

Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen

Entwicklung und von Organisationsprofilen im Hauptamt

Wie sind die Organisationsmerkmale und die Gesundheit der Mitarbeiter in den unterschiedlichen Organisationen nach einem Jahr beschaffen?

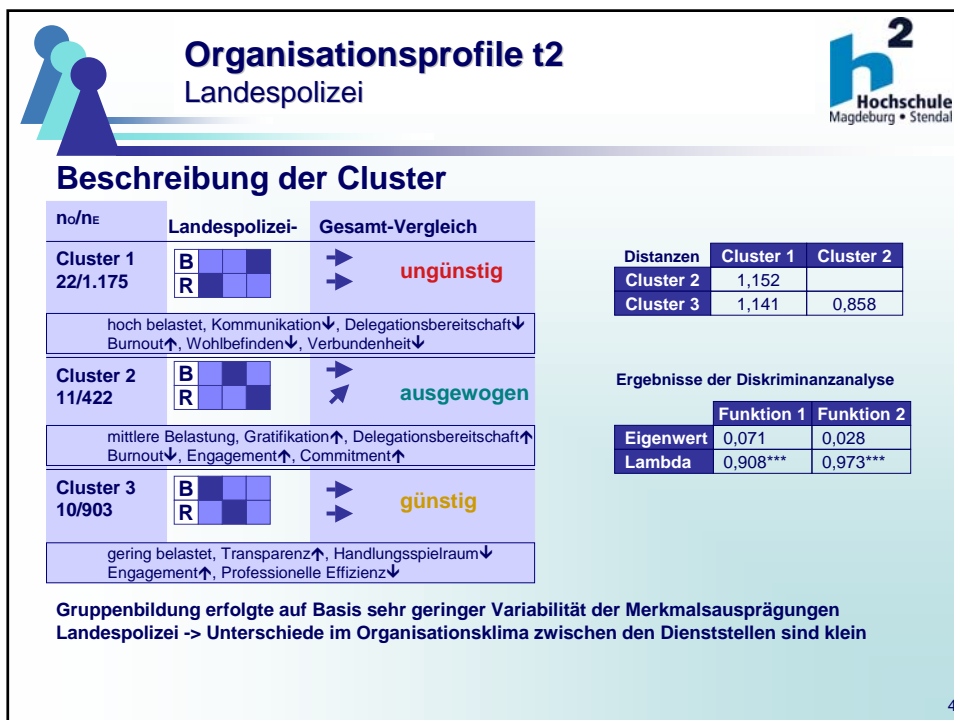
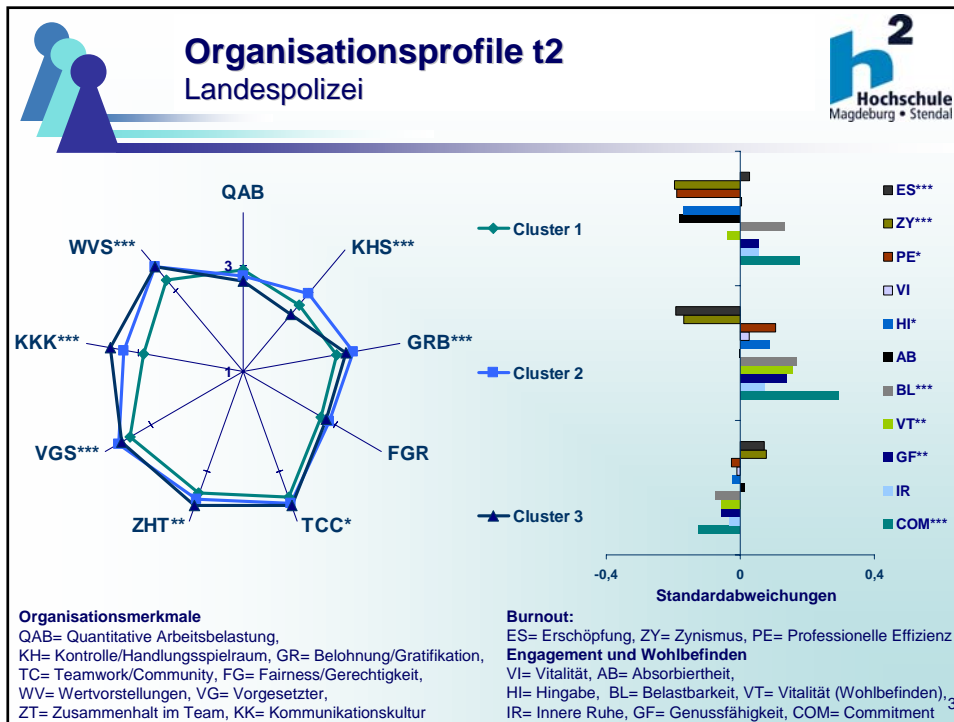
5. Treffen der Steuerungsgruppe,
20. Januar 2009, Magdeburg

