

Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen

Querschnittsanalyse erster Messzeitpunkt

Bedeutung von Organisationsprofilen, Einflussfaktoren,
organisationalen und personalen Ressourcen

3. Treffen des projektbegleitenden Arbeitskreises,
26. Februar 2008, Bonn



Inhalt



- **Organisationsprofile** und Gesundheit
- **Modellanalysen I**
Stress, Anforderungen, Burnout, Wohlbefinden, Commitment
- **Modellanalysen II**
Motivation, Ressourcen, Commitment, Engagement
- **Modellanalysen III**
Puffereffekte organisationaler und personaler Ressourcen



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)



Organisationsprofile und Gesundheit



Organisationsprofile und Gesundheit

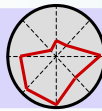
- Profil (1) -> im dienste-internen Vergleich eher ressourcenarm **und** fordernd
 - höhere Burnoutmaße (insbesondere Erschöpfung)
 - geringere Verbundenheit mit der Organisation
 - **Vergleichsprofil**
- Profil (2) -> im dienste-internen Vergleich geringe Anforderungen mit moderater Ressourcenausstattung:
 - 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**

5



Organisationsprofile und Gesundheit Polizeiliche Gefahrenabwehr

Profil 2
anforderungsarm/
ressourcenreich



LPol	BPol	
		Professionelle Effizienz (Burnout)
	-	Absorbiertheit (Engagement)
-		Commitment
_ **		Belastbarkeit (Wohlbefinden)
-		Innere Ruhe (Wohlbefinden)

** $p < 0,01$ (F-Test Modell)

6



Organisationsprofile und Gesundheit Polizeiliche Gefahrenabwehr

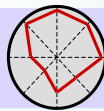
- Einfluss **anforderungsarmer – ressourcenreicher** vs. **anforderungsreicher – ressourcenarmer** Organisationsprofile:
- **in der Landespolizei**
weniger Belastbarkeit, Gelassenheit (körperliches Wohlbefinden),
weniger Verbundenheit mit der Organisation
- **in der Bundespolizei**
weniger Absorbiertheit (Engagement)

7



Organisationsprofile und Gesundheit Polizeiliche Gefahrenabwehr

Profil 3
anforderungsreich/
ressourcenreich



LPol	BPol	
	+	Professionelle Effizienz (Burnout)
	+	Absorbiertheit (Engagement)
+	+	Commitment
+		Belastbarkeit (Wohlbefinden)
+		Innere Ruhe (Wohlbefinden)

** $p < 0,01$ (F-Test Modell)

8



Organisationsprofile und Gesundheit

Polizeiliche Gefahrenabwehr

- Einfluss **anforderungsreicher – ressourcenreicher** vs. **anforderungsreicher – ressourcenarmer** Organisationsprofile:
- **in der Landespolizei**
mehr Belastbarkeit, Gelassenheit (körperliches Wohlbefinden),
mehr Verbundenheit mit der Organisation
- **in der Bundespolizei**
höhere Effizienzwahrnehmung, mehr Engagement (Absorbiertheit)
höhere Verbundenheit mit der Organisation



Organisationsprofile und Gesundheit

Polizeiliche Gefahrenabwehr


Zusammenfassung

- (Profil 3) Effekte **anforderungsreicher, ressourcenreicher** Arbeitsumgebungen
 - mehr Verbundenheit (Landes- und Bundespolizei)
 - mehr Engagement (Bundespolizei)
 - mehr Effizienzwahrnehmung (Bundespolizei)
 - mehr körperliches Wohlbefinden (Landespolizei)
- (Profil 2) Effekte **anforderungsarmer, ressourcenreicher** Arbeitsumgebungen
 - **keine günstigen Effekte:** „passive jobs“:
 - weniger Verbundenheit, Belastbarkeit, Gelassenheit (Landespolizei)
 - weniger Arbeitsengagement (Bundespolizei)
- insgesamt **sehr schwache Zusammenhänge**
bis auf eine Ausnahme (Landespolizei: Belastbarkeit)
keine signifikante Varianzaufklärung der abhängigen Variable

