

Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen

„Ich denke was, was Du (nicht) weißt.“

oder:

Wie gut können Führungskräfte einschätzen,
was ihre (ehrenamtlichen) Einsatzkräfte bewegt?

Ergebnisse der Führungskräfteinterviews

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



Gliederung



- Hintergrund und Ziele
- Vorgehen und methodische Aspekte
- Themen und Inhalte
- Ausgewählte Ergebnisse



Hintergrund und Ziele



- Erhebung der **subjektiven Sicht** der Führungskräfte über die ermittelten Organisationsprofile
- Erhebung der Annahmen über **interne/externe Entstehungshintergründe** der Organisationsprofile
- **Validierung** der profilbildenden Fragebogenskalen



Vorgehen/Methode



- **Methode:** teilstandardisierte Interviews face-to-face vor Ort mit Audio-Aufzeichnung
- **Anzahl:** drei Interviews je Dienst (*Ausgangsbasis: Clusteranalyse, jeweils „prototypische“ Dienststelle/Wehr Bedingung: Vertreter mittlere Führungsebene*)
- **Dauer:** ca. 1 Stunde
- **Zeitraum:** Januar - März 2008
- **Vorbereitung:** Erarbeitung eines Interviewleitfadens und eines Kurzfragebogens



Kurzfragebogen: Inhalt



- **Arbeitsbelastung und organisationale Ressourcen**
Skalen des Organizational Check-up-Survey,
(Leiter & Maslach, 2000)
- **Burnout:**
Skalen: Erschöpfung, Zynismus, Professionelle Effizienz
(Maslach Burnout Inventory General Survey,
Schaufeli, Leiter & Maslach, 1996)
- **Arbeitsengagement:**
Skalen: Vitalität, Hingabe, Absorbiertheit
(Utrecht Work Engagement Scale, Schaufeli & Bakker, 2003)



Kurzfragebogen: Beispiel



Ausschnitt Kurzfragebogen

Bitte schätzen Sie ein, wie Ihre Mitarbeiter im Durchschnitt geantwortet haben!		
Quantitative Arbeitsbelastung <i>Geringe</i> Aufgabenlast und <i>ausreichend</i> Zeit, die Arbeit zu erledigen. 	Quantitative Arbeitsbelastung <i>Hohe</i> Aufgabenlast mit <i>unzureichender</i> Zeit, die Arbeit zu erledigen.
Kontrolle/Handlungsspielraum <i>Wenig</i> Gestaltungsfreiraum bei der Durchführung der Arbeitsaufgaben	Kontrolle/Handlungsspielraum <i>Hoher</i> Gestaltungsfreiraum bei der Durchführung der Arbeitsaufgaben.
Belohnung/Gratifikation Die eigene Leistung wird von anderen <i>nicht</i> bemerkt bzw. <i>nicht</i> anerkannt.	Belohnung/Gratifikation Die eigene Leistung <i>wird</i> von anderen wahrgenommen bzw. anerkannt.
Teamwork/Community <i>Wenig</i> soziale Unterstützung und <i>wenig</i> Offenheit im Team.	Teamwork/Community <i>Starke</i> soziale Unterstützung und Offenheit im Team.



Ablauf der Interviews



Einleitung

- Begrüßung + Information zum Interviewablauf
- Erfassung allg. Daten zu Organisation und Gesprächspartner



Teil I

- Bearbeitung Kurzfragebogen
- Erläuterung der Einschätzung / Benennung von *Indikatoren*

Teil II

- *Gründe* für das angenommene Organisationsprofil (interne/externe bzw. fördernd/hinderliche Gründe)

Teil III

- Gegenüberstellung mit prototypischen Organisationsprofil (Vergleich Führungskräfte-Wert und Einsatzkräfte-Wert)
- Gründe für abweichende/übereinstimmende Einschätzung

Abschluss

- Informationen zum weiteren Vorgehen



Aufbereitung der Daten



- **Quantitativ:**
Vergleich der Einsatzkräfte-Werte und Einschätzungen der Führungskräfte
- **Qualitativ:**
Inhaltsanalyse der Audio-Aufzeichnungen



Auswertungsebenen



I Einzelbetrachtung

- Schriftliche Einzelauswertung für jede „interviewte Dienststelle“



II Dienstinterner Vergleich

- Bestimmte Merkmale immer über-/unterschätzt?
- Gleiche/ähnliche (dienstspezifische) Erklärungen?



