

# Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen

## Beschreibung der Stichprobe und deskriptiver Merkmale der Organisation und der subjektiven Gesundheit

Irmtraud Beerlage, Dagmar Arndt, Thomas Hering, Silke Springer

3. Sitzung des projektbegleitenden Arbeitskreises  
21. September 2007, Bonn



## Gliederung

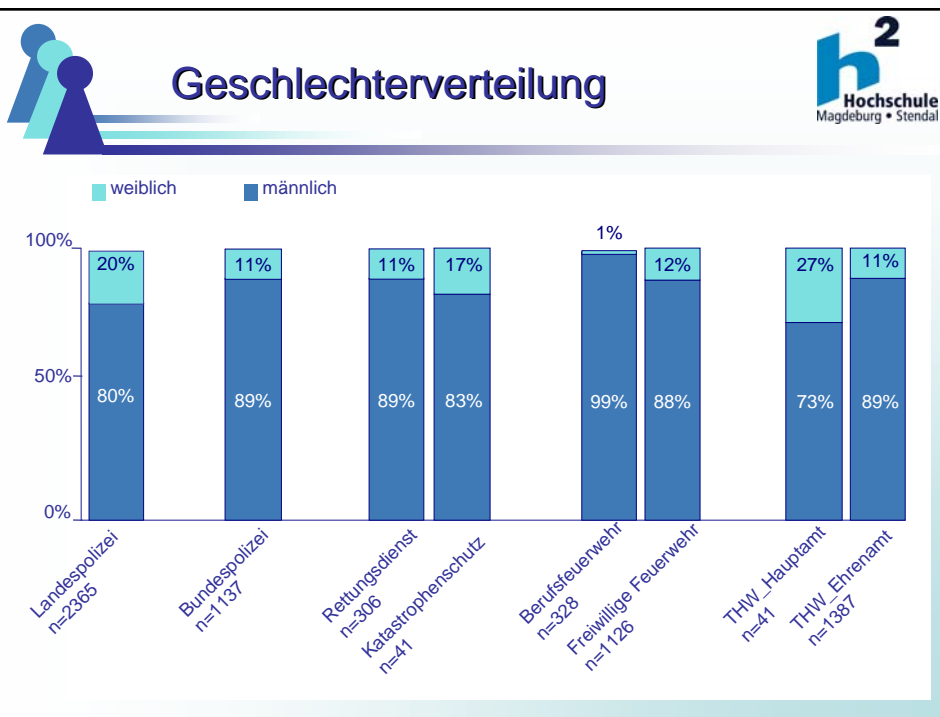


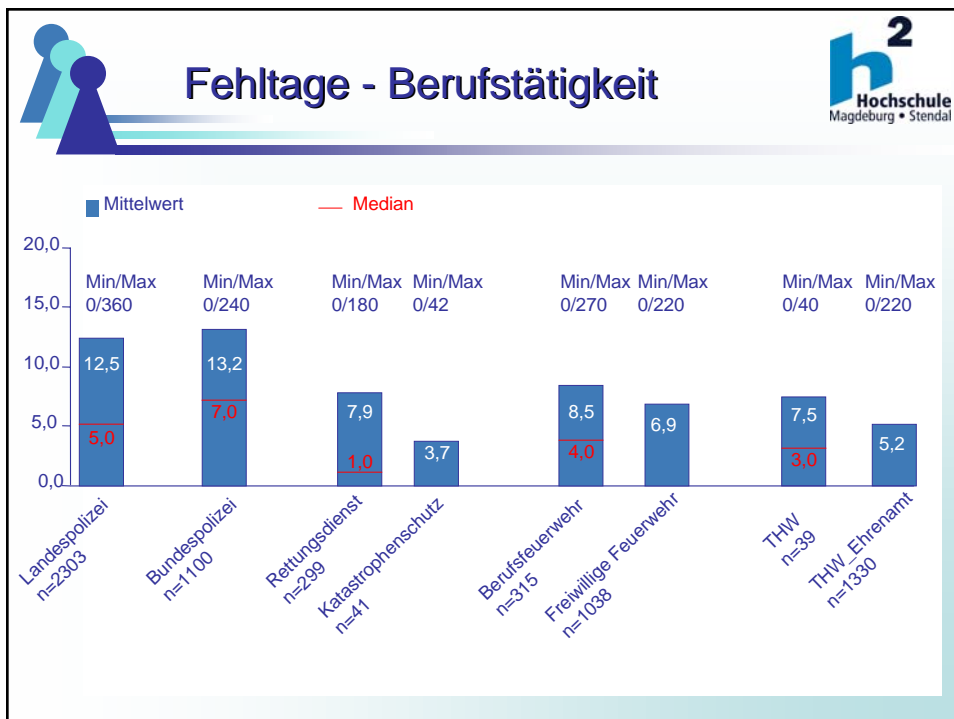
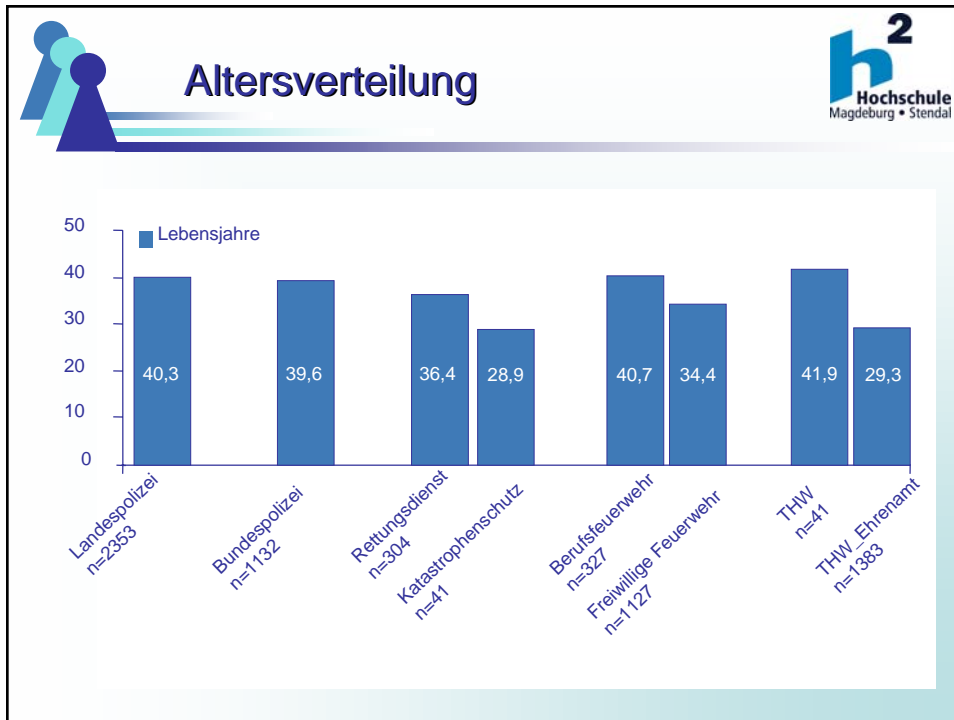
- Darstellung ausgewählter Merkmale der Stichprobe im Haupt- und Ehrenamt (Alter, Geschlecht, Arbeits- und Überstunden etc.)
- Darstellung deskriptiver Maße von Merkmalen der Organisation
  - Belastungen
  - Ressourcen
- Darstellung deskriptiver Maße der subjektiven Gesundheit und Leistungsfähigkeit
  - Burnout
  - Engagement
  - Wohlbefinden
  - Commitment

# Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen

## Stichprobe

3. Sitzung des projektbegleitenden Arbeitskreises  
21. September 2007, Bonn





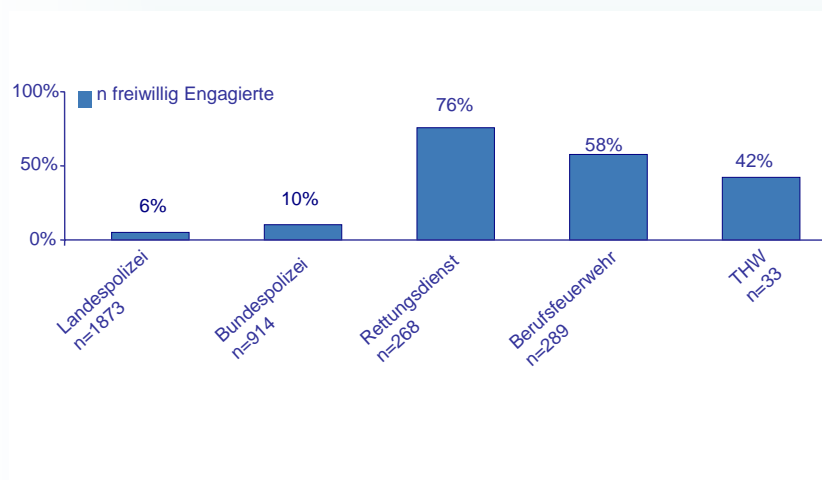


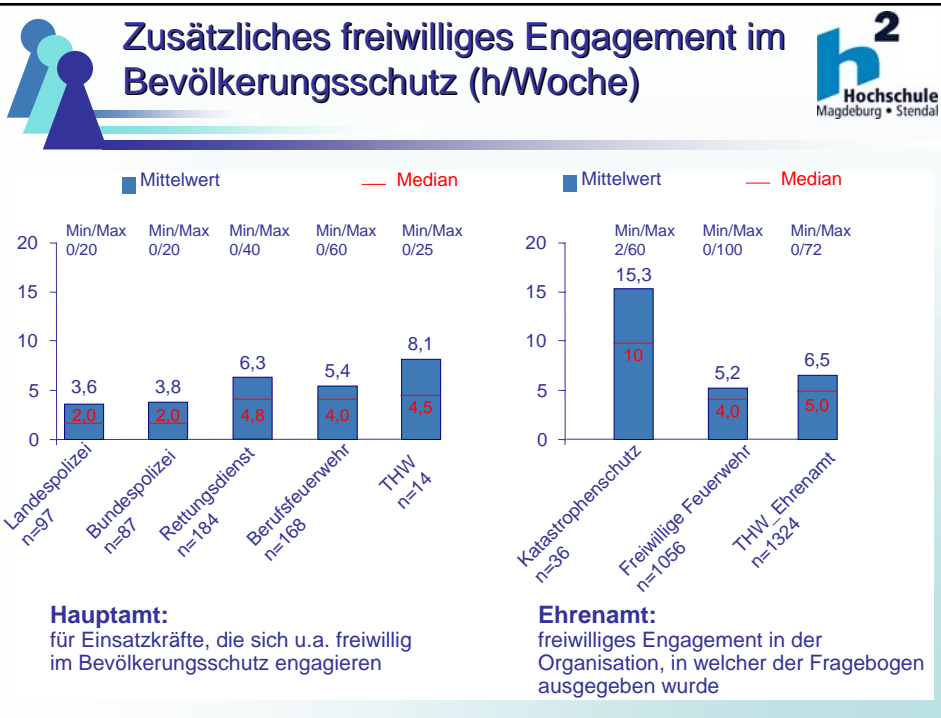
## Arbeits- und Überstunden

- **Hauptamt:**
  - **Berufsfeuerwehren:** höchste vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit (M=51,7h)
  - **Rettungsdienst:** höchste Anzahl Überstunden (M=5,0 h/Woche)
- **Ehrenamt:**
  - **Rettungsdienst/Katastrophenschutz**
    - höchste vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für ihren Hauptberuf (M=40,2h) und
    - Höchste Anzahl Überstunden (M=5,7 h/Woche) im Hauptberuf



## Zusätzliches freiwilliges Engagement im Bevölkerungsschutz – Hauptamt





## Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen

Deskriptive Maße –  
Merkmale der Organisation,  
der subjektiven Gesundheit und  
Leistungsfähigkeit

3. Sitzung des Projektbegleitenden Arbeitskreises  
21. September 2007, Bonn



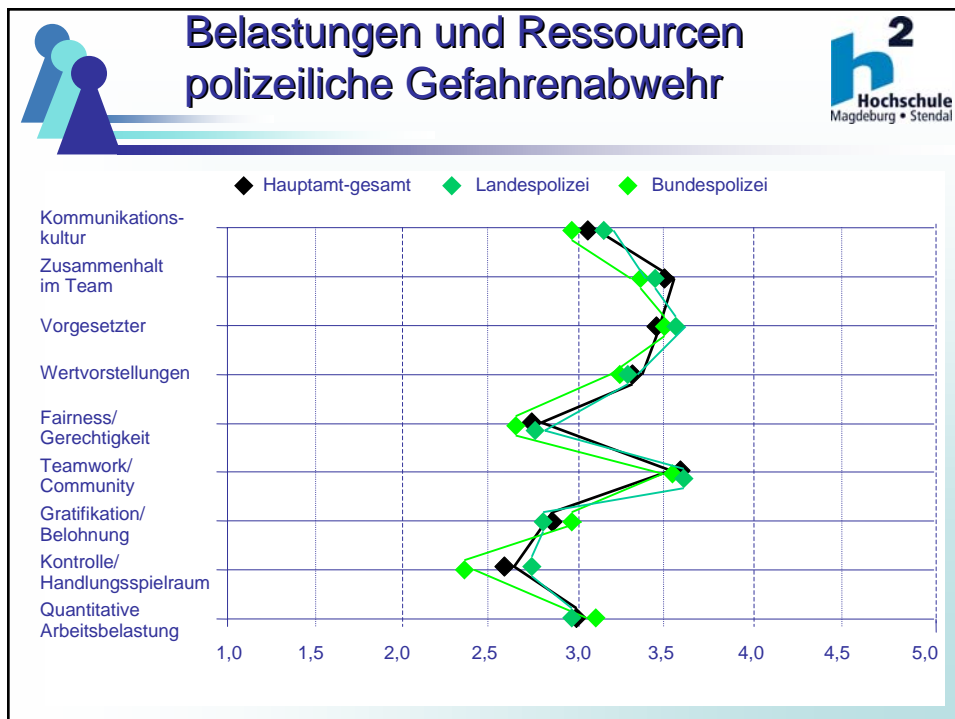
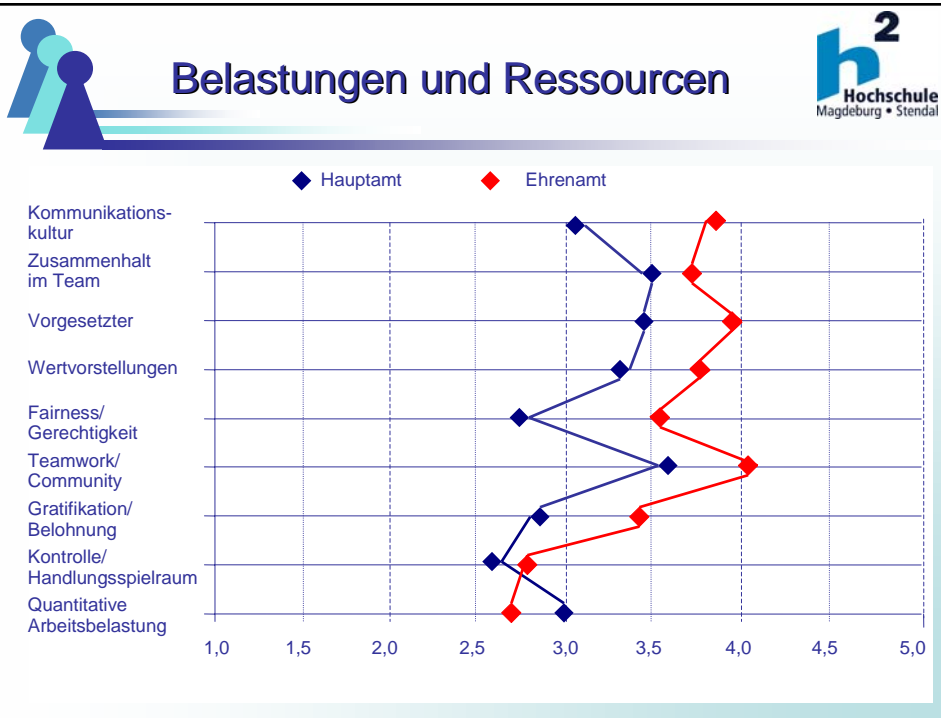
## Merkmale der Organisation

