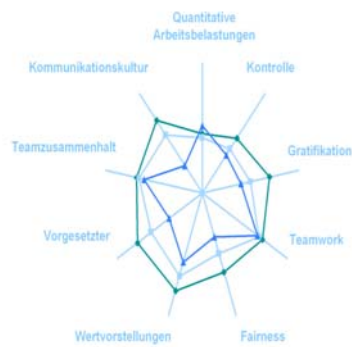




Herzlich Willkommen!



Fachtagung **Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen**

26. und 27. Juni 2009
Magdeburg

Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen,
26.-27. Juni 2009, Magdeburg

Workshop Hauptamt

Landespolizei und Bundespolizei

Moderation: Dagmar Arndt

Fachtagung
„Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen“

26. und 27. Juni, Magdeburg



Workshop-Verlauf

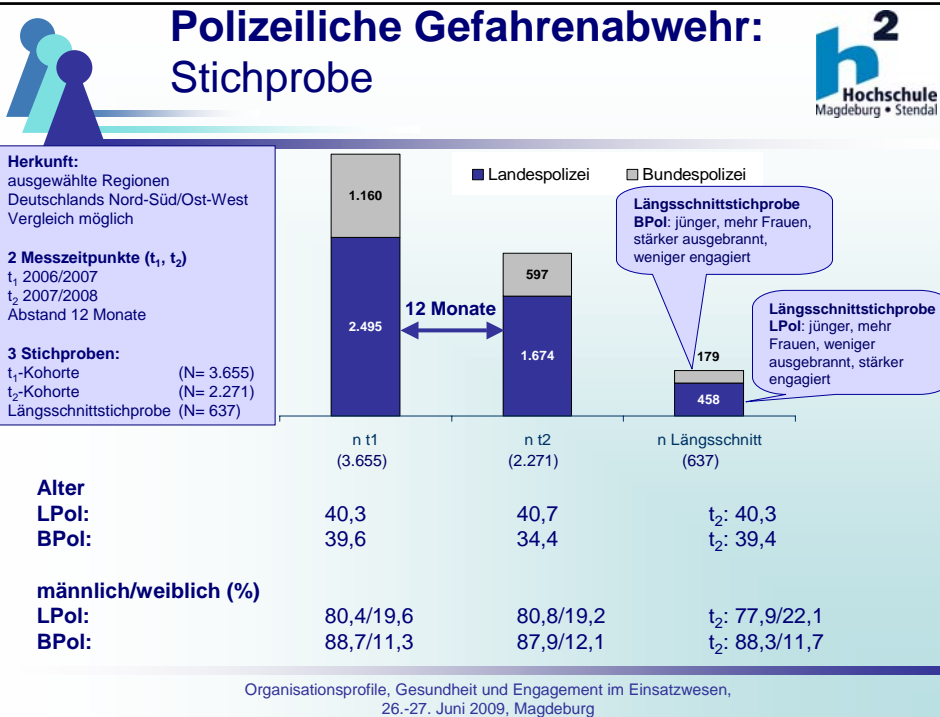
- Vorstellung von Merkmalen der Stichprobe, zentraler Fragestellungen und Ergebnisse Landes- und Bundespolizei
- Nachfragen
- Diskussion
 - Vergleich der Ergebnisse mit den eigenen Erfahrungen im Alltag einer Behörde
 - Wie lassen sich die Ergebnisse erklären?
 - Wo wird Handlungsbedarf wahrgenommen
- Ziel:
Prioritätensetzung für den zweiten Workshoptag

Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen,
26.-27. Juni 2009, Magdeburg

Workshop Hauptamt

Landes- und Bundespolizei

Stichprobencharakteristika



Workshop Hauptamt

Landes- und Bundespolizei

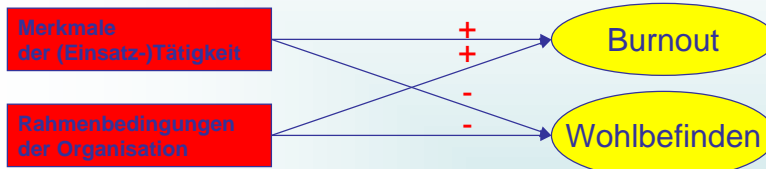
Zentrale Fragestellungen und Ergebnisse



Fragestellungen im Hauptamt I

Belastungen

(Fehl-)Beanspruchungsfolgen



1. **Welchen** Einfluss haben alltägliche einsatz- und organisationsbezogene Arbeitsanforderungen und -belastungen für Burnout und Wohlbefinden?



Instrumente Subjektive Gesundheit – Burnout

■ **Burnout:**

MBI-General Survey, Schaufeli, Leiter & Maslach, 1996
Erschöpfung, Zynismus, Professionelle Effizienz
Antwortformat „nie“ (0) bis „täglich“ (6)

V. Angaben zum Verhältnis zur Arbeit

In der folgenden Liste finden Sie Aussagen darüber, wie man sich und seine Arbeit in einer Behörde/Organisation in der Gefahrenabwehr erleben kann. Sie beziehen sich auf Ihre tatsächliche Tätigkeit in der Behörde/Organisation der Gefahrenabwehr, in der Sie bei den Fragebogen ausgefüllt haben.

Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen danach, wie häufig Sie sie im letzten Jahr erlebt haben:

Bitte kreuzen Sie nur die Antwort an, die am ehesten auf Sie zutrifft.

Beantworten Sie bitte jede der folgenden Fragen:

	0	1	2	3	4	5	6
100. Ich fühle mich durch meine Arbeit geistig/müde ausgeklappt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
101. Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich erledigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
102. Ich fühle mich sicher/müde, wenn ich morgens aufstehe und wieder einen Arbeitstag vor mir habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- **Erschöpfung:** Ermüdung durch die Arbeit sowie eingeschränkte Möglichkeiten zur Erholung. (z.B. Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich erledigt.)
- **Zynismus:** herablassende Distanzierung von der Arbeit, von Kollegen/innen und der Organisation ; Gleichgültigkeit bzw. Zweifel an der Bedeutung und am Sinn der eigenen Arbeit (z.B. Ich mache meine Arbeit und der Rest ist mir egal.)
- **Professionelle Effizienz:** subjektive Bewertung des eigenen Leistungsvermögens und des individuellen Erfolgs bei der Erfüllung gestellter Aufgaben. (z.B. Ich bin davon überzeugt, ich mache meine Arbeit effektiv)



Instrumente

Subjektive Gesundheit – Wohlbefinden

■ Wohlbefinden:

Fragebogen zur Erfassung körperlichen Wohlbefindens (FEW 16), Kolip & Schmidt, 1999

Vitalität (*Energie*), *Belastbarkeit*, *Innere Ruhe*, *Genussfähigkeit*
„trifft überhaupt nicht zu“ (0) bis „trifft voll und ganz zu“ (5)

VII. Körperliches Wohlbefinden	
In der folgenden Liste finden Sie Aussagen zum körperlichen Wohlbefinden. Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen danach, wie stark Sie diesen zustimmen.	
Bitte kreuzen Sie nur die Antwort an, die am ehesten auf Sie zutrifft.	
Beantworten Sie bitte jede der folgenden Fragen.	
	0 1 2 3 4 5
140. Mein Körper ist robust.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
141. Mein Körper ist widerstandsfähig.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
150. Ich erlaube meinem Körper als Leistungsfähig.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
151. Ich bin körperlich belastbar.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
152. Ich habe einen erholsamen Schlaf.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

- **Vitalität:** körperliche und psychischen Energien und der körperlichen und psychischen Regenerationsfähigkeit. (z.B. Ich wache morgens energiegeladener auf.)
- **Belastbarkeit:** körperlichen Ausdauer und Kraft, Anforderungen zu begegnen. (z.B. Ich bin körperlich belastbar.)
- **Innere Ruhe:** innere Gelassenheit auch unter Druck (z.B. Ich fühle mich innerlich im Gleichgewicht.)
- **Genussfähigkeit:** Fähigkeit und Möglichkeit, sich etwas „Gutes“ zu tun (z.B. Ich nehme mir Zeit, meinem Körper Gutes zu tun.)



Instrumente

Tätigkeitsmerkmale

■ Tätigkeitsspezifische Anforderungen: Tätigkeitsmerkmale und Rahmenbedingungen der Arbeit im Bevölkerungsschutz

Beerlage, Arndt, Hering, Schulze & Sonnenberg, 2003 - 2006

IX. Angaben zu Tätigkeitsmerkmalen und Rahmenbedingungen	
Die folgenden Aussagen betreffen mögliche Tätigkeitsmerkmale und Rahmenbedingungen der Arbeit in verschiedenen Bereichen/ Organisationen in der öffentlichen und nicht-öffentlichen Gefahrenabwehr. Sie beziehen sich auf Ihre hauptberufliche Tätigkeit in der Behörde/Organisation der Gefahrenabwehr, in der Sie den Fragebogen ausgefüllt bekommen.	
Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen danach, wie häufig Sie sie im letzten Jahr erlebt haben.	
Bitte kreuzen Sie nur die Antwort an, die für Sie am ehesten zutrifft.	
Beantworten Sie bitte jede der folgenden Fragen.	
	0 1 2 3 4 5
65. Während eines Einsatzes gehen irgendwelche Unfälle vor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
66. Während eines Einsatzes gibt es Schnittstellen- oder Abstimmungsprobleme zwischen verschiedenen Behörden und Organisationen.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
67. Ich muss mich an Unsitte haben, die mir nicht gefallen.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
68. Während eines Einsatzes kommt es zu unangenehmen Dingen.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

- **Einsätze mit Regulationshindernissen:** Behinderungen im Einsatz, komplexe Anforderungen (z.B. Während eines Einsatzes gab es Schnittstellen- und Abstimmungsprobleme.)
- **Einsätze mit persönlicher Betroffenheit:** Verletzung, Angriff individueller Grenzen (z.B. Während eines Einsatzes wurde ich verbal provoziert.)
- **Einsätze mit Extremforderungen:** (z.B. Ich war an Einsätzen mit entstellten Opfern beteiligt.)
- **Einsätze mit bekannten Tätern oder Opfern:** (z.B. Während eines Einsatzes waren mir Opfer bekannt.)