Organisationsprofile und Gesundheit
Nicht polizeiliche Gefahrenabwehr Hauptamt

h²
Hochschule
Magdeburg • Stendal

Profil 2
anforderungsarm/
ressourcenreich



RD	BF	
-.**	-.*	Erschöpfung (Burnout)
	-.*	Zynismus (Burnout)
	+.*	Vitalität (Engagement)
	+.**	Hingabe (Engagement)
+.**		Commitment

* p < 0,05 (F-Test Modell)
** p < 0,01 (F-Test Modell)

11

Organisationsprofile und Gesundheit
Nicht polizeiliche Gefahrenabwehr Hauptamt

h²
Hochschule
Magdeburg • Stendal

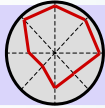
- Einfluss **anforderungsarmer – ressourcenreicher** vs. **anforderungsreicher – ressourcenarmer** Organisationsprofile:
- **im Rettungsdienst**
weniger **Erschöpfung**,
stärkere **Verbundenheit** mit der Organisation
- **in der Berufsfeuerwehr**
weniger **Erschöpfung** und **Zynismus**
mehr **Vitalität** und **Hingabe** (Engagement)

12

Organisationsprofile und Gesundheit
Nicht polizeiliche Gefahrenabwehr Hauptamt

h²
Hochschule
Magdeburg • Stendal

Profil 3
anforderungsreich/
ressourcenreich



RD	BF	
-.**	-.*	Erschöpfung (Burnout)
+.**		Commitment
	+.*	Vitalität (Wohlbefinden)
	+.*	Innere Ruhe (Wohlbefinden)
	+.**	Genussfähigkeit (Wohlbefinden)

* p < 0,05 (F-Test Modell)
** p < 0,01 (F-Test Modell)

13

Organisationsprofile und Gesundheit
Nicht polizeiliche Gefahrenabwehr Hauptamt

h²
Hochschule
Magdeburg • Stendal

- Einfluss **anforderungsreicher – ressourcenreicher** vs. **anforderungsreicher – ressourcenarmer** Organisationsprofile:
- **im Rettungsdienst**
weniger **Erschöpfung**,
stärkere **Verbundenheit** mit der Organisation
- **in der Berufsfeuerwehr**
weniger **Erschöpfung**,
mehr körperliches **Wohlbefinden**

14



Organisationsprofile und Gesundheit

Nicht polizeiliche Gefahrenabwehr Hauptamt

Zusammenfassung

- (Profil 3) Effekte **anforderungsreicher, ressourcenreicher** Arbeitsumgebungen:
 - weniger **Erschöpfung** (Rettungsdienst und Berufsfeuerwehr)
 - stärkere **Verbundenheit** mit der Organisation (Rettungsdienst)
 - mehr körperliches **Wohlbefinden** (Berufsfeuerwehr)
- (Profil 2) Effekte **anforderungsarmer, ressourcenreicher** Arbeitsumgebungen:
 - weniger **Erschöpfung** (Rettungsdienst, Berufsfeuerwehr)
 - mehr **Verbundenheit** mit der Organisation (Rettungsdienst)
 - höheres **Engagement** (Berufsfeuerwehr)
- insgesamt **schwache Zusammenhänge**
signifikante aber geringe **Varianzaufklärung** der abhängigen Variable (1,6-6%)

15



Organisationsprofile und Gesundheit

Vergleich polizeiliche / nicht polizeiliche Gefahrenabwehr

- **anforderungs- und ressourcenreiche** Arbeitsumgebungen:
insgesamt **günstige Auswirkungen** :
 - höhere **Verbundenheit** (außer Berufsfeuerwehr)
 - mehr **Engagement** und **Effizienzwahrnehmung** (Bundespolizei)
 - mehr körperliches **Wohlbefinden** (Landespolizei, Berufsfeuerwehr)
 - weniger **Erschöpfung** (Rettungsdienst, Berufsfeuerwehr)
- **anforderungsarme- und ressourcenreiche** Arbeitsumgebungen:
uneinheitliche Effekte:
 - **Rückzug** und **Passivität** („passive jobs“)
(polizeiliche Gefahrenabwehr),
 - weniger **Burnout**, **mehr Verbundenheit**
(nicht polizeiliche Gefahrenabwehr Hauptamt),
 - höheres **Engagement** (Berufsfeuerwehr)

