

Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen

Organisation und Gesundheit im Einsatzwesen

Welche Faktoren haben die größte Bedeutung?

4. Treffen der Steuerungsgruppe,
6. Mai 2008, Magdeburg



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**



Potenzielle Puffereffekte organisationaler und personaler Ressourcen



Potenzielle Effekte von Ressourcen

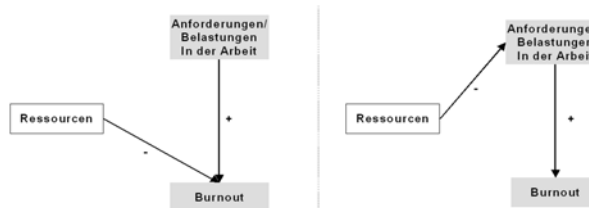


Abbildung 6.1: Ressourcen als unabhängige Variablen (modifiziert nach Trapp, 1999).

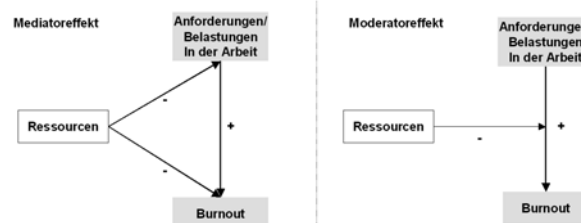


Abbildung 6.2: Ressourcen als Mediatoren/Moderatoren (modifiziert nach Trapp, 1999).



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

30



Moderatoreffekte organisationaler und personaler Ressourcen

Zentrale Fragestellung

- Wo liegen Potenziale innerhalb von Organisationen zur Gestaltung gesundheits- und engagementfördernder Rahmenbedingungen?

31



Moderatoreffekte organisationaler und personaler Ressourcen

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



Potenzielle Moderatoreffekte Dienst: Landespolizei

Landespolizei

			Kontrolle	Fairness	Gratifikation	Vorgesetzter	Kommunikationskultur	Teamklima	Zusammenhalt Team	Kohärenzsinn
Quantitative Anforderungen	(+)→	Erschöpfung			-					+1
Regulationshindernisse	(+)→	Erschöpfung	-							-
Regulationshindernisse	(+)→	Zynismus			-					-
Regulationshindernisse	(+)→	Professionelle Effizienz								
Persönliche Betroffenheit	(-)→	Zynismus	-	-	-	-	-	-	-	-
Erschöpfung	(+)→	Zynismus	-	+1	-	-1	+1	-	-	-
Zynismus	(-)→	Professionelle Effizienz			-			+		+1



Potenzielle Puffereffekte

Dienst: Landespolizei

Ergebnisse

1. Belastungskontext

- durch **Kontrolle**
→ Regulationshindernisse → Erschöpfung ↓
- durch **Gratifikation**
→ Regulationshindernisse → Erschöpfung/Zynismus ↓
- durch **Zusammenhalt im Team**
→ Regulationshindernisse → Erschöpfung ↓
- durch **Kontrolle, Fairness, Gratifikation, Vorgesetzter, Teamklima, Teamzusammenhalt, Kohärenzsinn**
→ Persönl. Betroffenheit → Zynismus ↑
(ermöglicht (dysfunktionale) Bewältigung durch Distanzerhöhung)

2. Burnoutkontext

(wahrscheinliche Verlangsamung des Burnoutprozesses)

- durch **Kontrolle, Gratifikation, Vorgesetzter, Teamklima, Zusammenhalt im Team, SOC**
→ Zusammenhang zwischen Erschöpfung → Zynismus ↓

34



Potenziell verstärkende Moderation

Dienst: Landespolizei

Ergebnisse

1. Belastungskontext

(Indikator: engere Zusammenhänge in der Gruppe mit hoher Ausprägung bei einer Ressourcenvariable)

