

# Non-Responder-Analyse Hauptamt

Dagmar Arndt

Sitzung der Steuerungsgruppe,  
20. Januar 2009, Magdeburg



## Non-Responder-Analyse



- **Non-Responder-Analyse:**
  - Kohortenstichprobe zu t1 und Längsschnittstichprobe zu t1
- **Hintergrundfragen:**
  - Gibt es Unterschiede zwischen Einsatzkräften, die sich zu t1 beteiligten und Einsatzkräften, die sich nur einmal an der Studie beteiligten und Einsatzkräften, die sich zweimal beteiligten?
- **Längsschnittstichprobe:**
  - Teilnehmer, welche zu beiden Messzeitpunkten teilnahmen
- **Kohortenstichprobe:**
  - Teilnehmer, die nur zu t1 (t1 Kohorte) teilnahmen



## Soziodemographie

### ■ Stichprobenumfang:

- Kohorte t1: 3330
- Längsschnitt t1: 745

### ■ Alter:

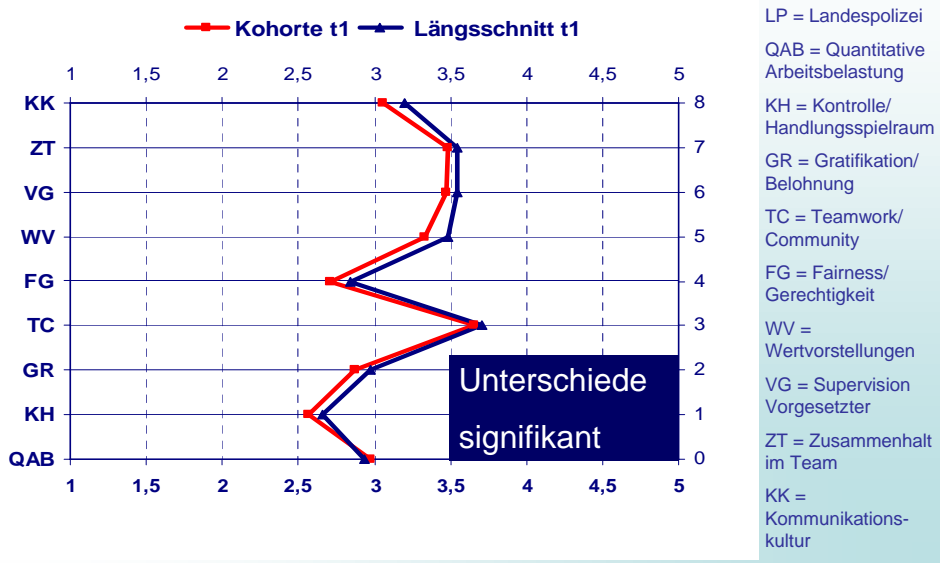
- Kohorte t1: M = 39,9 J
- Längsschnitt t1: M = 34,5 J

