

Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen

Dienstespezifische Organisationsprofile im Haupt- und Ehrenamt

Irmtraud Beerlage, Thomas Hering, Silke Springer, Dagmar Arndt

3. Sitzung des Projektbegleitenden Arbeitskreises
Bonn 21. September 2007



Theoretische Basis



- **Anforderungs- und Ressourcenmodelle**
Job-Demand-Control-Model (Karasek & Theorell, 1990)
Job-Demands-Resources-Model (Schaufeli & Bakker, 2004)
- **Gleichgewichtsmodelle (Adams, 1965)**
Effort-Reward-Imbalance-Model (Siegrist, 1996)
- **Organisationsklima und Gesundheit**
Organization Health Work System Model
(Shoaf, Genaidy, Karwowski & Huang, 2004)



Gruppenbildung

■ Vorgehen:

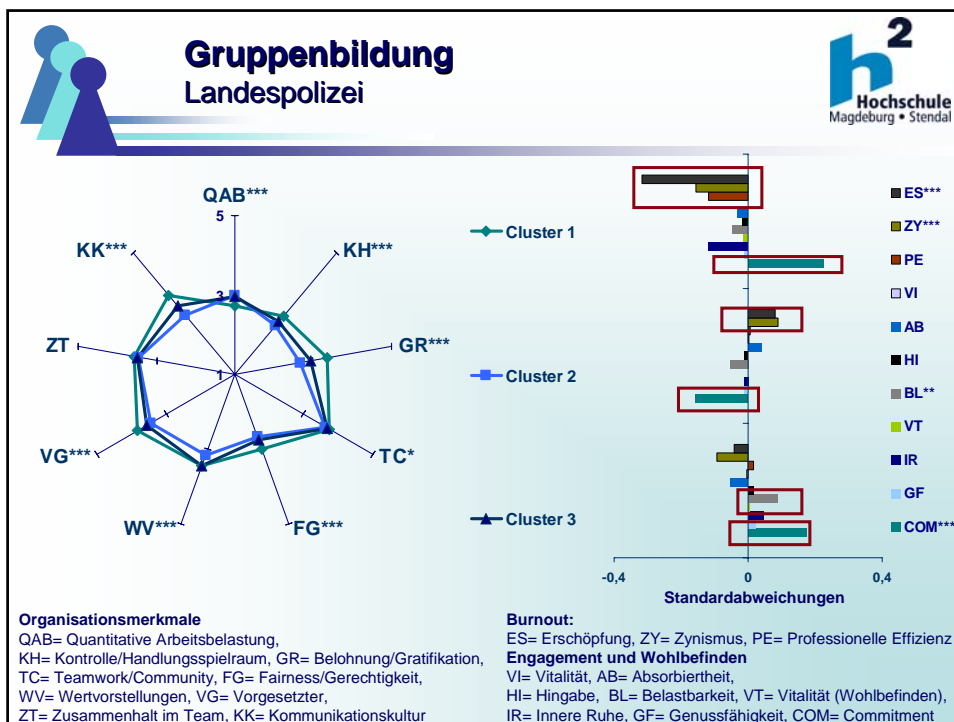
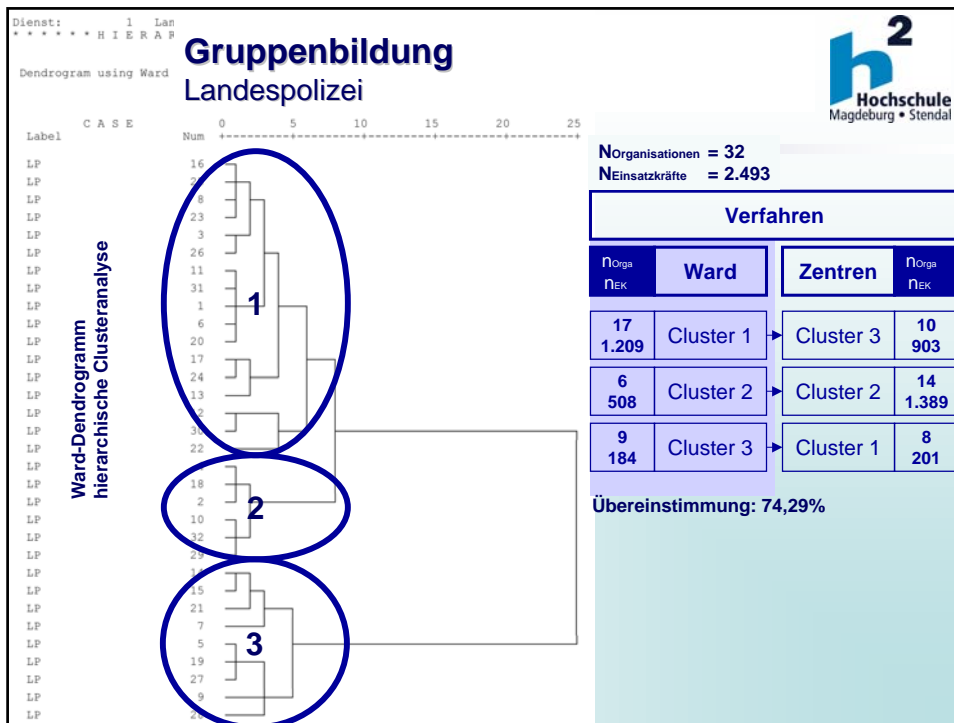
1. diensteübergreifend vs. **dienstespezifisch**?
2. Gruppenbildung anhand von **Organisationsmerkmalen**:
Arbeitsbelastung, Kontrolle, Belohnung, Teamwork, Fairness, Wertvorstellungen, Vorgesetztenverhalten, Zusammenhalt, Kommunikation (Organizational Check-up Survey)
3. Basisdatensatz -> **Organisationendatensatz**
4. Clusteranalysen – zweistufiges Vorgehen:
 1. Ermittlung der geeigneten Clusteranzahl:
hierarchische Clusteranalysen – Ward-Verfahren
(Fehlerquadratsummen, Dendrogramm)
 2. Entwicklung dienstespezifischer Gruppen:
Clusterzentrenanalyse mit Vorgabe der Clusteranzahl