16



Modellanalysen I

Stress

Anforderungen, Burnout, Wohlbefinden, Commitment



Stress

Anforderungen, Burnout, Wohlbefinden, Commitment

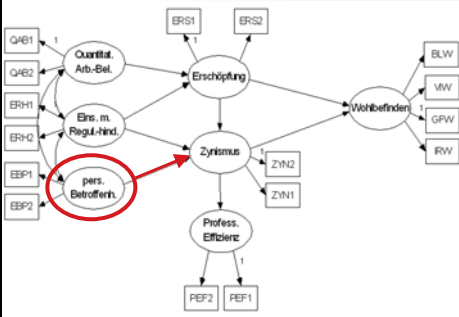
Zusammenhangsannahmen über alle Dienste hinweg:

- hohe Anforderungen/Belastungen mit höheren Burnoutwerten in Verbindung
- Einflüsse werden hauptsächlich erwartet von:
 - quantitativen Belastungen
 - Regulationshindernissen im Einsatz
- hohe Burnoutausprägungen (Erschöpfung und Zynismus) weniger körperliches Wohlbefinden
- hohe Burnoutausprägungen (Erschöpfung und Zynismus) weniger Verbundenheit (Commitment) mit der Organisation
- die angenommene Struktur der Zusammenhänge trifft diensteübergreifend zu