### ■ Geschlecht:

- Kohorte t1: M = 84,8%; W = 15,2%
- Längsschnitt t1: M = 82,6%; W = 17,4%

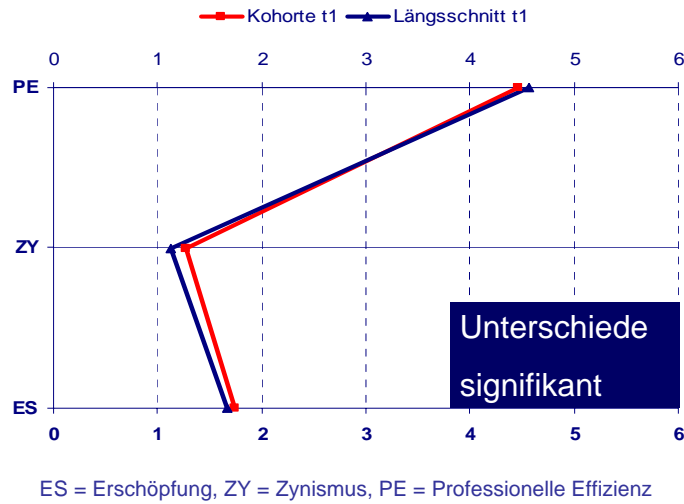


## Belastungen und Ressourcen

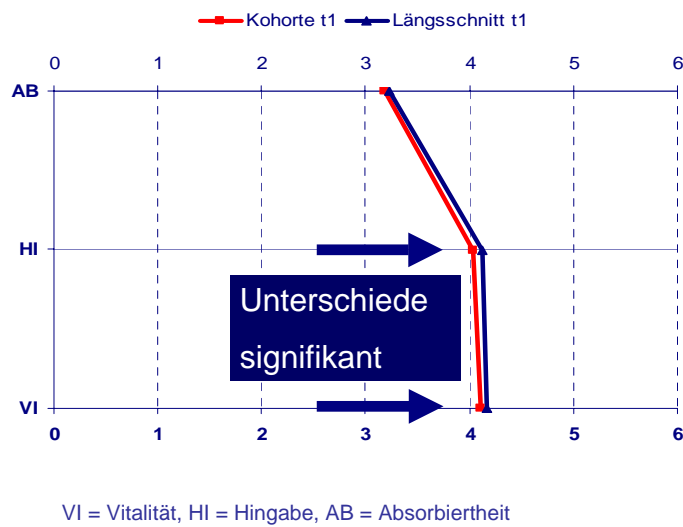




## Burnout

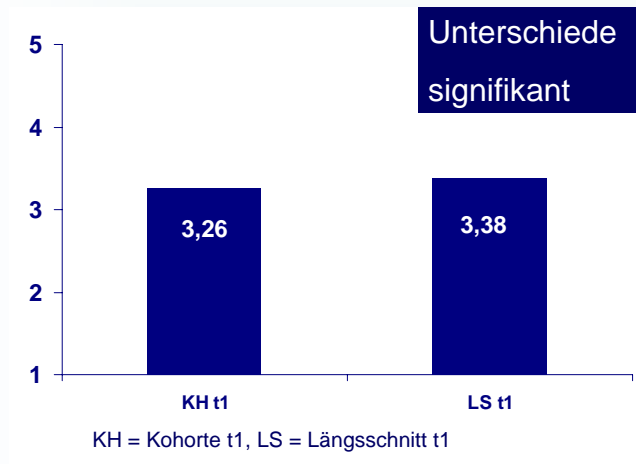


## Engagement





## Commitment



## Fazit Non-Responder-Analyse

- Längsschnittstichprobe im Vergleich zur t1-Kohorte:
  - Jünger, größerer Frauenanteil
  - nimmt *günstigeres Organisationsklima* wahr
  - *Weniger ausgebrannt, stärker engagiert*
  - *Stärker mit Organisation verbunden, geringere Ausstiegsmotivation* in Bezug auf Arbeitsplatz



*Höher belastete und stärker in ihrer subjektiven Gesundheit beeinträchtigte Einsatzkräfte nehmen zu t2 nicht erneut an der Befragung teil ?!*



# Eine anregende Diskussion!

## Längsschnittvergleich Hauptamt

Dagmar Arndt

Sitzung der Steuerungsgruppe,  
20. Januar 2009, Magdeburg

## Längsschnittvergleich für die Landespolizei

N = 458



Landespolizei



Merkmal	Keine Veränderung	Verbesserung	Verschlechterung
<b>Quantitative Belastung</b>	<b>X</b>		
<b>Ressourcen der Organisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gratifikation/ Belohnung</li> <li>• Fairness/Gerechtigkeit</li> <li>• Wertvorstellungen</li> <li>• Vorgesetzter</li> <li>• Zusammenhalt im Team</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontrolle/ Handlungsspielraum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teamwork/ Community</li> <li>• Kommunikationskultur</li> </ul>
<b>Burnout</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erschöpfung</li> <li>• Zynismus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionelle Effizienz</li> </ul>	
<b>Engagement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hingabe</li> <li>• Absorbiertheit</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vitalität</li> </ul>
<b>Commitment</b>			<b>X</b>



