

Andrea Fischbach & Philipp W. Lichtenthaler (Hrsg.),

Neue Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis zu Stress, Erholung und Gesundheit in der Polizei

Wissenschaftlicher Reader des Seminars der Psycholog*innen der
Polizeien des Bundes, der Länder und europäischer Nachbarregionen.
Deutsche Hochschule der Polizei, Münster 07.-09. November 2016



Programmübersicht	1
Abstracts.....	6
Impulsreferate	6
Totale Polizist*innen Gesundheit - Wie sich Krankenstand und Ausfallzeiten in der Polizei erklären lassen.....	6
Andrea Fischbach	6
Belastung und Beanspruchung im Wach- und Wechselschichtdienst - aktuelle Entwicklungen und Perspektiven	7
Bernd Bürger	7
Stress und Gesundheit bei älteren Beschäftigten	8
Michael Falkenstein.....	8
Aktuelle Befunde aus der Erholungsforschung.....	8
Carmen Binnewies.....	8
Symposium I: Gesundheit wieder herstellen.....	10
Psychisch belastete Polizeibeamt*innen: Wie geht man in der Polizei damit um?	10
Marc Stein.....	10
Chancen und Grenzen einer über die Polizei hinausgehenden Netzwerkarbeit	10
Beate Drevs ¹ & Edeltraud Seeger ²	10
Gruppenarbeit mit männlichen, alkoholabhängigen Polizeivollzugsbeamten	11
Edeltraud Seeger	11
Resilienz-Diagnostik: Teilvalidierung einer deutschsprachigen Version der Brief Resilience Scale (BRS-D) zur ökonomischen Erfassung der psychischen Widerstandsfähigkeit im ursprünglichen Sinne.....	12
Michele-Peter Ufer	12
Symposium II: Gesundheit und Führung	14
Ressourcen stärken: Gesund führen	14
Annika Krick ¹ , Jörg Felfe ¹ , Thomas Spohrer ² & Alexander Klamar ¹	14
Gesundheitsförderliche Führung – Erkennen von Ressourcen und Stärkung sozialer Kompetenzen in polizeilichen Teams	15
Marion Tacke	15
Stress bei Dauerbelastung im Einsatz	15
Berit Gabriel.....	15
Symposium III: Gesundheit erhalten und fördern.....	17
Führungsressource Motivation - Ein Seminar-konzept für Führungskräfte-Trainings.....	17
Ursula Edelmann	17
Berufliche Belastungen bewältigen - Kompetenzen und Widerstandskräfte stärken, ein ressourcenbasiertes mentales Kurzzeitprogramm.....	18
Herbert Schmitz.....	18
Reduktion von Stress mit hypnotherapeutischen Techniken.....	18
Julia Graebe	18
Stress-Stabilität und -Bewältigung durch SELBSTentwicklung	19
Ralf Menger	19

Symposium IV: Gesundheit und Arbeitszeitgestaltung	20
Vereinbarkeit von Wechselschichtdienst und Gesundheit – Strategische Entwicklung eines scorecard-basierten Gesundheitsfragebogens zur Evaluierung des gesünderen Arbeitens bei der Polizei mithilfe angehender Polizist*innen.....	20
Doris Schuster ¹ , Joachim Vogt ¹ , Stephan Bongard ²	20
Evaluation verschiedener Arbeits(zeit)modelle im Abschnittsdienst der Polizei. Befunde und Gestaltungsebenen.....	21
Christian Härtwig.....	21
Teilnehmer*innen des Seminars	23
Notizen	28

Programmübersicht

Montag, 07. November 2016	
12.30 - 14.00	GET TOGETHER Registrierung/Mittagessen
14.00 – 14.30	BEGRÜSSUNG UND TAGUNGSERÖFFNUNG Andrea Fischbach <i>Deutsche Hochschule der Polizei</i> Hans Peter Schmalzl <i>Zentraler Psychologischer Dienst der Bayerischen Polizei</i>
14.30 – 15.30	IMPULSVORTRAG Totale Polizist*innen Gesundheit - Wie sich Krankenstand und Ausfallzeiten in der Polizei erklären lassen Andrea Fischbach <i>Deutsche Hochschule der Polizei</i>
15.30 – 16.00	Kaffeepause
16.00 – 18.15	SYMPOSIUM I GESUNDHEIT WIEDER HERSTELLEN
16.00 – 16.30	Psychisch belastete Polizeibeamt*innen: Wie geht man in der Polizei damit um? Marc Stein <i>Psychologischer Dienst der Großherzoglichen Polizei Luxemburg</i>
16.30 – 17.00	Chancen und Grenzen einer über die Polizei hinausgehenden Netzwerkarbeit Beate Drevs ¹ & Edeltraud Seeger ² <i>¹Abteilung für Psychosomatik der AHG Klinik Schweriner See</i> <i>²Sozialpsychologischer Dienst der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern</i>
17.00 – 17.15	Kurzpause

Montag, 07. November 2016	
17.15 – 17.45	Gruppenarbeit mit männlichen, alkoholabhängigen Polizeivollzugsbeamten Edeltraud Seeger <i>Sozialpsychologischer Dienst der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern</i>
17.45 – 18.15	Resilienz-Diagnostik: Teilvalidierung einer deutschsprachigen Version der Brief Resilience Scale (BRS-D) zur ökonomischen Erfassung der psychischen Widerstandsfähigkeit im ursprünglichen Sinne Michele-Peter Ufer <i>Privatinstitut für Sport- & Managementpsychologie</i>
Ab 18.30	Netzwerkforum mit anschließender Abendveranstaltung an der DHPol

Dienstag, 08. November 2016	
9.00 – 10.00	<p>IMPULSVORTRAG</p> <p>Belastung und Beanspruchung im Wach- und Wechselschichtdienst - aktuelle Entwicklungen und Perspektiven</p> <p>Bernd Bürger <i>Gesellschaft für Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologische Forschung e.V.; Bayerische Bereitschaftspolizei</i></p>
10.00 – 10.30	Kaffeepause
10.30 – 12.30	<p>SYMPOSIUM II</p> <p>GESUNDHEIT UND FÜHRUNG</p>
10.30 – 11.00	<p>Ressourcen stärken: Gesund führen</p> <p>Annika Krick¹, Jörg Felfe¹, Thomas Spohrer² & Alexander Klamar¹ ¹<i>Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg,</i> ²<i>Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung Lübeck</i></p>
11.00 – 11.30	<p>Gesundheitsförderliche Führung – Erkennen von Ressourcen und Stärkung sozialer Kompetenzen in polizeilichen Teams</p> <p>Marion Tacke <i>Leibniz-Universität Hannover</i></p>
11.30 – 12.00	<p>Stress bei Dauerbelastung im Einsatz</p> <p>Berit Gabriel <i>Polizeidirektion Dresden</i></p>
12.00 – 13.00	Mittagessen
13.00 – 14.00	<p>IMPULSVORTRAG</p> <p>Stress und Gesundheit bei älteren Beschäftigten</p> <p>Michael Falkenstein <i>IfADO Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund; ALA Institut für Arbeiten Lernen Altern</i></p>
14.00 – 14.30	Kaffeepause

