umgebung (strukturiert, vorhersehbar und erklärbar)
- Verfügbarkeit von Ressourcen (Standhaltungskraft gegenüber Anforderungen)
- Lohnenswerte Aktionen (in Bezug auf Engagement und Anstrengung)

(vgl. ANTÔNÔVSQÎ 1997: 33–36).

2.2.5 Persönlichkeit und Motivation

„Persönlichkeit meint in diesem Sinne den Menschen, der sich als individuelle Person behauptet und Teil der Gesellschaft ist, ohne nur Rädchen im Getriebe zu sein.“ (WINTERHOFF und THIELEN 2010: 173)

Persönlichkeit ist eine Eigenschaft von Personen oder Organismen, die sich durch ihr Umfeld, ihre Lebensweisen und Kultur nach entwickelten Mustern bildet. Zu den wichtigsten prägenden Ereignissen zählen situationsbedingte Gegenüberstellungen oder Einwände wie:

- Eigene Meinung vs. Fremdmeinung
- Stetiges Handeln vs. situationsbedingtes Handeln
- Gegebenheiten vs. Umwelt
- Gleichheit vs. Veränderung

Diese Einwände bzw. Veränderungen des eigenen Denkens und Handelns werden auch als Ökologie des Alltags bezeichnet (vgl. HERZBERG und ROTH 2014: 2–8). Bevor ein bewusstes Handeln mit differenzierten Gedanken zustande kommt, wird unbewusst und intuitiv gehandelt und verglichen (vgl. ROTH 2017: 102–103).

Zur Thematik Persönlichkeit gibt es in der Literatur mehrere Herangehensweisen bzw. Theorien, um diese Verflechtung besser verstehen zu können. Nachfolgend werden diese grundlegenden Theorien erläutert.

Psychodynamische Theorie (Freud)

Diese Theorie befasst sich mit der stetigen Interaktion zwischen bewusstem Handeln und dem Unbewussten sowie den dahinterstehenden Motiven des Handelns und darin integrierten Konflikten (vgl. MYERS 2014: 552).

Humanistische Theorie (Maslow und Rogers)

Nach dieser Erkenntnis werden alle menschlichen Potenziale genutzt, um ein persönliches, subjektiv wahrgenommenes Wachstum der Persönlichkeit anzustreben (vgl. MYERS 2014: 565).

Trait Theorie (Allport)

Das Verhalten, welches eine Person in bestimmten Situationen darlegt, kann wissenschaftlich durch vorherige Fragebögen und Befragungen ermittelt werden. In diesem Zuge können Selbst- und Fremdeinschätzungen stattfinden (vgl. MYERS 2014: 569).

Sozial-kognitive Theorie (Bandura)

Dem zu Folge wird das persönliche Verhalten in manchen Situationen von der Umwelt und dem sozialen Umfeld, unabhängig vom Individuum, geprägt (vgl. MYERS 2014: 578).

Organismische Integrations Theorie (Deci und Ryan)

Diese Theorie besagt, dass das Handeln von Personen auf Motivationen beruht, welche in intrinsische Motivation (durch eigenes Bestreben) und extrinsische Motivation (durch Motivatoren von außen) unterteilt werden (vgl. WEBER 2016: 171–172).

WOLTER (2011: 358) kommt zum Schluss, dass Anreizsysteme als Motivatoren im Tätigkeitsfeld der freiwilligen Feuerwehr zu überlegen sind und das Feuerwehrwesen ohne Entlohnung in „Geldform“ nicht zukunftssicher sei. Allerdings ist man in außerstädtischen Gebieten auf freiwillige Helfer angewiesen, welche unentgeltlich agieren (vgl. PINL 2010: 121). Als größter grundlegender Motivationsfaktor innerhalb der Feuerwehr ist die soziale Komponente sowie die Anerkennung durch Mitbürger zu sehen (vgl. THEILENGERDES 2012: 46–47). Diese beiden Faktoren der Motivation werden im ländlichen Raum jährlich mehrmals zelebriert, nämlich in Form von Veranstaltungen (Schauübungen, Bälle), kirchlichen Ausrückungen (Prozessionen, Trauerfeiern) und Florianifeiern (Fest zum Schutzpatron der Feuerwehr).

Die nachfolgende Abbildung soll diese Theorie bzw. Motivationsgründe für eine Mitgliedschaft in der Feuerwehr verdeutlichen.



Abbildung 5 Motivationen (Datengrundlage: WEBER 2016: 172)

2.2.6 Problembewältigung im Einsatz

„Es wird uns nie gelingen, fehlerfrei zu arbeiten, perfekt zu werden. Wir müssen jedoch unsere Fehler erkennen und sie bewusst machen. Wir müssen nach den Ursachen der Fehler suchen und konsequent an der künftigen Vermeidung dieser Fehler arbeiten.“ (PULM 2012: 11)

Um Probleme angesichts der wachsenden Aufgaben im Feuerwehrwesen zu lösen, bedarf es geeignete Führungsverfahren und entsprechende Führungsgrundsätze. Als wichtigste Standbeine sind hier Vertrauen, fachliche und soziale Kompetenz und rasche, zielgerichtete bzw. entschlossene Handlungsweisen zu erwähnen. Als Produkte sollen sich klare Ziele, Einfachheit in der Auftragsverteilung, Prioritätsbildungen, Bereitstellung von Reserven, Freiheit, Beweglichkeit und Verhältnismäßigkeit unter Bedachtnahme auf die Leistungsfähigkeit der Kräfte bilden (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES 2007: 12–15). Unter stetiger Überwachung der Situationen bildet sich ein Regelkreis der Führung, welcher in der folgenden Abbildung dargestellt wird.

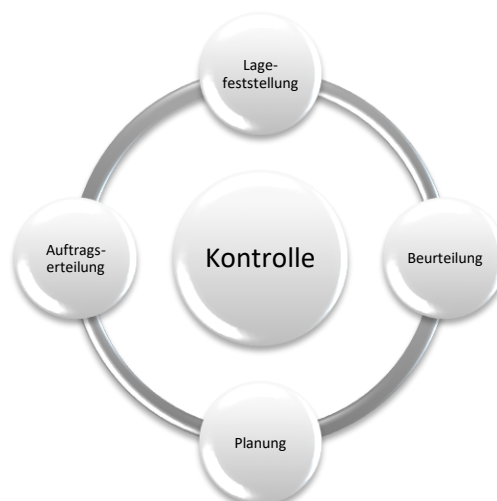


Abbildung 6 Regelkreis (Datengrundlage: JACHS 2011: 247)

In jeder freiwilligen Feuerwehr gibt es eine Einheit, die aus unterschiedlichen Fachbereichen kommend, mit speziellem Equipment ausgestattet ist. Zur Erfüllung der Aufgaben als Einsatzleiter der örtlichen Wehr ist es unumgänglich Kenntnisse über die Zusammensetzung dieser Einheit zu haben. In welcher Umgebung der jeweilige Einsatz stattfindet ist primär nicht von Bedeutung (vgl. FERCH und MELIOUMIS 2011: 24–25).

Entscheidungen, die im Anlassfall getroffen werden, erfolgen aufgrund der mangelnden Zeit meist intuitiv also aus dem „Bauch“ heraus. Studien zeigen, dass sich diese zuvor erwähnten Entscheidungen zu 65% als richtig herausgestellt haben. Aufgabenstellungen werden mit vorrangegangenen Situationen verglichen und führen zu einem Entschluss. Waren zum früheren Zeitpunkt diese Entscheidungen richtig, wird im ersten Moment dasselbe Verfahren angewendet (vgl. THIELMANN 2016: 117).

Grundlegend ist es von Vorteil, eine Großlage in mehrere kleine Teilbereiche aufzusplitten, um die Lage zu beherrschen. Denn dieser Zustand wird des öfters in den einzelnen Verbänden mehrfach im Jahr geübt (vgl. CIMOLINO et al. 2010: 129–130).

In einschlägiger Fachliteratur finden sich unterschiedliche Techniken, in denen intuitiv an Situationen herangegangen wird. Diese sind:

- Rationale Technik
 - Entscheidung aus unterschiedlichen Perspektiven
 - Abwägung von Vor- und Nachteilen
- Intuitive Technik
 - Entscheiden durch Erfahrung
 - Bauchgefühl
- Kreative Technik
 - Handeln durch eigene Vorstellungen
 - Sich selbst in die Lage versetzen (des Betroffenen)
- Innovative Technik
 - „Neue Ansätze“
 - „Neue Erkenntnisse“

(vgl. SAUERLAND und GEWEHR 2017: 81–113).

„Beginne nie etwas, bei dem du dir nicht 100 Prozent sicher bist, dass du es kontrollieren wirst.“ (MERATH 2017: 293)

2.3 Weiteres Vorgehen

Für den Autor ist es von besonderem Interesse, im Zuge dieser Masterarbeit einerseits die subjektiv wahrgenommene Gesundheit sowie andererseits Resignationstendenzen und Problembewältigungsstrategien von Einsatzleitern gezielt zu erfassen. Im nachfolgenden Kapitel 3 wird über die Ziele und Hypothesen der Arbeit skriptiert. Zur Auswahl der externen und internen Informationsbeschaffung wird in den Kapiteln 4 und 5 berichtet.

3 Ziele, Hypothesen und Fragestellungen

Vor der eigentlichen Fragestellung bzw. Hypothese stehen vorläufige Fragestellungen, welche durch Alltagsbeobachtungen begünstigt werden (vgl. PRZYBORSKI und WOHLRAB-SAHR 2014: 2–3). Nachfolgend werden die Ziele sowie die Forschungsfragen dieser Arbeit erläutert. Die im nachfolgenden Kapitel aufgestellten Hypothesen werden schließlich in Kapitel 7 verifiziert bzw. falsifiziert.

3.1 Ziele und Erwartungen an die Arbeit

Die vorliegende Untersuchung soll Aufschluss darüber geben, wie sehr sich Einsatzleiterinnen und Einsatzleiter der Salzburger Feuerwehren im Zuge Ihrer Tätigkeit subjektiv belastet fühlen. Dabei geht es dem Autor keinesfalls um eine „Bloßstellung“ oder um ein „scheinbares Aufdecken“ von Problemen im Salzburger Feuerwehrwesen, sondern vielmehr um Bewusstseinsbildung aller Feuerwehrkräfte – insbesondere der Personen in leitenden Funktionen – mit welchen Anforderungen die Feuerwehrmitglieder im Zuge ihrer freiwilligen Tätigkeiten konfrontiert werden und inwieweit sich diese dadurch belastet fühlen. Im Falle einer Verifizierung von subjektiven Belastungen werden Gespräche mit dem zuständigen Landesfeuerwehrkommandanten von Salzburg und dem Landesfeuerwehrverband Salzburg geführt. Dabei sollte es in erster Linie um in Zukunft angebotene Fortbildungen bzw. unterstützende Leistungen und Entlastungen der Einsatzleiterinnen und Einsatzleiter gehen.

Aufgrund der relevanten Problematik, die jedes Feuerwehrmitglied in ihrer/seiner Ausübung betrifft, erwartet sich der Autor von den befragten Kommandanten eine gute Rücklaufquote der Fragebögen sowie ehrlich und vollständig ausgefüllte Items. Ab einer Rücklaufquote von ca. 25 % kann diese Studie als aussagekräftig und bedeutsam für das Feuerwehrwesen gewertet werden. Anhand der Auswertungen lassen sich im besten Falle Tendenzen in den abgefragten Dimensionen (vordergründig jene, die der Beantwortung der Forschungsfragen dienen, die abgefragt werden) erkennen und Risikomusterzuordnungen der untersuchten Führungskräfte ableiten.

3.2 Fragestellungen

Wie im Kapitel „1 Einleitung“ bereits angeführt, widmet sich diese Studie der subjektiven Belastung von Einsatzleiterinnen und Einsatzleitern des Salzburger Feuerwehrwesens. Dabei interessieren den Autor insbesondere die Erforschung folgender Fragen:

- In welchem subjektiven Ausmaß lassen sich offensive Problembewältigungsstrategien vs. Resignationstendenzen im Zuge der Tätigkeiten bei Einsatzleiterinnen oder Einsatzleitern der freiwilligen Feuerwehren im Bundesland Salzburg feststellen?
- Wie stark ist die subjektive Resilienz von Einsatzleiterinnen oder Einsatzleitern der freiwilligen Feuerwehren im Bundesland Salzburg – gemessen anhand des AVEM? (erkennbar an einer ausgeprägten Musterzuschreibung „Gesund“)

3.3 Hypothesen

Um die zuvor genannten Fragen beantworten zu können, wurden vom Autor mehrere Hypothesen mit untergeordneter Fragestellung zur Verifizierung oder gegebenenfalls Falsifizierung skriptiert.

- H1: Lassen sich offensive Problembewältigungsstrategien im Zuge der Tätigkeit bei Einsatzleitern feststellen?
 - H1.0: Bezüglich der offensiven Problembewältigung gibt es kaum Ausprägungen.
 - H1.1: Bezüglich der offensiven Problembewältigung gibt es ersichtliche Ausprägungen.
- H2: Lassen sich Resignationstendenzen im Zuge der Tätigkeiten bei Einsatzleitern feststellen?
 - H2.0: Bezüglich der Resignation gibt es kaum Ausprägungen.
 - H2.1: Bezüglich der Resignation gibt es ersichtliche Ausprägungen.
- H3: Lassen sich gesundheitsgefährdende Verhaltens- und Erlebensmuster im Zuge der Tätigkeit bei Einsatzleitern feststellen?
 - H3.0: Bezüglich gesundheitsgefährdender Verhalten gibt es kaum Ausprägungen.
 - H3.1: Bezüglich gesundheitsgefährdender Verhalten gibt es ersichtliche Ausprägungen.

4 Methoden

Im folgenden Kapitel werden die Methoden zur Erstellung dieser Masterthesis aufgezeigt, die der Beantwortung der Forschungsfragen sowie der Verifizierung bzw. Falsifizierung der Hypothesen dienen. Zur vereinfachten Darbietung ist dieses Kapitel in zwei Teilbereiche (Theoretische Methode und Empirische Methode) gegliedert.

4.1 Theoretische Methode

In diesem Abschnitt wird über die Literaturrecherche mit unterschiedlichsten Hilfsmitteln und Methoden sowie über Vorgespräche mit dem zuständigen Landesfeuerwehrverband berichtet.

4.1.1 Zustimmung des LFV

Zu Beginn der Themenfindung für die Masterthesis führte der Autor Erstgespräche mit dem zuständigen BFK (Lungau), der zugleich Landesfeuerwehrkommandant Stv. von Salzburg ist. In diesen Gesprächen wurde das Thema der geplanten Thesis nähergebracht. Nach seiner anfänglichen Zustimmung und löblicher Worte verwies er den Autor an den LFK von Salzburg mit der Zusage den Landesbranddirektor über die geplante Arbeit zu informieren.

Im Zuge der fortschreitenden Zeit und überdachten bzw. überarbeiteten Arbeitstitels, informierte der Autor im Oktober des vergangenen Jahres (2017) den LFK von Salzburg über die geplante Forschungsarbeit. Dabei ersuchte der Landesbranddirektor um eine konkretere Darstellung der These mittels eines Exposés, was sofort erledigt wurde. Als Ergebnis der Rückmeldung vereinbarten alle Beteiligten einvernehmlich eine Änderung des Titels sowie ein stetiges Update der Arbeit. Die erwähnte Änderung des Titels betraf lediglich eine Synonymänderung eines Wortes, und stellte der wissenschaftlichen Freiheit keine Einschränkungen entgegen.

4.1.2 Literaturrecherche

Die Literaturrecherche wurde mit Hilfe von unterschiedlichsten Hilfsmitteln und EDV-Systemen, welche im Anschluss erläutert werden, durchgeführt. Um eine spätere Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten, werden alle Schritte der Suche angeführt. Aufgrund der stetigen Änderung von Literatur und Websites ist anzuführen, dass die hauptsächliche Recherche im Zeitraum von Oktober 2017 bis April 2018 kontinuierlich bzw. aufbauend durchgeführt wurde. Dabei fanden folgende Programme Anwendung:

- Google Scholar
- SCOPUS
- elektronische Zeitschriftenbibliothek der Universität Wien
- Google zur Suche von online Artikeln

Die Suche wurde in beide Richtungen (vorwärts und rückwärts) gerichtet, um eine möglichst aktuelle Literatur und klassische fundamentale Literatur zu lukrieren. Des Weiteren wurden gezielte Suchen im Bereich der „ecommed SICHERHEIT“, einer Marke der Verlagsgruppe Hüthing

Jehle Rehm GmbH aus Heidelberg, vollzogen. Diese Werke stellen einschlägige Fachliteraturen im Bereich des Feuerwehrwesens dar und wurden von langjährigen, spezialisierten Führungskräften erstellt.

ecomед Sicherheit

Auf der Website des „ecomед Sicherheit“ Verlages finden sich zum Themas Feuerwehr sowie deren Unterkategorien 217 Werke. Diese Literatur deckt das gesamte Spektrum des Feuerwehrwesens für Ausbildung, Einsatzpraxis und spezielle Fachliteratur ab. Durch eine Suchfunktion der Website konnte die Recherche vereinfacht werden.

Die nachfolgende Tabelle soll eine Übersicht der Suche in „ecomед Sicherheit“ darstellen.

Tabelle 7 Suche „ecomед Sicherheit“

Schlagwort	Trefferanzahl
Feuerwehr	217
Stress	8
Resilienz	1
Gesundheitsförderung	9
Persönlichkeit	6

Anhand der Kurzbeschreibung wurden verschiedenste Werke für die Bearbeitung der Thesis herangezogen. Im Literaturverzeichnis werden demnach alle verwendeten Bücher angeführt.

Google Scholar

Mit der Suchfunktion „Google Scholar“ können alle Literaturen oder Publikationen aus dem deutschsprachigen und fremdsprachigen Raum durchsucht werden. Diese Funktion stellte eine Grundlage der Recherche dar, da nachgerichtete bzw. bereits zitierte Werke und Autoren angeführt werden. Demnach können grundlegende Autoren bzw. Wissenschaftler im jeweiligen Fachgebiet eruiert werden.

Tabelle 8 Suche „Google Scholar“

Schlagwort	Trefferanzahl
Feuerwehr	49400
Österreichische Feuerwehr	9590
firefighter	58800
Stress	6170000
Einsatzstress	69
Feuerwehr Einsatzstress	34
Resilienz	19900
Feuerwehr Resilienz	644
firefighter resilience	10700

Gesundheitsförderung	54700
Gesundheitsförderung Feuerwehr	1140
health promotion firefighter	17700
Persönlichkeit	397000
Persönlichkeit Feuerwehr	8530
personality firefighter	11700

Die zuvor erstellte Tabelle soll aufzeigen, wie schwierig eine Eingrenzung mit der Suchfunktion „Google Scholar“ verlief. Dabei ist festzuhalten, dass nicht alle Ergebnisse der Suchfunktion mit einschlägiger Literatur in Einklang treffen, sondern sich auf eine fokussierte Literatursuche beläuft.

SCOPUS

Das online Programm „SCOPUS“ stellt eine wesentliche Stütze im Bereich der vorgerichteten Suche der Thesis dar. Mit diesem Tool können Schlagwörter in Bezug auf die Thesis sowie Autoren gezielt gesucht werden. Erfolgsversprechende Ergebnisse wurden erreicht, welche nach zitierten Werken von bestimmten Autoren gerichtet ist.

Zur vereinfachten Darstellung werden nur jene Schlagwörter wiedergegeben, welche in „erster Instanz“ der Suche verwendet wurden.

Tabelle 9 Suche „SCOPUS“

Schlagwort	Trefferanzahl
Feuerwehr	51
firefighter	5351
Stress	2155435
Resilienz	87
resilience	67832
Belastung	3706
Belastung nach Einsätzen	0
load after operations	8711
after operations	334870
after operations firefighter	69
Jeffrey T. Mitchell	5
Antonovsky	593
Roth	6346
Karutz	3

Mit Scopus konnten drei bemerkenswerte Arbeiten für eine weitere Verwendung, welche im Literaturverzeichnis angeführt sind, gefunden werden. Die geringe Anzahl erklärt sich

dadurch, dass ähnliche Werke mit anderen Suchhilfsmitteln bereits gefunden wurden bzw. Zeitschriften für eine optimale Datierung von Erkenntnissen herangezogen werden sollen.

Elektronische Zeitschriftenbibliothek der Universität Wien / Google zur online Suche

Für eine zeitnahe Suche verwendete der Autor das elektronische Zeitschriftenportal der Universität Wien sowie die Suchfunktion von Google, um aktuelle Stellungnahmen durch Wissenschaftler in die Arbeit einfügen zu können. In der Thematik bzw. Kategorie „Psychologie“ konnten die besten Suchergebnisse erzielt werden. Die Gesamtheit der in der Thesis verwendeten Literatur findet sich im Literaturverzeichnis, Kapitel 10, wieder.

Zitationen

Zur Unterstützung der Schreibarbeiten und um Zitationsfehler zu vermeiden, werden mit Hilfe des Programms „Citavi“ alle Literaturen, welche die Arbeit betreffen eingebettet. Um sicherzustellen, dass alle Formalitäten ihre Richtigkeit haben, werden die Zitate am Ende der Arbeit nochmals auf ihre Richtigkeit überprüft bzw. den Zitierempfehlungen des Instituts für Geographie und Regionalforschung der Universität Wien angepasst.

4.2 Empirische Methode

Nachstehend werden die Auswahl einer geeigneten empirischen Methode zur Befragung, die Vorgehensweise bei der Befragung sowie die befragte Personengruppe für diese Thesis dargestellt.

4.2.1 Untersuchungsdesign

Durch die Formulierung der Forschungsfrage ergibt sich in bestimmter Art die Untersuchungsmethode. Grundlegende Unterscheidungen hinsichtlich der Forschungsmethode werden in der Literatur als „qualitative“ oder „quantitative“ Ausrichtung einer Studie bezeichnet. Bei der quantitativen Methode werden im Zuge der Untersuchung große Mengen an Stichproben herangezogen. Das Erhebungsinstrument ist in der Regel standardisiert bzw. vorgefertigt und anhand von Normstichproben unter den jeweiligen Testpersonen vergleichbar. Durch die Gleichheit dieses Instrumentes können die Ergebnisse untereinander (unter den Befragten) eindeutig und deduktiv verglichen werden. Diese Untersuchungsmethode eignet sich besonders für die Überprüfung von Hypothesen. Bei der qualitativen Methode werden die Zusammenhänge der Befragung offen, nicht standardisiert und fallbezogen gedeutet. Was in dieser Hinsicht als äußerst schwierig erscheint, da sich die Interpretation der Ergebnisse von Untersucher oder Untersucherin stark unterscheiden können (vgl. SCHAFFER 2014: 62–64).

Die folgende Gegenüberstellung der unterschiedlichen Methoden, soll die Unterschiede nochmals in vereinfachter und kompakter Form verdeutlichen.

Tabelle 10 Gegenüberstellung der Sozialforschungen (Datengrundlage: SCHAFFER 2014: 65)

Quantitative Sozialforschung	Qualitative Sozialforschung
Statistikbasiertes Erklären sozialen Handelns	Fallbasiertes Erklären sozialen Handelns
Große Stichproben	Kleine Stichproben
Hypothesentestung	Suche nach bzw. Präzisierung von Hypothesen
Weitgehend bzw. vollstandardisierte Erhebungsinstrumente	Nicht bzw. gering standardisierte Erhebungsinstrumente
Deduktive Forschungslogik	Induktive Forschungslogik

In der Sozialforschung finden sich verschiedene Untersuchungsdesigns die als

- Querschnittsstudie oder Längsschnittstudie
- Experiment
- Explorative und Ethnomethodologiestudie
- Dunkelfeldstudie
- Evaluationsstudie
- Geschlechterforschung

bezeichnet werden. Als Querschnittstudie werden Untersuchungen bezeichnet, welche einmalig (Momentaufnahme) durchgeführt werden. Längsschnittstudien werden wiederum in weitere Kategorien unterteilt (Panel-Studie und Follow-Up-Studie) die mehrmals wiederholt werden bzw. auf einer längeren Dauer basieren. Unter Experiment versteht man eine Untersuchung, die mit einer „Kontrollgruppe“ oder „Vergleichsgruppe“ durch veränderte Umgebungen durchgeführt wird. Im Gegenzug sind explorative Studien zu verwenden, wenn keine oder nur geringe Kenntnisse über Methoden und Erhebungsinstrumente zur Untersuchung bekannt sind. Als Dunkelfeldstudien werden Studien bezeichnet, die auf soziales Fehlverhalten der Untersuchungspersonen bezogen sind. Wenn klare Ergebnisse aus den Erkenntnissen gewonnen werden sollen, werden diese mit Evaluationsstudien in Verbindung gebracht. Diese Ergebnisse können einzelfallbezogen oder die gesamte Population betreffend angewendet werden. In der Geschlechterforschung werden Befragungen in den Belangen der weiblichen Gesellschaft (Unterdrückung usw.) untersucht (vgl. SCHAFFER 2014: 66–94).

Aufgrund dieser Erkenntnisse und mit dem Wissen über die Hypothesen bzw. Fragestellungen, wird in dieser Arbeit als Methode die quantitative Sozialforschung angewandt. Als Erhebungsinstrument wird ein standardisierter Fragebogen, welcher im nächsten Kapitel erörtert wird, verwendet. Dessen Vorteil darin liegt, da der Autor eine gesamte Befragung der Einsatzleiter (OFK's, BFK's, LFK's) im Bundesland Salzburg andenkt und die Auswertung der Ergebnisse auf statistisch belegbaren Argumenten beruht. Die Befragung wird einmalig als Querschnittsstudie durchgeführt.

4.2.2 Auswahl des Fragebogens

Fragebögen können anhand ihrer Ausprägung in mehrere Varianten gegliedert werden. Diese unterscheiden sich je nach Art und Weise der Standardisierung bezüglich der Kriterien

- Standard
 - vollstandardisiert (nicht veränderbar)
 - teilstandardisiert (in gewissen Teilen veränderbar)
 - nichtstandardisiert (flexibel veränderbar)
- Kommunikation
 - persönlich (unter vier Augen)
 - schriftlich (Papierversion)
 - telefonisch (Befragung)
 - elektronisch (webbasierend)

und stellen eine kostengünstige Untersuchungsmethode dar. Um für große Befragungsgruppen in weit verstreuten Landesteilen oder Gruppen eine Befragung durchführen zu können, kommt am häufigsten eine Papierversion zum Einsatz (vgl. RAAB-STEINER und BENESCH 2015: 49).

Durch eine Fülle von Kritikpunkten überwiegt die Eigenschaft der vielfältigen Einsatzmöglichkeiten eines standardisierten Fragebogens, gegenüber teil- oder nicht standardisierten Vorgehensweisen. Items bzw. Ergebnisse die für die Befragung relevant oder interessant sind, können verwendet werden oder nicht (vgl. KROMREY 2009: 237).

Um einen an die Forschungsfragen und Hypothesen angepassten standardisierten Fragebogen ausfindig zu machen, vollzog der Autor eine Recherche auf der Website von „testzentrale.de“. Dabei konnten mehrere unterschiedliche Testverfahren bzw. Befragungstypen in Augenschein genommen werden. Folgende Ergebnisse basieren auf der Suchfunktion der Website mit den Schlagwörtern „Belastungen“ und „Verhalten“:

- Fragebogen zum Umgang mit Belastungen im Verlauf (von Meinrad Perrez und Michael Reicherts)
- Recovery-Stress Questionnaires / Erholungs-Belastungs-Fragebögen (von Wolfgang Kallus und Michael Kellermann)
- Leipziger Ereignis- und Belastungsinventar (von V. Richter und Jürgen Guthke)
- Irritations-Skala zur Erfassung arbeitsbezogener Beanspruchungsfolgen (von Gisela Mohr, Thomas Rigotti und Andreas Müller)
- Inventar zur Erfassung interpersonaler Probleme (von Leonard Horowitz, Bernd Strauß, Andrea Thomas und Hans Kordy)
- Mini-Symptom-Checklist (von Gabriele Helga Franke)
- Änderungssensitive Symptomliste zu Entspannungserleben, Wohlbefinden, Beschwerden- und Problembelastungen (von Günter Krampen)
- Fragebogen zur Sozialen Unterstützung (von T. Fydrich, G. Sommer und Elmar Brähler)
- Verhaltens- und Erlebensinventar (von Rolf Engel)

- Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (von Uwe Schaarschmidt und Andreas Fischer)

(vgl. TESTZENTRALE 2018).

Um die Erwartungen der Rückmeldungsquote ordnungsgemäß und vollinhaltlich in die Thesis einarbeiten zu können, wurden all jene Fragebögen zur weiteren Durchsicht ausgewählt, welche über eine EDV unterstützte Auswertungsmöglichkeit verfügen. Diese Anforderungen konnten im Bereich der inhaltlichen Befragung und der elektronischen Auswertungsmöglichkeit vier Fragebögen erfüllen. Die Wahl fiel auf den „Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster“ Fragebogen (von Uwe Schaarschmidt und Andreas Fischer), da er alle Anforderungen mit einem Fragebogen abdeckt und nicht mehrere oder Teilbereiche von unterschiedlichen Fragebögen verwendet werden müssen.

4.2.3 AVEM-Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster-Fragebogen

Der AVEM ist in der Standardform mit 66 Items und in einer Kurzform mit 44 Items bzw. Fragen verfügbar. Zur Befragung von Einzelpersonen wird im Anlassfall der Standardbogen und für Gruppenbefragungen der Kurzbogen verwendet (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 5). Da jedoch in der Standardform des AVEM auch individualdiagnostische Fragestellungen enthalten sind, wird dieser im Rahmen der vorliegenden Arbeit angewendet.

Anwendung und Aufbau

Durch die Beantwortung der 66 Items lassen sich Rückschlüsse auf gesundheitsförderliches oder gesundheitsgefährdendes Verhalten in Bezug auf das Arbeitsleben (Tätigkeiten im Feuerwehrwesen) ziehen. Die Erkenntnisse dienen der Früherkennung und zur Abschätzung und Begründung von präventiven Maßnahmen (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 5).

Aufgrund der elf Dimensionen des Fragebogens, die lauten subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit, Beruflicher Ehrgeiz, Verausgabungsbereitschaft, Perfektionsstreben, Distanzierungsfähigkeit, Resignationstendenz bei Misserfolg, offensive Problembewältigung, Innere Ruhe und Ausgeglichenheit, Erfolgserleben im Beruf, Lebenszufriedenheit und Erleben sozialer Unterstützung, können diese in ein Risikomuster abgeleitet werden. Diese Muster sind in die Bereiche „G“ (Gesundheit), „S“ (Schonung), „A“ (Anstrengung oder Selbstüberforderung) und „B“ (Burn Out, chronische Erschöpfung oder Resignation) unterteilt. Durch die digitale Verarbeitung können Muster oder Tendenzen der befragten Person zugeordnet werden (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 5).

Reliabilität und Validität

Der Test weist in Bezug auf die Reliabilität höhere Stabilitätskoeffizienten auf, welche auf Cronbach's α einen Wert zwischen .79 und .87 erreichen. Somit ist gewährleistet, dass eine zuverlässige Wiederholung des Testes möglich ist. Aufgrund der klaren Messintention und einer replizierbaren Struktur sowie der schlüssigen zueinander in Beziehung stehenden Merkmale weist der AVEM eine gute Validität auf, welche nachweislich bestätigt worden ist (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 5–6).

Durchführung und Normierung

Der AVEM kann als computerunterstütztes oder Papier-Bleistift- Verfahren angewendet werden. Die Bearbeitungszeit für die untersuchende Person beträgt in der Regel ca. 12 Minuten pro Standardbogen. Die Normierungsanzahl für den Standardtest beträgt im Gesamten 31979 Personen, welche berücksichtigt worden ist. Des Weiteren werden für die Thesis Normierungsproben von der Gesamtstichprobe (n=2160) und der Feuerwehr Österreich (n=377) verwendet (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 5–6).

Aufgrund des dem Fragebogen zugrundeliegenden Papier-Bleistift Verfahrens befindet sich am Ende der Items eine Auswertung zur Berechnung der unterschiedlichen Dimensionen sowie der gesundheitsfördernden bzw. gesundheitsschädlichen Musterzuordnung. Nach Rücksprache mit dem Betreuer wurde vereinbart, dass dieser Teil den zu befragenden Personen vorenthalten wird, um eine Beeinträchtigung des Messergebnisses zu verhindern.

4.2.4 Freigabe des Fragebogens

Nach dem käuflichen Erwerb der Fragebögen und eines Manuals wurde der Verlag mit der Bitte um Freigabe des Fragebogens kontaktiert. Des Weiteren wurde vereinbart, dass inhaltliche Teile aus dem Manual durch korrekte Zitierweisen übernommen werden dürfen. Nach mehreren Telefonaten und Weiterleitungen in die unterschiedlichsten Abteilungen konnte am 06. Februar 2018 Frau Dipl.-Psych. Dr. Janine Heißler von Pearson Clinical & Talent Assessment aus Frankfurt am Main die nötige Genehmigung übermitteln. Diese schriftliche Mitteilung wird zur Bestätigung als Anhang am Ende der Arbeit beigelegt.

Aus rechtlicher Sicht ist es dem Autor dieser Arbeit nicht erlaubt, den Fragebogen vollständig oder teilweise als Anhang bzw. im Methodenteil beizufügen. Die rückübersendeten, ausgefüllten Fragebögen werden dem Prüfungsgremium vorgelegt.

4.2.5 Auswahl der Befragten

Bezugnehmend zum Thesistitel werden Einsatzleiter im Bundesland Salzburg befragt. Dazu bedarf es einer Grenze, bis zu welcher Ebene der Einsatzleiter vorgegangen wird. Als Einsatzleiter werden Personen bezeichnet und mit Aufgaben (der Gemeinde) übertragen welche den höchsten Dienstgrad bzw. eingeteilte Funktion innerhalb der Wehr besitzen.

Demnach wurden die Ortsfeuerwehrkommandanten aller Gemeinden im Bundesland Salzburg mittels Umfragekuvert kontaktiert. Um eine Abdeckung der strategischen Ebene des LFV bzw. der Feuerwehrkräfte zu erreichen, wurden alle Bezirksfeuerwehrkommandanten sowie der Landesfeuerwehrkommandant und sein Stellvertreter eingebunden.

Der „mittleren“ Führungsebene der Feuerwehr (Abschnittsfeuerwehrkommandanten) wurden keine Fragebögen zugesandt, da es im Anlassfall häufig zu einer Kompetenzsplitterung kommt und sogenannte Einsatzabschnitte mit örtlichen Einsatzleitern gebildet werden, welche wiederum Teil der Befragung sind. Auf die Befragung von Kommandanten der Betriebsfeuerwehren sowie der Berufsfeuerwehr wird kein Augenmerk gelegt und daher in dieser Arbeit darauf verzichtet.

Insgesamt wurden im Bundesland Salzburg an 125 Personen Fragebögen inkl. Rücksendekuvert zugesandt. Somit wurde eine hohe, jedoch nicht absolute, Anonymität erreicht, die zumindest eine Zuordnung der Personen anhand der Poststempel unmöglich macht.

Die nachfolgende Tabelle zeigt eine Übersicht der befragten Personen sowie deren Zuordnung in der hierarchischen Struktur (Verwaltungsverantwortlichkeit) der Salzburger Feuerwehr.

Tabelle 11 Übersicht der befragten Personen

Ebene	Personenkreis	Anzahl der Befragten
taktisch / operativ	Ortsfeuerwehrkommandanten	119 (alle)
operativ	Abschnittsfeuerwehrkommandanten	0 (indirekt 6 OFK)
strategisch / operativ	Bezirksfeuerwehrkommandanten	4 (5 – 1)
strategisch	Landesfeuerwehrkommandant u. Stv.	2 (davon 1 BFK)
	Gesamt	125

An diese Stelle ist anzumerken, dass es im gesamten Bundesland Salzburg anhand der zuvor erwähnten Auswahl von befragten Personen, zu keiner Befragung eines weiblichen Einsatzleiters kommt.

4.2.6 Aussendung der Fragebögen

Vor der Aussendung durch die österreichische Post informierte sich der Autor über geltende Richtlinien und Möglichkeiten zur Rücksendung der ausgefüllten Fragebögen in der Filiale von Tamsweg.

Die Aussendung beinhaltet einen förmlichen Einführungsbrief, den Fragebogen und ein Rücksendekuvert. Die folgende Abbildung soll dies nochmals verdeutlichen.

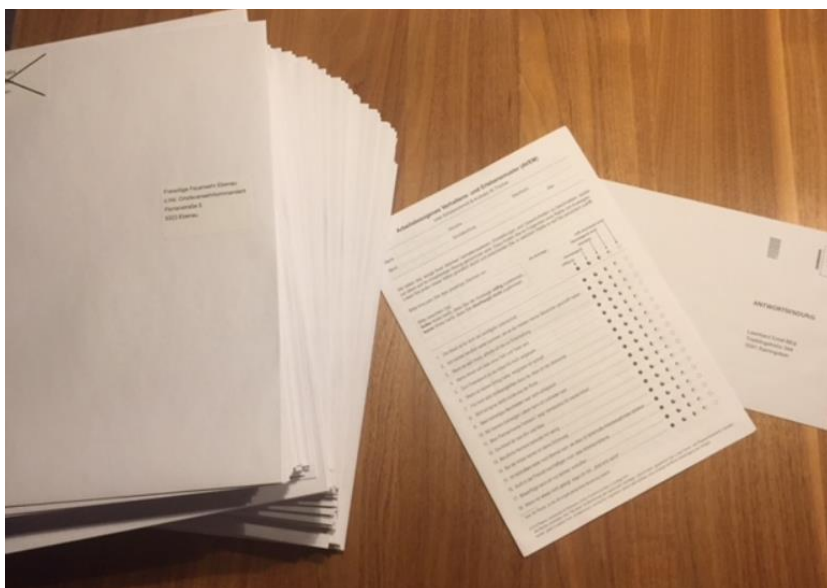


Abbildung 2 Aussendungen mit Inhalt ohne Einführungsbrief

Anschriften

Nach Absprache mit dem LFK von Salzburg durften zur Erstellung dieser Thesis keinerlei Daten bzw. Adressanschriften der OFKs, BFKs und LFKs aus dem LFV herangezogen werden. Dies hatte zur Folge, dass alle Adressen neuerlich mithilfe von Telefonbüchern und Websites der Feuerwehren eruiert werden mussten. Diese wurden anschließend in ein Excel-System eingearbeitet und zur Erstellung des Serien-Einführungsbriefes und der Etiketten verwendet.

Einführungsbrief

Für schriftliche Befragungen ist es unumgänglich, einen einheitlichen und leicht verständlichen Einführungsbrief mitzusenden (vgl. MAYER 2013: 100). Durch diesen Einführungsbrief bzw. in Literaturen als Titelseite benannte Dokument, sollen die befragten Personen an den Fragebogen bzw. dessen Inhalt herangeführt werden. Durch das Einbinden persönlicher Elemente (Anrede, usw.) kann sich die Rückmeldequote der Befragung erhöhen. Als wichtiges Element werden Firmenlogos bzw. Institutionsabbildungen angesehen, welche den Befragten Vertrauen vermitteln sollen (vgl. PORST 2014: 36–38).

Eine Anfrage um Erlaubnis zur Verwendung ihres Logos im Einführungsbrief wurde am 18. Jänner 2018 durch den Postgraduatecenters der Uni Wien bestätigt bzw. freigegeben. Die Verwendung des Logos des LFV wurde hingegen am 20. Jänner 2018 durch den LFK von Salzburg untersagt.

Aufgegeben wurden die Kuverts am 14. Februar 2018 gesammelt in der Postfiliale in Bischofshofen.

Am Ende der Arbeit wird als Anhang eine Abbildung des Einführungsbriefes als Muster (da jeder Brief eine andere Adresse bzw. Anrede aufwies) dargestellt.

Rücksendekouvert

Das Rücksendekouvert konnte bis 19. März 2018 (lt. Einführungsbrief) kostenlos durch den Wortlaut „ANTWORTKARTE“ und „Postentgelt bezahlt Empfänger“ in jeder Postfiliale abgegeben werden. Zur Erleichterung war dieses Kuvert bereits vollständig vorgedruckt. Der Autor erhoffte sich dadurch eine höhere Rücklaufquote.

5 Daten

Im folgenden Kapitel werden die externen Daten, welche zur Berechnung der Stanine Werte der Normstichprobe verwendet werden und interne eigene erworbene durch die Befragung der Salzburger Einsatzleiter entstandenen Daten, dargestellt.

5.1 Externe Daten

Im Zuge der Erstellung der Thesis und zur Verifizierung oder Falsifizierung der Hypothesen werden zwei unterschiedliche Normstichproben im Testverfahren verwendet. Die einzelnen Dimensionen werden durch Addition bzw. Subtraktion von einzelnen Punkten der Items errechnet. Dem Autor ist es aus rechtlichen Gründen nicht gestattet die Rechenfolge der Dimensionen preiszugeben.

5.1.1 Gesamtstichprobe

Die Gesamtstichprobe des AVEM wurde im Jahr 1996 mit einer Personengruppe der Stärke $n=2160$ durchgeführt. Diese Stichprobe setzte sich aus Personen unterschiedlicher Berufsgruppen aus Österreich und Deutschland zusammen. (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 57) In der nachfolgenden Tabelle werden die Stanine Werte zur Einteilung sowie die Mittelwerte der Dimensionen dargestellt.

Tabelle 12 Gesamtstichprobe mit Mittelwerten (Datengrundlage: SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 109)

Stanine- Werte / Mittelwert	1	2	3	4	5	6	7	8	9	$\bar{x}$
Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	6-8	9-10	11-13	14-15	16-18	19-20	21-23	24-26	27-30	16,9
Beruflicher Ehrgeiz	6-10	11-12	13-14	15-17	18-19	20-22	23-24	25-27	28-30	18,4
Verausgabungsbereitschaft	6-11	12-13	14-15	16-17	18-20	21-22	23-24	25-27	28-30	19,0
Perfektionsstreben	6-13	14-16	17-19	20-21	22-23	24-25	26-27	28-29	30	22,1
Distanzierungsfähigkeit	6-7	8-10	11-12	13-15	16-18	19-20	21-23	24-26	27-30	16,8
Resignationstendenz	6-8	9-11	12	13-15	16-17	18-19	20-22	23-25	26-30	16,3
Offensive Problembewältigung	6-15	16-17	18-19	20-21	22-23	24-25	26-27	28-29	30	22,3
Innere Ruhe/ Ausgeglichenheit	6-11	12-13	14-16	17-18	19-20	21-23	24-25	26-27	28-30	19,5
Erfolgserleben im Beruf	6-16	17-18	16-20	21-22	23	24-25	26-27	28-29	30	22,7
Lebenszufriedenheit	6-14	15-17	18-19	20-21	22-23	24-25	26-27	28	29-30	22,0
Erleben sozialer Unterstützung	6-15	16-17	18-19	20-21	22-24	25-26	27-28	29	30	22,8

Allfällige Standardabweichungen werden im Kapitel „Diskussion der Ergebnisse“ ausführlich behandelt.

5.1.2 Feuerwehrstichprobe

Die Einzelstichprobe „Feuerwehr“ setzt sich aus jenen Kräften der Republik Österreich mit einer Stärke $n=377$ zusammen, welche 2003 mit Feuerwehrleuten durchgeführt worden ist (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 58). Die folgende Tabelle, soll deren Stanine Werte bzw. den ermittelten Mittelwert der Dimensionen darstellen.

Tabelle 13 Feuerwehrstichprobe mit Mittelwert (Datengrundlage: SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 116)

Stanine- Werte / Mittelwert	1	2	3	4	5	6	7	8	9	$\bar{x}$
Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	6-7	8-9	10-12	13-14	15-17	18-19	20-21	22-24	25-30	15,9
Beruflicher Ehrgeiz	6-11	12-14	15-17	18-19	20-21	22-24	25-26	27-28	29-30	20,4
Verausgabungsbereitschaft	6-11	12-14	15-16	17-18	19-20	21-22	23-25	26-27	28-30	19,7
Perfektionsstreben	6-17	18-19	20-21	22-23	24-25	26-27	28-29	-	30	24,3
Distanzierungsfähigkeit	6-10	11-13	14-16	17-18	19-20	21-22	23-25	26-27	28-30	19,2
Resignationstendenz	6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-17	18-19	20-21	22-30	13,9
Offensive Problembewältigung	6-18	19	20-21	22-23	24-25	26-27	28-29	30	-	24,5
Innere Ruhe/ Ausgeglichenheit	6-13	14-16	17-18	19-20	21-22	23-25	26-27	28-29	30	21,8
Erfolgs erleben im Beruf	6-15	16-18	19-20	21-22	23-24	25-26	27-28	29	30	23,3
Lebenszufriedenheit	6-16	17-19	20-21	22-23	24	25-26	27-28	29	30	23,7
Erleben sozialer Unterstützung	6-15	16-18	19-20	21-22	23-24	25-26	27-28	29	30	23,3

Die Standardabweichungen vom Mittelwert werden im Themenbereich „Diskussion der Ergebnisse“ detailliert bearbeitet und finden in diesem Teil keine Beachtung.

5.2 Erworbene interne Daten

Die erworbenen Daten, welche im Zuge der Befragung durch den AVE-M-Fragebogen von 14.02.2018 bis zum 05.04.2018 (Eingabezeitpunkt) bearbeitet worden sind, werden im Anhang zur Gänze dargestellt. Im Zuge der Befragung wurden per Postweg 125 Personen aus dem Salzburger Feuerwehrwesen verständigt. Die Anzahl der Rückmeldungen bzw. Rückantworten mit ausgefüllten Fragebögen kann mit 42 beziffert werden. Bedauerlicherweise wies ein Fragebogen fehlende Antworten in den Fragestellungen Nr. 17, 38 und 40 auf, was diesen für die Befragung bzw. Auswertung unbrauchbar macht. Zur

Beantwortung der Items konnte aus einer fünfteiligen Skala, „Die Aussage trifft völlig“ zu bis „Die Aussage trifft überhaupt nicht zu“, gewählt werden.

Personenbezogene Daten

Unter den 42 Rückantworten waren ausschließlich Personen männlichen Geschlechts vertreten, die im Alter zwischen 28 und 59 Jahren lagen. Acht der befragten Personen unterließen die Antwort bezüglich des Alters. Diese Problematik wird im Kapitel „Diskussion“ näher erläutert bzw. hinterfragt. Im Zuge der Auswertung konnte der Autor des Weiteren feststellen, dass wiederum acht Personen keine Angabe bezüglich der Schulbildung machten, welche allerdings nicht unbedingt mit jenen ohne Altersangabe übereinstimmten. Der Bildungsgrad reicht bei den befragten Personen von der Hauptschulbildung bis hin zum Hochschul- bzw. Universitätsabschluss. Laut der Erhebung gaben 18 Personen einen Hauptschulabschluss o.Ä., sechs Personen einen Fachschulabschluss o.Ä., sieben Personen einen Maturaabschluss o.Ä. und drei Personen einen Hochschulabschluss o.Ä. an.

Die nachfolgende Abbildung soll die Rückmeldungen bezüglich brauchbarer und unbrauchbarer Auswertungen verdeutlichen. Aus dieser geht hervor, dass 33,6% der befragten Personen den Fragebogen ausgefüllt und an den Absender zurückgesendet haben. Die zuvor erwähnte, nicht auswertbare Rückmeldung wird im gesamten mit einem Prozentsatz von 0,8 beziffert. Somit ist eine Auswertung von 32,8% der ausgesendeten Fragebögen möglich. Im Hinblick auf die erwartete Rücklaufquote von 25% konnte diese Zielvorgabe um 7,8% übertroffen werden.

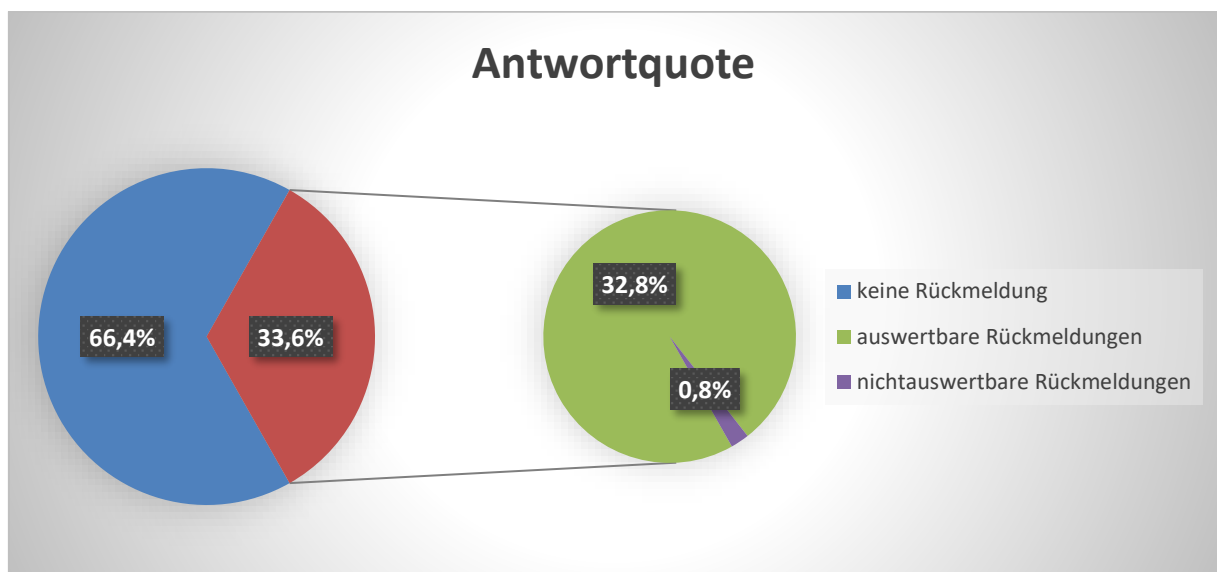


Abbildung 8 Antwortquote

In der folgenden Abbildung werden die Altersangaben in Kategorien (nach 10er Schritten) grafisch dargestellt. Aus der grafischen Darstellung geht hervor, dass der überwiegende Teil der befragten Einsatzleiter im Bundesland Salzburg eine Altersstruktur von 31 bis 50 Jahre aufweist (59,5%). Im Einzelnen gaben die Befragten an, dass 4,8% zwischen den Jahren 20-30, 21,4% zwischen 31-40, 38,1% zwischen 41-50 und 16,7% zwischen 51-60 liegen. 19% der ausgewerteten Fragebögen beinhalteten keine Altersangabe.

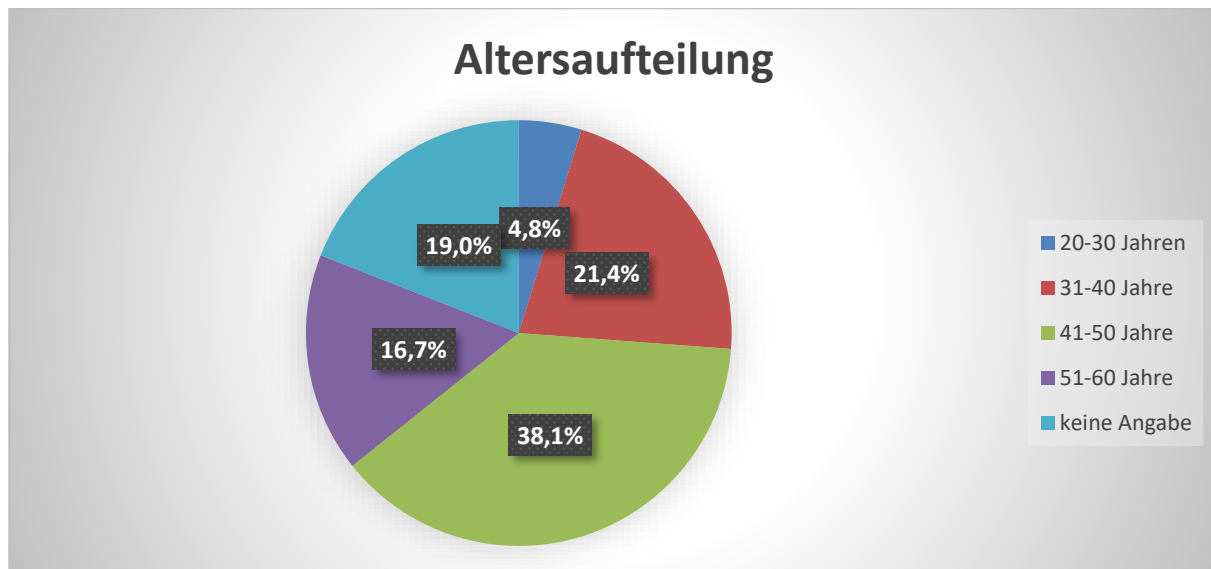


Abbildung 9 Altersaufteilung der befragten Personen

Als letzte grafische Abbildung wird der Bildungsgrad der befragten Personen dargestellt. Aus dieser geht hervor, dass Einsatzleiter in Salzburg mit höherwertigerer Ausbildung als der Hauptschulabschluss auf einen prozentualen Anteil von 38,1 kommen. Allerdings gilt es zu bedenken, dass 19% keine Angaben bezüglich dieser Thematik machten. Im Detail geht aus den gegebenen Antworten folgendes hervor: 42,9% gaben an einen Hauptschulabschluss, 14,3% einen Fachschulabschluss o. Ä., 16,7% einen Gymnasiumabschluss o. Ä. und 7,1% einen universitären Abschluss o. Ä. zu besitzen.