## Fazit Landespolizei Verbesserung



- **Organisationale Ressourcen:**  
Wahrnehmung von  
Einflussmöglichkeiten,  
Entscheidungsspielräumen und  
selbstständiger Arbeitsausführung  
(Kontrolle/Handlungsspielraum)
- **Merkmale von Burnout:**  
Ausmaß, in dem wahrgenommen wird, den  
beruflichen Standards zur Bewältigung der  
Arbeitsaufgabe zu genügen  
(Professionelle Effizienz)



## Fazit Landespolizei Verschlechterung



- **Organisationale Ressourcen:**
  - Wahrnehmung von Unterstützung, Verlässlichkeit, Teamarbeit (Teamwork/Community)
  - Wahrnehmung der Zuverlässigkeit von Informationen über die Behörde, Angemessenheit und Offenheit der Information über neue Entwicklungen in der Behörde (Kommunikationskultur)
- **Merkmale von Engagement:**
  - Wahrnehmung von Energie, Freude und psychischer Belastbarkeit bei der Arbeit (Vitalität)
- **Verbundenheit mit der Organisation:**
  - Ausmaß an emotionaler Verbundenheit, Kündigungsabsicht

# Längsschnittvergleich für die Bundespolizei

N = 180




Merkmal	Keine Veränderung	Verbesserung	Verschlechterung
Quantitative Belastung	X		
Ressourcen der Organisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kontrolle/ Handlungsspielraum</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Gratifikation/Belohnung</li> <li>Fairness/Gerechtigkeit</li> <li>Teamwork/Community</li> <li>Wertvorstellungen</li> <li>Vorgesetzter</li> <li>Zusammenhalt im Team</li> <li>Kommunikationskultur</li> </ul>
Burnout	<ul style="list-style-type: none"> <li>Professionelle Effizienz</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Erschöpfung</li> <li>Zynismus</li> </ul>
Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vitalität</li> <li>Hingabe</li> <li>Absorbiertheit</li> </ul>		
Commitment			X





## Bundespolizei Verbesserung/Verschlechterung I



- Keine Verbesserung!
  - Verschlechterung
- Organisationale Ressourcen:
- Wahrnehmung von Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit (Gratifikation/Belohnung)
  - Wahrnehmung von Gerechtigkeit hinsichtlich der Verteilung von Ressourcen und Aufstiegsmöglichkeiten (Fairness/Gerechtigkeit)
  - Wahrnehmung von Unterstützung, Verlässlichkeit, Teamarbeit (Teamwork/Community)



## Bundespolizei Verschlechterung II



- Organisationale Ressourcen:
  - Wahrnehmung von Verantwortungsübertragung durch, Beratung mit, Ermutigung zu Kreativität und Innovation durch Vorgesetzte (Vorgesetzter)
  - Wahrnehmung von Gruppenidentität, Stolz auf die geleistete Arbeit (Zusammenhalt im Team)
  - Wahrgenommenes Ausmaß an Identifikation mit Zielen und Werten der Organisation, Qualität der Arbeit (Wertvorstellungen)
  - Wahrnehmung der Zuverlässigkeit von Informationen über die Behörde, Angemessenheit und Offenheit der Information über neue Entwicklungen in der Behörde (Kommunikationskultur)



## Bundespolizei Verschlechterung III



### ■ Merkmale von Burnout:

- Ausmaß der wahrgenommenen psychischen Erschöpfung, Ermüdung, eines „Ausgelaugtseins“ (Erschöpfung)
- Wahrnehmung von Interesse und Spaß an der Arbeit (Zynismus)

