

# Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen

## Durchführung der Führungskräfteinterviews

Ziele, Methode, Durchführung, Auswertung

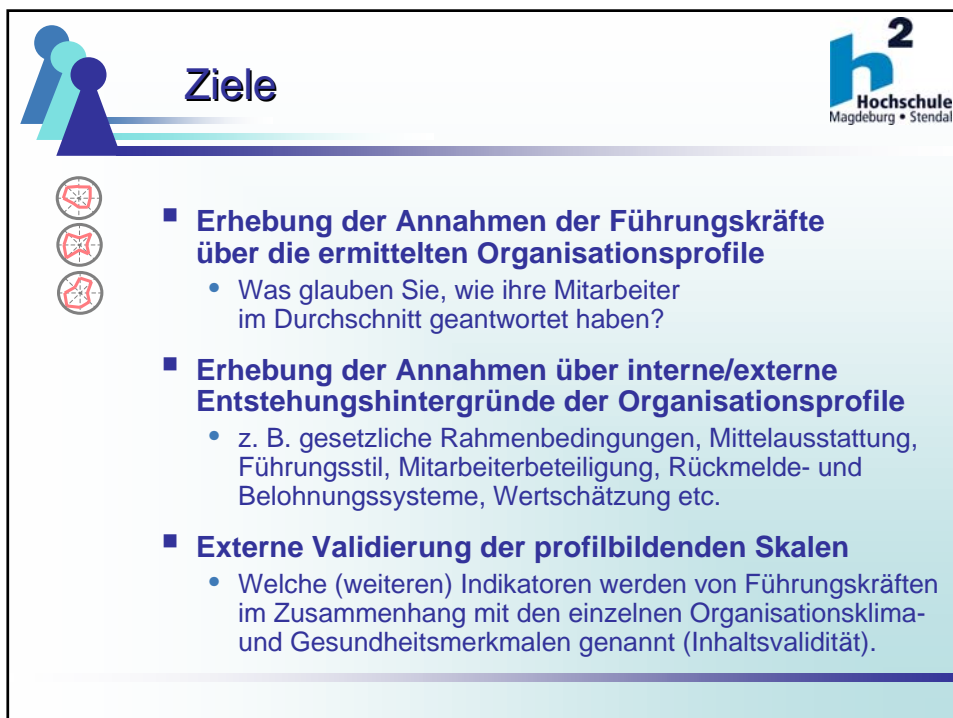
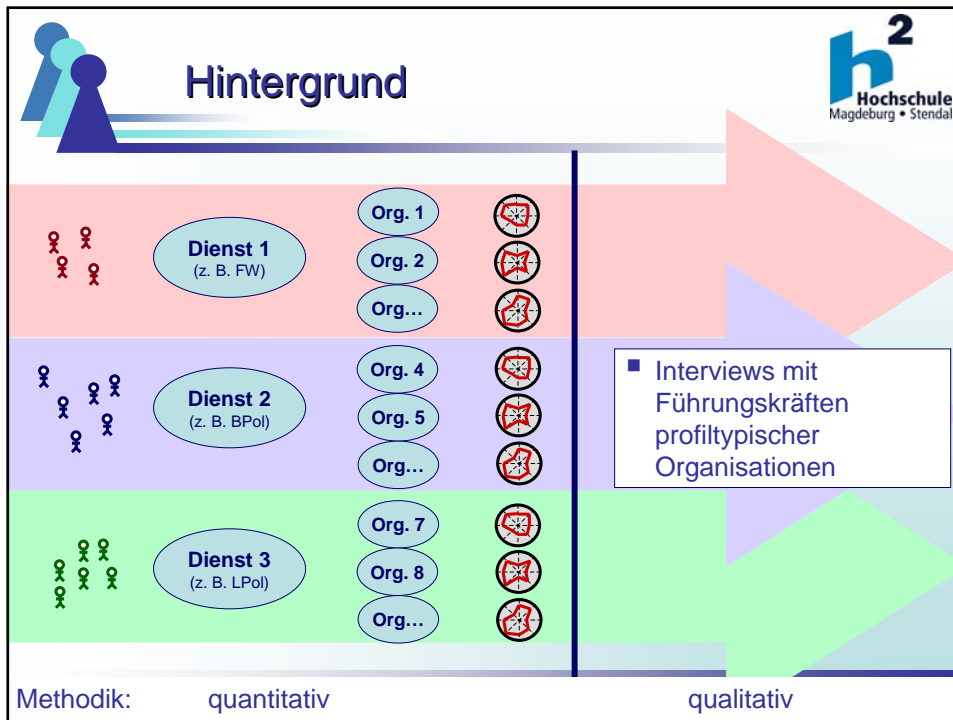
4. Sitzung des Projektbegleitenden Arbeitskreises, 26. Februar 2008, Bonn



## Gliederung



- Hintergrund und Ziele
- Vorgehen und methodische Aspekte
- Themen und Inhalte
- Auswertung





## Methode



- **Methode:** teilstandardisierte Befragung  
face-to-face Interviews vor Ort  
mit Audio-Aufzeichnung
- **Anzahl:** drei Interviews je Dienst
- **Dauer:** ca. 45 Minuten
- **Zeitraum:** Jan/Feb 2008
- **Vorbereitung:** Erarbeitung eines Interviewleitfadens  
und eines Kurzfragebogens