III Dienstübergreifender Vergleich nach Clustern

- Typische Unter-/ Überschätzungen in den Clustern?
- Gleiche/ähnliche (dienstübergreifende) Erläuterungen?

VI Inhaltsvalidität

- Was verstehen Führungskräfte in den verschiedenen Diensten unter den einzelnen Organisationsklima-Merkmalen?



Auswertungsebene II: Landespolizei - Klima

Organisationsklima	LP_C11	LP_C13	LP_C12
	günstig	ausgewogen	ungünstig
Arbeitsbelastung	↑	↑	↑
Kontrolle	↑	↑	-
Gratifikation	-	-	-
Teamwork	-	-	↓
Fairness	↑	↑	-
Wertvorstellungen	↑	-	-
Vorgesetztenverhalt.	-	↑	-
Teamzusammenhalt	↑	↑	-
Kommunikationskult.	-	-	-

Gesamtbetrachtung Klima

- Alle FK **überschätzen** EK-Angaben zur **Arbeitsbelastung**
- FK in **Cluster 1 und 3 überschätzen** aber auch **Bewertung d. Ressourcen**
 - Kontrolle/Handlungsspielraum
 - Fairness/Gerechtigkeit
 - Teamzusammenhalt
- Weitgehend **realistische Einschätzung** im eher ungünstigen **Cluster 2**

↑ bzw. ↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. eine SD
 ↑↑ bzw. ↓↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. zwei SD



Auswertungsebene II: Landespolizei - Burnout

Burnout	LP_CI1	LP_CI3	LP_CI2
	günstig	ausgewogen	ungünstig
Erschöpfung	↑	↑↑	↑
Zynismus	-	↑↑	↓
Professionelle Effiz.	-	-	↓

FK überschätzen deutlich EK-Angaben zur Erschöpfung in allen Clustern

- **Indikatoren:** v.a. körperliche Erschöpfung

CI 3: FK überschätzt deutlich EK-Angaben zum Zynismus

- **Grund:** FK nimmt eher die EK wahr, die sich zynisch äußern

CI 2: FK unterschätzt EK-Angaben zur wahrgenommenen Profess. Effizienz

- **Gründe:** v.a. mangelnde Qualifikation ehemaliger VoPos,
- ältere EK oft nicht in der Lage, neue Aufgaben zu übernehmen

↑ bzw. ↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. eine SD
 ↑↑ bzw. ↓↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. zwei SD



Auswertungsebene II: Bundespolizei - Klima

Organisationsklima	BP_CI1	BP_CI2	BP_CI3
	günstig	ausgewogen	ungünstig
Arbeitsbelastung	-	↑	↑
Kontrolle	-	↑	-
Gratifikation	↓	↑	-
Teamwork	-	-	-
Fairness	-	-	-
Wertvorstellungen	↓	↑	↑
Vorgesetztenverhalt.	-	-	-
Teamzusammenhalt	-	-	↑
Kommunikationskult.	↓	↑	-

Gesamtbetrachtung Klima

günstiges Cluster 1

- wenig Abweichungen
- FK nimmt an, dass EK **weniger Ressourcen** wahrnehmen

ausgewogenes Cluster 2 und eher ungünstiges Cluster 3

- FK vermuten **höhere Angaben zu Arbeitsbelastungen**
- FK gehen von **günstigerer Ressourceneinschätz.** der EK aus

häufigste Abweichungen bei:

- Arbeitsbelastung
- Wertvorst., Gratifik., Komm.kultur

↑ bzw. ↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. eine SD
 ↑↑ bzw. ↓↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. zwei SD



Auswertungsebene II: Bundespolizei - Burnout

Burnout	BP_C11	BP_C12	BP_C13
	günstig	ausgewogen	ungünstig
Erschöpfung	↑	↑	-
Zynismus	-	-	-
Professionelle Effiz.	-	-	-