Instrumente Organisation(klima)merkmale

- **Organizational Checkup Survey** Leiter & Maslach, 2000
Antwortformat: „stimme überhaupt nicht zu“ (1) bis „stimme vollständig zu“ (5)
 - **Quantitative Arbeitsbelastung (Zeitdruck/Aufgabendichte)**
(z. B. Ich habe (nicht) genügend Zeit, alle notwendigen Aufgaben zu erledigen.)

III. Angaben zum Arbeitsleben

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre häusliche Tätigkeit in der Betriebsorganisation der Gefahrmittelwehr, in der Sie den Fragebogen ausgefüllt haben.

Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen danach, wie sehr Sie ihnen zustimmen.

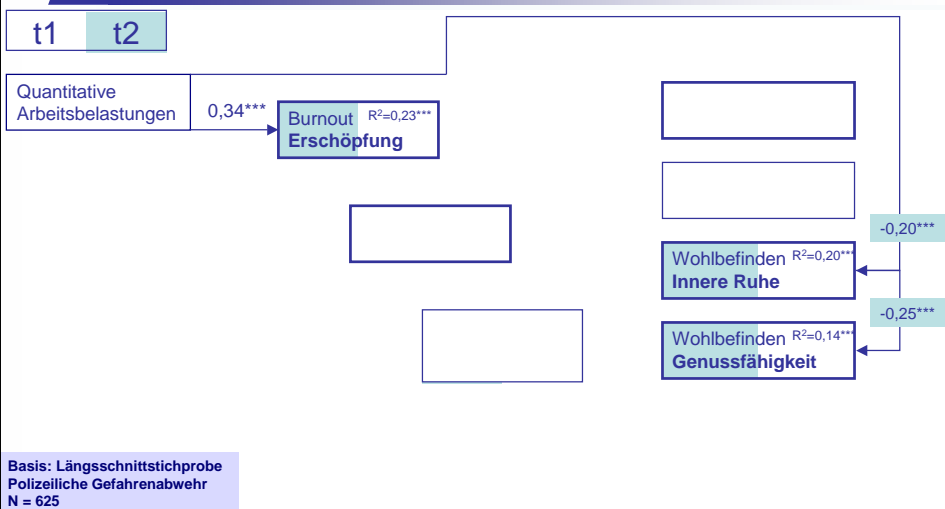
Bitte kreuzen Sie nur die Antwort an, die für Sie am ehesten zutrifft.

Beantworten Sie bitte jede der folgenden Fragen.

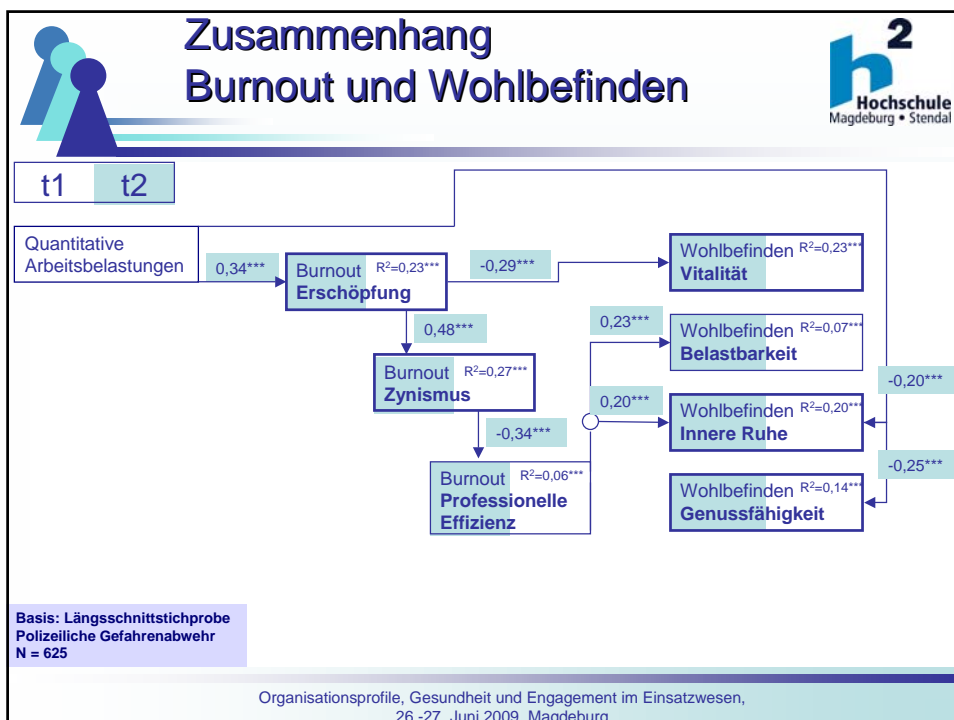
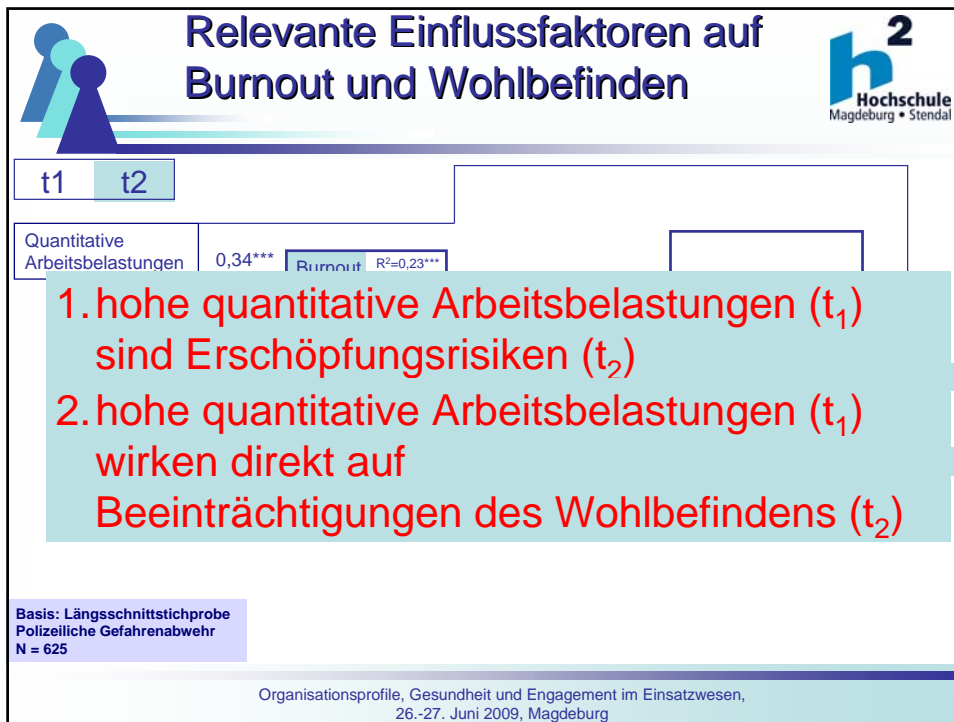
	1	2	3	4	5
26. Ich habe nicht genügend Zeit die Arbeit zu erledigen, die von mir verlangt wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Ich arbeite über lange Zeiträume sehr müde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Nach der Arbeit ist es mir schwer im Umgang mit den mir zugewiesenen Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Ich habe so wenig Zeit, dass ich persönliche Interessen vernachlässigen muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Ich habe genügend Zeit, alle notwendigen Aufgaben zu erledigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Nach Feierabend fühle ich mich nicht, noch mehr an die Arbeit zu denken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Relevante Einflussfaktoren auf Burnout und Wohlbefinden



Basis: Längsschnittstichprobe
Polizeiliche Gefahrenabwehr
N = 625





Zusammenhang Burnout und Wohlbefinden

t1

t2

3. Burnoutprozess:
Erschöpfung → Zynismus → geringes Wirksamkeitserleben
4. Erschöpfung (t_1) ist verbunden mit
weniger Vitalität (t_2)
5. hohes Effizienzerleben (t_1) →
mehr Belastbarkeit und Gelassenheit (Wohlbefinden) (t_2)
6. quantitative Arbeitsbelastungen (t_1) wirken:
indirekt über höhere Erschöpfungsausmaße und
auf Beeinträchtigungen des subjektiven Wohlbefindens (t_2)