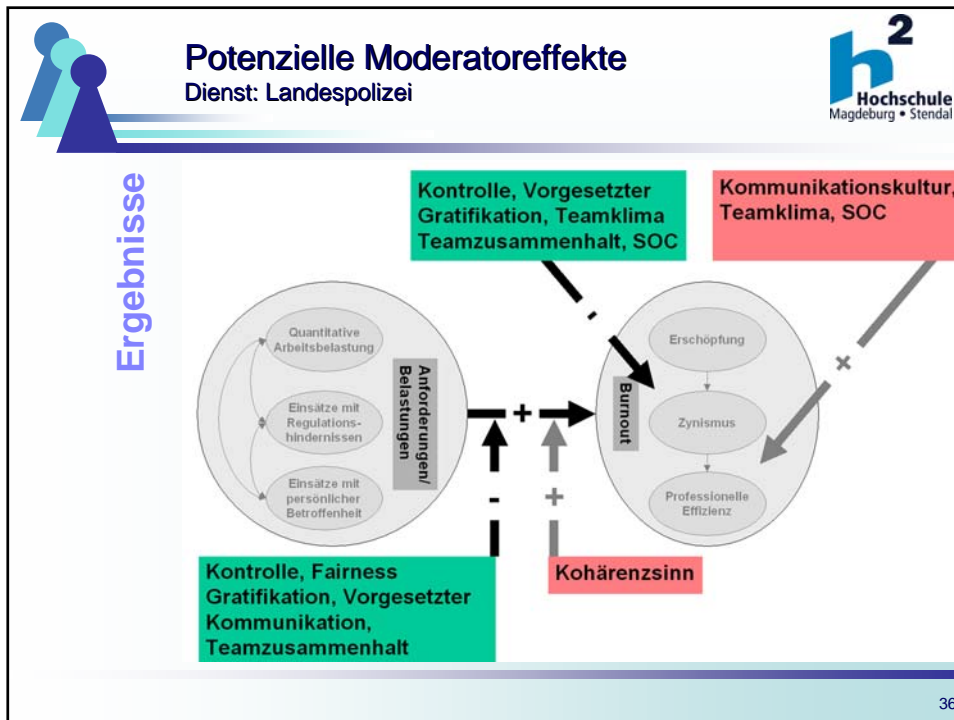
- durch **Kohärenzsinn**
→ quantitative Arbeitsbelastungen → Erschöpfung ↑
(sehr geringer Einfluss)

2. Burnoutkontext

(wahrscheinliche Beschleunigung des Burnoutprozesses)

- durch **Kommunikationskultur**
→ Zusammenhang zwischen Erschöpfung → Zynismus ↑
- durch **Teamklima, SOC**
(sehr geringer Einfluss)
→ Zusammenhang zwischen Zynismus → Effizienz ↑

35



- Potenzielle Moderatoreffekte**
Dienst: Landespolizei
- Hochschule
Magdeburg • Stendal
- Ergebnisse**
- Vergleich mit bedeutenden Parametern der Gruppenbildung (Organisationsprofile)
- **Kontrolle, Gratifikation, Zusammenhalt im Team**
→ offenbar bedeutende Puffervariablen:
 - *reduzieren* Bedeutung von **Arbeitsbelastungen**
 - *beeinflussen* den **Burnoutprozess**
 - sind bedeutende **Unterscheidungsmerkmale** zwischen den Organisationsprofilen in der Landespolizei
 - **Kontrolle, Gratifikation, Zusammenhalt im Team/ Teamstabilität:**
 - mögliche Interventionsebenen zur Förderung von Gesundheit und Engagement in der Landespolizei
- 37



Moderatoreffekte

Dienst: Bundespolizei

Bundespolizei

			Kontrolle	Fairness	Gratifikation	Vorgesetzter	Kommunikationskultur	Teamklima	Zusammenhalt Team	Kohärenzsinn
Quantitative Anforderungen	(+)→	Erschöpfung	-				-			
Regulationshindernisse	(+)→	Erschöpfung			-		+			
Regulationshindernisse	(+)→	Zynismus	-			-		-		
Regulationshindernisse	(+)→	Professionelle Effizienz								
Persönliche Betroffenheit	(-)→	Zynismus	-	-	-	-		-	-	-
Erschöpfung	(+)→	Zynismus		-		+1	-		-	-
Zynismus	(-)→	Professionelle Effizienz		-		-1				+1