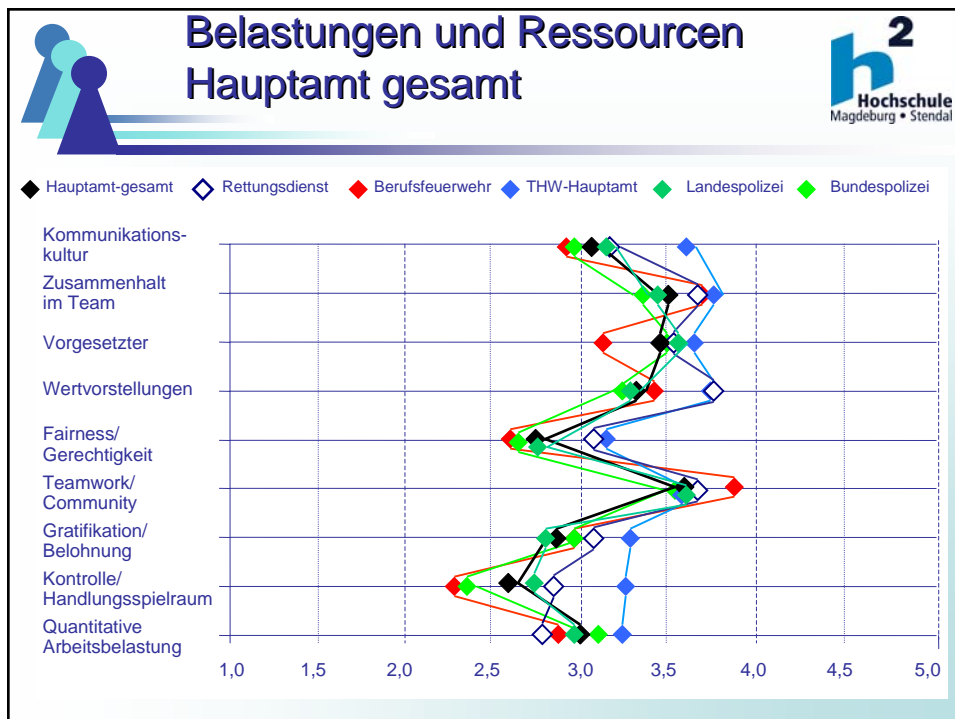
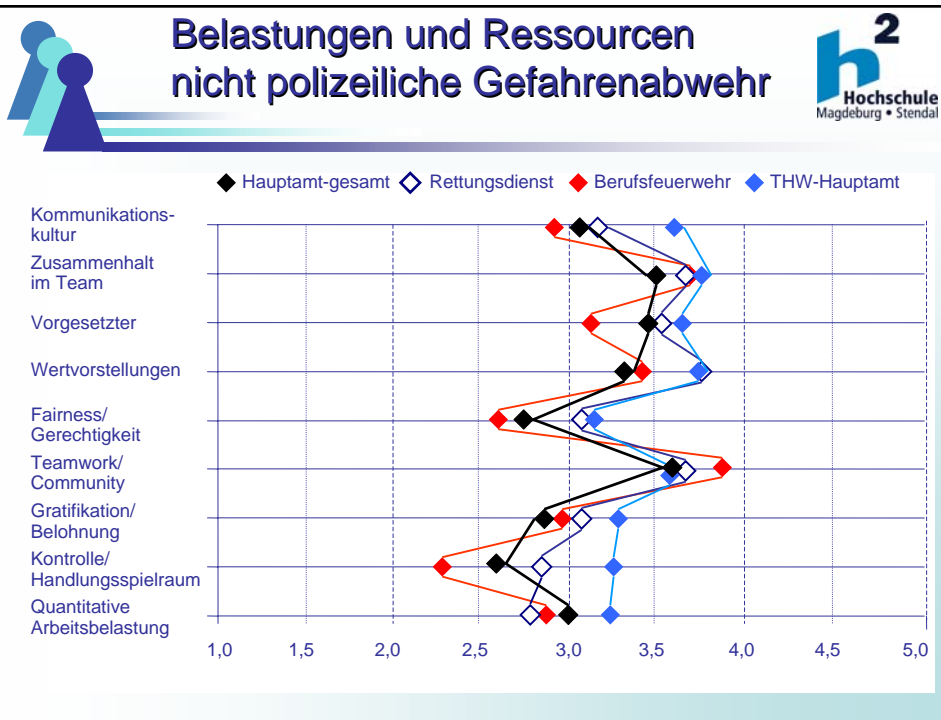
- Instrument: **Organizational Checkup Survey**  
Leiter, M.P., Maslach, C., 2000
  - **Quantitative Arbeitsbelastung**  
(z.B. Ich habe genügend Zeit, alle notwendigen Aufgaben zu erledigen.)
  - **Kontrolle/ Handlungsspielraum**  
(z.B. Ich kann frei entscheiden, wie ich meine Arbeit erledige.)
  - **Belohnung/ Gratifikation**  
(z.B. Meine Arbeit wird wertgeschätzt.)
  - **Teamwork/ Community**  
(z.B. In meinem Team herrscht ein offenes Gesprächsklima.)
  - **Fairness – Gerechtigkeit**  
(z.B. In meiner Behörde/ Organisation werden die Ressourcen gerecht verteilt.)



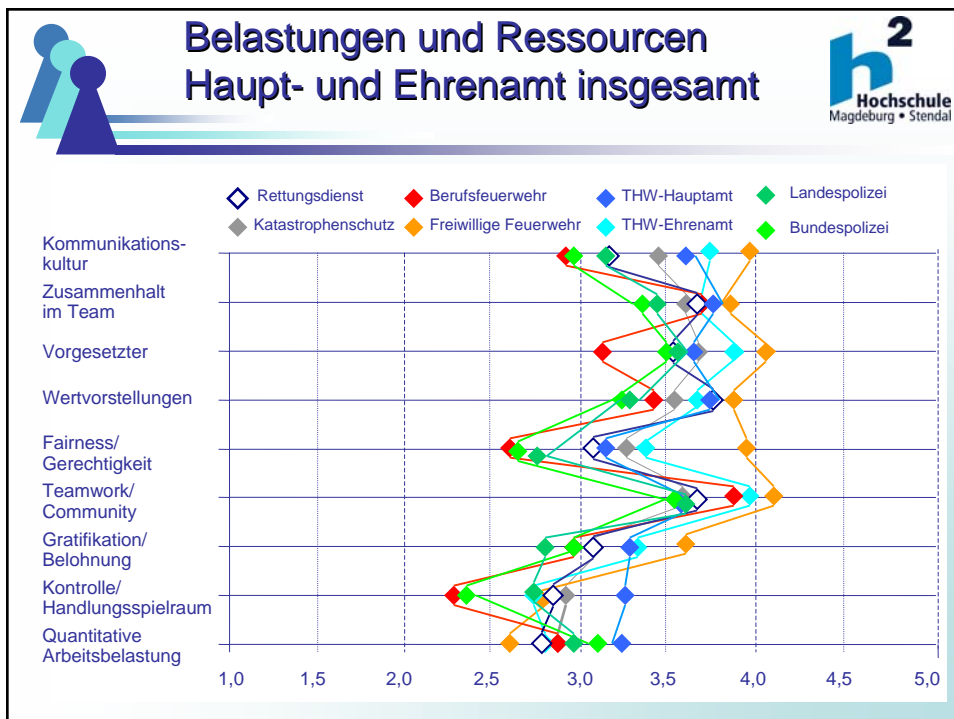
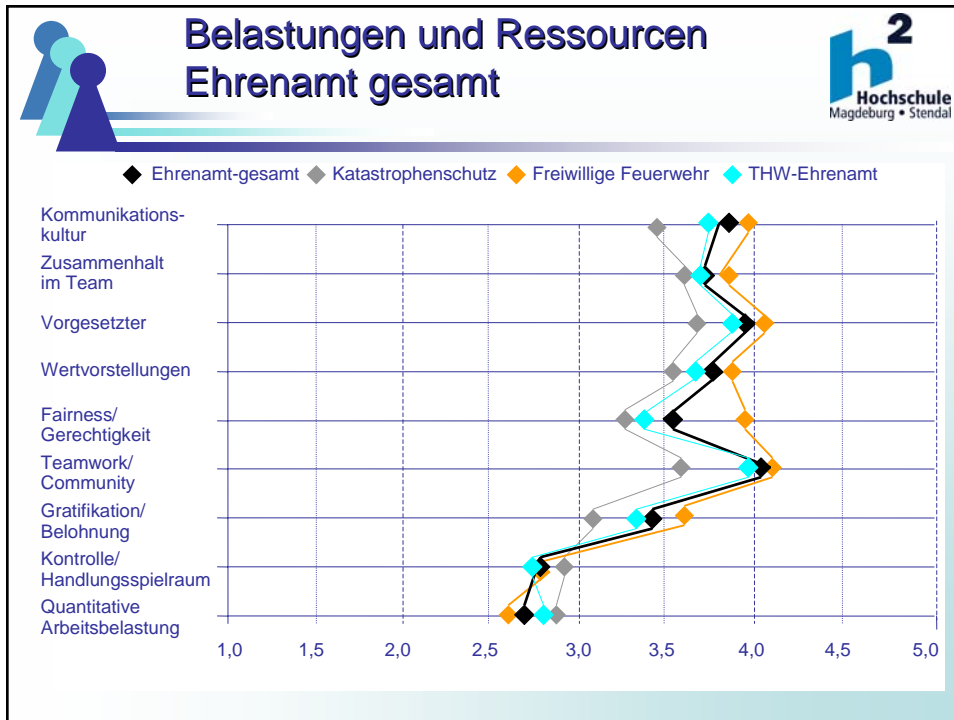
## Merkmale der Organisation

- Instrument: **Organizational Checkup Survey**
  - **Wertvorstellungen**  
(z.B. Ich fühle mich als Einsatzkraft auch für das Erreichen der Ziele meiner Behörde/ Organisation verantwortlich.)
  - **Veränderungen im letzten halben Jahr**  
(z.B. Qualität der Dienstleistungen)
  - **Managementaufgaben:**
    - **Supervision/Vorgesetzter**  
(z.B. Mein Vorgesetzter berät sich mit den Einsatzkräften.)
    - **Kommunikationskultur**  
(z.B. Meine Informationsquellen sind bezogen auf die Behörde/ Organisation meistens zuverlässig.)
    - **Entwicklungsmöglichkeiten**  
(z.B. Ich werde auf neue Aufgaben angemessen vorbereitet.)
    - **Zusammenhalt im Team**  
(z.B. Meine Abteilung hat eine eigene starke Gruppenidentität.)