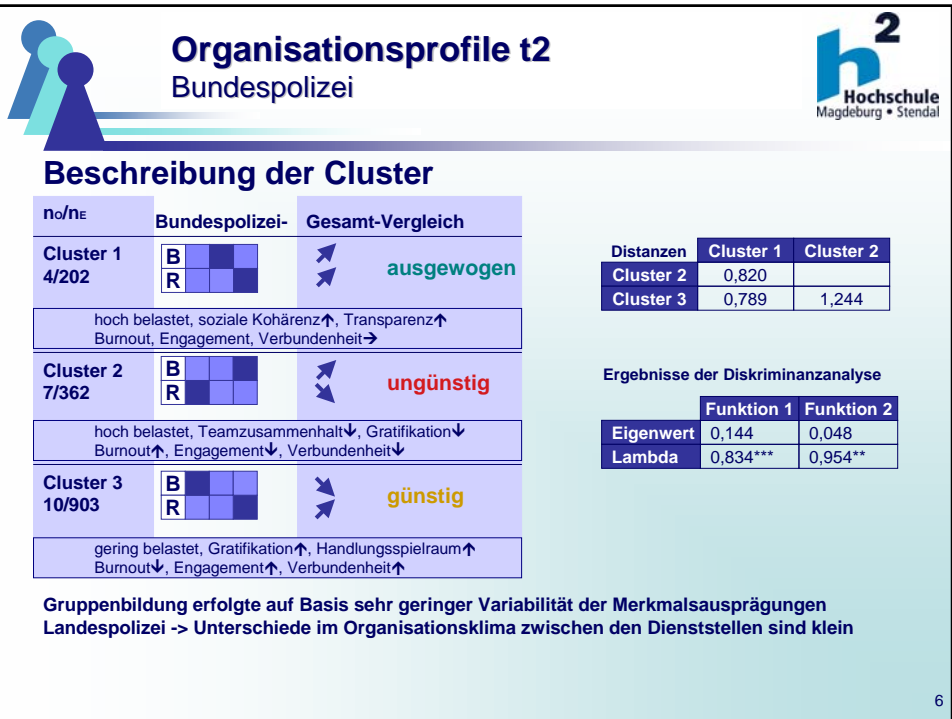
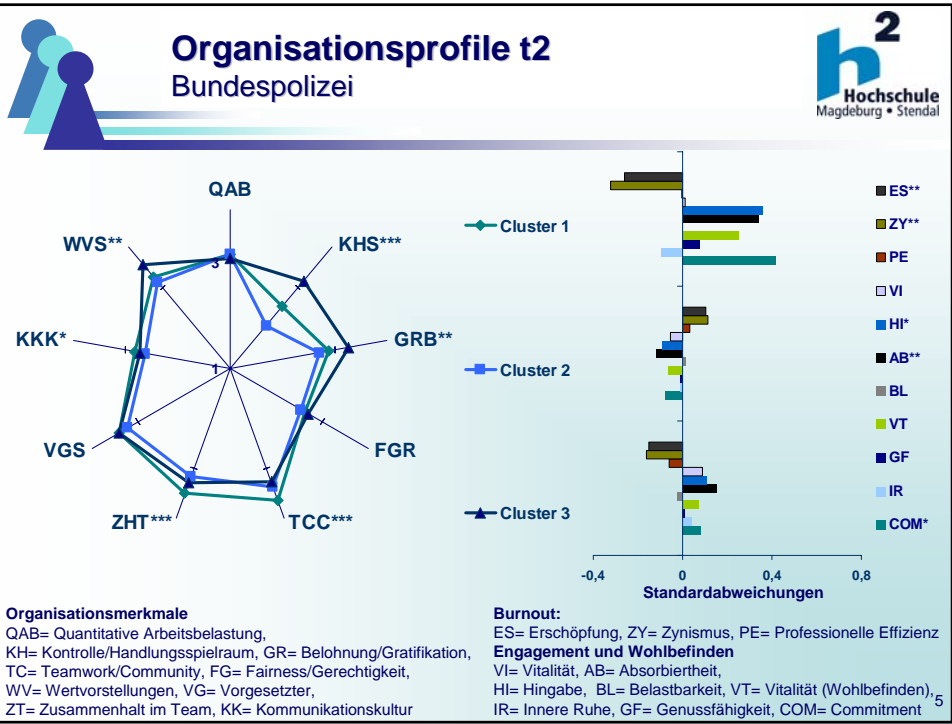


