

Psychische Belastung in einem Ressort der Brandenburger Landesverwaltung

Gliederung

1. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

- 1.1 Rechtliche Grundlagen
- 1.2 Theoretische Grundlagen
- 1.2 Methodische Grundlagen
- 1.3 Verfahren *Screening psychischer Arbeitsbelastung - SPA*

2. Studie in der Brandenburger Polizei

- 2.1 Methodisches Vorgehen
- 2.2 Ergebnisse
 - 2.2.1 Demografische Daten
 - 2.2.2 Arbeitsbelastung und -beanspruchung
 - 2.2.3 Teamsituation
 - 2.2.4 Führungsstile
- 2.3 Schlussfolgerungen
 - 2.3.1 Hauptergebnisse
 - 2.3.2 Interventionsvorschläge

Rechtliche Grundlagen

Unfallverhütungsvorschrift 2, DGUV (2011)

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Konkretisierung des ASiG (1973)

Grundbetreuung

Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung
Implementierung, Durchführung, Auswertung
„Beobachtung der gelebten Praxis“

Betriebsspezifische Betreuung

u.a. Tätigkeiten mit **Potentialen psychischer Fehlbeanspruchung**
→ Unterstützung beim
Analysieren, Beurteilen, Bestimmen von Sollzuständen
(menschengerechte Arbeit)
Entwickeln von Gestaltungsmaßnahmen, Umsetzen,
Wirksamkeitskontrolle

Arbeitsstättenverordnung 2016

§ 6 Gefährdungsbeurteilung

- (1) Alle möglichen Gefährdungen beurteilen, Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe berücksichtigen. Physische und psychische Belastungen auch an *Bildschirmarbeitsplätzen* berücksichtigen. Maßnahmen festlegen
- (2) Gefährdungsbeurteilung fachkundig durchführen
- (3) Dokumentation der Gefährdungen und erforderlichen Maßnahmen

Arbeitsschutzgesetz

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- 1) Der Arbeitgeber hat mit der Arbeit verbundene Gefährdungen zu ermitteln, Arbeitsschutzmaßnahmen abzuleiten.
- 2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeit vorzunehmen.



Gefährdungsbeurteilung

- 3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
 - die Gestaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes,
 - physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 - die Gestaltung von Arbeitsmitteln (Arbeitsstoffe, Maschinen, Geräten und Anlagen)
 - die Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitszeit
 - unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten

Ergänzung 2013

- psychische Belastungen bei der Arbeit

Psychische Belastung – normative Grundlagen

DIN EN ISO 10075: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung

Teil 1: Allgemeines und Begriffe (10075-1; 2018)

Teil 2: Gestaltungsgrundsätze (2000)

Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung der psychischen Arbeitsbelastung (2004)

DIN EN ISO 10075-1

Psychische Belastung

Die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf einen Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen

Psychische Beanspruchung

Die unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinem aktuellen Zustand
(...seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien).

DIN EN ISO 10075-1

Folgen psychischer Beanspruchung

- Förderliche Auswirkungen kurzfristiger Exposition (Aufwärmeeffekt; Aktivierung; Lernen)
- Förderliche Auswirkungen langfristiger oder wiederholter Exposition (Übungseffekt; Kompetenzentwicklung)
- Beeinträchtigende Auswirkungen kurzfristiger Exposition (psychische Ermüdung; ermüdungsähnliche Zustände: Monotoniezustand herabgesetzte Wachheit; psychische Sättigung; Stressreaktion)
- Beeinträchtigende Auswirkungen langfristiger oder wiederholter Exposition
- Burnout Syndrom

Theoretische Grundlagen

Arbeitssituation

Arbeitsperson

Belastung

Beanspruchung

Beanspruchungsfolgen

Gesamtheit der Belastungsfaktoren

Beurteilung der Belastungsfaktoren in Abhängigkeit von

Individuum
positiv

Organisation
positiv

- Arbeitsinhalt
- Arbeitsorganisation
- soziale Beziehungen
- Arbeitsumgebung

- Berufliche Handlungskompetenzen
- Persönlichkeitsdispositionen
- Bewältigungsstile

- Berufliche Expertise
- Arbeitszufriedenheit
- Erfolgserleben
- Gesundheitsstabilisierung

- hohe Arbeitsleistungen
- hohes Commitment

negativ

- psychosomatische Beschwerden
- arbeitsbedingte Erkrankungen
- Berufskrankheiten

negativ

- mangelhafte Arbeitsleistungen
- hoher Krankenstand
- Absentismus
- hohe Fluktuation

bedingungsbezogene Interventionen

personenbezogene Interventionen

Arbeitssituationsmerkmale psychischer Belastung

(nach www.gda-portal.de)

Merkmalsbereiche

Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgaben

Arbeitsorganisation

soziale Beziehungen

Arbeitsumfeld

neue Arbeitsformen

Merkmale (Beispiele)

Handlungsspielraum, Aufgabenvariabilität,
Verantwortung, Informationsangebot

Arbeitszeit, Arbeitsablauf, Kommunikation

Beziehungen zu Vorgesetzten und Kollegen

ergonomische Aspekte von Maschinen,
Werkzeugen, Arbeitsplatzgestaltung, Beleuchtung
Klima, Lärm, Schadstoffe

Mobilität, atypische Arbeitsverhältnisse, zeitliche
Flexibilisierung, „Basisarbeit“

