

**Protokoll der 3. Sitzung der Projektbegleitenden Steuerungsgruppe
des Forschungsprojektes
„Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen“
am 9. Oktober 2007 in Kassel**

Tagesordnung

Ort:	Kassel Bundessozialgericht, Raum 165 (großer Saal)
Zeit:	09.10.2007; 11:15 - 15.30 Uhr
Teilnehmer:	Teilnehmerliste im Anhang
Tagesordnung:	<p>11.15-11.30 Uhr Begrüßung, Einführung und Stand der Arbeiten <i>Prof. Dr. Irmtraud Beerlage</i></p> <p>11.30-12.00 Uhr Beschreibung der Gesamtstichprobe <i>Dagmar Arndt / Prof. Dr. Irmtraud Beerlage</i></p> <p>12.00-12.45 Uhr Organisationsprofile in den unterschiedlichen Diensten, Methodisches Vorgehen und Ergebnisse im Organisationsvergleich <i>Thomas Hering</i></p> <p>12.45-13.30 Uhr Mittagspause</p> <p>13.30-14.30 Uhr Arbeitsgruppen: Detailanalysen der Organisationsprofile in den beteiligten Diensten</p> <ol style="list-style-type: none">Landespolizei und Bundespolizei: <i>Dagmar Arndt/ Prof. Dr. Irmtraud Beerlage</i>Rettungsdienst/KatS und Berufsfeuerwehr: <i>Thomas Hering</i>Freiwillige Feuerwehr und THW: <i>Silke Springer</i> <p>14.30-15.15 Uhr Besonderheiten der Stichprobe der Ehrenamtlichen Einsatzkräfte <i>Silke Springer</i></p> <p>15.15-15.30 Uhr Ausblick und Verabschiedung <i>Prof. Dr. Irmtraud Beerlage</i></p>

1. Begrüßung und Einführung

Die Projektleiterin, Prof. Dr. I. Beerlage, begrüßt die Teilnehmer des 3. Steuerungsgruppentreffens und bedankt sich für deren Kommen. Es wird ein kurzer Überblick gegeben, welche Arbeitsschritte seit dem letzten Steuerungsgruppentreffen im Mai 2007 erfolgten, u.a. die Dateneingabe und Datenaufbereitung sowie erste Berechnungen deskriptiver Maße.

Prof. Dr. I. Beerlage entschuldigt die Projektmitarbeiterin Frau Arndt, die wegen Krankheit am heutigen Treffen nicht teilnehmen kann und vertritt sie in ihren Beiträgen.

Im Anschluss werden die einzelnen Tagesordnungspunkte vorgestellt. Neben den Vorträgen durch das Projekt werden nach der Mittagspause dienstespezifische Arbeitsgruppen gebildet, in denen dann detailliert die Ergebnisse der Clusteranalysen für die jeweiligen Dienste vorgestellt und diskutiert werden. Bei Interesse können die Vertreter der Organisationen persönlich bei den Projektmitarbeitern erfahren, in welchen Clustern sich einzelne Dienststellen befinden. Laut Beschluss des Bundesministerium des Inneren dürfen der Bundespolizei keine differenzierten Ergebnisse mitgeteilt werden, da sich nach der innerorganisatorischen Strukturreform die einzelnen Organisationseinheiten verändert haben und die Ergebnisse somit nicht mehr dem gegenwärtig vorliegenden Stand in den Organisationen der Bundespolizei entsprechen.

Das nächste Steuerungsgruppentreffen wird für den 6. Mai 2008 vorgeschlagen. Es wird in Magdeburg stattfinden, da zu diesem Zeitpunkt am Bundessozialgericht in Kassel Sanierungsmaßnahmen vorgenommen werden.

Die Tagesordnung und das Protokoll der letzten Sitzung werden angenommen.

2. Sachstand

2.1 Beschreibung der Gesamtstichprobe

Prof. Dr. I. Beerlage stellt die Ergebnisse zur Gesamtstichprobe Hauptamt sowie Ehrenamt der ersten Erhebungswelle vor. Die soziodemographischen Daten (Alter, Geschlecht, Berufstätigkeit) werden deskriptiv dargestellt. Da sich die Hauptamt-Stichprobe zu ca. 75% aus Mitgliedern der polizeilichen Gefahrenabwehr zusammensetzt, beeinflusst dies bei den Berechnungen den Mittelwert der Gesamtstichprobe im Hauptamt. Die deskriptiven Maße zu Merkmalen der Organisationen im Haupt- und Ehrenamt, der subjektiven Gesundheit und der Leistungsfähigkeit werden den Steuerungsgruppenteilnehmern erläutert. Es werden jeweils die dienstespezifischen Mittelwerte im Vergleich zum Gesamtmittelwert des Hauptamts bzw. Ehrenamts dargestellt.

