

Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen

Arbeitsbedingungen und Organisationsprofile
als Determinanten von Gesundheit, Einsatzfähigkeit
sowie von haupt- und ehrenamtlichem Engagement
bei Einsatzkräften in Einsatzorganisationen
des Bevölkerungsschutzes

1. Treffen der Steuerungsgruppe, Kassel 20.11.2006



Ziele



- Information der Vertreter der Behörden und Organisationen als interne Multiplikatoren
 - Einführung in zentrale Grundannahmen und methodische Überlegungen der Studie
 - Vorstellung des Forschungsinstrumentes
 - Überblick über beteiligte Regionen und Behörden und Organisationen mit dem Ziel der regionalen Vernetzung und evtl. Schließung von Lücken
- Abfragen von Anliegen und Wünschen der Vertreter an die Arbeitsweise der Steuerungsgruppe
- Absprachen über das operative Vorgehen
 - Abruf von Fragebögen – Verteilung – Einsammeln– Rücksendung
- Nächster Sitzungstermin und Ort



Ablauf

11.15 - 11.30	Begrüßung und Vorstellung
11.30 - 12.30	Ziele, Fragestellungen und Hypothesen (Beerlage/Hering)
12.30 - 13.00	Überblick über Studienregionen und beteiligte Behörden und Organisationen (Springer/Arndt)
13.00 - 13.45	Mittagspause
13.45 - 14.15	Vorstellung des Instrumentes (Arndt/Hering)
14.15 - 15.15	Planung 1. Erhebungswelle
15.15 - 15.45	Weitere Absprachen Terminvereinbarung 2. Treffen



Das Team



Prof. Dr. Irmtraud Beerlage, Dipl.-Psych.
Klinische und Gesundheitspsychologie,
Forschung: Burnout in helfenden Berufen
Bewältigung Kritischer Lebensereignisse

○ **Projektleitung**



Dagmar Arndt,
Diplom-Gesundheitswirtin
Berufliche Vorerfahrungen:
Krankenschwester Rettungsstelle

○ Ansprechpartnerin für
"Polizei, Bundespolizei"
○ Forschungsmethoden
Dokumentation Gef.Abwehr in Bund/Ländern



Thomas Hering,
Diplom-Gesundheitswirt,
Berufliche Vorerfahrungen:
Lokführer, Krankenpfleger, Rettungsassistent

○ Ansprechpartner für
"HiOrgs/Rettungsdienst"
○ Forschungsdesign, Organisationsprofile,
Website



Silke Springer,
Diplom-Gesundheitswirtin
Berufliche Vorerfahrungen:
Umweltbundesamt, Robert Koch-Institut

○ Ansprechpartnerin für
"Feuerwehr/THW"
○ Ehrenamt/ Bürgerschaftliches Engagement
Tagungsmanagement/Projektmanagement



Projektrahmen

■ Auftraggeber

- Bundesministerium des Innern – Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe
- Projektnummer: BBK F2-440-00-297

■ Laufzeit:

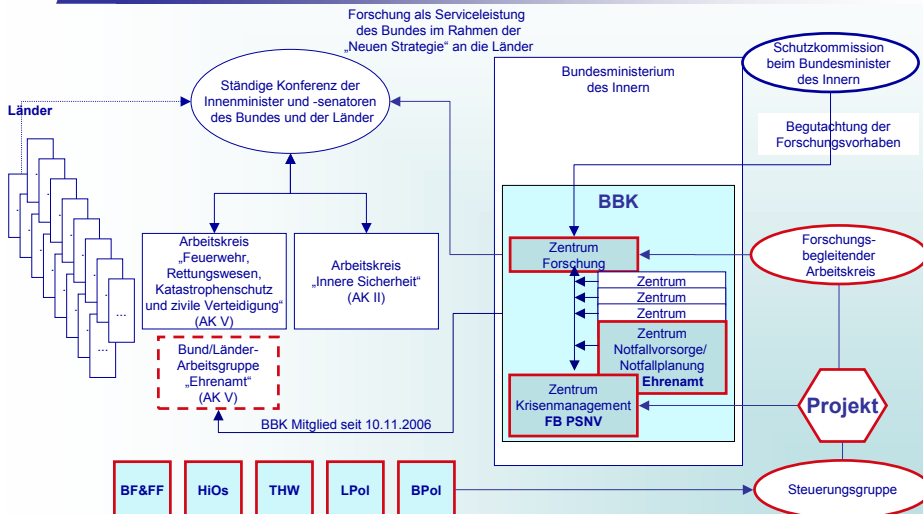
- Apr06 - Sept08

■ Erhebungswellen

- 1. Erhebungswelle Dez06/Jan07
- 2. Erhebungswelle Dez07/Jan08

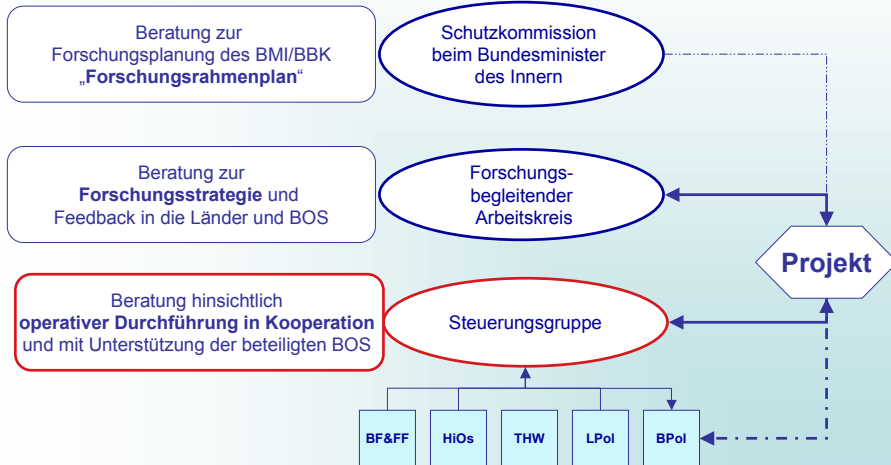


Strukturelle Einbindung





Strukturelle Einbindung



(C) Beerlage, Arndt, Hering & Springer, 2007



Hintergrund (1)

- **Belastungs- und Ressourcenkonstellationen im Einsatzwesen**
 1. **Keine dienstevergleichenden** (Längsschnitt)Studien zum Zusammenhang von Belastungen und Fehlbeanspruchungsfolgen im Einsatzwesen.
 2. Bisheriger Untersuchungsschwerpunkt: Seltene, **extreme Einsatzsituationen** und negative Beanspruchungsfolgen, insbesondere psychische Traumafolgestörungen.
 3. Geringere Beachtung der Merkmale des **Einsatz- und Wachaltages** sowie einschränkender arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen in den Einsatzorganisationen



Hintergrund (2)

- **Belastungs- und Ressourcenkonstellationen im Einsatzwesen**
 4. „Konstellations- und Kausalannahmen“ zu tätigkeitsbezogenen und organisatorischen Anforderungen nur aus Modellprüfungen multipler Zusammenhänge in **Querschnittstudien** gewonnen.
 5. Fehlende Untersuchungen zum Zusammenhang von **organisationsspezifischen Konstellationen** mit Fehlbeanspruchungsfolgen.
 6. Organisationsbezogene Parameter **nicht aggregiert** untersucht (Betrachtung **einzelner oder nebeneinander untersuchter Aspekte**)



Hintergrund (3)

- **Belastungs- und Ressourcenkonstellationen im Einsatzwesen**
 7. Fehlende Untersuchungen zum Erhalt von **Engagement und wertebezogener Verpflichtung** zur Aufgabe
 - national und international im Einsatzwesen
 - sowohl im beruflichen als auch im ehrenamtlichen Bereich.
 8. Fehlende Untersuchungen zur **Haltekraft im Ehrenamt** im Bevölkerungsschutz national und international.
 - Fokus bisher: „Krise des Ehrenamts“ oder „Anwerbung“



Gegenstand: „Organisationskonstellationen“

- Organisationen unterscheiden sich
 - aufgrund ihrer übergeordneten Ziele, Aufgaben und Strukturen (z. B. polizeiliche, nicht-polizeiliche Gefahrenabwehr).
 - aufgrund von psychologischen und sozialen Merkmalen der jeweiligen Organisationskultur- und des Organisationsklimas
- Die Kombination struktureller und psychologischer und sozialer Merkmale ergibt ein genaueres Bild von Organisationen und ihren Rahmenbedingungen.