Dienstag, 08. November 2016	
14.30 – 17.30	SYMPOSIUM III GESUNDHEIT ERHALTEN UND FÖRDERN
14.30 – 15.00	Führungsressource Motivation - Ein Seminarkonzept für Führungskräfte trainings Ursula Edelmann <i>Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz</i>
15.00 – 15.30	Berufliche Belastungen bewältigen - Kompetenzen und Widerstandskräfte stärken, ein ressourcenbasiertes mentales Kurzzeitprogramm Herbert Schmitz <i>Polizeipsychologischer Dienst der Polizei Hamburg</i>
15.30 – 16.00	Reduktion von Stress mit hypnotherapeutischen Techniken Julia Graebe <i>Dominikus-Ringeisen-Werk Ursberg</i>
16.00 – 16.30	Kaffeepause
16.30 – 17.00	Stress-Stabilität und -Bewältigung durch SELBSTentwicklung Ralf Menger <i>Zentraler Psychologischer Dienst der Bayerischen Polizei</i>
17.00 – 17.30	Stressreduktion durch erfolgreiche interorganisationale Zusammenarbeit von Polizei und Feuerwehr Mareike Mähler <i>Team HF – Human Factors Forschung Beratung Training</i>
Ab 18.00	Auswärtige Abendveranstaltung, Mühlenhof Abfahrt 18.00 Uhr an der Pforte

Mittwoch, 09. November 2016	
9.00 – 10.00	<p>IMPULSVORTRAG</p> <p>Aktuelle Befunde aus der Erholungsforschung</p> <p>Carmen Binnewies Westfälische Wilhelms-Universität Münster</p>
10.00 – 10.30	Kaffeepause
10.30 – 12.00	<p>SYMPOSIUM IV</p> <p>GESUNDHEIT UND ARBEITSZEITGESTALTUNG</p>
10.30 – 11.00	<p>Vereinbarkeit von Wechselschichtdienst und Gesundheit – Strategische Entwicklung eines scorecard-basierten Gesundheitsfragebogens zur Evaluierung des gesünderen Arbeitens bei der Polizei mithilfe angehender Polizist*innen</p> <p>Doris Schuster¹, Joachim Vogt¹, Stephan Bongard² ¹Technische Universität Darmstadt ²Goethe-Universität Frankfurt</p>
11.00 – 11.30	<p>Evaluation verschiedener Arbeits(zeit)modelle im Abschnittsdienst der Polizei. Befunde und Gestaltungsebenen</p> <p>Christian Härtwig Goodwork GmbH, Berlin</p>
11.30 – 12.00	<p>Abschluss und Verabschiedung</p> <p>Verabschiedung, danach Möglichkeit zum Mittagessen an der DHPol</p>

Abstracts

Impulsreferate

Totale Polizist*innen Gesundheit - Wie sich Krankenstand und Ausfallzeiten in der Polizei erklären lassen

Andrea Fischbach

Deutsche Hochschule der Polizei, Münster

Am Fachgebiet Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie wird derzeit ein Forschungsprojekt entwickelt, bei dem es darum gehen soll, die Arbeitsgesundheit in der Polizei ganzheitlich zu erfassen. Arbeitsgesundheit wird dabei als Konzept verstanden, das körperliche und psychische Erkrankungen, Symptome von Stress, Arbeitsfähigkeit und Motivation umfasst. Konkret soll auf Grundlage der WHO Definition, wonach Gesundheit ein „...Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur des Freiseins von Krankheit und Gebrechen...“ ist, Arbeitsgesundheit operational definiert werden als:

- a) Grad der Abwesenheit psychischer und körperlicher Erkrankungen (vgl. ICD Klassifikationssystem der WHO und das DSM Klassifikationssystem der APA), gemeinsam mit
- b) unauffälligen Ausprägungen in arbeitsbezogenen Symptomen von Stress als Grad der Abwesenheit von Burnout (Maslach Burnout Inventory; Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996), Parametern des Allostatic Load Index und andere arbeitsmedizinisch relevante Parameter für die medizinischen Folgen von psychischen Belastungen (Leitfadens des Ausschuss Arbeitsmedizin der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V. und dem Grad der kognitiven Leistungsfähigkeit; Falkenstein & Gajewski, 2015), gemeinsam mit
- c) dem Grad des Vorhandenseins psychischer und körperlicher Leistungsfähigkeit (Work-Ability-Index, Tuomi et al., 2001) sowie d) dem Grad des Vorhandenseins von Arbeitsengagement (Work-Engagement-Scale, Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006).

In ihren körperlichen, psychischen und sozialen Facetten ist Arbeitsgesundheit ein dynamisches und relatives Konstrukt. Menschen unterscheiden sich in den relativen Ausprägungen ihrer Arbeitsgesundheit und die Arbeitsgesundheit variiert intraindividuell im Erwerbsverlauf in Abhängigkeit von arbeitsbezogenen und außerhalb der Arbeit liegenden Einflussfaktoren (Warr, 2007). Im Projekt sollen daher die Facetten der Arbeitsgesundheit und ihrer in der Arbeit und außerhalb der Arbeit liegenden Risiko- und Schutzfaktoren in ihrem komplexen Zusammenwirken untersucht werden. Dazu werden in der Arbeit und außerhalb der Ar-

beit liegenden Risiko- und Schutzfaktoren, auf die Betriebe gestaltend Einfluss nehmen können betrachtet. Dazu zählen: a) arbeitsbezogene Risiko- und Schutzfaktoren, die in der Arbeitsaufgabe (z. B. Arbeitsdichte, Störungen und Unterbrechungen, Emotionsarbeit, soziale Konflikte, Handlungsspielraum, Aufgabenvariabilität, Vollständigkeit), in Führung und Organisationsgestaltung (z. B. gesundheitsförderliche Führung, Fehlerkultur, Performanzmanagementsysteme, organisationale Gerechtigkeit), in Arbeitszeitgestaltung (z. B. Work-Life-Balance, Erholung, Schichtarbeit) und technischen Bedingungen (z. B. Lärm, Mensch-Maschine-Interaktion) begründet sein können und b) außerhalb der Arbeit liegende Risiko- und Schutzfaktoren wie (fehlende) familiäre Bindungen und Unterstützung, gesundheitsförderliches oder -schädigendes Verhalten und persönliche Krisen. Wir postulieren, dass Arbeitsgesundheit durch eine ganzheitliche gesundheitsförderliche Organisationsgestaltung beeinflusst werden kann (Cooper, Goswami, & Sahakian, 2009; Hammer & Sauter, 2013).

Belastung und Beanspruchung im Wach- und Wechselschichtdienst - aktuelle Entwicklungen und Perspektiven

Bernd Bürger

Gesellschaft für Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologische Forschung e.V.; Bayerische Bereitschaftspolizei

To determine the impact of employee-determined flexibility (self-rostering) within police patrol shiftwork systems we conducted an online survey within four police districts in one state of the FRG (n = 927) where three different kinds of shift systems are applied. The four-shift-groups-system (4SGS, n = 650) has a specified shift roster with no flexible elements at all. The five-shift-groups-system (5SGS, n = 51) also has a specified roster but officers in this system need to work approx. two additional shifts per month in other groups to achieve the agreed 40 h/w. These shifts can usually be chosen by the employee (as an element of employee-determined flexibility). The third, a flexible system (Flex, n = 226), has no specified shift sequences. Officers create their individual schedules observing a few administrative constraints, but shifts are basically free to choose.

The results show that pure employee-determined flexibility (Flex) on the one hand leads to a good compatibility of shiftwork with social life. On the other hand, it is associated with a loss of work-related social structures and drawbacks concerning work-climate, leadership, as well as reciprocal trust and support. On the contrary these findings are almost reverted within the 4SGS. However, the 5SGS, a system with an employer determined roster and some employee determined flexibility, provides comparable positive results as the Flex system considering work-life-balance, but does not share its significant negative effects on social community at work as well as disadvantages regarding leadership.

Stress und Gesundheit bei älteren Beschäftigten

Michael Falkenstein

IfADO Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund; ALA Institut für Arbeiten Lernen Altern

Im Zuge der demografischen Entwicklung steigt der Anteil älterer Werktätiger deutlich an. Daraus ergibt sich die Folgerung, die Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit der älteren Arbeitnehmer zu erhalten und zu fördern.