Erschöpfung: FK erwarten höhere Angaben der EK

- **Indikatoren:** v.a. Bezug auf körperliche Erschöpfung/Belastung
- **Gründe:** v.a. Arbeitsaufkommen ↑, Wochenend- / Sondereinsätze ↑, Personaldichte ↓

Zynismus und Professionelle Effizienz FK schätzen der EK-Angaben realistisch ein

- Keine inhaltliche Erläuterung für ZY
- PE: wird mit Kompetenz und gutem Selbstbewusstsein begründet

↑ bzw. ↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. eine SD
 ↑↑ bzw. ↓↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. zwei SD



Auswertungsebene II: Berufsfeuerwehr - Klima

Organisationsklima	BF_C13	BF_C12	BF_C11
	günstig	ausgewogen	ungünstig
Arbeitsbelastung	↑↑	↑	-
Kontrolle	-	-	-
Gratifikation	↑	-	-
Teamwork	-	↑	-
Fairness	↓↓	↑	↓
Wertvorstellungen	↑	↑	↑
Vorgesetztenverhalt.	-	-	↓
Teamzusammenhalt	↑	↑	-
Kommunikationskult.	↓	-	↓

Gesamt Betrachtung Klima

- FK nehmen tendenziell **höhere Angaben** der EK zur **Arbeitsbelastung** an
- Uneinheitliches Bild der **Über- und Unterschätzung von Ressourcen**
- Besonders viele **Abweichungen** bei
 - Arbeitsbelastung
 - Fairness/Gerechtigkeit
 - Wertvorstellungen
 - z.T. Teamzusammenhalt und Kommunikationskultur

↑ bzw. ↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. eine SD
 ↑↑ bzw. ↓↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. zwei SD



Auswertungsebene II: Berufsfeuerwehr - Burnout

Burnout	BF_CI3	BF_CI2	BF_CI1
	günstig	ausgewogen	ungünstig
Erschöpfung	↑↑↑	-	↑
Zynismus	-	-	-
Professionelle Effiz.	-	-	-

Burnout

Erschöpfung

- Teilweise deutliche **Überschätzung** der Angaben der EK (bes. Cl. 3)
- v.a. körperliche Erschöpfung (stärker im RD als im FW-Dienst)
- Psych. Erschöpf. „schwer einschätzbar“
- Angebot PSNV-Maßnahmen wurden nicht angenommen
- EK tauschen sich untereinander aus + FK bietet Gesprächsmöglichkeit an

Zynismus, Professionelle Effizienz

- Weitgehend **realistische Einschätzung** der Angaben der EK

↑ bzw. ↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. eine SD
 ↑↑ bzw. ↓↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. zwei SD



Auswertungsebene II: Rettungsdienst - Klima

Organisationsklima	RD_CI1	RD_CI2	RD_CI3
	günstig	ausgewogen	ungünstig
Arbeitsbelastung	-	↓	↓↓
Kontrolle	↓	-	↑
Gratifikation	-	-	-
Teamwork	-	-	-
Fairness	↓↓	↓	-
Wertvorstellungen	-	-	-
Vorgesetztenverhalt.	↓	-	-
Teamzusammenhalt	-	↑	-
Kommunikationskult.	↓	-	-

Gesamtbetrachtung Klima

- Im Vergleich zu anderen Diensten insgesamt wenig Abweichungen (besonders Cluster 2 und 3)
- FK nehmen an, dass EK (deutlich) **geringere Arbeitsbelastung** angeben
- FK vermuten jedoch auch **weniger wahrgenommene Ressourcen** (v.a. Fairness/Gerechtigkeit)

↑ bzw. ↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. eine SD
 ↑↑ bzw. ↓↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. zwei SD



Auswertungsebene II: Rettungsdienst - Burnout

Burnout	RD_C1 günstig	RD_C2 ausgewogen	RD_C3 ungünstig
Erschöpfung	-	↑	↑
Zynismus	↑	-	↑↑
Professionelle Effiz.	↓	-	-

Erschöpfung:

Teilw. **Überschätzung** der EK-Angaben

- Betonung körperl. Sympt. aber auch Langeweile durch Routinearbeiten
- „Psych. Erschöpfung kommt wenn überhaupt aus privatem Bereich“