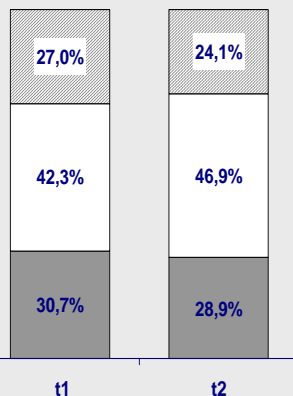
Basis: Längsschnittstichprobe
Polizeiliche Gefahrenabwehr
N = 625

Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen,
26.-27. Juni 2009, Magdeburg



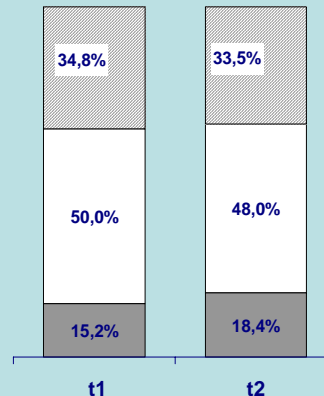
Quantitative Belastungen in der Polizei

Quantitative Belastung
in der Landespolizei



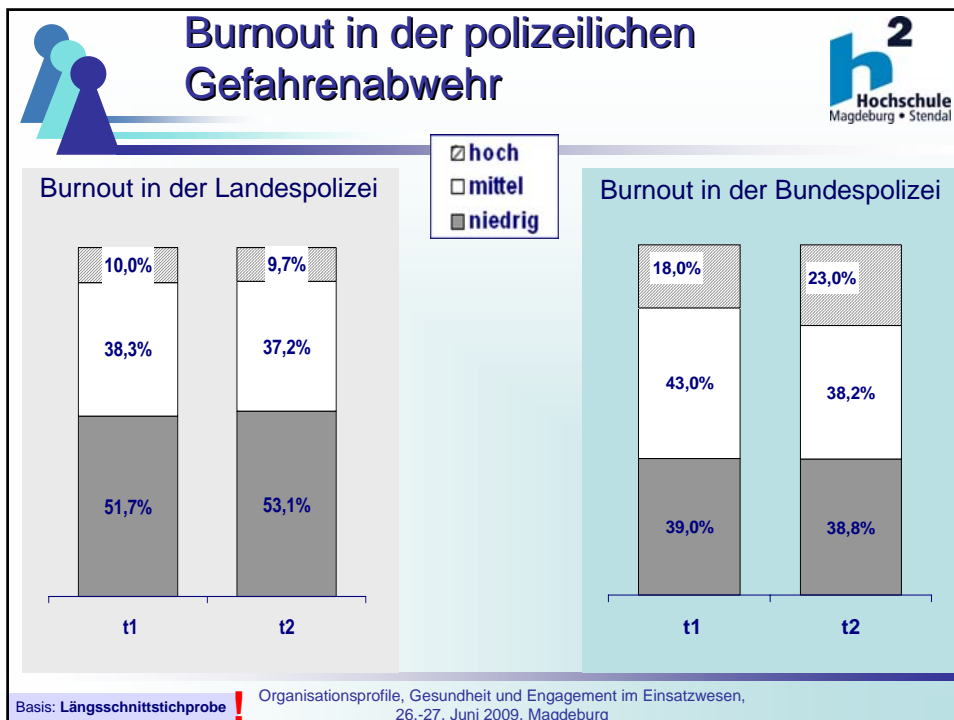
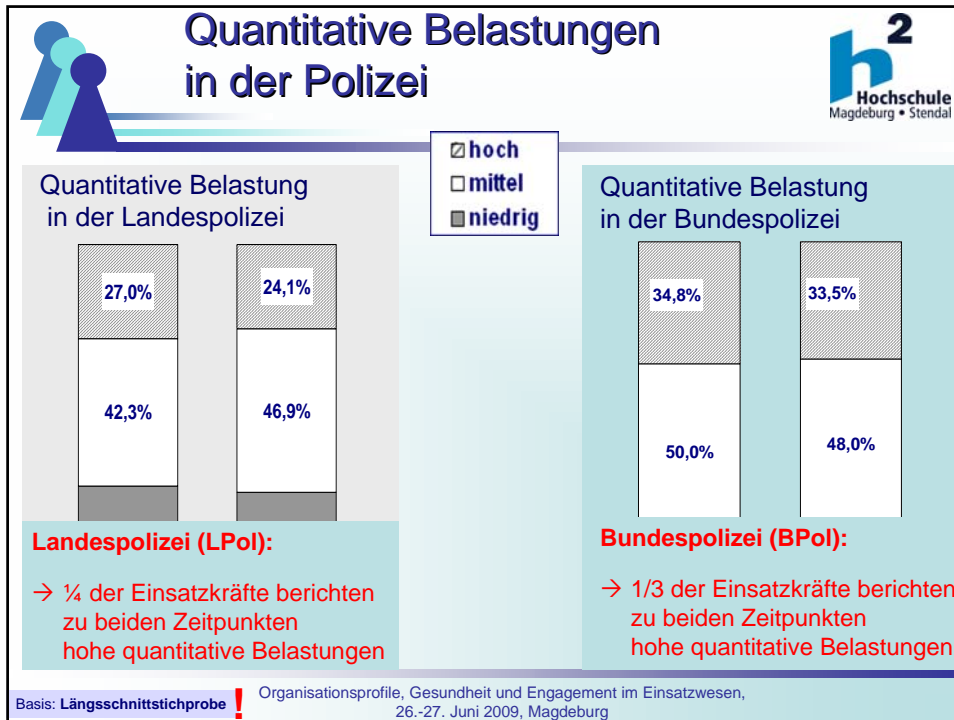
■ hoch
□ mittel
■ niedrig

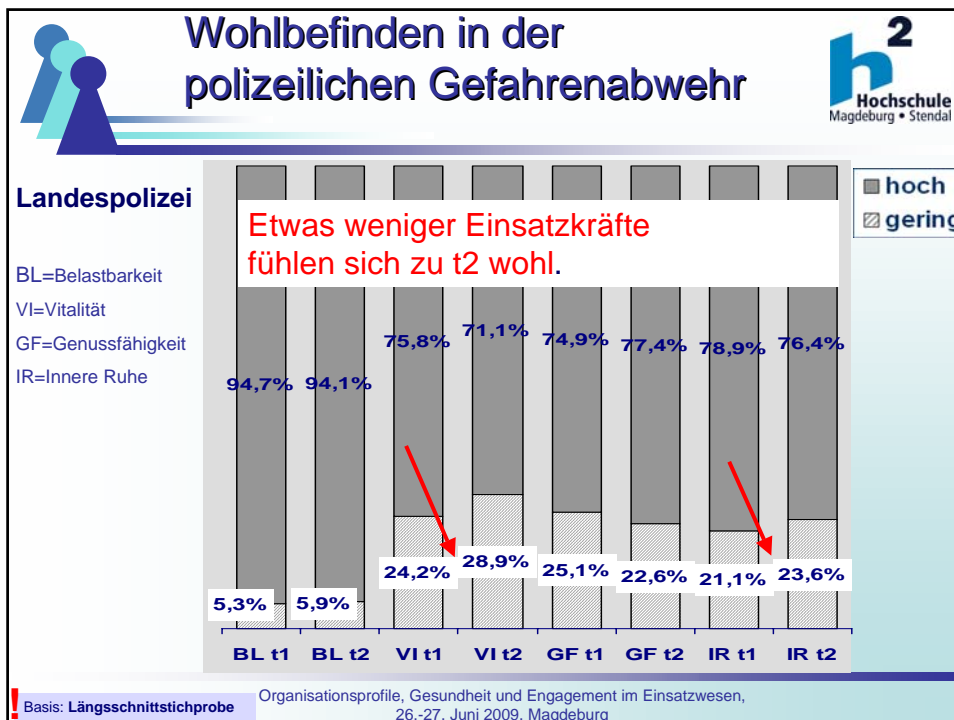
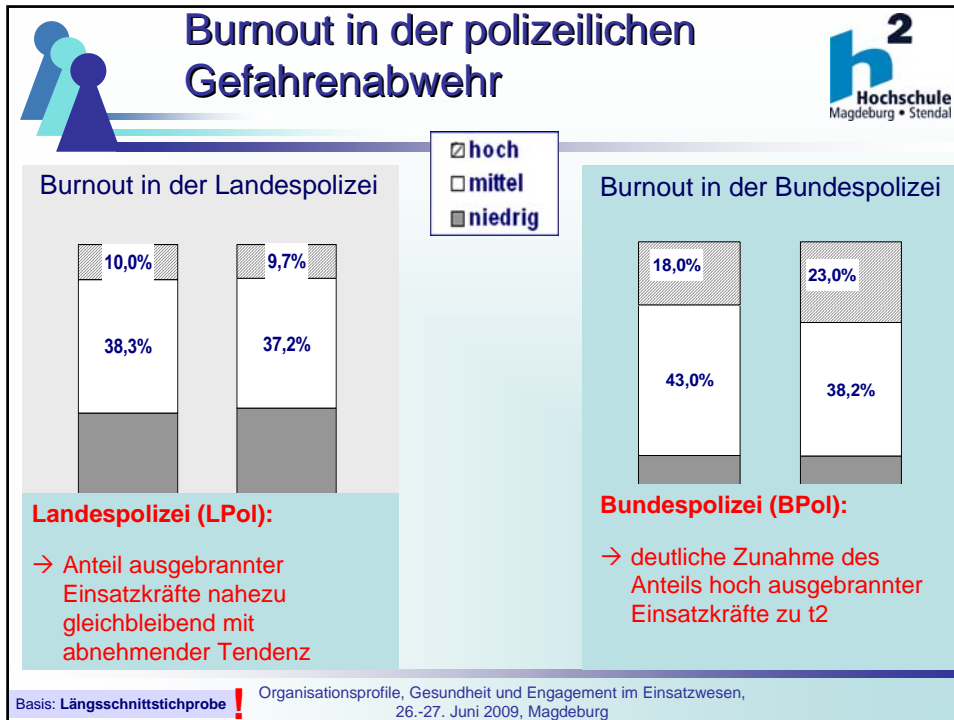
Quantitative Belastung
in der Bundespolizei