Gesundheitsrelevante arbeitszeitbedingte Fehlbelastungen

- Schichtarbeit in Kombination mit Nachtarbeit
- Bereitschaftsdienste
- Überstunden
- Zeit- und Termindruck

können führen zu

- Psychosomatische Erkrankungen
- Herz-Kreislaufkrankungen

Gesundheitsrelevante psychosoziale Fehlbelastungen

- Rollenunklarheiten und Rollenkonflikte
- Konflikte mit Vorgesetzten und/oder Kollegen
- Statuskränkungen
- Konflikte mit Kunden bzw. Klienten soziale Isolation
- geringe soziale Unterstützung

können führen zu

- Psychosomatischen Erkrankungen und Verhaltensstörungen
- Herz-Kreislaufkrankungen
- Muskel-Skelett-Beschwerden

Gesundheitsrelevante umweltbedingte Fehlbelastungen

- chemische und biologische Schadstoffe
- zu hohe und zu niedrige Temperaturen
- ungünstige Beleuchtung, Blendungen
- Lärm

können führen zu

- akuten Erkrankungen (z. B. Infektionen durch Bakterien)
- Arbeitsunfällen
- Berufskrankheiten (z. B. Lärmschwerhörigkeit, Krebserkrankungen)

Gesundheitsrelevante körperliche Fehlbelastungen

- repetitive Bewegungen
- mit hohem Kraftaufwand ausgeführte Bewegungen
- extreme Beuge- und Drehbewegungen des Rückens
- einseitige Körperhaltungen

können führen zu

- Funktionsbeeinträchtigungen und Schmerzzuständen (z. B. durch Muskelverspannungen)
- Muskel-Skelett-Erkrankungen (z. B. Bandscheibenvorfall)
- Erkrankungen des Bewegungsapparates (z. B. entzündliche Sehnenerkrankungen)

Methodische Grundlagen

Vorbereitungen von Gefährdungsbeurteilungen

- Projektgruppe gründen, wichtige Mitglieder: Management, Sicherheitsfachkräfte, Betriebsarzt, Personalvertretung
- Untersuchungsziel(e) festlegen
- Schulung von Untersuchern
- evtl. Experten zu Rate ziehen
- Arbeitsprogramm erstellen
- Termine und Verantwortlichkeiten festlegen
- Unternehmensleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter informieren bzw. in Vorbereitung integrieren

Methoden der Datengewinnung

- *Dokumentenanalyse*
v.a. Aufbauorganisation des Unternehmens (Organigramme),
Arbeitsplatzbeschreibungen, Stellenbeschreibungen, Betriebsanweisungen,
Dienstvereinbarungen
- *Statistiken*
im Unternehmen vorliegende Statistiken, vor allem
 - Fehlzeiten (Häufigkeit, Dauer, Abteilungen, Tätigkeiten),
 - Unfälle (Häufigkeit, Schwere, Abteilungen, Tätigkeiten),
 - Fluktuation (Häufigkeit, Abteilungen, Tätigkeiten)
- *Betriebsbegehungen*
- *Beobachtungen von Arbeitstätigkeiten und Arbeitsabläufen*
auch Beobachtung von Störungen und Unterbrechungen
- *Befragungen - mündlich oder schriftlich*
v.a. Befragungen von Vorgesetzten, Arbeitsplatzinhabern, Personalvertretungen

Methodische Zugänge zur Ermittlung von Mängeln in der Arbeitsgestaltung und von Gesundheitsgefährdungen

1. Analyse der individuell erlebten Folgen der Arbeitstätigkeiten

z. B. Identifikation mit Zielen der Organisation, Arbeitszufriedenheit

mittels:

- standardisierter Fragebögen auf der Grundlage von Urteilen betroffener Arbeitspersonen

2. Analyse der subjektiven Widerspiegelung der Arbeitssituationen

z. B. psychophysische Beanspruchungen, soziale Beziehungen im Arbeitsteam, Vorgesetztenverhalten

mittels:

- standardisierter Fragebögen auf der Grundlage von Urteilen betroffener Arbeitspersonen

3. Analyse der real existierenden Arbeitssituationen

z. B. Arbeitsaufgaben, zeitliche und inhaltliche Arbeitsorganisation, ergonomische Arbeitssituationsmerkmale

mittels:

- standardisierter Arbeitsanalyseverfahren auf der Grundlage von Beobachtungsinterviews durch arbeitswissenschaftlich geschulte Personen



Kombination dieser Zugänge

Analyse der psychischen Beanspruchungsfolgen

Akteure:

- Arbeitspersonen

Ziel:

Erfassung von Ermüdung und ermüdungsähnlichen Zuständen, von Stress, Burnout und psychosomatischen Beschwerden



personenbezogenes Vorgehen

mittels

theoretisch fundierter, standardisierter Fragebögen

(u. U. physiologische Messungen)

Personenbezogene Beanspruchungsfolgen messende Verfahren (Beispiele)

- **BMS**

Beanspruchungs-Mess-Skala (Debitz, Plath & Richter, 2014)

- **MBI-D**

Maslach Burnout Inventory (deutsche Version) (Büssing & Perrar, 1992)

- **FBL-R**

Fragebogen Beschwerdenliste (Fahrenberg, 1994)

Analyse der psychischen Beanspruchung

Akteure:

- Arbeitspersonen

Ziel:

subjektive Beurteilung von Arbeitsmerkmalen und Erfassung von Erleben
in Arbeitssituationen



personenbezogenes Vorgehen

mittels

theoretisch fundierter, standardisierter Fragebögen

Personenbezogene Beanspruchung messende Verfahren (Beispiele)

- **ERI**

Effort-Reward-Imbalance (Rödel et al., 2004)

- **COPSOQ**

Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Nübling et al., 2005)

- **FABA**

Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter
Anforderungsbewältigung (Richter et al. 1996)

Analyse der psychischen Belastung

Akteure:

- Experten (Betriebsärzte, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitswissenschaftler)
- Arbeitspersonen