Zynismus

in 2 Clustern **überschätzt**

- v.a. wenn es sich nicht wirklich um Notfall handelt (Transport chronisch Kranker, „ungeliebtes Klientel“)
- ZY als Schutzmechanismus der EK

Professionellen Effizienz

EK-Angaben in C1 **unterschätzt**

- QM schränkt Handlungsspielräume ein

↑ bzw. ↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. eine SD
↑↑ bzw. ↓↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. zwei SD



Auswertungsebene II: Freiwillige Feuerwehr - Klima

Organisationsklima	FFW_C14 günstig	FFW_C13 ausgewogen	FFW_C11 ungünstig
Arbeitsbelastung	-	-	↑↑
Kontrolle	-	↑	↓
Gratifikation	↑	-	-
Teamwork	↑	-	↑
Fairness	-	-	-
Wertvorstellungen	↑	-	↑
Vorgesetztenverhalt.	-	↓	-
Teamzusammenhalt	-	-	↑
Kommunikationskult.	-	↓	-

Gesamtbetrachtung Klima

- **Cluster 1:** deutliche **Überschätzung der Arbeitsbelastung**
- **Cluster 4 und Cluster 1:** FK gehen von **höherer Ressourcenwahrnehmung** durch EK aus
- **Häufigste Abweichungen:**
 - Kontrolle/Handlungsspielraum
 - Teamwork
 - Wertvorstellungen

↑ bzw. ↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. eine SD
↑↑ bzw. ↓↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. zwei SD



Auswertungsebene II: Freiwillige Feuerwehr - Burnout

Burnout	FFW_C14 günstig	FFW_C13 ausgewogen	FFW_C11 ungünstig
Erschöpfung	↑↑↑↑	↑↑↑↑	-
Zynismus	↑	↑↑↑	-
Professionelle Effiz.	↑	-	-

Erschöpfung: auffallende Überschätzung
in zwei Clustern

→ **SEHR** niedrige EK-Werte

- nicht nur auf FFW-Tätigkeit bezogen (Vereinbarkeit Familie, Beruf, EA)
- Saisonbedingte Unterschiede
- PSNV-Angebote existieren

Zynismus: z.T. deutl. Überschätzung

→ **SEHR** niedrige EK-Werte

- Idealismus als FW-Mann und Zynismus schließen sich aus
- Gelegentlich kleine Hänseleien / zyn. Bemerkungen, um schwierige Situationen zu bewältigen

↑ bzw. ↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. eine SD
↑↑ bzw. ↓↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. zwei SD



Auswertungsebene II: Freiwillige Feuerwehr - Burnout

Burnout	FFW_C14 günstig	FFW_C13 ausgewogen	FFW_C11 ungünstig
Erschöpfung	↑↑↑↑	↑↑↑↑	-
Zynismus	↑	↑↑↑	-
Professionelle Effiz.	↑	-	-

Angaben zur **Professionellen Effizienz**
weitgehend **realistisch eingeschätzt**

Gründe

- EK sind gut ausgebildet / ausgerüstet
- BF-Standard kann nicht erreicht werden, da EA zeitl. eingeschränkt
- Zusammenhalt und gegenseitige Unterstützung können fehlende Kompetenzen des Einzelnen tw. ausgleichen

↑ bzw. ↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. eine SD
↑↑ bzw. ↓↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. zwei SD



Auswertungsebene II: THW - Klima

Organisationsklima	THW_C1 günstig	THW_C2 ausgewogen	THW_C4 ungünstig
Arbeitsbelastung	-	-	-
Kontrolle	↑	↑	-
Gratifikation	-	↓↓↓	-
Teamwork	-	↑	-
Fairness	-	↑	↑
Wertvorstellungen	↓↓	-	↓↓
Vorgesetztenverhalt.	-	-	-
Teamzusammenhalt	-	↑	-
Kommunikationskult.	-	-	↓

Gesamtbetrachtung Klima

- weitgehend **realist. Einschätzung** der EK-Werte in **Cluster 1 und 4**
- viele, z. T. **extreme Abweichungen** im ausgewogenen **Cluster 2**
- **Häufigste Abweichungen:** FK vermuten, EK geben
 - mehr Kontrolle/Handlungsspiel.
 - mehr Fairness/Gerechtigkeit
 - deutlich geringe Identifikation mit THW- Werten und Zielen an