Mit zunehmendem Alter entwickeln sich funktionelle Veränderungen, die Folgen für die subjektiv empfundene und die objektive Arbeitsfähigkeit haben. Der funktionelle Altersverlauf ist höchst unterschiedlich für verschiedene Funktionen und die Varianz der Veränderungen ist insbesondere bei kognitiven Funktionen immens. Dies ist dadurch bedingt, dass die altersbegleitenden Veränderungen im Wesentlichen durch beeinflussbare Faktoren wie Lebensstil, Arbeit und Stress verursacht werden.

Geistig anregende und variable Arbeit fördert die kognitive Fitness v. a. älterer Beschäftigter, während chronischer Stress sie stark beeinträchtigt. Arbeitsbedingte Stressoren sind v. a. soziale Konflikte, schlechte Führung, zu viel Arbeit, Zeit- und Leistungsdruck, Störungen und Unterbrechungen, geringe Handlungsfreiheit, sowie eine schlechte Passung zwischen Fähigkeiten und Anforderungen. Ältere reagieren stärker auf Stress als Jüngere, und zumeist negativ. Dies zeigt sich in Testleistungen und Körperfunktionen, hingegen kaum im Empfinden. Hier besteht also ein Risiko, dass Ältere die negativen Wirkungen von Stress auf ihren Körper unterschätzen und ihren Umgang mit Stressoren daher kaum revidieren.

Maßnahmen zum Erhalt von Gesundheit und mentaler Leistungsfähigkeit Älterer zielen zum einen auf die altersfreundliche Gestaltung der Arbeit (Verhältnisprävention), zum anderen auf Steigerung der persönlichen Kompetenz und Gesundheit von Beschäftigten (Verhaltensprävention). Verhältnispräventive Maßnahmen sind z. B. die Erhöhung von Handlungsspielräumen und die Schulung von Führungskräften, v. a. auf der mittleren Ebene. Verhältnispräventive Maßnahmen sind neben Schulungen zum gesunden Lebensstil, Gruppentrainings zur Erhöhung der Achtsamkeit und des besseren Umgangs mit Stress, sowie das direkte Training kognitiver Funktionen, die im Alter insgesamt nachlassen (kognitives Training). Hierzu werden Praxisbeispiele zur Umsetzung und einige Ergebnisse von Evaluationsstudien vorgestellt.

Aktuelle Befunde aus der Erholungsforschung

Carmen Binnewies

Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Stress bei der Arbeit und die negativen Konsequenzen sind leider für viele Arbeitstätige eine bekannte Erfahrung und ein Großteil arbeitspsychologische Forschung versucht Antworten zu finden, wie dem entgegengewirkt werden kann.

Dabei spielt Erholung – der Prozess, der die negativen Stressfolgen rückgängig macht – eine wichtige Rolle in den letzten Jahren. Im Vortrag wird die Bedeutung von Erholungsprozessen erklärt und aktuelle Befunde aus diesem Bereich wie Zusammenhänge mit Arbeitsplatzbedingungen (z. B. sozialer Stress mit Kund*innen), die Rolle von Führungskräften und die besondere Rolle des Abschaltens von der Arbeit thematisiert. Abschließend werden individuelle und organisationale Interventionsansätze (individuelle Trainings, organisationales Gesundheitsmanagement) vorgestellt und diskutiert.

Symposium I: Gesundheit wieder herstellen

Psychisch belastete Polizeibeamt*innen: Wie geht man in der Polizei damit um?

Marc Stein

Psychologischer Dienst der Großherzoglichen Polizei Luxemburg

2015 hat der psychologische Dienst der Luxemburger Polizei mittels einer anonymen Online-Umfrage Luxemburger Polizeibeamt*innen zum Umgang mit psychisch belasteten Kolleg*innen befragt.

Ziel dieser Untersuchung war herauszufinden, wie Polizeibeamt*innen über psychische Belastungen denken, wie sie diese Belastungen bei Kolleg*innen und bei sich selbst erleben und wie sie damit umgehen.

In einem weiteren Teil der Studie wurden untersucht, ob und wie die Mitarbeiter*innen psychosoziale Hilfsangebote sowohl innerhalb als auch außerhalb der Polizei nutzen.

Dank der Rückmeldungen von 779 Bediensteten (Rücklaufquote 39, 15%) konnten neue Ideen zu Prävention und Intervention bei psychosozialen Fragestellungen innerhalb der Polizei gewonnen werden.

Chancen und Grenzen einer über die Polizei hinausgehenden Netzwerkarbeit

Beate Drevs¹ & Edeltraud Seeger²

¹Abteilung für Psychosomatik der AHG Klinik Schweriner See; ²Sozialpsychologischer Dienst der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern

Anhand von Fallskizzen werden Chancen und Grenzen der lösungsorientierten Netzwerkarbeit aufgezeigt. Beteiligt sind sowohl innerbetriebliche Partner wie Polizeiärzt*innen, Krankenkasse, Dienststellen, Führungskräfte, als auch externe Behandler*innen. Das spezifische ambulante/ stationäre Angebot der Reha-Klinik für Risikoberufsgruppen bietet Chancen für Diagnostik und Therapie während der Reha-Phase. Es wird hier anhand der vorliegenden Daten vorgestellt.

Neben der deskriptiven Darstellung des Gesamtkonzeptes und von Fallskizzen werden Behandlungsergebnisse der Reha-Phase an Hand der Daten der Basisdokumentation (einschließlich Selbst- und Fremdbewertung) sowie der psychologischen Standardtestung der Klinik (u. a. SCL-90 und BDI) präsentiert.

Die Polizeivollzugskräfte (PVK) bewerten die Reha- Phase als hilfreich. Überraschend für die Behandler: Die PVK beschreiben arbeitsorganisatorische und kommunikative Themen als besonders belastend. Suchtmittelmissbrauch ist bei der Behandlung zu beachten; denn dieser wird häufiger zur Bewältigung von Belastungen beschrieben. Hilfreich für die berufliche „Neu-Orientierung“ sind dienstliche Rahmenbedingungen, die von den Betroffenen als unterstützend bewertet werden. Während der längerfristigen Begleitung ergeben sich weitere Themen (z. B. abnehmende –gesundheitliche- Leistungsfähigkeit), mit denen sich die Betroffenen auseinandersetzen.

Ein attraktives Angebot, das durch zeitnahe und intensive Begleitung besticht, wird genutzt! Alle Beteiligten engagieren sich für eine gelingende berufliche und persönliche Neu-Orientierung. Diese kann nur mit der Bereitschaft der Betroffenen gelingen. Das dienstliche Umfeld muss sich auch mit den psychosozialen Rahmenbedingungen auseinandersetzen. Als problematisch ist die mangelnde Verhältnisprävention (z. B. Mangel an gesundheits- und altersangepassten Arbeitsplätzen) einzuordnen. Die teilweise kreativen und mutigen Lösungen im Einzelfall zeigen das Erfordernis eines Personalmanagements, das den aktuellen Anforderungen begegnet und darüber hinaus präventive Angebote entwickelt.

Gruppenarbeit mit männlichen, alkoholabhängigen Polizeivollzugsbeamten

Edeltraud Seeger

Sozialpsychologischer Dienst der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern

Im Rahmen einer Selbstevaluation wurden männliche (alkoholabhängige) Teilnehmer eines Gruppenangebots des Sozialpsychologischen Dienstes der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern in einem Gruppeninterview befragt, was sie motiviert, dieses Angebot zu nutzen und was sie sich darüber hinaus wünschen.

Angewendet wurden die Kriterien der Selbstevaluation nach König. Das transkribierte Gruppeninterview wurde anhand der Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet.