Gruppenbildung

■ Vorgehen:

5. diskriminanzanalytische Überprüfung der Clusterlösung (Basisdatensatz):
Wie gut werden die unterschiedlichen Merkmalsprofile durch die Gruppenbildung erklärt?
6. Benennung der Gruppen anhand herausragender Unterschiede bei:
 - Merkmalen der Organisation
 - Merkmalen der arbeitsbezogenen Gesundheit
7. varianzanalytische Überprüfung von Merkmalen der arbeitsbezogenen Gesundheit
Unterscheiden sich Einsatzkräfte in den entwickelten Gruppen hinsichtlich Burnout, Engagement und Wohlbefinden?





Gruppenbildung Landespolizei

Interpretation der Cluster

no/nE	Landespolizei-	Gesamt-Vergleich
Cluster 1 8/201		↔
gering belastet, sozial hoch kohärent, wenig ausgebrannt, hoch verbunden mit der Polizei		
Cluster 2 14/1.389		↔
durchschnittlich belastet, schwache soziale Kohärenz hoch erschöpft, gering verbunden mit der Polizei		
Cluster 3 10/903		↔
durchschnittlich belastet, an Organisationswerten orientiert hoch belastbar, hoch verbunden mit der Polizei		

Distanzen	Cluster 1	Cluster 2
Cluster 2	1,186	
Cluster 3	0,704	0,614

Ergebnisse der Diskriminanzanalyse		
	Funktion 1	Funktion 2
Eigenwert	0,079	0,021
Lambda	0,907***	0,979***