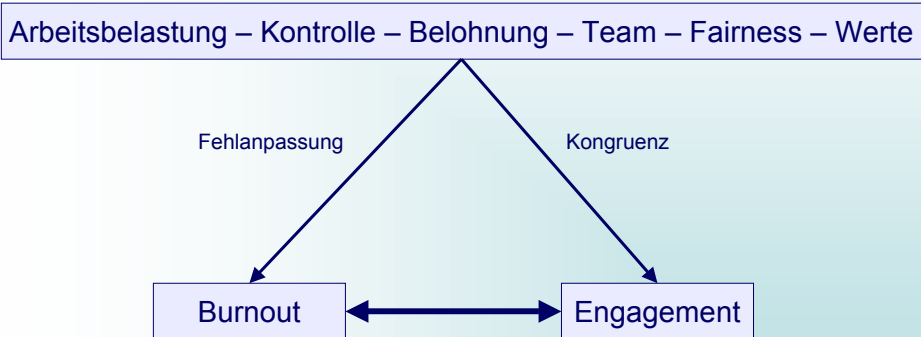
Gegenstand: Einfluss von „Organisationskonstellationen“

- Auswirkungen von organisationspezifischen „Konstellationen“ von (tätigkeitsspezifischen) Anforderungen, Ressourcen und arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen in den Einsatzorganisationen
- auf subjektiv wahrgenommene psychische und körperliche Gesundheit und Engagement der Einsatzkräfte



Basis-Modell

■ Maslach (1998)



Begriffsvielfalt „Organisationskonstellationen“

- **Begriffsvielfalt** organisationssoziologischer und -psychologischer Forschung
 - Organisationskultur, Organisationsklima,
 - Betriebsklima, Teamklima, Abteilungsklima
 - Unternehmenskultur, Unternehmensphilosophie
 - Organisationsphilosophie, Organisationsprofil

- **Diskussionsstand:**
 - Dominante Begriffe/Konzepte:
Organisationskultur und Organisationsklima



Organisationsprofile

- Unterschiedliche Traditionen
 - Aspekte der **Organisationskultur**
Fokus: Organisation
(Werte, Tabus, Regeln, Rituale, Codes, Selbstverständlichkeiten, Insiderwitze, Stallgeruch...)
 - Aspekte des **Organisationsklimas**
Fokus: Organisationsmitglieder
(Wahrnehmung und Bewertung der Anforderungen, materiellen, organisatorischen und sozialen Merkmale ...)
- Fokus hier: Organisationsklima
- **Organisationsprofil**
= Muster von Organisationsklimamerkmale
innerhalb einer Organisation (bzw. einer Organisationsgruppe)

