

SCHULUNGS- HANDBUCH

SCHULUNGEN FÜR EINSATZKRÄFTE UND FÜHRUNGSKRÄFTE
ZU DEN THEMEN: EIGENE BETROFFENHEIT & SPONTANHELFENDE

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

04 / Vorwort

05 / Bedarfsanalyse

07 / Zielgruppen

09 / Aufbau der Schulungen

13 / Verknüpfung mit weiteren Projekthinhalten

Schulung 1

14 / Kapitel 1: Spontanhelfende, Allgemeiner Teil

30 / Kapitel 2: Spontanhelfende, Praxisteil für Führungskräfte

38 / Kapitel 3: Spontanhelfende, Praxisteil für Einsatzkräfte

Schulung 2

46 / Kapitel 1: Eigene Betroffenheit, Allgemeiner Teil

60 / Kapitel 2: Eigene Betroffenheit, Praxisteil für Führungskräfte

68 / Kapitel 3: Eigene Betroffenheit, Praxisteil für Einsatzkräfte

Vorwort

Einsatz- und Führungskräfte von (Teil-)Einheiten von Katastrophenschutzorganisationen sind in Krisenlagen nicht nur ein Element der Gefahrenabwehr, sondern auch teilweise selbst von den Auswirkungen des Schadensereignisses betroffen. Damit sind sie einer Vielzahl von potentiellen Belastungen ausgesetzt, die nicht nur unmittelbar mit dem Einsatzgeschehen in Verbindung stehen, sondern auch mit der Organisationskultur und immer häufiger mit dem Rollenkonflikt der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und der Verpflichtung als Einsatzkraft einhergehen. Die psychosozialen Aspekte der eigenen Betroffenheit und dem daraus drohenden Ausfall der Einsatzkraft in Krisenlagen gewinnen zunehmend an Bedeutung. Dabei sind nicht nur die Einsatzkräfte gefordert, sondern auch die Organisationen in zentraler Verantwortung.

Zusätzlich ändern sich das Umfeld der Organisationen und die jeweiligen Akteure in Krisenlagen. Die letzten Großschadensereignisse zeigen die wachsende Rolle und Teilhabe der Bevölkerung am Prozess der Bewältigung von Krisenlagen. Dabei ist die Zusammenarbeit von Einsatzkräften und Spontanhelfenden aus der Bevölkerung ein fester Bestandteil der Katastrophenbewältigung geworden. Die Umsetzung der Zusammenarbeit ist ein situativ-dynamischer Vorgang und unterliegt aktuell einem Lernprozess.

Dieses Schulungshandbuch betrachtet die beiden angesprochenen Themenkomplexe der eigenen Betroffenheit von Einsatzkräften und den daraus resultierenden Personalausfall sowie die Einbindung von personellen Ressourcen aus der Bevölkerung zur Krisenbewältigung und damit die Möglichkeit zur Gewinnung von Freiheiten auf Seiten der Einsatzorganisationen.

Von der Forschung in die Praxis

Dieses Schulungshandbuch stellt Erkenntnisse aus dem Forschungsprojekt REBEKA – Resilienz von Einsatzkräften bei eigener Betroffenheit in Krisenlagen - vor. Dabei werden die wissenschaftlichen Erkenntnisse in Form von praxisorientierten Schulungen aufbereitet. Die interdisziplinäre Ausrichtung des Forschungsprojekts REBEKA vereint die Teilaspekte der psychosozialen Resilienz von Einsatzkräften, dem Aufkommen des Phänomens der Spontanhelfenden (oder ad hoc Helfenden) in Krisenlagen, also der Beteiligung von Personen ohne Bindung in Katastrophenschutzorganisationen und die prozessualen Komponenten der Krisenbewältigung. Dabei wurde durch die Einbindung von Praxispartnern aus den Kreisen der Katastrophenschutzorganisationen und der aktiven Anwendung der Erkenntnisse in einem Referenzkreis gewonnene Erfahrungen genutzt, um einen hohen Praxisbezug und eine starke Verwendbarkeit unter den Akteuren der Katastrophenschutzorganisationen sicher zu stellen. Die beinhalteten Schulungen wurden in Pilotschulungen unter Realbedingungen getestet und kontinuierlich an die Zielgruppen angepasst.

Über dieses Schulungshandbuch

Dieses Schulungshandbuch ist vornehmlich auf operativ/taktische Zielgruppen, also Einsatzkräfte, Führungskräfte von (Teil-)Einheiten von Katastrophenschutzorganisationen und Mitgliedern von Krisenstäben, ausgerichtet.

In Auszügen werden, innerhalb dieses Handbuchs, die Erkenntnisse aus dem Forschungsprojekt REBEKA vorgestellt. Dabei werden Themen nicht in ihrer Vollständigkeit behandelt, sondern in den bereits bestehenden Schulungskontext von Organisationen integriert. Die Schulungen können alleinstehend genutzt werden, greifen aber auf die Vorkenntnisse der Zielgruppen zurück. Begriffe sind, soweit von Nöten oder bereits kontrovers belegt, innerhalb der Unterlagen erläutert. Konzipiert sind die Unterlagen für Dozentinnen und Dozenten, die über entsprechende strukturelle und inhaltliche Vorkenntnisse in der Thematik verfügen. Dennoch ist die Sprache entsprechend auf die Zielgruppen angepasst, um einen möglichst zielgerichteten Kommunikationsansatz sicherzustellen. Dieses Schulungshandbuch ersetzt nicht bereits bestehende Schulungen zu diesen Themen innerhalb der Organisationen, sondern ist als Aktualisierung und Ergänzung basierend auf den Forschungsinhalten von REBEKA zu verstehen. Viele der Erkenntnisse aus dem Forschungsprojekt REBEKA standardisieren bereits in Teilen erkannte aber noch nicht systematisierte Erkenntnisse und setzen sie in den interdisziplinären Kontext des Projektverbunds. Die teilweise wissenschaftlichen Ansätze sind bewusst zielgruppenbezogen angepasst, um einen besseren Zugang zu der Thematik zu gewährleisten.

Bedarfsanalyse

Im Vorfeld der Entwicklung der Schulungen in diesem Handbuch und der begleitenden Transfermedien (Stresstests, Einsatzhandbuch, Präsentationen, Poster) erfolgte ein Abgleich der bestehenden Ausbildungen und Curricula der Praxispartner mit den Erkenntnissen der Forschungspartner. Dabei wurde der Anspruch gebildet, die Schulungsinhalte integrativ in bestehende Schulungen und Curricula einzubinden und auf im Vorfeld vermittelte Inhalte aufzubauen. Die inkludierten Schulungen ergänzen nach Bedarf bestehende Ausbildungen, bieten zusätzliche Komponenten und Erkenntnisse aus der aktuellen Forschung und bieten praxisnahe Fallbeispiele im aktuellen Kontext. Darüber hinaus bieten sie alternative Schulungsstrategien und Methoden an, die bestehende Inhalte um die Erkenntnisse aus dem Forschungsprojekt REBEKA ergänzen. Zusätzlich sind innerhalb des Forschungsprojektes Herausforderungen identifiziert worden. Einerseits ist der Zugang für einzelne Zielgruppen zu expliziten Schulungsinhalten nicht sichergestellt. Andererseits fehlt teilweise in einzelnen Zielgruppen die Akzeptanz für einzelne Inhalte. Zum Beispiel sind Schulungen aus dem Bereich der psychosozialen Resilienz in der Vergangenheit häufig mit der eigenen Fehlbarkeit der Einsatzkräfte verknüpft worden, wodurch diese mit unter erhöhte Vorbehalte gegen das Thema aufgebaut haben.

Bedarfe für Schulungsinhalte

Die hier aufgeführten Schulungen ergänzen bereits bestehende Ausbildungen um die Erkenntnisse aus dem Forschungsprojekt REBEKA. Insbesondere in den Bereichen eigene Betroffenheit und Spontanhelfende sind einzelne Inhalte dem ersten Anschein nach bereits bekannt. Allerdings gibt es durch die intensive Arbeit mit Einsatzkräften im Zuge des Projektes nun eine fundierte Basis an statistischen Erhebungen und realen Fallbeispielen. Ein Großteil des Erfolgs der Forschung liegt in der Verdeutlichung der Synergie zwischen den Themenkomplexen.

Verknüpfung mit anderen Schulungen

Die vorgestellten Schulungen sind an bereits existierende Curricula angepasst, sollen diese also möglichst ergänzen und durch die Erkenntnisse aus dem Forschungsprojekt REBEKA erweitern. Jedoch ersetzen sie in keiner Weise fehlende Schulungen und Fortbildungen von Führungskräften und Mitgliedern von Einsatznachsorgeteams, sondern bieten auf der Ebene der operativen (Teil-)Einheiten eine sinnvolle Ergänzung, um die im Projekt identifizierte Schulungslücke in der Breitenausbildung von Einsatzkräften zu schließen. Dabei sollte der benötigte Themenumfang für die jeweilige Zielgruppe nicht zwingend gesteigert werden, sondern eine Harmonisierung des Wissens bezüglich der Verfahrensweisen zwischen den Mitgliedern der (Teil-)Einheiten sowie der zusammenwirkenden Institutionen gefördert werden.

Anpassung auf organisationsinterne Strukturen und Anforderungen

In Idealfall wird die Ausbildung von innerhalb der Organisation geschulten Personen durchgeführt, die befähigt sind, diese entsprechend um die organisationsinternen/-spezifischen Verfahren und Strukturen zu ergänzen. Dabei muss zwingend der benötigte Wissensstand der Zielgruppen beachtet werden. Es geht nicht um die überdurchschnittliche Sensibilisierung für die vorgestellten Themen, sondern um die Verzahnung der Themen psychosoziale Resilienz und Spontanhelfende im Kontext der eigenen Betroffenheit. Beantwortet wird gemeinschaftlich die Frage nach dem „Was heißt das für uns?“. Akzeptanz für die Themengebiete zu schaffen, ist von herausragender Bedeutung. In den vorgestellten Themengebieten können viele Einsatzkräfte auf Erfahrungen aus Großschadenslagen zurückgreifen. Erhebungen im Forschungsprojekt REBEKA haben ergeben, dass insbesondere das gefühlte unzureichende Lernen aus den vergangenen Einsätzen und vor allem aus negativen Beispielen nur mangelhaft erfolgt ist. Deshalb soll an dieser Stelle Einsatzkräften die Möglichkeit gegeben werden, Zugang zu den Ergebnissen dieses Lernprozesses zu bekommen und in der Breite vermittelt zu bekommen. Einzelne Schulungsinhalte gehen mit einem entsprechend langen Vorlauf und einer erwartungsgemäß langwierigen Prozessanpassung und Strukturüberarbeitung einher. Dieses ist im Besonderen der Fall, wenn bestimmte Themengebiete in einzelnen Zielgruppen und den umgebenen Strukturen erstmals erarbeitet werden.

Aktualität

Schulungen und Fortbildungen im Bereich Katastrophenschutz unterliegen einer fortwährenden Anpassung. Insbesondere für erfahrene Einsatzkräfte, die vor mehr als zehn Jahren eine entsprechende Qualifizierung durchlaufen haben, sind teilweise ganze Themenfelder neu. Somit ist eines der Ziele, genau diese Lücken zu schließen. Dabei werden Themen aus aktuellen und vergangenen Großschadenslagen aufgegriffen und der teilweise als unbefriedigend wahrgenommene Lernprozess beispielsweise aus den beiden großen Hochwassern 2002 und 2013 aufgenommen. Neben dem Katastrophenschutz und den dazugehörigen Schulungen sind die Rahmenbedingungen für die Einsatzkräfte und Akteure im Katastrophenschutz

schutz im Wandel. Veränderte Arbeitsbedingungen sowie, soziale und familiäre Gegebenheiten führen zu Unterschieden in der Einsatzlandschaft und bei der Verfügbarkeit von Einsatzkräften. Dabei liegt der Fokus der Akteure im Katastrophenschutz auf der Sicherheit und dem Schutz der eigenen Familie und des eigenen Besitzes. In dieser Gemengelage an potentiell belastenden und belasteten Rahmenbedingungen ergibt sich ein erhöhtes Stressfeld für Einsatzkräfte und ein entsprechendes individuelles Risiko für die eigene Betroffenheit. Diese angepassten Parameter sind die Grundlage für die Schulungen.

Zugang zu Schulungen

Ein Ergebnis des Forschungsprojekts REBEKA ist die Erkenntnis, dass es einen hohen Anteil (ca. 1/3 der befragten Personen) an Akteuren im Katastrophenschutz gibt, die keinen oder nur einen sehr limitierten Zugang zu entsprechenden Schulungen haben. Erweitert werden diese Gruppen um Akteure im Katastrophenschutz, zum Beispiel Mitgliedern von Krisenstäben und spontan aus der Bevölkerung zur Unterstützung kommende Privatpersonen, die teilweise keinen institutionellen Zugang zu entsprechenden Fortbildungen besitzen. Jedoch sind diese das zentrale Standbein der Vorbereitung und Risikominimierung. Um diese Gruppen zu erfassen, sind die Schulungen entsprechend auf diese Zielgruppen angepasst und teilweise ad hoc durchführbar, ohne auf die entsprechenden Hintergründe und vorangegangenen Schulungen aus den Organisationen zurückgreifen zu können.

Schulungsstruktur in Organisationen

In Anbetracht der personellen Größe von Katastrophenschutzorganisation und den betrachteten Schulungsschlüsseln, Vergabesystemen und Wartezeiten auf spezielle Fortbildungen, sowie den beruflichen und privaten Rahmenbedingungen, ist eine breitenwirksame und ebenegerechte Einbindung von Schulungsmaßnahmen unumgänglich. Um die Limitierungen im Zugang zu Schulungen möglichst gering zu halten, sind diese Schulungen auf Standortebene und im operativen Gemeinschaftsverbund der (Teil-)Einheiten angesiedelt. Das gemeinschaftliche Verständnis von Handlungsabläufen und das gegenseitige Verständnis der persönlichen und individuellen Faktoren innerhalb der (Teil-)Einheiten ist von zentraler Rolle für den Erfolg der Wissensvermittlung. Dabei soll das einheitsinterne Lernen gefördert und das Wissen innerhalb der (Teil-)Einheit harmonisiert werden. Dennoch können die Schulungen auch als Unterstützung für bereits bestehende Fortbildungen genutzt werden. So bestehen Anreize, einzelne Elemente zu nutzen und in ein bereits bestehendes Curriculum aufzunehmen.

Fehlender Zugang zu Schulungen

Die Schulungen bieten sowohl Komponenten zur Wissensauffrischung- und -ergänzung, um erfahrene Kräfte nach zu schulen, als auch die Möglichkeit, verschiedene Wissens- und Erfahrungsstände im gemeinschaftlichen Lernumfeld anzunähern. Die zeitlich begründete Lücke im zentral strukturierten Schulungsmechanismus von Katastrophenschutzorganisationen wird durch teilweise fehlende Kenntnisse über Schulungsangebote und Qualifizierungswege verstärkt. Jeder Kontakt mit Teilnehmenden sollte also genutzt werden, um die Qualifizierungsmöglichkeiten der einzelnen Zielgruppen zu erörtern. Diese Schulungen ersetzen nicht die bestehenden Schulungsmaßnahmen, sondern ergänzen diese bei Bedarf um die vorgestellten Themenkomplexe und Aspekte.

Fehlende Akzeptanz von Themen

Persönliche, insbesondere negative Erfahrungen mit Spontanhelfenden haben starke Auswirkungen auf die Akzeptanz im Umgang mit der Personengruppe im Einsatz. Dazu kommen teilweise Verdrängungs- und Konkurrenzängste, Bedenken um fehlende Qualifikationen und eine Rechtsunsicherheit, also das fehlende Wissen über rechtliche Rahmenbedingungen sowie persönliche Pflichten und Verantwortlichkeiten. Die Haftung bei Zwischenfällen durch die Einbindung von vermeintlich „ungeschulten“ Personen birgt eine hohe Hemmschwelle in der Zusammenarbeit in Krisenlagen.

Vorbehalte und teilweise offene Ablehnung des Themenkomplexes der psychosozialen Resilienz und der damit verbundenen eigenen Betroffenheit liegen häufig in einer Sache begründet. Ein Großteil der bestehenden Schulungen fokussiert sich auf die persönliche Resilienz, also die individuelle Fähigkeit der Einsatzkraft, mit belastenden Situationen umzugehen. Die anhängenden Schulungen betrachten vornehmlich den Umgang der Einsatzkräfte und Führungskräfte mit durch eigene Betroffenheit bedingten drohenden Ausfall und den damit verknüpften Prozessen. Mit dem Wechsel des Fokus, weg von der individuellen Stärke hin zu der strukturellen und prozessualen Betrachtung, ergibt sich eine Entkopplung des Themenkomplexes von der gefühlten eigenen Fehlbarkeit. Es geht also nicht vornehmlich um die Steigerung der persönlichen psychosozialen Resilienz, sondern um die Steigerung der institutionellen psychosozialen Resilienz, also der Fähigkeit der Organisation mit einer Belastung und einem entsprechenden personellen Ausfall (oder dessen Möglichkeit) umzugehen, um die Leistungsfähigkeit der (Teil-)Einheit, den Einsatzwert, zu erhalten.

Zielgruppen

Die Zielgruppen für die Schulungen sind aus dem Feld der Akteure im Katastrophenschutz abgeleitet. Eine besondere Herausforderung stellt die fehlende Planbarkeit in der Zielgruppe der Bevölkerung und der Spontanhelfenden dar. Im Gegensatz zu Katastrophenschutzorganisationen und Krisenstäben, die oft in festen Personengruppen mit entsprechenden Laufbahnen und hinterlegten Qualifizierungsbäumen strukturiert sind, können Spontanhelfende lediglich bei Bedarf ad hoc im Einsatzgeschehen geschult werden. Zwar können Informationsmaterialien im Vorfeld kommuniziert werden und ggf. Lehrvideos auf Online-Plattformen bereitgestellt werden, aber ob diese in der Krisenlage abrufbereit und situationsgerecht aufgearbeitet sind, ist nicht garantiert. Daher wurden die hier vorgestellten Schulungen im Sinne einer Multiplikatoren-Schulung entwickelt. Geschult werden also die Einsatzkräfte und Akteure, die nach vorgestellter Forschungsmeinung am ehesten in die Möglichkeit versetzt werden, durch den direkten Kontakt mit Spontanhelfenden diese entsprechend zu unterweisen und einzubinden. Einsatzkräfte sind also in den Schulungen beides, eine eigene Zielgruppe der Schulungen, als auch Multiplikatoren im Sinne der Wissensweitergabe in Krisenlagen.

Auswahl der Zielgruppen

Die Auswahl der Zielgruppen berücksichtigt die handelnden Akteure in Krisenlagen. Dabei wird ein großer Schwerpunkt auf das Zusammenwirken der Akteure gelegt. Die Themengebiete sind also nach Zielgruppen getrennt, bedingen aber eine Zusammenarbeit der Zielgruppen in Krisenlagen. Einsatzkräfte und Führungskräfte stellen zusammen den Personalstamm von (Teil-)Einheiten mit unterschiedlichen Rechten, Pflichten und Anforderungen. Die Schulungen sind zwar vornehmlich für diese Zielgruppen adaptiert, aber durchaus auf andere Zielgruppen, wie Mitgliedern von Krisenstäben, Beauftragte Personen der Öffentlichkeitsarbeit und andere Akteure im Katastrophenschutz anpassbar. Die strikte Trennung von Zielgruppen und Lerninhalten in Gruppenarbeitsphasen dient der Perspektivvertiefung für die einzelnen Gruppen, wird dann aber im einem möglichen Folgeschritt durch die zielgruppenübergreifende Interaktion wieder zusammengeführt.

Zielgruppenauswahl nach Forschungsinhalten

Die Forschungsschwerpunkte in REBEKA, zur Prozesslandschaft, der psychosozialen Resilienz und Spontanhelfenden definieren Akteure und Zielgruppen. Die Schulungen zum Themengebiet Spontanhelfende fokussieren sich auf die operative Einbindung von Spontanhelfenden in ein Einsatzgeschehen. Dafür werden Führungskräfte und Einsatzkräfte geschult. Diese wirken dann im Einsatzfall mit den Spontanhelfenden zusammen und geben ihr Wissen bei Bedarf an diese weiter. Der Themenkomplex der psychosozialen Resilienz betrachtet die Faktoren der eigenen Betroffenheit und den institutionellen Umgang mit diesem Thema in Krisenlagen. Dafür sind ebenfalls primär Führungskräfte und Einsatzkräfte vorgesehen; allerdings lassen sich die Fortbildungen nahtlos auf weitere Gruppen und Akteure (z.B. Mitglieder von Krisen- und Führungsstäben) erweitern. Wichtig dabei ist die Auswahl der lehrenden Personen, die die Anpassung der Schulungen an die Umwelt (Prozess- und Strukturverständnis) der Zielgruppen umsetzen müssen.

Vorausgesetzte Vorkenntnisse

Vorausgesetzt wird das für das Erlangen der Funktion benötigte technische Fachwissen und Verständnis von Abläufen und Strukturen, Zuständigkeiten und Befugnissen. Da dieses Wissen erfahrungsgemäß nicht immer umfassend vorhanden ist, muss das bei Bedarf durch den Vortragenden und unterstützt durch die weiteren Kursteilnehmenden ergänzt werden.

Zielgruppe: Einsatzkräfte

Einsatzkräfte der Katastrophenschutzorganisationen sind auf operativer Ebene angesiedelt und es handelt sich bei Ihnen um die größte Gruppe derer, die Schwierigkeiten beim Zugang zu Schulungen haben. Zusätzlich sind sie die Zielgruppe, die in Krisenlagen die intensivsten Kontakt mit der Bevölkerung und den Spontanhelfenden haben.

Personenkreis

Der Kreis der Einsatzkräfte umfasst alle Personen in (Teil-)Einheiten, Gruppen, Staffeln, Trupps und Zügen, die keine Führungskräfte sind. Dazu gehören auch Personen mit Sonderfunktionen, wie Kraffahrer/innen, Maschinisten/innen und andere Funktionsträger.

Zielgruppe: Führungskräfte

Führungskräfte der Katastrophenschutzorganisationen sind analog zu Einsatzkräften auf operativ-taktischer Ebene angesiedelt und gehören zu der Gruppe derer, die Schwierigkeiten im Zugang zu Schulungen haben. Zusätzlich sind die sie Zielgruppe, die in Krisenlagen intensiven Kontakt mit der Bevölkerung und Spontanhelfenden haben und die mit der Strukturierung des Einsatzes beauftragt sind.

Personenkreis

Der Personenkreis der Führungskräfte umfasst alle Personen in (Teil-)Einheiten, Gruppen, Staffeln, Trupps und Zügen, die mit Aufgaben der Führung betraut sind. Dazu gehören Neben Gruppen, Trupp-, Staffel- und Zugführer/innen, Leiter und Leiterinnen, aber auch Personen, die durch implizite Führungsübernahme Verantwortung innerhalb der (Teil-)Einheit übernehmen. Diese Zielgruppe kann durch übergeordnete Führungskräfte aus dem Bereich der strategischen Führung erweitert werden.

Zielgruppe: Spontanhelfende/Bevölkerung

Spontanhelfende, also Menschen, die sich spontan ohne eine feste Zugehörigkeit zu einem Katastrophenschutzmechanismus oder zu einer Organisation in Krisenlagen zur Unterstützung einfinden, sind in vergangenen Großschadenslagen immer wieder vorgekommen und haben klassische Einsatzorganisationen und -strukturen unterstützt. Da sie nicht im Vorfeld innerhalb einer Organisation geschult werden, können sie durch die vorgestellten Mechanismen im Einsatzgeschehen bei Bedarf ad hoc geschult werden.

Personenkreis

Spontanhelfende bilden sich aus der Bevölkerung, sind also nicht Mitglieder von Katastrophenschutzorganisationen, können aber über entsprechende Vorkenntnisse verfügen. Sie treten ad hoc in Krisenlagen auf, mit dem Ziel zu helfen. Sie können durch Aufrufe zur Unterstützung mobilisiert sein oder in Eigeninitiative handeln; unabhängig davon, ob sie eine räumliche Nähe zum Schadensgebiet vorweisen, selbst betroffen sein oder von außerhalb zur Unterstützung kommen.

Vorausgesetzte Vorkenntnisse

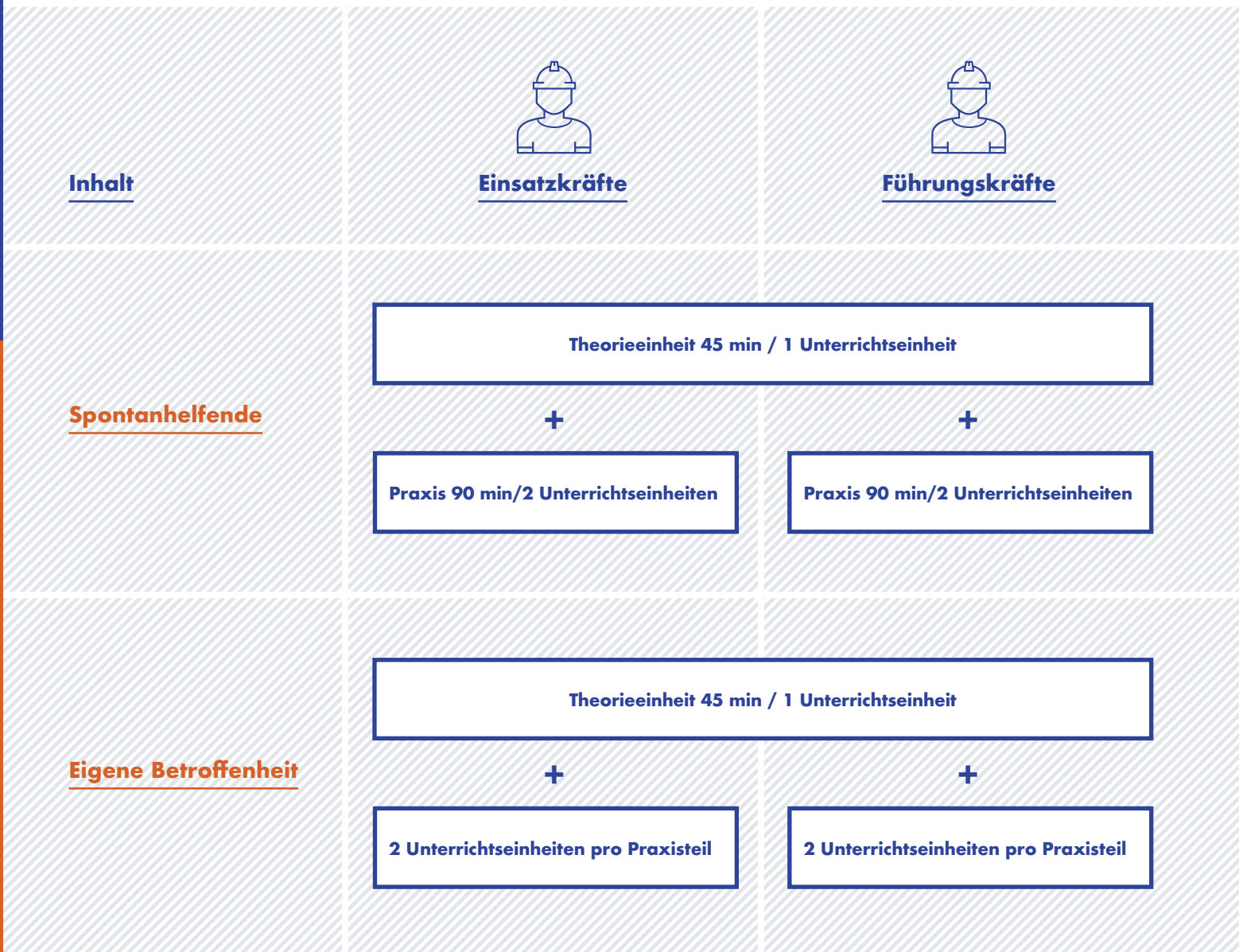
Wie bereits erörtert müssen Spontanhelfende über keine besonderen Vorkenntnisse verfügen. Allerdings stellt das Vorhandensein von Vorkenntnissen eine entsprechende Bereicherung und ggf. Erleichterung dar. Externe Qualifikationen und erworbene Fähigkeiten und Befugnisse können im Idealfall eingesetzt werden.

Aufbau der Schulungen

Die Schulungen sind nach Zielgruppen aufgebaut. Es werden drei Zielgruppen identifiziert, die im Themenkomplex Spontanhelfende geschult werden können: Einsatzkräfte, Führungskräfte und Spontanhelfende. Im Bereich der psychosozialen Resilienz werden vornehmlich zwei Zielgruppen geschult: Einsatzkräfte und Führungskräfte.

Die Schulungen bestehen aus theoretischen und praktischen Elementen und sollen in einem festen Zeitfenster zu schulen sein. Dabei wird die Dienststruktur von Katastrophenschutzorganisationen berücksichtigt, die im Mittel für eine Standort-basierte Ausbildung drei Unterrichtseinheiten á 45 min nicht übersteigen soll. Die ad hoc Schulung für Spontanhelfende soll innerhalb von maximal 15 Minuten die zentralen Punkte zur nötigen Theorie, der Arbeitssicherheit, der Struktur der Zusammenarbeit und der Einweisung in die Tätigkeit umzusetzen. Die Praxisteile und einzelne theoretische Inhalte können in bereits bestehende Schulungen integriert und um weitere oder organisationspezifische Inhalte ergänzt werden.

Zwar sind Schulungen nach Zielgruppen getrennt, können aber bei Bedarf durchaus gemeinschaftlich durchgeführt werden. Insgesamt fallen drei Unterrichtseinheiten an.



Methodenauswahl

Die Auswahl der Lehrmethoden richtet sich im theoretischen Teil an dem optimalen Verhältnis aus Zeit und Inhalt aus. Die Inhalte sind in kommentierter und digital präsentierbarer Form aufbereitet und können sowohl als klassischer Vortrag im Frontalunterricht vermittelt werden, als auch als Lehrgespräch genutzt werden, was mehr Zeit durch den intensiven multidirektionalen Austausch an Erfahrungen und Diskussionsbeiträgen in Anspruch nimmt, aber auch eine höhere Festigungsrate ermöglicht.

Die praktisch orientierten Komponenten sind als interaktive Lernspiele, Rollenspiele, Gruppenarbeiten und Kleingruppenarbeiten im Lernverbund angelegt. Sie basieren auf der gemeinsamen Erarbeitung von Problemstellungen und Lösungsansätzen und fördern den geschützten Raum des Lernumfelds. Im Gegensatz zur Kursteilnahme einzelner Mitglieder wird so der Ansatz des gemeinschaftlichen Lernens der (Teil-)Einheit gefördert. Die Lösungen werden individuell auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst, Konflikte optimaler Weise im Kursverlauf erörtert und bereinigt.

Gemischter Ansatz

Durch die Bereitstellung von theoretischen und praktischen Komponenten wird ein gemischter Ansatz der Inhaltsvermittlung gefördert. Dadurch werden mehrere Lerntypen genutzt. Die theoretischen Komponenten dienen der Angleichung der Wissensstände und injizieren bedarfsgerecht Erkenntnisse aus dem Forschungsprojekt REBEKA. Die Praxiselemente sind auf Teamarbeit ausgelegt, um im Gemeinschaftsverbund der (Teil-)Einheit zu lernen und die Erarbeitung gemeinsamer, aber nötigenfalls individueller Lösungen zu fördern. Die strikte Trennung von Zielgruppen und Lerninhalten in Gruppenarbeitsphasen dient der Perspektivvertiefung für die einzelnen Gruppen. Die Teilnehmenden erarbeiten so verschiedene Ansätze, die in darauffolgenden Plenumsdiskussionen zusammengefügt und optimiert werden.

Realitätsnähe durch Szenarien und Fallbeispiele

Die im Forschungsprojekt REBEKA gesammelten anonymisierten Praxisbeispiele aus den Umfragen und den Pilotschulungen ermöglichen eine hohe Praxisnähe. Alle Beispiele sind idealisiert und als Lehrbeispiele aufbereitet, um größtmöglichen Nutzen zu generieren. Die Realitätsnähe der Fallbeispiele ermöglicht die Öffnung der teilweise komplexen und theoretischen Themenfelder für einen breiten Zugang für die Zielgruppen.

Synergien im gemeinschaftlichen Lernen

Durch das Lernen innerhalb der (Teil-)Einheit auf Standortebene oder im unmittelbaren Umfeld der Zielgruppen werden die dargelegten Aufgabenstellungen im Verbund erörtert und gelöst. Dabei wird die teilweise abstrakte, theoretische Prozesslösung auf das reale Niveau gehoben und die Inhalte einem integrativen Nutzen zugeführt.

Insbesondere das Themengebiet der eigenen Betroffenheit bedingt, um einen Lernprozess zielführend einzuleiten, eine wirkungsvolle Bereitstellung eines geschützten Lehrraums. Durch die Nutzung des bereits bestehenden Verbands der (Teil-)Einheit kann dieser Prozess gefördert werden. Es gibt Schnittstellen zwischen den Schulungselementen, um diese zusammenzuführen. In Ausnahme- oder Konfliktfällen ist eine Abweichung und Veränderung der Zusammensetzung der Gruppe der Teilnehmenden abzuwägen.

Transfer in die Praxis

Mit den Praxiselementen wird ein Transfer der theoretischen Komponenten in eine anwendernahe Umgebung gefördert. Dabei können die gewählten Fallbeispiele durch Beispiele aus dem Kreis der Teilnehmenden oder der (Teil-)Einheit ergänzt werden. Die gewählten Fallbeispiele, Szenarien und Zitate entstammen der Forschungsarbeit im Projekt REBEKA und sind Zeugnis realer Problemstellungen und deren Lösungsansätze aus der Praxis. Diese enge Verknüpfung erhöht den Praxisbezug.

Theorieteile

Die Theorieelemente der vorgestellten Schulungen sollen zweierlei sicherstellen: Erstens sollen sie das Fach- und Hintergrundwissen zum Themenkomplex vermitteln und zweitens einen Angleich der im Regelfall variierenden Wissensstände der einzelnen Teilnehmenden ermöglichen. Die theoretischen Komponenten können durch Vortragsfolien unterstützt werden, die diesem Schulungshandbuch beiliegen. Die Art der Wissensvermittlung der theoretischen Komponenten kann nach Bedarf und Vorliebe der Zielgruppe angepasst werden. Die Unterrichtseinheiten können wie vorgestellt gehalten oder auch in einzelnen Komponenten in bereits bestehende Schulungen integriert werden.

Die theoretischen Elemente der Schulungen bestehen aus einer foliengestützten Präsentation, den inhaltlichen Erörterungen in den Kapiteln des Schulungshandbuchs und ggf. weiteren Schulungsmedien. Die Art der Wissensvermittlung sollte an die jeweiligen Vorkenntnisse angepasst werden.

Präsentationen

Die foliengestützten Präsentationen fassen die für die jeweilige Schulungseinheit notwendigen Lehrinhalte und Themengebiete kompakt für die entsprechende Zielgruppe zusammen. Ergänzt werden die Folien durch Hintergrundinformationen und Moderationskarten, die als Hilfestellung für den Vortragenden dienen. Die Präsentationen umfassen inhaltlich eine Unterrichtseinheit (45 min) und lassen bei Bedarf Raum für Lehrgespräche oder kurze inhaltliche Diskussionen und Exkurse.

Frontalunterricht

Die klassische Form der Wissensvermittlung ist der Frontalunterricht, also die Weitergabe von Inhalten basierend auf einem Vortrag einer/s Dozenten/in vor der jeweiligen Zielgruppe in einem Schulungsraum. Diese Form der Wissensvermittlung wird hier in den Präsentationen inhaltlich unterstützt, allerdings nicht favorisiert. Dieser sollte nur dem Legen absoluter Grundlagen dienen. Nachweislich ist das aktive Lernen – selbst handeln, weniger hören – eine bessere Form der Wissensvermittlung.

So sollte Frontalunterricht dem Schaffen von Grundlagen für aufbauende Gruppenarbeiten, Lehrgespräche und Praxisteile dienen. Der Frontalunterricht besitzt Vorteile im Verhältnis von Zeit zu Inhalt, vermittelt demnach in einer relativ kurzen Zeit entsprechend kompakte Inhalte. Um eine Festigung der Inhalte und ein Auseinandersetzen der Teilnehmenden mit der Materie sicherzustellen, sind die Vorträge durch entsprechende weitere Lehrmittel/-formen zu unterstützen.

Lehrgespräch

Das Lehrgespräch ermöglicht die aktive Einbindung der Zielgruppe bei entsprechenden Vorkenntnissen und dem Willen des gemeinschaftlichen Erarbeitens von Lösungsinhalten. Dabei werden die Vorkenntnisse der Teilnehmenden gezielt für die Erarbeitung gemeinsamer Lösungsansätze und Verbesserungsmöglichkeiten genutzt. Das Gespräch wird lediglich bei Bedarf durch den Vortragenden gesteuert. Diese Form hat sich insbesondere für die Auswertung der praktischen Aufgaben bewährt. Diese Lehrform ist partizipativ gestaltet, gibt also Mitsprache und -gestaltungsraum an die Teilnehmenden ab, erhöht dadurch allerdings auch die Anfälligkeit für personenbezogene Konflikte innerhalb der Gruppe. Teilnehmende mit starken thematischen Vorkenntnissen oder einer starken Selbsteinschätzung können durch eine ausführliche Einbindung und eine vorangehende Rollenerläuterung integriert werden. Im Vorfeld sollten Rahmenbedingungen gesetzt werden, um etwaige Frustrationen oder Konflikte unter den Teilnehmenden zu reduzieren.

Begleitmedien

Zur Unterstützung der Schulungsmaßnahme sind für den Bedarfsfall weitere Schulungsmedien beigefügt. Diese Medien können Poster, Flyer oder Handbücher aus dem Forschungsprojekt REBEKA sein, die entsprechend vertieft Inhalte erörtern oder visuell unterstützen. Die Begleitmedien müssen, wenn sie im Praxisteil Verwendung finden sollen, entsprechend umfassend eingeführt und im theoretischen Teil eingebunden werden.

Praxisteile

Die Praxiskomponenten sind fester Bestandteil der Schulungen. Sie stellen die Kernelemente des Wissenstransfers da. Die in den theoretischen Teilen vermittelten Hintergründe und Konzepte werden praktisch implementiert und vertieft. Durch den ausgeprägten Praxisbezug des Forschungsprojekts REBEKA sind die gewählten Lehrbeispiele aus realen Fallbeispielen entnommen.

Hier wird klar auf den Austausch der Teilnehmenden gesetzt. Daher ermöglichen die Praxiskomponenten ein gemeinsames Lernen und Erarbeiten von Lösungen. Problemstellungen werden in Lern- und Rollenspielen vorgestellt und in Kleingruppen bearbeitet. Die einzelnen Lösungen der Kleingruppenarbeiten werden dann in der Gruppendiskussionsphase zusammengetragen und gegenübergestellt. Dabei soll viel Raum für die eigene Reflektion und ggf. für Anpassungen und Anwendungen im Alltag der Organisationen geschaffen werden. Die Schulungen enden nicht mit den Praxisteilen, sondern sollen den angestoßenen Lernprozess einleiten.

Schulungen im Workshop-Charakter

Die Praxisteile sind in ihrer Anlage im Workshop-Charakter erarbeitet. Im Regelfall sind unter Berücksichtigung der Vorkenntnisse der Zielgruppen innerhalb der Teilnehmenden ausreichende Kompetenzen vorgehalten, um die individuelle Erarbeitung der Schulungsergebnisse zu ermöglichen. Aufgrund der variierenden der Strukturen und Aufgaben der Organisationen, der Heterogenität des jeweiligen Teilnehmendenkreises und des Anspruchs der Förderung der individuellen Lernwege jedes einzelnen Teilnehmenden ist eine starre Vorgabe der Ergebnisse nicht zielführend und zu oberflächlich. Daher wird die Schulung beauftragte Person mit dem nötigen Kontext ausgestattet, um die Erarbeitung der Ergebnisse im Praxisteil zu ermöglichen.

Kleingruppenarbeit

Die Lern- und Rollenspiele sowie die weiteren Praxisteile sind in ihrer Gruppengröße auf Trupps oder Staffeln abgestimmt. Dabei sollen in drei bis fünf Personen starken Gruppen mit intensivem Austausch gearbeitet werden. Die Zeit kann bei Bedarf für die Gruppen angepasst werden. Am Ende der Kleingruppenarbeit sollten die Gruppen in der Lage sein, ihre Ergebnisse aber auch offene Problemstellungen und Fragen artikulieren zu können und diese für eine folgende Gruppendiskussion vorstellen zu können. Um etwaigen Vorbehalten gegen bestimmte Themen entgegen zu wirken, wird explizit an Fallbeispielen aus dem Forschungsprojekt REBEKA gearbeitet, um eine Vermischung mit persönlichen Problemstellungen zu vermindern. Selbstverständlich sind eigene Erfahrungen der Teilnehmenden förderlich für die Diskussion. Es sollte allerdings beachtet werden, dass persönliche Erfahrungen im Regelfall nicht allumfassend, sowie situativ und emotional eingefärbt sind. Daher ist eine Öffnung gegenüber weiteren Aspekten unumgänglich für die Qualitätssicherung.

Gruppendiskussion

In der Gruppendiskussionsphase werden die Ergebnisse der Kleingruppenarbeit vorgestellt und zusammengetragen. Die Beiträge der Kleingruppenarbeit sind die Grundlage für eine folgende Gruppendiskussion. Diese sollte mit dem Ziel moderiert werden, die vorgestellten Inhalte der Schulungen zu vertiefen und in den organisationsinternen Kontext zu stellen. Den Abschluss der Schulungen kann die gemeinschaftliche Erarbeitung einer Maßnahmenliste Anwendung der Schulungsinhalte innerhalb der (Teil-)Einheit bilden.

Verknüpfung mit weiteren Projektinhalten

Die inkludierten Schulungen repräsentieren auf die betrachteten Zielgruppen zugeschnittene Forschungsschwerpunkte aus dem Forschungsprojekt REBEKA. Selbstverständlich zeigen die Schulungen nur einen auf die Zielgruppen fokussierten Ausschnitt aus dem Forschungsprojekt im Rahmen des Wissenstransfers. Daher ist bei detaillierter Betrachtung eine tiefergehende Konsultation der wissenschaftlichen Ergebnisse der Forschungspartner sinnvoll.

REBEKA Stresstestkatalog

Zur weiteren Anwendung und Analyse der Resilienz der eigenen (Teil-)Einheit aus den Bereichen der Prozessanalyse, psychosozialen Resilienz und Spontanhelfenden wurden Stresstests basierend auf den Forschungserkenntnissen entwickelt. Diese geben den (Teil-)Einheiten die Möglichkeit, die eigenen Prozessabläufe zu analysieren und dabei die eigene Anfälligkeit in Krisenlagen zu bewerten und bei Bedarf zu reduzieren. Die Stresstests sind praxisbezogen und methodisch verständlich und unabhängig durch die (Teil-)Einheiten oder Krisenstäbe durchzuführen.

Forschungsergebnisse der Projektpartnern aus REBEKA

Die Schulungen basieren auf den Ergebnissen des Forschungsprojekts REBEKA. Daher sind die wissenschaftlichen Ergebnisse der Forschungspartner bei Bedarf hervorragende Quellen zum tiefergehenden Verständnis und den Hintergründen der Thematik, die in den Schulungen aus benannten Gründen zielgruppenfokussiert kondensiert wurden.

Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende

Der federführend durch das IAT Stuttgart erarbeitete Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende ist ein in enger Kooperation und Einbindung von Praxispartnern erstelltes Werk zur Einbindung von Spontanhelfenden in Krisenlagen. Dabei werden mit der Bewältigung eines Einsatzes im Kontext stehende Tätigkeiten auf ihre Durchführbarkeit durch Spontanhelfende betrachtet. Der Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende ist fester Bestandteil der Schulungen für Spontanhelfende und daher in seiner aktuellen Version zu nutzen.

Schriftenreihe REBEKA

Die Ergebnisse des Forschungsprojekts REBEKA sind in einer Schriftenreihe veröffentlicht. Diese repräsentiert ein Konvolut der Projektergebnisse sowie der Beiträge der einzelnen Forschungs- und Projektpartner.

SPONTAN- HELFENDE

SCHULUNG 01 | KAPITEL 1: ALLGEMEINER TEIL

01 / 03

Aufbau



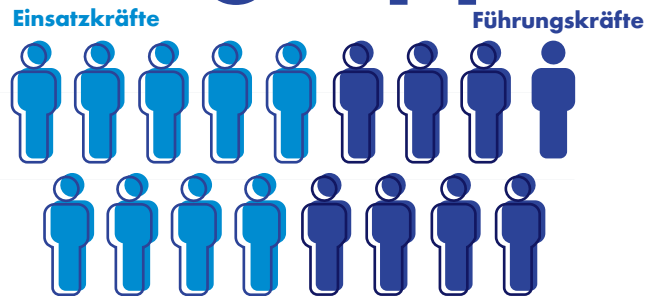
Methodischer Ansatz

Erfahrungen der Teilnehmenden

Umgang mit Hilfsmitteln

Vortrag zur Wissensvermittlung

Zielgruppen



Zeitlicher Aufbau

- 🕒 10 min Kurseröffnung
- 🕒 5 min Arten von Spontanhelfenden
- 🕒 5 min Tätigkeiten und Aufgaben
- 🕒 10 min Einbindung von Spontanhelfenden
- 🕒 10 min Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende
- 🕒 5 min Kommunikation mit Spontanhelfenden im Einsatz



Materialien/Ausstattung

- ▶ Präsentation: Spontanhelfende, Praxisteil für Einsatzkräfte
- ▶ Projektor, Projektionsfläche
- ▶ Flipchartpapier/Whiteboards, Stifte
- ▶ Stellwände für Kurzvorträge
- ▶ REBEKA Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende
- ▶ Poster Spontanhelfende
- ▶ REBEKA Einsatzhandbuch



Räumlichkeiten

- ▶ Bestuhlt für Teilnehmende
- ▶ Ungestörte Lernatmosphäre
- ▶ Möglichkeiten für Kleingruppenarbeit

Zusammenfassung

Spontanhelfende ermöglichen eine Kompensation von Personalengpässen und -ausfällen in Krisenlagen. Zusätzlich tritt das Phänomen der Spontanhelfenden immer wieder in Großschadenslagen auf. Häufig entstehen dabei Konflikte, die den Einsatzerfolg gefährden oder Frustration und Schuldzuweisungen bei den beteiligten Akteuren erzeugen. Die innerhalb des Forschungsprojekts REBEKA erarbeiteten Methoden zu Ansätzen bei der Förderung von Zusammenarbeit sind in dieser Schulung zusammengefasst und für die operative Ebene, also Einsatzkräfte und Führungskräfte von Organisationen, aufbereitet. Es findet eine Einführung in den Themenkomplex Spontanhelfende statt und die im Forschungsprojekt REBEKA erarbeiteten Dokumente werden vorgestellt. Der vom IAT der Universität Stuttgart erarbeitete Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende wird präsentiert und dessen Anwendung im Einsatzfall erklärt. Dazu sind die Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt im Einsatzhandbuch zusammengefasst und als Nachschlage- und Schulungswerk aufbereitet worden.

Spontanhelfende sind nicht in eine bestehende Organisationstruktur integriert und haben im Regelfall keinen strukturierten Zugang zu Einweisungen in Tätigkeiten. Diese Einweisung übernehmen an Einsatzstellen die Einsatz- und Führungskräfte. Neben den benannten Zielgruppen aus Einsatzkräften und Führungskräften sind dadurch mittelbar auch Spontanhelfende als Zielgruppe definiert. Durch die Befähigung der Einsatz- und Führungskräfte und die Vermittlung der Methode des Orchestrierens wird eine Zusammenarbeit mit Spontanhelfenden durch die Begleitung, Betreuung und Einweisung gefördert. Führungskräfte werden so befähigt, Spontanhelfende im Einsatzfall adäquat einzuweisen. Sie erfüllen damit eine Multiplikatorenrolle.

Zielgruppen

Eine praxisnahe Umsetzung dieser Schulung bedingt die Zusammenarbeit aller Mitglieder einer (Teil-)Einheit, Führungs- Einsatzkräfte. Die Zusammenarbeit von Spontanhelfenden und Einsatz- und Führungskräften in einem Einsatz erfolgt auf mehreren Ebenen. Allerdings findet eine Kommunikation mit Spontanhelfenden nicht nur vor Ort im Einsatzgeschehen auf der operativen Ebene statt, sondern bei Bedarf auch in sozialen Medien. Dieser Aspekt wird nur in Teilen aufgegriffen. Die Schulung richtet sich vornehmlich an die operative Einbindung und die Befähigung der dazugehörigen handelnden Akteure. Dennoch sind strategische Ansätze insbesondere im Bereich Einsatzplanung und Personalmanagement enthalten. Die Übernahme von Tätigkeiten durch Spontanhelfende setzt im Idealfall Einsatzkräfte frei, die damit andere Aufgaben übernehmen können.

Führungskräfte

Grundsätzlich fokussieren sich die Inhalte für Führungskräfte auf die Ordnung des Einsatzraums und die zu schaffenden Rahmenbedingungen für eine Einbindung von Spontanhelfenden. Das umfasst die Personalplanung für die Einbettung, die Bereitstellung von Schutzausstattung sowie die Anleitung und die Einweisungen für die zu übernehmenden Tätigkeiten. Sie sind im Idealfall die Ansprechpartner für Spontanhelfende. Ein grundlegendes Verständnis von Personalführung und im Umgang mit Personen innerhalb und außerhalb von Unterstellungsverhältnissen wird von den Teilnehmenden vorausgesetzt.

Einsatzkräfte

Einsatzkräfte treten im Falle einer Zusammenarbeit in den direkten Kontakt mit Spontanhelfenden, entweder in der Zusammenarbeit Seite an Seite oder als Ansprechpartner. Daher vermittelt diese Schulung die entsprechenden Hintergründe, um diese Aufgaben erfüllen zu können. Wichtig ist, neben dem methodischen Verständnis, die Wahl der adäquaten Sprache, um Verwirrungen und Barrieren zu vermeiden.

Gemeinschaftliches Lernen

Setzt sich der Teilnehmendenkreis sowohl aus Führungskräften wie auch Einsatzkräften, idealerweise beide aus derselben (Teil-)Einheit, zusammen, können beide Zielgruppen parallel und gemeinschaftlich in derselben Schulung lernen und sich gegenseitig ergänzen.

Spontanhelfende

Spontanhelfende selbst, sind als Zielgruppe aufgeführt, obwohl sie nicht direkt mit dieser Schulung unterwiesen werden. Im Falle einer Einbindung von Spontanhelfenden sind Einsatz- und Führungskräfte in der Position und Verantwortung, diese Aufgabe zu übernehmen. Daher muss als eines der Ziele zumindest mittelbar diesem Umstand Rechnung getragen werden. Der Fokus liegt nicht nur auf der Befähigung der Einsatz- und Führungskräfte, sondern auch auf deren Multiplikatorenrolle als einweisende Kräfte für Spontanhelfende.

Ad hoc Einweisung

Mit dem Abschluss der Schulung durch die Teilnahme an einem der beiden Praxisteile sind die Teilnehmenden befähigt, im Einsatzfall Spontanhelfende ad hoc in eine Tätigkeit einzuweisen. Je nach Zeitanatz und Interesse der Teilnehmenden kann in Erwägung gezogen werden, den praktischen Workshop anzupassen und genau diese Einweisung als Abschluss in einem Rollenspiel umzusetzen. Die Teilnehmenden haben sich zu diesem Zeitpunkt das nötige Hintergrundwissen erarbeitet, um diesen Transfer zu leisten. Es wird empfohlen, die bereitgestellten Mittel des REBEKA Einsatzhandbuchs, des Tätigkeitenkatalogs für Spontanhelfende und die Poster zur Einweisung an der Einsatzstelle zu nutzen.

Gemeinschaftliches Lernen

Die Schulungen sind in den Praxisteilen getrennt aufgeführt, um sie für die jeweilige Zielgruppe in entsprechende bereits bestehende Schulungen und Ausbildungen integrieren zu können. Dennoch sind die Inhalte und Methoden eng verknüpft und beide Zielgruppen in der praktischen Umsetzung innerhalb eines Einsatzes in einer Krisenlage aufeinander angewiesen. Es empfiehlt sich, trotz des getrennten Aufbaus der Praxisteile durchaus beide Zielgruppen gemeinschaftlich zu schulen, um das gegenseitige Verständnis der Aufgaben und Rollen zu vermitteln. Die Einsatzpraxis ermöglicht es in den seltensten Fällen, Zuständigkeiten stringent nach Lehrbuch getrennt umzusetzen. Daher ist die Erweiterung des Verständnisses um die jeweils andere Komponente zielführend.

Lernziele

Bei den Lernzielen dieser Schulung werden theoretische wie praktische Komponenten gleichermaßen abgebildet. Dabei sind diese entsprechend der Lernzielgruppen basierend auf der Taxonomie kognitiver Lernziele nach Bloom eingeteilt:

Verstehen

- ▶ Arten von Spontanhelfenden – Die Teilnehmenden sollen verstehen, dass unter dem Begriff Spontanhelfende verschiedene Personengruppen subsumiert werden.
- ▶ Anforderungen an die Zusammenarbeit/Einbindung von Spontanhelfenden – Die Teilnehmenden verstehen die grundlegenden Anforderungen an eine Zusammenarbeit und die zu schaffenden Rahmenbedingung.
- ▶ Ansatz des Orchestrings (Shepherding) – Die Teilnehmenden kennen die Methode des Orchestrings als ein Modell zur möglichen Zusammenarbeit.
- ▶ Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende, Einsatzhandbuch – Die Teilnehmenden sind vertraut mit den Unterstützungsmedien und in der Lage, diese im Einsatzfall zu nutzen.

Anwenden

- ▶ Einbindung von Spontanhelfenden in eine zugewiesene Tätigkeit – Die Teilnehmenden sind in der Lage, Spontanhelfende in eine Tätigkeit einzuweisen.
- ▶ Bewertung einer Tätigkeit auf Übertragbarkeit an Spontanhelfende – Die Teilnehmenden können die ihnen übertragenen Aufgaben in Tätigkeiten unterteilen und auf ihre Übertragbarkeit auf Spontanhelfende hin bewerten.
- ▶ Kommunikation mit Spontanhelfenden – Die Teilnehmenden kennen die Besonderheiten und Anforderungen an die Kommunikation mit Spontanhelfenden.

Aufbau und Ablauf

Grundsätzlich beinhaltet diese Schulung drei Komponenten – einem theoretischen Vortrag und zwei für die jeweilige Zielgruppe zugeschnittene Praxiselemente. Der Theorieteil besteht aus einer folienbasierten Präsentation, die innerhalb einer Unterrichtseinheit (45 min) die wesentlichen psychosozialen Aspekte des Themenkomplexes erörtert. Damit wird das Hintergrundwissen zu den sich anschließenden Praxiskomponenten dargestellt. Der Vortrag kann alternativ bei bereits bestehenden ausgeprägten Vorkenntnissen der Teilnehmenden auch als Lehrgespräch angelegt werden. Im Gegensatz dazu bestehen die Praxisteile aus mehreren moderierten Fallbeispielen. Diese werden in einer Kleingruppenphase, einer Vorstellungsrunde der Zwischenergebnisse aus den Kleingruppen und einer abschließenden Gruppendiskussion.



Abbildung: Präsentation, Folie 4+5

Theorieteil (Präsentation, Vortrag)

Im folgenden Abschnitt ist die Schulung aufgearbeitet und das nötige Hintergrundwissen zum Themenkomplex der Spontanhelfenden erläutert. Die Einbindung und Zusammenarbeit mit Spontanhelfenden in Krisenlagen und Einsätzen gestaltet sich positiv, wenn Einsatz- und Führungskräfte entsprechend geschult sind. Sie können das Durchhaltevermögen von Einsatzkräften steigern und personelle Ressourcen freisetzen, um diese an anderer Stelle effizient zu nutzen. Insbesondere der Umgang mit großen Personenzahlen an Spontanhelfenden in Großschadenslagen wie Hochwasser bedarf entsprechende Bemühungen seitens der Organisationen, um zum Erfolg zu führen.

Einstieg in die Schulung

Je nachdem, ob Sie als Vortragende/r die Teilnehmenden kennen oder sich ggf. die Teilnehmenden untereinander kennen, sollten Sie entsprechend viel Zeit zu Beginn in die Vorstellungsrunde investieren. Das Themengebiet ist in der Regel noch nicht Teil von bestehenden Curricula gewesen und so besteht meist noch keine ausreichende Sensibilisierung.

Umfragen innerhalb des Forschungsprojekts REBEKA und Pilotschulungen zu dem Thema haben gezeigt, dass die Thematik Spontanhelfende für die Zielgruppen in Teilen aus eigenen Erfahrungen präsent ist; auf diese Erfahrungen können Sie zurückgreifen. Diese Erfahrungen können positiv oder negativ sein. Fragen Sie diesen Umstand ab, um die Schulung entsprechend anzupassen. Dieses kann notwendig sein, wenn die Erfahrungen besonders negativ waren und die Teilnehmenden einer Zusammenarbeit gegenüber kritisch eingestellt sind. Eine Gegenüberstellung von Vor- und Nachteilen ist in der Praxisphase bei Bedarf möglich.

Zu Beginn der Präsentation sind die obligatorischen Rahmenbedingungen der Schulung, also der Umfang, Inhalt und die Lernziele aufgeführt. Damit bekommen die Teilnehmenden einen ersten Eindruck über den Umfang der Schulung und die angestrebte Lehrmethode.

Die Zeitanätze sind knapp kalkuliert und sollten bei einer Gruppengröße von mehr als 12 Teilnehmenden für die Gruppenarbeitsphase ausgedehnt werden.

Sind Sie Spontanhelfenden im Einsatz begegnet?

Als inhaltlicher Einstieg in die Schulung wird der eigene Erfahrungshorizont der Teilnehmende aktiviert. Dieser Punkt bleibt losgelöst von der eigentlichen Definition von Spontanhelfenden, die im Anschluss erfolgt. **Hier sind mehrere Antworten der Teilnehmenden möglich:**

- ▶ Ja, bereits im Einsatzfall. Diese Erfahrungen können sowohl positiv als auch negativ behaftet sein. Lassen Sie in beiden Fällen durch den benennenden Teilnehmenden die Gründe für die positive oder negative Erfahrung kurz erläutern. Beispiele für einen Kontakt mit Spontanhelfenden sind sog. „Spontanhelfer-Flash-Mops“ aus Hochwasserlagen oder dem/r Ersthelfer/in.
- ▶ Nein, noch keine Erfahrungen. Dann können Sie sich mit einer Anpassung der Fragestellung nach Vermutungen oder Berichten erkundigen, die die Teilnehmenden kennen.

In einem Folgeschritt können die Unterschiede zwischen den Beispielen erarbeitet werden. Gab es einen räumlichen Bezug der genannten Personen zu dem Einsatzgeschehen? Waren die Personen selbst betroffen? Dieser Ansatz ermöglicht eine Überleitung zu den verschiedenen Typen von Spontanhelfenden. Je partizipativer dieser erste Teil der Schulung gestaltet ist, desto größer ist die Chance auf Mitarbeit und Identifikation der Teilnehmenden mit der Thematik.



Typen von Spontanhelfenden

Leider wird der Begriff Spontanhelfende nicht einheitlich in den Organisationen und der Fachliteratur behandelt. Daher wurde im Forschungsprojekt REBEKA eine Definition vorgenommen, die im Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende des IAT Stuttgart vorgestellt ist:

Spontane Hilfeleistungen sind eine Sonderform der frei-gemeinnützigen Tätigkeit, gekennzeichnet durch...

- ▶ Spontanes pro-soziales Verhalten (Entschluss zur Hilfeleistung erfolgt spontan)
- ▶ Unentgeltlich
- ▶ Fehlende formale Zugehörigkeit zu einer zur Hilfe gerufenen Hilfeleitungsorganisation (BOS)
- ▶ Fehlende Zugangsbeschränkung, in Form von Auswahl- oder Aufnahmeverfahren und -bedingungen bzw. Ausbildung
- ▶ Bereitschaft zum Einsatzerfolg beizutragen.

Insgesamt wurden sechs Typen von Spontanhelfenden definiert. Deren unterschiedliche Bedeutungen sind im Detail im Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende erklärt.

Typen von Spontanhelfenden



7

Kategorie	Beschreibung
Ungebundene Helfende	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nicht registriert ➤ Konvergentes Verhalten
Laienhelfende	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nur vorregistriert (ohne Training) ➤ Aktivierbar
Gebundene Freiwillige	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vorregistriert ➤ Aktivierbar ➤ Background Check ➤ Training/Vorbereitung ➤ Von der Organisation eingeladen
Nachbarschaftshelfende	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Direktes Umfeld der Schadenlage ➤ Emergentes Verhalten
(spontane), nichtgebundene Gruppen	<p>Organisationen, die keine Hilfeleistungsorganisation sind und sich (spontan) zur Hilfeleistung entschließen. Dieser Typus ist im Forschungsprojekt KOKOS als Mittlerorganisation beschrieben worden.</p>
Rollenweiterung	<p>Helfer, die aufgrund der Vorbildung und innehaben einer bestimmten Position oder des vorhandenen Könnens eine Verpflichtung zum Helfen verspüren.</p>

Quelle: Entnommen aus dem Tätigkeitsleitfaden für Spontanhelfende

www.rotes-kreuz.de

Abbildung: Präsentation, Folie 7

Emergente und konvergente Spontanhelfende

Spontanhelfende werden nach zwei Mustern unterschieden:

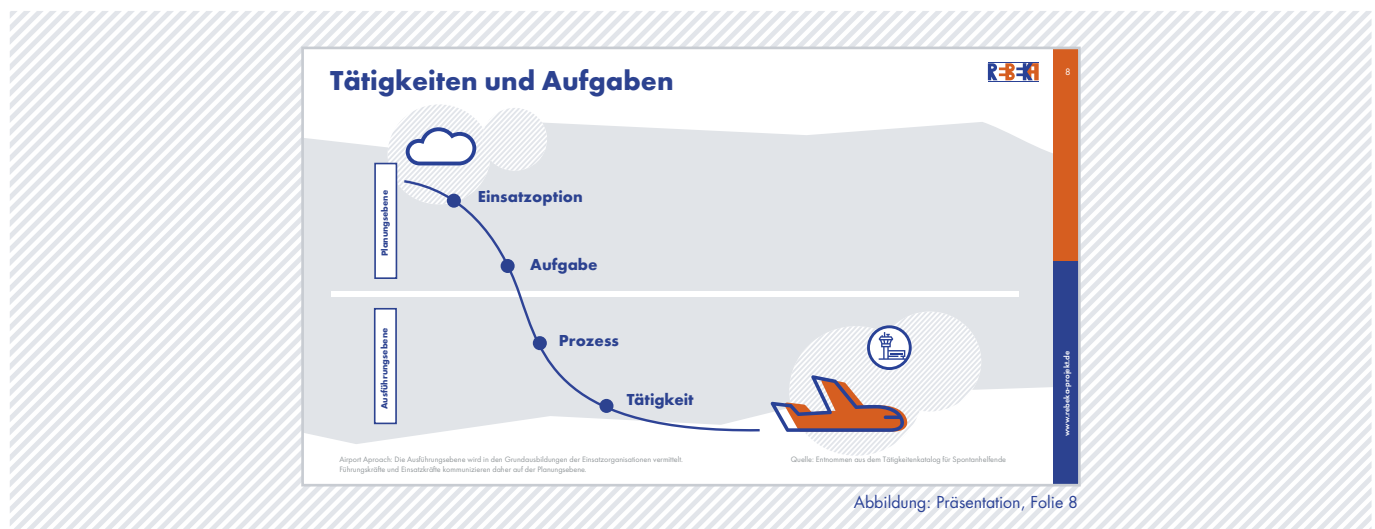
- 01 Emergente Spontanhelfende kommen spontan am Schadensort zusammen, z.B. als Ersthelfer/innen und können gerade in einer Anfangsphase eines Einsatzes zum Erfolg beitragen.
- 02 Konvergente Spontanhelfende sind extern ankommende Personen, teilweise über Social Media organisiert, "Spontanhelfer-Flashmop", die teilweise die Kapazitätsgrenzen der Einsatzstrukturen überfordern und eine entsprechende Eigendynamik besitzen können.

Tätigkeiten und Aufgaben

Einsatzkräfte übernehmen mit ihren (Teil-)Einheiten bestimmte Aufgaben (z.B. Betreiben eines Sandsackbefüllplatzes), die sie in ihrer Ausbildung und Schulungen im Vorfeld erlernt haben. Zu diesen Aufgaben gehören Prozessabläufe und Tätigkeiten (Befüllen eines Sandsacks), die sie beherrschen. Innerhalb der Organisationen kommunizieren die Mitglieder von (Teil-)Einheiten auf der Ebene der Aufgaben oder übergeordneten Einsatzoptionen.

Spontanhelfende haben in der Regel nicht die Qualifikationen durchlaufen, um die zu einer Aufgabe gehörigen Tätigkeiten zu kennen oder diese eigenständig umsetzen zu können. Daher können Spontanhelfende Tätigkeiten übernehmen, auf die sie bei Bedarf eingewiesen werden. In der Präsentation ist der sog. Airport Approach vorgestellt, der die Hierarchie der Begrifflichkeiten erläutert. Spontanhelfende agieren in ihrer Beteiligung auf der Ausführungsebene, während Einsatzkräfte im Allgemeinen auf der Planungsebene kommunizieren, weil sie die Ausführungsebene aufgrund ihrer Ausbildung verinnerlicht haben. Diese sprachliche Hürde und die Unterschiede im Wissen um Aufgaben sowie Tätigkeiten erschweren bei fehlender Sensibilität die Zusammenarbeit. Es ist also ratsam, nicht über Aufgaben, sondern über Tätigkeiten in der Zusammenarbeit mit Spontanhelfenden zu reden.

Der Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende listet diverse Tätigkeiten in Hinblick auf ihre Ausführbarkeit durch Spontanhelfende auf.



Einbindung von Spontanhelfenden

Die Einbindung von Spontanhelfenden in einer Krisenlage in Einsatzstrukturen bringt viele Vorteile. Sie sichert und steigert das Durchhaltevermögen von Einsatzkräften und kompensiert Personalmangel. Andererseits bindet es auch Ressourcen und kann bei einem zu großen Personenkreis die bestehenden Einsatzstrukturen überlasten. Daher ist eine zielgerichtete Einbindung in Ausrichtung auf das Einsatzziel und den Einsatzerfolg von zentraler Bedeutung.

Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende

Eines der im Forschungsprojekt REBEKA unter der Federführung des IAT der Universität Stuttgart entwickelten Hilfsmittel zur Einbindung und Zusammenarbeit mit Spontanhelfenden ist der Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende. Dieser sollte als Vorbereitung für diese Schulung entsprechend inhaltlich erfasst werden.

Wenn die Möglichkeit besteht, sollten den Teilnehmenden entsprechend viele Exemplare zur Verfügung gestellt werden. Dieser Katalog ist auch im Einsatzfall durch die Teilnehmenden anwendbar, um Tätigkeiten auf ihre Übertragbarkeit auf Spontanhelfende hin zu betrachten. Neben einer thematischen Einleitung umfasst der Katalog eine Sammlung an Tätigkeiten, die im Rahmen des Forschungsprojekts REBEKA bereits betrachtet und bewertet wurden. Der Umgang mit dem Katalog ist Bestandteil der Schulung. Er sollte kurz vorgestellt werden, um ihn in der Praxisphase oder dem Einsatz effizient nutzen zu können. Trotz der im Forschungsprojekt REBEKA erarbeiteten Methoden ist eine Einzelfallprüfung und erneute Bewertung im Einsatz unumgänglich.



Abbildung: Präsentation, Folie 9

Tätigkeit für Spontanhelfende

Kernstück zur Erfassung der Eignung zur Ausführung durch Spontanhelfende ist ein anschauliches Ampel-System. Dabei wurde zur Erstellung des Katalogs maßgeblich bewertet, wie viele Vorkenntnisse für die Ausführung einer Tätigkeit notwendig sind. Grün und gelb bewertete Tätigkeiten sind entsprechend der Voraussetzungen und jeweiligen Fachkenntnisse und Befähigungen übertragbar, rot bewertete Tätigkeiten obliegen im Regelfall ausschließlich geschulten und trainierten Einsatzkräften oder befinden sich in besonderen Gefahrenbereichen.

Tätigkeiten Für Spontanhelfende		REBER
Kategorie	Beschreibung	10
 Einfach, durch kurze Einführung durchführbar	Aufgaben, die nach kurzer Trainingszeit durch Spontanhelfende erledigt werden können.	www.reber-prag.de
 Fachausbildung notwendig	Aufgaben, die durch Fachpersonal nach Prüfung der Eignung erledigt werden können.	
 Komplexe Tätigkeit bzw. im unmittelbaren im Gefahrenbereich	Nur durch geschulte und trainierte Einsatzkräfte durchführbar	

Quelle: Entnommen aus dem Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende

Abbildung: Präsentation, Folie 10

Rechtliches

Spontanhelfende sind nach der Betrachtung von Erkens (2016) einsetzbar. Formell müssen sie den Status eines „Verwaltungshelfers“ durch eine Behörde oder beliehene Organisation erhalten. Ab diesem Punkt greift die Amtshaftpflicht auch für Spontanhelfende sowie die Bestimmungen zum Schadenersatz und zur Unfallversicherung (Sozialgesetzbuch VII, §§ 12 und 13).

Von rechtlicher Seite her sind Spontanhelfende also einsetzbar und abgesichert. Hier ist eine Erkundigung innerhalb der Organisation sinnvoll, um etwaige interne Bedingungen und Bestimmungen in die Schulung einzubinden.

Rechtliches

Rechtliche Betrachtung von Spontanhelfenden

Harald Erkens (2016) hat Spontanhelfende aus rechtlicher Sicht betrachtet. Er kommt zu dem Schluss, dass ein Einsatz aus rechtlicher Sicht keine Hürden entgegenstehen. Voraussetzung ist die Anerkennung als "Verwaltungshelfer" durch eine Behörde oder beliehene Organisation. Danach greifen sowohl Amtshaftpflicht (§ 839 Abs. 1 S. 1 BGB, Art. 34 S.1 GG) sowie Schadenersatz und Unfallversicherung des 7. Sozialgesetzbuches (§§ 12 und 13 SGB VII).

Quelle: Entnommen aus dem Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende

Abbildung: Präsentation, Folie 11

Voraussetzungen

Für eine effektive und sichere Einbindung von Spontanhelfenden ist die Betrachtung etwaiger Voraussetzungen für die Übernahme bestimmter Tätigkeiten unumgänglich. Viele Tätigkeiten sind, insbesondere über einen längeren Zeitraum, körperlich fordernd. Andererseits gibt es auch Tätigkeiten, die nicht zwingend eine sehr ausgeprägte Konstitution voraussetzen. Mit Augenmaß können für fast jeden Spontanhelfenden Tätigkeiten gefunden werden, die die Person bewältigen kann. Der Tätigkeitenkatalog führt die Tätigkeiten entsprechend den Voraussetzungen auf. Ebenso wie die physischen Voraussetzungen gibt es auch psychische Voraussetzungen, die ggf. zu beachten sind. Hier lohnt sich der Blick in den Tätigkeitenkatalog, um den Fokus vom Vortrag in das Dokument zu lenken.

Voraussetzungen

Voraussetzung	Beschreibung
Keine	Auch für körperlich eingeschränkte Personen geeignet
Gehfähig	Spontanhelfende müssen leichte Tätigkeiten über einen längeren Zeitraum (8 Std.) ausführen können
Normale Konstitution	Spontanhelfende müssen sehr schwere Tätigkeiten (Arbeit mit schwerem Gerät oder unter erschwerten Bedingungen) über einen längeren Zeitraum (8 Std.) ausführen können
Gute Konstitution	Spontanhelfende müssen schwere Tätigkeiten (z. B. Gartenarbeit mit Baumschmitz) über einen längeren Zeitraum (8 Std.) ausführen können
Sehr gute Konstitution	Spontanhelfende müssen sehr schwere Tätigkeit (Arbeit mit schwerem Gerät oder unter erschwerten Bedingungen) über einen längeren Zeitraum (8 Std.) ausführen können

Quelle: Entnommen aus dem Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende

Abbildung: Präsentation, Folie 12

Betreungsverhältnis

Einbindung bedeutet, dass es einen Ansprechpartner/in für die Spontanhelfenden gibt. Die Tätigkeiten und damit die Spontanhelfenden werden betreut. Dabei gibt es Tätigkeiten, die einen hohen Betreuungsaufwand haben und andere Tätigkeiten, die nur eine sehr geringe Betreuung benötigen. Die Kennzahlen des Betreuungsverhältnisses gewähren eine Orientierung im Hinblick auf den zu stellenden Personalansatzes seitens der (Teil-)Einheit.

Betreuungsverhältnis



13

Verhältnis	Beschreibung
1:1	<ul style="list-style-type: none"> Personen müssen direkt betreut werden Anleitung der Arbeiten ist notwendig
1:3	<ul style="list-style-type: none"> Personen müssen eng betreut werden und können Arbeiten nach einer Einweisung weitestgehend eigenständig durchführen
1:5	<ul style="list-style-type: none"> Personen müssen nur wenig betreut werden und können Arbeiten nach einer Einweisung bis auf Ausnahmefälle eigenständig durchführen
1:10	<ul style="list-style-type: none"> Personen müssen nicht betreut werden und können Arbeiten nach einer Einweisung eigenständig durchführen, lediglich die Fürsorgepflicht ist sicherzustellen
1:20	<ul style="list-style-type: none"> Personen müssen nicht betreut werden und können Arbeiten ohne Einweisung eigenständig durchführen, es besteht keine direkte Fürsorgepflicht, es bedarf nur einer Koordination

Quelle: Entnommen aus dem Tätigkeitskatalog für Spontanhelfende

www.drk.de/projekt.de

Abbildung: Präsentation, Folie 13

Substitutionsäquivalent

Als weitere Kennzahl wurde das Substitutionsäquivalent eingeführt, das einen Anhaltspunkt gibt, um wie viele Zeiteinheiten sich die Bearbeitung einer Tätigkeit verlängert, wenn sie nicht durch eine Einsatzkraft, sondern durch Spontanhelfende durchgeführt wird. Dieses Äquivalent betrachtet nicht den Personalschlüssel, der benötigt wird, um eine Einsatzkraft zu ersetzen, sondern bezieht sich auf den Faktor Zeit. Je nach Vorkenntnissen der Spontanhelfenden, gewonnenen Erfahrung mit der Tätigkeit und weiterer Faktoren, kann das Substitutionsäquivalent abweichen und angepasst werden. Generell wird hier eine erste Indikation zum zeitlichen Mehraufwand gegeben.

Substitutionsäquivalent



14

Verhältnis	Beschreibung
1	Die Arbeit würde mit einer Einsatzkraft die gleiche Zeit bei gleicher Qualität beanspruchen, Einweisungszeit mit einbezogen
2	Die Arbeit würde mit einer Einsatzkraft die halbe Zeit bei gleicher Qualität beanspruchen, Einweisungszeit mit einbezogen
3	Die Arbeit würde mit einer Einsatzkraft ein Drittel der Zeit bei gleicher Qualität beanspruchen, Einweisungszeit mit einbezogen
5	Die Arbeit würde mit einer Einsatzkraft ein Fünftel der Zeit bei gleicher Qualität beanspruchen, Einweisungszeit mit einbezogen
10	Die Arbeit würde mit einer Einsatzkraft ein Zehntel der Zeit bei gleicher Qualität beanspruchen, Einweisungszeit mit einbezogen

Quelle: Entnommen aus dem Tätigkeitskatalog für Spontanhelfende

www.drk.de/projekt.de

Abbildung: Präsentation, Folie 14

Orchestrieren

Ein Modell der Einbindung von Spontanhelfenden ist das sog. Orchestrieren. Dieses Modell ist an den Aufbau eines Orchesters angelehnt und wurde durch das IAT der Universität Stuttgart entwickelt. Dabei knüpft es als Rollenmodell an bestehende Einsatzstrukturen an:

Die Aufgabe des/der Dirigenten/in entspricht der des/der Einsatzleiters/in. Die Einsatzleitung setzt die Einsatzziele fest, erteilt Aufträge und legt die Tätigkeiten und Einsatzschwerpunkte fest. Außerdem schafft diese Person die Rahmenbedingungen für den Einsatz und die Zusammenarbeit.

Der/die Dirigent/in kommuniziert mit den Leitmusiker/innen, die als Einheitsführer/in von Einsatzkräften oder als Ansprechpartner/in für Spontanhelfende fungieren. Die Ansprechpartner/in erklären Tätigkeiten und sind die Bezugsperson für Spontanhelfende. Sie überwachen die Ausführungen und erklären die gemeinsamen Ziele des Einsatzes.

Einsatzkräfte und Spontanhelfende sind in diesem Modell die Musiker und Musikerinnen. Sie ordnen sich dem Einsatzziel unter, erfüllen die Tätigkeiten und arbeiten zusammen. Dabei sind die gegenseitige Akzeptanz und Wertschätzung wichtig.

Die Disponenten/innen fungieren als Ansprechpartner/innen und übernehmen etwaige Registrierungen von Spontanhelfenden. Es ist ihre Aufgabe, Spontanhelfende mit besonderen Fähigkeiten zu identifizieren, die als Typus Rollenerweiterer aufgrund ihrer besonderen Fähigkeiten entsprechend eingesetzt werden können.

Nur wenn alle Akteure harmonisch zusammenarbeiten, kann das übergeordnete Einsatzziel erreicht werden.



Einsatzhandbuch

Das Modell des Orchestrierens ist im REBEKA Einsatzhandbuch für die Zusammenarbeit in Krisenlagen von Einsatzkräften und der Bevölkerung dargestellt. Das Einsatzhandbuch ist eine auf den Projektergebnissen von REBEKA basierende Handlungshilfe für den Einsatz. Die Idee hinter dem Einsatzhandbuch ist die Bereitstellung von Informationen zu Abläufen und Strukturen einer Einsatzstelle sowie zu den Bedürfnissen und Voraussetzungen für eine zielgerichtete Zusammenarbeit von Einsatzkräften und Spontanhelfenden. Dabei sind bewusst beide Zielgruppen in einem Dokument angesprochen, um der jeweils anderen Zielgruppe das notwendige Verständnis über die eigenen Anforderungen und Arbeitsweisen zu vermitteln. Diese Sensibilisierung ist möglichst praxisnah gestaltet und soll maximale Transparenz ermöglichen. Außerdem ist es ein Leitfaden, den beide Gruppen im Falle einer Zusammenarbeit als Grundlage nutzen können. Die vorgestellten Ansätze sind teilweise allgemein gehalten, um eine möglichst breite Anwendung zu gewährleisten. Eine individuelle Anpassung auf die organisationsinternen Handlungsabläufe und übergeordneten Vorgaben ist möglich.

Sie können dieses Einsatzhandbuch wie auch den Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende als Nachschlagewerk innerhalb der Schulung und in späteren Einsätzen nutzen. Es empfiehlt sich, das Handbuch entsprechend im Vorfeld zu sichten und Passagen im Rahmen der Schulung vorzustellen. Eventuell ergibt sich aus der Zusammensetzung des Teilnehmendenkreises eine Präferenz für bestimmte Themen. Das Schulungshandbuch dient als Hilfestellung für die Praxisteile der Schulung.



Abbildung: Präsentation, Folie 16

Poster

Das Poster ist als weiteres Werkzeug zur Einbindung von Spontanhelfenden im Einsatzfall gedacht. Es dient in dieser Schulung unter anderem als Beispiel für eine angepasste Kommunikation von Einsatzkräften mit Spontanhelfenden. Es ist geleitet von der Idee des Orchestrings und inspiriert von den Vorgaben zur Kommunikation im Einsatzfall.

Das Poster kann im Einsatzfall direkt zur Einweisung und Einbindung von Spontanhelfenden genutzt werden und gliedert sich in bestehende Führungssysteme ein. Die Blätter zu den Tätigkeiten können nicht nur an einer zentralen Anlaufstelle zur etwaigen Einweisung oder Registrierung von Spontanhelfenden genutzt werden, sondern auch zur Markierung der einzelnen Tätigkeiten im Einsatzraum. Sie sind angelehnt an Schadenskonten und sind im Regelfall auf einen Ort bezogen. Die Sprache und Symbolik sind vereinfacht und auf die Zielgruppe der Spontanhelfenden angepasst.



Abbildung: Präsentation, Folie 17

Kommunikation mit Spontanhelfenden im Einsatz

Die Kommunikation mit Spontanhelfenden ist von zentraler Bedeutung für den Erfolg der Zusammenarbeit. Einsatz- und Führungskräfte kommunizieren untereinander auf der Planungsebene und führen dann eigenständig die Tätigkeiten und Abläufe aus. Über dieses Wissen und Verständnis verfügen Spontanhelfende im Regelfall nicht. Daher muss die Ausführung und Umsetzung einer Tätigkeit sowie deren Ablauf erläutert werden.

Einweisung

Eine Einweisung umfasst neben dem Erklären der Situation auch die Erläuterung der spezifischen Tätigkeiten und die Benennung der gemeinsamen Ziele. Diese Vorgabe einzuhalten, ist wichtig für eine erfolgreiche Integration von Spontanhelfenden. Einweisungen müssen nicht notwendigerweise rein verbal erfolgen, auch eine Demonstration der Tätigkeit ist denkbar. Besonderes Augenmerk ist den Gefahren an der Einsatzstelle zu widmen. Die Verhütung von Unfällen ist kritisch für den Erfolg der Zusammenarbeit. Darüber hinaus generiert ein solches Verhalten gegenseitiges Vertrauen und sichert alle Beteiligten ab. Sollten bestimmte Tätigkeiten aufgrund ihrer Komplexität oder von ihnen ausgehenden Gefährdungen nicht durch Spontanhelfende übernommen werden dürfen, ist eine transparente Kommunikation der Gründe förderlich.

Auch wenn Spontanhelfende nicht formal unterstellt sind und sich nicht in eine Befehlsstruktur einbinden lassen, gibt es dennoch den/die Einsatzleiter/in, der/die ultimativ für den Einsatz Erfolg und die Sicherheit der Einsatzstelle verantwortlich ist. Diese Verantwortung ist zu kommunizieren.

Sprache

Die Sprache muss auf die Zuhörenden angepasst werden. Insbesondere Fachbegriffe stellen ungeschulte Personen vor große Herausforderungen und behindern im Extremfall die Zusammenarbeit. Umschreibende Formulierungen, längere Erklärungen und ein erkennbares Maß an Respekt und Wertschätzung sind unumgänglich. Die teilweise sehr eigenständige Welt der Organisationen muss erklärt werden.

Wertschätzung

Eine erfolgreiche Zusammenarbeit basiert auf dem gegenseitigen Respekt für die Arbeit und den Beitrag der beteiligten Personen. Ungeachtet der benötigten Zeit, etwaiger Schwierigkeiten oder von Nachfragen leistet jede Person einen Beitrag zum Einsatz Erfolg. Diesen gilt es zu honorieren. Wertschätzung erfolgt nicht nur im Einsatz direkt im gegenseitigen Umgang, sondern auch im Nachgang zu Krisenlagen. Dieses kann durch gemeinsame Veranstaltungen und Ehrungen realisiert werden.

Abschlussbesprechung

Analog zu der Einsatznachbesprechung von Einsatzkräften ist eine Abschlussbesprechung von Einsatzkräften und Spontanhelfenden vorteilhaft. Sie stellt einen systematischen Abschluss der Zusammenarbeit dar und gibt Raum für Wertschätzung der geleisteten Arbeit und etwaige Fragen. Nicht selten sind die Eindrücke vom Einsatzgeschehen auch für Spontanhelfende potentiell belastend. Eine Verarbeitung und ggf. die Bereitstellung von entsprechenden unterstützenden Angeboten können in einer Abschlussbesprechung kommuniziert werden.

The image shows a presentation slide titled "Kommunikation" with a logo in the top right corner. The slide content is as follows:

- Kommunikation mit Spontanhelfenden**
 - Einweisung**
 - An Bedarfe der Spontanhelfenden angepasst
 - Tätigkeiten erklären
 - Sprache**
 - Angepasst
 - Ohne Fachbegriffe
 - Erklärend
 - Zielgruppengerecht
 - Wertschätzung**
 - Leistung würdigen
 - Auf Angebote hinweisen
 - Zu Veranstaltungen einladen
 - Abschlussbesprechung**
 - Angepasste Einsatznachbesprechung

Abbildung: Präsentation, Folie 18

Fragen

Zum Ende der theoretischen Schulung sollten offene Fragen geklärt werden. Zusätzlich zur Fragerunde geben die Praxisteile der Schulungen ausreichend Zeit, um die Themengebiete zu vertiefen und Fragen zu beantworten.



Quellen

Die Quellen sind in Auszügen aufgeführt, da sie in den Forschungsbeiträgen des Forschungsprojekts REBEKA veröffentlicht sind. Direkte Zitate und Verweise auf aktuelle Publikationen als weiterführende Literatur sind dennoch aufgelistet:

- ▶ REBEKA Einsatzhandbuch
- ▶ Tätigkeitskatalog für Spontanhelfende, IAT der Universität Stuttgart
- ▶ Die Quellen sind in Auszügen aufgeführt, da sie in den Forschungsbeiträgen des Forschungsprojekts REBEKA veröffentlicht sind. Direkte Zitate und Verweise auf aktuelle Publikationen als weiterführende Literatur sind dennoch aufgelistet:
- ▶ DREWS, Patrick: Tätigkeitskatalog für Spontanhelfende. Forschungsprojekt REBEKA, IAT der Universität Stuttgart
- ▶ ERKENS, Harald: Rechtliche Koordinaten für den Einsatz von Spontanhelfern. In: Bevölkerungsschutz (2016), Nr. 2, S. 28–32. URL http://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/BBK/DE/Publikationen/Publ_magazin/bsmag_2_16.pdf;jsessionid=1AD880E41B2552FD05B9D4E185C8C7E8.1_cid320?__blob=publicationFile Überprüfungsdatum 2016-05-30
- ▶ DYNES, Russell Rowe ; QUARANTELLI, Enrico L.: Helping Behavior in Large Scale Disasters : A Social Organizational Approach. Newark, DE, 1977 (Preliminary Paper 48)
- ▶ SKAR, Marit ; SYDNES, Maria ; SYDNES, Are Kristoffer: Integrating unorganized volunteers in emergency response management: a case study. In: Intl Jnl of Emergency Services (2016), S. 53–64. URL <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/IJES-04-2015-0017> – Überprüfungsdatum 2016-05-18

SPONTAN- HELFENDE

SCHULUNG 01 | TEIL 2: PRAXISTEIL FÜR EINSATZKRÄFTE

02/03

Aufbau

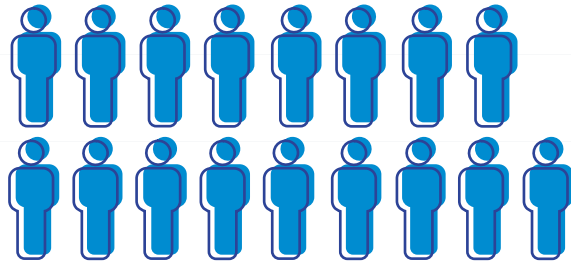


Methodischer Ansatz

- Kurzvortrag
- Gruppendiskussion
- Kleingruppenarbeit

Zielgruppen

Einsatzkräfte



Zeitlicher Aufbau

- ⌚ 45 min Fallbeispiele
- ⌚ 20 min Vorstellung der Ergebnisse der Kleingruppenarbeit
- ⌚ 25 min Gruppendiskussion



Materialien/Ausstattung

- ▶ Präsentation: Spontanhelpende, Allgemeiner Teil
- ▶ Projektor, Projektionsfläche
- ▶ Flipchartpapier/Whiteboards, Stifte
- ▶ Stellwände für Kurzvorträge
- ▶ REBEKA Tätigkeitenkatalog für Spontanhelpende
- ▶ Poster Spontanhelpende
- ▶ REBEKA Einsatzhandbuch



Räumlichkeiten

- ▶ Bestuhlt für Teilnehmende
- ▶ Ungestörte Lernatmosphäre
- ▶ Möglichkeiten für Kleingruppenarbeit

Zusammenfassung

Im Praxisteil für Einsatzkräfte zum Themengebiet Spontanhelfende werden die theoretisch vorgestellten Methoden angewandt und Schritt für Schritt im Rahmen eines Workshops nachvollzogen. Der Praxisteil ist in eine Kleingruppenphase und eine Gruppendiskussionsphase untergliedert.

Die Arbeitsphasen werden durch eine entsprechende Moderation begleitet. Ziel des Praxisteils ist es, die Einsatzkräfte in die Lage zu versetzen, Spontanhelfende im Einsatz in eine Tätigkeit einzuweisen und die Rahmenbedingungen für eine Zusammenarbeit zu schaffen. Auch wenn die Einweisung in eine Tätigkeit im Idealfall durch die Führungskraft erfolgen sollte, ist es in der Praxis für eine Zusammenarbeit unumgänglich für die Einsatzkräfte zu verstehen, wie eine Einweisung abläuft. Damit können Einsatzkräfte diese bei Bedarf selbst durchführen oder an diese in der Zusammenarbeit anknüpfen.

Lernziele

Die Lernziele des Praxisteils für Einsatzkräfte sind in der Anwendung der im allgemeinen Teil vermittelten Inhalte vorgesehen:



The image shows a presentation slide titled 'Ziele der Schulung' (Goals of the Training) under the sub-heading 'Anwendung' (Application). The slide is divided into three columns labeled A, B, and C. Column A contains the text 'Einbindung von Spontanhelfenden in eine zugewiesene Tätigkeit' (Integration of spontaneous helpers into an assigned task). Column B contains 'Einhaltung der Rahmenbedingungen' (Compliance with framework conditions). Column C contains 'Kommunikation mit Spontanhelfenden' (Communication with spontaneous helpers). The slide also features a logo in the top right corner and a vertical bar on the right side with the website address 'www.rehabs-praxis.de'.

A	B	C
Einbindung von Spontanhelfenden in eine zugewiesene Tätigkeit	Einhaltung der Rahmenbedingungen	Kommunikation mit Spontanhelfenden

Abbildung: Präsentation, Folie 2

Anwenden

- ▶ Einbindung von Spontanhelfenden in eine zugewiesene Tätigkeit – Die Teilnehmenden sind in der Lage, Spontanhelfende in eine Tätigkeit einzuweisen.
- ▶ Einhalten der Rahmenbedingungen – Die Teilnehmenden können die Einhaltung der Rahmenbedingungen betreuen.
- ▶ Kommunikation mit Spontanhelfenden – Die Teilnehmenden kennen die Besonderheiten und Anforderungen an die Kommunikation mit Spontanhelfenden.

Aufbau und Ablauf

Als Grundlage für den Praxisteil der Einsatzkräfte dient analog zum Praxisteil für Führungskräfte ein Fallbeispiel (Szenario). Dieses wird in der Kleingruppenarbeitsphase durch zwei Aufgabenstellungen analysiert. Es sollen Ansätze erarbeitet werden, welche dann mittels eines Kurzvortrages allen Teilnehmenden zu präsentieren sind. Diese Vorträge bilden die Grundlage für die sich anschließende Gruppendiskussion, in der die Lösungsansätze erörtert werden. Am Ende der Gruppendiskussion gilt es entsprechende Schlussfolgerungen zu ziehen, die sich für die Umsetzung in den (Teil-)Einheiten eignen.

Ablauf (Folie 3)

Insgesamt 2 h 15 min

Theorie (45 min)	Praxis (90 min)
<ul style="list-style-type: none"> > Vortrag > Fragen 	<ul style="list-style-type: none"> > Fallbeispiel (Kleingruppenarbeit, 45 min) > Vorstellung der erarbeiteten Ergebnisse (20 min) > Gruppendiskussion (25 min)

Aufbau Praxis (Folie 4)

Insgesamt 1 h 30 min

Fallbeispiel (45 min)	Vorstellung (20 min)	Gruppendiskussion (25 min)
<ul style="list-style-type: none"> > In Kleingruppen von 3-5 Personen > Aufgabe 1 > Aufgabe 2 	<ul style="list-style-type: none"> > Ergebnisse der Kleingruppenarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> > Diskussion über die Lösungsansätze > Schlussfolgerungen für die Anwendung

Abbildung: Präsentation, Folie 3+4

Einstieg in den Praxisteil

Der Einstieg in den Praxisteil erfolgt über ein Fallbeispiel. Dieses stellt die theoretischen Lerninhalte der allgemeinen Schulung in einen praxisnahen Kontext. Für die Bearbeitung der Aufgaben sind die bereits im allgemeinen Teil vorgestellten Begleitmedien, der Tätigkeitenkatalog für Spontanhelpende und das Einsatzhandbuch, nutzbar.

Gruppeneinteilung

Eine Größe von mindestens drei bis maximal fünf Personen pro Kleingruppe bietet mit Blick auf eine optimale Beteiligung der Teilnehmenden einen guten Anhaltspunkt. Dabei ist keiner besonderen Systematik beim Einteilen zu folgen. Die Gruppen sollten arbeitsfähig sein und im Idealfall nicht komplett aus einer (Teil-)Einheit bestehen, um einen möglichst großen Erfahrungsschatz und heterogenen Hintergrund zu generieren. Der Austausch über Erfahrungen zum Umgang mit Spontanhelpenden im Einsatz ist gewünscht, solange er im Kontext zu den Schulungsinhalten thematisiert wird.

Fallbeispiel

Das gewählte Szenario beschreibt einen Massenansturm von Verletzten nach einer Extremwetterlage (Gewitter mit starken Sturmböen) in einer Kleingartenanlage mit ca. 500 anwesenden Personen und ca. 100 verletzten Personen. Es kommt zur Personalengpässen in der Zuführung von weiteren Kräften. Die betroffenen Personen versuchen sich selbst zu helfen oder bieten den Einsatzkräften ihre Unterstützung an. Die Einsatzkräfte sollen eine Verletztsammelstelle aufbauen und betreiben und ggf. Verletzentransporte zu Fuß auf dem Gelände durchführen.

Sollten Fragen seitens der Teilnehmenden zum Fallbeispiel aufkommen, können diese in moderatem Maße beantwortet werden. Allerdings liegt der Fokus auf der inhaltlichen Erarbeitung der Aufgabe in jeweiligen Kleingruppenarbeit.

Fallbeispiel



5

Sie werden zu einem Einsatz im Zuge eines überraschend auftretenden Gewitters mit starken Windböen während eines Sommerfestes mit schätzungsweise 500 Gästen in einer Kleingartenanlage gerufen. Das Gewitter ist bereits abgezogen. Die erste Erkundung ergibt mindestens 100 betroffene Personen mit Verletzungen durch herumfliegende Trümmer, Zelte und Tische, Windbruch an Bäumen und ein eingestürztes Großzelt.

Sie sollen eine Verletztensammelstelle aufbauen und betreiben. Eventuell müssen Sie im weiteren Verlauf Verletzentransporte zu Fuß organisieren.

Eine Nachforderung von weiteren Einheiten gestaltet sich als schwierig, weil alle Kräfte bereits in anderen Einsätzen gebunden sind.

www.rk-katastrophenhilfe.de

Abbildung: Präsentation, Folie 5

Aufgaben

In der Kleingruppenphase werden zwei unterschiedliche Aufgaben gestellt. Die Fragen dienen als Einstieg in den Anwendungsprozess und streifen unterschiedliche Bereiche in der Lösungsannäherung:

01 Wie weisen Sie eine Gruppe von Spontanhelfenden in eine Tätigkeit ein?

In dieser Frage wird die praktische Einweisung von Spontanhelfenden in eine Tätigkeit betrachtet. Die Tätigkeit ist basierend auf dem Fallbeispiel frei wählbar. Alternativ können auch durch den Moderierenden bestimmte Tätigkeiten vorgegeben werden. Exemplarisch wird die Tätigkeit „Trage mit Patienten tragen“ behandelt.

02 Worauf müssen Sie achten, wenn Sie mit Spontanhelfenden zusammenarbeiten?

Die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen sind im Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende vorgegeben. Zusätzlich bietet das Einsatzhandbuch Hinweise zu den übergeordneten Voraussetzungen. Als weitere Facette kann die Kommunikation mit Spontanhelfenden erörtert werden. Praktisch kann hier zum Beispiel eine Einweisung in das Tragen einer Trage thematisiert werden, wobei die Nutzung von Kommandos schwierig im Umgang mit Spontanhelfenden ist (Akzeptanz und Verständnis von Kommandos).

Hinweise zur Präsentation der Ansätze

Alle entwickelten Ansätze der jeweiligen Kleingruppen sollen im Plenum den anderen Teilnehmenden vorgestellt werden. Es bietet sich an, die Ansätze und Vorgehensweisen aufzulisten, um sie in der Gruppendiskussion aufgreifen zu können. Bei der Vorstellung der Lösungsansätze durch die Kleingruppen mittels Kurzvortrag ist auf die Zeit zu achten. Die Erläuterung der Ansätze ist kein Teil des Vortrags. Diese erfolgt im Anschluss.

Aufgaben



6

 **Insgesamt 40 min**

01
Wie weisen Sie eine Gruppe von Spontanhelfenden in eine Tätigkeit ein?

02
Worauf müssen achten, wenn Sie mit Spontanhelfenden zusammenarbeiten?

Hinweis

- ▶ Erarbeiten Sie die Antworten innerhalb Ihrer Kleingruppe.
- ▶ Bereiten Sie die Ergebnisse für einen 3-minütigen Kurzvortrag vor.
- ▶ Erläutern Sie Ihre Antworten und Ansätze!

www.rk-katastrophenhilfe.de

Abbildung: Präsentation, Folie 6

Moderation der Kleingruppenphase – Aufgabe 1

Frage: Wie weisen Sie eine Gruppe von Spontanhelfenden in eine Tätigkeit ein?

Auswahl der Tätigkeit

Wie oben erläutert kann die moderierende Person Tätigkeiten im Vorfeld bestimmen und die Aufgaben anhand dieser bearbeiten lassen oder die Teilnehmenden wählen eigenständig Tätigkeiten basierend auf dem Fallbeispiel aus.

Praktische oder theoretische Einweisung

Die praktische Einweisung kann von der Kleingruppe anhand eines Ablaufplans erarbeitet werden, der dann im Plenum vorgestellt wird. Alternativ kann die Einweisung auch am Objekt (z.B. Krankentrage) während der Vorstellungsphase als Spontanrollenspiel simuliert und vorgeführt werden. Zu beachten bei einer Einweisung sind das Nennen und Einhalten der Rahmenbedingungen, speziell des Arbeitsschutzes, der Unfallverhütungsvorschriften und die sichere Handhabung von Ausstattung. Aspekte der Betreuung und die Benennung von Ansprechpartner/innen sind ebenso zu beachten. Eine Zusammenarbeit basiert auf Wertschätzung und Respekt und erfolgt Hand in Hand.

Wahl der Sprache und Verzicht oder Erläuterung von Fachbegriffen

Spontanhelfende sind eventuell nicht mit der Tätigkeit vertraut oder arbeiten zum ersten Mal mit der Ausstattung. Demnach muss die Tätigkeit in einer angepassten Sprache vermittelt werden. Dazu gehört die Benennung von Bauteilen und Handgriffen, sowie der Verzicht auf unbekannte Fachbegriffe. Diese sollen gemieden oder erklärt werden. Spontanhelfende begeben sich nicht in ein Unterstellungsverhältnis, daher sind Aufträge in Befehlsform und Kommandos mit einem etwaigen Akzeptanzproblem belastet. Die Vorteile dieser direkten Kommunikation sind eventuell nicht bekannt oder müssen erläutert werden (synchrones Arbeiten, Sicherheitsaspekte).

Mögliche Impulse zur Gesprächsentwicklung

Falls der Austausch innerhalb der Kleingruppe ins Stocken gerät, können unterstützende Fragen gestellt werden:

- ▶ Wie würden Sie die Tätigkeit Ihren Eltern oder Ihrer Tante erklären?
- ▶ Wie vermitteln Sie die Tätigkeit in einer Grundausbildung?

Moderation der Kleingruppenphase – Aufgabe 2

Frage: Worauf müssen achten, wenn Sie mit Spontanhelfenden zusammenarbeiten?

Rahmenbedingungen

Rahmenbedingungen für die Durchführung einzelner Tätigkeiten sind im Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende beschrieben. Dabei werden die physischen und psychischen Aspekte für einzelne Tätigkeiten betrachtet. Zusätzlich sind das Betreuungsverhältnis und das Substitutionsäquivalent zu betrachten. Die Erörterung dieser Voraussetzungen festigt die im allgemeinen Teil vorgestellten Inhalte.

Voraussetzungen

Die Voraussetzungen für die Übernahme von bestimmten Tätigkeiten sind im Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende beschrieben. Handwerkliches Geschick oder der Besitz von bestimmten Führerscheinklassen können ebenso benannt sein, wie bestimmte berufliche Hintergründe.

Sprache

Spontanhelfende sind eventuell nicht mit der Tätigkeit vertraut oder arbeiten zum ersten Mal mit der Ausstattung. Demnach muss die Tätigkeit in einer angepassten Sprache vermittelt werden. Der Verzicht auf Fachbegriffe oder deren Erläuterung ist wichtig, um keine Hürden im Verständnis zu etablieren.

Vorstellung der Ansätze aus der Kleingruppenphase

Im Anschluss an die Kleingruppenphase sollen die Ergebnisse entsprechend den Vorgaben aus der Aufgabenstellung in drei Minuten pro Kleingruppe vorgestellt werden. Sie dienen als Diskussionsgrundlage für die Gruppendiskussion.

Die visuell gesammelten Ansätze werden zur Unterstützung im Raum verfügbar gehalten, um Unterschiede und Überschneidungen zu identifizieren.



The image shows a presentation slide with a light blue background and a white content area. The slide is titled "Vorstellung der Ansätze" in bold blue text. Below the title is a small icon of three people and the text "In der Kleingruppenphase" in orange. A list of three bullet points follows: "➤ Stellen Sie die Ansätze in einem 3-minütigen Kurzvortrag vor.", "➤ Erläutern Sie Ihre Antworten und Ansätze!", and "➤ Die Diskussion erfolgt im Anschluss." In the top right corner of the slide, there is a logo with the letters "R-B-K" and the number "7". On the right side of the slide, there is a vertical orange bar with the website address "www.stk.de" written vertically in white.

Abbildung: Präsentation, Folie 7

Moderation der Gruppendiskussion

Die gesammelten Ansätze und ausgewählten Tätigkeiten aus der Kleingruppenarbeitsphase stellen die Grundlage für den finalen Abschnitt der Schulung dar.

Welche Punkte sind für eine Einweisung in eine Tätigkeit wichtig?

Neben der eigentlichen Einweisung in die Tätigkeit, also die Durchführung der Tätigkeit, sind weitere Punkte zu benennen: Arbeitssicherheit, Unfallverhütung, Ansprechpartner, Gefahren an der Einsatzstelle, eventuell die Struktur der Einsatzstelle (wo finde ich was), Verantwortlichkeiten, speziell die Rolle des Einsatzleiters und dessen Entscheidungskompetenz, und das gemeinsame Ziel müssen abgedeckt werden.

Wie gestalten Sie eine Einweisung in eine Tätigkeit?

Prinzipiell sind zwei Fälle zu unterscheiden. Geschieht die Einweisung ad hoc in der Einsatzstelle oder gibt es die Möglichkeit einer vorgelagerten Einweisung, bevor die eigentliche Tätigkeit aufgenommen wird? Letzteres ist bei konvergenten Einsatzkräften zu bevorzugen. Wenn die Spontanhelfenden bereits als Ersthelfer vor Ort sind, ist eine kurze Einweisung während der Hilfeleistung angebracht. Die eigentliche Gestaltung und der Ablauf ist situationsabhängig. Die Teilnehmenden sollten alle Aspekte einer Einweisung wie im Einsatzhandbuch beschrieben abdecken.

Was ist in puncto Arbeitssicherheit zu beachten?

Prinzipiell gelten dieselben Bestimmungen wie für Einsatzkräfte. Wenn Einsatzkräfte Handschuhe für die Tätigkeit tragen, sollte dieses auch von Spontanhelfenden gemacht werden. Bei schwierigem Gelände sind festes Schuhwerk unumgänglich. Hinweise finden sich im Bereich Rahmenbedingungen der jeweiligen Tätigkeit.



Abbildung: Präsentation, Folie 8

Abschluss

Der Abschluss der Veranstaltung ist durch das Ende der Gruppendiskussion erreicht. Eine abschließende Zusammenfassung der Ergebnisse und Ansätze für die Weiterentwicklung in den (Teil-)Einheiten fördert einen Transfer in die Praxis und fasst die Kernelemente der Schulung greifbar zusammen. Sollte die Schulung innerhalb einer (Teil-)Einheit erfolgt sein, ist die Dokumentation der Ergebnisse die Basis für den weiterführenden Lernprozess.

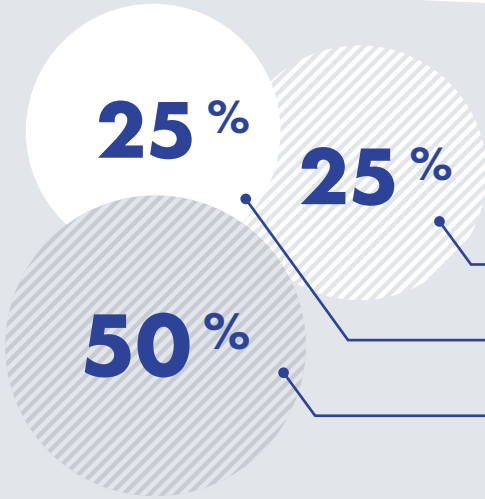
Weiterführend wird das Thema in den im Forschungsprojekt REBEKA entwickelten Stresstests im Bereich Personalmangel aufgegriffen, in dem die Einbindung von Spontanhelfenden einen Einsatzkräftemangel ggf. kompensieren kann. Dieser Stresstest kann als Folgeveranstaltung durchgeführt werden (siehe REBEKA Stresstestkatalog).

SPONTAN- HELFENDE

SCHULUNG 01 | KAPITEL 3: PRAXISTEIL FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

03/03

Aufbau

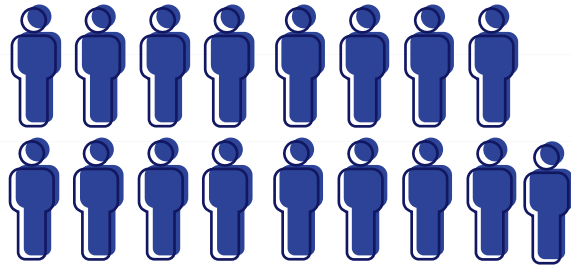


Methodischer Ansatz

- Kurzvortrag
- Gruppendiskussion
- Kleingruppenarbeit

Zielgruppen

Führungskräfte



Zeitlicher Aufbau

- 🕒 45 min Fallbeispiele
- 🕒 20 min Vorstellung der Ergebnisse der Kleingruppenarbeit
- 🕒 25 min Gruppendiskussion



Materialien/Ausstattung

- ▶ Präsentation: Spontanhelfende, Praxisteil für Führungskräfte
- ▶ Projektor, Projektionsfläche
- ▶ Flipchartpapier/Whiteboards, Stifte
- ▶ Stellwände für Kurzvorträge
- ▶ REBEKA Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende
- ▶ Poster Spontanhelfende
- ▶ REBEKA Einsatzhandbuch



Räumlichkeiten

- ▶ Bestuhlt für Teilnehmende
- ▶ Ungestörte Lernatmosphäre
- ▶ Möglichkeiten für Kleingruppenarbeit

Zusammenfassung

Im Praxisteil für Führungskräfte zum Themengebiet Spontanhelfende werden die theoretisch vorgestellten Methoden angewandt und Schritt für Schritt im Rahmen eines Workshops nachvollzogen. Der Praxisteil ist in eine Kleingruppenphase und eine Gruppendiskussionsphase untergliedert. Kernelement ist der Austausch und die gemeinsame Erarbeitung der Antworten und Ansätze auf gestellte Fragen im Kontext eines Fallbeispiels.

Die Arbeitsphasen gilt es durch eine entsprechende Moderation zu begleiten. Ziel des Praxisteils ist es, die Führungskräfte in die Lage zu versetzen, Spontanhelfende in einen Einsatz zu integrieren und mit ihnen zusammenzuarbeiten. Grundlegend wird die Methode zur Bewertung und Auswahl der Tätigkeiten für eine Einbindung von Spontanhelfenden aus dem Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende vorgestellt und angewandt. Berücksichtigt werden die Teilaspekte der Kommunikation mit Spontanhelfenden ebenso wie die praktische Einweisung von Spontanhelfenden in eine Tätigkeit.

Lernziele

Die Lernziele des Praxisteils für Führungskräfte sind in der Anwendung der im allgemeinen Teil vermittelten Inhalte vorgesehen:



The image shows a presentation slide titled 'Ziele der Schulung' (Goals of the Training) with a sub-heading 'Anwendung' (Application). The slide is divided into three columns labeled A, B, and C. Column A contains the text 'Einbindung von Spontanhelfenden in eine zugewiesene Tätigkeit' (Integration of spontaneous helpers into an assigned task). Column B contains 'Bewertung einer Tätigkeit auf Übertragbarkeit an Spontanhelfende' (Evaluation of a task for transferability to spontaneous helpers). Column C contains 'Kommunikation mit Spontanhelfenden' (Communication with spontaneous helpers). The slide also features a logo in the top right corner and a URL 'www.rebels-praxis.de' in the bottom right corner.

A	B	C
Einbindung von Spontanhelfenden in eine zugewiesene Tätigkeit	Bewertung einer Tätigkeit auf Übertragbarkeit an Spontanhelfende	Kommunikation mit Spontanhelfenden

Abbildung: Präsentation, Folie 2

Anwenden

- ▶ Einbindung von Spontanhelfenden in eine zugewiesene Tätigkeit – Die Teilnehmenden sind in der Lage, Spontanhelfende in eine Tätigkeit einzuweisen.
- ▶ Bewertung einer Tätigkeit auf Übertragbarkeit an Spontanhelfende – Die Teilnehmenden können die ihnen übertragenen Aufgaben in Tätigkeiten unterteilen und auf ihre Übertragbarkeit auf Spontanhelfende hin bewerten.
- ▶ Kommunikation mit Spontanhelfenden – Die Teilnehmenden kennen die Besonderheiten und Anforderungen an die Kommunikation mit Spontanhelfenden.

Aufbau und Ablauf

Als Grundlage für den Praxisteil der Führungskräfte dient ein Fallbeispiel (Szenario). Dieses wird in der Kleingruppenarbeitsphase durch zwei Aufgabenstellungen analysiert, es sollen Ansätze erarbeitet werden, welche dann mittels eines Kurzvortrages allen Teilnehmenden zu präsentieren sind. Diese Vorträge bilden die Grundlage für die anschließende Gruppendiskussion, in der die Lösungsansätze erörtert werden. Am Ende der Gruppendiskussion gilt es entsprechende Schlussfolgerungen zu ziehen, die sich für die Anwendung in den (Teil-)Einheiten eignen.

Ablauf

Insgesamt 2 h 15 min

Theorie (45 min)	Praxis (90 min)
<ul style="list-style-type: none"> Vortrag Fragen 	<ul style="list-style-type: none"> Fallbeispiel (Kleingruppenarbeit, 45 min) Vorstellung der erarbeiteten Ergebnisse (20 min) Gruppendiskussion (25 min)

Aufbau Praxis

Insgesamt 1 h 30 min

Fallbeispiel (45 min)	Vorstellung (20 min)	Gruppendiskussion (25 min)
<ul style="list-style-type: none"> In Kleingruppen von 3-5 Personen Aufgabe 1 Aufgabe 2 	<ul style="list-style-type: none"> Ergebnisse der Kleingruppenarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> Diskussion über die Lösungsansätze Schlussfolgerungen für die Anwendung

Abbildung: Präsentation, Folie 3+4

Einstieg in den Praxisteil

Basierend auf der Wissensvermittlung des allgemeinen Teils werden unter Zuhilfenahme des Tätigkeitenkataloges für Spontanhelfende und des Einsatzhandbuchs die Themen praktisch angewandt. Sollte die Zeit innerhalb des allgemeinen Teils nicht ausreichend gewesen sein, um die benannten Dokumente überblicksweise durch die Teilnehmenden zu erfassen, kann dieses am Anfang des Praxisteils oder innerhalb der Kleingruppenphasen nachgeholt werden.

Gruppeneinteilung

Eine Größe von mindestens drei bis maximal fünf Personen pro Kleingruppe bietet mit Blick auf eine optimale Beteiligung der Teilnehmenden einen guten Anhaltspunkt. Dabei ist keiner besonderen Systematik beim Einteilen zu folgen. Die Gruppen sollten arbeitsfähig sein und im Idealfall nicht komplett aus einer (Teil-)Einheit bestehen, um einen möglichst großen Erfahrungsschatz und heterogenen Hintergrund zu generieren. Der Austausch über Erfahrungen zum Umgang mit Spontanhelfenden im Einsatz ist gewünscht, solange er im Kontext zu den Schulungsinhalten thematisiert wird.

Fallbeispiel

Das gewählte Szenario beschreibt einen Massenansturm von Verletzten nach einer Extremwetterlage (Gewitter mit starken Sturmböen) in einer Kleingartenanlage mit ca. 500 anwesenden Personen und ca. 100 verletzten Personen. Es kommt zu Personalengpässen in der Zuführung von weiteren Kräften. Die betroffenen Personen versuchen sich selbst zu helfen oder bieten den Einsatzkräften ihre Unterstützung an. Die Einsatzkräfte sollen eine Verletzensammelstelle aufbauen und betreiben und ggf. Verletztentransporte zu Fuß auf dem Gelände durchführen.

Sollten Fragen seitens der Teilnehmenden zum Fallbeispiel aufkommen, können diese in moderatem Maße beantwortet werden. Allerdings liegt der Fokus auf der inhaltlichen Erarbeitung der Aufgabe in jeweiligen Kleingruppenarbeit.

Fallbeispiel



5

Sie werden zu einem Einsatz im Zuge eines überraschend auftretenden Gewitters mit starken Windböen während eines Sommerfestes mit schätzungsweise 500 Gästen in einer Kleingartenanlage gerufen. Das Gewitter ist bereits abgezogen. Die erste Erkundung ergibt mindestens 100 betroffene Personen mit Verletzungen durch herumfliegende Trümmer, Zelte und Tische, Windbruch an Bäumen und ein eingestürztes Großzelt.

Sie sollen eine Verletzensammelstelle aufbauen und betreiben. Eventuell müssen Sie im weiteren Verlauf Verletzentransporte zu Fuß organisieren.

Eine Nachforderung von weiteren Einheiten gestaltet sich als schwierig, weil alle Kräfte bereits in anderen Einsätzen gebunden sind.

www.rotes-kreuz.de

Abbildung: Präsentation, Folie 5

Aufgaben

In der Kleingruppenphase werden zwei unterschiedliche Aufgaben gestellt. Die Fragen dienen als Einstieg in den Anwendungsprozess und streifen unterschiedliche Bereiche in der Lösungsannäherung:

01 Wie strukturieren Sie Ihren Einsatzraum unter der Verwendung von Spontanhelfenden?

Diese Aufgabe dient einerseits dem thematischen Einstieg in das Fallbeispiel. Andererseits ist die Strukturierung des Einsatzraumes eine normale Tätigkeit für Führungskräfte. In der ersten Phase kann dieser Punkt ohne die direkte Einbindung von Spontanhelfenden erfolgen. Die Teilnehmenden sollen den Transfer von der gestellten Aufgabe zu den Tätigkeiten schaffen. Diese können dann auf ihre Durchführbarkeit durch Spontanhelfende geprüft werden.

02 In welche Tätigkeiten weisen Sie Spontanhelfende ein?

Die Teilnehmenden sollen bei dieser Frage unter Einbeziehung des Tätigkeitenkataloges für Spontanhelfende einzelne Tätigkeiten identifizieren, die von Spontanhelfenden übernommen werden können. Zusätzlich kann diese Frage um den Punkt ergänzt werden, wie eine Einweisung in eine der Tätigkeiten in der Praxis gestaltet werden könnte.

Hinweise zur Präsentation der Ansätze

Alle entwickelten Ansätze der jeweiligen Kleingruppen sollen im Plenum den anderen Teilnehmenden vorgestellt werden. Es bietet sich hier an, die Ansätze und Vorgehensweise aufzulisten, um sie in der Gruppendiskussion aufgreifen zu können. Bei der Vorstellung der Lösungsansätze durch die Kleingruppen mittels Kurzvortrag ist auf die Zeit zu achten. Die Erläuterung der Ansätze ist kein Teil des Vortrags. Diese erfolgt im Anschluss.

Aufgaben



6

 **Insgesamt 40 min**

01

Wie strukturieren Sie Ihren Einsatzraum unter der Verwendung von Spontanhelfenden?

02

In welche Tätigkeiten weisen Sie Spontanhelfende ein?

 **Hinweis**

- Erarbeiten Sie die Antworten innerhalb Ihrer Kleingruppe.
- Bereiten Sie die Ergebnisse für einen 3-minütigen Kurzvortrag vor.
- Erläutern Sie Ihre Antworten und Ansätze!

www.rotes-kreuz.de

Abbildung: Präsentation, Folie 6

Moderation der Kleingruppenphase – Aufgabe 1

Frage: Wie strukturieren Sie Ihren Einsatzraum unter der Verwendung von Spontanhelfenden?

Gliederung des Einsatzraums

Die Teilnehmenden sollen verschiedene Aufgaben und eventuell Untereinsatzabschnitte identifizieren. Auf welche Weise der Einsatzraum gegliedert wird, ist zweitrangig. Entscheidend ist der Einstieg in die Kleingruppenphase. Je nach getroffener Annahme zu den Gegebenheiten kann die Gliederung stark variieren. Lassen Sie den Teilnehmenden die Freiheit, diese Annahmen in Maßen zu treffen, um nicht in den technischen Details verhaftet zu viel Zeit zu verlieren. Die Teilnehmenden können das Poster zur Einbindung von Spontanhelfenden nutzen, um sich einen ersten Überblick über eine etwaige Einbindung zu machen. Allerdings ist im gewählten Beispiel zu überlegen, ob die Spontanhelfenden an einer Registrierung vorbeikommen oder bereits im Einsatzraum aktiv sind und die Einsatzkräfte hinzukommen. Dennoch ist die Erhebung von bestimmten Fähigkeiten für einzelne Tätigkeiten eventuell von Vorteil (Lotse mit Ortskenntnissen).

Identifizierte Aufgaben

Im Fallbeispiel sind zwei Aufgaben benannt: Aufbau und Betreiben einer Verletzensammelstelle und eventuell der Transport von Verletzten zu Fuß durch die Anlage. Weitere Aufgaben können im Erkunden, dem Betreuen von Verletzten und Betroffenen und dem Stellen von entsprechender psychosozialer Begleitung identifiziert werden.

Abgeleitete Tätigkeiten

Je nachdem welche Aufgaben identifiziert wurden können diverse Tätigkeiten im Tätigkeitenkatalog für Spontanhelfende nachgeschlagen werden. Hierbei ist einerseits die Auflistung der Tätigkeiten möglich, andererseits ist der Ansatz zur Auswahl der Tätigkeiten ein guter Ausgangspunkt für die folgende Diskussion. Wie treffen die Teilnehmenden die Entscheidung, in welche Tätigkeiten sie Spontanhelfende einbinden und zu welchem Ziel? Gibt es eine Möglichkeit, Einsatzkräfte für andere Aufgaben auszulösen? Es bietet sich bei einigen Tätigkeiten (Trage mit Patienten tragen) einen gemischten Personalansatz aus Einsatzkräften und Spontanhelfenden zu nutzen, um mehrere Tragetrupps bilden zu können, die dennoch nicht komplett autark agieren.

Mögliche Impulse zur Gesprächsentwicklung

Falls der Austausch innerhalb der Kleingruppe ins Stocken gerät, können unterstützende Fragen gestellt werden:

- ▶ Welche Tätigkeiten gehören zu den benannten Aufgaben?
- ▶ Gibt es besonders personalintensive Tätigkeiten, die wenig Vorkenntnisse oder Fachwissen erfordern?

Moderation der Kleingruppenphase – Aufgabe 2

Frage: In welche Tätigkeiten weisen Sie Spontanhelfende ein?

Ausgewählte Tätigkeiten für Spontanhelfende

Nachdem die wesentlichen Tätigkeiten identifiziert wurden, die potentiell durch Spontanhelfende durchführbar sind, müssen einzelne Tätigkeiten ausgewählt werden, in die Spontanhelfende eingewiesen werden sollen. Zu diesem Zweck kann das Substitutionsäquivalent der Tätigkeiten betrachtet werden, durch das klar wird, wie viele Einsatzkräfte für andere Tätigkeiten frei werden, wenn diese Tätigkeit durch Spontanhelfende übernommen wird.

Gestaltung einer Einweisung in eine Tätigkeit

Diese Einweisung in die Tätigkeit „Trage mit Patienten tragen“ muss nicht in Form einer ad hoc Schulung geschehen, sondern kann auch sehr dynamisch durch kurzes Vorführen (Anheben, Laufen und Absetzen einer Trage mit vier Personen) erfolgen. Ziel dieses Abschnitts ist die Erarbeitung von Möglichkeiten zur Einbindung von Spontanhelfenden und die Anwendung und Nutzung der bereitgestellten Materialien.

Zusammenarbeit mit Einsatzkräften in einer Tätigkeit

Tätigkeiten, wie „Trage mit Patienten tragen“, haben einen Betreuungsverhältnis von 1:3. Damit kann eine Einsatzkraft mit drei Spontanhelfenden zusammen einen Tragetrupp stellen. Vergleichbar mit diesem Beispiel gibt es eine Vielzahl an Tätigkeiten, die durch die Zusammenarbeit von Einsatzkräften und Spontanhelfenden eine vollwertige Erweiterung der personellen Kapazitäten darstellen.

Anmerkung: An diesem Beispiel kann hervorragend die Benutzung der Sprache dargestellt werden. Die klaren Kommandos zum Anheben und Absetzen der Trage müssen im Vorfeld erklärt oder ggf. durch andere Begriffe ohne den direkten Kommando-Tonfall ersetzt werden.

Vorstellung der Ansätze aus der Kleingruppenphase

Im Anschluss an die Kleingruppenphase sollen die Ergebnisse entsprechend der Vorgaben aus der Aufgabenstellung in drei Minuten pro Kleingruppe vorgestellt werden. Sie dienen als Diskussionsgrundlage für die Gruppendiskussion.

Die visuell gesammelten Ansätze werden zur Unterstützung im Raum verfügbar gehalten, um Unterschiede und Überschneidungen zu identifizieren.



The image shows a presentation slide with a light blue background and a white content area. The title 'Vorstellung der Ansätze' is at the top left. Below it is a sub-header 'In der Kleingruppenphase' with a small icon of three people. A list of three bullet points follows: 'Stellen Sie die Ansätze in einem 3-minütigen Kurzvortrag vor.', 'Erläutern Sie Ihre Antworten und Ansätze!', and 'Die Diskussion erfolgt im Anschluss.'. In the top right corner of the slide, there is a logo with the letters 'REB' and the number '7'. On the right side of the slide, there is a vertical orange bar with the website address 'www.reb.de' written vertically.

Abbildung: Präsentation, Folie 7

Moderation der Gruppendiskussion

Die gesammelten Ansätze und ausgewählten Tätigkeiten aus der Kleingruppenarbeitsphase stellen die Grundlage für den finalen Abschnitt der Schulung dar. Beginnen Sie mit den erarbeiteten Gliederungsmöglichkeiten des Einsatzraums und den daraus resultierenden Aufgaben. Stellen sie dann die identifizierten Tätigkeiten und deren Tauglichkeit auf die Durchführung durch Spontanhelfende. Zusätzlich können die zu schaffenden Voraussetzungen erörtert werden. Anstatt alle potentiellen Tätigkeiten zu diskutieren und zu vervollständigen, wählen Sie einzelne markante Tätigkeiten aus und fördern Sie die Diskussion über die Details dieser einzelnen Tätigkeiten bis zur praktischen Umsetzung. Dieser Punkt kann auch interaktiver gestaltet werden, in dem Sie die Einweisung in einem Spontanrollenspiel vorführen lassen.

Welche Tätigkeiten sind allgemein Bestandteil des Auftrags?

Die Teilnehmenden tragen die zu den Aufgaben gehörigen Tätigkeiten zusammen und vergleichen diese Aufstellungen. Dadurch wird die Menge an Tätigkeiten deutlich und die Vielzahl an Anknüpfungspunkten für eine Einbindung von Spontanhelfenden ersichtlich.

Welche Tätigkeiten können an Spontanhelfende übertragen werden?

Einzelne Tätigkeiten sind basierend auf den Vorkenntnissen oder Präferenzen der Führungskräfte eher geeignet, an Spontanhelfende übertragen zu werden als andere. Genau diese Diskussion ist förderlich für die thematische Auseinandersetzung. Hilfreich für eine Moderation ist hier der Verweis auf die benötigten Voraussetzungen und das Ampel-System.

Was sind die Vorteile und die Herausforderungen bei einer Einbindung von Spontanhelfenden?

Die Vorteile sind unter anderem die Einbindung von weiteren Personen zur Unterstützung, die damit verbundene Beschleunigung von einzelnen Tätigkeiten, die schnellere Hilfe für Betroffene, die Wertschätzung für die geleistete Arbeit.

Herausforderungen sind in der Einhaltung der Arbeitssicherheit der etwaigen Bereitstellung von Materialien, im Arbeiten außerhalb der gewohnten Strukturen und personellen Zusammensetzung der (Teil-)Einheit Kommunikationsschwierigkeiten können auftreten. Zusätzlich ist eine gewisse Anzahl an Einsatz- und Führungskräfte in der Einweisung und Betreuung von Spontanhelfenden gebunden.

Wie binden Sie Spontanhelfende ein?

Hier kann sehr allgemein das Einsatzhandbuch und das Modell des Orchestrierens genutzt werden oder sehr detailliert über die Einbindung in eine bestimmte Tätigkeit gesprochen werden. Wichtig ist die Betreuung durch die Einsatzkräfte und Führungskräfte, die gesetzten Voraussetzungen und die zu schaffenden Rahmenbedingungen.

The image shows a presentation slide titled "Gruppendiskussion" with a REBEKA logo in the top right corner. Below the title, there is a section labeled "Orientierungsfragen" with a question mark icon. Four white boxes with question marks contain the following questions:

- Welche Tätigkeiten sind allgemein Bestandteil des Auftrags?
- Welche Tätigkeiten können an Spontanhelfende übertragen werden?
- Was sind die Vorteile und die Herausforderungen bei einer Einbindung von Spontanhelfenden?
- Wie binden Sie Spontanhelfende ein?

The slide is numbered "8" in the top right corner. A vertical URL "www.rebeka-projekt.de" is visible on the right side of the slide.

Abbildung: Präsentation, Folie 8

Abschluss

Der Abschluss der Veranstaltung ist durch das Ende der Gruppendiskussion erreicht. Eine abschließende Zusammenfassung der Ergebnisse und Ansätze für die Weiterentwicklung in den (Teil-)Einheiten fördert einen Transfer in die Praxis und fasst die Kernelemente der Schulung greifbar zusammen. Sollte die Schulung innerhalb einer (Teil-)Einheit erfolgt sein, ist die Dokumentation der Ergebnisse die Basis für den weiterführenden Lernprozess.

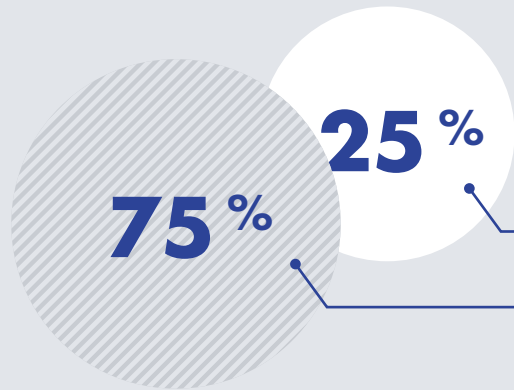
Weiterführend wird das Thema in den im Forschungsprojekt REBEKA entwickelten Stresstests im Bereich Personalmangel aufgegriffen, in dem die Einbindung von Spontanhelfenden einen Einsatzkräftemangel ggf. kompensieren kann. Dieser Stresstest kann als Folgeveranstaltung durchgeführt werden (siehe REBEKA Stresstestkatalog).

EIGENE BETROFFENHEIT

SCHULUNG 02 | TEIL 1: ALLGEMEINER TEIL

01 / 03

Aufbau

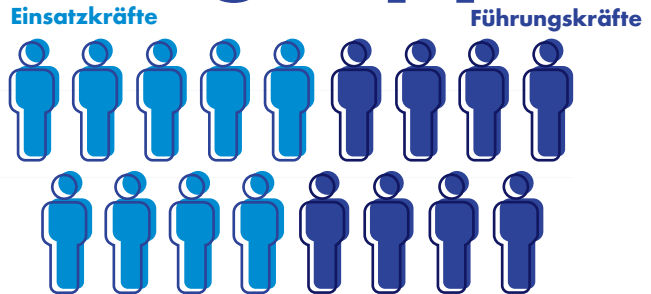


Methodischer Ansatz

Erfahrungsaustausch der Teilnehmenden

Vortrag zur Wissensvermittlung

Zielgruppen



Zeitlicher Aufbau

- ⌚ 10 min Kurseröffnung
- ⌚ 5 min Beispiele zur eigenen Betroffenheit
- ⌚ 10 min Einsatzerlebnis - Herausforderung, Bedrohung, Stressor
- ⌚ 10 min Ressourcen
- ⌚ 5 min Bewältigungsstrategien
- ⌚ 5 min Institutionelle Strategien



Materialien/Ausstattung

- ▶ Präsentation: Eigene Betroffenheit, Allgemeiner Teil
- ▶ Projektor, Projektionsfläche
- ▶ Flipchartpapier/Whiteboards, Stifte
- ▶ Stellwände für Kurzvorträge



Räumlichkeiten

- ▶ Bestuhl für Teilnehmende
- ▶ Ungestörte Lernatmosphäre
- ▶ Möglichkeiten für Kleingruppenarbeit

Zusammenfassung

Innerhalb dieser Schulung wird der Themenkomplex eines potentiellen Ausfalls von Mitgliedern einer (Teil-)Einheit durch die eigene Betroffenheit in Krisenlagen beleuchtet. Ausgelöst werden kann diese Belastung, weil die jeweilige Familie, der Besitz oder das Heim betroffen sind. Die damit maßgeblich verbundenen psychosozialen Aspekte der eigenen Betroffenheit werden erörtert und anhand praktischer Beispiele besprochen.

Zu diesem Zweck werden Fallbeispiele aus dem Forschungsprojekt REBEKA herangezogen, um Problemstellungen deutlich zu machen. Also Herausforderungen, Bedrohungen und Stressoren, die sich aus Erlebnissen eines Einsatzes und einer eigenen Betroffenheit ergeben. Darüber hinaus wird auch auf die Ressourcen eingegangen, auf die eine Einsatzkraft, wenn ein Bedarf nach Hilfe besteht, zurückgreifen kann; sowie die Bewältigungsstrategien im Zuge der Hilfsangebote. Im Fokus stehen hier insbesondere die innerhalb der Organisationen gelebten institutionellen Strategien.

Daneben gibt es einen Anstoß, etwaige Personalknappheit zu erkennen und ggf. darauf durch Vorbereitung und Planung mit dem Ziel der Vermeidung des Ausfalls zu reagieren.

Der Transfer der theoretischen Inhalte erfolgt durch Praxisteile innerhalb der Fallbeispielen, welche als Ausgangslage für eine Gruppendiskussion dienen. Dadurch soll der organisationsinterne Umgang mit der Thematik erörtert und gefestigt werden. In Teilen überschneidet sich die Schulung mit bereits bestehenden von unterschiedlichen Katastrophenschutzorganisationen. Da jedoch nicht sichergestellt werden kann, dass bereits alle Einsatzkräfte diese Schulungen im Vorfeld besucht haben, sind die Basiselemente hier aufgenommen worden. Bei bestehenden Vorkenntnissen kann die Präsentation angepasst werden.

Zielgruppen

Eine praxisnahe Umsetzung dieser Schulung bedingt die Zusammenarbeit aller Mitglieder einer (Teil-)Einheit, Führungs- ebenso wie Einsatzkräfte. Denn die Auswirkungen im Falle einer Betroffenheit einzelner, betrifft die ganze (Teil-)Einheit. Daher sind die einzelnen Elemente auf die unterschiedlichen Zielgruppen aufgeteilt. In der Summe allerdings, mit Blick auf Inhalte und fachliche Komponenten, sowohl für die Einsatz- als auch die Führungskräfte kompatibel.

Führungskräfte

Inhalte für Führungskräfte konzentrieren sich insbesondere auf das Verständnis der Mechanismen einer eigenen Betroffenheit bei einer unterstellten Einsatzkraft und die organisationsinternen Verhaltensregeln, die mit einem solchen Ausfall einhergehen.

Natürlich sind Führungskräfte selbst auch nicht gefeit vor der Gefahr eine eigene Betroffenheit in einer Krisenlage zu erleben. Somit sind die Themen der Einsatzkräfte auch für Führungskräfte nutzbringend.

Sollten sich unter den Teilnehmenden ausschließlich Führungskräfte befinden, können die Kleingruppenaufgaben der Einsatzkräfte dennoch in die Schulung integriert werden, um auch diese Teilaspekte einer persönlichen Betroffenheit bei den Führungskräfte abzudecken.

Einsatzkräfte

Für Einsatzkräfte liegt der Fokus der Schulung maßgeblich auf dem einheitsinternen Umgang mit einem drohenden Ausfall durch eine eigene Betroffenheit. Also welche psychosozialen Aspekte und teaminternen Reaktionen spielen eine Rolle.

Gemeinschaftliches Lernen

Setzt sich der Teilnehmerkreis sowohl aus Führungskräften wie auch Einsatzkräften, idealerweise beide aus derselben (Teil-)Einheit, zusammen, können beide Zielgruppen parallel und gemeinschaftlich in derselben Schulung lernen und sich gegenseitig ergänzen.

Lernziele

Bei den Lernzielen dieser Schulung werden theoretische wie praktische Komponenten gleichermaßen abgebildet. Dabei sind diese entsprechend der Lernzielgruppen basierend auf der Taxonomie kognitiver Lernziele nach Bloom eingeteilt:

The image shows a presentation slide titled "Ziele der Schulung" (Goals of the Training) with a logo in the top right corner. Below the title is a sub-header "Im Überblick" (Overview) with a target icon. The slide is divided into two columns: "Verstehen" (Understanding) and "Anwenden" (Application). The "Verstehen" column lists three bullet points: "Hintergrund zum Thema der eigenen Betroffenheit", "Auswirkungen der eigenen Betroffenheit", and "Methoden des Umgangs mit der eigenen Betroffenheit". The "Anwenden" column lists two bullet points: "Umgang/Identifizierung von Faktoren/Anzeichen der eigenen Betroffenheit" and "Reduzierung der Auswirkungen von etwaigen Personalausfällen durch eigene Betroffenheit". A vertical bar on the right side of the slide contains the number "3" and the website "www.bahnbetriebsstellen.de".

Abbildung: Präsentation, Folie 3

Verstehen

- ▶ Hintergrund zum Thema der eigenen Betroffenheit – Die Teilnehmenden sollen das nötige thematische Hintergrundwissen erlangen.
- ▶ Auswirkungen der eigenen Betroffenheit – Die Teilnehmenden sollen in der Praxis verstehen, wie sich eine etwaige eigene Betroffenheit auf sie selbst oder andere Einsatzkräfte auswirken kann.
- ▶ Methoden des Umgangs mit der eigenen Betroffenheit – Die Teilnehmenden sollen wissen, wie die organisationsinternen, institutionellen Abläufe im Falle einer eigenen Betroffenheit funktionieren.

Anwenden

- ▶ Umgang/Identifizierung von Faktoren/Anzeichen einer eigenen Betroffenheit – Die Teilnehmenden sollen sich darauf verstehen, Faktoren und Anzeichen der eigenen Betroffenheit zu erkennen und mit ihnen gemäß der institutionellen Maßnahmen umgehen können.
- ▶ Reduzierung der Auswirkungen von etwaigen Personalausfällen durch eigene Betroffenheit – Die Teilnehmenden sind in der Lage, eigenständig entwickelte oder vorgegebene Maßnahmen zur Reduzierung von Personalausfällen in der eigenen (Teil-)Einheit anzuwenden.

Aufbau und Ablauf

Grundsätzlich beinhaltet diese Schulung drei Komponenten – einem theoretischen Vortrag und zwei für die jeweilige Zielgruppe zugeschnittene Praxiselemente. Der Theorieteil besteht aus einer folienbasierten Präsentation, die innerhalb einer Unterrichtseinheit (45 min) die wesentlichen psychosozialen Aspekte des Themenkomplexes erörtert. Damit wird das Hintergrundwissen zu den sich anschließenden Praxiskomponenten dargestellt. Der Vortrag kann alternativ bei bereits bestehenden ausgeprägten Vorkenntnissen der Teilnehmenden auch als Lehrgespräch angelegt werden. Im Gegensatz dazu bestehen die Praxisteile aus mehreren moderierten Fallbeispielen, aufgeteilt in eine Kleingruppenphase, einer Vorstellungsrunde der Zwischenergebnisse aus den Kleingruppen und einer abschließenden Gruppendiskussion.



Abbildung: Präsentation, Folie 4+5

Theorieteil (Präsentation, Vortrag)

Im Folgenden ist der Inhalt der Schulung aufgearbeitet. In diesem Abschnitt werden die Grundlagen aus dem Themenkomplex der psychosozialen Resilienz betrachtet, die für die Sensibilisierung und Schulung der Teilnehmenden notwendig sind. Darauf aufbauend wird dann das Thema der eigenen Betroffenheit von Einsatzkräften in Krisenlagen und den daraus eventuell resultierenden Ausfall der Einsatzkraft erörtert.

Einstieg in die Schulung

Je nachdem, ob Sie als Vortragende/r die Teilnehmenden kennen oder sich ggf. die Teilnehmenden untereinander kennen, sollten Sie entsprechend viel Zeit zu Beginn mit der Vorstellungsrunde aufwenden. Je intensiver der Einstieg desto mehr wird ein geschütztes Lernumfeld geschaffen. Dieses ist wichtig, wenn die Teilnehmende sich bei einem solchen sensiblen Thema öffnen und mitteilen sollen. Eine Atmosphäre der fehlenden Akzeptanz für Teilnehmende oder deren Beiträge ist hinderlich für diese Schulung. Es gilt zu bedenken, dass das Themengebiet mitunter völlig neu für Teilnehmende ist, wenn eine entsprechende Sensibilisierung nicht über bisherige Fortbildungen stattgefunden hat.

Umfragen innerhalb des Forschungsprojekts REBEKA und Pilotschulungen zu dem Thema haben gezeigt, dass das Thema der eigenen Betroffenheit für die Zielgruppen inhaltlich präsent ist und Sie können gut auf Erfahrungen der Teilnehmenden zurückgreifen.

Zu Beginn der Präsentation sind die obligatorischen Rahmenbedingungen der Schulung, also der Umfang, Inhalt und die Lernziele enthalten. Damit bekommen die Teilnehmenden einen ersten Eindruck über den Umfang der Schulung und die angestrebte Lehrmethode.

Die Zeitansätze sind knapp kalkuliert und sollten bei einer Gruppengröße von mehr als 12 Teilnehmenden für die Gruppenarbeitsphase ausgedehnt werden.

Eigene Betroffenheit – Beispiele

Als inhaltlicher Einstieg in die Schulung werden mehrere Beispiele unterschiedlicher Art genutzt. Zum einen das Bild, welches einen mit Wasser vollgelaufenen Keller mit potentiell zerstörten Gegenständen zeigt, die sich dort vor der Überflutung befunden haben. Ein Anblick, der vielen Einsatzkräften aus ihrem alltäglichen Einsatzgeschehen bekannt sein dürfte.

Hier bietet sich die Frage an: „Wem von Ihnen ist das schon mal selbst passiert?“ Oder: „Wer von Ihnen wollte nach einem Starkregenereignis in den Einsatz und hatte selbst Beschädigungen durch Wind oder Wasser am eigenen Haus?“

Mit der Frage vollzieht sich ein spontaner Perspektivwechsel vom Blickwinkel einer Einsatzkraft aus hin zur Perspektive einer betroffenen Person. Ist bei den Teilnehmenden eine entsprechende Erfahrung vorhanden, hilft es, sich eine kurze Beschreibung der Situation und deren Auswirkungen auf die Einsatzbereitschaft des Teilnehmenden berichten zu lassen. Auf diese Weise ist leicht ein Einstieg in die Thematik umzusetzen.



Zum anderen, alternativ oder unterstützend, werden zwei Originalzitate aus einer Einsatzkräftebefragung des Forschungsprojekts REBEKA geboten. Hier findet der Perspektivwechsel stellvertretend zu realen eigenen Erfahrungen statt.

Mit dem ersten Zitat wird ein Rollenkonflikt (spätere Erläuterung innerhalb der Schulung) beschrieben, zwischen der Einsatzkraft mit den Verpflichtungen gegenüber dem übernommenen Amt einerseits und der Verpflichtung als Elternteil gegenüber den Kindern andererseits.

Das zweite Zitat greift inhaltlich auf die Abbildung des überfluteten Kellers zurück und gibt einen ersten Ausblick auf einen möglichen Lösungsansatz, um diesen Rollenkonflikt zu lösen: Nachbarn, die den Keller der Einsatzkraft mit trockenlegen, wodurch die Einsatzkraft selbst in den Einsatz gehen kann. Die funktionierende Nachbarschaft ist ein Beispiel für soziale Ressourcen außerhalb von Organisationen, auf die eine Einsatzkraft bei der Bewältigung der eigenen Betroffenheit zurückgreifen kann. Auch solche Beispiele von Rollenkonflikten und Erfahrungen von den Teilnehmenden können eine zielführende Ergänzung für die Schulung sein.



Belastungen der Einsatzkräfte

Um die thematische und fachliche Tiefe der Schulung zu gewährleisten, bezieht sich die Schulung auf die wissenschaftliche Arbeit der Forschungspartner von REBEKA (in diesem Fall der Freien Universität Berlin). Innerhalb des Forschungsprojekts wurden das transaktionale Stressmodell (Lazarus & Folkman, 1984) und das Salutogenesemodell (Antonovsky, 1979) in angepasster Form herangezogen, um die betrachteten Prozesse darzustellen.

Verkürzt: Einsatzkräfte sind aufgrund ihrer Erfahrungen und Schulungen auf die Wahrnehmungen aus Einsatzerlebnissen vorbereitet. In der Graphik ist der dazugehörige Ausschnitt des angepassten Modells auszugsweise vereinfacht dargestellt. Die Wahrnehmung wird einer primären Bewertung unterzogen und auf eine Bedrohung, Herausforderung oder einen Stressor hin bewertet. Erfolgt eine Einordnung als irrelevant, geht von dem Eindruck keine Bedrohung aus. Sollte die primäre Bewertung als Herausforderung, Bedrohung oder als Stressor wahrgenommen werden, kann dieses eine Vielzahl von Gründen haben. Diese Gründe lassen sich in drei Kategorien einteilen: einsatzspezifisch, institutionell und persönlich. Einsatzspezifische Herausforderungen können eine emotionale Nähe mit der Situation, das Gefühl der Hilflosigkeit in Anbetracht der Wahrnehmung, aber auch Aggressionen gegenüber Einsatzkräften und angesprochene Rollenkonflikte aus den Einstiegbeispielen sein. Institutionelle Herausforderungen sind zum Beispiel in sozialen Konflikten innerhalb der Organisation zu sehen. Aber auch bürokratische und rechtliche Hürden stellen für Einsatzkräfte teilweise große Belastungen dar. Persönliche Stressoren sind Schuldgefühle im Falle eines Scheiterns oder im Kontext einer Unvereinbarkeit zwischen Beruf und Familie. Eine Entscheidung für die eine Seite belastet die andere Seite.



Herausforderung, Bedrohung, Stressor

Innerhalb des Forschungsprojekts REBEKA wurden institutionelle Stressoren im Rahmen der Umfragen explizit als Herausforderungen bestätigt. So sind soziale Konflikte inner- und außerhalb der Organisation ein nicht zu unterschätzender Faktor für Einsatzkräfte. Streit innerhalb der (Teil-)Einheit oder der Organisation, aber auch Formen von Mobbing und Ausgrenzung sind ein zunehmend wahrgenommenes Problem und können zu einem Ausfall einer Einsatzkraft führen. Zusätzlich sind bürokratische Hürden und Rechtsunsicherheiten als belastend beschrieben worden. Für das Thema der eigenen Betroffenheit sind die persönlichen Herausforderungen, insbesondere die Vereinbarkeit der Familie mit dem Beruf und der Mitwirkung in der Organisation teilweise eine große Herausforderung. Exemplarisch sind einzelne Beispiele für Herausforderungen, Bedrohungen und Stressoren aufgeführt.



Ressourcen

Ressourcen bilden nun die Hilfsmittel, um gegenüber Herausforderungen, Bedrohungen und Stressoren zu bestehen. Diese werden in drei Kategorien unterteilt: Persönliche, soziale und institutionelle Ressourcen. Einsatzkräften helfen Ressourcen bei der Bewältigung und dienen als Grundlage für eine sekundäre Bewertung der Bedrohung. Ob die vorhandenen Ressourcen ausreichen, um mit der Herausforderung umzugehen - oder auch nicht. Die einzelnen Ressourcen sind im Folgenden erläutert.

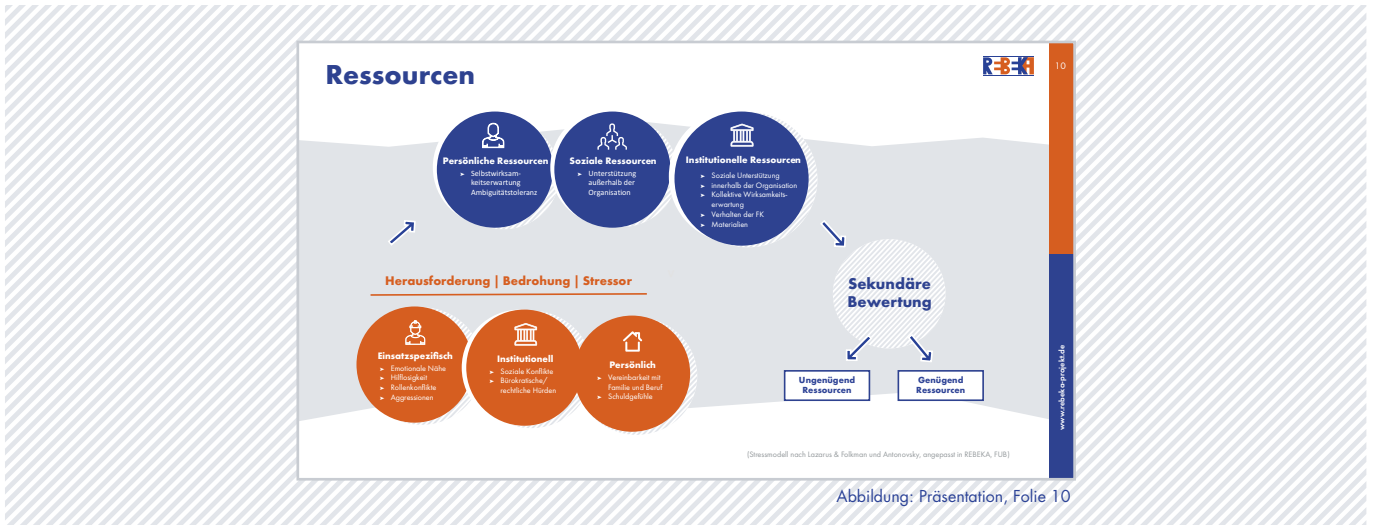


Abbildung: Präsentation, Folie 10

Persönliche Ressourcen

Selbstwirksamkeitserwartung

Die Selbstwirksamkeitserwartung beschreibt die subjektive Auffassung, Situationen mit Hilfe eigener Fähigkeiten bewältigen zu können (Bandura, 1977). Dieser subjektive Eindruck lässt sich unter anderem durch positive Erfahrungen und Ausbildungen sowie Übungen steigern.

Ambiguitätstoleranz

Die Ambiguitätstoleranz beschreibt die Eigenschaft von Einsatzkräften, nicht eindeutige Lagen dennoch als handhabbar zu bewerten. Im Einsatzalltag finden sich Einsatzkräfte häufig in Situationen wieder, in denen das Lagebild unvollständig und das Verständnis der Situation nur unzureichend ist. Dennoch sind Einsatzkräfte in der Lage, mit dieser Situation umzugehen und diese nicht als potentiell belastend wahrzunehmen.

Das Diagramm zeigt zwei Boxen unter dem Titel 'Ressourcen' und dem Untertitel 'Persönliche Ressourcen'. Die linke Box ist für 'Selbstwirksamkeitserwartung' und die rechte für 'Ambiguitätstoleranz'. Die Boxen sind durch Pfeile verbunden, was die gegenseitige Beeinflussung andeutet. Rechts oben ist das Logo 'REBEKA' und die Foliennummer '11' zu sehen.

Selbstwirksamkeitserwartung
 Sie beschreibt die subjektive Auffassung, Situationen mit Hilfe eigener Fähigkeiten bewältigen zu können.
(Bandura, 1977)

Ambiguitätstoleranz
 Nicht eindeutige Lagen werden von Personen mit einer hohen Ambiguitätstoleranz dennoch als handhabbar betrachtet.
(Frankel-Browne, 1948)
 Durch diese Eigenschaft ist es für einen Menschen möglich, komplexe, unterschiedlich interpretierbare und in ihrer Entwicklung offene Situationen zu ertragen.
(Bell, 1997)

Abbildung: Präsentation, Folie 11

Soziale Ressourcen

Soziale Ressourcen basieren auf einer Unterstützung außerhalb der jeweiligen Organisation (Unterstützung innerhalb der Organisation zählt zu den institutionellen Ressourcen). Damit sind die Existenz eines sozialen Netzwerks wie auch materielle und psychologische Ressourcen gemeint, die die Einsatzkraft positiv bei der Bewältigung einer Belastung unterstützen.



Abbildung: Präsentation, Folie 12

Institutionelle Ressourcen

In der Gruppe der institutionellen Ressourcen sind Elemente zusammengefasst, die innerhalb der Strukturen der Organisation existieren und demnach auch durch die Organisation aktiv gesteuert werden können:

Kollektive Wirksamkeitserwartung

Die kollektive Wirksamkeitserwartung ist vergleichbar mit der Selbstwirksamkeitserwartung, wird allerdings im Zusammenhang mit der kompletten Einheit betrachtet. Gemeinsam kann eine Situation basierend auf der Summe aller Fähigkeiten bewältigt werden. Diese Erwartung lässt sich durch gemeinsame Erfahrungen, insbesondere jedoch durch gemeinsame Ausbildung und Übungen fördern.

Unterstützung innerhalb der Organisation

Ein soziales Netzwerk innerhalb einer Organisation und/oder Einheit ergibt eine intensive Ressource. Im Gegensatz zu externen sozialen Netzwerken besteht eine vielfach geringe Hürde Verständnis für eine bestimmte Situation zu erhalten.

Materialien

Materialien decken die Grundbedürfnisse von Einsatzkräften. Insbesondere bei längeren Einsätzen wächst die Bedeutung dieser Ressource stark. Eine ausreichende Qualität der Unterbringung inklusive funktionierender und sauberer Sanitäreinrichtungen, eine umfassende Versorgung mit Lebensmitteln und die Qualität der Schutzausstattung (Sicherheitsgefühl) sind unerlässlich. Diese Ressource ist extrem wichtig.

Negativbeispiele wie ein Mangel bei der Unterbringung oder anderer Faktoren haben in der Vergangenheit zu massiven Unstimmigkeiten in Einsätzen geführt. Unter den Teilnehmenden wird dieser Punkt im Regelfall mit (Negativ-)Beispielen untermauert werden können.

Organisationskultur / Verhalten der Führungskraft

Bestimmend für das Klima und die Atmosphäre innerhalb einer Organisation sind maßgeblich die Führungskräfte. Ihnen kommt eine Schlüsselrolle im Umgang mit belastenden Situationen und Herausforderungen zu. Die Führungsbeziehungsqualität, also der Respekt, das Vertrauen, die Ermutigung und die Zuneigung mit der eine Führungskraft die Beziehung zu den Einsatzkräften pflegt, sind ausschlaggebend für die eigene Akzeptanz, aber auch förderlich für den Zusammenhalt der Einheit. Gehen Führungskräfte im Kontext des Bevölkerungsschutzes offen mit psychosozialen Belastungen und den dazu gehörenden Reaktionen um, stärkt dies den Zusammenhalt (Beerlage, 2017). Auch in diesem Fall sind Negativbeispiele bezeichnend für die Schwächung einer Einheit. Bezogen auf das Thema der eigenen Betroffenheit kommt dem Führungsverhalten von Führungskräften eine zentrale Rolle in der Bewältigung zu; sie beeinflussen maßgeblich das Klima der (Teil-)Einheit und den Umgang mit dem drohenden Ausfall einer Einsatzkraft.

Ressourcen 13

Institutionelle Ressourcen

Kollektive Wirksamkeitserwartung
Es beschreibt den in der Gruppe herrschenden Glauben, dank gemeinsamer Fähigkeiten die bestehenden Anforderungen zu bewältigen und gute Leistungen zu erbringen.
(Bandura, 1982)

Unterstützung innerhalb der Organisation
Unter sozialer Unterstützung versteht man das Vorhandensein eines sozialen Netzwerkes, das psychologische und materielle Ressourcen umfasst, die positiv mit der Fähigkeit verbunden sind, mit Belastungen umzugehen.
(Cohen, 2004)

Ressourcen 14

Institutionelle Ressourcen

Material
Vorhandensein und Aktualität von:

- Schlafmöglichkeiten
- Nahrung
- Sanitär
- Schutzausstattung

Organisationskultur / Verhalten der Führungskraft

- Klima und Atmosphäre innerhalb der Organisation, Führungsbeziehungsqualität
(Respekt, Vertrauen, Ermutigung und Zuneigung, Wälchli & Mohr, 2016)
- Gehen Führungskräfte im Kontext des Bevölkerungsschutzes offen mit psychosozialen Belastungen und zugehörigen Reaktionen um, stärkt dies den Zusammenhalt.
(Beerlage, 2017)

Abbildung: Präsentation, Folien 13 und 14

Weitere Ressourcen

Unterstützung von außen, zum Beispiel aus der Bevölkerung, ist ebenso förderlich. Spontanhelfende, also Personen, die nicht in einer Katastrophenschutzorganisation eingebunden sind, aber dennoch in Krisenlagen unterstützend tätig werden, haben einen positiven Einfluss auf das Durchhaltevermögen von Einsatzkräften. Der Einsatz und die Zusammenarbeit mit Spontanhelfenden birgt in erster Betrachtung für die vor Ort befindlichen Einsatzkräfte zusätzlichen Aufwand, ist aber in einer längerfristigen Betrachtung bei funktionierender Einbindung eine positive Ressource für Einsatzkräfte.

Das Thema Spontanhelfende ist Bestandteil weiterer Schulungen in diesem Schulungshandbuch, mit der Zielsetzung, eine funktionierende Einbindung und Zusammenarbeit zu fördern.

Weitere Ressourcen 15

Spontanhelfende

- Unterstützung bei Tätigkeiten
- Informationsquelle
- Aber auch Organisationsaufwand

„
„Da war es tatsächlich so, dass jeder nach seinen Kräften geholfen hat. Ich sah keinen, der im Weg war.
Letztendlich - Sachen zur Seite räumen, oder wer konnte, einen Baum wegsägen. Das waren Sachen, die ganz gut funktioniert haben.“
“

(Zitat aus REBEKA, FUB, IAT)

Abbildung: Präsentation, Folie 15

Bewältigungsstrategien

Einsatzkräfte verfügen über diverse Formen von Bewältigungsstrategien, um mit potentiell belastenden Wahrnehmungen aus Einsatzsituationen umzugehen. Diese Strategien bauen auf die verfügbaren Ressourcen und Erfahrungen aus den Schulungen, Übungen und vorangegangenen Einsätzen auf. Im Umgang mit Situationen, in denen sie selbst betroffen sind, helfen diese Bewältigungsstrategien den Einsatzkräften und Führungskräften. Es gibt eine Vielzahl unterschiedlicher Möglichkeiten zur Bewältigung, hier werden auszugsweise die im Forschungsprojekt REBEKA betrachteten Strategien selektiv behandelt. Diese lassen sich grundlegend in zwei Kategorien unterteilen: das problemorientierte Coping und das sozialorientierte Coping.

Problemorientiertes Coping

Eine objektive Betrachtung und Analyse eines Problems ist für einzelne Einsatzkräfte ein Mittel der Bewältigung. Dabei setzt sich die Einsatzkraft gezielt mit der Situation auseinander und erarbeitet daraus folgend Handlungspläne. Als Grundlage für das problemorientierte Coping gelten die sozialen Ressourcen, vornehmlich innerhalb der jeweiligen Organisation. Das beinhaltet den Zugang zu geschultem Personal und Fachkräften (entsprechende Teams und Ansprechpartner/innen), die die Aufarbeitung begleiten. Aus den Erhebungen im Forschungsprojekt REBEKA ergibt sich, dass eine erhöhte Notwendigkeit der Informationsweitergabe beispielsweise über den Gesundheitszustand von verletzten beziehungsweise geretteten Personen an die beteiligten Einsatzkräfte besteht. Etwas, das häufig gar nicht oder höchst unzureichend geschieht. Dadurch fehlt die Rückmeldung über den Erfolg (oder Misserfolg) der geleisteten Arbeit.

Es resultiert daraus, dass Einsatzkräfte auch nach der Übergabe der betroffenen Person ein Gefühl der Verantwortung für das Wohlergehen der Person behalten. Problemorientiertes Coping kann über institutionelle Strukturen innerhalb der Organisation und das Verhalten der Führungskräfte entscheidend gesteuert werden. Dabei ist nicht jeder Lösungsansatz universell auf jede Einsatzkraft und in jeder Situation anwendbar. Es ist möglich, dass alternative Ansätze effektiver sind. Eine andere Methode kann das emotionsorientierte Coping darstellen, dessen Ansatz es ist, Emotionen zu regulieren.

Soziales Coping

Ebenso wie das problemorientierte Coping hilft das soziale Coping bei der Bewältigung und basiert auf dem Austausch mit anderen Einsatzkräften. Dabei suchen Einsatzkräfte das Gespräch untereinander oder innerhalb einer (Teil-)Einheit. Es gibt keine zwingende zeitliche Nähe zu dem Ereignis oder dem Einsatzgeschehen. Eine geführte Einsatznachbesprechung kann diesen Punkt aufgreifen. Generell fördert ein starkes soziales Gefüge innerhalb der Organisation die Möglichkeit des sozialen Copings, basierend auf der sozialen Ressource. Allerdings besteht auch die Möglichkeit, dass Soziales Coping außerhalb der Organisation, in der Familie oder durch Freunde, gestützt wird. Gleichwohl werden hier vornehmlich positive Situationen zur Sprache kommen. Dagegen ist ein Austausch innerhalb der Organisation über die gemeinsame Erfahrung und auf Basis eines vergleichbaren Verständnisses möglich. Wie schon beim problemorientierten Coping sind auch hier der Erfahrungsaustausch und die Weitergabe von Sachständen durch Akteure der Organisation über konkrete Situation eine Möglichkeit, positiv auf die Bewältigung einzuwirken.

The image shows a presentation slide with a light blue background and a white content area. The title is 'Bewältigungsstrategien (Auszug)' in bold blue text. Below the title, the word 'Coping' is written in orange. There are three columns of text, each with a bold heading and a descriptive paragraph. The first column is 'Problemorientiertes Coping', the second is 'Soziales Coping', and the third is 'Humor'. The 'Humor' column lists two bullet points: 'Schwarzer Humor innerhalb der Einheit' and 'Humorvolles Coping'. In the top right corner of the slide, there is a logo for 'REBEKA' and the number '16'. In the bottom right corner, there is a vertical blue bar with the website address 'www.rebeka-pap.de' written vertically.

Coping		
Problemorientiertes Coping Das problemorientierte Coping beinhaltet eine Auseinandersetzung mit der Situation, indem bspw. die Situation analysiert wird, um sie besser zu verstehen oder Handlungspläne zu entwerfen. <small>(Lazarus & Folkman, 1985)</small>	Soziales Coping Dazu zählt, mit jemandem darüber zu sprechen, wie man sich fühlt, einen Ratschlag zu erfragen, mit jemandem darüber zu sprechen, was man bezüglich des Problems tun kann oder mehr Informationen über die Situation zu erhalten. <small>(Lazarus & Folkman, 1986)</small>	Humor <ul style="list-style-type: none">➤ Schwarzer Humor innerhalb der Einheit➤ Humorvolles Coping

Abbildung: Präsentation, Folie 16

Distanzieren

Eine spezielle Form des problemorientierten Copings ist das Distanzieren. Dabei entfernen sich Einsatzkräfte bewusst von den belastenden Ereignissen und den damit verbundenen Emotionen. Solch eine sogenannte professionelle Distanz kann durch Erfahrung und die Ausbildung gefördert werden. Einsatzkräfte können dabei im Gegensatz zur emotionalen Nähe bei erfolgreicher Distanzierung länger im Einsatz verweilen und besser mit der Belastung umgehen.

Humor

(Teil-)Einheiten nutzen als Element des sozialen Copings mitunter einen einsatzbezogenen Humor, um Erlebnisse zu verarbeiten. Dieser wird häufig als „Galgenhumor“ oder „schwarzer Humor“ bezeichnet und hilft den Einsatzkräften, Einsatzerlebnisse wie Tod und Leid emotional zu verarbeiten. Eine solche Form des Coping erstreckt sich auf einen geschlossenen Kreis und wird von außen teilweise als verstörend wahrgenommen. Nicht alle Mitglieder einer (Teil-)Einheit müssen diesen Humor teilen.

Bewältigungsstrategien (Auszug)

Distanzierung

Stellt eine spezielle Form des problemorientierten Coping dar, indem man sich von den belastenden Erlebnissen und den damit verbundenen Emotionen entfernt.

(Lorenz & Föllmer, 1984)

„Zum einen glaube ich, in dem Moment, wo man im Einsatz ist, hat man ohnehin eine gewisse Distanz meistens. [...] Man hat halt die Uniform an und man ist dann ja in Funktion. Was sowieso schon mal hilft, ein bisschen Abstand zu haben, von der Situation als solches.“

(Zitat aus REBEKA, FUB, IAT)

17

www.rebka.org/akt.de

Abbildung: Präsentation, Folie 17

Institutionelle Strategien

Die psychosoziale Notfallversorgung (PSNV) ist in vielen Organisationen implementiert und dort wird dort im Regelfall durch spezialisierte Teams abgedeckt. Zusätzlich werden Führungskräfte und vermehrt Einsatzkräfte im Rahmen der Qualifizierungsmöglichkeiten in diesem Bereich sensibilisiert. Dennoch sind überwiegend weder das Angebot noch die Ausbildung standardisiert oder vergleichbar. Zusätzlich sind die Angebote zur Fortbildung in der Regel freiwillig oder aufgrund der hohen Nachfrage mit Wartezeiten verbunden. Innerhalb der Organisationen sind die institutionellen Strategien dabei in drei Phasen unterteilt. Die primäre Prävention umfasst die Sensibilisierung und Ausbildung vor dem Einsatz. Die sekundäre Prävention inkludiert alle Nachsorgemöglichkeiten, die unmittelbar mit dem Einsatzgeschehen und der Bewältigung von potentiell belastenden Situationen seitens der Organisation institutionalisiert sind. Die tertiäre Prävention beschreibt die Übergabe oder Einbindung von externen Stellen, wie geschulter Psychologen und Psychotherapeuten. Dieser Bereich ist Bestandteil dieser Schulung, weil die Zielgruppen in den Pilotschulungen über sehr heterogene Wissensstände zum diesem Themengebiet verfügten und eine vorangegangene Fortbildung nicht als sicher gelten kann.

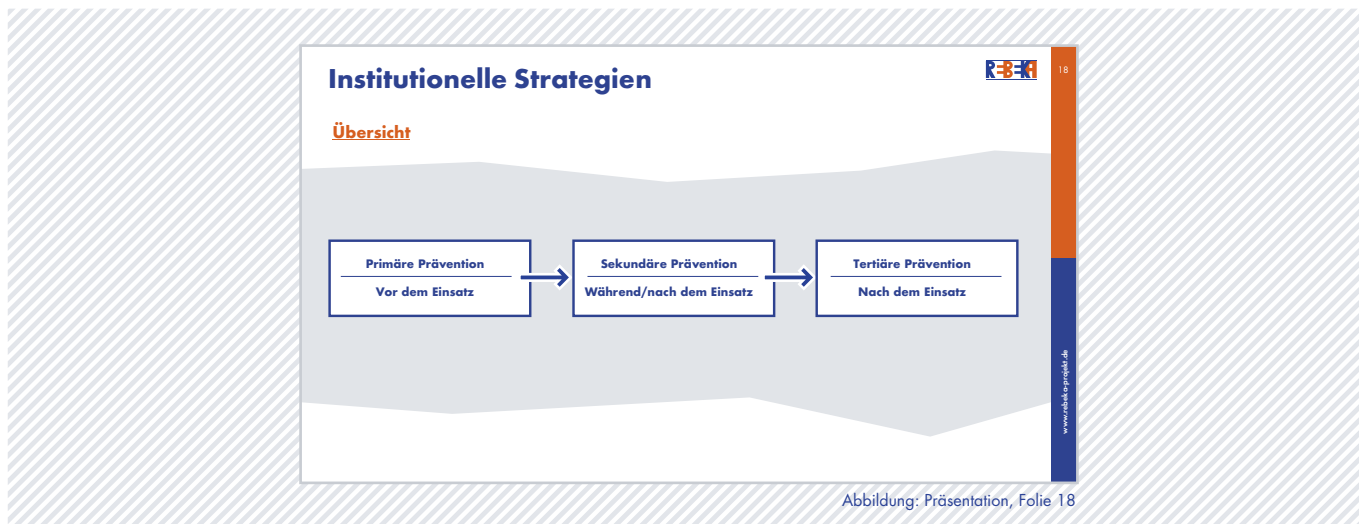


Abbildung: Präsentation, Folie 18

Primäre Prävention

Generell unterliegen Angebote zu Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Einsatz- und Führungskräfte einem starken Wandel. Davon ausgehend sind also Wissensstände basierend auf Schulungsmaßnahmen von Mitgliedern einer (Teil-)Einheiten nicht zwangsläufig deckungsgleich. Zudem ist der Zugang zu Schulungen im Bereich ist nicht flächendeckend gewährleistet und Kapazitätsengpässe in den Ausbildungen sind möglich. Gleichwohl stellen Schulungen und Übungen neben der Einsatzerfahrung die erfolgsversprechende Möglichkeit dar, Einsatzkräfte adäquat auf potentiell belastende Situationen und den Umgang mit diesen vorzubereiten. Neben den strukturellen Schwächen im Zugang zu Schulungen ist die Akzeptanz der Notwendigkeit der Schulungen ein erkanntes Problem. Zwar steigt die Akzeptanz bei Einsatzkräften für entsprechende PSNV-Schulungen, und auch die Organisationskultur interessiert sich zunehmend für diese Thematik im Allgemeinen, dennoch wird das Thema aus diversen Gründen gemieden und Ausbildungsangebote werden nur bedingt angenommen. Ausschlaggebend ist in diesem Fall auch wieder die Rolle der Führungskräfte und die soziale Ressource innerhalb der (Teil-)Einheit. Der Bedarf zur Schulung in diesem Themengebiet ist nicht ausschließlich für Führungskräfte gegeben, sondern auch für Einsatzkräfte selbst wichtig. Sensibilisierungsmaßnahmen durch die PSNV-Teams im Rahmen der Ausbildung können diese Aufgabe in Teilen übernehmen.

Sekundäre Prävention

Organisationsinterne Fürsorgemöglichkeiten während und nach dem Einsatz haben großen Einfluss auf die Bewältigung von potentiell belastenden Erfahrungen. Dazu gehört neben der Einbindung von entsprechenden PSNV-Teams auch die Organisationskultur innerhalb der jeweiligen (Teil-)Einheit. Das bereits angesprochene Führungsverhalten ist wichtig für die Akzeptanz entsprechender Maßnahmen. Ein gelebtes und akzeptiertes offenes Gesprächsklima innerhalb einer (Teil-)Einheit ist Bestandteil der Bewältigung. In diesem Zusammenhang ist die Einsatznachbereitung in Form eines Gespräches in vielen (Teil-)Einheiten etabliert und wird durch verschiedene Arten von Nachsorgegesprächen ergänzt. Die Akzeptanz dieser Nachsorgeangebote unterliegt einem Wandel. Dabei greifen die Maßnahmen in der Regel auf der operativen Ebene für Mitglieder von (Teil-)Einheiten mittlerweile zuverlässig. Die Erhebungen im Forschungsprojekt REBEKA haben ergeben, dass unterschiedliche Generationen von Einsatzkräften abweichende Verfahrensweisen im Umgang mit PSNV bevorzugen.

Tertiäre Prävention

Sollten die innerhalb der Organisation eingeleiteten Maßnahmen nicht ausreichen, um eine Situation zu bewältigen, erfolgt die Einbindung und Versorgung durch externe Stellen. Der Anspruch auf solche Leistung im Rahmen einer Unfallmeldung fällt, was den Umfang der erbrachten Leistungen und Anzahl an Sitzungen anbelangt, teilweise sehr unterschiedlich aus. So gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Organisationen. Befragte Einsatzkräfte innerhalb des Forschungsprojekts REBEKA berichten zum Teil negative Beispiele über eine nicht vollständige Bewältigung von erlebten Situationen. Insbesondere solche Beispiele machen die Notwendigkeit von etablierten Mechanismen und Abläufen im Falle einer auftretenden potentiell belastenden Situation sowie den Bedarf an Fort- und Weiterbildung von Einsatzkräften und maßgeblich von Führungskräften deutlich. Hier greift die Verantwortung der Führungskräfte. Eine gelebte offene Kommunikationskultur ist ausschlaggebend für die Sicherheit der Einsatzkräfte im Umgang mit einer eigenen Betroffenheit.

Die vorgestellten institutionellen Strategien sind generisch aufgelistet. Eine Anpassung der Inhalte im Hinblick auf die organisationsinternen Strukturen ergibt einen starken Mehrwert für die Teilnehmenden. Möglichst zu vermeiden ist ein Konflikt, bei dem Teilnehmende nach den tatsächlichen

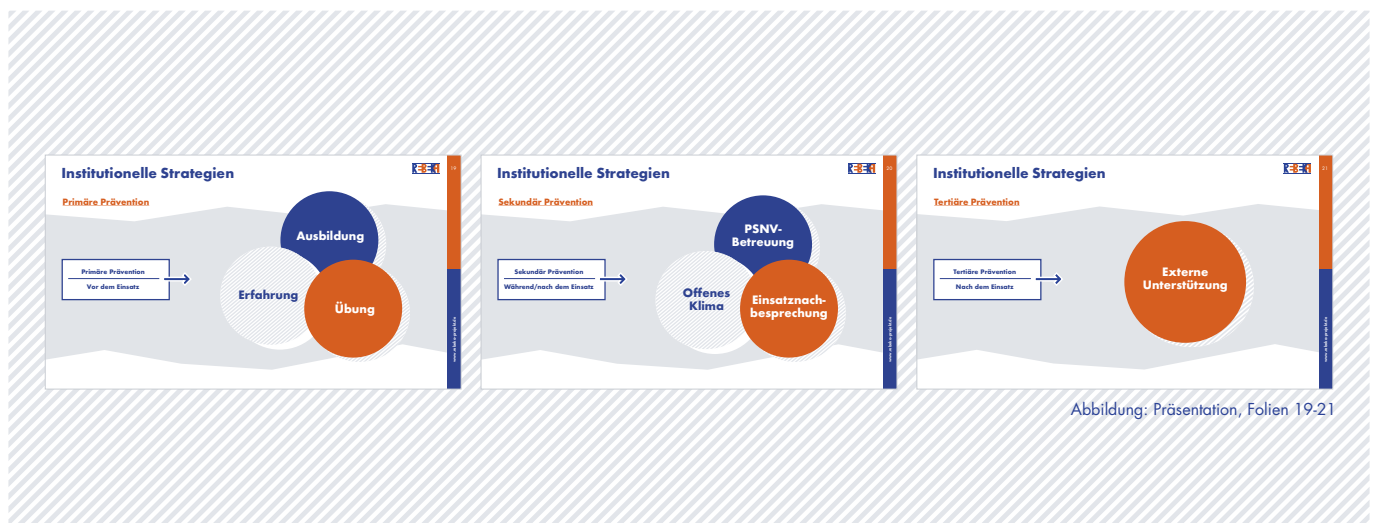


Abbildung: Präsentation, Folien 19-21

Angeboten und Verfahrensweisen fragen oder ihr Verständnis von den organisationsinternen Abläufen schildern und diese nicht korrigiert oder dargestellt werden können. Sollten Lücken in der Abdeckung oder dem Betreuungsangebot der Organisationen oder (Teil-)Einheiten erkannt werden, ist eine zeitnahe Anpassung unumgänglich.

Fragen

Als Abschluss der theoretischen Einheit bietet sich eine offene Fragerunde an. Dort können inhaltliche Fragen, sofern nicht bereits während des Vortrags geschehen, beantwortet werden. Es sollte jedoch der sich anschließenden Gruppenarbeitsphasen nicht vorgegriffen werden.

Quellen

Die Quellen sind in Auszügen aufgeführt, da sie in den Forschungsbeiträgen des Forschungsprojekts REBEKA veröffentlicht sind. Direkte Zitate und Verweise auf aktuelle Publikationen als weiterführende Literatur sind dennoch aufgelistet:

- ▶ Antonovsky, A. (1997). Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit (Dt. erweiterte Herausgabe von A. Franke). Tübingen: dgvt.
- ▶ Beerlage, I. (2017). Prävention und Gesundheitsförderung bei Einsatzkräften. In Karutz, H., Geier, W. & Mitschke, T. (Hrsg.), Bevölkerungsschutz. Notfallvorsorge und Krisenmanagement in Theorie und Praxis (S. 166-178). Heidelberg: Springer-Verlag.
- ▶ Bandura (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- ▶ Cohen, S. (2004). Social Relationships and Health. *American Psychologist*, 59(8), 676-684. doi:10.1037/0003-066X.59.8.676
- ▶ Drews, P., Sommerfeld, M., Nell, R & Link, M. (unveröffentlicht). Recherche, Analyse und Aufarbeitung bestehender Konzepte zur Verstärkung und zum Ersatz von Funktionen durch ad hoc- Helfer bei BOS. Interner Bericht des Arbeitspaketes 4.1 im Rahmen des Projekts „Resilienz von Einsatzkräften bei eigener Betroffenheit in Krisenlagen – REBEKA“.
- ▶ Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A. & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping and Encounter Outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992-1003.
- ▶ Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1985). If It Changes It Must Be a Process: Study of Emotion and Coping During Three Stages of a College Examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48 (1), 150-170.
- ▶ Frenkel-Brunswik, E. (1949). Intolerance of Ambiguity as an Educational and Perceptual Personality Variable. *Journal of Personality*, 18(1), 108–143.
- ▶ Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing.
- ▶ Reis, J. (1997). Ambiguitätstoleranz. Beiträge zur Entwicklung eines Persönlichkeitskonstrukts. Heidelberg:

EIGENE

BETROFFENHEIT

SCHULUNG 02 | TEIL 2: PRAXISTEIL FÜR EINSATZKRÄFTE

02/03

Aufbau

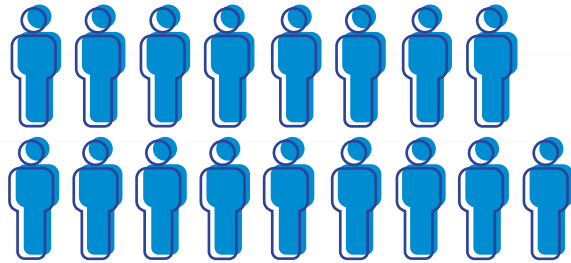


Methodischer Ansatz

- Kurzvortrag
- Gruppendiskussion
- Kleingruppenarbeit

Zielgruppen

Einsatzkräfte



Zeitlicher Aufbau

- 🕒 45 min Fallbeispiele
- 🕒 20 min Vorstellung der Ergebnisse der Kleingruppenarbeit
- 🕒 25 min Gruppendiskussion



Materialien/Ausstattung

- ▶ Präsentation: Eigene Betroffenheit, Paxisteil Einsatzkräfte (oder als Moderationskarten)
- ▶ Projektor, Projektionsfläche (wenn als Präsentation)
- ▶ Flipchartpapier/Whiteboards, Stifte
- ▶ Stellwände für Kurzvorträge



Räumlichkeiten

- ▶ Bestuhlt für Teilnehmende
- ▶ Ungestörte Lernatmosphäre
- ▶ Möglichkeiten für Kleingruppenarbeit

Zusammenfassung

Im Praxisteil für Einsatzkräfte wird nahtlos auf dem Theorieteil des Themenkomplexes der eigenen Betroffenheit von Einsatzkräften aufgebaut. Es wird nun angenommen, dass man als Einsatzkraft mit der eigenen Betroffenheit in einer Schadenslage konfrontiert ist. Spezielle Aufmerksamkeit gilt den Auslösern sowie Bereichen mit einem entsprechenden Potential für einen Rollenkonflikt.

Mit diesen Erkenntnissen als Grundlage werden durch die Teilnehmenden Lösungsansätze zur Reduzierung der Anfälligkeit für eine eigene Betroffenheit im Hinblick auf eine Sicherstellung der Einsatzbereitschaft erarbeitet. Die Arbeitsphasen gilt es durch eine entsprechende Moderation zu begleiten. Ziel des Praxisteils ist es, die Teilnehmenden in die Lage zu versetzen, mit den Lösungsansätzen für eine Steigerung der Resilienz der eigenen Person und des privaten Umfelds zu sorgen.

Lernziele

Als Lernziele des Praxisteils für Führungskräfte gilt die Anwendung der Erkenntnisse aus der Theorieschulung unter Einbezug der gemeinschaftlich erarbeiteten Lösungen:

Ziele der Schulung

Anwendung

A

Identifizieren von Situationen mit einer erhöhten Anfälligkeit für eine eigene Betroffenheit in einer Krisenlage

B

Ansätze zur Steigerung der eigenen Resilienz

Abbildung: Präsentation, Folie 2

Anwenden

- ▶ Identifizieren von Situationen mit einer erhöhten Anfälligkeit für eine eigene Betroffenheit in einer Krisenlage – Die Einsatzkräfte sind in der Lage, innerhalb der Schulung erarbeitete Situationen und Anfälligkeiten für eine eigene Betroffenheit zu erkennen.
- ▶ Ansätze zur Steigerung der eigenen Resilienz – Die Einsatzkräfte wenden identifizierte Methoden zur Steigerung der eigenen Resilienz im privaten Umfeld an, um bei Bedarf in den Einsatz gehen zu können.

Aufbau und Ablauf

Als Grundlage für den Praxisteil der Führungskräfte wird ein Fallbeispiel aus dem Forschungsprojekt REBEKA herangezogen. Dieses wird in der Kleingruppenarbeitsphase durch zwei Aufgabenstellungen analysiert, es sollen Ansätze erarbeitet werden, welche dann mittels eines Kurzvortrages allen Teilnehmenden zu präsentieren sind. Diese Vorträge bilden die Grundlage für die sich anschließende Gruppendiskussion, in der die Lösungsansätze erörtert werden. Am Ende der Gruppendiskussion gilt es entsprechende Schlussfolgerungen zu ziehen, die sich für die Anwendung im Umfeld der Einsatzkräfte eignen.



Einstieg in den Praxisteil

Folgend auf den Vortrag oder das Lehrgespräch des theoretischen Abschnitts der Schulung wird das erlangte Wissen anhand eines realen Fallbeispiels aus dem Forschungsprojekt REBEKA angewandt. Der Praxisteil nutzt dabei die bereits vorhandene Erfahrung der Teilnehmenden. Anstatt starrer Lösungsempfehlungen werden die Teilnehmenden in moderierten Arbeitsphasen zur Entwicklung und Identifizierung eigener Lösungsansätze motiviert. Dadurch wird der Komplexität der Materie und den heterogenen Voraussetzungen der Teilnehmenden und deren strukturellen Umfeld Rechnung getragen. Als inhaltlicher Einstieg in den Praxisteil wird ein Fallbeispiel herangezogen. Wie im theoretischen Element kann die dargestellte Situation für einzelne Teilnehmende in der Vergangenheit vorgekommen sein. Eigene Erlebnisse und deren Lösungsansätze können in der Kleingruppenphase innerhalb der Kleingruppe diskutiert werden.

Gruppeneinteilung

Eine Größe von mindestens drei bis maximal fünf Personen pro Kleingruppe bietet mit Blick auf eine optimale Beteiligung der Teilnehmenden einen guten Anhaltspunkt. Dabei ist keiner besonderen Systematik beim Einteilen zu folgen. Die Gruppen sollten arbeitsfähig sein und im Idealfall nicht komplett aus einer (Teil-)Einheit bestehen, um einen möglichst großen Erfahrungsschatz und heterogenen Hintergrund zu generieren.

Fallbeispiel

Das gewählte Fallbeispiel orientiert sich an einem Szenario des Forschungsprojekts REBEKA. Es handelt sich dabei um ein langanhaltendes Regenereignis mit regionalen Überschwemmungen. Alarmierte Einsatzkräfte sind selbst betroffen und teilen den Führungskräften mit, dass sie nicht für einen Einsatz zur Verfügung stehen.

Dieses Fallbeispiel wurde explizit ausgewählt, weil es eine längere Einsatzverwendung impliziert und die betroffenen Einsatzkräfte perspektivisch längerfristig im Einsatz gebunden sind. Gleichzeitig ist das Ausmaß der eigenen Betroffenheit der jeweiligen Einsatzkraft nur bedingt eigenständig und nicht kurzfristig lösbar. Ergänzt wird das Szenario durch ein anonymes Zitat aus einer REBEKA-Erhebung, um eine erste (reale) Meinungsdarstellung als Grundlage für die Kleingruppenarbeit zu erhalten.

Sollten Fragen seitens der Teilnehmenden zum Fallbeispiel aufkommen, können diese in moderatem Maße beantwortet werden. Allerdings liegt der Fokus auf der inhaltlichen Erarbeitung der Aufgabe in jeweiligen Kleingruppenarbeit.

Fallbeispiel



5

In Ihrem Landkreis kommt es nach starken und langanhaltenden Regenfällen zu Überschwemmungen und viele Wohngebiete sind betroffen.

Einzelne Einsatzkräfte Ihrer (Teil-)Einheit sind selbst betroffen, weil ihre Keller ebenfalls mit Wasser gefüllt sind. Sie stehen für einen Einsatz nicht zur Verfügung!



„Also theoretisch gesehen ist es ja so, dass ich die Pflicht habe zu erscheinen wenn der Dienstherr ruft. Also wenn mein Melder geht dann muss ich kommen. Logischerweise kann ich natürlich sagen: es geht nicht. Da könnte man mir einen Strick draus drehen, wird aber niemand tun. Also normalerweise habe ich ja die Pflicht zum Dienst, die Pflicht der Teilnahme an Einsätzen. Aber wenn es in dem Moment nicht geht weil mir selber zu Hause die Bude absäuft dann wird da jeder für Verständnis haben.“

Zitat aus den Umfragen in KEBOGA

www.reber-projekt.de

Abbildung: Präsentation, Folie 5

Aufgaben

In der Kleingruppenphase werden zwei unterschiedliche Aufgaben gestellt. Die Fragen dienen als Einstieg in den Anwendungsprozess und streifen unterschiedliche Bereiche in der Lösungsannäherung:

1. In welchen Situationen können/konnten Sie nicht in den Einsatz gehen?

Mit dieser Frage wird der persönliche Erfahrungshorizont der Einsatzkräfte in den Praxisteil eingebunden. Auf diese Weise werden Erfahrungen und realen Beispiele als Arbeitsgrundlage mit hinzugezogen.

2. Wie können Sie sich selbst/Ihre Wohnung/Ihre Familie vorbereiten, damit Sie vielleicht dennoch in den Einsatz gehen können?

In dieser Frage sind zwei Ebenen der Beantwortung möglich: die technische Ebene, die auf eine physische Steigerung der Resilienz der eigenen Person und des familiären und privaten Umfelds abzielt. Basierend auf der theoretischen Komponente der Schulung befasst sich die zweite Ebene mit den psychosozialen Aspekten der eigenen Betroffenheit und der Aktivierung von Ressourcen.

Hinweise zur Präsentation der Ansätze

Alle entwickelten Ansätze der jeweiligen Kleingruppen sollen im Plenum den anderen Teilnehmenden vorgestellt werden. Es bietet sich hier an, die Ansätze visuell aufzulisten, um sie in der Gruppendiskussion zur Verfügung zu haben. Bei der Vorstellung der Lösungsansätze durch die Kleingruppen mittel Kurzvortrag, ist auf die Zeit zu achten. Die Erläuterung der Ansätze ist kein Teil des Vortrags. Diese erfolgt im Anschluss.

Aufgaben



6

Insgesamt 40 min

01

In welchen Situationen können/konnten Sie nicht in den Einsatz gehen?

02

Wie können Sie sich selbst/Ihre Wohnung/Ihre Familie vorbereiten, damit Sie vielleicht dennoch in den Einsatz gehen können?

Hinweis

- Erarbeiten Sie die Antworten innerhalb Ihrer Kleingruppe.
- Bereiten Sie die Ergebnisse für einen 3-minütigen Kurzvortrag vor.
- Erläutern Sie Ihre Antworten und Ansätze!

www.reber-projekt.de

Abbildung: Präsentation, Folie 6

Moderation der Kleingruppenphase – Aufgabe 1

Frage: In welchen Situationen können/konnten Sie nicht in den Einsatz gehen?

Die Einsatzkräfte können sich in diesem Bereich über eigene Erfahrungen und Situationen austauschen, in denen Sie nicht für einen Einsatz zur Verfügung stehen oder standen.

Bandbreite der Situationen

Während der Pilotschulungen innerhalb des Forschungsprojekts REBEKA reichten die genannten Situationen von familiären Verpflichtungen (Betreuung von Kindern und Angehörigen) über dem Fallbeispiel folgende Situationen der eigenen Betroffenheit von Wohneigentum bis hin zu Belastungen durch familiäre Todesfälle. Soziale Konflikte mit anderen Einsatzkräften können die Bereitschaft zur Teilnahme ebenfalls einschränken. Jegliche genannte Situation sollten umfassend beschrieben und, bei Bedarf, gruppiert werden.

Planbare Ausfälle

Viele Rollenkonflikte bestehen zwischen der Tätigkeit als Einsatzkraft und dem beruflichen Umfeld wie Schichtarbeit, Saisonbetrieb oder bei einer beruflichen Einbindung im Hinblick auf den Schadensauslöser. Wenn zum Beispiel bei bestimmten Wetterlagen Einsatzkräfte in ihrem Beruf gebunden sind. Beispielsweise ist bei Kräftefahrern/innen im Bereich der Schneeberäumung, bei Straßenmeisterei bei starkem Schneefall, dieser Ausfall planbar. Dadurch wird der Rollenkonflikt zwischen der ehrenamtlichen Verwendung und dem Beruf im Vorfeld erkannt und kann innerhalb der Teilleinheit thematisiert werden.

Mögliche Impulse zur Gesprächsentwicklung

Falls der Austausch innerhalb der Kleingruppe ins Stocken gerät, können unterstützende Fragen gestellt werden. Dieses kann besonders der Fall sein, wenn Einsatzkräfte nicht innerhalb der Gruppe über ihre persönliche Situation reden wollen:

- ▶ **Kennen Sie ein Beispiel einer anderen Einsatzkraft?**

Moderation der Kleingruppenphase – Aufgabe 2

Frage: Wie können Sie sich selbst/Ihre Wohnung/Ihre Familie vorbereiten, damit Sie vielleicht dennoch in den Einsatz gehen können?

Technische Ebene

Die technische Ebene der Fragestellung betrachtet weitgehend physische Veränderungen der Wohnung. Dazu zählen Lösungen zum Schutz des Gebäudes vor Wassereintritt (Sandsäcke für die Kellerstufen) sowie das Parken des privaten Fahrzeugs unter freiem Himmel und nicht unter einem altersschwachen Baum.

Persönliche Vorbereitung des Wohnorts/der Familie

Sollte die private Situation der Einsatzkraft in der Situation selbst herausfordernd sein (z.B. Nachwuchs, Pflege von Angehörigen, Ausbau des Dachgeschosses), kann eine Verwendung ausgeschlossen sein. Einsatzkräfte empfinden es als starke Belastung, wenn sie wissen, dass ihre Familien selbst betroffen sind und auf Unterstützung angewiesen sind. Das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenvorsorge berät in Broschüren über die Notfallvorsorge im privaten Bereich (Bevorratung von Lebensmitteln und Wasser, Notfallausstattung), womit eine Anfälligkeit in Teilen reduziert werden kann.

Psychosoziale Ebene

Die psychosoziale Dimension der Beantwortung der Frage umfasst die Aktivierung und Stärkung von Ressourcen zur Bewältigung der Belastungen und Rollenkonflikte:

Rolle des privaten Umfelds in der Situationsbewältigung

Ist die Familie oder die Nachbarschaft in der Lage, die häusliche Situation eigenständig zu bewältigen? Kann die Einsatzkraft eventuell trotz der eigenen Betroffenheit in den Einsatz gehen? Die soziale Ressource außerhalb der Organisation kompensiert in diesem Fall positiv den Rollenkonflikt.

Gegenseitige Hilfe durch andere Einsatzkräfte

Innerhalb der Pilotschulungen wurde mehrfach der Ansatz diskutiert, eine betroffene Einsatzkraft durch andere Einsatzkräfte, teilweise unter Einsatz von Ausstattung, zu unterstützen, bis deren Bedrohung abgewandt ist, um die betroffene Einsatzkraft für einen Einsatz verfügbar zu machen. In diesem Fall ist eine genaue Betrachtung der Art und des Umfangs der Eigennutzung abzuwägen, um nicht eine Vorteilsnahme zu erzeugen. Allerdings ist der Ansatz aus Sicht der sozialen Ressource innerhalb der Organisation ein starkes Zeichen der Unterstützung.

Mögliche Impulse zur Gesprächsentwicklung

Falls der Austausch innerhalb der Kleingruppe ins Stocken gerät, können unterstützende Fragen gestellt werden:

- ▶ **Wie sind Sie mit der eigenen Situation umgegangen?**
- ▶ **Was hätten Sie sich als Umgang oder Reaktion gewünscht?**

Vorstellung der Ansätze aus der Kleingruppenphase

Im Anschluss an die Kleingruppenphase sollen die Ergebnisse entsprechend der Vorgaben aus der Aufgabenstellung in drei Minuten pro Kleingruppe vorgestellt werden. Sie dienen als Diskussionsgrundlage für die Gruppendiskussion.

Die visuell gesammelten Ansätze werden zur Unterstützung im Raum verfügbar gehalten, um Unterschiede und Überschneidungen zu erkennen.



The image shows a presentation slide with a light blue background and a white content area. The slide is titled "Vorstellung der Ansätze" in bold black text. Below the title is a small icon of three people and the text "In der Kleingruppenphase". A list of three bullet points follows: "Stellen Sie die Ansätze in einem 3-minütigen Kurzvortrag vor.", "Erläutern Sie Ihre Antworten und Ansätze!", and "Die Diskussion erfolgt im Anschluss.". In the top right corner of the slide, there is a logo with the letters "REER" and the number "7". On the right side of the slide, there is a vertical orange bar with the website address "www.kleingruppenphase.de" written vertically in white. Below the slide, the caption "Abbildung: Präsentation, Folie 7" is visible.

Moderation der Gruppendiskussion

Die gesammelten Ansätze und Antworten aus der Kleingruppenarbeitsphase stellen die Diskussionsgrundlage für den finalen Abschnitt der Schulung dar. Mögliche Antworten und Ansätze sind im Vorfeld nur schwer zu prognostizieren, inkludieren aber wahrscheinlich einzelne Elemente der voranstehenden Elemente. Der Aufbau der Gruppendiskussion ist sowohl von den Teilnehmenden als auch von den Beiträgen abhängig. Generell ist der Aufbau einer Gruppendiskussion sowohl von den Teilnehmenden als auch deren Beiträgen abhängig. Die vier postulierten Orientierungsfragen dienen als Anhaltspunkt falls kein eigenständiger Gesprächsfluss entsteht:

► **Vergleichen und diskutieren Sie die Ansätze der einzelnen Gruppen.**

Ein Vergleich der Ansätze der einzelnen Gruppen bildet den Ausgangspunkt für die Gruppendiskussion. Dabei wird eventuell eine kurze Erläuterung einzelner Ansätze von Nöten sein. Abzuklären sind unter anderem die Hürden und die Komplexität der Ansätze sowie, ob sie durch eigene Mittel und Wege oder nur durch eine Anpassung von externen Gegebenheiten zu bewältigen sind.

► **In welchen Bereichen sehen Sie die meisten Rollenkonflikte?**

Die Bereiche Beruf, Familie, soziales Gefüge innerhalb der Organisation, aber auch Akzeptanz innerhalb der (Teil-)Einheit, das vorherrschende Gesprächsklima sowie das Führungsverhalten können hier genannt werden. Wenn einzelne Bereiche herausstechen, sollten diese intensiv betrachtet werden. Eventuell gibt es übergreifende Ansätze. Sollte das Führungsverhalten oder das Probleme der Akzeptanz thematisiert werden, sollte im Anschluss an die Schulung die Überlegung stehen, wie diese Information an entsprechende Stellen zur Anpassung und Kontrolle mitzuteilen sind.

► **Welche realistischen Lösungsansätze sehen Sie?**

Eine Sammlung und der potentiell realisierbaren Lösungsansätze und deren Priorisierung ist ein funktionales Vorgehen. Dabei werden die Ansätze erstmalig gewichtet und auf ihre Machbarkeit analysiert. Im Zuge dessen wird so das wahrscheinlich breite Spektrum an Lösungsansätzen auf ein funktionales Maß reduziert.

Wie können Sie diese Ansätze in Ihrem Umfeld umsetzen?

Diese Frage initiiert den Transfer in den Praxisalltag. Ein Verweis auf die Ressourcen und Strategien aus dem theoretischen Abschnitt verknüpft in dieser Phase beide Schulungsteile. Dadurch wird im besten Fall bereits ein Katalog von Maßnahmen gesammelt, der auf den Schulungsinhalten basiert. Diese Ansammlung von Maßnahmen muss als eines der Ergebnisse dokumentiert und zusammengefasst werden.

The image shows a presentation slide titled "Gruppendiskussion" with a logo in the top right corner. Below the title, there is a section labeled "Orientierungsfragen" with a question mark icon. The main text on the slide reads: "Vergleichen und diskutieren Sie die Ansätze der einzelnen Gruppen." Below this, there are three white boxes, each containing a question mark icon and a question:

- In welchen Bereichen sehen Sie die meisten Rollenkonflikte?
- Welche Lösungsansätze sehen Sie?
- Wie können Sie diese Ansätze in Ihrem Umfeld umsetzen?

At the bottom right of the slide, there is a vertical URL: www.wahltag-praxis.de. Below the slide, the caption reads: "Abbildung: Präsentation, Folie 8".

Abschluss

Der Abschluss der Veranstaltung ist durch das Ende der Gruppendiskussion erreicht. Eine abschließende Zusammenfassung der Ergebnisse und Ansätze für die Weiterentwicklung in den (Teil-)Einheiten fördert einen Transfer in die Praxis und fasst die Kernelemente der Schulung greifbar zusammen. Sollte die Schulung innerhalb einer (Teil-)Einheit erfolgt sein, ist die Dokumentation der Ergebnisse die Basis für den weiterführenden Lernprozess.

EIGENE BETROFFENHEIT

SCHULUNG 02 | TEIL 3: PRAXISTEIL FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

03/03

Aufbau

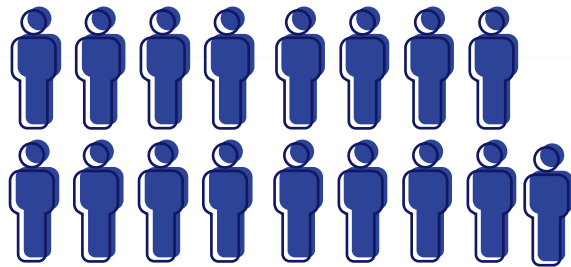


Methodischer Ansatz

- Kurzvortrag
- Gruppendiskussion
- Kleingruppenarbeit

Zielgruppen

Führungskräfte



Zeitlicher Aufbau

- 🕒 45 min Fallbeispiele
- 🕒 20 min Vorstellung der Ergebnisse der Kleingruppenarbeit
- 🕒 25 min Gruppendiskussion



Materialien/Ausstattung

- ▶ Präsentation: Eigene Betroffenheit, Paxisteil Führungskräfte (oder als Moderationskarten)
- ▶ Projektor, Projektionsfläche (wenn als Präsentation)
- ▶ Flipchartpapier/Whiteboards, Stifte
- ▶ Stellwände für Kurzvorträge



Räumlichkeiten

- ▶ Bestuhlt für Teilnehmende
- ▶ Ungestörte Lernatmosphäre
- ▶ Möglichkeiten für Kleingruppenarbeit

Zusammenfassung

Im Praxisteil für Führungskräfte wird nahtlos auf dem Theorieteil des Themenkomplexes der eigenen Betroffenheit von Einsatzkräften aufgebaut. Es wird nun der Ausfall einer Einsatzkraft durch deren eigene Betroffenheit in einer Schadenslage (Keller der Einsatzkraft mit Wasser vollgelaufen) angenommen. Betrachtet wird der Beitrag der Führungskraft an der Konflikt- und Problemlösung. Ganz speziell geht es um die Art und Weise, wie die Führungskraft mit dem Rollenkonflikt der jeweiligen Einsatzkraft (Einsatzalarmierung und eigene Betroffenheit des Besitzes) umgeht. Mit diesen Erkenntnissen als Grundlage werden nun durch die Teilnehmenden Lösungsansätze zur Reduzierung der Anfälligkeit der betroffenen Einsatzkraft aber auch der gesamten (Teil-)Einheit erarbeitet. Die Arbeitsphasen gilt es durch eine entsprechende Moderation zu begleiten. Ziel des Praxisteils ist es, die Führungskräfte in die Lage zu versetzen, mit den Lösungsansätzen innerhalb ihrer (Teil-)Einheiten für eine Steigerung der Resilienz zu sorgen und diese weiterzuentwickeln.

Lernziele

Als Lernziele des Praxisteils für Führungskräfte gilt die Anwendung der Erkenntnisse aus der Theorieschulung unter Einbezug der gemeinschaftlich erarbeiteten Lösungen:

Ziele der Schulung

Anwendung

A

Umgang mit der eigenen Betroffenheit von Einsatzkräften im Falle einer Krisenlage

B

Reduzierung der Auswirkungen von etwaigen Personalausfällen durch eigene Betroffenheit

www.nst-kaip-projekt.de

Abbildung: Präsentation, Folie 2

Anwenden

- ▶ Umgang mit der eigenen Betroffenheit von Einsatzkräften im Falle einer Krisenlage – Der Fokus liegt auf dem potentiellen Ausfall von Einsatzkräften durch das Schadensereignis selbst und der damit einhergehenden Kommunikation innerhalb der (Teil-)Einheit
- ▶ Reduzierung der Auswirkungen von etwaigen Personalausfällen durch eigene Betroffenheit – Im Speziellen werden Maßnahmen zur Reduzierung der Anfälligkeit für die Einsatzkraft erarbeitet und Kompensationsmöglichkeiten für die (Teil-)Einheit erörtert

Aufbau und Ablauf

Als Grundlage für den Praxisteil der Führungskräfte wird ein Fallbeispiel aus dem Forschungsprojekt REBEKA herangezogen. Dieses wird in der Kleingruppenarbeitsphase durch zwei Aufgabenstellungen analysiert, es sollen Ansätze erarbeitet werden, welche dann mittels eines Kurzvortrages allen Teilnehmenden zu präsentieren sind. Diese Vorträge bilden die Grundlage für die sich anschließende Gruppendiskussion, in der die Lösungsansätze erörtert werden. Am Ende der Gruppendiskussion gilt es entsprechende Schlussfolgerungen zu ziehen, die sich für die Anwendung in den (Teil-)Einheiten eignen.



Einstieg in den Praxisteil

Folgend auf den Vortrag oder das Lehrgespräch des theoretischen Abschnitts der Schulung wird das erlangte Wissen anhand eines realen Fallbeispiels aus dem Forschungsprojekt REBEKA angewandt. Der Praxisteil nutzt dabei die bereits vorhandene Erfahrung der Teilnehmenden. Anstatt starrer Lösungsempfehlungen werden die Teilnehmenden in moderierten Arbeitsphasen zur Entwicklung und Identifizierung eigener Lösungsansätze motiviert. Dadurch wird der Komplexität der Materie und den heterogenen Voraussetzungen der Teilnehmenden und deren strukturellen Umfeld Rechnung getragen. Als inhaltlicher Einstieg in den Praxisteil wird ein Fallbeispiel herangezogen. Wie im theoretischen Teil kann die dargestellte Situation für einzelne Teilnehmende in der Vergangenheit schon vorgekommen sein. Eigene Erlebnisse und deren Lösungsansätze können in der Kleingruppenphase innerhalb der Kleingruppe diskutiert werden.

Gruppeneinteilung

Eine Größe von mindestens drei bis maximal fünf Personen pro Kleingruppe bietet mit Blick auf eine optimale Beteiligung der Teilnehmenden einen guten Anhaltspunkt. Dabei ist keiner besonderen Systematik beim Einteilen zu folgen. Die Gruppen sollten arbeitsfähig sein und im Idealfall nicht komplett aus einer (Teil-)Einheit bestehen, um einen möglichst großen Erfahrungsschatz und heterogenen Hintergrund zu generieren.

Fallbeispiel

Das gewählte Fallbeispiel orientiert sich an einem Szenario des Forschungsprojekts REBEKA. Es handelt sich dabei um ein langanhaltendes Regenereignis mit regionalen Überschwemmungen. Alarmierte Einsatzkräfte sind selbst betroffen und teilen den Führungskräften mit, dass sie nicht für einen Einsatz zur Verfügung stehen.

Dieses Fallbeispiel wurde explizit ausgewählt, weil es eine längere Einsatzverwendung impliziert und die betroffenen Einsatzkräfte perspektivisch längerfristig im Einsatz gebunden sind. Gleichzeitig ist das Ausmaß der eigenen Betroffenheit der jeweiligen Einsatzkraft nur bedingt eigenständig und nicht kurzfristig lösbar. Ergänzt wird das Szenario durch ein anonymes Zitat aus einer REBEKA-Erhebung, um eine erste (reale) Meinungsdarstellung als Grundlage für die Kleingruppenarbeit zu erhalten.

Sollten Fragen seitens der Teilnehmenden zum Fallbeispiel aufkommen, können diese in moderatem Maße beantwortet werden. Allerdings liegt der Fokus auf der inhaltlichen Erarbeitung der Aufgabe in jeweiligen Kleingruppenarbeit.

Fallbeispiel



5

In Ihrem Landkreis kommt es nach starken und langanhaltenden Regenfällen zu Überschwemmungen und viele Wohngebiete sind betroffen.

Einzelne Einsatzkräfte Ihrer (Teil-)Einheit sind selbst betroffen, weil ihre Keller ebenfalls mit Wasser gefüllt sind. Sie stehen für einen Einsatz nicht zur Verfügung!



„Also theoretisch gesehen ist es ja so, dass ich die Pflicht habe zu erscheinen wenn der Dienstherr ruft. Also wenn mein Melder geht dann muss ich kommen. Logischerweise kann ich natürlich sagen: es geht nicht. Da könnte man mir einen Strick draus drehen, wird aber niemand tun. Also normalerweise habe ich ja die Pflicht zum Dienst, die Pflicht der Teilnahme an Einsätzen. Aber wenn es in dem Moment nicht geht weil mir selber zu Hause die Bude absäuft dann wird da jeder für Verständnis haben.“

Zitat aus den Umfragen in KEEDIA

www.rkt.de

Abbildung: Präsentation, Folie 5

Aufgaben

In der Kleingruppenphase werden zwei unterschiedliche Aufgaben gestellt. Die Fragen dienen als Einstieg in den Anwendungsprozess und streifen unterschiedliche Bereiche in der Lösungsannäherung:

1. Wie gehen Sie mit der Situation um und bestehen Sie auf eine Verwendung?

Mit dieser Frage wird insbesondere die Reaktion der Führungskräfte erforscht. Bewusst werden bevorzugt spontane oder impulsive Antworten gefördert. Es soll eine Abwägung zwischen den rechtlichen Aspekten basierend auf der ehrenamtlichen Verpflichtung und dem bisher praktizierten Ansatz erfolgen. Personalmangel ist ein generelles Problem in (Teil-)Einheiten und wird durch das Verhalten der Einsatzkraft (Absage) weiter verstärkt. Das Führungsverhalten ist von zentraler Rolle.

2. Wie können Sie sich und Ihre Einsatzkräfte auf einen etwaigen Ausfall vorbereiten oder ihn sogar verhindern?

Diese Aufgabe folgt einem lösungsorientierten Ansatz und zielt auf den organisationsinternen Lernprozess sowie die etablierten oder zu entwickelnden Kompensationswege ab. Dabei werden zwei Komponenten betrachtet: Erstens die Reduzierung der Gefahr des Personalausfalls durch entsprechende Vorbereitungen und Anpassungen im Umfeld der Einsatzkraft. Zweitens die strukturellen Anpassungen zur Kompensation innerhalb der Organisation.

Hinweise zur Präsentation der Ansätze

Alle entwickelten Ansätze der jeweiligen Kleingruppen sollen im Plenum den anderen Teilnehmenden vorgestellt werden. Es bietet sich hier an, die Ansätze visuell aufzulisten, um sie in der Gruppendiskussion zur Verfügung zu haben. Bei der Vorstellung der Lösungsansätze durch die Kleingruppen mittel Kurzvortrag, ist auf die Zeit zu achten. Die Erläuterung der Ansätze ist kein Teil des Vortrags. Diese erfolgt im Anschluss.

Aufgaben



6

Insgesamt 40 min

01

Wie gehen Sie mit der Situation um und bestehen Sie auf eine Verwendung?

02

Wie können Sie sich und Ihre Einsatzkräfte auf einen etwaigen Ausfall vorbereiten oder ihn sogar verhindern?

Hinweis

- Erarbeiten Sie die Antworten innerhalb Ihrer Kleingruppe.
- Bereiten Sie die Ergebnisse für einen 3-minütigen Kurzvortrag vor.
- Erläutern Sie Ihre Antworten und Ansätze!

www.rkt.de

Abbildung: Präsentation, Folie 6

Moderation der Kleingruppenphase – Aufgabe 1

Frage: Wie gehen Sie mit der Situation um und bestehen Sie auf eine Verwendung?

Die hier dargestellten Erarbeitungswege und Lösungsansätze basieren auf den Erfahrungen aus den Pilotschulungen und den Erkenntnissen des Forschungsprojekts REBEKA. Die gelisteten Ansätze haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Anwendbarkeit innerhalb der Gruppe der Teilnehmenden. Sie stellen eine Sammlung aus dem Erfahrungsaustausch dar:

Führungsverhalten

Diese Frage zielt auf die Reaktionen der Führungskräfte und deren Führungsverhalten ab. Im theoretischen Teil wurden in Bereichen der sozialen Ressourcen und Strategien die Rolle der Führungskräfte bei der Bewältigung des Rollenkonflikts bereits vorgestellt. Dabei ist das innerhalb der Organisation und speziell der (Teil-)Einheit etablierte Klima von zentraler Bedeutung. Dieses wird von und durch die Führungskräfte vorgelebt und gesteuert.

Rechtliche Aspekte der Dienstpflicht

Eine rechtliche Betrachtung der Verpflichtung zum Dienst ist inhaltlich korrekt, steht aber im Kontrast zur emotionalen Belastung der Einsatzkraft. Gesteigert wird der Konflikt zusätzlich bei einem Bestehen auf der Einsatzverwendung.

Personalmangel

Alternative Personalressourcen zu betrachten, kann ein Lösungsansatz sein. Beinhaltet dieser Ansatz doch beide Extreme – nur diese eine Einsatzkraft fällt aus; oder gleich mehrere Einsatzkräfte erscheinen nicht zum Dienst. Unbestätigte Erfahrungen vermitteln einen Schwellenwert um die 60% der Personalstärke („besetzte Fensterplätze“) als Minimalgröße der Personalstärke von (Teil-)Einheit, um noch die Einsatzfähigkeit zu erhalten.

Mögliche Impulse zur Gesprächsentwicklung

Falls der Austausch innerhalb der Kleingruppe ins Stocken gerät, können unterstützende Fragen gestellt werden:

- ▶ Haben Sie eigene Erfahrungen analog zum Fallbeispiel?
- ▶ Was passiert, wenn die Einsatzkraft in den Einsatz gehen muss und nicht zu Hause bleibt? (Austritt, Beschwerde, Meuterei, Vertrauensverlust in die Führung)

Moderation der Kleingruppenphase – Aufgabe 2

Frage: Wie können Sie sich und Ihre Einsatzkräfte auf einen etwaigen Ausfall vorbereiten oder ihn sogar verhindern?

Wie oben beschrieben hat diese Aufgabe zwei Aspekte. Auf der einen Seite steht die Reduzierung des Risikos des Personalausfalls:

Rolle des privaten Umfelds in der Situationsbewältigung

Ist die Familie oder die Nachbarschaft in der Lage, die häusliche Situation eigenständig zu bewältigen? Kann die Einsatzkraft eventuell trotz der eigenen Betroffenheit in den Einsatz gehen? Die soziale Ressource außerhalb der Organisation kompensiert in diesem Fall positiv den Rollenkonflikt.

Persönliche Vorbereitung des Wohnorts/der Familie

Sollte die private Situation der Einsatzkraft selbst herausfordernd sein (z.B. Nachwuchs, Pflege von Angehörigen, Ausbau des Dachgeschosses), kann eine Verwendung ausgeschlossen sein. Einsatzkräfte empfinden es als starke Belastung, wenn sie wissen, dass ihre Familien selbst betroffen und auf Unterstützung angewiesen sind. Das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenvorsorge berät in Broschüren über die Notfallvorsorge im privaten Bereich (Bevorratung von Lebensmitteln und Wasser, Notfallausrüstung), womit eine Anfälligkeit in Teilen reduziert werden kann.

Gegenseitige Hilfe durch andere Einsatzkräfte

Innerhalb der Pilotschulungen wurde mehrfach der Ansatz diskutiert, eine betroffene Einsatzkraft durch andere Einsatzkräfte, teilweise unter Einsatz von Ausstattung, zu unterstützen, bis deren Bedrohung abgewandt ist, um die betroffene Einsatzkraft für einen Einsatz verfügbar zu machen. In diesem Fall ist eine genaue Betrachtung der Art und des Umfangs der Eigennutzung abzuwägen, um nicht eine Vorteilsnahme zu erzeugen. Allerdings ist der Ansatz aus Sicht der sozialen Ressource innerhalb der Organisation ein starkes Zeichen der Unterstützung.

Auf der anderen Seite kann betrachtet werden, wie der Ausfall von Einsatzkräften durch strukturelle Anpassungen innerhalb der Organisation abgedeckt werden kann:

Planbare Ausfälle

Welche Einsatzstichworte gibt es, bei denen Sie selbst/Einsatzkräfte ausgefallen sind?

Mit dieser Erhebung kann auf ein generelles Personalproblem und deren Auswirkungen hingewiesen werden. Äußerungen von Einsatzkräften haben gezeigt, dass bei bestimmten Flächenlagen ein hohes Ausfallrisiko für einzelne Einsatzkräfte besteht. Wenn zum Beispiel bei bestimmten Wetterlagen Einsatzkräfte in ihrem Beruf gebunden sind. Beispielsweise ist bei Krafffahrern/innen im Bereich der Schneeberäumung, bei Straßenmeisterei bei starkem Schneefall, dieser Ausfall planbar. Dadurch wird der Rollenkonflikt zwischen der ehrenamtlichen Verwendung und dem Beruf im Vorfeld erkannt und entsprechend gelöst.

Vorstellung der Ansätze aus der Kleingruppenphase

Im Anschluss an die Kleingruppenphase sollen die Ergebnisse entsprechend der Vorgaben aus der Aufgabenstellung in drei Minuten pro Kleingruppe vorgestellt werden. Sie dienen als Diskussionsgrundlage für die Gruppendiskussion.

Die visuell gesammelten Ansätze werden zur Unterstützung im Raum verfügbar gehalten, um Unterschiede und Überschneidungen zu erkennen



The image shows a presentation slide with a light blue background and a white content area. The title 'Vorstellung der Ansätze' is in bold blue text at the top left. To the right of the title is a small logo with the letters 'R-B-K' and the number '7'. Below the title, there is a sub-heading 'In der Kleingruppenphase' with a small icon of three people. Underneath, there is a list of three bullet points: '➤ Stellen Sie die Ansätze in einem 3-minütigen Kurzvortrag vor.', '➤ Erläutern Sie Ihre Antworten und Ansätze!', and '➤ Die Diskussion erfolgt im Anschluss.' On the right side of the slide, there is a vertical bar with the website address 'www.rsbk.de/projekte.de' written vertically.

Abbildung: Präsentation, Folie 7

Moderation der Gruppendiskussion

Die gesammelten Ansätze und Antworten aus der Kleingruppenarbeitsphase stellen die Diskussionsgrundlage für den finalen Abschnitt der Schulung dar. Mögliche Antworten und Ansätze sind im Vorfeld nur schwer zu prognostizieren, inkludieren aber wahrscheinlich einzelne Elemente der vorhergenannten. Generell ist der Aufbau einer Gruppendiskussion sowohl von den Teilnehmenden als auch deren Beiträgen abhängig. Die vier postulierten Orientierungsfragen dienen als Anhaltspunkt falls kein eigenständiger Gesprächsfluss entsteht:

Vergleichen und diskutieren Sie die Ansätze der einzelnen Gruppen.

Ein Vergleich der Ansätze der einzelnen Gruppen bildet den Ausgangspunkt für die Gruppendiskussion. Dabei wird eventuell eine kurze Erläuterung einzelner Ansätze von Nöten sein. Abzuklären sind unter anderem die Hürden und die Komplexität der Ansätze sowie, ob sie durch eigene Mittel und Wege oder nur durch eine Anpassung von externen Gegebenheiten zu bewältigen sind.

Wo liegen die Unterschiede und Vorteile der jeweiligen Ansätze?

Falls der Gesprächsfluss nur zögerlich entsteht, ist eine Aufforderung einzelne Vorteile bei den Ansätzen zu vergleichen, ein probates Mittel, um die Teilnehmenden zur Mitarbeit zu motivieren. Zu beachten ist, dass es im Regelfall keine perfekte Lösung gibt, sondern diese immer im Kontext der Organisation und der (Teil-)Einheit, sowie den persönlichen und strukturellen Voraussetzungen zu sehen ist.

Welche realistischen Lösungsansätze leiten Sie ab?

Eine Sammlung potentiell realisierbarer Lösungsansätze und deren Priorisierung ist ein funktionales Vorgehen. Dabei werden die Ansätze erstmalig gewichtet und auf ihre Machbarkeit hin analysiert. Im Zuge dessen wird so das wahrscheinlich breite Spektrum an Lösungsansätzen auf ein funktionales Maß reduziert.

Wie können Sie diese Ansätze in Ihrer (Teil-)Einheit umsetzen?

Diese Frage initiiert den Transfer in den Praxisalltag. Ein Verweis auf die Ressourcen und Strategien aus dem theoretischen Abschnitt verknüpft in dieser Phase beide Schulungsteile. Dadurch wird im besten Fall bereits ein Katalog von Maßnahmen gesammelt, der auf den Schulungsinhalten basiert. Diese Ansammlung von Maßnahmen muss als eines der Ergebnisse dokumentiert und zusammengefasst werden.

The image shows a presentation slide titled "Gruppendiskussion" with a logo in the top right corner. Below the title, there is a section labeled "Orientierungsfragen" with a question mark icon. The main instruction reads: "Vergleichen und diskutieren Sie die Ansätze der einzelnen Gruppen." Below this, there are three white boxes, each containing a question mark icon and a question:

- Wo liegen die Unterschiede und Vorteile der jeweiligen Ansätze?
- Welche realistischen Lösungsansätze leiten Sie ab?
- Wie können Sie diese Ansätze in Ihrer (Teil-)Einheit umsetzen?

At the bottom right of the slide, there is a vertical bar with the URL "www.wsl.de/praxis/lehre" and the number "8".

Abbildung: Präsentation, Folie 8



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

FKZ :13N13904



**DIE
JOHANNITER**



**Technisches
Hilfswerk** 



Universität Stuttgart
Institut für Arbeitswissenschaft und
Technologiemanagement IAT

**rhein
kreis
neuss**