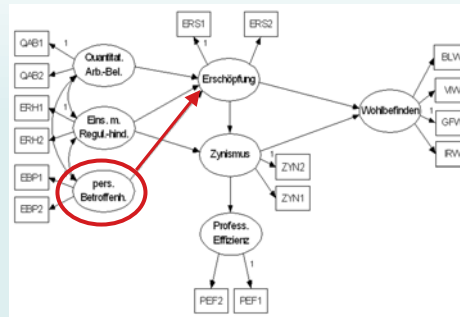


■ **Untersuchte Modelle**

außer Rettungsdienst

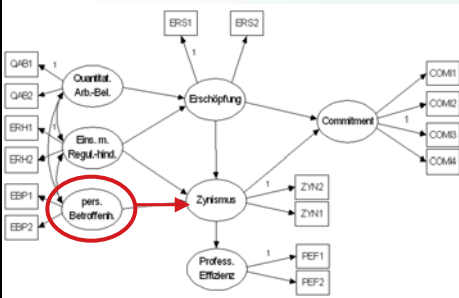


Rettungsdienst

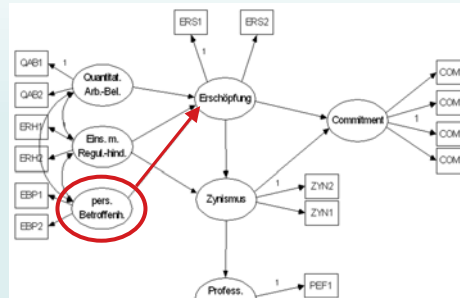


■ **Untersuchte Modelle**

außer Rettungsdienst



Rettungsdienst





Stress

Anforderungen, Burnout, Wohlbefinden, Commitment

Ergebnisse

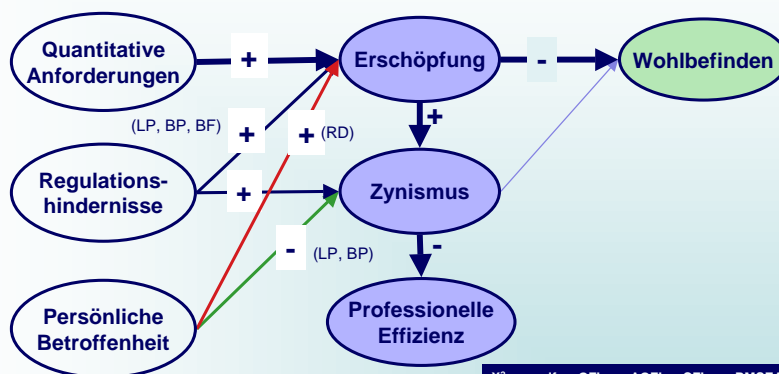
- hohe quantitative **Arbeitsbelastungen** und **Regulationshindernisse**:
mehr **Erschöpfung** (Ausnahme Rettungsdienst)
mehr **Zynismus**
- **Persönliche Betroffenheit** durch Einsatzgeschehen:
weniger Zynismus (polizeiliche Gefahrenabwehr)
- **Persönliche Betroffenheit** durch Einsatzgeschehen:
mehr **Erschöpfung** (Rettungsdienst)
- **Erschöpfung** (Burnout):
geringeres **körperliches Wohlbefinden**
- **Zynismus** (Burnout):
geringere **Verbundenheit** mit der Organisation
- Die Anpassungsgüte der Modelle ist befriedigend

21



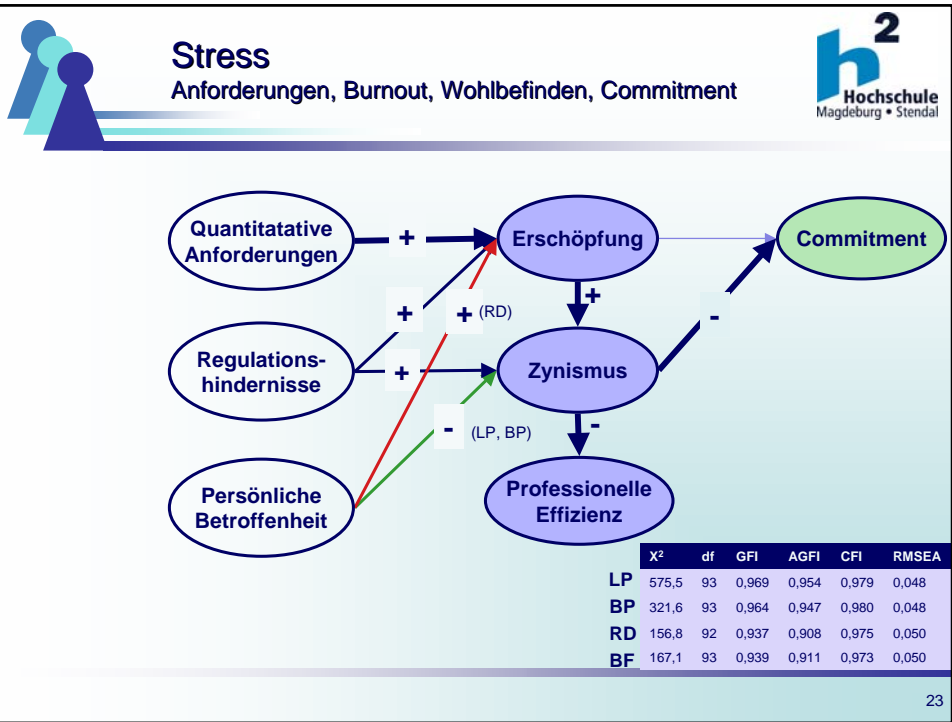
Stress

Anforderungen, Burnout, Wohlbefinden, Commitment



	χ^2	df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
LP	627,3	90	0,966	0,948	0,973	0,051
BP	348,5	91	0,961	0,942	0,973	0,052
RD	148,7	90	0,940	0,909	0,971	0,048
BF	176,5	90	0,936	0,904	0,964	0,055

22



Modellanalysen II

Motivation
Ressourcen, Commitment, Engagement

24



Motivation

Ressourcen, Commitment, Engagement

Zusammenhangsannahmen über alle Dienste hinweg:

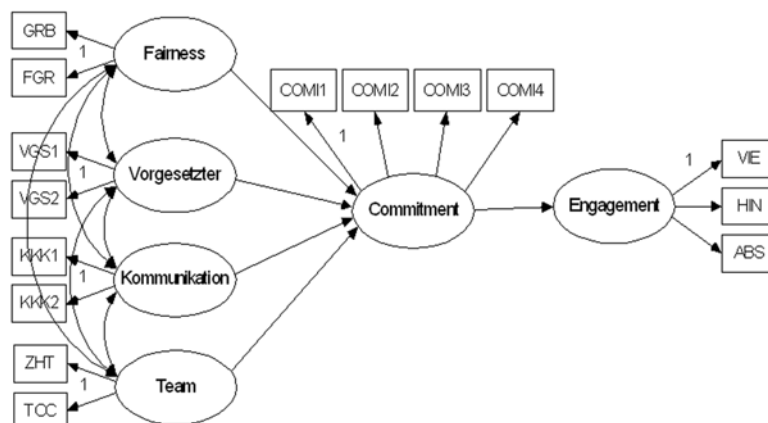
- hohe Ressourcenausstattungen mit höherer Verbundenheit (Commitment) mit der Organisation
- Einflüsse werden hauptsächlich erwartet von:
 - Fairness, Kommunikationskultur
 - Teamparametern
- hohe Verbundenheit mit der Organisation (Commitment) mehr Engagement
- die angenommene Struktur der Zusammenhänge trifft dienstübergreifend zu



Motivation

Ressourcen, Commitment, Engagement

■ Untersuchtes Modell





Motivation

Ressourcen, Commitment, Engagement

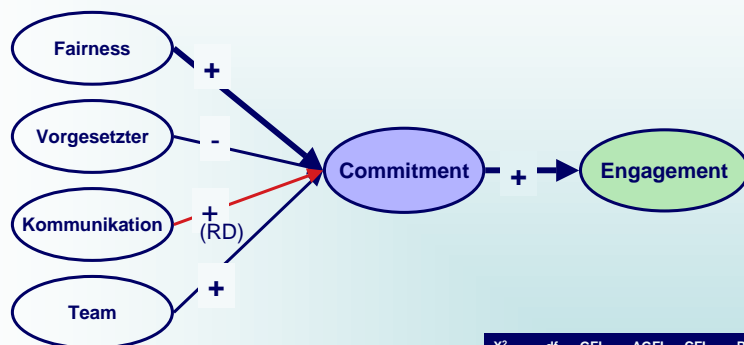
- Ergebnisse
 - **Gerechtigkeit, Fairness**, ein gutes **Teamklima**: höhere **Verbundenheit** (Commitment) mit der Organisation
 - transparenter, delegierender **Führungsstil**: weniger **Verbundenheit** (Commitment) mit der Organisation
 - **Transparenz** und **Zuverlässigkeit** der **Kommunikation**: höhere Verbundenheit (Commitment) mit der Organisation (ausschließlich Rettungsdienst)
 - hohe **Verbundenheit** (Commitment) mit der Organisation: höheres **Engagement**
 - Die Anpassungsgüte der Modelle ist befriedigend

27



Motivation

Ressourcen, Commitment, Engagement



	χ^2	df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
LP	445,9	79	0,974	0,961	0,979	0,045
BP	238,0	79	0,970	0,955	0,982	0,044
RD	148,6	78	0,935	0,900	0,973	0,056
BF	138,6	79	0,944	0,915	0,975	0,049

28



Modellanalysen III

Moderatoreffekte

organisationaler und personaler Ressourcen



Moderatoreffekte

organisationaler und personaler Ressourcen

Annahmen über alle Dienste hinweg:

- Merkmale der Organisation und Person (Ressourcen) **moderieren/beeinflussen** Zusammenhänge zwischen:
 - quantitativen **Anforderungen** und **Erschöpfung**
 - **Regulationshindernissen**, **Erschöpfung** und **Zynismus**
 - persönlicher **Betroffenheit**, **Zynismus** und **Erschöpfung**
 - **Erschöpfung** und **Zynismus**
 - **Zynismus** und professioneller **Effizienz**
- **Vorgehen:**
Parametervergleich zwischen Gruppen mit AMOS



Moderatoreffekte organisationaler und personaler Ressourcen

- untersuchte organisationale Ressourcen untersucht:
 - **Kontrolle**/Handlungsspielraum
 - **Fairness**/Gerechtigkeit
 - **Gratifikation**/Belohnung
 - **Führungsqualität** (Vorgesetzter)
 - **Kommunikationskultur**
 - **Teamklima**/Community
 - **Zusammenhalt** im Team