Basis: Längsschnittstichprobe

Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen,
26.-27. Juni 2009, Magdeburg



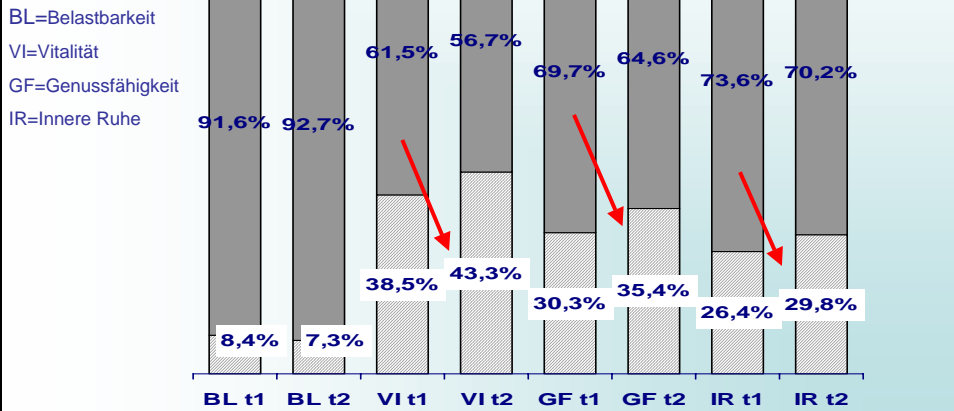




Wohlbefinden in der polizeilichen Gefahrenabwehr

Bundespolizei Etwas weniger Einsatzkräfte fühlen sich zu t2 wohl.

■ hoch
▨ gering



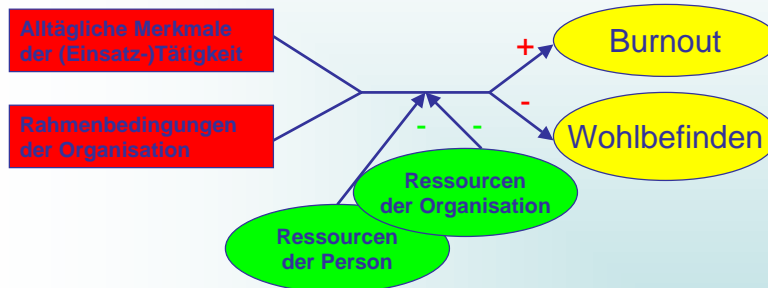
Basis: Längsschnittstichprobe Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen, 26.-27. Juni 2009, Magdeburg



Fragestellungen im Hauptamt II

Belastungen

(Fehl-)Beanspruchungsfolgen



2. Welche Ressourcen der Organisation und der Person unterstützen die Bewältigung von organisations- und einsatzbezogenen Belastungen, so dass sie weniger deutliche Auswirkungen auf Burnout und Wohlbefinden haben?

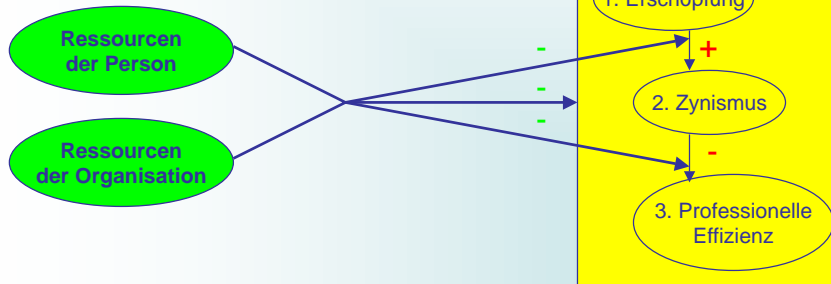
Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen, 26.-27. Juni 2009, Magdeburg



Fragestellungen im Hauptamt III

Ressourcen

(Fehl-)Beanspruchungsfolgen



3. Können Ressourcen der Organisation und der Person Burnout verzögern bzw. in seiner Intensität vermindern?

Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen,
26.-27. Juni 2009, Magdeburg



Globale Haltung Kohärenzsinn

X. Angaben zur Lebensorientierung

Sie den folgenden 15 Fragen bitte mit Sie einzeln bzw. wie sehr die vorliegenden Aussagen II Sie zutreffen. Dabei werden Ihre „Stimmungen“ vorgeschrieben und Sie werden auf eine Skala von 1-7, wo Sie sich „trüben“ der Emotionsituation befinden.

Kreuzen Sie bitte die Zahl an, die für Sie zutrifft ist. Geben Sie auf jede Frage bitte nur eine Antwort. Bitte beantworten Sie alle Fragen!

Beispiel:
„Wenn jemand Ihre Meinung nicht hat und überzeugende Gegenargumente vorbringt, fühlen Sie sich dem zugehörig?“

sehr zugehörig 1 2 3 4 5 6 7 gar nicht zugehörig

Wenn Sie sich sehr zugehörig fühlen, kreuzen Sie bitte die 1 an. Wenn Sie sich eher nicht zugehörig fühlen, wählen Sie 2 bis 7 oder 8 ankreuzen.

Kohärenzsinn / Sense of Coherence:

Handhabbarkeit, Verstehbarkeit, Bedeutsamkeit

Fragebogen zur Beurteilung der eigenen Lebensorientierung,
Antonovsky, 1997

- z.B. Das, was Sie täglich tun, ist für Sie eine Quelle: „tiefer Freude und Zufriedenheit“ (1) bis „von Schmerz und Langeweile“ (7).

Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen,
26.-27. Juni 2009, Magdeburg



Instrumente Organisation(klima)merkmale

Organizational Checkup Survey Leiter & Maslach, 2000

Antwortformat: „stimme überhaupt nicht zu“ (1) bis „stimme vollständig zu“ (5)

III. Angaben zum Arbeitsleben

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre häusliche Tätigkeit in der Behörde/Organisation der Gefahrenabwehr, in der Sie den Fragebogen ausgefüllt haben.

Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen danach, wie sehr Sie ihnen zustimmen.

Bitte kreuzen Sie nur die Antwort an, die für Sie am ehesten zutrifft.

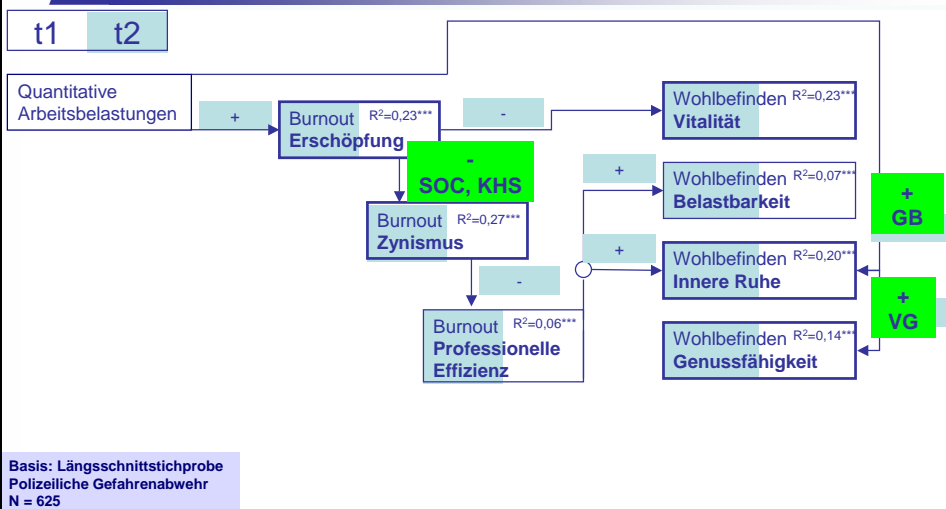
Beantworten Sie bitte jede der folgenden Fragen.