38



Potenzielle Puffereffekte

Dienst: Bundespolizei

Ergebnisse

1. Belastungskontext

- durch **Kontrolle**
 - Quantitative Arbeitsbelastungen → Erschöpfung ↓
 - Regulationshindernisse → Zynismus ↓
- durch **Vorgesetzter, Teamklima**
 - Regulationshindernisse → Zynismus ↓
- durch **Kommunikationskultur**
 - Quantitative Arbeitsbelastungen → Erschöpfung ↓
- durch **Fairness, Gratifikation, Vorgesetzter, Teamklima, Teamzusammenhalt, Kohärenzsinn**
 - Persönl. Betroffenheit → Zynismus ↑
 - (ermöglicht (dysfunktionale) Bewältigung durch Distanzerhöhung)

39



Potenzielle Puffereffekte

Dienst: Bundespolizei

Ergebnisse

2. Burnoutkontext

(wahrscheinliche Verlangsamung des Burnoutprozesses)

- durch **Fairness**
→ alle Zusammenhänge im Burnoutkontext ↓
- durch **Gratifikation, Kommunikation, Zusammenhalt im Team, SOC**
→ Zusammenhänge Zynismus → Effizienzwahrnehmung ↓

40



Potenziell verstärkende Moderation

Dienst: Bundespolizei

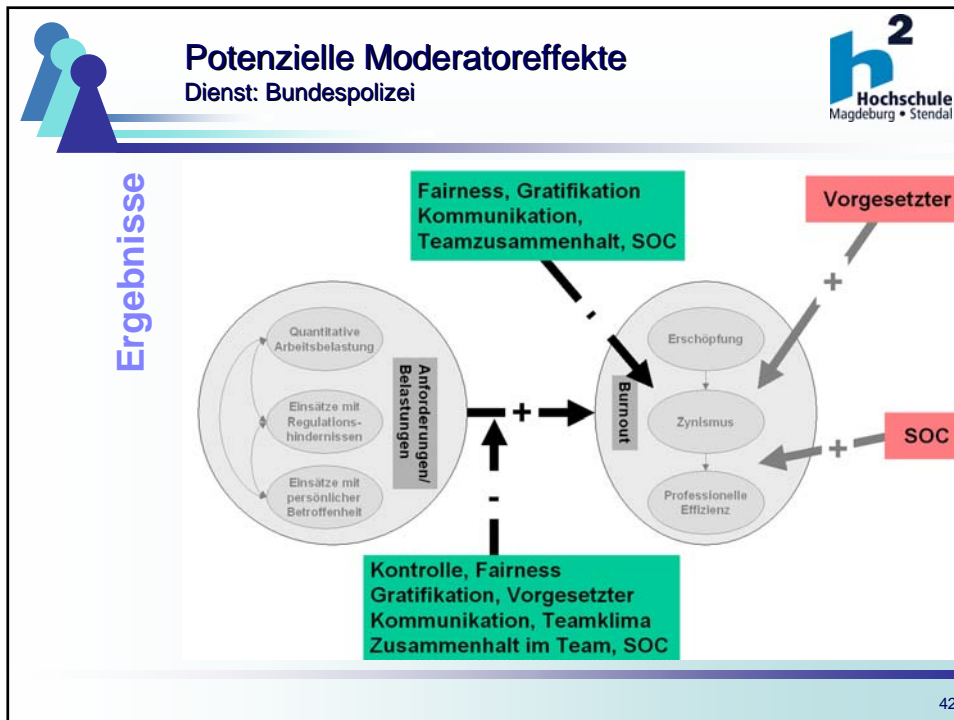
Ergebnisse

1. Burnoutkontext


(wahrscheinliche Beschleunigung des Burnoutprozesses)