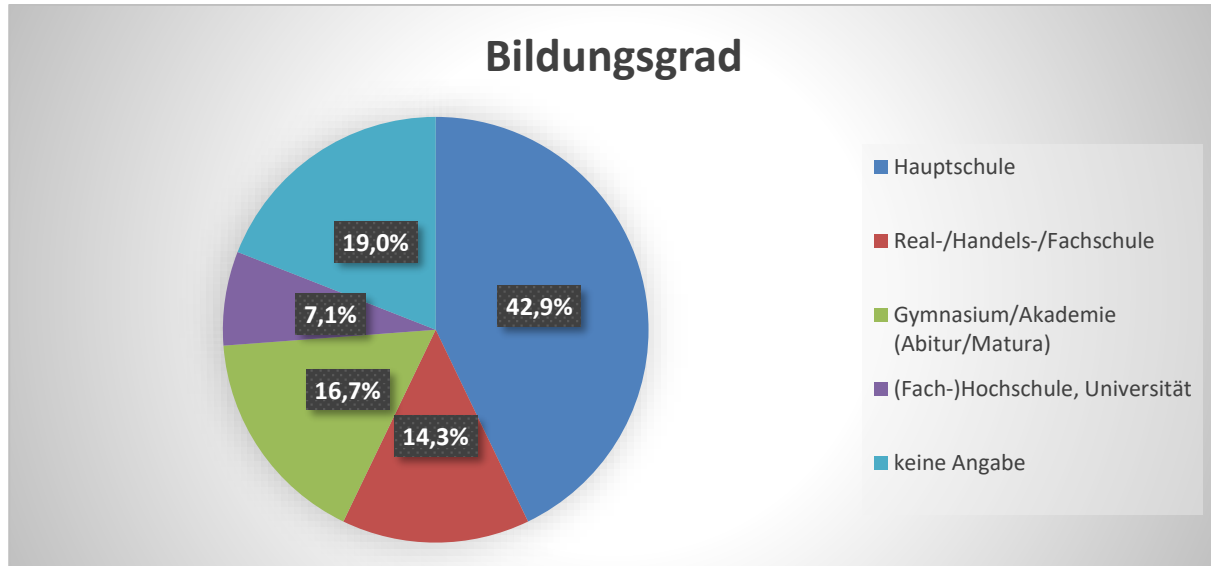


Abbildung 10 Bildungsgradverteilung

6 Auswertung der Ergebnisse

6.1 Allgemeine Beschreibung

Wie bereits im Methodenteil beschrieben, wendet der Autor zur Beantwortung der Hypothesen dieser Arbeit den vollstandardisierten Fragebogen (AVEM) in Form einer Querschnittsstudie an. Die Auswertung der Ergebnisse wird mithilfe eines Auswertungsprogrammes durchgeführt und im Anschluss dieses Unterkapitels dargelegt. Dazu ist anzuführen, dass nur durch die Verwendung des Auswertungsprogrammes eine Zuordnung der Risikomuster möglich ist. Darüber hinaus sind hinsichtlich der elf Dimensionen Zuordnungen für diese Arbeit zwei relevanten Bereiche „Resignationstendenz“ und „offensichtliche Problembewältigung“ für den Autor von Interesse und ausschlaggebend.

Durch die großartige Rückmeldequote von 33,6% der befragten Einsatzleiter können Rückschlüsse über die Belastungen im Zuge deren Tätigkeiten gezogen werden. An der Befragung nahmen Ortsfeuerwehrkommandanten der Salzburger Gemeinden, Bezirksfeuerwehrkommandanten der verschiedenen Gause und Landesfeuerwehrkommandanten von Salzburg teil. Welche Personen konkret einen vollständig ausgefüllten Fragebogen rücksendeten, ist durch die anonyme Beantwortung nicht feststellbar.

6.2 Bedeutung der Ergebnisse

6.2.1 Resignationstendenz und Problembewältigung

Für die Beantwortung der beiden ersten Hypothesen werden verschiedene Items zu einem Ergebnis verbunden und mit der relevanten Normstichprobe verglichen. Folgend werden die benötigten Dimensionen und deren Items auszugsweise dargelegt.

- Resignationstendenz bei Misserfolg
 - Die befragte Person neigt in schwierigen Situationen dazu, sich mit den Gegebenheiten abzufinden und unterlässt weitere Versuche oder gegenwirkende Schritte.

Dabei kommen in der befragten Dimension folgende Items zur Berechnung vor (Auszug aus dem Fragebogen):

„Misserfolge kann ich nur schwer verkraften.“

„Berufliche Fehlschläge können mich leicht entmutigen.“

„Ich verliere leicht den Mut, wenn ich trotz Anstrengung keinen Erfolg habe.“

(SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2016: 1–3)

- Offensive Problembewältigung
 - Die befragte Person versucht in schwierigen Situationen eine optimistische Haltung zu tragen und tritt aktiv in die Situation ein.

Zur Ermittlung der Werte werden unter anderem folgende Items der Befragung verwendet (Auszug aus dem Fragebogen):

„Misserfolge werfen mich nicht um, sondern veranlassen mich zu noch stärkerer Anstrengung.“

„Für mich sind Schwierigkeiten dazu da, dass ich sie überwinde.“

„Wenn mir etwas nicht gelingt, bleibe ich hartnäckig und strenge mich um so mehr an.“

(SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2016: 1–3)

Anhand eines Beispiels ist die Zuordnung bzw. Interpretation und Deutung der dimensionalisierten Faktoren beschrieben. In Tabelle 14 werden die Stanine Werte anhand der Gesamtstichprobe des AVEM in Beziehung gesetzt, welche in der Tabelle 15 (Feuerwehrstichprobe aus Österreich) nur gering abweichen. Im Ergebnisteil wird aufgrund dieser Tatsache die Feuerwehrstichprobe aus 2003 herangezogen.

Tabelle 14 Gesamtstichprobenzuordnung (Beispiel)

Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	24 (20 - 28)	91 (73 - 98)	8 (6 - 9)
2. Beruflicher Ehrgeiz	26 (22 - 30)	93 (76 - 99)	8 (6 - 9)
3. Verausgabebereitschaft	26 (22 - 30)	92 (75 - 99)	8 (6 - 9)
4. Perfektionsstreben	26 (23 - 29)	80 (55 - 95)	7 (5 - 8)
5. Distanzierungsfähigkeit	17 (13 - 21)	48 (24 - 78)	5 (4 - 7)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	17 (14 - 20)	57 (23 - 84)	5 (4 - 7)
7. Offensive Problembewältigung	25 (22 - 28)	76 (46 - 92)	6 (5 - 8)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	25 (21 - 29)	89 (61 - 98)	7 (6 - 9)
9. Erfolgserleben im Beruf	25 (22 - 28)	71 (40 - 91)	6 (5 - 8)
10. Lebenszufriedenheit	23 (20 - 26)	57 (29 - 82)	5 (4 - 7)
11. Erleben sozialer Unterstützung	23 (19 - 27)	49 (19 - 80)	5 (3 - 7)

Den in den Klammern angegebenen Werten liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% zugrunde.

Tabelle 15 Feuerwehrstichprobe (Beispiel)

Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	24 (20 - 28)	95 (79 - 99)	8 (7 - 9)
2. Beruflicher Ehrgeiz	26 (22 - 30)	87 (62 - 99)	7 (6 - 9)
3. Verausgabebereitschaft	26 (22 - 30)	91 (72 - 99)	8 (6 - 9)
4. Perfektionsstreben	26 (23 - 29)	64 (36 - 89)	6 (4 - 7)
5. Distanzierungsfähigkeit	17 (13 - 21)	27 (10 - 67)	4 (2 - 6)

6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	17 (14 - 20)	76 (43 - 95)	6 (5 - 8)
7. Offensive Problembewältigung	25 (22 - 28)	55 (27 - 79)	5 (4 - 7)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	25 (21 - 29)	74 (41 - 96)	6 (5 - 8)
9. Erfolgserleben im Beruf	25 (22 - 28)	64 (26 - 93)	6 (4 - 8)
10. Lebenszufriedenheit	23 (20 - 26)	38 (14 - 72)	4 (3 - 6)
11. Erleben sozialer Unterstützung	23 (19 - 27)	43 (14 - 79)	5 (3 - 7)

Den in den Klammern angegebenen Werten liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% zugrunde.

Als Rohwerte werden jene Punkte bezeichnet, die der Befragte durch die Summierung der Items in den Wertigkeiten 1-5 angekreuzt hat. Die Stanine Werte und Prozent-Werte werden durch die hinterlegten Daten (siehe 5.1) der Eichstichprobe des zugehörigen Datensatzes berechnet.

Resignationstendenz

- Hohe Ausprägung: Der Befragte zieht sich gerne zurück und entmutigt sich beim Auftreten von Misserfolgen.
- Niedrige Ausprägung: Der Befragte resigniert nicht und gibt bei Misserfolgen nicht oder nur selten auf.

(vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 7–10)

Offensive Problembewältigung

- Hohe Ausprägung: Der Befragte weicht Problemen nicht aus und schreitet tatkräftig ans Werk.
- Niedrige Ausprägung: Der Befragte zeigt geringes Selbstvertrauen und ist in der Regel zögerlich oder abwartend.

(vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 7–10)

6.2.2 Musterzuordnungen

Grundlegend werden beim AVEM vier Musterzugehörigkeiten unterschieden, welche gesundheitsförderlichen oder gesundheitsschädigenden Umständen entsprechen. Unter der Musterzugehörigkeit „G“ (Gesundheit) spiegelt sich das anzustrebende Profil wieder, währenddessen in den Mustern „S“ (Schonung), „A“ (Anstrengung) und „B“ (Burnout) gesundheitsbedenkliche oder gesundheitsschädigende Haltungen wiedergegeben werden.

Muster „G“ (Gesundheit)

Dieses Muster gibt Hinweise auf ein gesundes Zusammenwirken von Arbeit und Gesundheit. Es kennzeichnet überdurchschnittlich positive Ausprägungen im Bereich des Erfolgserlebens, der Ausgeglichenheit und der Lebenszufriedenheit. Des Weiteren werden negative Kennzeichen im Bereich von Resignationstendenzen wiedergegeben. Das Muster Gesundheit

ist sozusagen durch Belastbarkeit, Engagement und Wohlbefinden gekennzeichnet (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 12).

Muster „S“ (Schonung)

In diesem Muster besitzt der Befragte eine Art Schutzhaltung in Bezug auf das Arbeitsleben. Durch erhöhte Werte im Bereich der Distanzierungsfähigkeit und verminderte Werte im Bereich der Bedeutsamkeit der Arbeit, dem beruflichen Ehrgeiz, der Verausgabungsbereitschaft und dem Erfolgserleben im Beruf drückt sich dieses Muster aus. Die Auslöser in dieser Zuordnung sind nicht nur im beruflichen Umfeld (Arbeitsklima) zu suchen, sondern am ehesten im privaten Bereich. Somit kennzeichnet dieses Muster eine Schwergewichtsbildung in einem anderen Bereich als der Arbeit (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 12).

Muster „A“ (Anstrengung)

Durch zu hohe Anstrengungen im beruflichen Leben manifestiert sich das Muster „A“. Die ausschlaggebenden Werte werden in den Kategorien Bedeutsamkeit der Arbeit, Verausgabungsbereitschaft sowie Distanzierungsfähigkeit und innere Ruhe oder Ausgeglichenheit als unterdurchschnittlich erzielt. Durch diese gesundheitsgefährdende Konstellation ist dieses Muster unbedingt zu unterbinden bzw. durch gezielte Maßnahmen zu relativieren (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 12–13).

Muster „B“ (Burnout)

In Bezug auf ein gefährdendes Arbeitsumfeld ist die Kategorie „B“ als am schwerwiegendsten anzusehen. Dieses Muster ist durch seine hohe Ausprägung in der Dimension Resignationstendenz gekennzeichnet. Unterdurchschnittliche Werte weist der Befragte in den Skalen Bedeutsamkeit der Arbeit, beruflicher Erfolg, offensive Problembewältigung und Lebenszufriedenheit auf. Diese Kennzeichen weisen im medizinischen und psychologischen Bereich auf den Zustand des Burnouts hin (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 13).

Zum leichteren Verständnis soll die nachfolgende Grafik alle Musterzugehörigkeiten mit ihren Stanine Werten in den messbaren Dimensionen darstellen.

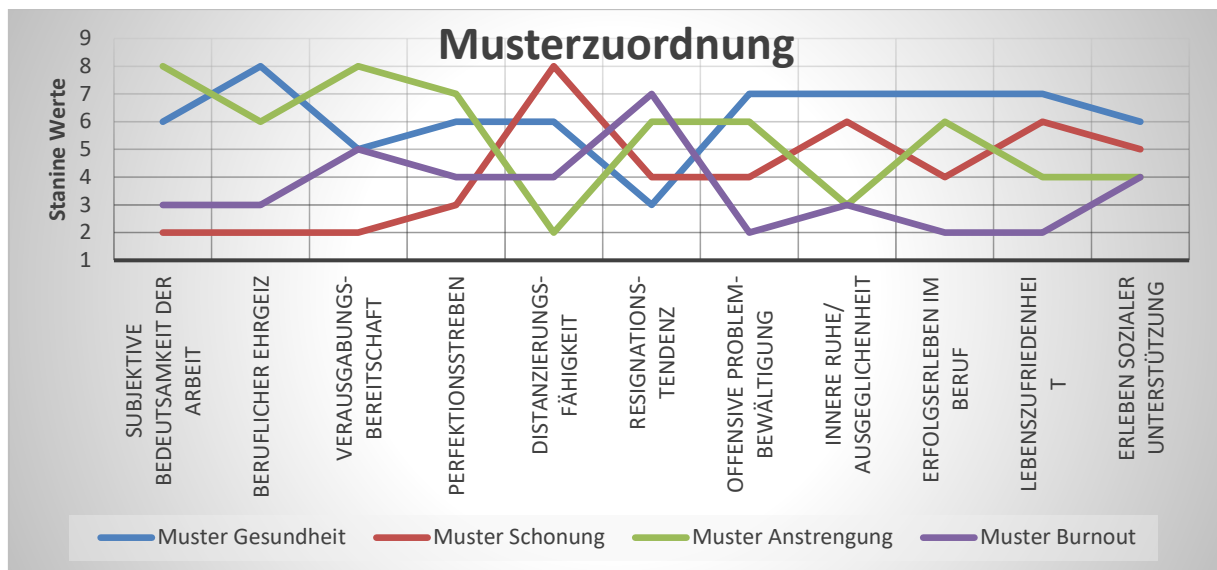


Abbildung 11 Musterzugehörigkeiten (Datengrundlage: SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 11)

Musterausprägung

Die im Kapitel 6.2.2 ersichtlichen Musterzuordnungen treten in den Befragungen mit einer Gleichheit von 100% nur in den seltensten Fällen auf. Aufgrund dessen gibt es beim AVEM fünf Stufen der Musterausprägung, welche in der anschließenden Tabelle erkenntlich gemacht werden. Grundlegend wird unter „volle Ausprägung“ mit einer Übereinstimmung eines Musters von >95%, „akzentuierte Ausprägung“ zwischen 80% und 95% und einer „tendenziellen Ausprägung“ von >50% bis 80% sowie kein zweites Muster über 30% in dieser Ausprägung unterschieden. Unter „Kombinationen“ von Mustern spricht man, wenn zwei unterschiedliche Musterzuordnungen eine gemeinsame Prozentanzahl von >80 erreichen und die Schwächere einen Wert von über 30% besitzt. „Nicht zuordenbar“ sind Muster, welche nicht unter die erwähnten Kategorien fallen (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 14–15).

Tabelle 16 Musterausprägungen (Datengrundlage: SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 16)

Stufe	Musterausprägung	Kriterium für die Zuordnung	Häufigkeitsverteilung
1	„volle Ausprägung“: die Musterbeschreibungen treffen zur Gänze zu.	ein Muster >95%	23%
2	„Akzentuierte Ausprägung“: geringfügige Abweichung der Musterzuordnung	ein Muster >80% und <95%	27%
3	„tendenzielle Ausprägung“: das Muster steht im Vordergrund, jedoch in schwächerer Ausprägung	ein Muster > 0% und <80%, sowie das zweite Muster <30%	25%
4	„Kombination“: zwei Muster sind prozentual gleich ausgeprägt	zwei Muster mit gesamt >80%, wobei das schwächere	20%

		Muster >30% aufweist	
5	„nicht zuordenbar“: keine Musterzuordnung	kein Kriterium trifft zu	5%

6.3 Gesundheitsrelevanz der Muster

6.3.1 Beschwerden

Im Zuge der Testvalidierung des AVEM erfolgten zusätzliche medizinische Untersuchungen, mit dem Ziel gesundheitsrelevante Beschwerden in den jeweiligen Mustern des AVEM nachzuweisen. Solche Beschwerden konnten nachgewiesen und in zwei Kategorien eingeteilt werden, das sind psychische und physischen Beschwerden. Psychische Beschwerden bedeuten Beeinträchtigungen in den Bereichen Schlafstörungen, Konzentrationsstörungen und Erschöpfungserleben. Körperliche Beschwerden drücken sich in diesem Zusammenhang in Herzerkrankungen und Kreislaufproblemen aus (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 37–41). Im Kapitel 7 „Interpretation/Diskussion der Ergebnisse“, werden diese Bereiche durch Querverbindungen mit der Auswertung in Beziehung gesetzt. Durch die nachfolgende Abbildung sollen diese Beschwerden jedoch nur vorrangig in Beziehung, zur besseren Interpretation der Ergebnisse, in Augenschein genommen werden.

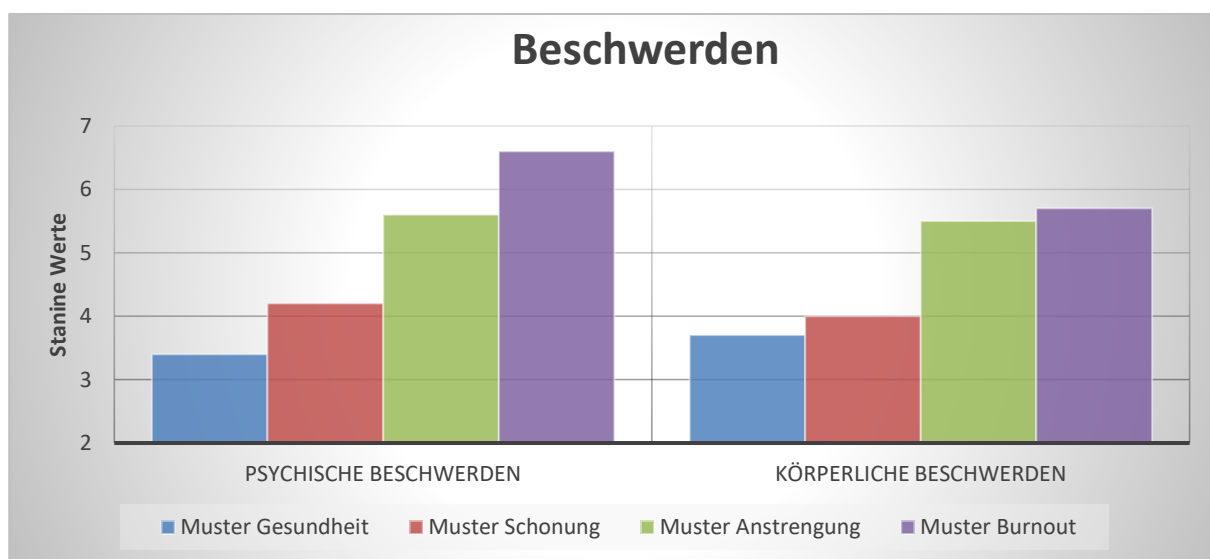


Abbildung 12 Beschwerdenübersicht (Datengrundlage: SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 41)

6.3.2 Gesundheitsverhalten

Bezugnehmend auf die verschiedenen Musterausprägungen konnten durch weitere Verfahren das Erholungs- und Gesundheitsverhalten der Befragten nachgewiesen werden. Fähigkeiten, welche die Entspannung, die Erholung und gesundheitliche Vorsorgemaßnahmen nach belastenden Ereignissen bekräftigen, sind für eine gesunde Person unumgänglich (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 45).

In der nachfolgenden Abbildung soll dies verdeutlicht werden.

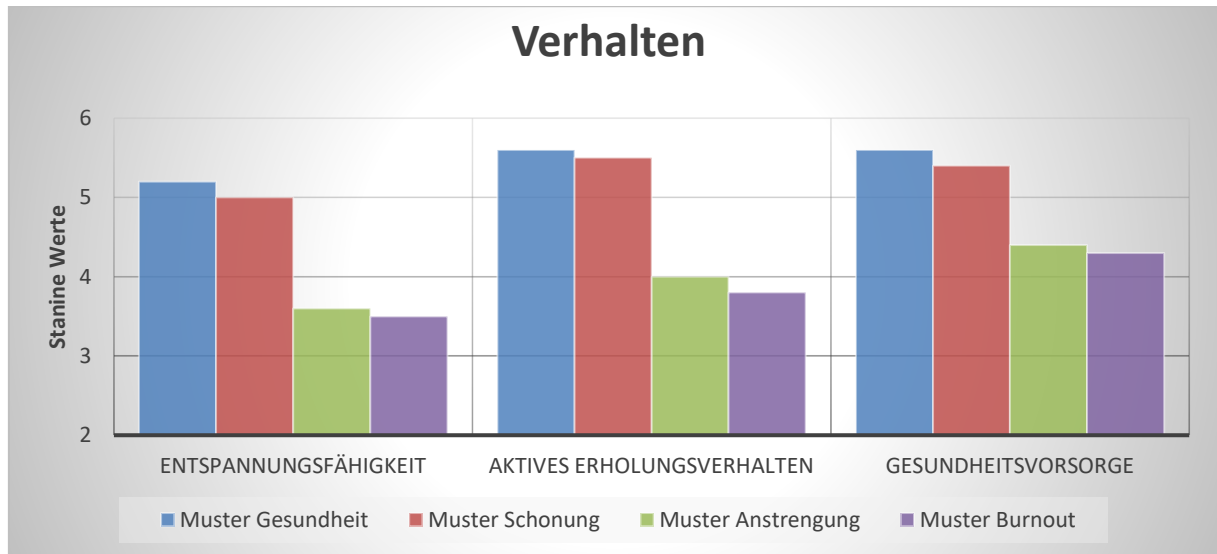


Abbildung 13 Gesundheitsverhalten (Datengrundlage: SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 45)

6.4 Ergebnisse der Befragung

Mittels der Rücksendeküverts (siehe Kapitel 4.2.6) wurden die ausgefüllten Fragebögen per Postweg an den Autor retourniert und anschließend in das PC-gestützte AVEM-Auswertungsprogramm eingegeben. Zur Ermittlung der Stanine Werte wurde die österreichische Feuerwehrstichprobe (2003) verwendet. Nachstehend werden alle ausgewerteten Ergebnisse der befragten Personen, die zur Beantwortung der Hypothesen relevant sind, wiedergegeben.

Befragung (Person01)

Bei der befragten Person handelt es sich um einen 52-jährigen männlichen Einsatzleiter im Bundesland Salzburg. Der Bildungsgrad des Befragten wurde mit „Hauptschule“ angegeben. In der folgenden Abbildung wird die Auswertung der Ergebnisse ersichtlich.

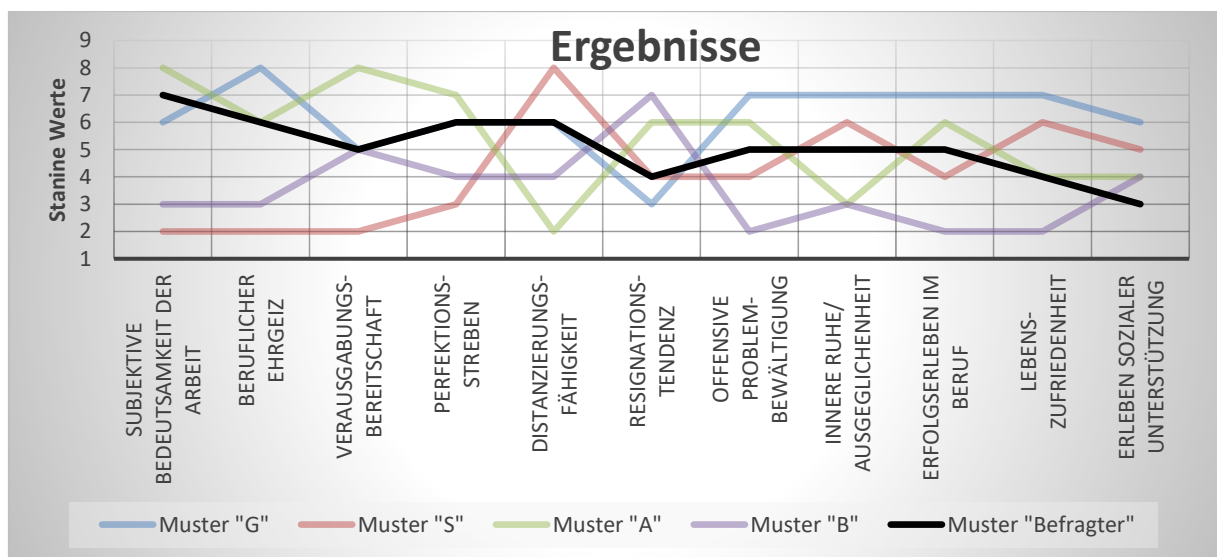


Abbildung 14 Ergebnisse von Person 01

Daraus geht hervor, dass der Befragte beim Stanine Wert im Bereich „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“ 7 Punkte erreicht sowie den Wert 6 in den Dimensionen „beruflicher Ehrgeiz“, „Perfektionsstreben“ und „Distanzierungsfähigkeit“. In den Kategorien „Verausgabungsbereitschaft“, „offensive Problembewältigung“, „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ und „Erfolgserleben im Beruf“ wird ein Stanine Wert von 5 erzielt. Mit dem Wert 4 werden die „Resignationstendenz bei Misserfolg“ und „Lebenszufriedenheit“ sowie mit dem Wert 3 das „Erleben sozialer Unterstützung“ bewertet.

Aus der Berechnung geht eine akzentuierte Ausprägung von Gesundheit mit geringfügigen Musterabweichungen hervor. Das Muster Gesundheit errechnet sich mit dem Wert 87,1%, Schonung mit dem Wert 2,4%, Anstrengung mit dem Wert 10,4% und Burnout mit dem Wert 0,1% der Ähnlichkeiten.

Befragung (Person02)

Der befragte Einsatzleiter ist männlich, hat ein Alter von 45 Jahren und besitzt einen Bildungsabschluss der Hauptschule. In der folgenden Abbildung sind die Ergebnisse der Testauswertung dargestellt.

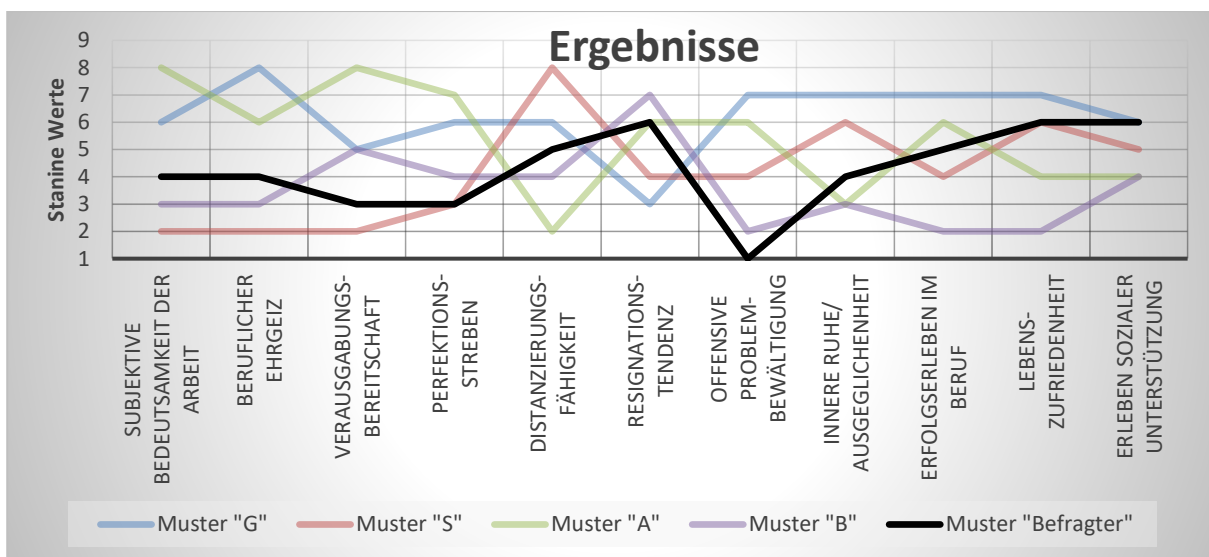


Abbildung 15 Ergebnisse von Person 02

Diese befragte Person erreichte Stanine Werte von 6 in den Dimensionen „Resignationstendenz“, „Lebenszufriedenheit“ und „Erleben sozialer Unterstützung“. Mit 5 Punkten wurden die Kategorien „Distanzierungsfähigkeit“ und „Erfolgserleben im Beruf“ bewertet, sowie die „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“, „beruflicher Ehrgeiz“ und „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ mit 4. In den Dimensionen „Verausgabungsbereitschaft“ und „Perfektionsstreben“ erreichte der Befragte die Werte 3, und in „offensiver Problembewältigung“ den Wert 1.

Aus den Ergebnissen geht eine akzentuiert ausgeprägte Schonhaltung hervor. Der Einsatzleiter weist Ähnlichkeiten von 9,5% zum Gesundheitsmuster, 86,2% zum Schonungsmusters, 0,8% zum Anstrengungsmuster und 3,5% zum Burnoutmuster auf.

Befragung (Person03)

Die Person 03 ist ein Kommandant im Alter von 45 Jahren. Der Bildungsgrad des Befragten wurde mit Hauptschule angegeben. Die folgende Abbildung zeigt eine Übersicht der ausgewerteten Ergebnisse.

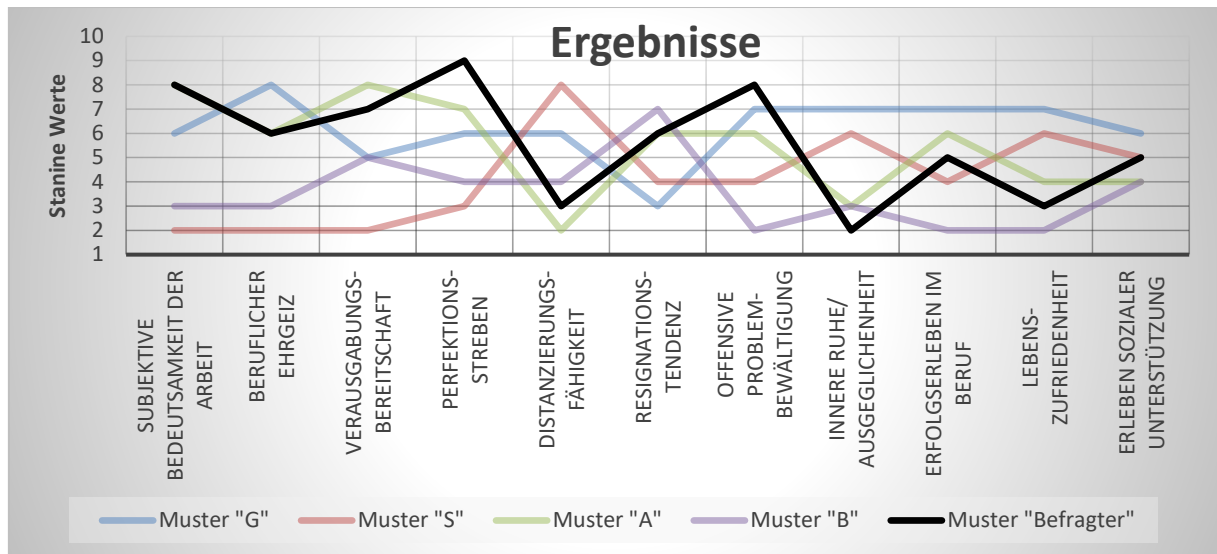


Abbildung 16 Ergebnisse von Person 03

Daraus resultiert, dass der Befragte einen Stanine-Wert von 9 im Bereich „Perfektionsstreben“ sowie den Wert 8 bezüglich „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“ und „offensive Problembewältigung“ erreicht hat. Der Wert 7 wird in der Kategorie „Verausgabungsbereitschaft“, der Wert 6 in „beruflicher Ehrgeiz“ und „Resignationstendenz“ erzielt. Das „Erfolgerleben im Beruf“ und das „Erleben sozialer Unterstützung“ wird mit 5 angegeben. In den Dimensionen Distanzierungsfähigkeit und Lebenszufriedenheit wird 3 bzw. 2 in innere Ruhe/Ausgeglichenheit erreicht.

Dieses Profil bedeutet eine Kombination aus „G“ und „A“. Demnach können die Muster mit 31% Gesundheit, 0,1% Schonung, 68,7% Anstrengung bzw. 0,2% Burnout zugewiesen werden.

Befragung (Person04)

Bei der Person handelt es sich um einen 55-jährigen männlichen Einsatzleiter des Bundeslandes Salzburg, welcher über einen Hauptschulabschluss verfügt. Folgende Ergebnisse konnten bei der Befragung erzielt werden.

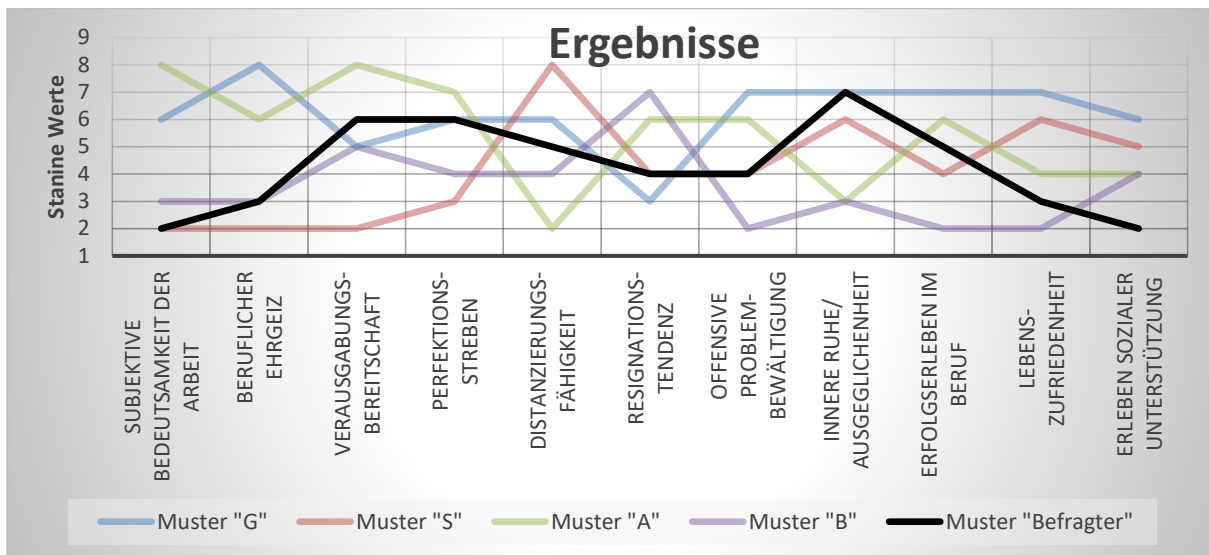


Abbildung 17 Ergebnisse von Person 04

Als höchste Bewertung wurde die Kategorie „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ mit 7, bzw. mit dem Wert 6 die „Verausgabungsbereitschaft“ und das „Perfektionsstreben“ erreicht. Die „Distanzierungsfähigkeit“ und das „Erfolgserleben im Beruf“ wurden mit dem Wert 5 deklariert. Die Bewertung von 4 konnte der Befragte in den Bereichen „Resignationstendenz“ und „offensive Problembewältigung“ bzw. 3 in „beruflicher Ehrgeiz“ und „Lebenszufriedenheit“ erreichen. Die geringsten Werte von 2 wurden in „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ errechnet.

Anhand der Berechnungen konnte für die befragte Person ein akzentuiertes Muster der Schonung festgelegt werden. 19,5% Ähnlichkeiten konnten mit dem Muster Gesundheit, 76,2% mit dem Muster Schonung, 1,8% mit dem Muster Anstrengung und 2,5% mit dem Muster Burnout festgestellt werden.

Befragung (Person05)

Hierbei handelt es sich um eine Person, welche ein Alter von 31 Jahren aufweist und männlich ist. Als Bildungsabschluss wurde universitäres Niveau angegeben. Durch die Antworten wurde folgendes Profil erstellt.

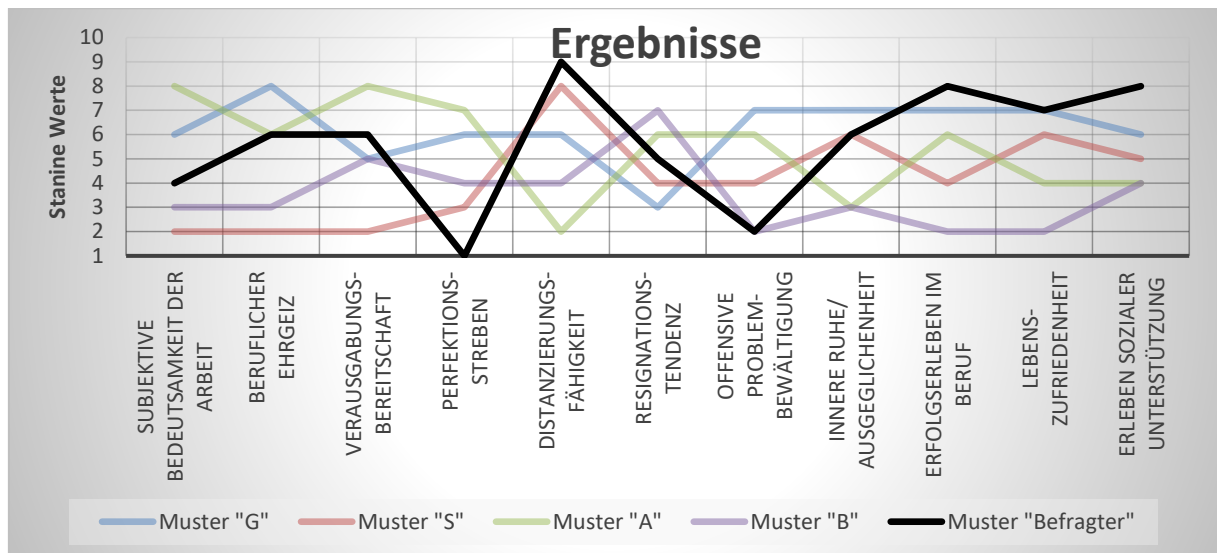


Abbildung 18 Ergebnisse von Person 05

Die Person erreichte die Höchstwerte von 9 im Bereich „Distanzierungsfähigkeit“ bzw. die Werte 8 in „Erfolgs erleben im Beruf“ und in „Erleben sozialer Unterstützung“. In der Kategorie „Lebenszufriedenheit“ wurde der Wert 7, in den Kategorien „beruflicher Ehrgeiz“, „Verausgabungsbereitschaft“ und „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ jeweils der Wert 6 erreicht. Eine Bewertung von 5 in der Stanine Skala konnte der Befragte in „Resignationstendenz“, 4 in „subjektive Bedeutsamkeit“ der Arbeit, 2 in „offensive Problembewältigung“ und 1 in „Perfektionsstreben“ erreichen.

Durch die Ergebnisse errechnet sich ein akzentuiertes Muster betreffend Gesundheit. Die Ähnlichkeiten mit dem Gesundheitsmuster liegen bei 79,1%, mit Muster der Schonung bei 20,9%, und ferner bei 0% mit den beiden Mustern Anstrengung und Burnout.

Befragung (Person06)

Die Person Nr. 06 ist männlich mit dem Bildungsgrad Gymnasium oder Akademie. In den personenbezogenen Daten gab der Befragte keine Angabe über das Alter preis. Nach den Berechnungen ergaben die Antworten folgende Musterkonstellation.

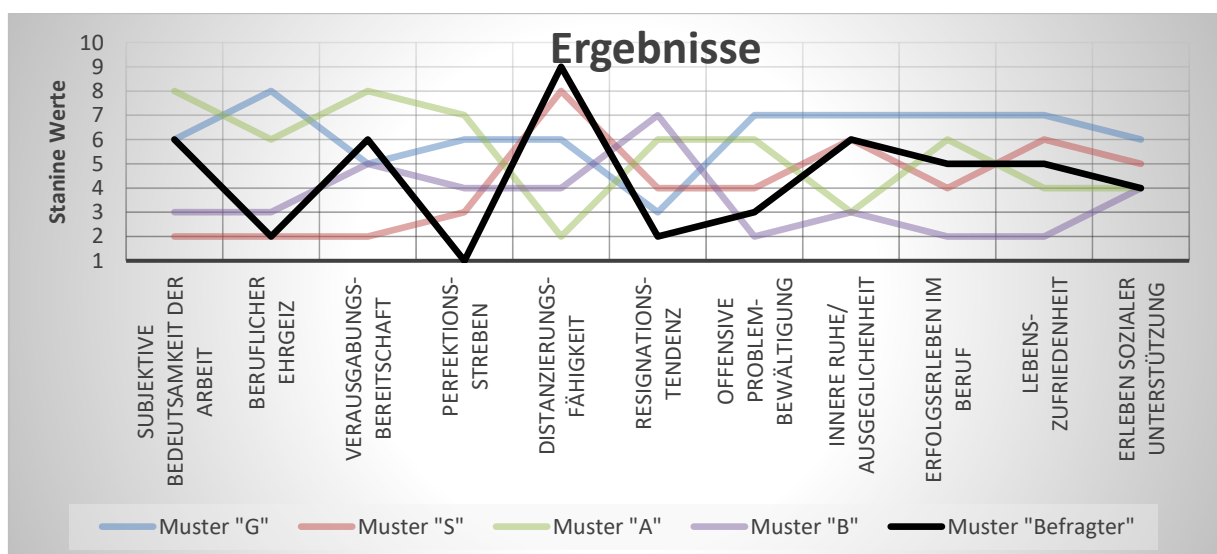


Abbildung 19 Ergebnisse von Person 06

Es geht hervor, dass der Befragte in der Kategorie Distanzierungsfähigkeit einen Stanine Wert von 9 bzw. in „subjektiver Bedeutsamkeit der Arbeit“, „Verausgabungsbereitschaft“ und „innerer Ruhe/Ausgeglichenheit“ einen solchen von 6 erreicht. „Erfolgserleben im Beruf“ und „Lebenszufriedenheit“ konnte mit 5 ausgewertet werden. In den Dimensionen „Erleben sozialer Unterstützung“ und „offensive Problembewältigung“ konnte der Einsatzleiter die Stanine Werte 4 bzw. 3 erzielen. Die Bewertung 2 erreichte er in den Kategorien „beruflicher Ehrgeiz“ und „Resignationstendenz“ sowie den Wert von 1 bezüglich „Perfektionsstreben“.

Diese Ergebnisse führen zu einem vorherrschenden Schonungsmuster, welches sich in der prozentuellen Aufteilung von 5,7% Gesundheit, 94,2% Schonung, 0,1% Anstrengung und 0% Burnout Ähnlichkeiten begründet.

Befragung (Person07)

Bei diesem befragten Einsatzleiter handelt es sich um eine 50-jährige männliche Person, welche einen Bildungsabschluss von Gymnasium oder Akademie besitzt. Aufgrund der Antworten wurde folgendes Muster in den Dimensionen berechnet.

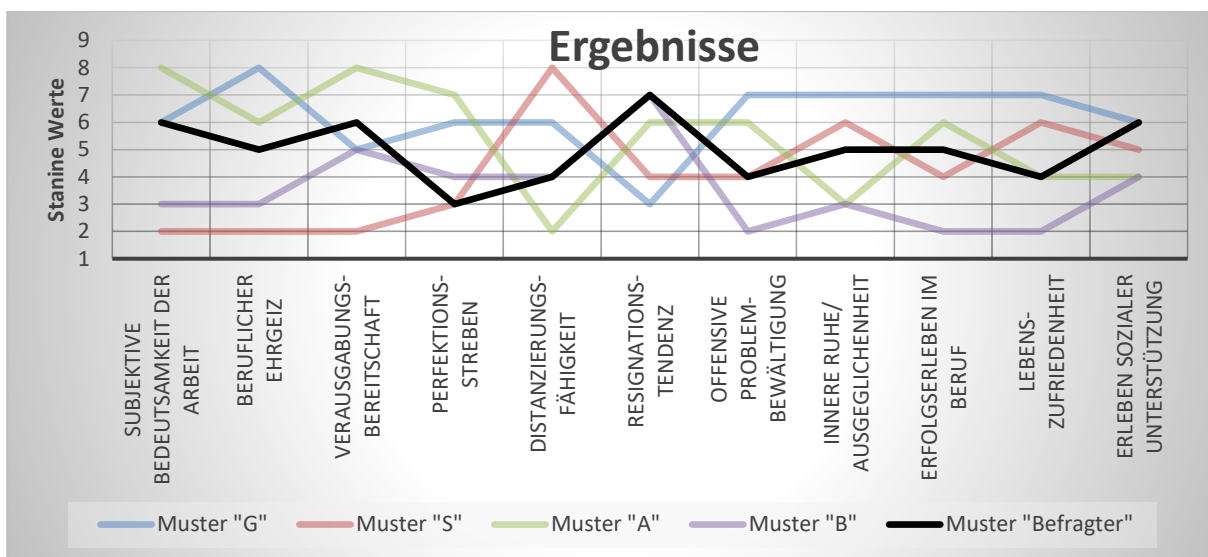


Abbildung 20 Ergebnisse von Person 07

Anhand der Abbildung lassen sich die Werte 7 in der Kategorie „Resignationstendenz“ und 6 in „subjektiver Bedeutsamkeit der Arbeit“, „Verausgabungsbereitschaft“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ erkennen. Die Stanine Werte 5 erreicht die befragte Person in den Dimensionen „beruflicher Ehrgeiz“, „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ und „Erfolgserleben im Beruf“, sowie 4 in „Distanzierungsfähigkeit“, „offensive Problembewältigung“ und „Lebenszufriedenheit“. Im Bereich von „Perfektionsstreben“ wurde der Wert 3 für diese Person berechnet.

Im vorliegenden Fall wird von einem akzentuierten Muster der Gesundheit mit Anteilen der Anstrengung gesprochen. Die erreichten Prozentsätze der Musterausprägungen sind 61,2% in Gesundheit, 8,2% in Schonung, 28,1% in Anstrengung und 2,5% in Burnout.

Befragung (Person08)

Person 08 ist männlich in einem Alter von 56 Jahren und verfügt einen Gymnasium- oder Akademieabschluss. Die folgende Abbildung zeigt die Übertragung der Antworten in die Mustermatrix.

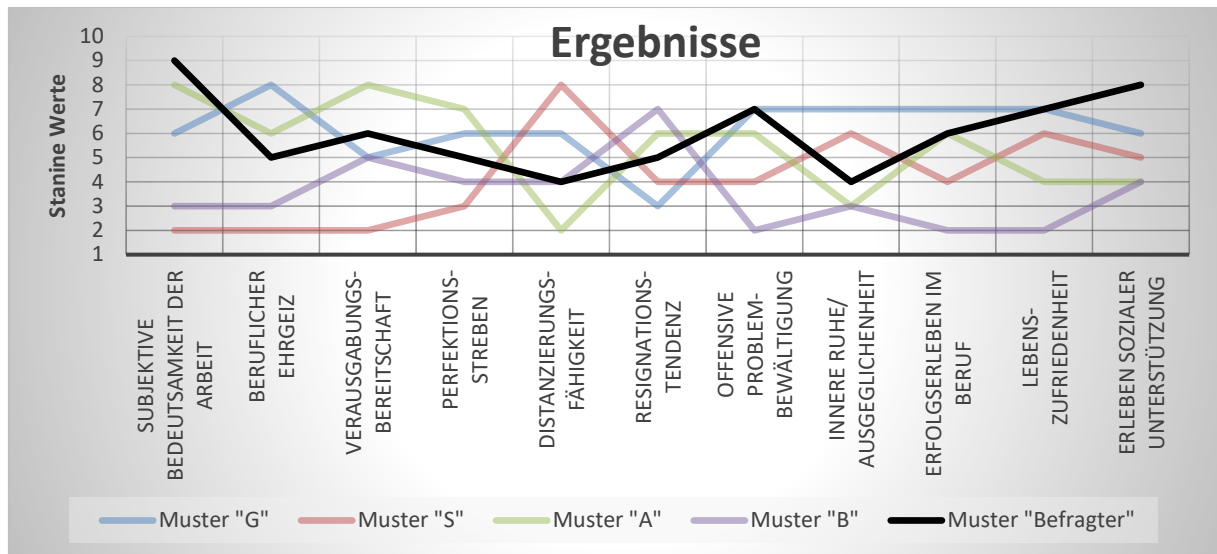


Abbildung 21 Ergebnisse von Person 08

Der Befragte erzielt im Bereich „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“ den Wert 9, in „Erleben sozialer Unterstützung“ den Wert 8 sowie in „offensive Problembewältigung“ und „Lebenszufriedenheit“ die Werte 7. In den Dimensionen „Verausgabungsbereitschaft“ und „Erfolgserleben im Beruf“ konnte der Einsatzleiter die Stanine Werte 6 erreichen. Der Wert 5 errechnet sich in den Bereichen „beruflicher Ehrgeiz“, „Perfektionsstreben“ und bezüglich „Resignationstendenz“. Als niedrigste Werte werden mit 4 die „Distanzierungsfähigkeit“ und „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ bewertet.

Anhand der Abbildung wird ein akzentuiertes Muster der Gesundheit mit leichten Ausprägungen im Bereich der Anstrengung festgelegt. Die Prozentsätze der einzelnen Muster sind 88,1% in Gesundheit, 0,1% in Schonung, 11,8% in Anstrengung und 0% in Burnout.

Befragung (Person09)

Bei der befragten Person handelt es sich um einen 50-jährigen männlichen Einsatzleiter aus dem Bundesland Salzburg. Als Bildungsgrad gab die Person einen Fachschulabschluss im personenbezogenen Teil des Fragebogens an. Anhand der gegebenen Antworten wurden folgende Stanine Werte berechnet.

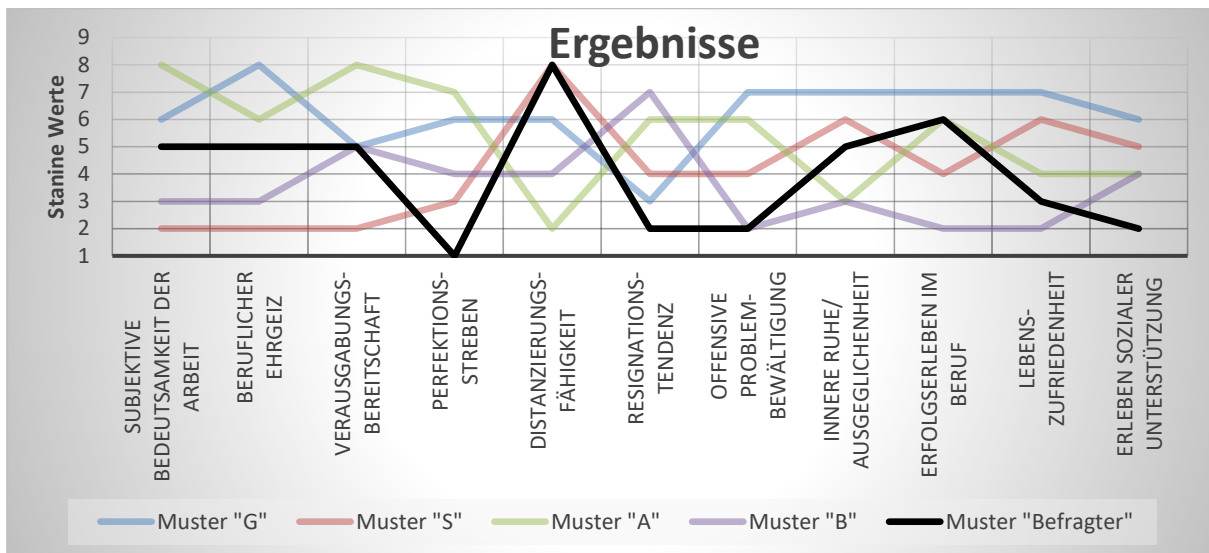


Abbildung 22 Ergebnisse von Person 09

Aus der Abbildung ist ersichtlich, dass die Person im Bereich „Distanzierungsfähigkeit“ den Wert 8 und in „Erfolgserleben im Beruf“ den Wert 6 erreicht. In den Dimensionen „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“, „beruflicher Ehrgeiz“, „Verausgabungsbereitschaft“ und „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ wurde jeweils der Stanine Wert 5 berechnet. Den Wert 3 erzielte der Befragte in „Lebenszufriedenheit“, 2 in „Resignationstendenz“, „offensive Problembewältigung“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ sowie 1 in „Perfektionsstreben“.