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

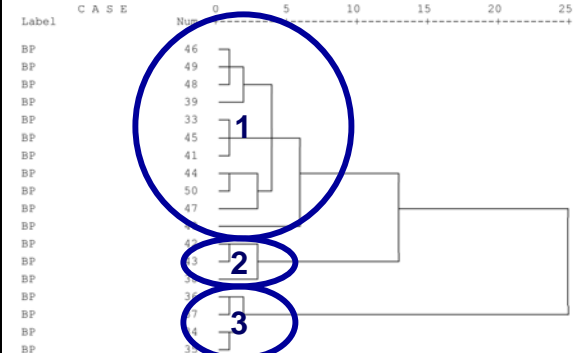


Gruppenbildung Bundespolizei

Dienst: 2 Bundespolizei
***** HIERARCHICAL CLUSTER ANALYSIS *****

NOrganisationen = 18
NEinsatzkräfte = 1.159

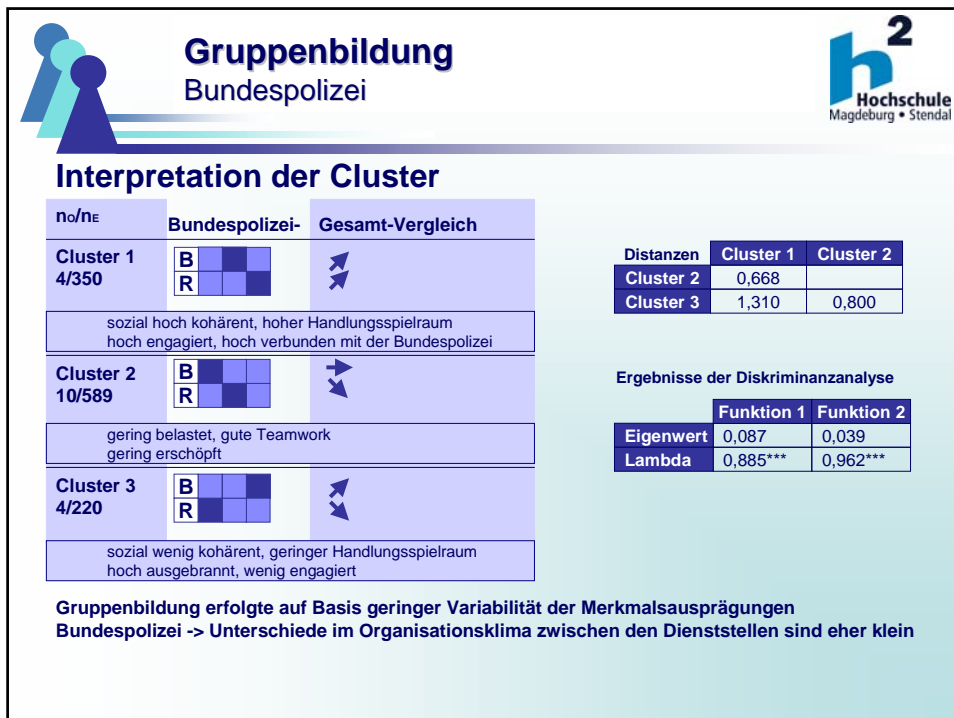
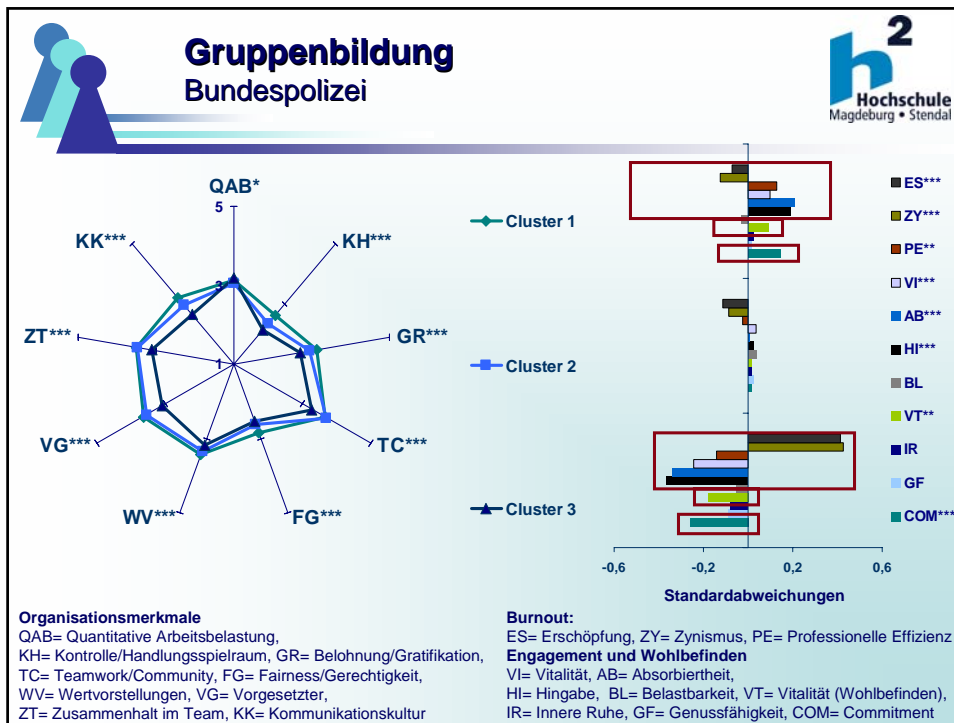
Ward-Dendrogramm hierarchische Clusteranalyse