- durch **Führungsqualität** (Vorgesetzter)
→ Zusammenhang zwischen Erschöpfung → Zynismus ↑
- durch **Kohärenzsinn**
(sehr geringer Einfluss)
→ Zusammenhang zwischen Zynismus → Effizienz ↑

41




- Potenzielle Moderatoreffekte**
Dienst: Bundespolizei
- Hochschule
Magdeburg • Stendal
- Vergleich mit bedeutenden Parametern der Gruppenbildung (Organisationsprofile)
- **Kontrolle, Fairness, Gratifikation, Führungsstile (Vorgesetzter), Kommunikation, Zusammenhalt im Team, Teamklima, SOC**
→ offenbar bedeutende Puffervariablen :
 - *reduzieren* Bedeutung von **Arbeitsbelastungen**
 - *beeinflussen* den Burnoutprozess
 - **Führungsstile**: bedeutendes **Unterscheidungsmerkmal** zwischen Organisationsprofilen in der Bundespolizei
 - Fairness, Führungsstile, Teamparameter (Zusammenhalt/Klima):
 - mögliche Interventionsebenen zur Förderung von Gesundheit und Engagement in der Bundespolizei
- 43



Moderatoreffekte


Dienst: Rettungsdienst



Rettungsdienst


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

44



Potenzielle Puffereffekte

Dienst: Rettungsdienst



Ergebnisse

1. **Belastungskontext**
 - durch **Kontrolle**
 - Quantitative Arbeitsbelastungen → Erschöpfung ↓
 - Regulationshindernisse → Zynismus ↓
 - durch **Fairness**
 - Quantitative Arbeitsbelastungen → Erschöpfung ↓
 - durch **Gratifikation**
 - Quantitative Arbeitsbelastungen → Erschöpfung ↓
 - Regulationshindernisse → Zynismus ↓
 - durch den **SOC**
 - Regulationshindernisse → Zynismus ↓

2. **Burnoutkontext**
 (wahrscheinliche Verlangsamung des Burnoutprozesses)
 - hohe Ausprägung bei **Kommunikation, Teamklima, Zusammenhalt im Team**
 - Erschöpfung → Zynismus ↓

45



Potenziell verstärkende Moderation

Dienst: Rettungsdienst

Ergebnisse

1. Belastungskontext

(Indikator: engere Zusammenhänge in der Gruppe mit hoher Ausprägung bei einer Ressourcenvariable)

- durch **Kontrolle**
→ Regulationshindernisse → Erschöpfung ↑
(Diskrepanz zwischen „Spielraum im Alltag“ und „Unterordnung im Einsatz“?)

2. Burnoutkontext

(wahrscheinliche Beschleunigung des Burnoutprozesses)

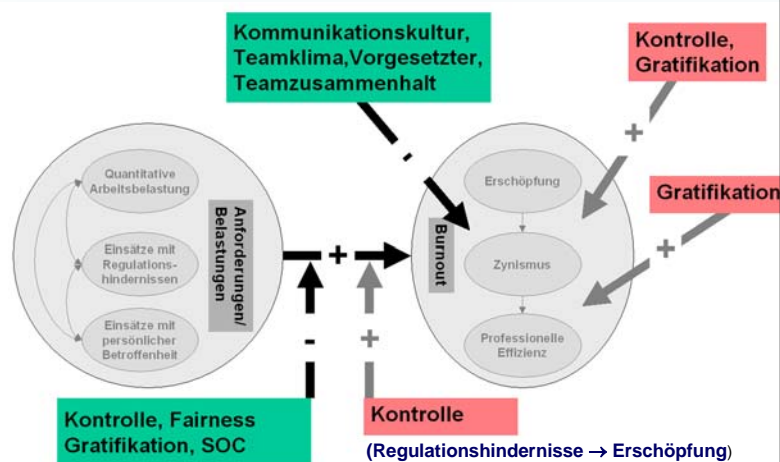
- durch **Kontrolle**
→ Erschöpfung → Zynismus ↑
- durch **Gratifikation**
→ Zynismus → Professionelle Effizienz ↑
(jeweils Burnout-präventive Ressourcen, Interventionen hier wahrscheinlich ungeeignet in ausgebrannten Gruppen!)