Durch die Angaben konnte ein akzentuiertes Muster bezüglich Schonung erhoben werden. Die Aufteilung der Ausprägungen gliedert sich mit 15% Übereinstimmung zum Muster Gesundheit, 83,9% zum Muster Schonung, 0,9% zum Muster Anstrengung und 0,2% zum Muster Burnout angegeben.

Befragung (Person10)

Bei der befragten Person handelt es sich um einen 33-jährigen, männlichen Einsatzleiter, welcher über einen Universitätsabschluss verfügt. Durch die Antworten wurde folgende Stanine Werte errechnet.

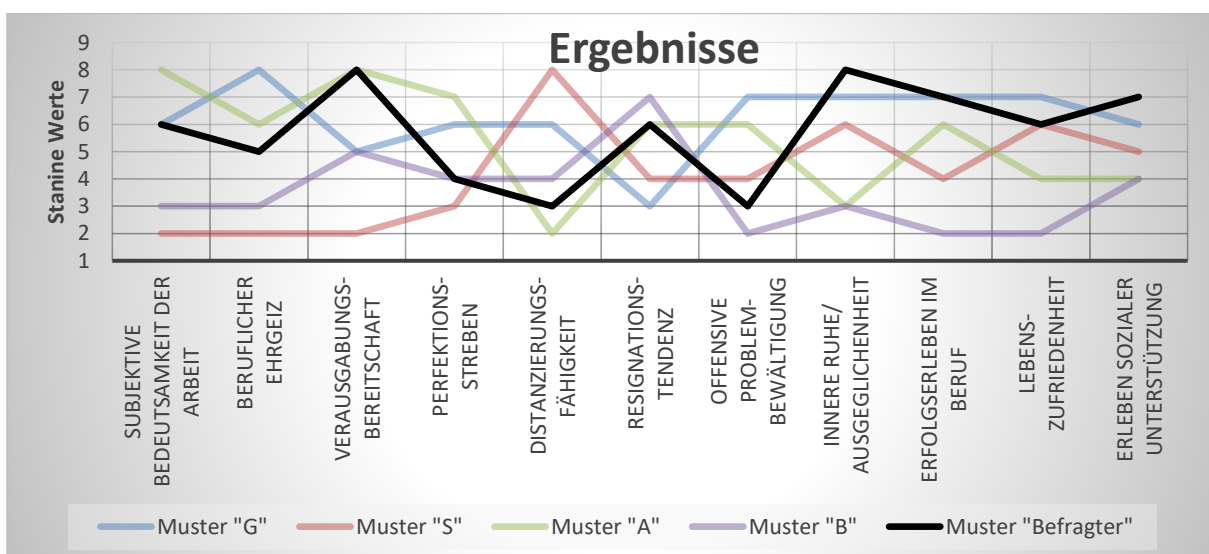


Abbildung 23 Ergebnisse von Person 10

Der Befragte erzielte die Werte 8 in „Verausgabungsbereitschaft“ und „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ bzw. 7 in „Erfolgserleben im Beruf“ und „Erleben sozialer Unterstützung“. Zu einer Bewertung von 6 kommt es in den Dimensionen „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“, „Resignationstendenz“ und „Lebenszufriedenheit“. Der „berufliche Ehrgeiz“ wird mit dem Stanine-Wert von 5, das „Perfektionsstreben“ mit 4 angegeben. In der unteren Hälfte reihen sich „Distanzierungsfähigkeit“ und „offensive Problembewältigung“ mit der Bewertung 3 ein.

Anhand der Grafik lässt sich ein akzentuiertes Muster der Gesundheit mit leichten Ausprägungen bezüglich Anstrengung feststellen. Die einzelnen Bereiche haben Ähnlichkeiten von 90,3% in Gesundheit, 0,9% in Schonung, 8,8% in Anstrengung und 0% in Burnout.

Befragung (Person11)

Beim Einsatzleiter Nr. 11 handelt es sich um eine männliche Person, welche keinerlei Angaben hinsichtlich des Alters sowie der abgeschlossenen Bildung machte. Der ausgefüllte Fragebogen ergab folgende Musterausprägung.

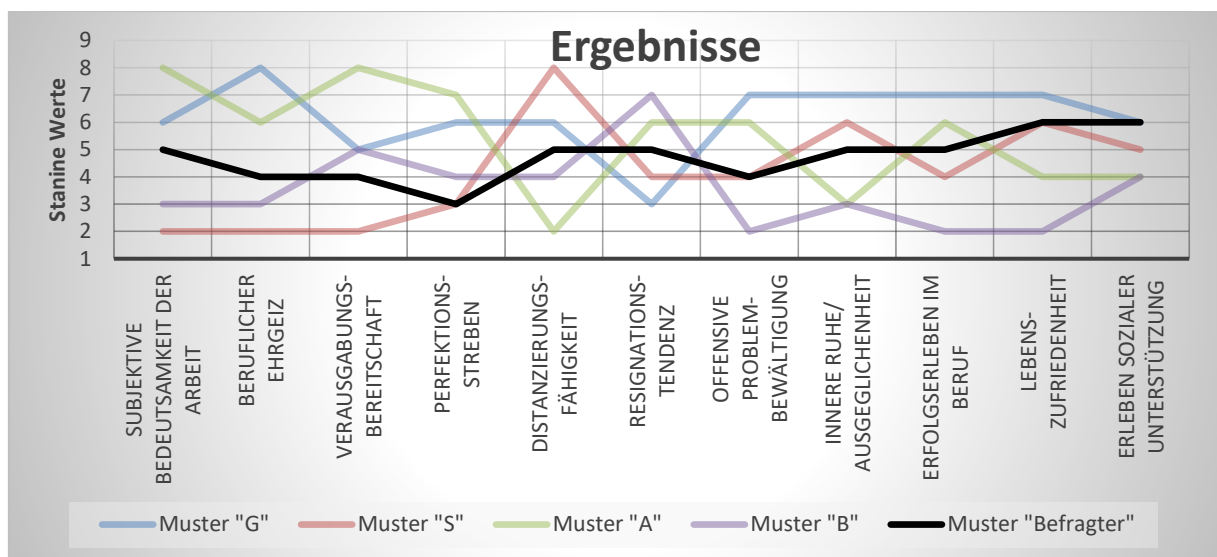


Abbildung 24 Ergebnisse von Person 11

Die Person erreichte in den Kategorien „Lebenszufriedenheit“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ einen Stanine-Wert von 6, sowie 5 in „subjektiver Bedeutsamkeit der Arbeit“, „Distanzierungsfähigkeit“, „Resignationstendenz“, „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ und „Erfolgserleben im Beruf“. Die Bewertung von 4 konnte in den Dimensionen „beruflicher Ehrgeiz“, „Verausgabungsbereitschaft“ und „offensive Problembewältigung“ festgestellt werden. In „Perfektionsstreben“ erreichte der Befragte eine 3 als Bewertung.

Anhand der gegebenen Werte wird eine Musterkombination aus Gesundheit und Schonung erkannt, welche die prozentuale Aufteilung von 47,6% im Bereich Gesundheit, 49,6% bezüglich Schonung, 2% hinsichtlich Anstrengung und 0,8% bezogen auf Burnout besitzt.

Befragung (Person12)

Bei der befragten Person handelt es sich um einen 47-jährigen männlichen Einsatzleiter, welcher eine Fachschule absolvierte.

Aufgrund der fehlenden Angaben bezüglich der Items Nr. 17, 38 und 40 konnte weder eine Auswertung betreffend Dimensionen noch eine solche hinsichtlich der Musterausprägung durchgeführt werden.

Befragung (Person13)

Der Befragte ist männlich im Alter von 59 Jahren. Sein Bildungsgrad wurde mit Hauptschule angegeben. Durch die Antworten wurde folgende Ausprägungen berechnet.

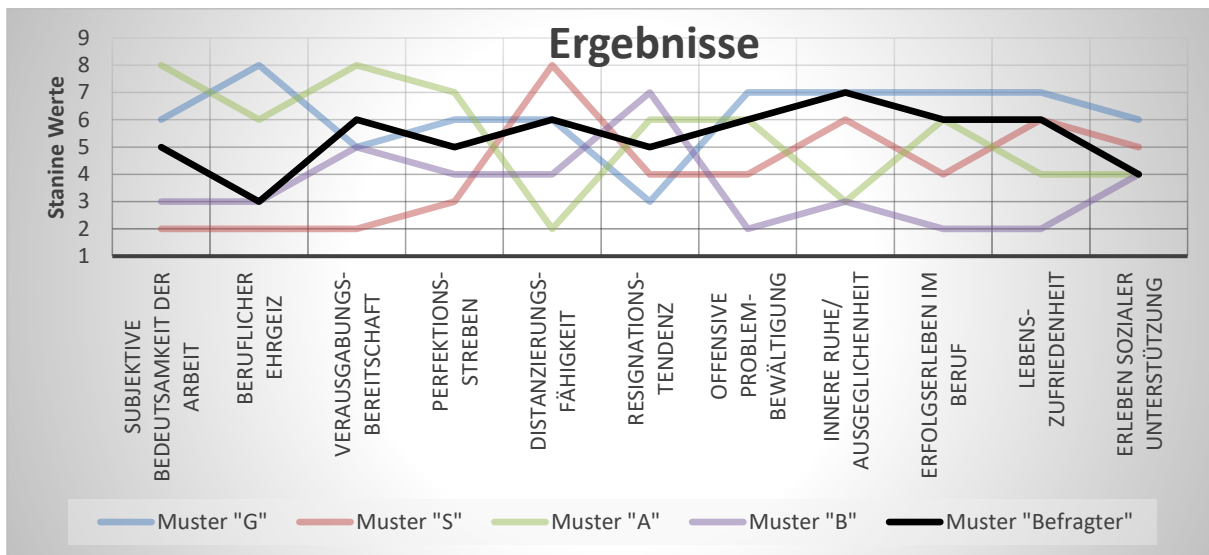


Abbildung 25 Ergebnisse von Person 13

Im vorliegenden Fall wurden Stanine Werte von 7 in der Dimension „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ und 6 in „Verausgabungsbereitschaft“, „Distanzierungsfähigkeit“, „offensive Problembewältigung“, „Erfolgserleben im Beruf“ sowie „Lebenszufriedenheit“ berechnet. Eine Bewertung von 5 konnte in den Bereichen „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“, „Perfektionsstreben“ und „Resignationstendenz“ erreicht werden. „Erleben sozialer Unterstützung“ und „beruflicher Ehrgeiz“ werden mit 4 bzw. 3 angegeben.

Diese Werte ergeben ein akzentuiertes Gesundheitsmuster mit Anzeichen auf Schonung. Die Anteile ergeben sich mit 90,1% in Gesundheit, 8,3% in Schonung, 1,6% in Anstrengung und 0% in Burnout.

Befragung (Person14)

Person 14 ist 37 Jahre alt, männlich und verfügt über einen Hauptschulabschluss.

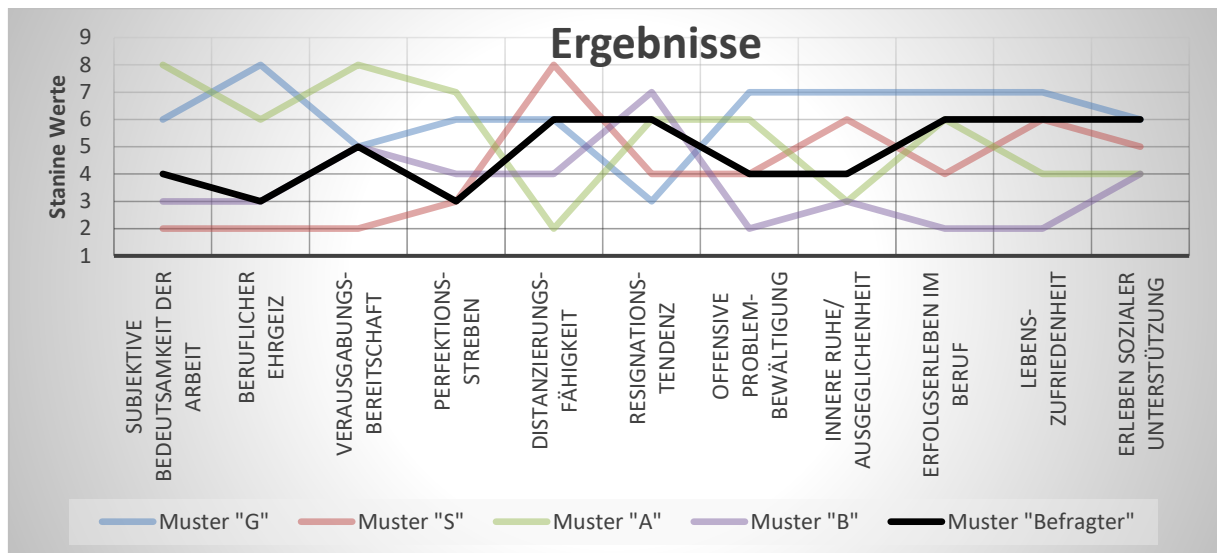


Abbildung 26 Ergebnisse von Person 14

Anhand der Abbildung lässt sich in den Bereichen „Distanzierungsfähigkeit“, „Resignationstendenz“, „Erfolgerleben im Beruf“, „Lebenszufriedenheit“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ eine Bewertung von 6 erkennen. Der Wert 5 wird in „Verausgabungsbereitschaft“, bzw. 4 in „subjektiver Bedeutsamkeit der Arbeit“, „offensive Problembewältigung“ und „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ erreicht. Die niedrigste Bewertung wird in den Bereichen „beruflicher Ehrgeiz“ und „Perfektionsstreben“ mit dem Stanine Wert 3 erzielt.

Durch die Berechnung wird ein akzentuiertes Muster der Schonung mit Ausprägungen der Gesundheit erkannt. Die Aufteilung der Bereiche wird mit 27,6% in Gesundheit, 68,1% in Schonung, 2,4% in Anstrengung und 1,9% in Burnout festgesetzt.

Befragung (Person15)

Beim befragten Einsatzleiter handelt es sich um eine männliche, 52-jährigen Person mit Hauptschulabschluss. Aus den Antworten ergibt sich folgendes Muster, welches die Abbildung zeigt.

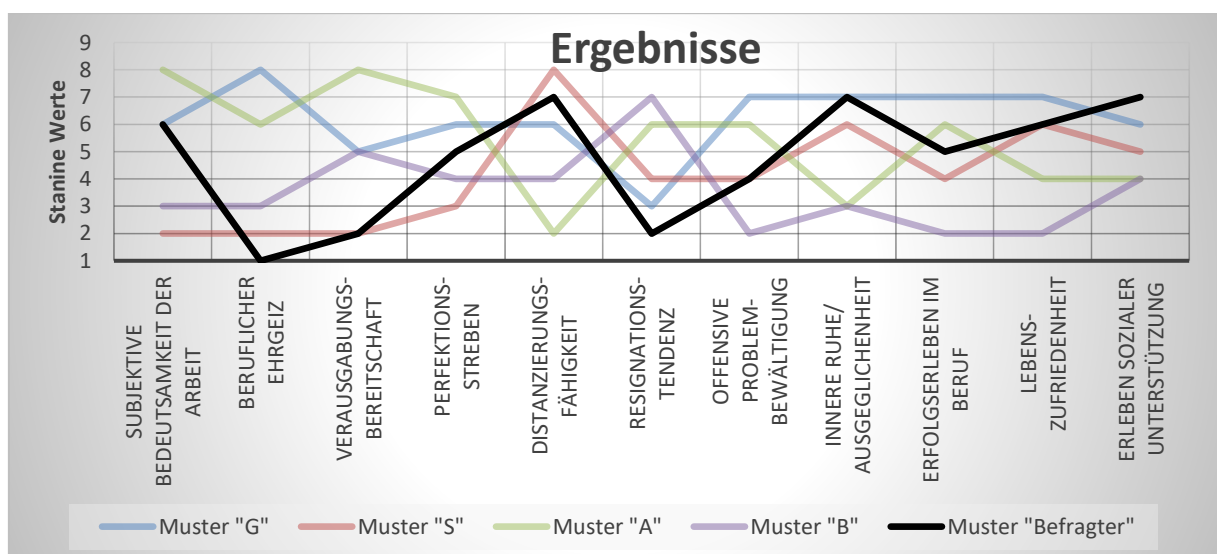


Abbildung 27 Ergebnisse von Person 15

Die Grafik zeigt in den Dimensionen „Distanzierungsfähigkeit“, „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ einen Wert von 7. Der Stanine Wert 6 wird in „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“ und „Lebenszufriedenheit“ sowie 5 in „Perfektionsstreben“ und „Erfolgserleben im Beruf“ erzielt. In „offensive Problembewältigung“ wird der Wert 4, in „Verausgabungsbereitschaft“ und „Resignationstendenz“ der Wert 2 berechnet. Der unterste Abschnitt mit 1 ist von „beruflichen Ehrgeiz“ bestimmt.

Durch die Berechnung kommt ein akzentuiertes Schonungsmuster mit Gesundheitsmuster-Akzenten zum Vorschein. Die Aufteilung von 27,8% Gesundheit, 72,1% Schonung, 0,1% Anstrengung und 0% Burnout bekräftigt dies.

Befragung (Person16)

Bei der befragten Person 16 handelt es sich um einen männlichen Einsatzleiter im Alter von 28 Jahren. Der Bildungsgrad des Befragten wurde mit Gymnasium angegeben. Aus der nachfolgenden Abbildung lassen sich die Musterausprägungen der Dimensionen erkennen.

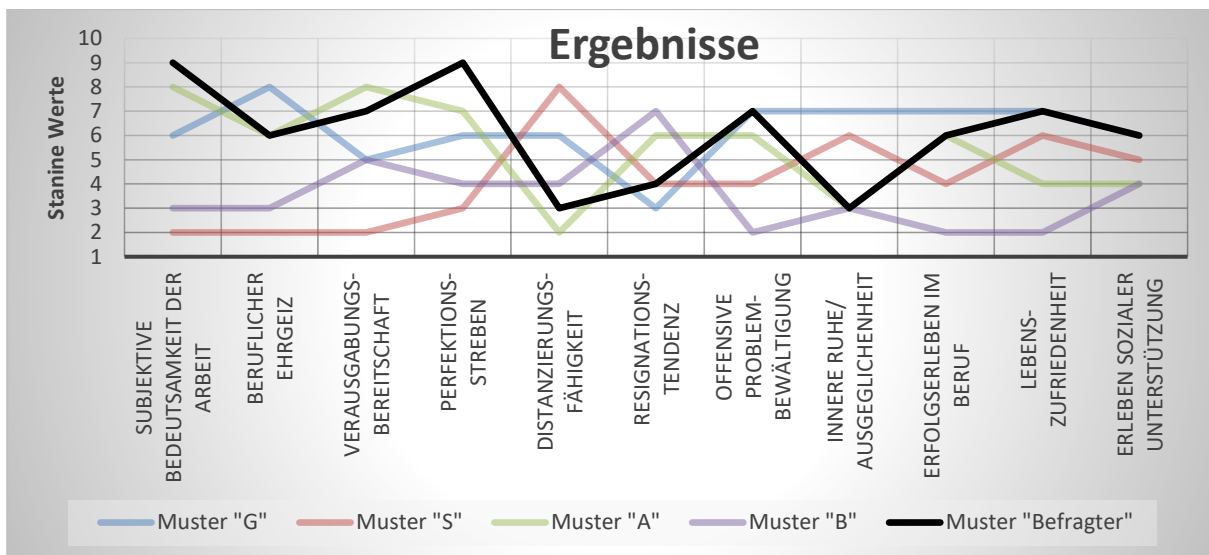


Abbildung 28 Ergebnisse von Person 16

In den Kategorien „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“ und „Perfektionsstreben“ wurden die Stanine Werte 9, in „Verausgabungsbereitschaft“, „Resignationstendenz“ und „Lebenszufriedenheit“ die Werte 7 berechnet. Durch die Angaben der Person konnte in „beruflicher Ehrgeiz“, „Erfolgserleben im Beruf“ und „Erleben sozialer Unterstützung“, 6 festgestellt werden. Den Wert 4 erreicht der Befragte bezüglich „Resignationstendenz“, sowie 3 in den Bereichen „Distanzierungsfähigkeit“ und „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“.

Aufgrund der Werte wird ein akzentuiertes Muster der Gesundheit mit Ausprägungen im Bereich der Anstrengung bei prozentualer Übereinstimmung von 77,5% mit Gesundheit, 0% mit Schonung, 22,5% mit Anstrengung und 0% mit Burnout festgestellt werden.

Befragung (Person17)

Diese Person hat keine Angaben bezüglich Alter und Bildungsgrad gemacht. Aus den Antworten wurden folgende Stanine Werte errechnet.

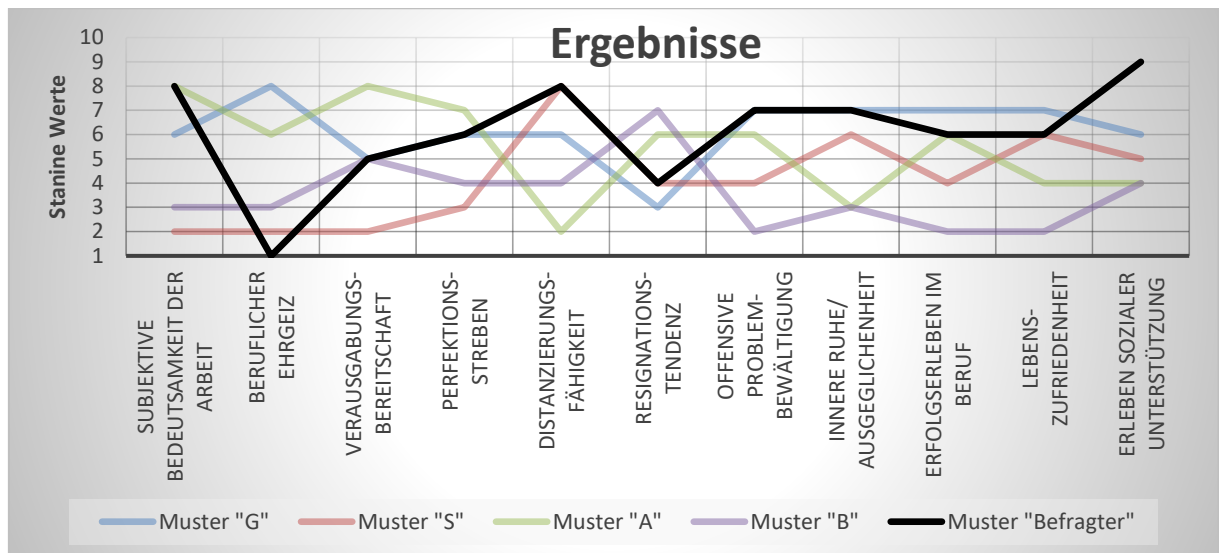


Abbildung 29 Ergebnisse von Person 17

Die Person erreicht im „Erleben sozialer Unterstützung“ den Wert 9 und in „subjektiver Bedeutsamkeit der Arbeit“ sowie in „Distanzierungsfähigkeit“ den Wert 8. In „offensiver Problembewältigung“ und „innerer Ruhe/Ausgeglichenheit“ wurde 7 und in den Bereichen „Perfektionsstreben“, „Erfolgserleben im Beruf“ und „Lebenszufriedenheit“ 6 erreicht. Den Stanine-Wert 5 konnte der Befragte bezüglich „Verausgabungsbereitschaft“, den Wert 4 in der Dimension „Resignationstendenz“ und 1 in „beruflicher Ehrgeiz“ erreichen.

Anhand der Auswertung wird ein akzentuiertes Muster der Gesundheit mit leichten Ausprägungen der Schonung bewertet. Die Aufteilung ergibt mit 94,2% in Gesundheit, 5,6% in Schonung, 0,2% in Anstrengung und 0% in Burnout.

Befragung (Person18)

Diese Person ist 41 Jahre alt, männlich und absolvierte die Hauptschule. Durch die Beantwortung der Items wurde folgendes Muster errechnet.

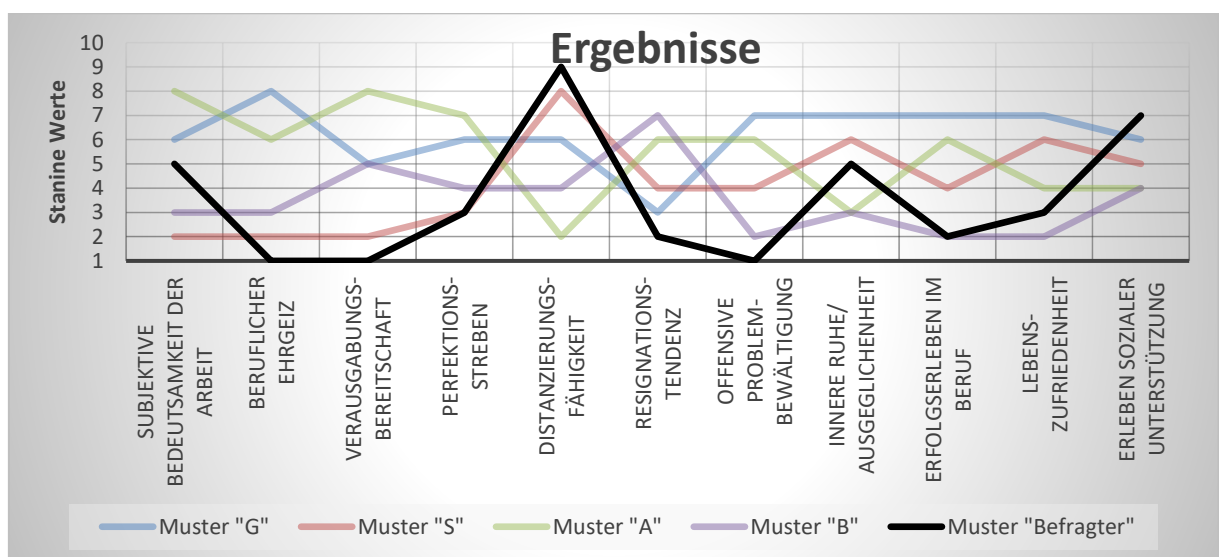


Abbildung 30 Ergebnisse von Person 18

Anhand der Abbildung lässt sich erkennen, dass der Wert 9 in „Distanzierungsfähigkeit“ und der Wert 7 in „Erleben sozialer Unterstützung“ vorhanden ist. In den Dimensionen „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“ und in „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ konnte der Stanine Wert 5 sowie in den Bereichen „Perfektionsstreben“ und „Lebenszufriedenheit“ der Wert 3 erreicht werden. Die Bewertung 2 wurde hinsichtlich „Resignationstendenz“ und „Erfolgserleben im Beruf“ und 1 bezüglich „beruflicher Ehrgeiz“, „Verausgabungsbereitschaft“ und „offensive Problembewältigung“ errechnet.

Anhand der Ausprägungen wurde ein reines Schonungsmuster mit der Aufteilung von 0,1% Gesundheit, 99,8% Schonung, 0% Anstrengung und 0,1% Burnout berechnet.

Befragung (Person19)

Hierbei handelt es sich um eine 50-jährige, männliche Person, welche über einen Gymnasialabschluss verfügt. Durch die Antworten im Fragebogen entwickelte sich folgendes Muster der einzelnen Dimensionen.

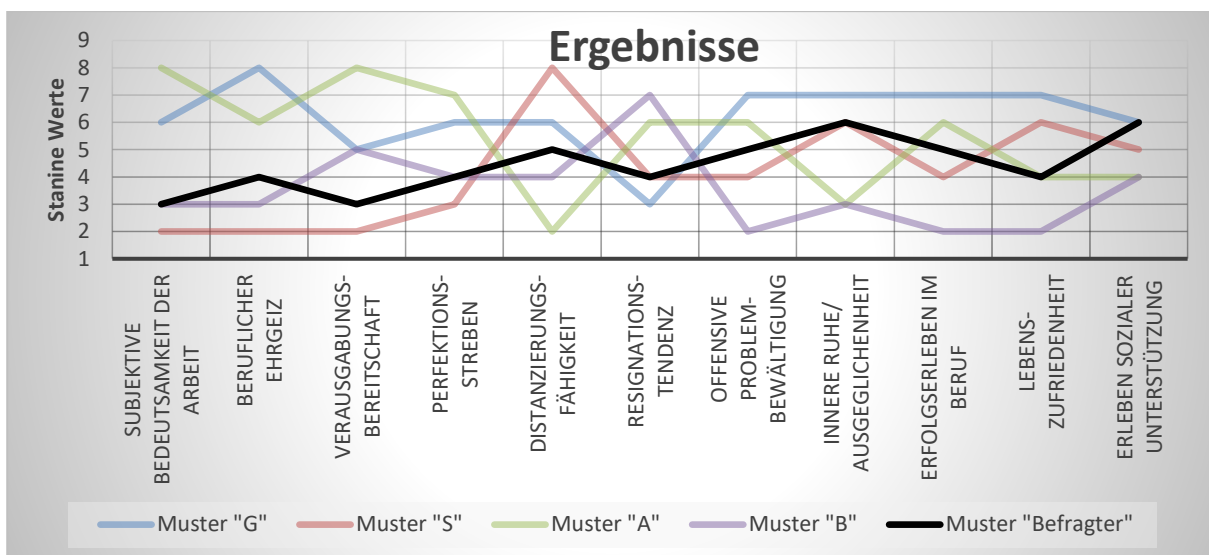


Abbildung 31 Ergebnisse von Person 19

Aus der Abbildung ist ersichtlich, dass die befragte Person in den Bereichen „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ die Werte 6 sowie in „Distanzierungsfähigkeit“, „offensive Problembewältigung“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ die Werte 5 erreichte. Die Dimensionen „beruflicher Ehrgeiz“, „Perfektionsstreben“, „Resignationstendenz“ und „Lebenszufriedenheit“ konnten in diesem Fall mit 4 bewertet werden. Eine Bewertung von 3 wurde betreffend „subjektiver Bedeutsamkeit der Arbeit“ und „Verausgabungsbereitschaft“ errechnet.

Durch die Ausprägung der Dimensionen wurde eine Musterkombination von Gesundheit und Schonung festgestellt, der eine Aufteilung von 42,6% für die Gesundheit, 56,9% für die Schonung, 0,3% für die Anstrengung und 0,2% für Burnout zu Grunde liegt.

Befragung (Person20)

Bei Person 20 handelt es sich um jemanden, der vollkommen anonym bleiben wollte und daher keine Angaben zu Alter bzw. Schulbildung machte. Die Beantwortung der Items führte zu folgenden Bewertungen in den Dimensionen.

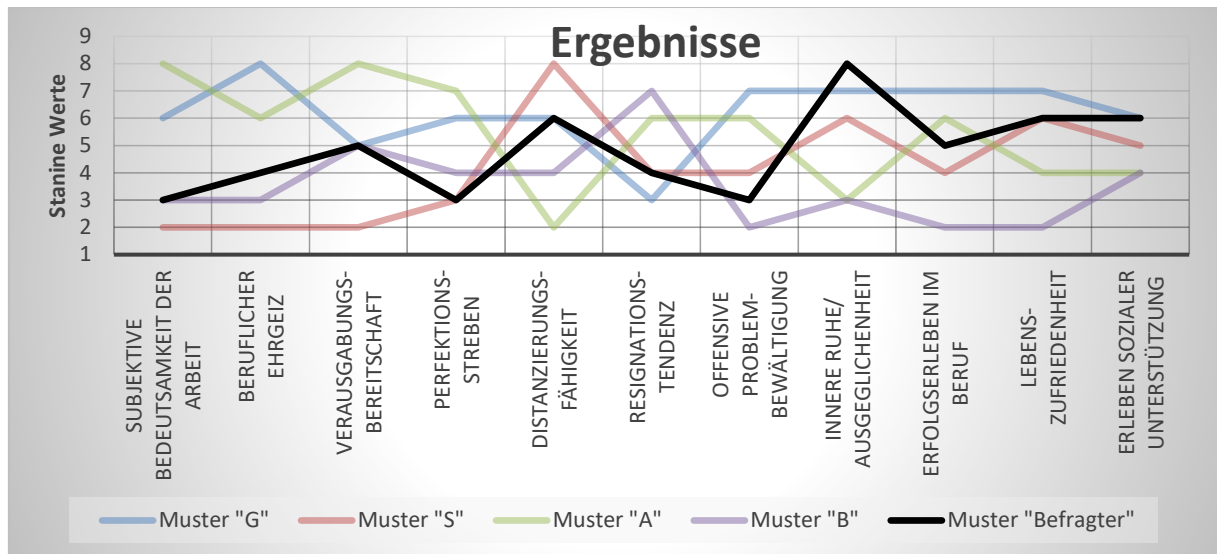


Abbildung 32 Ergebnisse von Person 20

Aus der Abbildung lässt sich die höchste Bewertung von 8 im Bereich „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ erkennen. In den Skalen „Distanzierungsfähigkeit“, „Lebenszufriedenheit“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ konnte der Wert 6 sowie betreffend „Verausgabungsbereitschaft“ und „Erfolgserleben im Beruf“ der Wert 5 berechnet werden. Einen Wert von 4 erreichte die befragte Person hinsichtlich „beruflicher Ehrgeiz“ und „Resignationstendenz“. Den unteren Abschluss mit einem Stanine Wert von 3 bilden die Dimensionen „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“, „Perfektionsstreben“ und „offensive Problembewältigung“.

Anhand der Bewertung wird ein kombiniertes Muster aus den Bereichen der Gesundheit und Schonung festgestellt. Dies wird durch die Aufteilung von 47% für Gesundheit, 52,9% für Schonung, 0,1% für Anstrengung und 0% für Burnout bekräftigt.

Befragung (Person21)

Bei der befragten männlichen Person handelt es sich um einen 50-jährigen Absolventen einer Fachschule aus Salzburg. Durch die Beantwortung des Fragebogens konnten folgende Musterausprägungen errechnet und in einer Abbildung widergespiegelt werden.

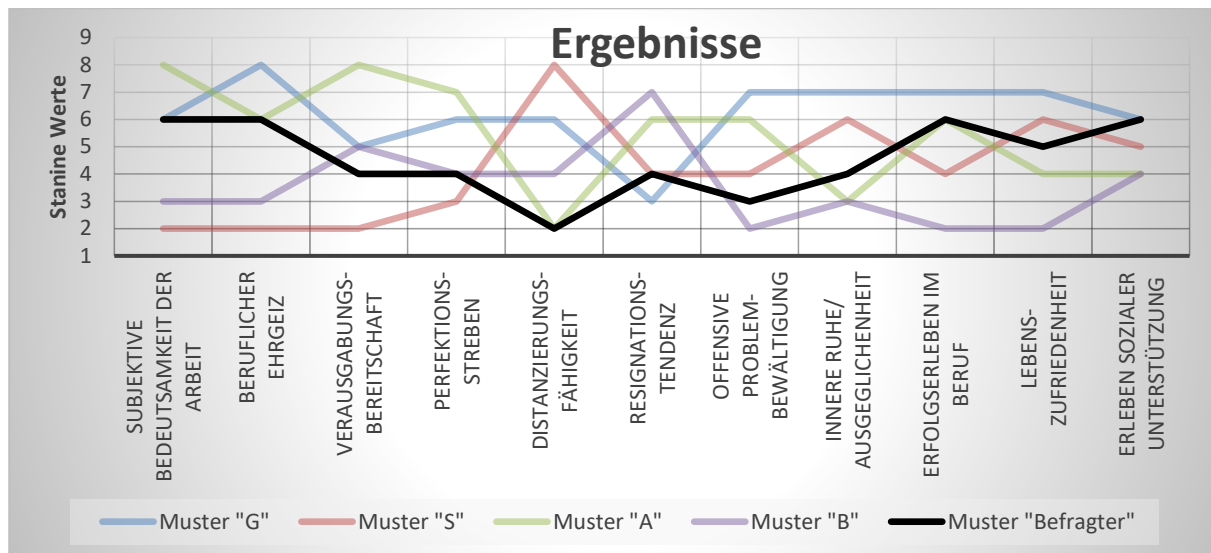


Abbildung 33 Ergebnisse von Person 21

In den Bereichen „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“, „beruflicher Ehrgeiz“, „Erfolgserleben im Beruf“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ erreichte der Befragte die Werte 6. Die Bewertung von 5 wurde hinsichtlich „Lebenszufriedenheit“ bzw. von 4 betreffend „Verausgabungsbereitschaft“, „Perfektionsstreben“, „Resignationstendenz“ und „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ durch entsprechende Antworten erzielt. In der Dimension „offensive Problembewältigung“ konnte die Person den Stanine Wert 3, und in „Distanzierungsfähigkeit“ einen solchen von 2 erreichen.

Anhand der Angaben wird ein akzentuiertes Muster der Gesundheit mit Anzeichen von Anstrengung festgelegt. Die Aufteilung ist mit 72,4% für Gesundheit, 1,7% für Schonung, 25,5% für Anstrengung und 0,4% für Burnout gegeben.

Befragung (Person22)

Der folgende 42-jährige Einsatzleiter aus Salzburg hat eine Hauptschulbildung genossen. Durch die Angaben werden folgende Stanine Werte in den Skalen erzielt und dargestellt.

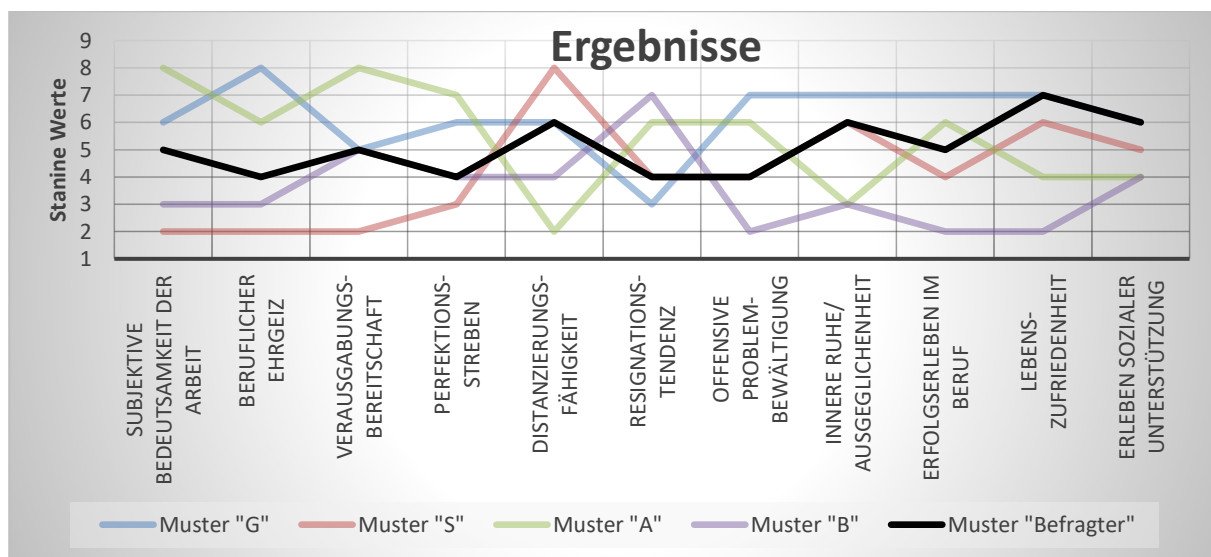


Abbildung 34 Ergebnisse von Person 22

Es ist ersichtlich, dass im Bereich „Lebenszufriedenheit“ die höchste Bewertung von 7 und in den Skalen „Distanzierungsfähigkeit“, „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ die Bewertung 6 erzielt wurde. Eine Bewertung von 5 wurde betreffend „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“, „Verausgabungsbereitschaft“ und „Erfolgserleben im Beruf“ erreicht. Stanine Werte von 4 ergaben sich für den Einsatzleiter hinsichtlich „beruflicher Ehrgeiz“, „Perfektionsstreben“, „Resignationstendenz“ und „offensive Problembewältigung“.

Anhand der Bewertungen wurde das Muster Gesundheit mit Akzenten der Schonung festgestellt. Die prozentuale Aufteilung ergaben sich mit 79,6% für die Gesundheit, 19,5% für die Schonung, 0,8% für die Anstrengung und 0,1% für Burnout.

Befragung (Person23)

Beim Befragten handelt es sich um eine 43-jährigen Person mit Hauptschulabschluss als Bildungshintergrund. In der folgenden Abbildung lassen sich die unterschiedlichen Ergebnisse für die einzelnen Dimensionen in Augenschein nehmen.

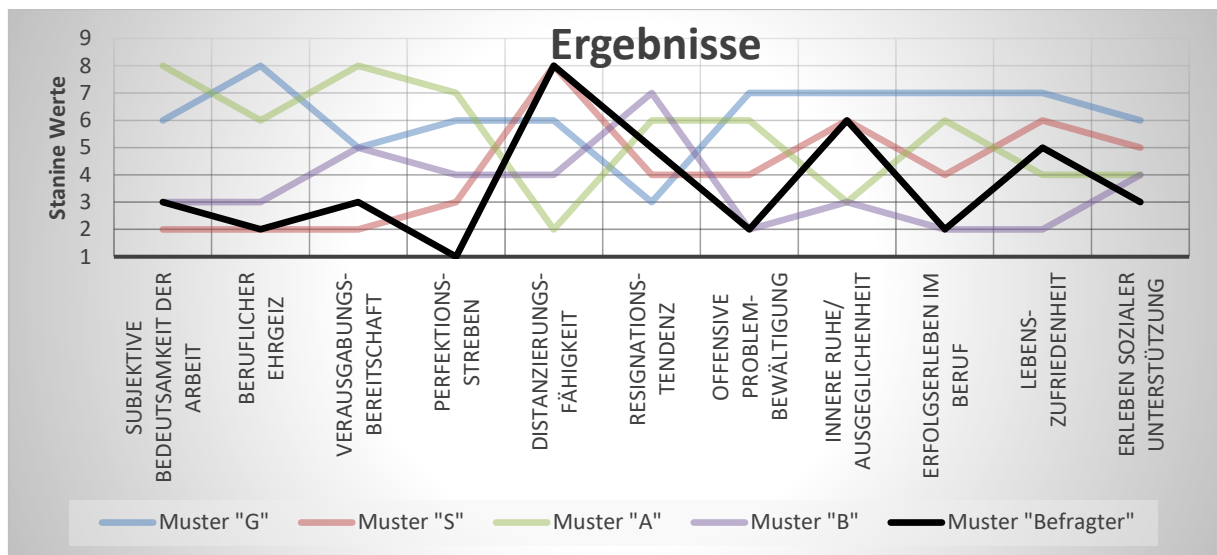


Abbildung 35 Ergebnisse von Person 23

Es lassen sich bei dieser Person Bewertungen von 8 in der Skala „Distanzierungsfähigkeit“ sowie 6 hinsichtlich „innerer Ruhe/Ausgeglichenheit“ erkennen. In den Bereichen „Resignationstendenz“ und „Lebenszufriedenheit“ erreichte der Befragte den Wert 5 und betreffend „subjektiver Bedeutsamkeit der Arbeit“, „Verausgabungsbereitschaft“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ den Wert 3. Die Dimensionen „beruflicher Ehrgeiz“, „offensive Problembewältigung“ und „Erfolgserleben im Beruf“ werden mit 2 sowie „Perfektionsstreben“ mit 1 angegeben.

Anhand der Ergebnisse wurde das Muster der Schonung errechnet, dem auch die Verteilung von 0,2% für das Muster Gesundheit, 99,3% für Schonung, 0% für Anstrengung und 0,5% für Burnout entspricht.

Befragung (Person24)

Der befragte Einsatzleiter ist 35 Jahre alt, männlich und besitzt einen Abschluss eines Gymnasiums. Durch die Antworten konnten folgende Stanine Werte berechnet werden.

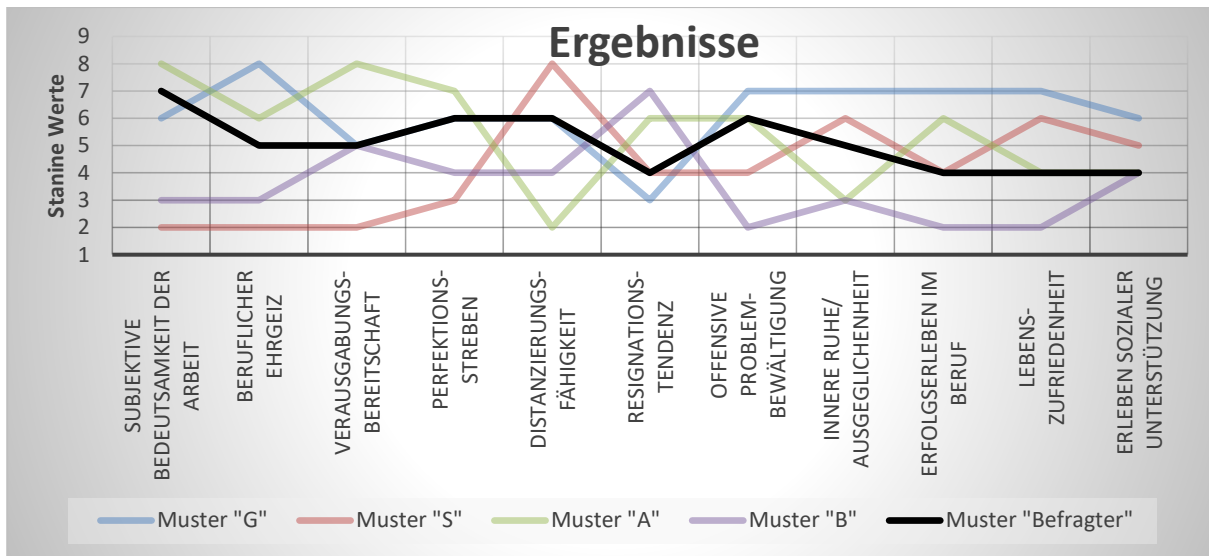


Abbildung 36 Ergebnisse von Person 24

Durch die Abbildung ist eine Bewertung von 7 im Bereich der „subjektiven Bedeutsamkeit der Arbeit“ bzw. von 6 hinsichtlich „Perfektionsstreben“, „Distanzierungsfähigkeit“ und „offensive Problembewältigung“ ersichtlich. In den Dimensionen „beruflicher Ehrgeiz“, „Verausgabungsbereitschaft“ und „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ erreichte die Person Stanine Werte von 5. In der niedrigsten Bewertung von 4 finden sich die Skalen „Resignationstendenz“, „Erfolgserleben im Beruf“, „Lebenszufriedenheit“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ wieder.

Anhand des Musters lässt sich ein akzentuiertes Gesundheitsmuster mit Anteilen aus dem Muster Anstrengung erkennen. Die Aufteilung von 84,1% für Gesundheit, 4% für Schonung, 11,7% für Anstrengung und 0,2% für Burnout bekräftigt dies.

Befragung (Person25)

Person 25 ist männlich und verfügt über einen Hauptschulabschluss. Sein Alter wurde mit 36 Jahren angegeben. Die nachfolgende Abbildung zeigt die einzelnen Dimensionen, welche für die Person berechnet wurden.

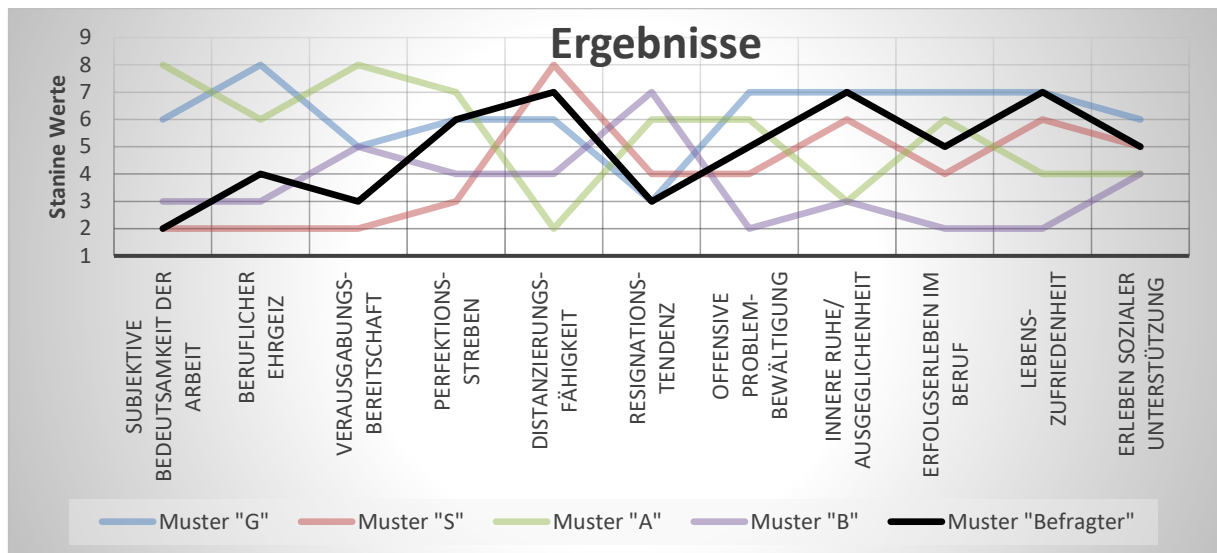


Abbildung 37 Ergebnisse von Person 25

Es ist ersichtlich, dass in den Dimensionen „Distanzierungsfähigkeit“, „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ und „Lebenszufriedenheit“ ein Wert von 7 bzw. in „Perfektionsstreben“ ein Wert von 6 erreicht wurde. Durch die Berechnungen wurde in den Skalen „offensive Problembewältigung“, „Erfolgserleben im Beruf“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ der Stanine Wert von 5, betreffend „beruflicher Ehrgeiz“ 4 ermittelt. Eine Bewertung von 3 erreichte die Person hinsichtlich „Verausgabungsbereitschaft“ und „Resignationstendenz“. Als niedrigste Bewertung wird mit 2 die „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“ festgestellt.

Anhand der Zuschreibungen wird ein kombiniertes Muster von Gesundheit und Schonung erkannt, welchem durch die Verteilung von 40,2% für Gesundheit, 59,8% für Schonung, 0% für Anstrengung und 0% für Burnout entspricht.

Befragung (Person26)

Diese Person ist männlich und machte bezüglich Alter und Bildung keine Angaben. In der nachfolgenden Abbildung sind die einzelnen Bewertungen erkennbar.

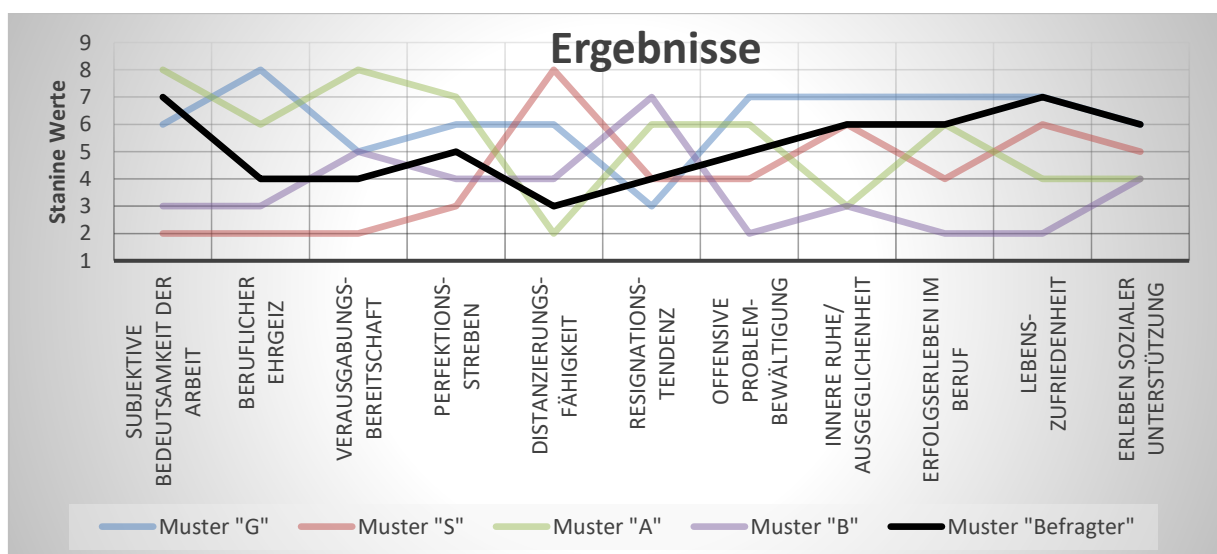


Abbildung 38 Ergebnisse von Person 26

Der Befragte erreicht in den Skalen „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“ und „Lebenszufriedenheit“ die Werte 7 und in „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“, „Erfolgserleben im Beruf“ sowie „Erleben sozialer Unterstützung“ die Werte 6. Eine Bewertung von 5 ist in den Dimensionen „Perfektionsstreben“ und „offensive Problembewältigung“ ersichtlich. In den Bereichen „beruflicher Ehrgeiz“, „Verausgabungsbereitschaft“ und „Resignationstendenz“ bzw. in Distanzierungsfähigkeit wurden Stanine Werte von 4 bzw. 3 errechnet.