Ziel:

objektive Beurteilung der Existenz und Ausprägung von Arbeitsmerkmalen und von Verhalten in Arbeitssituationen



bedingungsbezogenes Vorgehen

mittels

theoretisch fundierter, standardisierter arbeitsanalytischer

Verfahren (einschl. Messungen)

Bedingungsbezogene Experten-Verfahren (Beispiele)

- **VERA**
Ermittlung von Regulationserfordernissen (Oesterreich & Volpert, 1991)
- **RHIA**
Analyse psychischer Belastung in der Arbeit (Leitner et al., 1987)
- **TBS**
Tätigkeitsbewertungssystem (Hacker et al., 1995)

Bedingungsbezogene Arbeitspersonen-Verfahren (Beispiele)

- **SALSA**
Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse (Rimann & Udris, 1997)
- **ISTA**
Instrument zur Stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (Semmer et al., 1999)
- **TBS-S**
Tätigkeitsbewertungssystem (Hacker et al., 1995)
- **PLPB**
Prüfliste Psychischer Belastung (Mühlport & Richter, 2003)

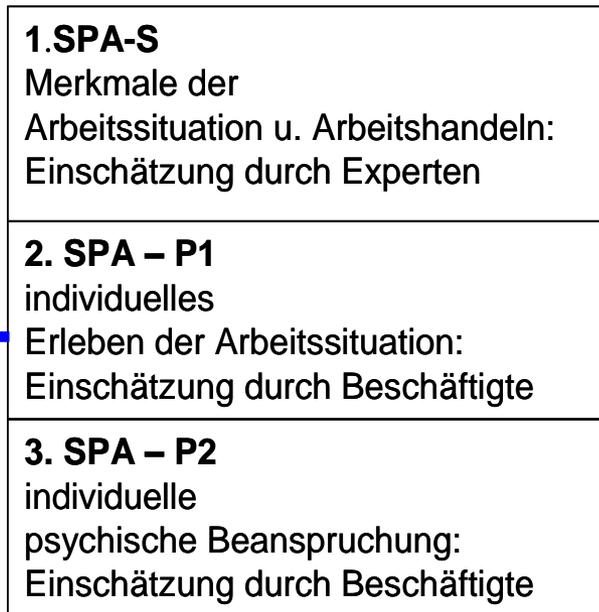
Methodische Probleme beim Einsatz bedingungsbezogener arbeitsanalytischer Verfahren

- Bestimmung der konkreten, prototypischen Arbeitstätigkeit
- Sicherung der Kompetenz der Untersuchers bez. des eingesetzten Verfahrens und bez. des Wissens über die Merkmale der untersuchten Tätigkeit
- Auswahl der zu interviewenden Arbeitsperson(en)
- Sicherung der Repräsentativität der Stichprobe bei Selbstbeurteilung durch Arbeitspersonen

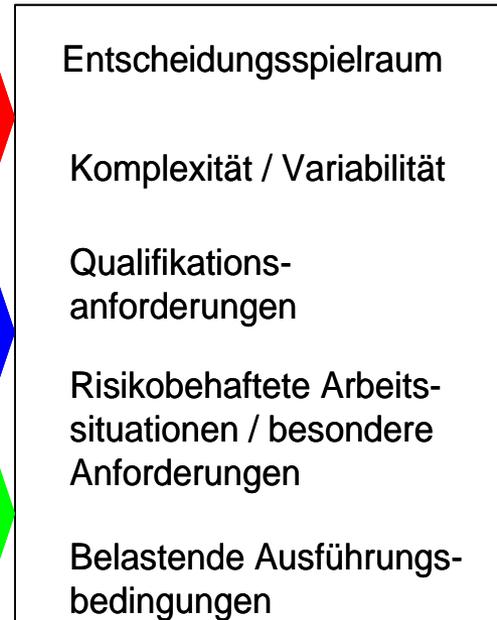
Screening psychischer Arbeitsbelastung -SPA

Verfahrensstruktur

Screening psychischer Arbeitsbelastungen (SPA)



Analysebereiche



Screening psychischer Arbeitsbelastungen (SPA-S)

Itembeispiele (1)

Entscheidungsspielraum

- a) Zeitpunkte / Dauer aktiver Tätigkeit werden im Wesentlichen vom Beschäftigten selbst bestimmt. ja nein
- b) Zeitpunkte / Dauer aktiver Tätigkeit sind durch technische / technologische, andere objektive Erfordernisse festgelegt und vom Beschäftigten kaum zu beeinflussen. ja nein

Komplexität / Variabilität

- a) Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert viele unterschiedliche Arbeitsmethoden und –verfahren. ja nein
- b) Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert nur wenige, wiederholt einzusetzende Arbeitsmethoden und –verfahren. ja nein

Screening psychischer Arbeitsbelastungen (SPA-S)

Itembeispiele (2)

Qualifikationsanforderungen

- a) Die Arbeitsaufgaben erfordern häufiges Neu- und Umlernen. ja nein
- b) Die Arbeitsaufgaben erfordern in der Regel nach der Einarbeitungszeit kein Neu- und Umlernen. ja nein

Risikobehaftete Arbeitssituationen / Besondere Arbeitsanforderungen

- a) Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert nicht, ein exaktes Zeitregime einzuhalten. ja nein
- b) Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert die Einhaltung eines exakten Zeitregimes bei der Planung und Ausführung der Tätigkeiten. ja nein

Screening psychischer Arbeitsbelastungen (SPA-S)

Itembeispiele (3)

Belastende Ausführungsbedingungen

- a) In der Tätigkeit treten häufig unvorhersehbare Unterbrechungen / Störungen auf. ja nein
- b) Die Tätigkeit kann kontinuierlich ohne Unterbrechungen / Störungen ausgeführt werden. ja nein