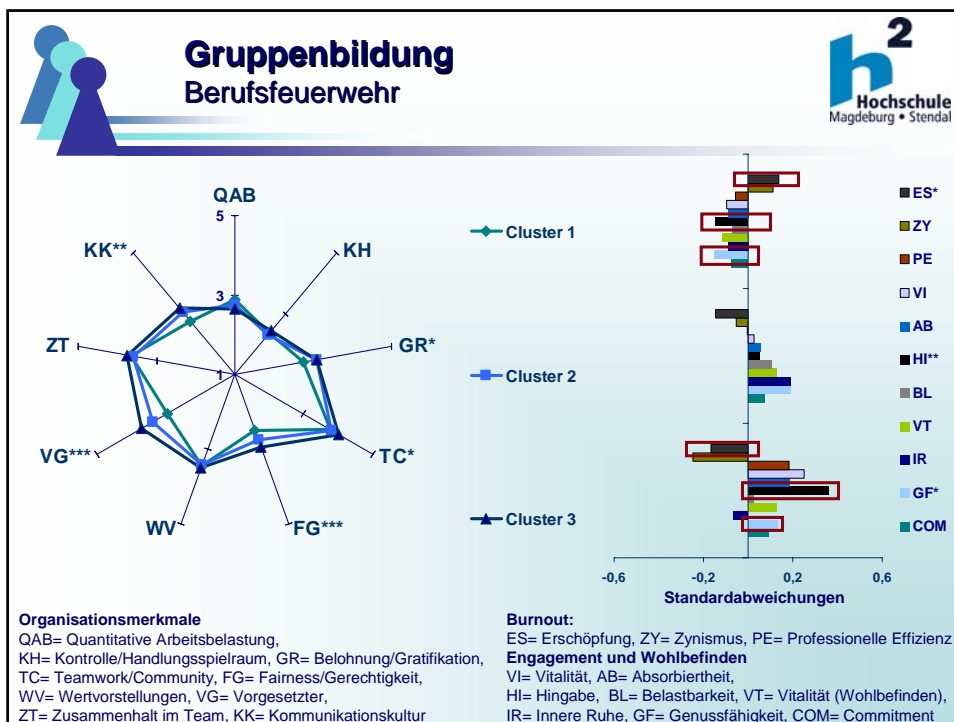
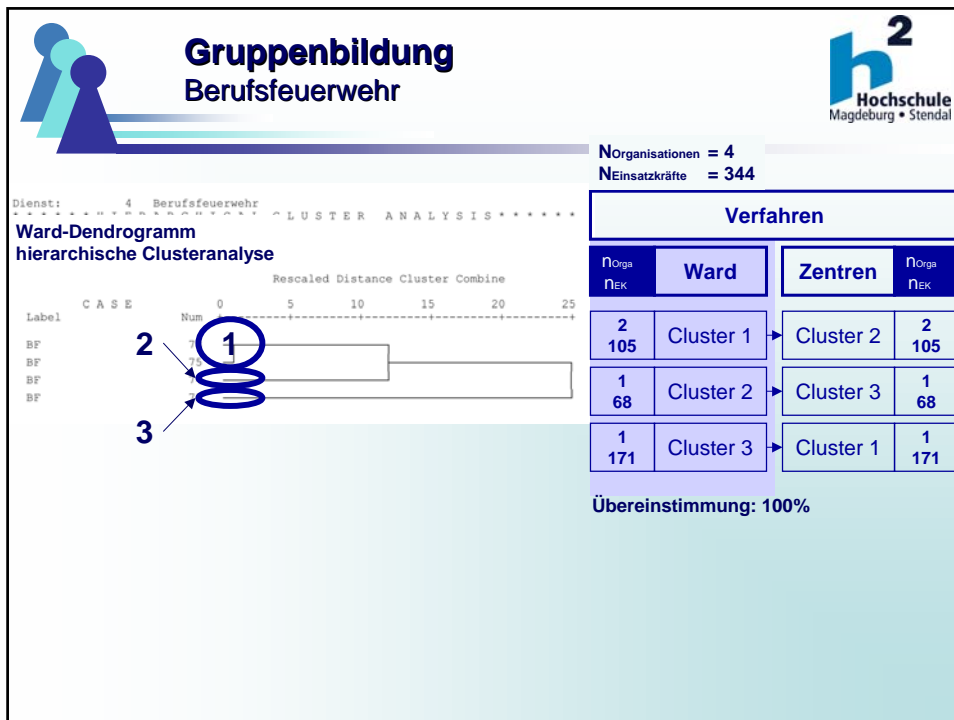


Verfahren

n _{Orga}	Ward	Zentren	n _{Orga}
n _{EK}			n _{EK}
11	Cluster 1	Cluster 2	10
647			589
3	Cluster 2	Cluster 1	4
292			350
4	Cluster 3	Cluster 3	4
220			220

Übereinstimmung: 94,44%







Gruppenbildung Berufsfeuerwehr

Interpretation der Cluster

no/nE	Berufs-Fw-	Gesamt-Vergleich
Cluster 1 2/171		↔
erlebte Ungleichbehandlung, intransparente Kommunikation hoch erschöpft, lustlos		
Cluster 2 1/105		↔
durchschnittlich belastet, durchschnittliche Ressourcen gering erschöpft, ausgeprägte Selbstsorge		
Cluster 3 1/68		↔
erlebte Gleichbehandlung, transparente Kommunikation gering erschöpft, in der Aufgabe „aufgehend“		

Distanzen	Cluster 1	Cluster 2
Cluster 2	0,39	
Cluster 3	1,098	0,621

Ergebnisse der Diskriminanzanalyse		
	Funktion 1	Funktion 2
Eigenwert	0,208	0,018
Lambda	0,843***	0,983