Anhand dieser Struktur lässt sich ein akzentuiertes Muster der Gesundheit erkennen. Die prozentuale Aufteilung mit Gesundheit 94,8%, Schonung 2,7%, Anstrengung 2,4% und Burnout 0,1% entspricht diesem Bild.

Befragung (Person27)

Beim vorliegenden Befragten handelt es sich um eine männliche Person ohne Angaben betreffend Alter und der Schulbildung. Anhand der Abbildung lassen sich die unterschiedlichen Skalenwerte erkennen.

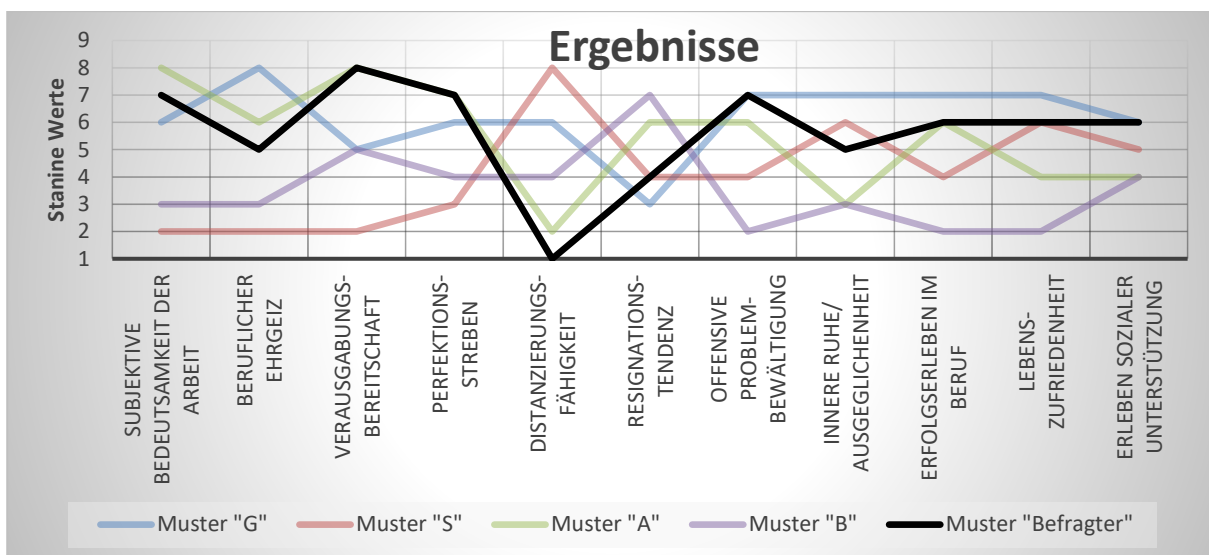


Abbildung 39 Ergebnisse von Person 27

Die Kategorie „Verausgabungsbereitschaft“ wurde mit 8 und die Skalen „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“, „Perfektionsstreben“ sowie „offensive Problembewältigung“ mit 7 bewertet. In den Dimensionen „Erfolgserleben im Beruf“, „Lebenszufriedenheit“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ erreichte der Befragte je einen Stanine-Wert von 6. Eine Bewertung von 5 ist in „beruflicher Ehrgeiz“ und „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ sowie von 4 bezüglich „Resignationstendenz“ ersichtlich. Der niedrigste Stanine Wert von 1 ist in „Distanzierungsfähigkeit“ gegeben.

Anhand der Ausprägungen konnte eine Kombination aus den Mustern Gesundheit und Anstrengung errechnet werden. Die Aufteilung von 53% Übereinstimmung hinsichtlich Gesundheit und Ausprägungen im Ausmaß von 0% in Schonung, 46,9% Anstrengung und 0,1% Burnout untermauern dies.

Befragung (Person28)

Hierbei handelt es sich um eine männliche, 41-jährige Person, welche einen Hauptschulabschluss besitzt. Anhand der nächsten Abbildung lassen sich Musterausprägungen und Bewertungen in den Dimensionen erkennen.

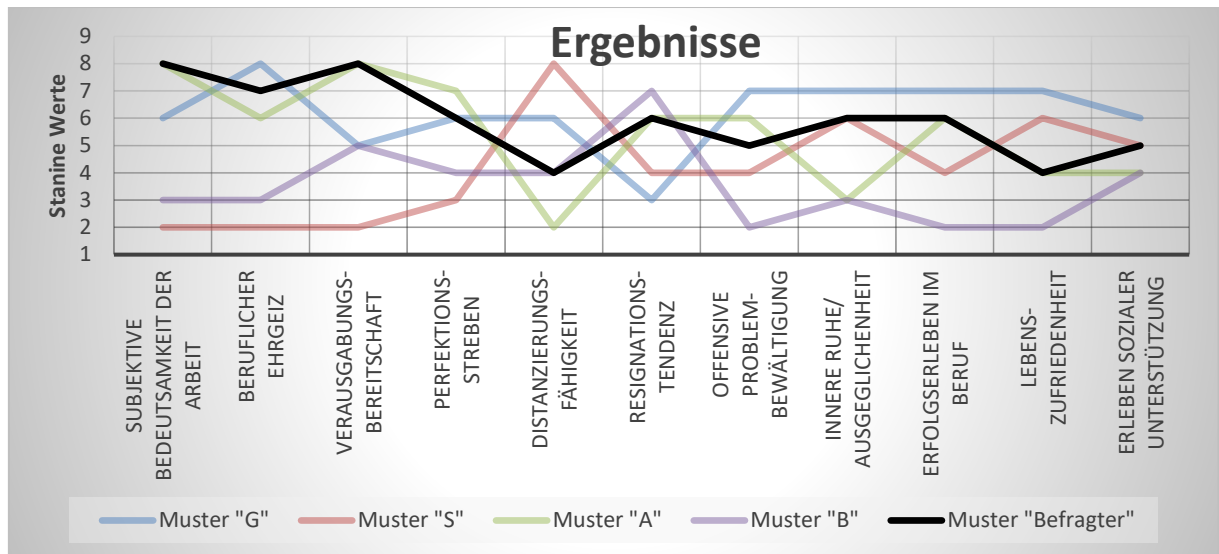


Abbildung 40 Ergebnisse von Person 28

Aus der Abbildung ist eine Bewertung von 8 in den Skalen betreffend „subjektiver Bedeutsamkeit der Arbeit“ und der „Verausgabungsbereitschaft“ bzw. von 7 in „beruflicher Ehrgeiz“ ersichtlich. Ein Ergebnis von 6 ergibt die Berechnung für die Dimensionen „Perfektionsstreben“, „Resignationstendenz“, „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ und „Erfolgerleben im Beruf“. Bezüglich „offensive Problembewältigung“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ wird ein Stanine Wert von 5 hinsichtlich „Distanzierungsfähigkeit“ und „Lebenszufriedenheit“ ein Wert von 4 erreicht.

Aufgrund der Angaben lässt sich ein kombiniertes Gesundheits-Anstrengungsmuster erkennen, das auch mit den errechneten Werten von 65,3% für Gesundheit, 0% für Schonung, 34,7% für Anstrengung und 0% für Burnout übereinstimmt.

Befragung (Person29)

Person 29 ist männlich, 54 Jahre alt und verfügt über einen Abschluss der Hauptschule. In der folgenden Abbildung ist das Muster des Befragten ersichtlich.

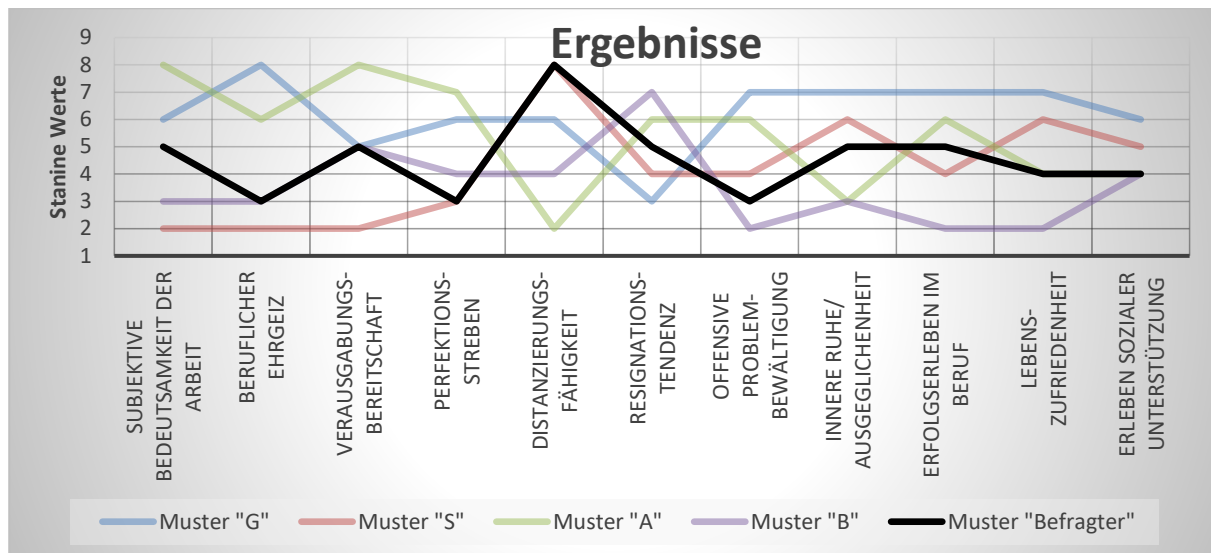


Abbildung 41 Ergebnisse von Person 29

Person 29 erreicht in „Distanzierungsfähigkeit“ den hohen Wert 8. Eine Bewertung von 5 konnte in den Dimensionen „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“, „Verausgabungsbereitschaft“, „Resignationstendenz“, „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ und „Erfolgserleben im Beruf“ berechnet werden. „Lebenszufriedenheit“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ wird mit dem Stanine Wert 4 bewertet. Im unteren Bereich mit einem Wert von 3 finden sich die Skalen „beruflicher Ehrgeiz“, „Perfektionsstreben“ und „offensive Problembewältigung“.

Durch die vorliegenden Fakten wurde ein akzentuiertes Muster der Schonung mit leichten Anzeichen von Gesundheit erkannt. Die Prozentverteilung fällt mit 14,8% Gesundheit, 83,1% Schonung, 1,3% Anstrengung und 0,8% Burnout entsprechend aus.

Befragung (Person30)

Die befragte Person ist männlich und im Alter von 45 Jahren. Bezüglich der Schulbildung wurde keine Angabe getätigt. In der Abbildung sind die Stanine Werte der Dimensionen erkennbar.

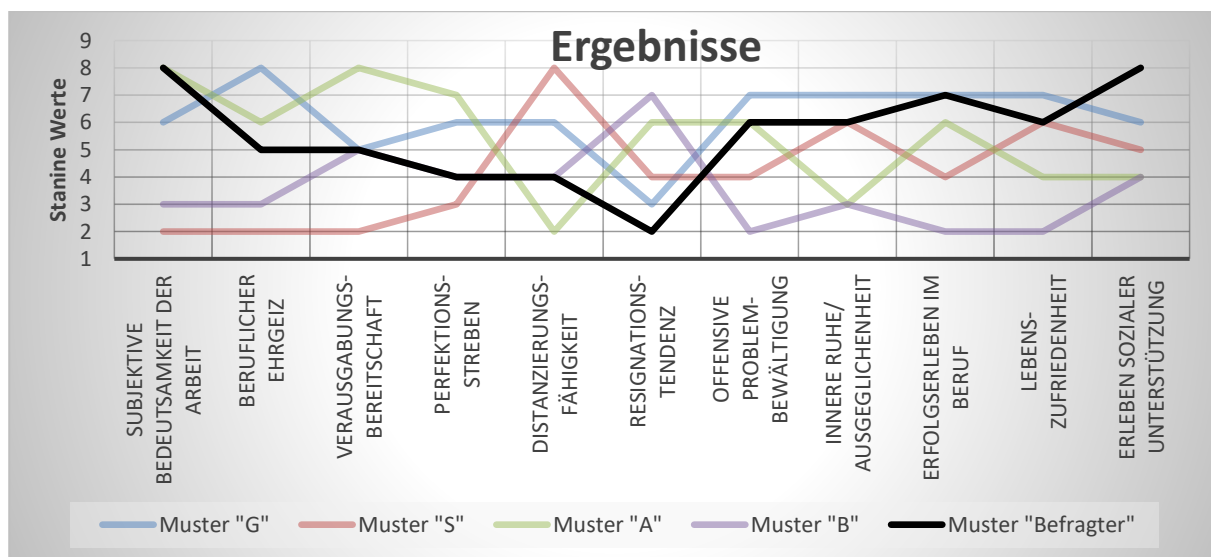


Abbildung 42 Ergebnisse von Person 30

Aus der Grafik ist ersichtlich, dass den Kategorien „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ eine Bewertung von 8 zu Grunde liegt bzw. in „Erfolgserleben im Beruf“ eine solche von 7. In den Dimensionen „offensive Problembewältigung“ „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ und „Lebenszufriedenheit“ erreichte der Befragte den Wert 6. Mit dem Stanine-Wert von 5 sind die Bereiche von „beruflicher Ehrgeiz“ und „Verausgabungsbereitschaft“ bewertet. Bezüglich „Perfektionsstreben“ und „Distanzierungsfähigkeit“, bzw. „Resignationstendenz“ werden 4 bzw. 2 als Bewertung erreicht.

Aus der Zusammensetzung geht ein reines Muster der Gesundheit hervor, welches auch mit der Prozentverteilung von 98,9% für Gesundheit, 0,4% für Schonung, 0,7% für Anstrengung und 0% für Burnout übereinstimmt.

Befragung (Person31)

Bei der Person handelt es sich um einen 36-jährigen, männlichen Einsatzleiter aus dem Bundesland Salzburg, welche die Hauptschulabschulung als Schulabschluss angab. Anhand der nachfolgende Abbildung sind die einzelnen Zuordnungen ersichtlich.

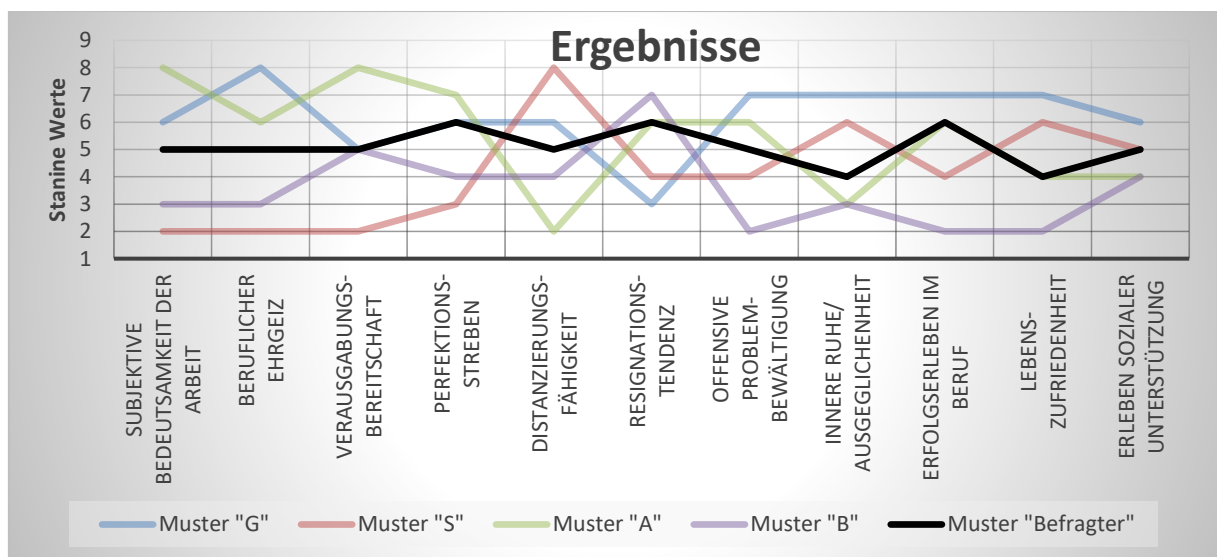


Abbildung 43 Ergebnisse von Person 31

Den Dimensionen „Perfektionsstreben“, „Resignationstendenz“ und „Erfolgserleben im Beruf“ liegt eine Bewertung von 6 zugrunde. Eine Bewertung von 5 konnte der Befragte betreffend „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“, „beruflichen Ehrgeiz“, „Verausgabungsbereitschaft“, „Distanzierungsfähigkeit“, „offensive Problembewältigung“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ erreichen. In den Skalen von „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ und „Lebenszufriedenheit“ erzielte die befragte Person eine Bewertung von 4.

Durch die Berechnung ergibt sich ein akzentuiertes Muster der Gesundheit mit Anteilen der Anstrengung und Schonung, welchem eine prozentuale Aufteilung von 79,7% Gesundheit, 7% Schonung, 12,4% Anstrengung und 0,9% Burnout zu Grunde liegt.

Befragung (Person32)

Die befragte Person im Alter von 32 Jahren machte keinerlei weitere Angaben zu personenbezogenen Daten. Die Auswertung der Items erbrachte folgende Abbildung.

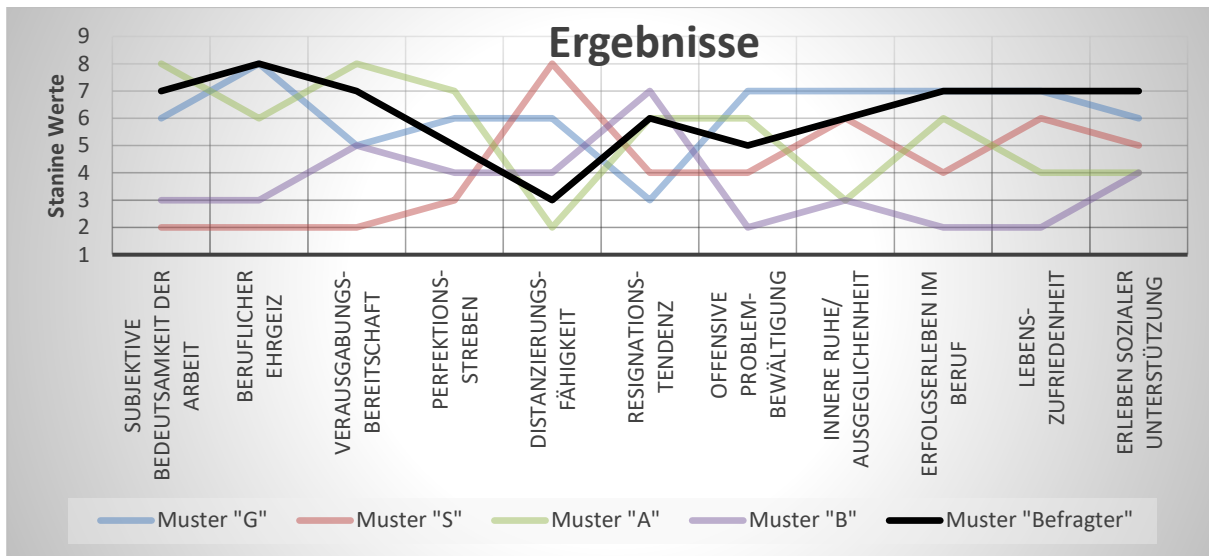


Abbildung 44 Ergebnisse von Person 32

Eine Bewertung von 8 erreichte der Einsatzleiter im „beruflichen Ehrgeiz“, von 7 betreffend „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“, „Verausgabungsbereitschaft“, „Erfolgserleben im Beruf“, „Lebenszufriedenheit“ und „Erleben sozialer Unterstützung“. In den Dimensionen „Resignationstendenz“ und „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ wurde der Stanine Wert 6 errechnet. Hinsichtlich „Perfektionsstreben“ und „offensiver Problembewältigung“ erreichte der Befragte den Wert 5, bezüglich „Distanzierungsfähigkeit“ den Wert 3.

Anhand der Daten wurde ein reines Muster der Gesundheit errechnet, dessen prozentuale Aufteilung bei 97,3% Gesundheit, 0% Schonung, 2,7% Anstrengung und 0% Burnout liegt.

Befragung (Person33)

Die Person ist männlich, im Alter von 29 Jahren und besitzt einen Abschluss der Hauptschule. Durch die Beantwortung des Fragebogens konnten folgende Werte berechnet werden.

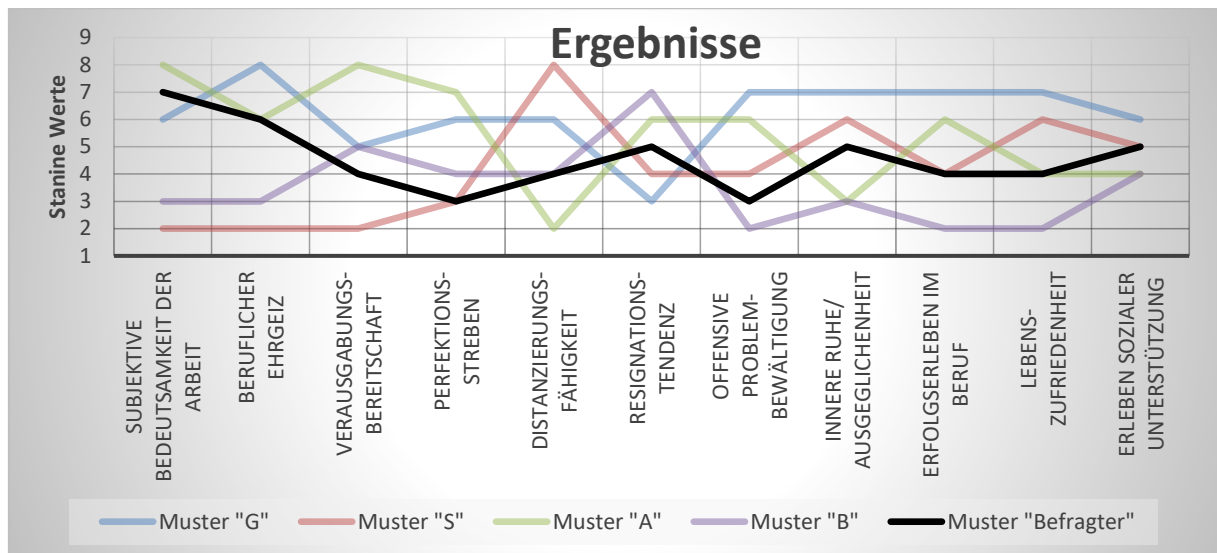


Abbildung 45 Ergebnisse von Person 33

In der Dimension „subjektiver Bedeutsamkeit der Arbeit“ hat sich eine Bewertung von 7 ergeben, bezüglich „beruflicher Ehrgeiz“ 6. In den Skalen „Resignationstendenz“, „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ konnte der Befragte einen Wert von 5 erreichen. Eine Bewertung von 4 ist in den Kategorien von „Verausgabungsbereitschaft“, „Distanzierungsfähigkeit“, „Erfolgserleben im Beruf“ und „Lebenszufriedenheit“ gegeben. Den Abschluss nach unten bilden die Bereiche „Perfektionsstreben“ und „offensive Problembewältigung“ mit den Stanine Werten 3.

Aus der Berechnung ergibt sich ein kombiniertes Muster aus Gesundheit und Anstrengung. Die prozentmäßige Aufteilung ergibt sich mit 54,6% Gesundheit, 4,7% Schonung, 39,2% Anstrengung und 1,5% Burnout.

Befragung (Person34)

Der befragte Einsatzleiter gab im Fragebogen an, dass er männlich ist, im Alter von 48 Jahren sei und über den Abschluss einer Fachschule verfügt. Durch die Berechnung ergaben sich folgende Stanine Werte in den einzelnen Dimensionen.

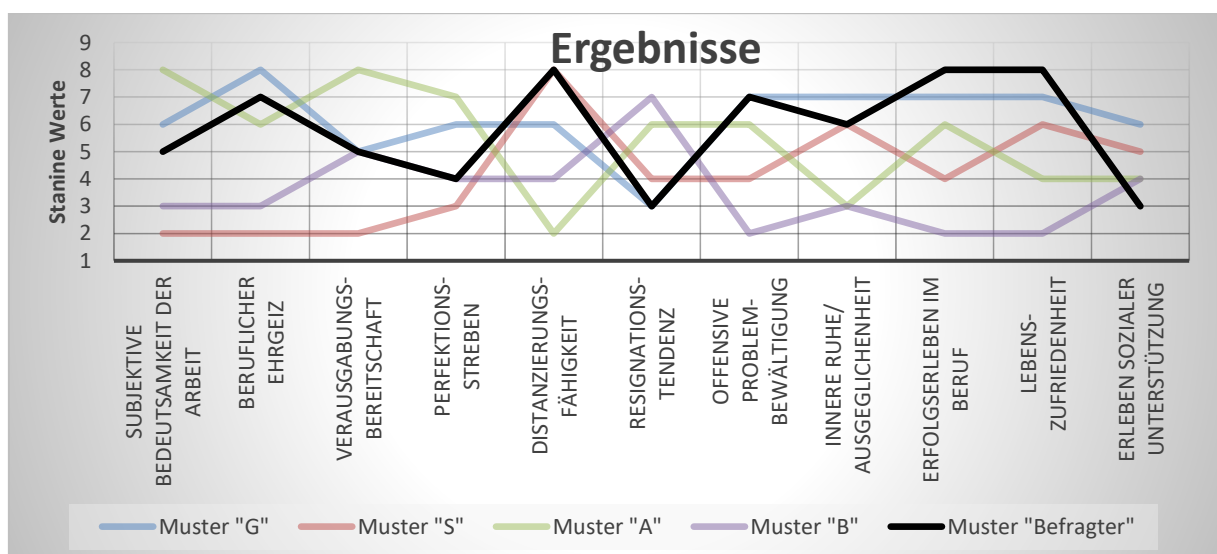


Abbildung 46 Ergebnisse von Person 34

Aus der Abbildung lassen sich die Werte 8 in den Kategorien „Distanzierungsfähigkeit“, „Erfolgserleben im Beruf“ und „Lebenszufriedenheit“ herauslesen. Eine Bewertung von 7 folgt aus den Berechnungen in „beruflicher Ehrgeiz“ und „offensive Problembewältigung“ sowie 6 bezüglich „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“. Betreffend „subjektiver Bedeutsamkeit der Arbeit“ und „Verausgabungsbereitschaft“ liegt eine Bewertung von 5, in „Perfektionsstreben“ eine solche von 4 zugrunde. Der untere Bereich wird von „Resignationstendenz“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ mit einem Stanine Wert von 3 gebildet.

Aus den vorhandenen Bewertungen wurde ein reines Muster der Gesundheit errechnet. Eine Aufteilung von 98,2% für die Gesundheit, 1,7% für die Schonung, 0,1% für die Anstrengung und 0% für Burnout bekräftigt dies.

Befragung (Person35)

Bei der befragten Person handelt es sich um einen 50-jährigen, männlichen Einsatzleiter, der seine Schulbildung am Gymnasium absolvierte. In der folgenden Abbildung lassen sich die Musterübereinstimmungen erkennen.

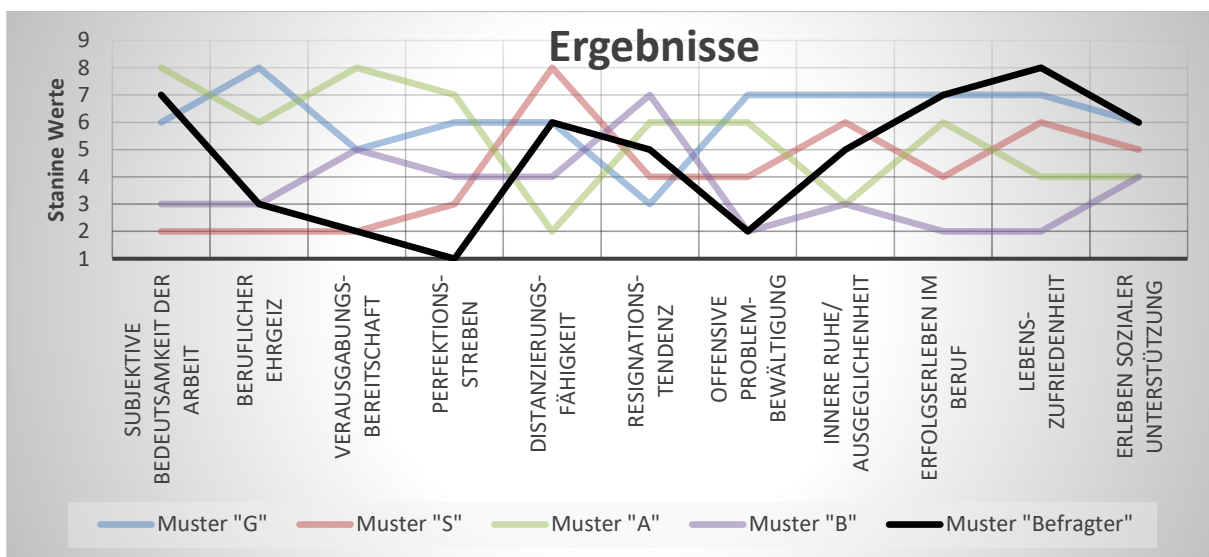


Abbildung 47 Ergebnisse von Person 35

Die Kategorie „Lebenszufriedenheit“ wurde mit 8, die „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“ und das „Erfolgserleben im Beruf“ mit 7 bewertet. Ein Stanine Wert von 6 wurde jeweils in den Dimensionen „Distanzierungsfähigkeit“ und „Erleben sozialer Unterstützung“, 5 in „Resignationstendenz“ und „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ erreicht. Mit dem Wert 3 spiegelt sich die Skala „beruflicher Ehrgeiz“ wider. In „Verausgabungsbereitschaft“ und „offensive Problembewältigung“ erreichte der Befragte den Wert 2, hinsichtlich „Perfektionsstreben“ den Wert 1.

Durch die Antworten ergibt sich ein akzentuiertes Muster der Schonung mit Anzeichen von Gesundheit, deren prozentuale Aufteilung 13,1% in Gesundheit, 86,4% in Schonung, 0,3% in Anstrengung und 0,2% für Burnout beträgt.

Befragung (Person36)

Bei Person 36 handelt es sich um einen 31-jährigen Einsatzleiter. Die absolvierte Schulbildung des Befragten wurde mit Hauptschule angegeben. In der Abbildung werden die einzelnen Skalen graphisch dargestellt.

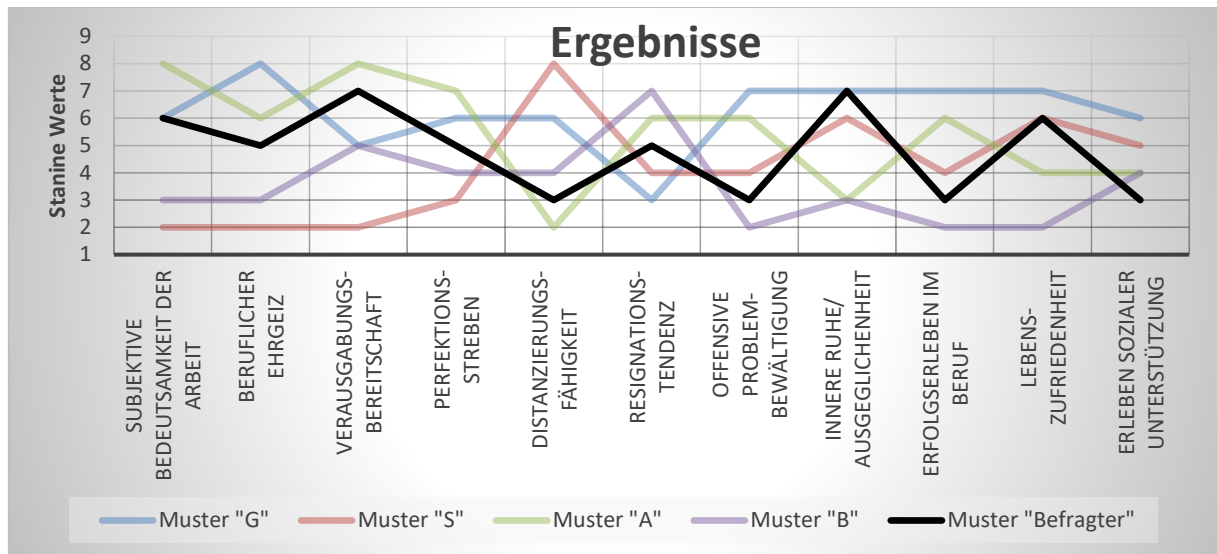


Abbildung 48 Ergebnisse von Person 36

Es ist ersichtlich, dass eine Bewertung von 7 in den Bereichen „Verausgabungsbereitschaft“ und „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ sowie 6 hinsichtlich „subjektiver Bedeutsamkeit der Arbeit“ und „Lebenszufriedenheit“ angegeben wird. Eine Bewertung von 5 erreichte die Person betreffend „beruflicher Ehrgeiz“, „Perfektionsstreben“ und „Resignationstendenz“. Die Stanine Werte von 3 werden in den Dimensionen „Distanzierungsfähigkeit“, „offensive Problembewältigung“, „Erfolgserleben im Beruf“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ errechnet.

In dieser Ausprägung lässt sich ein kombiniertes Muster aus Anstrengung und Gesundheit erkennen. Die Aufteilung von 37,4% Gesundheit, 1,7% Schonung, 59,9% Anstrengung und 1% Burnout bestätigt dies.

Befragung (Person37)

Bei der vorliegenden Person handelt es sich um einen 48-jährigen männlichen Einsatzleiter aus dem Bundesland Salzburg, welcher einen Hauptschulabschluss besitzt. Aus der Beantwortung der Fragen wurden folgende Ergebnisse errechnet.

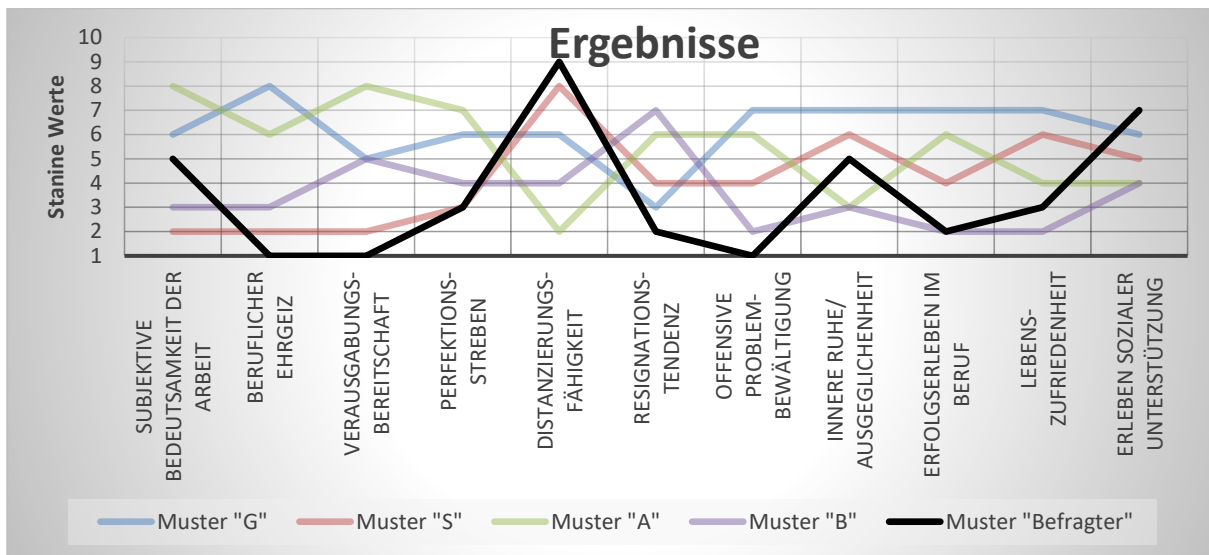


Abbildung 49 Ergebnisse von Person 37

Es ist ersichtlich, dass in „Perfektionsstreben“ der höchste Wert von 9 und betreffend „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“, „offensive Problembewältigung“ und „Lebenszufriedenheit“ der Wert 7 erreicht wurde. In den Dimensionen „beruflicher Ehrgeiz“, „Verausgabungsbereitschaft“, „Resignationstendenz“ und „Erfolgserleben im Beruf“ wurde der Stanine-Wert 6 berechnet. Eine Bewertung von 5 in den Dimensionen „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“, 4 im Bereich „Erleben sozialer Unterstützung“ und 3 bezüglich „Distanzierungsfähigkeit“ lässt sich ebenso erkennen.

Aufgrund dieser Bewertung wurde ein akzentuiertes Muster der Gesundheit mit Ausprägungen der Anstrengung errechnet. Eine Aufteilung von 83% Gesundheit, 0,1% Schonung, 16,9% Anstrengung und 0% Burnout untermauert dies.

Befragung (Person38)

Der 37-jährige, männliche Einsatzleiter mit universitärem Abschluss erzielte in den einzelnen Dimensionen folgende Bewertungen.

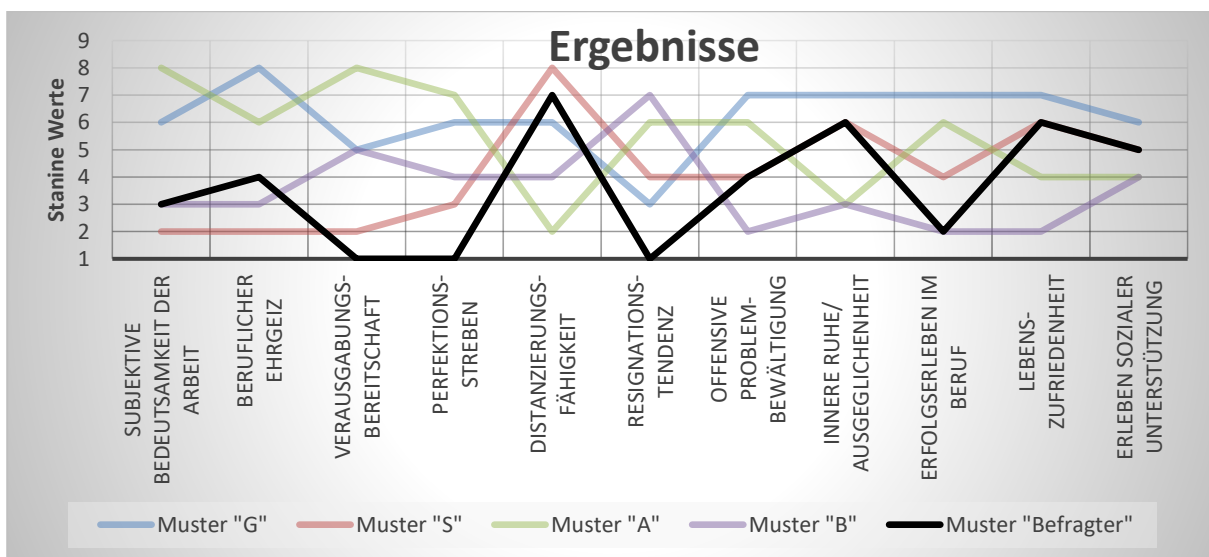


Abbildung 50 Ergebnisse von Person 38

Den höchsten Wert von 7 erreichte der Befragte in „Distanzierungsfähigkeit“, 6 betreffend „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ und „Lebenszufriedenheit“. Die Bewertung von 5 wurde in „Erleben sozialer Unterstützung“, 4 in „beruflicher Ehrgeiz“ sowie hinsichtlich „offensive Problembewältigung“ errechnet. In den Kategorien „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“ und „Erfolgserleben im Beruf“ konnte eine Bewertung von 3 bzw. 2 gegeben werden. Den unteren Abschluss bilden die Skalen „Verausgabungsbereitschaft“, „Perfektionsstreben“ und „Resignationstendenz“ mit einem Stanine Wert von 1.

Aus dieser Bewertung konnte ein reines Muster der Schonung berechnet werden, das eine Aufteilung von 1,1% in Gesundheit, 98,8% in Schonung, 0% in Anstrengung und 0,1% in Burnout aufweist.

Befragung (Person39)

Die befragte Person ist männlich, 44 Jahre alt und verfügt über einen Hauptschulabschluss. Anhand der Antworten wurde folgende Abbildung erstellt.

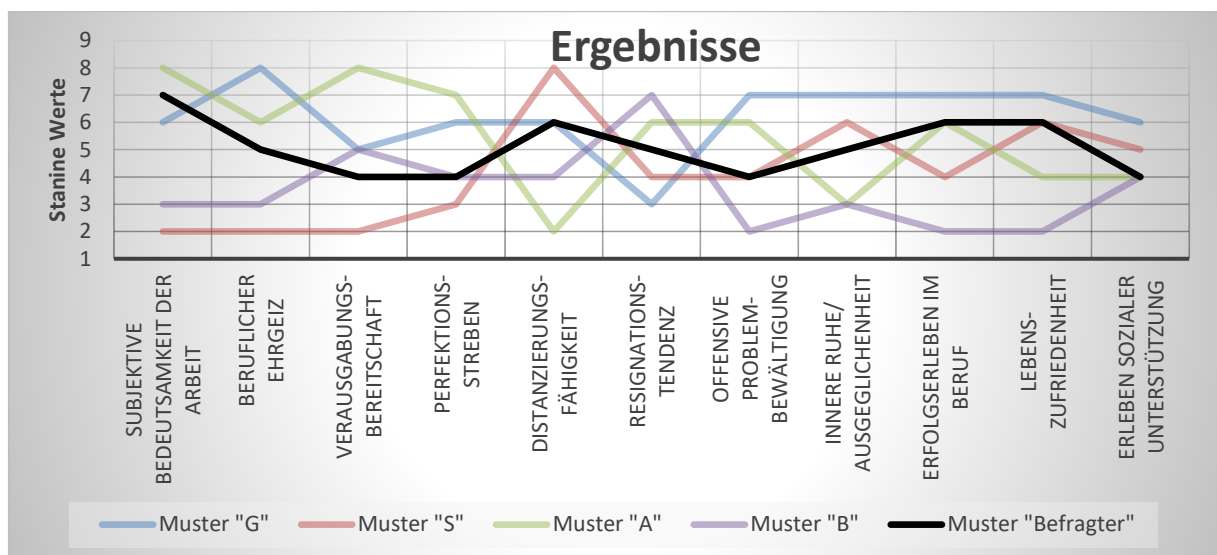


Abbildung 51 Ergebnisse von Person 39

Den Stanine Wert von 7 erreichte der Befragte betreffend „subjektiver Bedeutsamkeit der Arbeit“, eine solche von 6 hinsichtlich „Distanzierungsfähigkeit“, „Erfolgserleben im Beruf“ und „Lebenszufriedenheit“. In den Dimensionen „beruflicher Ehrgeiz“, „Resignationstendenz“ und „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ erzielte der Einsatzleiter den Wert 5. Eine Bewertung von 4 wurde in den Skalen „Verausgabungsbereitschaft“, „Perfektionsstreben“, „offensive Problembewältigung“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ errechnet.

Die Antworten des Fragebogens ergeben ein akzentuiertes Muster der Gesundheit mit leichten Ausprägungen der Schonung. Eine Aufteilung von 77,9% Gesundheit, 11% Schonung, 10,8% Anstrengung und 0,3% Burnout konnte aus der Analyse entnommen werden.

Befragung (Person40)

Bei der befragten Person handelt es sich um einen männlichen, 53 Jahre alten Einsatzleiter. Die Schulbildung wurde im personenbezogenen Teil mit Fachschulabschluss angegeben. Durch die Beantwortung der Items konnten folgende Ergebnisse erzielt werden.

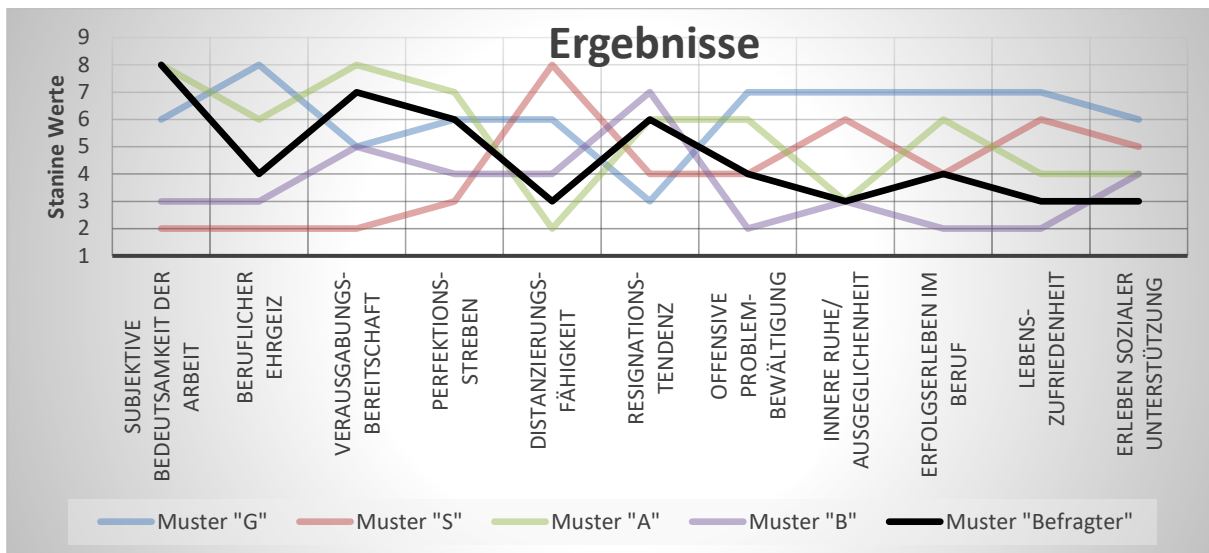


Abbildung 52 Ergebnisse von Person 40

Aus der Abbildung geht eine Bewertung der Dimensionen „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“ mit 8 und „Verausgabungsbereitschaft“ mit 7 hervor. In den Skalen „Perfektionsstreben“ und „Resignationstendenz“ wird der Wert 6 errechnet. Der „berufliche Ehrgeiz“, die „offensive Problembewältigung“ und das „Erfolgserleben im Beruf“ wurden mit dem Stanine Wert 4 bewertet. Im unteren Abschnitt findet sich die „Distanzierungsfähigkeit“, die „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“, die „Lebenszufriedenheit“ und das „Erleben sozialer Unterstützung“ mit der Wertziffer 3.

Aus den Stanine Werten geht ein reines Anstrengungsmuster hervor. Diese Beurteilung wird auch durch die Aufteilung mit 1% Gesundheit, 0% Schonung, 97% Anstrengung und 2% Burnout begründet.

Befragung (Person41)

Der Befragte männliche Einsatzleiter machte in den Fragen betreffend Alter und Schulbildung keine Angaben. Folgende Auswertung hinsichtlich der Dimensionen konnten berechnet bzw. festgelegt werden.

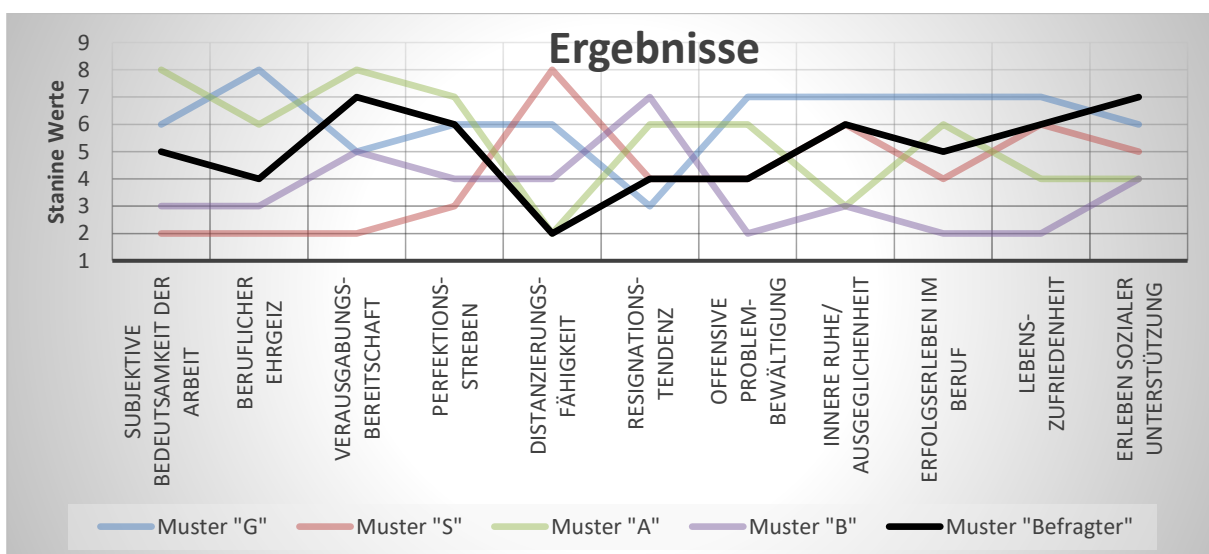


Abbildung 53 Ergebnisse von Person 41

Die Skalen „Verausgabungsbereitschaft“ und „Erleben sozialer Unterstützung“ wurden mit 7, „Perfektionsstreben“, „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ und „Lebenszufriedenheit“ mit 6 bewertet. Das Berechnungsergebnis von 5 in den Bereichen „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“ und „Erfolgserleben im Beruf“ ist eindeutig ersichtlich. Für die Dimensionen „beruflicher Ehrgeiz“, „Resignationstendenz“ und „Offensive Problembewältigung“ konnte der Stanine Wert 4 festgelegt werden. Als letzter und unterster Abschnitt ist der Bereich der „Distanzierungsfähigkeit“ mit dem Wert 2 zu erkennen.

Aus der Berechnung geht ein akzentuiertes Muster der Gesundheit mit Ausprägungen von Anstrengung hervor. Die prozentuelle Aufteilung von 78,4% Gesundheit, 1,4% Schonung, 19,9% Anstrengung und 0,3% Burnout bekräftigt dies.

Befragung (Person42)

Hierbei handelt es sich um einen 33-jährigen, männlichen Kommandanten mit Fachschulabschluss. Aus den Antworten konnte folgendes Muster errechnet werden.

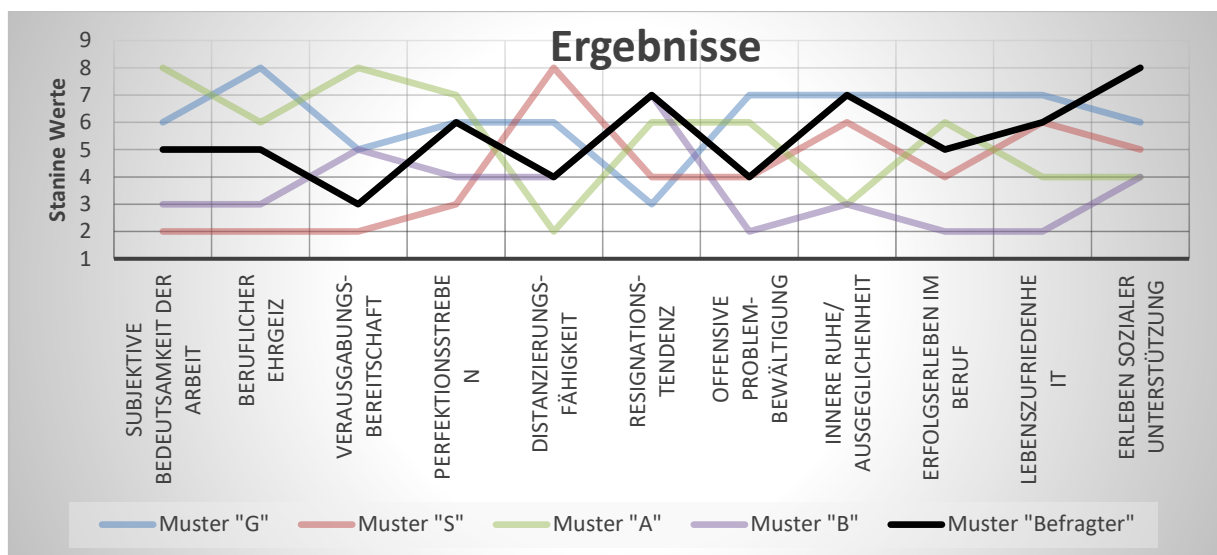


Abbildung 54 Ergebnisse von Person 42

Die Abbildung zeigt, dass eine Bewertung von 8 in der Skala des „Erlebens sozialer Unterstützung“ und 7 betreffend „Resignationstendenz“ sowie „innere Ruhe/Ausgeglichenheit“ errechnet wurde. Die Stanine Werte von 6 konnte der Befragte in den Bereichen „Perfektionsstreben“ und „Lebenszufriedenheit“ erreichen. In den Dimensionen „subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit“, „beruflicher Ehrgeiz“ und „Erfolgserleben im Beruf“ wurde der Wert 5 berechnet. Zu einer Wertangabe von 4 kam es in den Skalen „Distanzierungsfähigkeit“ und „offensive Problembewältigung“ sowie 3 hinsichtlich „Verausgabungsbereitschaft“.

Aus den vorliegenden Daten geht ein akzentuiertes Muster der Gesundheit mit Tendenzen zur Schonung hervor, welchem eine Aufteilung von 87% Gesundheit, 10,7% Schonung, 1,8% Anstrengung und 0,5% Burnout zu Grunde liegt.