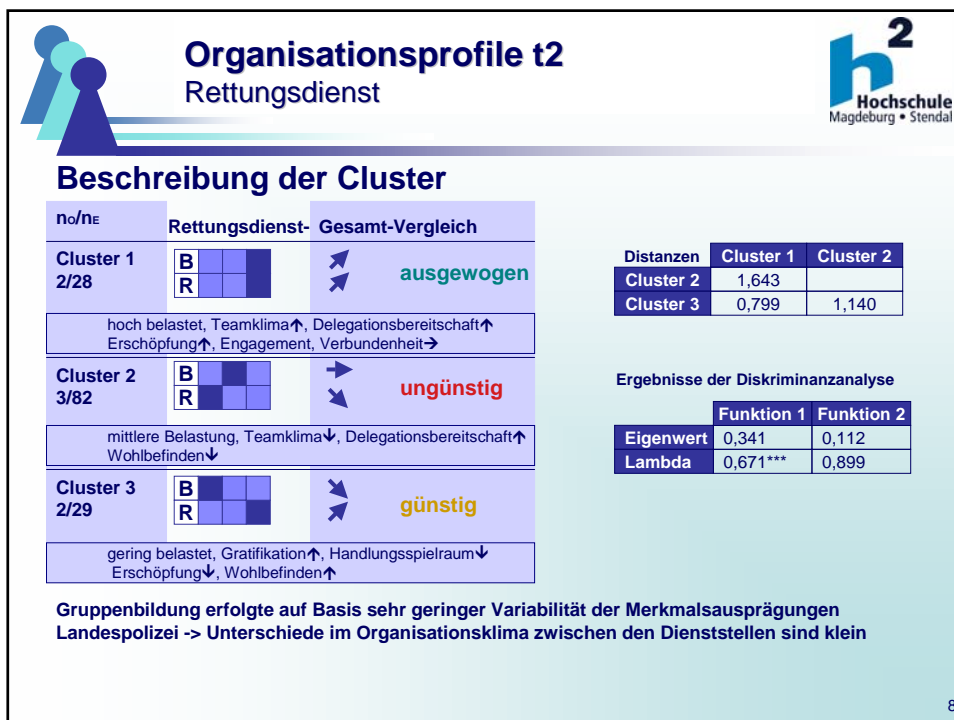
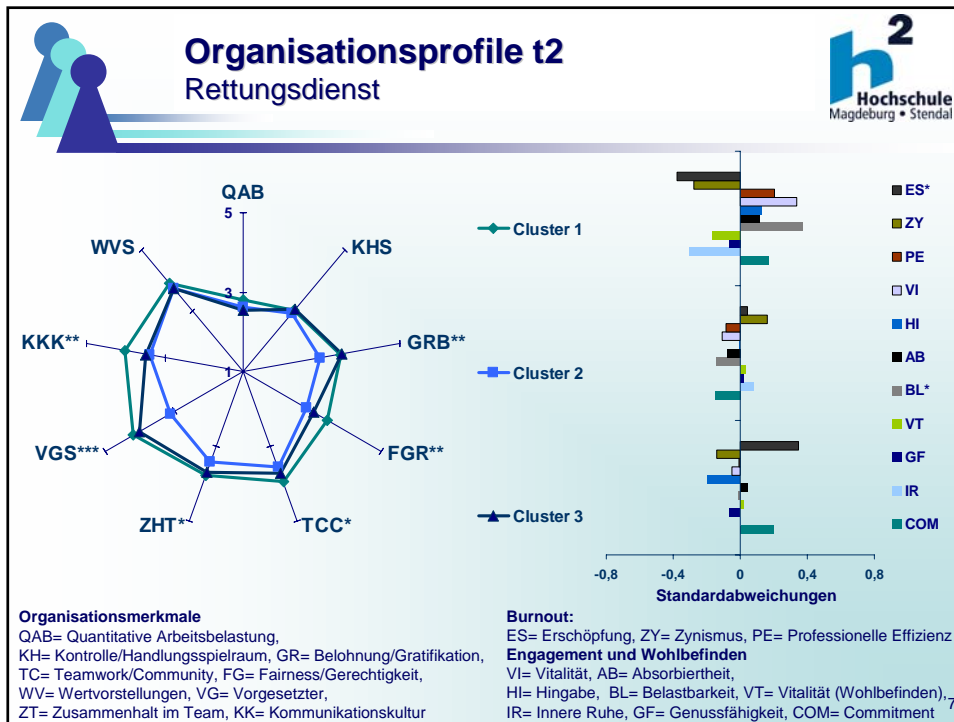
Inhalt