	1	2	3	4	5
06. Ich habe nicht genügend Zeit die Arbeit zu erledigen, die von mir verlangt wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07. Ich arbeite über lange Zeiträume sehr müde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08. Nach der Arbeit ist es mir schwer im Organismus, die ich gemacht habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09. Ich habe so viel zu tun, dass ich persönliche Interessen vernachlässigen muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ich habe genügend Zeit, alle notwendigen Aufgaben zu erledigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Nach Feierabend fühle ich mich nicht, noch mehr an die Arbeit zu denken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

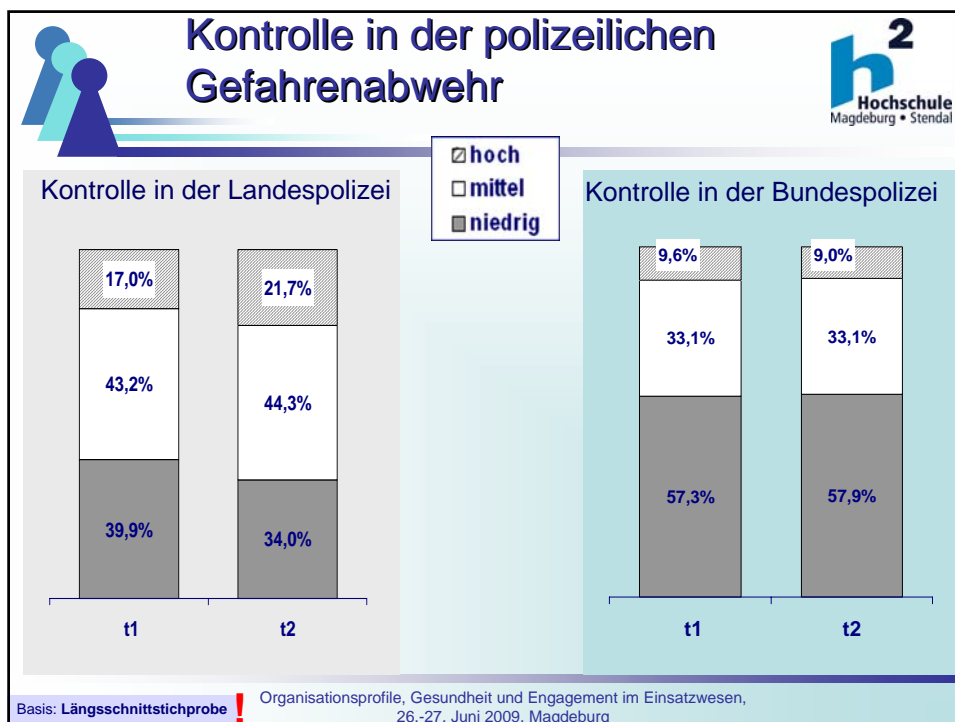
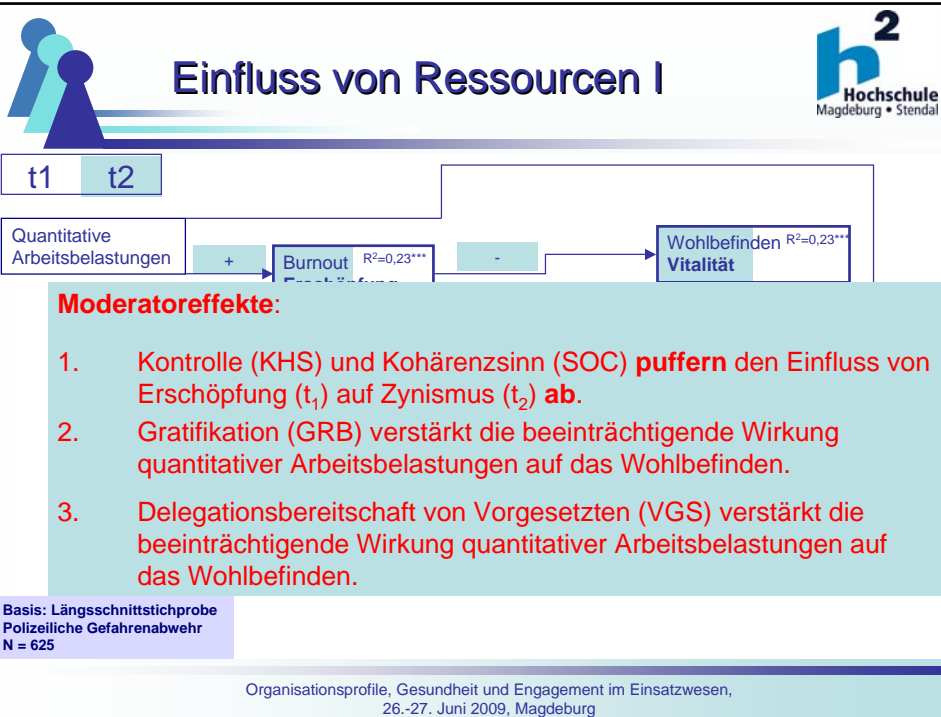
- **Quantitative Arbeitsbelastung** (Zeitdruck/Aufgabenbdichte)
(z. B. Ich habe (nicht) genügend Zeit, alle notwendigen Aufgaben zu erledigen.)
- **Kontrolle / Handlungsspielraum**
(z. B. Ich kann frei entscheiden, wie ich meine Arbeit erledige.)
- **Vorgesetzter**
(z. B. Mein Vorgesetzter berät sich mit den Einsatzkräften.)
- **Belohnung / Gratifikation**
(z. B. Meine Arbeit wird wertgeschätzt.)
- **Fairness / Gerechtigkeit**
(z. B. : Die Leitungsebene behandelt alle Kollegen/innen gerecht.)
- **Wertvorstellungen**
(z. B. Verantwortung für die Zielerreichung einer Organisation.)
- **Kommunikationskultur**
(z. B. Mein/e Vorgesetzte/r informiert mich angemessen über die Entwicklungen in meiner Behörde/Organisation.)
- **Teamwork / Community**
(z. B. In meinem Team herrscht ein offenes Gesprächsklima.)
- **Zusammenhalt im Team**
(z. B. Meine Abteilung hat eine eigene starke Gruppenidentität.)

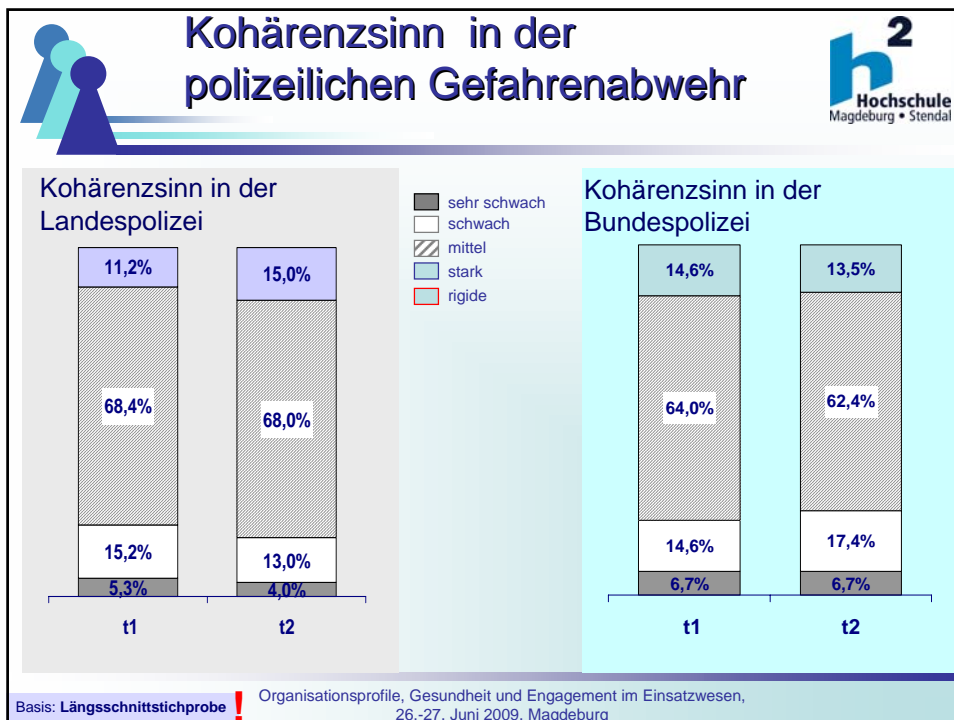
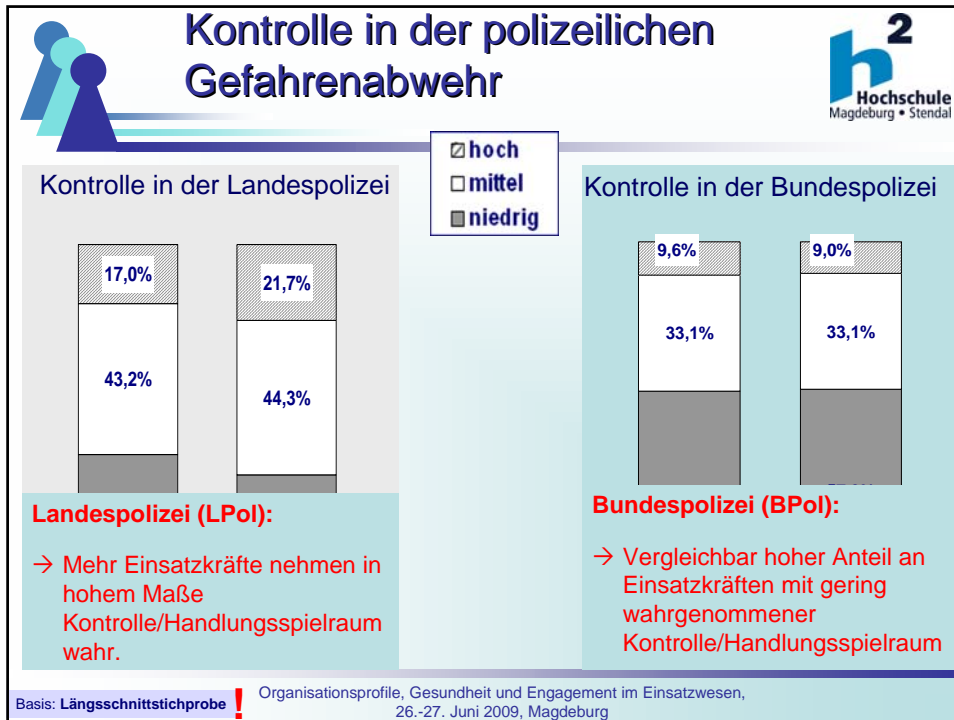