Potenzielle Moderatoreffekte

Dienst: Rettungsdienst

Ergebnisse





Potenzielle Moderatoreffekte

Dienst: Rettungsdienst

Vergleich mit bedeutenden Parametern der Gruppenbildung (Organisationsprofile)

- **Kontrolle, Gratifikation, Fairness, Teamparameter, Führungsqualität** (Vorgesetzter) moderieren Zusammenhänge am häufigsten:
 - *verringern* die Bedeutung von Arbeitsbelastungen
 - *beeinflussen* den Burnoutprozess
 - **Zusammenhalt** im Team: **zudem** bedeutendes **Unterscheidungsmerkmal** zwischen Organisationsprofilen im Rettungsdienst
- Kontrolle, Gratifikation, Fairness, Teamparameter, Führungsstile:
 - mögliche Interventionsebenen zur Förderung von Gesundheit und Engagement im Rettungsdienst



Potenzielle Moderatoreffekte

Dienst: Berufsfeuerwehr

Berufsfeuerwehr

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



Potenzielle Puffereffekte

Dienst: Berufsfeuerwehr

Ergebnisse

1. Belastungskontext

- durch **Kontrolle**, **Führungsqualität** (Vorgesetzter), **Teamklima**
→ Regulationshindernisse → Erschöpfung ↓
- durch **Führungsqualität** (Vorgesetzter), **Teamzusammenhalt**
→ Regulationshindernisse → Zynismus ↓

2. Burnoutkontext

(wahrscheinliche Verlangsamung des Burnoutprozesses)

- durch **Fairness**, **Teamklima**,
→ Erschöpfung → Zynismus ↓

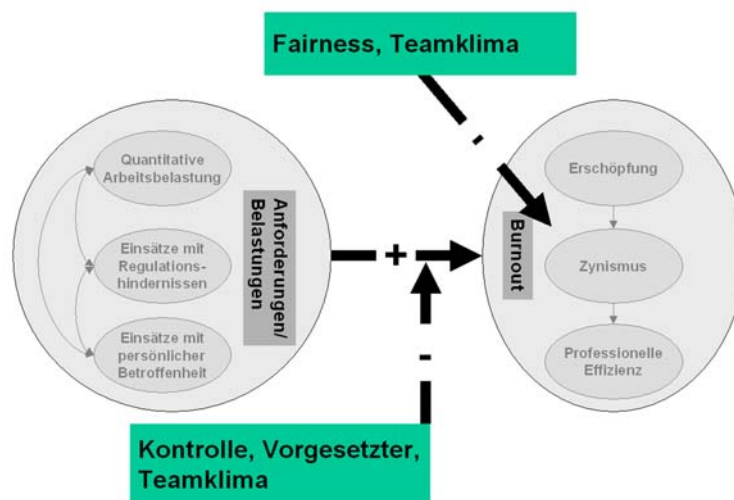
50



Potenzielle Moderatoreffekte

Dienst: Berufsfeuerwehr

Ergebnisse





Moderatoreffekte

Dienst: Berufsfeuerwehr

Vergleich mit bedeutenden Parametern der Gruppenbildung (Organisationsprofile)

- **Kontrolle, Führungsstile** (Vorgesetzter), **Teamklima, 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

52



Zusammenfassung

- Zwei Bereiche:
 1. Einfluss von Organisationsklimaprofilen:
 - am günstigsten anforderungsreiche und ressourcenreiche Organisationsklimaprofile
 2. Bedeutende Ressourcen der Organisation (potenzielle Puffereffekte organisationaler Ressourcen)
 - auf Zusammenhänge zwischen Belastungen und Burnout:
 - diensteübergreifend hohe Bedeutung haben: Kontrolle, Fairness, Gratifikation, Führungsstil, Zusammenhalt im Team
 - im Burnoutprozess:
 - diensteübergreifend hohe Bedeutung haben : Zusammenhalt im Team, Teamklima

53