- **Organisationsprofile** und Gesundheit zum zweiten Messzeitpunkt
- **Veränderung der Zugehörigkeit** zu Profilen zum ersten und zweiten Messzeitpunkt
- **Vergleich der Organisationen** in den einzelnen Profilen zum ersten und zweiten Messzeitpunkt

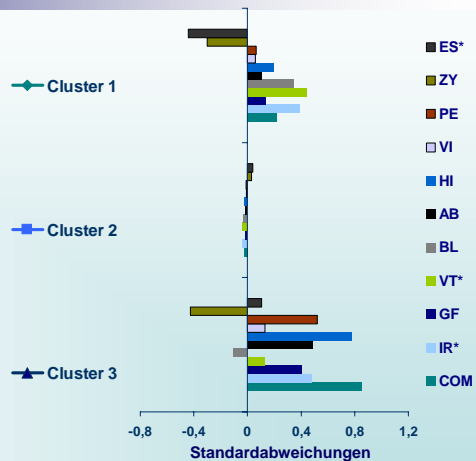
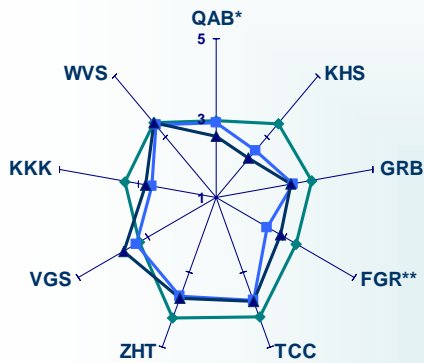








Organisationsprofile t2 Berufsfeuerwehr



Organisationsmerkmale

QAB= Quantitative Arbeitsbelastung,
KH= Kontrolle/Handlungsspielraum, GR= Belohnung/Gratifikation,
TC= Teamwork/Community, FG= Fairness/Gerechtigkeit,
WV= Wertvorstellungen, VG= Vorgesetzter,
ZT= Zusammenhalt im Team, KK= Kommunikationskultur