↑ bzw. ↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. eine SD
 ↑↑ bzw. ↓↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. zwei SD



Auswertungsebene II: THW - Burnout

Burnout	THW_C1 günstig	THW_C2 ausgewogen	THW_C4 ungünstig
Erschöpfung	↑	-	-
Zynismus	↑↑	-	↑↑
Professionelle Effiz.	↓	↑	-

Erschöpfung
Einschätzung der FK entspricht weitgehend den EK-Werten

Gründe für Annahmen

- Körperl. ES spielt geringe Rolle
- Psych. ES eher aus Privatbereich bzw. abhängig von persönl. Verarbeitung
- Nutzung von PSNV-Angeboten mögl.

Zynismus
EK-Wahrnehmung überschätzt

Gründe für Annahmen

- eher Gleichgültigkeit als Zynismus (z.T. fehlendes Engagement oder Wahrnehmung, wichtige Aufg. zu tun)
- Gerechte Verteilung unliebsamer Aufg.

↑ bzw. ↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. eine SD
 ↑↑ bzw. ↓↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. zwei SD



Auswertungsebene II: THW - Burnout

Burnout	THW_C11 günstig	THW_C12 ausgewogen	THW_C14 ungünstig
Erschöpfung	↑	-	-
Zynismus	↑↑	-	↑↑
Professionelle Effiz.	↓	↑	-

Professionelle Effizienz

Gründe für Annahmen

- Unterschiedl. Wahrnehmung von Qualifikation und Motivation der Helfer
- Weniger Helfer aus techn. Berufen

↑ bzw. ↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. eine SD
↑↑ bzw. ↓↓ Über- bzw. Unterschätzung des EK-Wertes durch FK um mind. zwei SD



Zusammenfassung I

Kein einheitliches Bild der Über-/Unterschätzung der Angaben der Einsatzkräfte durch Führungskräfte

- **bestimmter Organisationsmerkmale bzw. Belastungsfolgen Abweichungen über alle Dienste hinweg**

Hauptamt:

- Wahrgenommene Arbeitsbelastung (außer RD) und Erschöpfung der EK tendenziell überschätzt
- Häufige Abweichungen bei:
 - Kontrolle/Handlungsspielraum
 - Fairness/Gerechtigkeit
 - Belohnung/Gratifikation



Zusammenfassung I

Kein einheitliches Bild der Über-/Unterschätzung der Angaben der Einsatzkräfte durch Führungskräfte

- bestimmter Organisationsmerkmale bzw. Belastungsfolgen Abweichungen über alle Dienste hinweg

Ehrenamt:

- Wahrgenommene Arbeitsbelastung eher gering
→ von FK weitgehend realistisch eingeschätzt
- Erschöpfung der EK tendenziell überschätzt
(nicht nur organisationsinterne Gründe,
sondern Verweis auf (Un-)Vereinbarkeit Beruf, EA, Familie)
- Häufige Abweichungen bei:
 - Kontrolle/Handlungsspielraum
 - Wertvorstellungen



Zusammenfassung II

- Deutliche **dienstspezifische Begründungen** für die Wahrnehmungen von Belastungen und Ressourcen sowie Angaben von Burnout

Fragen:

- Verstehen denn alle das Gleiche unter den Merkmalen?
- Verstehen alle das unter den abgefragten Merkmalen, was durch die Fragen abgefragt wurde?



Auswertungsebene VI Inhaltsvalidität - LPol / BPol

Kontrolle / Handlungsspielraum (KH)

Im EK-Fragebogen

- Frei entscheiden, wie ich Arbeit/EA erledige.
- Einfluss auf materielle/ räumliche Ausstattung.
- Selbständig und unabhängig arbeiten.

Was verstehen FK darunter?

