

Evaluation der Stressverarbeitung nach belastenden Einsätzen (SvE)



Aus Liebe zum Menschen.

Die Wichtigkeit und Dringlichkeit einer psychosozialen Betreuung von Einsatzkräften nach belastenden Einsätzen zeigte sich 1999 als in Galtür die Lawinenkatastrophe passierte. Aus diesem Grund wurde im Roten Kreuz ein weiterer Dienstleistungsbereich geschaffen: **Stressverarbeitung nach belastenden Einsätzen (SvE)**. Der Grundgedanke dieses SvE-Modells besteht in der **Kombination** von **KollegInnenhilfe** mit **professionellen psychosozialen Maßnahmen**. Dementsprechend sind bei zahlreichen SvE-Maßnahmen speziell geschulte Einsatzkräfte, sogenannte "Peers", gemeinsam mit psychosozialen Fachkräften (PsychologInnen, TheologInnen, SozialarbeiterInnen, ...) tätig. Das Modell wird allerdings im Großen und Ganzen von den Peers getragen, die beinahe alle Maßnahmen selbstständig durchführen können. Die psychosoziale Fachkraft hat im SvE-Modell eine Art Beraterrolle im Hintergrund. Inzwischen sind im Österreichischen Roten Kreuz etwa 990 Peers in der Einsatzkräftenachsorge tätig. Der Bereich SvE lehnt sich eng an das Modell von Mitchell, George S. Everly „Critical Incident Stressmanagement (CISM)“ an. Es wird hier der aktuelle Stand der Evaluationsstudie des Bereiches SvE beim Österreichischen Roten Kreuz vorgestellt.