Burnout:

ES= Erschöpfung, ZY= Zynismus, PE= Professionelle Effizienz
Engagement und Wohlbefinden
VI= Vitalität, AB= Absorbiertheit,
HI= Hingabe, BL= Belastbarkeit, VT= Vitalität (Wohlbefinden),
IR= Innere Ruhe, GF= Genussfähigkeit, COM= Commitment⁹



Organisationsprofile t2 Berufsfeuerwehr

Beschreibung der Cluster

no/nE	Berufsfeuerwehr-	Gesamt-Vergleich
Cluster 1 1/3		 ausgewogen
hoch belastet, Fairness/Gerechtigkeit↑ Erschöpfung↑, Wohlbefinden↑		
Cluster 2 2/352		 ungünstig
mittlere Belastung, Fairness/Gerechtigkeit↓ Wohlbefinden↓		
Cluster 3 1/33		 günstig
gering belastet, durchschnittliche Ressourcenwahrnehmung Burnout↓, Wohlbefinden↑		

Distanzen	Cluster 1	Cluster 2
Cluster 2	1,652	
Cluster 3	1,709	0,680

Ergebnisse der Diskriminanzanalyse

	Funktion 1	Funktion 2
Eigenwert	0,071	0,028
Lambda	0,908***	0,973***

Gruppenbildung erfolgte auf Basis sehr geringer Variabilität der Merkmalsausprägungen
Landespolizei -> Unterschiede im Organisationsklima zwischen den Dienststellen sind klein



Zusammenfassung Hauptamt

- sehr ähnliche Klimamuster wie zu t1
- Bildung von 3 Gruppen = bester Kompromiss aus:
 - Interpretierbarkeit der Lösung und
 - Homogenität innerhalb der Gruppen (Ausnahme Rettungsdienst)
- vergleichbare Anforderungs- Ressourcenprofilen in allen Diensten:
 1. relativ ressourcenarm-hochgradig fordernd/belastend
 2. relativ ressourcenreich-anforderungsarm
 3. relativ ressourcenreich-hochgradig fordernd/belastend

11



Zusammenfassung Hauptamt

- Handlungsebenen mit dem Ziel **Erhaltung** und **Erweiterung** von Gesundheit und Engagement:
 - Landespolizei: Gratifikation und Transparenz
 - Bundespolizei: Handlungsspielräume und Teamzusammenhalt (t1: Handlungsspielräume und Delegationsbereitschaft)
 - Rettungsdienst: Gratifikation, Delegationsbereitschaft und Transparenz (t1: Fairness)
 - Berufsfeuerwehr: Fairness (t1: Fairness und Delegationsbereitschaft)