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

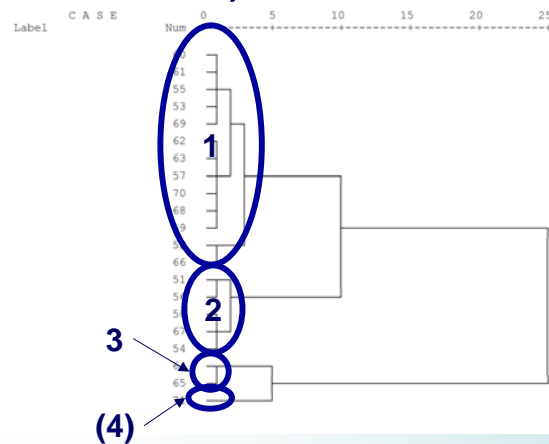


Gruppenbildung Rettungsdienst

Dienst: 3 Rettungsdienst
***** HIERARCHICAL CLUSTER ANALYSIS *****

NOrganisationen = 21
NEinsatzkräfte = 316

Ward-Dendrogramm hierarchische Clusteranalyse



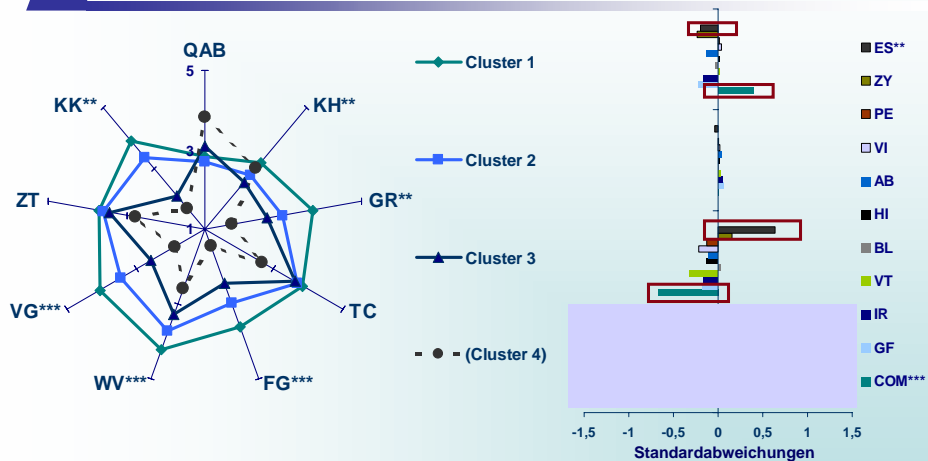
Verfahren

n _{Orga} n _{EK}	Ward	Zentren	n _{Orga} n _{EK}
13 250	Cluster 1	Cluster 2	13 250
5 42	Cluster 2	Cluster 1	5 42
2 21	Cluster 3	Cluster 3	2 21
1 3	(Cluster 4)	(Cluster 4)	1 3

Übereinstimmung: 100%



Gruppenbildung Rettungsdienst



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= Commitment



Gruppenbildung Rettungsdienst

Besonderheit im Rettungsdienst:

- **Eigentlich:**
 - 4 Cluster
- **Aber:**
 - nur 1 Organisation mit 3 Einsatzkräften
 - Ausreißerwerte
- **Schlussfolgerung:**
 - d.h. hohe Messfehlerwahrscheinlichkeit im 4. Cluster
 - **deskriptive Darstellung** erfolgt
 - **multivariate Analysen** nur mit 3 Clustern



Gruppenbildung Rettungsdienst

Interpretation der Cluster

no/nE	Rettungsdienst-	Gesamt-Vergleich
Cluster 1 5/42		→ →
mitarbeiterorientiert, transparente Kommunikation gering erschöpft, hohe Verbundenheit zur Organisation		
Cluster 2 13/250		→ →
gering belastet, durchschnittlich mitarbeiterorientiert gesund		
Cluster 3 2/21		→ →
wenig mitarbeiterorientiert, intransparente Kommunikation hoch erschöpft, geringe Verbundenheit zur Organisation		

Distanzen	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3
Cluster 2	1,398		
Cluster 3	3,001	1,771	
(Cluster 4)	(4,859)	(3,723)	(2,244)

Ergebnisse der Diskriminanzanalyse
(Basis 3-Cluster-Lösung)

	Funktion 1	Funktion 2
Eigenwert	0,216	0,056
Lambda	0,779***	0,947*

Gruppenbildung erfolgte auf Basis mittlerer Variabilität der Merkmalsausprägungen
Rettungsdienst -> vergleichsweise heterogene Organisationsklimamuster
mittlere Unterschiede im Organisationsklima zwischen den Dienststellen



Zusammenfassung Hauptamt

- sehr ähnliche Klimamuster innerhalb der Dienste (Ausnahme Rettungsdienst)
- bei Entwicklung dienste-interner Gruppen ist 3er-Lösung 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



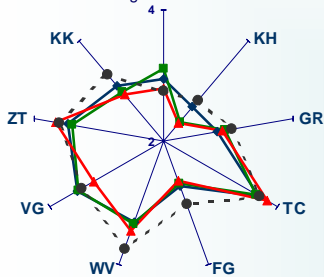
Zusammenfassung Hauptamt

- Profil (1) -> im dienste-internen Vergleich eher ressourcenarm **und** fordernd
 - höhere Burnoutmaße (insbesondere Erschöpfung)
 - geringere Verbundenheit mit der Organisation
- Profil (2) -> im dienste-internen Vergleich geringe Anforderungen mit moderater Ressourcenausstattung:
 - mittlere Burnoutmaße, moderates Wohlbefinden, schwach höheres Engagement als der Dienstdurchschnitt
- Profil (3) -> im dienste-internen Vergleich gute Ressourcenausstattung, moderate Anforderungen
 - weniger Burnout, mehr Engagement, größere Verbundenheit
 - hoch fordernde: moderat reduzierte Belastbarkeit
 - **gesundheitliche Chancen für Mitarbeiter und Leistungspotenzial für die Dienststelle am größten**

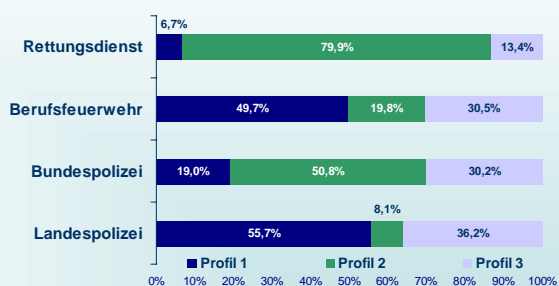


Zusammenfassung Hauptamt

überhöhte Darstellung QAB



— Landespolizei — Bundespolizei
— Berufsfeuerwehr — Rettungsdienst



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



Gruppenbildung Ehrenamt

■ Besonderheiten:

- Stichprobe Ehrenamt: Einsatzkräfte der freiwilligen Feuerwehr, des THW, des Katastrophenschutzes, des Rettungsdienstes
- Gruppenbildung erfolgt bei **Freiwilliger Feuerwehr** und beim **THW**
- Stichprobenumfang beim **Katastrophenschutz** sehr klein: 11 Organisationen mit 41 Einsatzkräften
-> Messfehlerwahrscheinlichkeit hoch
-> deskriptive Betrachtung der dieser Stichprobe
- im **THW** wurden sowohl **haupt-** als auch **ehrenamtliche** Einsatzkräfte berücksichtigt:
-> große Nähe zwischen haupt- und ehrenamtlichen Tätigkeitsfeldern beim THW

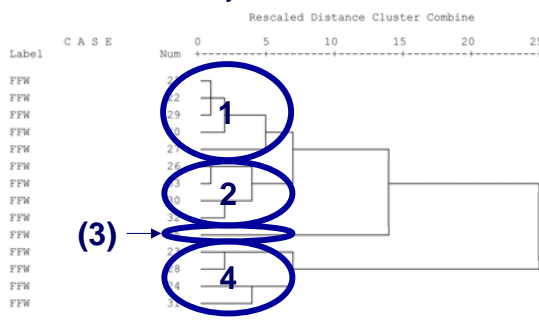


Gruppenbildung Freiwillige Feuerwehr

N_{Organisationen} = 14
N_{Einsatzkräfte} = 1.154

Dienst: ... 6,00 FFW CLUSTER ANALYSIS *****

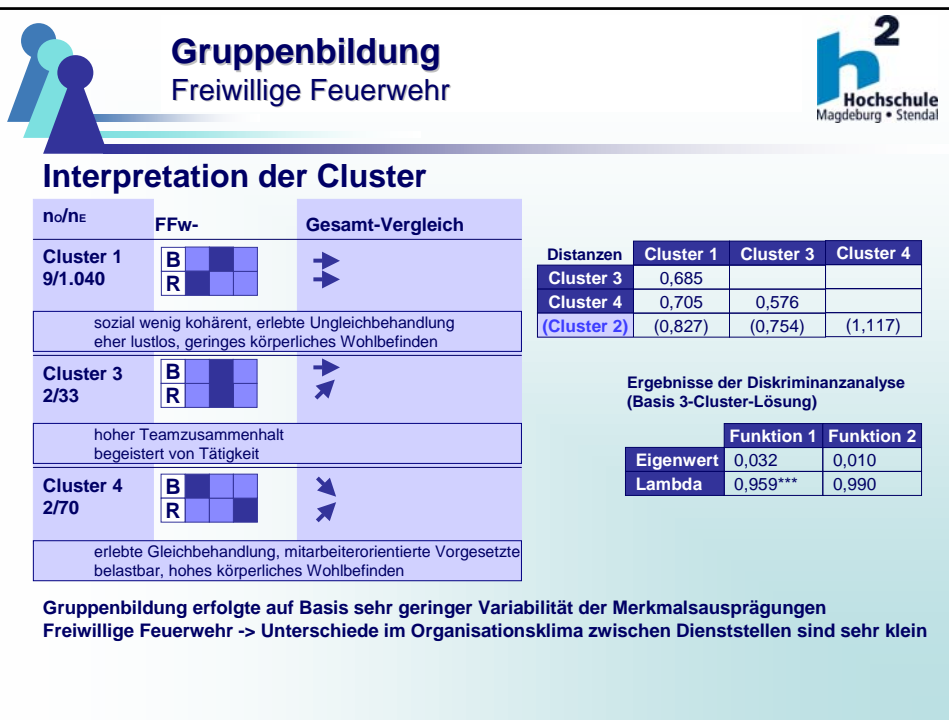
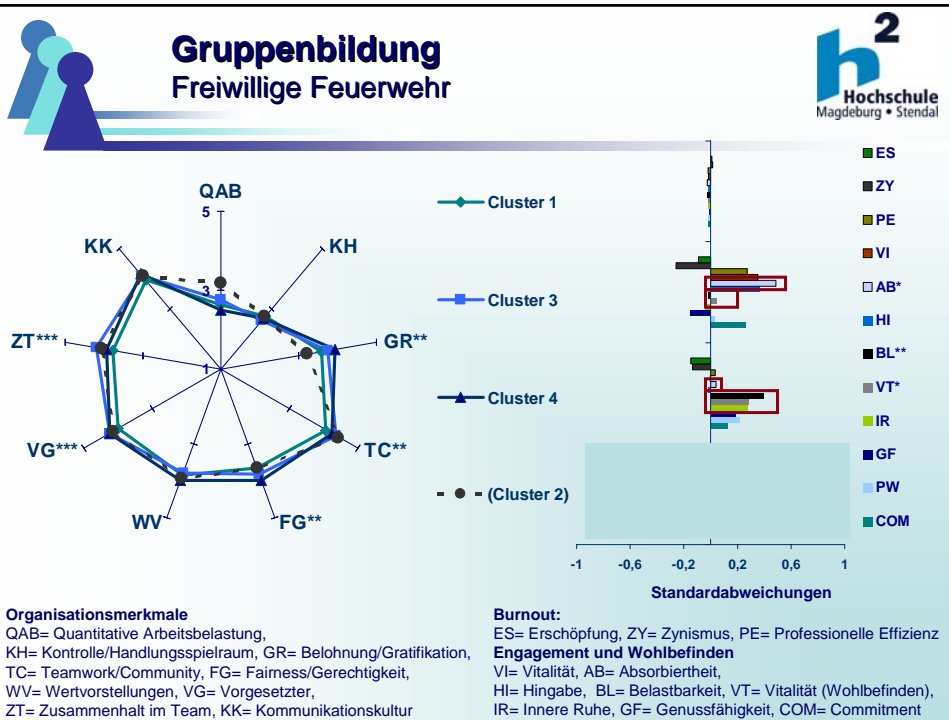
Ward-Dendrogramm hierarchische Clusteranalyse