Landespolizei

- KH abhängig von Art der Tätigkeit
- Einsatz
 - eingeschränkt durch Auftragstaktik und gesetzliche Vorgaben
 - Einsatzkomplexität ermöglicht/erfordert KH
- Alltag
 - Kein Einfluss auf Büroausstattung

Bundespolizei

- Individuelle Wahrnehmung von KH
- Alltag
 - KH gering und weiter abnehmend (z. B. durch gesetzliche Vorgaben, neue IT-Technologie)
 - Mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten
 - Fehlende Beförderungsmöglichkeiten



Auswertungsebene VI Inhaltsvalidität – Hauptamt RD

Kontrolle / Handlungsspielraum (KH)

Im EK-Fragebogen

- Frei entscheiden, wie ich Arbeit/EA erledige.
- Einfluss auf materielle/ räumliche Ausstattung.
- Selbständig und unabhängig arbeiten.

Was verstehen FK darunter?

Rettenngsdienst

- Individuelle Wahrnehmung von KH / Eigeninitiative
- Einsatz
 - keine Vorgaben für Arbeit am Patienten
 - keine Kontrolle
- Alltag
 - **KH gering**: feste Arbeitsabläufe durch QM
 - **KH hoch**: freie Einteilung sonstiger Aufgaben
 - Berücksichtigung der EK-Meinung aber kein direktes Mitspracherecht
 - Kein Einfluss auf Büroausstattung



Auswertungsebene VI Inhaltsvalidität – Hauptamt BF

Kontrolle / Handlungsspielraum (KH)

Im EK-Fragebogen

- Frei entscheiden, wie ich Arbeit/EA erledige.
- Einfluss auf materielle/ räumliche Ausstattung.
- Selbständig und unabhängig arbeiten.

Was verstehen FK darunter?

Berufsfeuerwehr

- Alltag
 - abhängig von Stellung in Hierarchie
 - Dienstpostenbeschreibung bzw. Stellenbewertung legt KH fest
- Einsatz
 - feste Befehlsstruktur
 - FK tragen Verantwortung



Auswertungsebene VI Inhaltsvalidität - Ehrenamt FFW

Kontrolle / Handlungsspielraum (KH)

Im EK-Fragebogen

- Frei entscheiden, wie ich Arbeit/EA erledige.
- Einfluss auf materielle/ räumliche Ausstattung.
- Selbständig und unabhängig arbeiten.

Was verstehen FK darunter?

Freiwillige Feuerwehr

- Individuelle Wahrnehmung von KH (Alter, Qualifikation, Dienstzeit, Einsatz vs. Alltag)
- Art der Tätigkeit
 - Tätigkeit freiwillig – Ausbildung ist Pflicht
- Alltag
 - zunehmende gesetzliche Regelungen
 - Verschärfung Dienstvorschriften
- Einsatz
 - Offenheit für Probleme/Nachbesprechungen möglich



Auswertungsebene VI Inhaltsvalidität - Ehrenamt THW



Kontrolle / Handlungsspielraum (KH)

Im EK-Fragebogen

- Frei entscheiden, wie ich Arbeit/EA erledige.
- Einfluss auf materielle/ räumliche Ausstattung.
- Selbständig und unabhängig arbeiten.

Was verstehen FK darunter?

THW

- individuelle Wahrnehmung (abhängig von Einsatzart)
- Dienstespezifität
 - Mehr Freiheiten als andere Dienste
 - Forderung/Förderung eigenverantwortlichen Handelns
- Offenheit für Kritik und Rückmeldung



Auswertungsebene VI Inhaltsvalidität - LPol / BPol



Fairness / Gerechtigkeit (FG)

Im EK-Fragebogen

- In meiner Behörde/Organisation
- Ressourcen gerecht verteilt
 - keine Leistg. ohne Gegenleistg.
 - Ansprechen ungerechter Entscheidungen möglich
 - Leitung behandelt alle gerecht
 - Entscheidungen nur von bevorzugten Pers. beeinflusst
 - muss man die richtigen Leute kennen, um weiter zu kommen

Was verstehen FK darunter?

Landespolizei

- Personalwahl / Arbeitsverteilung nach Stärken und Schwächen
- Keine leistungsgerechte Entlohnung
- Ärger über Streichung zusätzlicher Entgelte (Weihnachtsgeld)
- Ungerechte Beförderungs- / Karrieremögl.ck.