## Merkmale der Gesundheit und Leistungsfähigkeit - Burnout

■ Instrument:

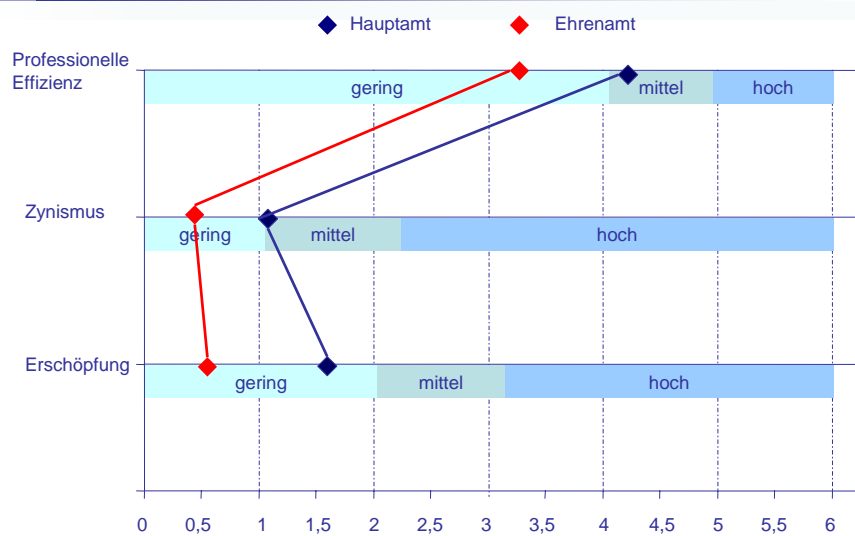
### MBI-General Survey

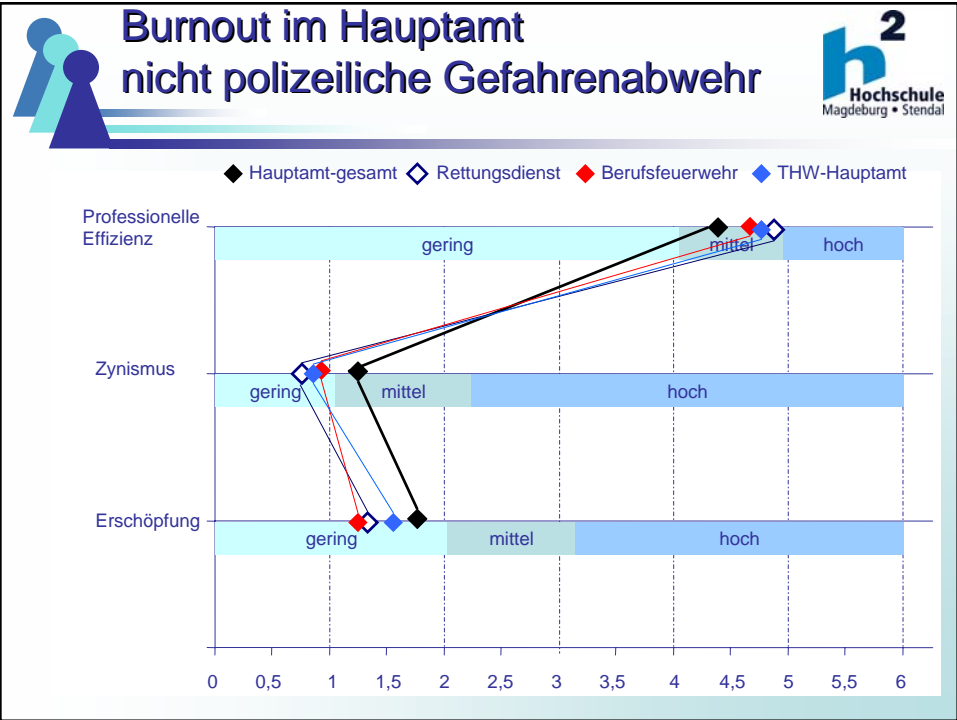
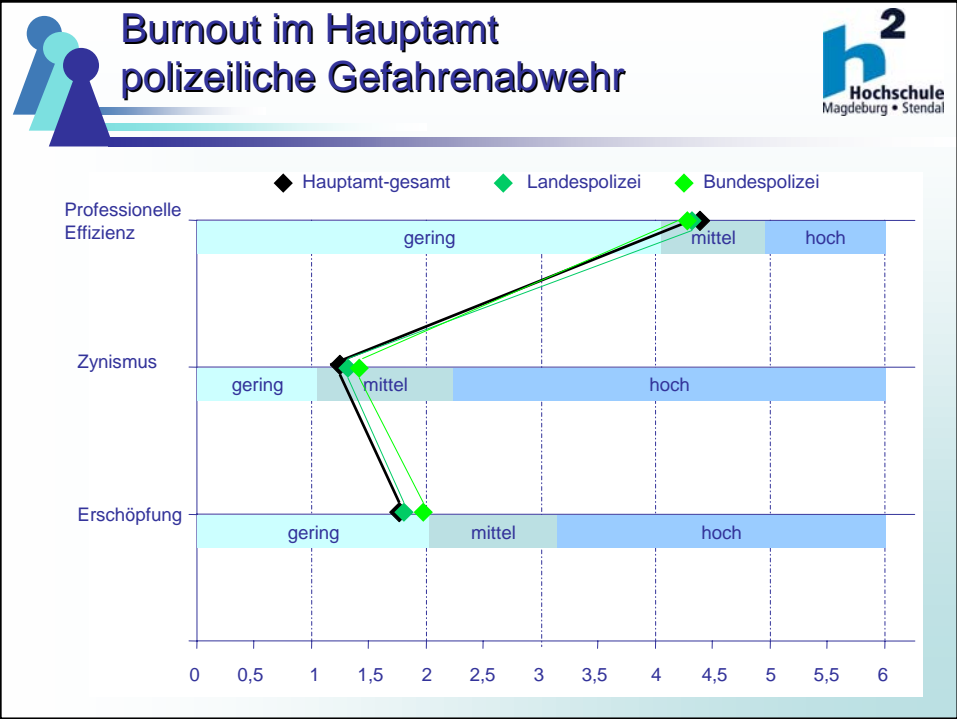
Schaufeli, Leiter, Maslach, 1996