Soziale Beziehungen

- a) Zur Arbeitsaufgabe gehört der Umgang mit zahlreichen Menschen (Klienten, Patienten, Kunden, Kindern); die sozialen Kontakte sind in der Regel konfliktfrei. ja nein
- b) Zur Arbeitsaufgabe gehört der Umgang mit zahlreichen Menschen (Klienten, Patienten, Kunden, Kindern); die sozialen Kontakte sind in der Regel konfliktbehaftet. ja nein

Screening psychischer Arbeitsbelastung (SPA-P1 und SPA-P2)

Itembeispiele

- **Entscheidungsspielraum**
„Bei meiner Tätigkeit ist genau vorgeschrieben, welche Arbeitsmittel ich zu benutzen habe.“
- **Komplexität / Variabilität**
„Meine Tätigkeit ist sehr abwechslungsreich.“
- **Qualifikationsanforderungen**
„Um meine Arbeitsaufgaben erfüllen zu können, muss ich häufig Neues dazulernen.“
- **Risikobehaftete Arbeitssituationen / besondere Anforderungen an die Handlungszuverlässigkeit**
„Fehler bei meiner Tätigkeit können zu Risiken und Gefahren für Personen und/oder Sachmittel führen.“
- **Belastende Ausführungsbedingungen**
„Bei meiner Tätigkeit trage ich persönliche Schutzausrüstungen, die mich behindern/unbequem sind.“

Legende SPA-P1:

trifft zu – eher ja – eher nein – nein

Legende SPA-P2:

das ist mir recht so – nicht beanspruchend – beanspruchend – sehr beanspruchend

Auswertung (1)

1. Schritt

Nur die negativ bewerteten Items werden gezählt; für jeden Analysebereich wird die Anzahl der negativen Bewertungen addiert.

Der Analysebereich wird negativ bewertet, wenn die Summe größer oder gleich dem definierten kritischen Wert ist.

2. Schritt

Die negativ bewerteten Analysebereiche werden gewichtet und summiert
Gewichte:

Entscheidungsspielraum (ESPR)	1,0
Komplexität/Variabilität (K/V)	1,0
Qualifikationsanforderungen (QU)	0,5
risikobehaftete Situationen/besondere Anforderungen (RA)	2,0
belastende Ausführungsbedingungen (BA)	1,0

Auswertung (2)

3. Schritt

Einstufung des Ausmaßes an Fehlbelastungen anhand der Summenwerte

$< 1,5$	→ psychische Fehlbelastung unwahrscheinlich	0
$\geq 1,5$	→ psychische Fehlbelastung wahrscheinlich	1
$\geq 3,0$	→ psychische Fehlbelastung hoch wahrscheinlich	2
$\geq 4,0$	→ psychische Fehlbelastung liegt vor	3

4. Schritt

Ableitung des Interventionsbedarfs und der Notwendigkeit weiterer Analysen auf der Grundlage der negativ bewerteten Analysebereiche und Arbeitssituationsmerkmale.

Screening psychischer Arbeitsbelastungen (SPA-W)

Itembeispiele

Psychosomatische Beschwerden (49)

Brennen der Augen
Überempfindlichkeit gegen Geräusche
Atemnot bei Aufregung
Magenschmerzen

Psychische Erschöpfung (12)

Einschlafstörungen
Müdigkeit trotz ausreichenden Schlafs
Konzentrationsschwierigkeiten
innere Unruhe

Selbstwertbeeinträchtigungen (7)

Redehemmung
mangelndes Selbstvertrauen
häufiges Erröten
Neigung zum Grübeln

Screening psychischer Arbeitsbelastungen (SPA-W)

Auswertung

	Spalte 1	Spalte 2	Spalte 3	Spalte 4	
	<i>nicht</i>	<i>gering</i>	<i>deutlich</i>	<i>stark</i>	
Anzahl der Antworten je Spalte	---	---	---	---	
Gewichtung der Antwortstufen	0	1	2	3	
Produkt aus Anzahl der Antworten je Spalte und Gewichtung	0	----	---	---	Gesamtscore

Anstelle des Summenscores kann bezogen auf die in Frage stehende arbeitstätigkeitsbezogene bzw. arbeitsplatzbezogene Stichprobe durch Division durch die Anzahl der zugehörigen Arbeitnehmer ein mittlerer Beschwerdenscore bestimmt werden.

Literatur

1. **BAuA(2020). *Stressreport Deutschland 2019. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden.* Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.**
2. **Metz, A.-M. & Rothe, H.-J. (2017/2020). *Screening psychischer Arbeitsbelastung. Ein Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung.* Wiesbaden: Springer Fachmedien.**
3. **Kittelman, M., Adolph, L., Michel, A., Packroff, R., Schütte, M. Sommer, S. (Hrsg.)(2021). *Handbuch Gefährdungsbeurteilung, Teil 2.* Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.**
4. **Rothe, I., Adolph, L., Beermann, B., Schütte, M., Windel, A., Grewer, A., Lenhard, U., Michel, J., Thomson, B. & Formazin, M. (2017). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung.* Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.**

Studie in der Brandenburger Polizei Methodisches Vorgehen

Untersuchungseinheiten

- Verwaltung
- Führungsdienst
- Behördenstab/Direktionsstab
- Kriminalpolizei (überwiegend Innendienst)
- Kriminalpolizei (überwiegend Außendienst)
- Spezialkräfte/Spezialeinheiten
- Bereitschaftspolizei
- Wasserschutzpolizei
- Autobahnpolizei
- Verkehrspolizei
- Wach- und Revierdienst