Bundespolizei

- Emotional gefärbte Wahrnehmung der EK?
- 2x keine Angabe von Indikatoren/Gründen



Auswertungsebene VI Inhaltsvalidität – Hauptamt BF/RD



Fairness / Gerechtigkeit (FG)

Im EK-Fragebogen

In meiner Behörde/Organisation

- Ressourcen gerecht verteilt
- keine Leistg. ohne Gegenleistg.
- Ansprechen ungerechter Entscheidungen möglich
- Leitung behandelt alle gerecht
- Entscheidungen nur von bevorzugten Pers. beeinflusst
- muss man die richtigen Leute kennen, um weiter zu kommen

Was verstehen FK darunter?

Rettungsdienst

- Arbeitsverteilung nach Stärken und Schwächen
- Begrenzte Beförderungs-/Karrieremöglichkeiten (Gesetzeslage – Berufsbild)
- Perspektivlosigkeit
- Begrenztes Qualifizierungsangebot bzw. kein Interesse der EK

Berufsfeuerwehr

- Begrenzte Beförderungsmöglichkeiten
- ungleiche Aufstiegschancen (Beurteilungen) Ärger/Enttäuschung der EK
- Ungerechte Vergabe von „Schonplätzen“



Auswertungsebene VI Inhaltsvalidität – Ehrenamt FFW



Fairness / Gerechtigkeit (FG)

Im EK-Fragebogen

In meiner Behörde/Organisation

- Ressourcen gerecht verteilt
- keine Leistg. ohne Gegenleistg.
- Ansprechen ungerechter Entscheidungen möglich
- Leitung behandelt alle gerecht
- Entscheidungen nur von bevorzugten Pers. beeinflusst
- muss man die richtigen Leute kennen, um weiter zu kommen

Was verstehen FK darunter?

Freiwillige Feuerwehr

- FG als Aufgabe der FK
- Ungerechte Verteilung von Dienstposten,
- eingeschränkte Beförderungsmöglichkeiten
→ Delegation von Verantwortung/
Kompetenzen wichtiger
- Einsatz: starke hierarchische Struktur
- Alltag: „gelockerte Hierarchie“



Auswertungsebene VI Inhaltsvalidität – Ehrenamt THW



Fairness / Gerechtigkeit (FG)

Im EK-Fragebogen

In meiner Behörde/Organisation

- Ressourcen gerecht verteilt
- keine Leistg. ohne Gegenleistg.
- Ansprechen ungerechter Entscheidungen möglich
- Leitung behandelt alle gerecht
- Entscheidungen nur von bevorzugten Pers. beeinflusst
- muss man die richtigen Leute kennen, um weiter zu kommen

Was verstehen FK darunter?

THW

- Begrenzte Beförderungsmöglichkeiten (ältere Helfer besetzen Führungspositionen)
- Funktionen können nicht besetzt werden (Nachwuchsmangel)
- Ausgeprägte Gerechtigkeit (Berücksichtigung persönlicher Wünsche und Entwicklungsmögl.)



Auswertungsebene VI Inhaltsvalidität - LPol / BPol



Belohnung / Gratifikation

Im EK-Fragebogen

- bekomme Anerkennung für meine Arbeit / mein EA
- meine Arbeit / mein EA wird wertgeschätzt
- meine Leistungen werden normalerweise nicht bemerkt
- bekomme Anerkennung für Arbeits- bzw. ehrenamtl. Einsatz
- halte mein Gehalt für angemessen (nur Hauptamt)

Was verstehen FK darunter?

Landespolizei

- Ungerechte Beförderungsmögl. / Beurteilungen
- Streichung zusätzlicher Entgelte
- Hoffnung auf pos. Entwickl. nach Strukturreform
- Wenig Lob / Rückmeldung
- Mangelnde Anerkennung (bes. Dienstalltag)
- Guter gesellschaftl. Ruf des Polizeiberufes

Bundespolizei

- Ost-West: Angleichung Gehälter, Dienstränge
- Ärger, Unzufriedenheit, Neid
- Beförderungen/zusätzliche Entgelte abhängig von Haushaltsmitteln



Auswertungsebene VI Inhaltsvalidität - Hauptamt RD



Belohnung / Gratifikation

Im EK-Fragebogen

- bekomme Anerkennung für meine Arbeit / mein EA
- meine Arbeit / mein EA wird wertgeschätzt
- meine Leistungen werden normalerweise nicht bemerkt
- bekomme Anerkennung für Arbeits- bzw. ehrenamtl. Einsatz
- halte mein Gehalt für angemessen (nur Hauptamt)

Was verstehen FK darunter?