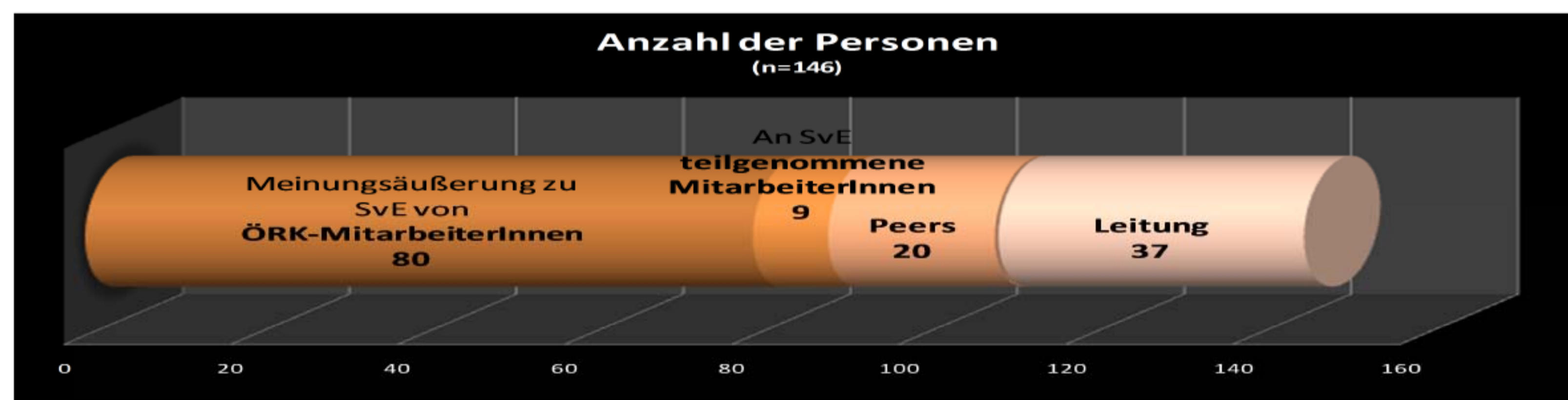
METHODEN DER EVALUATION

LITERATURANALYSE	ALLGEMEINE DATEN	QUANTITATIVE VERFAHREN	QUALITATIVE VERFAHREN
Critical incident stress management (CISM) nach Mitchell, Everly Neue Entwicklungen und Debriefing Debatte (u.a. Juen, Dyregrov, Antonovsky, Nice Guidelines, Cochraine Report, Tunnecliff, British Psychological Society...) Rahmenvorschriften, Ausbildungsrichtlinien ÖRK	FRAGEN ZUR TÄTIGKEIT	SVE-LEITUNG: Tunnecliff-Fragebogen SVE-PEERS: Tunnecliff-Fragebogen Zusatzfragen bzgl. Erreichung der SVE-Ziele EINSATZKRÄFTE: die an einer SVE-Maßnahme teilnahmen IES-R –Traumafragebogen Fragebogen zur Lebensorientierung (Antonovsky). Fragen zu SVE-Zielen	Teilstrukturierte Interviews (Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring)
ERSTELLUNG EINER INDIKATORENLISTE	FRAGEN ZUM PEERSYSTEM		ÖRK-MITARBEITERINNEN, die an keiner SVE-Maßnahme teilnahmen

TEILERGEBNISSE DER EVALUATION

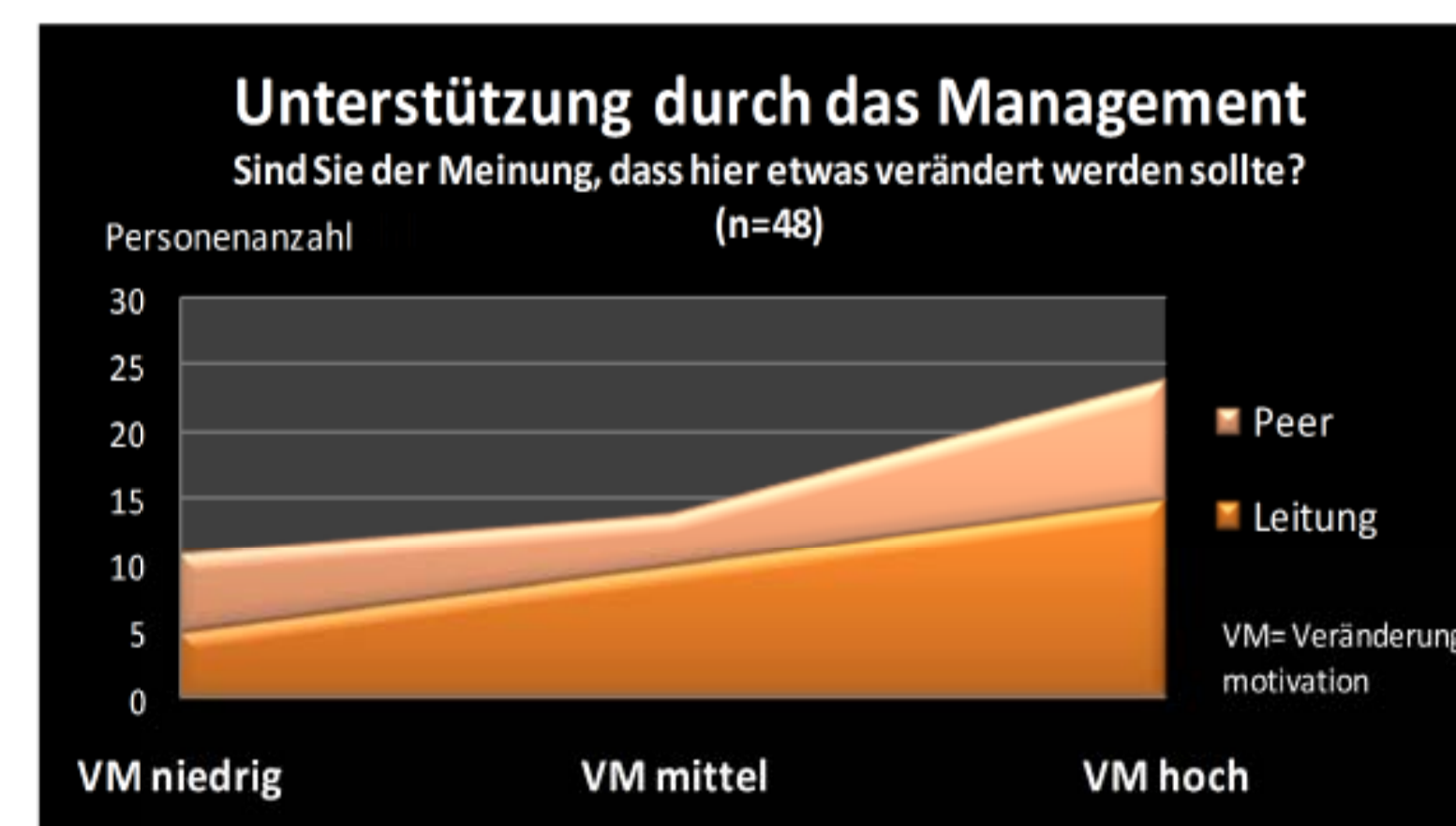
ZIELE	INDIKATOREN	WICHTIGKEIT
Respekt	Subjektive Einschätzung vom Gegenüber respektiert zu werden	9
Gruppenkohäsion (CISM)	Subjektive Wahrnehmung von Gruppenkohäsion	7