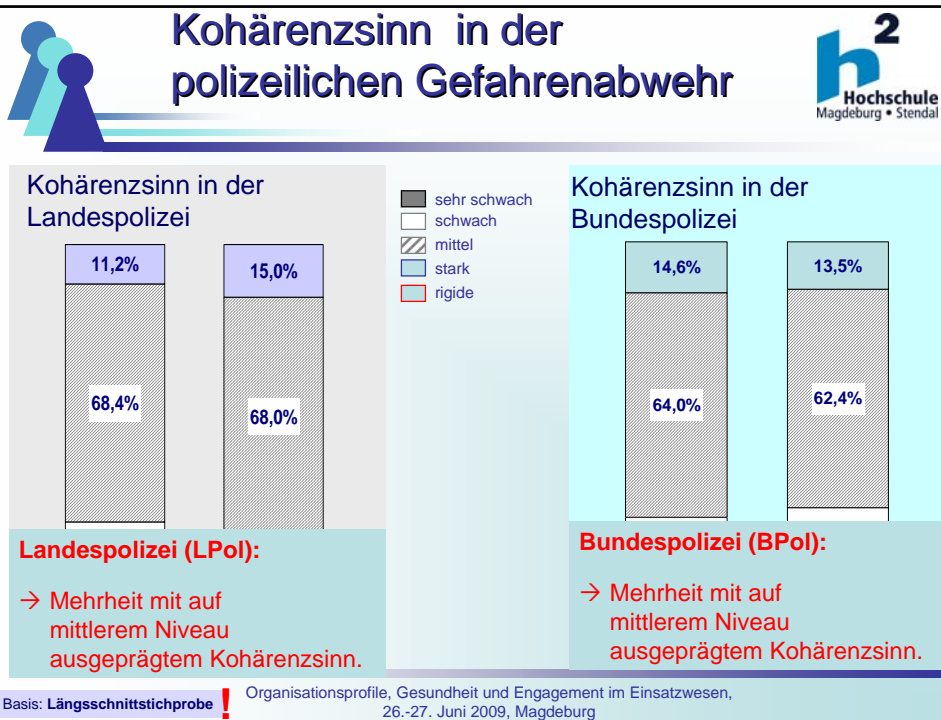
Einfluss von Ressourcen I



Basis: Längsschnittstichprobe
Polizeiliche Gefahrenabwehr
N = 625









Spezifische und globale Haltung Commitment und Kohärenzsinn



■ Commitment

Verbundenheit und Identifikation mit der Organisation

Organizational Commitment Questionnaire nach

Porter & Smith (1970) Maier & Woschke, 2002

„stimme überhaupt nicht zu“ (1) bis „stimme voll und ganz zu“ (5)

- (z.B. Ich bin stolz, wenn ich anderen sagen kann, dass ich zu dieser Behörde/Organisation gehöre.“

VI. Emotionale Verbundenheit mit der Organisation

In der folgenden Liste finden Sie Aussagen darüber, wie man sich mit seiner Behörde/Organisation emotional verbunden fühlen kann. Sie beziehen sich auf Ihre berufliche Tätigkeit in der Behörde/Organisation, in der Sie den Fragebogen ausgefüllt bekommen.

Sie bewerten Sie die folgenden Aussagen danach, wie stark Sie diesen zustimmen.

Bitte kreuzen Sie nur die Antwort an, die am ehesten auf Sie zutrifft. Beantworten Sie bitte jede der folgenden Fragen.

- 133. Ich bin bereit, mich mehr als nötig zu engagieren, um zum Erfolg der Behörde/Organisation beizutragen.
- 134. Freunden/innen gegenüber lobe ich diese Behörde/Organisation als besonders guten Arbeitgeber.
- 135. Ich fühle mich mit dieser Behörde/Organisation nur wenig verbunden.
- 136. Ich würde fast alle Veränderungen meiner Tätigkeit ablehnen, nur um



Engagement bei der Tätigkeit



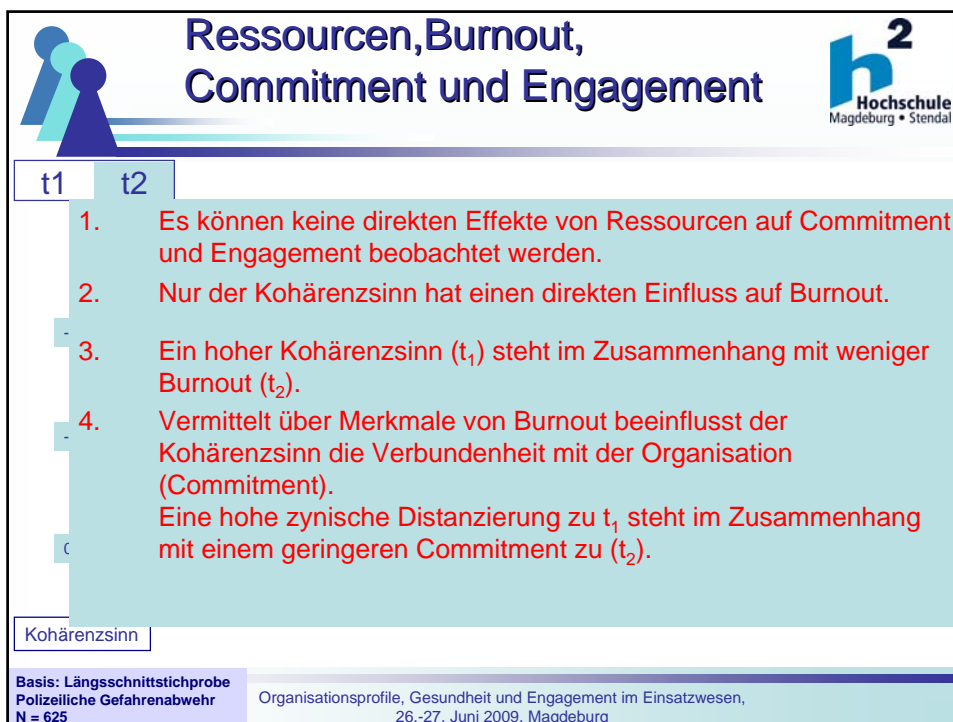
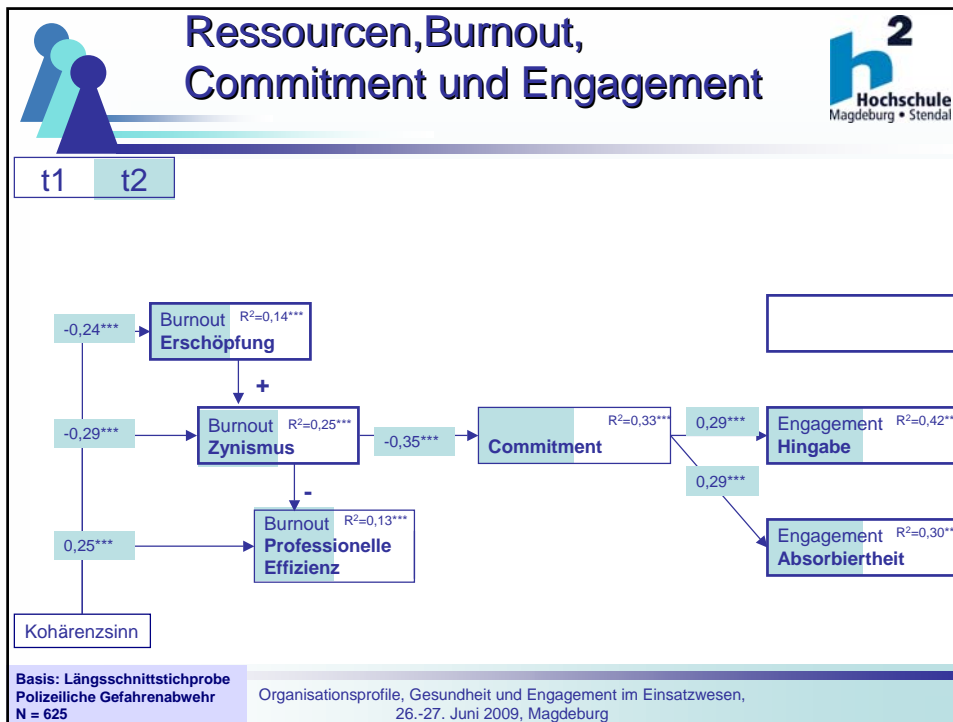
■ Engagement:

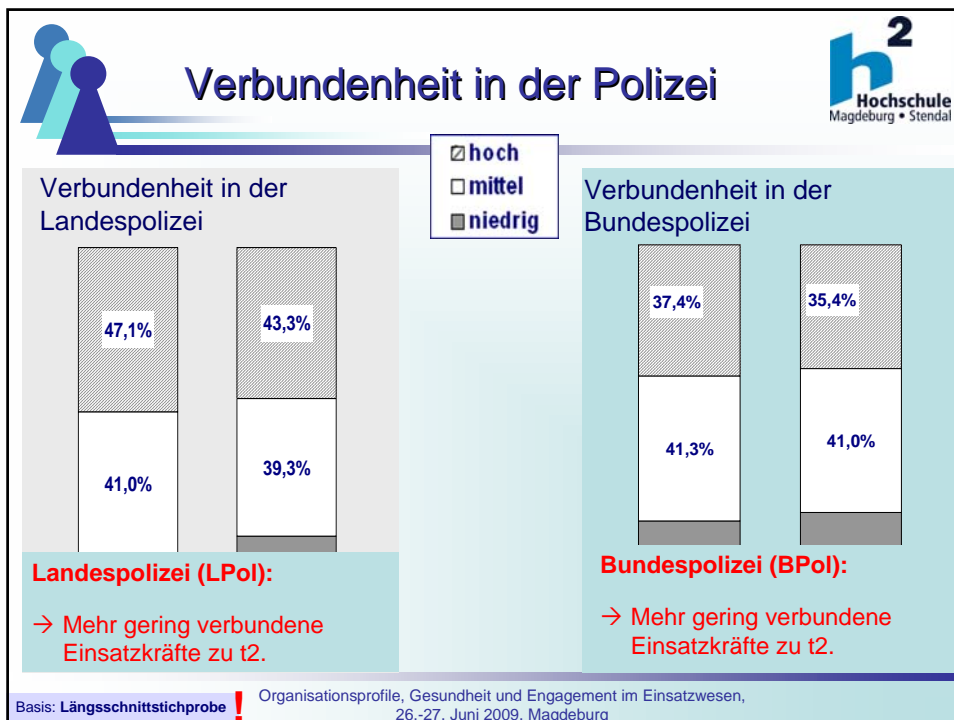
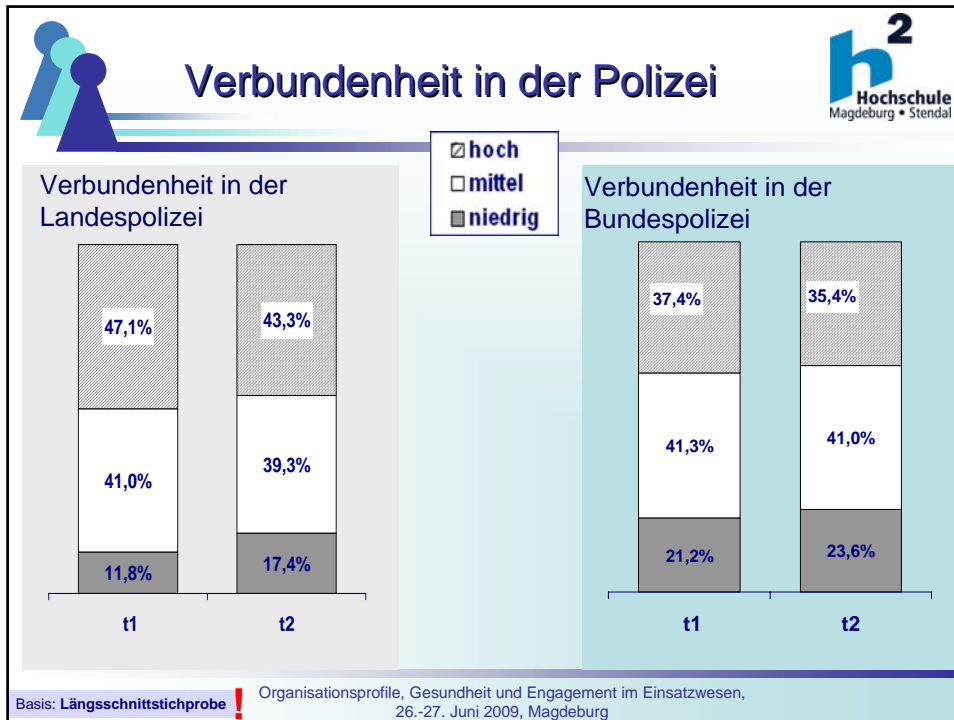
Utrecht Work Engagement Scale, Schaufeli & Bakker, 2003

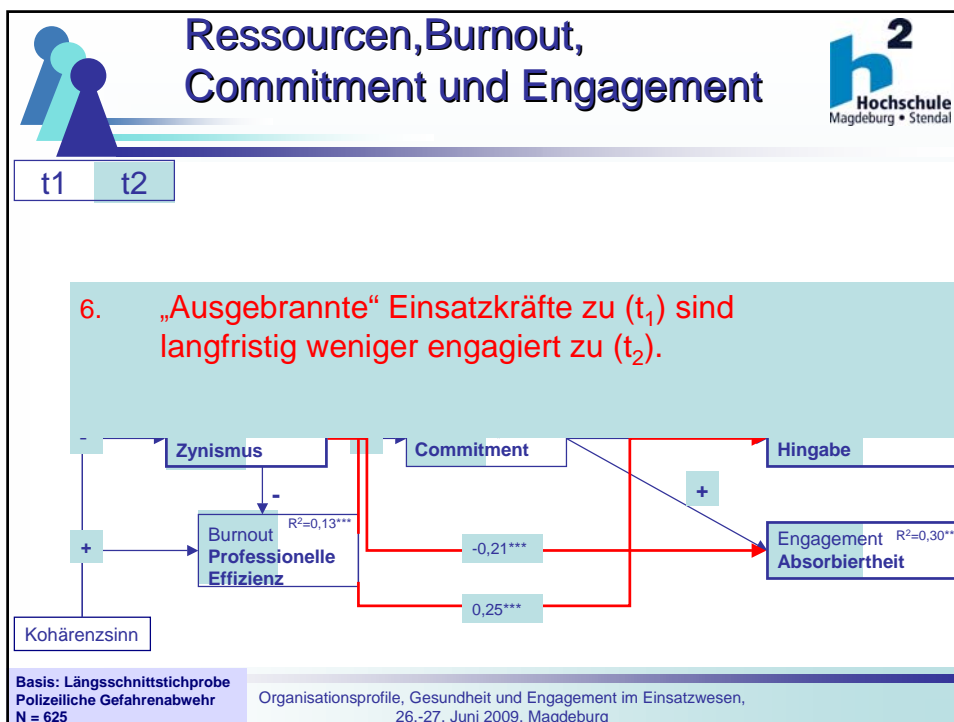
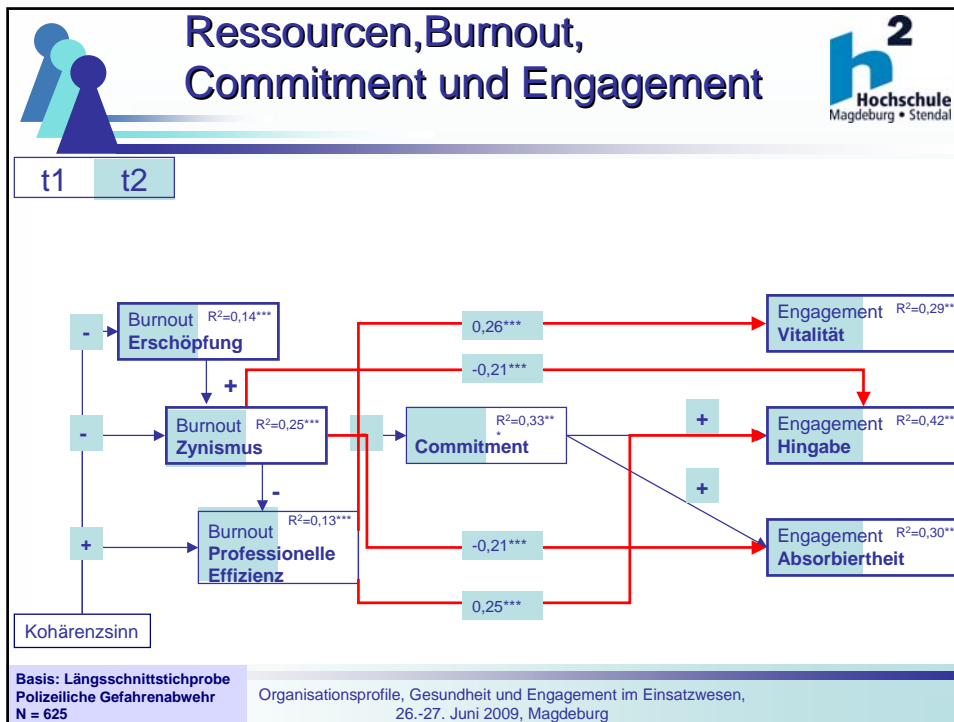
Vitalität (Ausdauer), Hingabe, Absorbiertheit