12

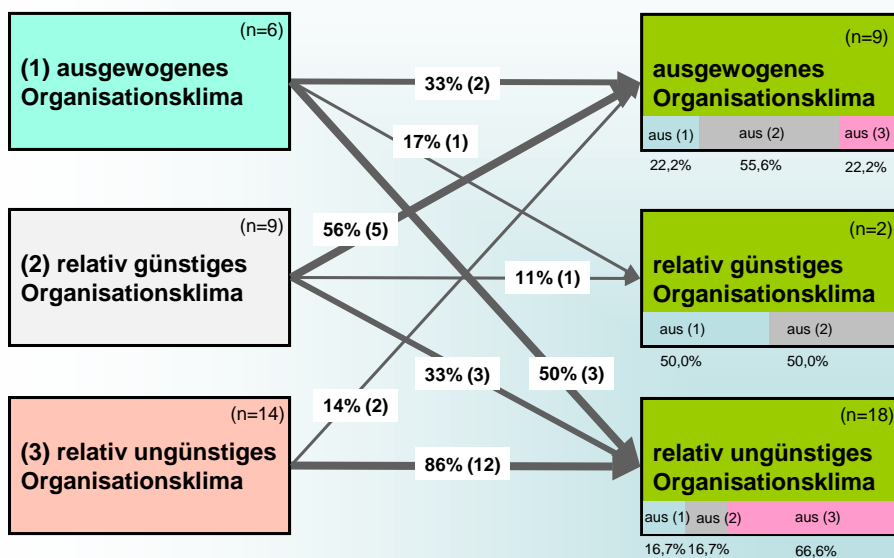


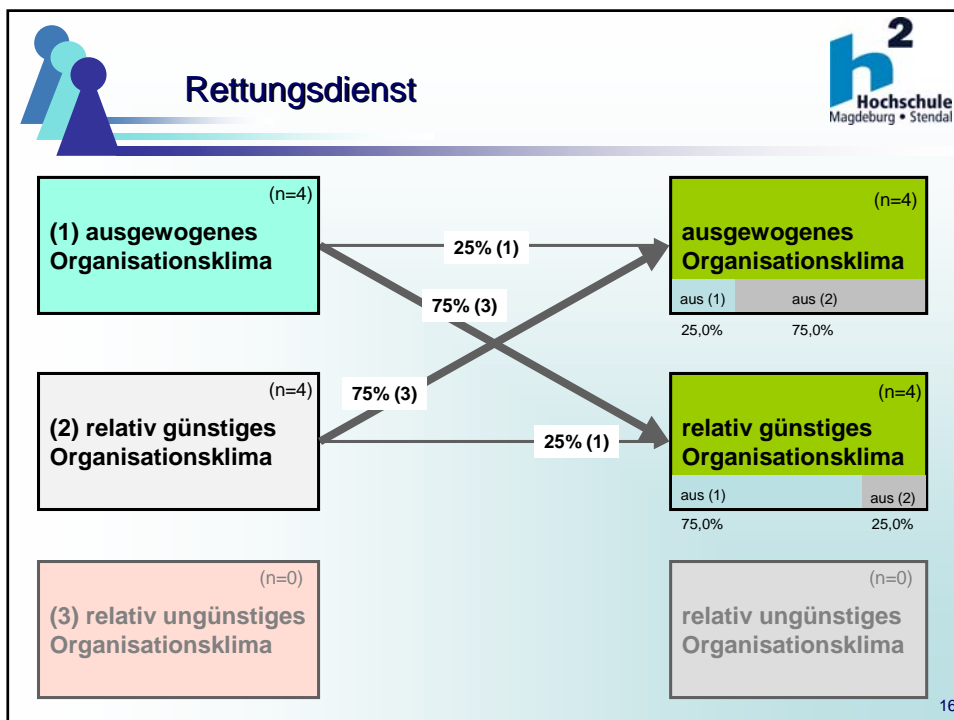
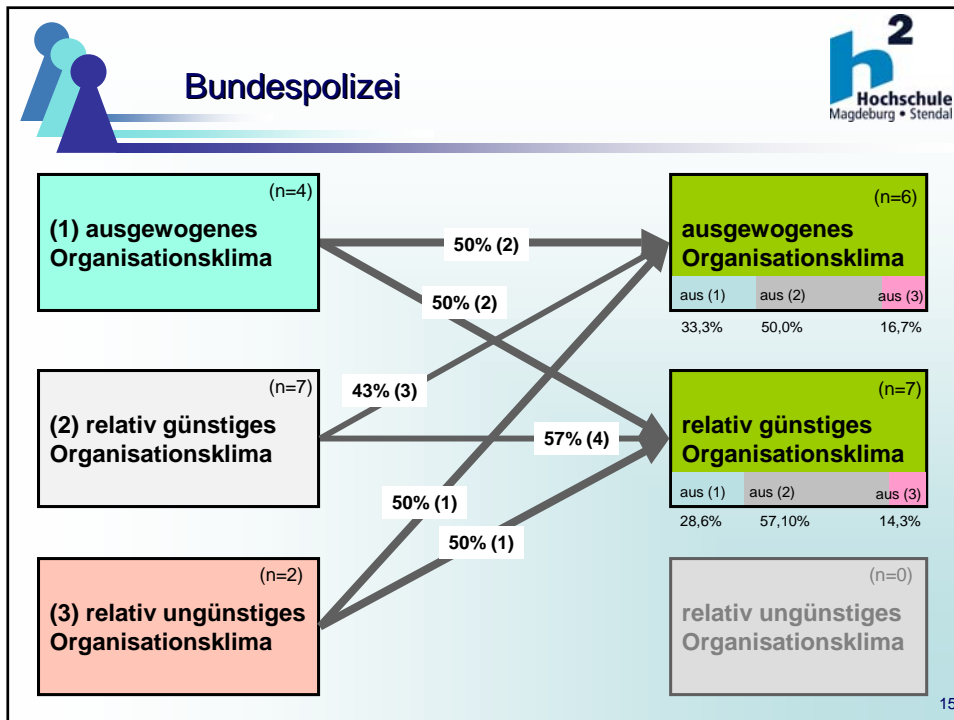
Veränderungen zu t1