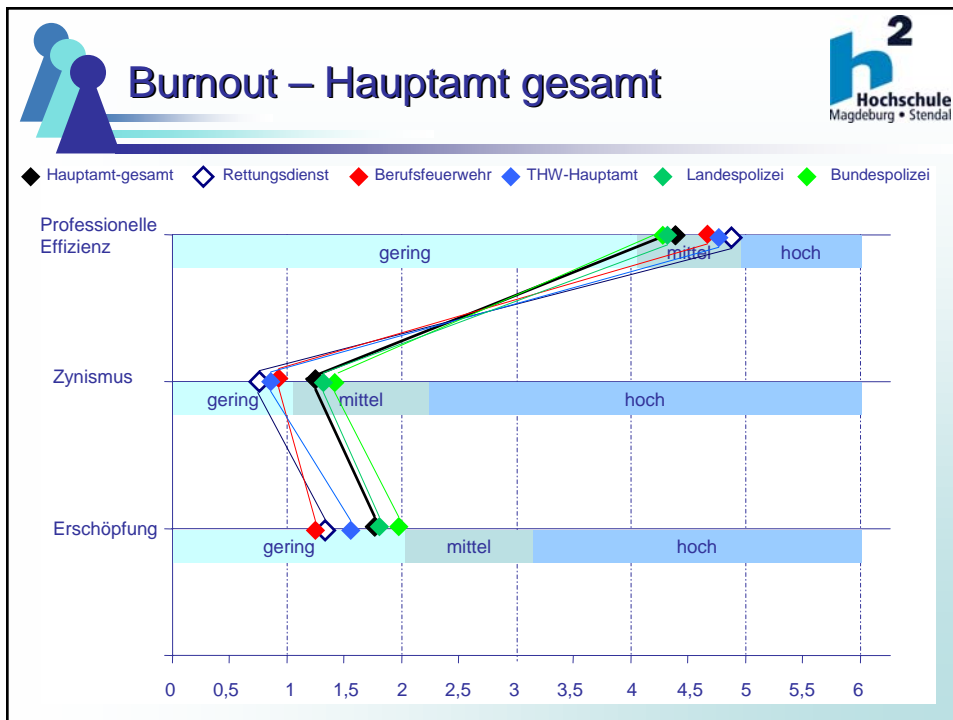
- **Erschöpfung**  
(z.B. Den ganzen Tag zu arbeiten, ist eine Strapaze.)
- **Zynismus**  
(z.B. Ich mache meine Arbeit, der Rest ist mir egal.)
- **Professionelle Effizienz**  
(z.B. Ich habe wertvolle Dinge bei der Arbeit erreicht.)




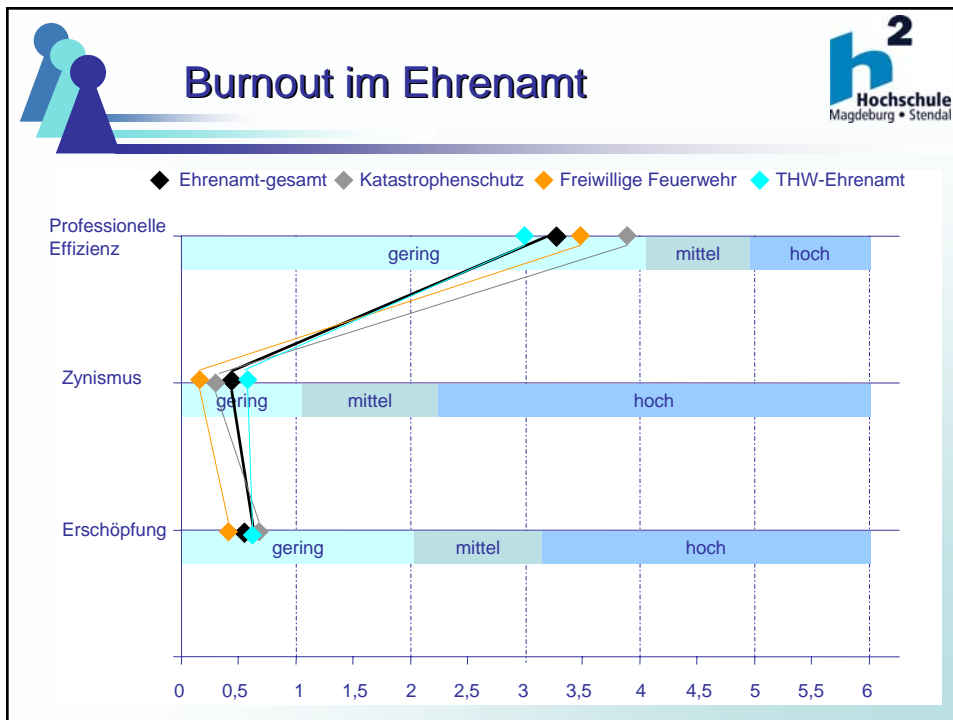
## Merkmale der Gesundheit und Leistungsfähigkeit – Burnout








- ## Merkmale der Gesundheit und Leistungsfähigkeit – Burnout im Hauptamt
- 
- hoch ausgebrannt sind:
    - 15,0% der Bundespolizeibeamten/innen
    - 11,7% der Landespolizeibeamten/innen
    - 5,8% der Berufsfeuerwehrkameraden/innen
    - 5,2% der Rettungsdienstmitarbeiter/innen
    - 2,5% der THW-Mitarbeiter/innen