Die Befragten berichten von einer hohen Relevanz der Gruppe für sie. In diesem Rahmen finden Männer eine Möglichkeit sich über Gefühle auszutauschen, Kameradschaft zu erfahren und die Abstinenz zu sichern. Der Austausch berührt sowohl dienstliche Belastungen (im Besonderen Gratifikationskrisen) und Ressourcen, als auch den Privatbereich. Eine Weiterentwicklung können sich die Interviewten in Gesprächen mit suchtkranken Frauen über Genese der Suchterkrankung und Gestaltung der gelebten Abstinenz vorstellen.

Männer nutzen ein Angebot, das sie in ihrem Berufsfeld anspricht und für sie attraktiv ist. Diese Attraktivität speist sich aus dem Wir-Gefühl, das über den gemeinsamen beruflichen Hintergrund und die Erfahrung einer Alkoholabhängigkeit hergestellt wird. Diese Gruppenkohärenz ermöglicht einen Austausch über berufliche Belastungen und Ressourcen, sowie über private Belange. Das dabei entste-

hende Hinterfragen von Männlichkeitskonstruktionen geschieht nicht nur in der Auseinandersetzung mit dem Suchtmittel, sondern bezieht sich auch auf das aktuelle Rollenverhalten als Lebenspartner, Vater, Polizeivollzugskraft.

Institutionell ausgelösten Gratifikationskrisen werden in der Gruppe bearbeitet; sie wirken somit nicht mehr selbstschädigend.

Männer profitieren von der Zugehörigkeit zu einer Gruppe, ihr Selbstwertgefühl wird gestärkt und die Abstinenz gesichert. Implizit leisten diese Polizeivollzugskräfte (PVK) Gefühlsarbeit, die einige Autoren als notwendiges professionelles Erfordernis für die Arbeit der PVK betrachten. Als entscheidendes Kriterium ist der ressourcenorientierte Zugang zu sehen: Die Interviewten sehen sich nicht als hilfebedürftige Objekte und möchten auch nicht als solche eingestuft werden.

Diese Selbstevaluation kann nicht verallgemeinert werden, jedoch als Ermutigung verstanden werden: Ein differenziertes, geschlechtsspezifisches Angebot im beruflichen Setting lohnt sich!

Resilienz-Diagnostik: Teilvalidierung einer deutschsprachigen Version der Brief Resilience Scale (BRS-D) zur ökonomischen Erfassung der psychischen Widerstandsfähigkeit im ursprünglichen Sinne

Michele-Peter Ufer

Privatinstitut für Sport- & Managementpsychologie

Unter Resilienz wird die psychische Widerstandsfähigkeit eines Menschen verstanden. Im deutschen Sprachraum gibt es mit der Resilienzskala (RS-25 bzw. RS-11) eine Lang- und Kurzform eines Instruments zur Erfassung von Resilienz (Wagnis & Young, 1993; Schumacher et al. 2004). Der Fragebogen fokussiert auf die Erhebung von personalen Ressourcen, die positiv mit einer gesunden Entwicklung assoziiert sind, nicht jedoch auf Resilienz im ursprünglichen, engeren Sinne: der Fähigkeit, schwierige, stressreiche Situationen erfolgreich zu bewältigen bzw. sich schnell von ihnen zu erholen. Die Brief Resilience Scale (Smith et al. 2008) hingegen misst anhand 6 bipolarer, 5-stufiger Items Resilienz in diesem ursprünglichen, engeren Sinne. Das Ziel der Untersuchung war es, im Kontext eines Forschungsprojekts zum Thema Selbstführung, Flow-Erleben und Leistung unter extremen Bedingungen eine deutschsprachige Version der Brief Resilience Scale (BRS-D) zu validieren.

Insgesamt nahmen N=362 (Extrem-)Ausdauerportler*innen an einer onlinebasierten schriftlichen Befragung teil. Neben demografischen Daten und der BRS-D wurden die allgemeine Selbstwirksamkeit sowie die Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale erfasst.

Die Trennschärfe der Items liegt zwischen .55 und .76 und kann als gut bezeichnet werden. Die interne Konsistenz Cronbachs Alpha kann mit $\alpha = .87$ ebenfalls als gut bezeichnet werden. Eine konfirmatorische Faktorenanalyse bestätigt die

einfaktorielle Struktur der BRS-D, wobei diese 62,5% der Gesamtvarianz aufklärt. Darüber hinaus konnten erwartungskonforme Zusammenhänge zur Selbstwirksamkeit ($r = .43$; $p < .001$) und den Big-Five-Persönlichkeitsmerkmalen gezeigt werden.

Die vorliegende Teilvalidierung der BRS-D ergab, dass diese ein reliables und valides Instrument zur ökonomischen Messung von Resilienz im Sinne der Stressresistenz bzw. Fähigkeit, sich schnell von stressreichen Erlebnissen zu erholen, zu sein scheint. In den anstehenden Folgeuntersuchungen wird unter Einbezug größerer Probandengruppen auch außerhalb des (extremen) Ausdauersports, wie z. B. Höhenbergsteiger*innen, Führungskräfte, Polizei, Rettungs-/Einsatzkräfte, die konvergente und divergente sowie Kriteriumsvalidität der Skala weiter überprüft.

Symposium II: Gesundheit und Führung

Ressourcen stärken: Gesund führen

Annika Krick¹, Jörg Felfe¹, Thomas Spohrer² & Alexander Klamar¹

¹Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg; ²Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung Lübeck

Die erfolgreiche Bewältigung von alltäglichem Stress stellt im Arbeitskontext eine zunehmende Herausforderung für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte dar. Dies ist vor allem auf eine zunehmende Arbeitsverdichtung und -intensität, zeitgleiche Erledigung von Arbeiten (Multitasking), starken Termin- und Leistungsdruck sowie häufige Arbeitsunterbrechungen zurückzuführen (Bellmann, 2014; Lohmann-Haislah, 2012). Gleichzeitig zeigt sich seit Jahren ein deutlicher Anstieg psychischer Erkrankungen (Bauer & Braun, 2014). In einer aktuellen Studie geben 57% der Befragten an, unter psycho-vegetativen Beschwerden zu leiden und fast 17% berichten von emotionaler Erschöpfung (Lohmann-Haislah, 2012). Diese Befunde verdeutlichen die Notwendigkeit von effektiven Programmen zur Stressprävention. Da Stress und Beanspruchungssymptome oftmals dann auftreten, wenn ein Ungleichgewicht zwischen Belastungen oder Anforderungen einerseits und Ressourcen andererseits vorliegt, ist neben der Reduktion von Belastungen die Förderung von individuellen Stärken und Ressourcen ein zentraler Ansatzpunkt.

Im Rahmen eines Pilotprojekts zur Einführung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Verteidigung wurde aktuell ein Trainingsprogramm zur Stärken- und Ressourcenförderung sowie Stressprävention entwickelt, erprobt und stetig angepasst. Das Stärken- und Ressourcentraining ist ein multimodales Training und umfasst 6 Termine in wöchentlichem Abstand mit einer Dauer von jeweils 60 Minuten. Dabei wird vor allem auf einen hohen Praxisanteil und einen erlebnisorientierten Zugang Wert gelegt. Das Training berücksichtigt drei verschiedene Komponenten: Körper, kognitiv-emotionale Ebene sowie Achtsamkeit. Insgesamt hat das Training zum Ziel, bereits vorhandene Stärken der Teilnehmer*innen zu aktivieren und zu erweitern. Aufbau und Inhalte des Trainings sowie Erfahrungen bei der Erprobung mit unterschiedlichen Teilnehmer*innengruppen (Bundeswehr, Polizei) werden vorgestellt.