6.5 Mittelwerte der Ergebnisse

Durch die vorhandenen Daten können einzelne Auswertungen bezüglich der relevanten Dimensionen erstellt werden. Die Mittelwerte stellen eine Übersicht über den allgemeinen Zustand der befragten Einsatzleiter in den Bereichen Resignationstendenz und offensiver Problembewältigung sowie der Musterzuordnungen im Bundesland Salzburg dar.

6.5.1 Mittelwert von Resignationstendenz und offensiver Problembewältigung

Zur Erstellung der nachfolgenden Abbildung sind die Stanine Werte der zuvor erwähnten Dimensionen herangezogen und durch die Anzahl der befragten Personen dividiert worden. Aus der Grafik geht hervor, dass die Mittelwerte der Stanine Werte in den relevanten Dimensionen bei 4,46 bezüglich Resignationstendenz, und 4,34 in der offensiven Problembewältigung liegen. Dies soll vor Augen führen, dass allgemein betrachtet die Resignationstendenz und die offensive Problembewältigung unter dem Durchschnitt der Eichstichprobe liegen. Jedoch führen die Detailbetrachtungen im vorangegangenen Kapitel zu anderen Ergebnissen.

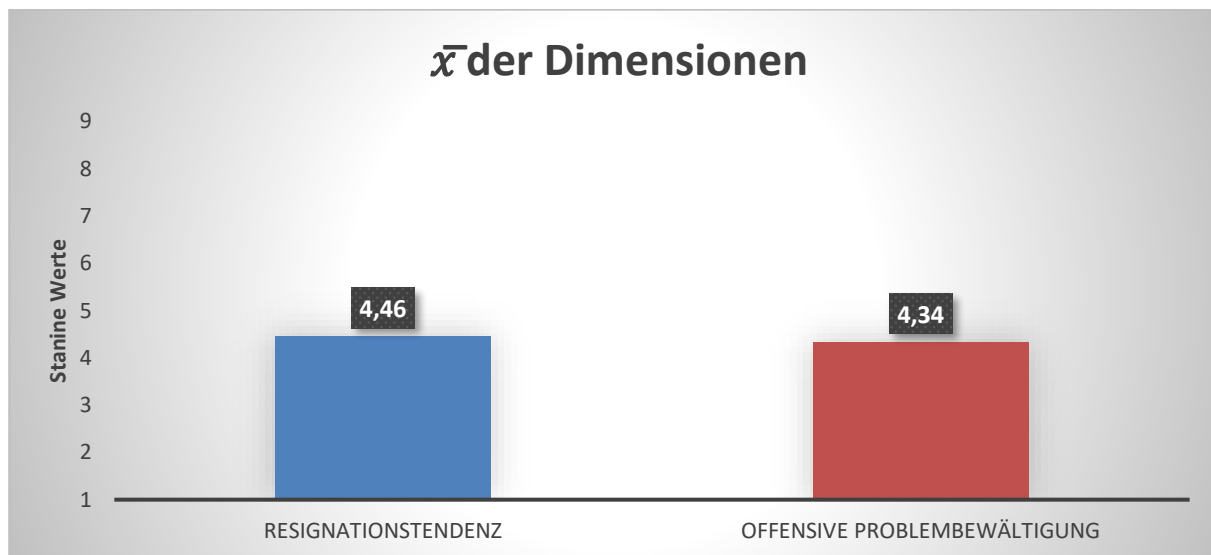


Abbildung 55 Mittelwerte der Dimensionen

6.5.2 Mittelwert der Musterzuordnung

Aus den berechneten Datensätzen konnten Mittelwerte bezüglich der Musterausprägungen errechnet werden. In der folgenden Grafik sind diese deutlich ersichtlich.

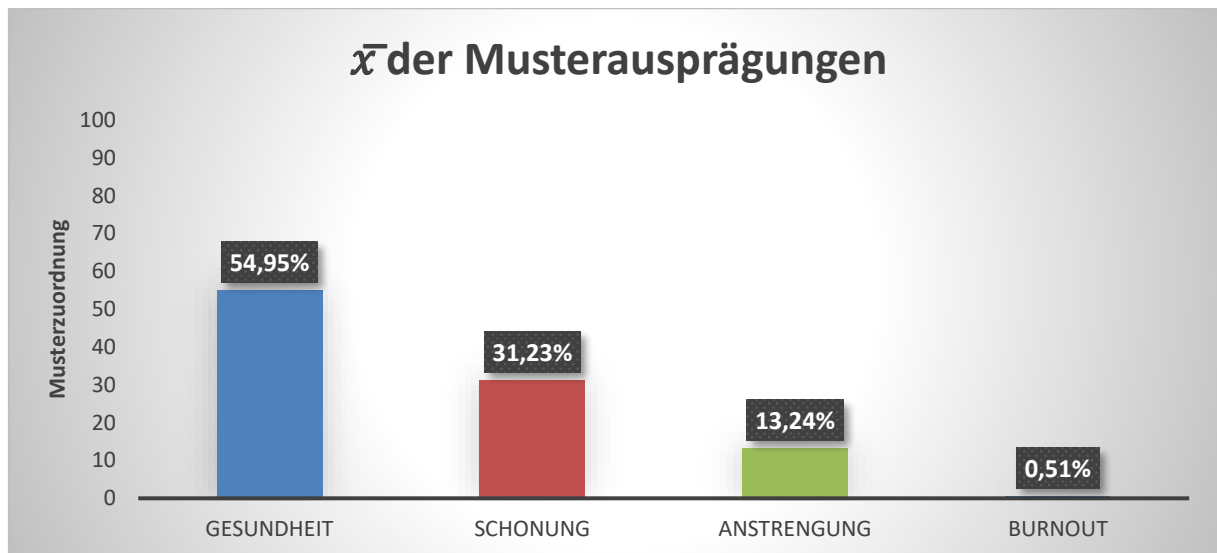


Abbildung 56 Mittelwerte der Musterausprägungen

Aus der Abbildung geht hervor, dass 54,95% aller befragten Einsatzleiter mit dem Gesundheitsmuster des AVEM übereinstimmen. 31,23% der Personen weisen ein Muster der Schonung auf, 13,24% das der Anstrengung. Die geringste Ausprägung liegt mit dem Wert von 0,51% in der Kategorie Burnout vor.

6.6 Kreuztabelle der Ergebnisse

Um Tendenzen aus den Ergebnissen mit den Kombinationen der Altersstruktur zu erreichen, wurden zwei unterschiedliche Kreuztabellen angefertigt. Im ersten Schritt wurden die hypothetisch relevanten Dimensionen mit dem Altersmuster verbunden. Im zweiten Teil wurden die berechneten Musterzuordnungen mit den Altersklassen in Einklang gebracht und skriptiert.

6.6.1 Kreuztabelle - Alter vs. Resignation und Problembewältigung

Die Aufteilung der Altersstruktur erfolgt hier ebenso wie im Datenteil (siehe Kapitel 5.2). Als zweite Größe in der Tabelle werden die Mittelwerte aus den Stanine Werten der Dimensionen verwendet. Anhand dieser Vorgangsweise konnte folgende Tabelle erstellt werden.

Tabelle 17 Kreuztabelle von Alter und Dimensionen

Altersbereich	Dimensionen	
	Resignationstendenz	offensive Problembewältigung
20-30	4,50	5,00
31-40	4,78	4,00
41-50	4,43	4,07
51-60	4,43	4,71
Keine Angabe	4,13	4,86

Die Mittelwerte im Altersbereich zwischen 20 und 30 Jahren ergeben sich in der Resignationstendenz mit einem Wert von 4,5 und hinsichtlich offensiver Problembewältigung

mit 5,00. Im Altersbereich von 30 bis 40 Jahren kann eine Steigerung im Bereich der Resignation bzw. eine Verschlechterung in der offensiven Problembewältigung auf 4 festgestellt werden. In den Kategorien von 41-60 Jahren verändern sich die Stanine Werte im Feld der Resignationstendenz kaum und sind annähernd gleich. Im Gegensatz zur Dimension der offensiven Problembewältigung verändern sich die Werte mit zunehmenden Alter bis zu 0,71 zum Positiven.

Im vorliegenden Fall kann ausgesagt werden, dass die „jüngeren“ Einsatzleiter (Altersbereich von 20-40 Jahren) tendenziell stärker ausgeprägte offensive Problembewältigungs- und Resignationstendenzen als „Ältere“ (Altersbereich von 41-60 Jahren) angegeben haben.

6.6.2 Kreuztabelle - Alter vs. Musterausprägung

Diese Kreuztabelle soll die Musterausprägungen in Beziehung zu den verschiedenen Altersgruppen veranschaulichen. Die Werte definieren sich über die Anzahl der vorkommenden Musterausprägungen in der jeweiligen Altersgruppe.

Tabelle 18 Kreuztabelle von Alter und Musterausprägungen

Musterausprägungen	Altersbereich				
	20-30	31-40	41-50	51-60	keine Angabe
Gesundheit	0	0	2	0	1
Schonung	0	1	2	0	0
Anstrengung	0	0	0	1	0
Burnout	0	0	0	0	0
Gesundheit/Schonung	0	2	2	1	2
Gesundheit/Anstrengung	2	3	4	2	2
Gesundheit/Burnout	0	0	0	0	0
Schonung/Gesundheit	0	2	3	2	3
Schonung/Anstrengung	0	0	1	1	0
Schonung/Burnout	0	0	0	0	0
Anstrengung/Gesundheit	0	1	1	0	0
Anstrengung/Schonung	0	0	0	0	0
Anstrengung/Burnout	0	0	0	0	0
Burnout/Gesundheit	0	0	0	0	0
Burnout/Schonung	0	0	0	0	0
Burnout/Anstrengung	0	0	0	0	0

Aus dieser Tabelle ist ersichtlich, dass im Altersbereich von 20-30 Jahren Musterausprägungen von Gesundheit/Anstrengung vorkommen. Im Bereich von 31-40 Jahren sind Schonungsmuster, Gesundheit/Schonung, Gesundheit/Anstrengung, Schonung/Gesundheit und Anstrengung/Gesundheit vorhanden. Die befragten Personen im Alter von 41-50 Jahren

erreichten Muster Gesundheit, Schonung, Gesundheit/Schonung, Gesundheit/Anstrengung, Schonung/Gesundheit, Schonung/Anstrengung und Anstrengung/Gesundheit. Im abschließenden Altersbereich von 51-60 Jahren sind Anstrengungsmuster, Gesundheit/Schonungsmuster, Gesundheit/Anstrengungsmuster, Schonung/Gesundheitsmuster und Schonung/Anstrengungsmuster errechnet worden. Im vorliegenden Fall kann ausgesagt werden, dass tendenziell mehr Schonungshaltungen in den Altersbereichen von 41-60 Jahren und mehr Anstrengungshaltungen in den Bereichen 20-40 Jahren liegen. Ein reines Gesundheitsmuster konnte lediglich im Altersbereich zwischen 41-50 Jahren erzielt werden.

6.7 Zusammenfassung der Ergebnisse

Zusammenfassend werden die Ergebnisse der befragten Personen kategorisiert und in einer Abbildung wiedergegeben. Die nachfolgenden Grafiken dienen der Veranschaulichung der berechneten Auswertungen.

6.7.1 Anzahl der Dimensionen

Durch die Antworten konnten Stanine Werte in den Dimensionen Resignationstendenz und offensive Problembewältigung berechnet werden.

Es ist ersichtlich, dass die Anzahl von Resignationstendenz der Berechnung mit den Werten 8 und 9 nie, und mit den Wert 7, 2-mal gegeben war. Den Hauptteil der Resignationstendenz wurde mit den Stanine Werten von 4 mit einer Anzahl von 12, 5 mit einer Anzahl von 10, und 6 mit einer Anzahl von 9 erreicht. Im untersten Bereich mit den Werten 1 bis 3, konnte bei den Befragten 1, 5- und 2-mal festgestellt werden.

In der Kategorie offensive Problembewältigung wurden die Werte 1 bis 3, 2-mal, 4-mal bzw. 7-mal erreicht. Der Schwerpunkt in dieser Dimension wurde mit den Stanine Werten 4 und 5 festgestellt, welche 11 bzw. 7-mal errechnet wurden. Im oberen Bereich von 6 bis 8, ist eine Anzahl von 3-, 6- und 1-mal gegeben. Eine Bewertung der offensiven Problembewältigung von 9 kam nie zustande.

Nachfolgend werden diese Datensätze zum erleichterten Verständnis in einer Abbildung dargestellt.

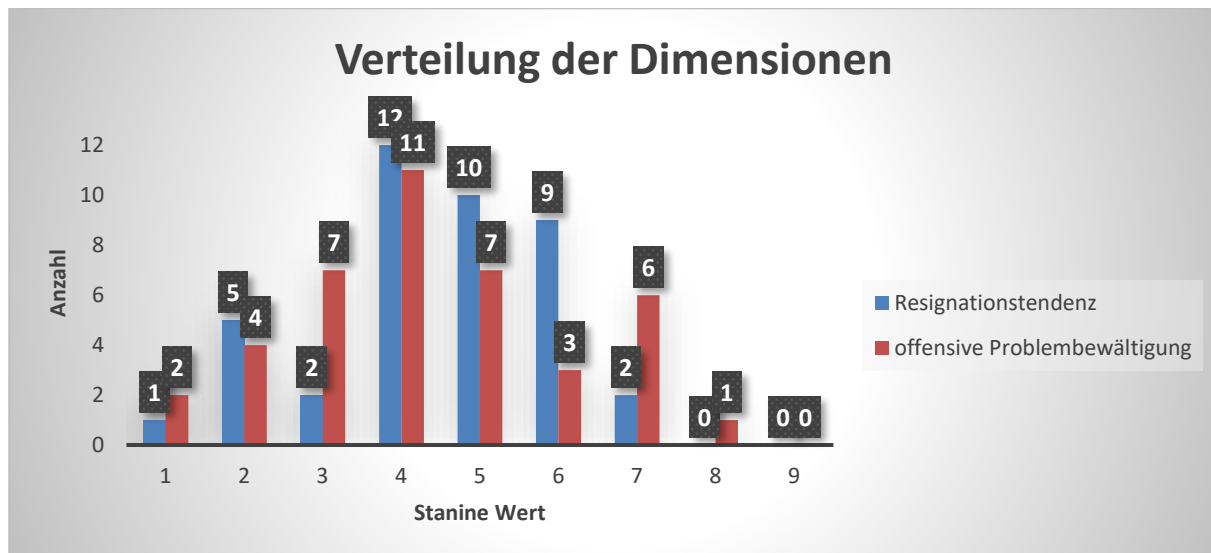


Abbildung 57 Verteilung der Dimensionen

6.7.2 Anzahl der Musterausprägungen

Durch das AVEM-Auswerteprogramm konnten die verschiedensten Musterausprägungen berechnet werden. Welche Häufigkeiten sie bei den befragten Einsatzleitern im Bundesland Salzburg aufweisen zeigt die anschließende Abbildung.

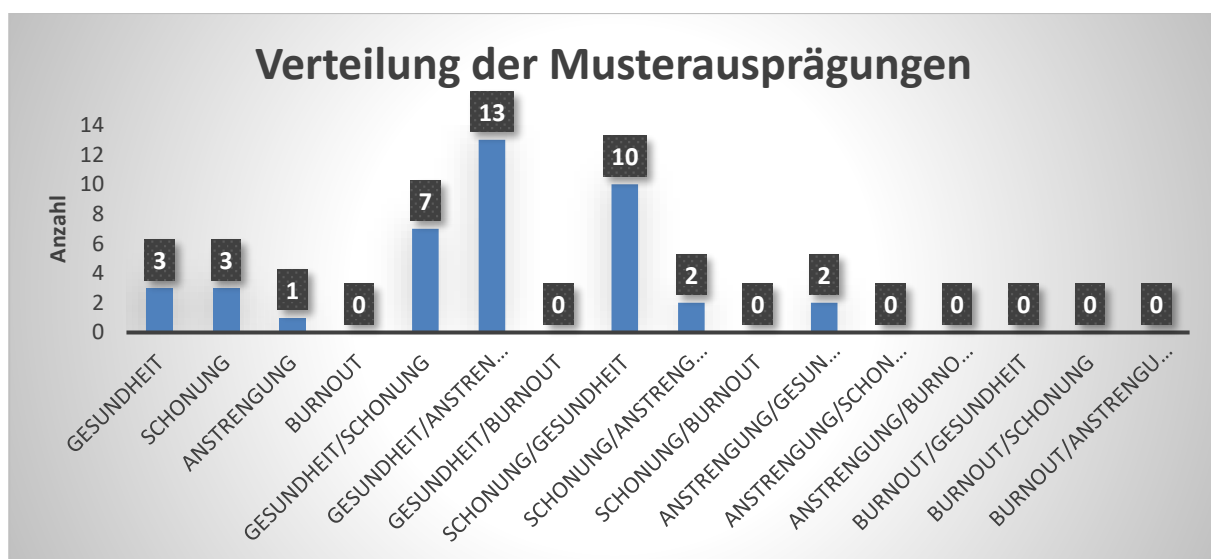


Abbildung 58 Verteilung der Musterausprägungen

Die Muster Gesundheit, Schonung, Anstrengung und Burnout gelten als reine Muster. Alle anderen Kategorien sind entweder akzentuierte oder kombinierte Muster. Die genaue Zuordnung ist in den einzelnen Personenbeschreibungen ersichtlich.

Aus der Abbildung geht hervor, dass reine Muster bei der Untersuchung 7-mal festgestellt wurden. Mit den akzentuierten bzw. kombinierten Mustern der Gesundheit wurden 20 Personen in Verbindung gebracht, sowie der Schonung 12. 2 Mustermerkmale im Bereich der Anstrengung konnten errechnet werden. Klar ersichtlich ist demnach auch, dass es keine Zuordnungen im Bereich von Burnout gab.

7 Interpretation/Diskussion der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden Inhalte thematisiert, welche bei der Erstellung der Thesis bzw. insbesondere der Forschungsfragen diskutiert wurden. Des Weiteren finden sich Limitationen dieser Forschungsarbeit und Schlussfolgerungen sowie Erkenntnisse in Bezug zu den Hypothesen.

7.1 Interpretation der Forschungsergebnisse

In den nachfolgenden Unterkapiteln wird auf die relevanten untersuchten Dimensionen und die verbundene Musterzuordnung eingegangen. Durch die auswertbare Rückmeldung von 32,8% der befragten Teilnehmer können Rückschlüsse auf die Gesamtheit der Einsatzleiter im Bundesland Salzburg gezogen werden. Aufgrund des standardisierten Fragebogens können Missverständnisse bezüglich der Berechnung von Dimensionen ausgeschlossen werden, da jede einzelne Dimension mit bis zu sechs Fragen bzw. Antworten belegt worden ist.

7.1.1 Interpretation der Resignationstendenz

Aus den ermittelten Daten geht hervor, dass die Resignationstendenz bei Einsatzleitern im Bundesland Salzburg einer Normalverteilung mit Akzenten im unteren Bereich entspricht. Eine vollständige Resignation, die eine Höhe der Stanine Werte von 9 bzw. 8 voraussetzen würde, konnte nicht festgestellt werden.

Im ersten Moment der Betrachtung könnten die berechneten Werte für das Bundesland Salzburg als gut erachtet werden, da es zu keinen Ausprägungen bezüglich Burnout gekommen ist. Werden diese Werte jedoch genauer analysiert ist zu erkennen, dass mit zunehmendem Alter die Resignationstendenz steigt. Die diesbezüglich „besten“ Werte in der Umfrage werden im Alter zwischen 31-40 Jahren erreicht. Dazu ist festzuhalten, dass lediglich acht Personen eine überdurchschnittlich gute Bewertung in der Dimension „Resignationstendenz“ aufweisen. Dies führt zu der Annahme, dass im zuvor genannten Alter, Einsatzleiter bemüht und gewillt sind, nicht aufzugeben und belastende Situationen im Einsatzgeschehen als „Normalsituation“ oder „Normalreaktion“ ansehen. Warum ältere Einsatzleiter im Anlassfall schneller resignieren könnte darin liegen, dass mehrfach ähnlich erlebte Situationen denselben negativen Ausgang mit sich brachten.

Nach STEIL (2010: 25–27) werden Resignationstendenzen mit physischen und psychischen Stressoren in Verbindung gebracht, die bereits bei der Anfahrt zum Einsatz beginnen. Ein diesen Tendenzen Entgegenwirken ist somit für den Einsatzverlauf von großer Bedeutung. Dabei ist laut IGL und MÜLLER-LANGE (1998: 74) einer der wichtigsten Faktoren, das Wohlbefinden der Mannschaft bzw. des einzelnen Individuums zu fördern. LAZARUS und COHEN (1977: 90), beschreiben dieses subjektive Wohlbefinden als Wechselwirkung von Organismen und Umwelt.

Aus der Studie „Rettungsdienst am Limit: Gesundheit von Einsatzkräften im Rettungsdienst“ von SCHUMANN (2012: 54–55), ergibt sich ebenso das Erkenntnis, dass sich mit zunehmendem, Alter das Wohlbefinden vermindert und somit die Resignationstendenz erhöht.

Rückblickend betrachtet, könnte der Grund für diese Resignation mit der stetig steigenden Anzahl an technischen Einsätzen und der damit verbundenen Häufigkeit der Wechselwirkung zwischen Person und Umwelt im Feuerwehrdienst in Zusammenhang stehen. (siehe Tabelle 1)

Aus der Sicht des Autors stimmen die Ergebnisse dieser Arbeit mit seinen langjährigen Erfahrungen und Beobachtungen in der Einsatz- und Übungspraxis überein.

7.1.2 Interpretation der offensiven Problembewältigung

Aus den berechneten Ergebnissen ergibt sich für die Dimension „offensive Problembewältigung“ eine Normalverteilung mit verschiedenen Ausprägungen. Bei genauer Betrachtung sticht eine größere Häufung im Bereich der unteren Stanine Werte von 1-4 ins Auge. In dieser Kategorie fallen 24 der befragten Einsatzleiter im Bundesland Salzburg. Dies stellt einen prozentualen Anteil von 58,53% der auswertbaren Fragebögen dar.

Werden diese Ergebnisse mit der Altersstruktur verglichen so ist festzustellen, dass die höchsten Werte zwischen 20-30 Jahren und 51-60 Jahren erzielt werden. Demnach sind Einsatzleiter mit einem mittleren Einsatzalter abwartender, als junge und ältere Personen. Überdurchschnittliche Werte von 9 konnte dabei keine, und 8 nur eine Person erreichen.

Nach PULM (2012: 11) liegen die größten Fehlerquellen bei Einsätzen im richtigen Erkennen von Problemen und bei folglich falscher Herangehensweise im Nichtzulassen von Reflexion. Schlagwörter, die damit in kausalem Zusammenhang stehen sind „Einfachheit, Klarheit und Leistungsfähigkeit“. (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES 2007: 12–14). FERCH UND MELIOUMIS (2011: 25) erschien als wichtigste Größe für das positive Gelingen eines Einsatzes die Kenntnis des Einsatzleiters über die Fähigkeiten seiner Kräfte. Dabei spielt es keine Rolle wie diese zusammengesetzt sind.

Unterstützungseinheiten für den kommandierenden Einsatzleiter gewinnen im Bundesland Salzburg immer mehr an Bedeutung. Als führende Einheit ist in diesem Zusammenhang das Einsatzleitfahrzeug der Bezirke mit der zugehörigen, ausgebildeten Mannschaft zu nennen. Durch diese zusätzliche Kompetenz werden bereitstehende Informationen für die weiteren Entscheidungen aufbereitet und dargestellt.

7.1.3 Interpretation der Musterzuordnungen

Aus den berechneten Daten geht hervor, dass es zu keinen Ausprägungen bezüglich dem Muster Burnout gekommen ist. Umgekehrt allerdings wurde das Muster der reinen Gesundheit bei den Einsatzleitern im Bundesland Salzburg auch nur dreimal festgestellt. Dies bedeutet, dass lediglich 7,31% der Befragungsteilnehmer sich subjektiv vollständig gesund fühlen. Die meisten Auswertungen der befragten Personen ergeben akzentuierte Ausprägung der Gesundheit in Kombination mit Anstrengung und Schonung.

Durch eine Verbindung dieser Ergebnisse mit der Altersstruktur können leider keine aussagekräftigen Erkenntnisse gewonnen werden. Dafür müsste diese Forschungsarbeit mit einer größeren Anzahl an Probanden durchgeführt werden.

Nach ELRAZ (2018: 733) ist das Wichtigste (für ein gesundes Umfeld) die Kompetenzübertragung auf motivierte Mitarbeiter. Die Sichtweise von Personen auf strategischen Führungspositionen auf die eingesetzten Kräfte muss sich zum Schutz der Gesundheit maßgeblich ändern (vgl. BEERLAGE 2017: 167). ANTÔNÔVSQÎ (1997: 34–36) zeigt auf, dass ein pathogenetisches Umfeld für Misserfolg ausschlaggebend sein kann. Demnach sind klare Strukturen, verfügbare Ressourcen und Engagement für ein erfolgreiches Gesundheitsstreben wichtig. Der Begriff „Engagement“ spiegelt sich in der Motivation wider. Dabei kann eine extrinsische Motivation durch die Zugabe von finanziellen Mitteln ausschlaggebend sein (vgl. WOLTER 2011: 358).

Aus eigener Sicht führt eine Abgeltung von geleisteten Stunden zum Wohle der Bevölkerung nicht zum gewünschten Erfolg. Der geleistete Dienst basiert auf freiwilliger Basis und so sollte es auch bleiben, da in kleineren Gemeinden der zwischenmenschliche Aspekt von großer Bedeutung ist. In diesem Zusammenhang ist auch die Persönlichkeitsentwicklung bereits im Jugendalter zu sehen, die beim jeweiligen Dienstleister durch sein persönliches Umfeld beeinflusst wird. In Anbetracht der fallenden Mitgliederzahlen in Landgemeinden könnte sich die extrinsische Motivation allerdings positiv auswirken.

Nachfolgend werden die einzelnen Muster bezüglich der Relevanz von Gesundheit und deren Förderung im Alltag kombiniert.

Muster „G“

Zusammengefasst ist dieses Muster durch Engagement und Belastbarkeit gekennzeichnet. Mit der Zuordnung ergeben sich Aspekte, welche sich durch gesundheitsfördernde Umstände und damit verbundenen Anforderungen im täglichen Verhalten manifestieren. Dieses Muster bedarf stetiger Überwachung und Kontrolle subjektiver Art, um im Bedarfsfall sofort reagieren zu können (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 11–12).

Muster „S“

Dieses Muster sollte als motivationsbenötigende Ausprägung verstanden werden. Die Gründe, die zu diesem Ergebnis führen, können nicht nur in der jeweiligen Person zu finden sein, sondern im gesamten Umfeld liegen. Häufig wird dieses Schonungsmuster als Schutzfunktion des Einzelnen interpretiert. Durch fehlende präventive Maßnahmen kann diese Person in das Risikomuster Burnout gelangen (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 12)

Muster „A“

Beim Muster Anstrengung liegt das Problem hauptsächlich darin, dass eine Selbstüberschätzung des Individuums gegeben ist. Diese kann in der Folge eine Grundlage für psychische und physische Beschwerden sein, die in Form von Konzentrationsschwäche, Schlafproblemen und Herz-Kreislaufproblemen ausgeprägt sein können. Der einzige positive Aspekt davon liegt in der Tatsache, dass der Betroffene eine positive Veränderung zulässt und deshalb Gespräche mit anderen sucht. Daher müssen die Einsatzleiter mit Anstrengungsmuster oder deren Zuordnung erkannt und im anlassbezogenen Fall von

Professionisten aus dem psychologischen und medizinischen Bereich unterstützt werden (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 12–13).

Muster „B“

Burnout ist durch Erschöpfungszustände und Unzufriedenheit maßgeblich geprägt. Um ein solches Muster eindeutig zu interpretieren sind mehrere diagnostische Erhebungen nötig (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 13). Anhand der internen Daten konnte diesem Muster keine Person zugeordnet werden.

Abschließend sollte in Erwägung gezogen werden, dass das Streben nach dem „gesunden Umfeld“ nicht eindimensional anzusehen ist, sondern sich auf viele kleine Bereiche ausdehnen muss. Des Weiteren können nur zufriedene und zufrieden denkende Personen alle Eigenschaften mit sich bringen, die sie als Führungskräfte bzw. Einsatzleiter der Feuerwehr oder allgemein im freiwilligen Dienst im Bundesland Salzburg benötigen.

Erkenntnisse bezüglich dieser Musterausprägungen werden im nachfolgenden Kapitel nochmals analysiert.

7.2 Schlussfolgerungen in Bezug auf die Hypothese und die Fragestellungen

Ziel der vorliegenden Studie ist es, eine Erhebung von Belastungen der Einsatzleiter im Bundesland Salzburg zu erstellen. Im Folgenden wird diskutiert, in welchem Ausmaß sich folgende Forschungsfragen beantworten lassen:

- In welchem subjektiven Ausmaß lassen sich offensive Problembewältigungsstrategien vs. Resignationstendenzen im Zuge der Tätigkeiten bei Einsatzleiterinnen oder Einsatzleitern der freiwilligen Feuerwehren im Bundesland Salzburg feststellen?
- Wie stark ist die subjektive Resilienz von Einsatzleiterinnen oder Einsatzleitern der freiwilligen Feuerwehren im Bundesland Salzburg - gemessen anhand des AVEM - ausgeprägt? (erkennbar an einer ausgeprägten Musterzuschreibung „Gesund“)

Durch einen standardisierten Fragebogen (AVEM) und mit Hilfe der eingeteilten Kommandanten von Salzburg konnten Daten zu diesen Forschungsfragen ermittelt werden.

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden drei Hypothesen kreiert, welche im Anschluss anhand der Datenauswertung beantwortet werden können.

- H1: Lassen sich offensive Problembewältigungsstrategien im Zuge der Tätigkeit bei Einsatzleitern feststellen?
 - H1.0: *Bezüglich der offensiven Problembewältigung gibt es kaum Ausprägungen.*
 - H1.1: *Bezüglich der offensiven Problembewältigung gibt es ersichtliche Ausprägungen.*

Durch die Auswertung der erhobenen Daten lassen sich offensive Problembewältigungsstrategien feststellen. Ausprägungen im hohen bzw. niedrigen Bereich sind bei den Einsatzleitern vorhanden. 46,4% der befragten Personen liegen laut der

Eichstichprobe von Feuerwehrkräften außerhalb der Mitte. Von den angesprochenen 46,3% fallen 17% durch eine äußerst positive Bewertung auf.

H1.0: Diese Hypothese trifft auf 53,6% der befragten Einsatzleiter zu.

H1.1: Diese Hypothese trifft auf 46,4% der befragten Einsatzleiter zu (sieben Personen im positiven Bereich und 12 Personen im negativen Bereich).

H1.0 wird in Bezug auf diese Arbeit angenommen, da der überwiegende Teil (53,6%) der Auswertung zutreffend ist.

H1.1 wird verworfen.

Es fällt jedoch auf, dass 46,4% eine ersichtliche Ausprägung im Bereich der offensiven Problembewältigung haben und legt daher eine Vermutung nahe, dass aus jetziger Sicht Tendenzen erkennbar sind und darauf reagiert werden muss.

- H2: Lassen sich Resignationstendenzen im Zuge der Tätigkeiten bei Einsatzleitern feststellen?
 - H2.0: *Bezüglich der Resignation gibt es kaum Ausprägungen.*
 - H2.1: *Bezüglich der Resignation gibt es ersichtliche Ausprägungen.*

Durch die Auswertung der Fragebögen wurden Resignationstendenzen erkannt. Es sind Ausprägungen in beiden Richtungen der Bewertung bei den Probanden vorhanden. Von den befragten Personen liegen aufgrund der Eichstichprobe 24,4% außerhalb des errechneten Mittelwertes. Acht der Einsatzleiter befinden sich im überdurchschnittlich positiven Bereich der Dimension.

H2.0: Diese Hypothese trifft auf 75,6% der befragten Einsatzleiter zu.

H2.1: Diese Hypothese trifft auf 24,4% der befragten Einsatzleiter zu (acht Personen im positiven Bereich, zwei Personen im negativen Bereich).

H2.0 wird in Bezug auf diese Arbeit angenommen, da der überwiegende Teil (75,6%) der Auswertung zutreffend ist.

H2.1 wird verworfen.

Es fällt jedoch auf, dass 24,4% eine ersichtliche Ausprägung im Bereich der Resignation haben und legt daher die Vermutung nahe, dass aus jetziger Sicht Tendenzen erkennbar sind und darauf reagiert werden muss.

- H3: Lassen sich gesundheitsgefährdende Verhaltens- und Erlebensmuster im Zuge der Tätigkeit bei Einsatzleitern feststellen?
 - H3.0: *Bezüglich gesundheitsgefährdender Verhalten gibt es kaum Ausprägungen.*
 - H3.1: *Bezüglich gesundheitsgefährdender Verhalten gibt es ersichtliche Ausprägungen.*

Auf Grundlage der Datenauswertung können gesundheitsgefährdende Ausprägungen festgestellt werden. Diese beinhalten reine, akzentuierte und kombinierte Musterdarstellungen. Von den Befragten können 7,3% ermittelt werden, die sich eines positiven Gesundheitszustandes erfreuen. 92,7% weisen zumindest tendenzielle Ausprägungen bezüglich Schonungshaltung und Anstrengung im Zuge ihrer Tätigkeit als Einsatzleiter auf. Von den Teilnehmern belegt eine Anzahl von 41,5% eine höhere gesundheitsgefährdende Ausprägung (>50%) in den Bereichen Schonung und Anstrengung.

H3.0: Diese Hypothese trifft auf 58,5% der befragten Einsatzleiter zu.

H3.1: Diese Hypothese trifft auf 41,5% der befragten Einsatzleiter zu.

H3.0 wird in Bezug auf diese Arbeit angenommen, da der überwiegende Teil (58,5%) der Auswertung zutreffend ist.

H3.1 wird verworfen.

Im Zuge der Studie wurde dem Autor deutlich, dass es sehr wohl präventive Maßnahmen innerhalb der Feuerwehr geben sollte, da sich bei mehreren befragten Einsatzleitern Tendenzen zu unterdurchschnittlichen offensiven Problembewältigungsstrategien und überdurchschnittlichen Resignationstendenzen nachweisen ließen. Des Weiteren gab die Auswertung einen großen Bereich (41,5%) nicht gesundheitsförderlicher Verhaltens- und Erlebensmuster preis. Verbesserungsmaßnahmen könnten durch den LFV angeboten werden, aber auch innerhalb der örtlichen Institutionen erfolgen. Durch kleinere, gezielte Maßnahmen ist eine Förderung des Gesundheitszustandes des Einzelnen möglich. Diese könnten zum Beispiel sein:

- Bedeutsamkeit der Feuerwehr erhöhen
- Interessen und Ziele fördern
- Arbeitsaufteilungen verfeinern
- Fehler zulassen und daraus lernen
- Partizipation unterschiedlicher Kompetenzen zulassen
- Einbindung der Familie in die Feuerwehr (z.B. Veranstaltungen...)
- Aufklärung von Einheiten über die „Effekte des Einsatzes“

Bezüglich der Problembewältigung und der Resignationstendenz könnten folgende Punkte zu einer Fortentwicklung von Bewältigungsstrategien führen:

- Übungsablauf von klein zu groß
- „neue Didaktik“ in Übungen
- Evaluationen am Ende von Einsätzen und Übungen zulassen
- Ideen von Teammitgliedern einbeziehen
- Branchen- und Spezialwissen heranziehen

Der Autor sieht im Wesentlichen durch Änderung der Übungs- und Einsatzabläufe eine mögliche Verbesserung der Problembewältigung. Der Fokus sollte vorab auf die Gestaltung und Lösung von kleinen Problem gelegt werden und in Folge schrittweise zu größeren Problemstellungen hingeführt werden. Aufgrund einer „neuen Didaktik“ hinsichtlich

Übungsszenarien würden unter Einbeziehung von Branchen- und Spezialwissen, verschiedenste Zugänge ermöglicht. Diesbezüglich müsste die hierarchische Struktur, welche im Feuerwehrwesen stark ausgeprägt ist, zeitweise bzw. im Anlassfall umgangen werden.

Welche Maßnahmen zum Erfolg führen, muss subjektiv bewertet und zugelassen werden. Im Kapitel 9 wird auf diese Thematik nochmals eingegangen.

7.3 Kritische Betrachtung der Forschungsergebnisse

Bezüglich der Auswertung sei vorweggeschickt, dass die Antworten der befragten Personen durch subjektive Wahrnehmung erfolgt sind. Inwieweit das Reflexionsvermögen des Einzelnen vorhanden ist, kann zum Zeitpunkt der Erstellung der Thesis nicht erhoben werden. Eine ganzheitliche, qualitativ hochwertige Untersuchung der Einsatzleiter in Salzburg würde den Umfang dieser Thesis sprengen.

Bezüglich der computerunterstützten Auswertung können die Irrtumswahrscheinlichkeiten auf maximal 5% der Ergebnisse in den jeweiligen Dimensionen, und somit auch in der Musterausprägung, beschränkt werden. Diese Verfälschung wurde bereits im Kapitel 6.2 durch die Angaben in den Klammern verdeutlicht.

Hinsichtlich der Teilnahmequote an der Befragung sind dem Ersteller dieser Arbeit 83 Fragebögen nicht retourniert worden. Diese Nichtteilnahme an der Untersuchung könnte auf fehlende Motivation bzw. zunehmende Belastung der Tätigkeiten schließen lassen und von Bedeutung für die Ergebnisauswertung sein.

Durch von den Befragten kürzlich erlebte subjektive Beanspruchung könnten sich die Antworten der Items in eine tendenzielle Richtung bewegen, welche mit der Hauptbeanspruchung der Tätigkeiten als Einsatzleiter nicht übereinstimmen. Des Weiteren könnte sich eine langandauernde Nichtbeanspruchung der befragten Personen gleichermaßen wie eine Beanspruchung auf die Antwortgebung auswirken.

Aufgrund eines salutogenetischen Umfelds innerhalb der Institution Feuerwehr sowie des häuslichen Umfelds, könnte es im Bereich der Musterausprägungen zu Verschiebungen kommen. Dazu sei auch angemerkt, dass ein „gesundes“ Delegieren die subjektive Wahrnehmung der Beanspruchung durch die Tätigkeiten vermutlich verändert.

7.4 Limitationen

Aufgrund der Methode dieser Forschungsarbeit war es von Beginn an von Interesse, die Ortsfeuerwehrkommandanten, die Bezirksfeuerwehrkommandanten und die Landesfeuerwehrkommandanten zu befragen. All jenen Einsatzleitern, die ihren Dienst am Nächsten verrichten, wenn der Ortsfeuerwehrkommandant nicht anwesend ist, wird keine Beachtung geschenkt, da diese grundsätzlich über die gleichen Voraussetzungen und Ausbildungen verfügen, bzw. dies den Rahmen der Thesis sprengen würde. Die Ergebnisse können jedoch auf andere Personen innerhalb der Organisation übertragen werden.

Die Fragebögen wurden am Aschermittwoch per Post versendet, um nicht durch die anstehende Faschingswoche möglicherweise in Vergessenheit zu geraten. Eine zeitliche

Begrenzung bezüglich der Rücksendung von fünf Wochen sah der Autor als ausreichend, da es durch eine längere Frist wahrscheinlich nicht zu einer Steigerung der Rücklaufquote gekommen wäre.

Aufgrund der Mitteilung im Begleitschreiben, dass es sich um eine wissenschaftliche Arbeit des Autors in Zusammenarbeit mit dem LFV handelt, könnte ebenfalls eine Ursache für die Nichtbeantwortung sein, um vermeintlichen Rückschlüssen auf die Teilnehmer zu entgehen. Dies betrifft unter anderem den Bezirk Lungau, da hier auf Grund von Altersangaben und Schulbildungen Rückschlüsse durch den Autor möglich gewesen wären, was jedoch durch die Retournierung per Post relativiert wurde. In einem nachfolgenden Dankeschreiben wurde diesbezüglich aufgeklärt, um zukünftige Untersuchungen zu erleichtern und deren Rückmeldungsquoten zu erhöhen.

8 Zusammenfassung

Das folgende Kapitel bildet einen Auszug aus der Thesis „Belastungen von Einsatzleitern der Salzburger Feuerwehren im Zuge ihrer Tätigkeit“, welche von Leonhard Ernst, BEd., im Zuge des Universitätslehrganges für Risikoprävention und Katastrophenmanagement erstellt worden ist.

Einleitung

In Ausübung der Aufgaben des Autors im örtlichen Feuerwehrrat sowie im Bezirksführungsstab, konnten außergewöhnliche Belastungen von mehreren Einsatzleitern im Zuge ihrer Tätigkeiten beobachtet werden. Durch eine Steigerung der komplexen Aufgabenstellungen im Laufe der Zeit, mit der ein Einsatzleiter bzw. Kommandant konfrontiert ist, unterstützt diese Erfahrung.

Auf Basis dieser Beobachtungen im Alltagsleben, verbunden mit der Bekräftigung von vorangegangener Literaturen bezüglich der Thematik, wurde ein geeignetes Erhebungsinstrument zur Befragung der Salzburger Einsatzleiter recherchiert. Als geeignetster Test konnte der AVEM ermittelt werden, welcher die Bereiche

- Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit
- Beruflicher Ehrgeiz
- Verausgabungsbereitschaft
- Perfektionsstreben
- Distanzierungsfähigkeit
- Resignationstendenz bei Misserfolg
- Offensive Problembewältigung
- Innere Ruhe/Ausgeglichenheit
- Erfolgserleben im Beruf
- Lebenszufriedenheit
- Erleben sozialer Unterstützung

abdeckt und sie aufgrund von Standardwerten bezüglich des Arbeitsfeldes „Feuerwehr“ vergleichbar macht.

Hintergrund und Forschungsstand

Im Bundesland Salzburg unterstehen dem zuständigen Landesfeuerwehrkommandanten Leopold Winter und seinem Stellvertreter Johannes Pfeifenberger 119 Feuerwehren mit einer Gesamtstärke von 16504 Mitgliedern (vgl. ÖSTERREICHISCHER BUNDESFEUERWEHRVERBAND 2017: 6).

Belastungen werden in der Literatur in zwei Bereiche, die durch physische und psychische Stressoren ausgelöst werden, unterteilt. Diese Stressoren wirken bereits bei Alarmierung der eingesetzten Kräfte und setzt sich deren Wirkung im Laufe des Einsatzes bzw. nach Beendigung des Einsatzes fort (vgl. STEIL 2010: 25–27). Der in diesem Falle erzeugte Stress wird als Wechselwirkung zwischen Mensch und Umwelt angesehen (vgl. LAZARUS und COHEN 1977:

90). Anhand von gezielten Maßnahmen kann dieses „Stresslevel“ vermindert bzw. gezielt abgebaut werden. Diese Maßnahmen werden in

- Einsatzbegleitung
- Kurzbesprechung (unmittelbar nach dem Einsatz)
- Nachbesprechung
- Abschlussbesprechung (bis zu vier Wochen nach der Belastung)

unterteilt und durch speziell geschultes Personal durchgeführt (vgl. IGL und MÜLLER-LANGE 1998: 93–156). In diesem Zusammenhang gibt es zur Erhaltung der physischen und psychischen Stärke der eingesetzten Kräfte unterschiedliche nationale und internationale Richtlinien, welche zum Tragen kommen (vgl. BEERLAGE 2015: 11–16).

Durch Optimismus, mentale Stärke und zielorientiertes Handeln können ausweglose Situationen Schritt für Schritt gemeistert werden (vgl. MOURLANE 2017: 29–31). In Zusammenhang mit diesen Faktoren wird der Begriff „Resilienz“ verwendet, welcher als Entwicklungs- und Anpassungsprozess zwischen Mensch und Umwelt verstanden wird (vgl. WUSTMANN 2004: 28). Allgemein gesehen ist es von großer Bedeutung, wenn „nicht bewältigbare Situationen“ in kleinere Teilbereiche aufzusplitten und diese in der Folge nicht mehr als ausweglos angesehen werden (vgl. CIMOLINO et al. 2010: 129–130).

Ziele, Hypothesen und Fragestellungen

Diese Studie soll Aufschluss darüber geben, inwieweit sich Einsatzleiter im Bundesland Salzburg subjektiv „belastet“ fühlen und in weiterer Folge dazu beitragen eine Awarenessbildung innerhalb der Feuerwehren zu erreichen. Entsprechend dieser Ziele wurden zwei Forschungsfragen gebildet, welche wie folgt lauten:

- In welchem subjektiven Ausmaß lassen sich offensive Problembewältigungsstrategien vs. Resignationstendenzen im Zuge der Tätigkeiten bei Einsatzleiterinnen oder Einsatzleitern der freiwilligen Feuerwehren im Bundesland Salzburg feststellen?
- Wie stark ist die subjektive Resilienz von Einsatzleiterinnen oder Einsatzleitern der freiwilligen Feuerwehren im Bundesland Salzburg – gemessen anhand des AVEM? (erkennbar an einer ausgeprägten Musterzuschreibung „Gesund“)

Um die Forschungsfragen bearbeiten und beantworten zu können wurden drei Hypothesen zur Falsifizierung oder Verifizierung erstellt. Diese sind:

- H1: Lassen sich offensive Problembewältigungsstrategien im Zuge der Tätigkeit bei Einsatzleitern feststellen?
- H2: Lassen sich Resignationstendenzen im Zuge der Tätigkeiten bei Einsatzleitern feststellen?
- H3: Lassen sich gesundheitsgefährdende Verhaltens- und Erlebensmuster im Zuge der Tätigkeit bei Einsatzleitern feststellen?

Methoden

Zu Beginn der Forschungsarbeit wurde von den zuständigen Landesbranddirektoren die Freigabe zur Bearbeitung des gewählten Themenbereiches eingeholt. Die Literaturrecherche zur Aufarbeitung des theoretischen Kontextes wurde mithilfe von unterschiedlichen Mitteln durchgeführt. Anzuführen ist in diesem Zusammenhang, dass durch eine Vielzahl an unterschiedlichen Suchsystemen eine vor- und nachgerichtete Suche durchgeführt wurde. Unterstützt wurde diese durch die Programme „Google Scholar“, „SCOPUS“, „der elektronischen Zeitschriftenbibliothek der Universität Wien“ und „Google“ zur Suche von Online Artikeln. Durch die Verwendung von deutsch- und englischsprachigen Schlagwörtern konnte ein umfassendes Bild über die vorhandenen Forschungsergebnisse und deren begleitende Literaturen hergestellt werden. Alle in der Studie verwendeten Zitationen wurden fachgerecht mithilfe des Programmes „Citavi“ eingebettet und ausgewiesen.

Aufgrund der Hypothesenstellung in Verbindung mit der Tatsache, dass alle Einsatzleiter (Kommandanten) im Bundesland Salzburg an der Befragung teilnehmen sollten, empfahl sich die Verwendung eines quantitativen, vollstandardisierten Fragebogens. Dieser Fragebogen (AVEM) wurde mit einem Begleitschreiben, welches die Ziele und Absichten der Studie verschriftlichte sowie einem für den Befragten kostenlosen Rücksendekuvert per Post an die 125 Kommandanten versendet.

Bezüglich des AVEM konnten in dieser Studie 11 Dimensionen, welche aus 66 Items errechnet werden, erhoben werden. Zur Komplettierung schließt der AVEM über die resultierenden Antworten auf ein gesundheitsförderliches oder gesundheitsschädliches Arbeitsverhalten zurück. In diesem Zuge wird der befragte Teilnehmer in vier Muster eingeteilt, welche

- „G“ Gesundheit
- „S“ Schonung
- „A“ Anstrengung
- „B“ Burnout

sind (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 5). Durch eine Normierung von $n=377$ und der Tatsache, dass der verwendete Fragebogen eine hohe Cronbach's α von .79 und .87 erreicht, ist eine zuverlässige Durchführung des Tests möglich (vgl. SCHAARSCHMIDT und FISCHER 2013: 5–6).

Daten

Die externen Daten konnten aus einer Normstichprobe aus dem Jahr 2003 entnommen werden. Nach Abklärung mit dem Verleger ist es nicht gestattet die Reihenfolge der verschiedenen Dimensionen preiszugeben. Die erworbenen externen Daten wurden mithilfe des Fragebogens, welcher am 14.02.2018 ausgesendet worden ist, in ein computerunterstütztes Programm eingegeben und ausgewertet. Von den ausgesendeten 125 Fragebögen erreichten 33,6% im Rücklauf den Autor. Dabei ist in diesem Zusammenhang zu erwähnen, dass ein Fragebogen unvollständig ausgefüllt war und somit die Kriterien zur Auswertung nicht erfüllte.

Von den auswertbaren Befragungen wiesen die personenbezogenen Daten eine Altersaufteilung von 4,8% im Bereich von 20-30 Jahren, 21,4% im Bereich von 31-40 Jahren, 38,1% im Bereich von 41-50 Jahren, 16,7% im Bereich von 51-60 Jahren und 19% enthielten diese Angabe nicht. Bezüglich des Bildungsgrades ergaben die Angaben folgende Auswertung:

- 42,9% Hauptschulabschluss
- 14,3% Fachschulabschluss o.Ä.
- 16,7% Gymnasium o.Ä.
- 7,1% Universität o.Ä.
- 19% keine Angabe

Auswertung der Ergebnisse

Im Hauptteil der Studie wurde die Auswertung der Fragebögen jedes einzelnen der befragten Einsatzleiter des Bundeslandes Salzburg durchgeführt.

Zur Beantwortung der Hypothesen H1 und H2 wurden die Dimensionen des AVEM „Resignationstendenz bei Misserfolg“ und „offensive Problembewältigung“ herangezogen. Mithilfe des computerunterstützten Auswertprogrammes konnte die Hypothese H3 durch eine prozentuale Zuordnung von gesundheitsförderlichen- bzw. gesundheitsschädlichen Arbeits- und Verhaltensweisen erstellt werden. Dazu ist anzumerken, dass es Vermischungen im Bereich der Musterzuordnungen geben kann.

In der folgenden Abbildung ist die Verteilung der erreichten Bewertungen bezüglich der Dimensionen (zur Beantwortung von H1 und H2) der auswertbaren Fragebögen ersichtlich.

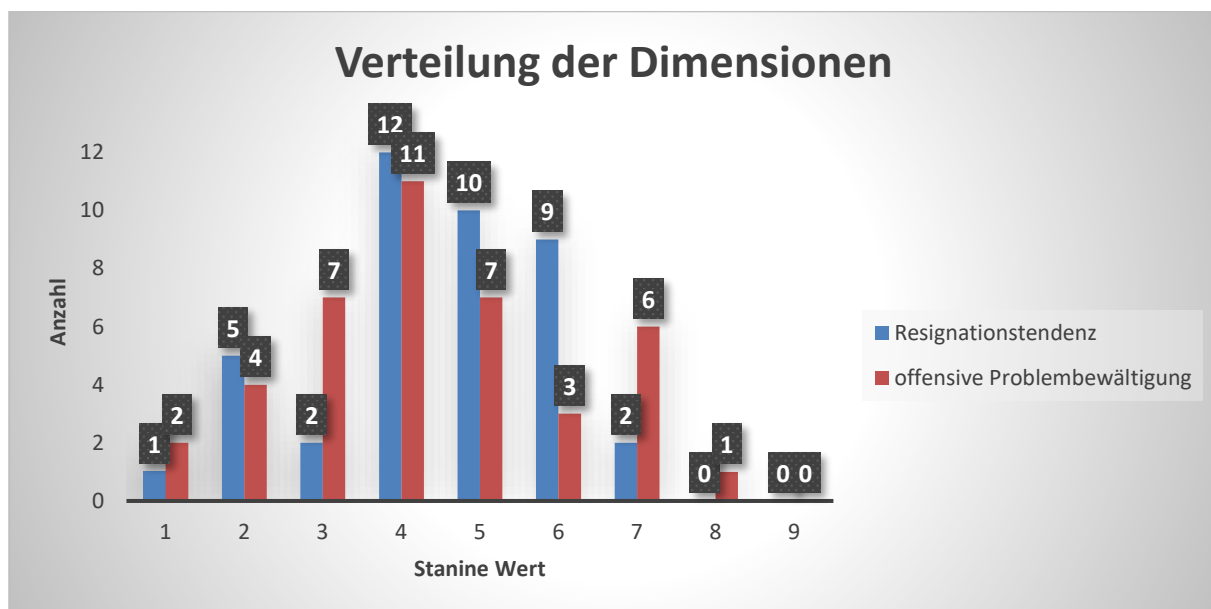


Abbildung 59 Zusammenfassung der Dimensionen

Aus der Abbildung geht hervor, dass betreffend die Resignationstendenz die Stanine Werte 1 bis 3 (unterer Bereich) 8-mal erreicht worden ist. Die Werte 4 bis 6 (mittlerer Bereich) wurden 31-mal errechnet, und in den Werten 7 bis 9 (oberer Bereich) 2-mal.

In der Dimension offensive Problembewältigung wurde der untere Bereich der Stanine Werte von 1 bis 3 12-mal bewertet, der Hauptbereich von 4 bis 6 21-mal und der obere Bereich betreffend die Werte 7 bis 9, 7-mal.

Durch die folgende Abbildung lässt sich die Verteilung der unterschiedlichen Musterzuordnungen durch das Auswerteprogramm anschaulich zeigen.