## Auswahl der Interviewpartner



- **Ausgangsbasis:**  
Clusteranalysen mit drei Clustern je Dienst
- **Bestimmung der Organisation/Dienststelle/Wehr**  
im jeweiligen Clusterzentrum („Prototypen“)
- **je Cluster** Befragung eines Vertreters  
der jeweils **dienstprototypischen Organisation**
- **Bedingung:** Vertreter der mittleren Führungsebene
- **Anschreiben bzw. persönliche Kontaktaufnahme**  
über Steuerungsgruppenmitglieder
- **Terminvereinbarung**



## Themen und Inhalte



- **Ziel:**  
Erhebung der subjektiven Sicht der Führungskräfte
- **Erarbeitung eines Kurzfragebogens:**
  - **Arbeitsbelastung und organisationale Ressourcen**  
(Organizational Check-up-Survey, Leiter & Maslach, 2000 )
  - **Burnout: Erschöpfung, Zynismus, Professionelle Effizienz**  
(Maslach Burnout Inventory General Survey, Schaufeli, Leiter & Maslach, 1996 )
  - **Arbeitsengagement: Vitalität, Hingabe, Absorbiertheit**  
(Utrecht Work Engagement Scale, Schaufeli & Bakker, 2003 )



## Kurzfragebogen



### Ausschnitt Kurzfragebogen

Bitte schätzen Sie ein, wie Ihre Mitarbeiter im Durchschnitt geantwortet haben!

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



## Ablauf - Interviewleitfaden



- Einleitung
- Ausfüllen des Kurzfragebogens
- Erläuterung der Einschätzung im Kurzfragebogen (**Indikatoren**)
- **Gründe** für das Zustandekommen des angenommenen Organisationsprofils (intern/extern – fördernd/hinderlich)
- Gegenüberstellung mit prototypischem Organisationsprofil
- Benennung von Gründen für abweichende / übereinstimmende Einschätzungen
- Abschluss / Ausblick



## Aufbereitung der Daten

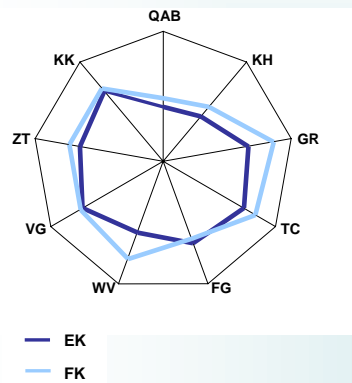


- Vergleich der Ergebnisse von Einsatz- und Führungskräften
- qualitative Inhaltsanalyse der Audio-Aufzeichnungen
  - Zusammenfassende strukturierende Transkription und inhaltsanalytische Paraphrasierung von Indikatoren und Gründen (Transkriptionsschema)
  - Verdichtung und zweite Paraphrase
  - Abgleich der von Interviewpartnern genannten Indikatoren mit Items der verwendeten Skalen/Messinstrumente



## Auswertungsebene I

### Einzelbetrachtung



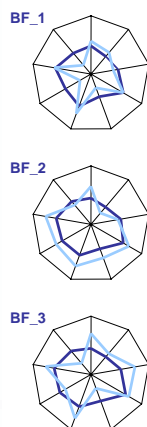
- Bei welchen Merkmalen zeigen sich die größten Differenzen zwischen subjektiver Einschätzung der Führungskraft (FK) und Clusterwert?
- Wie begründet FK ihre Einschätzung?
- Gibt es markante Erklärungsmuster? (eher externe/eher interne Gründe)
- Was versteht FK unter den profilbildenden Merkmalen? (Was fehlt, was wird darüber hinaus benannt?)



## Auswertungsebene II:

### Dienstespezifisch

→ Vergleich der Cluster innerhalb eines Dienstes



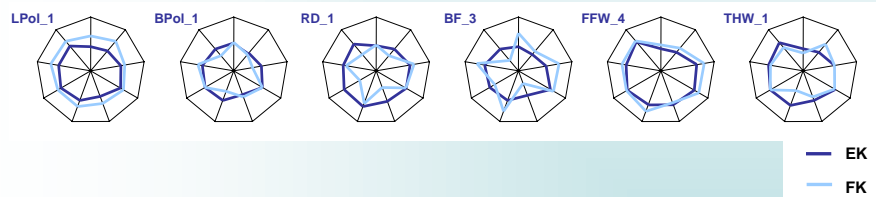
- Zeigen sich Muster bei den Differenzen zwischen Einschätzung der FK und jeweiligem Clusterwert?
- Bei welchen Merkmale, treten große Differenzen auf?
- Welche Merkmale werden günstiger/ungünstiger eingeschätzt?
- Bei welchen Merkmalen werden ähnliche (dienstespezifische) Gründe benannt?



## Auswertungsebene III:

### Diensteübergreifend nach Clustern

→ Vergleich aller eher günstigen / ausgewogenen /  
eher ungünstigen Cluster



- Gibt es auffällige Muster der Unter- bzw. Überschätzung in günstigen, ausgewogenen bzw. ungünstigen Clustern?
- Gibt es diensteübergreifend ähnliche Erklärungsmuster für eher günstige bzw. ungünstige Ausprägungen?



**Vielen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit!**