In der Forschung und Praxis wurde die Rolle der Führungskraft lange vernachlässigt, der jedoch bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung eine zentrale Bedeutung zukommt (Franke & Felfe, 2011). Führungskräfte beeinflussen direkt und indirekt die Arbeitssituation und wirken durch ihre Vorbildfunktion (Elprana, Felfe & Franke, 2016). Vorgestellt wird das Konzept der gesundheitsförderlichen Führung (Health oriented Leadership; HoL; Franke & Felfe, 2011), das hierfür einen konzeptionellen Rahmen und konkrete Instrumente für die Diagnose und Intervention bietet.

Gesundheitsförderliche Führung – Erkennen von Ressourcen und Stärkung sozialer Kompetenzen in polizeilichen Teams

Marion Tacke

Leibniz-Universität Hannover

Die Arbeitswelt des polizeilichen Alltags unterliegt – ähnlich wie bei anderen Organisationen – einem starken Wandel. Die Anforderungen an Organisationen, an Führungskräfte und Mitarbeiter*innen sind von enormer Leistungsbereitschaft und dem Einbringen spezifischer Kompetenzen geprägt. Welche Bedeutung kommt bei dem stressminimierenden, ressourcenstärkenden Prozess innerhalb wie außerhalb der Polizei den Führungskräften zu? Es sollen Maßnahmen, die von der Fortbildung der Führungsebene bis zum Leben eines vertrauensvollen kollegialen Miteinanders reichen, in ihren Auswirkungen für eine gesundheitsförderliche Führung selbst sowie deren Wirkungen für die Mitarbeiter*innen vorgestellt und diskutiert werden. Da durch den demografischen Wandel die sog. Babyboomer-Generation der derzeit ca. 50-Jährigen in unseren Institutionen einen Großteil der Kolleg*innen – mit entsprechenden Auswirkungen auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit in Zeiten flacher Hierarchien und Arbeitsverdichtung – ausmacht, sollten im Fokus des verantwortungsbewussten betrieblichen Gesundheitsmanagements die Erfordernisse dieser Gruppe besondere Berücksichtigung erfahren. Führungskräften obliegt hierbei Gestaltungsfreiheit. Sie können Einfluss auf das Arbeitsklima und das soziale Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter*innen nehmen und sollten diese Chance im Handlungsfeld der Belastungs- und Bewältigungspotenziale nutzen.

Stress bei Dauerbelastung im Einsatz

Berit Gabriel

Polizeidirektion Dresden

Das Ziel der vorliegenden Untersuchung besteht darin herauszufinden, wie sich eine andauernde Belastung durch das aktuelle Demonstrationsgeschehen und die Zuwanderung zusätzlich zu den alltäglichen Arbeitsaufgaben auf Gesundheit und Wohlergehen der Polizeivollzugsbeamten in der PD Dresden auswirkt. Basierend auf dem Job Demands-Ressources-Modell soll empirisch untersucht werden, inwiefern sich die Stressoren Zeitdruck, Umgang mit schwierigen Klienten, illegitime Aufgaben und kritische Medienberichterstattung negativ, und inwiefern sich die Arbeitsressourcen gesundheitsförderliche Führung sowie soziale Unterstützung von Vorgesetzten, Kolleg*innen, Familie und Freund*innen (allgemein; im Kontext kritischer Medienberichterstattung) positiv auf Gesundheit und Wohlbefinden der Polizeivollzugsbeamt*innen auswirken.

Die Untersuchungsbefunde der hierarchischen Regressionsanalyse haben die Hypothesen und damit die theoretischen Annahmen des Job Demands-Ressources-

Modell nur teilweise bestätigt. Nicht alle Stressoren hatten einen signifikanten Effekt auf Gesundheit und Wohlbefinden. Kritische Medienberichterstattung wies keine signifikanten Effekte auf, illegitime Aufgaben und Umgang mit schwierigen Klient*innen hatten hingegen die erwarteten Effekte auf alle untersuchten Aspekte von Gesundheit und Wohlergehen. Zeitdruck hatte die erwarteten Effekte auf Arbeitsfähigkeit und Burnout (Erschöpfung), jedoch einen positiven Effekt auf Arbeitsengagement. Gesundheitsförderliche Führung hatte nur vier von zwölf erwarteten signifikanten Effekten. Soziale Unterstützung hatte nur fünf der 20 erwarteten signifikanten Effekte auf Gesundheit und Wohlbefinden. Keine der untersuchten Ressourcen hatte einen signifikanten Effekt auf Burnout (Erschöpfung).

Die Untersuchung zeigte, dass kritische Medienberichterstattungen aktuell keinen Einfluss auf Gesundheit und Wohlbefinden der Polizeivollzugsbeamt*innen in der PD Dresden haben. Der Stressor kritische Medienberichterstattung ist somit aktuell für den Berufsalltag eher von marginaler Bedeutung. Insbesondere die Stressoren illegitime Aufgaben und Umgang mit schwierigen Klient*innen sollten in Hinblick auf Stressreduzierung Beachtung beim Führungshandeln im polizeilichen Alltag finden. Zeitdruck ist in zweierlei Wirkungsrichtung bedeutsam. Er kann sich negativ auf Burnout (Erschöpfung) und Arbeitsfähigkeit auswirken. Gleichzeitig besteht ein positiver Effekt auf Arbeitsengagement. In Hinblick auf die aktuellen Arbeitsaufgaben kann dieser Stressor sogar motivierend wirken (Challenge Stressor). In der Forschung sind positive und negative Wirkungsweisen wissenschaftlich belegt. Es empfiehlt sich, beide im zukünftigen Führungshandeln zu beachten.

Symposium III: Gesundheit erhalten und fördern

Führungsressource Motivation - Ein Seminarkonzept für Führungskräfte trainings

Ursula Edelmann

Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz

Personalknappheit, zunehmende gesundheitliche Belastungen und angespannte Beförderungssituationen sind nur wenige Beispiele für die schwierigen Rahmenbedingungen polizeilicher Arbeit. Umso bedeutsamer ist der Beitrag, den Führungskräfte auf die Motivation ihrer nachgeordneten Mitarbeiter*innen und zur positiven Gestaltung des Kommunikationsverhaltens innerhalb ihrer Organisationseinheit haben.

Bereits vor 20 Jahren haben Mitarbeiter*innen in der Studie „Polizei und Fremde“ (1996) ihre Unzufriedenheit mit dem Verhalten ihrer Führungskräfte geäußert. Gefordert wurde mehr eigenverantwortliche Arbeit, häufigeres Lob und Vertrauen durch Vorgesetzte. In Rheinland-Pfalz folgte darauf die Gründung der Kommission Innere Führung (KIF), die sich seither mit der Gestaltung von Führung und Zusammenarbeit beschäftigt. Trotz vieler guter Ansätze und Instrumente, die aus der KIF entstanden sind (wie beispielsweise die Entwicklung eines Leitbildes, die Einführung des jährlichen Mitarbeiter*innengesprächs und der Mitarbeiter*innenrückmeldung), gibt es immer wieder Mitarbeiter*innen, die Führungskräfte vor große Herausforderungen stellen. In Führungsseminaren berichten Vorgesetzte regelmäßig von dem schwierigen Umgang mit Mitarbeiter*innen, die unzufrieden, schwer zu motivieren oder gar innerlich gekündigt sind (vgl. auch Dahlke, 2015). Daher wurde eine Seminareinheit als ein Baustein der Führungskräftefortbildung an der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz/Landespolizeischule entwickelt, in der das Thema Motivation und die Bedeutung von unterstützendem Verhalten durch Führungskräfte im Mittelpunkt steht. Inhalte sind ausgewählte Motivationstheorien und ihr Mehrwert für die Praxis, das Phänomen der Inneren Kündigung sowie die Bedeutung von Lob und Anerkennung bei der Arbeit. Neben der Vorstellung des Seminarkonzepts sollen erste Evaluationen und Rückmeldungen aus den Trainings dargestellt werden.

