

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:

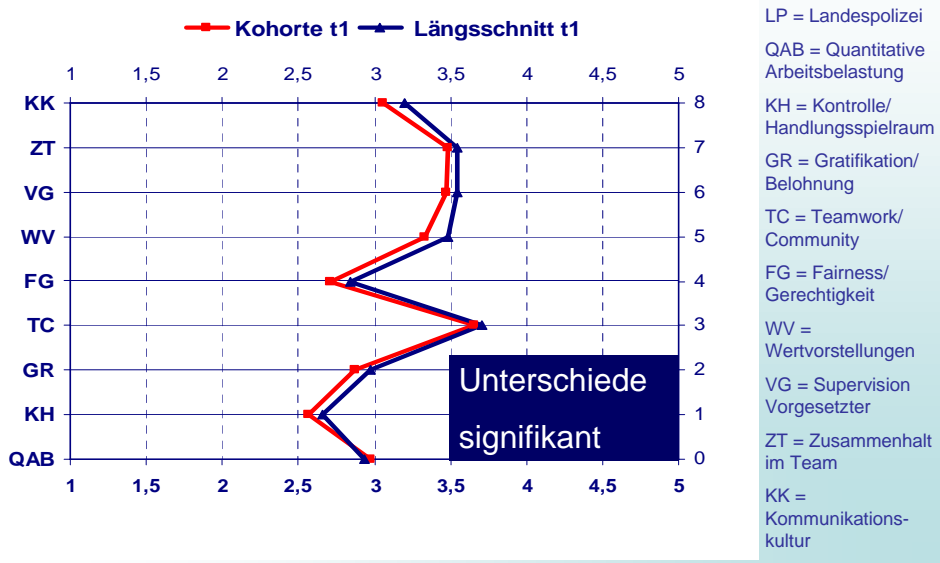
- Kohorte t1: M = 39,9 J
- Längsschnitt t1: M = 34,5 J

■ Geschlecht:

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

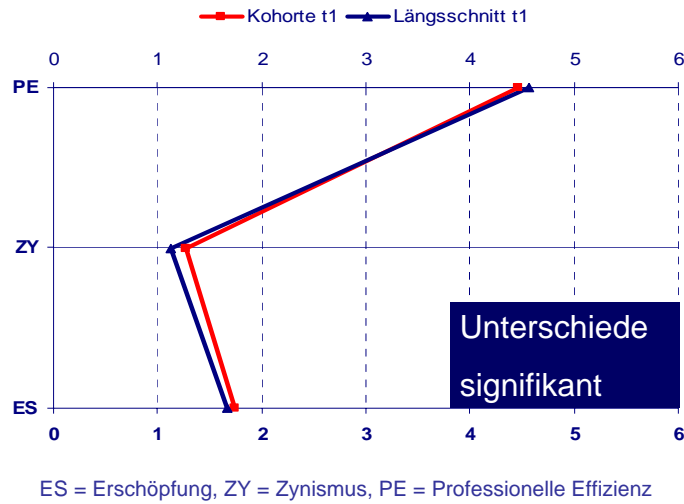


Belastungen und Ressourcen

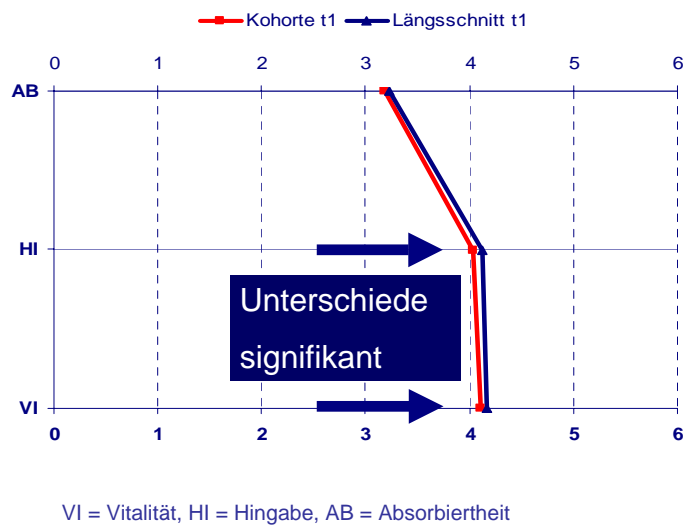




Burnout

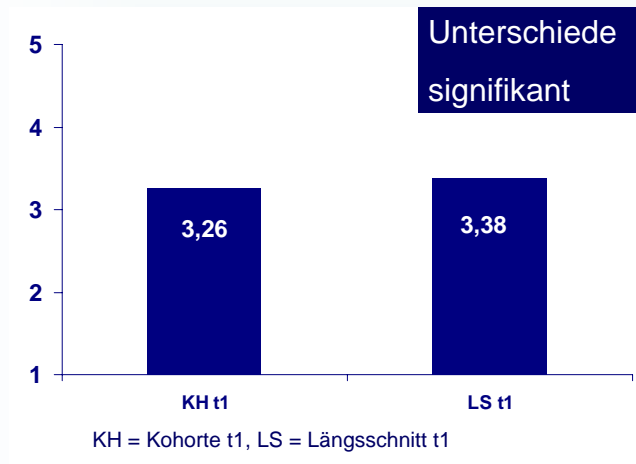


Engagement





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



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"> Kontrolle/ Handlungsspielraum 		<ul style="list-style-type: none"> Gratifikation/Belohnung Fairness/Gerechtigkeit Teamwork/Community Wertvorstellungen Vorgesetzter Zusammenhalt im Team Kommunikationskultur
Burnout	<ul style="list-style-type: none"> Professionelle Effizienz 		<ul style="list-style-type: none"> Erschöpfung Zynismus
Engagement	<ul style="list-style-type: none"> Vitalität Hingabe Absorbiertheit 		
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">• Kontrolle/ Handlungsspielraum• Fairness/Gerechtigkeit• Teamwork/ Community• Wertvorstellungen• Vorgesetzter• Zusammenhalt im Team	<ul style="list-style-type: none">• Gratifikation/ Belohnung	<ul style="list-style-type: none">• Kommunikationskultur
Burnout	<ul style="list-style-type: none">• Erschöpfung• Zynismus• Professionelle Effizienz		
Engagement	<ul style="list-style-type: none">• Vitalität• Hingabe• Absorbiertheit		
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



Berufsfeuerwehr



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