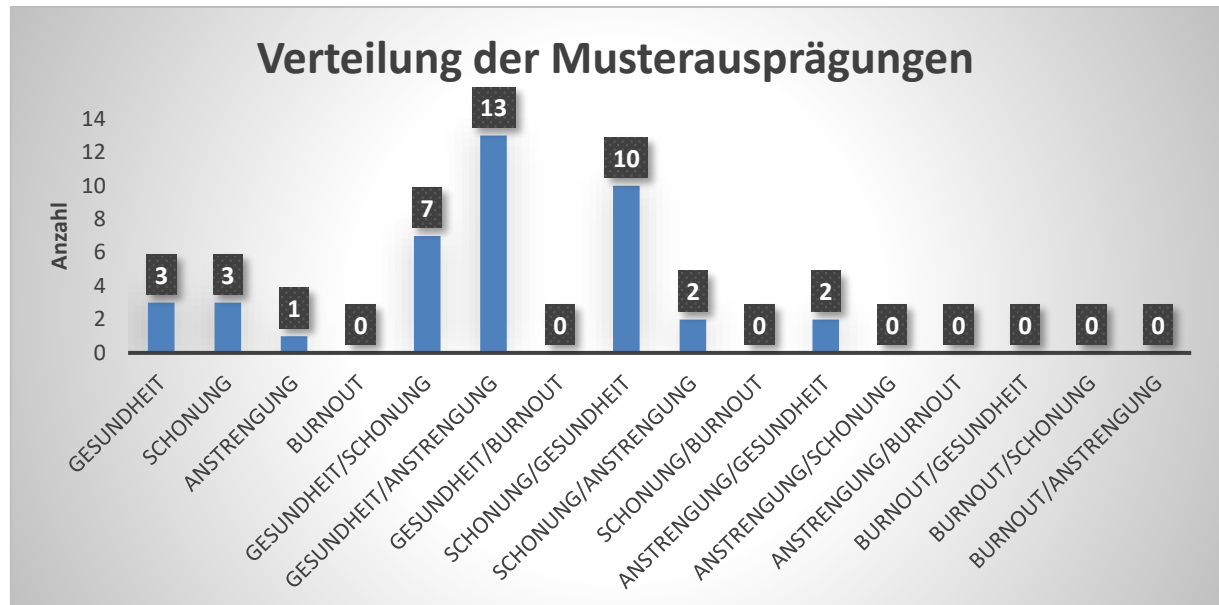


Abbildung 60 Zusammenfassung der Musterausprägungen

Aus der Abbildung ist ersichtlich, dass reine Musterausprägungen im Bereich der Gesundheit 3-mal zutreffend sind, bei Schonung 3-mal und bei Anstrengung 1-mal. Alle anderen Zuordnungen weisen akzentuierte bzw. kombinierte Ausprägungen auf.

Durch den AVEM ist ersichtlich, dass im Bundesland Salzburg bezüglich der Ausprägungen keine eindeutige Richtung zu erkennen ist. Jedoch ist zu erwähnen, dass sich sowohl im positiven als auch im negativen Bereich Tendenzen erkennen lassen.

Interpretation/Diskussion der Ergebnisse

Aus der Auswertung der ermittelten Daten geht hervor, dass im Bereich der Resignationstendenz eine Normalverteilung erzielt worden ist. Eine vollständige Resignation mit der Bewertung acht oder neun erreicht keiner der befragten Teilnehmer. Bei genauerer Betrachtung der Ergebnisse kommt zum Vorschein, dass im Bereich von 31-40 Jahren überdurchschnittlich gute Ergebnisse erreicht wurden.

Anhand der ausgewerteten Fragebögen konnte in der Dimension „offensive Problembewältigung“ eine Normalverteilung festgestellt werden, welche Ausprägungen nach unten aufweist. Im Detail betrachtet bedeutet dies, dass 58,53% zwischen den Bewertungen 1-4 liegen. In diesem Zuge sei angemerkt, dass der Wert 4 bereits zum „Normalbereich“ zählt.

Aus den berechneten Dimensionen konnten durch das Auswerteprogramm die Musterzugehörigkeiten ermittelt werden. Hier ist anzuführen, dass lediglich drei der befragten Teilnehmer sich absolut gesund fühlen. In den meisten Fällen weisen die Befragten

ein akzentuiertes- oder kombiniertes Muster mit Gesundheit oder Schonung bzw. Anstrengung auf.

Bezüglich der Hypothesen treffen folgende Aussagen zu:

- H1: Lassen sich offensive Problembewältigungsstrategien im Zuge der Tätigkeit bei Einsatzleitern feststellen?
 - Bezüglich der offensiven Problembewältigung gibt es kaum Ausprägungen.
- H2: Lassen sich Resignationstendenzen im Zuge der Tätigkeiten bei Einsatzleitern feststellen?
 - Bezüglich der Resignationstendenzen gibt es kaum Ausprägungen.
- H3: Lassen sich gesundheitsgefährdende Verhaltens- und Erlebensmuster im Zuge der Tätigkeit bei Einsatzleitern feststellen?
 - Bezüglich gesundheitsgefährdender Verhaltensweisen gibt es kaum Ausprägungen.

Durch die erstellte Studie wurde dem Autor deutlich, dass es trotz Überwiegen des „Normalzustandes“, präventive Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsförderung geben sollte. Diese Maßnahmen, welche den LFV bzw. die örtliche Wehr betreffen, benötigen keinesfalls einen immensen Aufwand, sondern lediglich Aufmerksamkeit. Wie diese Maßnahmen gestaltet werden könnten, zeigt die folgende Abbildung:



Abbildung 3 Zusammenfassung der präventiven Maßnahmen

- Fehler zulassen und daraus lernen
- Partizipation von unterschiedlichen Kompetenzen zulassen
- Aufklärung von Einheiten über die „Effekte des Einsatzes“
- Übungsablauf von klein zu groß
- „neue Didaktik“ in Übungen

- Evaluation am Ende von Einsätzen und Übungen zulassen
- Branchen- und Spezialwissen heranziehen

Welche Maßnahmen zum subjektiven Erfolg führen, ist jedem Einzelnen selbst überlassen. Die Wichtigkeit besteht hingegen darin gesundheitsförderliche Maßnahmen zuzulassen bzw. eine Awarenessbildung in der strategischen Ebene zu erreichen und die Wertschöpfung im Anlassfall zu thematisieren.

Perspektiven, Ausblick

Was am Ende der Studie bleibt ist die Frage, ob sich präventive Maßnahmen in das Feuerwehrwesen integrieren lassen? Diesbezüglich ist dem Autor klar, dass es bereits in den untersten Ebenen der Feuerwehrhierarchie beginnen muss sich bis in die oberste Etage durchziehen muss. In diesem Zuge wäre folgender „roter Faden“ anzuwenden:

- Mannschaft
 - Grundkenntnisse
 - Awarenessbildung
 - Aufklärung
- Chargen
 - Erweiterung
 - Menschenführung
 - Motivation
- Offiziere
 - SVE-Kenntnisse
 - Salutogenese
 - Resilienz

Durch strategisch gesetzte Maßnahmen (Aufklärung mittels Schulungen in allen Ebenen und Umsetzen der „neuen Didaktik“) könnten diese anhand einer Längsschnittstudie mit den erworbenen Daten verbunden werden, um ihre Entwicklung zu zeigen. In welche Richtung das Feuerwehrwesen sich entwickelt bleibt offen und spannend.

9 Perspektiven, Ausblick

Aufbauend auf die vorliegende Forschungsarbeit und die enthaltenen Informationen, wäre es für den Autor spannend zu ergründen, inwiefern gezielte präventive Maßnahmen sich auf den Gesundheitszustand der Einsatzleiter im Bundesland Salzburg auswirken würden. In diesem Zuge könnten die vorhandenen Daten als Basis einer Längsschnittstudie dienen.

Ob sich solche präventiven Maßnahmen (siehe Kapitel 7.2) in die Ausbildung der Kräfte innerhalb der Landesfeuerwehrschule integrieren lassen, wird mit dem zuständigen Landesfeuerwehrkommandanten Leopold Winter bzw. dem Landesfeuerwehrkommandantstellvertreter Johannes Pfeifenberger diskutiert werden. Des Weiteren stellt sich die Frage, in welchem Abschnitt der Ausbildung sich solche Maßnahmen als am effektivsten erweisen. Sollen bereits Gruppenkommandanten oder erst Zugskommandanten Inhalte bezüglich Resilienz erhalten? In welchem Ausmaß sollen diese speziellen Kurse angeboten werden? Bezüglich dieses Themengebietes gibt es jedenfalls noch einiges zu klären.

Wie so eine Ausbildung in den verschiedenen Zuständigkeitsbereichen integriert werden könnte, zeigt die nachfolgende Abbildung auf Grundlage von Überlegungen des Autors.



Abbildung 62 Integrierte Ausbildung

Was bleibt, ist sicherlich eine Awarenessbildung in den strategischen Positionen des Landesfeuerwehrverbandes, sowie großteils in den zuständigen Behörden der Gemeinden.

Bezüglich Einflussfaktoren auf die Gesundheit, die von außen kommen, wurde in den vergangenen Jahren viel unternommen. Als treibende Kräfte sind hier nicht nur die Mitarbeiter des Landesfeuerwehrverbandes mit ihrem Landesbranddirektor zu nennen, sondern auch jene, die sich mit Herzblut und Engagement für die Feuerwehr hingeben. Es finden Tage der offenen Türen und Feuerwehr-Feste statt und es wurden Feuerwehrfrauentage eingeführt. Eine transparente Arbeitsweise und ein tendenzielles Zubewegen auf die Bevölkerung ist spürbar.

In welche Richtung sich das freiwillige Feuerwehrwesen bewegt ist und bleibt spannend. Nährboden für wissenschaftliche Untersuchungen wird es auch in Zukunft zur Genüge geben.

10 Literaturverzeichnis

ANTÔNÔVSQÎ A. (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Hg. v. FRANKE. A.Tübingen: dgvt Verlag.

BEERLAGE I. (2015): Psychosoziales Belastungs- und Handlungsverständnis für Interventionen nach Notfallereignissen und für belastende Einsatzsituationen. In: PERREN-KLINGLER G. (Hg.): Psychische Gesundheit und Katastrophe. Internationale Perspektiven in der psychosozialen Notfallversorgung. Berlin: Springer: 1–35.

BEERLAGE I. (2017): Prävention und Gesundheitsförderung bei Einsatzkräften. In: KARUTZ H. GEIER W. und MITSCHKE T. (Hg.): Bevölkerungsschutz. Notfallvorsorge und Krisenmanagement in Theorie und Praxis. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

BINDER-KRIEGLSTEIN C. (2000): Prävention psychosomatischer Erkrankungen von extramuralem Pflegepersonal und Rettungsdienstmitarbeitern. Dissertation. Grund- und Integrativwissenschaftliche Fakultät der Universität Wien, Wien.

BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES (2007): Richtlinie für das Führen im Katastropheneinsatz. Wien: Bundesministerium für Inneres.

CIMOLINO U. BRÄUTIGAM A. VRIES H. de (2010): Führung in Großschadenslagen. Taktische Verbände im Einsatz. Heidelberg, Hamburg: Ecomed Sicherheit.

DIKAU R. WEICHELSELGARTNER J. (2005): Der unruhige Planet. Der Mensch und die Naturgewalten. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.

ELRAZ H. (2018): Identity, mental health and work: How employees with mental health conditions recount stigma and the pejorative discourse of mental illness. In: *human relations* 71(5).

FERCH H. MELIOUMIS M. (2011): Führungsstrategie. Großschadenlagen beherrschen. 2. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.

FRÖHLICH-GILDHOFF K. RÖNNAU-BÖSE M. (2014): Resilienz. 3. Auflage. München: Reinhardt.

HEIDE, H-G. (2014): Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr. Hinweise zur Führung im Innendienst und im Einsatz. 2. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.

HERING T. BEERLAGE I. (2004): Retten als Arbeit zwischen Routine und Katastrophe. Gesundheit, Belastungen und Burnout im Rettungsdienst. München: Profil.

HERZBERG P. Y. ROTH M. (2014): Persönlichkeitspsychologie. Wiesbaden: Springer VS.

IGL A. MÜLLER-LANGE J. (Hg.) (1998): Streßbearbeitung nach belastenden Ereignissen (SBE). Ein Handbuch zur Prävention psychischer Traumatisierung in Feuerwehr, Rettungsdienst und Polizei. Edewecht: Stumpf & Kossendey.

JACHS S. (2011): Einführung in das Katastrophenmanagement. Hamburg: tredition.

KROMREY H. (2009): Empirische Sozialforschung. Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung. 12. Aufl. Stuttgart: UTB GmbH.

KÜNZER L. (2016): Stress und Stressbewältigung im Stab. In: HOFINGER G. und HEIMANN R. (Hg.): Handbuch Stabsarbeit. Führungs- und Krisenstäbe in Einsatzorganisationen, Behörden und Unternehmen. Berlin, Heidelberg: Springer.

LANDESFEUERWEHRVERBAND SALZBURG: Jahresbericht 2017 (01/2018).

LAZARUS R. S. COHEN J. (1977): Environmental Stress. In: ALTMAN I. und WOHLWILL J. F. (Hg.): Human Behavior and Environment. Advances in Theory and Research Volume 2. Boston, MA: Springer US.

MAYER H. O. (2013): Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung. 6. Auflage. München: Oldenbourg.

MERATH S. (2017): Dein Wille geschehe. Führung für Unternehmer. Der Weg zu Selbstbestimmung und Freiheit. Offenbach: GABAL Verlag.

MOURLANE D. (2017): Resilienz. Die unentdeckte Fähigkeit der wirklich Erfolgreichen. 8. Auflage. Göttingen: Business-Village.

MYERS D. G. (2014): Persönlichkeit. In: MYERS D. G. (Hg.): Psychologie. 3. Auflage. Berlin: Springer.

ÖSTERREICHISCHER BUNDESFEUERWEHRVERBAND (2017): Österreichs Feuerwehren. Wien: ÖBFV.

PINL C. (2010): Ehrenamt. Neue Erfüllung - neue Karriere: wie sich Beruf und öffentliches Ehrenamt verbinden lassen; Möglichkeiten, Wege, Perspektiven. Regensburg: Walhalla und Praetoria.

PORST R. (2014): Fragebogen. Ein Arbeitsbuch. 4. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.

PRZYBORSKI A. WOHLRAB-SAHR M. (2014): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 4. Auflage. München: Oldenbourg.

PULM M. (2012): Falsche Taktik - große Schäden. 7. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.

RAAB-STEINER E. BENESCH M. (2015): Der Fragebogen. Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung. 4. Auflage. Wien: Facultas-Verl.

ROTH G. (2017): Persönlichkeit, Entscheidung und Verhalten. Warum es so schwierig ist, sich und andere zu ändern. 12. Auflage. Stuttgart: Klett-Cotta.

SALZBURGER FEUERWEHRGESETZ (2018): Salzburger Landesgesetzblatt Nr. 27/2018. Online verfügbar unter https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LgblAuth/LGBLA_SA_20180214_27/LGBLA_SA_20180214_27.pdf, zuletzt geprüft am 09.04.2018.

SAUERLAND M. GEWEHR P. (2017): Entscheidungen erfolgreich treffen. Entscheidungskompetenzen aufbauen und die Angst vor Fehlentscheidungen abbauen. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

SCHAARSCHMIDT U. FISCHER A. W. (2013): AVEM. Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster AVEM (Standardform); AVEM-44 (Kurzform). 3. Auflage. London: Pearson.

SCHAARSCHMIDT U. FISCHER A. W. (2016): Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster. Fragebogen. 3. Auflage. London: Pearson.

SCHAFFER H. I. (2014): Empirische Sozialforschung für die Soziale Arbeit. Eine Einführung. 3. Auflage. Freiburg im Breisgau: Lambertus.

SCHÜLE E. (2012): Psychische Belastungen vs. Beanspruchung. Deutsche Gesellschaft für Psychosoziale Gesundheitsförderung. Online verfügbar unter http://dgpg.de/_wordpress/wp-content/uploads/2014/08/20120411-Schüle_-Belastung-vs-Beanspruchung.pdf.

SCHUMANN H. (2012): Rettungsdienst am Limit. Gesundheit von Einsatzkräften im Rettungsdienst (GERD); ein Vergleich zwischen der Berufsfeuerwehr und den Hilfsorganisationen. Hamburg: Diplomica Verlag.

SELYE H. (1976): Stress in Health and Disease. Burlington: Elsevier Science.

SERVAN-SCHREIBER D. (2006): Die neue Medizin der Emotionen. Stress, Angst, Depression: Gesund werden ohne Medikamente. 29. Auflage. München: Goldmann.

STEIL M. (2010): Einsatzstress? So helfen Sie sich und anderen! Heidelberg, Hamburg: Ecomed Sicherheit.

TESTZENTRALE (2018). Hg. v. Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG. Online verfügbar unter <https://www.testzentrale.de/shop/catalogsearch/result/?q=Belastungen+Verhalten&search-submit=>, zuletzt geprüft am 18.04.2018.

THEILENGERDES R. (2012): Der Motivationskreislauf in Non-Profit-Organisationen. Schlüsselfaktor für die Arbeit mit Haupt- und Ehrenamtlichen. Hamburg: Diplomica-Verlag.

THIELMANN G. (2016): Sind Bauchentscheidungen (intuitive Entscheidungen) in der Stabsarbeit möglich? In: HOFINGER G. und HEIMANN R. (Hg.): Handbuch Stabsarbeit. Führungs- und Krisenstäbe in Einsatzorganisationen, Behörden und Unternehmen. Berlin, Heidelberg: Springer.

WEBER H. (2016): Neohumanistische Ansätze. In: RAMMSAYER T. und WEBER H. (Hg.): Differentielle Psychologie - Persönlichkeitstheorien. 2. Auflage. Göttingen: Hogrefe.

WINTERHOFF M. THIELEN I. (2010): Persönlichkeiten statt Tyrannen. Oder: Wie junge Menschen in Leben und Beruf kommen. 2. Auflage. Gütersloh: Gütersloher Verl.-Haus.

WOLTER F. (2011): Die Freiwilligen Feuerwehren in Österreich und Deutschland. Eine volkswirtschaftlichsoziologische Bestandsaufnahme. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

WUSTMANN C. (2004): Resilienz. Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern. Weinheim u.a.: Beltz.

11Anhang A

11.1 Auszug aus dem Auswertungsprogramm

AVEM (Standardform)

Testdatum: 16.02.2018

Name: 01

Geschlecht: männlich

Alter: 52

Vorname:

Bildungsgrad: Hauptschule

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	20 (16 - 24)	79 (51 - 95)	7 (5 - 8)
2. Beruflicher Ehrgeiz	22 (18 - 26)	62 (30 - 87)	6 (4 - 7)
3. Verausgabungsbereitschaft	20 (16 - 24)	56 (17 - 84)	5 (3 - 7)
4. Perfektionsstreben	27 (24 - 30)	74 (46 - 96)	6 (5 - 9)
5. Distanzierungsfähigkeit	22 (18 - 26)	76 (37 - 92)	6 (4 - 8)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	11 (8 - 14)	25 (6 - 62)	4 (2 - 6)
7. Offensive Problembewältigung	25 (22 - 28)	55 (27 - 79)	5 (4 - 7)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	21 (17 - 25)	41 (13 - 74)	5 (3 - 6)
9. Erfolgserleben im Beruf	23 (20 - 26)	46 (14 - 82)	5 (3 - 7)
10. Lebenszufriedenheit	23 (20 - 26)	38 (14 - 72)	4 (3 - 6)
11. Erleben sozialer Unterstützung	20 (16 - 24)	20 (4 - 53)	3 (2 - 5)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

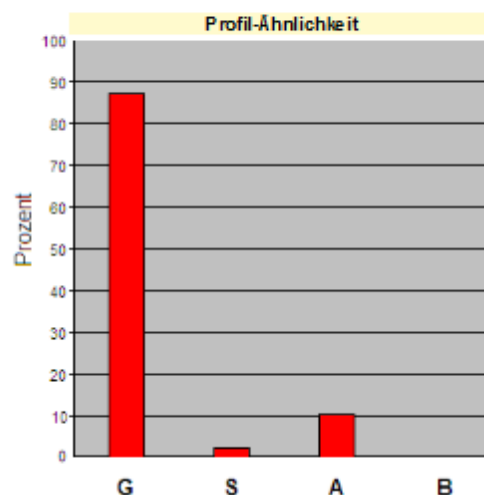
Staninewerte:	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit									
2. Beruflicher Ehrgeiz									
3. Verausgabungsbereitschaft									
4. Perfektionsstreben									
5. Distanzierungsfähigkeit									
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)									
7. Offensive Problembewältigung									
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit									
9. Erfolgserleben im Beruf									
10. Lebenszufriedenheit									
11. Erleben sozialer Unterstützung									
Prozentrang:	4	11	23	40	60	77	89	96	

Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum : 25.02.2018

Name: 02

Geschlecht: männlich

Alter: 45

Vorname:

Bildungsgrad: Hauptschule

Ergebnisse

Faustwehr/O (2003)

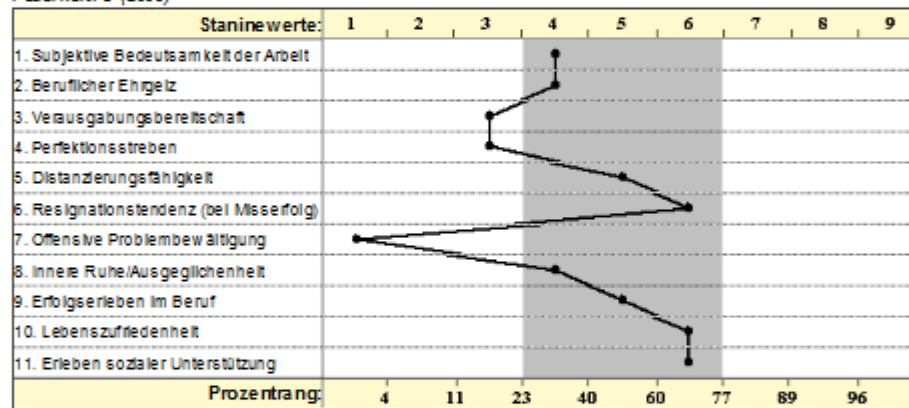
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	13 (9 - 17)	28 (8 - 58)	4 (2 - 5)
2. Beruflicher Ehrgeiz	18 (14 - 22)	30 (9 - 62)	4 (2 - 6)
3. Verausgabungsbereitschaft	15 (11 - 19)	11 (3 - 46)	3 (1 - 5)
4. Perfektionsstreben	20 (17 - 23)	11 (3 - 38)	3 (1 - 4)
5. Distanzierungsfähigkeit	20 (16 - 24)	57 (20 - 85)	5 (3 - 7)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	16 (13 - 19)	70 (32 - 91)	6 (4 - 8)
7. Offensive Problembewältigung	18 (15 - 21)	3 (0 - 18)	1 (1 - 3)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	20 (16 - 24)	33 (9 - 68)	4 (2 - 6)
9. Erfolgserleben im Beruf	24 (21 - 27)	55 (19 - 88)	5 (3 - 7)
10. Lebenszufriedenheit	25 (22 - 28)	61 (28 - 88)	6 (4 - 7)
11. Erleben sozialer Unterstützung	26 (22 - 30)	73 (34 - 97)	6 (4 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Faustwehr/O (2003)

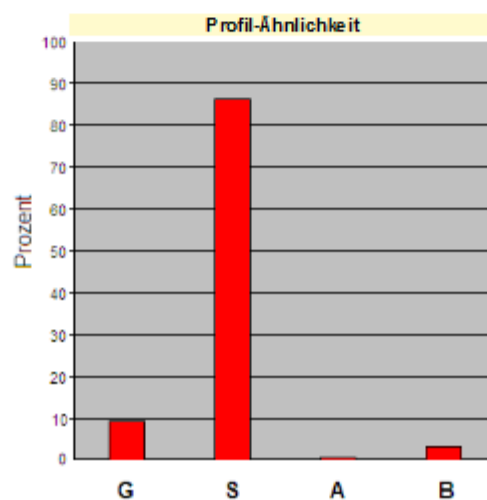


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 25.02.2018

Name: 03

Geschlecht: männlich

Alter: 45

Vorname:

Bildungsgrad: Hauptschule

Ergebnisse

Feuerwehr/O (2003)

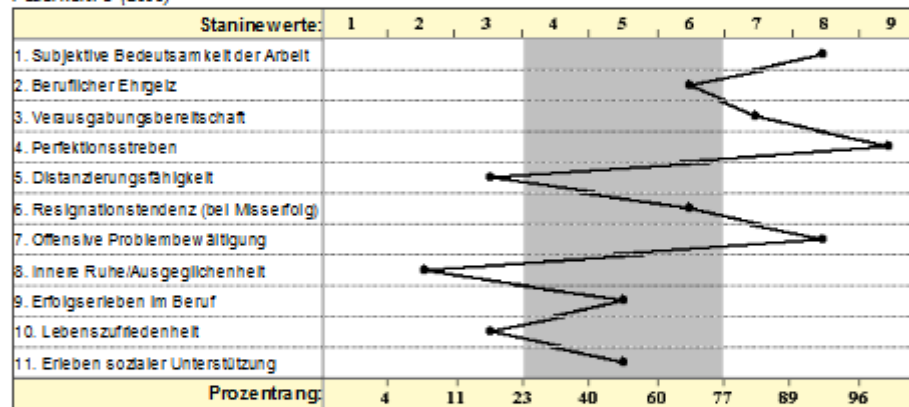
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	22 (18 - 26)	90 (85 - 98)	8 (6 - 9)
2. Beruflicher Ehrgeiz	22 (18 - 26)	62 (30 - 87)	6 (4 - 7)
3. Verausgabungsbereitschaft	23 (19 - 27)	79 (46 - 94)	7 (5 - 8)
4. Perfektionsstreben	30 (27 - 30)	98 (74 - 98)	9 (8 - 9)
5. Distanzierungsfähigkeit	16 (12 - 20)	20 (7 - 57)	3 (2 - 5)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	15 (12 - 18)	62 (25 - 87)	6 (4 - 7)
7. Offensive Problembewältigung	30 (27 - 30)	94 (72 - 94)	8 (6 - 8)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	16 (12 - 20)	9 (2 - 33)	2 (1 - 4)
9. Erfolgserleben im Beruf	23 (20 - 26)	46 (14 - 82)	5 (3 - 7)
10. Lebenszufriedenheit	21 (18 - 24)	20 (7 - 49)	3 (2 - 5)
11. Erleben sozialer Unterstützung	24 (20 - 28)	53 (20 - 88)	5 (3 - 7)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/O (2003)

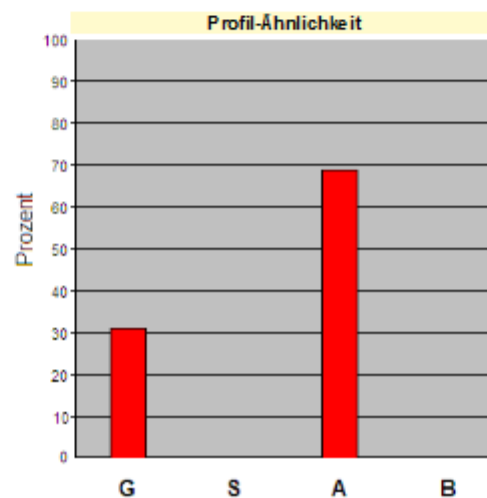


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 25.02.2018

Name: 04

Geschlecht: männlich

Alter: 55

Vorname:

Bildungsgrad: Hauptschule

Ergebnisse

Faustwehr/Ö (2003)

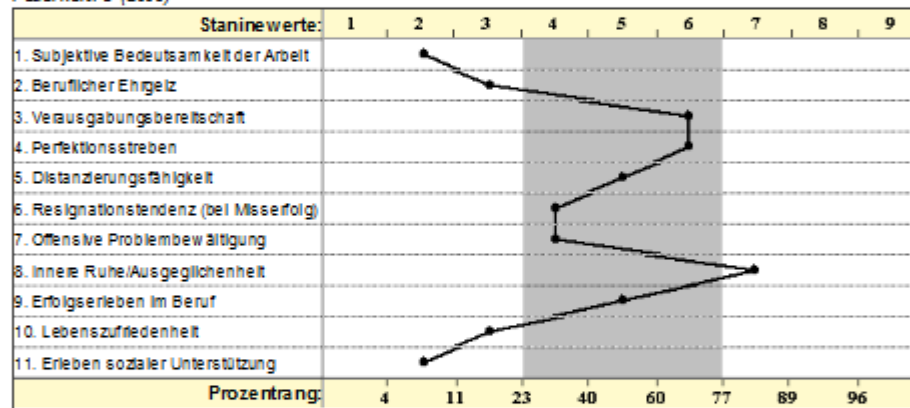
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	9 (6 - 13)	8 (1 - 28)	2 (1 - 4)
2. Beruflicher Ehrgeiz	15 (11 - 19)	13 (2 - 38)	3 (1 - 4)
3. Verausgabungsbereitschaft	22 (18 - 26)	72 (35 - 91)	6 (4 - 8)
4. Perfektionsstreben	26 (23 - 29)	64 (36 - 89)	6 (4 - 7)
5. Distanzierungsfähigkeit	20 (16 - 24)	57 (20 - 85)	5 (3 - 7)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	11 (8 - 14)	25 (6 - 62)	4 (2 - 6)
7. Offensive Problembewältigung	22 (19 - 25)	27 (5 - 55)	4 (2 - 5)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	27 (23 - 30)	88 (61 - 98)	7 (6 - 9)
9. Erfolgserleben im Beruf	23 (20 - 26)	46 (14 - 82)	5 (3 - 7)
10. Lebenszufriedenheit	21 (18 - 24)	20 (7 - 49)	3 (2 - 5)
11. Erleben sozialer Unterstützung	17 (13 - 21)	6 (1 - 26)	2 (1 - 4)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Faustwehr/Ö (2003)

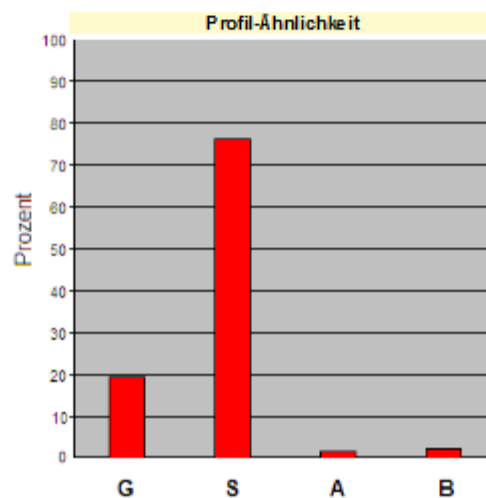


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 25.02.2018

Name: 05

Geschlecht: männlich Alter: 31

Vorname:

Bildungsgrad: (Fach-)Hochschule, Universität

Ergebnisse

Feuerwehr/O (2003)

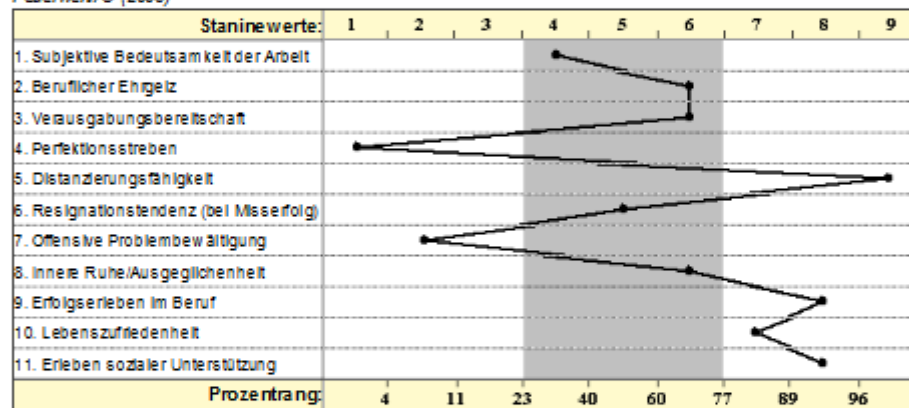
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	14 (10 - 18)	35 (12 - 65)	4 (3 - 6)
2. Beruflicher Ehrgeiz	24 (20 - 28)	75 (46 - 95)	6 (5 - 8)
3. Verausgabungsbereitschaft	21 (17 - 25)	64 (28 - 87)	6 (4 - 7)
4. Perfektionsstreben	17 (14 - 20)	3 (0 - 11)	1 (1 - 3)
5. Distanzierungsfähigkeit	28 (24 - 30)	96 (85 - 99)	9 (7 - 9)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	14 (11 - 17)	53 (18 - 82)	5 (3 - 7)
7. Offensive Problembewältigung	19 (16 - 22)	5 (1 - 27)	2 (1 - 4)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	25 (21 - 29)	74 (41 - 96)	6 (5 - 8)
9. Erfolgserleben im Beruf	29 (26 - 30)	93 (64 - 97)	8 (6 - 9)
10. Lebenszufriedenheit	28 (25 - 30)	88 (61 - 98)	7 (6 - 9)
11. Erleben sozialer Unterstützung	29 (25 - 30)	93 (64 - 97)	8 (6 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/O (2003)

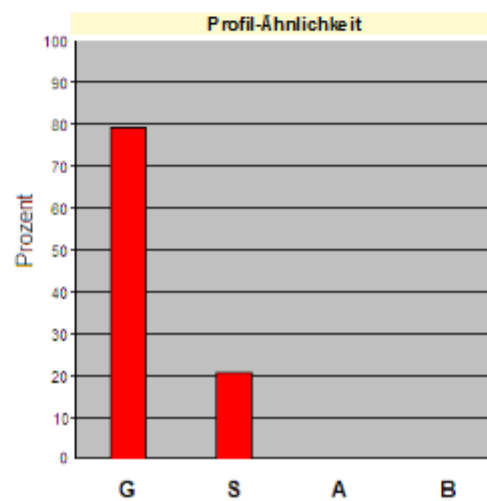


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 25.02.2018

Name: 06

Geschlecht: männlich

Alter:

Vorname:

Bildungsgrad: Gymnasium/Akademie (Abitur/Matura)

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

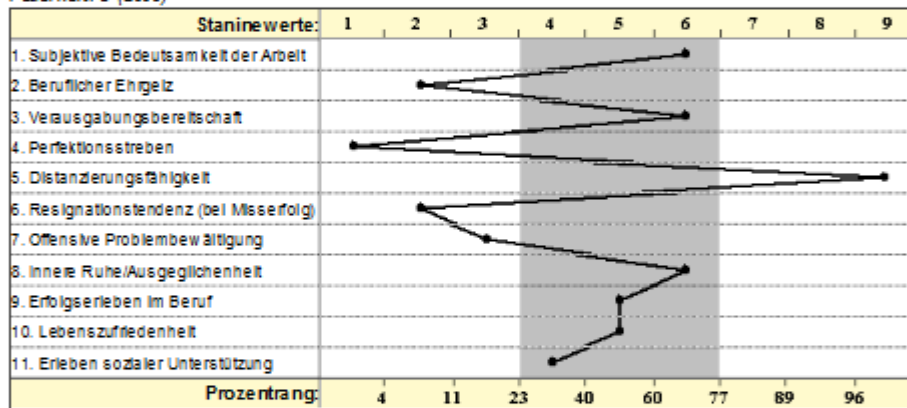
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	18 (14 - 22)	65 (35 - 90)	6 (4 - 8)
2. Beruflicher Ehrgeiz	12 (8 - 16)	4 (0 - 17)	2 (1 - 3)
3. Verausgabebereitschaft	21 (17 - 25)	64 (28 - 87)	6 (4 - 7)
4. Perfektionsstreben	17 (14 - 20)	3 (0 - 11)	1 (1 - 3)
5. Distanzierungs-fähigkeit	30 (26 - 30)	99 (92 - 99)	9 (8 - 9)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	8 (6 - 11)	8 (2 - 32)	2 (1 - 4)
7. Offensive Problembewältigung	21 (18 - 24)	18 (3 - 45)	3 (1 - 5)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	24 (20 - 28)	68 (33 - 92)	6 (4 - 8)
9. Erfolgserleben im Beruf	24 (21 - 27)	55 (19 - 88)	5 (3 - 7)
10. Lebenszufriedenheit	24 (21 - 27)	49 (20 - 80)	5 (3 - 7)
11. Erleben sozialer Unterstützung	22 (18 - 26)	34 (9 - 73)	4 (2 - 6)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

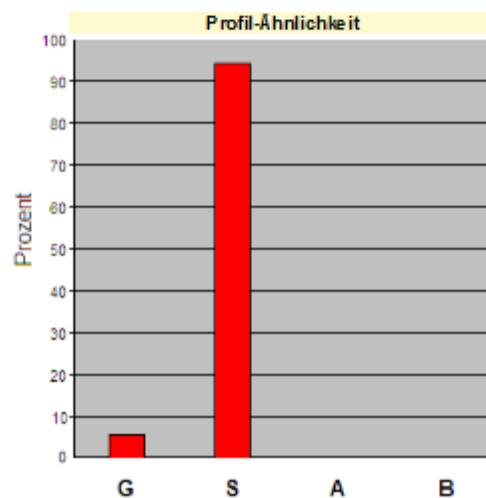


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 25.02.2018

Name: 07

Geschlecht: männlich Alter: 50

Vorname:

Bildungsgrad: Gymnasium/Akademie (Abitur/Matura)

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

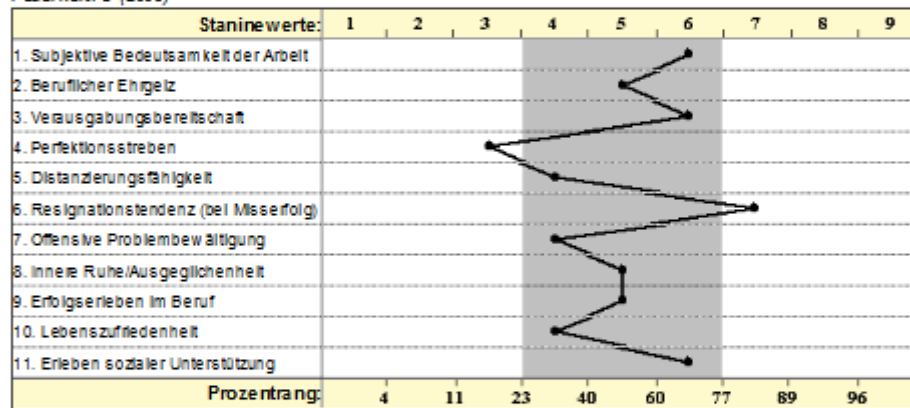
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	19 (15 - 23)	72 (43 - 92)	6 (5 - 8)
2. Beruflicher Ehrgeiz	21 (17 - 25)	55 (22 - 81)	5 (3 - 7)
3. Verausgabebereitschaft	21 (17 - 25)	64 (26 - 87)	6 (4 - 7)
4. Perfektionsstreben	20 (17 - 23)	11 (3 - 38)	3 (1 - 4)
5. Distanzierungsfähigkeit	18 (14 - 22)	37 (13 - 78)	4 (3 - 6)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	18 (15 - 21)	82 (53 - 97)	7 (5 - 9)
7. Offensive Problembewältigung	23 (20 - 26)	36 (11 - 63)	4 (3 - 6)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	21 (17 - 25)	41 (13 - 74)	5 (3 - 6)
9. Erfolgserleben im Beruf	24 (21 - 27)	55 (19 - 88)	5 (3 - 7)
10. Lebenszufriedenheit	23 (20 - 26)	38 (14 - 72)	4 (3 - 6)
11. Erleben sozialer Unterstützung	26 (22 - 30)	73 (34 - 97)	6 (4 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

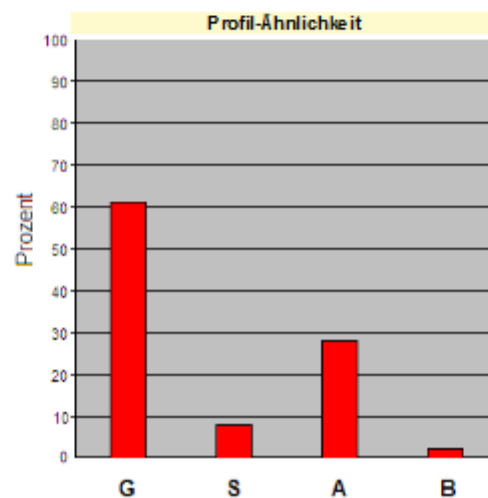


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 25.02.2018

Name: 08

Geschlecht: männlich

Alter: 56

Vorname:

Bildungsgrad: Gymnasium/Akademie (Abitur/Matura)

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

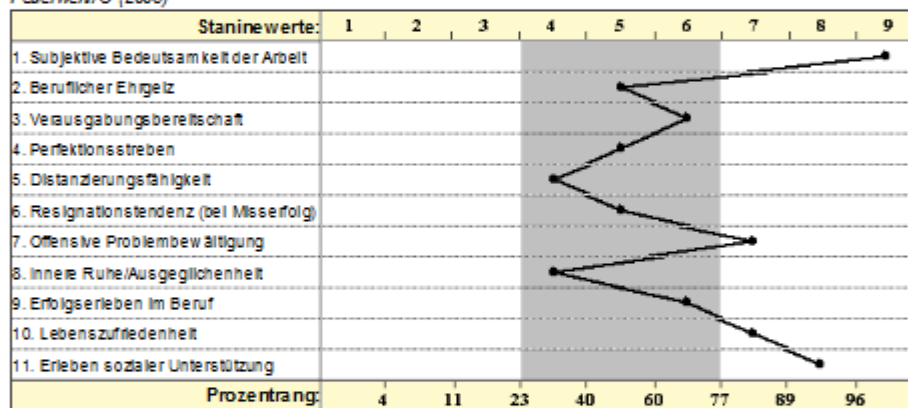
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	28 (24 - 30)	99 (95 - 100)	9 (8 - 9)
2. Beruflicher Ehrgeiz	21 (17 - 25)	55 (22 - 81)	5 (3 - 7)
3. Verausgabebereitschaft	21 (17 - 25)	64 (26 - 87)	6 (4 - 7)
4. Perfektionsstreben	25 (22 - 28)	55 (25 - 82)	5 (4 - 7)
5. Distanzierungs-fähigkeit	17 (13 - 21)	27 (10 - 67)	4 (2 - 6)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	14 (11 - 17)	53 (18 - 82)	5 (3 - 7)
7. Offensive Problembewältigung	29 (26 - 30)	86 (63 - 94)	7 (6 - 8)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	20 (16 - 24)	33 (9 - 68)	4 (2 - 6)
9. Erfolgserleben im Beruf	26 (23 - 29)	74 (34 - 97)	6 (4 - 9)
10. Lebenszufriedenheit	27 (24 - 30)	80 (49 - 98)	7 (5 - 9)
11. Erleben sozialer Unterstützung	29 (25 - 30)	93 (64 - 97)	8 (6 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

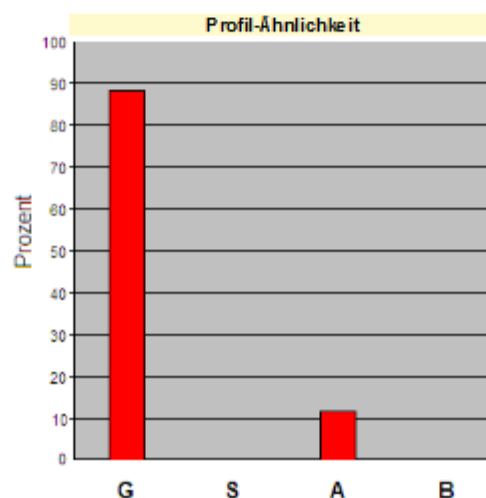


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 25.02.2018

Name: 09

Geschlecht: männlich

Alter: 50

Vorname:

Bildungsgrad: Real-/Handels-/Fachschule

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	17 (13 - 21)	58 (28 - 85)	5 (4 - 7)
2. Beruflicher Ehrgeiz	20 (16 - 24)	48 (17 - 75)	5 (3 - 8)
3. Verausgabungsbereitschaft	19 (15 - 23)	46 (11 - 79)	5 (3 - 7)
4. Perfektionsstreben	16 (13 - 19)	1 (0 - 7)	1 (1 - 2)
5. Distanzierungsfähigkeit	26 (22 - 30)	92 (76 - 99)	8 (6 - 9)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	7 (6 - 10)	6 (2 - 25)	2 (1 - 4)
7. Offensive Problembewältigung	19 (16 - 22)	5 (1 - 27)	2 (1 - 4)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	22 (18 - 26)	51 (19 - 82)	5 (3 - 7)
9. Erfolgserleben im Beruf	25 (22 - 28)	64 (28 - 93)	6 (4 - 8)
10. Lebenszufriedenheit	20 (17 - 23)	14 (4 - 38)	3 (2 - 4)
11. Erleben sozialer Unterstützung	18 (14 - 22)	9 (2 - 34)	2 (1 - 4)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

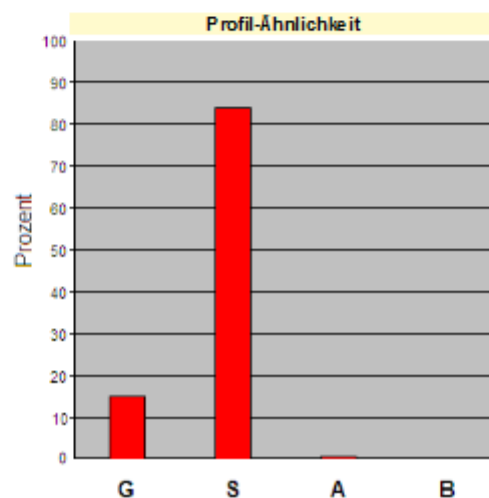
Staninewerte:	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit									
2. Beruflicher Ehrgeiz									
3. Verausgabungsbereitschaft									
4. Perfektionsstreben									
5. Distanzierungsfähigkeit									
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)									
7. Offensive Problembewältigung									
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit									
9. Erfolgserleben im Beruf									
10. Lebenszufriedenheit									
11. Erleben sozialer Unterstützung									
Prozentrang:	4	11	23	40	60	77	89	96	

Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 25.02.2018

Name: 10

Geschlecht: männlich

Alter: 33

Vorname:

Bildungsgrad: (Fach-)Hochschule, Universität

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

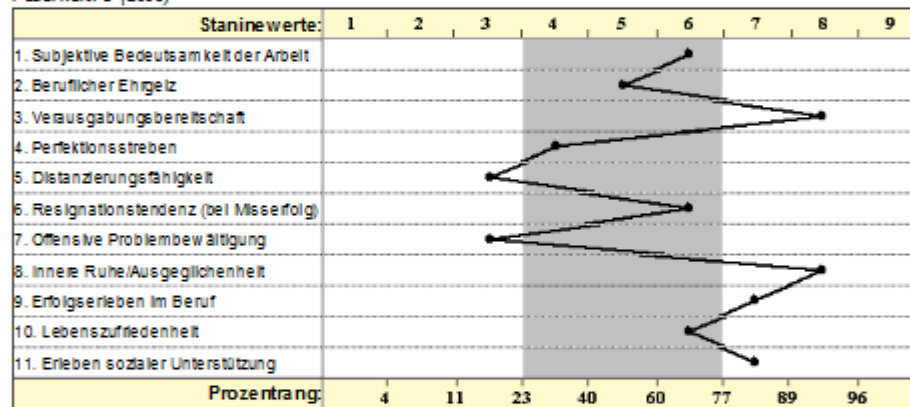
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	18 (14 - 22)	65 (35 - 90)	6 (4 - 8)
2. Beruflicher Ehrgeiz	21 (17 - 25)	55 (22 - 81)	5 (3 - 7)
3. Verausgabungsbereitschaft	27 (23 - 30)	94 (79 - 99)	8 (7 - 9)
4. Perfektionsstreben	22 (19 - 25)	25 (7 - 55)	4 (2 - 5)
5. Distanzierungsfähigkeit	15 (11 - 19)	17 (5 - 47)	3 (2 - 5)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	16 (13 - 19)	70 (32 - 91)	6 (4 - 8)
7. Offensive Problembewältigung	21 (18 - 24)	18 (3 - 45)	3 (1 - 5)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	28 (24 - 30)	92 (68 - 98)	8 (6 - 9)
9. Erfolgserleben im Beruf	28 (25 - 30)	88 (55 - 97)	7 (5 - 9)
10. Lebenszufriedenheit	25 (22 - 28)	61 (28 - 88)	6 (4 - 7)
11. Erleben sozialer Unterstützung	27 (23 - 30)	79 (43 - 97)	7 (5 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

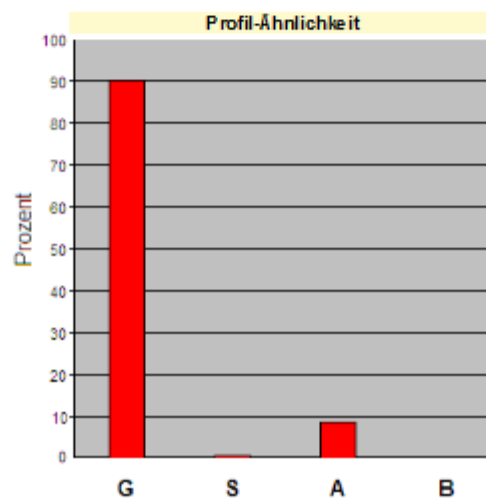


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 25.02.2018

Name: 11

Geschlecht: männlich

Alter:

Vorname:

Bildungsgrad:

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

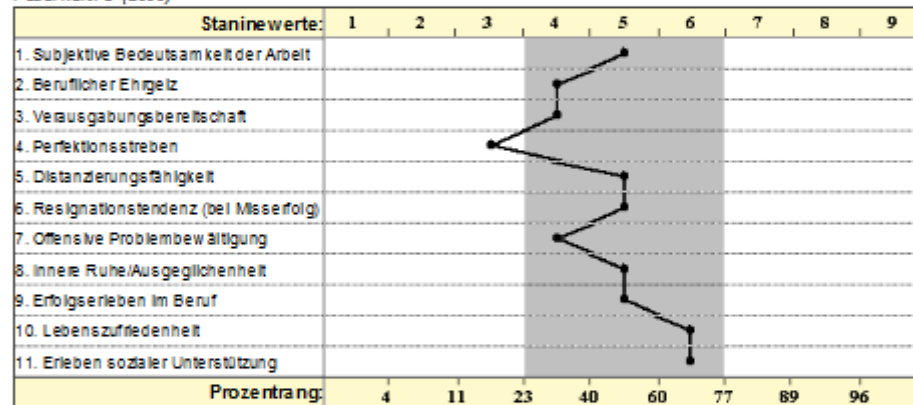
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	15 (11 - 19)	43 (17 - 72)	5 (3 - 6)
2. Beruflicher Ehrgeiz	19 (15 - 23)	38 (13 - 69)	4 (3 - 6)
3. Verausgabebereitschaft	17 (13 - 21)	26 (5 - 64)	4 (2 - 6)
4. Perfektionsstreben	20 (17 - 23)	11 (3 - 36)	3 (1 - 4)
5. Distanzierungsfähigkeit	19 (15 - 23)	47 (17 - 81)	5 (3 - 7)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	13 (10 - 16)	43 (12 - 76)	5 (3 - 6)
7. Offensive Problembewältigung	23 (20 - 26)	36 (11 - 63)	4 (3 - 6)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	22 (18 - 26)	51 (19 - 82)	5 (3 - 7)
9. Erfolgserleben im Beruf	23 (20 - 26)	46 (14 - 82)	5 (3 - 7)
10. Lebenszufriedenheit	25 (22 - 28)	61 (28 - 88)	6 (4 - 7)
11. Erleben sozialer Unterstützung	25 (21 - 29)	64 (26 - 93)	6 (4 - 8)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

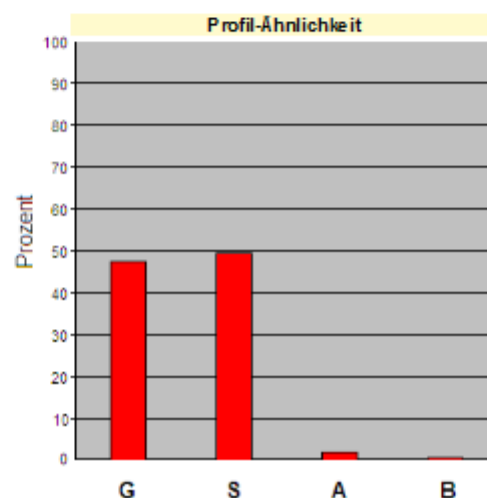


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 25.02.2018

Name: 13

Geschlecht: männlich

Alter: 59

Vorname:

Bildungsgrad: Hauptschule

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

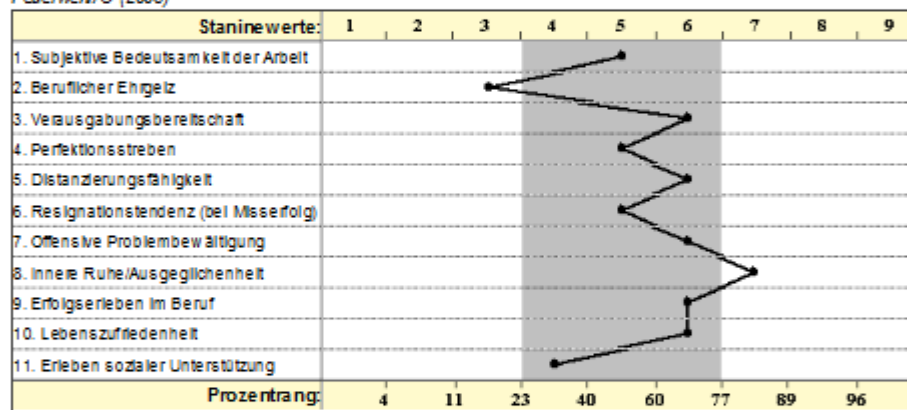
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	17 (13 - 21)	58 (28 - 85)	5 (4 - 7)
2. Beruflicher Ehrgeiz	17 (13 - 21)	22 (6 - 55)	3 (2 - 5)
3. Verausgabungsbereitschaft	22 (18 - 26)	72 (35 - 91)	6 (4 - 8)
4. Perfektionsstreben	25 (22 - 28)	55 (25 - 82)	5 (4 - 7)
5. Distanzierungsfähigkeit	22 (18 - 26)	76 (37 - 92)	6 (4 - 8)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	13 (10 - 16)	43 (12 - 76)	5 (3 - 6)
7. Offensive Problembewältigung	26 (23 - 29)	63 (36 - 86)	6 (4 - 7)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	26 (22 - 30)	82 (51 - 98)	7 (5 - 9)
9. Erfolgserleben im Beruf	26 (23 - 29)	74 (34 - 97)	6 (4 - 9)
10. Lebenszufriedenheit	26 (23 - 29)	72 (38 - 94)	6 (4 - 8)
11. Erleben sozialer Unterstützung	22 (18 - 26)	34 (9 - 73)	4 (2 - 6)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

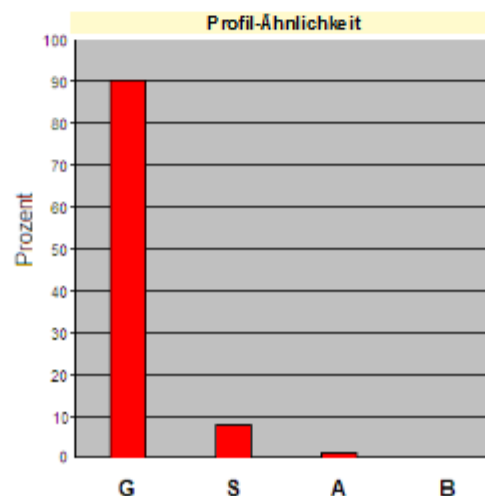


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 25.02.2018

Name: 14

Geschlecht: männlich Alter: 37

Vorname:

Bildungsgrad: Hauptschule

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

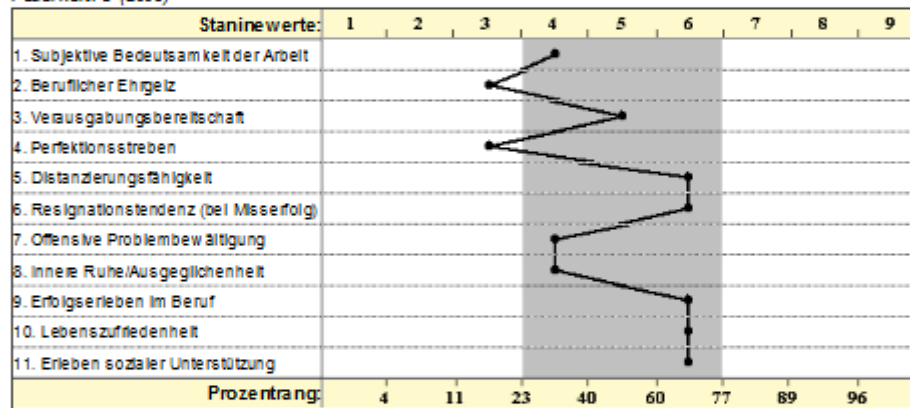
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	14 (10 - 18)	35 (12 - 65)	4 (3 - 6)
2. Beruflicher Ehrgeiz	16 (12 - 20)	17 (4 - 46)	3 (2 - 5)
3. Verausgabebereitschaft	20 (16 - 24)	56 (17 - 84)	5 (3 - 7)
4. Perfektionsstreben	20 (17 - 23)	11 (3 - 38)	3 (1 - 4)
5. Distanzierungsfähigkeit	21 (17 - 25)	67 (27 - 89)	6 (4 - 7)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	16 (13 - 19)	70 (32 - 91)	6 (4 - 8)
7. Offensive Problembewältigung	23 (20 - 26)	36 (11 - 63)	4 (3 - 6)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	19 (15 - 23)	26 (6 - 61)	4 (2 - 6)
9. Erfolgserleben im Beruf	26 (23 - 29)	74 (34 - 97)	6 (4 - 9)
10. Lebenszufriedenheit	25 (22 - 28)	61 (28 - 88)	6 (4 - 7)
11. Erleben sozialer Unterstützung	26 (22 - 30)	73 (34 - 97)	6 (4 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

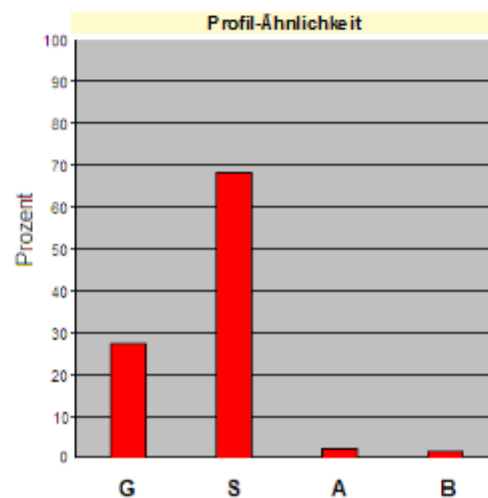


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 25.02.2018

Name: 15

Geschlecht: männlich

Alter: 52

Vorname:

Bildungsgrad: Hauptschule

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

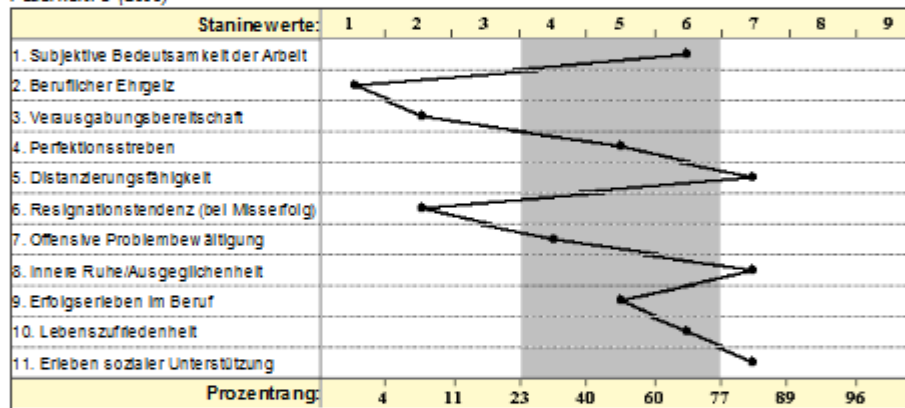
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	18 (14 - 22)	65 (35 - 90)	6 (4 - 8)
2. Beruflicher Ehrgeiz	11 (7 - 15)	2 (0 - 13)	1 (1 - 3)
3. Verausgabungsbereitschaft	14 (10 - 18)	7 (2 - 35)	2 (1 - 4)
4. Perfektionsstreben	24 (21 - 27)	46 (17 - 74)	5 (3 - 6)
5. Distanzierungsfähigkeit	24 (20 - 28)	85 (57 - 98)	7 (5 - 9)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	7 (6 - 10)	6 (2 - 25)	2 (1 - 4)
7. Offensive Problembewältigung	22 (19 - 25)	27 (5 - 55)	4 (2 - 5)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	27 (23 - 30)	88 (61 - 98)	7 (6 - 9)
9. Erfolgserleben im Beruf	24 (21 - 27)	55 (19 - 88)	5 (3 - 7)
10. Lebenszufriedenheit	25 (22 - 28)	61 (28 - 88)	6 (4 - 7)
11. Erleben sozialer Unterstützung	28 (24 - 30)	86 (53 - 97)	7 (5 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

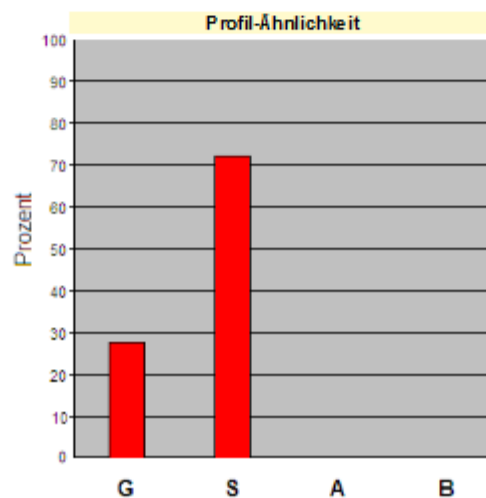


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 25.02.2018

Name: 16

Geschlecht: männlich

Alter: 28

Vorname:

Bildungsgrad: Gymnasium/Akademie (Abitur/Matura)

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

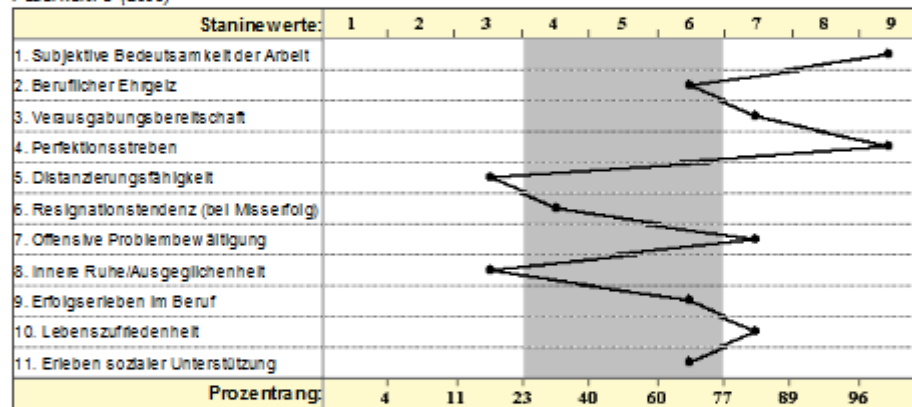
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	26 (22 - 30)	98 (90 - 100)	9 (8 - 9)
2. Beruflicher Ehrgeiz	23 (19 - 27)	69 (38 - 92)	6 (4 - 8)
3. Verausgabebereitschaft	25 (21 - 29)	87 (64 - 98)	7 (6 - 9)
4. Perfektionsstreben	30 (27 - 30)	96 (74 - 98)	9 (6 - 9)
5. Distanzierungsfähigkeit	15 (11 - 19)	17 (5 - 47)	3 (2 - 5)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	11 (8 - 14)	25 (6 - 62)	4 (2 - 6)
7. Offensive Problembewältigung	29 (26 - 30)	88 (63 - 94)	7 (6 - 8)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	18 (14 - 22)	19 (4 - 51)	3 (2 - 5)
9. Erfolgserleben im Beruf	25 (22 - 28)	64 (26 - 93)	6 (4 - 8)
10. Lebenszufriedenheit	28 (25 - 30)	88 (61 - 98)	7 (6 - 9)
11. Erleben sozialer Unterstützung	26 (22 - 30)	73 (34 - 97)	6 (4 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

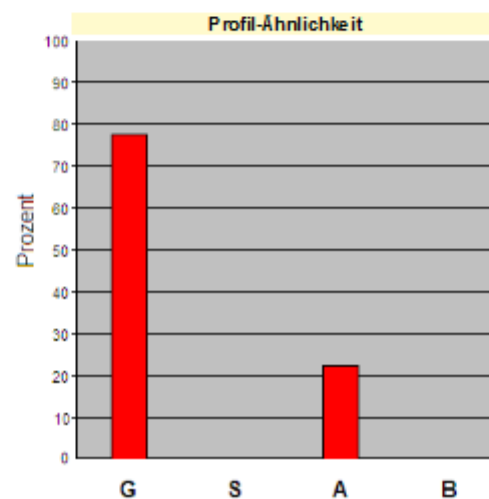


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 25.02.2018

Name: 17

Geschlecht: männlich

Alter:

Vorname:

Bildungsgrad:

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

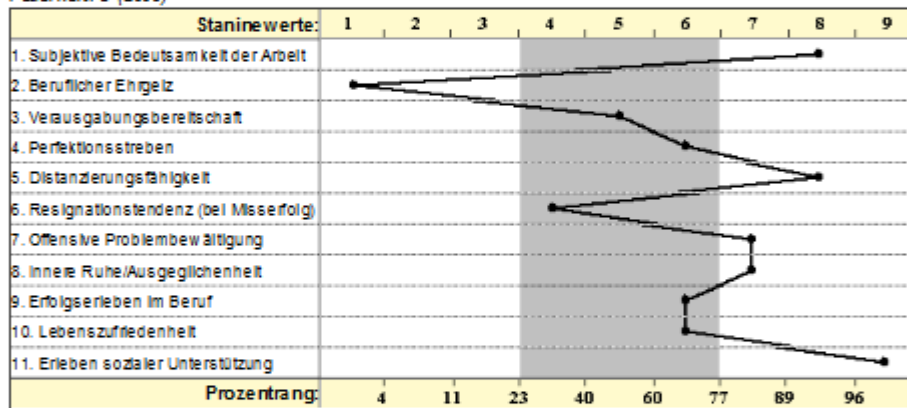
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	23 (19 - 27)	92 (72 - 98)	8 (6 - 9)
2. Beruflicher Ehrgeiz	11 (7 - 15)	2 (0 - 13)	1 (1 - 3)
3. Verausgabebereitschaft	20 (16 - 24)	58 (17 - 84)	5 (3 - 7)
4. Perfektionsstreben	28 (23 - 29)	64 (38 - 89)	6 (4 - 7)
5. Distanzierungs-fähigkeit	28 (22 - 30)	92 (78 - 99)	8 (6 - 9)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	11 (8 - 14)	25 (6 - 62)	4 (2 - 6)
7. Offensive Problembewältigung	29 (26 - 30)	86 (63 - 94)	7 (6 - 8)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	27 (23 - 30)	88 (61 - 98)	7 (6 - 9)
9. Erfolgserleben im Beruf	25 (22 - 28)	64 (28 - 93)	6 (4 - 8)
10. Lebenszufriedenheit	26 (23 - 29)	72 (38 - 94)	6 (4 - 8)
11. Erleben sozialer Unterstützung	30 (26 - 30)	97 (73 - 97)	9 (6 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

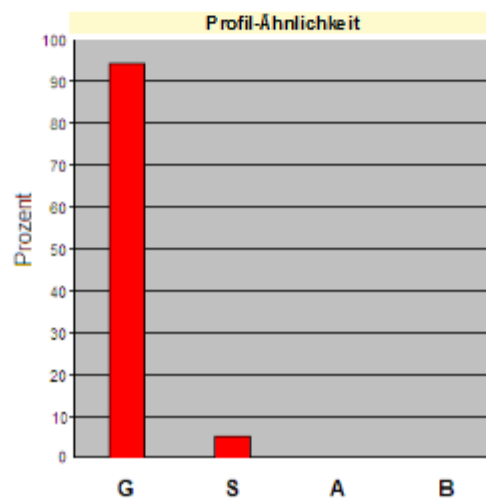


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 25.02.2018

Name: 18

Geschlecht: männlich

Alter: 41

Vorname:

Bildungsgrad: Hauptschule

Ergebnisse

Faustwehr/O (2003)

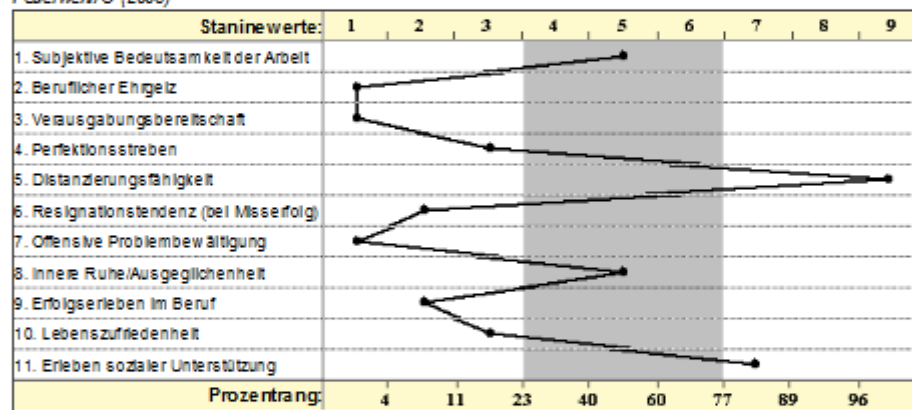
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	15 (11 - 19)	43 (17 - 72)	5 (3 - 6)
2. Beruflicher Ehrgeiz	9 (6 - 13)	1 (0 - 6)	1 (1 - 2)
3. Verausgabungsbereitschaft	10 (6 - 14)	2 (0 - 7)	1 (1 - 2)
4. Perfektionsstreben	20 (17 - 23)	11 (3 - 38)	3 (1 - 4)
5. Distanzierungsfähigkeit	30 (26 - 30)	99 (92 - 99)	9 (8 - 9)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	8 (6 - 11)	8 (2 - 32)	2 (1 - 4)
7. Offensive Problembewältigung	18 (15 - 21)	3 (0 - 18)	1 (1 - 3)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	21 (17 - 25)	41 (13 - 74)	5 (3 - 6)
9. Erfolgserleben im Beruf	17 (14 - 20)	6 (1 - 28)	2 (1 - 4)
10. Lebenszufriedenheit	21 (18 - 24)	20 (7 - 49)	3 (2 - 5)
11. Erleben sozialer Unterstützung	28 (24 - 30)	86 (53 - 97)	7 (5 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Faustwehr/O (2003)

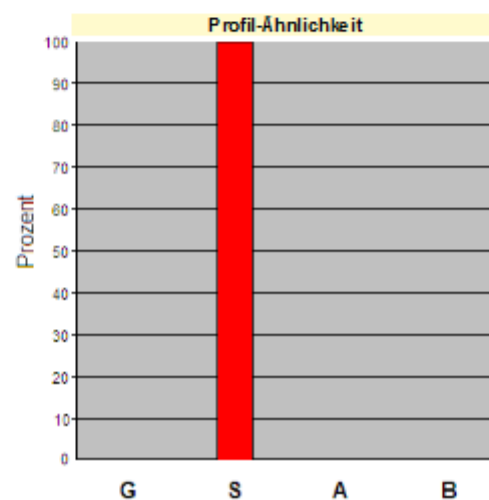


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 25.02.2018

Name: 19

Geschlecht: männlich

Alter: 50

Vorname:

Bildungsgrad: Gymnasium/Akademie (Abitur/Matura)

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

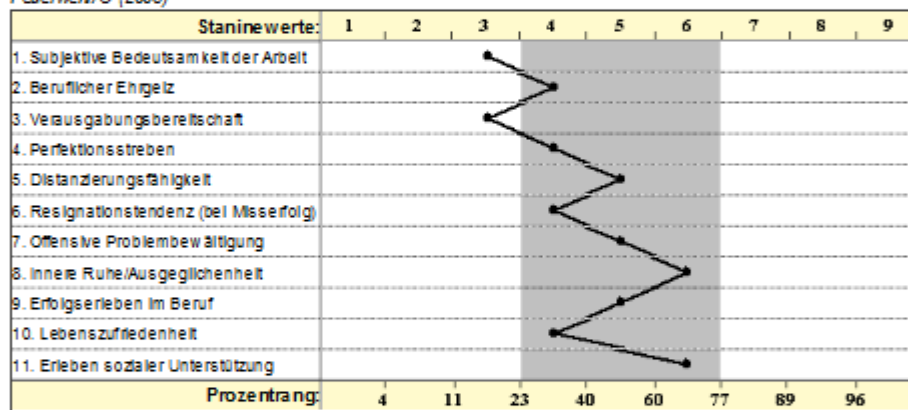
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	12 (8 - 16)	22 (5 - 51)	3 (2 - 5)
2. Beruflicher Ehrgeiz	19 (15 - 23)	38 (13 - 69)	4 (3 - 6)
3. Verausgabebereitschaft	15 (11 - 19)	11 (3 - 46)	3 (1 - 5)
4. Perfektionsstreben	22 (19 - 25)	25 (7 - 55)	4 (2 - 5)
5. Distanzierungsfähigkeit	20 (16 - 24)	57 (20 - 85)	5 (3 - 7)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	11 (8 - 14)	25 (6 - 62)	4 (2 - 6)
7. Offensive Problembewältigung	24 (21 - 27)	45 (18 - 72)	5 (3 - 6)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	25 (21 - 29)	74 (41 - 96)	6 (5 - 8)
9. Erfolgserleben im Beruf	23 (20 - 26)	46 (14 - 82)	5 (3 - 7)
10. Lebenszufriedenheit	22 (19 - 25)	28 (10 - 61)	4 (2 - 6)
11. Erleben sozialer Unterstützung	26 (22 - 30)	73 (34 - 97)	6 (4 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

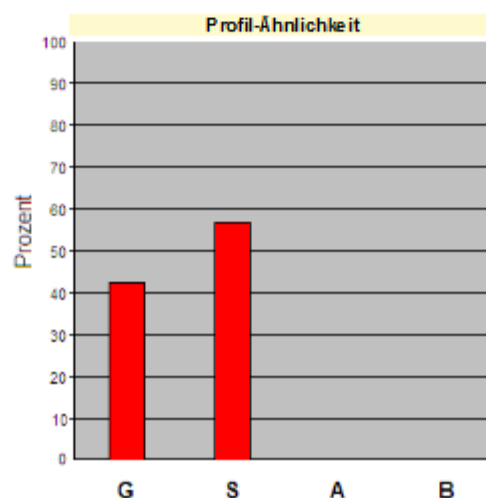


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum : 25.02.2018

Name: 20

Geschlecht: männlich

Alter:

Vorname:

Bildungsgrad:

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

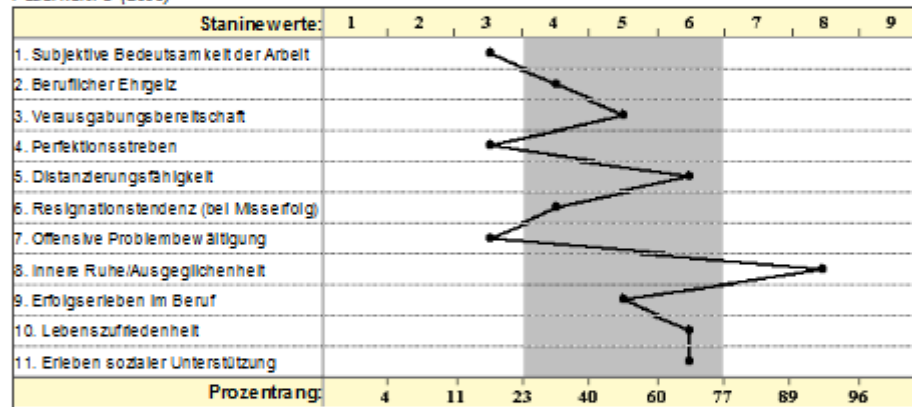
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	12 (8 - 16)	22 (5 - 51)	3 (2 - 5)
2. Beruflicher Ehrgeiz	18 (14 - 22)	30 (9 - 62)	4 (2 - 6)
3. Verausgabungsbereitschaft	20 (16 - 24)	58 (17 - 84)	5 (3 - 7)
4. Perfektionsstreben	21 (18 - 24)	17 (4 - 46)	3 (2 - 5)
5. Distanzierungsfähigkeit	22 (18 - 26)	76 (37 - 92)	6 (4 - 8)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	11 (8 - 14)	25 (6 - 62)	4 (2 - 6)
7. Offensive Problembewältigung	21 (18 - 24)	18 (3 - 45)	3 (1 - 5)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	28 (24 - 30)	92 (68 - 98)	8 (6 - 9)
9. Erfolgserleben im Beruf	24 (21 - 27)	55 (19 - 88)	5 (3 - 7)
10. Lebenszufriedenheit	26 (23 - 29)	72 (38 - 94)	6 (4 - 8)
11. Erleben sozialer Unterstützung	25 (21 - 29)	64 (28 - 93)	6 (4 - 8)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

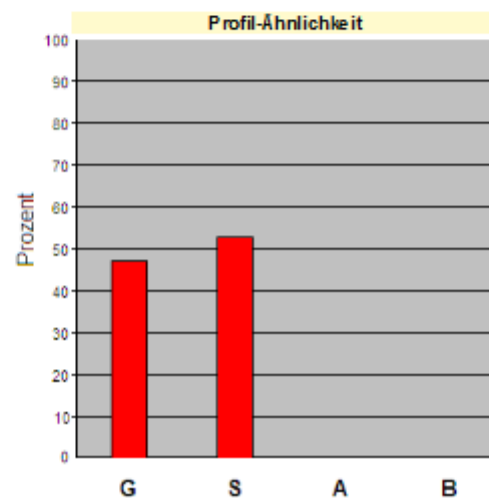


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 01.03.2018

Name: 21

Geschlecht: männlich

Alter: 50

Vorname:

Bildungsgrad: Real-/Handels-/Fachschule

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

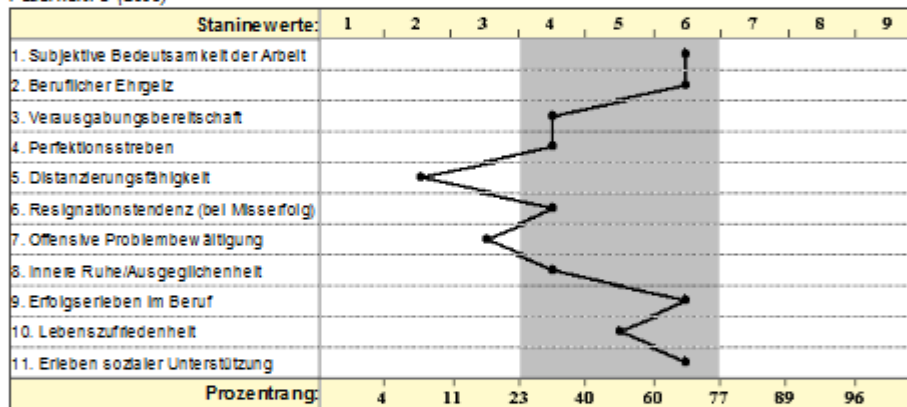
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	19 (15 - 23)	72 (43 - 92)	6 (5 - 8)
2. Beruflicher Ehrgeiz	24 (20 - 28)	75 (46 - 95)	6 (5 - 8)
3. Verausgabebereitschaft	18 (14 - 22)	35 (7 - 72)	4 (2 - 6)
4. Perfektionsstreben	23 (20 - 26)	36 (11 - 64)	4 (3 - 6)
5. Distanzierungsfähigkeit	13 (9 - 17)	10 (1 - 27)	2 (1 - 4)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	12 (9 - 15)	32 (8 - 70)	4 (2 - 6)
7. Offensive Problembewältigung	21 (18 - 24)	18 (3 - 45)	3 (1 - 5)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	19 (15 - 23)	26 (6 - 61)	4 (2 - 6)
9. Erfolgserleben im Beruf	26 (23 - 29)	74 (34 - 97)	6 (4 - 9)
10. Lebenszufriedenheit	24 (21 - 27)	49 (20 - 80)	5 (3 - 7)
11. Erleben sozialer Unterstützung	26 (22 - 30)	73 (34 - 97)	6 (4 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

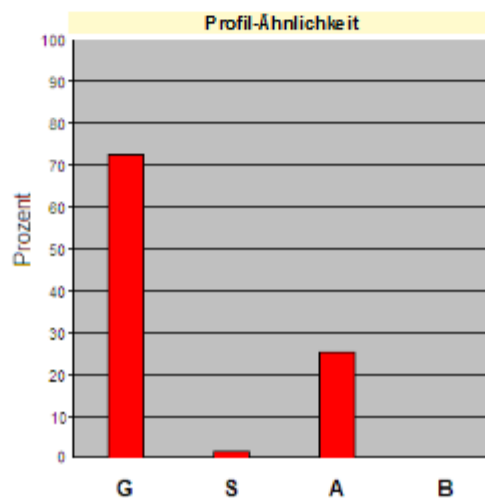


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 01.03.2018

Name: 22

Geschlecht: männlich Alter: 42

Vorname:

Bildungsgrad: Hauptschule

Ergebnisse

Faurehr/O (2003)

Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	15 (11 - 19)	43 (17 - 72)	5 (3 - 6)
2. Beruflicher Ehrgeiz	19 (15 - 23)	38 (13 - 69)	4 (3 - 6)
3. Verausgabungsbereitschaft	20 (16 - 24)	56 (17 - 84)	5 (3 - 7)
4. Perfektionsstreben	23 (20 - 26)	36 (11 - 64)	4 (3 - 6)
5. Distanzierungsfähigkeit	21 (17 - 25)	67 (27 - 89)	6 (4 - 7)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	12 (9 - 15)	32 (8 - 70)	4 (2 - 6)
7. Offensive Problembewältigung	22 (19 - 25)	27 (5 - 55)	4 (2 - 5)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	23 (19 - 27)	61 (28 - 88)	6 (4 - 7)
9. Erfolgserleben im Beruf	24 (21 - 27)	55 (19 - 88)	5 (3 - 7)
10. Lebenszufriedenheit	28 (25 - 30)	88 (61 - 98)	7 (6 - 9)
11. Erleben sozialer Unterstützung	26 (22 - 30)	73 (34 - 97)	6 (4 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Faurehr/O (2003)

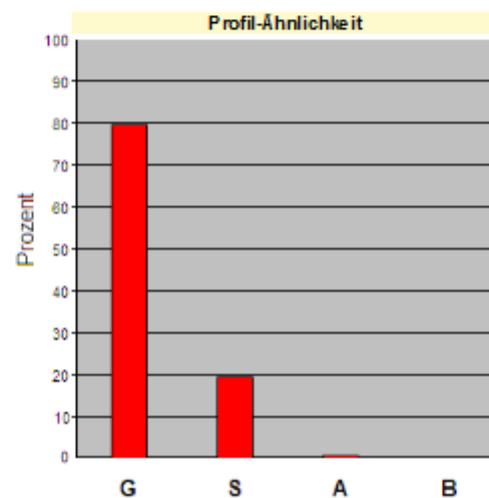
Staninewerte:	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit									
2. Beruflicher Ehrgeiz									
3. Verausgabungsbereitschaft									
4. Perfektionsstreben									
5. Distanzierungsfähigkeit									
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)									
7. Offensive Problembewältigung									
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit									
9. Erfolgserleben im Beruf									
10. Lebenszufriedenheit									
11. Erleben sozialer Unterstützung									
Prozentrang:	4	11	23	40	60	77	89	96	

Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 01.03.2018

Name: 23

Geschlecht: männlich

Alter: 43

Vorname:

Bildungsgrad: Hauptschule

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

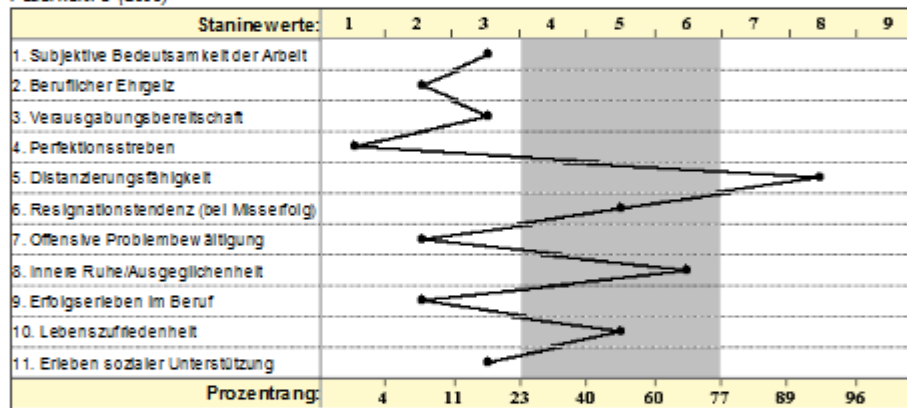
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	11 (7 - 15)	17 (3 - 43)	3 (1 - 5)
2. Beruflicher Ehrgeiz	14 (10 - 18)	9 (1 - 30)	2 (1 - 4)
3. Verausgabebereitschaft	15 (11 - 19)	11 (3 - 46)	3 (1 - 5)
4. Perfektionsstreben	16 (13 - 19)	1 (0 - 7)	1 (1 - 2)
5. Distanzierungsfähigkeit	26 (22 - 30)	92 (76 - 99)	8 (6 - 9)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	13 (10 - 16)	43 (12 - 76)	5 (3 - 6)
7. Offensive Problembewältigung	19 (16 - 22)	5 (1 - 27)	2 (1 - 4)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	24 (20 - 28)	68 (33 - 92)	6 (4 - 8)
9. Erfolgserleben im Beruf	17 (14 - 20)	6 (1 - 26)	2 (1 - 4)
10. Lebenszufriedenheit	24 (21 - 27)	49 (20 - 80)	5 (3 - 7)
11. Erleben sozialer Unterstützung	19 (15 - 23)	14 (2 - 43)	3 (1 - 5)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

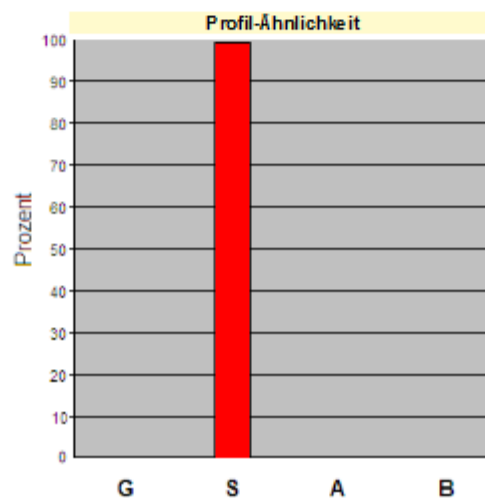


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 01.03.2018

Name: 24

Geschlecht: männlich

Alter: 35

Vorname:

Bildungsgrad: Gymnasium/Akademie (Abitur/Matura)

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

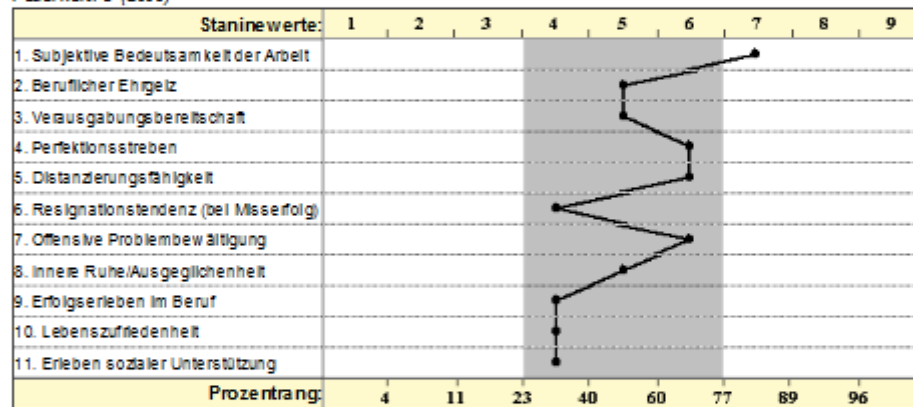
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	20 (16 - 24)	79 (51 - 95)	7 (5 - 8)
2. Beruflicher Ehrgeiz	20 (16 - 24)	46 (17 - 75)	5 (3 - 6)
3. Verausgabebereitschaft	19 (15 - 23)	46 (11 - 79)	5 (3 - 7)
4. Perfektionsstreben	27 (24 - 30)	74 (46 - 96)	6 (5 - 9)
5. Distanzierungsfähigkeit	21 (17 - 25)	67 (27 - 89)	6 (4 - 7)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	11 (8 - 14)	25 (6 - 62)	4 (2 - 6)
7. Offensive Problembewältigung	26 (23 - 29)	63 (36 - 86)	6 (4 - 7)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	21 (17 - 25)	41 (13 - 74)	5 (3 - 6)
9. Erfolgserleben im Beruf	22 (19 - 25)	34 (9 - 74)	4 (2 - 6)
10. Lebenszufriedenheit	23 (20 - 26)	38 (14 - 72)	4 (3 - 6)
11. Erleben sozialer Unterstützung	21 (17 - 25)	26 (6 - 64)	4 (2 - 6)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

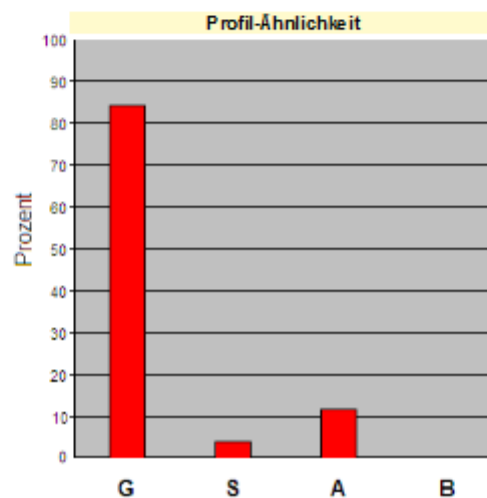


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 01.03.2018

Name: 25

Geschlecht: männlich

Alter: 36

Vorname:

Bildungsgrad: Hauptschule

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

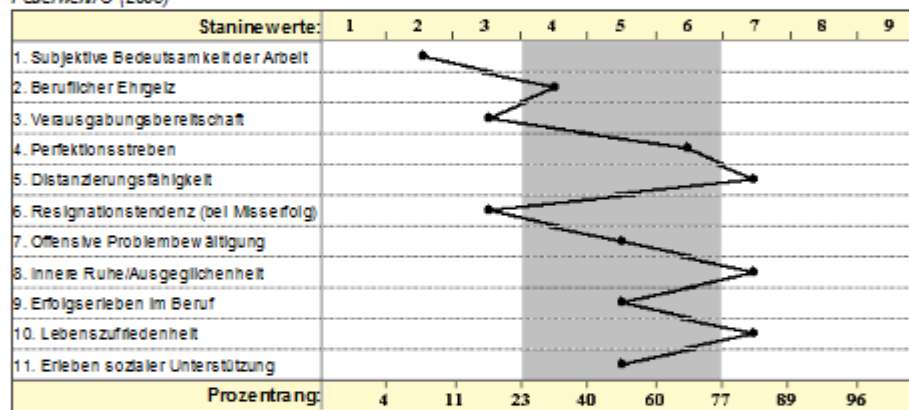
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	8 (6 - 12)	5 (1 - 22)	2 (1 - 3)
2. Beruflicher Ehrgeiz	18 (14 - 22)	30 (9 - 62)	4 (2 - 6)
3. Verausgabebereitschaft	15 (11 - 19)	11 (3 - 48)	3 (1 - 5)
4. Perfektionsstreben	26 (23 - 29)	64 (36 - 89)	6 (4 - 7)
5. Distanzierungsfähigkeit	23 (19 - 27)	81 (47 - 94)	7 (5 - 8)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	10 (7 - 13)	18 (2 - 53)	3 (1 - 5)
7. Offensive Problembewältigung	25 (22 - 28)	55 (27 - 79)	5 (4 - 7)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	27 (23 - 30)	88 (61 - 98)	7 (6 - 9)
9. Erfolgserleben im Beruf	23 (20 - 26)	46 (14 - 82)	5 (3 - 7)
10. Lebenszufriedenheit	28 (25 - 30)	88 (61 - 98)	7 (6 - 9)
11. Erleben sozialer Unterstützung	23 (19 - 27)	43 (14 - 79)	5 (3 - 7)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

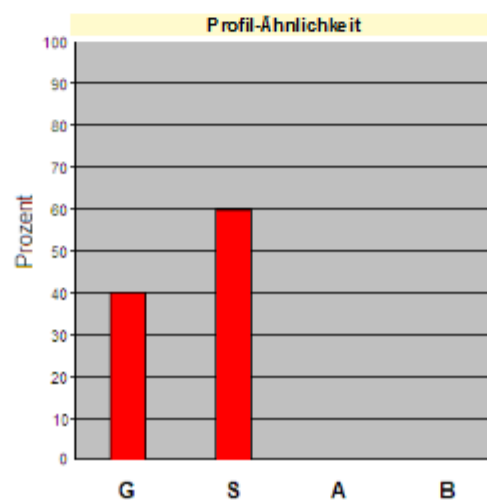


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 02.03.2018

Name: 26

Geschlecht: männlich

Alter:

Vorname:

Bildungsgrad:

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	20 (16 - 24)	79 (51 - 95)	7 (5 - 8)
2. Beruflicher Ehrgeiz	19 (15 - 23)	38 (13 - 69)	4 (3 - 6)
3. Verausgabebereitschaft	18 (14 - 22)	35 (7 - 72)	4 (2 - 6)
4. Perfektionsstreben	24 (21 - 27)	46 (17 - 74)	5 (3 - 6)
5. Distanzierungsfähigkeit	16 (12 - 20)	20 (7 - 57)	3 (2 - 5)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	11 (8 - 14)	25 (6 - 62)	4 (2 - 6)
7. Offensive Problembewältigung	24 (21 - 27)	45 (18 - 72)	5 (3 - 6)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	25 (21 - 29)	74 (41 - 96)	6 (5 - 8)
9. Erfolgserleben im Beruf	25 (22 - 28)	64 (26 - 93)	6 (4 - 8)
10. Lebenszufriedenheit	28 (25 - 30)	88 (61 - 98)	7 (6 - 9)
11. Erleben sozialer Unterstützung	26 (22 - 30)	73 (34 - 97)	6 (4 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

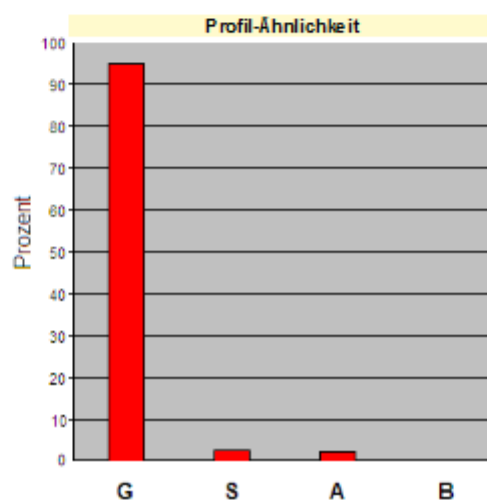
Staninewerte:	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit									
2. Beruflicher Ehrgeiz									
3. Verausgabebereitschaft									
4. Perfektionsstreben									
5. Distanzierungsfähigkeit									
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)									
7. Offensive Problembewältigung									
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit									
9. Erfolgserleben im Beruf									
10. Lebenszufriedenheit									
11. Erleben sozialer Unterstützung									
Prozentrang:	4	11	23	40	60	77	89	96	

Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 02.03.2018

Name: 27

Geschlecht: männlich

Alter:

Vorname:

Bildungsgrad:

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

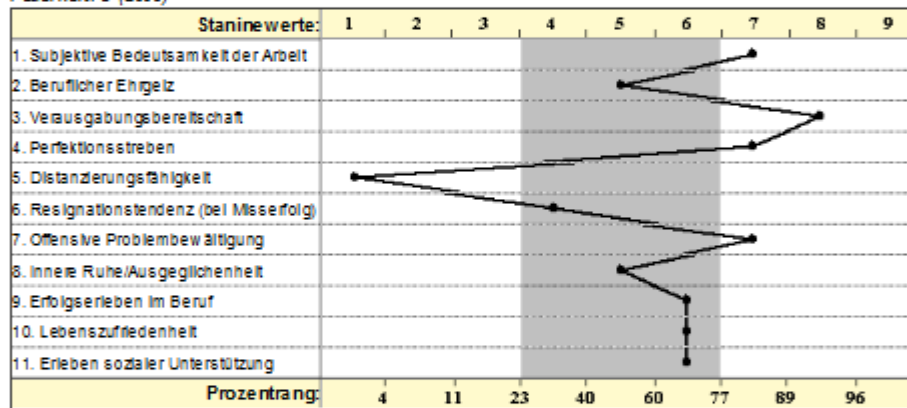
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	20 (16 - 24)	79 (51 - 95)	7 (5 - 8)
2. Beruflicher Ehrgeiz	21 (17 - 25)	55 (22 - 81)	5 (3 - 7)
3. Verausgabungsbereitschaft	26 (22 - 30)	91 (72 - 99)	8 (6 - 9)
4. Perfektionsstreben	29 (26 - 30)	89 (64 - 96)	7 (6 - 9)
5. Distanzierungsfähigkeit	8 (6 - 12)	1 (0 - 7)	1 (1 - 2)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	11 (8 - 14)	25 (8 - 62)	4 (2 - 6)
7. Offensive Problembewältigung	28 (25 - 30)	79 (55 - 94)	7 (5 - 8)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	21 (17 - 25)	41 (13 - 74)	5 (3 - 6)
9. Erfolgserleben im Beruf	25 (22 - 28)	64 (28 - 93)	6 (4 - 8)
10. Lebenszufriedenheit	25 (22 - 28)	61 (28 - 88)	6 (4 - 7)
11. Erleben sozialer Unterstützung	26 (22 - 30)	73 (34 - 97)	6 (4 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

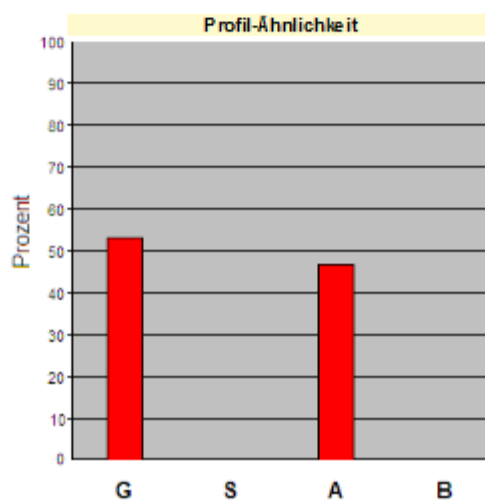


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 02.03.2018

Name: 28

Geschlecht: männlich Alter: 41

Vorname:

Bildungsgrad: Hauptschule

Ergebnisse

Feuerwehr/O (2003)

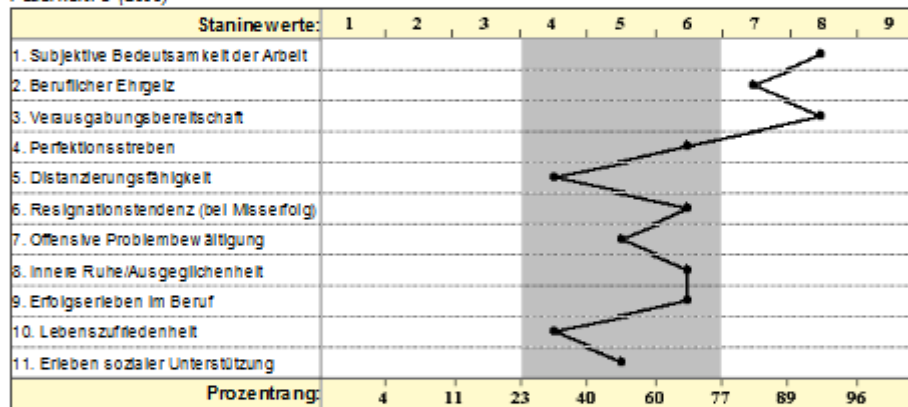
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	24 (20 - 28)	95 (79 - 99)	8 (7 - 9)
2. Beruflicher Ehrgeiz	26 (22 - 30)	87 (62 - 99)	7 (6 - 9)
3. Verausgabebereitschaft	26 (22 - 30)	91 (72 - 99)	8 (6 - 9)
4. Perfektionsstreben	26 (23 - 29)	84 (36 - 89)	6 (4 - 7)
5. Distanzierungsfähigkeit	17 (13 - 21)	27 (10 - 67)	4 (2 - 6)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	17 (14 - 20)	78 (43 - 95)	6 (5 - 8)
7. Offensive Problembewältigung	25 (22 - 28)	55 (27 - 79)	5 (4 - 7)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	25 (21 - 29)	74 (41 - 96)	6 (5 - 8)
9. Erfolgserleben im Beruf	25 (22 - 28)	64 (26 - 93)	6 (4 - 8)
10. Lebenszufriedenheit	23 (20 - 26)	38 (14 - 72)	4 (3 - 6)
11. Erleben sozialer Unterstützung	23 (19 - 27)	43 (14 - 79)	5 (3 - 7)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/O (2003)

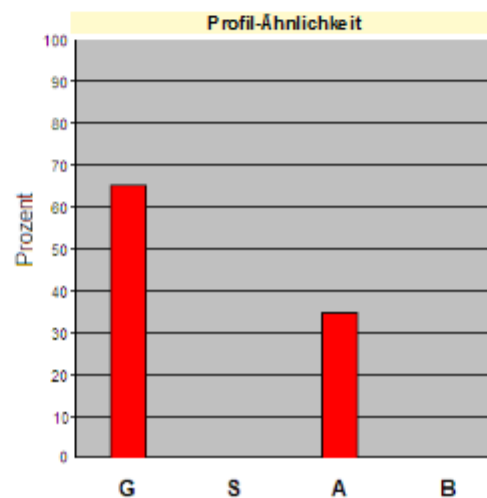


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 08.03.2018

Name: 29

Geschlecht: männlich

Alter: 54

Vorname:

Bildungsgrad: Hauptschule

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

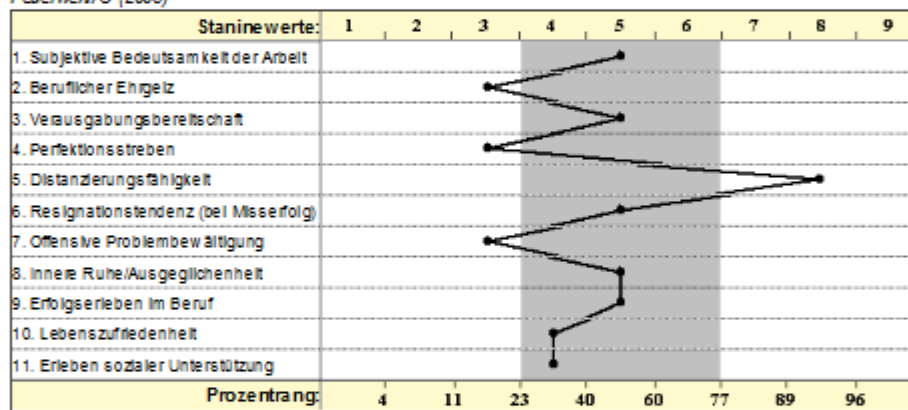
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	17 (13 - 21)	58 (28 - 85)	5 (4 - 7)
2. Beruflicher Ehrgeiz	16 (12 - 20)	17 (4 - 46)	3 (2 - 5)
3. Verausgabungsbereitschaft	20 (16 - 24)	56 (17 - 84)	5 (3 - 7)
4. Perfektionsstreben	20 (17 - 23)	11 (3 - 36)	3 (1 - 4)
5. Distanzierungsfähigkeit	27 (23 - 30)	94 (81 - 99)	8 (7 - 9)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	13 (10 - 16)	43 (12 - 76)	5 (3 - 6)
7. Offensive Problembewältigung	21 (18 - 24)	18 (3 - 45)	3 (1 - 5)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	21 (17 - 25)	41 (13 - 74)	5 (3 - 6)
9. Erfolgserleben im Beruf	23 (20 - 26)	46 (14 - 82)	5 (3 - 7)
10. Lebenszufriedenheit	22 (19 - 25)	28 (10 - 61)	4 (2 - 6)
11. Erleben sozialer Unterstützung	22 (18 - 26)	34 (9 - 73)	4 (2 - 6)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

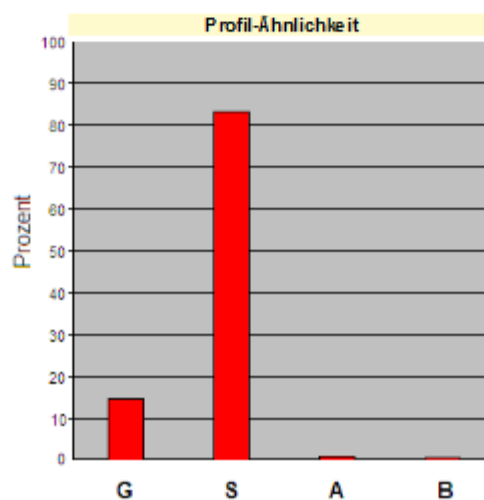


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 06.03.2018

Name: 30

Geschlecht: männlich

Alter: 45

Vorname:

Bildungsgrad:

Ergebnisse

Faustwehr/O (2003)

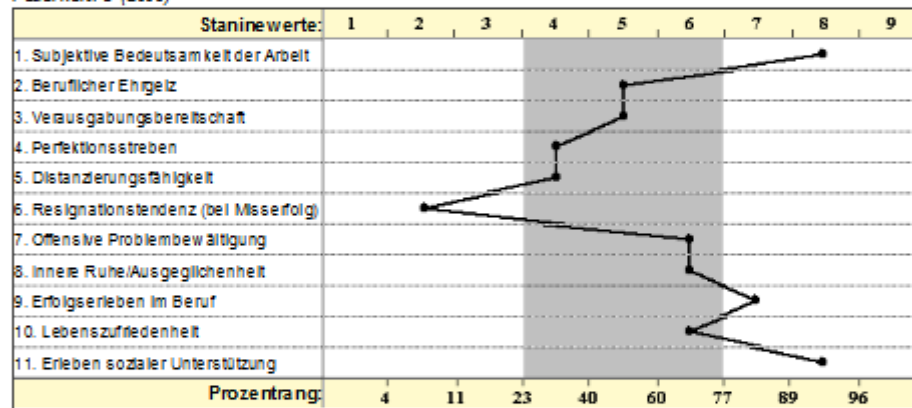
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	23 (19 - 27)	92 (72 - 98)	8 (6 - 9)
2. Beruflicher Ehrgeiz	21 (17 - 25)	55 (22 - 81)	5 (3 - 7)
3. Verausgabebereitschaft	19 (15 - 23)	46 (11 - 79)	5 (3 - 7)
4. Perfektionsstreben	23 (20 - 26)	36 (11 - 64)	4 (3 - 6)
5. Distanzierungsfähigkeit	18 (14 - 22)	37 (13 - 76)	4 (3 - 6)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	8 (6 - 11)	8 (2 - 32)	2 (1 - 4)
7. Offensive Problembewältigung	26 (23 - 29)	63 (36 - 86)	6 (4 - 7)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	25 (21 - 29)	74 (41 - 96)	6 (5 - 8)
9. Erfolgserleben im Beruf	27 (24 - 30)	82 (46 - 97)	7 (5 - 9)
10. Lebenszufriedenheit	25 (22 - 28)	61 (28 - 88)	6 (4 - 7)
11. Erleben sozialer Unterstützung	29 (25 - 30)	93 (64 - 97)	8 (6 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Faustwehr/O (2003)

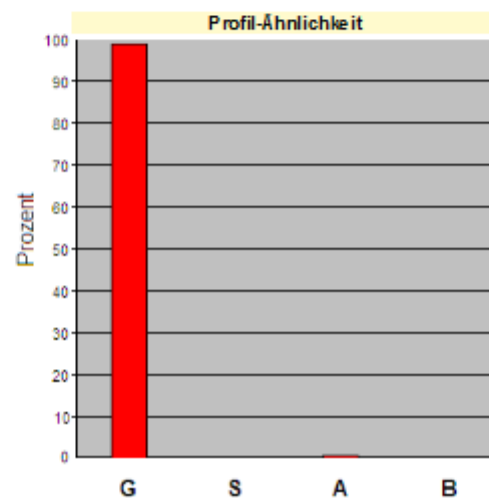


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 06.03.2018

Name: 31

Geschlecht: männlich

Alter: 38

Vorname:

Bildungsgrad: Hauptschule

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

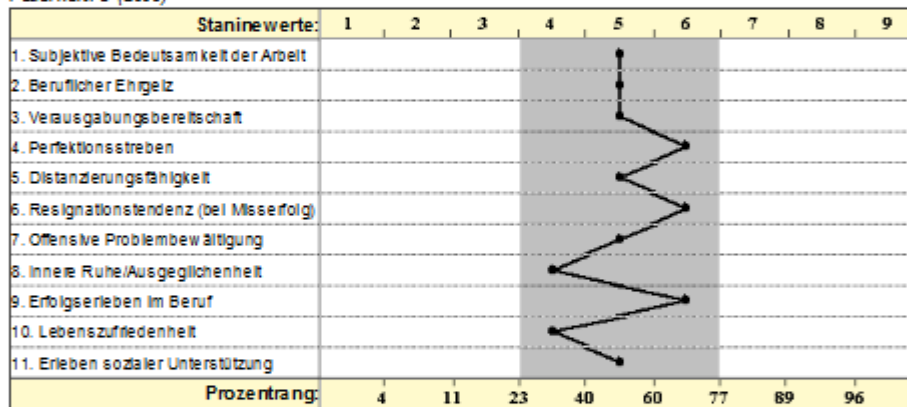
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	18 (12 - 20)	51 (22 - 79)	5 (3 - 7)
2. Beruflicher Ehrgeiz	21 (17 - 25)	55 (22 - 81)	5 (3 - 7)
3. Verausgabebereitschaft	19 (15 - 23)	48 (11 - 79)	5 (3 - 7)
4. Perfektionsstreben	28 (23 - 29)	64 (38 - 89)	6 (4 - 7)
5. Distanzierungsfähigkeit	19 (15 - 23)	47 (17 - 81)	5 (3 - 7)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	15 (12 - 18)	62 (25 - 87)	6 (4 - 7)
7. Offensive Problembewältigung	24 (21 - 27)	45 (18 - 72)	5 (3 - 6)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	19 (15 - 23)	28 (6 - 61)	4 (2 - 6)
9. Erfolgserleben im Beruf	26 (23 - 29)	74 (34 - 97)	6 (4 - 9)
10. Lebenszufriedenheit	23 (20 - 26)	38 (14 - 72)	4 (3 - 6)
11. Erleben sozialer Unterstützung	24 (20 - 28)	53 (20 - 86)	5 (3 - 7)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

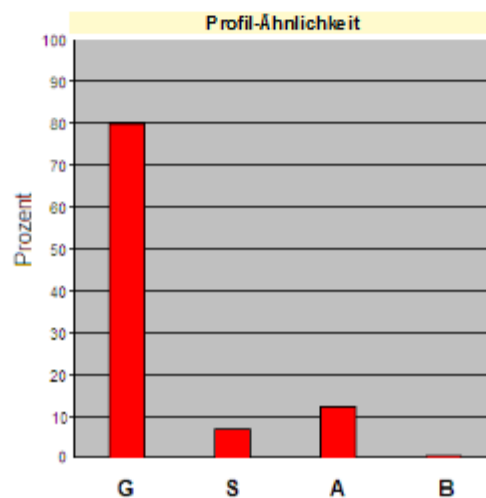


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 06.03.2018

Name: 32

Geschlecht: männlich Alter:

Vorname:

Bildungsgrad:

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

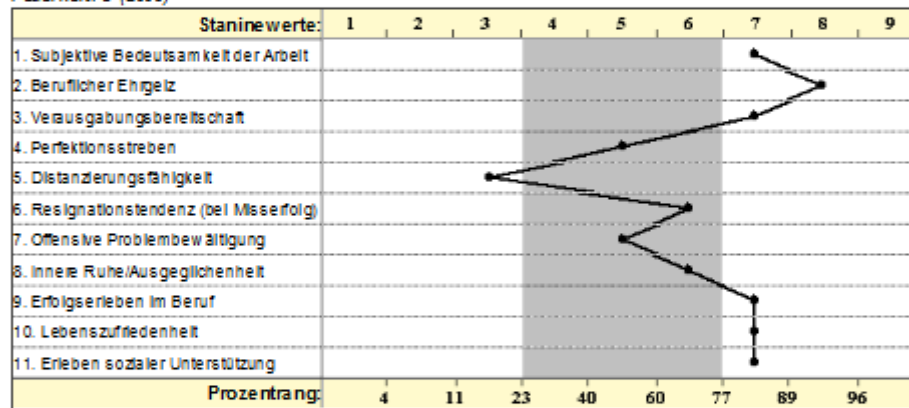
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	21 (17 - 25)	85 (58 - 97)	7 (5 - 9)
2. Beruflicher Ehrgeiz	27 (23 - 30)	92 (69 - 99)	8 (6 - 9)
3. Verausgabungsbereitschaft	25 (21 - 29)	87 (64 - 98)	7 (6 - 9)
4. Perfektionsstreben	24 (21 - 27)	46 (17 - 74)	5 (3 - 6)
5. Distanzierungsfähigkeit	16 (12 - 20)	20 (7 - 57)	3 (2 - 5)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	16 (13 - 19)	70 (32 - 91)	6 (4 - 8)
7. Offensive Problembewältigung	24 (21 - 27)	45 (18 - 72)	5 (3 - 6)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	25 (21 - 29)	74 (41 - 96)	6 (5 - 8)
9. Erfolgserleben im Beruf	28 (25 - 30)	88 (55 - 97)	7 (5 - 9)
10. Lebenszufriedenheit	28 (25 - 30)	88 (61 - 98)	7 (6 - 9)
11. Erleben sozialer Unterstützung	28 (24 - 30)	86 (53 - 97)	7 (5 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

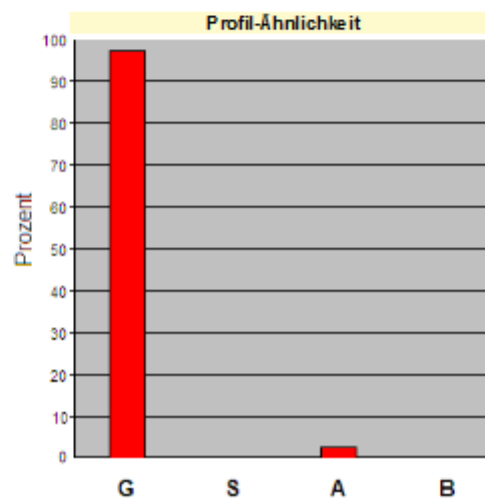


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 06.03.2018

Name: 33

Geschlecht: männlich

Alter: 29

Vorname:

Bildungsgrad: Hauptschule

Ergebnisse

Feuerwehr/O (2003)

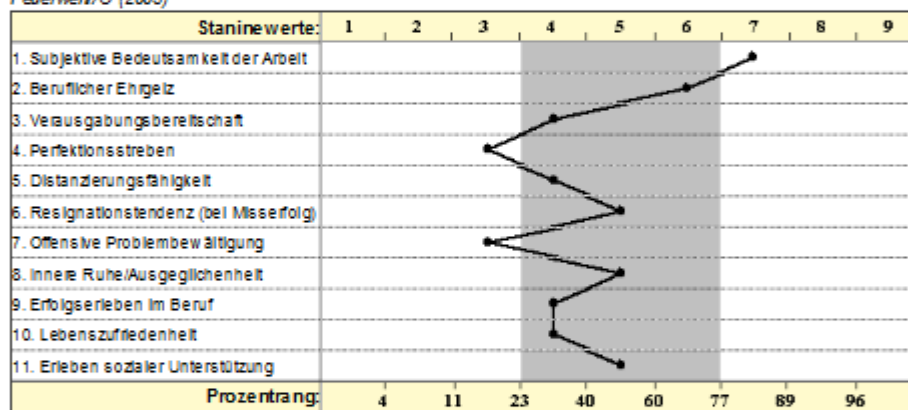
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	21 (17 - 25)	85 (58 - 97)	7 (5 - 9)
2. Beruflicher Ehrgeiz	24 (20 - 28)	75 (46 - 95)	6 (5 - 8)
3. Verausgabebereitschaft	18 (14 - 22)	35 (7 - 72)	4 (2 - 6)
4. Perfektionsstreben	21 (18 - 24)	17 (4 - 46)	3 (2 - 5)
5. Distanzierungsfähigkeit	17 (13 - 21)	27 (10 - 67)	4 (2 - 6)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	14 (11 - 17)	53 (18 - 82)	5 (3 - 7)
7. Offensive Problembewältigung	20 (17 - 23)	11 (1 - 36)	3 (1 - 4)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	21 (17 - 25)	41 (13 - 74)	5 (3 - 8)
9. Erfolgserleben im Beruf	22 (19 - 25)	34 (9 - 74)	4 (2 - 6)
10. Lebenszufriedenheit	23 (20 - 26)	38 (14 - 72)	4 (3 - 6)
11. Erleben sozialer Unterstützung	23 (19 - 27)	43 (14 - 79)	5 (3 - 7)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/O (2003)

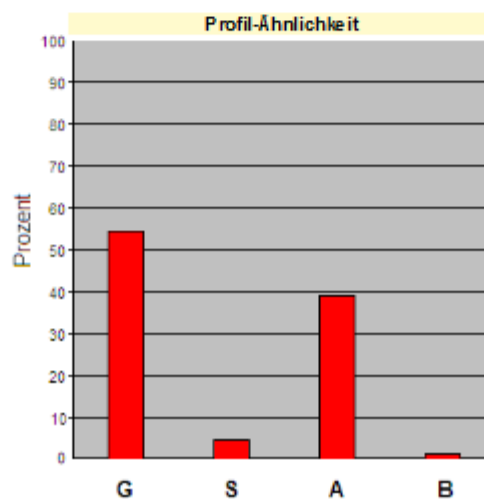


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 11.03.2018

Name: 34

Geschlecht: männlich

Alter: 48

Vorname:

Bildungsgrad: Real-/Handels-/Fachschule

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

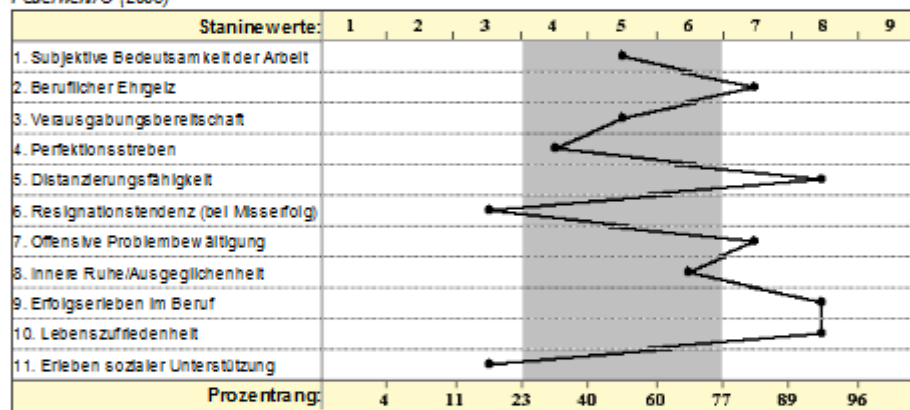
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	17 (13 - 21)	58 (28 - 85)	5 (4 - 7)
2. Beruflicher Ehrgeiz	25 (21 - 29)	81 (55 - 97)	7 (5 - 9)
3. Verausgabebereitschaft	19 (15 - 23)	46 (11 - 79)	5 (3 - 7)
4. Perfektionsstreben	22 (19 - 25)	25 (7 - 55)	4 (2 - 5)
5. Distanzierungsfähigkeit	26 (22 - 30)	92 (76 - 99)	8 (6 - 9)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	9 (6 - 12)	12 (2 - 43)	3 (1 - 5)
7. Offensive Problembewältigung	29 (26 - 30)	86 (63 - 94)	7 (6 - 8)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	23 (19 - 27)	61 (26 - 88)	6 (4 - 7)
9. Erfolgserleben im Beruf	29 (26 - 30)	93 (64 - 97)	8 (6 - 9)
10. Lebenszufriedenheit	29 (26 - 30)	94 (72 - 98)	8 (6 - 9)
11. Erleben sozialer Unterstützung	19 (15 - 23)	14 (2 - 43)	3 (1 - 5)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

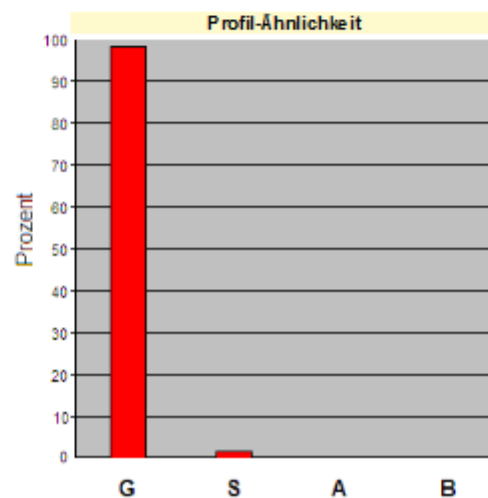


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarz angezeigte Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 11.03.2018

Name: 35

Geschlecht: männlich

Alter: 50

Vorname:

Bildungsgrad: Gymnasium/Akademie (Abitur/Matura)

Ergebnisse

Faenrich/O (2003)

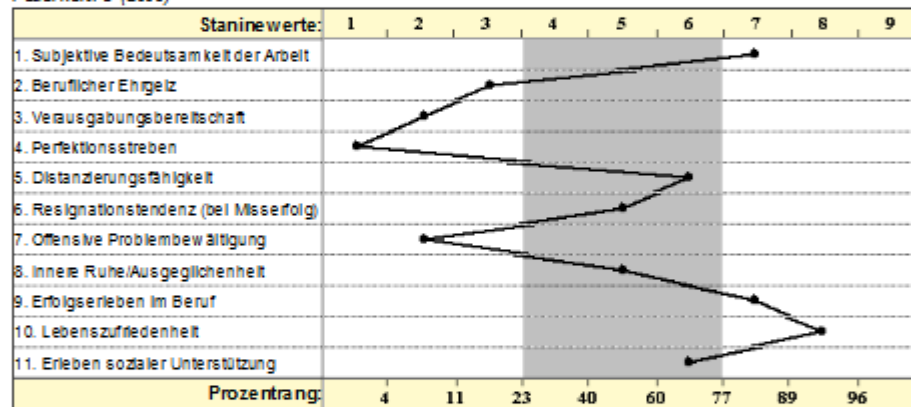
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	20 (16 - 24)	79 (51 - 95)	7 (5 - 8)
2. Beruflicher Ehrgeiz	17 (13 - 21)	22 (6 - 55)	3 (2 - 5)
3. Verausgabebereitschaft	12 (8 - 16)	4 (0 - 17)	2 (1 - 3)
4. Perfektionsstreben	15 (12 - 18)	1 (0 - 4)	1 (1 - 2)
5. Distanzierungsfähigkeit	22 (18 - 26)	76 (37 - 92)	6 (4 - 8)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	13 (10 - 16)	43 (12 - 78)	5 (3 - 6)
7. Offensive Problembewältigung	19 (16 - 22)	5 (1 - 27)	2 (1 - 4)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	21 (17 - 25)	41 (13 - 74)	5 (3 - 6)
9. Erfolgserleben im Beruf	27 (24 - 30)	82 (46 - 97)	7 (5 - 9)
10. Lebenszufriedenheit	29 (26 - 30)	94 (72 - 98)	8 (6 - 9)
11. Erleben sozialer Unterstützung	25 (21 - 29)	64 (26 - 93)	6 (4 - 8)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Faenrich/O (2003)

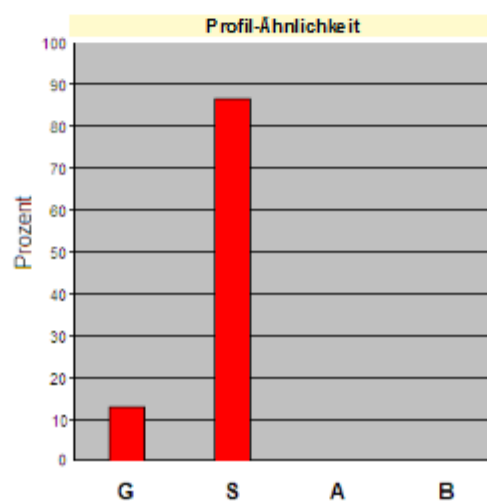


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 11.03.2018

Name: 38

Geschlecht: männlich Alter: 31

Vorname:

Bildungsgrad: Hauptschule

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

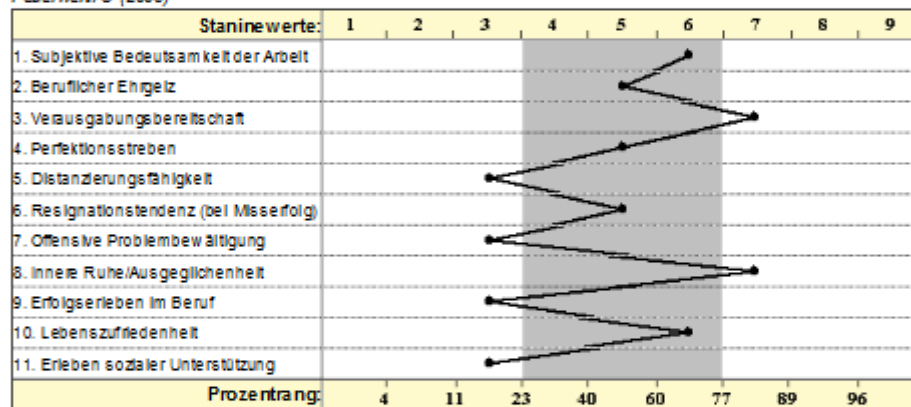
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	19 (15 - 23)	72 (43 - 92)	6 (5 - 8)
2. Beruflicher Ehrgeiz	20 (16 - 24)	46 (17 - 75)	5 (3 - 6)
3. Verausgabebereitschaft	24 (20 - 28)	84 (56 - 96)	7 (5 - 9)
4. Perfektionsstreben	25 (22 - 28)	55 (25 - 82)	5 (4 - 7)
5. Distanzierungsfähigkeit	14 (10 - 18)	13 (2 - 37)	3 (1 - 4)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	14 (11 - 17)	53 (18 - 82)	5 (3 - 7)
7. Offensive Problembewältigung	21 (18 - 24)	18 (3 - 45)	3 (1 - 5)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	26 (22 - 30)	82 (51 - 98)	7 (5 - 9)
9. Erfolgserleben im Beruf	20 (17 - 23)	19 (4 - 55)	3 (2 - 5)
10. Lebenszufriedenheit	26 (23 - 29)	72 (38 - 94)	6 (4 - 8)
11. Erleben sozialer Unterstützung	19 (15 - 23)	14 (2 - 43)	3 (1 - 5)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

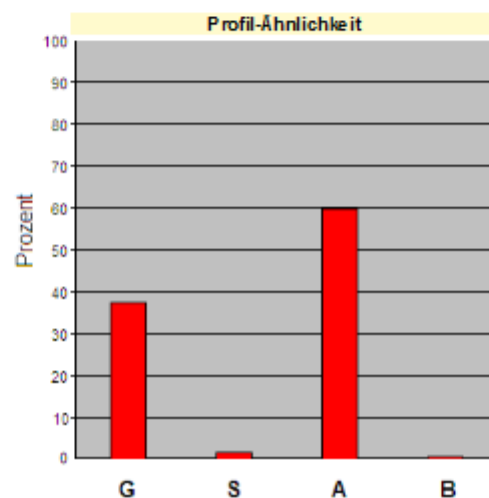


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 11.03.2018

Name: 37

Geschlecht: männlich

Alter: 48

Vorname:

Bildungsgrad: Hauptschule

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

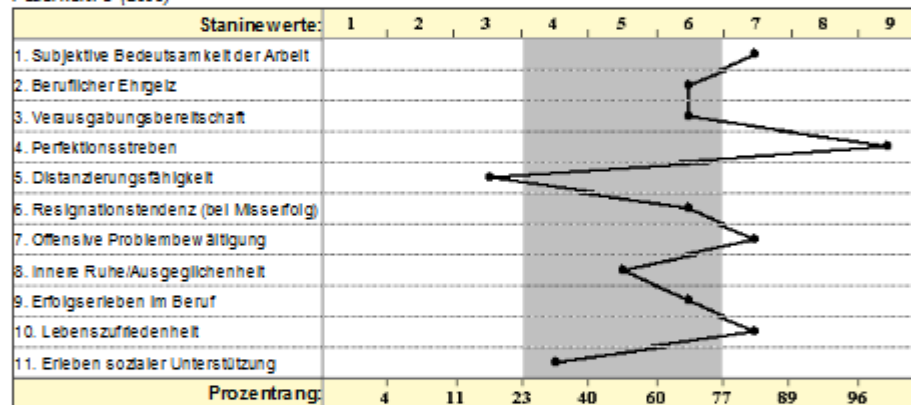
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	20 (18 - 24)	79 (51 - 95)	7 (5 - 8)
2. Beruflicher Ehrgeiz	22 (18 - 26)	62 (30 - 87)	6 (4 - 7)
3. Verausgabungsbereitschaft	22 (18 - 26)	72 (35 - 91)	6 (4 - 8)
4. Perfektionsstreben	30 (27 - 30)	96 (74 - 96)	9 (8 - 9)
5. Distanzierungsfähigkeit	16 (12 - 20)	20 (7 - 57)	3 (2 - 5)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	15 (12 - 18)	62 (25 - 87)	6 (4 - 7)
7. Offensive Problembewältigung	29 (26 - 30)	86 (63 - 94)	7 (6 - 8)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	21 (17 - 25)	41 (13 - 74)	5 (3 - 6)
9. Erfolgserleben im Beruf	25 (22 - 28)	64 (26 - 93)	6 (4 - 8)
10. Lebenszufriedenheit	27 (24 - 30)	80 (49 - 98)	7 (5 - 9)
11. Erleben sozialer Unterstützung	22 (18 - 26)	34 (9 - 73)	4 (2 - 6)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

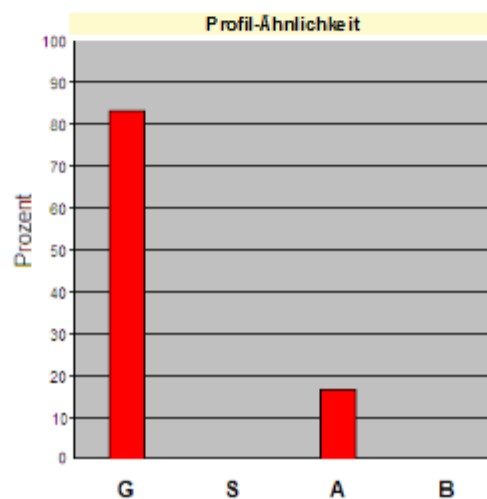


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 16.03.2018

Name: 38

Geschlecht: männlich

Alter: 37

Vorname:

Bildungsgrad: (Fach-)Hochschule, Universität

Ergebnisse

Faurenwehr/Ö (2003)

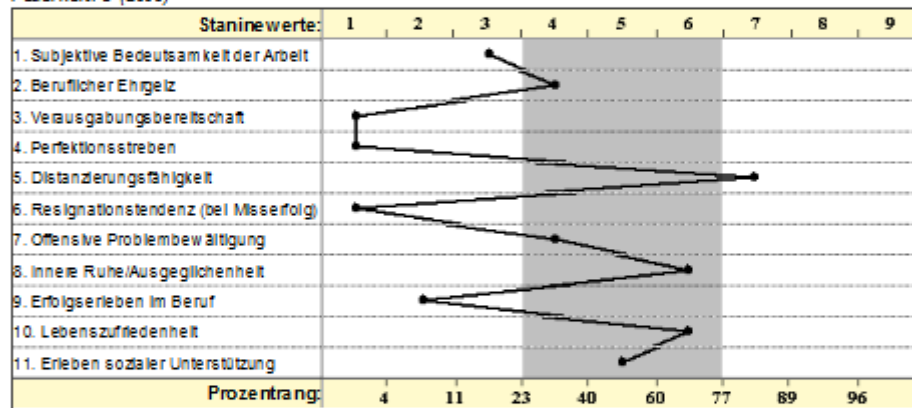
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	12 (8 - 16)	22 (5 - 51)	3 (2 - 5)
2. Beruflicher Ehrgeiz	18 (14 - 22)	30 (9 - 62)	4 (2 - 6)
3. Verausgabungsbereitschaft	8 (6 - 12)	0 (0 - 4)	1 (1 - 2)
4. Perfektionsstreben	16 (13 - 19)	1 (0 - 7)	1 (1 - 2)
5. Distanzierungsfähigkeit	23 (19 - 27)	81 (47 - 94)	7 (5 - 8)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	6 (6 - 9)	2 (2 - 18)	1 (1 - 3)
7. Offensive Problembewältigung	22 (19 - 25)	27 (5 - 55)	4 (2 - 5)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	23 (19 - 27)	61 (26 - 88)	6 (4 - 7)
9. Erfolgserleben im Beruf	16 (13 - 19)	4 (0 - 19)	2 (1 - 3)
10. Lebenszufriedenheit	26 (23 - 29)	72 (38 - 94)	6 (4 - 8)
11. Erleben sozialer Unterstützung	23 (19 - 27)	43 (14 - 79)	5 (3 - 7)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Faurenwehr/Ö (2003)

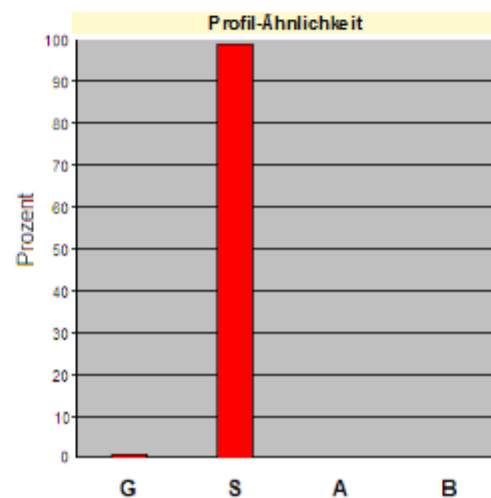


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 16.03.2018

Name: 39

Geschlecht: männlich

Alter: 44

Vorname:

Bildungsgrad: Hauptschule

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

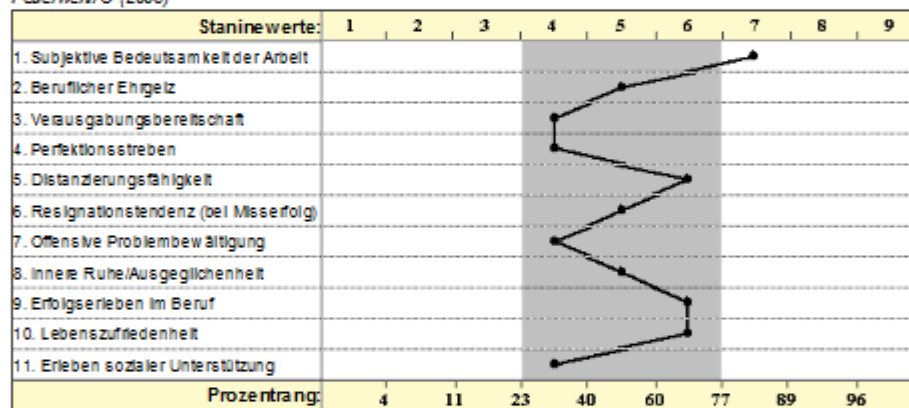
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	21 (17 - 25)	85 (58 - 97)	7 (5 - 9)
2. Beruflicher Ehrgeiz	21 (17 - 25)	55 (22 - 81)	5 (3 - 7)
3. Verausgabebereitschaft	17 (13 - 21)	28 (5 - 64)	4 (2 - 6)
4. Perfektionsstreben	22 (19 - 25)	25 (7 - 55)	4 (2 - 5)
5. Distanzierungsfähigkeit	21 (17 - 25)	67 (27 - 89)	6 (4 - 7)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	14 (11 - 17)	53 (18 - 82)	5 (3 - 7)
7. Offensive Problembewältigung	23 (20 - 26)	36 (11 - 63)	4 (3 - 6)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	21 (17 - 25)	41 (13 - 74)	5 (3 - 6)
9. Erfolgserleben im Beruf	25 (22 - 28)	64 (26 - 93)	6 (4 - 8)
10. Lebenszufriedenheit	26 (23 - 29)	72 (38 - 94)	6 (4 - 8)
11. Erleben sozialer Unterstützung	21 (17 - 25)	26 (6 - 64)	4 (2 - 6)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

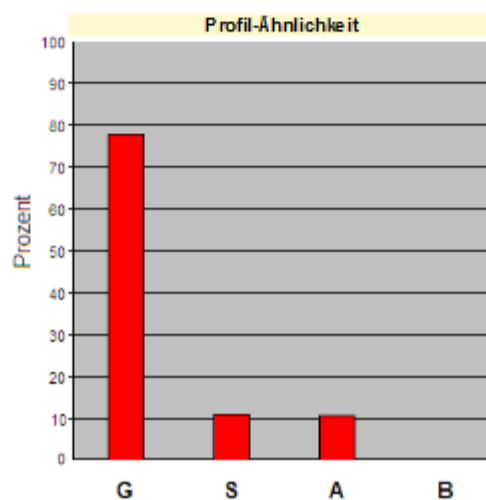


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 21.03.2018

Name: 40

Geschlecht: männlich

Alter: 53

Vorname:

Bildungsgrad: Real-/Handels-/Fachschule

Ergebnisse

Faustwehr/Ö (2003)

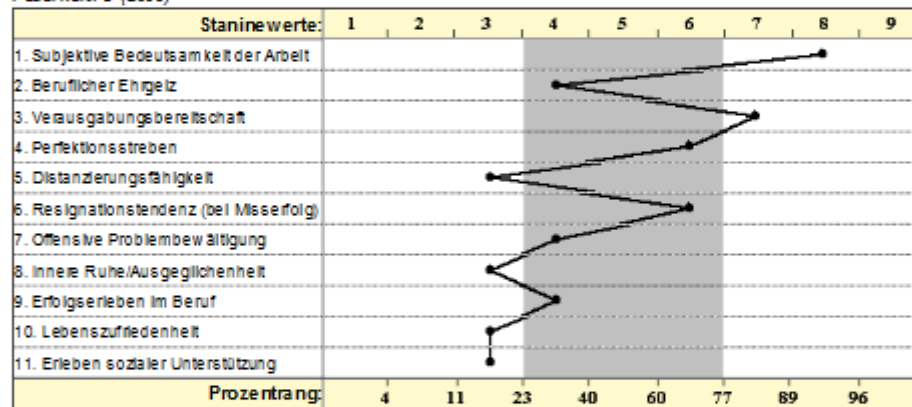
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	24 (20 - 28)	95 (79 - 99)	8 (7 - 9)
2. Beruflicher Ehrgeiz	19 (15 - 23)	38 (13 - 69)	4 (3 - 6)
3. Verausgabungsbereitschaft	23 (19 - 27)	79 (46 - 94)	7 (5 - 8)
4. Perfektionsstreben	28 (23 - 29)	84 (38 - 89)	8 (4 - 7)
5. Distanzierungsfähigkeit	14 (10 - 18)	13 (2 - 37)	3 (1 - 4)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	17 (14 - 20)	76 (43 - 95)	6 (5 - 8)
7. Offensive Problembewältigung	22 (19 - 25)	27 (5 - 55)	4 (2 - 5)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	18 (14 - 22)	19 (4 - 51)	3 (2 - 5)
9. Erfolgserleben im Beruf	22 (19 - 25)	34 (9 - 74)	4 (2 - 6)
10. Lebenszufriedenheit	20 (17 - 23)	14 (4 - 38)	3 (2 - 4)
11. Erleben sozialer Unterstützung	19 (15 - 23)	14 (2 - 43)	3 (1 - 5)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Faustwehr/Ö (2003)

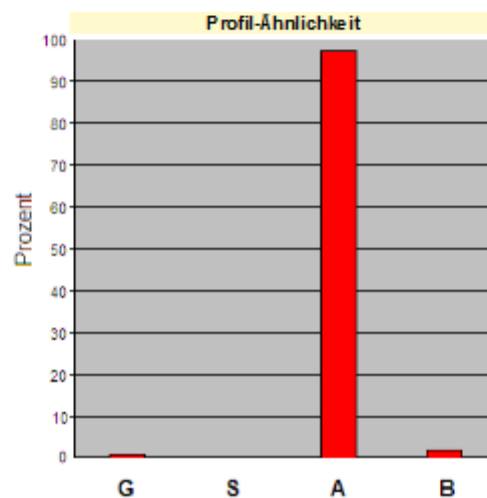


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Eichstichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 23.03.2018

Name: 41

Geschlecht: männlich

Alter:

Vorname:

Bildungsgrad:

Ergebnisse

Feuerwehr/Ö (2003)

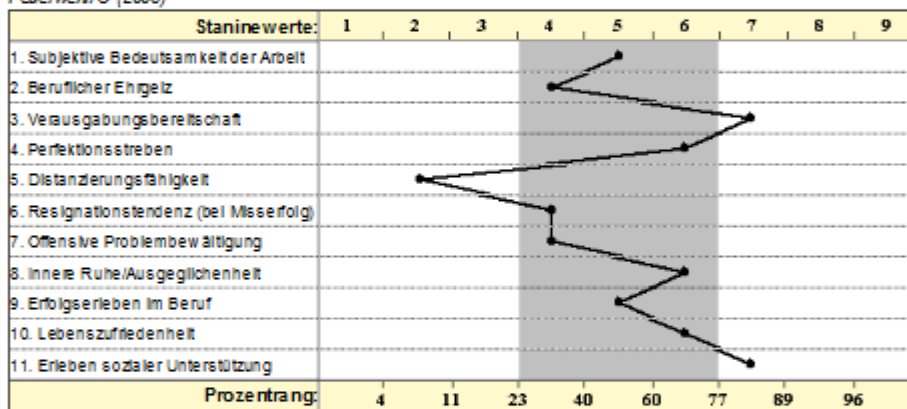
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	17 (13 - 21)	58 (28 - 85)	5 (4 - 7)
2. Beruflicher Ehrgeiz	19 (15 - 23)	38 (13 - 69)	4 (3 - 6)
3. Verausgabebereitschaft	23 (19 - 27)	79 (46 - 94)	7 (5 - 8)
4. Perfektionsstreben	27 (24 - 30)	74 (46 - 96)	6 (5 - 9)
5. Distanzierungsfähigkeit	12 (8 - 16)	7 (1 - 20)	2 (1 - 3)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	12 (9 - 15)	32 (8 - 70)	4 (2 - 6)
7. Offensive Problembewältigung	22 (19 - 25)	27 (5 - 55)	4 (2 - 5)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	24 (20 - 28)	68 (33 - 92)	6 (4 - 8)
9. Erfolgserleben im Beruf	23 (20 - 26)	46 (14 - 82)	5 (3 - 7)
10. Lebenszufriedenheit	25 (22 - 28)	61 (28 - 88)	6 (4 - 7)
11. Erleben sozialer Unterstützung	27 (23 - 30)	79 (43 - 97)	7 (5 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerwehr/Ö (2003)

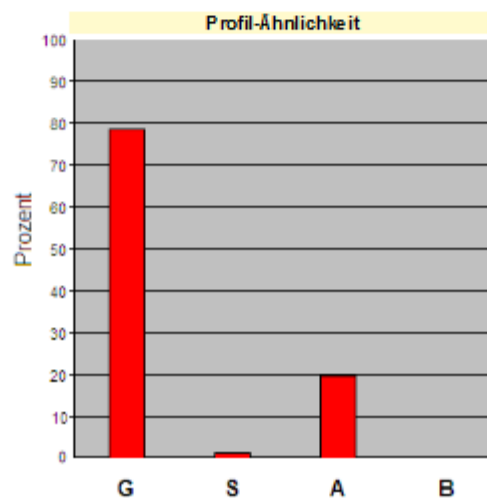


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



AVEM (Standardform)

Testdatum: 05.04.2018

Name: 42

Geschlecht: männlich

Alter: 33

Vorname:

Bildungsgrad: Real-/Handels-/Fachschule

Ergebnisse

Feuerverh/Ö (2003)

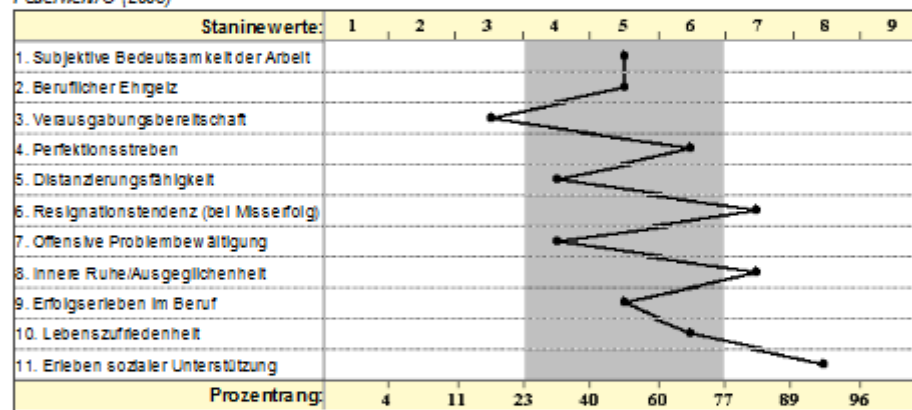
Skala	Rohwert	PR	Stanine
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	15 (11 - 19)	43 (17 - 72)	5 (3 - 6)
2. Beruflicher Ehrgeiz	20 (16 - 24)	46 (17 - 75)	5 (3 - 6)
3. Verausgabebereitschaft	16 (12 - 20)	17 (4 - 56)	3 (2 - 5)
4. Perfektionsstreben	26 (23 - 29)	64 (38 - 89)	6 (4 - 7)
5. Distanzierungsfähigkeit	17 (13 - 21)	27 (10 - 67)	4 (2 - 6)
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)	19 (16 - 22)	87 (62 - 98)	7 (6 - 9)
7. Offensive Problembewältigung	22 (19 - 25)	27 (5 - 55)	4 (2 - 5)
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit	27 (23 - 30)	88 (61 - 98)	7 (6 - 9)
9. Erfolgserleben im Beruf	23 (20 - 26)	46 (14 - 82)	5 (3 - 7)
10. Lebenszufriedenheit	26 (23 - 29)	72 (38 - 94)	6 (4 - 8)
11. Erleben sozialer Unterstützung	29 (25 - 30)	93 (64 - 97)	8 (6 - 9)

Hinweis:

Den in Klammern angegebenen Vertrauensintervallen liegt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde.

Profil

Feuerverh/Ö (2003)

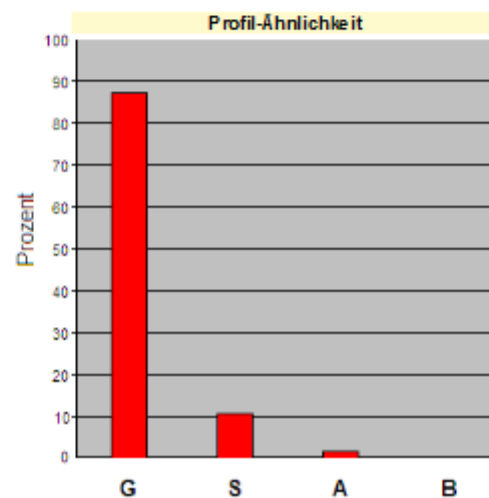


Legende:

Der hervorgehobene Bereich umfasst 54 % der Personen der Stichprobe.

Die schwarze Linie entspricht dem individuellen Profil der Untersuchungsperson.

Ähnlichkeit des individuellen Profils mit den 4 Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



11.2 Auszug des schriftlichen Verkehrs

Leonhard Ernst

Von: Heissler, Janine <janine.heissler@pearson.com>
Gesendet: Dienstag, 6. Februar 2018 15:41
An: Leonhard Ernst
Betreff: Re: Ihre Anfrage

Sehr geehrter Herr Ernst,

vielen Dank für das freundliche Telefonat von gerade eben.
Wie gewünscht, übersende ich Ihnen gerne eine Zusammenfassung der besprochenen Punkte.

Wenn Sie das Testverfahren AVEM inkl. der für Ihre Studie notwendigen Anzahl an Fragebögen regulär käuflich erworben haben, können Sie diese Materialien entsprechend für die Erhebung Ihrer Daten verwenden, hierzu ist keine weitere Genehmigung des Verlages erforderlich. Außerdem dürfen Sie die Ergebnisse Ihrer Studie, d.h. beispielsweise die Ergebnisse von Gruppenanalysen mittels eines Statistikprogramms wie SPSS etc., für AVEM bezogen auf Ihre Stichprobe in Ihrer Arbeit berichten.

Bitte beachten Sie, dass AVEM in Ihrer Abschlussarbeit korrekt im Literaturverzeichnis aufgeführt und ggf. korrekt aus dem Manual zitiert wird (den entsprechenden Copyright-Vermerk finden Sie im Manual).

Aus Gründen des Urheberrechts ist es jedoch nicht gestattet, den AVEM-Fragebogen in seiner Gesamtheit in der Arbeit, beispielsweise im Anhang, abzudrucken. Das Testverfahren darf nur z.B. im Methodenteil inhaltlich beschrieben werden, ggf. falls notwendig darf ein Item zitiert werden, um die Art der Fragen bzw. die zugehörige Antwortskala zu veranschaulichen.

Bei Rückfragen melden Sie sich gerne bei mir.

Mit freundlichen Grüßen aus Frankfurt
Janine Heißler

Waren Sie zufrieden mit unserem Service? Wir freuen uns über Ihr Feedback! Bitte folgen Sie dem Link zu unserer [Kundenumfrage](#) - vielen Dank.

Dr. Janine Heißler, Dipl.-Psych.
Director Sales, Marketing & Customer Service

Pearson Deutschland GmbH
Pearson Clinical & Talent Assessment
Kaiserstraße 44, 60329 Frankfurt am Main
T +49 (0) 69 756146 -19
F +49 (0) 69 756146 -10
www.pearsonassessment.de

Leonhard Ernst

Von: Leopold Winter <leopold.winter@lfv-sbg.at>
 Gesendet: Samstag, 20. Jänner 2018 11:00
 An: Leonhard Ernst
 Cc: Elisabeth Hollaus
 Betreff: AW: Anfrage Logo

Sehr geehrter Herr Ernst Leonhard,

bezugnehmend auf Ihre Anfrage muss ich Ihnen leider mitteilen, dass wir Ihnen keine Erlaubnis zur Verwendung unseres Logos geben können.

Mit freundlichen Grüßen



LBD Leopold Winter
 Landesfeuerwehrkommandant

Landesfeuerwehrkommando Salzburg
 Karolingerstraße 30
 A-5020 Salzburg

Leonhard Ernst

Von: oerisk@univie.ac.at . <oerisk@univie.ac.at>
 Gesendet: Donnerstag, 18. Jänner 2018 15:03
 An: Leonhard Ernst
 Betreff: AW: Logoverwendung
 Anlagen: Vorlage_Word_PGC-Logo.docx; PGC-Logo_Langversion_RGB.JPG

Lieber Leonhard,

ich habe jetzt einmal nachgefragt, ob es für solche Zwecke besondere Bestimmungen gibt – gibt es aber nicht. Du kannst die Logos so, wie sie im Anhang sind, gerne verwenden.

Folgende Formulierung für den OeRISK nach außen hin, wenn du es ganz im CD haben möchtest:
 Universitätslehrgang „Risikoprävention und Katastrophenmanagement“ des Postgraduate Center der Universität Wien

Falls du noch Fragen hast – melde dich einfach.

Viel Erfolg und spannende Ergebnisse für den Fragebogen!

Liebe Grüße
 Lucia

11.3 Einführungsbrief

Leonhard Ernst, BEd.
Trieblingstraße 344
5591 Ramingstein



Landesbranddirektor
Winter Leopold
Thumersbach, Talstr. 119
5700 Zell am See

Ramingstein, am 13.02.2018

Wissenschaftliche Untersuchung der Feuerwehren!

Sehr geehrter Herr Landesbranddirektor!

Im Zuge des Universitätslehrganges „Risikoprävention und Katastrophenmanagement“ der Universität Wien, führe ich eine Befragung aller Kommandanten der freiwilligen Feuerwehren im Bundesland Salzburg durch.

Dabei sollten Sie sich in die Tätigkeit als Einsatzleiter der örtlichen Feuerwehr oder in die Situation besonders schwerer Einsätze versetzen.

Die umfassende Beleuchtung des Arbeitsgebietes wird mit Hilfe eines Fragebogens, bzw. den 66 Items (Fragen) durchgeführt.

Alle Angaben die Sie im Fragebogen machen, werden absolut vertraulich und anonym behandelt. Falls Sie eine Frage nicht beantworten können oder möchten, dürfen Sie diese gerne überspringen.

Mit dem beiliegendem ANTWORTBRIEF, können Sie den ausgefüllten Fragebogen kostenlos bis
19. März 2018
an mich retournieren.

Ich bedanke mich im Voraus sehr herzlich für Ihre Unterstützung der Untersuchung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Leonhard Ernst', followed by a blue circular stamp or seal.

Leonhard Ernst, BEd.
Brandinspektor der FF Ramingstein

Beilagen:
Fragebogen
Antwortkarte

12Anhang B

12.1 Curriculum vitae

Persönliches:

Name:	Leonhard Ernst
geboren:	04. Mai 1985 in Tamsweg
Staatsbürgerschaft:	Österreich
Familienstand:	ledig
Heimatadresse:	Triebblingstraße 344, 5591 Ramingstein
Telefon:	+43/ 664 50 74 084
E-Mail:	leonhard.ernst@lfs-tamsweg.at

Berufliche Ausbildung:

2016 – dato	Masterstudium (Risikoprävention und Katastrophenmanagement) an der Universität Wien
2012 – 2015	Bachelorstudium (Technisch Gewerbliche Pädagogik) an der Pädagogischen Hochschule in Linz
2010	Skibegleitlehrerprüfung am Universitätssportinstitut Wien
2010	Lehrgang für Technische und sicherheitstechnische Anforderungen an die Leitungstechnik in der Hydraulik an der internationalen Hydraulik Akademie in Dresden
2010	Meisterprüfung für das Gewerbe Metalltechnik für Land- und Baumaschinen an der Wirtschaftskammer Oberösterreich
2007 – 2008	Meisterprüfung für das Gewerbe Kraftfahrzeugtechnik an der Wirtschaftskammer Tirol erfolgreich abgelegt
2007	Lehrgang für Airbag und Gurtstraffersysteme mit Vermittlung des Sachkundenachweises im Schulungszentrum des Bosch-Vertragsgroßhändlers KSM-ServiceTechnik teilgenommen

2007	Lehrgang für die § 57A Überprüfung der Bremsanlagen von Schwerkraftfahrzeugen am WIFI Tirol besucht
2007	Lehrgang für die § 57A Überprüfung von Fahrzeugen bis 3,5 t Gesamtgewicht am WIFI Tirol besucht
2007	Unternehmerprüfung an der Wirtschaftskammer Salzburg erfolgreich abgelegt
2004	Präsenzdienst
2004	Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Kraftfahrzeugmechaniker an der Wirtschaftskammer Salzburg mit Erfolg bestanden
2000 – 2003	Lehre zum Kraftfahrzeugmechaniker alle 4 Berufsschuljahre an der Landesberufsschule in Salzburg mit ausgezeichnetem Erfolg bestanden
1999 – 2000	Landwirtschaftliche Fachschule in Tamsweg mit ausgezeichnetem Erfolg bestanden
1995 – 1999	Hauptschule mit technischem Schwerpunkt in Tamsweg mit gutem Erfolg abgeschlossen

Berufliche Erfahrung:

09/2008 – dato	Salzburger Landesregierung LFS-Tamsweg Lehrer
02/2008 – 09/2008	VW – Audi - Seat Vertragwerksstätte Autohaus Fuchsberger / Tamsweg KFZ-Meister
12/2004 – 08/2007	VW – Audi - Seat Vertragwerksstätte Autohaus Fuchsberger / Tamsweg KFZ-Mechaniker
01/2004 – 04/2004	VW – Audi - Seat Vertragwerksstätte Autohaus Fuchsberger / Tamsweg KFZ-Mechaniker
06/2000 – 12/2003	VW – Audi - Seat Vertragwerksstätte Autohaus Fuchsberger / Tamsweg KFZ-Lehrling

Ausbildung im Feuerwehrwesen

2017	Änderungen in der Einsatztaktik HEFT 122
2015	Verkehrsreglerlehrgang
2014	Stabsdienst 2 (Katastrophenzug) Einsatztaktik bei Sondereinsätzen Rhetorik Taktisches Vorgehen im Innenangriff
2013	Kommandantenlehrgang Verwalterlehrgang Kommissionsdienstlehrgang
2012	Stabsdienst 1 (Katastrophenzug) Einsatzleiterlehrgang Einsatztaktik bei Hybrid und Elektrofahrzeugen
2011	Technischer Lehrgang Menschenretterlehrgang Taktischer Einsatz von Wärmebildkameras
2010	Zugskommandantenlehrgang Gefahrgutstützpunktlehrgang
2009	Gruppenkommandantenlehrgang Atemschutzwartlehrgang
2006	Funklehrgang Maschinistenlehrgang
2003	Atemschutzlehrgang
2001	Grundausbildungslehrgang

Erfahrung im Feuerwehrwesen

2013 – dato	S2-Lage (Bezirksführungsstab)
2012 – dato	Ortsfeuerwehrkommandant-Stellvertreter Zugskommandant
2011 - dato	Fahrmeister S2-Lageführung (Einsatzleitfahrzeug)
2009 - 2012	Eingeteilter Gruppenkommandant
2006 – 2011	Atemschutzwart
05/2000	Eintritt in die Feuerwehr

Sonstige Kenntnisse:

EDV: MS-Office, KFZ-Diagnoseprogramme

CAD: Grundkenntnisse in AutoCAD und Solid Edge

Sprachen: Deutsch (Muttersprache) und Englisch

Zusätzliche Ausbildung: Erste Hilfe

Führerschein: Klassen A+C+E

Interessen / Hobbies:

Sport: Schifahren, Wandern, Schwimmen, Radfahren

Literatur: einschlägige Fachliteratur

Sonstiges: Land- und Forstwirtschaft, Freiwillige Feuerwehr