Untersuchungsablauf

1. Phase: Vorbereitung der Untersuchung

- Erstellung des Fragebogens
- Programmierung der Online-Befragung
- Planung der Beobachtungsinterviews in den Dienststellen
- Informationsveranstaltung für Führungskräfte

2. Phase: Datenerhebung

- Einsatz des Online-Fragebogens
- Durchführung von 41 Beobachtungsinterviews in den Dienststellen

3. Phase: Datenauswertung

- Erarbeitung von Situationscharakteristiken (Beobachtungsinterviews) für die Untersuchungseinheiten jeweils im Vergleich zwischen Erhebungen 2010 und 2021
- statistische Auswertung des Online-Fragebogens hinsichtlich (1) eingesetzter Instrumente, (2) Untersuchungseinheiten und (3) sonstiger demografischer Angaben jeweils im Vergleich zwischen Erhebungen 2010 und 2021

4. Phase: Ergebnisbericht und Diskussion

- Erstellung und Diskussion des Abschlussberichtes
- Erarbeitung von Interventionsvorschlägen

Untersuchungsinhalte

A) Fragebogenerhebung

7470 Fragebögen ausgegeben, zweimal erinnert

2894 Fragebögen eingetroffen

⇒ **2100 Fragebögen** in die Auswertungen einbezogen

B) Beobachtungsinterviews

an 41 Arbeitsplätzen Beobachtungsinterviews á ca. 1 Stunde durchgeführt

Fragebogenteile (I)

„Angaben zur Person“

entsprechend den erbetenen Angaben der Befragung 2010; sie ermöglichen Auswertungen und Vergleiche bezüglich der unterschiedlichen Personenmerkmale wie z. B. dem Alter, dem Geschlecht, der Zugehörigkeit zu Organisationseinheiten oder der Arbeitszeit

„Screening psychischer Arbeitsbelastung – SPA“ von Metz, A.-M. & Rothe, H.-J. (2020):

- SPA - S zur Beurteilung des Entscheidungsspielraums, der Komplexität/Variabilität der Arbeitsanforderungen, der risikobehafteten Arbeitshandlungen und der Ausführungsbedingungen durch die Untersucher und SPA - P1 zur Beurteilung der gleichen Aspekte durch die Beamten
- SPA - P2 zur Beurteilung der daraus resultierenden Beanspruchung durch die Beamten
- SPA - W zur Erfassung der psychosomatischen Beschwerden der Beamten

„Fragebogen zur Arbeit im Team – FAT“ von Kauffeld, S. (2004):

zur Erfassung der Zielorientierung der Teams, der Aufgabenbewältigung, des Zusammenhalts und der Verantwortungsübernahme in den Teams der Beamten

Fragebogenteile (II)

„Multifactor Leadership Questionnaire – MLQ“ von *Bass, B. M. & Avolio B. (1990)* in der deutschen Fassung von *Felfe, J. & Goihl, K. (2014)*:

zur Erfassung des Führungsverhaltens der unmittelbaren Vorgesetzten der Beamten

„Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization“ von *Allen, N. & Meyer, J. (1990)* in der deutschen Fassung als „Commitment-Fragebogen“ von *Schmidt, K.-H., Hollmann, S. & Sodenkamp, D. (1998)*:

zur Erfassung der Bindung der Beamten an ihre Dienststelle

„Fragen über sexuelle Belästigung“:

zur Erfassung von Art und Ausmaß sexueller Belästigung während des Dienstes

Ergebnisse Demografische Daten

Demografische Daten der teilgenommenen Beschäftigten

	2010	2021
Beteiligungsquote	34,2 %	34,0 %
Frauenanteil	22,2 %	33,8 %
durchschnittliches Lebensalter	44,8	43,4
Jahre im Polizeidienst	22,1	20,1
Jahre am jetzigen Arbeitsplatz	9,1	8,0

Arbeitsbelastung und Arbeitsbeanspruchung

SPA – P1 – Ergebnisse in den Organisationseinheiten

Tätigkeitsbereich	n	ESPR	KV	QU	RA	BA	FB
Bereich 10	75	Red	Green	Green	Red	Green	Yellow
Bereich 1	85	Red	Green	Green	Red	Green	Yellow
Bereich 2	210	Red	Green	Green	Red	Green	Yellow
Bereich 3a	550	Red	Green	Green	Red	Green	Yellow
Bereich 3b	100	Red	Green	Green	Red	Red	Red
Bereich 9	60	Red	Green	Green	Red	Red	Red
Bereich 8	150	Red	Green	Green	Red	Red	Red
Bereich 7	30	Red	Green	Green	Red	Red	Red
Bereich 6	35	Red	Green	Green	Red	Red	Red
Bereich 4	50	Red	Green	Green	Red	Red	Red
Bereich 5	675	Red	Green	Green	Red	Red	Red

Legende:

- ESPR** - Entscheidungsspielraum
- KV** - Komplexität / Variabilität
- QU** - Qualifikationserfordernisse
- RA** - risikobehaftete Arbeitssituationen / besondere Anforderungen an die Handlungszuverlässigkeit
- BA** - belastende Ausführungsbedingungen
- FB** - Fehlbelastungsstufe

Fehlbelastungsstufen:

- Stufe 0** - psychische Fehlbelastung unwahrscheinlich
- Stufe 1** - psychische Fehlbelastung wahrscheinlich
- Stufe 2** - psychische Fehlbelastung hochwahrscheinlich
- Stufe 3** - psychische Fehlbelastung liegt vor

SPA – P1 – Ergebnisse in den Organisationseinheiten im Vergleich 2010 - 2021

Tätigkeitsbereich	ESPR	KV	QU	RA	BA	FB
Bereich 1						
Bereich 2						
Bereich 3a						
Bereich 3b						
Bereich 4						
Bereich 5						