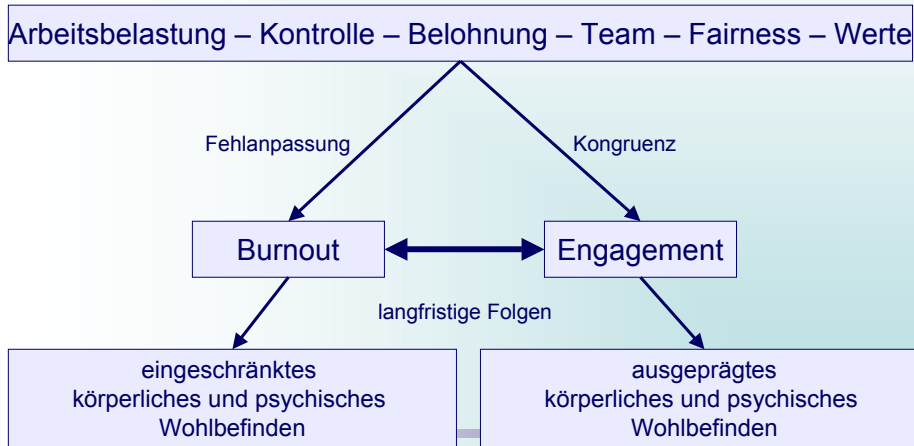


Gesundheit

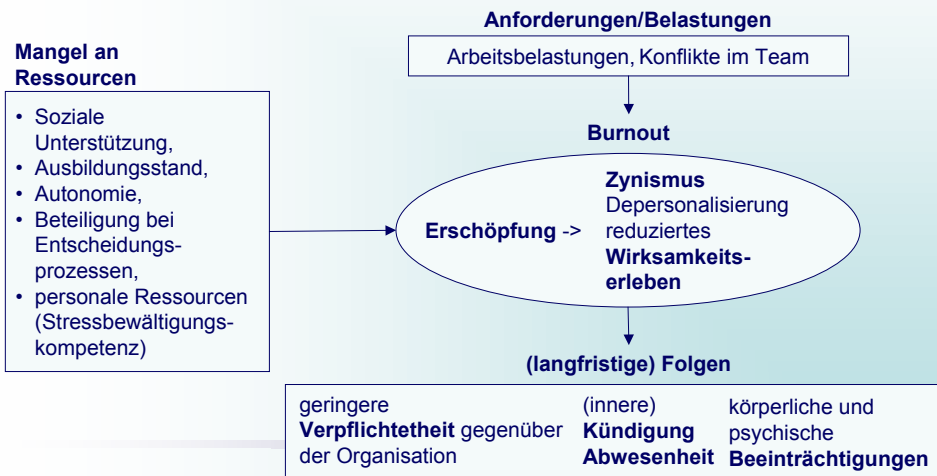
- Keine Messung von bio-medizinischen Gesundheits- oder Krankheitsparametern
- Erfassung der subjektiven Wahrnehmung (eingeschränktem) Wohlbefinden unterhalb und oberhalb der Krankheitsschwelle mit standardisierten Instrumenten
 - Körperliches und psychisches Wohlbefinden
 - Symptome der PTSD
 - Burnout
- Fehltage



■ Maslach (1998)



■ Basismodell (Maslach, 1998)





Warum eine Längsschnittstudie?

- Messung langfristiger Auswirkungen einzelner Merkmale auf andere Merkmale
- Empirische Zusammenhänge zwischen Merkmalen zu einem Zeitpunkt erlauben keine Ursache-Wirkungs-Aussagen (z.B. Burnout und PTSD, Organisationsprofil und Engagement)
- Wenn Interventionen zwischenzeitlich durchgeführt wurden, (z.B. Gesundheitsmanagement-Maßnahmen) könnten Effekte gemessen werden.
Voraussetzung: Information und Dokumentation!



Methoden

- Quantitative Fragebogen-Längsschnittstudie mit zwei Messzeitpunkten im Abstand von 12 Monaten bei Einsatzkräften
- Qualitative Querschnittstudie (Interviews mit Führungskräften)
- Praxisforschungsansatz
 - Forschungsbegleitender Arbeitskreis
 - Steuerungsgruppe
 - Kontrolle von Interventionseffekten in ausgewählten BOS (Anfragen, Angebote liegen vor)



Ziele

- Übergeordnete Ziele im Hinblick auf die Optimierung des Schutzes der Bevölkerung
- Forschungsziele
- Entwicklungsziele



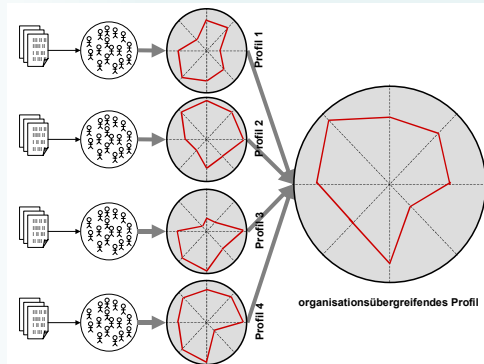
Übergeordnete Ziele

- Entwicklung Behörden- und organisationsübergreifender Standards
 - für "gesunde" und "Engagement fördernde" Organisationsprofile in Einsatzorganisationen der polizeilichen und nicht-polizeilichen Gefahrenabwehr
- Erarbeitung von Hilfen für Führungskräfte in den BOS
 - zur Analyse und Optimierung gesundheits- und engagementbeeinträchtigender Konstellationen
 - sowie zur Stärkung und zum Erhalt gesundheits- und engagementförderlicher Konstellationen
- Differenzierte Aussagen in Abhängigkeit von Diensten, Regionen, beruflicher vs. ehrenamtlicher Arbeit...

