

Befragung von Mitarbeitenden im Schweizer Justizvollzug Sind Vorankündigungen sinnvoll?

Anna ISENHARDT*

Eine möglichst gute Ausschöpfungsquote ist ein wichtiges Ziel bei quantitativen Befragungen und gilt vielfach als ein Merkmal für die Qualität eines Datensatzes. Um diese zu erhöhen, werden verschiedene Massnahmen ergriffen. Diese reichen von der Wahl des Briefkopfes über die Entwicklung der Kontaktstrategie, ein- oder mehrmalige Erinnerungsschreiben bis hin zu Gewinnspielen oder Geschenken. Dabei gilt allgemein: Jeder zusätzliche Kontakt ausserhalb des Zusendens des Fragebogens ist geeignet, die Teilnahmebereitschaft zu erhöhen (Porst 2001:7).

Der vorliegende Beitrag bezieht sich auf eine Befragung der Mitarbeitenden in verschiedensten Institutionen der Schweizer Justizvollzugslandschaft.¹ Im Rahmen dieser Befragung wurden die potentiellen Befragten vor Versand der Fragebögen darüber informiert, dass sie bald einen Fragebogen erhalten werden und welchen Zweck die Befragung verfolgt. Um den Befragten diese Informationen zukommen zu lassen, wurden verschiedene Wege gewählt (durch ihre Vorgesetzten oder durch das Forschungsteam selbst). Ob eine Vorankündigung überhaupt geeignet ist, um die Ausschöpfungsquote zu erhöhen ist jedoch nicht unumstritten (Porst 2001). Welche Bedeutung sie speziell im Kontext von Befragungen im Justizvollzug hat, ist bisher wenig erforscht und wird in diesem Beitrag erstmals für den Schweizerischen Justizvollzug beleuchtet.

Forschen im Gefängnis

Gefängnisse sind ein besonders sensibles Forschungsfeld (Hostettler, Kirchhofer und Richter 2009; Liebling 1999). Dies liegt zunächst an der Totalität der Institutionen. Per Definition sind Einrichtungen des Justizvollzugs allumfassend, was bedeutet, dass die in ihnen inhaftierten Personen ihre gesamte Zeit innerhalb der Institution verbringen und die Kontakte zur Aussenwelt eingeschränkt sind (Goffman 1973). Dies macht es für Aussenstehende und auch für Forschende schwer, in dieses in sich geschlossene System zu gelangen, unabhängig davon ob Insassinnen und Insassen

* Anna Isenhardt ist Diplomassistentin am Studienbereich Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit der Universität Freiburg (CH). E-Mail: anna.isenhardt@unifr.ch

¹ Das Projekt wurde vom Schweizerischen Nationalfonds finanziert und unter der Leitung von Dr. Ueli Hostettler von September 2010 bis August 2012 am Studienbereich Soziologie, Sozialarbeit und Sozialpolitik der Universität Freiburg (CH) durchgeführt. Weitere Informationen unter <http://p3.snf.ch/project-130375> und <http://prisonresearch.ch/projekte/>

oder Mitarbeitende erforscht werden sollen. In ihrer Totalität begründet sich auch die eher steile Hierarchie. Totale Institutionen haben ein zentralisiertes Managementsystem, das auf die Person der Direktorin oder des Direktors ausgerichtet ist. In grossen Strafanstalten findet sich darüber hinaus eine zweite Hierarchieebene. In ihr befinden sich die Leitenden der verschiedenen Verwaltungs-/Aufgabenbereiche (z.B. Vollzugsbereich, Sicherheitsbereich, Verwaltung, soziale Dienste etc.). Diese Hierarchie muss beim Zugang zum Forschungsfeld berücksichtigt werden. Wird dies versäumt, kann der Zugang fast unmöglich werden.

Weiterhin stehen Institutionen des Justizvollzugs im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses, insbesondere in den eher seltenen Fällen, wenn es zu aussergewöhnlichen Vorkommnissen, wie einer Flucht oder massiver Gewalt oder gar Todesfällen kommt. Die Institution und insbesondere auch ihre Mitarbeitenden stehen somit unter grossem öffentlichen Druck. Dies kann zu einem hohen Misstrauen gegenüber Aussenstehenden führen, was den Zugang zum Feld wiederum erschweren und sich negativ auf die Teilnahmebereitschaft auswirken kann.