Legende:

- ESPR** - Entscheidungsspielraum
- KV** - Komplexität / Variabilität
- QU** - Qualifikationserfordernisse
- RA** - risikobehaftete Arbeitssituationen / besondere Anforderungen an die Handlungszuverlässigkeit
- BA** - belastende Ausführungsbedingungen
- FB** - Fehlbelastungsstufe

Farbenbedeutung:

- weiß** - Verbesserung
- grün** - Übereinstimmung
- rot** - Verschlechterung

SPA – P2 – Ergebnisse in den Organisationseinheiten

Tätigkeitsbereich	n	ESPR	KV	QU	RA	BA	FB
Bereich 10	75	Green	Green	Green	Red	Green	Yellow
Bereich 1	85	Green	Green	Green	Red	Green	Yellow
Bereich 2	210	Green	Green	Green	Red	Green	Yellow
Bereich 3a	550	Green	Green	Green	Red	Green	Yellow
Bereich 3b	100	Red	Green	Green	Red	Red	Red
Bereich 9	60	Green	Green	Green	Red	Red	Orange
Bereich 8	150	Green	Green	Green	Red	Red	Orange
Bereich 7	30	Green	Green	Green	Red	Red	Orange
Bereich 6	35	Green	Green	Green	Red	Green	Yellow
Bereich 4	50	Green	Green	Green	Red	Red	Orange
Bereich 5	675	Green	Green	Green	Red	Red	Orange

Legende:

- ESPR** - Entscheidungsspielraum
- KV** - Komplexität / Variabilität
- QU** - Qualifikationserfordernisse
- RA** - risikobehaftete Arbeitssituationen / besondere Anforderungen an die Handlungszuverlässigkeit
- BA** - belastende Ausführungsbedingungen
- FB** - Fehlbelastungsstufe

Fehlbelastungsstufen:

- Stufe 0** - psychische Fehlbelastung unwahrscheinlich
- Stufe 1** - psychische Fehlbelastung wahrscheinlich
- Stufe 2** - psychische Fehlbelastung hochwahrscheinlich
- Stufe 3** - psychische Fehlbelastung liegt vor

SPA – P2 – Ergebnisse in den Organisationseinheiten im Vergleich 2010 - 2021

Tätigkeitsbereich	ESPR	KV	QU	RA	BA	FB
Bereich 1	grün	grün	grün	grün	grün	grün
Bereich 2	grün	grün	grün	grün	grün	grün
Bereich 3a	grün	grün	grün	grün	weiß	weiß
Bereich 3b	rot	grün	grün	grün	grün	rot
Bereich 4	grün	grün	grün	grün	weiß	weiß
Bereich 5	weiß	weiß	grün	grün	grün	weiß

Legende:

- ESPR** - Entscheidungsspielraum
- KV** - Komplexität / Variabilität
- QU** - Qualifikationserfordernisse
- RA** - risikobehaftete Arbeitssituationen / besondere Anforderungen an die Handlungszuverlässigkeit
- BA** - belastende Ausführungsbedingungen
- FB** - Fehlbelastungsstufe

Farbenbedeutung:

- weiß** - Verbesserung
- grün** - Übereinstimmung
- rot** - Verschlechterung

Fehlbelastungsstufen entsprechend SPA-S, SPA-P1 und SPA-P2

Organisationseinheit	Fehlbelastungsstufen		
	SPA-S	SPA-P1	SPA-P2
Bereich 5	Red	Red	Orange
Bereich 4	Yellow	Red	Yellow
Bereich 6	Red	Red	Orange
Bereich 7	Yellow	Red	Orange
Bereich 3a	Orange	Orange	Yellow
Bereich 3b	Orange	Red	Red
Bereich 8	Red	Red	Orange
Bereich 9	Red	Red	Orange
Bereich 2	Yellow	Orange	Yellow
Bereich 1	Yellow	Orange	Yellow
Bereich 10	Green	Orange	Yellow

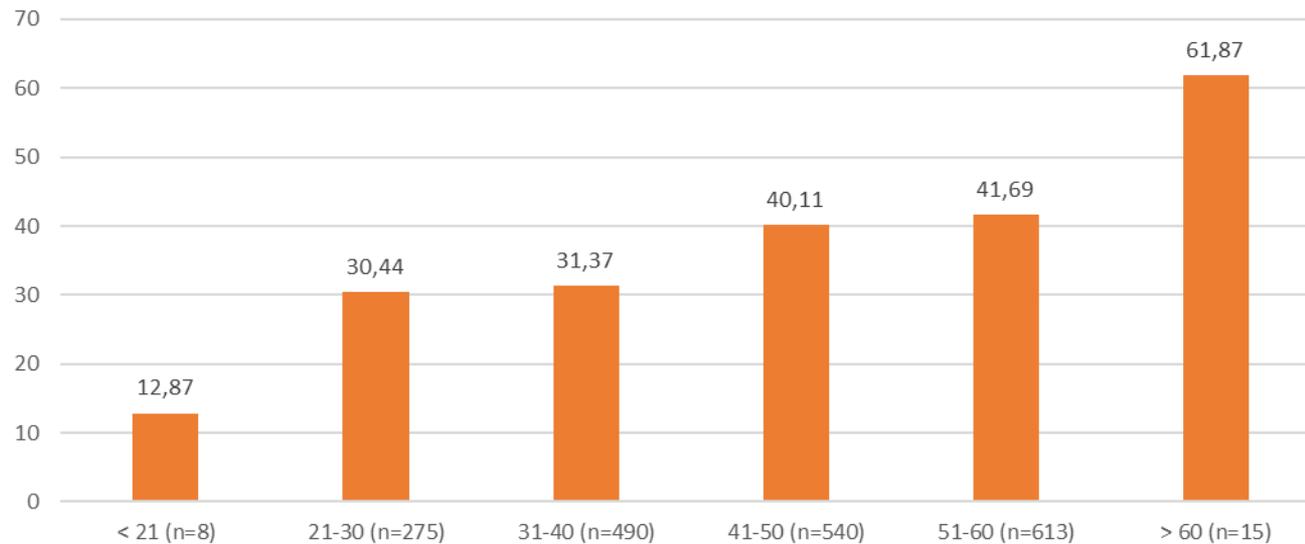
psychische Fehlbelastung unwahrscheinlich (FB 0)
 psychische Fehlbelastung wahrscheinlich (FB 1)
 psychische Fehlbelastung hochwahrscheinlich (FB 2)
 psychische Fehlbelastung liegt vor (FB 3)