Normalisierung (CISM) sowie Selbsthilfe zum Umgang mit Symptomen Verstehbarkeit	Subjektives Erkennen und Selbsteinschätzung von Triggern Verminderung von anspannungsauslösenden und angstauslösenden Prozessen Subjektive Wahrnehmung der kognitiven Sinnhaftigkeit von internen und externen Stimuli Subjektive Wahrnehmung von geeigneten Ressourcen zum Umgang mit den konfrontierten Stimuli	7
Handhabbarkeit		
Hoffnung (CISM)	Subjektive Wahrnehmung von Hoffnung	7
Emotionale Unterstützung	Subjektive Wahrnehmung emotionaler Unterstützung	7
Psychoedukation (CISM)	Besseres Verständnis der Belastungsfaktoren sowie der Präventionsmöglichkeiten	6
Anerkennung für die Arbeit	Subjektive Wahrnehmung von Anerkennung	5
Schaffung eines günstigen Klimas zur Angstreduktion und zur Vertrauensbildung	Subjektives Erleben von Vertrauen Subjektives Erleben in der Gruppe oder im Einzelgespräch Themen offen ansprechen zu können.	5
Praktische Unterstützung	Subjektive Wahrnehmung von praktischer Unterstützung	4
Intrinsische Motivation - Selbstbestimmung	Subjektive Wahrnehmung von Selbstbestimmung	4
Bedeutsamkeit / Sinnzusammenhänge	Subjektive Wahrnehmung von Sinnzusammenhängen	4
Kognitives Durcharbeiten (CISM + neuere Literatur)	Subjektive Wahrnehmung von Perspektiven, Subjektive Wahrnehmung von Verminderung der Involviertheit	4
Überblick (CISM)	Subjektive Wahrnehmung eines vollständiges Bild vom Ereignis	4
Screening (CISM)	u.a. Weitervermittlungszahlen	