Berufliche Belastungen bewältigen - Kompetenzen und Widerstandskräfte stärken, ein ressourcenbasiertes mentales Kurzzeitprogramm

Herbert Schmitz

Polizeipsychologischer Dienst der Polizei Hamburg

Besondere Belastungen im Einsatz bzw. psychisch belastende (Berufs-)Erfahrungen führen nicht zwangsläufig zu psychischen Erkrankungen. Sie können aber "unter die Haut gehen" und Spuren im Organismus hinterlassen und sich damit gesundheits- bzw. leistungsbeeinträchtigend auswirken. Auch solche Erfahrungen werden, wenn sie subjektiv bedeutsam sind, als belastende Erinnerungsbilder im Gedächtnis gespeichert.

Im Rahmen eines ressourcenbasierten mentalen Kurzzeitprogramms soll anhand einer Falldarstellung aufgezeigt werden, wie solche intrusiven mentalen Bilder modifiziert werden können durch die Nutzung des individuell vorhandenen aber vielfach unbewussten Potenzials an Ressourcen.

Reduktion von Stress mit hypnotherapeutischen Techniken

Julia Graebe

Dominikus-Ringeisen-Werk Ursberg

Für belastende und stressauslösende Situationen im Alltag der Polizeiarbeit sind kurze prägnante Übungen zur Stressreduktion hilfreich. In diesem Beitrag werden Übungen aus dem hypnotherapeutischen Bereich vorgestellt. Durch die kurze Dauer einzelner Übungen können sie in „Verschnaufpausen“ zwischen der Arbeit umgesetzt werden, und auch in Akutsituationen Überforderung und hoher emotionaler Belastung vorbeugen. Die Techniken werden in der Veranstaltung als Übung für die Teilnehmer*innen vorgestellt, so dass jeder beobachten kann wie eine Übung abläuft und für sich erproben kann, wie sie sich auf sein Befinden auswirkt. Das Ziel ist das Ausprobieren und Erlernen von einfachen praktischen Techniken, um Stress zu regulieren und mehr Kontrolle über emotionales Befinden in belastenden Situationen zu ermöglichen.

Stress-Stabilität und -Bewältigung durch SELBSTentwicklung

Ralf Menger

Zentraler Psychologischer Dienst der Bayerischen Polizei

Gesund sind wir, wenn wir uns körperlich, psychisch, sozial und ökologisch in einem guten dynamischen Gleichgewicht befinden. Wird dieses Gleichgewicht bedroht, reagiert unser gesamter Organismus mit Stress. Von Eustress sprechen wir, wenn die umfassende Reaktion zur Wiederherstellung dieses Gleichgewichts erfolgreich verläuft. Von Dystress dagegen, wenn diese Versuche fruchtlos bleiben, das Gefühl von Bedrohung deshalb permanent wird oder sich unter dem Eindruck der anhaltenden Erfolglosigkeit sogar weiter steigert. Damit stehen wir vor einer doppelten Aufgabe: Einerseits muss unsere Arbeit darauf hinzielen, das gesunde Gleichgewicht so zu stärken und zu verbessern, dass es auch unter Bedrohung leichter aufrechterhalten werden kann. Andererseits muss bei Verlust desselben jede Intervention die Fähigkeit des Organismus zur Wiederherstellung und Stabilisierung dieses Gleichgewichts unterstützen und fördern.

Da häufig erst die körperlichen Folgen der Belastungssituation das ganze Ausmaß der Bedrohung sichtbar machen und eine Reaktion erzwingen, lohnt es sich den Blick auch bei der Wiederherstellung oder Unterstützung dieser Gleichgewichtsprozesse auf den Körper und seine Rolle für unsere Identität, unser ganzes SELBST zu richten. Der Zugang über den Körper ermöglicht nicht nur, traumatische Muster von ihrer körperlichen Grundlage her aufzulösen: ein Weg, dessen umfassender Nutzen durch neurobiologische Forschung seit langem belegt ist. Er bietet auch die Chance – was sich angesichts der Belastungen im Polizeiberuf als hilfreich erwiesen hat – sich über Belastungen und Traumatisierungen hinaus zu entwickeln, ohne sich in jedem Fall „outen“ zu müssen.

Im Vortrag werde ich die Strategie der SELBSTentwicklung (Martin Busch – www.selbstentwicklung.eu) vorstellen. Sie zielt über Bewegungslernen und damit verbundener mentaler Neuorientierung auf die Weiterentwicklung des eigenen Handlungsspielraums unter allen Bedingungen – und kann auf diese Weise einen Beitrag zur verbesserten Stressresistenz und -bewältigung leisten. Durch geschickten Einsatz von Sprache und Bewegung verbreitern wir so die Basis für die Entwicklung des ganzen menschlichen Potenzials. Dazu möchte ich sowohl die Möglichkeit anbieten, sie am eigenen Leib auszuprobieren als auch ihre Wirksamkeit an sehr unterschiedlichen Beispielen wie Schleudertrauma, chronischer Belastung am Arbeitsplatz, Lösung aus Angst oder PTSD illustrieren.

Symposium IV: Gesundheit und Arbeitszeitgestaltung

Vereinbarkeit von Wechselschichtdienst und Gesundheit – Strategische Entwicklung eines scorecard-basierten Gesundheitsfragebogens zur Evaluierung des gesünderen Arbeitens bei der Polizei mithilfe angehender Polizist*innen

Doris Schuster¹, Joachim Vogt¹, Stephan Bongard²

¹Technische Universität Darmstadt; ²Goethe-Universität Frankfurt

Zur gesünderen Gestaltung des Arbeitens im Wechselschichtdienst (WSD) der Polizei ist eine Evaluation des aktuellen Gesundheitszustandes förderlich, wobei der Gesundheitsbegriff dabei gemäß der Weltgesundheitsorganisation (WHO) in körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden unterteilt werden kann. Eine gesündere Gestaltung des WSD erfordert zudem die Erfassung der individuellen und organisationsbedingten Faktoren, die einen Einfluss auf die Gesundheit haben, sodass sich eine Bewertung des gesünderen Arbeitens nach mehreren Perspektiven ergibt. In der Betriebswirtschaftslehre wird dafür häufig die Balanced Score Card (BSC) von Kaplan und Norton (1997) verwendet. Dies ist ein Kennzahlensystem zur strategischen Bewertung und Steuerung von Unternehmensaktivitäten, die die vier Perspektiven Finanzen, Kunden, interne Geschäftsprozesse sowie interne Lern- und Entwicklungspotentiale mit der Vision und Strategie des Unternehmens verknüpft (Kaplan & Norton, 1997). Zur Gesundheitsevaluation im WSD müssen die Perspektiven der BSC angepasst werden. Innerhalb der vier Perspektiven werden Themenfelder von Kennzahlen definiert, die durch ausgewählte Skalen im Gesundheitsfragebogen bestimmt werden können. Ziel dieser Studie ist es, wichtige polizeispezifische Themenfelder durch eine Befragung von Polizeistudent*innen zu selektieren.