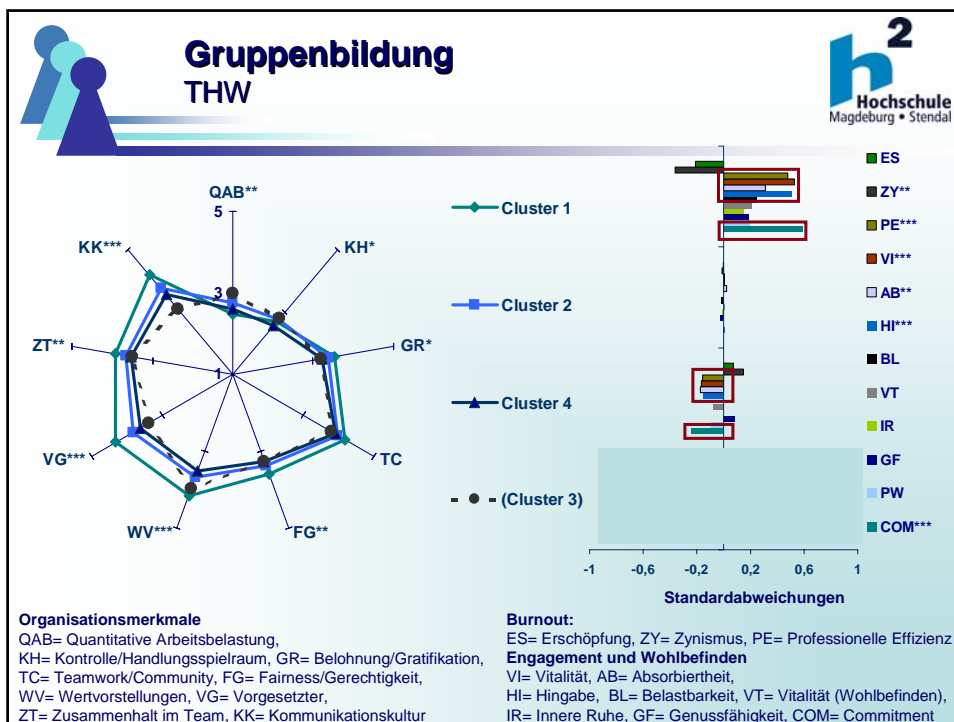
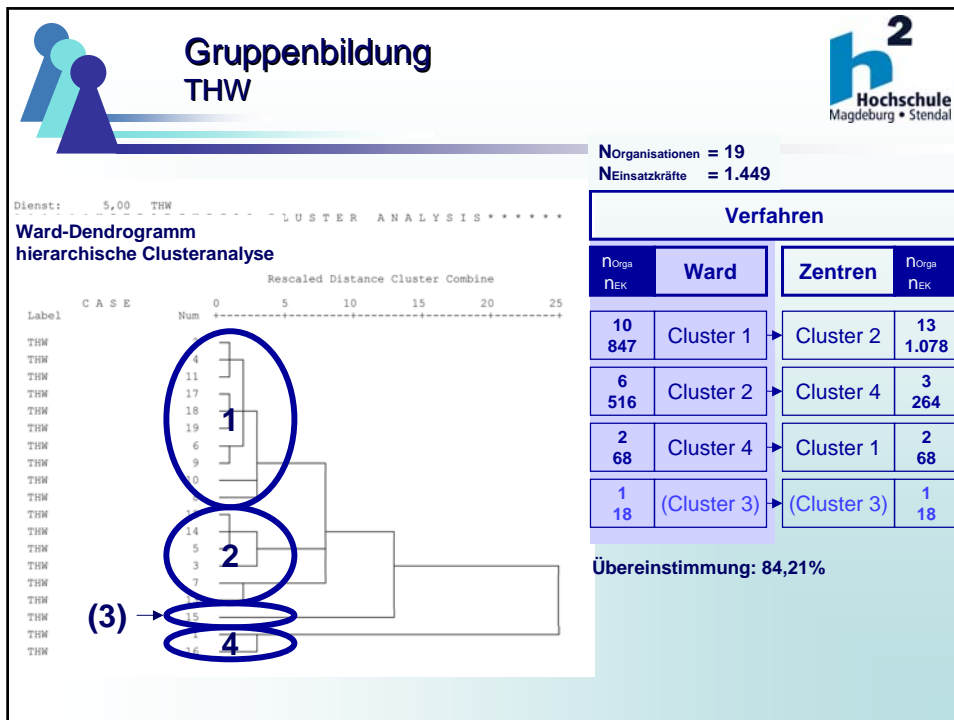