Informationen zur Studie

Insgesamt wurde die Befragung von den Mitarbeitenden trotz des eher schwierigen Forschungsfelds jedoch positiv wahrgenommen, was auch die vielen lobenden Kommentare auf der dafür vorgesehenen letzten Seite des Fragebogens zeigen. Ein Grund dafür ist sicher auch in der Ausrichtung und Zielsetzung der Befragung zu sehen. Ein hauptsächliches Anliegen der Befragung war, neben dem wissenschaftlichen Interesse an der Situation der Mitarbeitenden, die Sichtweisen des Personals und das Befinden der Mitarbeitenden darzustellen und ihnen eine Stimme zu geben. Dies wurde von den Befragten offensichtlich auch so wahrgenommen.

Die Befragung wurde als Vollerhebung konzipiert und zu Beginn des Jahres 2012 im Rahmen eines Nationalfonds Projekts durchgeführt. Insgesamt wurden rund 4300 Mitarbeitende aus 89 Institutionen der Schweizer Vollzugslandschaft mit Hilfe eines schriftlichen Fragebogens befragt. Bis auf wenige Ausnahmen konnten die Angestellten aller Institutionen der Schweizer Vollzugslandschaft in die Befragung einbezogen werden. Von den angefragten Personen haben sich rund die Hälfte beteiligt und einen auswertbaren Fragebogen retourniert. Dies hat zu einem Rücklauf von 48,5% geführt, der vergleichbar ist mit ähnlichen Studien in anderen Ländern.

Verteilt wurden die Fragebögen über die Institutionen, indem die entsprechende Menge Fragebögen in die Institutionen geschickt und von den dortigen Verantwortlichen an ihre Mitarbeitenden weitergegeben wurden. So war es nicht nötig, die Adressen der Angestellten zu erfragen und der Datenschutz konnte besser gewährleistet werden. Darüber hinaus haben die Direktorinnen und Direktoren ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben, den Fragebogen während der Arbeitszeit auszufüllen,

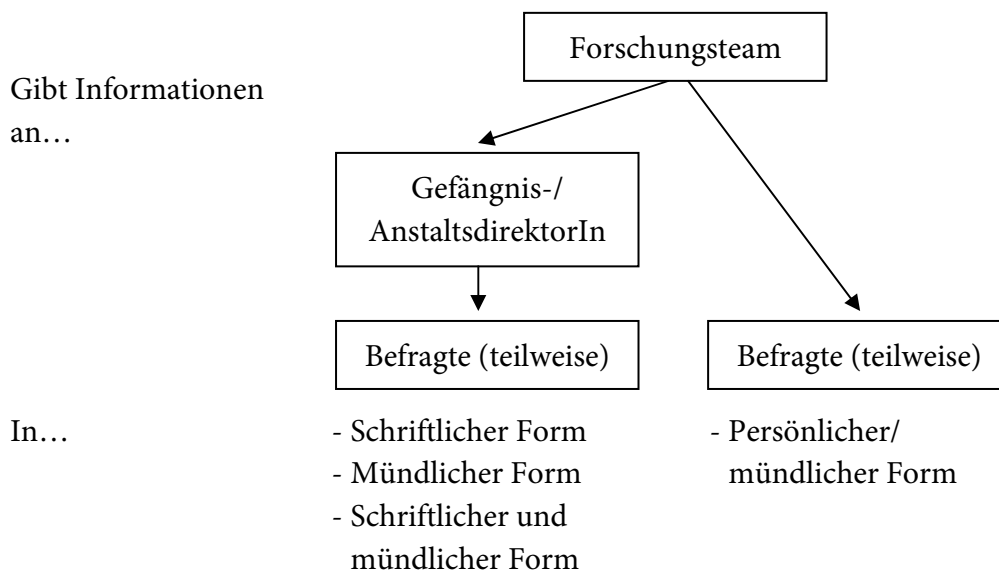
was es ebenfalls nicht sinnvoll erscheinen liess, dass der Fragebogen an die Privatadressen geschickt wird.

Vorinformation der Befragten

Trotz der umstrittenen Wirkung von Vorabankündigungen erschien für die Befragung im Freiheitsentzug eine umfassende Information der Befragten vor Versand der Fragebögen aus zwei Gründen als ratsam: Erstens konnte so die hierarchische Struktur in den Anstalten besser berücksichtigt werden, zweitens waren intensive Nachfassaktionen (durch Erinnerungsschreiben) aufgrund des gewählten Vorgehens bei der Verteilung der Fragebögen schwierig. Durch die Verteilung der Fragebögen innerhalb der Institutionen war es nicht möglich, Erinnerungsschreiben gezielt zu versenden. Erinnerungen mussten so an alle Befragten geschickt werden, auch an diejenigen, die bereits geantwortet haben. Dies kann zur Verärgerung dieser Personen führen. Ausserdem sollte der Arbeitsaufwand für die Verantwortlichen in den Institutionen so gering als möglich gehalten werden. Denn auch die Erinnerungsschreiben mussten wiederum über die Institutionen verteilt werden.