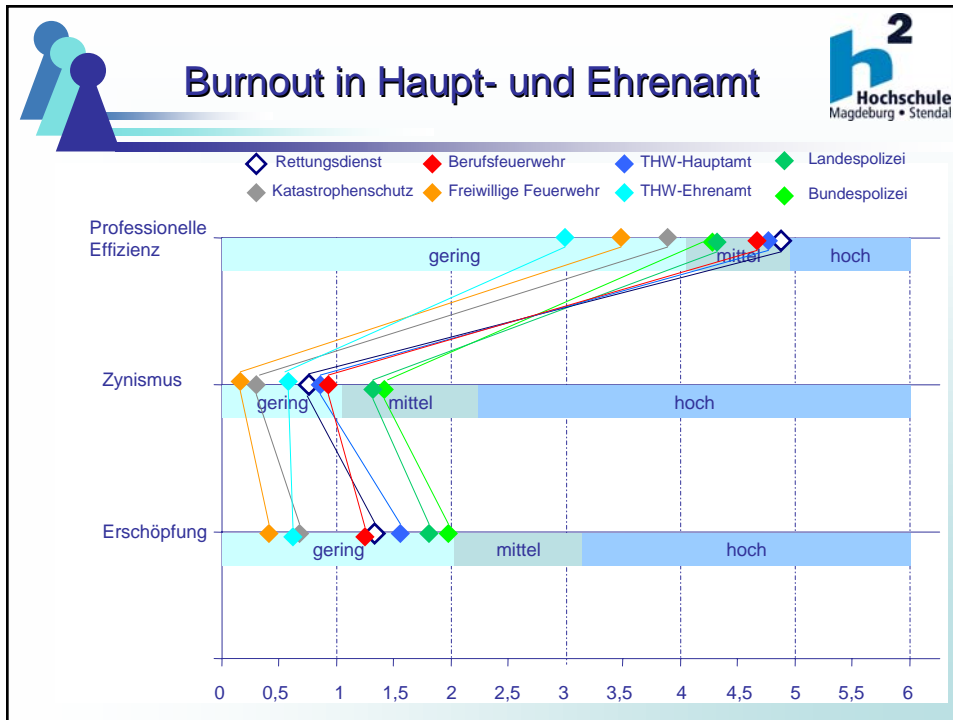


## Merkmale der Gesundheit und Leistungsfähigkeit – Burnout im Ehrenamt



■ **hoch ausgebrannt sind:**

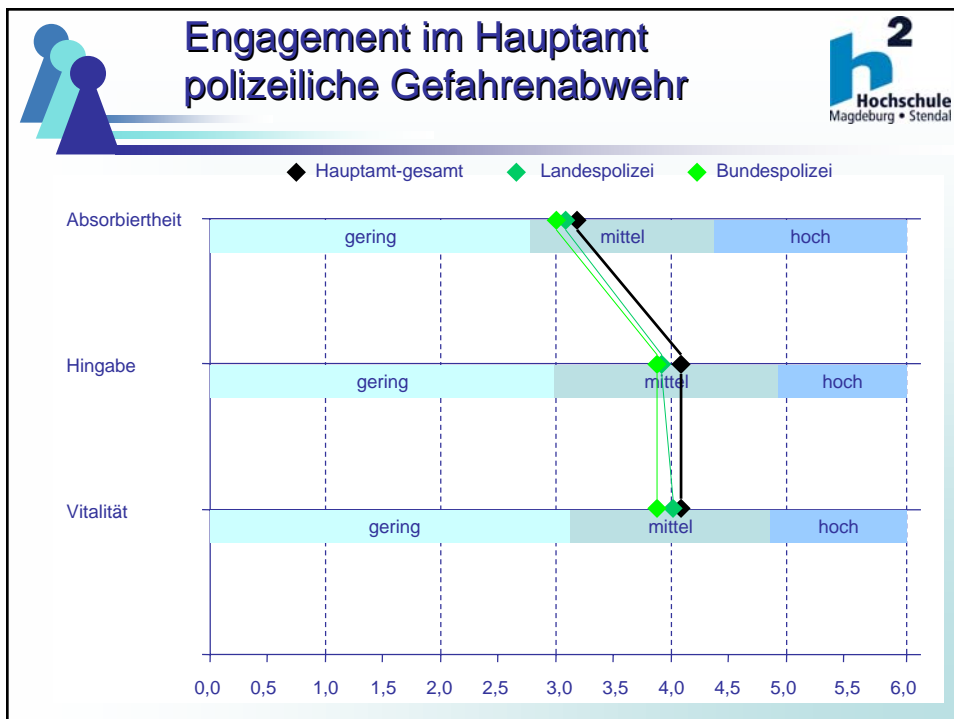
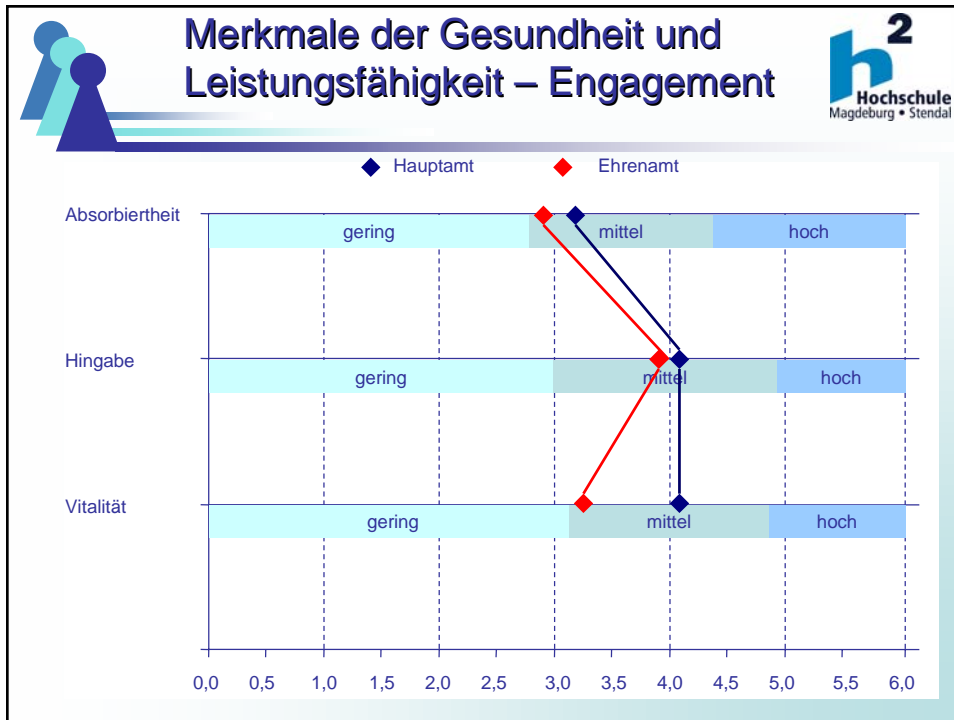
- 0,4% der Kameraden/innen der Freiwilligen Feuerwehr
- 0,0% der Katastrophenschützer/innen
- 3,5% der THW-Kameraden/innen

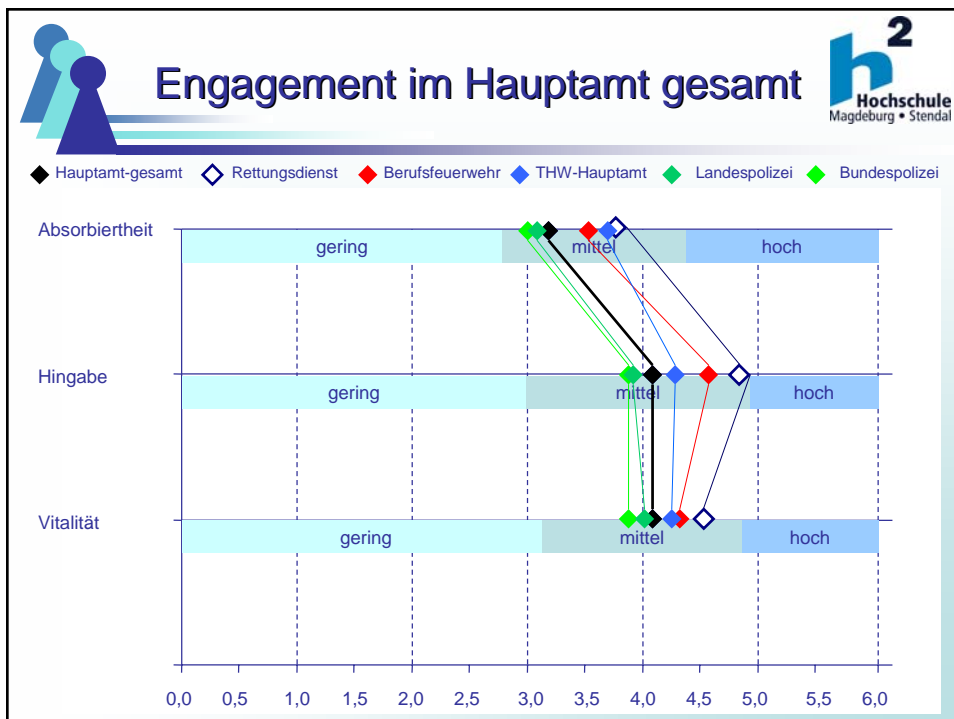
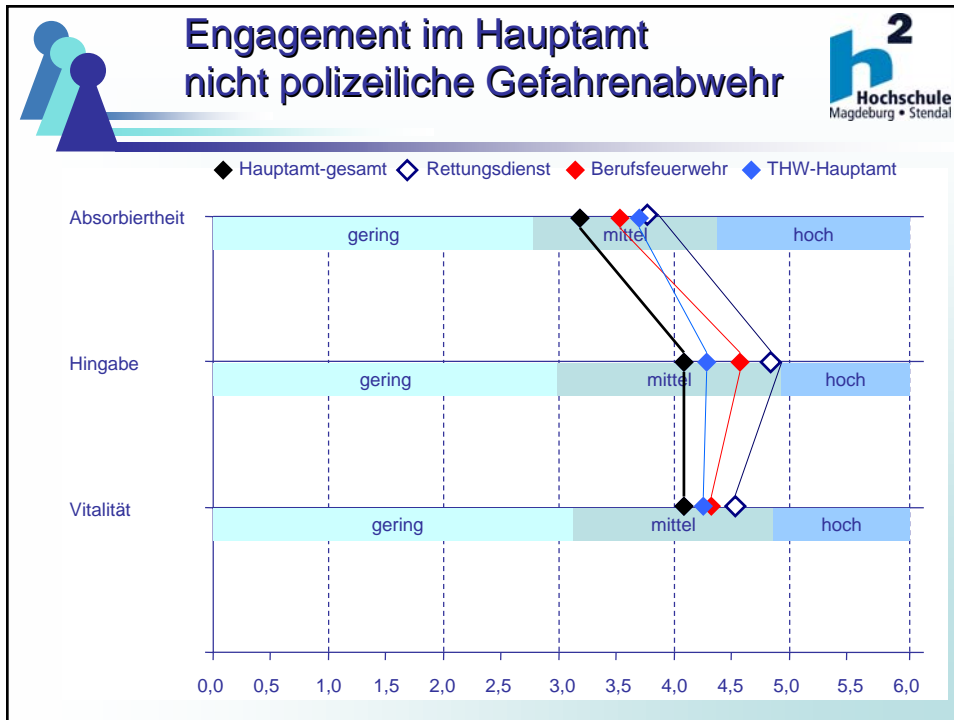


## Merkmale der Gesundheit und Leistungsfähigkeit - Engagement

**h<sup>2</sup>**  
Hochschule  
Magdeburg • Stendal

- Instrument:  
**Utrecht Work Engagement Scale**  
Schaufeli & Bakker, 2003
- **Vitalität**  
(z.B. Ich bin voll überschäumender Energie.)
- **Hingabe**  
(z.B. Meine Arbeit ist nützlich und sinnvoll.)
- **Absorbiertheit**  
(z.B. Meine Arbeit reißt mich mit.)