- Untersuchte personale Ressource:
 - **Kohärenzsinn** (SOC)



Moderatoreffekte Dienst: Landespolizei

Landespolizei

			Kontrolle	Fairness	Gratifikation	Vorgesetzter	Kommunikationskultur	Teamklima	Zusammenhalt Team	Kohärenzsinn
Quantitative Anforderungen	→	Erschöpfung								(-)
Regulationshindernisse	→	Erschöpfung	-		-				-	-
Regulationshindernisse	→	Zynismus		(-)	-	-	-			
Persönliche Betroffenheit	→	Zynismus	-	-	-	-		(-)	-	-
Erschöpfung	→	Zynismus		+	-	-		-	-	-
Zynismus	→	Professionelle Effizienz		-	(-)		(-)			-



Moderatoreffekte

Dienst: Landespolizei

Moderierte Zusammenhänge

1. Quantitative Arbeitsbelastung → Erschöpfung:
schwacher, moderierend abschwächender Einfluss
durch hohen Kohärenzsinn
2. Regulationshindernisse → Erschöpfung
abschwächende Moderation durch hohe Ausprägungen bei
Kontrolle, Gratifikation, Zusammenhalt im Team, SOC
3. Regulationshindernisse → Zynismus
abschwächende Moderation durch hohe Ausprägungen bei
Gratifikation, Führungsqualität, Kommunikationskultur
4. Persönliche Betroffenheit → Zynismus
alle untersuchten Ressourcen der **Organisation**
schwächen den Zusammenhang in der Landespolizei ab

33



Moderatoreffekte

Dienst: Landespolizei

Moderierte Zusammenhänge

5. Erschöpfung → Zynismus
fares Arbeitsumfeld *verstärkt* den Zusammenhang
Gratifikation, Zusammenhalt im Team, ein günstiges **Teamklima**
transparente, delegierende **Führung**, offene **Kommunikation**
sowie ein hoher **SOC** *vermindern* den Zusammenhang
6. Zynismus → Professionelle Effizienz
faire Arbeitsumgebungen sowie ein hoher **SOC**
vermindern Auswirkungen zynischer Distanzierung auf
die Effizienzwahrnehmung

34



Moderatoreffekte

Dienst: Landespolizei

Vergleich mit bedeutenden Parametern der Gruppenbildung (Organisationsprofile)

- **Gratifikation, Führungs- und Kommunikationsstile** sowie der **SOC** moderieren Zusammenhänge am häufigsten:
 - *reduzieren* Bedeutung von **Arbeitsbelastungen**
 - *beeinflussen* den **Burnoutprozess**
 - sind bedeutende **Unterscheidungsmerkmale** zwischen den Organisationsprofilen in der Landespolizei
- **Gratifikation, Führungs- und Kommunikationsstile:**
 - mögliche Interventionsebenen zur Förderung von Gesundheit und Engagement in der Landespolizei



Moderatoreffekte

Dienst: Bundespolizei

Bundespolizei

		Kontrolle	Fairness	Gratifikation	Vorgesetzter	Kommunikationskultur	Teamklima	Zusammenhalt Team	Kohärenzsinn
Quantitative Anforderungen	→					-			(-)
Regulationshindernisse	→								
Regulationshindernisse	→								
Persönliche Betroffenheit	→		-	(-)	-		-	-	-
Erschöpfung	→		-	-	-			-	-
Zynismus	→			-		(-)		(+)	



Moderatoreffekte

Dienst: Bundespolizei

Moderierte Zusammenhänge

1. Quantitative Arbeitsbelastung → Erschöpfung:
schwacher, abschwächender Einfluss von transparenter, offener **Kommunikation**
2. Regulationshindernisse → Erschöpfung
kein Puffereffekt durch personale oder organisationale Ressourcen
3. Regulationshindernisse → Zynismus
abschwächender Puffereffekt durch transparenten, delegierenden **Führungsstil**, ein „gutes“ **Teamklima**