Am häufigsten genannte Beschwerden

- Schmerzen, Verspannungen im Schulter-/Nackebereich
- Schmerzen, Verspannungen im Rücken oder im Kreuz
- Durchschlafstörungen
- Müdigkeit trotz ausreichendem Schlaf
- körperliche Erschöpfung, Zerschlagenheit
- Kopfschmerzen
- Brennen in den Augen
- Abgespanntheit

Mittlere Beschwerdenscores in Abhängigkeit von Alterskohorten der Gesamtstichprobe



Teamsituation

„Fragebogen zur Arbeit im Team – FAT“ von *Kauffeld, S. (2004)*:
 zur Erfassung der Zielorientierung der Teams, der Aufgabenbewältigung,
 des Zusammenhalts und der Verantwortungsübernahme in den Teams der Beschäftigten

Beispielfragen

- Zielorientierung**

„Die Anforderungen an unsere Arbeitsergebnisse sind klar formuliert.“



„Die Anforderungen an unsere Arbeitsergebnisse sind nicht klar formuliert.“

- Aufgabenbewältigung**

„Informationen werden rechtzeitig ausgetauscht.“



„Informationen werden oft zu spät ausgetauscht.“

- Zusammenhalt**

„Einige denken zu viel an sich selbst.“



„Das Team steht im Mittelpunkt und nicht der Einzelne.“

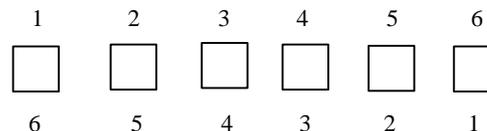
- Verantwortungsübernahme**

„Alle bringen sich in gleichem Maße in das Team ein.“

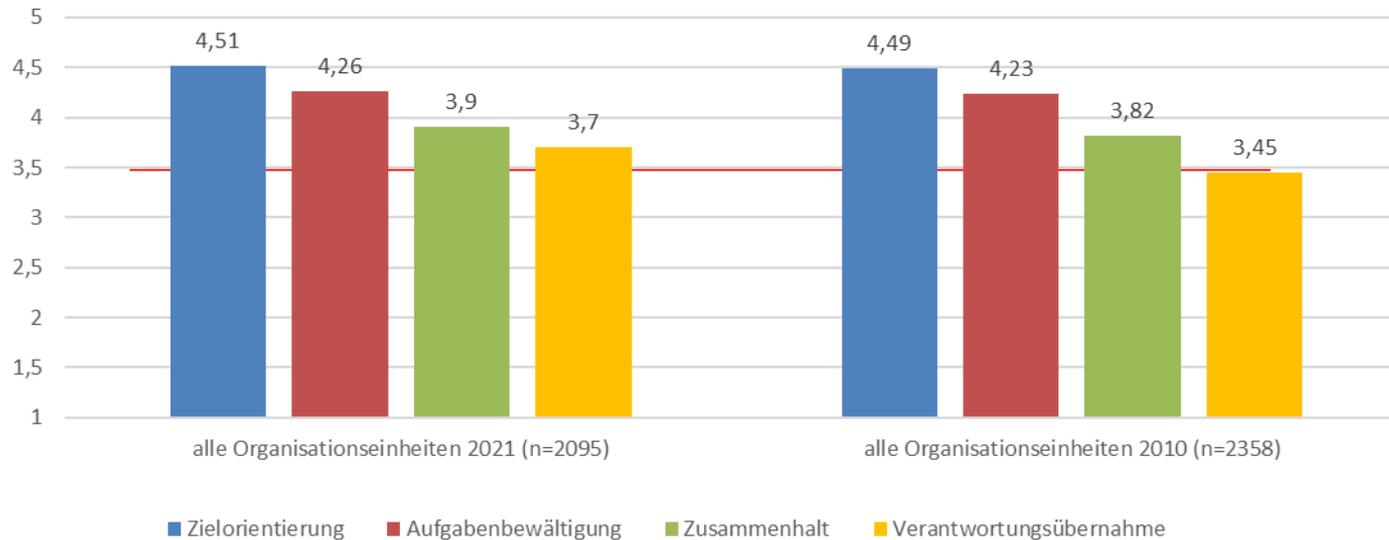


„Einige lassen sich von den anderen Teammitgliedern durchziehen.“

Legende:



Beurteilte Merkmale von Teams – Vergleich 2010 mit 2021



Legende: 1 – mangelhaft; 2 – ausreichend; 3 – befriedigend; 4 – gut; 5 – sehr gut ; 6 – ausgezeichnet