Das Ergebnis veranschaulicht, dass aus der Sicht der ehrenamtlichen Mitarbeiter in den Organisationen im Durchschnitt mehr Ressourcen wahrgenommen werden als aus der Sicht der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Zudem zeigt sich in den Diensten im Hauptamt eine höhere wahrgenommene quantitative Arbeitsbelastung und eine größere Anzahl an stark Burnout-gefährdeten Personen. Bei den Ergebnissen zur Wahrnehmung von Engagement und Leistungsfähigkeit erreicht das Hauptamt höhere durchschnittliche Werte als das Ehrenamt. Somit erleben sich die hauptamtlichen Mitarbeiter durchschnittlich stärker engagiert als die ehrenamtlich Tätigen. Das körperliche Wohlbefinden ist im Ehrenamt durchschnittlich höher ausgeprägt, als in den Diensten des Hauptamtes.

Am Ende äußert Prof. Dr. I. Beerlage den Wunsch an die Vertreterinnen und -vertreter der Steuerungsgruppe, in der zweiten Erhebungswelle in den Hilfsorganisationen mehr ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Katastrophenschutz in die Studie einzubeziehen, da diese Gruppe in der ersten Erhebungswelle nur in geringer Anzahl vertreten war.

Prof. Dr. I. Beerlage informiert die Teilnehmerinnen und Teilnehmer anschließend über die Führungskräfteinterviews, die im Spätherbst stattfinden sollen. Das Projektteam hat hierzu die Organisationen ermittelt, deren Organisationsmerkmale für die im Haupt- und Ehrenamt gebildeten dienstspezifischen Cluster prototypisch sind. Das Projektteam wird bezüglich der Planung und Durchführung der Interviews schriftlich bei den ausgewählten Organisationen um die Nennung von Interviewpartnern anfragen.

Die anschließende Diskussion thematisiert die Repräsentativität der dargestellten dienstspezifischen Gesamtstichproben. Herr Reuschel merkt an, dass der vorgestellte Gesamtmittelwert eines Dienstes schwierig zu interpretieren ist, da z.B. auch kleine Organisationseinheiten mit positiven Organisationsmerkmalen in die Berechnungen des Gesamtmittelwertes einfließen und somit nicht mehr einzeln positiv darstellbar sind bzw. von Organisationen mit eher ungünstigen Merkmalen nicht trennbar sind. Dieser Sachverhalt findet bereits im Projekt in der Interpretation und Planung weiterer Auswertungsschritte der Daten Berücksichtigung. Prof. Dr. Beerlage teilt mit, dass einer der nächsten Arbeitsschritte die Ermittlung des Mittelwertes einer die Dienste anteilmäßig gleich berücksichtigten Zufallsstichprobe darstellen wird.

Herr Hering gibt zu Bedenken, dass die Bestimmung der Repräsentativität der Studie generell schwierig sei, da aufgrund der unterschiedlichen Organisationsstrukturen in den verschiedenen Diensten und deren unterschiedlich detaillierter Mitgliedererfassung z.T. nur sehr unzureichende Informationen zur Grundgesamtheit vorliegen.

2.2 Organisationsprofile in den unterschiedlichen Diensten, methodisches Vorgehen und Ergebnisse im Organisationsvergleich

Herr Hering stellt in seinem Vortrag die Organisationsprofile für die verschiedenen Dienste im Haupt- und Ehrenamt vor und erläutert das methodische Vorgehen zu deren Berechnung. Den theoretischen Rahmen für die empirische Untersuchung bilden Anforderungs- und Ressourcenmodelle, Gleichgewichtsmodelle sowie Modelle zu Organisationsklima und Gesundheit, welche detailliert im Zwischenbericht des Projektes nachzulesen sind. Die dienstspezifische Clusterbildung erfolgte anhand der Betrachtung von Belastungen (quantitative Arbeitsbelastung) und Ressourcen (Kontrolle/Handlungsspielraum, Belohnung/Gratifikation, Teamwork, Fairness/Gerechtigkeit, Wertvorstellungen, Vorgesetztenverhalten, Zusammenhalt im Team und Kommunikationskultur) in den Organisationen. Die relativ kleine Stichprobe aus dem THW Hauptamt (n=41) wurde bei der Clusteranalyse in die Berechnung für das THW Ehrenamt einbezogen, da die Berechnung von eigenen Clustern für diese Stichprobe als nicht sinnvoll erschien und beim THW von einer grundsätzlich ähnlich wahrgenommenen Organisationsrealität im Haupt- und Ehrenamt ausgegangen wird.