Erklärung der Tabelle:
ACHTUNG, dies ist nur eine erste Einschätzung mit einer sehr geringen Stichprobe (9 Personen). Jene Personen, die an einer SvE-Maßnahme teilgenommen haben, wurden auf einer Skala von 1 bis 6 nach ihrer subjektiven Einschätzung der Wichtigkeit der Indikatoren befragt. In der oben angeführten Tabelle ist unter Wichtigkeit die Anzahl der Personen angeführt, die diese Frage mit 5 oder 6 bewerteten. Jene Bereiche, die von den meisten Personen als sehr wichtig gewertet wurden, sind in der Tabelle mit grüner Farbe unterlegt. z.B. Respekt: 9 von 9 Personen werteten die Wichtigkeit „vom Gegenüber respektiert zu werden“ als sehr wichtig.

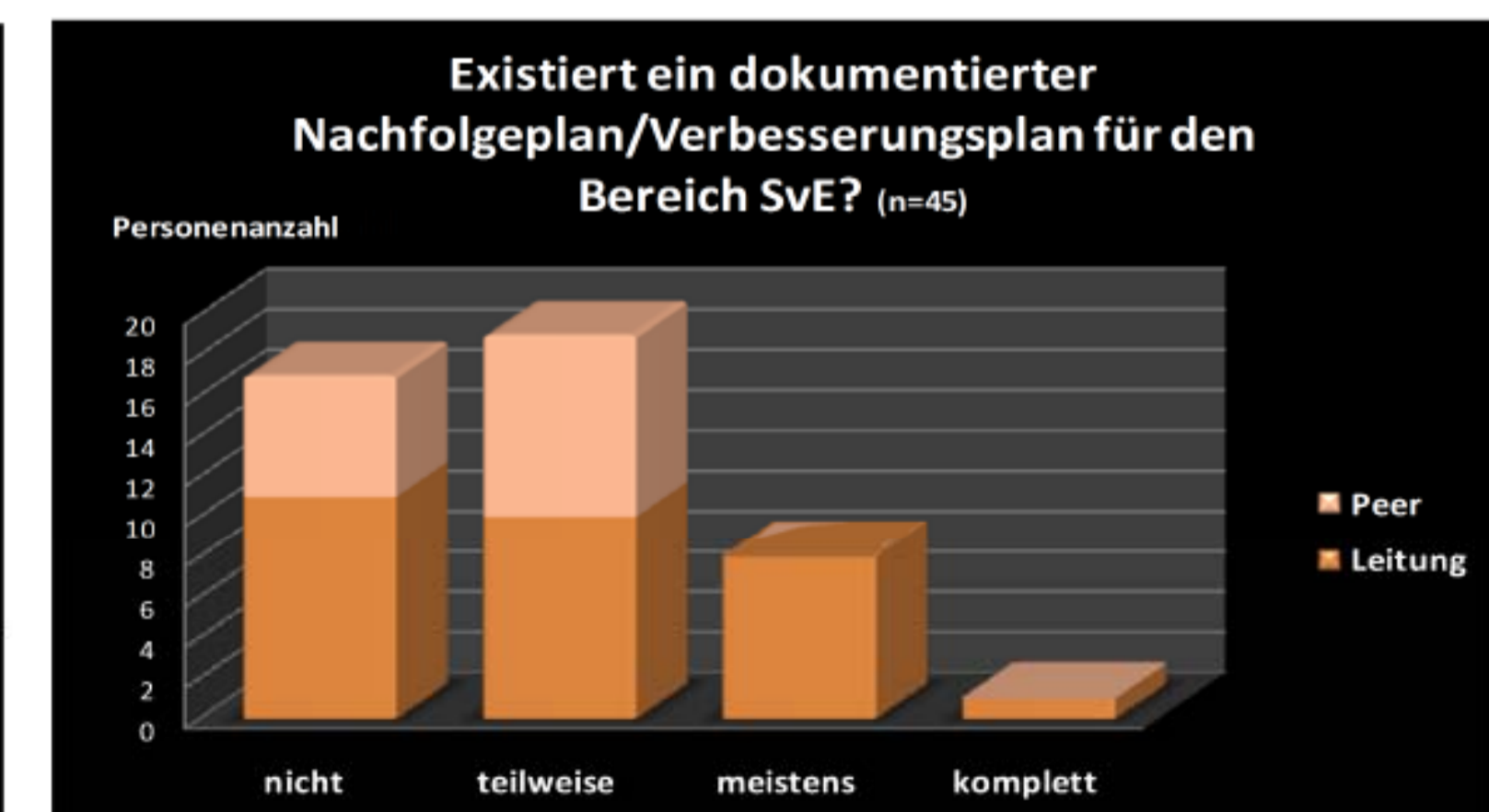


- ### VERÄNDERUNGSPOTENTIAL WEISEN FOLGENDE BEREICHE AUF:
- Marketing/Werbung
 - Vertrauensaufbau
 - Peer-Auswahl
 - Peer-Ausbildung/Fortbildung
 - Einsatzdokumentation/ Erstellung von Statistiken
 - Bewusstseinsbildung der MitarbeiterInnen
 - Rahmenbedingungen

Unterstützung durch das Management/ die Leitung:
Sowohl Peers als auch die SvE-Leitung geben an, dass in diesem Bereich etwas verändert werden sollte!



Wie geht es mit dem Bereich SvE weiter?
Die Mehrheit der befragten Peers und Leitungspersonen geben an, dass kein Verbesserungsplan für den Bereich SvE existiert!



Marketing/Werbung/Kennntnis über Bereich SVE:
Eine große Veränderungsmotivation wird diesem Bereich zugeschrieben. Jene Personen, die direkt mit dem SVE-System zutun hatten, sehen den Bereich positiver und sprechen eher Empfehlungen für die Inanspruchnahme dieses Bereiches aus!