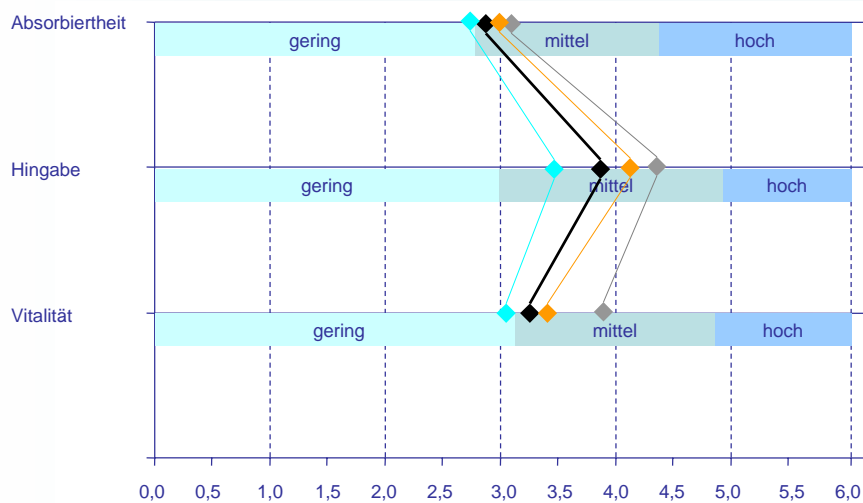
## Merkmale der Gesundheit und Leistungsfähigkeit – Engagement im Hauptamt

Dienst	geringes Engagement	starkes Engagement
Landespolizei	28,6%	43,2%
Bundespolizei	34,0%	38,1%
Rettungsdienst	12,1%	65,9%
Berufsfeuerwehr	17,4%	54,7%
THW-Hauptamt	24,3%	48,6%



## Engagement im Ehrenamt gesamt

◆ Ehrenamt-gesamt ◆ Katastrophenschutz ◆ Freiwillige Feuerwehr ◆ THW-Ehrenamt



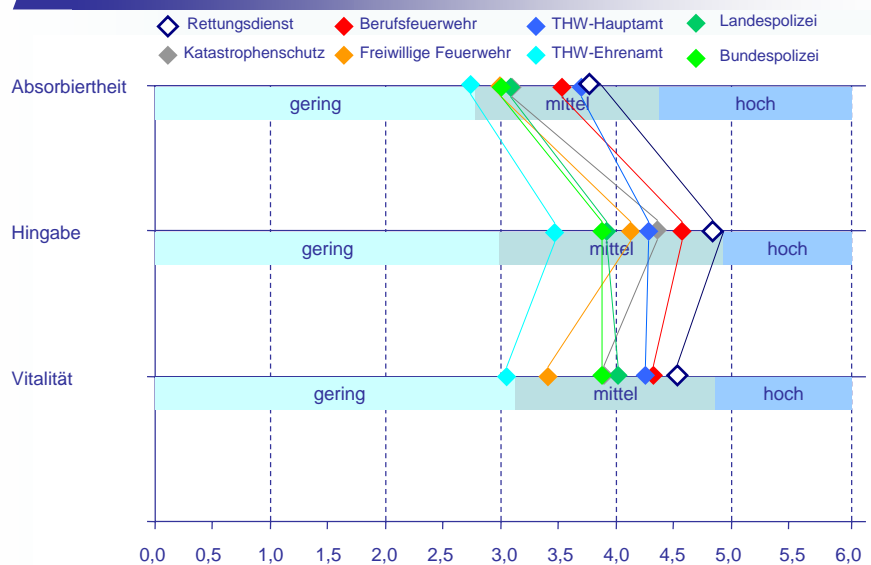


## Merkmale der Gesundheit und Leistungsfähigkeit – Engagement im Ehrenamt

Dienst	geringes Engagement	starkes Engagement
Katastrophenschutz	2,5%	37,5%
Freiwillige Feuerwehr	5,9%	38,2%
THW-Ehrenamt	4,5%	50,0%



## Engagement in Haupt- und Ehrenamt





## Merkmale der Gesundheit und Leistungsfähigkeit - Wohlbefinden

■ Instrument:  
**Fragebogen zur Erfassung körperlichen Wohlbefindens (FEW 16)**

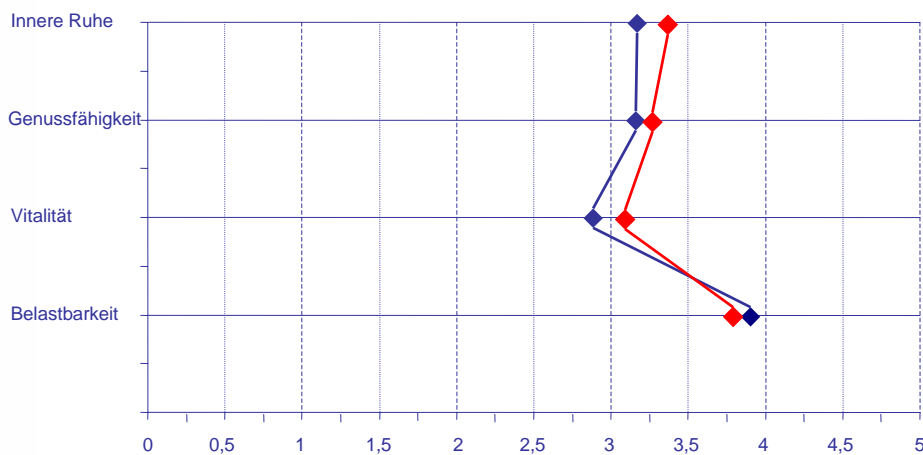
Kolip, P. & Schmidt, B., 1999

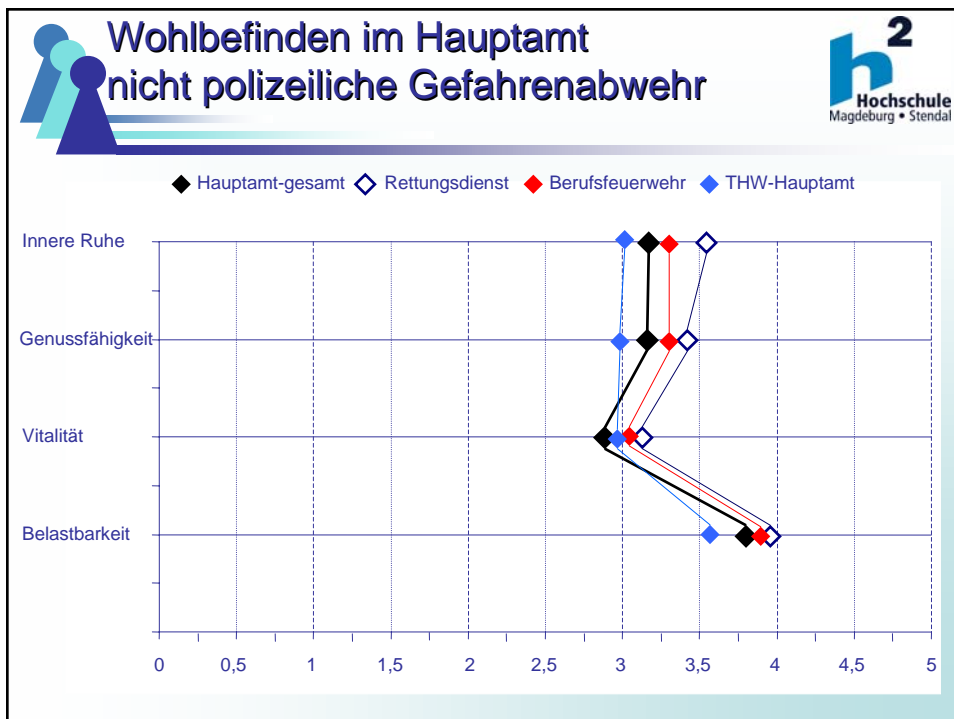
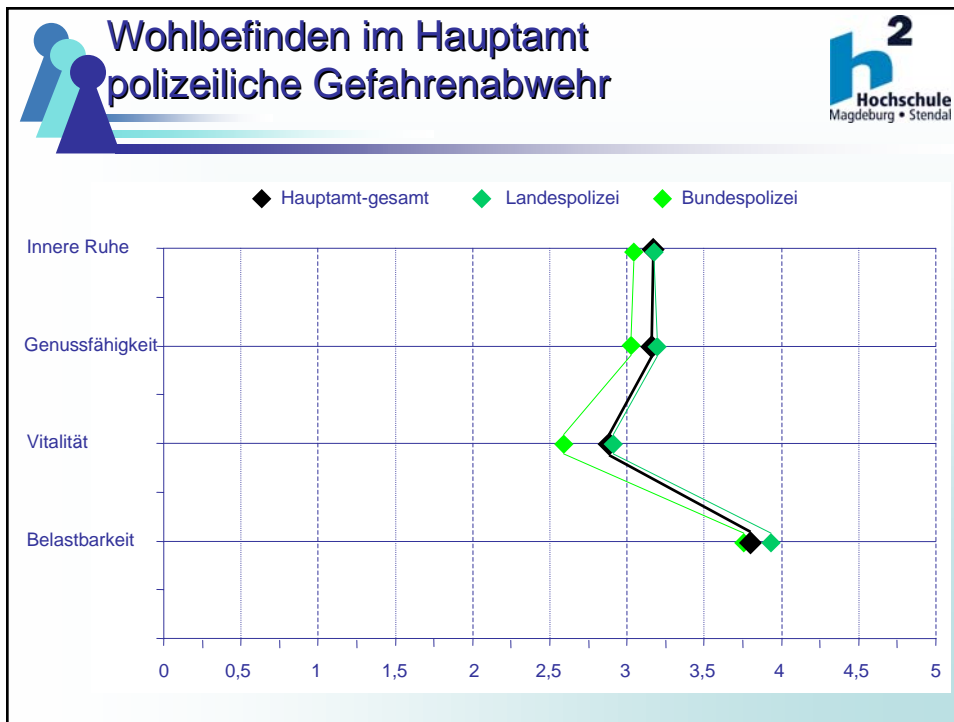
- **Belastbarkeit**  
(z.B. Mein Körper ist robust.)
- **Vitalität**  
(z.B. Ich habe einen erholsamen Schlaf.)
- **Genussfähigkeit**  
(z.B. Ich nehme mir Zeit, meinem Körper Gutes zu tun.)
- **Innere Ruhe**  
(z.B. Ich bin ruhig und gelassen.)