Unter Berücksichtigung dieser Überlegungen wurde eine Vorinformationsstrategie entwickelt, deren Aufbau Abbildung 1 entnommen werden kann:

Abbildung 1: Vorinformationsstrategie



In einem ersten Schritt wurden die jeweiligen Direktorinnen und Direktoren durch eine mündliche Vorstellung der geplanten Befragung im Rahmen einer internen Weiterbildung informiert. Zusätzlich wurden sie in schriftlicher Form über das geplante

Vorgehen informiert und um ihre Bereitschaft zur Unterstützung der Befragung angefragt.

Kurz vor Versand der Fragebögen wurden in einem zweiten Schritt die potentiellen Befragten darüber informiert, dass sie bald einen Fragebogen erhalten werden. Wie bei der Verteilung der Fragebögen wurden auch hier die Verantwortlichen in den Institutionen um ihre Hilfe gebeten. Dazu wurden ihnen einige Materialien (z.B. ein Poster zum Aushängen in der Anstalt, Informationsblätter, Informationen in elektronischer Form) zur Verfügung gestellt. In welcher Form sie ihre Mitarbeitenden über die bevorstehende Befragung informiert haben, wurde anschliessend an das Forschungsteam zurückgemeldet.

Die von den Institutionsverantwortlichen gemachten Angaben liessen sich im Nachhinein in drei Gruppen einteilen. Demnach wurden 56,5% der insgesamt rund 4300 Mitarbeitenden von ihren Vorgesetzten schriftlich (z.B. per Mail oder durch einen Brief/ein Informationsblatt in ihr persönliches Fach), 16,6% mündlich (an Sitzungen oder je nach Anstaltsgrösse auch individuell) und weitere 18,6% schriftlich und mündlich vorinformiert.

In Ergänzung wurde angeboten, dass ein Mitglied des Forschungsteams persönlich in der Institution vorbei kommen kann. Dies wurde jedoch nur von wenigen Institutionen genutzt. 7,5% der Befragten wurden auf diese Art vorinformiert. Bei weiteren 0,8% fehlen die Angaben darüber, wie und ob sie vorab informiert wurden.

Einfluss der Vorabankündigung auf die Teilnahmebereitschaft

Inwieweit die Vorabankündigung der Befragten einen Einfluss auf deren Antwortverhalten hat, wurde mit Hilfe logistischer Regression untersucht. Abhängige Variable ist die binär codierte Variable „geantwortet“ vs. „nicht geantwortet“. Unabhängige Variable ist die oben beschriebene Kontaktstrategie, die in Dummy Variablen umgewandelt wurde. Die schriftliche Information stellt die Referenzkategorie dar.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Kontaktstrategie zwar einen signifikanten Einfluss auf die Frage hat, ob jemand den Fragebogen retourniert oder nicht, dieser Einfluss insgesamt jedoch nicht sehr gross ist. Die Betrachtung des in der logistischen Regression ausgegebenen Pseudo- R^2 ergibt, dass durch die Vorinformation lediglich 2% dessen erklärt werden kann, warum jemand an der Befragung teilnimmt bzw. nicht teilnimmt.

Abgesehen davon, haben im Vergleich zu den Mitarbeitenden, die nur schriftlich informiert wurden, mehr Mitarbeitende geantwortet, die durch eine Vorstellung des Projekts durch einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin des Forschungsteams über die bevorstehende Befragung informiert wurde (siehe Tabelle 1). Die Chance, dass eine Person antwortet, wenn er oder sie direkt durch einen Projektmitarbeitenden informiert wurden ist, mit einer Odds Ratio von 2,06 um ein zweifaches höher als

wenn nur eine schriftliche Information erfolgte. Eine mündliche Information durch die Verantwortlichen in der Institution scheint sich ebenfalls positiv auszuwirken. Hier ist der Wert bei 1,40. Eine parallele mündliche und schriftliche Information hat demgegenüber zu weniger Rücksendungen geführt als eine nur schriftliche Form der Vorinformation. Da die Odds Ratio mit 0,91 jedoch relativ nah an eins liegt, kann nicht von einem allzu starken Unterschied zwischen der gleichzeitigen schriftlichen und mündlichen und der ausschliesslich schriftlichen Vorabinformation ausgegangen werden.