Verfahren

n _{Orga} n _{EK}	Ward	Zentren	n _{Orga} n _{EK}
5 676	Cluster 1	Cluster 1	9 1.040
4 364	Cluster 2	Cluster 3	2 33
4 103	Cluster 4	Cluster 4	2 70
1 11	(Cluster 3)	(Cluster 2)	1 11

Übereinstimmung: 57,14%







Gruppenbildung THW

Interpretation der Cluster

no/nE	THW-	Gesamt-Vergleich								
Cluster 1 2/60	<table border="1"><tr><td>B</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr><tr><td>R</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr></table>	B	■	■	■	R	■	■	■	↘ →
B	■	■	■							
R	■	■	■							
gering belastet, günstiges Organisationsklima hoch engagiert, wenig ausgebrannt										
Cluster 2 1/1.078	<table border="1"><tr><td>B</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr><tr><td>R</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr></table>	B	■	■	■	R	■	■	■	↘ ↗
B	■	■	■							
R	■	■	■							
hohe Belastungen, großer Handlungsspielraum arbeitsbezogene Gesundheit durchschnittliche										
Cluster 4 3/255	<table border="1"><tr><td>B</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr><tr><td>R</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr></table>	B	■	■	■	R	■	■	■	→ ↘
B	■	■	■							
R	■	■	■							
mittlere Belastungen, ungünstiges Organisationsklima hoch ausgebrannt, wenig engagiert										

Distanzen	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 4
Cluster 2	0,840		
Cluster 4	1,184	0,482	
(Cluster 3)	(1,640)	(0,949)	(0,884)

Ergebnisse der Diskriminanzanalyse
(Basis 3-Cluster-Lösung)

	Funktion 1	Funktion 2
Eigenwert	0,043	0,018
Lambda	0,942***	0,982**

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



Zusammenfassung Ehrenamt

- sehr ähnliche Klimamuster innerhalb der Dienste
- bei Entwicklung von dienstespezifischen Gruppen wird eine 4er-Lösung vorgeschlagen
- Im 4. Cluster befindet sich stets nur eine Organisation
 - mit **teilweise extremen Merkmalsausprägungen** (insbesondere in der freiwilligen Feuerwehr)
 - -> **hohe Messfehlerwahrscheinlichkeit** im 4. Cluster
 - -> deskriptive Darstellung mit **vier** Clustern, multivariate Analysen mit **drei** Clustern
- vergleichbare Anforderungs- Ressourcenmuster in allen Diensten:
 1. relativ ressourcenarm-fordernd/belastend
 2. relativ ressourcenreich-anforderungsarm
 3. relativ ressourcenreich-fordernd/belastend



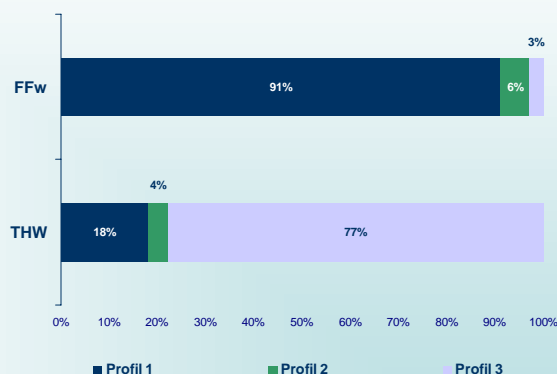
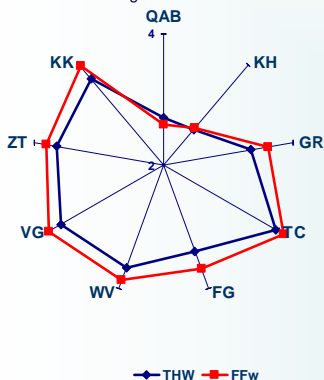
Zusammenfassung Ehrenamt

- Profil (1) -> im dienste-internen Vergleich eher ressourcenarm **und** fordernd
 - geringeres **Engagement** und
 - geringere **Verbundenheit** mit der Organisation
- Profil (2) -> im dienste-internen Vergleich geringe Anforderungen bei moderater Ressourcenausstattung
 - hohe Belastbarkeit, höhere Verbundenheit
 - Durchschnittliches Engagement
- Profil (3) -> im dienste-internen Vergleich moderate Anforderungen bei guter Ressourcenausstattung,
 - insgesamt mehr Engagement, größere Verbundenheit (insbesondere freiwillige Feuerwehr)
 - hoch fordernde: leicht reduzierte Belastbarkeit
 - **gesundheitliche Chancen für ehrenamtliche Mitglieder und Leistungspotenzial für die Organisation am größten**



Zusammenfassung Ehrenamt

überhöhte Darstellung



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



Nächste Auswertungsschritte

- detaillierte Zusammenhangsanalysen
- Modellanalysen