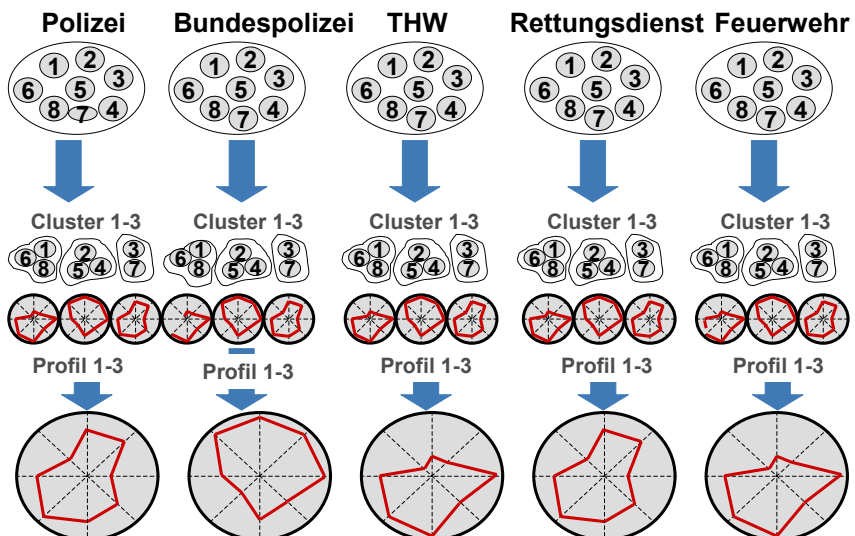


Forschungsziel 1: Beschreibung vorhandener Organisationsprofile

- Beschreibung aktueller Organisationsprofile in unterschiedlichen Bereichen in der polizeilichen und nicht-polizeilichen Gefahrenabwehr (QS).



Forschungsziel 1: Beschreibung vorhandener Organisationsprofile



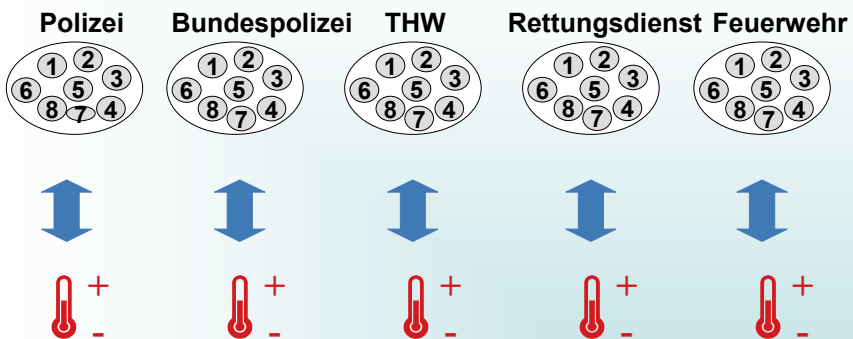


Forschungsziel 2: Beschreibung von Gesundheit und Engagement in der GA

- Beschreibung des Gesundheits- und Leistungspotenzials (Engagement, Commitment) von beruflichen und ehrenamtlichen Einsatzkräften in der polizeilichen und nicht-polizeilichen Gefahrenabwehr in einer für die Bundesrepublik Deutschland merkmalsrepräsentativen Stichprobe (QS).



Forschungsziel 2: Beschreibung von Gesundheit und Engagement in der GA



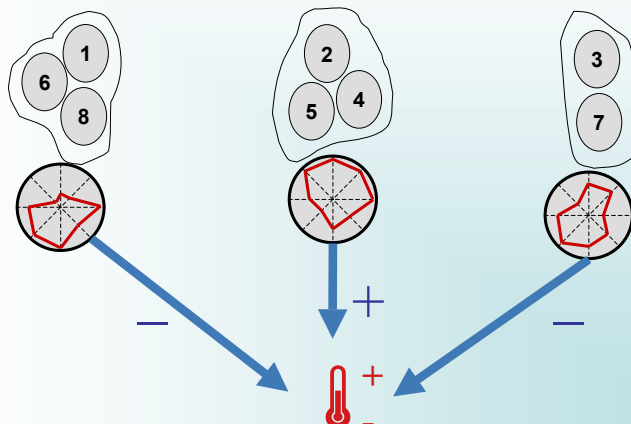


Forschungsziel 3: Ermittlung des Zusammenhangs von Organisationsprofilen und Gesundheit/Engagement

- Analyse von Organisationsprofilen, die mit einem hohen Gesundheitspotenzial der Einsatzkräfte, mit einem hohen beruflichen und bürgerschaftlichen Engagement, geringem Burnout und verringerter Vulnerabilität für einsatzbedingte psychische Folgen im Zusammenhang stehen (QS/LS).



Forschungsziel 3: Ermittlung des Zusammenhangs von Organisationsprofilen und Gesundheit/Engagement





Forschungsziel 4: Ermittlung des Zusammenhangs von Burnout und (bürgerschaftlichem) Engagement

- Erweiterung des Kenntnisstandes zum Verhältnis von Burnout und Engagement in Interaktionsberufen, insbesondere in der polizeilichen und nicht-polizeilichen Gefahrenabwehr.
- Erweiterung des Kenntnisstandes zur Bedeutung von (Gemeinschafts-)Zielen, Commitment für das dauerhafte bürgerschaftliche Engagement in der Gefahrenabwehr.