Tabelle 1: Ergebnisse der logistischen Regression, Einfluss der Kontaktstrategie auf die Teilnahmebereitschaft

Information durch:	Verantwortlich in den Institutionen			Forschungsteam
	schriftlich	mündlich	Schriftlich und mündlich	Persönlich
b	Referenz	0,34	-0,09	0,72
Exp(B)	Referenz	1,40	0,91	2,06

Nagelkerkes $R^2 = .02$, $N = 4063$

Weitere Analysen zeigen zudem einen Interaktionseffekt der Kontaktstrategie mit der Grösse der Institution und auch mit dem Alter der Befragten. Je grösser eine Institution, desto wichtiger erscheint es demnach, dass die Mitarbeitenden auch schriftlich und nicht nur mündlich informiert wurden. Den grössten Effekt brachte in grösseren Anstalten (mehr als 50 bis 100 Plätze) die gleichzeitige schriftliche und mündliche Vorabinformation.

In Bezug auf die unterschiedlichen Altersgruppen findet sich mit zunehmendem Alter eine kontinuierliche Zunahme der Teilnahmebereitschaft im Vergleich zu den etwas jüngeren Mitarbeitenden, wenn die Befragten durch einen Mitarbeitenden oder eine Mitarbeitende des Forschungsteams informiert wurden. Darüber hinaus wurde der Einfluss der Vollzugsform untersucht, also ob es sich um eine geschlossene oder offene Institution bzw. eine Institution, in der vorwiegend Strafvollzug, Untersuchungshaft oder Massnahmenvollzug vollzogen wird, handelt. Hier fand sich jedoch kein relevanter Interaktionseffekt mit der Art der Vorinformation.

Fazit

Die Ergebnisse zeigen, dass es keinen allzu grossen Einfluss hat, ob die Befragten vor Versand der Fragebögen über die Befragung informiert wurden oder nicht. Eine persönliche Information durch die Forschenden und auch durch die Vorgesetzten der Mitarbeitenden konnte zwar die Teilnahmebereitschaft erhöhen, aber insgesamt scheint eine Vorabinformation im Kontext einer Mitarbeitendenbefragung im

Schweizer Justizvollzug allenfalls nur wenig geeignet, die Bereitschaft an der Befragung teilzunehmen zu erhöhen. Dieses Wissen kann man sich für eine potentielle Wiederholungsbefragung zunutze machen, indem man diesen Schritt weglässt und nach einer anderen Möglichkeit sucht, die Befragten zu motivieren. Zukünftige Befragungen können so besser geplant und zeitliche und finanzielle Ressourcen besser eingesetzt werden. Zu Bedenken bleibt jedoch, dass die Auswahl, ob eine Person mündlich, schriftlich, beides oder persönlich durch Mitarbeitende des Forschungsteams informiert wurde, nicht systematisch, sondern nur sehr zufällig erfolgte. Es wurden auch nur sehr wenige Mitarbeitende durch die Forschenden informiert, so dass ein Nutzen dieser Art der Vorinformation nicht abschliessend beurteilt werden kann. Da jedoch die Wirkung von Vorabinformationen auch in der einschlägigen Literatur nicht unumstritten ist, kann davon ausgegangen werden, dass auch eine systematischere Untersuchung zum Nutzen von Vorabankündigungen zu keinem anderen Ergebnis führt.

Literatur

- Goffman, Erving (1973). *Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Hostettler, Ueli und Monica Budowski (2010). *Sicherheit – Alltag des Strafvollzugspersonals: Eine Studie zu Dispositiven, Praxis, Diskursen und Einstellungen im geschlossenen Strafvollzug der Schweiz*. Zugriff am 06.10.2014 auf <http://p3.snf.ch/project-130375>
- Hostettler, Ueli, Roger Kirchhofer und Marina Richter (2009). Evaluations- und Grundlagenforschung im Strafvollzug. *Newsletter Lehrstuhl Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit*, 5.
- Liebling, Alison (1999). Doing Research in Prison: Breaking the Silence? *Theoretical Criminology*, 3(2), 147-173.
- Porst, Rolf (2001). Wie man die Rücklaufquote bei postalischen Befragungen erhöht. *ZUMA How-to-Reihe*, 9.