An dieser Studie haben Studentinnen (N = 51) und Studenten (N = 80) der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz teilgenommen. Das Durchschnittsalter lag bei 23.13 Jahren (SD = 3.06), wobei die Studierenden durch ihre Praktika auf durchschnittlich 3.74 Monate (SD = .61) Erfahrung im WSD zurückblicken konnten. Zur Erhebung der Daten wurde ein Fragebogen konzipiert, der im Juli 2016 von Studierenden der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz mit Praxiserfahrung beantwortet wurde. Analog zur BSC unterscheidet der Fragebogen die vier Perspektiven Persönliches Gesundheitsrepertoire, Prozesse, Gesundheit und langfristiger Nutzen. Beispielsweise befasst sich die Perspektive Persönliches Gesundheitsrepertoire mit den Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zur Bewältigung der beruflichen Tätigkeitsanforderungen im WSD der Polizei benötigt werden. Als Grundlage zur Systematisierung der Themenfelder dieser Perspektive wird das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP, Rüdiger Hossiep & Paschen, 2003) herangezogen. Nach Modifikation und Ergän-

zung konnten folgende Themenfelder des persönlichen Gesundheitsrepertoires abgeleitet werden: Arbeitsweise, berufliche Selbstverwirklichung, psychische Verfassung, soziale Kompetenz, emotionale Kompetenz und Gesundheitskompetenz. Zur bedarfsbezogenen Erstellung des scorecard-basierten Gesundheitsfragebogens mit polizeispezifischen Schwerpunkten wird die Wichtigkeit der Themenfelder innerhalb der ersten drei Perspektiven durch eine Befragung der Studierenden beurteilt. Dabei wird die Rohrmann-Skala (1 = nicht, 2 = wenig, 3 = mittelmäßig, 4 = ziemlich, 5 = sehr) zur Bewertung der Wichtigkeit herangezogen (Rohrmann, 1978).

In der Perspektive Persönliches Gesundheitsrepertoire empfanden die Studierenden die psychische Verfassung (MW = 4.52; SD = .66) und die soziale Kompetenz (MW = 4.56; SD = .58) als wichtigste Potentiale für das gesündere Arbeiten im WSD. Erwartungsgemäß erzielte das Themenfeld Arbeits- und Einsatzzeiten (z. B. Wochenend- und Nachtarbeit) in der Perspektive Organisationsprozesse die höchste Bedeutung (MW = 3.70; SD = .94). Schließlich gaben die Studierenden bezüglich der durch den WSD beeinflussten gesundheitlichen Faktoren an, dass die körperlichen Aspekte (z.B. Müdigkeit, Schlafverhalten) am meisten durch die Schichtdiensttätigkeit betroffen waren (MW = 3.63; SD = .97). Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass die psychische Verfassung und die sozialen Kompetenzen des persönlichen Gesundheitsrepertoires helfen können, den WSD-Anforderungen Stand zu halten, wobei die Auswirkungen der WSD-Tätigkeit vor allem bei den körperlichen Aspekten spürbar sind.

Zur Bestimmung von Schwerpunkten für die Konzeption des Gesundheitsfragebogens zur Evaluierung des gesünderen Arbeitens im WSD der Polizei werden die Erkenntnisse der Studie mit der Bewertung von aktuell im WSD tätigen Polizistinnen und –Polizisten sowie von WSD-Experten verglichen.

Evaluation verschiedener Arbeits(zeit)modelle im Abschnittsdienst der Polizei. Befunde und Gestaltungsebenen

Christian Härtwig

Goodwork GmbH, Berlin

Die Planung und Gestaltung von Arbeitsinhalten, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit wird bei der Polizei regelmäßig kontrovers diskutiert – vor allem dort, wo hohe und wechselnde Belastungen, Einsätze rund um die Uhr, begrenzte Personalkapazitäten sowie ein stetiger demografischer Wandel der Belegschaft zusammenfallen. Dies trifft besonders auf den Abschnittsdienst der Polizei Berlin zu. So wurde auf den 37 Dienststellenabschnitten über lange Jahre ein schnellrotierendes Schichtsystem praktiziert, was erhebliche ergonomische Probleme mit sich brachte.

Zur Belastungsreduktion wurde von der Polizei Berlin ein Arbeitszeitmodell anderer Organisationseinheiten übertragen. Zeitgleich wurde eine Neustrukturierung

der Tätigkeiten mit einer Begrenzung der Arbeitsinhalte eingeführt, bei der im Zuge einer Spezialisierung auf den Basis- und Funkwageneinsatzdienst die Sachbearbeitung ausgegliedert wurde. In einem quasi-experimentellen einjährigen Probelauf wurden parallel sowohl das übernommene Schichtmodell, als auch der neue Tätigkeitszuschnitt getestet. Insgesamt nahmen 3.090 Beschäftigte an der Onlinebefragung teil. In 5 Untersuchungsgruppen wurden systematisch Rotationsgeschwindigkeit, Schichtlängen und Tätigkeitsspektrum variiert. Analysiert wurde die Bewertung der Schichtmodelle, die Arbeitsgestaltung, psychische Belastung und Beanspruchung, Gesundheit, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie Leistung.

Aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive zeigten sich in beiden Arbeitszeitregelungen sowohl Stärken, als auch deutliche Schwächen. Entsprechend uneindeutig waren die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung. Während der neue Tätigkeitszuschnitt wenig kritisiert wurde, führte die neue Arbeitszeitregelung nicht zu den erhofften Verbesserungen – allerdings ohne systematische Vorteile für die alte Regelung. Unterschiedseffekte zwischen den Arbeits(zeit)modellen bezogen sich v. a. auf Freiphasen, die Bewältigung des Arbeitszeitwechsels und die empfundene Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Während andere Modelleffekte gering blieben (z. B. bezogen auf Gesundheit, Schlaf, Wohlbefinden, Leistung), zeigten sich überraschend deutliche Unterschiede innerhalb derselben Modelle zwischen den jeweiligen Abschnitten, v. a. in Hinblick auf Flexibilität, Autonomie in der Schichtplanung und zeitliche Entscheidungsspielräume. Neben der Frage nach einer allgemein geregelten, ergonomisch günstigeren Arbeitszeitlösung rücken daher auch die Realisierungsstrategien einer gesunden, effizienten und innovativen Arbeits(zeit)gestaltung auf den Dienststellen unter Einbezug der Beschäftigten in den Fokus der Betrachtung. Neben der Optimierung der jeweiligen Modelle wird daher empfohlen, die Führungskräfte und Beschäftigten für eine gesunde, belastungs- und vereinbarkeitsorientierte Arbeits(zeit)gestaltung zu sensibilisieren, sie verstärkt einzubinden und den gegenseitigen Austausch zu fördern.

Teilnehmer*innen des Seminars

Name	Vorname	Organisation	E-Mail
Andrecki	Yvonne	Polizeipräsidium des Landes Brandenburg	Yvonne.Andrecki@polizei.brandenburg.de
Bartsch	Nicole	Landesbereitschaftspolizei Sachsen-Anhalt	nicole.bartsch@polizei.sachsen-anhalt.de
Berndt	Christiane	Landeskriminalamt Sachsen	christiane.berndt@polizei.sachsen.de
Bernhardt	Madeleine	FH der Polizei des Landes Brandenburg	madeleine.bernhardt@fhpolbb.de
Binnewies	Carmen	Institut für Psychologie - Arbeitseinheit Arbeitspsychologie - WOP Münster	carmen.binnewies@uni-muenster.de
Brandt	Tina	BKA BE	Tina.Brandt@bka.bund.de
Bröstler	Erika	Bundespolizeipräsidium	erika.broestler@polizei.bund.de
Bürger	Bernd	BPH USK (Bayerische Bereitschaftspolizei), Gesellschaft für Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologische Forschung	bernd@diebuegers.com
Dauksch	Juliane	Präsidium der Bereitschaftspolizei	Juliane.Dauksch@polizei.sachsen.de
Dittmann	Gudrun	LZPD NRW	martina.minderjahn@polizei.nrw.de
Drevs	Beate	AHG Klinik Schweriner See, Lübstorf	BDrevs@ahg.de
Eckart	Helena	Psychologischer Dienst Bundeskriminalamt	Helena.Eckart@bka.bund.de
Edelmann	Ursula	Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz, Landespolizeischule	Ursula.Edelmann@polizei.rlp.de
Exner	Tanja	Bayerisches Landesamt für Verfassungsschutz, Bayerische Informationsstelle gegen Extremismus	
Falkenstein	Michael	Institut für Arbeiten, Lernen, Altern (ALA), Leibniz-Institut für Arbeitsforschung (IfADo)	falkenstein@ala-institut.de
Feuersenger	Ulrike	LAFP NRW	ulrike.feuersenger@polizei.nrw.de