### ■ Verbundenheit mit der Organisation:

- Ausmaß an emotionaler Verbundenheit, Kündigungsabsicht

## Längsschnittvergleich für die Berufsfeuerwehr

N = 41



## Berufsfeuerwehr

Merkmal	Keine Veränderung	Verbesserung	Verschlechterung
Quantitative Belastung	X		
Ressourcen der Organisation	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kontrolle/ Handlungsspielraum</li><li>• Fairness/Gerechtigkeit</li><li>• Teamwork/ Community</li><li>• Wertvorstellungen</li><li>• Vorgesetzter</li><li>• Zusammenhalt im Team</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gratifikation/ Belohnung</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kommunikationskultur</li></ul>
Burnout	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erschöpfung</li><li>• Zynismus</li><li>• Professionelle Effizienz</li></ul>		
Engagement	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vitalität</li><li>• Hingabe</li><li>• Absorbiertheit</li></ul>		
Commitment	X		





## Berufsfeuerwehr

### Verbesserung/Verschlechterung

- Verbesserung  
Organisationale Ressourcen:
  - Wahrnehmung von Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit (Gratifikation/Belohnung)
- Verschlechterung  
Organisationale Ressourcen:
  - Wahrnehmung der Zuverlässigkeit von Informationen über die Behörde, Angemessenheit und Offenheit der Information über neue Entwicklungen in der Behörde (Kommunikationskultur)

## Längsschnittvergleich für den Rettungsdienst

N = 55

Merkmal	Keine Veränderung	Verbesserung	Verschlechterung
Quantitative Belastung	X		
Ressourcen der Organisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontrolle/ Handlungsspielraum</li> <li>• Gratifikation/Belohnung</li> <li>• Vorgesetzter</li> <li>• Zusammenhalt im Team</li> <li>• Kommunikationskultur</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fairness/Gerechtigkeit</li> <li>• Teamwork/Community</li> <li>• Wertvorstellungen</li> </ul>
Burnout	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erschöpfung</li> <li>• Professionelle Effizienz</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zynismus</li> </ul>
Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vitalität</li> <li>• Hingabe</li> <li>• Absorbiertheit</li> </ul>		
Commitment			X



## Rettungsdienst Verschlechterung I



- Keine Verbesserung!
  - Verschlechterung
- Organisationale Ressourcen:
- Wahrnehmung von Gerechtigkeit hinsichtlich der Verteilung von Ressourcen und Aufstiegsmöglichkeiten (Fairness/Gerechtigkeit)
  - Wahrnehmung von Unterstützung, Verlässlichkeit, Teamarbeit (Teamwork/Community)
  - Wahrgenommenes Ausmaß an Identifikation mit Zielen und Werten der Organisation, Qualität der Arbeit (Wertvorstellungen)





## Rettungsdienst Verschlechterung II



- Merkmale von Burnout:
  - Wahrnehmung von Interesse und Spaß an der Arbeit (Zynismus)
- Verbundenheit mit der Organisation:
  - Ausmaß an emotionaler Verbundenheit, Kündigungsabsicht

# Längsschnittvergleich für das Technische Hilfswerk N = 12

Merkmal	Keine Veränderung	Verbesserung	Verschlechterung
Quantitative Belastung	X		
Ressourcen der Organisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontrolle/ Handlungsspielraum</li> <li>• Gratifikation/Belohnung</li> <li>• Fairness/Gerechtigkeit</li> <li>• Teamwork/Community</li> <li>• Vorgesetzter</li> <li>• Wertvorstellungen</li> <li>• Kommunikationskultur</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenhalt im Team</li> </ul>
Burnout	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zynismus</li> <li>• Professionelle Effizienz</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erschöpfung</li> </ul>
Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vitalität</li> <li>• Absorbiertheit</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hingabe</li> </ul>
Commitment	X		



## THW Verschlechterung



- Keine Verbesserung!
- Verschlechterung  
Organisationale Ressourcen:
  - Wahrnehmung von Gruppenidentität, Stolz auf die geleistete Arbeit (Zusammenhalt im Team)
- Merkmale von Burnout:
  - Ausmaß der wahrgenommenen psychischen Erschöpfung, Ermüdung, eines „Ausgelaugtseins“ (Erschöpfung)
- Merkmale von Engagement:
  - Ausmaß der wahrgenommenen Begeisterung für, des Nutzens der, des Stolzes auf und der Inspiration durch die Arbeit (Hingabe)



Eine anregende  
Diskussion!