Führungsstile

„**Multifactor Leadership Questionnaire – MLQ**“ von *Bass, B. M. & Avolio B. (1990)*
in der deutschen Fassung von *Felfe, J. & Goihl, K. (2014)*:

zur Erfassung des Führungsverhaltens der unmittelbaren Vorgesetzten der Beamten

Beispielfragen

Transformationale Führung

„Die Person, die ich einschätze, berücksichtigt meine Individualität und behandelt mich nicht nur als irgendeinen Mitarbeiter unter vielen.“

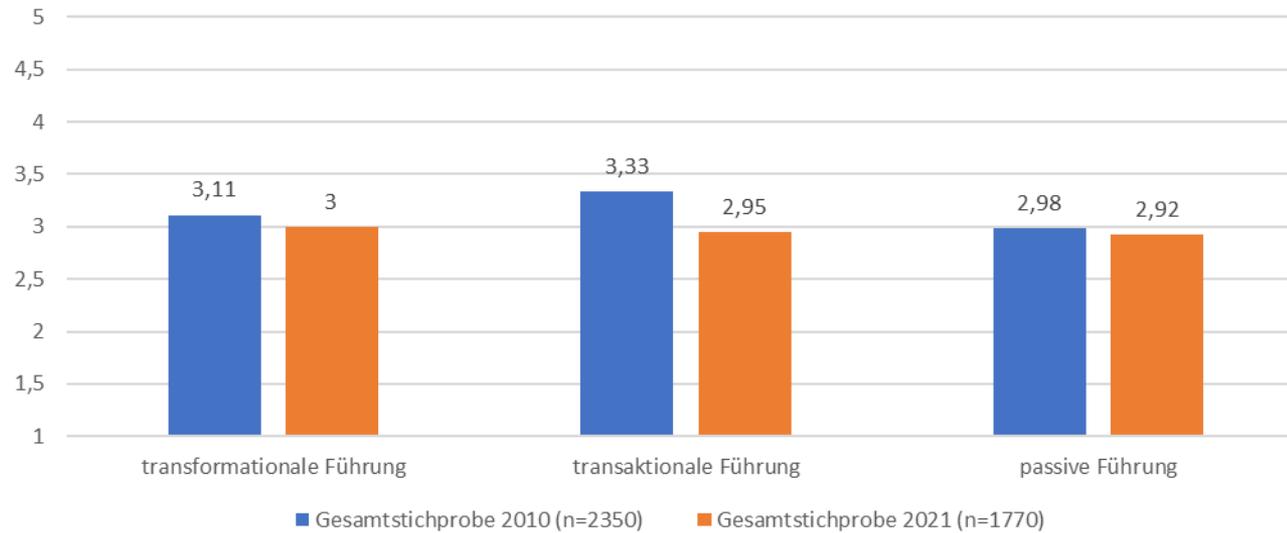
Transaktionale Führung

„Die Person, die ich einschätze, macht deutlich, wer für bestimmte Leistungen verantwortlich ist.“

Passive / keine Führung

„Die Person, die ich einschätze, ist davon überzeugt, dass man ohne Not nichts verändern sollte.“

Führungsstile in den Organisationseinheiten



Legende: 1 – nie; 2 – selten; 3 – hin und wieder; 4 – oft; 5 – fast immer

Hauptergebnisse

- Bei den Beschäftigten der Organisationseinheiten liegen psychische Fehlbelastungen vor oder sie sind hochwahrscheinlich.
- Die (subjektiven) psychophysischen Beanspruchungen werden von den Beschäftigten aller Organisationseinheiten in der Regel eine Stufe weniger kritisch beurteilt als die (objektiven) Belastungen.
- Bei vergleichbaren Organisationseinheiten unterscheiden sich die Belastungs- und Beanspruchungsbeurteilungen zwischen den Erhebungen 2010 und 2021 nur marginal.
- In allen Organisationseinheiten dominierten 2010 und 2021 unter den psychosomatischen Beschwerden (Beanspruchungsfolgen) Schmerzen, Verspannungen im Schulter- und Rückenbereich.
- Die Beurteilungen der Teamsituation, des Führungsverhaltens der unmittelbaren Vorgesetzten und des Commitments gegenüber der Organisation Polizei durch die Beschäftigten unterscheiden sich zwischen den Erhebungen 2010 und 2021 ebenfalls nur marginal. Es besteht bezüglich dieser Arbeitssituationsmerkmale kein dringender Interventionsbedarf.

Interventionsvorschläge

Situationscharakteristik

Für viele Beschäftigte bei der Polizei (z. B. im Wach- und Wechseldienst, bei der Bereitschaftspolizei oder bei der Kriminalpolizei im Außendienst) trifft zu, dass über die Gesamtheit ihres Berufslebens gesundheitliche Beeinträchtigungen resultieren aus:

- hohen physischen Anstrengungen
- risikobehafteten Handlungserfordernissen
- besonderen Anforderungen an die Handlungszuverlässigkeit
- Schichtdiensten, unregelmäßigen Arbeitszeiten bzw. häufigen Überstunden
- Tragen von Schutzausrüstung

Diese Arbeitsmerkmale sind nur sehr eingeschränkt veränderbar oder kompensierbar, daher Tätigkeitsdauer individuell begrenzen, Tätigkeitswechsel vorsehen.

Vorschlag für ein präventives Personalentwicklungsprogramm

- konsequente weitere Durchführung von jährlichen Mitarbeitergesprächen über alle Aspekte des individuellen Wohlbefindens
- Entwicklung und kontinuierliche Fortschreibung von individuellen Entwicklungsplänen unter Einschluss von Tätigkeitswechseln
- langfristige Personalplanung zur Verhinderung von Personalmangel

Ziel:

Erfüllung der polizeilichen Aufgaben; Verhinderung der Versetzung von Polizeibeamten in den vorzeitigen Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen