



**WHZ** Westsächsische  
Hochschule Zwickau  
Hochschule für Mobilität



Netzwerkgründung „Emotionsregulation im Rettungsdienst“

– Ergebnisse einer qualitativen Stakeholder-Analyse

Prof. Dr. Gabriele Buruck &  
Verena Schilling



## Inhaltsübersicht



### Hintergrund

- Einführung ins Thema
- Ziel dieses Vortrages



### Methode

- Vorstellung Projekt
- Stakeholderanalyse



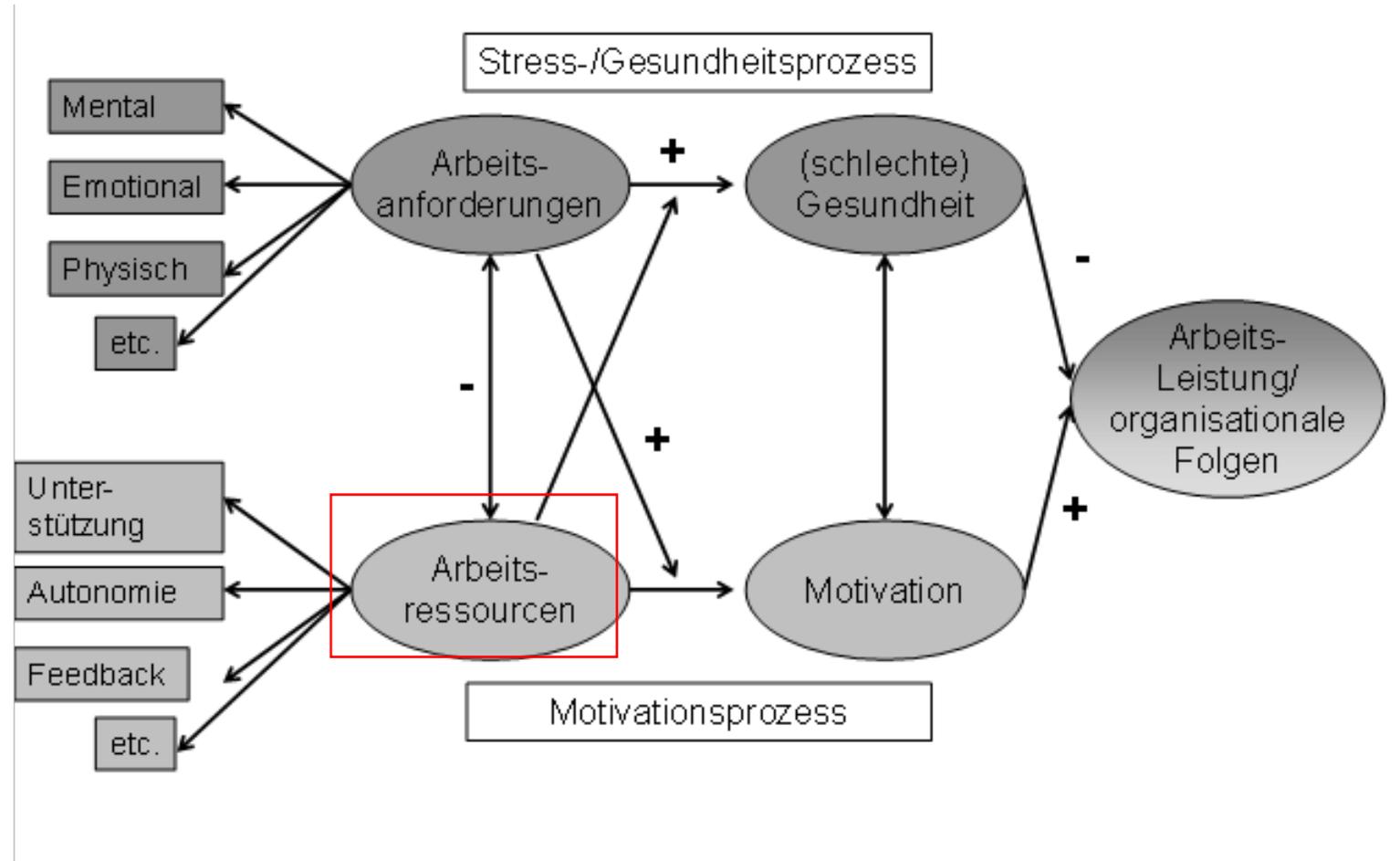
### Ergebnisse der Stakeholderanalyse



### Diskussion

# Hintergrund

Abb. 1  
Das Arbeitsanforderungen – Arbeitsressourcen Modell  
(Demerouti & Nachreiner 2019, Bakker & Demerouti 2007,2014)



Kern des TEK: Basiskompetenzen und 'Tek-Sequenz'



Abb. 2  
TEK Basiskompetenzen  
(Berking, 2017)

TEK – Multiplikatorenkonzept

Training Emotionaler Kompetenzen im Rettungsdienst für Praxisanleiter\*innen

ÜBERSICHT KOLLEGIALE BERATUNG

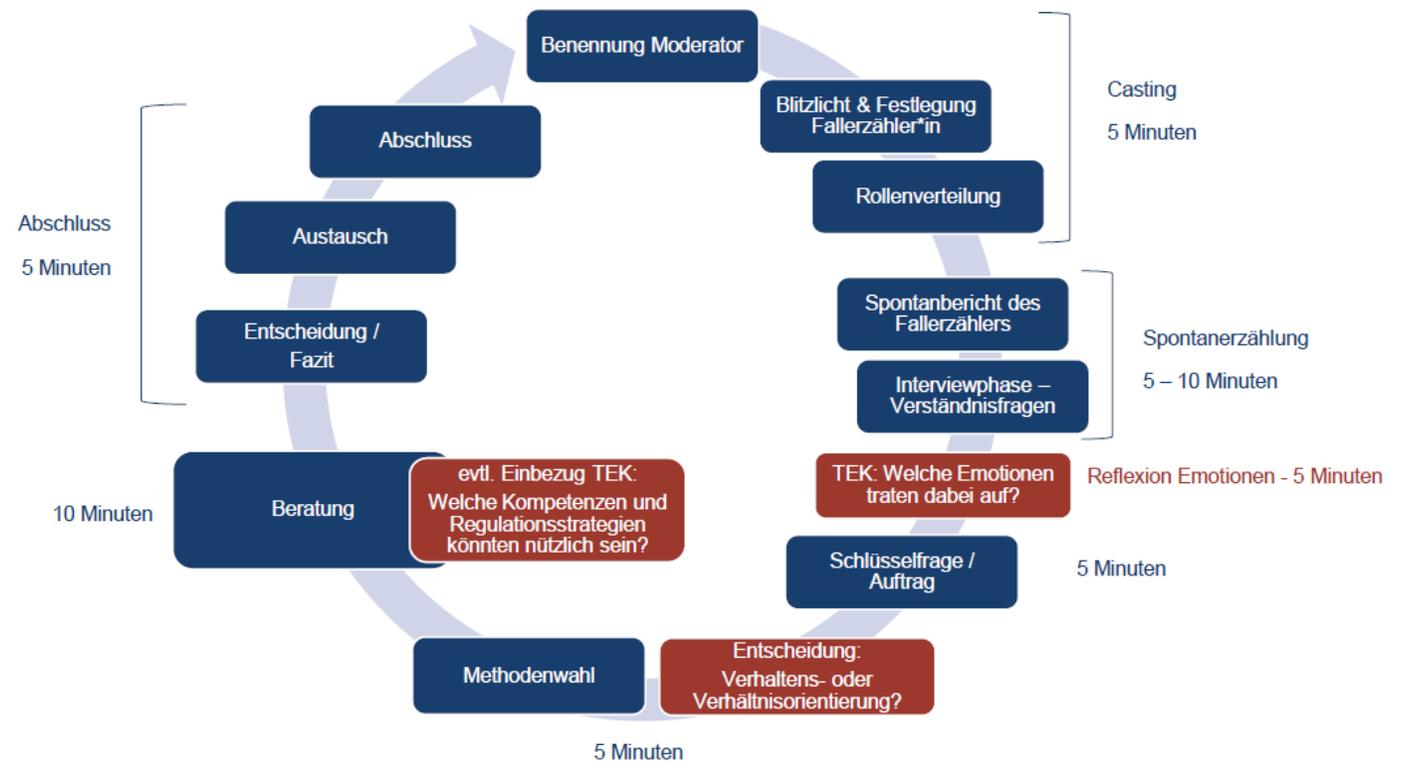


Abb. 3 Ergänzung zum Arbeitsblatt A 17 Übersicht Ablauf Kollegiale Beratung, in Anlehnung an Roddewig (2021) und Tietze (2010), eigene Adaption und Ergänzung TEK.



## Methode

- Projekt „TEK-Multiplikatorenkonzept – Training emotionaler Kompetenzen (TEK) im Rettungsdienst für Praxisanleiter\*innen im DRK Sachsen“
  - Schulung von Praxisanleitenden als Multiplikatoren im DRK Sachsen nach dem TEK nach M. Berking (2017)
  - Implementierung in die jeweiligen Rettungsdienste



Abb. 4 Überblick aller Elemente im Projekt TEK-Multiplikatorenkonzept

## Fragestellungen:

### Studie 1 – Interviews mit den Praxisanleitenden (PAL)

1. Welche Arbeitsressourcen berichten die Multiplikatoren aus dem Arbeitskontext?
2. Welche Strategien im Umgang mit den eigenen Emotionen nutzen die Multiplikatoren, um Arbeitsbelastungen zu bewältigen und welche Emotionen sind das?
3. Welche beruflichen Erfahrungen liegen als Praxisanleitender und zukünftiger Multiplikator vor?

### Studie 2 – Interviews mit den Leitern Rettungsdienst

4. Welche Formen der sozialen Unterstützung bieten die Leiter Rettungsdienst?
5. Welche Chancen und Herausforderungen sehen die Leiter Rettungsdienst bei der Implementierung des Multiplikatorenkonzepts?



| <b>Studie 1:<br/>Teilstrukturierte Interviews</b>   |                                | <b>Studie 2:<br/>Experteninterviews</b>  |
|---|--------------------------------|--|
| Praxisanleitende (PAL) mit Berufsabschluss als Notfallsanitäter, Ø 20 Jahre im RD   | <b>Probanden</b>               | Leiter Rettungsdienst (LRD) , Anzahl der Beschäftigten 30-60 Personen  |
| N=16 (m=8, w=8), digitale Interviews  | <b>Anzahl der Interviewten</b> | N=7 (m=6, w=1), digitale Interviews  |
| Sep. bis Nov. 2021  | <b>Durchführungszeitraum</b>   | Dez. 2022  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Vorbereitung der Erprobungsphase</li><li>• Analyse der Arbeitsbelastungen und -ressourcen sowie den emotionalen Umgang mit diesen</li><li>• die berufliche Vorerfahrung als PAL zu erfassen</li></ul> | <b>Ziel</b>                    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Vorbereitung der Implementierungsphase</li><li>• systematische Formen der sozialen Unterstützung durch die LRD zu erfassen</li><li>• strukturelle Chancen und Herausforderungen der Implementierung zu analysieren</li></ul> |
| zwischen 30 - 60 Minuten  | <b>Interviewdauer</b>          | zwischen 30 - 60 Minuten   |
| Qual. Inhaltsanalyse (Mayering, 2015), induktiver Kategorienbildung, MAXQDA (2020)  | <b>Auswertung</b>              | Qual. Inhaltsanalyse (Mayring, 2022), induktiver Kategorienbildung, MAXQDA (2020)  |



# Ergebnisse – Studie 1

## Interviews mit den Praxisanleitenden:

Aus der Studie 1 ergaben sich drei inhaltliche Kategorien:

1. Psychische Arbeitsmerkmale
2. Emotionsregulation
3. Vorerfahrungen als PAL



## Psychische Arbeitsmerkmale

- empfinden die Arbeitsbedingungen an einem typischen Arbeitstag **eher belastend**
- berichten von **wechselnden Belastungen**
- Persönliche Entscheidungs- und Handlungsspielräume wurden von als **sehr hoch** berichtet
- Zusammenarbeit im Team **überwiegend positiv** berichtet

„Wenn man einen straffen Tag hat, viele Einsätze, nebenbei noch Büro. Die Azubis mit, dann ist man **nach 12 Stunden einfach nur platt**. Da hat man auch wirklich am nächsten Tag zu tun, wieder raus zu kommen.“  
(849M Pos. 12)

„Ist schwierig zu sagen. Es **gibt Tage, da ist es halt ziemlich viel**. Da kommen wir zu nichts anderen, da. Und an anderen Tagen ist es manchmal auch so, dass man sich halt **ein bisschen langweilt und sich was suchen muss**.“ (SKMV, Pos. 34)

„**Sehr hoch. Also als Notfallsanitäter vom Handlungsspielraum ist man ja der jeweilige Verantwortliche** und hat auch ganz schön Verantwortung und entscheidet natürlich auch was passiert, im Einsatz. Alles andere ist ja vom Arbeitgeber irgendwie vorgegeben über ja Wochenpläne, Monatspläne was zu tun ist [...]“ (DNCT, Pos. 40)

„[...] **ich fühle mich sehr wohl. wir sind ein wunderbares Team, da hilft der eine dem anderen, wir sagen offen und ehrlich, wenn uns was hier am Herzen liegt** oder wenn wir mit irgendwas nicht in Einklang sind und finden deutliche Worte und wir sind ehrlich und also ich fühle mich sehr wohl, also das ist, passt alles. In meinem Team jetzt speziell gesehen.“ (QTA7, Pos. 48)

## Emotionsregulation

- typische Emotionen im Arbeitsalltag sind **Wut und Ärger**
- Problemlösung nach Arbeitssituationen, bei den eher problematische Emotionen auftreten wird gelöst durch
  - Kognitiv
  - Verlassen der Situation
  - Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen
  - Gemeinsame Reflektion
  - Großteil berichtet, über die Situation und die eigenen Gefühle nachzudenken

„[...] oder ich versuche dann immer Profi zu bleiben und eben dann nicht dort (.) schon meine Meinung zu sagen oder zu sagen, dass was ich in dem Moment denke. Ich versuche dann immer (.) ruhig zu bleiben (.) in der Situation.“ (3T73, Pos. 72)

Die meisten merken dann "Aha", dass man dann auch mal wechselt. **Das ich mich zurücknehmen kann und der andere vor geht und sozusagen übernimmt.** Und ich kann in dem Moment erstmal mich umdrehen, wegdrehen, tief durchatmen, **mich aus der Situation rausnehmen**, um mich runterzufahren. Schreien kann ich danach immer noch, wenn wir weg sind.“ (SKMV, Pos. 114)

„Ja ich **hinterfrage mich selber**, ob ich jetzt hätte was besser machen können, ob es jetzt an mir lag oder was auch immer. Ich suche nie die Schuld an den anderen, sondern man ist ja ein Team und dann & wann hinterfrage ich das, was man hätte anders machen können.“ (QTA7, Pos. 106)

## Vorerfahrungen als PAL

- Ø 6 Jahre in der Position tätig
- Herausforderung im Umgang mit den Azubis:
  - Individuelles Eingehen auf den Einzelnen
- Sehen ihre Verantwortung als Multiplikator darin,
  - für das Thema Emotionsregulation zu sensibilisieren und
  - Bewusstsein zu schaffen
  - Thema in Ausbildungs- und Weiterbildungskatalog integrieren



Foto: Andre Zelck, DRK

„[...] die verschiedensten Charaktere dann (.) auch zu bedienen oder zu verstehen und darauf einzugehen, schwieriger eher mal.“ (3T73, Pos. 82)

„Schön wäre das natürlich, wenn man das irgendwie immer in diese **jährlichen Fortbildungen einbinden** kann, weil man da auch wirklich **jeden erwischt.**“ (SKMV, Pos. 150).



# Ergebnisse – Studie 2

## Interviews mit den Leiter Rettungsdiensten:

Aus der Studie 2 ergaben sich drei inhaltliche Kategorien:

1. Wissen über das Projekt
2. Systematische Formen der Unterstützung
3. Herausforderungen der Implementierung

## Wissen über das Projekt



## Systematische Formen der Unterstützung

- Hauptform der Unterstützung durch regelmäßige Beratungen
  - Teilnahme in den Rettungsstellen z.T. freiwillig
  - Keine regelmäßigen Beratungen unter Mitarbeitenden
- Bereit den Mitarbeitenden Freiräume für den gemeinsamen Austausch zu geben
- Bereitstellen von Räumlichkeiten

*„Es kann also jeder teilnehmen, der das will und erstaunlicherweise findet das auch eine gute Resonanz.“ (g9LyxDsK, Absatz 64)*

*„wir haben natürlich wie gesagt für unsere Praxisanleiter Zeit eingeplant, auch kalkuliert, wo die bestimmten Sachen durchführen können.“ (5V2jd7dt, Absatz 48‘)*

## Herausforderungen der Implementierung

### Möglichkeiten der Implementierung

- Schulungen/ Weiterbildungen
- Einbindung in Teamberatungen
- Fachinformationen

„vielleicht **aller zwei Monate** da irgendwo eine Möglichkeit anzubieten für zwei Stunden oder so, dass man dort an diesem Training teilnehmen kann.“ (5V2jd7dt, Absatz 44)., dass dann die zwei Multiplikatoren, die erst einmal ausgebildet sind, **erst einmal darüber informieren**: Um was geht's es? Das macht sich in der persönlichen Form immer recht gut, um auch eine gewisse Neugier zu wecken.“ (HjKYCijZ, Absatz 68),

### Voraussetzung

- Offenheit der Leitung
- Regelmäßigkeit der Termine
- übergreifender Austausch
- ausreichender Planungshorizont

„Also zunächst **erst einmal Offenheit, insbesondere auch von der Leitung**, dass die das auch wollen müssen [...].“ (g9LyxDsK, Absatz 78)

### Hindernisse und Barrieren

- Personalnotstand
- fehlende Motivation der Mitarbeitenden
- hohe Arbeitsbelastung

„Augenblicklich ist es ein **permanenter Personalnotstand**, den wir haben mit dem wir jetzt arbeiten müssen. Fahrzeuge müssen ja trotzdem besetzt werden, Rettungsdienst ist eine öffentlich-rechtliche Aufgabe. Wir müssen also sehen, dass wir das auch ja in Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern auch richtig hinbekommen“ (9LyxDsK, Absatz 14)

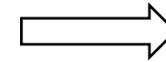
# Diskussion



## Studie 1

Ergebnisse entsprechen dem Arbeitsanforderungs-  
Arbeitsressourcen- Modell (Demerouti & Nachreiner, 2019)

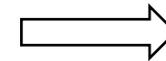
- Hohe Entscheidungs- und Handlungsspielraum und soziale Unterstützung innerhalb des Teams werden berichtet



Stärkung der Ressourcen  
als wichtige Voraussetzung  
für Arbeitsmotivation

Emotionsregulation als personale Ressource ergänzt die  
Arbeitsressourcen (Buruck et al 2016, Buruck & Dörfel 2018)

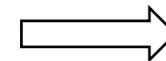
- Adaptiven Bewältigungsstrategien (Kognition, Reflexion, Kommunikation)
- Maladaptive Bewältigungsstrategien (Vermeidung)



system. Präventionsangebote im  
Rettungsdienst zur Stärkung der  
individuellen Ressourcen anbieten

Berufserfahrung der Zielgruppe wichtige Voraussetzung  
(DRK Akademie Sachsen, Weiterbildungsprogramm 2024)

- meiste Erfahrungen als PAL werden im Arbeitsalltag gesammelt
- geschulte PAL möchten das TEK in die Praxis umsetzen



kann so das fehlende Angebot im  
Rettungsdienst kompensieren

## Studie 2

LRD sehen eine umfangreiche Information über gesamte Projektlaufzeit als wichtige Implementierungsvoraussetzung

- Erfahrungen aus der stationären Altenpflege zur Burnoutprävention
- Übernahme in den RD (Buruck et al. 2018, De Simone et al. 2021)

strukturelle und räumliche Formen der Unterstützung können geleistet werden

Führungsverantwortung stellt Kernelement dar

- systematische Angebote selten
- unsystematische Angebote überwiegen (z.B. „offene Tür“ oder Gespräche bei Bedarf)
- keine aussagekräftigen Studien zur Führungsforschung im Rettungsdienst
  - Nutzung von Ergebnissen aus dem Gesundheitsbereich
  - Führungskräfte aller Ebenen über den Implementierungsprozess informieren, einbeziehen und unterstützen (Lindberg et al. 2022)