Bis auf den Rettungsdienst wurde für alle Dienste im Hauptamt eine 3-Cluster-Lösung für die Entwicklung von Organisationsprofilen vorgeschlagen, für die verschiedenen Dienste im Ehrenamt jeweils eine 4-Cluster-Lösung. Da bei der 4-Cluster-Lösung sowohl im hauptamtlichen Rettungsdienst, im THW-Ehrenamt als auch in der Freiwilligen Feuerwehr jeweils ein Cluster entstand, in das nur eine Organisation mit einem vergleichsweise sehr kleinen Stich-

probenumfang fiel, wird dieses Cluster zwar jeweils deskriptiv dargestellt, geht aber nicht in weiterführende Berechnungen ein.

In den entstandenen dienstespezifischen Clustern wurden jeweils die Unterschiede für die einzelnen Organisationsklimamerkmale sowie die Merkmale der arbeitsbezogenen Gesundheit (Burnout, Engagement und Leistungsfähigkeit) auf Signifikanz geprüft. Die Merkmale, für die sich signifikante Unterschiede ergaben, wurden für die Benennung der Gruppen genutzt da sie das jeweilige Profil am deutlichsten beschreiben.

Herr Hering weist darauf hin, dass sich die Organisationsprofile der polizeilichen Gefahrenabwehr insgesamt sehr gleichen. Im Gegensatz hierzu stellt sich der Rettungsdienst als eine sehr heterogene Teilstichprobe dar, die sich in drei sehr unterschiedlichen Clustern abbilden lässt.

2.3 Besonderheiten der Stichprobe der Ehrenamtlichen Einsatzkräfte

Frau Springer stellt die Besonderheiten der Ehrenamtstichprobe vor. Als Vergleichswerte dienen die Daten aus dem Freiwilligensurvey, einer repräsentativen Studie zum freiwilligen Engagement in der Bevölkerung, die in den Jahren 1999 und 2004 im Auftrag der Bundesregierung durchgeführt wurde. Es werden sowohl soziodemographische Daten der Ehrenamtstichprobe als auch Daten zu Erwartungen, Motiven und persönlicher Bedeutung des Engagements sowie Fördermöglichkeiten durch Organisationen, Staat und Arbeitgeber erläutert.

In der öffentlichen Diskussion werden bisher vor allem engagementbeeinträchtigende BOS-*externe* Konfliktlinien, wie die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, öffentliche Information und Anerkennung sowie finanzielle und rechtliche Regelungen thematisiert. Das Forschungsprojekt möchte durch seine Fragestellung den Fokus auch auf engagementbeeinträchtigende Konfliktlinien *innerhalb* der BOS richten.

3. Diskussionen innerhalb der dienstespezifischen Arbeitsgruppen

3.1 Landespolizei und Bundespolizei

Auswertungsstrategien stehen im Vordergrund der Diskussion, da die ausgehändigten detaillierten Beschreibungen der Cluster als selbsterklärend gewertet werden. Bezüglich des Fragebogens wird angemerkt, dass einzelne Fragen durchaus missverständlich interpretiert werden konnten. Die wird u.a. auf Fragen zum Vorgesetztenverhalten bezogen. Hierbei bestünde die Schwierigkeit der Zuordnung zur entsprechend abgefragten Führungsebene (unmittelbar Vorgesetzter, Hausspitze) Das Verhältnis zum direkten Vorgesetzten sei häufig besser als zur Organisationsspitze.

Ein interessanter Aspekt, der bei der Auswertung der Daten berücksichtigt werden sollte, seien auch Zusammenhänge zwischen dem Dienstrang einer Person und z.B. dem Engagement, krankheitsbedingten Fehltagen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Arbeitsgruppe wünschen sich nach der empirischen Auswertung der Daten Handlungsleitfäden mit Interventionen, die dazu genutzt werden können, um den in der Studie festgestellten innerorganisatorischen Problemlagen zu begegnen.

3.2 Freiwillige Feuerwehr und THW

Die Arbeitsgruppenteilnehmerinnen und -teilnehmer verfolgen interessiert die Erläuterung der einzelnen Cluster für die Freiwillige Feuerwehr und das THW. In der anschließenden Diskussion werden eher allgemeine Aspekte und Probleme des freiwilligen Engagements im Bevölkerungsschutz, wie Nachwuchssorgen aufgrund eines veränderten Freizeitverhaltens sowie eine abnehmende Gemeinschaftsorientierung bei den Jugendlichen angesprochen. Darüber hinaus wird angemerkt, dass eigene Interessen und ein möglicher beruflicher Nutzen des Engagements zunehmend in den Vordergrund rücken und beispielsweise Arbeitslose die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Freiwilligen Feuerwehr (z. B. LKW-Führerschein) für ihren beruflichen Wiedereinstieg nutzen aber anschließend nicht mehr für die Einsatzfähigkeit zur Verfügung stehen. Gerade in kleineren Wehren im ländlichen Bereich kann die Einsatzbereitschaft oftmals nicht mehr sichergestellt werden. Beim THW müssen sich die freiwilligen Helferinnen und Helfer hingegen verpflichten, für eine gewisse Zeit zur Verfügung zu stehen, da sie sonst die Ausbildungskosten vollständig oder anteilig erstatten müssen. Für die weitere Auswertung wäre es interessant, u.a. die Engagementmotive nach Altersgruppen aufzuschlüsseln.

