

# VERGLEICHENDE ANALYSE DER EFFORT-REWARD-IMBALANCE VON UKRAINISCHEM RETTUNGSDIENSTPERSONAL VOR UND WÄHREND KRISENSITUATIONEN (*Elina Sushchenko, Igor Zavgorodnii, Diana Stukalkina, Anastasiia Shenher, Olena Litovchenko, Robin Schwarze, Beatrice Thielmann, Irina Böckelmann*)

## Einleitung

Rettungsdienstpersonal und Notärzt\*innen arbeiten in einem anspruchsvollen Umfeld, das durch die Notwendigkeit schneller Entscheidungen, hoher Verantwortung und Krisenbewältigung hohen Stress verursachen kann. Die Unterstützung aller Komponenten der Gesundheit, persönliche Ressourcen und rechtzeitige Anpassungen des Arbeitsumfeldes können jedoch dazu beitragen, die negativen Auswirkungen von Stressoren zu reduzieren. Zu diesem Zweck wurde eine vergleichende Studie der Arbeitsbedingungen und der Beanspruchung von Rettungsdienstpersonal und Notärzt:innen in der Ukraine in den Jahren 2018, 2021 (SARS-CoV-2-Pandemie) und 2023 (Militärkrise) durchgeführt.

## Methoden

Insgesamt nahmen 271 Mitarbeitende des ukrainischen Rettungsdienstes freiwillig an der anonymen Befragung teil (Durchschnittsalter von  $35,6 \pm 0,81$  Jahren). Das Ungleichgewicht zwischen Arbeitsaufwand und Belohnung wurde mithilfe des 17-Item Effort-Reward-Imbalance-Fragebogens (ERI) ermittelt (Siegrist 1996). Es wurden die Subskalen Anerkennung/Wertschätzung, Status und Arbeitsplatzsicherheit berücksichtigt. Eine ERI Ratio von  $> 1$  weist auf ein Ungleichgewicht zugunsten des Aufwands hin.

## Ergebnisse

Die Zahl der Mitarbeitenden mit hohem ERI Risiko  $> 1$  reduzierte sich im Vergleich zu 2018 um 89,17 % im Pandemiezeitraum und um das 9,6-fache im Jahr 2023 ( $p < 0,05$ ). Trotz eines leichten Rückgangs im Jahr 2021 stieg die Subskala Belohnung bis 2023 um 34,47 % ( $p < 0,05$ ). Die Subskalen zeigen, dass der subjektiv bewertete Aufwand entsprechend gesunken ist, wobei die Notärzt\*innen im Jahr 2021 27,92 % und im Jahr 2023 47,81% weniger Aufwand zeigten als im Basisjahr ( $p < 0,05$ ). Die Subskala Arbeitsplatzsicherheit erhöhte sich in den Jahren 2021 und 2023 (um 38,8 % bzw. 43,82 %,  $p < 0,05$ ). Die Subskala Wertschätzung/Anerkennung verringerte sich im Jahr 2021 um 30,15 %, aber nahm im Jahr 2023, im Vergleich zu 2018, wieder um 25,85 % zu ( $p < 0,05$ ).

## Schlussfolgerung / Diskussion

Die Ergebnisse der Studie zeigten eine signifikante Verringerung der Zahl der Arbeitnehmer mit hohem ERI-

Risiko. Dies wurde durch die Tatsache gestützt, dass die Gesundheitsfachkräfte eine positive Veränderung bei der Entlohnung für ihre Arbeit erlebten oder durch ein besseres Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit beeinflusst wurden. Es ist erkennbar, dass sich, selbst in Extremsituationen, mit einer angemessenen sozialen und rechtzeitig durchgeführten Unterstützung, die subjektiv empfundene Beanspruchung reduzieren lässt

## Referenzen

Siegrist J (1996) Adverse health effects of higheffort/low-reward conditions. J Occup Health Psychol 1(1):27–41.  
<https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>



**Frau Elina Sushchenko**

Lehrstuhl für Hygiene und Ökologie No. 2, Charkower Nationale Medizinische Universität, Charkiw