

Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen

Durchführung der Führungskräfteinterviews

Ziele, Themen, Partner, Methode


2. Steuerungsgruppentreffen, Kassel, 8. Mai 2007




Inhalt




- Ziele der Führungskräfteinterviews
- Geplantes Vorgehen und methodische Aspekte
- Themen und Inhalte
- Zeitplanung und Organisatorisches




Ziele



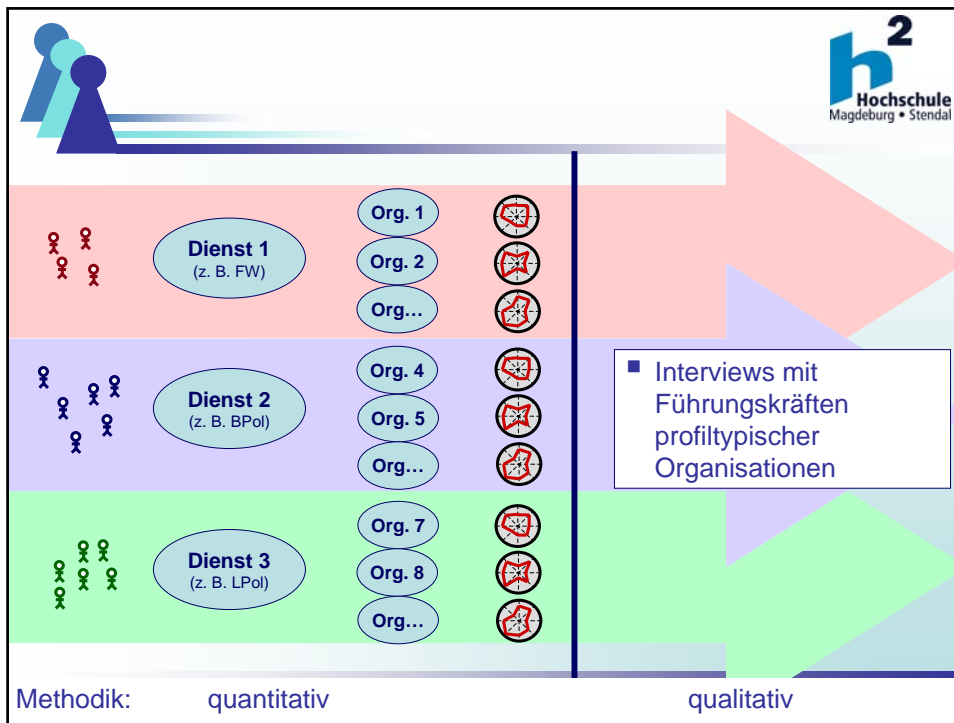
- Externe Validierung der ermittelten Profilbilder
- Entwicklungshintergründe der Profile
 - Wie sind OP aus d. Sicht der Führungskräfte entstanden?
 - Wer ist maßgeblicher Gestalter der OP?
 - Wie entwickeln sich OP wahrscheinlich weiter? Was ist auf Organisationsebene geplant?
- Erhebung und Analyse bedeutender externer und interner Einflussfaktoren
 - z. B. Mittelausstattung, Führungsstil, Mitarbeiterbeteiligung, Rückmelde- und Belohnungssysteme, Gerechtigkeit, Wertschätzung



Geplantes Vorgehen – Methode



- Ableitung von Organisationsprofilen aus den Daten zu Rahmenbedingungen der Organisation und Tätigkeitsmerkmalen
 - Individualdaten werden zu Organisationsdaten zusammengefasst
 - Daten von Organisationen *jeweils eines Dienstes* werden gemeinsam *clusteranalytisch* gruppiert
 - Clusterlösungen werden Profile zugeordnet
- **1. Validierungsschritt:** *Diskriminanzanalyse* auf Basis der Individualdaten
 - Unterscheiden sich Organisationsmitgliedern bei bestimmten Merkmalen (Gesundheit/Belastungen) zwischen den Gruppen?
- **2. Validierungsschritt:** qualitative Profil- und Klimaanalyse
 - Interviews mit Führungskräften
 - **je Profil** wird der Vertreter **einer Organisation** befragt (dienstprototypische Organisationen)



- ## Themen und Inhalte
-
- **Vorstellung** der Merkmale von *unterschiedlichen* Klimaprofilen
 - **Nennung** der Zugehörigkeit der *eigenen* Organisation (Interviewer)
 - **Eckdaten** der Organisation
 - MA-Anzahl, Entwicklung der Einsatzzahlen, Umstrukturierung usw.
 - **Einschätzung** von arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen (Führungskräfte)
 - Standardisierte Befragung, Organizational Check-up-Survey aus Sicht der Organisation
 - Teilstandardisierte Befragung



Zeitplanung und Organisatorisches



- Interviews beginnen nach Vorlage der Organisationsprofile
 - derzeitiger Stand: Zeitraum Oktober/November 2007



- **Dauer:** 30-60 Minuten
- **Methode:** teilstandardisierte face-to-face Interviews oder telefonische Befragung mit Audio-Aufzeichnung
- **Anzahl:** je Dienst ca. 3 Interviews
- **Auswahl:** befragt werden Führungskräfte aus den Organisationen, die prototypisch für ein bestimmtes Profil sind
- **Partner:** Vertreter des höheren Dienstes bzw. vergleichbar