Name	Vorname	Organisation	E-Mail
Fink	Sabine	PP München, Zentraler Psychologischer Diens	pp-mue.muenchen.zpd@polizei.bayern.de
Fischbach	Andrea	DHPol	andrea.fischbach@dhpol.de
Gabriel	Berit	Polizeidirektion Dresden	Berit_Gabriel@gmx.de
Gohde	Dietrich	Ministerium für Inneres und Sport Mecklenburg-Vorpommern, Referat 400,	
Graebe	Julia	Dominikus-Ringeisen-Werk Ursberg	juliaba203@hotmail.com
Grelak	Frank	Polizei Hamburg, Akademie der Polizei Hamburg	frank.grelak@polizei.hamburg.de
Gruschinske	Mario	Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg	Mario.Gruschinske@polizei.brandenburg.de
Gunti	Nadja	HR Fachzentrum /Polizeipsychologische Beratung	
Haas	Ursula	Der Polizeipräsident in Berlin	Ursula.Haas@polizei.berlin.de
Hannig	Jutta	LAFP NRW	Jutta.Hannig@polizei.nrw.de
Hansmeier	Frank	Polizeiakademie Hessen	Frank.Hansmeier@polizei.hessen.de
Harms	Iris	LAFP NRW	Iris.Harms@polizei.nrw.de
Hartmann	Michael	PP Freiburg	
Härtwig	Christian	Goodwork GmbH, Berlin, Deutschland	christian.haertwig@goodwork-gmbh.de
Herbers	Karin	LAFP NRW	Karin.Herbers@polizei.nrw.de
Herbold	Ulrike	LZPD NRW	
Hergesell	Thomas	Landeskriminalamt Sachsen	Thomas.Hergesell@polizei.sachsen.de
Hümbert	Tanja	Polizeipsychologischer Dienst	LPP34@polizei.slpol.de
Kalinowski	Petra	HfPol BW	petra.kalinowski@polizei.bwl.de
Kocab	Kerstin	Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung, Polizeiakademie Hessen	Kerstin.Kocab@hfpv-hessen.de
Kommissari	Beatrix	PP München, Zentraler Psychologischer Dienst	pp-mue.muenchen.zpd@polizei.bayern.de
Kraus	Monika	Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg	Monika.Kraus@polizei.brandenburg.de

Name	Vorname	Organisation	E-Mail
Krick	Annika	Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Helmut-Schmidt-Universität	krick@hsu-hh.de
Lefarth	Bernd	PP Dortmund	bernd.lefarth@polizei.nrw.de
Lichtenthaler	Philipp	DHPol	philipp.lichtenthaler@dhpol.de
Lippok	Anna	Feldjägerregiments 1, Julius-Leber-Kaserne	fjgrgt1trpsych@bundeswehr.org
Lorei	Clemens	Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung, Polizeiakademie Hessen	Clemens.Lorei@hfpv-hessen.de
Lubahn	Michéle	Polizei Bremen, FP 131,	
Machl	Barbara	PP München, Zentraler Psychologischer Dienst	pp-mue.muenchen.zpd@polizei.bayern.de
Mähler	Mareike	Team HF – Human Factors Forschung Beratung Training	mareike.maehler@team-hf.de
Menger	Ralf	PP München, Zentraler Psychologischer Dienst	pp-mue.muenchen.zpd@polizei.bayern.de
Mowka	Karl-Heinz	Polizei Sachsen - Hochschule der Sächsischen Polizei	Karl-Heinz.Mowka@polizei.sachsen.de
Müller	Armin	Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg	Armin.Mueller@polizei.brandenburg.de
Neick	Simone	FH Güstrow	S.Neick@fh-guestrow.de
Nettelstroth	Wim	Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin	wim.nettelstroth@hwr-berlin
Opielka	Sascha	PP Aachen	Sacha.Opielka@polizei.nrw.de
Pohling	Claudia	HfPol BW	jana.schmidt@polizei.bwl.de
Rausch	Michaela	Polizeidirektion Mainz, Polizeiinspektion Mainz 1	HdP.ZKF@polizei.rlp.de
Reiter	Claudia	ZDPol	Claudia.Reiter@polizei.brandenburg.de
Remke	Stefan	Polizei Sachsen - Präsidium der Bereitschaftspolizei (BPP)	Stefan.remke@polizei.sachsen.de
Ricken	Jürgen	LZPD NRW	martina.minderjahn@polizei.nrw.de
Schmidt	Jana	PP Einsatz	jana.schmidt@polizei.bwl.de
Schmidt	Markus	Bundespolizeipräsidium	markus.schmidt@polizei.bund.de

Name	Vorname	Organisation	E-Mail
Schmitz	Herbert	Polizei Hamburg, Akademie der Polizei Hamburg	herbert.schmitz@polizei.hamburg.de
Scholz	Heiko	ZDPol	
Schramm	Janine	Polizeipräsidium des Landes Brandenburg	Hans-Dieter.Fuths@polizei.brandenburg.de
Schuster	Doris	TU Darmstadt	schuster@psychologie.tu-darmstadt.de
Seeger	Edeltraud	Landesamt für zentrale Aufgaben und Technik der Polizei, Brand- und Katastrophenschutz Mecklenburg-Vorpommern	edeltraud.seeger@polmv.de
Spohrer	Thomas	Hochschule des Bundes für Öffentliche Verwaltung, Fachbereich Bundespolizei	Hans-Thomas.Spohrer@polizei.bund.de
Stein	Marc	Police Grand-Ducale, Direction Générale – Service Psychologique	Marc.STEIN@police.etat.lu
Tacke	Marion	Leibniz-Universität Hannover, Institut für Soziologie	m.tacke@psysup-peine.de
Täger	Katrin	Landeskriminalamt Sachsen-Anhalt,	
Teichmann	Eleni	Der Polizeipräsident in Berlin	Eleni.Teichmann@polizei.berlin.de
Telser	Christine	Fachgebiet Sozialwissenschaften, Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz	Christine.Telser@polizei.rlp.de
Thiel	Claudia	Bundeskriminalamt	Claudia.Thiel@bka.bund.de
Thielgen	Markus	Fachgebiet Sozialwissenschaften, Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz	MarkusMatthias.Thielgen@polizei.rlp.de
Toepper-Willrich	Annika	Polizeiakademie Hessen	Annika.Toepper-Willrich@polizei.hessen.de
Ufer	Michele-Peter	Privatinstitut für Sport- & Managementpsychologie	mail@michele-ufer.de
Uplawski	Lisa	LAFP NRW	Lisa.Uplawski@polizei.nrw.de
Weijers	Heinz-Gerd	Fachhochschule Polizei Sachsen-Anhalt	heinz-gerd.weijers@polizei.sachsen-anhalt.de
Weinzierl	Aline	Bundeskriminalamt	Aline.Weinzierl@bka.bund.de
Werdes	Bärbel	FHÖV NRW	baerbel.werdes@fhoev.nrw.de
Wetzel	Joachim	Polizeiakademie Niedersachsen	joachim.wetzel@polizei.niedersachsen.de

Name	Vorname	Organisation	E-Mail
Wienck	Birgit	Landespolizeidirektion Thüringen, Thüringer Bereitschaftspolizei, PÄD	birgit.wienck@polizei.thueringen
Zietlow	Bettina	Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e.V.	Bettina.Zietlow@kfn.de

Notizen



Deutsche Hochschule der Polizei
Fachgebiet I.4
Sozial-,Arbeits- und
Organisationspsychologie
Zum Roten Berge 18-24
48165 Münster