Entwicklungsziele

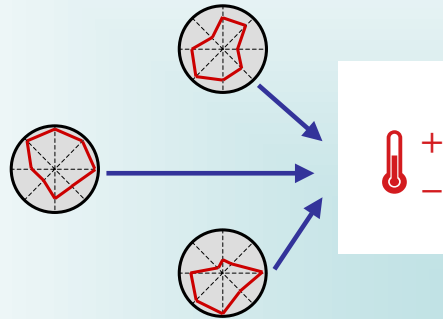
- Umfassender Handlungsansatz der **Primärprävention**, der Erhaltung der Einsatzfähigkeit und des Arbeitsengagements der Einsatzkräfte als Beitrag zur psychosozialen (Notfall-)Versorgung für Einsatzkräfte.
- Hinweise zur **Förderung der Attraktivität und Haltekraft im bürgerschaftlichen Engagement** bei ehrenamtlichen, freiwilligen Einsatzkräften.
- Erarbeitung analytischer und handlungsbezogener **Instrumente zur Optimierung** von Organisationsprofilen.



Ebenen von Aussagen

1. Allgemeine längsschnittliche Aussagen

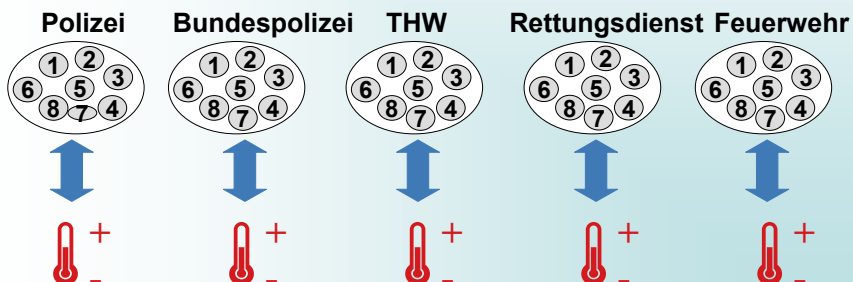
- **Allgemeine** Zusammenhänge zwischen Organisationsprofilen, Gesundheit und Engagement zu einem Zeitpunkt ($t_1 \rightarrow t_2$)



Ebenen von Aussagen

2. Dienstvergleichende QS/LS-Aussagen

- **Organisationsübergreifende, aber dienstvergleichende** Aussagen – insbesondere auch auf der Ebene der Länder bzw. Präsidien bzw. Diözesen/Landeskirchen

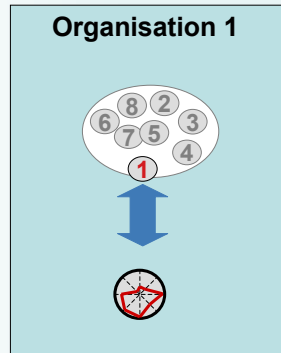




Ebenen von Aussagen

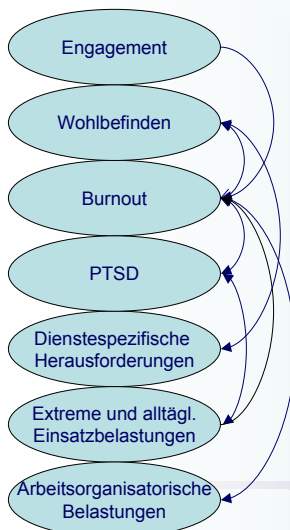
3. Organisationsspezifische Aussagen

- Organisationsspezifische Aussagen?
Nur optional in Abhängigkeit von Ressourcen!