37



Moderatoreffekte

Dienst: Bundespolizei

Moderierte Zusammenhänge

4. Persönliche Betroffenheit → Zynismus
Fairness/Belohnung, transparenter, delegierender **Führungsstil**, günstige **Teamparameter**, ein hoher **SOC** moderieren diesen Zusammenhang *abschwächend*
5. Erschöpfung → Zynismus
Fairness/Belohnung, transparente **Kommunikation** und **Führung**, ein hoher **Zusammenhalt** im Team, ein hoher **SOC** moderieren diesen Zusammenhang *abschwächend*
6. Zynismus → Professionelle Effizienz
angemessene **Belohnung**/Rückmeldung moderiert *abschwächend*, ebenso (schwach) transparente **Kommunikation**, ein hoher **Zusammenhalt** *verstärkt* „Misserfolgswahrnehmung“ bei zunehmender Distanzierung in geringem Ausmaß

38



Moderatoreffekte

Dienst: Bundespolizei

Vergleich mit bedeutenden Parametern der Gruppenbildung (Organisationsprofile)

- **Gratifikation, Führungsstile** (Vorgesetzter), **Zusammenhalt** im Team, der **SOC** moderieren Zusammenhänge am häufigsten:
 - *reduzieren* Bedeutung von **Arbeitsbelastungen**
 - *beeinflussen* den Burnoutprozess
 - **Führungsstile**: bedeutendes **Unterscheidungsmerkmal** zwischen Organisationsprofilen in der Bundespolizei
- Gratifikation, Führungsstile, Teamparameter:
 - mögliche Interventionsebenen zur Förderung von Gesundheit und Engagement in der Bundespolizei



Moderatoreffekte

Dienst: Rettungsdienst

Rettungsdienst

			Kontrolle	Fairness	Gratifikation	Vorgesetzter	Kommunikationskultur	Teamklima	Zusammenhalt Team	Kohärenzsinn
Quantitative Anforderungen	→	Erschöpfung	(-)	(-)	-					-
Regulationshindernisse	→	Erschöpfung					(-)			
Regulationshindernisse	→	Zynismus			-					-
Persönliche Betroffenheit	→	Erschöpfung								
Erschöpfung	→	Zynismus		(-)	(+)	-			-	
Zynismus	→	Professionelle Effizienz								



Moderatoreffekte

Dienst: Rettungsdienst

Moderierte Zusammenhänge

1. Quantitative Arbeitsbelastung → Erschöpfung:
geringerer Zusammenhang bei großem **Handlungsspielraum**,
angemessen erlebter **Belohnung**/Rückmeldung, hohem **SOC**
2. Regulationshindernisse → Erschöpfung
transparente **Kommunikation** *reduziert* Stärke des
Zusammenhangs in geringem Ausmaß
3. Regulationshindernisse → Zynismus
abschwächender Puffereffekt durch als angemessen erlebter
Belohnung/Rückmeldung, hohem SOC
4. Persönliche Betroffenheit → Zynismus
keine Pufferwirkung durch personale, organisationale Ressourcen



Moderatoreffekte

Dienst: Rettungsdienst

Moderierte Zusammenhänge

5. Erschöpfung → Zynismus
verstärkt durch als angemessen erlebte Belohnung/**Rückmeldung**
abschwächende Moderation durch transparente,
delegierende **Führung**, hohem **Zusammenhalt** im Team
6. Zynismus → Professionelle Effizienz
keine Pufferwirkung durch personale, organisationale Ressourcen



Moderatoreffekte

Dienst: Rettungsdienst

Vergleich mit bedeutenden Parametern der Gruppenbildung (Organisationsprofile)

- **Gratifikation, Führungsstile (Vorgesetzter), Zusammenhalt** im Team, der **SOC** moderieren Zusammenhänge am häufigsten:
 - Sie *reduzieren* die Bedeutung von Arbeitsbelastungen
 - *beeinflussen* den Burnoutprozess
 - **Zusammenhalt** im Team: bedeutendes **Unterscheidungsmerkmal** zwischen Organisationsprofilen im Rettungsdienst
- Teamparameter, Gratifikation/Rückmeldung, Führungsstile:
 - mögliche Interventionsebenen zur Förderung von Gesundheit und Engagement im Rettungsdienst