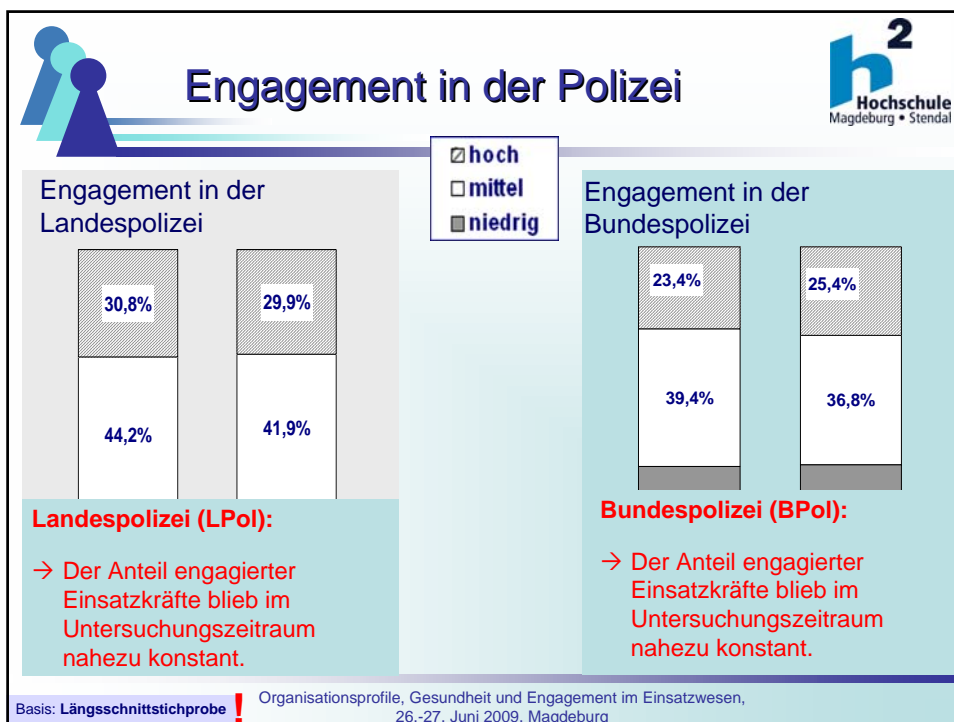
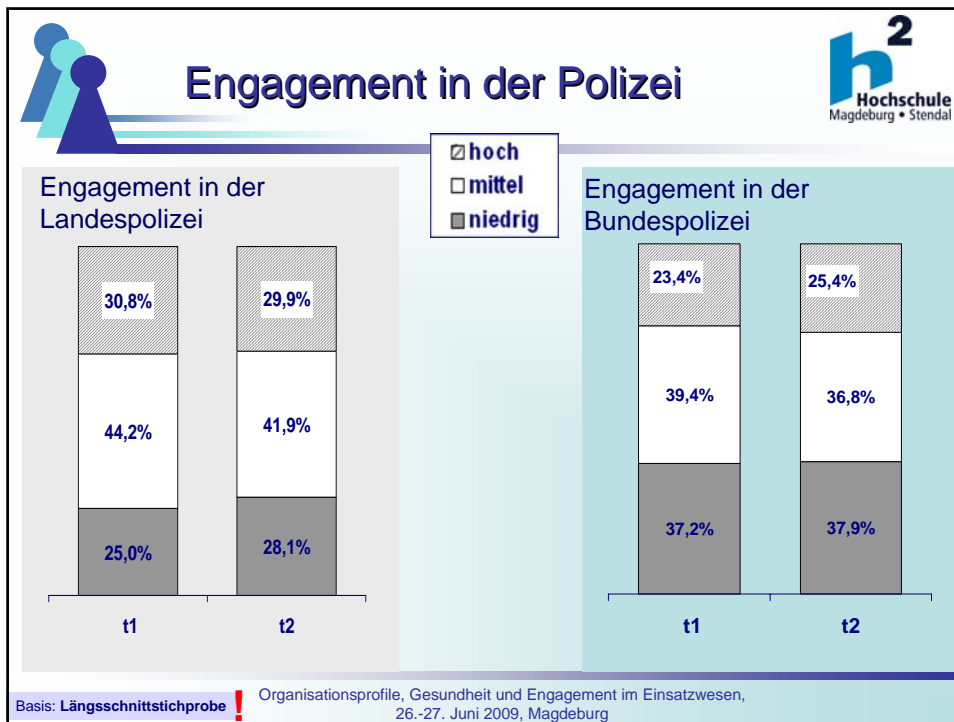
Antwortformat: „nie“ (0) bis „täglich“ (6)

Fortsetzung von Seite 1	0	1	2	3	4	5	6
122. Meine Arbeit ist reizvoll und spannend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
123. Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
124. Meine Arbeit inspiriert mich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
125. Ich bin stolz auf meine Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
126. Meine Arbeit ist eine Herausforderung für mich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
127. Während ich arbeite, vergeht die Zeit wie im Fluge.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
128. Während ich arbeite, vergeht es alles um mich herum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>









	
Polizeiliche Gefahrenabwehr: Regionenvergleich Landespolizei Nord/Süd	
Ungünstigere Ausprägungen für:	NORD Berlin, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein
	<ul style="list-style-type: none"> • Mehr Belastungen <ul style="list-style-type: none"> • Extreme Einsätze, • Einsätze mit bekannten Opfern • Weniger Ressourcen: <ul style="list-style-type: none"> • Kontrolle/Handlungsspielraum, • Belohnung/Gratifikation, • Fairness/Gerechtigkeit, • Wertvorstellungen, • Delegationsbereitschaft Vorgesetzter, • Kommunikationskultur
	<ul style="list-style-type: none"> • Weniger Wohlbefinden: <ul style="list-style-type: none"> • Belastbarkeit, • Vitalität, • Genussfähigkeit • Weniger Commitment
	SÜD Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen
	<ul style="list-style-type: none"> • Weniger Engagement: <ul style="list-style-type: none"> • Absorbiertheit

	
Polizeiliche Gefahrenabwehr: Regionenvergleich Landespolizei West/Ost	
Ungünstigere Ausprägungen für:	West Baden-Württemberg, Hessen, Schleswig-Holstein
	<ul style="list-style-type: none"> • Mehr Belastungen: <ul style="list-style-type: none"> • Einsätze mit persönlicher Betroffenheit
	<ul style="list-style-type: none"> • Weniger Engagement: <ul style="list-style-type: none"> •Hingabe, •Absorbiertheit
	Ost Sachsen-Anhalt, Thüringen
	<ul style="list-style-type: none"> • Mehr Belastungen: <ul style="list-style-type: none"> • Extreme Einsätze, • Einsätze mit bekannten Opfern • Weniger Ressourcen: <ul style="list-style-type: none"> • Kontrolle/Handlungsspielraum, • Belohnung/Gratifikation, • Teamwork/Community, • Fairness/Gerechtigkeit • Wertvorstellungen, • Delegationsbereitschaft Vorgesetzter, • Kommunikationskultur
	<ul style="list-style-type: none"> • Weniger Wohlbefinden: <ul style="list-style-type: none"> • Belastbarkeit, • Genussfähigkeit • Weniger Commitment

Polizeiliche Gefahrenabwehr:
Regionenvergleich Bundespolizei Nord/Süd



Ungünstigere Ausprägungen für:

NORD Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt

- **Mehr Belastungen:**
 - Extreme Einsätze

SÜD Baden-Württemberg, Hessen, Sachsen, Thüringen

- **Weniger Ressourcen:**
 - Kontrolle/Handlungsspielraum,
 - Teamwork/ Community,
 - Delegationsbereitschaft Vorgesetzter,
 - Zusammenhalt im Team
- **Mehr Burnout:**
 - Zynismus

Polizeiliche Gefahrenabwehr:
Regionenvergleich Bundespolizei West/Ost



Ungünstigere Ausprägungen für:

West Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Baden-Württemberg

- **Mehr Belastungen:**
 - Einsätze mit persönlicher Betroffenheit,
 - Einsätze mit Regulationshindernissen
- **Weniger Ressourcen:**
 - Kontrolle/Handlungsspielraum,
 - Belohnung/Gratifikation,
 - Fairness/Gerechtigkeit,
 - Wertvorstellungen,
 - Delegationsbereitschaft Vorgesetzter,
 - Kommunikationskultur
- **Mehr Burnout**
 - Erschöpfung,
 - Zynismus
- **Weniger Engagement:**
 - Hingabe,
 - Absorbiertheit
- **Weniger Wohlbefinden:**
 - Vitalität
- **Weniger Commitment**

Ost Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

... und Engagement im Einsatzwesen,
20.-21. Juni 2009, Magdeburg



Fazit

- Bereich Burnout:
 - Quantitative Arbeitsbelastungen
 - Kontrolle/Handlungsspielraum
- Bereich Wohlbefinden
 - Quantitative Arbeitsbelastungen
 - Burnout
- Bereich Engagement und Commitment:
 - Burnout – Warnsignale Erschöpfung und Zynismus
 - Geringfügiger Einfluss von Kontrolle und Teamzusammenhalt
- Kaum moderierende Einflüsse von Ressourcen: Belastungsniveau an der Grenze?
- Achtung Kohärenzsinn

Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen,
26.-27. Juni 2009, Magdeburg

Vielen Dank für Ihr Interesse.

weiterführende Informationen

www.gesundheit-im-einsatzwesen.de

www.psychosoziale-notfallversorgung.de