Bisherige Befunde in Querschnitts-Studien = Querschnittshypothesen

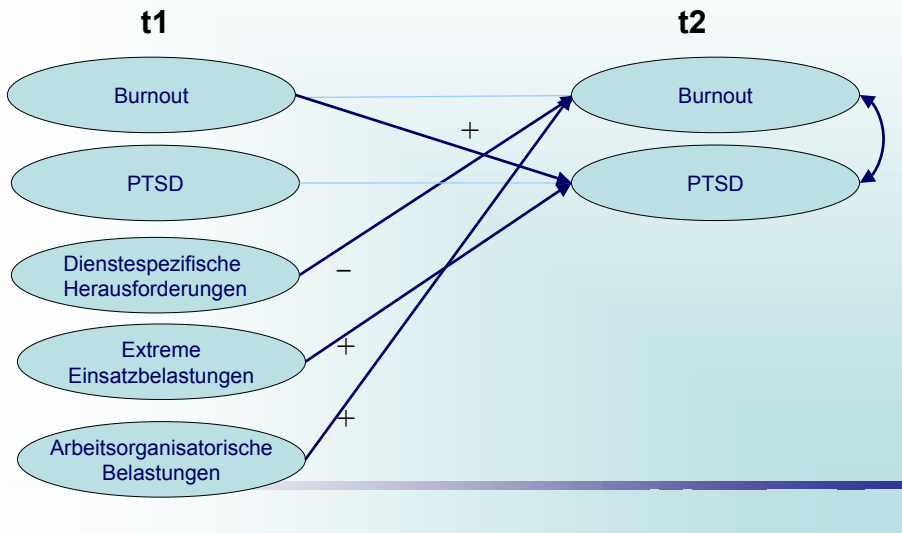
t1



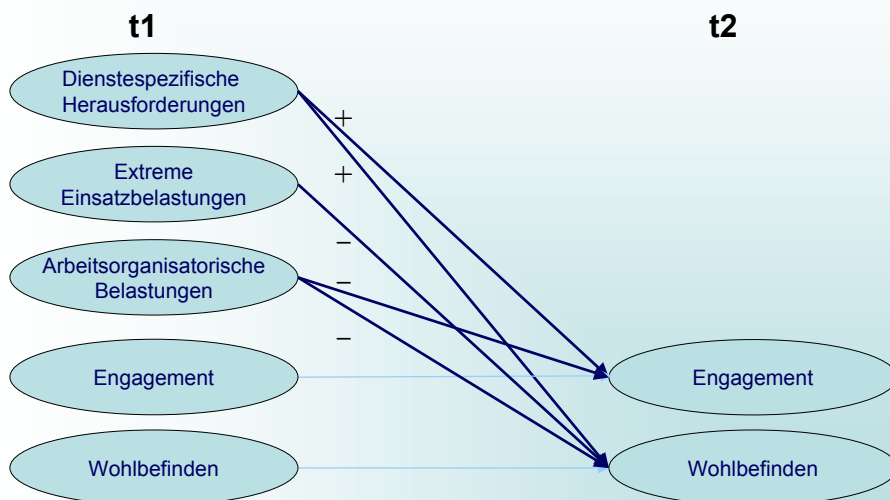
- Einsatzkräfte mit hohen arbeitsorganisatorischen und einsatzbezogenen **Belastungen** und Erschwernissen (Regulationshindernissen) weisen höhere Burnoutausprägungen auf.
- Einsatzkräfte, die mehr dienstespezifische **Herausforderungen** wahrnehmen, haben höhere Engagement- und geringere Burnoutraten.
- Ausgebrannte Einsatzkräfte zeigen sich insgesamt weniger verpflichtet gegenüber ihrer Organisation, fehlen häufiger und schätzen ihre subjektive Gesundheit schlechter ein.
- Trotz hoher einsatzbezogener Belastungen haben ressourcenreiche und unterstützende Organisationen weniger ausgebrannte und subjektiv in ihrem Wohlbefinden beeinträchtigte Einsatzkräfte.



Längsschnittshypothesen



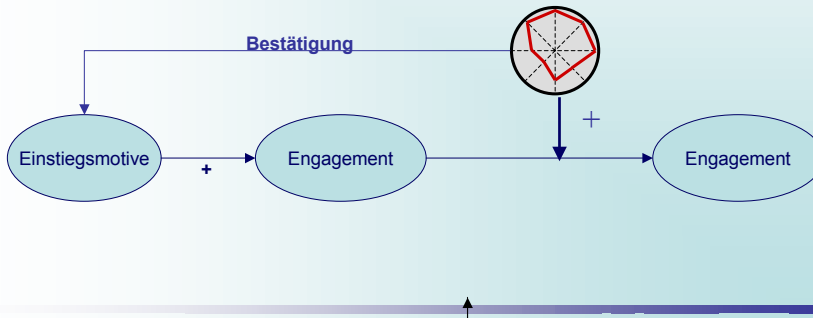
Längsschnittshypothesen





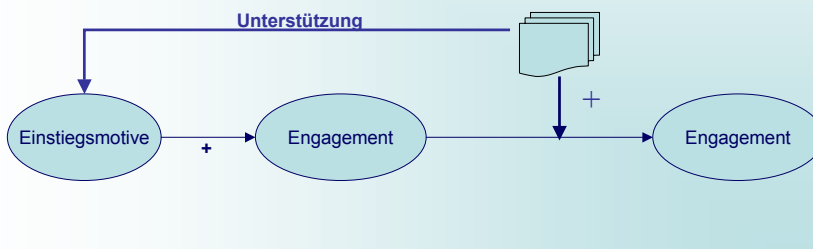
Längsschnittshypothesen

- Es können Organisationsprofile identifiziert werden, die langfristig ehrenamtliches oder berufliches Einstiegsengagement bestärken und dauerhaftes berufliches Engagement/Haltekraft im Ehrenamt begünstigen.