- Interviews als geeignete Möglichkeit Bedenken und Herausforderungen in Tiefe verbal zu thematisieren
- Inhalte wurden in den Weiterbildungskatalog für das Jahr 2025 übernommen
- hohe Sozialkompetenzen sind eine unerlässliche Schlüsselqualifikation neben allgemeinmedizinischem Fachwissen für Mitarbeitende im Rettungsdienst

- für die unterschiedlichen Kategorien von Hilfesuchenden im Einsatz (Gottschalk et al. 2024)
- erfolgreiches Miteinander im Wachalltag

Interviews bilden Grundlage für eine erfolgreiche nachhaltige Implementierung des TEK im Rettungsdienst



## Quellen

- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: state of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2014). *Job Demands-Resources Theory*. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Hrsg.) *Wellbeing: a complete reference guide: volume III. Work and wellbeing* (S. 37–64). West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd
- Berking, M. (2017). *Training emotionaler Kompetenzen* (4. Aufl.). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-54273-6>
- Buruck, G. & Dörfel, D. (2018). *Emotionsregulation in der Arbeit am Beispiel Rettungsdienst* (1. Aufl.). IGA-Report / Initiative Gesundheit und Arbeit: Bd. 37. Initiative Gesundheit und Arbeit (iga).
- Buruck, G., Dörfel, D., Kugler, J. & Brom, S. S. (2016). *Enhancing Well-Being at Work: The Role of Emotion Regulation Skills as Personal Resources*. *Journal of occupational health psychology*, 21(4), 480–493.  
<https://doi.org/10.1037/ocp0000023>
- Buruck, G., Tomaschek, A. & Lütke-Lanfer, S.S. (2019). *Burnout prevention team-process evaluation of an organizational health intervention*. *J Public Health (Berl.)* 27, 743–754.  
<https://doi.org/10.1007/s10389-018-0999-0>
- De Simone, S., Vargas, M. & Servillo, G. (2021). *Organizational strategies to reduce physician burnout: a systematic review and meta-analysis*. *Aging Clin Exp Res* 33, 883–894, <https://doi.org/10.1007/s40520-019-01368-3>
- Demerouti, E. & Nachreiner, F. (2019). *Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung*. *Z. Arb. Wiss.* 73, 119–130.  
<https://doi.org/10.1007/s41449-018-0100-4>
- Gottschalk, J., Jerrentrup, A., Plöger, B., Orendt, J., Gnirke, André (2024). *Berufliche Qualifikation im Rettungsdienst – wofür ist eine Akademisierung von Rettungsdienstpersonal sinnvoll? Academic qualifications for emergency medical services personnel— does it make sense?. Notfall + Rettungsmedizin*. <https://doi.org/10.1007/s10049-024-01326-1>
- Lindberg, M., Skytt, B., Lindberg, M., Wijk, K., Strömberg, A. (2023). *A complex challenge with unclear improvement: the need for involvement, contextualization and facilitation when managers implement a leadership model*. *Leadership in Health Services*, Vol. 36 No. 2, pp. 236-246. <https://doi.org/10.1108/LHS-05-2022-0055>
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12., überarbeitete Auflage). Beltz Verlag.
- Roddewig, M. (2021). *Kollegiale Beratung für Gesundheitsberufe: Ein Anleitungsprogramm* (3. Aufl.). Mabuse-Verlag.
- Tietze, K.-O. (2010). *Kollegiale Beratung: Problemlösungen gemeinsam entwickeln. Miteinander reden: Praxis*. Herausgegeben von Friedemann Schulz von Thun (1. Aufl.). Rowohlt Digitalbuch.



**WHZ** Westsächsische  
Hochschule Zwickau  
Hochschule für Mobilität

Interessenkonflikt:

Zwischen den Autoren bestand kein Interessenkonflikt

Link zur Projektwebsite:



Eine Kooperation zwischen:



Landesverband  
Sachsen e.V.

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit**

**Fakultät Gesundheits- und Pflegewissenschaften**

Prof. Dr. rer. medic. Gabriele Buruck

Mail: [Gabriele.Buruck@fh-zwickau.de](mailto:Gabriele.Buruck@fh-zwickau.de)

Verena Schilling (B.Sc.)

Mail: [tek.rettungsdienst@fh-zwickau.de](mailto:tek.rettungsdienst@fh-zwickau.de)