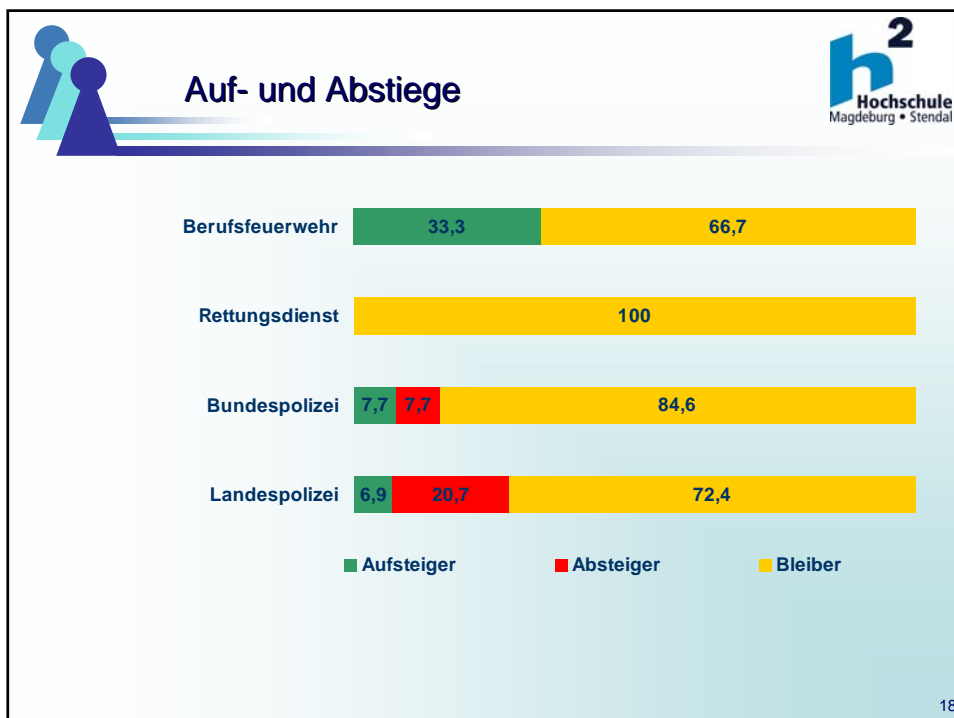
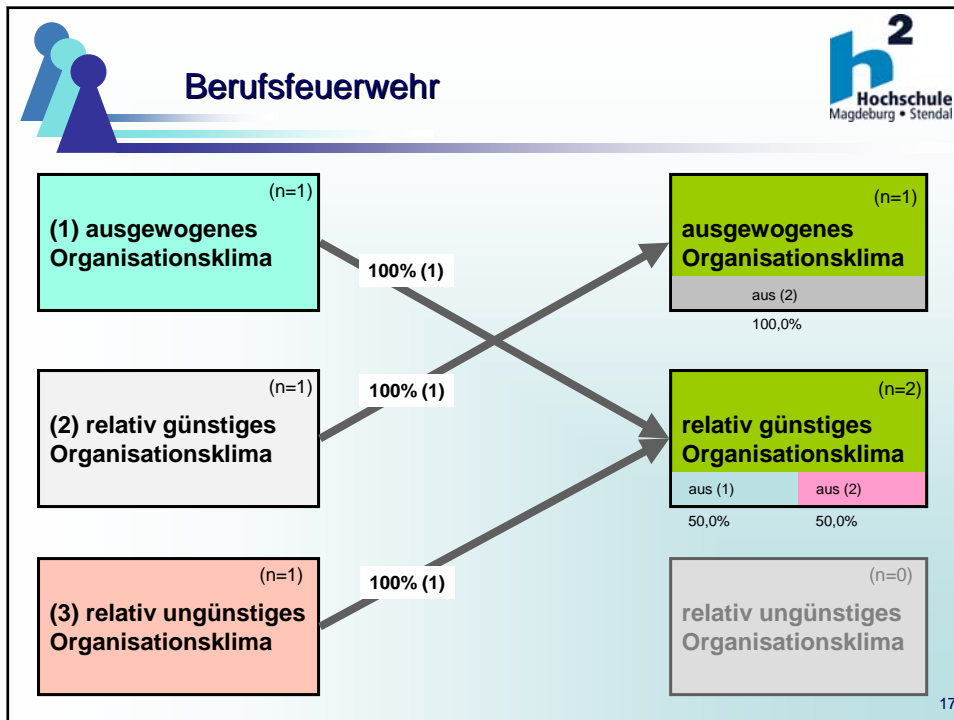
- Wie stabil ist die vorgeschlagene Gruppenbildung im Zeitverlauf?
- Veränderten sich Anforderungen in den Gruppen?
- Werden mehr oder weniger Ressourcen in den Gruppen wahrgenommen?