Moderatoreffekte

Dienst: Berufsfeuerwehr

Berufsfeuerwehr

		Kontrolle	Fairness	Gratifikation	Vorgesetzter	Kommunikationskultur	Teamklima	Zusammenhalt Team	Kohärenzsinn
Quantitative Anforderungen	→	Erschöpfung							
Regulationshindernisse	→	Erschöpfung	-			-	-		
Regulationshindernisse	→	Zynismus						-	
Persönliche Betroffenheit	→	Zynismus							
Erschöpfung	→	Zynismus	-	-	(-)			(-)	(-)
Zynismus	→	Professionelle Effizienz	(-)		(-)		(-)		



Moderatoreffekte

Dienst: Berufsfeuerwehr

Moderierte Zusammenhänge

1. Quantitative Arbeitsbelastung → Erschöpfung:
keine Pufferwirkung durch personale, organisationale Ressourcen
2. Regulationshindernisse → Erschöpfung
hoher **Handlungsspielraum**, transparente **Kommunikation**
und Führung moderiert Stärke des Zusammenhangs *abschwächend*
3. Regulationshindernisse → Zynismus
abschwächender Puffereffekt durch hohen Zusammenhalt im Team
4. Persönliche Betroffenheit → Zynismus
keine Pufferwirkung durch personale, organisationale Ressourcen



Moderatoreffekte

Dienst: Berufsfeuerwehr

5. Erschöpfung → Zynismus
abschwächende Moderation durch angemessen erlebten
Handlungsspielraum, **faire** Arbeitsumgebung, angemessene
Rückmeldung, hoher **SOC**
schwach *abschwächender* Moderatoreffekt durch
Teamzusammenhalt
6. Zynismus → Professionelle Effizienz
schwache, den Zusammenhang *abschwächende*
Pufferwirkung durch angemessen erlebten **Handlungsspielraum**,
transparente, delegierende **Führung**, „gutes“ **Teamklima**



Moderatoreffekte

Dienst: Berufsfeuerwehr

Vergleich mit bedeutenden Parametern der Gruppenbildung (Organisationsprofile)

- **Handlungsspielraum, Fairness, Führungsstile** (Vorgesetzter), **Zusammenhalt** im Team moderieren Zusammenhänge am häufigsten:
 - *reduzieren* die Bedeutung von Arbeitsbelastungen
 - *beeinflussen* den Burnoutprozess
 - ausgenommen Zusammenhalt im Team: bedeutende **Unterscheidungsmerkmale** zwischen Organisationsprofilen in der Berufsfeuerwehr
- Erweiterung von Handlungsspielräumen, faire(re) Arbeitsumgebungen, Führungsstile, Teamparameter:
 - mögliche Interventionsebenen zur Förderung von Gesundheit und Engagement in der Berufsfeuerwehr

47



Zusammenfassung

- Vier Bereiche:
 1. Einfluss von Organisationsklimaprofilen:
 - am günstigsten anforderungsreiche und ressourcenreiche Organisationsklimaprofile
 2. Bedeutung von Anforderungen für Burnout, Wohlbefinden, Commitment:
 - Überforderung und Regulationshindernisse sind Burnoutprädiktoren
 - unterschiedliche Bedeutung von Erschöpfung/Zynismus
 3. Bedeutung von Ressourcen für Commitment/Engagement:
 - Fairness, Team sind Einflussfaktoren für das Commitment
 - mehr Commitment → mehr Engagement

48



Zusammenfassung

4. Puffereffekte personaler, organisationaler Ressourcen
 - auf Zusammenhänge zwischen Belastungen und Burnout:
 - dienstübergreifend bedeutsam:
Gratifikation, Führungsstil, Zusammenhalt im Team
 - im Burnoutprozess:
 - dienstübergreifend bedeutsam:
Fairness, Gratifikation, Führungsstil, Kommunikation,
Zusammenhalt im Team