Rettungsdienst

- mehr FG durch Umstellung des Schichtsystems
- Gesetzl. Vorgaben verhindern zusätzl. Belohnung. – Nutzung anderer Mögl. (Freistellung, Feste)
- Weiterbildungsmöglk. nicht/wenig genutzt
- Überaltertes Personal, Perspektivlosigkeit bei Jobverlust Arbeiten trotz Krankheit
- Abnehmende öffentl. Wertschätzung
- ↑ Bedeutung Wertschätzung durch Team/FK



Auswertungsebene VI Inhaltsvalidität - Hauptamt BF



Belohnung / Gratifikation

Im EK-Fragebogen

- bekomme Anerkennung für meine Arbeit / mein EA
- meine Arbeit / mein EA wird wertgeschätzt
- meine Leistungen werden normalerweise nicht bemerkt
- bekomme Anerkennung für Arbeits- bzw. ehrenamtl. Einsatz
- halte mein Gehalt für angemessen (nur Hauptamt)

Was verstehen FK darunter?

Berufsfeuerwehr

- Gesetzliche Vorgaben verhindern zusätzliche finanzielle Belohnung oder Sonderurlaub
- Identifikation mit und Stolz auf Beruf
- Positive Rückmeldung aus Bevölkerung
- Gesellschaftliche Anerkennung
- Rückmeldung durch FK unterschiedlich



Auswertungsebene VI Inhaltsvalidität - Ehrenamt FFW



Belohnung / Gratifikation

Im EK-Fragebogen

- bekomme Anerkennung für meine Arbeit / mein EA
- meine Arbeit / mein EA wird wertgeschätzt
- meine Leistungen werden normalerweise nicht bemerkt
- bekomme Anerkennung für Arbeits- bzw. ehrenamtl. Einsatz
- halte mein Gehalt für angemessen (nur Hauptamt)

Was verstehen FK darunter?

Freiwillige Feuerwehr

- Positive Rückmeldung aus Bevölkerung
- Unterschiedl. Bewertung der öffentliche Anerkennung / Unterstützung durch Kommune
- Interne Mögl. der Wertschätzung ausgeschöpft
- Kooperativer Führungsstil günstiger als autoritärer



Auswertungsebene VI Inhaltsvalidität - Ehrenamt THW



Belohnung / Gratifikation

Im EK-Fragebogen

- bekomme Anerkennung für meine Arbeit / mein EA
- meine Arbeit / mein EA wird wertgeschätzt
- meine Leistungen werden normalerweise nicht bemerkt
- bekomme Anerkennung für Arbeits- bzw. ehrenamtl. Einsatz
- halte mein Gehalt für angemessen (nur Hauptamt)

Was verstehen FK darunter?

THW

- Wehrdienstersatzleistende – „echte“ Freiwillige
- Dropout und Nachwuchssorgen
- Frauenanteil von Aufgaben/Struktur des OV abhängig
- Interne Wertschätzung vorhanden
- Unterschiedl. Beurteilung der Anerkennung aus Bevölkerung und Öffentlichkeit
- Freistellung durch Arbeitgeber problematisch
- Selbstlosigkeit, Geselligkeit, Kameradschaft



Zusammenfassung

- Dienstespezifisch **unterschiedliche Verständnisse** der verwendeten Fachtermini
 - Dienstespezifisch **unterschiedliche Aspekte**, die zur Abschätzung der Angaben der EK zu einzelnen Merkmalen **herangezogen** werden.
 - **Wichtige Teilaspekte**, die das Forschungsinstrument bei EK abfragt bleiben in der Reflexion der Organisationsklimamerkmale **unberücksichtigt**
- Unterschiedliche Verständnisse / Schwerpunktsetzungen / Ansatzpunkte müssen **bei Ableitung von Handlungsempfehlungen berücksichtigt** werden



**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!
Für Nachfragen stehen wir
gern zur Verfügung.**