Landespolizei









Auf- und Abstiege

- große Stabilität gebildeter Gruppen
- bis auf Landespolizei eher Verbesserung als Verschlechterung
- Landespolizei:
ein Fünftel der Dienststellen zu t2
in ungünstigerer Gruppe



Belastungs- und Ressourcenwahrnehmung im Zeitverlauf (t1 – t2)

	Profil	Anforderungen	Ressourcen
Landespolizei	ausgewogen	+	-
	günstig	-	+
	ungünstig	-	+
Bundespolizei	ausgewogen	+	-
	günstig	+	-
	ungünstig	-	-
Rettungsdienst	ausgewogen	-	-
	günstig	+	+
	ungünstig	-	+
Berufsfeuerwehr	ausgewogen	+	+
	günstig	+	-
	ungünstig	+	-



Belastungs- und Ressourcenwahrnehmung im Zeitverlauf (t1 – t2)

- **Veränderungen im ausgewogenen Profil:**
 - eher ungünstiger
- **Veränderungen im günstigen Profil:**
 - Landespolizei eher günstiger
 - Bundespolizei und Berufsfeuerwehr eher ungünstiger
 - Rettungsdienst sowohl als auch
- **Veränderungen im ungünstigen Profil:**
 - Landespolizei und Rettungsdienst eher günstiger
 - Bundespolizei und Berufsfeuerwehr eher ungünstiger

21



Zusammenfassung

- **vergleichbare Gruppen wie zu t1**
- **Interventionsebenen:**
 - Gratifikation, Wertschätzung
 - Transparenz der Kommunikation
 - Delegationsbereitschaft, Teamzusammenhalt und Handlungsspielräume
- **relative Stabilität der Gruppen im Vergleich zu t1**
- **ungünstige Entwicklung in ausgewogenen und günstigen Gruppen**
- **sowohl Verbesserung als auch Verschlechterung in den ungünstigen Gruppen**

22