3.3 Rettungsdienst und Berufsfeuerwehr

An dieser Arbeitsgruppe waren ausschließlich Vertreter von Rettungsdiensten beteiligt. Vertreter von Berufsfeuerwehren schlossen sich wegen der inhaltlichen Nähe und der Vergleichbarkeit der Aufgabengebiete der Arbeitsgruppe „Freiwillige Feuerwehren und THW“ an (s. 3.2).

Zunächst wurden die ermittelten Organisationsprofile und ihre inhaltliche Bedeutung im Detail vorgestellt. Dabei lag der Fokus auf den möglichen und theoretisch diskutierten Konsequenzen bestimmter Ausprägungen von den erhobenen Merkmalen der Arbeit. Deutlich wurde, dass Arbeitsumgebungen, die durch angemessene/hohe Anforderungen und Herausforderungen geprägt sind und die gleichzeitig auch Voraussetzungen bieten, Anforderungen zu „meistern“, als „günstig“ einzuschätzen sind. Einsatzkräfte aus Organisationen, die diesen Profilen angehören, zeigten ein höheres Engagement und eine stärkere Verbundenheit mit ihrer Organisation.

Gegenstand der Gespräche waren ferner die anstehenden Interviews. Erläutert wurde dabei zunächst, wie die Auswahl der Interviewpartner erfolgt. Interviews werden mit Führungskräften der Organisationen geführt, die prototypisch für ein bestimmtes Profil sind. Indikator dafür ist ein statistischer Parameter (quadrierte euklidische Distanz vom Clusterzentrum).

Angemerkt wurde von den Teilnehmern, dass die Interviews auch auf die Rahmenbedingungen fokussieren sollten, in denen Einsatzorganisationen agieren. Speziell verlorene Ausschreibungen bedeuteten für die Mitarbeiter der unterlegenen Hilfsorganisationen nach einer gewissen Zeit teilweise hohe Lohneinbußen, Veränderungen in den Arbeitsbedingungen oder gar den Verlust des Arbeitsplatzes. Näher beleuchtet werden sollte außerdem, ob die zunehmende Arbeitsplatzunsicherheit im Rettungsdienst Auswirkungen auf das Engagement bzw. die Gesundheit von Einsatzkräften hat. Erste Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine befristete Beschäftigung eher mit höheren Ausprägungen bei bestimmten Engagementmerkmalen einhergeht.

Fraglich ist allerdings, ob dieser Trend auf die erste Zeit der Befristung zutrifft bzw. möglicherweise dauerhaft ist. Dazu können nach der zweiten Erhebungswelle genauere Angaben gemacht werden.

4. Planung des weiteren Vorgehens, Verabschiedung

Das Projektteam bedankt sich für bereits wieder zurückgesandte Änderungsbögen und bittet die Dienste strukturelle Veränderungen in den Organisationen dem Projekt zu melden, da diese für die Interpretation der erhobenen Daten wichtig sind.

Die zweite Erhebungswelle wird Ende 2007/Anfang 2008 beginnen. Es werden erneut 20.000 Fragebögen an die Organisationen verschickt. Das Fragebogeninstrument wird teilweise inhaltlich überarbeitet und gegebenenfalls gekürzt. Es wird angestrebt, dass Organisationsmitglieder, die sich an der ersten Erhebung beteiligten, auch an der zweiten Befragung teilnehmen, damit ein längsschnittlicher Vergleich möglich ist. Anhand der Codes auf den Fragebögen lässt sich feststellen, ob sich eine Person zum zweiten Mal an der Befragung beteiligt. Auch neue Studienteilnehmer sind bei der Befragung erwünscht und können als Vergleichsstichprobe zur ersten Erhebung mit in die Auswertung einbezogen werden. Die Organisationen werden gebeten, für eine rege Teilnahme an der Studie werben. Insbesondere sollen ehrenamtliche Einsatzkräfte im Katastrophenschutz erreicht werden, damit sich deren Anteil in der Ehrenamts-Stichprobe vergrößert. Aufgrund der Rückmeldungen aus den Organisationen wird bei der zweiten Erhebungswelle für die Beantwortung und Rücksendung der Fragebögen mehr Zeit zur Verfügung gestellt werden.

Alle Beiträge werden den Mitglieder der Steuerungsgruppe auf der Projekt-Website unter <http://www.gesundheit-im-einsatzwesen.de> zur Verfügung gestellt:

**Nächstes Treffen der Steuerungsgruppe:
Dienstag, 06.05.2008 in Magdeburg**