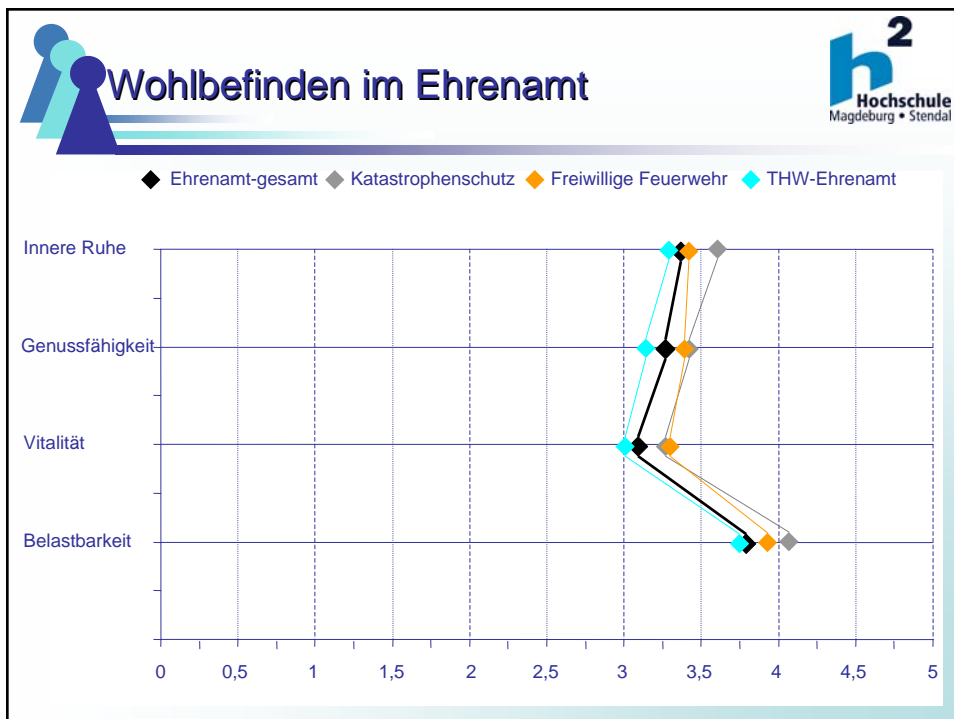
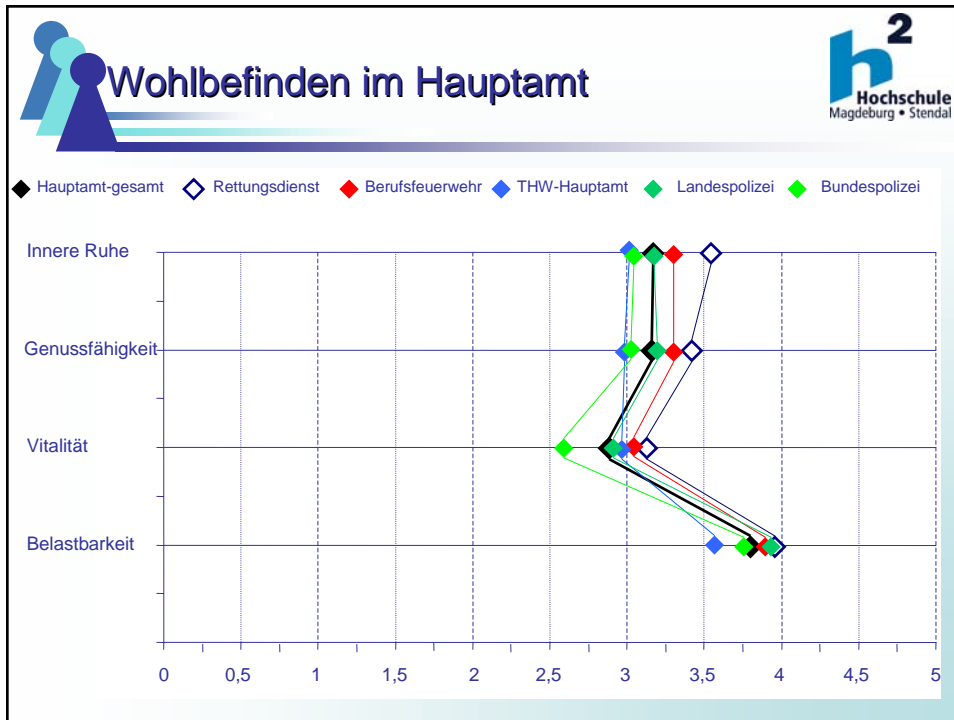


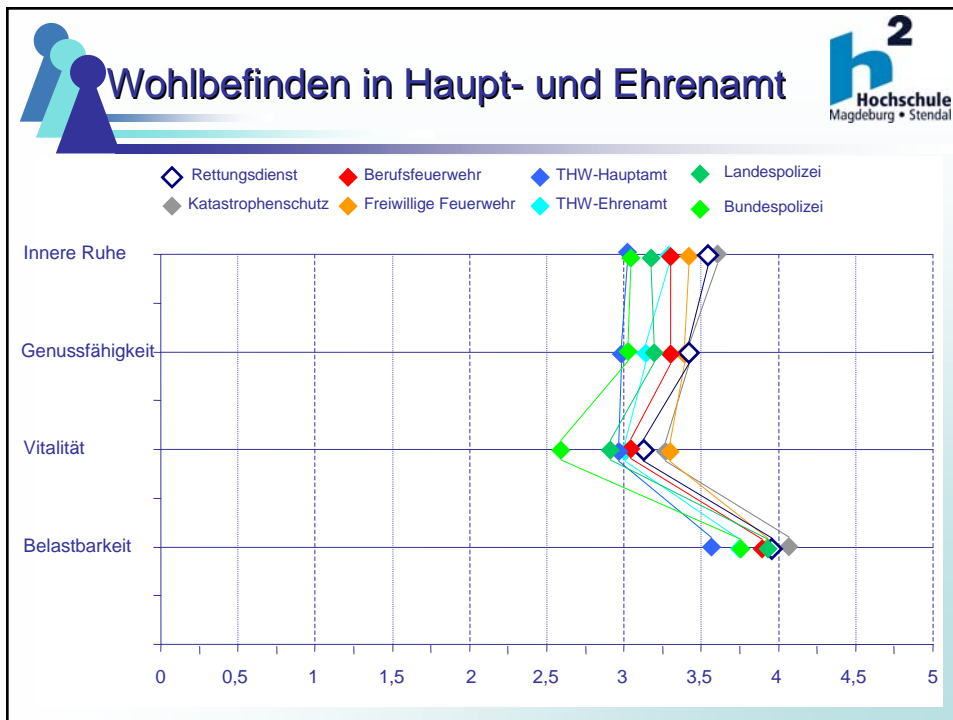
## Merkmale der Gesundheit und Leistungsfähigkeit – körperliches Wohlbefinden

◆ Hauptamt      ◆ Ehrenamt









## Ressourcen – Affektives Commitment

**h<sup>2</sup>**  
Hochschule  
Magdeburg • Stendal

- Instrument:
  - Organizational Commitment Questionnaire nach Porter & Smith (1970)**
  - Maier, G. & Woschee, R.-M., 2002
  - **15 Items**  
(z.B. Ich bin bereit, mich mehr als nötig zu engagieren, um zum Erfolg der Behörde/Organisation beizutragen.)



## Ressourcen – Affektives Commitment im Haupt- und Ehrenamt

- ◇ Rettungsdienst
- ◆ Berufsfeuerwehr
- ◆ THW-Hauptamt
- ◆ Landespolizei
- ◆ Haupt-/Ehrenamt gesamt
- ◆ Katastrophenschutz
- ◆ Freiwillige Feuerwehr
- ◆ THW-Ehrenamt
- ◆ Bundespolizei