Längsschnittshypothesen

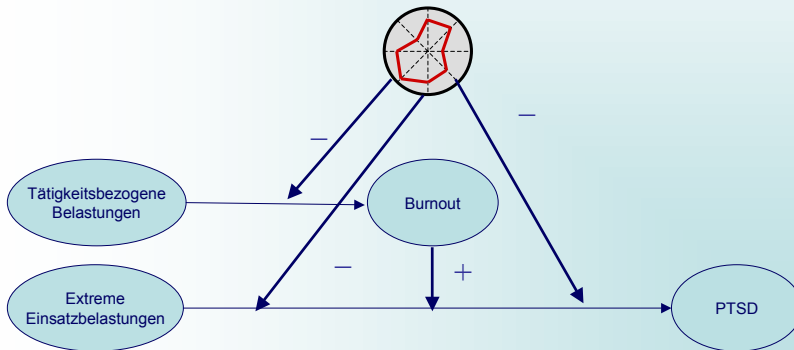
- Es können gesellschaftliche Unterstützungsformen, identifiziert werden, die aus der Sicht der ehrenamtlichen Einsatzkräfte langfristig ehrenamtliches Einstiegsengagement bestärken und dauerhaftes Engagement und Haltekraft im Ehrenamt begünstigen





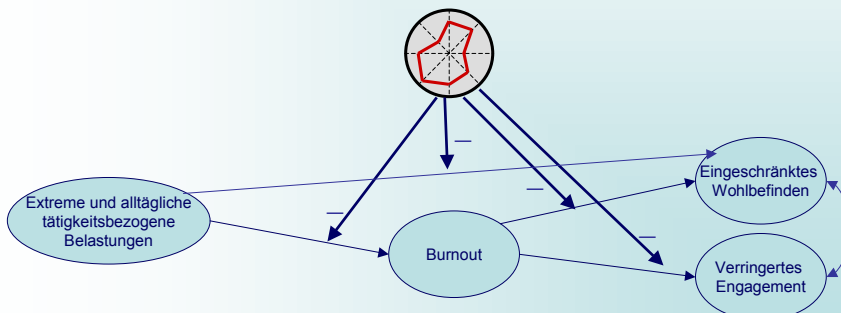
Längsschnittshypothesen

- Es können Organisationsprofile identifiziert werden, die langfristig Belastungen abpuffern und der Burnout- und PTSD-Entwicklung vorbeugen.



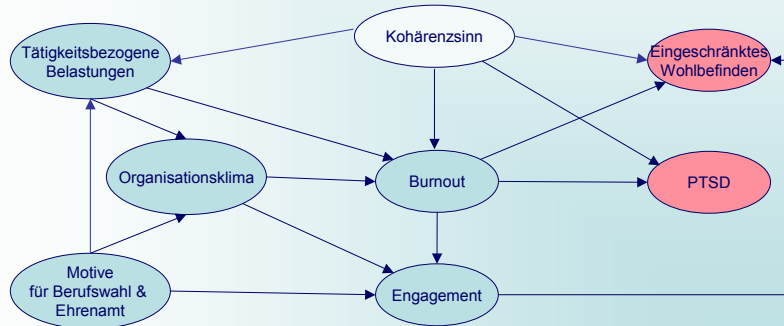
Längsschnittshypothesen

- Es können Organisationsprofile identifiziert werden, die langfristig der Burnout-Entwicklung bzw. den langfristigen Auswirkungen von Burnout auf das Wohlbefinden vorbeugen.





- (Potenzielles) Gesamtmodell von Zeitveränderungs- und Querschnittseffekten



Beteiligte BOS

	Organisationen auf der Ebene der Kommunen	Organisationen auf Landesebene	Organisationen auf Bundesebene
Ehrenamtlich	Freiwillige Feuerwehr	Hilfsorganisationen	Technisches Hilfswerk
Hauptberuflich	Berufsfeuerwehr	Rettungsdienst Landespolizei Hilfsorganisationen	Bundespolizei

Katastrophenschutz



Vorstellung der Mitglieder der Steuerungsgruppe

